

**KADIN ODAKLI STK'LARIN KADIN İSTİHDAMI VE GİRİŞİMCİLİĞİ İLE
İLİŞKİSİ: AKDENİZ VE GÜNEYDOĞU ANADOLU İLLERİ ÖRNEKLERİ**

Selin ENGİN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Kamu Yönetimi Anabilim Dalı

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Emine KEF

Adıyaman

Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Ocak, 2017

KABUL VE ONAY TUTANAĞI

Yrd. Doç. Dr. Emine KEF danışmanlığında, Selin ENGİN tarafından hazırlanan “Kadın Odaklı STK’ların Kadın İstihdamı ve Girişimciliği ile İlişkisi: Akdeniz ve Güneydoğu Anadolu İlleri Örnekleri ” başlıklı çalışma 20 / 01 / 2017 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Kamu Yönetimi Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyesi : Yrd. Doç. Dr. Emine KEF İmza: 

Jüri Üyesi : Yrd. Doç. Dr. Selma KEK İmza: 

Jüri Üyesi : Yrd. Doç. Dr. Mehmet SAATÇİ İmza: 

20/01/2017

Prof. Dr. İbrahim Halil Tuğcu
Enstitü Müdürü


TEZ ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Kadın Odaklı STK’ların Kadın İstihdamı ve Girişimciliği ile İlişkisi: Akdeniz ve Güneydoğu Anadolu İlleri Örnekleri” başlıklı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla doğrularım.

20/02/2017

SELİN ENGİN

ÖZET

KADIN ODAKLI STK'LARIN KADIN İSTİHDAMI VE GİRİŞİMCİLİĞİ İLE İLİŞKİSİ: AKDENİZ VE GÜNEYDOĞU ANADOLU İLLERİ ÖRNEKLERİ

Selin ENGİN

Kamu Yönetimi Anabilim Dalı

Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Ocak 2017

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Emine KEF

Sanayi devrimiyle kadınlar geleneksel rollerinden sıyrılarak istihdam edilmeye ve sosyal haklar edinmeye başlamışlardır. Zaman içerisinde gelişen liberal politikalar ve küreselleşmenin etkisiyle kadınlar, sosyal haklar alanında ve ekonomik alanda giderek güçlenmişlerdir. Gelişen örgütlü sivil toplum yapısı ve kadın odaklı sivil toplum kuruluşları (STK) ile kadınların girişimci olarak kendilerine ait bir işletmelerinin olması ya da mesleki eğitim sonucu istihdam edilmeleri kadın hakları ve ülke ekonomisi açısından önemlidir.

Bu çalışmada Türkiye'nin Akdeniz ve Güneydoğu Anadolu bölgesinde önceden belirlenen 5 ilde (Mersin, Adana, Adıyaman, Gaziantep ve Şanlıurfa) faaliyet gösteren kadın odaklı STK'ların yöneticileri ve de bu STK'lar yoluyla mesleki yeterlilik kazanmış veya kendi işini kurmuş girişimci kadınlarla (kursiyerlerle) yapılan görüşmeler ışığında kadın odaklı STK'ların kadın istihdamı ve girişimciliği ile ilişkisi belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırmada bulguların tamamı nitel olarak değerlendirilmiştir. Sonuç olarak; kadın odaklı STK'ların yapmış oldukları faaliyetlerin kadın girişimciliğini ve istihdamını desteklediği belirlenmiştir. Ayrıca ataerkil düşünce yapısının ve eğitim eksikliğinin kadının çalışma yaşamının önündeki en büyük engel olduğu, STK'ların kurumsal yapılarında ve yönetim algısında bulunan eksiklikler yüzünden de istenilen düzeyde verimli olamadığı tespit edilen bulgular arasındadır.

Anahtar Kelimeler: Kadının Toplumsal Statüsü, Bölgesel Kalkınma ve STK'lar, Kadın İstihdamı, Kadın Girişimciliği, Kadın Odaklı Sivil Toplum Kuruluşları

ABSTRACT

THE RELATION OF WOMEN ORIENTED NGO'S ON WOMEN EMPLOYMENT AND ENTREPRENEURSHIP: CASE OF MEDITERRANEAN AND SOUTHEAST ANATOLIA PROVINCES

Selin ENGİN

Department of Public Administration

Adıyaman University Graduate School of Social Studies

January 2017

Advisor: Assist. Prof. Dr. Emine KEF

With the industrial revolution, women have begun to be employed and to gain social rights by getting free from their traditional roles. Women have become more and more empowered in the social rights and economic area with the effect of liberal policies and globalization that have developed over time. Women that have their own businesses as entrepreneurs or to be employed as the result of vocational training with developing the structure of organized society and women-oriented non-governmental organizations (NGO's) are important in terms of women's rights and country's economy.

In this study, the relation of women-oriented non-governmental organizations to the entrepreneurship of women and employment was tried to be determined at the light of negotiations made with entrepreneurial women (trainees) who have acquired professional qualification or established their own business through these NGO's and NGO's executives that are operating in 5 pre-determined cities (Mersin, Adana, Adıyaman, Gaziantep and Şanlıurfa) located in the Mediterranean and Southeastern Anatolia regions of Turkey.

All of the findings were evaluated qualitatively in the survey. As a result; it has been determined that women-oriented activities support women's entrepreneurship and employment. It is also a finding that the structure of patriarchal thinking and lack of education are the biggest obstacles to women's working life, and that NGO's are not as productive at the desired level due to the lack of institutional structures and management perceptions.

Keywords: Women's Social Status, Regional Development and NGO's, Women's Employment, Women's Entrepreneurship, Women Oriented NGO's.

ÖN SÖZ

Bu tezin hazırlanma aşamasında benden yardımlarını ve anlayışını esirgemeyen, bilgisiyle beni yönlendiren tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. Emine KEF'e ve tezimde jüri olmayı kabul edip çalışmama katkıda bulunan Yrd. Doç. Dr. Selcen KÖK ve Yrd. Doç. Dr. Mehmet SARITÜRK'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca her koşulda ve her daim desteklerini esirgemeyen eşim Kaan Emre Engin'e, ailesine ayrıca kendi aileme ve de zamanlarından çaldığım çok değerli kızlarım Serra ve Hira'ya da çok teşekkür ederim.

Adıyaman-2017

Selin ENGİN

İÇİNDEKİLER

TEZ KABUL VE ONAY TUTANAĞI.....	i
TEZ ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI.....	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT.....	iv
ÖN SÖZ.....	v
TABLolar LİSTESİ.....	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	ix
KISALTMALAR LİSTESİ.....	x

BİRİNCİ BÖLÜM

1. Giriş.....	1
1.1. Araştırmanın Problemi.....	3
1.2. Araştırmanın Amacı.....	5
1.3. Araştırmanın Önemi.....	5
1.4. Sınırlılıklar.....	6
1.5. Varsayımlar.....	6
1.6. Tanımlar.....	6

İKİNCİ BÖLÜM

2. Kavramsal ve Kuramsal Çerçeve.....	8
2.1. Sivil Toplum ve Sivil Toplum Kuruluşları	8
2.2. Türkiye’de Kadın Hareketlerinin Ortaya Çıkışı, Gelişimi ve Kadın Odaklı STK’lar.....	15
2.3. Kadın Girişimciliği	21
2.3.1. Kadınların girişimci olma nedenleri ve girişimciliği önündeki zorluklar.....	25
2.3.2. Kadın girişimciliğinin ortaya çıkışı ve gelişimi	29
2.4. Kadın İstihdamı.....	35
2.4.1. Kadın istihdamının ortaya çıkışı ve gelişimi.....	36
2.4.2. Kadın istihdamını etkileyen unsurlar ve önündeki engeller.....	42
2.4.3. Kadınların genel istihdam içerisindeki yeri.....	45

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. Yöntem	49
3.1. Araştırmanın Modeli	49
3.2. Evren ve Örneklem	49
3.3. Verilerin Toplanması	50
3.4. Verilerin Analizi	50

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. Bulgular ve Tartışma	52
4.1. Görüşülen Kişilerin Genel Özellikleri	52
4.1.1. Yöneticilerin ve kursiyerlerin demografik özellikleri	53
4.1.2. Kadın odaklı STK'ların kurumsallığı	55
4.1.3. Kadın odaklı STK'ların sınırlılıkları	64
4.1.3.1. Eğitim ve uzman eksikliğinden kaynaklanan engeller	64
4.1.3.2. Ekonomik engeller	65
4.1.3.3. Kurumsal engeller	67
4.1.3.4. Rekabetten kaynaklanan engeller	69
4.1.3.5. Cinsiyet ayrımcılığında kaynaklanan engeller	71
4.1.4. Kadın odaklı STK'ların faaliyetleri	72
4.1.4.1. Girişimcilik ve istihdam faaliyetleri	72
4.1.4.2. Girişimcilik ve istihdam dışı faaliyetleri	75
4.1.5. Kadın odaklı STK'ların kadınların çalışma yaşamına etkileri	76
Sonuç ve Öneriler	82
Kaynakça	86
EKLER	99
ÖZ GEÇMİŞ	103

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Seçilmiş Ülkelerde Cinsiyete Göre İş Gücü Dağılımı.....	46
Tablo 2. Türkiye’de İşgücüne Dahil Olamama Nedenleri.....	47
Tablo 3. Görüşülen Kadın Odaklı STK’ların Tablosu.....	52
Tablo 4. STK Yöneticilerinin ve Kursiyerlerinin Demografik Özellikleri.....	53

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Cinsiyete Göre Aylık Ortalama Brüt Ücret Dağılımı.....	48
---	----

KISALTMALAR LİSTESİ

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AGİP	: Akdeniz Girişimciliği Proje Derneği
AİKAD	: Adıyaman İş Kadınları Derneği
AKİD	: Adıyaman Genç Kuşak Girişimci Kadınlar ve İstihdam Derneği
BKD	: Bağımsız Kadınlar Derneği
ÇATOM	: Çok Amaçlı Toplum Merkezi
GEM	: Küresel Girişimcilik Raporu
GİŞKAD	: Girişimci İş Kadınları Derneği
İŞKAD	: İş Kadınları Derneği
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
KADER	: Kadın Adayları Destekleme Derneği
KAGİD	: Kadın Girişimciler Derneği
KAGİDER	: Türkiye Kadın Girişimciler Derneği
KAMER	: Kadın Merkezi Vakfı
KOSGEB	: Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
KSGM	: Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
SIDA	: İsveç Uluslararası Kalkınma ve İşbirliği Ajansı
SSK	: Sosyal Sigortalar Kurumu
SODES	: Sosyal Destek Programı
STK	: Sivil Toplum Kuruluşu
TESK	: Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TKB	: Türk Kadınlar Birliği
TOBB	: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TUSİAD	: Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
UNFPA	: Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu

BİRİNCİ BÖLÜM

1.Giriş

Toplumsal gelişimler ve sürekli değişen ekonomik dinamikler sonucunda cinsiyet ayrımcılığı dünya genelinde giderek azalmakta ve kadın, toplum içerisinde özellikle de aktif çalışma hayatında daha fazla söz sahibi olmaktadır. Günümüzde çocuk doğurmak, onunla ilgilenmek ve ev işleri ile meşgul olmak gibi geleneksel kalıpların içerisinde kalmak istemeyen kadınlar hızla erkeklerin görev aldığı alanlara girmekte ve üzerlerine biçilen klasik rollerden farklı roller sergileyebilmektedirler.

Kadınlar, insanlık tarihi boyunca üretimin içerisinde yer almış olmalarına rağmen sanayi devrimine kadar onların bu emeklerinin bir karşılığının olması hakkında düşünme gereği duyulmamıştır. Sanayi devrimi sonrasında kadın işgücünün varlığının farkındalığı giderek artmıştır. Kadınların aktif olarak üretime katılmaları ve devlet politikalarının bu konuda girişim ve teşvikte bulunduğu dönem Birinci ve İkinci Dünya savaşları esnasında erkeklerin askere alındıkları dönemdir. Savaş döneminde kadınlar, boşalan iş yerlerinde görev alarak üretimde görünür hale gelmeye başlamışlardır. Özellikle 1950 yılında gelişmiş dünya ekonomilerinin tarım ve sanayi temelli olmaktan çıkıp hizmet temelli bir yapıya bürünmesiyle ve 1970'li yıllar ve sonrasında ise esnek üretim sisteminin global pazarlarda artmasıyla ev kadınlarının da emek piyasasına girmesi kolaylaşmış, kadınların aktif iş yaşamı içerisinde varoluşları daha fazla pekişmiştir (Aydın, 2011: 1).

Türkiye'de kadın istihdamının durumuna ve geçmişine bakıldığında global düzeydeki olayların ve değişen ekonominin ülke üzerine olan etkileri görülebilmektedir. Birinci ve İkinci Meşrutiyet dönemiyle beraber sosyal hayata katılmaya başlayan Türk kadınları ve sonrasında yer aldıkları roller, onların sosyal ve ekonomik alan içerisinde yer edinmelerini sağlamıştır. Ancak ülke koşulları ve geçirdiği süreçler göz önüne alındığında kadınların aktif iş yaşamı içerisinde varoluşları adına her ne kadar olumlu gelişmelerden söz etmek mümkünse de, gelişmiş ülkeler ve ekonomiler karşısında yetersiz kaldığı da açıktır.

OECD (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü) 2014 İstatistiklerine göre Türkiye'de kadınların yalnızca %29,5'i iş gücüne katılım gösterirken bu oran üye

lkeler genelinde %57,9'dur. Kadınların işgücüne katılımını; ekonominin durumu, çalışma olanaklarının varlığı, toplumun kadın çalışmasına bakış açısı, devlet kurumlarının bu konudaki rolü, kadınların ev içerisindeki görevi ve beklentiler gibi farklı koşullar etkilemektedir. Bu nedenle, kadın istihdamının araştırılması çok boyutlu analiz yaklaşımını içermekte ve iktisat, çalışma ekonomisi, sosyoloji ve psikoloji gibi bilim dallarını kapsayan disiplinler arası bir çalışma alanına girmektedir. Çoğu alanda olduğu gibi işgücünde kadınların durumu erkekler ile aynı koşullarda ve yapıda değildir. Türkiye'de kadınların erkeklere göre işgücüne katılım oranları ve ücret düzeyleri daha düşük, işsizlik oranı daha yüksek ve kariyer olanakları daha sınırlıdır. Bu koşulların varlığı ile birlikte kadınlar işte çalışırken aynı zamanda, ikili rol olarak da adlandırılan, çocuk büyütmek, ev işleri ile ilgilenmek ve ailenin bakımını sağlamak zorunda kalmaktadırlar. Bu koşulların varlığına rağmen kadın istihdamı dünya genelinde artmaktadır. Türkiye'de ise durum olması gereken seviyelere ulaşamamaktadır. Türkiye, dünyada kadınların işgücüne katılım oranının en düşük olduğu on ülke arasında bulunmaktadır. Kadınların toplumsal hayat içerisinde belirli bir konuma gelmesi amacıyla çalışan kadın odaklı sivil toplum kuruluşlarının katkısı şüphesiz önemlidir. Özellikle girişimcilik ve istihdam konularında kadınların ortak buluşma noktaları olan ve bir sivil toplum örgütlenmesi olan kadın odaklı STK'lar, hem kadın istihdamı konusunda ellerinden geleni yapmaya çalışmakta, hem de kadınların bilinçlenmesi ve toplumsal statülerinin yükselmesi konularında gerekli faaliyetleri yürütmektedirler. Bu faaliyetlerden yararlanan kadınlar ise STK'ların çalışmalarından pozitif yönde etkilenerak iş yaşamına girmektedirler.

Bu kapsamda hazırlanmış olan tez, önceden belirlenen illerde faaliyet gösteren kadın odaklı STK yöneticileri ve kursiyer kadınlarla olan görüşmelere dayanarak verilerin analiz edildiği dört bölümden oluşmaktadır.

Tezin birinci bölümünde, araştırmanın problemi, amacı, önemi, varsayımlar, sınırlılıklar ve tanımlar incelenmektedir.

İkinci bölümde yer alan kavramsal çerçevenin birinci kısmında sivil toplum ve sivil toplum kuruluşlarına yer verilmiştir. İkinci kısımda ise STK'ların özelliklerine yer verilmiştir. Üçüncü kısımda kadın girişimciliği ve tarihsel gelişimine yer verilirken dördüncü kısımda kadın istihdamı ve tarihsel gelişimine yer verilmiştir.

Üçüncü bölümde, araştırma modeli, evren ve örneklem, veri toplama teknikleri ve verilerin analizi hakkında bilgi verilmiştir.

Dördüncü bölüm, araştırmanın bulguları ve tartışmaları doğrultusunda hazırlanmıştır. Bu bölümde ilk olarak, araştırmaya katılan kadın yöneticilerin ve kursiyerlerinin demografik özelliklerine yer verilmiş sonrasında ise oluşturulan kodlar doğrultusunda kadın odaklı STK'ların kadınların istihdamı ve girişimciliğini nasıl etkiledikleri ele alınmıştır. Tezin son bölümünde ise sonuca ve önerilere yer verilmiştir.

1.1. Araştırmanın Problemi

Literatürde kadın istihdamı ve girişimciliği ile ilgili yapılan bazı çalışmalara bakıldığında toplum içerisindeki kadının yerinin sorgulanması gereken bir olgu olduğu anlaşılmakta ve kadınların istihdam edilmesinde girişimcilik faaliyetlerinin önemli olduğu görülmektedir. Aykut (2005), yapmış olduğu çalışmada; Türkiye'deki kadınların içinde bulunduğu konumdan söz etmiş, girişimci kadının tanımını yapmış ve girişimci kadınların sıkıntılarından bahsederek çeşitli tavsiyeler sunmuştur.

Yine kadının statüsü ile alakalı bir çalışma yapan Ereş (2006); Türkiye'de kadının toplumsal statüsünü incelediği çalışmasında kadının eğitim seviyesinin düşük olduğunu, iş hayatına katılımının yeterli olmadığını belirtmiştir. Ayrıca kadının toplumsal cinsiyet rolünün dışına çıkamadığı ve kadınların statüsüyle alakalı olumsuzlukların giderilmesinde kadınların eğitim düzeylerinin artırılmasının büyük önem taşıdığını bildirmiştir.

Kadınların durumunu daha yerel olarak ele alan başka bir çalışmada ise Konya ili Seydişehir ilçesinde kadınların yaşamlarını kolaylaştırıcı düzenlemelerden ve kadının çalışma hayatına girmesini etkileyen faktörlerden bahsedilmiştir (Ünal, 2009).

Başka bir çalışmada kadın istihdamı ve kadın işgücünü etkileyen etmenler araştırılmıştır. Eğitimin iş yaşamına giriş konusunda büyük bir önemi olduğuna dikkat çekilmiştir (Güner, 2010).

Yapılmış olan çalışmaların temeline bakıldığında kadınların girişimcilik potansiyeli ve istihdam edilmesi karşısındaki sorunun en temel düzeyde eğitim eksikliği olduğu yorumu yapılabilir. Türk kadınları cumhuriyet sonrasında, özellikle de 1950'li yıllarda gerçekleşen köyden kente göçme hareketleri sonucunda artan

kentleşme vasıtasıyla tarım dışındaki iş gücü piyasası içerisinde kendine yer bulmaya başlamışlardır. Ancak köyde herhangi bir eğitime gerek duymadan tarımla uğraşan ve işgücü olarak hizmet eden kadınların, kente göçtüğten ve tarım faaliyetlerinden uzaklaştıktan sonra, eğitim eksikliklerinden dolayı istihdam alanında sıkıntılara maruz kaldıkları görülmektedir (Aydın, 2011: 2).

Özellikle günümüzün dinamikleri sürekli gelişirken ve iş piyasasının çalışanlarından beklediği seviye hızla artarken sadece belirli düzeyde eğitim almış az bir kadın grubunun üst seviye işlerde istihdam edilebilecek potansiyele sahip olması dezavantaj yaratan bir durumdur.

Türkiye nüfusunun neredeyse yarıya yakınının kadın olduğu göz önüne alınırca esas soru; bu işgücü potansiyelinin nasıl verimli kullanılabileceği ve atıl halde duran bu potansiyelin işgücüne katılmasına nasıl destek olunabileceğidir.

Kadınların toplumsal hayat içerisinde varoluşlarına destek olan ve sorunlarıyla ilgilenen birimlerden bir tanesi de kadın odaklı sivil toplum kuruluşlarıdır. Bu konuyla alakalı yapılan çalışmalardan bir tanesinde Türkiye genelinde hizmet veren kadın odaklı STK'lerden olan KAMER ve KAGİDER incelenerek, bu STK'ların kadınların ekonomik, sosyal ve kültürel alanda ön plana çıkarılmasını amaçlayan faaliyetlerine değinilmiştir (Kuzu, 2010). Diğer bir çalışmada AMARGİ kadın kooperatifinin amaçlarından, kadınlara yönelik faaliyetlerinden bahsedilmiştir (Özdemir, 2009). Bahsi geçen kadın odaklı STK'ların yanında KADER, Mor Çatı gibi Türkiye genelinde hizmet veren kuruluşların yanı sıra daha yerel olarak hizmet veren ve bulunduğu bölgeye hitap eden kadın odaklı STK'lar da bulunmaktadır. Bu STK'lar, ağırlıklı olarak kendilerini finanse ederek, buldukları il içerisindeki kadın sorunlarına çözümler üretmeye çalışmaktadır. Mentş (2008), yapmış olduğu araştırmasında kadınlara yönelik faaliyet gösteren STK'ları ve onların kadınlar için düzenledikleri mesleki eğitim programlarını ele almıştır.

Bir diğer çalışmada ise kadın odaklı sivil toplum kuruluşlarıyla görüşmeler yapılmış ve STK'ların yaşadıkları sorunları çözümede sosyal sermayenin önemine dikkat çekilmiştir (Gök, 2014).

Yapılan birçok akademik çalışma kadın istihdamı ve girişimciliği ile alakalı sorunları, ayrıca da kadın odaklı STK'ları ele almasına rağmen ya çok genel ya da sadece batıdaki STK'ları ele alacak şekilde daha yerel bir çalışma yolunu takip

etmişlerdir. Ancak kadın odaklı STK'lar sadece Türkiye geneli ya da sadece Batı bölgelerinde mevcut olan kurumlar değillerdir. Ayrıca her kadın STK'da hedef kitlesine istihdam sağlayabilen bir pozisyonda da değildir. Özellikle ülkenin gelişmişlik seviyesi doğuya gittikçe azalmakta ve kadınların istihdam oranı da bu koşula bağlı olarak düşmektedir. Araştırma sorumuz, "Kadın odaklı STK'lar kadın istihdamı ve girişimciliğini nasıl etkilemektedir" sorusu olup, elde edilen sonuçlar bu soru ekseninde yorumlanmıştır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Çalışma, araştırmanın temel problemlerinden hareketle kadın odaklı STK'ların kadınların istihdamı ve girişimciliğini nasıl etkilediğini bulmayı amaçlamaktadır. Bu amaçla Türkiye'nin Akdeniz ve Güneydoğu Anadolu bölgesinde önceden belirlenen 5 ilde (Mersin, Adana, Adıyaman, Gaziantep ve Şanlıurfa) faaliyet gösteren kadın odaklı STK'ların yöneticileri ve de bu STK'lar yoluyla mesleki yeterlilik kazanmış veya kendi işini kurmuş girişimci kadınlarla (kursiyerlerle) görüşmeler yapılarak kadın odaklı STK'ların kadın istihdamı ve girişimciliği ile ilişkisi belirlenmeye çalışılmıştır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Kadın Odaklı STK'lar Türkiye geneli veya bölgesel olarak buldukları şehre hizmet vermektedirler. Bu hizmetler; kadına yönelik şiddeti engellemeye yönelik çalışmalar yapılması, kadınlara belirli kurslar açarak kişisel gelişimlerine katkıda bulunulması, hane ziyaretleri vasıtasıyla kadınların bilgilendirilmesi ve en önemlisi verdikleri eğitimler sonucunda 'geçerli' bir sertifika vererek, kursiyerlerine istihdam ve girişimci olma olanağı sağlanması şeklindedir. Ancak özellikle istihdama ve girişimciliğe yönelik çalışmaların gerçekleştirilmesi ve sonuca ulaştırılması kolaylıkla yapılabilecek bir faaliyet değildir. Ekonomik ve sosyal olarak belirli seviyede olmayan kadın STK'lar zaten bu faaliyetleri gerçekleştirmekte zorlanmaktadır ve bu durum, istihdam olanağı sağlayabilme kapasitesine sahip kadın odaklı STK sayısını özellikle de yerel düzeyde ele alındığında düşürmektedir. Bu çalışmanın özü olan kadın istihdamı ve kadın girişimciliğine uygun örnekleri en belirgin şekilde kadın odaklı sivil toplum kuruluşları ortaya koymaktadır. Bu yüzden istihdam sağlayabilen bu kuruluşların avantajlarının, dezavantajlarının,

faaliyetlerinin ve beklentilerinin incelenmesi önemlidir. Ayrıca kadın odaklı STK'ları konu alan ve daha önce yapılmış çalışmalara bakıldığında Akdeniz ve Güneydoğu Anadolu bölgelerini ele alan bir çalışma örneğine rastlanmamıştır. Bu çalışma, bu iki bölgedeki önemli şehirlerde faaliyet gösteren ve kadın istihdamı ve girişimciliği ile ilgilenen kadın odaklı STK'ların incelenmesi açısından da ilk olacak özgün bir çalışmadır.

1.4. Sınırlılıklar

Tüm STK'lar ile görüşülmek istense de araştırmacının belirlenen bölgeler içerisinde ulaşabildiği STK'lar seçilmek zorunda kalınmıştır. Ayrıca kadınlarla ilgili faaliyetler gösteren STK'ların sadece belirli bir bölümü kadın istihdamı ve girişimciliği ile faaliyet gösterdiğinden dolayı il bazında görüşme yapılacak kadın odaklı STK sayısı sınırlanmaktadır.

1.5. Varsayımlar

Varlık gösterdiği alanlarda sorunları çözmeye odaklanmış olan sivil toplum örgütleri, aynı zamanda bireylerin toplum içerisinde kendilerine bir yer bulabilmelerini sağlayarak aktif vatandaşlığı da pekiştirmektedir. Bu gerçeklikten hareketle çalışmanın temel varsayımı, kadının çalışma yaşamında varlık gösterip güçlü bir birey olarak yaşayabilmesinde sivil toplum örgütlerinin son derece etkili bir faktör olduğudur. Bu varsayım doğrultusunda, çalışma boyunca bu etkilerin neler olduğuna ilişkin cevaplar aranmaktadır.

1.6. Tanımlar

Sivil Toplum Kuruluşu: Sivil Toplum Kuruluşu (STK), sivil toplum yararına çalışan, yönetimin bir parçası olmayan, kar ve kişisel çıkar amacı gütmeyen, gönüllülük esasıyla sorunların çözümü adına bir araya gelmiş, çoğulculuk ve katılımcılık anlayışıyla faaliyet gösteren örgütlenmeyi ifade etmek için kullanılır (Şen, 2008: 46; Yıldırım, 2005: 61).

İstihdam: İstihdam kavramının en belirgin tanımı “üretim faaliyetlerini gerçekleştiren işgücü” şeklindedir. Genel manada bir ülkede, bir yıl içerisinde ekonomik ve üretim faaliyetlerine katılacak durumda olan işgücünün kullanılabilir derecesi olarak da tanımlanmaktadır (Tatar, 2006: 3).

Girişimcilik: Genel olarak girişimcilik; ortaya çıkan fırsatlardan yararlanma veya yeni fırsatlar yaratabilme amacıyla üretim girdilerini örgütleme yeteneği ve risk alma özellikleriyle bağdaştırarak çıktıya dönüştürmek olarak tanımlanabilmektedir (Tosunoğlu, 2003: 7; İyicil, 2006: 2)

İKİNCİ BÖLÜM

2. Kavramsal ve Kuramsal Çerçeve

2.1. Sivil Toplum ve Sivil Toplum Kuruluşları

İnsan, sosyal ve toplum içerisinde yaşayan bir varlıktır. Hatta toplumun varlığı, aynı zamanda insanın da varoluşunu belirleyen bir etkidir. Toplum içerisinde ise gerçekleşen gelişimler, buluşlar ve uygulamalara göre yapısal ve ekonomik değişiklikler oluşmakta, toplumsal sınıflar ve bunların arasında ilişkiler meydana gelmektedir (Köse, 2013: 11).

Popper'a göre hiçbir insanın diğerine göre bir üstünlüğü yoktur. O'na göre insanların eşit koşullarda doğmaması, eşit haklara da sahip olamayacağı manasına gelmez. Demokratik haklara sahip olmak için umutla hareket edilmeli, toplum sorunlarına karşı gerçekleşen davranışların ise bilinçli ve çözüme yönelik olması gerekmektedir (Popper, 2010: 363, 364).

Popper toplumun gücünü şu şekilde tanımlamıştır (Popper, 2010: 365):

İlerlemek bir tür amacı, insan olmamız yüzünden benimsememiz gereken bir amacı gerçekleştirmeye yaklaşmak demektir. Bunu tarih yapamaz, ancak biz, insan bireyleri yapabiliriz; özgürlüğün, onunla birlikte de ilerlemenin dayandığı demokratik kurumları savunmak ve güçlendirmekle yapabiliriz bunu. Ve ilerlemenin bize bağlı olduğunu, dikkatliliğimize, gayretlerimize, amaçlarımızın açıkça kavranmasına ve gerçekçi bir biçimde seçilmesine bağlı olduğunu daha iyi kavradıkça, bunu da daha iyi yapabiliriz.

Sivil toplumun güç potansiyelinin, direkt etki alanı olan toplumsal dönüşümü pozitif yönde gerçekleştirecek düzeyde olduğu da kabul edilen görüşler arasındadır. Talas (2011: 387), sivil toplumu “devletin yönlendirmesi olsun ya da olmasın, toplumsal yapıyı etkileyen, dönüştüren ve ivmelendiren bir faktör” olarak tanımlar.

Başka bir yaklaşımda sivil toplum; devletin denetim ve baskısının belirleyici olmadığı alanlarda, birey ve toplulukların devletten izin istemesine gerek kalmadan, herhangi bir yaptırım korkusu yaşamadan, ekonomik ilişkilerin getirdiği baskıdan bağımsız bir hareketle, tamamen gönüllük prensibini temel alarak karşılıklı hoşgörüyeye dayalı ilişkilerin ve kurumların meydana getirilebildiği bir toplum olarak tanımlanmaktadır (Yatkın, 2007: 58).

Tosun'da (2001: 59, 60), modern manada sivil toplumun içerdiği boyutları üçe ayırmıştır. Bu boyutlardan ilki yasallıktır. Çünkü özel hukukun dayanak noktası sivil, toplumsal, siyasal eşitlik ve haklardır. İkinci boyut çoğulculuktur. Kavram, kapsam itibariyle gönüllü olarak kendi kendilerini oluşturan birlikleri içermektedir. Üçüncü boyut ise kamusalıktır çünkü işlevler iletişim alanlarını, kamu katılımını, siyasal iradenin ve toplumsal normların değişimi, çatışması ve bunlara ilişkin görüşlerin ifade edilmesini içermektedir.

Sivil toplum, merkezi yönetim anlayışının ve devletin otoritesinin belirli düzeyde sınırlandırılması yolu ile özgürlüklerin korunmasına yardım eden bir alan olarak da düşünülmektedir. Habermas, sivil toplumu, "kamusal alan" olarak tanımlar. Kamusal alan en yaygın anlamda devletle toplum arasında "bir dolayım alanı (ara alan)" olmaktadır (Özden, 2008: 11). Her ne kadar Habermas "kamusal alan kavramını" daha popüler bir hale getirdiyse de aslında sivil toplum ve kamusal alan arasındaki ilişki ilk olarak liberal düşüncenin önemli temsilcilerinden John Locke tarafından ortaya konulmuştur. Locke'a göre sivil toplum özel aile alanının dışında olan yani kamusal alan içerisinde gerçekleşen politik ve sosyal içerikli bir sözleşmedir. Bu noktadan hareketle sivil toplumun gelişmesi direkt olarak özel alandan bağımsız olan kamusal alanın gelişmesi ile alakalıdır. Sivil toplum unsurlarının meşruiyet kazanması bu unsurların kamusal alan içerisinde tanınması ile mümkündür (Çaha, 2005:19). Cohen (1999: 140) meşruluğu, "toplumu oluşturan bireylerin, toplum üyelerinin kolektif otoritesini tanımak üzere tasarlanmış toplumsal ve siyasal kurumlar içinde yaptığı ve bu kurumlar aracılığıyla dile getirdiği tartışmalardan ve kararlardan doğar" şeklinde ifade eder. Buna göre sivil toplumun meşruiyeti için devlet eliyle oluşturulmuş yasalar içerisinde kendi özerkliğini koruması gereklidir yorumu yapılabilir.

Bu çerçevede içerisinde dünyada yaydığı sosyal ve siyasal dinamikler itibariyle liberal ve sonrasında neoliberal düşüncenin sivil toplum olgusunu tam manasıyla desteklediği söylenebilir. Bu düşüncenin temel kavramları olan devletin küçültülmesi, hukukun üstünlüğü, bireysel ve sosyal özgürlükler sivil toplumun gelişmesini sağlayan ana kavramlardır ve devlet - sivil toplum ilişkisinin temel noktalarını da ortaya koymaktadır (Çaha, 2005: 17).

Çaha; Doğu Avrupa'da bulunan ülkeler örneklerinde yola çıkarak bir demokrasinin mümkün olabilmesi için sivil toplumun olması gerektiğini

vurgulamıştır. Ona göre, bu ülkelerin liberalizmi benimsemelerinin, sivil toplumun demokratik bir muhalefete dönüşmesine olan etkisi büyüktür ve bu deneyimler sonucunda, sivil toplumun demokratik bir yapıya dönüşmesi için öncelikle liberalleşmesi gerektiği anlaşılmaktadır (Aslan, 2010: 364).

Güçlü bir demokrasinin yapı taşlarından birinin, güçlü bir sivil toplum olduğu görülmektedir. Demokrasinin şekillenmesi bağlamında ise sivil toplumun birçok etkide bulunduğu belirtilmektedir. Bu etkiler şu şekildedir (Karadağ, 2005: 69-70).

- Sivil toplum, devletin iktidarını sınırlayan bir yol oynamaktadır. Bunu da kültürel, ahlaki, ekonomik ve siyasal temellerin kaynağını oluşturarak gerçekleştirmektedir.
- Demokratik bir toplumun karşılaşılabileceği sorunlardan bir tanesi küçük bir grup tarafından devletin ele geçirilmesi ve akabinde gelecek otoriterizmdir. Sivil toplum içindeki farklılıklar bu durumun gerçekleşmesinin önüne geçmektedir.
- Sivil toplum sayesinde yurttaşların devletten beklentileri artar; bu artış sivil grupların etki alanlarında da bir artmaya ve yurttaşların daha iyi imkanlara sahip olmasıyla yani toplum refahının artmasıyla sonuçlanır. Aynı zamanda bu durum devlete istikrar sağlar.
- Sivil toplum aracılığıyla yeni siyasal liderlerin yetiştirilmesi sağlanır.

Sağlıklı bir sivil toplum-devlet ilişkisi kurabilen toplumların düzen içerisinde işleyen demokrasilere sahip olduğu söylenebilir. Elbette toplum içerisinde ‘sivil toplum unsurlarının’ bulunması düzenin tamamen demokratikleşmesi için yeterli değildir. En başta sivil toplumların kendi içerisinde yaşam felsefesi açısından demokratik bir anlayışı benimsemesi gerekmektedir (Uluç, 2013: 402-403).

Sonuç olarak demokratik bir devletin, yine demokratik bir sivil toplum sayesinde varlığını sürdürebileceği söylenebilir. Bu yüzden, devletin siyasal alanda kurumsallaşması bağlamında demokratik unsurların baskın veya zayıf olması büyük ölçüde sivil toplumun kurumsallaşma düzeyini ve şeklini de etkileyecektir (Tosun, 2001: 230).

Bu bağlamda sivil toplumun kurumsallaşması yani sivil toplum kuruluşlarının oluşumunun demokratik bir devletin içerisinde bulunması gereken önemli bir unsur

olduğu anlaşılmaktadır. Güçlü bir demokratik anlayışa sahip ülkelerde sivil toplum kuruluşlarının varlığının, neredeyse siyasi partilerin varlığı kadar önemli olduğu söylenebilir.

Sivil toplum kuruluşları (STK), hükümet dışı kuruluşlar, gönüllü kuruluşlar, üçüncü sektör, kar amacı gütmeyen kuruluşlar ve benzeri farklı isimlerle adlandırılabilen sivil toplum alanında faaliyet gösteren örgütleri kapsayan kuruluşlardır. Genel olarak Hükümet Dışı Kuruluşlar (Non Governmental Organisation (NGO) olarak da adlandırılan bu örgütler, İngiltere’de “Gönüllü Kuruluş (Voluntary Organisation)”, Amerika Birleşik Devletlerinde “Özel Gönüllü Kuruluş (Private Voluntary Organisation)”, bazı ülkelerde “Yurttaş Örgütleri” veya “Gönüllü Kalkınma Kuruluşları” şeklinde bilinmekle beraber, yurttaşı birim alan yapı ve gönüllülük bu kavramların özünde vardır (Emini, 2013: 44).

Başka bir ifadede STK’ların, sivil toplum alanında faaliyet gösteren ve yönetimin bir parçası olmayan her örgütlenmeyi ifade etmek için kullanıldığı belirtilmiştir. Yıldırım’a (2004: 15) göre; sivil toplum kuruluşları kendilerine çıkar sağlamayan, hukuki bir kuruluş aşamasına sahip ve ortak bir amaç uğrunda bir araya gelen kişi topluluğudur.

Köse (2013: 14) sivil toplum kuruluşlarını, toplum yararına çalışan ve bu yarar doğrultusunda kamuoyu oluşturmaya çalışan, mevcut sorunlara bir birliktelik şeklinde çözümler üreterek katılımcılık ve çoğulculuk kültürünü yücelten, bunun karşılığında ise herhangi bir kar amacı ya da maddi gelir beklemeyen, gönüllü olarak bir araya gelmiş, bürokrasiden uzak ve demokratik bir işleyişe sahip örgütlenmeler olarak tanımlamaktadır.

STK’ların birçok çalışma içerisinde yapılmış tanımlamalarına bakıldığında (Talas, 2010: 74, Balkır ve Çolak, 2004: 17, Şahin, 2007: 31) ortak noktalarının gönüllülük, hükümetten bağımsız olma, kar amacı gütmeme, toplumsal fayda, yasallık, sivil davranış ruhu, kendiliğindenlik ve çeşitlilik olduğu anlaşılmaktadır. Bu noktalar tanımlanacak olursa (Şahin, 2007: 37-38);

- **Gönüllülük:** STK’larda görev alan kişiler bu görevlerini gönüllülük esasına göre icra ederler ve kamusal alanda yaşayan tüm kişilerin katılımına açıktır.
- **Hükümetten bağımsız olma:** Genel olarak STK’lar siyasi iktidardan bağımsız kuruluşlardır. Bu özellikleri onlara, devlet tarafından yasak

uygulanmama ve siyasi iktidarın ajandasına, arzu ve isteklerine uymama özgürlüğü getirir.

- **Kar amacı gütmeme:** STK'ların yapmış oldukları faaliyetlerden bazıları kar getirebilir. Ancak buradaki esas nokta hareket amaçlarının ve faaliyetlerinin kar amacı içermemesidir.
- **Toplumsal fayda:** STK'ların faaliyetleri, kendi üyelerine ya da bireylerin şahsi faydalarına yönelik değildir. STK'lar toplumsal fayda oluşturmaya yönelik faaliyet gösteren kuruluşlardır.
- **Yasalılık:** STK'lar, oluşumları kanuni temele dayanan, yasal kurumlardır.
- **Sivil Davranış Ruhü:** STK'larda üyeler sivil davranış ruhuna sahiptir. Bu yüzden, STK üyeleri, dayanışma ve karşılıklı hoşgörü ile çalışırlar. Bu kuruluşlar, dıştan gelen bir baskı olmaksızın kendi denetimlerini gerçekleştirirler.
- **Kendiliğindenlik:** STK'lar çoğunlukla kendiliğinden kurulup faaliyete geçen oluşumlardır.
- **Çeşitlilik:** STK'lar, birçok açıdan birbirinden farklı, benzeşmez kuruluşlardır. Çok renklilik, onları en iyi şekilde tanımlar.

STK'ların en önemli özelliklerinden bir tanesi devletin yapmadığı ya da yapamadığı etkinlikleri hayata geçirmektir. Devlete göre daha esnek olmaları, sadece mensup olduğu anlayış ve değerlere göre hizmet etmemeleri STK'ların vatandaş ve devlet arasında bir arabulucu görevi görmesini de sağlamaktadır (Kayalar ve Yıldırım, 2008: 785). Gönüllü katılımlarıyla halkın gücünü yanına alma avantajlarına sahip olan ve özel sektörden de farklı olarak görülmesi nedeniyle üçüncü bir sektör olarak adlandırılan STK'ların misyonları, çerçevelerini çizdikleri toplumsal sorunlarla ayrılmakla birlikte ana çatıları itibarıyla bu sorunların çözümü adına farkındalığı oluşturmak ve çözümünü desteklemek şeklinde ifade edilebilir (Köse, 2013: 16).

STK'ların işlevleri, gayet geniş bir alanı içermektedir. Nitelikli ve yetişmiş insan kaynağı oluşturma, çevresel sorunlara dikkat çekme ve mücadele gösterme, demokrasinin daha iyi özümsemesi için projeler geliştirme, her ne kadar siyasi otoriteden bağımsız olsalar da misyonları kapsamı içerisinde hükümet tarafından uygulanan politikalara uyumlu olma ya da alternatif tavır koyma ve çoğulcu bir

yaklaşım için toplumsal bir yapılanma oluşturma gibi birçok konu STK'ların ilgi alanı içerisindedir (Akatay, 2011: 73).

Devlet dışı organizasyonların tarih boyunca her toplumda var olması gerçeğine rağmen, STK'ların tarihçesinin On dokuzuncu Yüzyıla kadar geri götürülebileceği söylenebilir. Bazı örnekler vermek gerekirse; ilk insani yardım 1812 yılında Venezuela'da gerçekleşen, Karakas depremi sonrasında yapılmıştır. Yardımın ilk olmasının sebebi ilk kez bir özel girişim tarafından organize edilmesidir. Uluslararası düzeyde çalışan ilk örgüt ise 1839 yılında kurulan ve köleliğe karşı çalışmalar yapan 'Kölelik Karşısı Uluslararası Örgüt' (Anti-Slavery International) olmuştur (Davies, 2008:7). 1859 yılında Pioment-Sardinya ile Avusturya arasındaki savaşta, İsviçreli Henry Dunant başkanlığında yaralılara yardım dernekleri örgütlenmeye başlamıştır. Zaman içinde her ulusta bu tip örgütsel oluşumlar meydana gelmeye başlamış ve tamamı 1919 yılında Uluslararası Kızılhaç ve Kızılay Dernekleri Federasyonu haline gelmiştir (Ryfman, 2004).

Kadınların göstermiş oldukları yerel mücadelenin uluslararası düzeyde bir güce dönüşmesinin en önemli örneklerinden biri 8 Mart 1857 yılında ABD'de dokuma işçisi kadınların başlattığı ve erkek çalışanlar ile aralarındaki eşitsizlik, ayrımcılık ve insanlık dışı çalışma saatlerine olan başkaldırılarıdır. Bu mücadelenin başladığı 8 Mart, sonrasında tüm dünya kadınlarının ortak bir günü haline gelmiş ve 1977 yılında Birleşmiş Milletler genel kurulu toplantısında Kadın Hakları ve Uluslararası Barış Günü olarak kabul edilmiştir. Kadınlar üzerinden devam etmek gerekirse; Kırım Savaşı ilk hemşire örgütlerinin kurulmasına sebep olmuştur. Florence Nightingale isminin etrafında somutlaşan bu çalışmalar uluslararası bir sağlık akımının öncüsü pozisyonundadır. Uluslararası kadın birliğinin kurulma yılı 1902'dir. 1904 yılında kadınların oy hakkı için uluslararası bir federasyon¹ kurulmuştur. Bunlardan ayrı olarak uluslararası niteliğe sahip belli başlı örneklerle bakmak gerekirse; Uluslararası İnsan Hakları Federasyonu kurulma tarihi 1922'dir. 1961'de Uluslararası Af Örgütü ve aynı yılda Uluslararası Vahşi Yaşam Fonu, 1970 yılında Sınır tanımayan Doktorlar, 1984'te Sınır Tanımayan Gazeteciler, 1988'de İnsan Hakları İzleme Örgütü ve 2001 yılında Uluslararası İnsan Hakları Örgütü kurulmuştur (Çiftçi, 2012: 8).

¹ Kadınların aktif politika içerisine katılımlarının ilk adımları Olympe de Gouges'in 1791 yılında Fransız devrimi sırasında yayınladığı Kadın Hakları Bildirgesi ile atılmıştır.

Örneklere verilen, on dokuzuncu ve yirminci yüzyılı kapsayan ve uluslararası kabul görmüş bu örgütler sivil toplum kuruluşu niteliğindedir ancak “Sivil Toplum Kuruluşu (STK)” kavramı ilk defa Birleşmiş Milletler teşkilatının 1945 yılındaki kuruluş beyannamesinin 10. Bölümünün 71. Maddesinde geçmektedir. Bu madde de STK kavramı devlet ve üye ülkelere ait olmayan kuruluşların danışmanlık rolü ile ilgili tanımlamada kullanılmıştır (Mostashari, 2012).

Sivil toplum kuruluşlarının giderek daha da odak noktası haline gelmeye başladığı dönemin dünyada 1980’li yıllardan, Türkiye’de ise 1990’lardan sonra olduğunu söylemek yanlış olmaz. 1970’li yıllarda kapitalizmin yaşadığı büyük ekonomik buhran ve sonrasında liberal politikaların farklılaştırılması ihtiyacı, bir dünya parası yaratmak amacıyla Birinci Dünya Savaşına kadar kullanılan ve İngiltere’nin başını çektiği altın para sisteminin terk edilerek, kağıt para ‘Amerikan Doları’na geçilmesi, soğuk savaşın yavaş yavaş sona yaklaşması ve devletin düzenleyici rolünün azalması 1970-80’li yıllarda neoliberal politikaları doğurmuş ve etkileri sadece gelişmiş batı ülkeleri ile sınırlı kalmamıştır. Bu etkiler Türkiye’de de özellikle 1990’lı yıllarda belirli bir düzeyde görülmüş ve uygulanan politikalar aracılığıyla bireycilik, serbest piyasa, dışa açıklık ve devletin küçültülmesi gibi ilkeler doğrultusunda bir kalkınma modeli ortaya konulması aynı zamanda sivil toplum algısında da değişimler getirmiştir (Öniş ve Şenses, 2009; Kazgan, 2016: 22).

Elbette liberal politikaların, adı liberalizm ya da neoliberalizm olsun, özünde yatan temel düşünce sistemi ayındır ve bu değerlerin sivil toplumu geliştirici etkisi STK’lar üzerine de sirayet etmiştir. Bu etki, STK’ların devlet dinamikleri içerisinde belirli bir yere sahip olmasına, demokrasinin gelişmesi adına çoğulculuğa ve gönüllü kişilerin bir araya gelerek belirli bir duruş sergileyebilecekleri bir örgütlenme biçimine sebep olmuştur. Elbette unutulmamalıdır ki; sivil toplum denen olgu aynı zamanda kadınlardan da oluşmaktadır ve bireysel hakların korunması ve özgürleşme hususundaki liberalizm öğretisi, Türkiye’de uzun yıllardan beri erkek egemen bir toplum yapısı içerisinde hak ve özgürlük temelinde sıkıntılar yaşayan kadınları da kapsamaktadır. Ayrıca bu topraklar üzerinde yaşayan ve çok uzun yıllardır ataerkil düzen içerisinde dışlanan kadınların örgütsel faaliyetleri liberalizmin genellikle sosyal hayat içerisinde değil de iktisadi olarak uygulandığı, Osmanlı’nın son dönemlerine kadar uzanmaktadır.

2.2. Türkiye’de Kadın Hareketlerinin Ortaya Çıkışı, Gelişimi ve Kadın Odaklı STK’lar

On sekizinci ve on dokuzuncu yüzyılda Batı dünyasında yaşanan bilimsel ilerlemeler ve icatlar, özellikle de sanayi devrimleri, Avrupalı devletlerde bilimsel, ekonomik ve sosyal alanda büyük değişimlere neden olmuştur. Bu değişimlere hızla ayak uydurmaları sayesinde ise hemen hemen tüm alanlarda büyük ilerleme kaydetmeye başlamışlardır. Ancak bu dönem içerisinde Osmanlı hala geleneksel bir yapı içerisinde yaşamaya devam etmeyi sürdürmüştür. Hatta kendini yenileme kabiliyetini gösteremediği için eski sistemi de bozulmuştur (Kodaman, 2016).

Bu gidişatı değiştirmek amacıyla Birinci Meşrutiyet, akabinde ise İkinci Meşrutiyet ilan edilmiştir. Özellikle İkinci Meşrutiyet sonrasında Osmanlı siyasal yapısı farklılaşma, laikleşme ve özgürleşme sürecine girerken, sosyal yapısını oluşturan eğitim, hukuk, ekonomi ve toplumsal yaşamda her yönüyle değişim sürecine girmiştir. Osmanlı kadınının konumu da bu modernleşmeye bağlı olarak değişmeye başlamıştır. O döneme kadar ev içerisinde sadece anne ve eş rolleriyle sınırlandırılmış kadınlar, değişmeye başlayan toplumsal yapı ile buldukları bu durumu sorgulamaya başlamışlar ve toplum içerisinde farklı bir statüye gelebilmek için taleplerde bulunmaya ve belirli düzeyde örgütlenmeye başlamışlardır. (Çakır, 2013: 58).

Kadınların seslerini duyurmaya başladığı ilk alan basın olmuştur. 1868’de çıkan “Terakki Gazetesi”, yayın tarihi bakımından (1869) ilk kadın dergisi olan ve yine “Terakki Gazetesi” bünyesinde 48 sayı çıkan “Terakki-i Muhadderat”, 1875 yılında yayın hayatına başlayan “Vakid yahud Mürebbi-i Muhadderat” dergisi ve “Ayine” dergisi, 1880’de “Aile” dergisi, 1883’de “İnsaniyet” dergisi ve aynı yıl çıkan “Hanımlar” dergisi, yazı kadrosunun tamamını kadınların oluşturduğu “Şüküfezar” dergisi, II. Abdühamit’in tam desteğini alan ve değişik konu başlıkları içeren (politika, yurtiçi haberleri, eğitim vb.) ilk dergi olan “Mürüvvet” dergisi ve 1 Ağustos 1895’te yayın hayatına başlayarak tam olarak 13 yıl boyunca 612 sayı çıkaran, başyazarı ve yazı kadrosunun büyük kısmı kadın olan “Hanımlara Mahsus Gazete” dönemin yayınsal olarak kadınlarla ilgili en önemli kuruluşlarıdır. Gazete ve dergilere kendi kadın yazarlarından hariç diğer kadınlar tarafından isimsiz ya da rumuz kullanılarak gönderilen mektuplarda, Osmanlı kadınının içinde yaşadığı toplumla alakalı tüm sorunlar sorgulanmaya başlanmıştır. Giyim kuşamdan, kadın-

erkek eşitliğine, çok eşliliğe, eğitime, feminizme hatta aynı ücret ödenmesine rağmen vapurlarda kadınlara ayrılan yerlerin vasatlığına kadar her konu basın yoluyla dile getirilmeye çalışılmıştır (Çakır, 2013: 59-86).

Kadın dergileri ve gazeteleri, kadınların kendilerini birey olarak ifade etmelerini sağlarken, kurulan dernekler vasıtasıyla da bu ifadelerini fiiliyata dönüştürecek örgütlenmeler içerisine girmişlerdir. Kadınlar ilk kez yardım derneklerinde bir araya gelerek örgütlenmişlerdir. 1898’de Selanik’te kurulan Şefkat-i Nisvan, 1908’de yine Selanik’te kurulan “Osmanlı Kadınları Şefkat Cemiyet-i Hayriyesi” bu derneklerin ilkleridir. Özellikle “Osmanlı Kadınları Şefkat Cemiyet-i Hayriyesi” yoksul kadınlara yaptıkları yardımlarla adını duyurmuş hatta İtalya, Messina’daki depreme yollanmak üzere 230 frank toplayıp İtalyan konsolosluğuna teslim ederek uluslararası bir yardımı da gerçekleştirmeyi başarmıştır. Daha sonraları ise sadece Selanik ile sınırlı kalmamış ve “Şefkat” adı altında İstanbul, Konya, Samsun ve Edirne’de de faaliyetlerine devam etmişlerdir. Yardım dernekleri arasında Sultan Murad’ın kızı Fehime Sultan’ın da kurduğu bir dernek bulunmakta hatta Edirne’de kurulan “Hizmet-i Nisvan” 10 müslim ve 6 gayrimüslim kadından oluşan karma bir yapıda göstermektedir. “Müslüman Kadın Birliği”, Mekteb-i Harbiye Nazırı Süleyman Paşa’nın kızı Mediha Gezgin tarafından Birinci Dünya Savaşı sonrasında kurulmuş, yardım toplamak için piyangolar düzenlenmiş ve konferanslar verilmiştir. Daha sonra genel manada barış için çaba sarf ettiklerinden dolayı isimleri “Sulhperver Türk Kadınları Cemiyeti” olarak değişmiştir (Çakır,1991; Ayverdi, 2007: 79)

Elbette kadınların kurdukları dernekler sadece yardım dernekleri ile sınırlı kalmamıştır. Yine Selanik’te kurulan “Cemiyet-i Hayriye-i Nisvaniye” yardım derneği olarak gözükmeye karşı esasiyle kızların eğitimi ile alakalı çalışmalar yürütmüştür. Dernek, okullar açma, yoksul kız öğrencileri okutma ve kız çocuklarının eğitim eksikliğini tamamlama amacı gütmüş ve bu yönde yaptığı çalışmalarda sadece piyangolar ve kermesler vasıtasıyla topladığı kaynakları kullanmıştır. Balkan savaşı sonrası 1913 yılında “Osmanlı Türk Hanımları Esirgeme Derneği” savaş sonrası yoksul ve kimsesiz kalan kadın ve çocukların sorunları ile ilgilenmiştir. Kız çocuklarının özellikle mesleki eğitime tabi tutularak ekonomik olarak güç kazanmaları ana hedefleri olmuştur. Özel dersanelerde kadınların eğitimi için faydalı olmuştur. “Bilgi Yurdu Müessesesi” ve “Türk Kadını Dershanesi” ilk

örnekler olmakla beraber, bu dershanelerde Türkçe, yabancı dil, fen bilimleri, sosyal bilimler ve musiki ile alakalı dersler verilmiştir. Yüksek oranda katılımın sağlandığı bu dershanelerde kadınlara ve kızlara diploma verilmiş ve eksiklikleri tamamlanmaya çalışılmıştır (Çakır,1991; Çakır, 2013: 90-96).

Her alanda olduğu gibi kültürel alanda da kurulan dernekler vasıtasıyla kadınlar bilinçlendirilmeye çalışılmıştır. Bu dernekler arasında “Asri Kadın Cemiyeti”, Selanik’te kurulan “Tefeyyüz Cemiyeti” ve “Kırmızı beyaz”, “Osmanlı Kadınları Terakkiperver Cemiyeti” ve Halide Edip ve arkadaşları tarafından kurulan “Teali-i Nisvan Cemiyeti” sayılabilir. Ortak amaçları ulusal gelenekten ayrılmadan, kadınların kültür düzeyini yükseltmek olmuştur (Çakır, 2013: 96-100; Zihnioğlu, 2003: 58; Karan, 2014: 24).

Osmanlı’nın önce Kırım ve Balkan savaşları, sonrasında da Birinci Dünya Savaşı’nın bir sonucu olarak ‘hasta adam’ pozisyonuna düşerek dağılma sürecine girmesi karşısında kadınlar da belirli düzeyde örgütlenerek ellerinden geleni yapmaya çalışmışlardır. “Nisvan-ı Osmaniye İmdad Cemiyeti”, Hilal-i Ahmer Cemiyeti”, “Hanımlar Heyeti”, “Anadolu Kadınları Müdafaa-i Vatan Cemiyeti” kadınların ülke savunması için bir araya geldiği derneklerdir. Bu derneklerin ana amaçları ya askeriye için malzeme toplamak ve savaş esnasında/ sonrasında yaralılara hemşirelik yapmak ya da bu savaşlar sonucu evsiz kalan kadınlara yardım etmek olmuştur.

Elbette kadınların vermiş oldukları katkılar derneklerle sınırlı kalmamıştır. Özellikle Kurtuluş Savaşı esnasında kadınlar, o güne kadar görmüş oldukları baskı ve dışlanmaya rağmen erkeklerle beraber omuz omuza savaşmış, cepheye silah ve mühimmat taşımış, yaralılara müdahale etmiş, erkeklerden kalan işlerin devrini alarak mevcut iş düzenlerinin devamını sağlamıştır. Ayrıca istilaya karşı insanları bilinçlendirme ve direnişe katılmaya ikna etme konusunda da kadınların büyük çabaları olmuştur. Özellikle Halide Edip Adıvar düzenlediği mitingler ve yazdığı yazılar ile ulusal savaşın kazanılmasına büyük katkı sağlamıştır. Caporal, Türk kadınlarının durumu ile ilgili olarak şunları söylemiştir; “Türk kadınları bu savaşa tüm benlikleriyle katıldılar. Onlar, ordunun yardımcı hizmetlerine katkıda bulunmakla yetinmediler, bununla sınırlı kalamazlardı, kalmamalıydılar. Sık sık, kavganın tam ortasında ve içinde yer aldılar” (Caporal, 1999: 21).

Kurtuluş Savaşı akabinde Cumhuriyetin ilanı ile kadın hakları ve kadınların kamusal alanda var olmaları ile ilgili düzenlemeler hız kazanmıştır. Cumhuriyet dönemi kadına olan bakışı ve verdiği önem açısından kendinden önceki dönemlerden ayrılmıştır. Bu dönem içerisinde Mustafa Kemal Atatürk'ün kadınların toplumsal hayata katılımlarıyla alakalı ilk icraatı kılık kıyafet konusunda getirdiği düzenleme ile peçenin atılması ve kadınların daha çağdaş bir görünüme kavuşması olmuştur. Elbette Mustafa Kemal'in bu düzenlemesi sadece kadınların dış görünümünü değiştirmek amacını taşımamaktadır. Bu bağlamda Mustafa Kemal'in, kadınların dış görünüşleriyle değil, irfan ve faziletle uğraşmaları gerektiğini belirtmesi anlamlıdır.

...Eğer kadınlarımız yalnız bu ciheti düşünür ve yalnız şıklıkta, zarafette Avrupa kadınlarını bile geçmeyi hedef ittihaz ederse kadınlık hayatında, dolayısıyla bütün milletin hayatında vermek istediğimiz mes'ut inkılâba vasl olmakta suhulete mazhar olamayız (Atatürk Kültür Dil ve Tarih Yüksek Kurumu Atatürk Araştırma Merkezi, 1997: 155).

Buradaki esas nokta kadınların modern manada toplumsal hayat içerisine katılmaları ve erkeklerle beraber eşit düzeyde var olmalarıdır. Cumhuriyetin yeni kadını için belirlenen hedef hem geleneksel görevlerini en iyi biçimde yapacak hem de kamusal alanda toplum refahı içinde önemli bir yer teşkil edecek pozisyonda olmalarıdır. Ana amaç Türk kadını dünyanın en ağır ve en vakur kadını yapmak olmuştur (Atatürk Kültür Dil ve Tarih Yüksek Kurumu Atatürk Araştırma Merkezi, 1997: 242).

Cumhuriyet, kadınların aktif olarak örgütlenmelerini de desteklemiştir. İlk kadın partisi olması planlanan Kadınlar Halk Fırkasının kurulması amacıyla Nezihe Muhittin başkanlığında cumhuriyetin ilanından önce 1923 yılında başvurulmuş fakat valilik tarafından 1909 yılında kabul edilen Seçim kanununa dayanılarak (bu kanuna göre kadınlara oy hakkı verilmemiştir.) bu başvuru ret edilmiştir. 1924'te izin verilmeyen parti yerine Türk Kadınlar Birliği (TKB) örgütü Nezihe Muhittin ve arkadaşları tarafından kurulmuştur (Tekeli, 1998: 340-343).

1926 yılında çıkan medeni kanun ile çok eşlilik kaldırılmış ve her alanda kadın erkek eşitliğine dair somut adımlar atılmıştır. Ayrıca evlilikler, resmi nikâh ile devlet güvencesi altına alınarak kadınlara boşanma hakkı, velayet hakkı ve mirastan eşit şekilde pay alabilme hakkı verilmiştir (Gönenç, 2006: 77).

Bu yenileşme hareketlerinin akabinde 3 Nisan 1930 yılında kadınlara belediye kanunu vasıtasıyla belediye seçimlerinde seçme ve seçilme hakkı verilmiştir. Bu haktan kısa bir süre sonra ise (Aralık 1934) kadınlar Türkiye Büyük Millet Meclisine üye olma ve genel seçimlere katılma hakkı kazanmıştır. Bu şekilde Türk kadını birçok Batılı hemcinsinden önce siyasal yaşama katılma hakkı kazanmıştır. 1935 yılında yapılan genel seçimlerde ise 18 kadın milletvekili meclise girmeye hak kazanmıştır (Tunçay vd., 2002:141).

Zaman içinde kadınların elde ettikleri haklar ve 1930-1960 yılları arasında basın yoluyla kadının toplum içerisine daha fazla katılım sağlamasına yönelik yayınlar yapılmıştır (Gönenç, 2006: 79). Yine bu zaman aralığı içerisinde kadınlara ait meslek kuruluşlarının da kurulduğu görülmektedir. 1948 yılında kurulan Meslek Kadınları Cemiyeti (bugünkü Soroptimist Kulübü), 1949 yılında kurulan Türk Üniversiteli Kadınlar Derneği, 1948 yılında kurulan Türk Hemşireler Derneği, 1949'da kurulan Türk Üniversiteli Kadınlar Derneği² birkaç örnekten biridir. Kadın haklarını koruma ve meslek örgütlerinin yanı sıra sosyal yardım amaçlı kurulmuş olan dernekler de bulunmaktadır. 1959 yılında kurulan Türk Anneler Derneği ve Türk Kadınlar Konseyi Derneği gibi dernekler kadınlara geleneksel rollerini yerine getirmede rehber olacak sosyal yardım amaçlı derneklerin başında gelir (Kuzu, 2010: 64-65).

Türkiye'de darbelerle geçen dönemler ve akabinde hazırlanan anayasaların dernekler ve sivil toplum kuruluşları üzerindeki etkileri önemlidir. 1961 Anayasası ülkede örgütlenme özgürlüğünün önünü açarak, tabanda sivil toplum kuruluşu kavramının yayılmasını sağlamıştır. Bu dönemde başta sendikal hareketin kurumsallaşması olmak üzere, dernekleşme oranlarının arttığı, köylü ve kentli sınıfların toplumsal hareketler içinde yer aldığı görülmektedir. Bu dönemde örgütsel yapı meslek odalarını, sendikaları ve hemşeri örgütlerini de kapsar hale gelmiştir. Köyden kente göçünde hızlanmaya başladığı bu dönemlerde, kadınların sorunları da giderek daha fazla hissedilir olmaya başlamıştır. "1960'lardaki bu dönüşüm önce 1971, sonra da 1980 askeri müdahaleleri ile duraklamış; 1961 Anayasası'ndaki temel

² Türk Üniversiteli Kadınlar Derneği, 1953 yılında uluslararası faaliyet izni almış, 1970 yılında ise kamu yararına çalışan dernekler statüsüne alınmıştır. Derneğin amacı; Atatürk'ün bütün devrim ve reformlarının korunması, kadınların eğitim seviyelerinin yükseltilmesi, kadın haklarının korunması ve geliştirilmesi, kadınların ekonomik ve sosyal statüsünün geliştirilmesi ve kadınların aktif siyaset ve politikaya katılmaları konusunda teşvik edilmeleridir (http://www.tukd.org.tr/?page_id=34, Erişim tarihi: 15.12.2016).

hak ve özgürlüklerin kullanım biçimleri kısıtlanarak örgütlenme hakkı başta olmak üzere demokratik hakların kullanımını sınırlandırılmıştır” (Hazama, 1999: 70).

1982 anayasası hak ve özgürlükler üzerine ciddi sınırlamalar getirmiş, akabinde dernek çalışmaları, sendikal etkinlikler ve hatta siyasi parti örgütlenmeleri sıkı denetim ve kontrol mekanizmalarına tabi olmuştur. Dinin toplumda etkinliğinin artması ve İslamcı kadınların varlığı, bir karşı etki olarak modernleşme, çağdaşlaşma ve kadınlarla alakalı haklar ve iyileştirmeler konularını ortaya çıkarmıştır (Kili, 1996: 15). Bu yıllar içerisinde çoğu orta sınıf, eğitilmiş, sosyalist ve geneli büyük şehirlerde yaşayan bir grup kadın toplumdaki kadın sorunlarını ve kadının yerini sorgulamaya başlamışlardır. Özellikle Ankara ve İstanbul gibi yerlerde kadın birlikleri yavaş yavaş kurulmaya başlamıştır. 1986 yılında bu birliklerin ilk toplu eylemi hükümetin 1985’de resmi olarak imzaladığı uluslararası bir konvansiyon olan CEDAW (Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Kaldırılması Konvansiyonu) uygulamasını talep eden imza kampanyasıdır (Menteş, 2008: 50). Bu gelişmeler sonucunda kadınlar kendi haklarını kendileri savunmaya başlamış ve yayınsal alanda yaptıkları girişimlerle kadın sorunlarına olan duyarlılık artmıştır.

Türkiye’de kadının ikinci plana atılmasına sebep olan cinsiyet eşitsizliğine karşı yaptıkları eylemlerle göz önünde olan kadın hareketi, 1990 yılından sonra, yerel ve ulusal, farklı sorunlar etrafında teşkilatlanan kadın sivil kurulu örgütlenmelerinin de temellerini atmıştır (Bora ve Günel, 2002: 7). Hatta 1990’lar için kadın hareketlerinin kurumsallaşma dönemi de denilebilir. 1990’lardan itibaren Türkiye’de kadın hareketi çoğulcu bir görünüm kazanmış, özgün politikalar üretilmiştir (Menteş, 2008: 51). Bu yıllar içerisinde kadın odaklı sivil toplum kuruluşlarının sürdürdükleri hak arayışları meyvesini 2001 yılında, 2002’den itibaren geçerli olacak şekilde Yeni Medeni Kanun’un kabul edilmesi şeklinde vermiştir. Bu kadın odaklı STK’ların ve kadın hareketlerinin 1990’lı yıllardaki en büyük başarısı ve kazanımlarıdır.

2000’li yıllar ekonomik krizler ve siyasi istikrarsızlık döneminden sonra gelen ve uzun vadeli olarak tüm seçimlerden galip ayrılan tek hükümet sistemine aynı zamanda Türkiye-AB arasındaki yakınlaşmaya tanıklık ederken, kadın odaklı STK’larında kadınlara yönelik faaliyetleri devam etmiştir. Esasen genel manada sivil toplum kuruluşları kimliklerini benimsemiş, yerlerini belirlemiş ve demokratik düzen içerisinde söz sahibi olan kurumlar konumuna geçmeye başlamışlardır. Son yıllarda, STK’lar farklı taleplerin ve sorunların demokratik bir platformda çözümlenmesine

katkıda bulunan yerler olarak algılanmaya başlamıştır ve hem ülkenin gelişimi için hem de diğer medeniyetlerin demokratik çoğulculuğunu yakalamak adına önemli paydaşlardan biri olarak kabul edilmektedir (Keyman, 2006: 9-13). Özellikle kadın STK'ların çabaları sayesinde gerçek manada sosyal birliktelik, fikirsel atılımlar ve kadın erkek eşitliğinin demokrasi içerisinde gelişmesi adına büyük algı değişimlerinin yaşanması umut edilmektedir.

Ancak bunca gelişmeye ve kadınların artık sadece anne ya da ev hanımı olabilmeyenin ötesinde başarılı birer iş kadını olmalarına karşın hala algılarda büyük bir değişim sağlanamamıştır. Bu durum aslında küresel düzeyde bir sıkıntıdır ve kültürel temelde devam eden dogmatik ve ataerkil yapı, kadın ve erkeğin biyolojik özellikleri temel alarak hala kadınları daha güçsüz ve erkeğe bağımlı olmak zorunda olan bireyler olarak görmeye çalışmaktadır. Bu bakış açısı kadınların özgür bir birey olarak hayatlarına devam etmelerini zorlaştırmaktadır. Kadın odaklı STK'lar, kadın girişimciliği ve kadın istihdamı konusunda kadınlara yardım etmeye çalışırken aynı zamanda ataerkil öğretinin toplumdaki kalıplaşmış yansımasıyla da mücadele etmektedirler.

Kadınların kendilerine ait, işlettikleri ve istihdam sağladıkları mekanların varlığının, o toplumdaki kadın girişimci sayısına bağlı olduğu ve bir gelişmişlik ölçütü olduğunu söylemek yanlış olmaz. Çalışmak yani kamusal alana çıkmak kadın özgürlüğünün teminatını oluşturmaktadır. Kadın özgürlüğünün teminatı, ekonomik özgürlüktür. Ekonomik özgürlüğünü eline alan kadın kocasının ayakları üzerinde değil kendi ayakları üzerinde duran kadındır (Çaha, 1996:149) Eğitilmiş ve topluma rağmen kendi ayakları üzerinde durabilen girişimci kadın sayısı arttıkça buna bağlı olarak istihdam edilmiş kadın sayısı da artacaktır.

2.3. Kadın Girişimciliği

Kendi işyeri olan, kendi başına çalışan ya da yanında başka kişileri istihdam eden, mal veya hizmet üreten ve bunları satan, kredi kaynaklarını sağlayan, işiyle ilgili ivedi sorunları çözebilen, yeni şartlara uyum sağlayabilen ve alanında tecrübe sahibi olmaya çabalayan kadın; “girişimci kadındır” (İyicil, 2006: 28).

Başka tanıma göre kadın girişimci; çalıştıran, kendi mekânının yönetsel ve tüzel mesuliyetini yüklenmiş, kendi işyerinde duran ve aktif çalışan kadındır. Ayrıca, olağan ötesi durumlarda işgücü ve kapital kaynaklarını uygun bir biçimde kullanacak

tedbirleri alan, çözümlene yapan, programlayan, yürüten ve neticelerinden mesul olan, üretken ya da mantıklı işler ortaya çıkaran, tehlike etkenlerine direnen kadındır (Saray,1993:118).

Diğer bir tanımda girişimci kadın şu şekilde tanımlanmaktadır: Piyasa ekonomisi içinde hesaplanmış riskleri göze alarak, doğrudan pazara yönelik, nakde dönüşebilen, mal ve hizmet üretip satan, kendi işinin sahibi olup, vergi kaydı, TESK'e, Esnaf ve Sanatkarlar Birlikleri ve Odalarına veya TOBB'a bağlı odalara (Ticaret ve Sanayi Odaları) üye olan ve sosyal güvenlik kurumlarından birinin şemsiyesi altında çalışan ya da yanında başka kişileri istihdam eden kadındır (Müftüoğlu ve Durukan, 2004: 35).

Ecevit'e (1993) göre kadın girişimci; evden ayrı bir mekanda, kendi adına kurduğu bir işletmesi olan, bir işletmede tek başına veya çalıştırdığı diğer kişilerle birlikte çalışan veya sahibi olması sıfatıyla ortaklık kuran, iş ile ilgili olarak çeşitli kamu ve özel kuruluşlarla temasa geçen, işletmenin geleceği ile ilgili planlar yapan, işletmeden elde ettiği kazancın yatırım ve kullanım alanları konusunda söz sahibi olan ve işletmesi adına tüm riski üstlenen kişidir.

Ecevit, sadece kadın girişimcinin tanımını yapmakla kalmayarak, kadın girişimcilerin sahip olması gerektiren kriterleri de şu şekilde ortaya koymuştur (Ecevit, 1993:17-18);

- Ev hariç başka bir yerde, şahsına ait kendi adına kurduğu bir şirketi olan,
- Bu şirkette yalnız ya da iş imkânı sağladığı insanlarla beraber çalışan ve iş yeri sahibi olması sıfatı ile ortaklık yapan,
- Gelişigüzel bir ürün ya da hizmetin üretilmesiyle ilgili çalışmalarını yürüten, bu ürün veya servisin dağıtım, pazarlama ve satımını yapan,
- Mesleğiyle ilgili olarak irtibat kurulması gereken şahıs, teşkilat, müesseselerle birlikte hareket eden,
- Şirketin yürütülmesi, fes edilmesi, kapatılması veya ilerletilmesine hüküm veren,
- Mesleğinden elde ettiği geliri nerede ve nasıl kullanacağı üzerinde hak sahibi olan kadındır.

Girişimcilik kavramında olduğu gibi kadın girişimciliğinin de çeşitli yönlerde pek çok tanımı bulunmaktadır. Ancak, hepsinin ortak noktaları olarak işveren kadın,

iş yerinde fiilen bulunan kadın, iş yerinin her türlü sorumluluğunu alan kadın olarak gösterilebilir.

Kadın ve erkek girişimciler arasında oluşan farkın temelinde içgüdüsel ya da düşünsel özelliklerin olduğu ve bu dışavurumun tamamen beynin farklı çalışması yani biyolojik nedenler sonucu ortaya çıktığı kabul edilen görüşler arasındadır (İlter, 2010: 68).

İş kurma ve mevcut işin sürekliliğini sağlama konusunda da kadın girişimcilerin daha farklı motivasyon unsurlarına sahip oldukları anlaşılmaktadır. Hisrich ve Peters (2002), “Girişimcilik” isimli kitaplarının bir bölümünde kadın ve erkek girişimciler arasındaki farkları ortaya koymaya çalışmışlardır. Kadın ve erkek girişimciler arasında ortaya konulan birçok fark arasında en fazla dikkat çekenler; kadınların girişimci olma yaşlarının erkeklerden daha yüksek olması (kadınlarda 35-40, erkeklerde 25-35), kadınların girişimci olmaya kariyerlerinde yükselmelerine izin verilmediği ve daha önceki işlerinden yüksek oranda memnuniyetsiz oldukları için karar vermeleri (erkeklerin ise genellikle mevcut işlerinin bir alternatifi, bir hobi olarak görmeleri ya da işten çıkarılmaları sonucu geleceklerini güvence altına almak amacıyla karar vermeleri), kadınların erkeklere nazaran kendilerine daha az güvenmeleri ve daha fazla kuralcı olmalarıdır. En son fark olarak ise kadınların en büyük destekçilerinin eşleri olduğu görülürken, erkeklerin girişimcilik ile alakalı bir faaliyette bulunmaya karar verdiklerinde en büyük destekçilerinin danışmanları olan avukatları ya da muhasebecileri olduğu, ikinci sırada ise eşlerinin geldiği görülmektedir.

Bu durum kadın girişimciliği belirleyen faktörlerin esasıyla sosyo-kültürel temellere dayandığını göstermektedir. Dolayısıyla kadın girişimciliğinde, sosyal prestij, sosyal uyum, onur, toplumsal onay ve yakın çevre desteği gibi özellikler daha önemlidir (Yetim, 2008: 85). Kadınlar, girişimci sıfatıyla bir adım atmadan önce maddi ve manevi desteğin tam olarak oluşabilmesi için kendi mali öz kaynaklarının birikimini ve toplumsal kabulü daha fazla beklemekte, bu durumda kadın ve erkek girişimciler arasındaki yaş farkını oluşturmaktadır.

Girişimci kadınlar üzerine yapılan çalışmalarda, bu kadınların sahip oldukları özellikler ortaya konulmaya çalışılmıştır. Yetim (2008: 84-87) kadın girişimcilerin özelliklerini üç başlık altında toplamıştır. Bu özellikler:

- **Girişimci olmaktan kaynaklanan özellikler:** kendine güven, risk alabilme, ortaya yeni bir ürün koyabilme, yenilikçi olma, bağımsızlık ve rekabet edebilme,
- **Sosyo-kültürel değerlerle ilgili özellikler:** buldukları çevrede saygın olma, özellikle ilişkileri ve kaynakları iyi değerlendirebilen, yakın çevresinden tam destek gören, işbirliğine yatkın,
- **Cinsiyet rollerinden kaynaklanan özellikler:** iyi iletişim kurabilerek hızlı şekilde ilişkileri ilerleten, problem çözme konusunda başarılı ve efektif, duygusal, özverili ve hoşgörülü.

Çivici (2007: 1) ise kadın girişimcilerin özelliklerini şu şekilde sıralamıştır;

- Organizasyon yeteneği
- Akıl ve mantığın yanı sıra sezilerini kullanma
- Özgür çaba harcama
- İleri iletişim yeteneği
- Empati yapma
- Yoğunluğa dayanma
- Parasal düzeni önemseme
- Başkalarının görüşlerine açık olma
- Farklılıklara kapalı olmama
- Kaldırabileceği kadar tehlikeyi göze alma
- Aceleci olmama
- Hırslı ve ısrarlı olma
- Ailesi için mesleğini sahiplenme
- Görüş birliğine dayalı karar ve katılımcılık
- Eldeki veri ve yeteneği başkalarıyla birlikte paylaşma

Girişimci kadınların ortak özelliklerine bakıldığında bu kadınların saygın bir pozisyona sahip, iletişim yönleri güçlü, yenilikçi, azimli, özgür ve problemleri çözme konusunda yetkin bireyler oldukları anlaşılmaktadır. Şüphesiz kadınlar biyolojik olarak hem ev içerisindeki mevcut düzeni koruyacak, hem de başarılı bir iş kadını olabilecek koordinasyon ve donanıma sahiptirler. Ancak mevcut koşullar dahilinde kadınları anne ve eş pozisyonunun ötesine geçirip bir girişimci olarak iş hayatının içerisine sokan nedenler çeşitlidir.

2.3.1. Kadınların girişimci olma nedenleri ve girişimciliği önündeki Engeller

Kadınları girişimciliğe iten sebepler ülkelere ve kültürlere göre değişiklik göstermektedir. Örneğin, ABD’de kadınlar daha özgür olma, alınan kararlarda söz sahibi olma isteği gibi sebeplerle girişimci olmayı ve bir iş kurmayı istemektedirler. Türkiye’de kadınların girişimci olma sebepleri ise aile ekonomisine katkıda bulunma isteği, toplumsal ilişkileri güçlendirme, kendini gerçekleştirme arzusu, şahsi özgürlük isteği, belli çalışma saatleri gerektiren işlere eşinin müsaade tanımaması ve ücreti olan bir işte çalışmayı arzu edip bu tür bir iş bulamamalarıdır. Ayrıca hem dünyada hem Türkiye’de ‘cam tavan sendromuna (kadınların iş hayatı içerisinde belirli bir yere kadar yükseldikten sonra üst yöneticilerin bilinçli ya da bilinçsiz düzenlemeleri sonucu kariyerlerinde daha fazla ilerlemelerinin engellenmesi durumu)’ maruz kalan kadınların da kendi işinin sahibi olmak istedikleri görülmektedir (Aslan ve Atabey, 2009: 4-8; Erdoğan, 2008: 51-65).

Tekin’e göre (2005), kadınları girişimciliğe sevk eden ana etkenler şunlardır:

- Kadınların kendi ayakları üstünde durabilme isteği,
- Umutlarını gerçeğe dönüştürme hedefi,
- Kadınların başarıya ihtiyaç duyması,
- Kadınların tek çalışma istekleri,
- Kadınlara aileden miras kalan iş yerinin olması,
- Diplomaya sahip kadınların onlara ait iş yerinde özgür çalışma arzuları,
- Ailede tek kişinin çalışması sonucu tek maaşla ev geçindirmenin kolay olmaması,
- Kadınlar için istihdam olanaklarının azlığı,
- Kadınların ev içi mesuliyetlerinin çok olması, kadınları evde yapılan girişimciliğe (tekstil, el sanatları, halı vb.) yönlendirmesi,
- Rahat çalışma zamanlarının olması,
- Ev ekonomisine katkıda bulunmak, daha rahat yaşama ve daha iyi bir sosyal statü isteği vb. diğer sebepler (Tekin, 2005: 45-50).

Ortaya konulan ve kadınları girişimci olmaya iten faktörler itme- çekme sınıflandırmasına tabi tutulabilir. Kadınları girişimci olmaya ve iş kurmaya “iten faktörler” arasında ülkenin ekonomik koşullarının getirdiği işsizlik sorunu, kadınların çalışmasına uygun olmayan iş koşulları ve özellikle çalıştıkları yerlerde cinsiyet

ayrımcılığına uğramaları sayılabilir. Aronson (1991), farklı ülkelerde yaptığı araştırmasında kendi işini kuran kadınların artışı ile o ülkenin ekonomik yapısı ve işsizlik sorunlarının ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Kadınları girişimci olmaya “çeken faktörlerin” ise bağımsızlık isteği, kendini gerçekleştirme arzusu, eşinin ekonomik olarak çizdiği sınırların dışına çıkabilme isteği, kendi işinin patronu olma ve aileye ekonomik destek olarak ev-iş dengesini kurabilme arzusu olduğu söylenebilir (Cohen ve Mallon, 1999).

Kadınların yetenek ve becerilerini daha çok kullanmak ve çalışma yaşamında özgür olma arzuları, rahat çalışma zamanları ve iş yaşamında daha önce bariyerlerle karşılaşmış olmaları gibi sebeplerle, maaşla çalışmaktan ziyade büyük oranda birikimlerini değerlendirerek kendi işlerini kurmak istedikleri görülmektedir (Şekerler, 2006). Ancak bir kadın olarak işletme sahibi olmak ve bu işletmenin kuruluş safhasından başlayarak her türlü sorumluluğunu “yönetici” vasfıyla üzerine almak, işletmenin sürekliliğini sağlamak adına nice problemlerle karşılaşarak bu sorunlara çözüm bulmak ve toplumsal önyargılarla başa çıkmak çok kolay değildir. Girişimci olmaya karar veren bir kadının önünde belirli zorluklar bulunmaktadır ve bu zorluklar geniş bir yelpaze içerisinde kendilerini göstermektedirler.

Kadın girişimcilerin önündeki zorlukların en başında “kadın” olmak gelmektedir (Soysal, 2010: 77). Cinsiyet farklılığı açısından ele alındığında erkek egemen olan toplum yapısı daha en başta kadına, erkeklerin mecrasına girdiği varsayılan “kendi işinin patronu olma” kavramını yakıştıramadığı görülmektedir. Kadının ev işleriyle ve çocukların yetiştirilmesiyle sorumlu olması gerektiğini ve eşinin izni olmadan bir girişimde bulunamayacağını savunan geleneksel inançlar, kadınların girişimcilik ruhuna zarar veren en baş etmendir. Bir girişimde bulunmaya çalışan kadınlar daha birinci adımda yanlış ve boylarından büyük bir işe kalkıştıklarını, ev huzurlarının bozulacağını hatta yuvalarının dağılacağını ifade eden sosyal bir baskıyla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu baskı, eğer kadın evliyse, ilk olarak en yakınlarındaki eşlerinden gelmekte, eğer eş desteğini sağlamak mümkün olmuşsa bir silsile halinde ailenin diğer fertleri tarafından devam ettirilebilmekte ve sürekli olarak kadının “başarılı olamayıp, yuvasını dağıtacağı” iması yapılmaktadır. Yapılan bir araştırmada kadınların bir işletme kurabilmek için sermaye temin ederken bile ataerkil düşüncenin zorlukları ile karşılaştıkları tespit edilmiştir. Belirli bir mali destek için bankaya başvuran kadınların bankada teminat aşamasında

zorlandıkları, banka müdürleri tarafından başarılı olamayacaklarına ilişkin ayrımcı davranışlar gördükleri hatta çoğu zaman ise kredi onayı için kadınların eşleri ile yazılı anlaşma yapmak zorunda kaldıkları araştırma sonuçlarından anlaşılmaktadır (İyicil, 2006: 36).

Eğitim eksikliği ve tecrübesizlik girişimci kadınların bir işletme kurması karşısındaki diğer büyük sorunlardandır. Özellikle Türkiye’de, çok çocuklu ve ekonomik gelir düzeyi düşük ailelerde genç kızlıklarından itibaren kadınlara yüklenen amaç eğitimlerini devam ettirmeleri değil, bir an önce evlenip bir aile kurmalarıdır. Bu düşünce kalıbı bir kadının yüksek eğitim alamasa dahi, iyi bir eş ve anne olursa tüm eksikliklerinin kapanacağına dair bir algı yaratmakta ve kadınlarında en az erkekler kadar eğitilmesi gerektiği gerçeğini ortadan kaldırmaktadır. Ataerkil düşünceye göre çalışmak ve aileye bakmak erkeğin görevi, ev ve çocuklar annenin görevidir. Hem fiziksel, hem de maddi güç erkekte olduğuna göre, kadın mutlak itaat ile eşine bağlanmalı ve o ne derse onu yapmalıdır. Bu algı özellikle kültür birikimi yeterli düzeyde olmayan ailelerde kızların eğitiminin zaman kaybı olarak görülmesine sebep olmaktadır. Yeterli eğitime sahip olmayan ama ekonomik olarak evine destek olmak amacıyla girişimcilik faaliyeti gösterecek bir kadın ise kültürel ve mesleki bir birikimi olmadığından dolayı iş hayatına girişte büyük sıkıntılarla karşılaşmaktadır.

Yapılan bir araştırmada erkek girişimcilerin kadınlara göre daha fazla alt yapıya sahip ve geçmiş deneyimlerinin ise kadınlardan yine daha fazla olduğu bildirilmiştir. Kadın girişimcilerin ise işletmenin kuruluş aşamasına çok fazla hazırlıklı olmadıkları için erkeklere kıyasla daha çok risk altına girmek zorunda kaldıkları tespit edilmiştir. (Kutunis, 2003: 73).

Kadın girişimcilerin önündeki diğer bir zorluk ise güven meselesidir. Özellikle ülkede “iş kadını” sıfatı garipsenmekte, kadınların iş hayatının dinamikleri içerisinde var olabilecekleri -yine ataerkil anlayış ile ilintili olarak- düşünülmemektedir. Bu durum işyeri arama, kiralama, mal temini, donanım, araç, gereç temini ve özellikle borçlanma konusunda kadınların işlettiği işletmelere bir güvensizlik ortamı oluşturmakta ve bu temel ihtiyaçların elde edilmesi konusunda dahi kadınların önüne bir engel olarak çıkmaktadır (Morçin, 2013:173).

Ayrıca kadın girişimcilik faaliyetlerini tam manasıyla desteklemeyen kanunlardan kaynaklanan engellerinde kadın girişimciliği önündeki zorluklardan biri olduğu bildirilmiştir (Ecevit, 2007: 39).

Diğer yandan kadın girişimcilerin aile ve iş yaşamını nasıl dengeledikleri konusunda önceden yapılmış çalışmaların sayısı azdır. Erkek girişimcilerin ev ve iş yaşamlarında sahip oldukları rollerde bir çatışma olmadığı görülmektedir. Çünkü evle ilgili sorumluluğu genelde eşlerine devretmişlerdir. Diğer taraftan kadın girişimcilerin hem ev içi işleri yapmaya çalıştıkları hem de işle ilgili sorumlulukları üstlenmeye çalıştıkları görülmektedir. Bu da kadınlarda suçluluk duygusu, stres yaratmakta ve erkeklere kıyasla daha çok çatışma halinde olduklarını göstermektedir (İyicil, 2006: 37).

Yapılan bazı araştırma sonuçlarına göre kadınların çeşitli yönlerden farklı işletmelere sahip oldukları da tespit edilmiştir. Bu durum kadın girişimcilerin, erkeklerin çok daha baskın oldukları sektörlere girmekten çekindiklerini göstermektedir. Erkek girişimciler daha çok imalat, ithalat ve ileri teknoloji üzerine yoğunlaşırken, kadın girişimcilerin kurulum aşamasında daha ekonomik olan ve fiziksel güce dayalı olmayan halkla ilişkiler, eğitim ve perakende türü sektörlere yönelmekte oldukları görülmektedir (Hisrich ve Peters, 2002). Ayrıca kadın ve erkek girişimcilerin yöneticiliğini yaptığı işletmelerin performansında, liderlik özelliklerinde, finansal yapısında, örgüt kültüründe, problem algısında da farklılıklar olduğu tespit edilmiştir (Çelik ve Özdevecioğlu, 2001: 495-496). Bu durum, daha öncede belirtildiği gibi girişimcilik hususunda biyolojik etmenlerinde sektör seçimi ve yönetim algısı üzerinde bir etkisi olduğunu göstermekte ve kadın girişimcilerin iş yapabilecekleri sektörel yelpazeyi (erkeklere göre) belirli ölçüde daraltmaktadır.

Bu sonuçları destekleyici olarak, 37 ülkenin dâhil olduğu bir kadın girişimciliği araştırmasına göre, kadınların girişimciliğini aile yapısı, demografik çevre, eğitim ve okur- yazarlık, sosyo-ekonomik çevre, istihdam ve işgücü, örgütsel biçimler ve cinsiyet, ekonomik gelişme ve sektörel istihdam gibi faktörlerin etkilediği belirlenmiştir (Soysal, 2010: 77). Kadın girişimciliği hususunda dünyada bütüncül bir yaklaşımın olmaması, kurumsal farklılık ve koordinasyon zorlukları, teşkilatlanamama ve siyaset geliştirip yürütmeye alakalı bariyerler de dış etmenler olarak sıralanabilir (Ecevit, 2007: 40). Bu sonuçlar kadın girişimcilerin karşılaştıkları sorunların - her ne kadar sorunların ülkeden ülkeye ve kültür yapısına göre değişim

göstereceği düşüncesi mantıklı gözükse de - aslında kadına bakışın ve toplumsal algıdaki eksikliğin ve eşitsizliğin aslında global düzeyde bir sorun olduğunu ve tüm kadınların bu düşünce sisteminin eksikliklerinin etkilerini yaşadıkları söylenebilir.

2.3.2. Kadın girişimciliğinin ortaya çıkışı ve gelişimi

Kadınların işgücüne katılımının on sekizinci yüzyılın ilk yarısında İngiltere’de gerçekleşen ve dünyaya yayılan sanayi devrimine dayandığı söylenebilir. Sanayi devrimi o güne kadar kabul edilen ekonomik, iktisadi ve sosyal hayata dair çoğu olguyu değiştirmeye başlamıştır. Başta İngiltere olmak üzere Avrupa ülkelerinde gelişmeye başlayan liberal düşünce, ekonomide merkantalist yani ticarete dayalı politikalara geçişe sebep olmuştur. İzlenen merkantalist politikalar sonucunda da küçük pazarlar yerlerini büyük pazarlara bırakmış, kurulan orduların ihtiyaçlarını karşılamak için savaş sanayi meydana gelmiş ve sömürgecilik faaliyetleri büyük hız kazanmıştır. Devletler ithalat yerine üretim ve ihracata dönmüş, hammadde kaynaklarının elde edilmesi için başlanan sömürgecilik hareketleri ile büyük ticaret ortaklıkları kurulmuştur (Demirez, 2004). Bu dönem içerisinde endüstriyel gelişim için buluşlar teşvik edilmiş ve girişimcilik faaliyetleri açısından neredeyse mucitler ve girişimciler eş tutulmuştur. Yapılan icatlarla da teknolojik olarak büyük ilerlemeler kaydedilmiş ve sanayileşme hızı artmıştır (Gürol, 2006: 10).

Sanayileşmenin artmasıyla beraber çalışan kadın sayısı da artmış ancak cinsiyet ve çalışma koşullarının eşitsizliği sonucu sanayi devriminin en yoğun yaşandığı İngiltere ve ABD’de kadınlar grev, yürüyüş ve protesto gibi araçlar kullanarak hak arayışı içerisine girmişlerdir. 1840-1900 yılları arasında kadınların aktif mücadeleleri sonucu eşitlik³, sendikalaşma ve oy kullanım hakkı⁴ gibi haklar elde edilmiştir (Güleç, 2011: 38-40; Britannica Ansiklopedisi, 2008).

Elde edilen haklar ile kadınlar girişimci sıfatıyla işletme sahibi olma yolunda ilerlemeye başlamışlardır. Ancak girişimciler ve girişimcilik, 1930’lu yıllarda

³ ABD’li kadın hakları savunucusu Elizabeth Stanton ve Lucretia Moot 19-20 Temmuz 1848’de Seneca Falls’da düzenlenen ABD’deki ilk kadın hakları kongresini düzenlemiş ve ABD Bağımsızlık Bildirgesi’nde “tüm erkekler eşit olarak doğmuştur” maddesinin “tüm kadınlar ve erkekler eşit doğmuştur” olarak değiştirilmesini talep etmişlerdir. 1866 yılında yine ABD’de deki önemli gelişmelerden bir tanesi kadın ve erkeklerin ücretlerinin eşitlenmesi ve kadınların lider pozisyonuna gelmesi için çalışan bir örgütün oluşmasıdır (Sakine Güleç, *Kadın Girişimciliği-Karaman Örneği*, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya 2007).

⁴ 1869 yılında yine Stanton tarafından kadınların oy hakkı için mücadele eden ulusal kadın oy hakkı birliği kurulmuştur. 1900’lü yılların başında ise İngiltere’de kadınlar oy hakkı için 30 bin imza toplayarak avam kamarasına vermiş ve sokaklarda yürüyüşler yapmışlardır. Sonuç olarak 1928 yılında kadınlarda erkekler gibi 21 yaşında oy kullanabilme hakkını elde etmişlerdir (Güleç, 39).

gerçekleşen Büyük Buhran ve sonrasında yaşanan İkinci Dünya Savaşı'nın sonuçlarından önemli ölçüde etkilenmiştir (Aytaç, 1999: 28). Buhran her ne kadar 1929 yılında Amerika'da yaşanan borsa çöküşünü tanımlasa da etkileri global boyutta olmuş; dünyada 50 milyon insanın işsiz kalmasına, dünyadaki toplam üretimin %42 oranında ve dünya ticaretinin de %65 oranında azalmasına neden olmuştur (Halilçolar, 2003: 1). Buhran ve akabinde yaşanan İkinci Dünya Savaşı devlet politikalarını da daha merkezîyetçi bir hale bürünmesine yol açmıştır. Kamunun ekonomide artan ağırlığı ve buna paralel artan devlet harcamaları girişimciliği büyük oranda geriletmiş ve “devlet ne kadar büyükse, toplumda o kadar iyidir” savını yürüten bir refah devleti anlayışı ortaya çıkmıştır (Aşkın, Nehir ve Vural, 2011: 60-61).

Refah devleti uygulaması etkisini 1960'lı yıllara kadar önemli ölçüde hissettirirken merkezîyetçiliği, şirket yapısı olarak ölçek ekonomisini ve büyük işletmeyi ön plana çıkarmış ve girişimcilikle alakalı faaliyetleri geriletmiştir. Ancak, 1970'li yıllarda yaşanan birinci ve ikinci petrol şoku sonrası ortaya çıkan ekonomik bunalımlar, merkezi olmayan yapıları gündeme getirirken mevcut ekonomik politikaları da sorgular bir hale getirmiştir. Özellikle iletişim ve teknoloji konusunda kaydedilen ilerlemeler toplumsal yapıyı olduğu gibi, işletme yapısını da değiştirmiştir. Katılımcı demokrasi anlayışı, organizasyon yapısı içinde de birtakım değişikliklerin oluşmasına yol açmıştır (Aytaç, 1999: 27-28). Bu değişimler siyasi ve sosyal alan üzerinde de etkilerini göstermiş, kişisel hak, özgürlük ve daha küçük devleti savunan liberal politikaların yerleşmesine zemin hazırlamıştır.

Giderek artan kişisel özgürlük eğilimi ve bağımsızlık dolayısıyla girişimci kadın sayısında da bir artış olmuştur. Esasıyla 1970'li yıllardan beri kullanılmaya başlanılan kadın girişimciliğinin -her ne kadar kadınlar iş piyasası içerisinde daha önceden beri var olmuş olsalar da -yeni bir kavram olduğu söylenebilir (Hatten, 1997: 42).

Liberal ekonomi politikalarının özellikle 1980 yıllarından sonra büyük bir ivme yakalayıp yaygınlaşması, paralel olarak girişimcilik kavramının da hızla popülerleşmesine sebep olmuştur. Liberal iktidarların uyguladıkları serbest pazar ekonomisi, devletin küçülerek, ekonomik piyasalardan uzaklaşmasına ve geri çekilmesine sebep olmuştur. Bu dönemde girişimcilik ile birlikte STK'lar ve kâr amaçsız örgütler de teşvik edilmiştir (TÜSİAD, 2002: 45). Girişimciliğin fırsat

eşitliği sağlayarak, insanların farklı özelliklerini hesaba katmadan bireylerin sadece performansları üzerinden ödüllendirilmelerini mümkün kılacağı kabul edilmektedir (Alpşahin, 2011: 77). Dolayısıyla üretim faktörlerinin sahibi, yatırım ve istihdamın üreticisi olarak görülen girişimci sınıf yeni roller üstlenmekte ve toplumlarda dominant hale gelmektedir (Arıkan, 2013; 13). 1990'lı yıllarla beraber Doğu Sovyetler Birliği ve Avrupa'daki komünist bloğun çöküşü, Çin'in Dünya pazarına açılması ve artan işsizlik oranları girişimciliğin önemini giderek daha fazla ortaya koymuştur (İraz, 2005: 156). Bu durum ekonomilerde erkeğe nazaran daha az rol alan kadın girişimcilerin önünü açmakta ve istihdam oranlarına olan etkileri ile büyük bir rol oynamalarının gerekliliğini de ortaya koymaktadır.

21 ülkede yapılan Kaufman Center'ın Girişimci Liderlik çalışmasına göre, küresel pazarda etkin olmak isteyen bir ülkenin uzun vadedeki ekonomik büyümesi, hali hazırda bulunan kadın girişimcilere ve de onların sayıca artmasına bağlıdır (İplik, 2012: 48).

Hisrich ve ABD Temsilciler Komitesi (House of Representatives Committee) tarafından kadın girişimciler üzerine yaptıkları araştırmalarına göre, 1990'lı yıllarda kadın girişimcilerin sayısı önemli derecede arttığı görülmektedir. Örneğin, ABD'de kadın işletmeleri sayısı 1977'de 1,9 milyon iken, 1985'te 3,7 milyon olmuştur. 1970'lerden önce, ABD'de küçük işletmelere sahip kadınların oranı %5'in altında iken, 1990'larda bu oran %28'i bulmuştur (Hisrich, 1989: 184).

Son yıllarda, ülkelerin girişimcilik faaliyetleri incelendiğinde kadınların girişimcilik eğilimlerinin ülkelere göre farklılıklar göstermekle birlikte oranın çok yüksek olduğu görülmektedir. Dünya Bankası verilerine göre on yıldır, dünyadaki ekonomik büyümenin yaklaşık yarısı kadın girişimcilerin yaptığı katkıya dayandırılabilir. Güneydoğu Asya'da toplam girişimcilerin yarısından fazlası kadın girişimcidir. Kadın girişimciler, ekonomisinde bir dönem sıkıntı yaşayan Polonya, Macaristan ve Rusya'nın kalkınıp gelişmesinde önemli katkılar sağlamışlardır. Bu 29 ülkenin ekonomik yönden kalkınması kendi işini kuran ve yöneten kadınların yarattığı fırsatlarla ilişkilidir (Mboko ve Smith-Hunter, 2009: 158-159).

Avrupa Komisyonu Eşit Fırsatlar Birimine göre kadın girişimci sayısındaki bu artışın sebepleri; kadınların iş kurma konusunda eskiye göre daha iyi bir eğitim alıp bilgi sahibi olmaları, iş kurmanın işsizliğe bir çare olması, kadınların bu konuda

özendirilmesi ve cam tavan etkisi yüzünden kadınların iş yerlerinde üst basamaklara yükselmelerinin engellenmesinde yaşadıkları güçlüklerdir (Gürol, 2006: 223).

ABD’de kadın girişimcilerin işletmeleri erkek girişimcilerinkinden daha yavaş büyüme gösterse de, kadın girişimcilerin işletmeleri diğer tüm işletmelerden daha uzun süre hayatta kalmaktadır. Center for Women’s Business’ın 2008’deki çalışmasına göre, ABD’de bulunan 10.5 milyon kadın girişimci, 12.8 milyon insana iş imkanı yaratarak ülkeye ekonomik anlamda senede 1.9 trilyon dolar satış geliri imkanı sağlamaktadır. Başka ülkelerde kadın erkek girişimcilik oranı farklılık göstermekle beraber en düşük Fransa’da ve en yüksek olarak ise İspanya ve Brezilya’dadır (Scarborough, 2011: 35).

Günümüz Türkiye koşullarına bakıldığında, kadınlar hem nitelikli hem de sorumluluk arz eden işlerde görev yapabilmektedirler ve ülkenin ekonomik büyümesinde, istihdam artışında kadın girişimcilerin önemli bir rol üstlenebileceği tahmin edilmektedir. Bugünlerde Türkiye’de kadınların eskisinden daha fazla işgücü piyasasında yer almasında kadınlar için iyileştirilen çalışma koşullarının tatmin edici bir seviyeye ulaşmış olması ve kadınlar için yapılan hukuki düzenlemelerin payı büyüktür. Türk kadını bugün hukuki sorunlardan çok ekonomik ve sosyal sorunlarla karşılaşmaktadır (Fenerci, 1999: 10).

Cumhuriyetin ilanından beri kadınlar için birçok önemli gelişme yaşanmasına rağmen, ekonomik kalkınma söz konusu olduğunda kadın nüfusundan yeterince yararlanılamamaktadır. Türkiye’deki kadın girişimciliğinin geçmişi Osmanlı İmparatorluğuna kadar dayanır. Altındal’ın 1994’te yayınlanan kitabına göre 1589’da Ankara’da Fatma adında bir dükkan sahibi kadının olduğu ve Efendibula adlı değirmen sahibi kadınların da var olduklarından bahsetmektedir. 1678 yılında Bursa’daki 300 iplik eğirme atölyesinin yarıdan fazlası kadınların sorumluluğunda olup, kadınların aynı zamanda evde dokuma, işleme yaptığı, değirmen ve fırın sahibi oldukları da saptanmıştır. Kırşehir, Kayseri, Konya gibi illerde kadınları iş sahibi yapmak için Bacıyan-ı Rum adlı örgütte kadınlar hem el işleriyle uğraşmışlar hem de illerdeki iş yaşamına katıldıkları öğrenilmiştir (Altındal, 1994: 15, 41-50).

Ancak bu örnekler ne yazık ki azınlıkta kalmaktadır. Özellikle sanayi devrimi sonrasında sanayileşmeye bağlı olarak artan seri üretim ve sosyo-ekonomik gelişmelere, Ahilik Teşkilatı’na dayalı Türk girişimciliğinin uyum sağlaması zor olmuştur. Ayrıca o dönemdeki girişimcilerin çoğunun batı ile sıkı ilişkileri olan

yabancı asıllı Osmanlı vatandaşı olmaları ve girişimcilikle alakalı faaliyetlerde ise yine yabancılarla işbirliği yapmaları sonucu yerli sanayicilerin sayısı minimum düzeyde kalmıştır (Çelik ve Akgemci, 1998: 26).

Cumhuriyetin ilanından sonra, kurucuların ekonomik olarak bağımsız olmak amacıyla ulusal girişimciler grubu meydana getirmeye çalıştığı görülmektedir. 1923-1930 arası “ulusal ekonominin kurulması” dönemi olarak tanımlanabilir. Ancak 1929 yılında yaşanan Büyük Buhran, yeni kurulan bu cumhuriyeti de tıpkı dünyanın geri kalanı gibi etkilemiş, tıpkı etkilenen diğer devletler gibi merkezîyetçi bir ekonomi ve devlet müdahalesi yolunu izlemek zorunda bırakmıştır. Ayrıca Cumhuriyetin ilk yıllarında yeterli ve nitelikli girişimci olmaması, devleti ekonomik açıdan negatif yönde etkileyen bir durum olup, girişimcilerin sayısının artırılması ve mevcut girişimcilerin niteliklerinin maksimum düzeye çıkarılmasına çalışılmıştır (Çelik ve Akgemci, 1998: 27).

Cumhuriyetin ilk yıllarında kadınları özgürleştirici ve toplum hayatı içerisine katmaya yönelik faaliyetler yapılmaya çalışılmış, kadınlar istihdam ve eğitim gibi alanlarda geniş yer edinebilmişlerdir. Ayrıca kadın-erkek eşitliğinin olması, seçme-seçilme alanları ve kadınların siyasi katılımlarına yönelik bazı yasal düzenlemelerin olduğu görülmektedir. Fakat kadınların toplumsal rolleri kapsamında kültürel değerlerin ve geleneklerin sınırları çok fazla değişikliğe uğramamıştır. Yerleşmiş değerler ailede cinsiyete dayalı iş paylaşımını gerekli kılmaktadır. Buna göre erkeklerin aileyi ekonomik anlamda geçindirme görevi varken, kadınların ise evin sorumluluğu ve çocuk bakma görevi vardır. Kadının çalışmasına yalnızca evle ilgili görevlerini aksatmamak şartıyla razı gösterilmektedir (Kutunis, 2003: 67).

1930-1950 yılları arasında özel sektörün faaliyet göstermediği alanlarda devletçilik politikası izlenerek, yatırımlar devlet eliyle yapılmış ve özel sektörün gelişmesi içinde gerekli tedbirler alınmaya çalışılmıştır. Ancak sermaye, nitelikli iş gücü ve uluslararası olaylar (Büyük Buhran ve İkinci Dünya Savaşı) bu adımların istenilen noktaya gelmesini engellemiştir (Tek, 2008: 6).

Ancak savaşların kadın girişimciliğini ve istihdamını dolaylı olarak desteklediğini de söylemek yanlış olmaz. Özellikle İkinci Dünya Savaşında kadınların savaşa giden erkeklerden kalan işleri devralmaları sonucu “kadın iş gücü” uluslararası düzeyde kabul görmeye başlamıştır. 1960’larda uluslararası göç

hareketleriyle ciddi anlamda kadının ekonomik gücü kamuoyu gündemine gelmiştir (KSGM, 2000: 27).

1950-1970 arasındaki dönem ekonomide liberalleşme ve planlı ekonomiye geçiş dönemi olarak tanımlanabilecek olup, özellikle 24 Ocak 1980 İstikrar Kararları ile radikal şekilde ekonomik bir dönüşüm gerçekleşmiş, Türkiye Cumhuriyeti ekonomisi serbest piyasa ekonomisine geçiş yaparak, küresel ekonomilerle entegre edilmeye çalışılmıştır. O güne kadar devletçilik ve “ithali ikame” anlayışıyla ihtiyaç duyulan her malı ülke içerisinde üreten ve dışa kapalı bir Türkiye yerine, dışa açık ve yabancı sermayeyi kapılarını açarak, teşvik eden bir Türkiye modeline gidilmiştir. Bunlara paralel olarak, serbest piyasa ekonomisi sisteminin en önemli faktörleri durumundaki girişimciliği özellikle de ihracata yönelik girişimciliği destekleme politikaları devreye sokulmuş ve bu durum girişimcilik alanında büyük açılımlar getirmiştir (Müftüoğlu vd., 2004: 145).

Türkiye açısından ise kadın girişimciliğinin başlangıç yılları olarak 1980’li yıllar verilebilir. Kadınların bir işveren olarak iş hayatına girmeleri ve toplum içerisindeki yerlerini örgütlenerek sorgulamaları, her ne kadar 1982 darbesi ve akabinde hazırlanan anayasa ile hızını kesse de tamamen kaybolmamış ve kadının toplumsal ve iş yaşamındaki statüsünü geliştirici faaliyetler devam etmiştir.

Türkiye’de kamu kurumlarının, STK’ların ve uluslararası kuruluşların kadın girişimciliğini geliştirmek için yaptıkları etkinlikler 1990’lardan bu yana artmıştır. Türkiye’de kadın girişimciliğinden ilk defa kapsamlı olarak 1992’de bahsedilmiş, girişimciliğin imrendirilmesi, kredi ve eğitim verilmesi, destek hizmetleri ve örgütlenmenin sağlanmasına başlanmıştır. KSGM’nin 1995’teki araştırmasına göre, 1994 yılında mikro ve küçük ölçekli işletmelere sahip kadınların oranı yaklaşık %28’dir ve kadınların bu mikro ve küçük işletmelere katkısı git gide çoğalmaktadır. Kadınların iş yaşamına yönelmelerindeki en büyük sebep kötüleşen ekonomik şartlardır (KSGM, 2000: 28-30).

Bağımsız İşyeri Sahibi Kadınlarının Aile ve İş İlişkileri konulu 1992’deki çalışma verilerine göre Türkiye’de iş kadınlarının %56’sı ticaret, %22’si hizmet, %13’ü de ticaret ve imalat sektöründe faaliyet göstermektedir. 1985’ten sonra ortalama yaş aralığı 30-39 olan kadınların “işveren” sıfatıyla çalışma yaşamına girdiği belirlenmiştir. Bu kadınların %20’si üniversite mezunuyken %45’i lise mezunu olup %50’si de bir kursa devam ettiği tespit edilmiş aynı zamanda bu

kadınlar iş kurmayı ilk kez kendilerinin düşündüklerini, ailelerinin iş kurmalarına destek olduğunu da sözlerine eklemiştir. Kendi içinden gelerek iş kadını olmaya çalışanların oranı %42, evde oturmaktan bunaldıkları için başlayanların oranı %10, ev bütçesine yardımcı olmak için başlayanların oranı %23,4'tür. Birçok kadın, tüketicilerden, iş yeri sahiplerinden, toptancılardan, resmi kurumlardan destek aldıklarını ifade etmişlerdir (Çelebi, 1997: 23).

2010 yılında yapılan GEM Türkiye Raporuna göre Türkiye'deki kadınların girişimcilik oranları diğer ülkelerin gerisindedir. Buna göre her 100 erkeğe karşılık 28 kadın girişimciliğin içindedir. Son dönemlerde yapılan başka bir çalışmada da kadın girişimcilerin sayısının erkek girişimcilere göre düşük olduğu bulunmuştur. Araştırma sonucunda kadınların %12,9'unun işveren pozisyonunda olduğu, %51,6'sının bir ücret karşılığı çalıştığı ve %35'inin ücretsiz aile işçisi olduğu tespit edilmiştir. Kadınlara kırsal kesimde ücretsiz aile işçisi olarak tarımda istihdam fırsatı varken, kentlerde sanayi ve hizmet sektöründe gerekli tecrübe, eğitim ve vasıfları olmadığı için kadınların istihdam olasılıklarının düşük olduğu ve girişimcilik faaliyetlerinden de uzak oldukları bulgular arasındadır (KSGM, 2012: 25).

Oysa kadın girişimciler hem kendilerine hem de istihdam ettikleri kişilere iş imkânı sunmakta, böylece iş yaşamında daha aktif yer almakta ve toplumun hem gelişmişlik hem de ekonomik düzeyine katkıda bulunmaktadır. Bu da onların toplumdaki konumlarını güçlendirmekte ve gelir dağılımındaki eşitsizliği de önlemektedir (Can ve Karataş, 2007: 253). Özellikle kadınların iş hayatı içerisine girişimci sıfatıyla girmeleri ve bu vasıta ile istihdam edilmeleri ülkenin ekonomik düzeyinin gelişmesi açısından büyük bir öneme sahiptir. İstihdam edilen kadın sayısı arttıkça atıl halde duran kadın iş gücü harekete geçecek; bu durumda hem kadın statüsünü, hem de ülke ekonomisini geliştirecektir.

2.4. Kadın İstihdamı

İstihdam kavramı; çalışma, çalıştırma, kullandırma, iş vb. gibi tanımlarla aynı manaya gelerek, maddi ve manevi gelir elde etmek amacıyla kendisi adına veya bir başkası adına belirli bir emek, enerji harcayarak, mal veya hizmet üretilmesi olarak ifade edilebilir (Han ve Erdem, 2004: 15).

Kadın istihdamı kavramı; iş gücüne katılmış, bir girişimci olarak kendi kurduğu iş yerinde ya da başkasına ait bir işletmede çalışan/iş arayan kadınları ve

ücretsiz aile işçilerini ifade etmektedir. Kadınların iş gücüne katılım miktarı, çalışan ya da iş arayan kadınların o toplumdaki toplam kadın nüfusuna oranıdır (Tansel, 2002: 4). Bu oran kadının çalışıyor olma olasılığını göstermektedir (Kapucu, 2000: 21). Kadın istihdamı kavramı istihdamın mikro düzeydeki yaklaşımından başlayarak makro düzeydeki yaklaşımını da etkileyecek şekilde değerlendirilmektedir⁵. Bu noktadan hareketle kadınların çalışma hayatı içerisinde aktif olarak yer alması, üretmek bir katma değer oluşturması kadın istihdamının temelini oluşturmakta ve devletin iş gücü kapasitesini arttırmaktadır.

Kadınlar aslında çok eskilerden beri iş gücü piyasaları içerisinde emek gücünün bir parçası halindedirler. Tarihsel gelişime bakıldığında ekonomik faaliyetlere olan katkıları değişen koşullarla beraber belirli dönüşümlere uğrasa da bir şekilde bu faaliyetlerin her zaman içerisinde olmuşlardır (Bilgin, 2012: 311). Ancak bu faaliyetlerin büyük bir kısmı ücretsiz işçilik sınıfına dahil olduğundan, kadının emeğinin ücretlendirilmesi genellikle ataerkil yaklaşımın sonucu olarak göz ardı edilmiş, bu çalışmaların kadınların zaten yapmak zorunda oldukları görevleri olduğu algısı empoze edilmiştir. Ancak tarihsel süreç içerisindeki bazı kırılma noktaları, kadın iş gücünün büyük bir potansiyeli olduğunu ve ücretli kadın istihdamının da ülke ekonomisi içerisinde önemli bir yer tutması gerektiğini oraya koymuştur.

2.4.1. Kadın istihdamının ortaya çıkışı ve gelişimi

Tarihsel süreç içerisinde kadınlar, her dönemin getirdiği kendine özgü şartlara göre farklılaşan statü ve biçimlerde ekonomik faaliyetlere katılım göstermiştir. Sanayi devrimi ise kadının iş gücü piyasasına girmesinin esas göstergesini temsil etmektedir. Geçim sıkıntısıyla başlayan ve kadınların fabrikalarda ilk kez emeklerini bir ücret karşılığında başkasının hizmetine sunmasıyla sonuçlanan bu dönem bir dönüm noktasıdır. Kısacası, sanayi devrimi bugünkü manasıyla ücretli kadın işgücünün ortaya çıktığı tarihsel bir dönemdir (Karan, 2014: 12).

⁵ İstihdam yaklaşımları makro ve mikro olarak ikiye ayrılmaktadır. Makro düzeyde istihdam; ülke genelini temel alarak, bir ülkenin içerisinde bulunan imalat ve üretim olanaklarının yani işgücü, sermaye ve toprak unsurlarının bir yıllık dönem içerisinde kullanılabilme kapasitesini ifade eder. Mikro düzeyde istihdam ise bireyi temel alarak, yine bir yıllık bir dönem içerisinde bir ülkede ekonomik faaliyetlere katılacak durumda olan insan gücünün çalışma ve çalıştırılma yani kullanılma kapasitesini ifade eder (Aziz Köklü, *Makro İktisat*, S Yayınları, Ankara1984)

On sekizinci yüzyıl sonlarına doğru gelişen teknolojiler ve bu gelişmeler sonucu ilerleyen mekanizasyon ile artan üretim kapasitesi fabrikaların varlığını ortaya çıkarmış, evde ya da kendi işlerinde çalışan insanların bu fabrikalara yönelmesine sebep olmuştur. İnsanların fabrikaları tercih etmelerini ifade eden teknik, teknolojik, sosyolojik ve ekonomik düzeydeki bu büyük değişime “sanayi devrimi” adı verilmiştir. Eskiden tarım harici el sanatlarının ve zanaatlarının vazgeçilmez unsuru olan insan gücüne bağlı bir ekonomi ortamı varken, makinelerin insan iş gücünü ortadan kaldırmasıyla beraber bir aile içerisindeki cinsiyet ve yaş faktörleri de ortadan kalkarak tüm işçi ailelerindeki tüm fertleri ücretli işçi yapmıştır. Buhar teknolojisinin gelişmesi sayesinde ilk olarak İngiltere’de dokuma sektörünün içerisinde başlayan sanayi devrimi, sonrasında Batı Avrupa’ya yayılmış ve insanların fabrikalarda çalışmaya başlamasına yol açmıştır. Ancak fabrikalarda işçilere verilen ücretlerin düşük olması kadın ve çocukları da işçi olarak bu fabrikalarda çalışmak zorunda bırakmıştır (Dalkıranoglu, 2006: 12). Sanayi devriminin ileriki dönemlerinde işçi sınıfının sorunları ortaya çıkmış, bu süreç içinde sosyolojik ve ekonomik açıdan birçok problemi beraberinde getirmiş ve oluşan yeni düzene bir başkaldırı ortamı oluşmuştur. İş hayatı içerisinde çatışmalara sebebiyet veren bu olguların karşısında işverenler, çocukları ve kadınları, yetişkin erkeklere kıyasla daha güçsüz ve uysal olarak değerlendirerek daha fazla seçmeye başlamıştır (Yaprak, 2002: 34).

Sanayi devrimiyle ve yeni yapılan icatlar ile ilerleyen teknoloji tarımda da devrimsel değişimlere sebep olmuş, boşa çıkan tarıma dayalı kadın iş gücü kente göç ederek iş yaşamına girmeye çalışmıştır. Ancak eğitim ve nitelik olarak imalat sanayinin ihtiyaçlarına çok fazla hitap edemeyen tarım kökenli kadınlara bu alanda yeterli istihdam sağlanamamış, kadın iş gücünün büyük kısmı hizmet sektörüne (temizlik, yeme-içme vb.) kaymıştır (Özer ve Biçerli, 2004: 56-57).

Sanayinin gelişmesi bir sonucu olarak zaman içerisinde firma sayısı ve ölçekleri büyümüş, kadınlarda bu duruma bağlı olarak sadece imalat sanayinde değil; tezgâhtarlık, sekreterlik, muhasebecilik gibi farklı alanlarda istihdam edilmeye başlamışlardır (Costa, 2000: 10-11).

Savaşların kadın iş gücünü dolaylı olarak arttırdığını söylemek yanlış olmaz. Kadının istihdamında önemli rol oynayan Sanayi Devrimini, Birinci Dünya Savaşı izlemiştir. 1914 - 1918 yıllarını kapsayan bu dönemde kadınlar: fabrika işçisi,

memurluk, hemşirelik ve öğretmenlik gibi o döneme kadar girdikleri geleneksel sektörlerden çıkarak tramvay, taksi şoförlüğü vb. gibi işlerle alanlarının dışında da çalışma imkanı bulmuşlar ve erkeklerin hakim oldukları sektörlerde istihdam edilmeye başlamışlardır. 1921 - 1931'li yılların ise kadın emeğinin giderek yükseldiği ve artık kadınların ticaretin içerisine girdikleri dönem olarak bilinmektedir (Gözener, 2012: 8).

Ancak 1929 yılında yaşanan Büyük Buhran sadece başlangıç noktası olan Amerika'da değil tüm Dünya'da büyük bir ekonomik çöküş ve işsizlik dalgası yaratmış, iş olanaklarının azlığı sebep gösterilerek kadınların çalışma hayatındaki varlıkları azaltılmaya çalışılmıştır. İlk engelleme yine Amerika'dan gelmiş, 1929 yılında evli kadınların çalışmaması için bir kampanya başlatılarak, siyasi olarak da desteklenmiştir. Aynı dönemler içerisinde İngiltere'de de benzer bir tutum sergilenmiş, sadece bekar kadınların çalışmasına izin verilmiştir (Gözener, 2012: 9). Bu tutum ekonomik sebepler bahane edilerek kadınların eskiden olduğu gibi anne ve eş pozisyonuna döndürülme çabalarına ve her ne kadar bahsedilen ülkeler medeni bir toplum düzeniyle eş tutulsa da, o dönemlerde gayet ataerkil bir davranış biçimi gösterdiklerine işaret etmektedir.

1929 ekonomik bunalımıyla ortaya çıkan işsizlik sorunu ve akabinde uygulanan kampanyalar nedeniyle evlerine gönderilen kadınlar, İkinci Dünya Savaşı sonrası tekrar çalışma hayatına dönmüşlerdir. Erkek işgücünün meydana gelen dünya savaşı sonucunda ikinci kez asker olarak savaşa katılımı ile beraber kadın aile reisi statüsüne gelmiştir. Bu dönemde evli kadınlar dahi gelişen koşullar sonucunda çalışmak zorunda kalmışlardır. Özellikle erkeklerden boşalan iş kollarının kadınlar tarafından doldurulması sonucu, kadınlar iş hayatı içerisinde kendilerine daha fazla yer bulmaya başlamışlardır (Karan, 2014: 13). Bunun yanında erkeklerin savaşa gitmesi ekonomide işgücü talebini artırarak ücretlerin yükselmesine yol açmış, bu durum da kadınların emek piyasalarına daha fazla girmelerine neden olmuştur. Savaş esnasında emek piyasalarına giriş yapan kadınların bir kısmı savaş sonrası erkeklerin dönüşü ile birlikte çalışmayı bıraksalar da önemli bir kısmı yine çalışmaya devam etmiştir (Aydın, 2011: 5-6). Ayrıca İkinci Dünya Savaşı sonrasında ülkeler üzerinde siyasi, ekonomik ve sosyal yönden bazı değişimler meydana gelmiştir ve bu değişimlerle birlikte kadının toplumdaki ikincil statüsü, toplumsal rolü ve cinsiyet ayrımcılığı sorgulanmaya başlanmıştır (Gerni, 2001: 6).

Savaş sonrasında toparlanmaya çalışan ülkelerin arasında çok önemli uluslararası anlaşmazlıkların çıkmaması ve teknolojik ilerlemeler, farklı pazarlar arasında etkileşime sebep olmuştur. Bu durum sonucunda, dünya ticaretinin arttığı, ülkelerin gerek ekonomik, gerekse siyasal ve sosyo-kültürel açıdan birbirlerine yaklaşarak entegre olmaya başladıkları küreselleşme sürecine girilmiştir (Uysal, 2002: 306-307; Karaçor, 2002: 379-380). Özellikle liberal politikalarında etkisiyle ulusal ekonomilerin piyasalaşma sürecini tamamlaması, uluslararası piyasalarda bir gelişme dönemine girilmesine neden olmuştur. Uluslararası hammadde ve mamul mal piyasalarının kurum ve kuruluşlarının oluşturulması liberalleşme sürecini hızlandırmış, uluslararası mal piyasalarını küresel boyutlara taşımıştır. Liberal ekonomik modele göre küresel pazarlardan devlet müdahaleleri ortadan kaldırılır, yeni enformasyon tabanlı teknolojik gelişmelerin yararları tüm dünyada uygulanır, serbest pazar ve bireysel girişimcilik faaliyetleri teşvik edilirse, bunu yüksek büyüme, artan verimlilik ve azalan işsizlik izleyecektir. Nitekim mali liberalizasyon, düşük faiz oranları ve küresel düzeyde büyük yatırımlara yol açmıştır (Karaçor, 2002: 381). Bu etki giderek dünyaya yayılmış ve özellikle 1980’li yıllarda hızı çok artan küreselleşme sonucu ekonomik büyümenin yanı sıra liberal politikaların savunduğu sivil toplum, girişimcilik ve özgürlük kavramları, ülkelerin sosyo-kültürel alt yapısına yerleşmeye başlamıştır. Bu durum kadınların iş gücü piyasası içerisine girişlerinde kendilerine dayanak olacak bir ortamı hazırlamıştır.

Küreselleşmenin ekonomik dengeleri değiştirmesi ve yeni sektörleri ortaya çıkarmasıyla beraber kadınların çalışacağı pazar da giderek büyümüştür. Özellikle hizmet başta olmak üzere finans ve eğlence sektörlerinin bir arada bulunduğu ve “dünya kenti” sıfatıyla anılmaya başlayan çekim odakları oluşmuş ve bu kentleri barındıran ülkeler gelişmişlik ve istihdam olanakları konusunda başı çekmeye başlamışlardır. Bu durum ülkeleri, kendilerini bir cazibe merkezi kılmak için yatırım yapmaya ve istihdam olanaklarını iyileştirmeye sevk etmiştir. Dünya genelinde yaratılan bu fırsatlar sayesinde kadınlar sürekli hızlanan bir ivmeyle iş hayatı içerisinde yer almaya başlamışlardır. Gelişmişlik düzeyi her ülkede aynı olmadığı için şüphesiz her yerde kadınlara eşit fırsatlar verildiğini belirtmek doğru olmamakla beraber, birçok ülkede ve birçok alanda erkeklere özgü olarak nitelenebilecek işlerde kadınlar da yoğun olarak çalışmaktadırlar. Bu sektörler finansal hizmetler ve banka,

sağlık hizmetleri, eğitim, satış hizmetleri, özel hizmetler ve eğlence şeklinde ifade edilebilir (Hablemitoğlu, 2004).

İstihdamın Türk kadınları açısından gelişimine bakıldığında tarihsel süreç içerisinde, değişen yaşam tarzlarının, devlet yönetimlerinin, sosyal değişimlerin ve olguların içerisinde gerek statü, gerekse iş gücü olarak farklı evrelerden geçtiği söylenebilir.

Göçebe hayat tarzının benimsendiği dönem içerisinde Türk kadınları neredeyse erkeklerle eşit bir statüye sahip olup, daha sonrasında Osmanlı Devleti'nin kurulmasıyla beraber göçebe hayat içerisindeki konumlarından sıyrılıp daha pasif rollere bürünmüşlerdir. Hem üst sınıflarda yer alan kadınlar, hem de daha alt tabakalardaki kadınlar toplum içinden uzak ve dışa kapalı bir kültür içinde hayatlarını devam ettirmek durumunda kalmışlar ve ücretli bir iş gücü oluşturamamışlardır (Doğramacı, 1997: 27; Çakmak. 2001; Ekmekçi, 2004: 44).

Kadınların toplumsal hayatın içerisine girmeleri Birinci ve İkinci Meşrutiyet döneminin getirdiği özgürlükçü anlayış ve batılılaşma politikaları ile gerçekleşmiştir. Daha öncede belirtildiği üzere bu dönem içerisinde eğitilmiş kadınların örgütlenmesi sayesinde önce basın, sonrasında da Asri Kadınlar Cemiyeti, Teali-i Nisvan, Müdafaa-i Hukuk-u Nisvan ve bu amaçla hareket eden birçok diğer dernek vasıtasıyla kadınların hem kültürel olarak, hem de belirli iş kollarında eğitilmeleri sağlanmaya çalışılmıştır (Karan, 2014: 24).

Osmanlı'nın batılılaşma hareketleri içerisine girmesiyle beraber 1850'den sonra hızla gelişen bir ivmeyle özellikle tekstil sektöründe kadın istihdamının arttığı görülmektedir. Özellikle batıda; İzmir, Uşak ve Rumeli tarafında yabancılar tarafından kurulan halı atölyelerinde binlerce kadının çalıştığı ve Rumeli'deki halı atölyelerinde senede 400 kuruş kazandıkları ifade edilmektedir. Müslüman kadınların ilk kez iş gören olarak çalışmaya başladığı yıl 1860 yılı olup, Bursa'da bulunan ipek fabrikalarında üretim faaliyetlerine katılmışlardır. 1913 ve 1915 yıllarında gerçekleşen sanayi sayımları ile kadın çalışan sayısının önemli derecede arttığı görülmektedir. O dönemdeki verilere bakıldığında kadın çalışanların önemli yüzdelere iş hayatı içerisinde olduğu anlaşılmaktadır. İpek dokumada %63, ipek imalatında %95, dokumada %70 ve konservecilikte %71 oranında kadınların çalıştığı bildirilmekte, aynı zamanda diğer sektörler olan tütün, iplik ve kibrit fabrikalarında da kadınların sayısal olarak çoğunluğu oluşturduğu görülmektedir (TİSK, 1999).

Cumhuriyet'in ilk yıllarına bakıldığında ise değişen rejim ve toplumsal hayat içerisinde kadın statüsünde de farklılaşmalar gerçekleşmiştir. Bu farklılaşmalar kadın istihdamı konusunda etkilere sahip olsa da, kadının işgücü piyasasına girmesinin esas altında yatan sebep, tıpkı dünyada olduğu gibi, savaşların etkisidir. Balkan savaşları, Birinci Dünya ve istiklal savaşları esnasında erkek işçilerin savaşa dâhil olması sonucu kadınların azalan işgücünü tekrar yükseltmek için çalışmaya başladıkları görülmektedir (Mardin, 2000: 23). Daha sonraları yapılan Teşkilat-ı Esasiye Kanunu yani 1924 Anayasası ve 4 Ekim 1926'da çıkarılan Medeni Kanunla birlikte gerçekleştirilen değişikliklerle beraber kadınlar erkeklerle eşit imkânlarla kavuşmuşlardır (Çullu, 2009: 54; Çakmak, 2001).

1929 ve 1930 yılları içerisinde yaşanan ekonomik bunalımlar, devletin çimento, maden, tekstil ve gıda (özellikle şeker) gibi alanlara olan yatırımlarını hızlandırmış ve devletçilik anlayışının bir sonucu olarak birçok yeni fabrika kurulmuştur. Ortaya çıkan yeni iş kolları ve iş gücü ihtiyacı, kadınlarında istihdam edilebilirliğini arttırmış ve kadınların lehine düzenlemeler gerçekleştirilmiştir (Yaprak, 2003: 105).

1960-1970'li yıllar özellikle kadınların çalışma hayatına katılımı açısından çok daha büyük bir gelişimin yılları olmuştur. Liberal politikaların ve küreselleşmenin etkilerinden biri olan hizmet sektöründeki gelişim, kadınlara kentlerdeki sanayi işçiliği yanında hizmet sektörü içerisinde de çalışabilme olanağı sunmuş ve alan genişliği, erkekler kadar olmasa da kadınlar açısından yeni iş kolları doğurmuştur. Özellikle göçlerin başladığı 1970'li yıllarda köyden kente göçen ailelerin kadın mensupları hem sayı olarak, hem de çalışma ihtiyacı olarak belirli bir potansiyele sahip olsalar da, eğitim eksiklikleri ve niteliksiz olmaları sonucunda imalat sektöründe belirli bir düzeye kadar istihdam edilebilmiş, 1980 sonrasında ise sanayi sektörü bu çalışma talebini karşılayamadığından dolayı kadınlar hizmet sektörüne yönelmişlerdir (Çullu, 2009: 61).

Günümüz Türkiye'si içerisinde kadın istihdamına bakıldığında küreselleşen dünya, gelişen teknolojiler ve artan eğitim olanakları sonucunda kadınların artık birçok sektörde işveren ya da çalışan sıfatıyla kendilerine istihdam alanı sağladığı söylenebilir. Ancak geçmişten beri süregelen kültürel ve ekonomik bir baskı ortamıyla karşı karşıya olan kadınların hala büyük bir kısmının iş gücü oluşturacak ortamı kendilerine bulamaması ve genel olarak kadın iş gücünün, iş hayatına tam

manada entegre edilememesi de bir realite olarak karşımıza çıkmaktadır. Dünya ile kıyaslandığında kadın istihdam oranı birçok gelişmiş ülkenin yanında gayet düşük bir seviyeye sahiptir (TÜİK, 2014).

2.4.2. Kadın istihdamını etkileyen unsurlar ve önündeki engeller

Kadının iş gücü içerisinde katılımı birçok etmenle ve bunların birbiri ile olan ilişkisi ile alakalıdır. Bu etmenler aynı zamanda kadınların istihdam edilmesinin önündeki engellerin altında yatan sebeplerdir. En büyük engel geçmişten beri gelen ataerkil düşünce yapısıdır. Ataerkil yapı açısından, erkek ve kadının salt varoluşsal özelliklerine bakıldığında en göze çarpan özellik fiziksel farklılıklardır. Bu düşünce sisteminin kadın ve erkeğin yaratılış özelliklerini temel alarak çizdiği sınırlar, iki cinsin bugüne kadarki süreç içerisinde esas manada toplumsal statülerini de belirleyici ana etmen olmuştur. Geleneksel düşünce sistemine göre kadın 'mahremdir'. Bu yüzden yeri de evidir. Kocasına bir eş ve çocuklarına anne olmak zorundadır. Ev işlerinin idame ettirilmesi zaruridir ve kadının ana görevleri bunlardır. Evin reisi, güçlü olanı ve aileyi dışarıya karşı koruyacak, maddi gelir sağlayacak kişisi erkek olduğundan kadının evi geçindirmek gibi bir zorunluluğu yoktur. Eğer zorunlu sebepler sonucunda kadının aileye ek gelir sağlaması durumu ortaya çıkarsa, bunu da ancak esas görevlerini aksatmadan ve ailenin 'şeref ve namusunu' zedelemeyecek bir işte çalışarak yapmak zorundadır (TİSK, 2000: 22; Moroğlu, 2000: 58). Bu kalıplaşmış ve de kadınlar tarafından dahi benimsenmiş yaklaşımlar sonucunda kadınlar hem karşı cinsin önyargıları, hem de kendilerini şekillendiren öğretiler yüzünden vicdan muhasebesi ile karşı karşıya kalmakta ve iş yaşamına girmekte sorunlar yaşamaktadırlar.

İstihdam edilebilirliğin kapılarını açan en büyük güçlerden bir tanesi eğitimidir. Ancak Türkiye söz konusu olduğunda eğitim yeterli seviyede verilememekte ya da verilen eğitim sosyo- kültürel yapı ile baş edememektedir. Kadın erkek eşitliğinin sağlanması amacıyla kadının eğitilmesi konusunda yapılan ve okumaz/ yazmaz kadın gruplarına yönelik eğitim programlarındaki artışa rağmen yeterli eğitim potansiyeli yakalanamamaktadır (Ereş, 2006: 43). 2014 verilerine göre yaklaşık 3,5 milyon kadın okuma yazma dahi bilmemektedir (TÜİK, 2014). Günümüz çalışma koşulları, artan özellikler ve her geçen gün artan kalifiye insan

ihtiyacı göz önüne alındığında eğitim, kadınların istihdam edilebilirliğinde çok büyük bir öneme sahip olmaktadır.

Diğer bir unsur ise Türkiye'deki yaşam standartlarının istikrarlıya yakın değerler içerisinde değil, gayet uç noktalar arasında gidip gelmesidir. Bir yandan çağdaş ve kültürel yönden gelişmiş yüksek yaşam standartları varken, diğer tarafta geleneksel değerler ve çok düşük bir yaşam standardı görülmekte ve bir arada var olabilmektedir. Yüksek standartlara sahip kadınlar içerisinde çalışma gayet normal karşılanırken ancak ihtiyaçları olmadığından dolayı çalışmazken, maddi olarak gerçekten ihtiyacı olan ve geleneksel değerlere bağlı ailelerde ise eğer kadın kocasının müsaadesi olursa ve kültürel değerlerini zedelemeyecek bir iş mevcutsa çalışma imkânı bulmaktadır (Kocacık ve Şahbudak. 2004: 83). Her iki koşulda da kadınların istihdamı gerçekleşmemektedir.

Kadınların çalışma hayatı içerisindeki durumları dikenlerle bezeli bir yola benzemektedir. Her adımda sorun çıkma olasılığı vardır. Daha iş ararken bile kadınlar, kendilerine toplum tarafından yüklenen sorumluluklar ve kariyer planları arasında kalmaktadırlar. İş arama seçenekleri, evin tüm gerekli ihtiyaçlarını karşılarken eşzamanlı olarak yürütebilecekleri spesifik işlerle sınırlı olduğundan dolayı, iş seçenekleri olabildiğince daralmaktadır. Ayrıca iş bulamama sorunlarının başında kadınların nereye başvuracaklarını bilememe konusu da bulunmaktadır. Genel olarak eş, dost, akraba kanalıyla iş aramakta, bu da iş seçeneklerini yine daraltmaktadır. Kadınlar işe başvuruları esnasında da işverenlerin önyargılarıyla karşı karşıya kalmaktadırlar. Evli, çocuk sahibi olan ya da çocuk sahibi olma ihtimali olan kadınların her an işten çekilme durumu olabileceğinden, işverenlerin bu durumdaki kadınları işe almada çekimser davranmalarına sebebiyet verebilmektedir. İşe giriş sıkıntısı yaşayan çoğu kadının sorunları sadece işe girmekle de sınırlı kalmamaktadır. Ataerkil yapı, iş hayatı içerisinde de kendini göstermekte; erkeğin ve kadının işbölümü cinsiyet ayrımına maruz bırakılmakta, üretim ilişkileri de yine mevcut ataerkil değerlerden nasibini almaktadır. Kadınlar düşük ücretlerle vasıfsız, kötü iş koşullarına sahip işlerde ve hiyerarşik konumda alt seviyelerde yer alacak şekilde çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Aynı durumun uzantısı olarak daha önce de değinilen 'cam tavan' etkisinden de bahsedilebilir. Erkek ve kadın arasındaki terfilerde söz konusu olan bu etki basitçe; bir iş yerinde çalışan kadınların başarılarına ya da liyakatlerine bakılmaksızın, üst yönetim tarafından bu kişilerin

terfilerinde önlerine konulan ve ilerlemelerine izin vermeyen şeffaf engeller olarak tanımlanabilir. Burada engeli doğuran durum, kadının o terfi sonucu alacağı ya da geleceği pozisyonu becerecek yeteneğe ya da iş ahlakına sahip olması değil, sadece cins olarak 'kadın' olmasıdır (Erarslan, 2009:46).

Tüm bu unsurlar bir araya toplandığında şöyle bir sonuç ortaya çıkmaktadır: Kadınların çok eskilerden beri süregelen ataerkil düşünce sistemi kaynaklı toplumsal pozisyonları ve aile içi görevleri ile bu anlayışın iş hayatının içerisinde de var olan farklı dinamikleri arasında bir paralellik söz konusudur. Toplum kadından eş ve anne olmasını beklemekte ve erkeğe evi geçindirme misyonunu yüklemektedir. Ancak günümüz koşullarında erkeğin de, özellikle de geliri az bir işte çalışıyorsa, tek başına evi geçindirmesi mümkün değildir. Kadının işe başlamak durumunda kalması, evi geçindirmekle yükümlü erkeğin gururunu kırmakta, hatta ailesinin dağılacağını düşünerek, durumları ne kadar kötü olursa olsun, eşinin çalışmasına karşı çıkmaktadır. Kadın, eğer eşinin desteğini alarak bir işe girebilirse, bu seferde iş yerindeki kadını ikincilleştiren yapı ve ailevi sorumlulukların eksiksiz yerine getirilmesi sorumluluğu ile uğraşmak zorunda kalmaktadır. Eşe ve özellikle de çocuklara bakmakla yükümlendirilen kadın en çok bu kısımda bocalamakta, özellikle birden fazla küçük çocuğun olduğu durumlarda ise kadının ev ve iş arasındaki dengeleri tutturması gayet zor bir hal almaktadır. Bu hal, hem kadının kariyerine odaklanması ve yönetici pozisyonuna gelebilmesi için yeterli tecrübeyi kazanacağı zamanı engellemekte, hem de işyerinde alabileceği sorumluluğun az olması gerekliliğini doğurmaktadır. Ayrıca doğum öncesi ve sonrası izinleri, doğum sonrası belirli saat izinli sayılmaları gibi kadın açısından çok faydalı ve mühim ama özellikle özel sektördeki işveren açısından büyük iş kaybı algısı yaratan sosyal düzenlemeler de mevcuttur. Bu durumun farkında olan işverenler, bu yükümlülük altındaki bir kadını çalıştırmaya yanaşmamakta ya da bu kadınları vasıfsız, harcanabilir, yerine hızlıca yenisi bulunabilir pozisyondaki işlerde istihdam etmek istemektedirler. Genel olarak bakıldığında özellikle üst kademelerde çalışan kadınların çoğunun ya evlenmemiş/boşanmış, ya evli ama çocuksuz, ya da asgari çocuk sayısına sahip ancak kişisel kariyerini her şeyin önüne koyma yetisine sahip kadınlar olduğu görülmektedir (Mardin, 2000: 23).

Sonuç olarak kadınların iş gücü piyasasının içerisinde devam etmeleri, gerçekten büyük bir sabır, emek ve çaba gerektirmektedir. Ataerkil yapı ve kadın

istihdamını tam manasıyla destekleyecek devlet politikalarının olmaması, kadın iş gücünün ekonomiye kazandırılmasını zorlaştırmaktadır. Eğer kadınlara yönelik yasal düzenlemeler iyileştirilir aynı zamanda da geleneksel düşünce sisteminin dayatmaya çalıştığı belirli ön yargılar yıkılabilirse, ülke ekonomisi içerisinde ‘atıl’ halde duran bu iş gücü, büyük faydalar sağlayabilecek ve ülke ekonomisinin gelişmesine destek olacak bir potansiyele sahiptir.

2.4.3. Kadınların genel istihdam içerisindeki yeri

Genel istihdam bir ülkenin ekonomisini oluşturan, ayakta tutan en önemli üretim faktörü, iş gücü talebi ve bu talebi karşılayacak yeteri miktarda emekçi bireyin varlığıdır. İş gücü piyasası bu iki noktanın bulunduğu temel alanlardır. İş gücü talebi ne kadar fazla olursa olsun, bu talebi karşılayacak kadar emekçi bulunmadığında bir ülkenin en önemli gücü olan ekonomik ilerleme hızı şüphesiz düşecektir. Sanayi devrimiyle beraber üretim içerisinde bir ücret karşılığında çalışarak katılan kadınların aktif olarak kullanılması çok önemlidir. Bir ülkenin nüfusu tamamen erkeklerden oluşamayacağına göre kadınların üretime katılımı hem ülke ekonomisi açısından hem de kadının konumu açısından büyük önem taşımaktadır.

Tablo 1’de OECD (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü) 2014 İstatistiklerine göre seçilmiş ülkelerde cinsiyete göre iş gücü dağılımı verilmiştir (OECD, 2014).

Tablo 1’den de anlaşılacağı üzere 2014 yılı itibariyle gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler arasında kadın ve erkek istihdam oranlarının birbirine yakın olduğu söylenebilir. Ancak Türkiye’ye bakıldığında erkek ve kadın istihdam oranları arasında büyük bir fark olduğu göze çarpmaktadır. Türkiye istatistik kurumunun 2015 yılı için hazırladığı “İstatistiklerle Kadın 2015” raporunda yer alan verilere göre “Türkiye’de 15 ve daha yukarı yaştaki nüfus içerisinde istihdam oranı 2014 yılında %45,5 olup, bu oran erkeklerde %64,8, kadınlarda ise %26,7’dir”.

Yani OECD verilerinden bile daha vahim bir durum söz konusudur. Yine aynı raporda kadının ve erkeğin zaman kullanım araştırmaları bulgularına göre ortaya çıkan sonuç şu şekildedir:

Zaman Kullanım Araştırması, 2014-2015 sonuçlarına göre Türkiye genelinde 10 ve daha yukarı yaştaki fertlerin bir günde hangi faaliyetlere, ne kadar süre ayırdıkları incelendiğinde uykudan sonra kadınların en çok 4 saat 17 dakika ile hane halkı ve aile bakımı faaliyetine zaman ayırdığı, erkeklerin 3 saat 58 dakika ile istihdam faaliyetine zaman ayırdığı görülmüştür (TÜİK, 2016).

Tablo 1.*Seçilmiş ülkelerde cinsiyete göre iş gücü dağılımı.*

Ülkeler	İşgücüne Katılma Oranı (%)	
	Erkek	Kadın
Avusturya	66,4	55,3
Belçika	59,2	48,1
Danimarka	66,4	58,1
İtalya	59,4	40,5
İsveç	74,7	69,1
İspanya	65,8	53,7
Hollanda	70,5	58,5
Almanya	66,3	54,8
Fransa	61,1	51,8
Türkiye	71,3	30,3
OECD Ortalama	69,2	57,0

Bir insanın gün içerisinde yaklaşık olarak 13-15 saat arasında uyanık kaldığını ve bunun 8 saatini çalışmaya ayırdığı kabul edilirse, tahmini olarak da 1 saatini yolda veya tali işlerle geçirdiğini farz edilirse, geriye 4-6 saat gibi bir boşluk kalmaktadır. Araştırma sonucuna göre geri kalan sürenin 4 saat 17 dakikalık kısmını kadınlar aile bakımına, erkekler ise yaklaşık 4 saatlerini istihdam faaliyetlerine harcamaktadırlar. Bir taraf hem ev, hem de çalışma hayatını bir arada götürmeye çalışırken, diğer taraf ise işlerine yönelik faaliyetler içerisinde bulunmaktadır. Şüphesiz bu koşullar altında istihdam eşitliğini ve edinilebilecek iş tecrübesini sağlamak mümkün olmamaktadır. Bu durumdan ayrı olarak kadınların iş piyasasına katılımının önündeki engeller gayet nettir. Daha öncede belirtildiği gibi en başta ataerkil düşünce yapısının sonucu olan cinsiyet ayrımcılığı, kadının toplumsal sorumlulukları ve toplum baskısı, kadınların fiziki kuvvetlerinin erkekler kadar olmaması sebebiyle her işin verilememesi, işverenlerin önyargıları vb. gibi daha öncede bahsi geçen birçok engel kadın istihdamının önünde durmaktadır. Geçmişten günümüze bakıldığında her ne kadar ilerleyen zaman içerisinde kadının toplumsal konumu belirli düzeyde iyileşmeler gösterse de istihdam konusunda, özellikle Türkiye ele alındığında, hala yeterli seviyeye gelindiğini söylemek gerçekten zordur. Tablo 2’de yine TÜİK’in 2014 yılında yapmış olduğu “Türkiye’de İşgücüne Dahil Olamama Nedenleri” isimli çalışmadan elde edilen veriler görülmektedir (TÜİK, 2014).

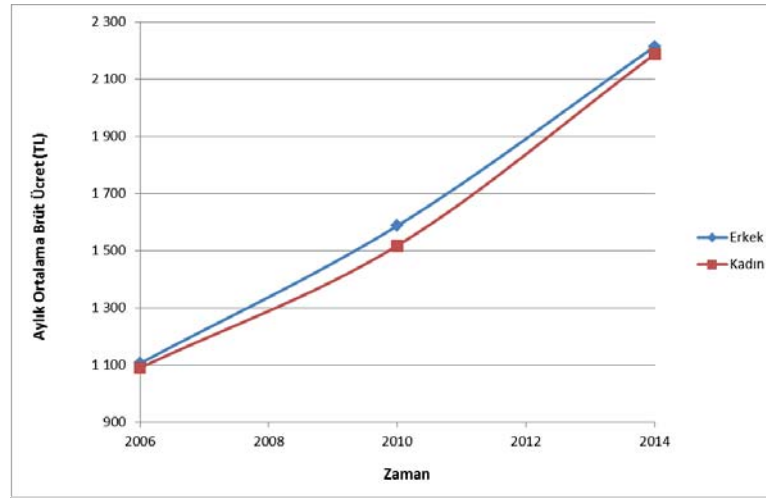
Tablo 2.*Türkiye’de İşgücüne Dahil Olamama Nedenleri.*

İşgücüne Dahil Olamama Nedenleri	Erkek	Kadın
İş Bulma Ümidi Yok	370.000	246.000
İş Aramayıp Çalışmaya Hazır Olan/Diğer	614.000	1.255.000
Mevsimlik Çalışıyor	27.000	67.000
Ev İşleri ile Meşgul	Bilgi yoktur	11.589.000
Eğitim ve Öğretime Devam Ediyor	2.220.000	2.250.000
Emekli	3.003.000	824.000
Özürlü, Yaşlı veya Hasta	1.410.000	2.512.000
Ailevi ve Kişisel Nedenler	217.000	1.276.000
Diğer	228.000	93.000

Tablo 2’ye göre işgücüne dahil olamama nedenleri arasında; yaklaşık 12 milyon kadın ev işleri ile meşgul olduğu için iş hayatına giremediğini belirtirken, erkekler için böyle bir bilgi dahi yoktur. Yine ailevi ve kişisel nedenlerle çalışamayan kadınların sayısı erkeklerin neredeyse altı katıdır. Bu sayısal veriler açıkça göstermektedir ki; kadına toplum tarafından yüklenen sorumluluklar ve toplum algısı/önyargıları, onun istihdam edilebilirliğinin önünde büyük bir engel oluşturmaktadır.

Kadınların çalışma hayatı içerisinde kazandıkları ücretler de erkekler kadar olmamaktadır. İşverenlerin ön yargıları ve ayrımcılık anlayışı yüzünden daha alt birimlerde ve daha vasıfsız işlerde çalışmak zorunda kalan ya da terfileri engellenen kadınlar da erkeklerin aldıkları ücretleri alamamaktadırlar. TÜİK’in 2006-2014 yılları arasında temel aldığı kazanç yapısı araştırmasında kadın ve erkeklerin aldığı maaşlar ve ortalamaları belirtilmiştir. Hiçbir yıl içerisinde eğitim seviyesi ne olursa olsun kadınlar, aynı eğitim düzeyindeki erkeklerden fazla ücret alamamaktadırlar. Şekil 1’de 2006-2014 yılları arasında cinsiyete göre aylık ortalama brüt ücret dağılımı görülmektedir (TÜİK, 2015).

Sonuç olarak; Türkiye’de kadın istihdamı önündeki engellerin temel birkaç sebebe dayandığı sayısal verilerle de desteklenmektedir. Türkiye’de kadınlar; diğer toplumlara göre toplumsal cinsiyet eşitliğinde, işgücüne katılmada, istihdamda son sıralarda yer alırken, işsizlikte ilk sıralarda yer almaktadırlar. Bu durum, şüphesiz hem mikro düzeyde aile ekonomisinin, hem de makro düzeyde ülke ekonomisinin gelişimi için negatif etkiler içermektedir.



Şekil 1. Cinsiyete göre aylık ortalama brüt ücret dağılımı.

Bu hususta bir ülkenin içindeki eğitim sisteminin önemi ve kadınların eğitilmesinin ne kadar önemli olduğu ortaya çıkmaktadır. Atarlık düşünce sisteminin belirli düzeyde kırılması, kadınların hem kültürlü bir eş ve anne, hem de bir girişimci/çalışan olarak istihdam edilmesinin temelini eğitim oluşturmaktadır. Devlet politikalarının yanı sıra sivil toplumun örgütlenerek, başta eğitim olmak üzere kadınlara yönelik uygulanacak politikalarda söz sahibi olması ve kadının durumunu iyileştirici faaliyetlerde bulunması büyük önem taşımaktadır. Kadın girişimciliğinin teşviki ile kadın yöneticilerin sayısı ve temsil ettiği kurumun sağlayacağı istihdam rakamları ülke ekonomisi için büyük bir destek olacak, eş zamanlı olarak da kadının statüsünü geliştirici etkiler oluşturacaktır. Aynı zamanda başka birine ait bir işletmede istihdam edilmiş kadınlar için de çalışma saatleri, verilecek izinler ve bu süreç içerisinde işverenlere göre oluşacak kayıplar, uygun politikalar ile düzenlenirse, kadınlara 'ilk işten çıkarılacak olan grup' olarak bakılması daha azalacak ve birçok kadın iş hayatı içerisinde daha sağlam şekilde ayakta kalabilecektir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3.Yöntem

Bu bölümde araştırma problemine uygun olarak seçilen araştırma modeli, evren ve örneklem, veri toplama teknikleri ve verilerin analizi hakkında bilgi verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada nitel araştırma modeli kullanılmıştır. Nitel araştırmalarda bir durumu ya da olayı derinlemesine, ayrıntılı olarak çalışmak önemlidir. Gerçeklik, zamana, koşullara ve ortama bağlı bir olgu olarak görüldüğü için incelenen olgu veya olayları etkileyen etmenlerin, bunların birbirleriyle etkileşimlerinin bütüncül olarak açıklanması ve yorumlanması önemli görülmektedir. Çünkü nitel araştırmada durumu şekillendirip ona katkıda bulunanlar katılımcılar olduğu için araştırmanın değişkenleri de katılımcıların kendileri olmaktadır (Şimşek ve Yıldırım,2003).

Çalışmada Akdeniz ve Güneydoğu Anadolu Bölgesinde istihdam ve girişimcilikle ilgili alakalı çalışmalar yapan kadın odaklı STK'ların, kadın istihdamı ve girişimciliği ile ilişkisi araştırılmıştır. Bu sebeple çalışmanın yapısına nitel araştırma modeli uygundur. Nitel araştırma modellerinden ise durum çalışması seçilmiştir.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırma evrenini 2015 yılında Akdeniz ve Güneydoğu Anadolu bölgesinde daha önceden belirlenmiş 5 ilde (Adana, Mersin, Adıyaman, Gaziantep ve Şanlıurfa) yer alan 190 kadın odaklı STK oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise; belirtilen illerde bulunan, araştırma evreni içinden seçilen 25 (her ilde 5'er adet) kadının istihdamına ve girişimciliğine yönelik faaliyet gösteren kadın odaklı STK ve bu STK'lar aracılığıyla istihdam edilmiş ve girişimci olmuş 16 kadın kursiyer oluşturmaktadır. Bu araştırmada amaçlı örneklem yöntemlerinden benzeşik örneklem tercih edilmiştir. Kuruluşlardan hangilerinin araştırmaya dâhil edileceğinin belirlenmesinde üç aşama takip edilmiştir. İlk önce aktif olarak faaliyet gösteren kadın odaklı STK'lar tespit edilmiş, daha sonra bunların hizmet alanları ve hizmet götördükleri kitle belirlenmiş ve son olarak da belirtilen illerdeki İl Dernekler Müdürlüğü'nün tavsiyelerine önem verilmiştir.

3.3. Verilerin Toplanması

Bu çalışmada araştırma problemine uygun olarak veri toplama tekniklerinden görüşme tekniği uygulanmıştır. Çünkü görüşmede derinlemesine bilgi almak amaçlandığı için form ya da anketlere yansımaya ipuçları görüşme esnasında edinilebilir. Yapısına göre görüşme türlerinden yarı yapılandırılmış görüşme kullanılırken kişi sayısına göre ise bire bir görüşme türü tercih edilmiştir. Görüşme öncesinde görüşme yapılacak kişilerden randevu alınmış, onların uygun gördüğü gün ve saatte kendi mekanlarında veya telefonla görüşme sağlanmıştır. Görüşme soruları kuruluş yöneticileri ve kursiyerler için 23 adet sorudan oluşmaktadır. Kodlar doğrultusunda görüşülen kişilere açık uçlu sorular sorulmuş olup, katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek için ise kapalı uçlu sorulardan yararlanılmıştır. Araştırma soruları hazırlanmadan önce Adıyaman il merkezinde faaliyet gösteren altı adet kadın derneği ile yüz yüze görüşülerek kuruluşları, faaliyetleri, amaçları vb. ile ilgili bilgiler alınarak ön bir pilot çalışma yapılmıştır.

Bu pilot çalışmayla soruların bir kısmı oluşturulmuştur. Ayrıca soruların hazırlanmasında diğer araştırmacıların çalışmalarından da yararlanılmıştır (Menteş, 2008; Küçüköğlü, 2004; Gök, 2014). Görüşme verilerinin kaydedilmesinde görüşme yapılacak kişilerden mutlaka izin alınarak görüşmeler kayıt cihazına alınmış ve ayrıca görüşme verileri not alınmıştır. 60 dk. süren görüşmeler olduğu gibi ortalama 30 dakika süren görüşmeler de olmuştur.

3.4. Verilerin Analizi

Görüşme esnasında kullanılan soruların ve tekniğin, açık uçlu ve yüz yüze olması sonucunda elde edilen verilerin çeşitliliği, verilerin belirli başlıklar altında toplanarak incelenmesini zorunlu kılmaktadır. Elde edilen verilerin her biri belirlenmiş kodlar altında toplanmış ve niteliksel analiz yöntemiyle değerlendirilmiştir. İlk olarak görüşmecilerin demografik özellikleri incelenmiş ve gerekli bulgular şehir bazında ortaya konulmuştur. Sonrasında ilk kod, 'kadın odaklı STK'ların kurumsallığı' başlığı olarak oluşturulmuştur. Kadın odaklı STK'lar kanuni temellere dayanan kurumlar olmasına rağmen, kurumsallık kavramı tamamen farklı bir durumdur. Kurumsallığın temel şartı kurumun işleyişinin kişilerden bağımsız hale gelmesi olduğundan, genellikle sadece yöneticisiyle anılan/tanınan STK'ların kurumsallık

kavramına ne kadar uygun faaliyetler içerisinde oldukları ile alakalı veriler bu başlık altında toplanmıştır.

Kadın odaklı STK'lar kaynak bulmak, mevcudiyetlerini devam ettirmek, toplum yapısıyla uğraşmak ve tüm bu sınırlayıcı engellerle uğraşırken aynı zamanda kadınların istihdamına ve girişimciliğine yönelik faaliyetlerde de bulunmak zorundadırlar. Bu yüzden ikinci kod, 'kadın odaklı STK'ların sınırlılıkları' olarak belirlenmiştir.

Kadın odaklı STK'ların yapmış oldukları faaliyetlerin belirlenmesi zaten bu çalışmanın ana amaçlarından biridir. Bu yüzden üçüncü kod 'kadın odaklı STK'ların faaliyetleri' başlığıyla oluşturulmuş ve kadın odaklı STK'ların kadınlara yönelik girişimcilik, istihdam içi ve istihdam dışı faaliyetleri bu kod altında toplanarak incelenmiştir.

Kadın odaklı STK'ların yapmış oldukları faaliyetler ve düzenlemiş oldukları kurslar vasıtasıyla kadınların özgüvensiz, ekonomik bir geliri olmayan ve erkeğe bağımlı olan pozisyonlarından sıyrılıp ekonomik geliri olan, özgüvenli ve erkeğin hegemonyasından çıkmaya başlayan özgür kadınlar olarak toplum içerisinde yer alma potansiyelleri artmaktadır. Kadın odaklı STK'ların bu dönüşüme ne kadar etkisi olduğu ile alakalı veriler dördüncü ve son kod olan 'kadın odaklı STK'ların kadınların çalışma yaşamına etkileri' başlığı altında toplanmış ve bulgular ortaya konulmuştur.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4.Bulgular Ve Tartışma

4.1. Görüşülen Kişilerin Genel Özellikleri

Bu araştırmada ekonomik ve sosyal açıdan belirli karakteristik yapıları olan iller seçilerek araştırmamıza dahil edilmiştir. Akdeniz Bölgesinden Adana ve Mersin, Güneydoğu Anadolu bölgesinden Adıyaman, Gaziantep ve Şanlıurfa illerindeki kadın odaklı STK'ların yöneticileri ile ve bu STK'ların hizmetlerinden yararlanan kursiyer kadınlarla görüşülmüştür. Araştırma planında aktif faaliyetlerde bulunan 25 STK yöneticisiyle ve de 25 kursiyer ile görüşme olmasına rağmen görüşülen bazı STK'ların mezun vermemiş olmaları gerekçesiyle kursiyer sayısı 16'da kalmıştır.

Çalışmanın bilimselliğinin ve görüşülen kişilerin şahsi görüşlerinin korunması amacıyla görüşmecilerin isimlerinin saklı kalmasına özen gösterilmiştir. Dolayısıyla isim kodlamaları şehir adı ve kişinin pozisyonuna göre (Yönetici için: Y, kursiyer için: K) yapılmıştır. Örneğin Mersin Y1; Mersin' de bulunan AGİP'in yöneticisi ile yapılan görüşmeyi ifade etmektedir. Görüşme içinde geçen isimler ise baş harfleri olacak şekilde kısaltılmıştır. İllere göre görüşülen STK'lar ve ilgili kodlamalar Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3.

Görüşülen Kadın Odaklı STK'ların Tablosu⁶

KOD	Mersin	Adana	Gaziantep	Şanlıurfa	Adıyaman
Y1,K1	AGİP	Adana Soroptimist Klb.	KAMER	Kadın Derneği	KAMER
Y2,K2	BKD	İş ve Mes.Sahibi KadınlarDerneği	Gaziantep TOBB Kad.Giriş.Kurulu	KAMER	AİKAD
Y3,K3	GİŞKAD	İŞKAD	Üveyka Kadın Derneği	Kadın Merkezi	AKİD
Y4,K4	Tarsus Anıt Lions Kulübü	Kadın Eli Derneği	Türk Kadın Birliği	Kadın Kalkındırma Derneği	KSGD
Y5,K5	Tarsus Şelale Soroptimist Klb.	KAGİD	ÇATOM	ÇATOM	ÇATOM

⁶ Çalışmada görüşülen kadınların tamamının yönetici pozisyonunda olması, bu yöneticilere bağlı diğer şubelere de erişim olanağı sağlamış, listede bulunan ve Türkiye geneli çalışma yapan Kadın odaklı STK'lar da (KAMER, ÇATOM) ele alındığında yaklaşık 90 adet kuruluşun faaliyetleri ile ilgili bilgiye ulaşılmıştır.

4.1.1. Yöneticilerin ve kursiyerlerin demografik özellikleri

Tablo 4’de STK yöneticilerinin ve kursiyerlerin demografik özelliklerinin dağılımı görülmektedir.

Tablo 4.

STK Yöneticilerinin ve Kursiyerlerin Demografik Özellikleri

Katılımcıların Demografik Özellikleri		Görüşme Yapılan İllerdeki Katılımcı Sayıları									
		Mersin		Adana		Adıyaman		Şanlıurfa		Gaziantep	
		Y*	K ⁺	Y	K	Y	K	Y	K	Y	K
Yaş	21-30		2		2	1	3	1	1		2
	31-40	1	1	3	1	1	1	1	1		1
	41-50	4	1	2		3		2		5	
	61 ve üstü							1			
Eğitim	İlköğretim		1								1
	Lise		3	1	2	2	2		1	1	2
	Üniversite	5		4	1	3	2	5	1	4	
Medeni Durum	Evli	2	3	3	2	3	1	3	2	2	2
	Bekar	3	1	2	1	2	3	2		3	1
	Boşanmış										
Gelir Durumu	Düşük Gelirli					1	1				
	Orta Gelirli	1	3	3	3	4	3	4	1	2	3
	Yüksek Gelirli	4	1	2				1	1	3	

*Yönetici: Y , ⁺Kursiyer: K

Görüşme yapılanların tamamının cinsiyeti kadındır. STK yöneticilerinin büyük bir kısmının; 41-50 yaş arasında orta yaşlı, üniversite mezunu, yarısının evli ve yarısından fazlasının ise yüksek gelirli olduğu araştırma bulgularında göze çarpmaktadır. Bu bulgular literatür ile ters düşmemektedir. STK’ların yönetici kadrosunda çalışan kadınların büyük kısmının üniversite mezunu olduğu, yaş aralığının orta yaş üstünde olduğu, çoğunun evli olduğu ve başka bir işte çalıştıkları daha önce yapılan bir çalışmada da tespit edilmiştir (Gök, 2014: 29).

Bu sonuçların, Maslow’un “İhtiyaçlar Hiyerarşisi’nde” belirttiği hiyerarşik yapıya uygun olduğu söylenebilir. Çünkü Maslow’a göre temel ihtiyaçlar karşılandıktan sonra kendini gerçekleştirme insanlar için en son ve en yüksek seviyedir (Maslow, 1970: 27). Maslow’un yaklaşımıyla kadın odaklı STK yöneticileri değerlendirildiğinde; “bu tip bir kuruluştaki yöneticilik sıfatıyla iş yapabilmek için önce bireyin kendi ihtiyaçlarını giderebilmesi; maddi, manevi ve kariyer olarak belirli bir noktaya gelerek doyuma ulaştıktan sonra başkalarına yardım

etmeye hazır olması” yorumuna ulaşılabilir. Elbette, bu koşulların sağlandığı bir pozisyona gelmek şüphesiz zaman gerektirecek ve kişinin yaşının ilerlemesine sebebiyet verecektir.

Mersin Y5, kuruluşları bünyesinde bulunan kişilerin kariyerleri hakkında şunları dile getirmiştir;

Soroptimist’te biz farklı meslek gruplarından 24 hanımız. Kurulduktan ilk beş yıl sonrasına kadar derneğimize aynı meslek grubundan ikinci bir kadın dahil olamıyor. İlk beş yıldan sonra, mesela ben aile hekimi olarak oradayım, farklı branşlar olabiliyor. Mesela kadın doğum uzmanı bir arkadaşım var. Mimar bir arkadaşımız var. Çocuk gelişimi bir öğretmenimiz var. Beden eğitimi bir öğretmenimiz var. Mühendis bir arkadaşımız var. Yöneticimiz yazar. “Anılarla Tarsus Yemekleri” diye bir kitabı var, o da yemek ve mutfak konusunda derslere katıldı. Daha önce pastane işletmeciliği yapmış S.O. var. F.Ü.D. mimarımız bizle beraber. Avukat A. A. K. var. Diş hekimi arkadaşımız var (Mersin Y5 ile kişisel görüşme, 06.07.2015).

Bu kadınlar iyi eğitilmiş ve kendi işlerini kurmuş kadınlar olup, iş hayatına katılmak ve sosyal hayat içerisinde kendilerine daha sağlam bir yer temin etmek isteyen kadınların, kendilerini geliştirmelerine gönüllü olarak yardımcı olmak amacını taşımaktadırlar. STK yöneticisi kadınların önemli bir kısmı kendileri için bireysel anlamda elde edebilecekleri başarıları elde etmiş olmalarına rağmen toplumsal yararı düşünerek Altruistik/diğerkâm bir davranış sergilemekte ve toplumdaki başka bireylere de ekonomik veya sosyal destek sağlamak suretiyle onların ekonomik veya sosyal gelişimlerine katkıda bulunmaya çalışmaktadırlar. Ancak bir kısım STK yöneticilerinin sivil toplum faaliyetlerini şahsi kariyer basamaklarını ilerletmek açısından bir araç olarak kullandıklarına da rastlanmıştır. Katılımcılardan bazıları bu husustaki niyetlerini açıkça beyan etmişlerdir.

Yine Tablo 3’de kursiyerlerin büyük bir kısmının; 21-30 yaş arasında, lise mezunu, yarısından fazlasının evli ve orta gelirli olduğu görülmüştür. Türkiye’de yapılan diğer araştırmalarla karşılaştırıldığında sonuçların paralellik gösterdiği anlaşılmaktadır. Örneğin KaraÖmer’in (2014: 58) Hatay ilindeki çalışmasında 26-40 yaş grubunun ağırlıklı olduğu ve girişimcilik eğilimi gösteren kadın kursiyerler arasında evli olanların daha fazla olduğu saptanmıştır. Koparan’ın ve Kahraman’ın (2016: 11) Amasya ilindeki çalışmasında girişimci aday kadın kursiyerlerin büyük çoğunluğunun lise mezunu ve evli olduğu sonucu elde edilmiştir.

Kursiyerlerin genelinde lise mezunu olmaları ve çeşitli sebeplerle üniversiteyi okuyamamış olmaları bir iş bulma konusunda zorluk çekmelerine sebep olmaktadır. Aynı zamanda kursiyerlerin genel olarak evli olması, kurslara katılım amaçlarını evin

düzenini sürdürmek, evin ekonomisine katkıda bulunmak, daha rahat yaşamak ve çocuklarına daha iyi bir gelecek sağlamak için daha çok bireysel kazanç elde etmek yönünde şekillendirmektedir.

Görüşülen kursiyerlerin kurs öncesi herhangi bir geliri olmayıp, kurslar sonrasında bir istihdam sağlanabildiyse büyük çoğunluğunun orta gelirli kadınlardan oluştuğu tespit edilmiştir. Kursiyerlerin gelir düzeyindeki bu farklılığın kurs veya proje çalışmalarında edindikleri uzmanlık alanı ve bu alanla ilgili girdikleri veya kurdukları işlerde başarılı olup olmadıklarından kaynaklandığı düşünülmektedir.

4.1.2.Kadın odaklı STK'ların kurumsallığı

STK yöneticileriyle yapılan görüşme neticesinde 25 kuruluşun ortalama olarak 3-34 yıl arasında faaliyet göstermekte olduğu, üye sayılarının 20-200 arasında değiştiği, sadece Adıyaman Y1,Y5; Gaziantep Y1,Y5 ve Şanlıurfa Y2,Y5'in sözlerinden gönüllü çalışanların yanı sıra tam zamanlı ve yarı zamanlı ücretli çalışanların olduğu da anlaşılmıştır. Diğer kuruluşlardaki çalışanların hepsi gönüllü çalışmaktadır. İstanbul ve Kocaeli şehirlerinde daha önceden yapılan bir araştırma da bu bulguları destekler şekildedir. Menteş (2008:116) tarafından belirtilen illerde 8 sivil kadın toplum kuruluşu bünyesinde çalışan kadınları kapsayan çalışmada da kuruluşlarda gönüllü çalışanların olduğu kadar tam zamanlı ve yarı zamanlı ücretli çalışanlarında olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kuruluşların amaçları arasında kadınlara meslek kazandırma, kadın bilincini ve kimliğini koruyup geliştirme, kadının sosyal ve kültürel haklarını koruyup geliştirme, kadına karşı ayrımcı uygulamaların sona ermesi ve kadının girişimciliğinin artması yer almaktadır.

Adıyaman'da faaliyet gösteren ve görüşülen diğer kadın odaklı STK yöneticilerinin aksine lise düzeyinde eğitim seviyesine sahip, ev hanımı ancak zengin bir eşi olan ve kendisinin toplum içerisinde çektiği sıkıntıları diğer kadınlarında çekmemesi için çabalayan Adıyaman Y2, yöneticisi olduğu kuruluşun amaçlarını şöyle anlatmıştır:

Derneğimizin ana amacı ilk olarak girişimci kadın sayısını arttırmaktı, tabii sonrasında bu amaca sağlık, şiddet ve eğitimi de ekledik. Kadınlarımızın haklarını bilmesi, iş yapabilmesi, kültürel olarak zenginleşerek istihdam edilebilmesi bizim için çok önemlidir. Tüm çalışmalarımız da bu amaca yöneliktir (Adıyaman Y2 ile kişisel görüşme, 01.04.2016).

GAP projesinin bir yan ürünü ve 9 ilde 44 şubesinin olduğu öğrenilen STK'nın Gaziantep şube sorumlusu ve bir öğretmen olan Gaziantep Y5 kuruluşun amaçlarını şöyle ifade etmiştir:

Genelde illerin yoksul kesiminin yaşadığı mahallelerde kurulan merkezimizin temel amacı, kadınların problemlerini görmelerini sağlamak, kadın istihdamını, girişimciliğini artırarak kadını güçlendirmek ve fırsat eşitliğinin sağlanmasına katkıda bulunmak, kadınlara ne yapacaklarını değil, hangi koşullarda neler yapabileceklerini göstermektir (Gaziantep Y5 ile kişisel görüşme, 04.03.2016).

Kadın odaklı sivil toplum kuruluşları ile ilgili yapılan gerek yurtiçi, gerekse yurtdışı çalışmalarında da kuruluşlarının amaçları ve kadınlar için gerçekleştirmek istedikleri katkılar genel olarak büyük benzerlikler içermektedir (Rowlands, 1997; Haider ve Akhtar, 1999; Menteş, 2008; Gök, 2014; Ahamad, Hemlata ve Narayana, 2015).

Betty Friedan'ın 1963'te kaleme aldığı *The Feminine Mystique* (Kadınlığın Gizemi) adlı eserinde ortaya koyduğu 'adı olmayan sorun' aslında kadınları aktif olarak 'bir şeyler yapmaya' yönelten hissiyatı özetler niteliktedir. Friedan'a göre 'adı olmayan sorun'; kadınların sadece ev hanımı ve annelik görevleriyle sınırlı kalmalarının sonucunda yaşadıkları mutsuzluk ve hayal kırıklığıdır. Bu durumu iyileştirmek ise liberal feminizm kuramını kurumsallaştıran düşünürlerden olan Mary Wollstonecraft'ın belirttiği üzere gerçek anlamda eğitim ve eleştirel düşüncenin geliştirilmesi ile kadınların tinsel olarak yetişmeleri ve ruhsal olarak gelişmeleri ile mümkün olacaktır (Donovan, 2001). Kadın odaklı STK'ların faaliyetleri de temelde, zaten eğitim nedeniyle sıkıntı yaşayan kadınların en azından sosyal hakları konusundaki bilgi eksikliklerinin giderilmesi, kendilerini sorgulamaları ve kendi potansiyellerini fark etmeleri üzerine kuruludur.

Görüşülen kuruluşların geneli kuruluşlarına üyelik konusunda herhangi bir kriter aramadığını belirtmiş ancak katılımcıların demografik özelliklerinde adı geçen Mersin Y5, kuruluşları bünyesindeki üyelerin kariyerli farklı meslek gruplarındaki kadınlardan oluştuğunu bildirmiştir. Aynı şekilde Adana Y2 ve Y3, üyelerinin iş ve meslek sahibi kadınlardan oluştuğunu dile getirmiştir. Adana Y3 ise üye profilinin yüzde 70 girişimci işverenlerden, yüzde 30 ise üst düzey profesyonel yöneticilerden oluştuğunu söylemiştir. Ayrıca Gaziantep Y2, üyelerinin iş yeri sahibi kadınlardan ve akademisyenlerden oluştuğunu beyan etmiştir.

Yukarıda adı geçen 5 kuruluşun diğerlerinden farklı üyelik kriteri belirtmesinin nedeni kadınlara yönelik açılan mesleki eğitim kurslarında bu kişilerin eğitimci olarak yer alması ya da işveren pozisyonunda olduklarından dolayı, eğitim almış kursiyerleri kendi bünyelerinde çalıştırma imkânına sahip olmalarıdır. Farklı bölgeleri ele alan bir çalışmada da benzer sonuçların ortaya çıktığı görülmektedir. Marmara bölgesinde görüşülen kadın odaklı STK'ların genelinde üyelik için şart aranmasa da, bazıları özel şart aramaktadır. Örneğin, istihdam ve girişimcilikle ilgili kadın odaklı STK'ların üye koşulları arasında belirli bir meslek sahibi olma ya da bir iş yerine sahip olup belirli sayıda kişiyi istihdam etmesi gibi şartlar aranmaktadır (Menteş, 2008:131).

Hedef kitlelerinin girişimci adayları ev kadınları ve genç kızlar olduğu öğrenilen kadın odaklı STK'ların düzenledikleri etkinlikleri bu kişilere gazete, görsel basın, işitsel basın, internet, telefon, faks, üyelere bildirim, ortak kurumlar ve hane ziyaretleri vasıtasıyla bildirdikleri öğrenilmiştir. Yöneticilerin bu konuda verdikleri yanıtlarla kursiyerlerin yanıtları birbirine paraleldir. Ancak ağırlıklı olarak kursiyerlerin bölgelerinde faaliyet gösteren kadın odaklı STK'ların varlığından ve kuruluşların faaliyetlerinden arkadaşları vasıtası ile haberdar oldukları bilgisine de ulaşılmıştır.

Görüşmeler esnasında kuruluşların genelinin mali kaynaklarının üye aidatlarından, yapılan projelerden, bağışlardan, odalardan ve kuruluş yöneticilerinin şahsi bütçelerinden geldiği, bu mali kaynakların kuruluşların muhtelif ödemelerinde ve kadınlar için sosyal fayda sağlayacak çalışmalarda kullanıldığı öğrenilmiştir.

Diğer kuruluşlardan farklı olarak Güneydoğu ve Doğu Anadolu Bölgelerinde 23 ilde ve ilçede şubeleri olan Şanlıurfa Y2, Gaziantep Y1 ve Adıyaman Y1 genel olarak mali kaynaklarının nereden geldiği ve nerelerde kullanıldığı sorusunu ortak verdikleri cevap şu şekildedir:

Vakıf olarak hem kendi kaynaklarımızı yaratma, hem de kadınlara iş imkânı sağlama konusunda ciddi adımlar atıldı. Çeşitli illerde üretim atölyeleri kuruldu. Ağrı'da çini, Hakkâri'de seramik, Kars da keçe atölyesi, Tunceli'de pansiyon işletme, Antep'te kutnu dokuma, Diyarbakır'da Hasanpaşa Hanında Cafe gibi... Gelir kaynaklarımızın bir kısmı buradan. AB, UNFPA, SIDA vb... bir kısım gelir de buralardan. Kaynakları Acil destek Hattı, Üretim, Farkındalık, Hane ziyaretleri ve Erken Çocukluk Eğitimi programlarının uygulanması için kullanıyoruz (Şanlıurfa Y2, Gaziantep Y1 ve Adıyaman Y1 ile kişisel görüşme, 18.01.2016).

Adıyaman Y5'in aynı soruya verdiği yanıt şöyledir:

Derneğimizin mali kaynakları genel olarak projelerden gelmektedir. 2008, 2009, 2010 ve en son olarak 2013 SODES ve Dünya Bankası ile yapmış olduğumuz projeler sonucunda gelen mali destekleri kadınlarımıza yardım amaçlı olarak kullanıyoruz. Özellikle Adıyaman'ın en fakir mahalleleri için gıda yardımı ve maddi yardım yapmaya çalışıyoruz. Belirli bir üye aidatımız var ama inan ki bu aidatları almak neredeyse mümkün değil. Elbette aidatı ödeyemeyen üyelerimiz de bize başka şekilde yardımcı olarak, desteklerini sürdürmeye devam ediyorlar (Adıyaman Y5 ile kişisel görüşme, 08.03.2016).

Adıyaman Y3 içinde buldukları durumu ise şöyle anlatıyor:

Herhangi bir destek ve gelirimiz yok. Yapılan tüm harcamalar bireysel çabalarla ortaya çıkmaktadır. Daha önceleri projelerden destek geliyordu; yalnız şu anda devam eden bir projemiz yok. Eğer bir destek olsaydı, bu kaynağı en çok kadınların eğitimine harcamak isterdik. Mesleki kurslar açarak, eğitim ve girişimciliği sağlamak; aynı zamanda şiddet görmüş mağdur kadınlarımızı istihdam etmek en başlıca isteklerimiz arasındadır (Adıyaman Y3 ile kişisel görüşme, 08.03.2016).

Kuruluş yöneticilerinin sözlerinden, kadın odaklı STK'ların en büyük sıkıntılarının birinin mali destek olduğu anlaşılmaktadır. Ancak bu koşullar altında bile STK yöneticilerinin ve üyelerinin faaliyetlerini devam ettirme hususundaki çabaları da gözden kaçmamaktadır.

Görüşülen STK'ların düzenledikleri kurs ve benzeri etkinliklerde Üniversite, İŞKUR, MEB, STK, Özel, Vakıf ve Belediyeler ile işbirliği içinde oldukları, zaman zaman bir araya geldikleri bilgisine ulaşılmıştır. Esasında sadece yurtiçi ile sınırlı kalmadan, yurtdışı ile de bağlantıya geçebilmek gerek sosyal, gerekse ekonomik bazı faydalar sağlayabilecektir. Genel olarak Türkiye geneli kuruluşların veya eğitim seviyesi yüksek yöneticileri/üyesi olan kuruluşların yurtdışında bulunan, kadın istihdamı ve girişimciliği ile ilgilenen kuruluşlarla ilişkilerinin iyi düzeyde olduğu öğrenilmiştir. Ancak çoğu kadın odaklı STK'nın gerek yöneticilerinin, gerekse üyelerinden hiçbirisinin yabancı dil bilmediği için yurt dışındaki kuruluşlarla bağlantıya geçemedikleri ya da geçmek için herhangi bir çaba sarf etmedikleri de görüşmeler esnasında anlaşılmıştır.

Adıyaman Y3 işbirliği içinde oldukları kuruluşları şu şekilde özetlemiştir:

Genel manada ulusal kuruluşlardan; Kadın Koalisyon, Bursa Nilüfer Belediyesi, Adıyaman Üniversitesi, Adıyaman Valiliği, Küçük Millet Meclisi, Adıyaman Belediyesi, Adıyaman Kalkınma Platformu, Kadın Dostu Kenti, Mor Çatı, Kent Konseyi, Sivil Toplum Geliştirme Merkezi (STGM), Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü, Gönül Elçiliği Derneği, Türk Odalar ve Borsalar Birliği ve son olarak KAMER ile sürekli bağlantı içerisindeyiz. Ayrıca İngiltere, İspanya ve Almanya'daki kuruluşlarla da zaman zaman yazışma yapıyoruz (Adıyaman Y3 ile kişisel görüşme,08.03.2016).

Adıyaman Y4 farklı kuruluşlarla olan ilişkilerini şöyle açıklamıştır:

Birçok dernek ile bağlantımız var. Özellikle sivil toplum geliştirme merkezleri ile 2004'ten beri çalışma içerisindeyiz ve birçok çalışmaya imza attık. Mesela girişimlerimiz sonucunda 2009 senesinde Adıyaman, 'Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu' kurulan ilk beş ilden bir tanesi oldu. Hizmet için elimizden geleni yapmaya çalışıyoruz. Zaten yurtiçiyle gereği kadar meşgul olduğumuzdan, yurt dışı ile bir bağlantıya gerek duymuyoruz (Adıyaman Y4 ile kişisel görüşme, 09.03.2016).

Adıyaman Y5 diğer kurumlarla olan ilişkisine dair şunları belirtmektedir:

Birçok dernek ile bağlantımız var ama genel olarak tek başımıza hareket etmeye çalışıyoruz. Ama en fazla olarak halk eğitim ile koordinasyon içerisindeyiz. Ayrıca valiliğimiz de bize birçok konuda yardımcı olmaktadır. Herhangi bir yabancı dil bilmediğimizden dolayı da yurt dışı ile ilgili bir bağlantımız yoktur. (Adıyaman Y5 ile kişisel görüşme, 08.03.2016).

Adana Y4'ün konuyla ilgili yorumu şöyledir:

“Kendi yerel projelerimizle de çalışabiliyoruz. Yurt dışına gerek yok (Adana Y4 ile kişisel görüşme, 10.03.2016).”

Görüşülen kuruluşlar açtıkları kurslar için gerekli olan eğitimcilerini, genellikle üyelerinin arasından, üniversiteden ve halk eğitim merkezinden talep ettiklerini ayrıca açılan kursların sonunda eğitim etkinliklerinin değerlendirmesini anket yoluyla veya şifahi olarak yaptıklarını belirtmişlerdir.

Kuruluşların kadınlara yönelik düzenledikleri etkinliklerde bilgisayar, internet, tepegöz, projeksiyon gibi eğitim materyali kullandıkları hem yöneticilerin hem de kursiyerlerin tamamı tarafından ifade edilmiştir.

Kadınlara yönelik düzenledikleri etkinliklere katılacak olan kadın kursiyerlerde eğitim, yaş gibi belli şartlar arayan kuruluşlar olduğu gibi herhangi bir şart aramayan kuruluşlar da olduğu öğrenildi. Bu konuyla ilgili olarak belli şartlar arayan kuruluşlardan Mersin Y3 şöyle söylemiştir:

Yapılan her projeye göre katılımcı hedef kitle özellikleri değişiklik göstermektedir. Girişimcilik kursunda yaş aralığı 19-29 arası olsun diyor KOSGEB. Fakat diğer kurslarda yaş sınırı yok (Mersin Y3 ile kişisel görüşme, 04.03.2016).

Adana Y5'in bu konudaki yorumu şöyledir:

“İlkokul mezunu olması yeterli. İhtiyacı olanları daha çok tercih ettik (Adana Y5 ile kişisel görüşme, 10.03.2016).”

Kadın odaklı STK'ların kadının istihdamı ve girişimciliği ile ilişkisini görmek amacıyla sorduğumuz “Vermiş olduğunuz eğitimler sonucunda sertifika veriyor musunuz? Verdiğiniz sertifikalar Meslek kuruluşları veya Milli Eğitim Bakanlığı tarafından onaylı mıdır ve kadınların iş yeri açmasına yetiyor mu? sorularına verilen bir kaç ortak yanıt aşağıdadır:

“İş yeri açmaya uygun sertifika veriyoruz (Adana Y3 ile kişisel görüşme, 10.03.2016).”

Aynı kuruluşun kursiyerine sertifika alıp almadığı sorulduğunda verilen yanıt aşağıdadır:

Evet, sertifikamı aldım. Bu sertifika ile iş yeri açabilmek için gerekli koşulları yerine getirirsem, sorun yok. Çünkü Sertifikayı onaylayan kurumun belli şartları ve prensipleri var (Adana K3 ile kişisel görüşme, 10.03.2016).

Verilen kurslar sonucunda alınan belgeler kullanılarak işyeri açılmak istendiğinde, sertifikayı onaylayan kuruma göre değişiklik göstermekle beraber, belirlenmiş bazı kriterlerin sağlanması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Ancak bu durum belirli bir standardın yakalanması açısından gereklidir. Birçok ilde şubesi olan diğer bir kadın odaklı STK'nın hala sertifika vermemiş olması ilginç bir durumdur. Konuyla alakalı ortak yanıt şöyledir:

Kendi adıma resmi kurumlar nezdinde geçerli bir sertifika düzenlemedik. Ancak yaptığımız meslek edindirme, Türkçe dil öğrenme gibi kursları Halk Eğitim Müdürlüğü gibi kurumlarla birlikte düzenleyip kadınların ellerinde çalışma hayatında kullanabilecekleri belgeler olabilmesi için gayret ediyoruz (Gaziantep Y1, Şanlıurfa Y2 ve Adıyaman Y1 ile kişisel görüşme, 26.03.2016).

Aynı kuruluşların kursiyerlerine sertifika alıp almadıkları sorulduğunda verilen yanıt aşağıdadır:

“Katılımcı belgesi aldım (Gaziantep K1, Şanlıurfa K2 ve Adıyaman K1 ile kişisel görüşme, 26.03.2016).”

Mersin bölgesinde faaliyet gösteren ve resmi kurumlarla sıkı ilişkileri sonucunda sertifikaları geçerli olan farklı bir kuruluşun yöneticisi ve bu sertifikalar sayesinde kendi işyerini açan kursiyerin cevabı şu şekildedir:

“Evet, iş yeri açabilmek için onaylı sertifika veriyoruz (Mersin Y3 ile kişisel görüşme, 04.03.2016).”

“Evet, iş yeri açabiliyorum. Onaylı sertifika aldım. Girişimci oldum. Kendi kuaförlük dükkanımı açtım (Mersin K3 ile kişisel görüşme, 04.03.2016).”

Görüşmelerden edinilen bulgulara göre 25 STK'dan 16'sı iş yeri açmaya uygun sertifika verirken 9 kuruluş ise sadece katılım sertifikası vermektedir.

Kadın odaklı STK'lara yöneltilen sorulardan bir diğeri ise kurs sonrası eğitim alan kursiyerlerin istihdam ve girişimciliklerine yönelik faaliyetlerini takip edip etmedikleridir. Bu soruya ilişkin yapılan yorumlar aşağıdaki gibidir:

“Evet, takip ediyoruz. İşyeri açan kursiyerlerimizin açılışlarına katılıp, destek olmaya gayret ediyoruz (Adana Y1 ile kişisel görüşme, 16.05.2016).”

“Maalesef çok fazla takip edemiyoruz ancak kaç kişinin işe girdiğini ya da iş yeri açtığını bize bilgi verilerse biliyoruz (Gaziantep Y3 ile kişisel görüşme, 07.03.2016).”

Sistematik bir kayıt ve takip sistemimiz maalesef yok, kursiyerlerimiz bize istihdam veya girişimcilikleriyle ilgili geri dönüş sağarlarsa onları takip edebiliyoruz (Adana ile kişisel görüşme, 10.03.2016).

STK yöneticilerinin genel olarak ‘takip’ kavramından anladıkları mana; kursiyerlerinin bir işyeri açması durumunda kendilerine haber vermesi sonucu, o kursiyerin son durumunu öğrenmeleridir. Oysa takip mekanizmasının geliştirilmesi, yapılan kursların ve sertifikaların gerçekten işe yarayıp yaramadığını ya da kursiyerin sertifika almış olmasına rağmen neden bir girişimde bulunmadığının analizinde çok önemli bir yer tutmaktadır.

Bazı yöneticiler ise ilgili konuyu daha genel cevaplarla geçiştirmişlerdir:

“Onlardan gelen talepler doğrultusunda ilişki ve destek çalışmaları sürüyor (Gaziantep Y1 ile kişisel görüşme, 26.03.2016).”

Görüşmeler esnasında sorulan bir diğer soru toplumda destekleyicileri tarafından nasıl algılandıkları sorusudur. Bu soruya verilen yanıtlar aşağıdaki gibidir:

“Yardımcı olduğumuz kadınların ve ailelerinin bize karşı tepkisi gayet iyi, olumlu (Adıyaman Y2 ile kişisel görüşme, 01.04.2016).”

Destekleyicilerimizin saygı duyduğu bir noktada olduğumuzu aynı zamanda yükselen bir ivme ile devam ettiğimizi ifade edebilirim (Adana Y3 ile kişisel görüşme, 10.03.2016).

Genel olarak kadınlarla alakalı faaliyetlerin esasıyla iki kutuplu bir tepki yarattığı tespit edilmiştir. Bunlardan ilki; kadınların, yapmış oldukları faaliyetler vasıtasıyla kendilerine getirileri olan bu kurumları desteklemeleri, ikincisi ise eğitim seviyesi düşük olan ailelerde ataerkil anlayışın bir sonucu olarak erkeklerin bu kurumlara karşı çıkmasıdır. Sorunun içeriği ‘destekleyicileri’ kapsadığından sadece bu yönlü cevaplara yer verilmiştir.

“Destekleyicilerimiz tarafından toplumda çok ilgi görüyoruz. (Mersin Y5 ile kişisel görüşme, 06.07.2015).”

“İlimizin protokolünde yer alan bir dernek olarak yaptığımız projelerle itibarlı ve güçlü olarak değerlendiriliyoruz (Şanlıurfa Y5 ile kişisel görüşme, 04.03.2016).”

İlgilendiğimiz insanlarla aramız gayet iyi. Özellikle çok fakir ve çingene olarak tanımlanan gruplarla çalıştığımızdan ve bu insanlar toplumdaki soyutlanmış olduklarından dolayı, uzatılan her yardım eli büyük bir etki yaratıyor. Bundan dolayı mutluyuz ve rekabet gibi bir derdimiz yok. Sadece işimizi yapıyoruz. (Adıyaman Y5 ile kişisel görüşme, 08.03.2016).

Diğer bir soru; kuruluşların kadınlarla ilgili gelecekte yapmayı planladıkları faaliyetlerin ne olduğu ile alakalıdır.

“Kadın girişimciliği, istihdam ve gençler bizim için çok önemli, özellikle bu alanlarda çalışmalarımız devam edecek (Adana Y1 ile kişisel görüşme, 11.05.2016).”

“Eğitim ve farkındalık çalışmaları, kursiyerlerin kendi derneklerini kurmalarını sağlamak, daha fazla kadını iş sahibi yapmak (Şanlıurfa Y5 ile kişisel görüşme, 04.03.2016).”

“Türkiye’nin demokratikleşmesine kadınların da her alanda katılımı ile katkı sağlamak (Gaziantep Y1 ile kişisel görüşme, 23.03.2016).”

Çoğu STK’nın verilen sorulara ‘politik ve hedefsiz’ olarak nitelenebilecek düzeyde cevaplar vermesi gerçek niyetlerinin ve gelecek planlarının öğrenilmesini zorlaştırmıştır. Gerçek manada cevap veren diğer kurumlardan bazılarının cevapları şu şekildedir.

Engellilerle ilgili bir proje yapmaktayız. Girişimcilik sertifikası vereceğiz. Kadınları tarıma yönlendirmek istiyoruz. (melengiç, zeytin, fıstık ağacı, çam ağacı dikerek

onları ilerde girişimciliğe yöneltmek istiyoruz. Güney Doğuyla ilgili ortak bir çalıştayda kırsaldaki kadınların tarımda güçlenmesi için çalışma yapıyoruz. Geçen ay Adıyaman Akpınar köyüne meyve ağaçları diktik. Adıyaman orman müdürlüğüyle ortak çalışma yaptık, Kadınlar onları toplayacak, bir kooperatif adıyla buluşacak, bir istihdam olacak (Adıyaman Y3 ile kişisel görüşme, 08.03.2016).

İğne oyası üzerinde duruyorum. Evde başörtüsü gibi şeyler yapıyorlar. Halk eğitimde böyle bir bölüm yok, atölye oluşturabilirsek kadınlar evden çıkmış olur. Çıraklık eğitimi müdürü ve halk eğitim müdürü ile de görüştüm. Vali beyin eşiyile de görüştüm. Yine kadınların istihdamına yönelik çalışmalar planlıyoruz (Adıyaman Y2 ile kişisel görüşme, 01.04.2016).

Kadınlara yönelik kurslara (el dokumacılığı, kilim, erişte atölyesi), seminerlere ve kampanyalara devam etmeyi planlıyoruz. Van'a kadınlara ne öğretebiliriz diye gittik. Van'a özgü el dokumacılığı, kilim, erişte ile ilgili atölyeleri gezdik, makineler nasıl onları öğrendik (Mersin Y5 ile kişisel görüşme, 06.07.2015).

Görüşmeler esnasında tespit edilen durum; kadın odaklı STK'ların iyi niyetlerle yola çıkmış, genel olarak her yaşa ve her kesime kapılarını açan, hitap ettikleri kesimden de pozitif karşılık alan, imkanları dahilinde eğitim materyalleri kullanarak kadınların hem kendi hakları hakkında bilgilendirilmesi, hem de zanaat ve el becerilerine dönük üretim faaliyetleri üzerinden istihdam sağlamaya çalışan, büyük oranda vermiş oldukları sertifikaların işyeri açma hususunda geçerliliği olan ama kurumsallaşma konusunda sıkıntılar yaşayan kuruluşlar olduğudur. Sadece etki bölgesi daha fazla olan, birden fazla şubesi bulunan ya da bir projenin çizdiği çerçeve ve dokümantasyon ile sınırlandırılmış kadın odaklı STK'larda elle tutulur bir kayıt bütünlüğüne ulaşılabilmıştır ve bu çalışma sonuçları içerisine eklenmiştir.

Özellikle etkinlik değerlendirmesi hususunda en fazla göze çarpan nokta herhangi bir bilimsel yaklaşımdan yoksun, girdi-çıktı-verim hesabı yapılmadan işletilmeye çalışan sistemdir. Her ne kadar STK yöneticilerinin ve üyelerinin gelecek ile ilgili planları, hayalleri ve söylemleri gayet olumlu olsa da ve bugüne kadar yaptıkları kurslar vasıtasıyla istihdam ettikleri kişi sayılarını 'kesinmiş gibi' verebilseler de, veri kayıtları çoğu STK'da telefon numaralarının yazılı olduğu ince bir defterden ibarettir. Bir kaç örnek dışında, özellikle de Doğu'ya gidildiğinde kursiyerlere verilen eğitimin herhangi bir faydaya dönüşüp dönüşmediği yani yapılan faaliyetin ve eğitimin verimi ile alakalı hatta kurslara katılan kişilerin kim olduğu ile ilgili tutarlı bir verinin dahi bulunmadığı tespit edilmiştir.

Çoğu STK ancak eğitim verdikleri kişilerden herhangi bir dönüş olursa son durumları hakkında bilgi sahibi olmakta, zaten düzgün bir kayıt sistemleri olmadığından dolayı da kimin, nerede, ne yaptığını takip edememektedirler.

Kadın odaklı STK'ların yapmış oldukları faaliyetler az ya da çok olsa dahi zaten bir çıkış kapısı arayan kadınlar tarafından kabul görmektedir. Evde sadece çocuk büyütme ve ev hanımlığı yapmak zorunluluğuyla baş başa kalan kadınlar için de faydalı olduğu şüphesizdir. Ancak aynı zamanda kadınlar ve STK yöneticileri/üyeleri arasındaki bağ karşılıklı fayda içermektedir. Kadınlar bu kuruluşlar vasıtasıyla farkındalıklarını geliştirmekte, yeni uğraşlar kazanmakta, eğer olabiliyorsa istihdam edilmekte; kadın odaklı STK yöneticileri/üyeleri ise bilinirliklerini arttırmaktadırlar. Hatta bu işi sadece siyasi güç elde etmek için kullanan ve aslında hiçbir faaliyeti olmayan kadın odaklı STK'ların da varlığı bilinen bir gerçektir.

4.1.3. Kadın odaklı STK'ların sınırlılıkları

Kadın odaklı STK yöneticilerinin kuruluşlarında yaşadıkları sıkıntılar görüşmelerden elde edilen bulgulara göre eğitim ve uzman eksikliğinden kaynaklanan engeller, ekonomik engeller, kurumsal engeller, rekabetten kaynaklanan engeller ve cinsiyet ayrımcılığından kaynaklanan engeller olmak üzere 5 farklı kategori altında toplanmıştır.

4.1.3.1. Eğitim ve uzman eksikliğinden kaynaklanan engeller

Görüşülen kadın odaklı sivil toplum kuruluşlarının yöneticilerinin çoğunun üniversite mezunu ancak birkaç örnek dışında beraber çalıştıkları üyelerin eğitim düzeylerinin düşük olması etkinliklerin yapılmasında, proje hazırlığında ve uygulamaya konmasında sorun teşkil etmektedir. Örneğin Avrupa Birliği destekli projelerin hazırlanması ve uluslararası kuruluşlarla işbirliği yapılabilmesi için İngilizce bilen bireylerin bulunması bir zorunluluk haline gelmektedir. Bu olanağa sahip olmayan kadın odaklı STK'lar sadece yerel projeler, kaynaklar ile sınırlı kalmasına sebep olmakta, zaten ekonomik kaynak eksikliği olan kuruluşların ekonomik anlamda bir alternatif geliştirememeleri ile sonuçlanmaktadır.

Kadınların eğitilebilmesi için öncelikle o bölge içerisinde eğitimcilerin olması doğal bir gerekliliktir. Kurs eğitmenleri için STK'lar kendi üyelerinden, üniversitelerden, halk eğitimden ve benzeri kuruluşlardan yardım aldıklarını belirtmektedirler. Eğitimcilik yapabilecek kalifiye bireylere ulaşma imkanının Akdeniz

bölgesinde daha fazla olduğu, Doğu'ya doğru gittikçe azaldığı araştırmamızda tespit edilmiştir. Örneğin Adıyaman'da eğitim faaliyetlerini yürütebilecek ve bu alandaki programları yapabilecek donanımlı kişilerin yokluğu kuruluşların programlarını gerçekleştirmesinde sıkıntı yaratabilmektedir.

Mali sıkıntılar bir yana, öncelikli amacımız olan fakir bölgelerdeki kadınlarımızın istihdam edilmesi hususunda sıkıntılar yaşıyoruz. Çünkü bu kadınların istihdam edilmesi için öncelikli olarak eğitilmeleri ve 'usta eğitimciler' vasıtası ile meslek öğrenmeleri gerekmektedir. Fakat Adıyaman'da en büyük sıkıntılardan bir tanesi usta eğitici azlığıdır. Halk eğitim ile ortaklaşa çalışıyoruz ama bu bile yeterli gelmiyor. Ayrıca çalıştığımız kesim itibarıyla da insanları eğitmek müthiş derecede zordur. Adıyaman'da ki en fakir ve kendi içinde kapalı olan gruplarla çalışmak durumundayız ve bu gerçekten çok zahmetli bir iş. Genel toplumun bu insanlara bakışı da ne yazık ki güvensiz ve iş vermekten kaçınıyorlar (Adıyaman Y5 ile kişisel görüşme, 06.03.2016).

Adıyaman'daki yönetici yukarıda bahsedilen sorunu yaşarken Adana'daki başka bir yönetici ise tam tersi durumdan söz etmektedir:

En büyük fırsatımız derneğimiz üyesi olan ve farklı kurumlarda çalışan eğitimcilerimizin olması. Esasıyla kadınlara eğitim vererek bilinçlendirme üzerinde çalıştığımızdan dolayı, bu eğitimcilerimiz sürekli olarak hazır halde bulunuyorlar ve istediğimiz bir anda, kadınlara yardımcı olabilecek her konuda eğitim verme potansiyelimiz bulunuyor (Adana Y3 ile kişisel görüşme, 10.03.2016).

Görülen bu tezatlığın altında yatan sebep şehirlerin gelişmişlik düzeyi ve nüfus yoğunluğu ile alakalıdır. Eğitimcilerin Mersin ve Adana'da daha fazla bulunması bu illerin hem birbirine yakın olması, hem de eğitilmiş bireylerin bir iş bulabilme potansiyellerinin daha fazla olduğu bu şehirlerde ikamet etmelerindedir. Böylece eğitilmiş nüfus çoğalmakta ve değişik iş kollarında eğitimcilik yapabilecek bireylerin bulunma olasılığı da artmaktadır. Buna benzer bir durum Gaziantep için de geçerlidir. Gelişmiş sanayisi ve nüfus oranıyla Gaziantep ili içerisinde de eğitimci bulma olasılığının, Şanlıurfa'dan ve özellikle Adıyaman'dan çok daha fazla olduğu hem araştırma içi tespitlerden, hem de görüşülen yöneticilerin sözlerinden anlaşılmaktadır.

4.1.3.2.Ekonomik engeller

Çalışma içerisinde tespit edilen durumlardan bir tanesi de; bir STK'nın tam anlamıyla faaliyet gösterebilmesi için ekonomik imkanlar gerektiren basit bir silsileye bağımlı olduğudur ve incelenen şehirler içerisinde yer alan kadın odaklı STK'ların birkaçı hariç neredeyse tamamının yaşadıkları sıkıntıların merkezinde de ekonomik imkansızlıklar sebebiyle bu silsilenin takibindeki zorluklar yatmaktadır.

Bu silsileden bahsetmek gerekirse; bir kuruluşun en önce kendisine ait, sabit ve bilinen bir mekanının olması ve rutin giderlerinin karşılanabilmesi gereklidir. İkinci olarak bu mekanın kişileri eğitebilecek ve sosyal imkanlar sağlayabilecek düzeyde envantere sahip olması şarttır. Üçüncü olarak ise yapılacak faaliyetler için ekonomik bir dış kaynağın ya da kuruluşun kendi öz kaynaklarının bu faaliyetleri destekleyecek düzeyde güçlü olması gerekmektedir. Bu üç koşulun sağlanması için ise ekonomik güce yani 'paraya' ihtiyaç vardır.

Bu bağlamda kadın odaklı STK'lar daha önce de belirtildiği gibi gelir kaynağı olarak ilk önce üye aidatlarından bahsetmektedirler. Ancak reel duruma bakıldığında STK'lar üye aidatlarını neredeyse hiç alamamaktadırlar. Ulusal/uluslararası düzeyde örgütlenmiş, üye yelpazesinin kariyer ve gelir sahibi kişilerden oluştuğu, ya da belirli ticari girişimleri ve olanakları olan kadın odaklı STK'larda (Tarsus Şelale Soroptimist, KAMER gibi) projelerin alınması ve hayata geçirilmesi daha kolay olmakta ve zaten belirli bir öz sermayeye sahip olduklarından dolayı da bir proje desteği olmasa bile yapılacak faaliyetler için kendi öz kaynaklarından bir fon oluşturabilmektedirler. Ancak bu koşullar çoğu kadın odaklı STK için geçerli değildir.

Çalışmada ekonomik sorunların faaliyetler üzerindeki etkisini görmeye yönelik olan sorulara STK yöneticilerinin birbirine yakın yanıtlar verdiği görülmektedir.

İki kadın yönetici ekonomik olarak karşılaştıkları engelleri şöyle ifade etmektedir:

En büyük sıkıntımız elbette mali sıkıntılar, diğer derneklerde de olan temel sıkıntı bu. Ancak projeler olduğu zaman bir şeyleri karşılayabiliyoruz. Kendi bünyemizde bir takım işler yapmaya çalışıyoruz ama nereye kadar? Bunu herkes karşılayamıyor. Gerek valilik, gerek bakanlık düzeyinde bu durumu dile getiriyoruz ve eğer kadınlara biraz daha pozitif ayrımcılık yapılırsa, her şeyin çok daha iyi olacağına ve çok daha verimli çalışabileceğimize inanıyorum. Çünkü şu anda yerim yok ve tahmin edersiniz ki yerin olmaması büyük sıkıntı. Hatta şu anki yerimiz bile proje desteği ile tutuldu (Adıyaman Y2 ile kişisel görüşme, 01.04.2016).

“Engelimiz, üye aidatlarının tam olarak ödenmemesi sonucu oluşan mali sıkıntılardır. Kuruluşun rutin giderlerini bile kendi cebimizden karşılamaktayız (Adana Y4 ile kişisel görüşme, 18.08.2015).”

Ekonomik sıkıntılar kendini daha birinci adımda yani bir mekana sahip olunması aşamasında göstermektedir. Çoğu kadın odaklı STK'nın fiziki bir yerinin dahi olmadığı görülmüştür. Çoğu STK yöneticisi kendi evlerini veya çalıştıkları

ofislerini ya da bir proje desteği ile kiraladıkları ve proje bitiminde tahliye edecekleri mekanları kullanmaktadırlar. Büyük bir kısmının istikrarlı ekonomik bir getirileri olmadıklarından dolayı mekanın rutin elektrik, su gibi giderlerini bile ceplerinden ödemekte ve bu ödemelerde dahi zorlanmaktadırlar. Kadın odaklı STK'ların karşılaştığı ekonomik engellerle ilgili yapılan başka bir çalışmada da aynı tip sorunların tespit edilmiş olması, bu çalışmadaki bulguları doğrulamaktadır. (Gök, 2014:197).

Yapmak istedikleri ve planladıkları çoğu faaliyet eğer bir proje, kurum ya da STK'nın kendi imkanları vasıtası ile desteklenirse gerçekleşmekte, aksi takdirde ise gerekli envanterler sağlanamadığından ya tam amaca yönelik olmamakta ya da sadece proje aşamasında kalmaktadır. Belirli dönemlerde destekler vasıtasıyla birçok önemli faaliyette bulunmuş çoğu STK yöneticisinin görüşme dönemi içerisinde aktif olarak yapabildikleri faaliyetlerin sadece hane ziyaretleri ve kadınların hakları konusunda bilgilendirilmesi olduğu görülmüştür.

Her ne kadar hepsi için söylenemese de kadın odaklı STK yöneticileri proje desteği ve kaynak yaratma hususunda da ilginç bir tavır sergilemektedirler. Esasıyla liberal görüşün bir ürünü ve önemli özelliklerinden birisi de siyasi otoriteden bağımsızlık olması gereken STK'ların yöneticilerinin desteği sürekli olarak üst makamlardan ve devletten beklemesi bir sivil toplum kuruluşunun özüne ters düşmektedir. Aynı zamanda siyasi etkilerin ve eğilimlerin, her ne kadar tarafsız olduklarını beyan etmeye çalışsalar da, STK'lar üzerindeki yoğunluğu net biçimde hissedilmektedir. Sonuç olarak STK'ların temel ekonomik beklentilerinin bile siyasi odaklı olması, hem liberal politikaların ana felsefesinin anlaşılmadığını göstermekte, STK ruhuyla çelişmekte ve de kurumsallıklarına gölge düşürmektedir.

4.1.3.3. Kurumsal engeller

Kuruluşlar kadınlara yönelik faaliyetlerini yapmak istediklerinde, yerel yöneticilerden izin almak durumunda kaldıklarından bahsetmişlerdir. Bu izin alma sürecinin çok sürmesinin hem faaliyet sayısını hem de kadın yöneticilerin motivasyonunu olumsuz etkilediği kadın yöneticilerin sözlerinden anlaşılmaktadır ve yapılan başka bir çalışmayla da uyumludur (Gök, 2014:198). İkinci olarak kuruluşların çoğu siyasi açıdan tarafsız olduklarını beyan etmelerine rağmen ilgili üst

kurumlarca ayrımcılığa maruz kaldıklarını belirtmektedirler. Üçüncü olarak bazı STK yöneticileri proje kabulünde yaş faktörünün de bir etken olduğunu iddia etmektedirler. Dördüncü ve son olarak kuruluşlar, yerel yöneticilerin ve milletvekillerinin ilgisizliğinden yakınmaktadırlar. Bu konuyla ilgili yaşanan durumlardan şöyle bahsedilmiştir:

Faaliyetlerimizi gerçekleştirirken yereldeki idarecilerden izin almak durumunda olabiliyoruz. Onlar izin konusunda yetersiz kalıyorlar ve bu bize hem zaman kaybı hem de maddi zarar olarak geri dönüyor. Türkiye'deki politika gereği kurumlar kuruluşların rengine göre seçim yapıyor (Adıyaman Y3 ile kişisel görüşme, 08.03.2016).

Herhangi başka bir derneği rakip olarak görmüyoruz ama gerek destek konusunda, gerekse siyasi olarak arada bazı farklılıklar ve haksızlıklar yapılıyor. Bu durumda bizi rahatsız ediyor (Adana Y4 ile kişisel görüşme, 18.08.2015).

Aşağı yukarı her şehirde söylemlerin büyük çoğunluğu üst makamların, yerel yönetimlerin desteği ve siyasi yönelimlerin yol açtığı ayrımcılık ekseninde devam etmektedir;

Aldığımız tepkiler gayet olumlu olmakla beraber, yerel yönetim düzeyinde bir desteğin gelmesi de aslında çok önemli bir yer tutmakta; ama destek manasında çoğu şey sadece sözde kalmaktadır. Özellikle büyük şirketlerin ya da kuruluşların kurduğu ve mali bakımdan sürekli destek alan derneklerin yanında biz sadece kendi imkânlarımızla var olmaya çalışan ufak oluşumlar olarak kalıyoruz. Onlar devlete daha fazla yaklaşabildiği için her şey onlara yapılıyor. Bu durum ulusal manada geniş kapsamlı çalışmaların yapılmasını da şüphesiz etkiliyor (Adıyaman Y4 ile kişisel görüşme, 09.03.2016).

Destek konusunda yalnız kalmak gerçekten bizleri üzüyor. Özellikle ilin milletvekillerinin ilgisizliği de apayrı bir boyutta. Buraya gelip birkaç tane açılışa gitmek ya da STK'lar bazında bile herhangi bir girişimde bulunmamak, vekillerimiz adına üzücü. Büyük emek vererek ve resmen yokluk içerisinde yaptığımız etkinlikler sonucunda sadece kuru bir teşekkür etmek herhangi bir şeyi çözmiyor. Onlar bana birçok kez teşekkür etti; ama bizlerin daha onlara teşekkür edebileceğimiz hiçbir girişimleri olmadı (Adıyaman Y5 ile kişisel görüşme, 08.03.2016).

Destek alamama konusunda ilginç yaklaşımlardan bir tanesi de sadece tek bir STK yöneticisinin üzerinde durduğu yaş faktörüdür. Yaşının fazla olması sebebiyle herhangi bir proje içerisinde yer alamadığını iddia eden STK yöneticisinin normal rutini incelendiğinde aslında gerekli girişimleri yapmadığı anlaşılmıştır. Ayrıca kendisine yakın yaşlarda ve aynı tip faaliyetlerde bulunan başka illerdeki STK yöneticilerinden hiçbiri yaş sebebiyle bir engelden bahsetmemiştir. Genel olarak beyan edilen sıkıntı ve engel tanımları tüm şehirler için benzerlik gösterirken, yaş temelli bir engelin de olduğu sonucuna ulaşmak doğru bir yaklaşım değildir.

“Yaşım 61 ve STK yöneticisiyim. Genellikle bu yaş aralığında olan yöneticilerin sundukları projeler elenmektedir (Şanlıurfa ile kişisel görüşme, 04.03.2016).”

Görülmektedir ki; çoğu STK'nın yöneticisi eksik kaldıkları ya da başarı elde edemedikleri her alanda başkalarını suçlamakta ve sürekli olarak devletin ve idarecilerinin yardımını beklemektedirler. Faaliyetlerin sadece milletvekillerinin ya da yerel yönetimin desteği güdümünde gerçekleştirilebilmesi algısı, hemen hemen tüm STK yöneticilerinin ortak söylemidir. Kurumsal ve örgütlü bir yaklaşım sergilemek yerine verilen vaatlerin gerçekleşmesini beklemek, çalışma da ziyaret edilen ancak bilimsel olarak çalışma sonuçları içine koyulma değeri taşımayan ve neredeyse atıl olarak nitelendirilebilecek birçok sözde STK'nın da temel yanılsıdır ve bu duruma gelmelerinin yegane sebebidir.

Çalışma dahilinde olan bir çok kadın odaklı STK'nın, her ne kadar kendileri siyasi olarak tarafsız olduklarını ve diğerlerinin bu eylemi gerçekleştirdiğini söyleseler de, ekonomik kazanımlar elde etmek başta olmak üzere kuruluşlarının devamlılığını sağlamak için ortaya koydukları siyasi güç savaşlarının, aralarında bir ayrıma sebep olmasıyla sonuçlanacağı zaten beklenmelidir. Görüşülen çoğu yönetici, kendi siyasi eğilimi ne yönde olursa olsun, diğer STK yöneticilerine siyasi olarak kolaylıklar sağlandığını ve kaynak, mekan, faaliyet alanı vb. konularda yardım edildiğini belirtmiştir. İlginç olan ise bu söylemin hem siyasi iktidar yanlıları, hem de siyasi iktidar karşıtları tarafından söylenmesidir. O zaman gündeme şu soru gelmektedir; ‘Herkes haksızlık yapıyor ve diğerlerine devlet eliyle fayda sağlanıyorsa, bu diğerleri kimdir?’. Bu sorunun cevabı olan ve fayda sağlandığını belirttikleri kuruluşlar olarak gösterdikleri adresler ise; yine birbirlerinden başkası değildir! Bu durum her ne kadar aynı amaç uğrunda ilerleseler de, kadın odaklı STK'ların birbirlerinden kopuk olduğunu ve rekabetçi bir anlayışla yönetildiklerini göstermektedir.

4.1.3.4.Rekabetten kaynaklanan engeller

Görüşülen kadın odaklı STK yöneticileri diğer yöneticiler ile gayet iyi geçindiklerini, beraber toplantılara katıldıklarını, birbirlerini takip ettiklerini ve desteklediklerini belirtmişlerdir. Ancak, her ne kadar kuruluş yöneticileri birbirleriyle iyi iletişim kurduklarını söyleseler de birbirlerinden bağımsız çalışmakta ve ortak sorunları

olmasına rağmen birbirlerinden habersiz, birbirlerine kapalı ve örgütlü hareket etmekten uzak bir tavır sergilemektedirler.

Genel olarak görüşmelerin ilerleyen süreleri içerisinde birçok STK yöneticisi satır aralarında kendilerine rakip olarak gördükleri STK yöneticilerini kötüleyici sözler sarf etmişlerdir. Yine hepsi için geçerli olmamakla beraber çoğu için kendi STK'ları dışındaki tüm kuruluşlar 'tabela derneğidir' ve hiçbir faaliyette bulunmamaktadır. Tabela derneği, STK yöneticileri arasında çokça kullanılan ve sadece bir isimden ibaret, herhangi bir üyesi bulunmayan, hiçbir sosyal faaliyeti bulunmayan ancak siyasi toplantılar dahil olmak üzere her türlü buluşmada, yöneticisinin en önde yer almaya çalıştığı, sadece ego tatmini ve siyasi olarak belirli bir yere gelme amacı taşıyan kuruluşlar için verilen isimdir. Şüphesiz bu kuruluşların ve yöneticilerinin varlığı bir realitedir. Çalışma esnasında da bu tip bir varoluş sergileyen birçok STK yöneticisi ile görüşülmüş ancak bilimsel veri anlamında hiçbir karşılık bulunamadığından dolayı çalışma sonuçları içerisine konulmamıştır. Yalnız, aktif olarak faaliyet göstermeye çalışan STK yöneticilerinin rakiplerini bu sıfatla yargılamaları, aralarında var olan büyük bir rekabetin göstergesidir ve doğruluk içermemektedir. Çünkü attettikleri kadın odaklı STK'ların da faaliyetlerinin en az kendilerinininki kadar olduğu bilinmektedir.

Daha önce de belirtildiği gibi kadın odaklı STK'lar üzerinde siyasetin etkisi baskın bir şekilde hissedilmektedir. Açık şekilde birçok STK yöneticisi kendi kuruluşunun en bilinen ve en destek alan kuruluş olması için çaba sarf etmektedir ve bunun için nüfuzlarını kullanmaktan çekinmemektedirler. Kim daha fazla güce sahipse bir şekilde destek alarak faaliyetlerine kaynak sağlamakta, diğerleri ise açıkta kalmaktadır. STK'ların kurumsal kimliğinden daha ziyade STK yöneticilerinin kişisel kimlikleri ön plana çıkmaktadır. Oysa örgütlü bir davranış modelini gerektiren bu hususta STK'lar ortaklaşa olarak seslerini duyurabilse, birçok kişisel çabadan daha fazla etki yaratacağı açıktır. Görüşmeler esnasında kuruluşlar arasındaki iletişimsizliği en açık şekilde Adıyaman Y2 özetlemiştir:

Dernekler arasında herhangi bir iletişim yok. Bir dayanışma ortamı yok. Eğer bir dayanışma kültürü oluşturulabilirse inanın çok güzel işler yapılabilir. Bir kadın arkadaşımız herhangi bir başarıya veya etkinliğe imza attığında, inanın çok ağır şekilde taşlanıyor ve karalamaya gidiliyor. Yapılan işten ziyade; hissiyat 'ben yapamıyorum, o da yapmasın' şeklinde olunca ve buna göre davranılınca, gerçekten çok sıkıcı durumlar ortaya çıkıyor. Sonuçta bunu yapan bir kadın, destek olunması lazım! Sürekli olarak siyasi kapıların çalınarak tüm kaynakların kendi derneklerine

verilmesi aslında çok acı bir durum. Bu durum, yapılacak hizmetleri olduğu gibi geri bırakıyor. Aramızdaki sorunlar diğer kurumlarla olan bağlantılarımızı da etkiliyor (Adıyaman Y2 ile kişisel görüşme, 01.04.2016).

4.1.3.5. Cinsiyet ayrımcılığında kaynaklanan engeller

Genel olarak STK'ları temsil ettiği sivil toplumdan ayrı bir yere koymak mümkün değildir. Her toplumun sivil toplumu kendine özgü olmakta ve o toplumun ortak kültüründen, ortamından, anlayışından etkilenmektedir (Tosun, 2001: 151-152). Engels (1884)' e göre bütün ilkel inanışlar, kadının erkeklerden eksik ve aşağı olduğunu ispata çalışır. Kadına eşit hakları asla vermezler. Bulduğumuz coğrafya geçmişten beri kadının pozisyonunu her zaman ikincil planda tutmaya alışmış bir toplum algısına sahiptir. Kadın odaklı STK'ların var olma nedenlerine bakıldığında toplumsal cinsiyetin, erkek egemen düzenin neticesinde yaşanan eşitsizliklerin ve problemlerin kadınları, sivil toplum alanına ittiği ve motive ettiği anlaşılmaktadır. Ancak görüşmeler esnasında tespit edilen durum şudur: toplum içerisinde doğal hak olarak sayılan 'evin reisliği' pozisyonunun bozulması erkekleri tedirgin etmekte, eşlerinin ev hanımlığı ve annelik konumunun ötesinde bir şeyler yapmalarının zamanla kendilerine karşı isyanla sonuçlanacağını düşünerek, bu tip faaliyetlere katılmalarına izin vermemektedirler. Aşağıda Gaziantep Y1, Şanlıurfa Y2 ve Adıyaman Y1'in yapmış olduğu ortak yorum bize ataerkilliğin Güney doğuda hala devam ettiğini göstermektedir.

Vakfımızın önündeki en temel engel cinsiyetçi sistemdir. Bu, sistemin hiyerarşik, tek tipçi, erkek egemen yapısıdır. Gittikçe azalmakla birlikte erkeklerden gelen "kadınları güçlendirip, aileyi yıkıyorlar" bakış açısı hala var. Zaman zaman kursiyerlerin eşlerinin bazılarının "artık oraya gitmeyeceksin!" şeklinde yaptırımları yaptıklarını duyuyoruz (Gaziantep Y1, Şanlıurfa Y2 ve Adıyaman Y1 ile kişisel görüşme, 26.03.2016).

Adıyaman Y2 ise şu şekilde bir tablo çizmektedir;

Kadınların ekonomik olarak gelişmesi için birçok şey yapmaya çalışıyoruz. Katılım bazen iyi, ama bazen de çok düşük oluyor. Erkeklerin, özellikle de fakir ailelerdeki erkeklerin cehaleti anlaşılabilir bir boyutta. Hane ziyaretine gidiyorsun, kadın korkudan kapıyı açamıyor. Ama o kadın daha önce bir şekilde bize haber göndermiş, bir şeyler yapmak istiyor. Erkekler bizleri, sanki eşlerini ellerinden koparacakmışız gibi görüyorlar. Erkekler 'Zaten sen maddi olarak eve yetemiyorsun, e eşinde sana destek olsa fena mı olur?' dediğinde, 'sana ne benim eşimden, evimden. Sana mı dert oldu?' şeklinde tepkiler alıyoruz (Adıyaman Y2 ile kişisel görüşme, 01.04.2016).

Bu durum evden çıkmak isteyip ekonomik olarak bir şeyler yapmak isteyen kadınların önündeki en büyük engellerden biridir. Durum böyle olunca bazı kadın odaklı STK yöneticileri kursiyer bulmakta zorluk çektiklerinden ve kadınların

yapılan faaliyetlere katılma noktasında aşırı çekingen davrandıklarından yakınmışlardır. Bunun nedeninin eş baskısı olduğu yapılan görüşmelerden anlaşılmıştır. Kurslara veya faaliyetlere katılım az olunca proje kapsamında veya İŞKUR desteğiyle belli sayı için açılan kursların kapatılma riski ortaya çıkmakta ve yapılan emekler boşa gitmektedir.

4.1.4. Kadın odaklı STK'ların faaliyetleri

Kadının istihdamında ve girişimciliğinde önemli katkıları olan kadın odaklı STK'ların kadınlara yönelik faaliyetleri görüşmelerden elde edilen analize göre 2 farklı kategoride incelenecektir.

4.1.4.1. Girişimcilik ve istihdam faaliyetleri

Kadın odaklı STK'ların kadınlara yönelik girişimcilik ve istihdam faaliyetleri; genel olarak kazanılan bir proje sonrası ya da STK'nın kendi öz kaynakları ile açılan meslek edindirme ve girişimcilik kursları ve bu kurslara katılan kursiyerlere verilen iş yeri açma ve katılım sertifikaları sonrasında kursiyerlerin kendilerine ait bir iş yeri açması ya da bir işyerinde çalışması şeklinde sağlanmaktadır.

Açılan bu kurslarla ilgili çeşitli kadın odaklı STK yöneticilerinin deneyimleri ve bize aktardıkları şöyledir:

“Hasta bakıcılık eğitimi, tohumculuk eğitimi, vb.. 90 adet hasta bakıcı eğittik ve işe yerleştirdik. Ayrıca 60 kişiye daha eğitim verdik, 1 tanesi kuaförlük salonu açtı, diğerlerini takip edemedik (Adana Y5 ile kişisel görüşme, 10.03.2016).”

Mesleki eğitim kurslarımız var (kuaförlük, çocuk gelişimi, kadın insan hakları eğitimi). İnsanlar KOSGEB desteği ile iş yeri açtılar. Bir yere giren de oldu. Girişimcilik kursumuz oldu. 20 kişi kurs aldı. 2 kişi kuaförlüğü aldı.1 kişi yurt dışında iş buldu.2 kişi il dışında iş buldu.2 kişi KOSGEB'den destek aldı. Değişik iş yerleri açan oldu KOSGEB vasıtasıyla. 13 kişi çalışıyor. Geçen yıl 50 kişilik kurstan 18 kişi işe girdi (kuaförlük, çocuk gelişimi). Henüz sonuçlanmayan projelerimiz var. (Adıyaman Y2 ile kişisel görüşme, 01.04.2016).

500 kadına bilgisayar kursu verildi. 50 kişi işe girdi. Girişimcilik, İngilizce, sinema etkinliği, sergi çalışması, el sanatları, tekstil açmıştık, kadınları ziyaret ettik hangi çalışmalarını istiyorlar diye sorduk, kuaförlük açacağız. Kadın üretici pazarı işine de girdik. Haftanın belli günleri kadınlar pazarda ürettikleri ürünleri satıyorlar. Çocuk bakımı kursumuz oldu, kadınlar işe girebiliyor bu alanda da. Diksiyon kursu oldu işe girmede etkili oldu. Büro sekreterliğinde diksiyon istiyorlar, geçen gün (bilinen bir araba markası)'na bir bayan gönderdik sekreter olarak. Yüzde 10 istihdam sağlıyoruz, kendi çabalarımızla (Adıyaman Y3 ile kişisel görüşme, 08.03.2016).

Doğuya ve diğer illere göre daha az gelişmiş olan iller incelendiğinde kadınların istihdam faaliyeti olarak ilk önce kuaförlük, sonrasında ise çocuk bakıcılığı işi ile ilgilendikleri anlaşılmaktadır. Kuaförlük çok büyük bir yatırım maliyeti gerektirmeden el becerisine dayandığından, çocuk bakıcılığı ise şehir içerisinde bulunan memur ailelerinin çoğunun şehir dışından gelmesi ve annesinin çalışması sonucu çocuklara bakım ihtiyacı doğduğundan dolayı kadınlar arasında tercih edilmekte ve kadın odaklı STK'lar tarafından da bu talebi karşılayacak şekilde eğitimler verilmektedir.

Eğitim programları ve geliştirici kurslar düzenliyoruz. Kuaför sınıfı çok aktif, zannederseniz 9 kişi dükkan işletiyor. Ancak kalfalık ve ustalık belgelerini almalarını sağlıyoruz ondan sonra dükkan açabiliyorlar. Bu kuaförlük için geçerli. Bilgisayar kursu da aynı şekilde. 25 kişi ortalama iş sahibi oldu 2010'dan bu yana. 30 kişiden galiba 4 kişi dükkan açtı (Şanlıurfa Y5 ile kişisel görüşme, 04.03.2016).

El sanatları, tekstil, kuaförlük kursları. Yıl bazında kişi 100 kişiden 30-40 kişiye istihdam sağlıyoruz. Boyama yapıp satan bayanlarımız var. Son zamanlarda organik oyuncaklar yapıyoruz. Keçeden çantalar yapıyoruz. Çoğunu İŞKUR'a yönlendiriyoruz. (Şanlıurfa Y3 ile kişisel görüşme, 31.03.2016).

Üretim çalışmaları ana programdır. Diğer illerde de şubelerimiz var. "Üretmek Yaşamaktır dikiş kursu ile 22 kadına, 'Kadınlar Kutnu Dokuyor' Projesi ile 20 kadına, bu yıl için Mülteciler ve Sığınmacılar (ASAM) derneği ile 10 kadına meslek edindirme konusunda kurslar düzenledik. Ayrıca İŞKUR ile geliştirdiğimiz ilişkiler sayesinde iş arayan kadınların iş bulmasının kolaylaşması konusunda çalışmalarımız var. Kuruluş olarak tüm çalışmalarda veriler bölge bazlı kayıt altına alınır. Bu hem verilerin güvenilirliği, hem güvenliği hem de başvuruların gizliliği açısından kaynaklanmaktadır. Dolayısı ile şube bazında sayı veremeyeceğim (Gaziantep Y1, Şanlıurfa Y2 ve Adıyaman Y1 ile kişisel görüşme, 26.03.2016).

Proje eğitimleriyle gençlere ve eğitilmiş işsizlere proje danışmanlık imkanları, mesleki edindirme kurslarıyla kadınlara istihdam imkanı, girişimcilik eğitimleriyle kadın girişimciliğini arttırmak vs... Meslek edindirme kurslarımızla %15 istihdam başarısı, girişimcilik eğitimleriyle %10 kadın girişimci...(Mersin Y3 ile kişisel görüşme, 04.03.2016).

Geçen yıl Çukurova kalkınma ajansına bir proje sunuldu. Çukurova kalkınma ajansı çok zor proje kabul eden, çok titiz çalışan bir kurumdur. Biz seçilen 9 projeden biriydik. Kadınlara bir yıl boyunca devam eden pastacılık kursu verdik. O kursta sadece pasta yapmayı öğretmedik elbette. Sağlık hususunda, kişisel bakım ve hijyen konusunda, çalışma hayatına başladıklarında nelerle karşılaşacakları hususunda, bir de iki proje aynı anda yürütüldü. Pastacılık ve satış elemanlığı kursu eş zamanlı devam etti. Bazı kursiyerlerimiz her ikisi kursa devam ederken bazıları sadece birine devam etti. Bu yıl sertifika almış kişiler pastaneye yerleşti orada görev yapıyor. Kimi butik pastacılık yapıyor. Onlara biz çok şevk verdik hatta facebook üzerinden şuan satışlarını gerçekleştiriyorlar. Evde hazırlayıp pastasını hanım satıyor, yapamayan başka hanımlara. Diğer bir projemizin adı da Kazanan Eller Gülen Yüzler projesi. Proje kapsamında Satış elemanı kursuna ve pastacılık kursuna katılan 44 kişiden tamamı sertifika aldı, 11 kişi çalışıyor. Diğerleri istemediği için çalışmıyor. 11 kişiden bir tanesi devlet memuru oldu, 7 kişi satış elemanı olarak mağazalarda çalışıyor, 2 kişi kendi işini kurdu, evde pasta satışı yapıyorlar. (Mersin Y5 ile kişisel görüşme, 06.07.2016).

Gelişmişlik düzeyi daha yüksek olan şehirlere bakıldığında kadın odaklı STK'ların kuaförlük ya da çocuk bakıcılığının daha ötesinde, girişimcilik ve meslek edindirmeyle alakalı farklı dallarda eğitimler verdiği hatta sosyal farkındalık ve yardım alanında da faaliyetlerde bulunduğu tespit edilmiştir.

Ben bir proje yaptım İç İşleri Bakanlığı'nın desteğini alarak. Down sendromlu çocuklara down'lu kafe açtım, kadınlar mutfak kısmında çalıştılar, görev aldılar, biraz istihdam sağladık fakat 3 yıl sürdü. Satıldı yerimiz, yerel yönetimlerden de destek alamadığımız için. Şu an kapalı haldeyiz. Kadın istihdamı esas amacımız, kadınlara imkân dâhilinde kurslar ve burslar vermek. Çocuk gelişimi kursları verdik, sonrasında onları işe yerleştirdik. 300 kadın eğitim aldı 20 tanesi çalışıyor, evde çocuk bakıyorlar. Takip edemediklerimiz de çok var (Adana Y4 ile kişisel görüşme, 10.03.2016).

Mefruşat, ahşap boyama, giyim kursu, takı tasarımı vb... İŞKUR'la birlikte kurslar düzenliyoruz. Bu kurslardan işe girenler oldu. Çocuk gelişimi bölümü mezunu öğrencilerimiz okullarda, kreşte yardımcı anne olarak çalıştılar. Dikiş kursuna gelen kadınlarımız ise atölyelerde görev aldı. Kuaförlük kursuna gelen katılımcılar da Halk eğitim merkezinden ustacık ve çıraklık eğitimi alarak iş yeri açtılar. Çocuk gelişimi kursları, bilgisayar en çok rağbet gören kurslar. (Gaziantep Y5 ile kişisel görüşme, 06.03.2016).

Kadın Odaklı STK'lardan aktif olanları gerek projeler, gerekse kendi imkanları sonucu açtıkları kurslarla kadınları çalışma hayatının içerisine sokmaya çalışmaktadırlar. Ancak kadın Odaklı STK'ların durumuyla alakalı göze çarpan iki tane negatif olgu vardır. Birincisi, kadın odaklı STK adı altında 'tabela derneği' olan ve hiç bir faaliyet çabası içerisinde bulunmayan kuruluşların gerçek kadın odaklı STK sayısından çok daha fazla olmasıdır. Şehir büyüklüğü, gelişmişliği ve nüfusu ile doğru orantılı artan bu tip kuruluşlar iş yapmadıkları gibi, iş yapanları da kötüleyerek algı çalışması yapmakta ve yanlış yönlendirmelere sebep olmaktadır.

İkinci eksiklik ise daha önce de belirtildiği gibi kesin olarak verilmeye çalışılan ama yüz yüze görüşme esnasında esasıyla tahmini olarak verildiği anlaşılan istihdam yüzdeleri ve işe yerleşen kişi sayısıdır. 'Neye göre %10?', ya da '50 kişinin işe yerleştiğini söylediniz, bu kadar kişinin takibini nasıl yaptınız? Ve yerleştikleri yerler hakkında bir iki örnek verebilir misiniz?' soruları karşısında alınan cevaplar 'işte aşağı yukarı o kadardır' ya da 'Arkadaşlar o kadar tespit ettiklerini söylediler, çok da detayını bilmiyorum ama tahminimce vardır herhalde, ancak nereler bilmiyorum' şeklinde ve benzeridir. Hatta bazıları takip edemediklerini daha en başında açıkça beyan etmişlerdir. Bu eksiklik herhangi bir kayıt sistemi ya da bir veri tabanlarının bulunmayışından, bir takip ya da geri dönüş mekanizması geliştiremediklerinden hatta bu konseptte bile yabancı olduklarından kaynaklıdır. Daha çok şubesi olan ve tarafımıza kayıtların kişisel güvenlik nedeniyle bölgesel düzeyde tutulduğunu ve paylaşamayacaklarını söyleyerek daha bir kurumsal görünüme sahip olmaya çalışan bazı STK yöneticileri ise, kayıtların bölgesel olarak tutulabilmesi için önce bölge merkezine, o bölgedeki şubelerden bazı rakamların gitmesinin gerektiği hatırlatıldığında, herhangi bir cevap verememişlerdir. Sonuç olarak kadın odaklı STK'ların ne kadar efektif olduğu ve ne kadar kadını istihdam

ettiği spekülasyon değerler üzerinden ulaşılabilecek bir sonuç değildir. Ancak tahmini olarak istihdam yüzdesinin çok da fazla olmadığı söylenebilir.

4.1.4.2. *İstihdam ve girişimcilik dışı faaliyetler*

Kadın odaklı STK'lar istihdam ve girişimcilikle ilgili faaliyetlerin yanı sıra kadınların yararı için bazı sosyal çalışmaların da içinde bulunmaktadırlar. STK yöneticilerinin ağzından birkaç örnek aşağıda verilmiştir.

Toplumsal Cinsiyet eşitliğini sağlama konusunda yaptığımız farkındalık çalışmaları için çeşitli etkinlikler, programlar, projeler düzenliyoruz. Hane ziyaretleri ile bulunduğumuz kentin en uzak mahallerine gidip kadınlarla yüz yüze görüşmeler, mahalle toplantıları, salon toplantıları, resmi kurumlarla yasaların uygulanması konusunda yapılan çalışmalar, şiddet başvurularının takibi, ilçe ve köylerde imam ve öğretmenlerle çalışmalar gibi. Bu çalışmaları amaçlarımıza ulaşmak için yapıyoruz (Adıyaman Y1 ile kişisel görüşme, 08.03.2016).

Küçük gelinlerle ilgili bir projemiz var şuan. Ağırlıklı olarak kız öğrencilere burs veriyoruz. İstihdamla ilgili kurs yok. İşe giren yok. Köy okullarına atkı bere götürdük. Bir hastaneye 5 milyar bağışta bulduk (Gaziantep Y4 ile kişisel görüşme, 06.03.2016).

Kadın odaklı STK'ların istihdam ve girişimcilik faaliyetlerinden ayrı olarak özellikle Güneydoğu bölgesinde okuma yazma, kadına yönelik şiddet, çocuk gelinler ve kadınların daha en temel kültürel etkinliklerle tanışması gibi faaliyetleri birincil öncelikle ele alması, ülkenin bu bölgesindeki toplum yapısında hala baskın bir geri kalmışlığın ve erkek hegemonyasının olduğunu doğrular niteliktedir. Ayrıca bu baskılardan dolayı genç kızlarda ve kadınlarda intihar vakalarının arttığı, özellikle gelir grubu düşük ailelerde bu tip durumların daha fazla yaşandığı konusunda hemfikir olan STK yöneticileri, gerek saha çalışmaları, gerekse büyük bir mali külfet getirmeyecek eğitim seminerleri ve toplantılarla kadınları çeşitli alanlarda bilinçlendirmeye çalışmaktadırlar.

Kültür ve sanat çalışmaları ilgi alanımız, şimdilik göçmen kadınlar projesi gerçekleştirdik. Farkındalık geliştirme çalışmaları, resim, müzik, tiyatro gibi çalışmalar yapıyoruz. Bir kadını bir şey icat etti (el ürünü) . Onu satmaya çalıştı. Kermeste kadınlarımız el ürünlerini sattılar. Kadınlar genellikle merdiven altı işlerde çalıştılar (fıstık kırma, elbise temizleme gibi yardımcı işler). İstihdama yönelik bir şey yapmadık biz. Fakat 35 kadın iş başvurularında bulundu farkındalık çalışmaları sonrası. Fakat kaç tanesinin işe girdiği belli değil (Gaziantep Y3 ile kişisel görüşme, 07.03.2016).

Bilgilendirme, seminerler yaptık. Kurslar düzenlemedik. Dolayısıyla işe giren bayan olmadı ama kültürel olarak bir farklılık sağladığımızı inanıyorum. (Mersin Y2 ile kişisel görüşme, 02.03.2016).

Kadınların kültürel becerilerinin gelişmesi için 1.kademe okuma yazma,al seviyesi İngilizce kursu, gitar ve aerobik kursu verdik (Şanlıurfa Y5 ile kişisel görüşme, 04.03.2016).

8 Mart dünya kadınlar gününde aktiviteler yapıyoruz. Kadınların siyasete atılmasıyla ilgili eğitimler verdik. Saha çalışmalarında kırsal hanımlarımızın iş gücünü artırmak için sosyal hayatın içine çekmek için çalışmalar yaptık. Çocuk gelinlerle ilgili çalışmalar yaptık. Kız öğrencilerin okula gitmemesi sebebiyle ve yazın çalıştırılmalarıyla ilgili. İntihar etmek isteyenleri engelleyici çalışmalar yapıyoruz. (Adıyaman Y3 ile kişisel görüşme, 08.03.2016).

Maddi imkansızlıklar, üretim ya da hizmet sektörü gibi çalışma alanlarının sınırlı olması, il içerisinde gelir dağılımının adaletsiz ve uç noktalarda seyretmesi, kültürel ve sosyal faaliyetlerin azlığı insanların daha kapalı bir yapıda yaşamasına ve kültürel bir birikim oluşturmaya engel olmaktadır. Dogmatik ve ataerkil yapıda yaşayan kadınlar ise eğitimsiz, bilgisiz ve baskıcı toplum yapısının dikte ettiği şekilde yaşamak zorunda kalmaktadırlar. Bu hususta kadın odaklı STK'ların devletin bizzat müdahale etmeye vakıf olamayabileceği kadar detaylı ve neredeyse mahalli sorunlar düzeyinde yaptıkları çalışmalarla sivil toplumu geliştirme potansiyeli olduğu açıktır.

4.1.5. Kadın odaklı STK'ların kadınların çalışma yaşamına etkileri

Çalışmanın bu kısmında öncelikle yöneticilere “neden kadınlara yönelik faaliyetleri tercih ettikleri sorusuna verilen yanıtlar incelenecek sonrasında da kursiyerlere yöneltilen sorular doğrultusunda alınan yanıtlar değerlendirilecektir.

Neden kadınlara yönelik faaliyetleri tercih ettikleri sorusuna verdikleri cevaplarda dernek yöneticileri kadınların mağduriyetleri üzerine odaklanmaktadırlar.

“Kadınları en iyi anlayan biziz, gelecekleri için, toplumda ikinci plana atıldıkları için, kadınları evden dışarıya çıkarmak için umut veriyor ve fırsatlar sunuyoruz (Mersin Y2 ile kişisel görüşme, 02.03.2016).”

Kadının ekonomik özgürlüğü yok, kadının gezme özgürlüğü yok, sigortasız çalışmakta, hatta hiç çalışmamakta, şiddet görmekte, öldürülmektedir. Bu kısır döngüden kadınları biz kurtarmaya çalışıyoruz (Mersin Y5 ile kişisel görüşme, 06.07.2016).

“Her açıdan kadınlar daha yardıma muhtaç ve daha mağdurdur. Biz mağduriyetlerini gidermeye, sorunlarına çözüm üretmeye çalışmaktayız (Mersin Y4 ile kişisel görüşme, 06.07.2016).”

“Çünkü biz bir kadın derneğiyiz ve pozitif cinsiyet ayrımcılığı yapıyoruz. Ama kursiyerlerimizin tamamı kadın değil (Adana Y3 ile kişisel görüşme, 10.03.2016).”

“Kadınların ayakta durmaları benim için çok önemli, erkek zaten bir şekilde ayakta duruyor (Adana Y5 ile kişisel görüşme, 10.03.2016).”

Ben bir cumhuriyet çocuğuyum, STK olarak topluma faydalı olmak için kadınlarla ilgili çalışıyoruz, kadınlar 15 yıldır geriye gidiyorlar. İşten çıkarılan hep kadınlardır, evde oturtulmak isteniyorlar, bizde tecrübelerimizi onlara iletmek istiyoruz (Adana Y4 ile kişisel görüşme, 18.08.2015).

“Mağdur olan kadın zaten evden çıkamamakta, zor durumda olan kadınlardır, erkekler değil (Gaziantep Y4 ile kişisel görüşme, 06.03.2016).”

“Kendimizde kadın olduğumuz için, kadın olarak kadın sorunlarını yaşayarak bildiğimiz için, kadınları en iyi anlayan biziz (Gaziantep Y2 ile kişisel görüşme, 28.03.2016).”

“Gelecekleri için kadınlara yönelik faaliyetleri tercih ettik. Gitgide kadınların kültürel çalışmalarla ilgili bağı zayıflamaktadır (Gaziantep Y5 ile kişisel görüşme, 06.03.2016).”

Toplumsal dinamikler içerisinde kadınlara olan yaklaşım biyolojik etmenleri baz almakta ve ataerkil düzen bu temel üzerinde yükselmektedir. Kadınların fiziksel olarak erkek kadar güçlü olmaması, dogmatik ve sosyal yapı bağlamında sürekli ‘aciz’ olarak nitelendirilmelerine ve hor görülmelerine sebebiyet vermektedir. Fiziksel ve ekonomik olarak herhangi bir karşılık veremeyecek olan kadınlara karşı erkeklerin üstün olduğuna dayanan ataerkil toplum algısı, kadınları sürekli himaye ve kontrol edilmesi gereken bir varlık olarak görmektedir. STK’ların erkeklerin mağdur olmadığını, esas mağdurları her zaman kadınlar olduğunu iddia etmelerinin altında yatan esas sebebin bu algı içerisinde yetişmiş ve ne olduğunu bizzat bilen STK yöneticilerinin tecrübeleri olduğu anlaşılmaktadır.

“Kadınlara dokunmak, kadınları güçlendirmek bana iyi geliyor. Kendimden önce bir başkasını düşünüyorum. Kadınlarla güç buluyorum (Şanlıurfa Y5 ile görüşme, 04.03.2016).”

“Önemli olan kadınların ekonomik özgürlüğü (Şanlıurfa Y3 ile kişisel görüşme, 31.03.2016).”

“Kadınları desteğe ihtiyaçları olduğu için. Kendi ayakları üstünde durmaları için (Şanlıurfa Y1 ile kişisel görüşme, 10.03.2016).”

“Kadın olduğumuz için, kadın olarak kadın sorunlarını yaşadığımız, bildiğimiz için (Şanlıurfa Y3 ile kişisel görüşme, 31.03.2016).”

Genel olarak ezilen taraf hep kadınlar oluyor. İkinci sınıf vatandaş muamelesi gören insanlara yardım etmek çok daha doğru bir yaklaşım olur diye düşünüyoruz. İş hayatında olsun, normal yaşam içerisinde olsun kadınlar genel olarak ayrımcılığa maruz kalıyor (Adıyaman Y1 ile kişisel görüşme, 08.03.2016).

Biz erkeklerin mağdur olduğuna inanmıyoruz. Kadınların yaptığı şiddet değil, olamazda. Erkeklerle ekonomik olarak bağlı olan kadınların istekleri belki erkekleri rahatsız edebilir; ama şiddet olarak erkek ölümlerinin çok az olduğunu biliyoruz. Kısacası erkeğin şiddet gördüğünü düşünmüyoruz (Adıyaman Y4 ile kişisel görüşme, 09.03.2016).

Daha öncede belirtildiği gibi ‘tabela derneği’ olmayan ve aktif olarak faaliyetler yapmaya çalışan STK yöneticilerinin kendileri de kadın olduğu için hemcinslerine pozitif destek sundukları ve kadınların toplumsal statülerinden memnun olmayarak, toplumun kadına bakışını değiştirmek istedikleri görülmektedir. Yöneticilere göre kadınlar, toplumun önemli bir kesimi tarafından ikinci sınıf vatandaş gibi görüldüğü için mağdur olan taraf olmuş, bu mağduriyet onların hem sosyal, hem ekonomik özgürlüğüne de yansımıştır. Kadın STK yöneticilerinin kadınların sorunları konusunda hemfikir oldukları anlaşılmıştır ve kadınları en iyi kendilerinin anladıklarını düşündükleri için kadınlara yönelik çalışmalarına içine girdiklerini belirtmişlerdir. Görülüyor ki STK yöneticileri kadınların ekonomik olarak desteğe ihtiyaç duyduklarının farkındadırlar ve kadınlarla ilgili çalışmalar yapmak onlara mutluluk vermektedir. Kadınların kendi ayakları üzerinde durabilmesi hususunda STK’ların da önemli bir etkisinin olduğu söylenebilir.

Görüşmeler yalnızca yöneticilerle yapılmamış aynı zamanda onların kursiyerleriyle de yapılmıştır. Burada soruların esas amacı kurs öncesi ve kurs sonrası bireylerin hayatlarında ve hayata bakışlarında nelerin değiştiğini tespit etmektir. Aşağıda bazı kursiyerlerin cevapları yer almaktadır;

Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi iş kurma anlamında yanlışlara düşmemizi önlemeyi, iş kurarken belli bir program çerçevesinde olmamızı ve planlı olarak bu işi yapmayı öğrenmemizi sağladı. Kurs öncesinde bu kadar şeyi yapabileceğimi bilmiyordum. (Adana K3 ile kişisel görüşme, 15.08.2015).

En başta evden çıkma cesaretini gösterebildim. Daha sonra yalnız olmadığımı, benim yaşadığımı yaşayan birçok kadının olduğunu fark ettim. Daha sonra “ister ve çaba gösterirsem her şeyi başarabilirim diye düşündüm, uyguladım. Çalışma hayatına atıldım. Uzun süredir şiddet yaşadığım eşimden boşandım. Şimdi 3 çocuğumla birlikte çalışarak hayatımı sürdürüyorum (Gaziantep K5 ile kişisel görüşme, 06.03.2016).

“Sadece basit bir ev hanımıydım. Aldığım kurs sonrası kendi işimi kurdum, internette ev yemekleri yapıp satıyorum (Mersin K5 ile kişisel görüşme, 06.07.2015).”

“STK’nın KOSGEB ile ortaklaşa açtığı kursa destek almak için katıldım. Kendimi geliştirmek ve bir iş sahibi olmak için. Kurs sonunda ise kuaför dükkanı açtım (Adana K5 ile kişisel görüşme, 10.03.2016).”

“Öğrenciyim ve girişimcilik sertifikam var. Bir bankanın mutfak bölümünde işe girdim. Yemeklerden sorumluyum (Adıyaman K3 ile kişisel görüşme, 08.03.2016).”

Ataerkil toplum yapısı ve bu yapının getirdiği baskılar sonucunda kadınlar en önemli değerlerinden biri olan ‘kendilerine güvenlerini’ kaybetmektedirler. Çoğu genç sayılabilecek kadın kursiyerin okuma yazma gibi temel eğitimlere katılması, ataerkil yapının ne türlü bir cehalet yumağı oluşturduğunun kanıtıdır. Daha okuma yazma bilmeyen ve bu konumda kalması için her türlü baskının olduğu bir ortamda kadınların bir istihdam faaliyeti göstermesini beklemek doğru olmamaktadır. Elbette ki kadınlar STK’ların faaliyetleri sonucunda bir anda mükemmel işletmelerin başına gelerek/kurarak, büyük işler başarmamaktadırlar. Ancak kendi iş yerine sahip ya da bir yerde istihdam edilerek ekonomik olarak erkek güdümünden çıkan bir kadının kendine güveni geri gelmekte ve kadın bir nebze özgürleşmektedir. Bu etkiyi yaratabilmek, kadın odaklı bir STK için esasıyla en önemli başarıdır.

Şu an kursundan yararlandığım STK’da çalışıyorum, kendimi bir işe yaramaz olarak gördüğüm dönemlerden sonra başka kadınlara dokunabilmek için buradayım, kursa katılmamış olsaydım hala o dar, çizik ve lekeli pencereden hayatı izliyor olacaktım (Adıyaman K1 ile kişisel görüşme, 08.03.2016).

Okullarda yardımcı anne olarak görev almaktayım. Annem dahi bana ‘evinde otur’ diyordu. Şimdi hem evimle, hem de başka çocuklarla ilgileniyorum. (Gaziantep K5 ile kişisel görüşme, 31.03.2016).

Aldığım kurs sonrası kendi işimi kurdum. Kafe açtım, ev yemekleri yapıyorum. Evime ek gelir sağlamak beni gerçekten mutlu ediyor. Eşimde ilk başlarda ev düzenimiz bozulur diye istemedi ama bu duruma alıştı. Ne de olsa istemediği kadar yemek var (Gülüyor). (Mersin K1 ile kişisel görüşme, 04.03.2016).

Eskiden sadece evde oturup, gün öldürüyordum. Şimdi girişimcilik hazırlıkları yapıyorum, kendi işyerimi açacağım (Mersin K3 ile kişisel görüşme, 02.03.2016).

Kurs öncesinde çoğu kadının annelik ve ev hanımlığı vasıflarının ötesinde bir şeye sahip olmadığı görülmektedir. Gerek kendi seçimleri, gerekse ailelerinin yanlış yönlendirmesi/önemsememesi nedeniyle eğitimlerini belirli bir seviyeye kadar devam ettirmişler ve yaşları çok geçmeden evlendirilmiş ya da evlenmişlerdir. Kendi aileleri ile ilgili verdikleri bilgilerden annelerinin de aşağı yukarı aynı hatta eğitim olarak daha da düşük pozisyonda oldukları anlaşılmaktadır. Genel olarak gerek toplumsal değerlerin ve mahalle baskısının etkisi, gerekse gelir grubu düşük ve çok çocuklu ailelere mensup olduklarından dolayı en hızlı şekilde evlendirilmelerinin ve evden uzaklaştırılmalarının kaçınılmaz bir durum olduğu anlaşılmaktadır. Yaptıkları evliliklerin de ekonomik ve sosyal statülerini çok fazla iyileştirmediği görülmektedir. Özellikle Güneydoğu Anadolu bölgesindeki illerde yapılan görüşmelerde, eşlerinin maddi getirisine muhtaç ve bu sebeple eşlerinin kontrolü altında yaşamak zorunda kalan kadınların daha yüksek eğitilmiş ve ayakları üzerinde durabilen kadınlara imrendikleri ve buldukları çevreden gördükleri muameleden hoşnut olmadıkları tespit edilmiştir. Bu kişilerin çalışma istekleri, hem evlerine destek olma amacı, hem de eşlerinin ve buldukları çevrenin güdümünden çıkarak belirli bir düzeyde özgürleşme amacı taşımaktadır. Yani çalışmayı birazda kendileri için istemektedirler.

Çalışma ihtiyacını körükleyen bu amacın sadece bu bölge ya da ülke içerisindeki kadınlara özgü değil aslında kadınlar arasında genel bir psikolojik yönelim olduğu da söylenebilir. Damaske'de (2011), Amerika'da yaşayan orta gelir grubuna mensup kadınların çalışma davranışlarını ve altında yatan psikolojik nedenlerini araştırdığı çalışmasında aynı çıkarımı yapmıştır. Kadınlar ilk amaçları olarak eve destek olmayı belirtseler de aslında özgürleşmeyi de istemektedirler ve bunu kendileri için yapmak zorunda olduklarının bilincindedirler.

Kurslar sonrasında çoğu kadının hayatında pozitif yönde değişimler olmuştur. Görülmektedir ki girişimcilik eğitimi ve meslek edindirme kursları kadınların iş

yaşamına girmelerinde bir fırsat yaratmış ve bu sayede kadınlar evde oturmak zorunda kalmaktan kurtarılarak üretime katılabilmelerine olanak sağlanmıştır. Hepsi de kendileri için bir şeyler yapabilmenin mutluluğu içindedir. Kadınların toplumsal statülerinin geliştirilmesi ve üretime katılabilmeleri açısından bu türden destek ve faaliyetler çok önemlidir. Kursiyerler tarafından yapılan değerlendirmeler dikkate alındığında kursiyerlerin kendi sosyal statülerinin gelişmesi açısından bu kursları çok yararlı buldukları tespit edilmiştir. Faydalandıkları kurslardan veya eğitimlerden sonra kendilerine bir istihdam ortamı yaratmışlardır. Evli olanların büyük kısmında eşlerinin ilk başta çalışmalarına izin vermedikleri ancak daha sonrasında bu duruma alıştıkları anlaşılmıştır. Evden çıkmaya dahi cesaret gösteremeyen ve eşinden şiddet gören bir kursiyerin tekrar ayakları üzerinde durmaya başlaması ve hayata tutunması kadın odaklı STK vasıtasıyla gerçekleştirilmiş büyük bir kazanımdır. Eğer kadın odaklı STK'lar siyasi güdülerden çıkar, kendi aralarında rekabete son vererek, örgütlü ve çoğulcu bir yaklaşım getirir, sonrasında da bilimsel değerlendirme teknikleri ile vermiş oldukları kursların ne düzeyde verimli olduklarının bir istatistiğini tutarlarsa çok daha efektif başarılarla imza atacakları şüphesizdir. Diğer yandan, sosyal projelere finansal destek veren kuruluşların kadın odaklı STK'lara destek vermeye devam etmeleri, bu kuruluşların faaliyetlerini etkili bir şekilde yürütebilmeleri açısından özel bir önem arz etmektedir.

Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada kadın odaklı sivil toplum kuruluşlarının kadın istihdamı ve girişimciliği ile ilişkisi analiz edilmeye çalışılmıştır. Bu çerçevede belirli karakteristik yapıları olan iller seçilerek araştırmamıza dahil edilmiştir. Akdeniz Bölgesinden Adana ve Mersin ile ve Güneydoğu Anadolu bölgesinden Adıyaman, Gaziantep ve Şanlıurfa illerindeki toplam 25 kadın odaklı STK yöneticisi ile ve bu STK'ların hizmetlerinden yararlanan 16 kursiyer kadınla görüşme yapılmıştır. Kodlar doğrultusunda yöneticilerin ve kursiyerlerin her birine toplamda 23'er adet soru sorulmuştur.

Tamamı kadın olan görüşme yapılan kişilerin demografik özelliklerine bakıldığında STK yöneticilerinin büyük bir kısmının; 41-50 yaş arasında orta yaşlı, üniversite mezunu, yarısının evli ve yarısından fazlasının ise yüksek gelirli olduğu göze çarparken kursiyerlerin büyük bir kısmının; 21-30 yaş arasında, lise mezunu ve yarısından fazlasının evli olduğu anlaşılmıştır. Kursiyerlerin, STK'lar vasıtasıyla kurdukları/girdikleri işlerden önce düşük gelirli olduğu hatta hiç gelirlerinin olmadığı ancak iş sahibi olduktan sonra orta gelirli konumuna yükseldikleri tespit edilmiştir.

Görüşmelerden elde edilen bulguların her biri kod haline getirilmiş ve veriler bu oluşturulan kodların altında toplanarak, değerlendirilmiştir. Kodlar kadın odaklı STK'ların kurumsallıkları, sınırlılıkları, faaliyetleri ve kadınların çalışma yaşamına etkileri olarak belirlenmiştir.

Kadın odaklı STK'ların kurumsallıklarına bakıldığında önemli eksikliklerin olduğu tespit edilmiştir. Genel olarak bir kayıt sistemi ya da takip mekanizmaları mevcut değildir. Kursiyerler ve STK arasındaki iletişimin gerekli kurslar, eğitimler ve sertifikalar verildikten sonra hızlı bir şekilde koptuğu, STK'ların bundan sonrasında kursiyerlerinin ne yaptıklarını takip etmediği/edemediği görülmüştür. Verim analizleri, sadece kaç kişiye kurs açtıkları ile sınırlıdır. Kaç kişinin bu kurslar vasıtasıyla işe girdiği bilgisinin sadece kursiyerler geri dönüş sağlarsa ya da spekülatif rakamlardan meydana geldiği anlaşılmıştır. Bu durum yaptıkları eğitimlerin verimli olup olmadığının analizinin yapılmasını neredeyse imkansız kılmaktadır. Daha bilinçli bir yapılanma ve iletişim kanallarının geliştirilmesi vasıtasıyla kursiyerlerden alacakları bilgiler vasıtasıyla verilen kursların ne kadar işe

yaradığının tespit edilmesi önerilebilir. Ayrıca iletişim faaliyetlerinin geliştirilmesi sayesinde kadın odaklı STK yöneticileri, kursiyerlerden hem eğitim anlamında hem motivasyon sağlama anlamında yararlanabilirler. STK vasıtasıyla istihdam edilmiş kursiyerler faaliyetler öncesi kurslarla ilgili tanıtım yapabilirler, STK'lara ortaklar ve yeni kursiyerler bulabilirler, deneyimlerini kurslarda paylaşabilirler.

Kadın odaklı STK'ların sınırlılıkları incelendiğinde eğitim ve uzman eksikliğinden kaynaklanan engeller, ekonomik engeller, kurumsal engeller, rekabetten kaynaklanan engeller ve cinsiyet ayrımcılığından kaynaklanan engellerin, STK'ların hareket özgürlüklerini kısıtladığı tespit edilmiştir. Yöneticilerden bazıları beraber çalıştıkları üyelerin eğitim düzeylerinin düşük olmasından dolayı etkinliklerin yapılmasında, proje hazırlığında ve uygulamaya konmasında sorun yaşadıklarından bahsetmişlerdir. Yöneticilerin, üyelerin kendilerine gelmelerini beklemeleri yerine daha aktif bir yaklaşımla bizzat gidip, eğitilmiş ve statü sahibi kişilerle görüşerek, STK'larına üye yapmaya çalışmaları daha faydalı olacaktır.

Bazı STK yöneticileri usta eğitici azlığından yakınmıştır. Eğiticilik yapabilecek kalifiye bireylere ulaşma imkanının Akdeniz bölgesinde daha fazla olduğu, Doğu'ya doğru gittikçe azaldığı araştırmamızda tespit edilmiştir. Bu durumun şehirlerin nüfus ve iş imkanları ile bağlantısı olduğu anlaşılmıştır. Yöneticilerin yaşadığı diğer sıkıntı ise ekonomik engellerdir. Yer ve maddi güç sıkıntısı çeken STK'ların sürekli olarak üst devler makamlarından ve siyasilere yardım istemeleri dikkat çekicidir. Bu durum bize STK'ların devletçi bir anlayışa sahip olduklarını göstermektedir. Hâlbuki STK'lar devletten bağımsız kuruluşlardır. Sonuç olarak, görüşülen STK'ların sivil toplum anlayışının az olduğu ve sivil toplumu kuruluşunun barındırdığı özellikleri bilmedikleri anlaşılmıştır. STK yöneticilerinin bu konudaki bilgi eksikliklerini gidererek, daha bağımsız ve çoğulcu şekilde faaliyetlerde bulunacak bir bakış açısı getirmeleri önerilebilir.

Bir diğer sıkıntı kurumsal engeller olup; STK'lar kurumlardan faaliyetlerine yönelik izin almada, üst kurumlar tarafından ayrımcılığa uğrama konusunda, yaş ayrımcılığında ve yerel yöneticilerin ilgisizliği hususunda rahatsızlıklarını dile getirmişlerdir. Ancak bu konuya yaklaşımları aslında çoğulcu ve örgütlü bir yaklaşım gerektirirken, STK yöneticilerinin sadece bireysel olarak çaba gösterdiği anlaşılmıştır. Siyasi kanalları kullanarak ya da nüfuzları vasıtasıyla belirli sorunları

aşan STK yöneticilerinin sadece kendi kurumlarının faaliyetlerine yönelik girişimlerde bulunurken diğer STK'ları önemsemediği görülmüştür.

STK'ların hayır ve yardım kurumu olmaya çalışan yerler olmasının yanı sıra rekabet ve güç gösterisi temelli bir anlayışla yönetilen yerler olduğu da anlaşılmaktadır. Yöneticiler beraber hareket etme ve sorunları birlikte çözme hususuna çok sıcak bakmamaktadır. Oysaki kişisel egoların bir kenara bırakılarak daha örgütsel ve organize bir yapıyla ortak sorunların çözümü üzerine gidilmesi hem STK yöneticileri açısından hem de ulaşacakları kaynaklar sonucunda yapacakları faaliyetler açısından çok daha yararlı olacaktır. Bu şekilde belirli sayılarda kalan istihdam oranları ya da STK'nın etki alanları çok daha fazla artarak, daha geniş çapta bir oluşum ve daha fazla kadının bu hizmetlerden faydalanması sağlanabilecektir. Ayrıca sadece bir isimden ibaret, hiçbir faaliyet yapmayan ve yöneticisinin sadece siyasi güç ve nüfuz elde etmek amacıyla her türlü toplantıda boy gösterdiği, 'tabela derneği' şeklinde adlandırılan derneklerin varlığı da tespit edilmiştir. Bu dernekler özellikle faaliyet hususunda bir şey yapmadıkları gibi, mevcut faaliyetleri de karalayıcı propagandalar yaparak, kadınlara yönelik hizmet anlayışına büyük sekte vurmaktadırlar.

Kadın odaklı STK'ların karşılaştıkları diğer önemli engel ise cinsiyet ayrımcılığından kaynaklanan nedenlerdir. Genel manada ataerkil anlayışın en yoğun yaşandığı ülkelerden biri olan Türkiye'de kadınlar çok büyük bir potansiyele sahipken, bu anlayış yüzünden potansiyellerini yeteri kadar kullanamamaktadırlar. Kadın; çalışsın ya da çalışmasın, eğitilmiş olsun ya da olmasın, mükemmel yeteneklere sahip olsun ya da olmasın, sadece kadındır. Yani acizdir, yani güçsüzdür. Var olmak için daha güçlü bir varlığın kanatlarının altına girmelidir, o da erkektir. Kadın ancak erkeğin büyüklüğü kadar büyüktür. Erkek her şeyi temsil eden ve her şeyi ayakta tutandır. Bu yüzden ne yapsa kadın itaat etmelidir şeklindeki düşünce sistemi kadınlar arasında bile gayet kabul edilebilir bir hal almıştır. Bu temel üzerinde şekillenen toplumsal yapıyla mücadele eden kadın odaklı STK'lar özellikle eğitim durumu düşük olan ailelerin ters tepkileri ile karşılaşmakta, yaptıkları faaliyetler sonucunda kadınlar istihdam edilme pozisyonuna gelecek olsalar dahi, eşleri izin vermediği ve engellediği için çoğu zaman yeterli katılımcı bulamamaktadırlar. Kadın odaklı STK'ların yöneticilerinin, çoğu zaman erkekler tarafından aile düzenlerini bozmayla itham edildiği tespit edilmiştir.

STK'ların özellikle kadın girişimciliği ve istihdamı konusunda belirli eksiklikleri olsa da önemli merkezler olduğu unutulmamalıdır. İncelenmiş olan kadın STK'ların bu hususta yapmaya çalıştıkları çalışmalar önemlidir. Gerçekten işini ve faaliyetlerini düzgün yapan kurumlar olarak, özellikle daha düşük eğitim seviyesine sahip kadınların iş yaşamı içerisine girebilmeleri ve kendi ayakları üzerinde durabilmelerine destekleri büyüktür. Kadınların iş hayatına ve toplumsal hayata etkin olarak katılmalarının önündeki en büyük engel olan ataerkil düşünce sisteminin değişmesi hususunda kadınların ve toplumun bilinçlendirilmesi, aynı zamanda da kadınların destekleyici politikalarla desteklenmesi şarttır. Bu hususta da kadın odaklı STK'lar yapmış oldukları bilinçlendirici faaliyetler ile mahalli düzeye kadar inerek kadınlara destek olmaktadır. Bu kurumların gerek aktif çalışmaları vasıtasıyla edinecekleri kaynaklar, gerekse toplum tarafından desteklenmeleri halinde kadınları daha fazla destekleyecekleri, işveren ve emekçi arasında bir köprü olacakları ve toplumda kadın algısını değiştirecekleri şüphesizdir.

Kaynakça

- Ahamad, T., Hemlata, G., Narayana, A. (2015). "Role of NGOs in Women Empowerment: With Special Reference to Uttar Pradesh" [STK'ların Kadınların Güçlenmelerine Olan Etkileri]. *International Journal of Applied Research*, 1(10), 115-118.
- Akatay, A. (2011). *Sivil Toplum Kuruluşları Yönetim, Yönetişim ve Gönüllülük*. Ankara: Pozitif Matbaa.
- Alpşahin, U. (2011). *Kadın Girişimcilerin Basın Faktörleri: Farklılık Yaratan Stratejilerin Çözümlemesi*. (Doktora Tezi). Çanakkale: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Altındal, M. (1994). *Osmanlıda Kadın*. İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.
- Arıkan, C. (2013). *Kadın Girişimcilikte Başarı ve Başarıyı Etkileyen Faktörler: Bursa Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Bursa: Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aronson, R. L. (1991). *Self Employment: A Labor Market Perspective*. New York: ICR Press.
- Aslan, Ş. ve Atabey, A. (2009). "Küresel Rekabette Kadın Girişimcilerin Rolü ve Türk Kadın Girişimci Tipolojisi". [Elektronik Sürüm]. *Journal of Azerbaijani Studies*, 12, 1-17.
- Aslan, S. (2010). "Sivil Toplum ve Demokrasi". *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15 (2), 357-374.
- Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu, Atatürk Araştırma Merkezi. (1997). *Atatürk'ün Söylev ve Demeçleri I-III*, Ankara: Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu, Atatürk Araştırma Merkezi Yayını.
- Aşkın, A., Nehir S. ve Vural, S.Ö. (2011). "Tarihsel Süreçte Girişimcilik Kavramı ve Gelişimi". *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 6 (2), 55-72.

- Aydın, F. F. (2011). *Kadın İstihdamının Rekabet Gücü ve Ekonomik Büyüme Üzerine Etkisi: Türkiye ile Rekabet Gücü En Yüksek Ülkelerin Karşılaştırılması*. (Doktora Tezi). Kayseri: Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aytaç, R. (1999). *Elazığ'da Girişimcilik ve Girişimci Kültür Elazığ Sanayi ve Ticaret Odasına Kayıtlı İşadamları Üzerine Sosyolojik Bir İnceleme*. (Yüksek Lisans Tezi). Elazığ: Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ayverdi, S. (2007). *Ne idik, Ne Olduk?*. İstanbul: Özal Matbaacılık.
- Balkır, Z. G. ve Çolak, K. (2004). "Bilgi Toplumuna Geçiş Sürecinde STK'ların Sosyal Denetim Fonksiyonu" [Bildiri]. *I. Ulusal Sivil Toplum Kuruluşları (STK) Kongresi Bildiriler Kitabı*, 4-6 Haziran 2004, (ss. 17-25), Çanakkale: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi.
- Bedük, A. (2005). "Türkiye'de Çalışan Kadın ve Kadın Girişimciliği". *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 3 (12),106-117.
- Berberoğlu, N. (1998). *Çalışma Ekonomisi*. Eskişehir: Birlik Yayıncılık.
- Bilgin, B. (2012). "Çalışma Yaşamında Kadın Ve Yasal Düzenlemeler". *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 99, 311-315.
- Bora, A. ve Günel, A. (2016). *90'larda Türkiye'de Feminizm*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Britannica Ansiklopedisi (2008). *Encyclopaedia Britannica Ultimate Reference Suite*. Chicago: Encyclopaedia Britannica.
- Can, Y. ve Karataş, A. (2007). "Yerel Ekonomilerde Kalkınmanın İtici Gücü Olarak Kadın Girişimcilerin Rolü ve Mikro Finansman: Muğla İli Örneği." *Selçuk Ü. Karaman İ.İ.B.F. Dergisi Yerel Ekonomiler*, 1(1), 251-261.
- Caporal, B. (1999). *Kemalizm'de ve Kemalizm Sonrasında Türk Kadını*. (Çev. I. Ercan Eyüboğlu). İstanbul: Cumhuriyet Yayınları.

- Cohen, J. (1999). “Müzakereci Demokraside Usul ve Esas’ın Demokrasi ve Farklılık Siyasal Düzenin Sınırlarının Tartışmaya Açılması”. (Çev. Zeynep Gürata, Cem Gürse). İstanbul: Demokrasi Kitaplığı.
- Cohen, L. ve Mallon, M. (1999). “The Transition from Organisational Employment to Portfolio Working: Perceptions of “Boundarylessness”. [Organizasyonel İstihdamdan Portföy Çalışmasına Geçiş: Sınırsızlığın Bakış Açıkları]. *Work, Employment and Society*, 13 (2), 329-352.
- Costa, D. L. (2000), “From Mill Town To Board Room: The Rise of Women’s Paid Labour”. *Journal of Economic Perspectives*, 14(4), 101-122.
- Çaha, Ö. (1996). *Sivil Kadın. Türkiye’de Kadın ve Sivil Toplum*. Ankara: Vadi Yayınları.
- Çaha, Ö. (2005). *Sivil Toplum ve Demokrasi*. İstanbul: Kaktüs Yayınları.
- Çakır, S. (2013). *Osmanlı Kadın Hareketi*. İstanbul: Metis Yayınları.
- Çakır, S. (1991). “Osmanlı Kadın Dernekleri”. *Toplum ve Bilim*, 5, 139-157.
- Çakmak, R. (2001). *Kadın İşgücü ve Yönetim Kadrolarında Kadın İşgücü İstihdamı*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çelebi, N. (1997). *Turizm Sektöründeki Küçük İşyeri Örgütlerinde Kadın Girişimciler*. Ankara: KSGM Yayınları.
- Çelik, A. ve Akgemci, T. (1998). *Girişimcilik Kültürü*. Ankara: Nobel Yayın-Dağıtım.
- Çelik, C. ve Özdevecioğlu, M. (2001). “Kadın Girişimcilerin Demografik Özellikleri ve Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Nevşehir İlinde Bir Araştırma”. *1. Orta Anadolu Kongresi*, 18-21 Ekim 2001, (ss. 487-498), Nevşehir: Nevşehir Üniversitesi.
- Çiftçi, C. (2012). *Sivil Toplum: Kökenler, Örgütlenme ve Çalışma Yaklaşımları (Sivil Toplum Kuruluşları için)*. Ankara: Avrupa Birliği Yayınları.

- Çivici, Ş. (2007). *Türkiye’de Kadın Girişimci Durum Raporu*. Erişim tarihi:22 Nisan 2016, http://www.academia.edu/10489776/T%C3%BCrkiyede_Kad%C4%B1n_Giri%C5%9Fimci_Durum_Raporu.
- Çullu, S. (2009). *Türkiye’de Çalışan Kadınların İşgücü Piyasasındaki Konumları ve Karşılaştıkları Sorunlar*. (Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dalkıranoglu, T. (2006). *Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü ve Cinsiyet Ayrımcılığı: Konaklama İşletmelerinde bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Damaske, S. (2011). *For the Family?: How Class and Gender Shape Women's Work*. New york: Oxford University Press.
- Doğramacı, E. (1997). *Türkiye’de Kadının Dünü ve Bugünü*. İstanbul: Türkiye İş Bankası Yayınları.
- Demirez, M. (2004). *Girişimciliğin Tarihçesi, Üniversite Girişimci İşbirliği Koordinatörlüğü Raporu*. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi.
- Donovan, J. (1992) *Feminist Teori*. (Çev. Aksu Bora, Meltem Ağduk Gevrek, Fevziye Sayılan). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Ecevit, Y. (1993). “Kadın Girişimciliğinin Yaygınlaşmasına Yönelik Bir Model Önerisi”. *Kadın Girişimciliğe Özendirme ve Destekleme Paneli Bildiriler ve Tartışmalar*. Ankara: Şafak Matbaacılık.
- Ecevit, Y. (2007). *Türkiye’de Kadın Girişimciliğine Eleştirel Bir Yaklaşım*. Ankara: Uluslararası Çalışma Ofisi (ILO).
- Ekmekçi, Y. (2004). *Türkiye’de Kadın İşgücü’nün Gelişimi ve Karşılaştıkları Sorunlar*. (Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Emini, F. T. (2013). “Sivil Toplum Kuruluşlarının Politika Belirleme Sürecindeki Rolü: TÜSİAD Örneği”. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 36, 43-56.

- Engels, F. (1884). *Ailenin, Özel Mülkiyetin ve Devletin Kökeni*. (Çev. Kenan Somer). Ankara: Sol Yayınları. (2010).
- Ercan, H ve Nurhan, E. (2004). *İstihdam İşsizlik ve Ücret Sorunlarına Çözüm Arayışları*. Ankara: Türkiye Kamu-Sen Ar-Ge Yayınları.
- Erarslan, İ. (2009). *Türkiye’de Kadın İstihdamının Arttırılması: Tespit ve Öneriler*, (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ereş, F. (2006). “Türkiye’de Kadının Statüsü ve Yansımaları”. *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19, 43.
- Erdoğan, Z. (2008). *Girişimcilik ve Kobiler: Teori ve Uygulama*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- İplik, E. (2012). *Osmaniye İli Kırsalında Kadın Girişimciliği*. (Doktora Tezi). Adana: Çukurova Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Fenerci, S. (1999). *Türkiye’de Kadın İşgücü*. Ankara: TİSK Yayını.
- Gerni, G. M. (2001). *Yönetimde Kadınlar*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Gök, M. (2014). *Toplumsal Kalkınmanın Ve Sosyal Sermayenin Bilinmeyen Aktörleri: Kadın Odaklı Sivil Toplum Kuruluşları*. (Doktora Tezi). Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gönenç, A.Y. (2006). “Fransa’da Ve Türkiye’de Kadın Hareketleri”. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Hakemli Dergisi*, 27, 63-84.
- Gözener, E. (2012). *Ülkemizdeki Kadın İşgücü İstihdamının Dünya ve Avrupa Ülkeleriyle Karşılaştırılması; İstihdam Edilmiş Kadın İşgücüne İlişkin Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü.
- Güleç, S. (2011). *Kadın Girişimciliği-Karaman Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Konya: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Güner, M. T. A. (2010). *Kadın İşgücü Ve Kadının İşgücüne Katılımı: Kriz Dönemlerinde Kadın İstihdamı*. (Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gürol, M. A. (2006). *Girişimci ve Girişimcilik*. Ankara: Gazi Kitapevi.
- Hablemitoğlu, Ş. (2004). *Küreselleşme: Düşlerden Gerçeklere Özet Bilgileri ve Türleri*. İstanbul: Toplumsal Dönüşüm Yayınları.
- Haider, R. ve Akhtar, R. (1999). “The Role of NGO and Women’s Perception of Empowerment: An Anthropological Study in a Village”. [STK’ların rolleri ve Kadınlar Güçlenme Algıları: Bir Köyde Antropolojik Bir Çalışma]. *Empowerment*, 6, 12-24.
- Halilçolar, G. (2003). “Büyük Dünya Buhranı: 1929, Ekonomik Kriz”. *Boğaziçi Üniversitesi, İşletme ve Ekonomi Kulübü Dergisi (Dinamik)*, 110, 5-9.
- Han, E. ve Erdem, N.(2004). *İstihdam İşsizlik ve Ücret Sorunlarına Çözüm Arayışları*. Ankara: Türkiye Kamu-Sen Ar-Ge Yayınları.
- Hatten, T. S. (1997). *Small Business: Entrepreneurship and Beyond*. Usa: NJ: Prentice Hall.
- Hazama, Y. (1999). “Aspects of Democratization in Turkey: Civil Society in Turkey”. *Tokyo: Institute of Developing Economies*, 6, 53-97.
- Hisrich, R. D. ve Brush, C.G. (1989). *The Women Entrepreneur: Starting, Financing and Managing a Successful Business*. Usa: Lexington Books.
- Hisrich, R. D. ve Peters, M. P. (2002). *Entrepreneurship*. Usa: McGraw-Hill Higher Education.
- İlter, B. (2010). *Girişimcilik Sürecinde Kadın Girişimcilerin Karşılaştıkları Sorunların Analizi: KAGİDER Örneği*, Ankara: Adalet Yayınevi.
- İraz, R. (2005). *Yaratıcılık ve Yenilik Bağlamında Girişimcilik ve Kobi’ler*. Konya: Çizgi Kitapevi.

- İnce, M. (2010). *Kadın İstihdamı ve Kadın İşgücüne Olan Talep Türkiye Örneği*. (Doktora Tezi). Afyonkarahisar: Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İyicil, A. G. (2006). *Avrupa Birliği'ne Giriş Sürecinde Türkiye'deki Kadın Girişimciliğinin İrdelenmesi ve Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kapucu, Ş. N. (2008). *Kadınların İstihdama Katılımını Etkileyen Faktörler*. (Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karan, D. (2014). *Türkiye'de Kadın İstihdamı Ve Sağlık Sektöründe Çalışan Kadınlara İlişkin Hukuki Düzenlemeler*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karaçor, Z. (2002). *Küreselleşme Süreci ve İstikrar Arayışındaki Türkiye Ekonomisi*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- Karaömer, M. (2014). *Hatay İli Kırsalındaki Kadınların Girişimcilik Eğilimlerinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Tokat: Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Kayalar, M. ve Yıldırım, S. (2008). "Sivil Toplum Kuruluşlarında Entelektüel Sermaye Birikiminin Oluşturulması" [Bildiri]. Ali Akdemir (Ed.) *V. Uluslararası Sivil Toplum Kuruluşları Kongresi: Küresel Barış Bildiriler Kitabı*, 24-26 Ekim 2008, (ss. 783-792), Çanakkale: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi.
- Kazgan, G. (2016). *Liberalizmden Neoliberalizme*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Keyman, E. F. (2006). *Türkiye'de Sivil Toplumun Serüveni: İmkânsızlıklar İçinde Bir Vaha*. Ankara: Sivil Toplum Geliştirme Merkezi.
- Kili, S. (1996). *Modernleşme ve Kadın. Türkiye'de Kadın Olmak*. İstanbul: Say Yayınları.
- KSGM. (2000). *Türkiye'de Kadınlara Ait Girişimlerin Desteklenmesi*. Ankara: KSGM Yayınları.

- Kocacık, F. ve Şahbudak, E. (2004). *Türkiye'de Çalışma Hayatından Kesitler: İşsizlik-Sendikal Örgütlenme-Kadın Emeği-İşportacılık*. Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi Yayınları.
- Kodaman, B. (2016). "II. Meşrutiyet Dönemi". Erişim tarihi: 12 Aralık 2016. <https://www.tarihtarih.com/?Syf=26&Syz=286950>
- Koparan, E. ve Kahraman, N. (2016). "Uygulamalı Girişimcilik Eğitimlerinden Faydalanan Kadınların İş Kurma Süreçlerine İlişkin Bir Analiz: Amasya İli Örneği". *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7, 17, 39-63.
- Köklü, A. (1984). *Makro İktisat*. Ankara: Sevinç Matbaası.
- Köse, S. (2013). *Sürdürülebilirlik Perspektifi içinde Sosyal Devlet yaklaşımı; STK'ların sosyal inovasyon rolü ve yoksullukla mücadelede son modeli*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kutunis, Ö. R. (2003). "Girişimcilikte Cinsiyet Faktörü: Kadın Girişimciler" [Bildiri]. Kemaleddin Çonkar (Ed.). *11.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 24 Mayıs 2003, (ss. 67), Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi Yayınları.
- Kuzu, Ş. L. (2010). *Türkiye'de Sivil Toplum Kuruluşlarının Değişen İşlevi Ve Kadın STK'lar: Kagider ve Kamer Örnekleri*. (Doktora Tezi). İzmir: Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Küçükkoğlu, L. S. (2004). *Organizational Structures And Networks of Four Islamist/Islamic Women's NGOS in Turkey: in The Context of New Social Movement*. (Yüksek Lisans Tezi). Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Mardin, N. B. (2000). *Sağlık Sektöründe Kadın*. Ankara: KSGM.
- Maslow, A. (1970). *A Theory Of Human Motivation*. London: Penguin Books.

- Mboko, S. ve Hunter, A. E. S. (2009). "Women Entrepreneurs in Zimbabwe: A Case Study" [Zimbabve'deki Kadın Girişimciler: Bir Durum Çalışması]. *The Journal Of Global Business Issues*, 1, 157-169.
- Menteş, Ş. (2008). *Sivil Toplum Kuruluşlarıyla (Stok) İlgili Bir İnceleme: Kadınlara Yönelik Faaliyet Gösteren STK Örnekleri*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Miyase, K. (2014). *Hatay İli Kırsalındaki Kadınların Girişimcilik Eğilimlerinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Tokat: Gaziosmanpaşa Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Morçin, E. S. (2013). "Türk Kültüründe Kadın Girişimciliği: Kavramsal Bir Değerlendirme" *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 8 (2), 167-190.
- Moroğlu, N. (2008). *AB Antlaşmalarında ve Yönergelerinde Kadın Erkek Eşitliği İle İlgili Düzenlemeler, AB'ne Giriş Sürecinde T.C. Anayasası ve Kadın-Erkek Eşitliği Politikaları*. Ankara: KSGM Yayınları.
- Mostashari, A. (2012). "An Introduction to Non-Governmental Organizations (NGO) Management." *MIT (Iranian Studies Group)*, Erişim tarihi: 24 Aralık 2016, <http://www.Mit.edu/isg/NGOMangament.pdf>
- Müftüoğlu, T. ve Durukan, T. (2004). *Girişimcilik ve KOBİ'ler*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Müftüoğlu, T., Ürper, Y. ve Başar, M. (2004). *Girişimcilik*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- OECD (t.y.). Erişim Tarihi: 25 Şubat 2016, http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=GENDER_EMP.
- O'Neill, R. C. ve Viljoen, L. (2001). "Support For Female Entrepreneurs In South Africa: Improvement or decline?" [Güney Afrika'da ki Kadın Girişimcilerin Desteklenmesi: İlerleme mi yoksa gerileme mi?]. *Journal of Family Ecology and Consumer Sciences*, 29, 37-44.

- Öniş, Z. ve Şenses, F. (2009). *Gelişen 'Post-Washington Mutabakatı'nı (PWM) Yeniden Düşünmek*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Özden, K. (2008). *Sivil Toplum Kuruluşlarında Yönetim*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Özdemir, E. (2009). *Bir Sivil Toplum Kuruluşu (Stk) Örgütlenme Modeli: Amargi Kadın Kooperatifi*. (Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale: Çanakkale 18 Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özer, M. ve Biçerli, K. (2004). "Türkiye'de Kadın İş gücünün Panel Veri Analizi". *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3 (1), 55-86.
- Popper, K. R. (1945) *Açık Toplum ve Düşmanları: Hegel, Marx ve Sonrası*. (Çev. Mete Tunçay). Ankara: Liberte Yayınları.
- Ryfman, P. (2004). *Sivil Toplum Kuruluşları*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Rowlands, J. (1995). "Empowerment Examined". *Development in Practice*, 5 (2), 101-107.
- Saray, G. (1993). *Türkiye'de Kadın Girişimciliği*. Ankara: Kadını Özendirme ve Destekleme Paneli.
- Scarborough, N. M. (2011). *Essentials of Entrepreneurship*. USA: Prentice Hall.
- Soysal, A. (2010). "Kadın Girişimcilerin Özellikleri, Karşılaştıkları Sorunlar ve İş Kuracak Kadınlara Öneriler: Kahramanmaraş İlinde Bir Araştırma" [Elektronik Sürüm]. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 5, 71-95.
- Şahin, M. (2007). *Kamu Ekonomisi ve Sivil Toplum Kuruluşları*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Şekerler, H. (2006). *Kadın Girişimciler, Karşılaştıkları Sorunlar ve Bu Sorunlara Yönelik Çözüm Önerileri*. (Yüksek Lisans Tezi). Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Şen, S. (2008). *Yoksullukla Mücadelede Sivil Toplum Kuruluşlarının Yeri ve Önemi İzmir'deki Yoksullara Yardım Dernekleri Üzerine Bir çalışma*. (Yüksek Lisans Tezi). Aydın: Adanan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şenel, A. (1982). *İlkel Topluluktan Uygar Topluma Geçiş aşamasında Ekonomik Toplumsal Düşünsel Yapıların Etkileşimi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları.
- Şimşek, H. ve Yıldırım, A. (2003). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Talas, M. (2011). "Sivil Toplum Kuruluşları ve Türkiye Perspektifi." *Türklük Bilimi Araştırmaları*, 29 (29), 387-401.
- Tansel, A. (2002). "İktisadi Kalkınma ve Kadınların İşgücüne Katılımı: Türkiye'den Zaman-Serisi Kanıtları ve illere Göre Yatay Kesit Kestirimleri". *ERC Working Papers in Economics*, 1 (5), 1-31.
- Tatar, M. (2006). *Türkiye'de İstihdam – İşsizlik Ve Çözüm Önerileri: Adıyaman İli Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tek, T. (2008). *Kadınlarda Girişimcilik Eğilimleri ve Dumlupınar Üniversitesi Bayan Lisansüstü Öğrencilerinde Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tekeli, Ş. (1998). *Kısa Kronoloji*. İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Yayınları.
- Tekin, M. (2005). *Hayallerin Gerçeğe Dönüşümü: Girişimcilik*. Konya: Günay Ofset.
- TİSK. (2000). *Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği*. Ankara: TİSK Yayınları.
- TİSK. (1999). *Türkiye'de Kadın İşgücü Seminerleri*. Ankara: TİSK Yayınları.

- TÜSİAD. (2002). *Türkiye’de Girişimcilik*. İstanbul: TÜSİAD Yayınları.
- Tosun, G. E. (2001). *Devlet-Sivil Toplum İlişkisi/Demokratikleşme Perspektifinden*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Tosun, G. (2001). “Türkiye’de Devlet-Sivil Toplum İlişkisi Bağlamında Demokrasinin Pekişmesinin Önündeki Engellere İlişkin Kuramsal ve Pratik Bir Yaklaşım”. *Ege Akademik Bakış*, 1 (1), 224-243.
- Tosunoğlu, T. B. (2003). *Girişimcilik ve Türkiye’nin Ekonomik Gelişme Sürecinde Girişimciliğin Yeri*. (Doktora Tezi). İzmir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tunçay, M., Oktay, A., Kuyaş, A. ve Ersel, H. (2002). *Cumhuriyet Ansiklopedisi (1923-1940)*. İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- TÜİK. (t.y.). Erişim Tarihi: 25 Şubat 2016, http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=2265.
- TÜİK. (t.y.). Erişim Tarihi: 25 Şubat 2016, http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=1532.
- TÜİK. (2016). *İstatistiklerle Kadın*. Ankara: TÜİK Yayınları.
- Uluç, A. V. (2013). “Türkiye’de Sivil Toplum ve Demokrasi İlişkisi”. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14 (1), 399-418.
- Ünal, N. (2009). *Kırsalda Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler ve Yaşam Kolaylaştırıcı Faaliyetler -“Seydişehir İlçesi Örneği”*. (Yüksek Lisans Tezi). Konya: Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Uysal, D. (2002). *Küreselleşme ve Gelişmekte Olan Ülkeler*. Konya: Çizgi Yayınevi.
- Yaprak, Ş. (2003). *Kadın İşgücünün İstihdama Etkileri: Eskişehir Bölgesinde Bir Uygulama*. (Doktora Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yatkın, A. (2007). “Küresel Yoksulluğun Çözümünde Sivil Toplum Kuruluşlarının Rolü ve Önemi”. [Bildiri]. *IV. Uluslararası Sivil Toplum Kuruluşları Kongresi: Küresel Yoksulluk Bildiriler Kitabı*, 19-21 Ekim 2007 (ss. 53-64) Çanakkale.

Yetim, N. (2002). "Sosyal Sermaye Olarak Kadın Girişimciler: Mersin Örneği". *Ege Academic Review*, 2, 79-92.

Yıldırım, E. (2005). “Apolitik: Politikaların İnşacısı Olarak Sivil Toplum”. *Sivil Toplum*, 3 (10), 61-72.

Zihnioğlu, Y. (2003). *Kadınsız İnkılap*. İstanbul: Metis Yayınları.

EKLER

YÖNETİCİ VE KURSIYER SORULARI⁷

1. KADIN ODAKLI STK'LARIN KURUMSALLIĞI

1. Derneğiniz ne zaman, nerede ve hangi amaçla kuruldu? Üye sayınız kaçtır? Derneğinize üye olma kriterleri nelerdir? Hedef kitleniz kim ve onlara nasıl ulaşıyorsunuz?
2. Derneğin mali kaynakları nereden geliyor, bunları nerelerde kullanıyorsunuz?
3. Düzenlediğiniz kurs ve benzeri etkinliklerde herhangi bir kamu örgütü (örneğin; belediyeler, kadın sığınma evleri, üniversiteler) ya da sivil toplum örgütü ile işbirliği içinde misiniz? Eğer böylesi bir işbirliği söz konusu ise lütfen bu işbirliğinin hangi boyut ya da aşamada söz konusu olduğunu belirtiniz?
4. Ulusal ve uluslararası kadın kuruluşları ile ilişkileriniz nasıl? (Görev yapmakta olduğunuz bu kuruluşun yurt içinde veya yurt dışında birlikte çalıştığı kuruluşlar var mı? Varsa neler?)
5. Kurumunuzun kadınlara yönelik düzenlediği etkinliklerde eğiticileri nasıl belirliyorsunuz?
6. Kurumunuzun kadınlara yönelik düzenlediği etkinliklerde, ne gibi eğitim materyalleri (bilgisayar, internet, tepegöz... gibi) kullanıyorsunuz? Ne sıklıkta?
7. Kurumunuzun kadınlara yönelik düzenlediği etkinliklere katılacak olan kadın kursiyerlerde belirli şartlar (eğitim düzeyi, yaş.. .gibi) arıyor musunuz? Eğer belirli kursiyer şartlarınız varsa bunlar nelerdir?
8. Toplumda nasıl algılanıyorsunuz? Destekleyicileriniz hakkınızda ne düşünüyor?
9. Kurs sonrası eğitim alanların istihdam ya da girişimciliklerine yönelik faaliyetlerini takip ediyor musunuz?

⁷ Kodların altındaki soruların tamamı yöneticilere sorulmuş olup sadece 4.kod'a ait olan sorular hem kursiyerlere hem yöneticilere sorulmuştur.

10. Vermiş olduğunuz eğitimler sonucunda sertifika verebiliyor musunuz? Verdiğiniz sertifikalar Meslek Odaları ya da Milli Eğitim Bakanlığı tarafından onaylı mı? Sertifikalar ile iş yeri açılabilir mi?
11. Kuruluşunuzun gelecekte yapmayı planladığı çalışmalar nelerdir?

2. KADIN ODAKLI STK'LARIN SINIRLILIKLARI

1. Kurumunuzda yürütülmekte olan kurs ve benzeri çalışmalar sırasında yaşadığınız zorluklar nelerdir?

3. KADIN ODAKLI STK'LARIN FAALİYETLERİ

1. Kadın istihdamına ve girişimciliğine yönelik ne türlü çalışmalar yapıyorsunuz? Şu ana kadar ne oranda başarılı oldunuz? Kursiyerler ne tür işlerde çalışıyorlar ya da iş yeri açıyorlar? Kaç kadın, kurslarınız ya da girişimleriniz sonucunda iş hayatına atıldı?
2. Kuruluşunuzda kadınlara yönelik istihdam ve girişimcilik dışında ne tür etkinlikler düzenliyorsunuz? (Kurs, seminer, kampanya... gibi)

4. KADIN ODAKLI STK'LARIN KADINLARIN ÇALIŞMA YAŞAMINA ETKİLERİ

1. Neden kadınlara yönelik faaliyetleri tercih ettiniz? (STK yöneticilerine sorulmuştur.)
2. Aldığımız kurstan nasıl haberdar oldunuz? (Bu kısımdan itibaren kursiyerlere sorulmuştur)
3. Aldığımız kursa neden katıldınız?
4. Daha önce herhangi bir kadın kuruluşunun gerçekleştirdiği kurs ya da benzeri eğitim etkinliğine katılmış mıydınız? Katıldıysanız hangi kuruluştaki, hangi kurs ya da kurslara katıldınız?
5. Katıldığımız kursun eğitim açısından size yeterli gelen yönleri nelerdir?
6. Katıldığımız bu kursun eğitim açısından size yeterli gelmeyen yönleri nelerdir?
7. Katıldığımız kursu veren eğitmenler sizce bu konuda ne kadar yeterli?

8. Katıldığınız kursun eğitim programı ihtiyacınızı karşılamada ne kadar yeterliydi?
9. Sizce bu kursta gerekli eğitim materyallerinden (tepegöz, projeksiyon, bilgisayar, kitap gibi) hangileri kullanıldı?
10. Devam etmekte olduğunuz kurs sırasında ne tür zorluklarla karşılaştınız?
11. Katıldığınız kurstaki diğer kursiyerlerle olan ilişkilerinizi nasıl değerlendiriyorsunuz?
12. Bu kursta edindiğiniz bilgi/beceriye ne şekilde kullandınız ya da kullanmayı düşünüyorsunuz?
13. Aldığınız kurs mevcut işinize girmek ya da işinizi kurmada ne ölçüde faydalı oldu?
14. Bu kursu başkalarına da önerir misiniz?
15. Eğer bu kurstan yararlanmasaydınız mevcut durumunuz ne olurdu?
16. Kurs sonucunda sertifika alabildiniz mi? Sertifikalar Meslek Odaları ya da Milli Eğitim Bakanlığı tarafından onaylı mı? Sertifikalar ile iş yeri açabiliyor musunuz?

DEMOGRAFİK SORULAR⁸

1. Cinsiyetiniz a) Kadın b) Erkek
2. Yaşınız: a) 21-30 b) 31-40 c) 41-50 d) 61 ve üstü
3. Medeni durumunuz: Bekar b) Evli c) Başka
4. Çocuk sayınız: a) Yok b) 1 çocuk c) 2-3 çocuk d) 4 ve daha fazla
5. Öğrenim durumunuz (En Son Mezun Olduğunuz Okul):
a) İlkokul b) Ortaokul c) Lise d) Üniversite e) Diğer
6. Mesleğiniz
7. Şu anda ne iş yapıyorsunuz?
8. Yaklaşık aylık Gelir durumunuz: a) Düşük gelirli b) Orta gelirli c) Yüksek gelirli d) Diğer

⁸ Hem yöneticilere hem de kursiyerlere sorulmuştur.

ÖZ GEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Selin ENGİN

Doğum Yeri ve Tarihi : Tarsus 20.10.1984

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : Gaziantep Üniversitesi / İngiliz Dili ve Edebiyatı

Y. Lisans Öğrenimi : Adıyaman Üniversitesi / Kamu Yönetimi Anabilim Dalı

Bildiği Yabancı Diller : İngilizce

İş Deneyimi

Çalıştığı Kurumlar : 2009- Adıyaman Üniversitesi / Dış İlişkiler Birimi

İletişim

E-Posta Adresi : sakbay@adiyaman.edu.tr

Tarih : 20.01.2017