

TURİZM SEKTÖRÜNDEKİ KÜÇÜK İŞ YERİ ÖRGÜTLERİNDE KADIN GİRİŞİMCİLER

**Proje Yürütücüsü
Prof.Dr. Nilgün ÇELEBİ**

**Proje Yardımcısı
Araş.Gör. Songül SALLAN**

Ankara, 1997

Bu çalışma T.C. Hükümeti ve Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı arasında imzalanan ve T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü tarafından yürütülen "Kadının Kalkınmaya Katılımını Güçlendirme Ulusal Programı Projesi" çerçevesinde desteklenmiştir.

ISBN 975-19-1901-0

İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

İÇİNDEKİLER	III
ÖNSÖZ	V
GİRİŞ	1
1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	3
1.1. Tanımlar	3
1.1.1 İş Yeri Örgütleri	3
1.1.2 Küçük İş Yerleri	8
1.1.3 Küçük İş Yerlerinin Sınıflandırılması.....	10
1.1.4 Turizm Sektörü	14
1.1.5 Girişimcilik	15
1.1.6 Kadın Girişimciler	19
1.1.7 Cinsiyet Rol Tutumları.....	24
1.2 Hipotez	26
1.3 Araştırma Tekniği	27
2. ALAN ARAŞTIRMASININ VERİLERİ.....	28
2.1 İş Kadınının Demografik Nitelikleri.....	28
2.2 İş Kadınlığını Seçme Nedenleri ve Çevrenin Tepkisi.....	33
2.3 İş Kadını Açısından İş Yeri ve İş Yaşamı.....	36
2.4 Hipotez Sınaması.....	48
SONUÇ.....	58
GELECEĞE YÖNELİK ÖNERİLER	60
BİBLİYOGRAFYA	63
EK 1: TUSKİG Araştırmasında Kullanılan Soru Listesi.....	66
EK 2: İş Kadınlarının Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumları.....	84
EK 3: İş Kadını ve Girişimci Kadın Tutumları.....	90



ÖNSÖZ

Kadınlar yüzyıllarca üretimin her aşamasına katkıda buldukları halde kalkınmanın olanaklarından yeterli pay alamadıkları gibi, yoksulluktan da dünyada en fazla etkilenen kesimi oluşturmaktadırlar.

T.C. Hükümeti ve Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı işbirliği ile 1993 yılında başlatılan "**Kadının Kalkınmaya Katılımını Güçlendirme Projesi**" işte bu noktadan hareketle, kadınların kalkınmaya katılımı politikaları oluşturmak başta olmak üzere birçok olumlu çabaya imza atmıştır.

Bu kapsamda, Devlet İstatistik Enstitüsü Toplumsal Yapı ve Kadın İstatistikleri Şubesi tarafından cinsiyete dayalı veri toplanması için alt yapı oluşturulmuş ve başta üniversitelerin kadın merkezleri olmak üzere kadın sorunlarına duyarlı yetişmiş insan kaynağının desteklenmesi sağlanmıştır.

Çeşitli kesimlerden kadınların toplumsal cinsiyet duyarlılığı kazanmasını amaçlayan kısa dönemli eğitim çalışmaları gerçekleştirilmiştir. Bu çerçevede, bu güne kadar Ankara Üniversitesi (KASAUM), İstanbul Üniversitesi (KAUM) ve Çukurova Üniversitesi (KADAUM) Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezleri'nin çalışmaları desteklenmiştir. Bu merkezler tarafından toplumun farklı kesimlerinden yaklaşık 800 kadına çeşitli eğitim programları uygulanmıştır.

Ayrıca, Orta Doğu Teknik Üniversitesi "Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Yüksek Lisans Programı" proje kapsamında desteklenmiştir. Program aracılığıyla, kadın konulu araştırmalar desteklenmiş ve bu konuda oluşturulacak bilgi kaynağının geliştirilmesi sağlanmıştır.

Proje kapsamında, gönüllü kadın kuruluşları ve vakıflar da desteklenerek, kadınlar için gelir getirici faaliyetleri artırmayı amaçlayan pilot projeler sonucunda İstanbul ve İzmir'de birer satış birimi açılmıştır. Kadın Eserleri Kütüphanesi ve Bilgi Merkezi Vakfı da "Türkiye'de Kadın Sözlü Tarihi" adlı pilot projeyi gerçekleştirmesi için desteklenmiştir.

1998 yılı sonuna kadar uzatılan projenin bundan sonraki çalışmalarının öncelikli olarak Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgelerinde yürütülmesi planlanmıştır.

Kadınlar hakkında, kadınlar için ve kadınlar tarafından üretilen bilgilerin giderek çoğalması yönünde çalışmalarımız devam edecektir. Bu proje çerçevesinde, Türkiye'de kadının durumunu saptamaya yönelik araştırmaların, kadınların her alanda daha etkin yer alabilmesini sağlayacak politikalar oluşturulmasında yol gösterici olmasını umut ediyorum.

Işıl Saygın
Devlet Bakanı



GİRİŞ

Bu araştırmanın konusunu turizm sektöründeki küçük iş yeri örgütlerinde girişimci olarak çalışan kadınlar teşkil etmektedir. Araştırmanın amacı farklı küçük iş yeri örgütlerinde çalışan kadınların farklı rol tutumlarına sahip olup olmadıklarını tesbit etmektir.

Örgüt incelemelerine ilişkin literatür örgütlerin yapıları ile örgütteki insan ilişkileri arasında anlamlı bir birlikteliğin bulunduğu işaret etmektedir. Örgüt içinde çalışan kişiler, sınırları o örgütün yapısı tarafından çizilen, belirli tür insan ilişkileri kurmakta ve yürütmektedirler. Başka bir deyişle, belirli örgütsel yapılar belirli insan ilişkilerinin kurulmasına, gelişimine ve yeniden üretimine kaynaklık etmektedir. Öte yandan, kişinin iş yerindeki konumu, kişinin gerek iş yerindeki diğer kişilerle gerek iş yerinin işlem çevresindeki kişilerle ve gerekse iş grubu dışında kalan aile grubu içindeki diğer kişilerle olan ilişkilerine de etkide bulunma gücüne sahiptir.

Turizm sektörü çeşitli iş yeri örgütlerini içeren bir sektördür. Turistik bir yörede lokanta işleten kadından aile pansiyonculuğu yapan kadına, fason diktiği folklorik giysileri bir aracı kanalıyla pazarlayan kadından kendi imal ettiği bebekleri yine kendi pazarlayan kadına uzanan bir yelpazede, genelde iş kadını olmakla birlikte farklı örgütsel yapılar içinde farklı girişimcilik örnekleri sergileyen kadınlarla karşılaşmak mümkündür.

Bu araştırma, farklı girişimcilik örnekleri sergileyen bu kadınların yaptıkları işten dolayı farklı cinsiyet rolü tutumlarına sahip olup olmadıklarını ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Beklentimiz iş yerindeki ilişkiler ağının merkezi konumunda olan kadınların, başka bir deyişle, iş sürecinin tüm aşamalarını düzenleme, denetleme ve pazarlama konumundaki kadınların bu konumda olmayan kadınlara göre daha eşitlikçi rol tutumlarına sahip olacaklarıdır. Bu noktanın saptanmasının, iş kadınlarına yönelik politikaların belirlenmesinde yararlı olacağı umut edilmektedir. Kadının daha eşitlikçi rol tutumları geliştirmesine yapısal açıdan olanak sağlayan iş yeri örgütlenmelerinin desteklenmesinin, kadının toplum içindeki statüsünün yükselmesine katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

Projenin alan araştırması 2-11 Temmuz 1994 tarihleri arasında Bodrum'da gerçekleştirilmiştir. Bodrum içi ve Gümbet'te faaliyet gösteren tüm iş yeri sahibi kadınlar görüşmeye dahil edilmiştir. İş yeri sahibi kadın nitelemesi iş yerinin hukuki sahibi ve fiili yürütücüsü olan kadınlar için kullanılmaktadır.

Raporun Birinci Bölümü'nde Kavramsal Çerçeve, İkinci Bölümü'nde ise Alan Araştırmasının Verileri yer almaktadır. Sonuç bölümünde araştırma verilerinin genel değerlendirmesi yapılmıştır.



1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1- Tanımlar

Araştırmanın kavramsal çerçevesini belirlemek için öncelikle iş yeri örgütleri, küçük iş yerleri, turizm, girişimcilik, cinsiyet rol tutumları gibi temel kavramların açıklanması gerekmektedir.

1.1.1- İş Yeri Örgütleri¹

Bu çalışmada küçük iş yeri birer örgüt olarak kabul edilmektedir. Örgüt terimi örgüt sosyologları tarafından çeşitli biçimlerde tanımlanmıştır. Örgüt tanımlarındaki bu çeşitlilik "toplumsal olan" objenin doğasından gelen karmaşıklıktan, objeyi tanımlama durumunda olan kişilerin gerek objeye ilişkin değer yargılarından arınma güçlüklerinden, gerek objeye bakış açılarındaki, yaklaşım nedenlerindeki, yaklaşım biçimlerindeki farklılıklardan ileri gelebilmektedir.

Ancak şu da ayrı bir gerçektir ki, "bir konuda temel terim ve kavramlara açıklık getirilmeden anlamlı bilgi üretmeye; anlamlı bilgi olmadan da kalıcı çözümlene ve kuramlara erişmeye olanak yoktur" (Bademli, 1978, s.17-18). Dolayısıyla örgüte ilişkin tek bir tanım vermektense örgütlerin küçük iş yerleri ile karşılaştırmasını yapmak daha yararlı olacaktır.

Örgütler Gurvitch'in de belirttiği gibi bir gruplaşma biçimidir ve üyeleri arasında iletişim ve etkileşim bulunan asgari ortak değer ve davranışlara sahip bireylerden kurulu bir bütündür (Gurvitch'den nakleden Bozkurt, 1975, s.72-73). Gurvitch'in grup kavramından hareketle bir örgüt tanımı yapan Bozkurt'a göre, "örgütler belirli bir ya da daha çok görevi olan, süreli ve daimi, üyelerinin gönüllü ya da belirli hedeflere ulaşabilmek için zorunlu olarak katıldıkları, şartlı üye kabul eden, örgütlenmiş davranışların hakim bulunduğu, tüm toplumun etkilerine kısmen ya da bütünüyle açık, üyeleri üzerinde sınırlı baskı olanaklarına ve farklı birleşme derecelerine sahip olabilen gruplar"dır (Bozkurt, 1975, s.81-82).

Küçük iş yerleri açısından bu tanıma eklenebilecek tek öge, küçük iş yerlerinin aynı zamanda birer ekonomik faaliyet grubu / örgütüdür. Nitekim Gurvitch-Bozkurt'un tanımına dayanak olan - grupların sınıflandırılması ölçütlerinden birinin (işlevler ölçütü) ekonomik faaliyet gruplarını içerdiğini ifade etmektedir. Öte yandan Sapir de grup kavramını analiz ederken gruplar ile örgütler arası farklılığın "özel bir hedefin varlığı veya yokluğu ile" ölçülebileceğine değinir (Sapir, 1950, s.179).

¹ Bu başlık atındaki bilgiler Çelebi, 1983'ten özetlenmiştir.

Örgütlerin genel nitelikleri konusunda Gurvitch şunları sıralamaktadır: “Örgütler önceden konulmuş kolektif davranışlardır. Bu davranışlar önceden düşünülmüş ve saptanmış belirli modellere göre düzenlenmiş, kademelendirilmiş ve merkezileştirilmiştir, katılık dereceleri az veya çok olan şemalar içinde cereyan ederler. Bu nedenle kelimenin dar anlamıyla örgütler üyeleri üzerinde baskı yaparlar” (Gurvitch’den nakleden Güler, 1979, s.94). Gurvitch’in tanımına çok benzer bir tanımlamayı Fox yapmıştır: “örgütün özü düzenli, standardize ve yinelenen davranıştır” (Smith, 1977, s.77).

Onaran’ın verdiği tanıma göre ise örgütler “faaliyete katılanlardan her birinin oynayacağı rolün ve yapacağı işlerle yerine getireceği görevlerin belirtilmiş olduğu planlanmış bir işbirliğine dayanan faaliyetler sistemidir” (Onaran, 1971, s.6). Burada örgütlerin bir veya daha çok hedefinin bulunduğu ve bu hedeflere ulaşabilmek için iş birliğine gidilmesi gerektiği üzerinde durulmaktadır. Katz ve Kahn’a göre de “örgütler belli sayıda bireylerin kalıplaşmış eylemlerinden oluşur, ... bu kalıplaşmış eylemler bir çıktı veya ürün yönünden birbirlerini tamamlayıcı veya birbirine bağımlıdır, yinelenirler, bir ölçüde sürekli yer ve zamanla sınırlıdır” (Katz ve Kahn, 1977, s.18). Buradaki “belli sayıdaki bireyler” ifadesi oldukça kapalıdır. Barnard bir örgütün oluşması için “iki ya da daha fazla bireyin işbirliği ifadesini kullanmakla konuya açıklık getirmiştir (Barnard, 1938, s.65).

Örgüt konusuna çalışmalarında geniş yer veren Parsons örgütü, “özel bir hedefe ulaşmak için düzenlenen toplumsal birimler” olarak tanımlamaktadır (Parsons, 1970, s.75).

Örgütlerin anlaşılması, açıklanması ve onlar hakkında öngörülerde bulunulması yolunda şimdiye değin bir çok görüşler, kuramlar ortaya atılmıştır. Örgüt kuramları genel olarak geleneksel ve modern örgüt kuramları olarak ikiye ayrılır (Dicle ve Dicle, 1969, s.92).

Geleneksel örgüt kuramları - Klasik’lere örnek Taylor, Fayol, Gulick, Urwic; Neoklasik veya İnsan İlişkileri’ne örnek Mayo, Dickson, Roethlisberger, Lewin’dir. Etzioni’ye göre örgütün ancak bir yönüne bakabilmekte, bu nedenle de kısmî olmaktan ileri gidememektedir. Geleneksel kuramlar örgütlerin çevreleriyle olan ilişkilerini ihmal etmiş, örgütlerde ortaya çıkan ve verimin düşmesine yol açan sorunları çoğu zaman tek nedene bağlamış, örgütleri birbirine bağlı ve çevreleriyle devamlı ilişkileri bulunan parçalardan meydana gelen karmaşık bir bütün olarak görememişlerdir (Dicle ve Dicle, 1964, IV. Bölüm).

Modern örgüt kuramları ise Sistem Yaklaşımı çerçevesinde oluşturulmuştur: Örneğin Parsons, Likert, Thrist, Thompson, Perrow, Terrberry, Kahn, Etzioni, Argyris, Schein, Gross, Katz, Scott’un oluşturduğu kuramların ortak noktası, örgütlerin birer sistem olarak kabul edilmesidir.

Sisteme ilişkin pek çok tanım yapılmıştır. Örneğin:

- Karşılıklı ilişki kuran parçalar bütünü,
- Önceden kararlaştırılmış bir işlevi birlikte yürütmek için tasarlanmış, karşılıklı eylemde bulunan öğelerin bütünleşmiş topluluğu,
- İşlevsel ilişkileri dolayısıyla birleşmiş, kendi parçaları ve çevresi ile enerji değişiminde bulunan, mekan ve zamanda sınırlandırılmış bölgeler,
- Bir etki (girdi) yapıldığında karşılık (çıkıtı) veren süreç,
- Birbiriyle karşılıklı olarak bağımlı parçalardan meydana gelen kavramsal veya fizikî bir bütün (Tekeli, 1971, s.1).

Örgüt çevre ilişkisi ve örgütsel değişme konuları incelenirken başvurulan kavramlardan başlıcası "hedef" kavramıdır. Örgütlerin hedefi olan toplumsal birimler olması, hedefin ne olduğu, nelerle etkileşim içinde olduğu ve nasıl değiştiği sorularının yanıtlanmasını gerektirmektedir.

Parsons'a göre "hedefe ulaşmak, bir sistem ile bu sistemin içinde eylemde veya işleyişte bulunduğu dışsal durumun ilgili parçaları arasındaki ilişki olarak tanımlanabilir. Hedefe ulaşma bir ürün elde etmektir. Bu ürün - çıkıtı - ise bir başka sistemin girdisini teşkil eder. Buna göre bir örgüt, ilgilerin özel bir hedefe ulaşmak için organize olduğu özel bir sosyal sistem olarak analiz edilmelidir" (Parsons, 1970, s.75-76). Buradan hareketle "hedefin örgüt ve çevre arasındaki ilişkilerin analizinde birincil önemde olduğunu ileri sürmek olanaklıdır. Örgütler içinde buldukları toplumun - toplumsal sistemin - bir alt sistemidir ve hedefin saptanması örgüt ile çevresi arasındaki kurulması istenilen ilişkilerin tanımlanması problemidir" (McEver ve Thompson, 1968, ss.22-23). Çevredeki değişmeler örgütün de hedeflerini değiştirmesini, hiç olmazsa hedeflerin gözden geçirilmesini gerektirir (McEver ve Thompson, 1968, ss.22-23).

Bu noktaya ilişkin olarak Blau ve Scott şöyle demektedirler: "Örgütler içinde oluştukları toplumsal çevrenin bir ürünüdür. Bu çevrenin sürekli değişmesi karşısında kendilerini bu değişmeye uydurmak zorunluluğu ile karşı karşıyadır. Ayrıca örgütler nitelikleri gereği öncelikle bir hedefe yönelik toplumsal birimler oldukları için, ve bu anlayış içinde toplumsal bir işlevi yerine getirdikleri ölçüde yaşayacaklarına göre, hedeflerini çevrenin gereksinme ve baskılarını da dikkate alarak saptamak ve çevredeki değişme ile bu gereksinme ve baskılar da değiştiğinde hedeflerini buna göre yeniden düzenlemek veya değiştirmek zorundadır" (Blau ve Scott'tan nakleden, Sağlam, 1962, s.7).

Örgütlerin, özellikle de ekonomik esastaki örgütlerin hedefleri, örgütlerin işlevleri yoluyla somutlaşır. Bu nedenledir ki, örgütlerin sınıflandırılmasında ve tanımlanmasında kullanılan ölçütler örgütün hedefi ve işlevi bir arada düşünülerek

belirlenmektedir. Parsons bunu şu cümle ile ifade eder: "Hedefler hakkında konuşurken referansımız her zaman toplumda bir sistem olarak yerine getirdiği işlevdir (Parsons, 1970, s.80). Etzioni de Parsons'ın hedef - işlev konusundaki görüşlerinin benzerlerini ileri sürer (Etzioni, 1966, s.137).

Bazı yazarlar ise örgütsel hedeflerin örgütün işlevi ile birlikte ele alınmasının hedefin yalnızca bir yönünü vurgulamak demek olduğunu, hedef kavramının bunun yanında başka anlamları da içerdiğini ifade etmektedirler. Örneğin Perrow için hedef, topluma, sisteme, üretime, çıktıya veya gücün kullanımına yönelik olabilir (Perrow, 1970, s.135).

Çevredeki değişimler örgüt üzerinde kendiliğinden bir işleyişle değişme oluşturmayacağına, bir bütün olarak örgütün çevredeki yeni ilişkiler düzenine uyabilmesi için kendisinin düzeltmeler, düzenlemeler yapması gerekeceğine göre bir önceki hedefe yönelik olarak düzenlenmiş, yerleşmiş ve alışılmış etkileşim örüntülerinin, ilişkilerin, pazarlıkların, dengelerin, problemin ele alınış tarzının ve problemi çözüm biçimlerinin yeni düzenlemelere karşı koyması beklenmelidir. Çünkü değişmeye karşı koyanlar bireyler değil, fakat kişiler, kişilerin girdikleri ilişkiler ve bu ilişkilerin oluşturduğu örüntülerdir (Perrow, 1970, ss. 172-173).

Bir örgütün hedef değiştirmesinin önemi, örgütsel gelişmeye yol açmasından kaynaklanır. Sistematik açıdan hedefin değişmesi ile örgütün - sistemin - kendisi ya gelişime ya da N. Nirun'un ifadeleri ile ölüşüme doğru bir devinim içine girecektir. Ürün veya üretim açısından ise hedefin değişmesi ile üretim miktarı ya artacak ya da azalacaktır. Üründe ya çeşitlemeler yapılacak ya mevcut çeşitler azaltılacaktır ya da başka bir ürün üzerinde çalışılacaktır. Bunların her birisi ise örgütün iç işleyişini, çalışanlarını ve aralarındaki ilişkilerini, makina donanımını, geleceğe yönelik plan ve programları değiştirmeye yöneltecek güçte hedef değişiklikleridir.

Bir örgüt içindeki değişmelerin başlangıç noktası, çevredeki değişmelerin örgütün işlem çevresindeki (task environment) birimler aracılığıyla örgüte yansımaları olarak alınmaktadır. Perrow'a göre işlem çevrelerinden alınan uyarıcılar çalışanların zihninde bir "arama" işlemine tabi tutulur. Kişiler bu uyarıcılara ne tür bir yanıt vereceklerini düşünür ve sonunda bir tepkide bulunurlar. Buna "arama davranışı" denir. Eğer uyarıcı tanıdık ise, sayısı az ise veya programlara uygun ise yanıt vermek için az bir arama davranışı gerektirir. Ama uyarıcı tanıdık değil ise, yanıtı da daha önceden düşünülmemişse, programlanmamışsa ve sayıları da çok ise bu durumda çalışanların yoğun bir arama davranışına girmesi beklenmektedir. İstisnai durumların çok sayıda olduğu fakat bunların analiz edilebilmeleri için analitik tekniklerin bulunmadığı veya yetersiz kaldığı, arama davranışının etkisiz olduğu örgütler rutin olmayan örgütlerdir. İstisnai durumların az sayıda olduğu ve bunların da analiz edilebilmeleri için gerekli tekniklerin mevcut olduğu, arama davranışının etkili olduğu örgütler ise rutin örgütlerdir. Perrow istisna sayısı ve tanınma dere-

cesi ile arama davranışını, “bir bireyin bir obje üzerinde bu objede, bazı değişiklikler yapmak için alet yardımıyla veya aletsiz veya mekanik aletlerle ifa ettiği eylemler” olarak tanımladığı teknolojinin, iki görünümü olarak belirtmektedir (Perrow, 1971, s.107).

Öte yandan Perrow'a göre örgütler istisnai durumlarını minimumda tutabilmek için

- hammaddelerini standartlaştırmaya yönelir,
- hammaddeleri hakkında bilgilerini genişletir.

Ancak örgütlerin değişmeye karşı gösterecekleri direnç her zaman başarılı olmamakta ve birer toplumsal birim olarak onlar da sonunda değişmektedir.

Örgütlerin hedefleri ile örgütlerin çevredeki etkililiği arasında da yakın bir bağlantı bulunmaktadır. Yine Perrow'a dönecek olursak: “Örgütsel değişme süreci içinde sadece çevredeki değişme örgütteki değişmelere neden olmaz, bazen de örgütün kurumsallaşma düzeyine bağlı olarak örgüt çevresi üzerinde etkili olabilir, ya da çevredeki değişimin kaynağı olabilir... güçlü örgütlerin çevrelerini kontrol ettikleri ve çevrelerine biçim verdikleri görülür” (Perrow, 1972, s.199-201). Ancak özellikle, bir örgüt çevredeki değişikliklerin devamlı bir kaynağı haline geldiği, çevresini denetleyebildiği ve ona istediği yönde biçim verebildiği zaman bu örgütün artık bir “Kurum” haline geldiği söylenebilir (Dicle ve Dicle, 1973, s.694).

Örgütler hakkındaki bu açıklamalardan sonra yeniden küçük iş yerlerine dönüşülecek olursa: Küçük iş yerleri gerek Gurvitch'in gerek Onaran'ın, gerek Katz ve Kahn'ın, gerek Bernard'ın belirttiği niteliklere sahiptir. İş yeri içindeki ilişkiler belirli derecelerde kurumsallaşmış, yapılaşmıştır. Her bir pozisyona ilişkin davranış örüntüleri ile sorumluluk ve yetkiler o pozisyonun gerektirdiği rolü oynayan aktörler tarafından önceden bilinmekte ve mevcut hiyerarşik düzenin işleyişi bu esaslar üzerinde gerçekleşmektedir. Ayrıca her iş yerinde tek veya bir'den fazla hedef(ler) vardır. İş yerinin örgüt olarak hedefi, varlığını korumak ve sürdürmektir. İş yeri sahibinin hedefi üretimi artırmak, daha kaliteli, daha çok sayıda ürün elde etmek, diğer çalışanların hedefi ise bir mesleği öğrenmek, bir sanat edinmektir. Bu hedefler yansımalarını somut olarak ortaya çıkan üründe bulurlar. Gerek örgütün sistematik hedefi gerek çalışanların hedefi elde edilen üründe yansımalarını bulmaktadır. Dolayısıyla, ürünün ortaya konması için işbirliğine gidilir. Kişisel ve örgütsel hedefler ürün çevresinde bir diğerine bağımlı kılınır. Bu konuda Parsons'un ifadesi şöyledir: “Biçimsel analizde, basamak noktası olarak belli bir hedefe ulaşmaya yönelmişlik, örgütü diğer toplumsal sistemlerden ayıran bir özelliği olarak kullanılabilir” (Parsons, 1964, s.1).

Öte yandan sanayi iş yerlerinin çağımızın dev şirketleri veya fabrikaları gibi gelişmiş, büyük ölçekli örgütler düzeyinde bürokratize, incelmış bir işbirliğine sa-

hip, tüm alt bölümleri doymuş, işlevsel farklılaşmasını tamamlamış olmadığı da bir gerçektir. Ancak bu gerçek, küçük iş yerlerinin birer örgüt olarak ele alınmalarını engellemez. Nitekim March ve Simon, Örgütler adlı kitaplarının ilk sayfalarında bu konuya ilişkin olarak şöyle yazmışlardır: "Bu kitabın konusu biçimsel örgüt kuramıdır. Biçimsel örgütleri tanımlamaya çalışmaktansa, bunlardan bir iki örnek vermek hem daha kolay, hem de muhtemelen daha yararlı olacaktır. Bir demir çelik işletmesi olan US Stell Corporation bir biçimsel örgüttür. Kızılhaç teşkilatı, köşedeki bakkal, New York Eyaleti Kara Yolları Dairesi, bunlar birer biçimsel örgüttür (March ve Simon, 1975, s.1).

Dolayısıyla, küçük iş yerleri analizlerde birer örgüt olarak alınabilir ve örgüt sosyolojisinde geliştirilen kavram ve modellerden yararlanarak küçük iş yerlerinin iç işleyişlerine ilişkin açıklamalar getirilebilir. Nitekim bu çalışmanın kuramsal modeli ve hipotezleri bu sayıltıdan hareketle oluşturulmuştur.

Farklı açılardan yapılmasına rağmen her tanım örgütlerin sistem olarak alınmalarına olanak sağlamaktadır. Örgüt, örgütte çalışanlar, örgütün iç işleyişini düzenleyen geleneksel de dahil olmak üzere mevzuat, örgütün teknolojisi ve sermayesi, örgütün ve çalışanların hedefi gibi aralarında karşılıklı bir ilişki ve bağımlılık olan öğelerin bütünüdür. Bu öğelerin canlılığını sürdürmesi ise örgütün çevresiyle etkileşime girmesi, çevresinden aldığı bilgi, enerji ve malzemeleri sahip olduklarıyla birlikte (girdi) bir işlemden geçirip çevresine örgütte çalışanların ve örgütün kendisinin hedeflerinin nesnel yansıması olan ürün (çıkıtı) olarak vermesi ile gerçekleşir. Bu arada örgütün ölüşüme doğru gidişinin önlenmesi ve çevre aracılığıyla örgütü etkileyen süreçlere karşı tepkilerin oluşturulması gibi örgütün bir yandan çevredeki değişmelere uyum göstermesine bir yandan bu uyumu gösterirken değişmesine yol açan bir dizi koruma ve kontrol mekanizmaları da işleyiş halindedir. Tüm bu nitelikleri ise örgütleri çevreye açık sistemik bir bütün kılar (Waldo, 1969, s.13-15).

1.1.2- Küçük İş Yerleri

Küçük iş yerleri üzerinde son yıllarda yoğun bir ilginin toplandığı gözlenmektedir. Aslında küçük iş yerleri tarihsel olarak büyük iş yerlerini önceler.

Sanayileşme süreci bir bakıma küçük ölçekli iş yerlerinin yerine büyük ölçekli iş yerlerinin geçmesi süreci olarak değerlendirilebilir. Hatta, 19. yüzyılın bazı yazarları küçük iş yerlerinin giderek ortadan kalkacaklarını ileri sürmüşlerdir. Küçük iş yerlerinin ortadan kalkacağı tahmininde bulunanlar daha çok küçük iş yerlerini, küçük sanayi iş yerleri ile başka bir deyişle sınırlı sayıda elemanın çalıştığı, düşük düzeyde çevirici güç kullanılan, bir veya bir'den fazla alet yardımıyla genellikle siparişe dayalı ve birim imalat teknolojisiyle hammaddelerin işlenip yarı mamul veya mamul ürünler haline getirildiği iş yerleri ile özdeş görmüşlerdir. Oysa küçük iş yeri niteliği sadece sanayi faaliyetlerinde bulunulan, daha açık bir biçimde dile

getirilirse, "bireylerin kendilerinin veya diğer bireylerin gereksinimlerini karşılamak için birbirleriyle işbirliği yaparak, bir enerji kaynağından elde edilen güç yardımıyla bir veya bir'den çok alet kullanarak bilgi ve deneyimlerinin ışığında doğadan çıkardıkları hammaddeleri işleyip yarı mamul veya mamul ürünler haline getirdikleri" (Çelebi, 1983, s.1-3) iş yerleri için değil fakat daha genel olarak tarım ve hizmetler gibi ekonominin tüm temel ve alt sektörlerinde sınırlı faaliyet gösteren ancak istihdam ettiği eleman sayısı sınırlı olan tüm iş yerlerini işaret etmek için kullanılmaktadır. Kaldı ki, 19. yüzyıldan bugüne değin geçen zaman bize değil yalnız küçük iş yerlerinin, küçük sanayi iş yerlerinin dahi büyük ölçekli iş yerleri karşısında erimediklerini, bazen geleneksel yapılarını dahi değiştirmeden bazen yapı ve/veya işlevlerini değiştirip dönüştürerek, bazen büyük sanayi ile çeşitli bağlantılar kurarak bazen de yeni gereksinmelere karşılık düşen yapı ve işlevlerle donanmış olarak varlıklarını günümüze kadar sürdürdüklerini göstermiştir.

Küçük sanayilerin yeniden canlanması olarak adlandırılabilir gelişim ise 1960'lardan sonra gözlenmeye başlamıştır. 19. yüzyıla damgasını vuran sanayileşme 20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren yeni bir dönemece kıvrılmış ve Bell'in kavramlaştırmasıyla post-endüstriyel aşamaya ulaşmıştır. Post-endüstriyel aşamada ekonomiler sanayi sektörü kaynaklı meta üretimine dayalı olmaktan çıkmakta, hizmet sektörünün lokomotifliğini yansıtan bir yapılanmaya dönüşmektedir. Toffler'in üçüncü dalga olarak adlandırdığı bu oluşum Bell'in kavramsallaştırmasıyla pek çok ortaklıklar göstermektedir. Literatüre "deindustrialization" olarak geçen kavram Bell, Touraine, Toffler gibi yazarların toplumların sınıfsal ve ideolojik/kültürel yapılanmalarını öne çıkararak vurguladıkları dönüşümün aktüel ekonomik düzlemdeki görünümüne işaret etmek için kullanılmaktadır.

Giaoutzi ve arkadaşları özellikle Amerikan ekonomisindeki "Deindustrialization" sürecinin başlangıç yılının bazılarınca 1966 olarak belirtildiğini yazarlar. Zira imalat sektöründeki çalışanların sayısı 1966 yılında en zayıf noktasına ulaşmıştır. Yine bu yazarlara göre "deindustrialization"u bir ülkenin mamul madde ticaretinin dünya ticaretindeki payının düşmesi veya mamul madde dışalımının mamul madde dışatımını geçmesi şeklinde tanımlayanlar da bulunmaktadır. Bunların yanı sıra "deindustrialization" sürecini birincil sektörün (tarım ve madencilik) dramatik bir nitel değişiklik göstermesi ya da üçüncül sektörün (hizmetler) teknolojik ilerlemenin sonuçlarından artan ölçülerde etkilenmesi olarak görenler de vardır. Bluestone ve Harrison'un da işaret ettikleri bu durum (1992) merkezdeki büyük sanayi örgütlerinin periferal olarak nitelendirilebilecek küçük ve orta ölçekli iş yeri örgütlerinin karşısında giderek eski güçlerini yitirmelerine yol açmaktadır (Giaoutzi, 1988).

Sanayileşmiş ülke ekonomilerinin dönem dönem yaşadıkları krizlere, durgunluklara (stagnation) karşı küçük ve orta ölçekli iş yerlerinin güvenli ve istikrarlı bir ekonomik ilerleme için tatminkar bir platform teşkil edip etmeyecekleri günümüz

araştırmacılarının üzerinde dikkatle durdukları bir soru olmaktadır. Bugün gelinen nokta küçük ve orta ölçekli işletmelerin teknolojik değişiminin, iş yaratımının, sosyo - ekonomik istikrarın temel kaynakları ve özellikle sanayi ve hizmet sektörü açısından muazzam birer istihdam birimleri olduklarının kabul edilmesinin gerektiği şeklindedir. Küçük ve orta ölçekli iş yerleri ülke ekonomilerinin dönemsel krizlerine karşı büyük işletmelere göre daha dayanıklı olmakta, bunların kendilerini toparlayabilmeleri daha kısa zamanda gerçekleşmekte, örgütsel sorunları daha kolay çözümlenebilmektedir. Genel bir kriz karşısında sadece büyük firmalara dayalı bir ekonomi daha çok sarsıntı geçirmek durumunda kalırken, çok sayıda küçük firmaya sahip bir ekonomi bu krizi daha kolay atlatabilmektedir.

Giderek ağırlığı artan hizmet sektörünün taleplerine en uygun cevabı verebilen yapılanmaları, istihdam sorununun çözümüne getirdikleri katkıları, teknolojik yeniliklere ve yaratıcılıklara uyarlanabilme yetenekleri ve esneklikleri, doğal çevreyle uyum kurabilme olasılıklarının yüksekliği ve post - endüstriyel toplumun dinamikleriyle bağlantılandırılabilme potansiyeline sahip olmaları gibi karakteristikler günümüzde küçük iş yerlerinin bilinçli politikalarla desteklenmesini bir gereklilik haline getirmektedir.

1.1.3- Küçük İş Yerlerinin Sınıflandırılması

Küçük iş yerlerini sınıflandırma konusunda pek çok çalışma yapılmıştır. Yapılan sınıflandırmalarda kullanılan ölçütler, sınıflandırmanın yapıldığı ülkenin koşullarına, sınıflandırmanın amacına vb. göre değişmekle birlikte sanayileşmiş ülkelerdeki yaygın kanı 100'den aşağı eleman çalıştırmanın en elverişli ölçüt olacaktır. Türkiye'de ise DİE 1-9 elemanın çalıştığı iş yerlerini küçük, bunun üstünde eleman çalıştıran iş yerlerini büyük iş yeri olarak kabul etmektedir.

Küçük iş yerlerini sanayi faaliyeti temelinde tanımlamayı ve sınıflandırmayı amaçlayan Staley ve Morse küçük ve büyük sanayi arası işlevsel farkları şöyle belirtmektedirler (1965, s.2)

- Yönetimdeki uzmanlaşmanın düşüklüğü: Küçük iş yerlerinde genelde tek adam yönetimi bulunur. Yardımcı sayısı sınırlıdır. Üretim, finans, alım, satım, personel ve tüm diğer işler bunlar tarafından gerçekleştirilir. Çalışanlar arasında uzmanlaşma yoktur.

- Yakın kişisel temas: Yönetici yanında çalıştırdığı kişilerle, müşterilerle ve kaynak sağlayanlarla yakın ilişki içindedir. İş yeri sahibi ve yöneticisi genelde aynı kişidir. Ayrı bile olsalar, aralarında sürekli yakın temas bulunur. Yöneticinin kişisel özellikleri iş yerindeki insan ilişkilerine yansır.

- Sermaye ve kredi temininde zorluklar: Küçük iş yerleri örgütleri mali piyasadan sermaye ve kredi bulmada zorluklarla karşılaşır.

- Sayısal çokluk: Sayıları çok ve yaptıkları faaliyetler çeşitli olduğu için, her bir iş yeri için ayrı planlar yapmak gerekir.

Staley ve Morse'un küçük sanayi iş yerleri için yaptıkları bu saptamaların her türlü küçük iş yeri (hizmetler, tarım ve alt sektörler dahil) için yapılmasının mümkün olduğu ileri sürülebilir.

Aşağıda Staley ve Morse'un sanayi iş yerleri için yaptığı sınıflandırma yer almaktadır.

Tablo 1. E. Staley ve R. Morse'un İş Örgütleri Sistemleri Açısından Manifaktür Sınıflaması

Aile Gereksinmelerini Karşılayan Sistem (Family-use System)	El Sanatları Sistemi (Artisan System)	Aracılı Sistem (Putting-out or Dispersed Factory System)		Fabrika Sistemi (Factory System)		
1. Aile Gereksinimlerini Karşılayan Manüfaktür (Ownuse Manufacture)	2. Ev sanat-3. Küçük ları (Artisan sanatlar homework) (Artisan Work-shop)	4.Ev Sanayii (Industrial Homework)	5.Bağımlı ya da bağımsız küçük iş yerleri (Dependent or quasi-independent Small Shops)	6.İmalathane (Small Factory)	7.Orta Fabrika (Medium Factory)	8.Büyük Fabrika (Large Factory)

Görüldüğü gibi Tablo 1 küçük iş yerlerinin örgütsel yapılarını sanayi faaliyeti temelinde sınıflamaya yöneliktir. Şimdi bu her bir iş yeri tipi için Staley ve Morse'un getirdikleri açıklamaları (1965, s.6) Uras'ın küçük sanayiler için getirdiği açıklamaları (Uras, 1969) da dikkate alarak inceleyelim:

- Aile Gereksinmelerini Karşılayan Sistem: En eski imalat tipidir. Hem geleneksel hem modern ekonomilerde hala mevcuttur. Cinsiyet temelindeki iş bölümü basit, uzmanlaşma azdır. Modern ekonomilerde örneğin kadının satın alınan kumaştan evlerinin penceresine perde dikmesi erkeğin ise satın aldığı suntalardan kitaplık yapması bu tipe giren faaliyetlerdendir.

- El Sanatları Sistemi: Tek başına veya birkaç yardımcıyla birlikte incelmış bir iş bölümü olmaksızın yürütülür ve pek çok kültürde kuşaktan kuşağa aktarılır. El Sanatları Sistemi, geleneksel ekonomilerde mamul eşya yapımında birinci sırada yer alırken, sanayileşme süreci içinde zamanla önemini yitirmiştir. Ancak sanayi-

leşmiş toplumlarda da varlıklarını sürdürebilenler vardır. Geçiş halindeki toplumlarda geleneksel sektör olarak adlandırılır. El Sanatları Sisteminin içine özel hüner gerektiren dokumacılık, terzilik, bakırcılık gibi uğraşlar girer.

İş evde veya ev yakınında ve aile üyelerince yapılırsa Ev Sanatları (Artisan Homework) evden uzakta ve aile üyelerinin dışında yapılırsa Küçük Sanatlar (Artisan Workshop) adını alır. Bunlardan ilkinde daha çok geleneksel, ikincisine ise daha çok modern ve kısmen modern ekonomilerde rastlanmaktadır. Küçük Sanatlar modern ve kısmen modern ekonomilerde otomobil, radyo, TV tamirciliği gibi genellikle fabrikada üretilen malların kullanımına yardımcı olan faaliyetleri yerine getirmektedir.

El sanatları sisteminde ağırlıklı kişi sanatkar, zanaatkar, artisan olarak adlandırılır. Burada iş bir seferde üretilir, tekildir ve müşterinin isteği ön plandadır.

Staley ve Morse'un El Sanatları Sisteminin bir alt dalı olarak adlandırılan Küçük Sanatlar Uras tarafından El Sanatları olarak adlandırılmakta ve ek olarak şu açıklamalar getirilmektedir:

"Fertlerin hayatı mahiyet taşımayan ihtiyaçlarını (süs eşyası, hediyelik eşya, turistik eşya gibi) karşılayan, lüks sayılabilecek emtia imal eden küçük sanatkarların faaliyetleri hakiki anlamıyla el sanatıdır. El sanatında bir örneklik söz konusu değildir. Sağlık, rahatlık, kalite yanında güzellik ve mamülün dış görünüşü de önemlidir. El sanatları zevk, desen, şahsî maharet, kabiliyet, bilgiye dayanan bir faaliyet koludur. Fakat bu faaliyet kolu umumiyetle ayrı bir kısım olarak değil de küçük sanatlarla birlikte ve küçük sanatlar içinde mütaala edilmelidir."

- Aracılı Sistem: 18. yüzyıl Batı Avrupa toplumlarında ve günümüzde de Japonya'da örneklerine rastlanan bu sanayi sistemi tarihsel olarak El Sanatları Sistemi ile Fabrika Sistemi arasında ortaya çıkmaktadır.

Aracılı Sistem'de "middleman" olarak adlandırılan bir aracı-işveren bulunur. Bu kimse ya bir fabrika menajeri ya da uzman bir ajandır. Çalışanlara elindeki malzemeyi evlerinde ve iş yerlerinde dağıtır. Yapacakları işi anlatır, ürün ortaya çıkınca da pazarlamasını kendi yapar, üreticiye genellikle parça başına ücret öder. Üreticinin gerek hammaddenin alınmasında gerek ürünün satılmasında herhangi bir rolü yoktur.

Aracılı Sistem'in iki alt biçimi vardır: Ev Sanayii'nde (Industrial Homework) iş evlerde yapılır. Bağımlı ya da yarı Bağımsız Küçük İş Yerleri biçiminde (Dependent or Quasi independent Small Shops) ise her iş yeri yasal olarak bağımsızdır. Ancak bunlar sözleşme yaptıkları aracı-işveren kanalı ile ana örgüte bağımlıdır.

Aracılı Sistem El Sanatları Sistemi ile Fabrika Sistemi arasında geçilmesi zorunlu bir uğrak olarak alınmamalıdır. El Sanatları Sistemi'nden doğrudan doğruya Fabrika Sistemine geçebilmek her zaman olanaklıdır.

Uras ise Aracılı Sistemi Ev Sanatları başlığı altında ele almakta ve şunları yazmaktadır:

“Aile fertlerinin kendi başlarına ve istisnai olarak ücretli işçi kullanarak, müstakil bir iş yerine sahip olmadan, bir tüccar veya müteşebbis hesabına, (doğrudan doğruya piyasa için değil) icrai sanat etmeleri ev sanatları diye adlandırılmaktadır. Ev sanatları ile meşgul olanların iktisadi bağımsızlıkları yoktur. Bir aracı adına imalatta bulunur, parça başına ücret alırlar. Mamüllerin müteşebbis tacir eli ile piyasaya sürülmekte olması sebebiyle pazarlama sahası çok geniştir. Ev sanatlarında çalışan işçi sayısı, imalat ve sair hususların tespiti çok güçtür. Dağınık ve adeta gizli bir faaliyet dalıdır.”

- Fabrika Sistemi: Staley ve Morse'a göre Fabrika Sistemi'ni diğerlerinden ayıran en önemli nokta, burada iş bölümünün incelenmesi, mekanizasyonun artmasıdır. Fabrika Sistemi içinde ele alınan İmalathane'nin (Small Factory) yukarıda değinilen sistemlerden farkı, iş yerinde iş bölümünün incelenmesi, imalatta makina ve donanımın payının kişisel yetenek ve hünerin payını geçmesi ile karakterize edilmektedir. Uras ile Fabrika Sisteminin ilk alt sistemi olan İmalathane'yi Küçük Sanayi başlığı altında ele almakta ve bunları şöyle betimlemektedir:

“Küçük sanayi teşebbüsleri, orta ve büyük endüstri işletmelerine benzerler. Küçük sanat teşebbüslerinden farkı, işletmede iş bölümünün gerçekleşmesi ve imalatta makina ve teçhizatın payının, mesleki maharet ve kabiliyetin, şahsi mesainin payını geçmesidir. Küçük sanayi teşebbüslerinde, büyük sanayi teşebbüslerindeki nisbette olmasa bile, büyük sanayidekine benzer bir iş bölümü vardır. Küçük sanayi teşebbüslerinde de bazen iş bölümüne rastlanırsa da bu daha ziyade “mesleki bir iş bölümü”dür. Küçük sanayide, istihsal faaliyetinin sanat vasfı yoktur. İstihsal harcı alemdir. Mamuller için bir örneklik ve kalitenin önemi büyüktür. Seri imalat tekniği, işletme faaliyetinin esasını teşkil eder. İstihsal faaliyeti ücretle tutulmuş işçiler tarafından yürütülür. Patron usta olmaktan, işçi çırak sayılmaktan çıkmıştır. Devamlı çalışma (fulltime occupational) bahis söz konusudur. İşletme faaliyeti, sermayenin süratle devri mümkün mertebe az masrafla, imkan nisbetinde daha fazla hasıla elde edilmesi gayesini güder.” Görüldüğü gibi Uras'ın Küçük Sanayi tanımlaması Staley ve Morse'un İmalathane tanımlamasına çok benzemektedir.

Küçük sanayi iş yerleri temelinde yapılan bu ayırmada Staley ve Morse'un diğerleriyle örtüşme noktalarının çokluğundan dolayı kasten sınıflamalarına almadıklarını ifade ettikleri fakat Türkiye koşullarında ve bu araştırmanın kapsamı içinde yer alması tarafımızdan gerekli görülen bir diğer küçük sanayi iş yeri örgütü tipi ise Köy Sanatlarıdır (Cottage Industry).

- Köy Sanatları: Uras'ın açıklamasına göre :

“Asıl meşgalesi tarım olan ve tarımsal üretimin özellikleri dolayısıyla geniş ölçüde boş vakitleri bulunan kişilerin, mevsimlik veya kısmi iştigal (part-time) sure-

tiyle icra eyledikleri küçük sanatlar ve el sanatları "köy sanatları" diye adlandırılmaktadır. Burada önemli olan, herhangi bir sanat faaliyetinin "köyde veya şehirde" yapılması değil, sanatı icra eyleyenin esas meşgalesinin tarım olması ve sanatının kendisi için devamlı bir meşgale "fulltime occupational" teşkil etmemesidir. Bu cins sanat faaliyetinde, umumiyetle tarımsal hammadde kullanılır. Köy sanatları tarımsal bölgelerde bol bulunan hammaddelerin kullanılması, tarımsal artıkların değerlendirilmesi yönünden önem taşır. Kullanılan hammaddeler genellikle saz, kabuk, sap, yün ve kil ve benzerleridir. Köy sanatları, çok kere basit bir teknik ve asgari sanat bilgisi gerektirir. Mamülleri sadece mahalli piyasalarda değil, bazen beynelmilel pazarlarda bile sürüm imkanına sahiptir."

Staley Morse sınıflandırmalarına diğerleriyle karıştırılma olasılığı nedeniyle Köy Sanatları'nı bilerek almadıklarını ifade etmektedirler.

Bu alt bölümde sanayi faaliyetinde bulunan küçük iş yerlerinin sınıflandırılma örnekleri üzerinde durulmuştur. Oysa, yukarıda belirtildiği üzere, bu araştırmada sanayinin yanı sıra hizmet ve tarım sektöründe yer alan ve fakat küçük ölçekli olan diğer iş yerleri de - turizm sektörü ile bağlantılı olanlar - kapsamaktadır. İlgili literatürde sanayi sektöründeki sınıflandırmaya benzer bir hizmet veya tarım sektöründeki küçük iş yerleri sınıflandırmasına rastlanamamıştır. Bu durumda araştırmacının evreni turiste yönelik mal ve hizmet üretiminde bulunan ve ister tarım ister sanayi ister hizmet sektörü bağlamında faaliyet gösteren 10'dan az elemanın çalıştırıldığı iş yerleri olarak belirlenmiştir. Sanayi dışı sektörlerdeki iş yeri örgütlerinin sınıflamasının bulunmaması her ne kadar araştırmacının evreninin belirlenmesini engelleyememekte ise de, araştırmacının bir başka boyutunu "iş yeri örgütü tiplerine göre iş yerindeki insanî ilişkiler ağının ve iş yeri sahibi konumundaki kişinin iş yeri ve iş dışındaki ilişkilerinin karakteristiklerinin tespitini" güçleştirmektedir. Bu soruna ve sorunun çözümünde izlenen yollara ileride değinilecektir.

1.1.4- Turizm Sektörü

Turizm, insanların sürekli konutlarının bulunduğu yer dışında yaptıkları seyahat ve gittikleri yerlerde geçici konaklamalarından doğan ihtiyaçlarının karşılanması ile ilgili faaliyetler olarak tanımlanmaktadır (Özdemir, 1992, s.13). Turizm özellikle çağımızda toplumların sosyal ve ekonomik yaşamlarında etkiler bırakan bir faaliyet olup yapılan seyahat ve konaklama süresinde en az bir geceleme yapılmasını gerektirdiğinden, beraberinde yoğun bir tüketimi getirmekte ve bütünleşmiş bir hizmetin sunulmasını talep etmektedir (Olalı, 1984, 16-21). Bu haliyle turizm, hizmet sektörünün bir alt sektörü olarak görülebileceği gibi bir diğer alt sektör olan ticaretin ve giderek imalat ve tarım sektörlerinin çıktılarının da dahil olduğu oldukça geniş bir ekonomik faaliyetler bütünü olarak görülebilir. Turizmin çarpan etkisi olarak ifade edilen bu durum turizm amaçlı yatırımların seyahat, konaklama, yiyecek-içecek tüketimi, yöresel el sanatları ve perakende hizmetlere

olan talep yoluyla yeni gelirlerin artışına yol açması ve bir adım sonra bu yararların ulusal ekonominin diğer kesimlerine yayılması şeklinde açıklanabilir. Turizm gelir çarpanı yanı sıra bir de istihdam çarpanı bulunmaktadır. Turizm gerek gelir gerek istihdam çarpanı açısından yüksek olanaklar sunan bir alandır.

Özdemir'e göre turizmin tipik özelliklerinden biri birbirinden farklı dallarda faaliyet gösteren çok sayıda küçük birimlerden oluşmasıdır. Bu birimler arasında küçük lokantalar, moteller, konuk evleri, çamaşırhaneler, el sanatı dükkanları vs. sayılabilir. Bu işletmelerin küçük olması nedeniyle sermaye gereksinimleri nispeten düşüktür.

Özdemir'in turizm gelirlerinin yayılma özelliği başlıklı tablosuna dayanarak (1992, s.49) turistlerin para harcadığı alanları şöyle sıralamak olanaklıdır: konaklama, yemek, içecek, eğlence, giyim, hediye ve hatıra eşya, fotoğrafçılık, kişisel bakım, kozmetik ve ilaçlar, iç ulaşım, turlar ve çevre gezileri, spor, yayın ve benzeri.

Turistlerin tükettikleri mal ve hizmetleri temin eden ve/veya turizmden nihai yarar sağlayan kurum, kuruluş, iş yerleri ve kişiler yine aynı kaynaktan şöyle sıralanmaktadır: Reklamcılık, halkla ilişkiler, muhasebeciler, mimarlar, el sanatları üreticileri, avukatlar, otomobil acentaları, posta hizmetleri, bankalar, kasaplar, dülgeler, kasacılar, hayır dernekleri, kimyagerler, konfeksiyon, butik ve her türlü giyim eşyası satanlar, klüpler, müteahhitler, aşçılar, mandıralar, bakkallar, süpermarketler, doktorlar, kuru temizleyiciler, elektrikçiler, mühendisler, çiftçiler, balıkçılar, navluncular, oto tamirciler, garajlar, bahçıvanlar, hediyelik eşya satıcıları, manavlar, mobilyacılar, soğuk demirciler, sigortacılar, çamaşırhaneler, sinemacılar, gazeteciler, büro malzemesi satıcıları, boyacılar, benzin istasyonları, su teçhizatçıları, hamallar, tabelacılar, ev ve arsa komisyoncuları, lokantalar, kayıkçılar, animatörler, kuyumcu sarraflar, tur operatörleri, fotoğraf stüdyoları, oteller, moteller, pansiyonlar, krupiyerler.

Ülkelerin ya da yörelerin özelliklerine göre mal ya da hizmetini turizm sektörüne sunan iş yerlerinin büyüklüğü, yapısı, türü, ait olduğu ekonomik sektör, iş yerinde yapılan faaliyet türü ve iş yerinin örgütsel yapısı da farklılık gösterecektir. Türkiye'deki turizm istatistikleri mal ya da hizmetini turizm sektörüne sunan iş yerlerine ilişkin kapsamlı bir bilgi dökümünü vermekten uzaktır. Turizm Bakanlığı da DİE'nin verileri dışında sektöre ilişkin daha özel, daha ayrıntılı bir bilgi kaydını tutmamaktadır. Bu durum turizm sektöründeki küçük iş yerlerini hedefleyen araştırmaların evren belirleme işlemini zorlaştırmaktadır. Bu zorluğun aşılmasında izlenen yola ileride değinilecektir.

1.1.5- Girişimcilik

Girişimcilik (Entrepreneurship) çok çeşitli biçimlerde tanımlanan bir kavramdır. Sözcüğün etimolojisine bakıldığında "Entrepreneur"un Fransızca'dan geldiği

ve sözcük anlamının "aracı" (between - take veya go - between) olduğu görülür. Hisrich ve Peters Entrepreneurship adlı kitaplarında (1989, s.6) sözcüğün zaman içinde aldığı anlamları şöyle belirtmektedirler:

Tablo 2- Girişimcilik ve Girişimci Tanımlarının Yıllar İçindeki Gelişimi

Yıllar	Tanımlar
Ortaçağ	: Büyük ölçekli üretim projelerinden sorumlu kişi.
17.yy.	: Hükümetle sabit fiyatlı bir sözleşme yaparak kazanmayı veya kaybetmeyi üstlenen kişi.
1725	: Richard Cantillon : Sermaye temin eden kişiden farklı riskler üstlenen kişi.
1797	: Beaudeau : Risk alan, planlama ve süpervize yapan, örgütleyen kişi.
1803	: Jean Baptise Say: Sermayeci kârından ayrılmış girişimci kârı.
1876	: Francis Walker : Sermaye temin edip faiz alan ile yönetsel yeteneklerinden dolayı kazanan arasında ayırım.
1934	: Joseph Schumpeter: Girişimci bir yenilikçidir ve denenmemiş teknolojiler geliştirir.
1961	: David Mc Clelland: Girişimci enerjik, ılımlı bir risk alıcısıdır.
1964	: Peter Drucker: Girişimci fırsatları maksimize edendir.
1975	: Albert Shapero: Girişimci inisiyatif alan, bazı sosyo-ekonomik mekanizmaları düzenleyen ve başarısızlık riskini kabul eden kişidir.
1980	: Karl Vesper: Girişimci ekonomist, psikolog, iş adamı ve politikacılar tarafından farklı farklı görünen kişidir.
1983	: Gifford Pinchot: Halen kurulmuş bir örgütte girişimci olandır.
1985	: Robert Hisrich: Girişimcilik mali, psikolojik ve sosyal riskleri yüklenmeyi kabul edip zaman ve çaba harcayarak farklı bir değer yaratma sürecidir; bu süreç sonunda malf ödül ve kişisel doyum elde edilir.

Hisrich ve Peters girişimcide var olan yenilikçilik yeteneğinin insanı diğer yaratıklardan ayıran bir içgüdü (instruct) olduğunu söylemekte ve bu güdüye tarih boyunca Mısır'daki piramitleri yapanlardan günümüzdeki uzay aracı yapanlara kadar her yerde rastlandığını, bilim ve teknolojiye bağlı olarak aletlerin değişmesine rağmen yenilikçilik yeteneğinin her uygarlıkta mevcut olduğunu belirtmektedirler (1989, s.9).

Yine Hisrich ve Peters'e göre girişimciliği tanımlamaya kalkan herkes, aralarındaki küçük de olsa farklara rağmen, şu nosyonlara işaret etmekten kendilerini alıkoymamaktadırlar: Yenilik, örgütlenme, yaratma, servet ve risk alma. Girişimci eğitimden tıbbı, araştırmadan hukuka, mimariden mühendisliğe, sosyolojiden dağıtıma her alanda ve meslekte karşımıza çıkabilmektedir. Tüm bu girişimci davranışlarını içeren bir girişimci tanımı ise literatürde ilk kez Hisrich ve Brush tarafından ve kadın girişimciyi tanımlamak için yapılmıştır. Buna göre "girişimcilik belirli bir zaman ve çabanın harcandığı mali, psikik ve sosyal risklerin üstlenimidir ve sonuçta da mali ve kişisel doyum temin edildiği farklı bir değer yaratma sürecidir" (1985, s.18).

MacMullan ve Long ise (1984) girişimci ve yaratıcı kişilerin özelliklerini şöyle sıralarlar: "Kendine güvenli, kararlı, birikimli, donanımlı, esnek, bağımsız, algılama gücüne sahip, inisiyatif alabilen, deneyime önem veren, iyimser" (Carsrud, 1989, s.37). Kendi işine başlayan herkesi bekleyen heyecan engellenme, kaygı ve yoğun çalışmadır. Kötü satışlar, yoğun rekabet ve sermaye kıtlığı girişimcinin başarısızlığına yol açar. Girişimcilikte mali ve duygusal risk çok yüksek olabilir. Peki o halde ne oluyor da insanlar hala girişimci olma kararını alabiliyorlar? Bu sorunun cevabı ancak girişimci olma kararının verilmesi incelenerek öğrenilebilir.

Hisrich ve Peters ekonomilerdeki tüm durgunluklara, enflasyona, yüksek faiz oranlarına, yetersiz alt yapılara, ekonomik belirsizliklere ve başarısızlık korkusuna rağmen Çin'den Macaristan'a, Polonya'dan Birleşik Devletler'e her yerde yine de milyonlarca iş yerinin açılmakta olduğuna işaret ederek mevcut yaşam tarzından yeni bir iş yeri kurmaya geçişi şöyle tabloştırmaktadırlar: (1989, s.11)

Tablo 3. Potansiyel Bir Girişimcinin Kararları

Mevcut yaşam tarzında değişme yapmaya yönelten etkenler	Yeni iş yeri oluşturmayı istenilir kılan etkenler	Yeni iş yeri oluşturmayı olası kılan koşullar
1. Önceki işte edinilen birikim	1. Kültür 2. Alt kültür	1. Devlet 2. Özgeçmiş
2. Negatif Koşullar	3. Aile 4. Öğretmen 5. Arkadaş	3. Pazarlama 4. Maliye 5. Rol Modelleri

Tablonun açıklanmasında Hisrich ve Peters özetle şunları söylemektedirler: Kişinin mevcut kariyerini ve yaşam tarzını bırakma kararını vermesi kolay değildir. Yeni bir şeyi yaratma, bir şeyi değiştirme çok fazla enerji gerektirir. Kişiler tanıdıkları bir alanda iş kurmaya kalktıklarında gerek araştırma ve geliştirme gerek pazarlama konularında daha şanslı bir konumda bulunurlar. Bu tip girişimcilikte kişi genellikle girişimci-ücretli olarak çalıştığı önceki işinde edindiği birikimi kendi işine

aktarır. Mevcut yaşam tarzını bırakarak girişimci olmanın diğer tipi ise kişinin yeni bir yaşama adeta koşullarının itmesiyle girmek zorunda kalması ile gerçekleşir. Örneğin emeklilik, işten atılma veya ücretli olarak çalışacak iş bulamama gibi.

Her durumda kişinin yeni iş kurmayı istenilir ve olası olarak görmesi gereklidir. Sözelimi kendi işini kuran kişiye değer veren bir kültür; veya belki de daha önemlisi alt kültür; veya kişiyi iş kurmaya teşvik edici veya örnek olucu bir aile çevresi; veya girişimcilik eğitimi veren okullar ve kendileri de girişimci olan arkadaş çevresi gibi etkenler iş kurmayı kişilerin gözünde istenilir kılan faktörlerdir. Kişinin iş kurmayı istenilir olarak görmesini sağlayan koşullar birincil önemde olmasına rağmen yeterli değildir. İstenilir olma temeli üzerinde bir de iş kurmayı mümkün kılan etkenlerin varlığı yükselmelidir. Devlet yeni girişimi destekleyecek altyapıyı temin etmeli (yollar, iletişim, ulaşım sistemi, kolaylıklar, ekonomik istikrar, vergi oranları gibi); eğitim kuramları iş kurmaya yönelik bilgi ve beceri kazandırmalı; pazar hacmi koşulları iş kurmayı özendirilmeli; iş yeri kurmak için her ne kadar öncelikle kişisel tasarruf, arkadaş ve akraba desteği kullanılmakta ise de yine de risk sermayesini verecek bir kredi kaynağı (banka vb.) olmalıdır. İş kurmayı mümkün kılan en önemli etken ise rol modelinin bulunmasıdır. Başkasının başardığını görmek iş kurmanın en önemli itici faktörüdür.

Hisrich ve Peters girişimci sürecini şu aşamalara ayırarak incelemektedirler: (1989, s.30)

1. Fırsatı görme
2. İş planı geliştirme
3. Gerekli kaynakları temin etme
4. İş yönetme

Yine Hisrich ve Peters, bir girişimcinin kariyer gelişimini şöyle bir çerçevede ele almaktadırlar:

Tablo 4. Girişimcinin Kariyer Gelişimi

Yaşam Alanları	Zaman		
	Çocukluk	İlk Yıllar	Şimdi
İş	Eğitim ve çocuklukta iş deneyimi	Çalışma geçmişi	Şimdiki iş durumu
Kişisel/ Bireysel	Kişilik üzerindeki çocukluk etkileri, değerler ve ilgiler	Yetişme süreci	Bireyin şimdiki yaklaşımı
Aile / İş dışı	Çocuklukta aile çevresi	Yetişme sürecindeki aile ve iş dışı yaşam	Mevcut aile ve iş dışı yaşam

Kaynak: Hisrich ve Peters, 1989, s.38

ABD'deki araştırma bulgularına göre girişimciler sanıldığından daha fazla eğitilmiş olmalarına rağmen bu eğitimleri onları girişimcilğe götüreceği nitelikte değildir. Kişisel özellikler arasında ise başarıya gereksinimi, kontrol alanı, risk alma ve cinsiyet önemli birer değişken olarak saptanmıştır. Aile çevresinde genellikle babanın da girişimci olduğu, hatta annenin de girişimci olduğu bulunmuştur. ABD'deki girişimciler anne veya babalarının kendilerini girişimcilğe teşvik ettiğini ifade etmişlerdir. Öte yandan kişinin iş tecrübesi onun girişimci olmasında negatif ya da pozitif etkilerde bulunabilmektedir. Sözelimi, girişimciler eski işlerinin alanında iş kurmuşlarsa çok başarılı olabilmektedirler. Nitekim ABD'de risk kapitali veren kuruluşlar bu noktaya dikkat etmektedir. Eski işini sevmediği için veya eski işinden çıkarıldığı için, girişimci olanlar ise eski işin olumsuz etkileri sonucu işlerini kurmak durumunda kalmaktadırlar. Genel olarak ABD'deki girişimcilerin işlerine çok bağlı, çok çalışkan ve başat yöneticiler oldukları, işlerinin devam edebilmesi için her şeyi feda etmeyi göze aldıkları saptanmıştır.

1.1.6- Kadın Girişimciler

Batıda yapılan ve girişimcileri konu edinen araştırmaların çoğu erkek girişimcileri odak noktası yapmıştır. Genelde aralarında benzerlikler olmasına rağmen, kadın girişimciler farklı güdülere, iş hüneri düzeyine ve mesleki geçmişe sahip olmaktadır. Kadın ve erkek girişimciler arası ortak yönler ise en çok işe başlamada etkili olan motiflerde karşımıza çıkmaktadır: Bir iş kurma fikri, bağımsız olma isteği, yeteneğini kullanma isteği, ekonomik zorunluluk ve patron olma arzusu (Hagen vd., 1989, s.57). Smith, Mc Cain ve Warren 1982'de yapılan bir araştırmada (s.68-77) kadın girişimci tipini belirlemeyi amaçlamışlar ve sonuçta kadınları fırsatçı girişimci, erkekleri ise zanaatkar donanımlı girişimciler olarak kavramsallaştırmışlardır. Fırsatçı (oportünist) kadın girişimci teknik olmayan eğitim görmüş, teknik dışı iş tecrübesine sahip, yüksek düzeyde sosyal ilgileri olan, etkili bir iletişim yeteneğine sahip, uzun planlama ufukları çizebilen bir tiptir. Zanaat donanımlı (crafts - oriented) erkek girişimciler ise formal, teknik eğitim görmüş, teknik iş deneyimine ve daha yakın zamana bakan bir ufuk çizgisine sahip, genişleme veya büyüme için somut planları olamayan tipler olarak kavramsallaştırılmışlardır. Buna dayanarak araştırmacılar kadın girişimcilerin erkeklere göre daha fazla ekonomik ve sosyal değişmeye uyum kurabileceklerini, daha strateji donanımlı olduklarını ve tüm bunların iş yerlerinin geliştirilmesinde özsel faktörler olduklarını ileri sürmüşlerdir (Hagen vd., 1989, s.56-57). Kadın ve erkek girişimciler arası fark konusunda literatürde iki ayrı tablo bulunmaktadır. Aşağıda her iki tablo da yer almaktadır.

Tablo 5. Hisrich'e göre Kadın ve Erkek Girişimcilerin Karşılaştırılması

Karakteristikler	Erkek Girişimciler	Kadın Girişimciler
Güdülenme	Başarı-birşeyler yapmaya duyulan istek, Kişisel bağımsızlık-işletmedeki rolüne bağlı statüyle ilgili benlik imajının önemsizliği. Kontrolü elinde tutma isteğinden kaynaklanan iş tatmini.	Başarı-hedefin elde edilmesi Bağımsızlık-tek başına yapma. Önceki işte duyulan engellenme duygusundan kaynaklanan iş tatmini
Hareket Noktası	Mevcut işten tatminsizlik. Üniversitede iken veya eski işinde iken bu yeni işle az da olsa ilgilenmiş olma. İşten çıkarılma, iş bırakma. Kazanma fırsatı.	İşte engellenme duygusu. Alandaki fırsatı görme ve fırsatla ilgilenme. Kişisel koşullarda değişme.
Fon Kaynakları	Kişisel birikimler. Banka - Yatırımcılar Arkadaş veya aileden borç	Kişisel birikimler Kişisel borçlar
Mesleki Geçmiş	Ücretli iş deneyimi Tanınmış bir uzman veya alanda üst düzey başarı kazanma Çeşitli iş alanlarında deneyim	İş alanında deneyim Alanda orta düzey yöneticilik Hizmet sektöründe çalışma
Kişilik Özellikleri	İkna edici Hedef donanımlı Yenilikçi ve idealist Üst düzey kendine güven Meraklı ve enerjik Kendi patronu olma isteği	Esnek ve hoşgörülü Hedef donanımlı Yaratıcı ve gerçekçi Orta düzey kendine güven Meraklı ve enerjik Sosyal ve ekonomik çevre ile mücadele etme yeteneği
Özgeçmiş	25-35 yaşları arası iş kurma. Babanın da iş sahibi olması. Üniversite eğitimi işletme veya teknik alanda, genellikle mühendislik, ilk çocuk.	35-45 yaşları arasında iş kurma. Babanın da iş sahibi olması. Üniversite eğitimi liberal sanatlar, ilk çocuk.
Destek Grupları	Arkadaşlar, Profesyonel yakınlar (avukat, muhasebeci). İş dünyasından arkadaşlar. Eş	Yakın arkadaşlar. Aile, Profesyonel mesleklerdeki kadın grupları, ticaret kuruluşları.

İlk iş Tipi	İmalat veya İnşaat Ortalama net gelir \$ 7.100 / yılda	Hizmet sektörü, eğitim, danışmanlık, halkla ilişkiler Ortalama net gelir \$ 2.200 / yılda
-------------	--------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------

Kaynak: Hisrich ve Peters, 1989, s.66-67

Tablo 6. Ronstandt'a Göre Kadın ve Erkek Girişimcilerin Karşılaştırılması

Kategoriler	Açıklamalar
Kişisel Kategoriler	Arada farklar olmakla birlikte bunlar girişimci olmayanlarla karşılaştırıldığında çok küçüktür.
Deneyim	Pek çok araştırmada kadınların işlerini kurmadan önce o alanda erkeklere göre daha çok doğrudan deneyim edinmiş oldukları gösterilmiştir. Aynı zamanda kadınların işlerini kurduktan sonra erkeklere göre o iş için haftada daha az saat vakit ayırdıkları tespit edilmiştir.
Hedefler	Kadınlar erkeklere göre işin yaşam tarzına daha çok kârlılığına daha az önem vermektedir.
İş Faktörleri	Araştırmalara göre kadınlar daha küçük daha rutin iş alanlarında iş kurmaktadırlar. Bir çalışmada bunun nedeninin çevresel engeller olduğu belirtilmiştir.
Çevresel Faktörler	Burada kadın ve erkekler arası kesin bir farklılık söz konusudur. Hemen hemen tüm araştırmalar mali kaynak konusunda, banker ve diğer mali araçlarla etkileşim konusunda kadınların özel sorunları olduğunu göstermektedir. Aynı zamanda kadın girişimciler erkeklerden çok daha fazla, perakende ticaret ve hizmet sektöründe yoğunlaşmaktadırlar.

Kaynak: Hagen vd., 1989 içinde Brophy, 1989, s.57.

Alıntılanan kaynak: Ronstandt, 1984.

ABD'de yapılan araştırmalara göre (20 deneğe dayalı) kadınlar başarıma gereksinimi, bağımsızlık isteği, iş tatmini ve ekonomik zorunluluklar yüzünden çalışmakta; otokratik bir yönetim anlayışını benimsemekte; iş kurarken kredi alma hususunda cinsiyet ayrımına uğradıklarından yakınmaktadırlar (Schwartz, 1979). 21 deneğe dayalı bir başka araştırmada ise kredi almadaki zorluk ve toplumun, kadınların erkekler kadar ciddi iş yapamayacakları inancıyla mücadele, en önemli sorunlar olarak tespit edilmiştir. (Hisrich ve O'Brein, 1981).

Aynı yazarların 1982'de yaptıkları bir başka araştırmada ise iş kadınlarının ileri yaşta ve eğitilmiş, destekleyici eş ve babalara sahip oldukları ve ayrıca maliye, sigorta, imalat ve inşaat gibi geleneksel olmayan alanlarda çalışan iş kadınlarının toptan ve perakende satış gibi nispeten geleneksel olarak kadınsı iş alanlarında çalışanlardan daha farklı oldukları ve geleneksel alanlarda çalışanlardan dışsal mali kaynak bulmada daha çok zorlukla karşılaştıkları saptanmıştır.

Yine 20 iş kadını ile yapılan bir başka araştırmada (Pellegrino ve Reece, 1982) kadınların risk sermayesi temininde ve işi yürütmeye güçlüklerle karşılaştıkları, özellikle kayıt tutma, mali yönetim ve reklamcılıkta yeterince başarılı olamadıkları gözlenmiştir.

ABD çapında 1983'de yapılan bir araştırmada ise tipik bir girişimci kadın orta tabakaya mensup ailelerin ilk çocuğu olarak profillendirilmiştir. Bu kadınların ilk işlerini hizmet sektöründe ve 35 yaşından sonra, çocuklarının yetişmesinin ardından kurdukları ve daha çok liberal sanatlar alanında okudukları saptanmıştır. Bunların da tipik zayıflıkları finans, pazarlama ve işin yürütülmesi alanlarındadır.

Beş yıllık bir boylamsal çalışma ise iş kadınlarının işlerinde zaman içinde başarılı olduklarını göstermiştir (Hisrich ve Brush, 1987).

Yine ABD'deki araştırmalar iş kadınlarının %90'ının hizmet, %7'sinin imalat, %3'ünün de finans sektöründe çalıştıklarını, ancak software üretimi ve bilgisayar hizmeti gibi yüksek teknoloji alanlarında iş bulan kadınların da mevcut olduğunu göstermektedir. Geleneksel alanlar olarak seyahat acentaları ve giysi stilistliği başta gelmektedir. En yaygın işler ise emlakçılık, sigortacılık gibi şahıs, toptancılık ve imalatçı temsilciliğidir. Bu işlerin tercihinin altında, hizmet sektöründe geçen mesleki tecrübe ile kadınları erkek egemen alanlarda iş kurmaktan vazgeçirten arkadaş ve danışman tavsiyeleri yatmaktadır.

Eğitim açısından bakıldığında, babalarının ortalama üstü bir eğitime sahip oldukları, kendilerinin de üst düzey eğitilmiş erkeklerle evlendikleri gözlenmektedir. Kadınların çoğunluğu (%67) orta veya üst düzey sınıflarda doğup büyüdüğünü, %32'si babalarının da iş adamı olduğunu, annelerinin %28'inin yöneticilik pozisyonunda, %13'ünün ise iş kadını olduğunu belirtmişlerdir.

Kadınların çoğunluğu sosyal bilimlerde %15'i iş idaresi, muhasebe gibi alanlarda, çok azı ise fen ve mühendislik alanlarında eğitim görmüştür. %82'si önceden bir iş tecrübesi geçirmiş olup bunların %17'si memuriyet, %12'si sekreterlik, %11'i eğitimde çalışmıştır. %11'i hukukçu vb. profesyonel işlerde, çok azı ise üst düzey yöneticilikte bulunmuştur.

ABD'li iş kadınlarının sorunları kredi alma, zayıf "collateral" pozisyonunda olma, ve mali planlama alanlarında toplanmaktadır. Finans genelde zor olmasına rağmen bu zorluğun kadınlar için daha da şiddetli olmasının nedeni kadınların finans

kayıtlarının bulunmamasıdır. Bu durum kreditorlerin onların güvenilir olup olmadıklarını kestirmelerini güçleştirmektedir. Diğer bir zorluk ise kadınların mali planlama, muhasebe ve kayıt tutma konusundaki bilgisizliklerinden kaynaklanmaktadır. Mali konularda pazarlık yapma deneyimlerinin olmaması onların ve borç vereceklerin güvenini zedelemektedir. ABD'li iş kadınlarının yakındıkları diğer bir konu ise saygı eksikliğidir. Bu sorunu dile getirenler nispeten az sayıda kadının çalıştığı inşaat, imalat, finans gibi alanlarda iş kurmuş olanlardır.

Öte yandan, örneğin 1986'da yapılan başka bir araştırmada her ne kadar kadınların işe başlarken fon bulmada güçlüklerle karşılaştıkları ve mali açılardaki tecrübesizliklerinden dolayı güvensizlik duydukları için "iteklenmeye" muhtaç oldukları saptanmışsa da, kadınların istedikleri şey konusunda erkeklerden daha net fikirlere sahip oldukları saptanmıştır. Erkekler daha hızlı başlamakta ama kadınlar daha başarılı olmaktadır. Zira orjinal fikirlere kadınlar daha sıkı bağlı kalmaktadırlar (Brophy, 1989 s.58).

Türkiye'deki iş kadınlarını ve kadın girişimcileri konu edinen tek araştırma bulgularına göre ise - ki Türkiye'de kadın - erkek girişimciler arası farkı ele alan herhangi bir çalışma bulunmamaktadır. Türk kadın girişimciler güçlü bir başarı ve bağımsızlık güdüsüne sahip olup şimdiki işlerini önceki işlerinde herhangi bir biçimde engellenmelerinden dolayı değil fakat içlerinden gelen kendi işini kurma isteği etkisi ile başlatmışlardır. "Bağımsız İş Yeri Sahibi Kadınların Aile ve İş İlişkileri" başlıklı ve Türkiye çapında yapılan bir alan araştırmasının verilerine dayalı olan bu çalışmada şu veriler sunulmaktadır: Türkiye'deki iş kadınlarının %56'sı ticaret, %22'si hizmet, %13'ü de ticaret ve hizmet sektöründe bulunmaktadır. İşteki durumları işveren veya kendi hesabına çalışan olarak betimlenen kadınların iş yaşamına özellikle 1985'ten sonra geçtikleri tespit edilmiştir. Ortalama yaşları 30-39 olan kadınların %45'i lise, %20'si üniversite mezunu olup %50'si ayrıca bir kursa da devam etmiştir. Çoğunluğunun kent kökenli, evli, iki çocuklu, çekirdek ailede yaşayan, baba mesleği ticaret, anne mesleği evkadınlığı olan bu kadınların, yine çoğunluğu, iş kurmayı ilk kez kendilerinin düşündüklerini, ailelerinin iş kurmalarına destek olduklarını ifade etmişlerdir. İş kadını olmaya içlerinden gelen istekle başlayanlar %42, evde oturmaktan sıkılmakla geçenler %10, aile bütçesine katkıda bulunmak için geçenler ise %23.4 oranlarındadır. Kadınların çoğunluğu iş yaşamlarındaki çevrelerinin kendilerini desteklediklerini belirtmişlerdir. Bu bağlamda tüketiciler, diğer iş yeri sahipleri, toptancılar ve resmi makamlardaki görevliler iş kadınlarını desteklemektedir. En büyük sorunları olarak sermaye teminini işaret eden iş kadınları ayrıca iş yeri kiralamadaki güçlüklerden ve kiralarn yüksekliğinden, mal teminindeki zorluklardan ve işi yürütme bilgisinden yoksun olmalarından şikayet etmektedirler (Çelebi, 1994).

1.1.7- Cinsiyet Rol Tutumları *

Mina Colwill cinsiyet rollerinin köklerinin tarihte olduğunu, dinlerce tanımlandığını, hukuk sistemlerince belirginleştirildiğini, kültürlerce de bizlere baskılandıklarını ifade eder (Hagen, 1987, s.98). Cinsiyet rolü sosyalizasyonu doğumumuzdan ölümümüze kadar sürer. Cinsiyet rolleri tanım olarak toplumdan topluma, tarih içinde değişse de, hiç değişmeyen yönü cinsiyet temelindeki anlayışı, kadının erkeğe göre ikincil önemde olduğu anlayışıdır. Colwill'in de belirttiği üzere, cinsiyet rolü stereotipleri, cinsiyet önyargısı ve cinsiyet ayrımcılığı birbiriyle ilişkili kavramlardır. Cinsiyet rolü stereotipi kadın ve erkeğe ilişkin bir inaçtır. Bu stereotipi yaratan kadının besleyici, duygusal, nazik, erkeğin ise saldırgan, maceraperest ve fizikî açıdan güçlü olduğu inancıdır. Stereotiplerin bir özelliği kolaylıkla tutumlara dönüşebilmeleridir. Nitekim cinsiyet rolü stereotipi de cinsiyet önyargıcılığına yol açar yani kadının ve erkeğin cinsiyetlerinin sonucu olarak farklı düşünüp davrandıkları yargısına. Önyargılar stereotiplerden daha tehlikelidir zira olgular karşısında direnme gücüne sahiptir. Bu nedenle cinsiyet önyargıları kolaylıkla cinsiyet ayrımcılığına yolaçabilmektedir.

Kadın incelemeleri genelde kadını iki ayrı düzlemde, kategori² ve grup düzleminde ele almak zorundadır. Her ne kadar bu iki düzlem aktüalitede içiçe geçmiş gibi görünürse de, aslında her iki düzlemin kadına yükledikleri özelliklerin, bir diğerinden ayırıldığı metodelojik bir gerekliliktir (Çelebi, 1992).

Cinsiyet rolleri karşımıza kadının grup düzlemindeki kavramsallaştırılması süreci içinde çıkar. Zira kadını biyolojik bir kategori kılan karakteristiğinin sosyal olarak tanımlanmasının kaynağı, toplum yaşamının grup düzlemidir. Başka bir deyişle kadının biyolojik kategori karakteristiğine sosyal olarak tanımlanmış atıflarda bulunulması, grup düzleminde ortaya çıkmaktadır. Kadının sosyal bir kategori olarak tanımlanabilmesi ise ancak ve ancak toplum içinde kadından beklenen rollerin, kadının oynadığı rollerin ve kadının oynadığı rollerine atfedilen statülerin kendi aralarında sık dokulu, dar bir alanda yoğunlaşmış, örüntüleşmiş ve adeta evrensel olarak yaygın bir görünüm arzemesinin sonunda mümkün olabilmektedir. Kadının kendisinden beklenen ve kadının oynadığı rollerin sürekliliği, örtüntüleşmişliği ve bunların genelliği bir adım sonra araştırmacıyı zihnen belli, süreklilik arzedemeyen, kalıplaşmış roller esasında bir rasyonel kategori inşa etmeye yöneltmektedir. İnşa edilen bu kategorinin dayandığı dinamikler ise köklerini kategori düzleminde değil fakat sosyal grup düzleminde almaktadır.

* Bu başlık altındaki bilgiler, aksi belirtilmedikçe şu kaynaktan özetlenmiştir: Çelebi, 1990.

² Kategorik açıdan kadın biyolojik ve sosyal olmak üzere iki alt kategoride yer alır. Burada üzerinde durulan sosyal kategori düzlemidir. Ancak kadının biyolojik bir kategori içinde olması, kadının içinde bulunduğu diğer düzlemler olan grup düzlemi ile yani sosyal kategori düzlemiyle ortak olan tek nokta, tek ortak payda olmaktadır. Biyolojik kategori olmak diğer düzlemlerde de devam eden bir değişmez, bir faktördür, sürekliktir.

Kadının toplumsal yapıda işgal ettiği pozisyonlar ile bu pozisyonlardaki rolleri ve bu rollerin nasıl oynanması gerektiğine ilişkin tanımlar, beklentiler ve davranış örüntüleri sosyal grup düzleminde belirlenmekte, gerçekleştirilmekte ve bir adım sonra da bu belirlenmişlik ile kadın sosyal bir kategori olarak kavramsallaştırılmaktadır. Kadının sosyal grup düzlemindeki pozisyon, rol ve davranış örüntülerinin her ne kadar ilk bakışta kadının biyolojik karakteristiğine bağlı olarak tanımlanmaları gerektiği doğru gibi gözükürse de, bunun yanılgılı bir değerlendirme olduğu farklı dönem ve toplumlardaki kadının pozisyonuna ilişkin incelemelerle ortaya çıkmıştır. (Thompson, 1983). Kadının biyolojik karakteristiği tarihin belirli bir döneminden sonra ve yaşanan toplumun bazı özelliklerine dayalı olarak kadının grup düzlemindeki pozisyon ve rolünün temellendirilmesinde bir araç olarak kullanılmaya başlanmıştır. Bir başka deyişle kadının toplum içindeki rollerinin kadının biyolojik cinsiyetine bağlı olarak oluşturulduğu görüşü aslında kadına toplum içinde ikincil statüler atfedilmesine meşruluk sağlayan yanıltıcı bir anlayışı yansıtır. Burada kullanılan biyolojik karakteristik, aslında sosyal olarak tanımlanmış bir karakteristik yani sosyal cinsiyet (gender) tir. Bu noktanın tespiti önemlidir. Zira bu ayrım gözönüne alınmadığı takdirde kadının rollerinin değişebilirlik sınırlarının daraltılmasına katkıda bulunulmuş olmaktadır.

Kadının rolleri aslında sosyal cinsiyet temelinde tanımlanmış olmasına rağmen sanki biyolojik cinsiyet esasında tanımlanmış gibi muameleye tabi tutulmaktadır. Bu anlayış kadının erkekten farklı olduğu, ayrı roller oynaması, erkekten ayrı bir dünyada yaşaması gerektiği şeklindeki yargıların gelişmesine kaynaklık etmiş, ve etmeye de devam etmektedir. Sonuç, kadının eve çekilmesi, evin / ailenin kendini gerçekleştireceği tek mekân olarak görülmesi, erkeğin ise ev dışı alanlara çıkması, kendini ev dışında gerçekleştirmesidir. Cinsiyetin sosyal değil (gender), biyolojik bir karakteristik olduğu ve sadece biyolojik bir karakteristik olduğu anlayışı öylesine yerleşmiş ve kendini sürekli yeniden üretir hale gelmiştir ki, kadının değil ev dışında erkeklerin oynadığı rolleri oynayabileceği, ev içinde dahi erkeğin rollerinden farklı roller üstlenmesi beklentisi toplum içinde geniş bir yayılma gösterir olmuştur. İşte cinsiyet rolleri ev içinde dahi kadın ve erkek arasında, oynayacakları roller açısından bir farklılık olduğu anlayışından kaynaklanan bir kavramsallaştırmadır. Cinsiyet rolleri her ne kadar başlangıçta toplum tarafından tanımlanmış ve "beklenen rol"ler olarak kavramsallaştırılmış ise de bu roller sosyalizasyon süreci içinde kadınlara küçük yaşlardan itibaren aktarıldığı için kadınlar tarafından da içselleştirilmiş ve benimsenerek oynanır olmuştur. Daha açık bir deyişle aslında sosyal olan bu roller kadınlar tarafından, sayesinde kendi kimliklerini tanımladıkları ve bu nedenle de vazgeçemeyeceklerini sandıkları yerleşik tutumlar halinde benimsenir olmuştur. Oysa sosyal olan her şey tarihseldir ve değişmeye açıktır. Tutumlar geçmiş yaşantılarımızın birikimli bir tortusu olup herhangi bir grup, kişi ve obje veya konuyla ilgili süreklilik arzeden duygu, inanç ve davranış eğilimlerimizin bütünüdür. Tutumlarımız gelecekteki

davranışlarımızın altında yatar. Tutumlarımız rollerimizi, rollerimizle bağlantılı davranış örüntülerini gerçekleştirme tarzımızı etkiler.

Yerleşik cinsiyet rolü tutumlarını bir ölçek yardımıyla ölçebilir ve bu ölçekten alınan puanlara göre kadınların ayrımcı cinsiyet rol tutumlarını ne denli benimzediklerini öğrenebiliriz. Kadınların cinsiyet rol tutumları, bir başka deyişle, toplumun kendilerine öğrettiği ve benimsediği tutumlar gelenekselden eşitlikçiliğe uzanan bir çizgi üzerinde yayılabilmektedir. Sanayileşme, kentleşme, kitle iletişim araçlarının gelişimi, demokratikleşme, modernleşme, okullaşma, kadının çalışma yaşamına girmesi gibi sosyal süreçler temelde liberalleştirici etkilere sahip olup bunlar toplum yaşamının pek çok alanında olduğu gibi aile içindeki yerleşik ilişkilerin ve aile bireylerinin davranış örüntüleri ve rollerinin de yeni baştan tanımlanmasına yol açıcı değişmelere neden olmaktadır. Kişiler ya ilişkilerinin, rollerinin ve davranış örüntülerinin değişmesinin verdiği zorunlulukla ya da doğrudan doğruya zihniyet dünyalarındaki değerlendirmelerin sonunda, söz konusu liberalleştirici süreçlerin etkisiyle ilişkilerini, davranış örüntülerini, rollerini, düşüncelerini, ya değişmiş bulmakta ya da bunları değiştirme gereğini hissetmektedirler³. Bu gelişim cinsiyet rollerine ilişkin tutumların değişmesi şeklinde karşımıza çıkmakta, kadın erkek arasında bir ayırımı dayanan geleneksel rol ve tutumlar daha eşitlikçi daha paylaşımcı daha katılımcı rol davranışı ve tutumlarına dönüşmektedir.

Bu araştırmada ev dışı alana, iş yaşamına iş kurarak katılan kadınların cinsiyet rol tutumlarının geleneksel - eşitlikçi boyutu üzerindeki yerlerinin neresi olduğunun tespit edilmesi amaçlanmıştır.

1.2- Hipotez

Araştırmanın amacı turizm sektöründeki farklı küçük iş yeri örgütlerinde girişimci olarak çalışan kadınların farklı rol tutumlarına sahip olup olmadıklarını tespit etmektir.

Turizm sektörü tanım olarak hizmet sektörünün bir alt dalı olmakla birlikte diğer sektörlerle de mal ve hizmetlerini sunabilme fırsatını veren, dolayısıyla iş yaşamının çeşitli alanlarında çalışan kadınlar için geniş bir ortak payda temin eden bir ekonomik faaliyet alanıdır. Turizm, pansiyonculuktan hediyelik eşya imali ve satımına, lokantacılıktan tur operatörlüğüne, turizm acentalığından konfeksiyonculuğa, yat işletmeciliğinden turistik otellere, süt ürünleri satan mandıracılığa yayılan geniş bir iş ve meslekler yelpazesini içinde toplayabilmektedir. Yine turizm sektörü büyük iş yerleri yanı sıra küçük iş yerlerinin de bol sayıda faaliyet gösterdiği bir alandır. Küçük iş yerlerinin toplumların ekonomik ve sosyal yaşamlarında ne denli önemli işlevler üstlendikleri, ancak son yıllarda farkedilmiştir.

³ Tutum değişmesi konusunda bakınız : (Baron vd., 1981)

Küçük iş yerleri ekonominin yanı sıra çevre ve istihdam sorunlarının çözümü için önemli işlevlere sahip olmanın dışında, iş yaşamına girişimci olarak katılmak isteyen kadınlara sağladığı imkanlar nedeniyle de üzerinde önemle durulmayı gerektiren birimler olarak karşımıza çıkmaktadır. Küçük iş yerleri girişimci olmak isteyen kadınlar için idealdir. Küçük iş yeri gerek kuruluşları gerek sürdürülmeleri için yüksek sermaye ve teknoloji, incelmış iş bölümüne uygun uzmanlık eğitimi, profesyonel yöneticilik eğitimi, geniş pazar, çok sayıda personel çalıştırmak vb. gerektirmemektedir. Ayrıca küçük iş yerlerinin zaman içinde büyüme, yayılma ve genişleme olanakları da yüksektir. Nitekim gerek Batı'da gerek Türkiye'de girişimci kadınların çoğunluğu küçük iş yerlerinde çalışmakta, girişimciliklerini bağımsız iş yeri sahipliği şeklinde yürütmektedirler. Gerek genelde küçük iş yerlerini gerek özelde turizm sektörüne mal ve hizmet sunan küçük iş yerlerini belirli bir ya da birkaç örgüt temelinde sınıflandırmaya yönelik bir çalışmaya yapılan literatür taramasında rastlanmamıştır. Bu nedenle iş yerlerinin farklı örgüt yapılarının, bu iş yerlerinin hukuki sahibi fiili işleticisi konumundaki kadınların cinsiyet tutumlarında ne gibi değişmelere yol açacağını, araştırmanın hazırlık aşamasında belirleyip, araştırmanın hipotezlerini bu belirlemelere göre oluşturmak mümkün olmamıştır. Bu durum karşısında araştırmanın temel hipotezi şöyle belirlenmiştir: Beklenmedik durumlarla karşılaşma olasılığı yüksek olan, başka bir ifadeyle rutin olmayan işlerde çalışan kadınlar, beklenmedik durumlarla karşılaşma olasılığı düşük olan rutin işlerde çalışan kadınlara göre daha eşitlikçi rol tutumlarına sahip olacaklardır. Bu nedenle araştırmada girişimci kadınlara rol tutumları ile ilgili soruların yanı sıra iş yerlerinin örgütsel yapısı ile ilgili sorular da sorulmuştur. Elde edilen verilerin bir yandan hangi örgüt tipinin hangi rol tutumlarıyla birliktelik gösterdiğinin tespitine yarayacağı gibi, gerek genelde küçük iş yerlerinin gerek özelde turizm sektöründeki iş yerlerinin sınıflandırılmasında kullanılabilecek ölçütlerin neler olabileceği hakkında bir öneri geliştirilebilmesine katkıda bulunacağı umut edilmiştir.

1.3- Araştırma Tekniği

Araştırmanın verileri ilgili literatürün taranması ve alanda iş kadınlarıyla yapılan yüzyüze görüşmelerden elde edilmiştir. Alan araştırması Bodrum (Muğla) da gerçekleştirilmiştir. Bodrum'un tipik bir turistik kasaba olması, çeşitli turist kategorileri tarafından tercih edilmesi, turizm mevsiminin nisbeten uzun sürmesi, yoğun turist akınına maruz bulunması gibi etkenler araştırmanın Bodrum'da yürütülmesi kararının verilmesine yol açmıştır. Bodrum'da çeşitli iş yeri tipleri ile karşılaşılma olasılığının yüksek olacağı, bunun ise araştırmanın amacının gerçekleştirilmesinde katkıda bulunacağı düşünülmüştür.

Alan araştırması 2-7 Temmuz 1994 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Bodrum ve Gümbe'te işteki durumu işveren veya kendi hesabına çalışan ölçütlere uyan tüm iş kadınları ile daha önceden hazırlanan form çerçevesinde yüzyüze görüşülmüştür. Toplam görüşme sayısı 105'tir. Görüşme formunda toplam

96 soru bulunmaktadır. (EK 1 Görüşme Formu). İlk 46 soru iş kadınlarının demografik niteliklerine, iş kadınlığına geçişte kadının kendi nedenlerine ve yakın çevresinin tepkisine, iş yeri ve iş yaşamına ilişkindir. 47-66. sorular cinsiyet rol tutumlarına aittir. Bu sorular Likert tipidir. 67-76. sorular kontrol duygusu, 77-86. sorular bağımsızlık duygusu, 87-96. sorular ise risk alma istekliliği ile ilgilidir. Bu sorulara verilen cevaplarla ilgili tablolar Ek 2 ve Ek 3'tedir.

Görüşme sırasında dile getirilen fakat yapılaştırılmış cevap kategorilerinden hiçbirine girmedikleri için "Başka" içine yerleştirilen cevaplar daha sonra verilerin işlenmesi sırasında kendi aralarında gruplandırılarak yeni kategorilere dönüştürülmüştür. Verilerin tablolaştırılması ve yorumu bu dönüştürülmüş cevaplar üzerinden yapılmıştır.

Görüşme formundaki soruların çoğunluğu kapalı uçlu, bir kısmı açık uçludur. Veriler önce frekans tabloları ile sunulmuştur. Araştırmanın hipotezi ile ilgili değişkenleri işaret eden veriler, daha sonra, çapraz tablolar halinde sunulmuştur.

Tabloların toplamları bazen 105'in üzerinde çıkmıştır. Bu durum tablodaki değişkenlerle ilgili sorularda bir'den fazla cevabın verilmesine izin verilmesinden kaynaklanmaktadır. Görüşme formu örneğinden, bir'den fazla cevap verilebileceğine izin verilen soruların hangileri olduğu izlenebilir.

Araştırmanın evreni turiste yönelik mal ve hizmet üretiminde bulunan ve ister tarım ister sanayi ister hizmet sektörü bağlamında faaliyet yürüten küçük ölçekli iş yerleri olarak belirlenmiştir. Araştırmada örneklem seçimine gidilmemiş tam sayım uygulanmıştır.

2. ALAN ARAŞTIRMASININ VERİLERİ

2.1. İş Kadınının Demografik Nitelikleri

Bu alt bölümde Bodrum'da turizm sektöründe girişimci olarak çalışan kadınların demografik nitelikleri konu edilmektedir. Alan araştırmasında elde edilen verilerin yorumlanmasında zaman zaman Bağımsız İş Yeri Sahibi Kadınların Aile ve İş İlişkileri adlı çalışmanın (Çelebi, 1994) veri ve bulgularına başvurulmuş, böylece bir karşılaştırma yapma imkanına kavuşulmuştur.

Aşağıdaki tablo Bodrum'daki iş kadınlarının yaş dağılımlarını göstermektedir.

Tablo 7. İş Kadınlarının Yaşları

Yaş	Sayı	Yüzde
20'den küçük	3	2,9
20-29	34	32,4
30-39	36	34,3
40-49	24	22,9
50+	8	7,6
Toplam	105	100.0

Tabloya göre Bodrum'lu iş kadınlarının yaşları için tepedeğer 30-39 yaş koortudur. Çelebi 1994'te 20-29 olarak bulunan bu değerin Bodrum örneğinde daha yüksek çıkması ilginç bulunmuştur.

Tablo 8. İş Kadınlarının Öğrenimleri

Öğrenim Durumu	Sayı	%
İlkokul	20	19.0
Ortaokul	15	14.3
Devlet Lisesi	31	29.5
Meslek Lisesi	8	7.6
Anadolu Lisesi-Kolej	4	3.8
Üniversite	25	23.8
Okur-yazar değil	2	1.9
Toplam	105	100.0

Dağılıma göre girişimci kadınların üçte birine yakın bir kısmı devlet lisesi mezunudur. Meslek ve Anadolu / Özel lise mezunlarıyla birlikte alındığında lise mezunlarının oranı %40.9'a yükselmektedir. Üniversite mezunları ikinci büyük kümeyi oluşturmaktadır. Bu dağılım Çelebi'nin verileri ile uyumludur. Çelebi'nin verilerinden sapan tek kategori üniversite mezunu kategorisidir. Orada %19.9 olarak bulunan üniversite mezunu iş kadını oranı Bodrum'da %23.8 olarak tespit edilmiştir.

Meslek Lisesi mezunlarına sorulan "Bitirdiğiniz bölüm şimdiki işinizle ilgili midir?" sorusuna verilen cevaplar, Meslek Lisesi mezunlarının sayısal azlığı nedeniyle (8 kişi) tablolaştırılamamıştır. Üniversite mezunlarına sorulan aynı yöndeki soruya verilen cevaplar da üniversite mezunlarının sayısal azlığından dolayı (25 kişi) tablolaştırılamamıştır. Üniversite mezunları arasında 14 kişi (toplamın %13.3'ü) bu soruyu olumsuz olarak cevaplamıştır.

Formal öğrenim kuramları yanında bitirilen ya da uzun süre devam edilen bir kurs ya da programın olup olmadığı sorusuna iş kadınlarının %39'unun (41 kişi) olumlu cevap verdiği bulunmuştur. Bu oran girişimci kadınların formal öğrenim aşamaları ile yetinmediklerinin, kendilerini yetiştirmek için çeşitli fırsatları değerlendirme eğiliminde bulduklarının işaretçisi olarak yorumlanabilir. Bu noktada ilginç bir veri, iş kadınlarının %23.8'inin devam ettikleri kurs ya da programlarının şimdiki işleriyle ilgili olduğunu ifade etmeleridir. Bu veriler Çelebi'nin verilerine yakın bulunmuştur.

Aşağıdaki tablo iş kadınlarının doğum yerlerinin nereler olduğunu göstermektedir.

Tablo 9. İş Kadınlarının Doğum Yerleri

Doğum yeri	Sayı	%
Bodrum'un içi	26	24.8
Bodrum'un çevre köyleri	7	6.7
Yakın illerin içi	1	1.0
Yakın ilçelerin içi	2	1.9
İstanbul	12	11.4
Her bölgeden	48	45.7
Başka	9	8.6
Toplam	105	100.0

Tablonun tepedeğeri "her bölgeden" şikkında bulunmaktadır. İş kadınlarının yarıya yakın bir kısmı Türkiye'nin çeşitli bölgelerinde doğmuştur. İkinci kümelenme Bodrum'un içi cevabında gözlenmektedir. İstanbul, Bodrum'un çevresindeki köy ve kentlerden çok daha ağırlıklı olarak temsil edilmektedir. "Başka" şikkı içine yurtdışına doğanlar girmektedir (Almanya, İngiltere, Bulgaristan). Bodrum'un Türkiye'nin gözde turistik beldeleri arasında başta gelmesi turiste bağılı olarak girişimcilerin de yatırımlarını Bodrum'a yöneltmesinde etkili olmaktadır. Turist sayısının arttığı mevsim ile girişimcilerin Bodrum'da bulunduğu mevsim arasında bir bağılantının olup olmadığını araştırmaya yöneldiğimizde şöyle bir dağılım ile karşılaşılmıştır. İş kadınlarının "Yaz-kış her zaman Bodrum'da mı oturuyorsunuz?" sorusuna verdikleri cevaplar aşağıdadır:

Tablo 10. Bodrum'da Kalma Mevsimi

	Sayı	%
İlgisiz / Yanıtsız	1	1.0
Evet	79	75.2
Hayır	25	23.8
Toplam	105	100.0

Görüldüğü gibi iş kadınlarının çoğunluğu, Bodrum'da doğmayanlar bile, sürekli Bodrum'da ikamet etmektedirler. Bu dağılım Bodrum'daki turizm sektörünün oldukça yerleşik bir kadın girişimci tabanına sahip olduğunu göstermektedir. %23.8'lik olumsuz cevap girişimci kadınların dinamizminin bir işaretçisi olarak yorumlanabilir. Kışları Bodrum'da oturmayan 25 deneğin %26'sı İstanbul'da, %18'i İzmir'de, %8'i diğer kentlerde yaşamaktadır. Bu tablonun verilerinin turizm sektö-

rünü yönlendirmekle sorumlu kurumlar tarafından dikkate alınmasının gereği açıktır.

İş kadınlarının medeni durumu aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 11. İş Kadınlarının Medeni Durumları

Medeni durum	Sayı	%
Evli	75	71.4
Bekar	22	21.0
Nişanlı-sözlü	3	2.9
Eşi ölmüş	2	1.9
Boşanmış	3	2.9
Toplam	105	100.0

Bodrum'daki iş kadınlarının çoğunluğu evli-olup, bu dağılım Çelebi'nin verileri ile uyumludur.

"Şu anda Bodrum'da kimlerle yaşıyorsunuz?" sorusuna verilen cevapların dağılımı aşağıda yer almaktadır:

Tablo 12. İş Kadınlarının Hanehalkı

Hane halkı	Sayı	%
Tek başına	9	8.6
Eşi ile	23	21.9
Eş ve çocuklar ile	52	49.5
Aile ile	16	15.2
Erkek arkadaş ile	3	2.9
Başka	2	1.9
Toplam	105	100.0

Cevapların dağılımına göre iş kadınlarının yarısı eşi ve çocukları ile birlikte yaşamaktadır. Çocuk sayısı açısından bakıldığında tepe değerini iki çocuk olduğu görülmektedir. Bu durum Çelebi'nin verileri ile uyumludur (Çocuk sayısı ile ilgili veriler tablolaştırılamamıştır).

Bodrum'daki iş kadınlarının baba meslekleri şöyle bir dağılım sergilemiştir.

Tablo 13. İş Kadınlarının Baba Meslekleri

Meslek grupları	Sayı	%
İlgisiz / Yanıtsız	3	2.9
Çiftçi	13	12.4
Orta düzey memur	23	21.9
Üst düzey bürokrat	10	9.5
Orta düzey ticaret	43	41.0
Başka	13	12.4
Toplam	105	100.0

İş kadınlarının çoğunluğunun babası orta düzey ticaretle uğraşmaktadır, ikinci sırada orta düzey memur, öğretmen kümesi gelmektedir. Bu dağılım Çelebi'nin verileri ile uyumludur. Amerika'daki araştırma verileri de girişimci kadınların babalarının çoğunun orta ölçekli ticaretle uğraştıklarını göstermiştir.

İş kadınlarının anne meslekleri arasında ilk sırayı ev kadınlığı almakta, onu da orta düzey ticaret izlemektedir.

Tablo 14. İş Kadınlarının Anne Meslekleri

Meslek grupları	Sayı	%
İlgisiz / Yanıtsız	1	10
Ev kadını	78	74.3
Orta düzey memur	9	8.6
Orta düzey ticaret	11	10.5
Çiftçi	4	3.8
Başka	2	1.9
Toplam	105	100.0

ABD'de yapılan araştırmalarda girişimci kadınların genelde ailelerinin ilk çocukları oldukları saptanmıştır. Bodrum'dan elde edilen veriler kardeşlerle yaş sırasında ABD'dekine benzer bir genelleme yapmaya izin vermemektedir. Bodrum örneği ABD'den çok Çelebi'nin verileri ile yakın çıkmıştır.

Tablo 15. Kardeşlerle Yaş Sırası

Yaş sırası	Sayı	%
Yanıtız	2	1.9
En büyük	35	33.3
En küçük	33	31.4
Ortada	30	28.6
Tek çocuk	5	4.8
Toplam	105	100.0

2.2- İş Kadınlığını Seçme Nedenleri ve Çevrenin Tepkisi

Bu alt bölümde Bodrum'da turizm sektöründe çalışan kadınların iş kadını olma süreçlerinde etkili olan nedenlerle ilgili yakın çevrelerinin başka bir deyişle evli iseler eşlerinin, varsa çocuklarının, anne ve babalarının, arkadaşlarının iş kadını olmalarına gösterdikleri olumlu ya da olumsuz tepkilerin iş kadını tarafından nasıl değerlendirildiği üzerinde durulmuştur. ²⁴

Bu alt bölümdeki verilerin iş kadınlığının tanınmasında giderek iş kadınlarına ilişkin politikaların belirlenmesinde aydınlatıcı olacağı düşünülmüştür.

"Bağımsız iş yeri açmaya neden, hangi koşulların itmesi ile karar verdiniz?" sorusuna Bodrum'lu kadınların verdikleri cevaplar şöyledir:

Tablo 16. Neden İş Kadınlığı

	Sayı	%
İlgisiz	1	1.0
İş hayatına atılma	46	43.8
Evde oturmaktan sıkılmak	11	10.5
Ev bütçesine katkı	20	19.0
Ev geçindirme	9	8.6
Eşin iş açması sonucu devir	8	7.6
Miras / Devir	1	1.0
Başka	9	8.6
Toplam	105	100.0

Görüldüğü gibi iş kadınlarının yarıya yakın bir kısmı içten gelen bir iş kurma isteği ile kendi işlerini kurduklarını ifade etmişlerdir. Girişimcilik ruhu ya da girişimci kişilik özelliğine sahip oldukları ileri sürülebilecek bu kadınların tutum soru-

larına verdikleri cevapları hipotezlerin sınanması ile ilgili alt bölümde ayrıca değerlendirilmiştir. Evin, koşulların itmesi ile iş kurduğunu ifade eden kadınların da (%10.5) ilk kümede yer alan kadınlar kadar olmasa bile, yine de bir girişimcilik ruhuna sahip oldukları ileri sürülebilir. İş yaşamına evin bütçesine katkıda bulunmak amacıyla geçen kadınların ise tutumlarında daha geleneksel rolleri benimseyen kadınlar olarak karşımıza çıkacakları düşünülebilir.

İş kadınlarının girişimcilik özelliklerinin düzeyini kestirmede yararlı olacağı düşünülen bir diğer soru ise "Neden memuriyeti ya da başkasının yanında çalışmayı değil de iş kurmayı seçtiniz?" şeklinde sorulmuştur. Cevaplar şöyledir:

Tablo 17. Memuriyeti Seçmeme Nedeni

	Sayı	%
İlgisiz / Yanıtsız	2	1.9
Memuriyet istedi olmadı	7	6.7
Bağımlı iş	39	37.1
İş devri / Baba - Eş	6	5.7
Memuriyetin monoton olması	11	10.5
Eğitim yetersizliği	16	15.2
Gelirinin az olması	7	6.7
Göçmen olmak	2	1.9
Başka	15	14.3
Toplam	105	100.0

Tabloya yansıyan dağılım bir önceki tablo için yapılan yorumları desteklemektedir. İkinci ve dördüncü sıkların birlikte ele alınmasıyla ulaşılan %47.6 oranı Bodrum'lu kadınların önemli bir kısmının formal sektör tarafından memur / ücretli olarak istihdam edilemedikleri için açıkta kalan ve böylece genel ekonomik koşullar tarafından bağımsız çalışmak zorunda bırakılan kadınlardan oluşmadığını, bu kadınların iş kadınlığını kendi isteklerine dayalı bilinçli bir tercihe göre seçtiklerini göstermektedir. Bodrum'lu iş kadınlarının girişimciliğe geçişlerini sorgulayan diğer bir soru ise "Buradan elde ettiğiniz geliri evde oturarak yapabileceğiniz bir işten kazanmanız mümkün olsaydı ne yapardınız?" şeklinde ifade edilmiştir. Cevaplar şöyle bir dağılım göstermiştir.

Tablo 18. Evde Çalışmayı Tercih

	Sayı	%
İlgisiz / Yanıtsız	1	1.0
Evde çalışmayı tercih eder	18	17.1
İşe gitmeyi tercih eder	84	80.0
Hiç bir yerde çalışmamayı tercih eder	1	1.0
Başka	1	1.0
Toplam	105	100.0

İş kadınlarının beşte dörtten fazlasının tercihinin "işe gitme" yönünde bulunması yukarıda yapılan değerlendirmenin isabetliliğini destekleyen bir sonuç olarak yorumlanabilir. Bu soruya verilen cevaplar kadın için önemli olanın sadece para kazanmak olmadığını, fakat ev dışı mekan ve gruplarda / örgütlerde bir birey olarak yer almak, bir kişi olarak rol oynamak ev dışı mekanlardaki sosyal ilişkiler yumağına aktif olarak katılmak olduğunu göstermektedir.

Aşağıdaki iki tabloda varsa eşinin, çocuklarının ve / veya ebeveyninin, akrabalarının, arkadaşlarının, özette yakın çevresinde yer alan kişilerin iş kadını olmasına, kendine ait bir iş kurup, çalıştırmasına karşı olumlu ya da olumsuz ne gibi tepkilerde buldukları konu edilmektedir. Kadının yakın çevresi kadını desteklemiş midir, engellenmiş midir? İster desteklesin, ister engellemek istesin, yakın çevre kadına göre, hangi motiflerin altında davranmış, hangi gerekçeleri ileri sürmüştür? Bu sorunların cevapları iş kadınının dünyasını oluşturan önemli bir kesimin kadına yönelik tepkisini tanımada ve giderek iş kadını tüm yönleriyle bir bütün olarak değerlendirmede yararlı olabilir.

Aşağıdaki tablo iş yeri kurma fikrinin ilk kez kimin aklına geldiğini sergilemektedir.

Tablo 19. İş Yeri Kurmayı İlk Düşünen

	Sayı	%
İlgisiz	1	1.0
Kendi	44	41.9
Eşi	18	17.1
Başka	42	40.0
Toplam	105	100.0

İş kadınlarının yaklaşık yarıya yakın bir kısmının bu fikri ilk kez kendilerinin düşündüklerini ifade etmeleri oldukça ilginç olup, bu veri yukardaki tablolar için yapılan yorumları da destekler mahiyettedir. Dikkati çeken bir nokta eşlerin %17.1'lik bir oran ile de olsa ikinci sırada yer almalarıdır. Bu oran zihinlerdeki "Türk erkeği" imajı ile karşılaştırıldığında, aktüel Türk erkeği ile zihinlerdeki Türk erkeği imajının tam bir çakışma içinde olmadığı, bu imajın biraz da olsa tadil edilmesi gerektiği, sonucuna varılabilir.

Bu tabloyu destekleyen diğer bir veri "Bağımsız iş yeri kurma düşüncesi ortaya çıktıktan sonra bu düşüncüyü kimler destekledi?" sorusuna verilen cevaplarda karşımıza çıkmaktadır.

Tablo 20. İş yeri Kurulmasını Destekleyenler

	Sayı	%
İlgisiz / Hiçkimse	8	7.6
Eşi	40	38.1
Çocukları	2	1.9
Annesi	2	1.9
Babası	7	6.7
Akrabaları	6	5.7
Arkadaşları	6	5.7
Kendisi	10	9.5
Hepsi	11	10.5
Başka	13	12.4
Toplam	105	100.0

Görüldüğü gibi bu tablodaki tepedeğer %38.1 oranında olup, eş desteğini ifade etmektedir.

2.3- İş Kadını Açısından İş Yeri ve İş Yaşamı

Bu alt bölümde Bodrum'da turizm sektöründe çalışan kadınların kendi iş yerleri ve iş yaşamları hakkında kendilerinin getirdikleri açıklamalar konu edilmektedir. Bodrum'da turizm sektöründe çalışan kadınlar çeşitli alanlarda faaliyet göstermektedirler. Bodrum içi itibarıyla tam sayımla gerçekleştirilen alan araştırmasında (daha teknik bir ifade ile, örneklem üzerinde değil de evren üzerinde gerçekleştirilen alan araştırmasında) tespit edilen iş yerlerinde şu faaliyetler yürütülmektedir.

Tablo 21. İş Yerleri / Yapılan İşler

İş yeri	Sayı	İş yeri	Sayı
Restaurant, Bar, Kafe	15	Deri, İç Giyim, Giyim	15
Pansiyon	12	Hediyelik Eşya, Takı	11
Kuaför	8	Market	8
Otel	7	Parfümeri, Gözlük	6
Turizm Acentası	5	Çamaşırhane	4
Tuhafiye, Çeyiz, Piko	4	Ayakkabı, Çanta	2
Kuyumcu	2	Antikacı	1
Manav	1	Çay Ocağı	1
Taksi	1	Fotoğraf Stüdyosu	1
Su Sporları Aletleri	1	TOPLAM	105

19 ayrı başlık altında toplanabilen bu faaliyetler bu araştırmanın sınırları ve hipotezi gözünde tutularak iki ana sınıfa ayrılmıştır. Rutin Meslekler ve Rutin olmayan Meslekler. Rutin olmayan meslekler içine tüketicinin talebine göre sürekli yeni baştan organize edilmeyi gerektiren; birim başına hizmet / ticaret sunulan, beklenmedik durumlarla ve risklerle karşılaşılma olasılığı yüksek olan ve her sorun çıktığında yeni bir çözümün aranmasını gerektiren; arama davranışının nisbeten daha çok sergilendiği meslekler alınmıştır. Bu sıralanan özelliklere sahip olmadığı sayılan meslekler ise Rutin olarak sınıflandırılmıştır. Rutin - rutin olmayan Perrow'un yaptığı bir sınıflandırma olup iş yerlerinin örgütsel yapılarının ve ilişkilerinin analizinde yararlı bir araç olarak kullanılabilme yeteneğine sahiptir.

Bu açıklamalar ışığında, Bodrum'da kadınlar tarafından iş yerleri rutin / rutin olmayan ölçütüne göre şöyle sınıflandırılmıştır:

Tablo 22. İş Yerlerinin Sınıflandırılması

Rutin Olanlar	Sayı	Rutin Olmayanlar	Sayı
Giyim, İçgiyim, Deri	15	Restaurant, Bar, Kafe	15
Hediyelik Eşya	11	Pansiyon	12
Market	8	Kuaför	8
Parfümeri, Gözlük	6	Otel	7
Çamaşırhane	4	Turizm Acentası	5
Tuhafiye, Çeyiz, Piko	4	Kuyumcu	2
Ayakkabı, Çanta	2	Antikacı	1
Manav	1	Taksi Şoförü	1
Çay Ocağı	1	Su Sporları Aletleri	1
Fotoğrafçı	1		
Toplam	53	Toplam	52

İş yerleri arasında yapılan bu ayırım araştırmanın temel bağımsız değişkeni olarak alınmış ve iş kadınlarının tutumlarıyla bu değişken arasında bir bağlantının olup olmadığı Hipotezlerin Sınanması başlığı altında açıklanılmaya çalışılmıştır. (Turizm sektöründe hizmet ve turizme yönelik ticaret ile uğraşılan küçük iş yerlerinin örgütsel yapı ve işleyişlerine ilişkin değişkenlerin çıkarılabilmesine olanak sağlayan bir kavramsal çerçeveye literatürde rastlanmadığı için bu araştırmanın bağımsız değişkeninin alandan elde edilecek verilerden hareketle belirleneceği ilk bölümde ifade edilmiştir.)

Yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi çeşitli alanlarda gerçekleştirilen faaliyetlerin çoğunluğu hizmet sektörüne aittir. Nitekim iş kadınları da temelde kendilerini hizmet sektörü içinde düşündüklerini ifade etmişlerdir.

Tablo 23. İş Yerinde Yapılan İşin Ait Olduğu Sektör

İş Türü	Sayı	%
Ticaret	52	49.5
Hizmet	43	41.0
Bir'den fazla	10	9.5
Toplam	105	100.0

Tabloya göre Bodrum'da iş yeri sahibi kadınların yaklaşık yarısı hizmet sektöründe, yarıya yakın bir bölümü (%41) ticaret sektöründe faaliyette bulunmaktadır. İmalat dalında çalışan hiç kimsenin gözlenemediği Bodrum'da bir'den fazla sektörde çalışanların oranı %9.5 olarak tespit edilmiştir. Bu dağılım daha önceki araştırma verileriyle karşılaştırıldığında (Çelebi, 1994), Bodrum'da hizmet sektöründe çalışan kadınların sayılarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Bodrum'un turistik özelliği, turizm sektörünün de esas itibarıyla hizmet sektörü içinde yer aldığı anımsandığında bu farklılığın kaynağı daha açık hale gelmektedir.

DİE, bağımsız iş yeri sahibi kadınları (erkekleri de) işteki durumlarına göre ya işveren olarak ya da kendi hesabına çalışan (yanında işçi çalıştırmayan) olarak iki ana grupta ele almaktadır. DİE'nin bu sınıflandırmasıyla uyumlu olarak Bodrum'daki iş kadınlarının işteki durumları aşağıda tablolatırılmıştır:

Tablo 24. İş Kadınlarının İşteki Durumları

İşteki Durum	Sayı	%
İşveren	54	51.4
Kendi hesabına	42	40.0
Ortaklı + İşveren	1	1.0
İşletmeci	6	5.7
Sorumlu yönetici	1	1.0
Başka	1	1.0
Toplam	105	100.0

Görüldüğü gibi, her ne kadar işveren konumundaki kadınlar yaklaşık yarıyı teşkil etmekteyseler de, kendi hesabına çalışanların oranı da ihmal edilemeyecek bir düzeydedir. 5. kategoride yer alan "İşletmecilik", sorumlu yöneticilik anlamındadır. Bu tablodaki dağılım Çelebi'nin verileri ile uyumludur.

“Bu iş yerini açmadan önceki işiniz nedir?” sorusuna verilen cevaplar aşağıda sunulmuştur:

Tablo 25. İş Kadınlarının Önceki İşleri

Önceki iş	Sayı	%
Yanıtsız	3	2.9
Daha önce çalışmadı	27	25.7
Kamuda memuriyet	8	7.6
Başka alanda bağımsız iş yeri sahipliği	12	11.4
Aynı işte ücretli	17	16.2
Sekreter + İşçi	10	9.5
Evde başka bir iş yapıyordu	1	1.0
Başka alanda ücretli / işveren	22	21.0
Aynı alanda iş yeri sahipliği	5	4.8
Toplam	105	100.0

Tablodaki dağılım Bodrum'daki iş kadınlarının yaklaşık dörtte üçünün daha önce çalışmış olduklarını ve bunlar arasında da başka bir alanda hem işveren hem ücretli çalışmanın başta geldiğini göstermektedir. Aynı işte ücretli olarak çalışmak ikinci sırada gelmekte olup, bu veriler ABD'deki araştırma verileriyle uyumaktadır. Memuriyet dahil başka bir alandan şimdiki alanına geçenlerin başka bir deyişle “aynı alanda iş yeri sahipliği” ile “daha önce çalışmayan”ların dışında kalanların %66.6 olarak çıkması, iş kadınlarının oldukça dinamik bir çalışma geçmişlerinin bulunduğunu göstermektedir. Bodrum'lu iş kadınlarının sergiledikleri bu dinamizm genelde tüm küçük girişimcilerin paylaştıkları evrensel bir özellikleri olup, bu konu çalışmanın ilk bölümünde daha ayrıntılı olarak işlenmişti. Küçük iş yerlerinin kendilerini piyasa koşullarına uyarlama yeteneği olarak da adlandırılan bu özellikleri hem girişimcileri krizlere karşı daha güçlü kılmakta hem de girişimci kişilik niteliklerinin daha çok sergilenmesine fırsat vermektedir.

Daha önce başka bir işte çalışanlara sorulan “Her bir işte ne kadar süreyle çalıştınız?” sorusuna verilen cevapların dağılımı aşağıdaki tabloda yer almaktadır:

Tablo 26. Önceki İşte Çalışılan Süre

Çalışma süreleri	Sayı	%
Daha önce çalışmadı	28	26.7
Farklı işte ücretli 5 yıldan az	15	14.3
Farklı işte ücretli 5 yıldan fazla	20	19.0
Birden fazla işte ücretli 5 yıldan az	3	2.9

Birden fazla işte ücretli 5 yıldan fazla	2	1.9
Birden fazla işte işveren 5 yıldan az	1	1.0
Birden fazla işte işveren 5 yıldan fazla	1	1.0
Farklı işlerde sezonluk ücretli/işveren 5 yıldan az	6	5.7
Farklı işlerde sezonluk ücretli/işveren 5 yıldan fazla	14	13.3
Kamuda 5 yıldan az	2	1.9
Kamuda 5 yıldan fazla	8	7.6
Aynı işte işveren olarak 5 yıldan az	5	4.8
Toplam	105	100.0

Tablonun gösterdiğine göre, tepedeğer beş yıldan fazla ve ayrı işte ücretli olarak çalışmadır. İkinci sırada gelen beş yıldan az ve ayrı işte ücretli olarak çalışmadır. (Ayrı işten kasıt şu anda çalıştığı işten ayrı bir dalda olan iştir). Üçüncü sırada ise, %13.3 ile, çeşitli işlerde beş yıldan fazla süre ile sezonluk ücretli ve / veya işveren olarak çalışmak şıkkı gelmektedir. Tablodaki dağılımı beş yıldan az ve beş yıldan çok olarak ikiye ayırdığımızda beş yıldan daha az çalışmış olanların %25.8, beş yıldan daha fazla çalışmış olanların ise %37.6 oranlarında oldukları görülür.

Kadınların çalışma yaşamlarında, erkeklerle farklılık gösteren ilginç bir olgu evlenme ve/veya çocuk doğurma / yetiştirmenin kadının çalışma yaşamından bir süre de olsa uzaklaşmasına neden olmasıdır. Bu durumun Bodrum'lu iş kadınları için de geçerli olup olmadığını sorgulamak istediğimizde şu dağılımla karşılaşmıştır.

Aşağıdaki tablo bir işten diğerine geçerken ara verilmiş ise bu aranın nedeninin ne olduğunu göstermektedir.

Tablo 27. İki İş Arası Boşluk Olup Olmaması

	Sayı	%
Daha önce çalışmadı	30	28.6
Boşluk olmadı	48	45.7
Çocukların doğumu	8	7.6
İş aradı/İmkan hazırladı	2	1.9
Evlilik	4	3.8
Evlilik + Çocuk	9	8.6
Başka	4	3.8
Toplam	105	100.0

İş kadınlarının yarıya yakını arada bir boşluk olmadığını söylerken, yaklaşık onda biri evlilik ve / veya çocuk nedeniyle bir ara vermek zorunda kaldıklarını söylemişlerdir.

Daha önce çalışmış olanlara sorulan “Bu işten önceki işleriniz arasında aile işi var mı?” sorusuna verilen cevaplar şöyledir:

Tablo 28. Aile İşinde Çalışma

	Sayı	%
İlgisiz	24	22.9
Aile işi var	15	14.3
Aile işi yok	61	58.1
Başka	5	4.8
Toplam	105	100.0

İş kadınlarının yarısından fazlasının olumsuz cevapladığı bu sorudan sonra gelen sorular iş kadınının bugünkü işi ile ilgilidir. Bu konuda Bodrum'lu kadınlara sorulan ilk soru şimdiki iş yerlerini ne zaman açtıklarıdır. Cevaplar şöyledir:

Tablo 29. İş Yerinin Açıldığı Yıl

	Sayı	%
1970'den önce	4	3.8
1970-1979	6	5.7
1980-1984	6	5.7
1985-1989	32	30.5
1990-1994	57	54.3
Toplam	105	100.0

Görüldüğü gibi iş yeri sahipliği kadınlarımız arasında son yıllarda hızla yayılan bir etkinliktir. Benzer eğilim Çelebi'nin verilerinde de gözlenmişti. Bu verilerin kadın istihdamı ile ilgili kuruluşlar tarafından dikkatle değerlendirilmesinin gereği açıktır.

İş yeri kurmada en önemli sorun risk sermayesi de denilen kuruluş sermayesini bulabilmektir.

“Bu işinizi kurmak için gerekli sermayeyi nereden temin ettiniz?” sorusuna verilen cevaplar şöyledir:

Tablo 30. Sermayenin Nereden Temin Edildiği

	Sayı	%
İlgisiz	3	2.9
Kendi birikimi	19	18.1
Eşi verdi	23	21.9
Kendi + Eşi	19	18.1
Anne + Baba	15	14.3
Akraba + Ortak	3	2.9
Banka	2	1.9
Esnaf kefalet	2	1.9
Miras	4	3.8
Başka	15	14.3
Toplam	105	100.0

Görüldüğü gibi eşin desteği, kendi birikimi ve kendi ve eşi birlikte şıkları birbirine yakın yüzdelerle belirtilmiştir. Anne-baba-kardeş şikkı bekar kadınlar tarafından işaretlenmiştir. Bu dağılım Çelebi'nin verilerine yakın bulunmuştur. Bu tablo bize iş kadınlarının eşleri ve aileleri tarafından desteklenmekte olduklarını, dolaylı da olsa, bir kez daha göstermektedir.

Aşağıdaki tablo iş kadınlarının işlerini kurmaya karar verdikten sonra, işlerini fiilen kurarken ne gibi sorunlarla karşılaştıklarını göstermektedir.

Tablo 31. İşin Kurulması Sırasında Sorunlar

	Sayı	%
Sermaye temini	18	17.1
Dükkan arama/kira	4	3.8
Mal temini	1	1.0
Donanım/araç-gereç	1	1.0
Acemilik	5	4.8
Eleman	13	12.4
Belediye + Maliye	14	13.3
Toplumun yargısı	12	11.4
Ev-Çocuk bakımı	3	2.9
Sorun olmadı	25	23.8
Çalışma saatlerinin yoğunluğu	1	1.0
Hepsi	5	4.8
Başka	3	2.9
Toplam	105	100.0

Tablo'ya göre, iş kadınlarının yaklaşık dörtte biri işlerini kurarken herhangi bir sorunla karşılaşmadıklarını ifade etmişlerdir. Sorun alanları arasında ise sermaye temini ilk sırayı almakta, onu birbirine yakın oranlarda resmi kuruluşlarla ilişkiler, eleman bulamama ve toplumun kadın girişimciye yönelik soğuk tavrı izlemektedir. Bu tabloya yansıyan dağılım Çelebi'nin Türkiye çapındaki araştırmasının verileri ile karşılaştırıldığında arada dikkati çeken farkların bulunduğu gözlenmektedir. Önceki araştırmada toplumun olumsuz yargısı %1.8 olarak bulunmuşken, Bodrum özelinde bunun %11.4 olarak bulunması ilginçtir. Bu farkın kaynağı turizm sektörünün özel çalışma koşulları olabilir. Aynı şekilde, resmi kuruluşlarla ilişkiler konusunda Bodrumlu iş kadınları Türkiye ortalamasına göre daha çok şikayette bulunmaktadır: %13.3'e karşı %6.6. Bu farkın doğmasında en önemli etken Bodrum Belediyesi ile iş yeri sahipleri arasındaki kimi sorunlardır. Bu sorunların diğer turistik yöreler için de geçerli olduğu açıktır. Ev ve çocuk bakımının, işin kurulması üzerindeki olumsuz etkisinden yakınan iş kadınlarının sayısal olmasa bile oransal yüksekliği iki araştırma arasındaki ayrı bir uyumsuzluk noktası olarak belirtilmelidir. %2.9'a karşı %0.7. Bu farkın kaynağı da turizm sektörünün iş koşulları olarak gösterilebilir.

İş yeri kurulmasında değil fakat iş yeri kurulup, faaliyete geçtikten sonra karşılaşılan sorunların dağılımı aşağıda yer almaktadır.

Tablo 32. İş Kurulduktan Sonraki Sorunlar

	Sayı	%
İlgisiz	1	1.0
Sorun olmadı	32	30.5
Mal temini	3	2.9
Müşteri azlığı	15	14.3
Resmi kuruluşlar	13	12.4
İşi yürütmedeki bilgisizlik	3	2.9
Ödemeler-senetler	11	10.5
Kadın olma	13	12.4
Ev-çocuk dengesi	3	2.9
Yorğunluk	11	10.5
Toplam	105	100.0

Bu tabloda kadın girişimciliğini destekleyenleri mutlu edecek nokta, kadınların %30.5'inin işlerini kurduktan sonra hiçbir sorunla karşılaşmadıklarını ifade etmeleridir. Sorunu olduğunu ifade edenler sırayla müşteri azlığı, resmi kuruluşlar, kadın olarak kendini kabul ettirme ve ödemeleri belirtilmektedirler. İşin yoruculuğu

da %10.5 ile temsil edilmiştir. Yukarıdaki tabloda sergilenen dağılıma benzer fakat aralarında önemli bir fark olan diğer bir dağılım aşağıdaki tabloda yer almaktadır. Burada sorulan soru yine karşılaşılan sorunlarla ilgilidir ama bu sorunlar işin kurulmasından, işte yeni olmaktan kaynaklanan sorunlar değil fakat iş yeri sahibi iş kadını olmaktan kaynaklanan sorunlardır.

“Şu anda işinizle ilgili ne gibi sorunlarınız var?” sorusuna verilen cevapların dağılımı şöyledir:

Tablo 33. Şu Anda Karşılaşılan Sorunlar

	Sayı	%
İlgisiz / yanıtız	2	1.9
Kaliteli hammadde	6	5.7
Kalifiye eleman	12	11.4
Müşteri azlığı	33	31.4
Belediye+Maliye	26	24.8
Kira sorunu	4	3.8
Sorun yok	16	15.2
Çalışma saatleri	4	3.8
Başka	2	1.9
Toplam	105	100.0

Müşteri azlığı'nın tepedeğeri oluşturduğu bu tabloda resmi kuruluşların kararları ile vergiler oldukça yüksek bir düzeyde temsil edilmektedir. Müşterisizlikten yakınmalarda alan araştırmasının yürütüldüğü dönemin konjonktürel özelliğinin etkili olduğu düşünülebilir. Resmi kuruluşlardan yakınma belediye'nin tutumu ile vergilerden ve iş yaşamına ilişkin alınan ani kararlardan dolayı olup, bu konularda ilgili kuruluşların daha istikrarlı, uzun dönemli kararlar alabilme olgunluğuna erişebilmelerinin gerekliliği açıktır. Her ne kadar küçük ölçekli işletmeler yeniliklere ve krizlere uyum sağlayabilme kapasiteleri ile büyük ölçekli işletmelere göre üstünlüklere sahipse de, onların bu yetenekleri ile fazla oynanmamasının da bir tavır olarak benimsenmesi zamanının geldiği belirtilmelidir.

Aşağıdaki tablo iş kadınlarına sorulan “işinizi geliştirmeyi düşünüyor musunuz?” sorusuna verilen cevapları göstermektedir.

Tablo 34. İşini Geliştirmeyi Düşünme

	Sayı	%
İlgisiz / Yanıtsız	4	3.8
Evet İstiyor fakat imkanlar yeterli değil	40	38.1
Evet istiyor nitekim gerçekleşecek	28	26.7
Hayır istemiyor bu kadarı yeterli	28	26.7
Hayır istemiyor zaten kapatacak	2	1.9
Herhangi bir fikri yok	3	2.9
Toplam	105	100.0

Tablodaki dağılım iş kadınlarının genelde (dörtte üçünden fazlası) işlerinden memnun olduklarını göstermektedir. Gerek imkanlarının yeterli olmadığını belirtenlerin gerek yakında geliştireceklerini belirtenlerin %64.8 oranında temsil edilmeleri bu yargıyı desteklemektedir. İşini kapatacağını ifade edenlerin oranı ise ihmal edilebilecek kadar küçük bulunmuştur.

İş veren konumundaki iş kadınlarının yanlarındaki ücretli çalıştırdıkları eleman sayısı şöyledir:

Tablo 35. İstihdam Edilen Eleman Sayısı

Eleman Sayısı	Sayı	%
1	18	17.1
2	17	16.2
3	10	9.5
4	3	2.9
5	4	3.8
6-10	5	4.8
11 +	5	4.8
Kendi hesabına	43	41.0
Toplam	105	100.0

İstihdam edilen eleman sayısının çoğunun bir - iki olması, turizm sektöründeki kadınlar tarafından işletilen kuruluşların küçük ölçekli olduğunu bir kez daha göstermektedir. Öte yandan bu kişilerin çoğunun (Büyük işletme dışında) sigortalı olmadıkları görüşmeciler tarafından ifade edilmiştir. Ancak bu sorunun görüşülenler tarafından tedirginlikle karşılanmış olduğu gözlenmiştir. Bazı iş kadınları yanlarında çalışanlara ücret değil fakat akraba olduğu için harçlık verdiklerini söylerken, bazıları da kısa sürelerle istihdam edilenleri sayım dışı bırakma eğilimi sergilemişlerdir.

Yanlarında çalışan elemanlarla akrabalık ilişkilerinin olup olmadığı sorusuna verilen cevaplara bakıldığında iş kadınlarının yarısından fazlasının (%61) bu soruyu olumsuz olarak cevaplandıkları görülmüştür.

Tablo 36. İstihdam - Akrabalık İlişkileri

	Sayı	%
İlgisiz	15	14.3
Evet var	26	24.8
Hayır yok	64	61.0
Toplam	105	100.0

Bu tablo ile bağlantılı olan bir diğer tablo ise "Bu iş yeri sizce bir aile işletmesi midir?" sorusuna verilen cevapların dökümünü içermektedir.

Tablo 37. İş Yerinin Aile İşletmesi Olup Olmadığı

	Sayı	%
Evet	52	49.5
Hayır	51	48.6
Bazıları	1	1.0
Başka	1	1.0
Toplam	105	100.0

Görüldüğü gibi ilk bakışta bu tablodaki veriler bir önceki tablonun verileri ile uyuşmamaktadır. Bunun nedenlerinden biri iş kadınlarının yanlarında çalışan eşlerini kendilerine bağlı eleman olarak nitelemeyi istememeleridir. Diğer bir neden ise, aile üyelerinden bir ya da birkaçının küçük de olsa yardımının kadın tarafından aile işletmesi olarak algılanması için yeterli olduğu noktasına dayandırılabilir.

Başka bir deyişle, turizm sektöründe çalışan kadınların (özellikle Bodrum örneğinde) yaklaşık yarısı işlerini ailelerinden ayrı bir birim / mekan / grup olarak görmemektedirler. Bu durum kadının iş yaşamına atılışında yumuşak bir geçiş yapmasını sağlayacak bir tampon dönem gibi düşünülerek desteklenebileceği gibi, kadının iş yaşamında özgür bir birey olarak yer almasını önleyen bir engel olarak da değerlendirilebilir. Bu tablo'nun sergilediği dağılım bir sonraki Bölüm'de Hipotez Sınanması yapılırken bağımsız değişken olarak alınmış ve iş kadınlarının tutum sorularına verdikleri cevaplarla karşılaştırılmıştır.

Kadının işteki gücünü saptama amacıyla sorulan "Bu işle ilgili kararları kim alıyor?" sorusuna verilen cevaplar aşağıda yer almaktadır:

Tablo 38. Karar Alma

	Sayı	%
Kendi	49	46.7
Eş	15	14.3
Kendi + Eş birlikte	23	21.9
Kendi+Eş+Çocuklar birlikte	2	1.9
Personelle birlikte	2	1.9
Erkek arkadaşı ile birlikte	3	2.9
Aile üyeleri ile birlikte	10	9.5
Başka	1	1.0
Toplam	105	100.0

Tablodaki dağılım iş kadınlarının yarıya yakın bir kısmının işe ilişkin kararları kendilerinin aldıklarını göstermektedir. Eşyle birlikte karar aldıklarını söyleyenlerle birarada değerlendirildiğinde, oran daha da yükselmektedir. Ancak %14.3'lük orandaki kadınların, kararları eşlerinin aldıklarını söylemeleri dikkat çekici bulunmuştur. Bu tabloya yansıyan dağılımın da bir sonraki Bölüm'de tutum sorularına verilen cevaplarla karşılaştırılmayı gerektiren bir karakterde olduğu açıktır.

Aşağıdaki tabloya konu olan veriler şu soruya verilen cevapları göstermektedir. "Bu işin sahibi siz olduğunuza göre, siz bir iş kadınısınız. Kendinizi bir iş kadını olarak görüyor musunuz? Yoksa bu işin ailenizle ilişkilerinizde sizin eskisinden daha özel bir yere gelmenize, ailenizin sizi daha değerli biri olarak görmesine yol açmadığını mı düşünüyorsunuz?"

Tablo 39. İş Kadınlarının Kendilerini Algılamaları

	Sayı	%
Daha çok sözü geçer oldu	54	51.4
Değişmedi. Erkeğin sözü geçmekte	13	12.4
Zaten demokrat bir aile idi	30	28.6
Başka	8	7.6
Toplam	105	100.0

Tabloya yansıyan dağılım iş kadınlarının yarısının (%51.4) işlerinden dolayı aile içinde sözü geçen biri olduklarını ifade ettiklerini göstermektedir. "Zaten demokrat bir aile" olduklarını ifade edenlerle birlikte ele alındığında iş kadınlarının %80'inin ev yaşamlarında aktif, kişilikli bireyler olarak yer aldıkları sonucuna varılabilir. Bu tablonun verileri de bağımsız değişken olarak alınıp tutum sorularına verilen cevaplarla karşılaştırılmıştır.

İş kadınlarına sorulan sorulardan biri de "devletin ne gibi yardımlarda bulunmasını istediniz" idi. Cevaplar aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 40. Devletten Beklenenler

	Sayı	%
İlgisiz	3	2.9
Düşük faizli iş geliştirme kredisi	14	13.3
Dükkan kiralarına destek	6	5.7
Vergilerin düşürülmesi	58	55.2
Bağ-kur	1	1.0
Bürokrasinin azaltılması	6	5.7
Devlet karışması	13	12.4
Başka	4	3.8
Toplam	105	100.0

İş kadınlarının yaklaşık yarısı (%55.2) vergilerden yakınmaktadır. Daha az bir kısmı düşük faizli iş geliştirme kredisi talep ederken, bir kısmı da (12.4) devlet ne işimize karışsın ne de yardımcı olsun demektedir. Bu tablonun verilerinin iş kadınlarına destek vermeyi planlayan kurumlar tarafından dikkate alınmasının yararı açıktır.

2.4 - Hipotez Sınaması

Daha önce belirtildiği gibi araştırmada bir tane temel hipotez bulunmaktadır. Bu temel hipotezle bağlantılı olarak gözlemleneceği tahmin edilen ilişkiler ise hipotez olarak değil fakat beklenti olarak ifade edilmiştir. Temel hipotezde beklenmedik durumlarla karşılaşma olasılığı yüksek olan bir başka deyişle rutin olmayan işlerde çalışan kadınların, sorun çözme mekanizmaları yerleşiklik gösteren, beklenmedik durumlarla karşılaşma olasılıkları düşük olan rutin işlerde çalışan kadınlara göre daha eşitlikçi cinsiyet rol tutumlarına sahip olacakları dile getirilmiştir.

Kadınların cinsiyet rol tutumları 20 maddelik Likert tipi bir ölçek yardımıyla saptanmıştır. Ek 2'de cinsiyet rol tutumlarını ölçmeye yönelik ölçeğin her bir maddesine verilen cevaplar ayrı ayrı tablolaştırılarak sunulmuştur. Maddelerin cevap şıkları "fikrime çok uygun", "fikrime uygun", "fikrime aykırı" ve "fikrime çok aykırı" şeklinde belirlenmiş, "kararsız" şıkkı kullanılmamıştır. Ölçek kadınların cinsiyet rol tutumlarının geleneksellik eşitlikçilik boyutunda yayılım gösterdiğini sayıltılmaktadır. Tablo 41-49 arasındaki dağılımlarda geleneksellik puanı olarak belirtilen sütunda geleneksellik puanının sıfır olması eşitlikçilik puanının 20 olması, geleneksellik puanının bir olması eşitlikçilik puanının 19 olması, geleneksellik puanının iki olması eşitlikçilik puanının 18 olması anlamına gelmektedir. Cinsiyet rol tutumları ölçeğinde kullanılan maddeler hakkında Çelebi 1990'da ayrıntılı bilgi bulunmaktadır.

Alandan elde edilen veriler araştırmanın temel hipotezi doğrultusunda tablolaştırıldığında şöyle bir dağılım ile karşılaşılmıştır:

Tablo 41. Geleneksellik ve Rutinlik

Geleneksellik Puanı	Rutinlik Boyutu			%
	Rutin	Rutin Olmayan	Sayı	
0 Puan	16	7	23	21.9
1	7	5	12	11.4
2	8	7	15	14.2
3	2	6	8	7.6
4	3	6	9	8.5
5	5	3	8	7.6
6	3	3	6	5.7
7	2	4	6	5.7
8	2	3	5	4.7
9	2	3	5	4.7
10	1	3	4	3.8
11	1	1	2	1.9
12	1	0	1	0.9
13	0	0	0	0
14	0	0	0	0
15	0	1	1	0.9
16	0	0	0	0
17	0	0	0	0
18	0	0	0	0
19	0	0	0	0
20	0	0	0	0
Toplam	53	52	105	99.5

Bu tablo araştırmanın temel hipotezinin veriler tarafından gerçekleştirmediğini göstermektedir. Bu dağılımın sürpriz olmadığı, tutum sorularına verilen cevapların incelenmesiyle görülebilir. Bodrumlu iş kadınlarının çok yüksek düzeyde eşitlikçi cinsiyet rol tutumlarına sahip olmaları, diğer değişkenlerle karşılaştırılmasında handikap yaratmış, istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin kurulabilmesinin önünü tıkamıştır. Bu tabloya göre işi rutin ya da rutin olmayan iş kadınlarının çoğunluğu eşitlikçi tutumlara sahiptir. Görüldüğü gibi kadınlardan 23'ü 20 tutum maddesin-

deki gelenekselliği işaret eden kategorilerden hiçbirisini kendine yakın bulmamıştır. 12 kadın tek bir maddeyi, 15 kadın 2 maddeyi, 8 kadın ise 3 maddeyi işaretlemişlerdir. 20 maddenin yarısı olan 10 puana ulaşıldığında kadınların da %95.8 ine ulaşılmış olmaktadır ki, bu dağılım her türlü istatistiksel analizi imkansız hale getirmektedir. Giderek bu dağılım, istatistiksel anlamlılığının ötesinde teknik olarak anlamlı olmasa bile nitelik olarak birtakım eğilimlerin mevcudiyetinden söz etme olasılığını da imkansızlaştırmaktadır. Hatta öyle ki, verilerin yayılımı tam aksi bir değerlendirmeye ışık yaktmakta gibidir. Daha açık bir deyişle, rutin olmayan işlerde çalışanlar arasında geleneksel tutum geliştirme eğilimi daha yüksek gibi görülmektedir.

İşteki durum açısından işveren olup olmama ile rol tutumları arasında bir bağlantının olup olmadığı araştırıldığında ortaya çıkan dağılım aşağıda yer almaktadır. Öncelikle belirtelim ki, beklentimiz işveren konumundaki kadınların kendi hesabına çalışan ve diğer (ortaklı, sorumlu yönetici vb.) kadınlara göre daha eşitlikçi rol tutumlarına sahip olacağı idi.

Tablo 42. Geleneksellik ve İşteki Durum

Geleneksellik Puanı	İşteki Durum		Toplam
	İşveren	Diğer	
0 Puan	10	13	23
1	4	8	12
2	7	8	15
3	4	4	8
4	5	4	9
5	4	4	8
6	3	3	6
7	5	1	6
8	4	1	5
9	4	1	5
10	2	2	4
11	2	0	2
12	0	1	1
13	0	0	0
14	0	0	0
15	0	1	1
Toplam	54	51	105

Not: Görüşme formununun 17. sorusundaki (1) işveren, (2+3+4+5+6) diğer olarak alınmıştır.

İş kadınlarının işteki durumlarının onların cinsiyet rol tutumları üzerinde etkili olmadığı bu tablo ile ortaya çıkmıştır.

İş yerinin örgütsel özelliklerine ilişkin değişkenlerden biri de iş yerinin aile işletmesi olarak tanımlanıp tanımlanamayacağı şeklinde belirtilmiştir. Beklentimiz aile işletmesi olarak nitelenebilecek iş yerlerinin sahibi olan kadınların daha geleneksel rol tutumlarına sahip olacakları idi. Ama görüleceği gibi alandan toplanan veriler bu beklentinin yerinde olmadığını göstermiştir.

Tablo 43. Geleneksellik ile Aile İşletmesi Olma

Geleneksellik Puanı	İşletme Tipi		Toplam
	Aile İşletmesi Olanlar	Aile İşletmesi Olmayanlar+Diğer	
0 Puan	10	13	23
1	7	5	12
2	7	8	15
3	5	3	8
4	5	4	9
5	2	6	8
6	1	5	6
7	2	4	6
8	5	0	5
9	3	2	5
10	2	2	4
11	2	0	2
12	0	1	1
13	0	0	0
14	0	0	0
15	1	0	1
Toplam	52	53	105

Not: Görüşme formunun 43. sorusundaki (1) evet, (2+3+4) hayır ve diğer olarak kodlanmıştır.

Aşağıdaki tablo yanında çalıştırdıkları ile akrabalık ilişkisi olan ve olmayan kadınların puanlarını göstermektedir. Beklentimiz, yanında çalıştırdıkları ile akrabalık ilişkisi olan kadınların daha geleneksel tutumları benimseyecekleridir.

Tablo 44. Geleneksellik ile Akrabalık

Geleneksellik Puanı	Çalışanların Yakınlığı		Toplam
	Akrabalık Var	Akrabalık yok+Diğer	
0	4	19	23
1	4	8	12
2	6	9	15
3	4	4	8
4	4	5	9
5	1	7	8
6	0	6	6
7	0	6	6
8	2	3	5
9	0	5	5
10	2	2	4
11	1	1	2
12	0	1	1
13	0	0	0
14	0	0	0
15	0	1	1
Toplam	28	77	105

Not: Görüşme formunun 42. sorusundaki (1) evet, (2+3) hayır ve diğer olarak kodlanmıştır.

Görüldüğü gibi alandan elde edilen veriler beklentimizi boşa çıkarmıştır. İşle ilgili kararların alınmasının kadının rol tutumlarıyla bağlantısının olup olmadığını sorgulamak üzere hazırlanan diğer bir tablonun dağılımı aşağıda yer almaktadır. Görülebileceği gibi bu tabloda da istatistiksel olarak anlamlı olabilecek bir dağılımla karşılaşmamaktadır.

Tablo 45. Geleneksellik ile Karar Verme

Geleneksellik Puanı	Karar Alma		Toplam
	Kararı Kendi Alanlar	Diğer	
0 Puan	13	10	23
1	8	4	12
2	6	9	15
3	5	3	8
4	3	6	9
5	4	4	8
6	3	3	6
7	4	2	6
8	1	4	5
9	1	4	5
10	1	3	4
11	0	2	2
12	0	1	1
13	0	0	0
14	0	0	0
15	0	1	1
Toplam	49	56	105

Not: Görüşme formunun 45. sorusundaki (1) kararı kendi alanlar, (2+3+4+5+6) diğer olarak kodlanmıştır.

Buraya kadar rol tutumları ile karşılaştırılan değişken, iş yeri çerçevesinde değerlendirilen değişken idi. Verilen tablolardaki dağılımlar kadının sahip olduğu rol tutumu ile iş yerinin örgütsel yapı ve işleyişi arasında bir ilişkinin mevcudiyetinin ileri sürülmesine imkan vermemektedir.

Girişimci kadınların sahip oldukları yoğun eşitlikçi tutumların kadınların kimi kişilik özellikleri ile bağlantılı olup olmadığını sorgulamak amacıyla hazırlanan tabloların sergilediği dağılımlar aşağıda sunulmuştur. Beklentimiz, işine içinden gelen iş kurma isteği ile başlayan kadınların geleneksellik puanlarının daha düşük çıkmasıdır. Ama görüleceği gibi veriler bu beklentiyi desteklememektedir.

Tablo 46. Geleneksellik ile Girişimci Olma İsteği

Geleneksellik Puanı	Kişilik Özelliği		Toplam
	Girişimci Kişilik	Diğer	
0 Puan	13	10	23
1	5	7	12
2	4	11	15
3	1	7	8
4	4	5	9
5	4	4	8
6	2	4	6
7	5	1	6
8	2	3	5
9	3	2	5
10	2	2	4
11	0	2	2
12	0	1	1
13	0	0	0
14	0	0	0
15	0	1	1
Toplam	45	60	105

Not: Görüşme formunun 23. sorsundaki (1) girişimci kişilik (2+3+4+5+6) diğer olarak kodlanmıştır.

Aşağıdaki tablo “başkalarına bağımlı olmayı istemediği için memur olmayı istemeyen” kadınların rol tutumlarını göstermektedir. Beklentimiz bağımsızlık isteği güçlü olan kadınların daha eşitlikçi tutumlar geliştirmesidir. Ancak veriler bu beklentinin yerinde olmadığını göstermiştir.

Tablo 47. Geleneksellik ile Bağımsızlığı İsteme

Geleneksellik Puanı	Kişilik Özelliği		Toplam
	Bağımsızlığı İsteme	Diğer	
0 Puan	7	16	23
1	8	4	12
2	6	9	15
3	1	7	8
4	6	3	9
5	3	5	8
6	4	2	6
7	2	4	6
8	2	3	5
9	1	4	5
10	0	4	4
11	0	2	2
12	0	1	1
13	0	0	0
14	0	0	0
15	0	1	1
Toplam	40	65	105

Not: Görüşme formunun 24. sorusundaki (2) bağımlı olmayı istemeyenler, (1+3+4+5+6) Diğer olarak kodlanmıştır.

Aşağıda "buradan elde ettiğiniz geliri evde oturarak yapabileceğiniz bir işten kazanmanız mümkün olsaydı ne yapardınız" soruna "işe gitmeyi tercih ederim" diyenlerin rol tutumlarının dağılımları yer almaktadır. Görüleceği gibi bu tablonun dağılımları anlamlı bir farklılığın varlığını ileri sürebilmeyi mümkün kılar niteliktedir. Ancak tek tablo ile kişilik özellikleri ve rol tutumları arası bağlantı kurmak istenmediği için bu tablo üzerinde yorum yapılmamıştır.

Tablo 48. Geleneksellik ile Çalışma Yeri

Geleneksellik Puanı	Evde Çalışma - Dışarda Çalışma		Toplam
	Dışarıyı Tercih	Evdeki Çalışmayı Tercih + Diğer	
0 Puan	21	2	23
1	9	3	12
2	14	1	15
3	8	0	8
4	5	4	9
5	3	5	8
6	6	0	6
7	5	1	6
8	4	1	5
9	5	0	5
10	3	1	4
11	2	0	2
12	0	1	1
13	0	0	0
14	0	0	0
15	0	1	1
Toplam	85	20	105

Not: Görüşme formununun 35. sorusundaki (2) dışarıyı tercih, (1+3+4) Diğer olarak kodlanmıştır.

Cinsiyet rol tutumları ile iş kadınının özellikleri arası ilişkiyi konu edinen son tablo aşağıda verilmiş olup bu tabloda iş yeri sahipliği yüzünden ev içinde sözü daha çok geçen biri olup olunmadığı noktası bir değişken olarak alınmıştır. Beklentimiz, sözünün daha çok geçer olduğunu söyleyen kadınların daha eşitlikçi rol tutumlarına sahip olacaklarıdır. Ancak veriler bu beklentinin gerçeklerle uyuşmadığını göstermektedir.

Tablo 49. Geleneksellik ile Ailede Sözün Geçmesi

Geleneksellik Puanı	Aile İçinde Sözün Geçmesi		Toplam
	Sözün Geçmesi	Diğer	
0 Puan	13	10	23
1	6	6	12
2	8	7	15
3	6	2	8
4	3	6	9
5	6	2	8
6	4	2	6
7	2	4	6
8	2	3	5
9	2	3	5
10	2	2	4
11	0	2	2
12	0	1	1
13	0	0	0
14	0	0	0
15	0	1	1
Toplam	54	51	105

Not: Görüşme formunun 46. sorusundaki (1) evet, (2+3+4+5) diğer olarak kodlanmıştır.

Aşağıda yer alan iki tablo, araştırmanın hipotezi dışında fakat yine de temel hipotezin doğrultusunda, iki ayrı değişken grubunu karşılaştırmak amacıyla hazırlanmıştır. İş yerinde yapılan işin rutin olup olmamasının kadının aile içinde sözünün daha çok geçer olması ve işle ilgili kararları kendinin alması değişkenleri ile karşılaştırılması sonunda şu dağılımlar ve değerler elde edilmiştir.

Tablo 50. Rutinlik Boyutu ve Sözün Geçmesi

Aile İçinde Söz Geçmesi	Rutinlik Boyutu		Toplam
	Rutin	Rutin Olmayan	
Arttı	31	23	49
Diğer	22	29	56
Toplam	53	52	105

$$x^2 = 2.12 \quad sd = 1$$

Tablo 51. Rutinlik Boyutu ve Karar Alma

Karar alma	Rutinlik Boyutu		Toplam
	Rutin	Rutin Olmayan	
Kararı kendi alanlar	28	21	49
Diğer	25	31	56
Toplam	53	52	105

$$x^2 = 1.61 \quad sd = 1$$

Görüldüğü gibi her iki tablo da kullanılan değişkenler arasında tesadüf dışı bir ilişkinin olmadığını göstermektedir.

SONUÇ

Araştırmanın amacı yukarıda farklı küçük iş yeri örgütlerinde girişimci olarak çalışan kadınların farklı rol tutumlarına sahip olup olmadıklarının tespit edilmesi şeklinde belirtilmişti. Örgüt sosyolojisindeki literatürde örgütlerin yapıları ile örgütteki insan ilişkileri arasında anlamlı birlikteliklerin bulunduğuna ilişkin çeşitli açıklamaların geliştirildiğini izlemek mümkündür. Giderek, kişinin iş yerindeki konumunun kişinin iş yeri dışındaki ilişkileri üzerinde de etkide bulunduğu konusunda çeşitli tezler ileri sürülmüş ve çoğu kez bu tezleri destekleyici veriler temin edilebilmiştir.

Bu araştırmada turizm sektörünün çok çeşitli örgütlenme tarzlarına sahip iş yerlerini kapsadığı noktasından hareketle, turizm sektöründe çalışan iş kadınları hedef kitle olarak alınmıştır. Araştırmada işlerinin farklı örgütlenme özelliklerine bağlı olarak farklı girişimcilik örnekleri sergileyecekleri sayılan iş kadınlarının yaptıkları işe bağlı olarak farklı cinsiyet rol tutumlarına da sahip olup olmadıklarının tespiti amaçlanmıştır.

Turizm sektöründeki küçük iş yerlerinin örgütsel özelliklerine göre sınıflandırılması yönünde ilgili literatürde herhangi bir çalışmaya rastlanamaması üzerine, farklı örgütleri temsil eden kota seçimine dayalı bir örneklem üzerinde araştırma yapmak yerine, mevcut tüm iş yerlerini kapsayan bir araştırma yapılması planlanmış, böylece evrenden elde edilecek verilere göre iş yerlerinin örgütsel işleyişleri ve yapıları açısından sınıflandırılması yoluna gidilmiştir.

Araştırmanın mekanı olarak Bodrum'un seçilmesi, kadın girişimciler tarafından işletilen çok sayıda işletmelere ulaşma imkanını sağlamıştır. Ayrıca Bodrum'un Türkiye'nin en gelişkin turizm merkezlerinden biri olması Bodrum'da çok çeşitli alanlarda faaliyet gösteren iş yerlerinin (çamaşırhane işletmeciliğinden pansiyonculuğa, hediyelik eşya satıcılığından taksiciliğe, su sporları aletleri satıcılığından

turizm işletmeciliğine, tekneçilikten bar işletmeciliğine yayılan geniş bir yelpaze) araştırma kapsamına alınabilmesini mümkün kılmıştır.

Turizm sektöründeki bu iş yerleri Perrow'un örgüt analizleri için geliştirdiği bir ölçüt olan rutin - rutin olmayan ayırımına göre sınıflandırılmıştır. Beklenmedik durumlarla karşılaşılma olasılığı yüksek olan bir başka deyişle rutin olmayan işlerde çalışan kadınların, sorun çözme mekanizmaları yerleşiklik gösteren, beklenmedik durumlarla karşılaşma olasılıkları düşük olan rutin işlerde çalışan kadınlara göre daha eşitlikçi cinsiyet rol tutumlarına sahip olacakları temel hipotez olarak belirlenmiştir. Bodrum içi ve Gümbet'te tam sayımla, 105 kişi ile yüzyüze görüşülerek gerçekleştirilen alan araştırmasının en önemli bulgusu Bodrumlu iş kadınlarının umulanın çok üzerinde bir değer ile eşitlikçi cinsiyet rol tutumlarına sahip olduklarının tespit edilmesidir. Bodrumlu iş kadınları o denli yüksek bir eşitlikçi tutum sergilemişlerdir ki, araştırmanın temel hipotezi ve temel hipotezle bağlantılı geliştirilen beklentiler gerçekleşmemiştir. Bodrum örneğinde, kadın ister aile pansiyonculuğu yapsın, ister bar işletsin, ister hediyelik eşya üretip satsın, ister lokanta işletsin, ister manavlık yapsın, ister otel işletsin eşitlikçi cinsiyet rol tutumlarına sahiptir. Araştırmanın verileri bize kadınların sahip oldukları cinsiyet rol tutumları ile iş yerinde akrabaların çalışıp çalışmaması, kadının bağımsız çalışmayı isteyip istememesi, kadının kendi işini kurma isteğine sahip olup olmaması ve işin kadının aile içinde sözü geçen biri olmasına katkıda bulunup bulunmaması değişkenleri arasında hiçbir anlamlı bağlantının kurulamayacağını göstermiştir.

Bu dağılım karşısında kadınların eşitlikçi rol tutumlarına sahip olmalarının arkasında başka etkenlerin yattığını kabul etmek gerekmektedir. Söz konusu başka etkenler arasında Bodrum'un kendine özgü sosyo - kültürel özellikleri, turizm sektörünün özellikleri, diğer kadınların rol tutumlarının 1994 Türkiye'sindeki dağılımı ve kuşkusuz Bodrum'lu iş kadınlarının demografik nitelikleri ile sosyal ilişkiler ağları sıralanabilir. Bu noktaların başka araştırmalarla tespiti önemlidir, çünkü alan araştırması 1986 yılında gerçekleştirilen bir çalışmada kentlerde yaşayan kadınlarımızın cinsiyet rol tutumları daha geniş bir yayılım göstermişti ve geleneksel rol tutumlarını en çok benimseyen kadınlar arasında, bağımsız iş yeri sahibi kadınlar oldukça yüksek bir yüzdeyle temsil edilmişlerdi (Çelebi, 1990, s.72). Aradaki fark nereden kaynaklanmaktadır? Türkiyeli kadınlar 1986'dan 1994'e tutum değişikliği mi yaşadılar, yoksa bizzatıhi turizm sektörü kadınları daha eşitlikçi tutumlar benimsemeye mi yönlüyor, ya da zaten eşitlikçi olan kadınlar turizm sektöründe çalışmayı mı yeğliyorlar? Bu soruların cevaplarının başka araştırmalar çerçevesinde aranmasının gereği açıktır.

Bodrumlu iş kadınlarının kimi özelliklerini Hisrich ve Peters'in ABD'li iş kadınları üzerine olan değerlendirmeleri ile karşılaştırdığımızda Bodrumlu kadınların Hisrich ve Peters'in modellerinden sapan birtakım nitelikler sergilediklerini görüyoruz. Bodrumlu girişimci kadınlar örgütlenmemiş bir ekonominin aktörleri olarak

belirmekte, dolayısıyla, sanki iş kurmaya daha çok bireysel cesaretlerine dayanarak yönelmektedirler. Hisrich ve Peters'in "Yeni İş yeri Oluşturmayı İstenilir Kılan Etkenler" başlığı altında sıraladıkları ile, "Olası Kılan Koşullar" başlığı altında sıraladıkları, Bodrumlu kadınlar açısından, tamamen geçerli değişkenler olarak nitelendirilebilecek karakterde gözükmemektedir. Başka bir deyişle, Bodrumlu kadınlar sanki iş kurmaya daha bireysel cesaretle başlamakta gibidirler. Bu açıdan Bodrumlu kadınlar Smith, Mc Cain ve Warren'in (1982) çizdiği girişimci kadın tipine daha çok benzemektedirler. Smith ve arkadaşlarının "fırsatçı kadın girişimci" tanımı Bodrumlu kadınların profiline daha çok uymaktadır. Anımsanacağı gibi Smith ve arkadaşları fırsatçı kadın girişimciyi erkeklere göre ekonomik ve sosyal değişimlere daha çok uyum sağlayabilen daha strateji donanımlı girişimci tipi olarak betimlemekte ve kadınların etkili iletişim ve uzun planlama ufukları çizilme yeteneklerine sahip olduklarını ifade etmekte idiler.

Bu araştırmanın ortaya koyduğu son bir gerçek turizm sektöründe girişimci olarak çalışan kadınların ne turizm sektörünü yönlendirenler ne de yörenin mülki ve sivil yöneticileri tarafından desteklendikleridir. Turizm Bakanlığı'nın bu sektördeki kadın girişimciler ile ilgili herhangi bir çalışması, kaydı bulunmamaktadır. Belediye, yörenin kışlık nüfusuna göre belirlenen bütçesi ile yazları yüzbinleri geçen bir nüfusa hizmet götürebilmenin yarattığı gerilimi yörenin esnafına yansıtırken kadın girişimciler üzerindeki tahribatin boyutlarını aklına bile getirmemektedir. Mülki idare için ise kadın girişimci sadece ve sadece evinde halı kilim dokuyan, oya dantel işleyen, yün ören kadındır, çünkü onlar birşey imal etmektedirler ve yapılması gereken bu ürünlerin pazarlamasını desteklemektir: Kredi vererek ya da stant kiralayarak. Oysa kadın girişimciler arasında ticaret ve hizmet sektöründe olanlar çoğunluktadır. Ve hizmet üretmek meta üretmek kadar saygıdeğerdir. Kadın girişimciliği kırsal kalkınma projeleri içinde mütalaa edilemeyecek kadar geniş bir alana yayılmıştır ve kadın girişimciliğini desteklemek kırsal kadını desteklemek veya evinde makrome saksı üreten kadını desteklemekle özdeşleştirilmelidir. Kadın girişimci iş kadınıdır. Kadın girişimciliği kentsel bir olgudur ve iş kadınları kentli kadınlardır, modern kadınlardır, devrimci kadınlardır. Toplum yönlendirmekle görevli kurumların iş kadınlarına bu açıdan bakmaları ve politikalarını bu yönde geliştirmeleri yararlı olacaktır.

GELECEĞE YÖNELİK ÖNERİLER

Bu araştırmanın alandan elde edilen verileri ve bu verilerin girişimci kadınlara ilişkin geliştirilmiş olan kavramsallaştırmalarla karşılaştırılması sonucunda ulaşılan bulguların ışığında turizm sektöründe çalışan girişimci kadınlar için ileri sürülebilecek öneriler şöyle sıralanabilir:

1. Ekonominin gerek ana sektörleri gerek alt sektörleri itibarıyla işteki durumu işveren ve/veya kendi hesabına çalışan kadınların sayılarının tespitine yönelik bir envanter çalışmasının başlatılması. Bu envanterde kadınların sayılarının yanısıra

iş yerinin tipi, iş hacmi, çalıştırılan eleman sayısı, teknik donanımı gibi informasyonun da yer alması. Böyle bir envanterin hazırlanmasının özellikle turizm gibi bir sektörde daha kolay olacağı açıktır. Bu envanterin hazırlanması için Turizm Bakanlığı ve Bakanlığa bağlı noktalar olarak kabul edilebilecek olan Turizm İnfomasyon büroları ile işbirliği yapılabilir. Turizm sektörünün özellikle az nüfuslu kıyı yörelerinde ya da yerleşim birimlerindeki halk için çekici bir sektör olduğu düşünüldüğünde, böyle bir envanter çalışmasının nisbeten kısa bir sürede tamamlanabileceği ortaya çıkar. Araştırma sürecinde Turizm Bakanlığı'nın kadın girişimciler bir yana genelde, kadın-erkek karışık, bir envantere dahi sahip olmadığı görülmüştür.

2. Turizm sektöründeki girişimci kadınlara karşı yerel yönetimlerin ve merkezi hükümetin temsilcilerinin destekleyici olamıyorlarsa bile en azından engelleyici tavırlar içinde olmamaları için girişimlerde bulunulması. Bu kadınların söz gelimi KSS gibi bir Genel Müdürlüğün ilgi alanı içine girdiğinin işareti olabilecek bir hareketin, özellikle yerel yöneticiler üzerinde olumlu yönde bir etki bırakması olasılığı mevcuttur. Bugünkü haliyle turizm sektöründeki kadınlar sorunlarını kendi "sorun çözme" teknikleriyle çözümlenmeye çalışmaktadırlar. Kuşkusuz, bu da bir tercih olabilir ve ileride bu kadınların bilinen "sorun çözme" tekniklerine yeni teknikler katmaları gibi olumlu bir yaratıcılığa yol açabilir. Ancak bu tercih, sonunda yeni kadınların iş yaşamına atılışlarında caydırıcı bir rol de oynayabilir. Dolayısıyla, mevcut iş kadınlarına yalnız olmadıklarını duyumsattırarak bir tavrın benimsenmesi daha rasyonel bir tercih gibi görünmektedir. Turizmin geliştiği tüm yörelerdeki yerel yöneticiler halka istedikleri hizmeti sunmalarını engelleyen merkezi yönetimden şikayetçidirler ve bu şikayetlerinin yarattığı gerilimi de yöre esnafına yansıtma eğilimindedirler. Yöre esnafı içinde söz konusu gerilime en fazla muhatap olan kesim ise kadın girişimciler gibi gözükmektedir. Kadın girişimcilerin yörenin turizm gelirine yaptığı katkılar vurgulanarak yerel yönetim nazarındaki statülerinin yükseltilmesine çalışılabilir.

3. Merkezi yönetimdeki görevlilerin kadın girişimcilerin ticaret ve hizmet sektörünün önemli birer aktörleri olduklarını kabul etmeleri. Mevcut uygulamada kadın girişimciliği kadınların evde ürettikleri birtakım ürünlerin - oya, bebek, takı vb. - pazarlanması gibi görülmekte gibidir. Merkezi yönetim bu gibi ürünlerin satılması için standlar düzenlerken bir taraftan benzer ürünleri iş yeri içinde satan kadınların çabalarını görmezden gelmekte bu ise iş yeri sahibi kadınların haksız rekabete maruz bırakıldıkları duygusunu geliştirmelerine yol açmaktadır.

Bu sorunun çözümü merkezi yönetimdeki görevlilerin girişimci kadın tanımlarını genişletmelerini sağlayacak önlemlerle mümkün olabilir. Köylü-kırsal kadının desteklenmesi kentli kadının emeğinin ikincilleştirilmesi üzerinden gerçekleştirilmemelidir.

4. Turizm sektöründeki kadınlara özel turizm kredisi verilmesi yönünde girişimlerde bulunulması. Her ne kadar Turizm Bankasının kapatılması ile turizmde yönelik kredilerin tek bir çatı altından dağıtılması yolu tıkanmış ise de, Türkiye Kalkınma Bankası veya genelde küçük esnafa destek olan Halk Bankası ile ilişki kurularak turizm sektöründeki kadınlar için özel kredi sağlanması yönünde çaba-
lanabilir.

5. Turizm acentaları ile ilişki kurularak kadınlar tarafından işletilen iş yerlerinin tanıtımına öncelik verilmesi. Seyahat Acentaları Birliği (TÜRSAB) ve Turizm Rehberlerini bünyesinde toplayan kuruluşlar - ki bunlar bu tür önerilere sıcak bakan eğilimler sergilemektedirler - ile yapılacak görüşmelerde bu önerinin realize edilmesi yönünde çok olumlu adımlar atılacağı beklenebilir. Turizm tur operatörlerinin programları içine kadınlar tarafından işletilen bir takım iş yerlerinin ziyaretinin eklenmesi ya da bunların tavsiye edilmesi mevcut kadınlar için hem de sektöre girme olasılığı yüksek olan kadınlar için iyi birer teşvik olacaktır.

6. Medya yoluyla, iş kurmayı düşünen kadınlara turizm sektörünün tavsiye edilmesi. Turizm sektörü çalışan kişinin dünyasını genişleten bir sektördür. Turizmde iş kuran kadın başka sektörlerde iş kuranlardan daha hareketli, daha canlı, daha renkli bir dünyaya adım atmaktadır. Böyle bir dünyaya ulaşabilmek bir adım sonra kadının dolaylı (mediate) dünyasının da canlanmasına yol açar, kadını kendi çemberi dışına taşır. Turizm sektörünün alt dalları içinden yapılacak bir seçim kadınlar için iyi birer yatırım olacaktır.

Bu önerinin gerçekleştirilmesi için Turizm Bakanlığı ile işbirliği yapılması yerinde gibi görülmektedir. Turizm insan ilişkilerinin gelişmesi için uygun bir ortam olduğu ve kadınların da insan ilişkilerini kurmak için en önemli yeteneklerden biri olan iletişim yeteneğine sahip oldukları düşünüldüğünde kadın girişimcilerin turizm sektörüne teşvikinin turizm gelirlerinin artışına yol açacağı ileri sürülerek Turizm Bakanlığının kadın girişimcilere destek olması sağlanabilir.

BİBLİYOGRAFYA

- Aberle, J.W., 1966. Readings in New Enterprises, Saratoga, California, The Saratoga Press.
- Bademli, R., 1978. "Türkiye'de Küçük Üretim", İç Sanayide Küçük Üretim Toplumsal ve Mekansal Boyutları Semineri, Ankara, Mimarlar Odası Yayınları.
- Bernard, C., 1938 The Function of the Executive, Cambridge, Harward.
- Baron, R.A., vd., 1981. Psychology Understanding Behaviour, NY, Holt - Rinehart and Winston.
- Bozkurt, Ö., 1975, "Sosyolojik Açıdan Örgütler", Amme İdaresi Dergisi, cilt 8, sayı 4.
- Brophy, D.J., 1989. "Financing Women - Owned Entrepreneurial Firms", içinde Hagan vd., Women - Owned Businesses, Praeger.
- Carsrud, A.L., 1989. "In the Beginning". Concept Development, Feasibility Analysis, and Value Creation, iç. Hagan vd., Women Owned Business, Praeger.
- Colwill, M., 1987. "Men and Women in Organizations: Roles and Status, Stereotypes and Power", iç. Koziara vd., Working Women Past, Present, Future, Washington DC., BNA Books.
- Çelebi, N., 1983. Aydın'daki Küçük Sanayi İşyerlerinin Sosyolojik Açıdan İncelenmesi, İzmir, Ege Üniv.
- _____, 1990, Kadınlarımızın Cinsiyet Rol Tutumları, Konya, Sebat Mat.
- _____, 1994, Bağımsız İşyeri Sahibi Kadınların Aile ve İş İlişkileri, Ankara, AAK.
- Dicle, İ. ve Ö. Dicle., 1969 . "Sistem Kuramı ve Örgütlere Uygulanışı", Amme İdaresi Dergisi, cilt 2, sayı 4.
- Etzioni, A., 1964. Modern Organizations, New Jersey, Pretice Hall.
- Giaoutzi, vd., 1988. Small and Medium Size Enterprises and Regional Development, Routledge.
- Güler, Ş., 1979. Çağdaş Sanayide İşçi İşveren İlişkilerinin Sosyolojik Anlamı, Ankara, A.Ü.D.T.C.F. Yayını.
- Hagan, vd., 1989. Women - Owned Businesses Praeger.

- Hisrich ve Brush, 1985. "Women and Minority Entrepreneurs: A Comparative Analysis", iç. Frontiers of Entrepreneurship Research, Mass, Babson College.
- Hisrich ve Brush, 1987. "Women Entrepreneurs: A Longitudinal Study", içinde Frontiers of Entrepreneurship Research, Mass, Babson College.
- Hisrich ve Peters, 1988. Entrepreneurship, Texas, Business Pub.
- _____, 1989. Entrepreneurship, Boston, Richard D. Irwin Inc.
- Katz, D., ve Kahn, 1977. Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi, Ankara, TODAİE Yayını.
- Krupp, S., 1961. Pattern in Organization Analysis: A Critical Examination, Philadelphia, Chilton Comp.
- Mac Mullan ve Long, 1984. "Understanding Entrepreneurship : Strategic Venture Development", Photocopy. Alberta Univ. of Calgary.
- March, J. ve H. Simon, 1975. Örgütler, Ankara, TODAİE Yayını.
- Onaran, O., 1971. Örgütlerde Karar Verme, Ankara, A.Ü.SBF Yayını.
- Özdemir, M., 1992. Turizmin Türkiye'nin Sosyo-Ekonomik Yapısına Etkileri, Ankara.
- Parsons, T., 1964. Structure and Process in Modern Societies. The Free Press of Glencoe.
- _____, 1970. "Social System", The Sociology of Organizations, New York. The Free Press.
- Pellegrino ve Reece, 1982. "A Perceived Formative and Operational Problems Encountered by Female Entrepreneurs in Retail and Service Firms", Journal of Small Business Management, April.
- Perrow, C., 1970. Organizational Analysis: A Sociological View, Belmont, Wadsworth Publishing Company.
- _____, 1972. Complex Organizations A Critical Essay, Glenview, Scott, Foresman and Company.
- Ronstandt, R.C., 1984. Entrepreneurship: Texts, Cases and Notes, Mass, Lord Publishing.
- Sağlam, M., 1976. Örgütsel Değişme ve Uygulamaya İlişkin Bir Araştırma, Ankara, TODAİE Yayını.
- Sapir, E., 1950. "Group". Encyclopedia of the Social Sciences, New York, The MacMillan Company.
- Smith, McCain ve Warren, 1982. "Women Entrepreneurs Really Are Different", içinde Frontiers of Entrepreneurship Research, Mass., Babson College.

- Staley, E. ve R. Morse, 1965. *Modern Small Industry for Developing Countries*, New York, McGraw-Hill Book Co.
- Tekeli, İ., 1971. "Çeşitli Sistem Yaklaşımları ve Bunların İç İlişkileri Üstüne", *Amme İdaresi Dergisi*, cilt 4 sayı 4.
- Thompson, J. ve McEven, 1958. "Organizational Goals and Environment", *American Sociological Review*, 23.
- Thompson, E.G., 1983. *Eski Yunan Toplumunu Üzerine İncelemeler Tarih Öncesi Ege 1*, İstanbul, Payel.
- Uras, G., 1969 *Türkiye'de Küçük Sanayi ve El Sanatları*, Ankara, DPT Yayını.
- Waldo, D., 1969. "Theory of Organizations: Status and Problems", içinde. *Readings on Modern Organizations*, New Jersey, Prentice-Hall Inc.

EK: 1- TUSKİG Araştırmasında Kullanılan Soru Listesidir.**1. İş yerinde yapılan iş türünü açık olarak yazınız.**

1. Hizmet sunuluyor (Lokanta, kuaför, çamaşır yıkama, oto tamiri, motorculuk, turizm acentası, pansiyon)
2. Ticaret yapılıyor (Herhangi bir malın satımı: hediyelik eşya, giysi, yiyecek maddesi satışı)
3. İmalat (Takı imalatı, ayakkabı imalatı, giysi dikimi, mandıra)
4. Bir'den fazla: Ticaret + İmalat
Ticaret + Hizmet
Ticaret + Hizmet
5. Başka

2. Yaşınızı öğrenebilir miyim?

1. 20'den küçük
2. 20-29 arası
3. 30-39 arası
4. 40-49 arası
5. 50 ve üstü

3. Öğrenim düzeyiniz?

1. İlkokul mezunu
2. Ortaokul mezunu
3. Devlet Lisesi mezunu
4. Meslek Lisesi mezunu
5. Anadolu, özel, kolej mezunu
6. Üniversite mezunu
7. Başka

4. Meslek Lisesi mezunu olanlara sorulacak:

Bitirdiğiniz bölüm şimdiki işinizle ilgili midir?

1. Evet
2. Hayır
3. Başka

5. Üniversite mezunlarına sorulacak:

Bitirdiğiniz bölüm şimdiki işinizle ilgili midir?

1. Evet
2. Hayır
3. Başka

6. Yukarıdaki okullar dışında, bitirdiğiniz veya uzun süre devam ettiğiniz bir kurs - program var mı? (Bilgisayar, el sanatları, dil vs.)

1. Evet
2. Hayır
3. Başka

7. Cevabı evet ise sorulacak

Bu kurs şimdiki işinizle ilgili midir?

1. Evet
2. Hayır
3. Başka

8. Doğum yeriniz neresidir: (Açık olarak köy, ilçe, kent olarak yazınız, ayrıca aşağıdaki ilgili yerleri işaretleyiniz):.....

1. Bodrum'un içi
2. Bodrum çevre köyleri
3. Yakın illerin içi (Muğla, Aydın vs.)
4. Yakın ilçelerin içi (Marmaris, Yatağan vs.)
5. Yakın illerin köyleri
6. İstanbul (il, ilçe, köy dahil)

9. Medeni durumunuz?

1. Evli
2. Bekar
3. Nişanlı - sözlü
4. Eşi ölmüş
5. Boşanmış
6. Boşanmak amacıyla ayrı yaşıyor
7. Başka

10. Yaz - Kış her zaman Bodrum'da mı oturuyorsunuz?

1. Evet
2. Hayır

11. Cevabı hayır ise sorulacak : Nerede oturuyorsunuz?

Yazınız.....

12. Şu anda Bodrum'da kimlerle beraber yaşıyorsunuz?

1. Tek başına
2. Eşi ile birlikte
3. Eşi ve çocukları ile
4. Diğer : Ayrıntılı olarak yazınız.

13. Çocuk sayınız?

1. Çocuksuz
2. Tek
3. İki
4. Üç ve üstü
5. Başka

14. Babanızın mesleği nedir / ne idi belirtiniz?

1. Çiftçi
2. Orta düzey memur, öğretmen
3. Üst düzey bürokrat, iş adamı, doktor, avukat
4. Orta düzey ticaret, esnaf
5. Başka

15. Annenizin mesleği nedir / ne idi belirtiniz?

1. Ev hanımı
2. Orta düzey memur, öğretmen
3. Orta düzey ticaret, esnaf
4. Başka

16. Kardeşlerinizle yaş sıranız?

1. En büyük kendisi
2. En küçük kendisi
3. Ortalarda

17. Bu iş yerindeki durumunuz?

1. İşveren (eleman çalıştırıyor)
2. Kendi hesabına, sadece kendi çalışıyor
3. Ortaklı + işveren
4. Ortaklı + kendi hesaplarına
5. Başka

18. Bu iş yerini açmadan önceki işiniz ne idi?

1. Daha önce çalışmadı
2. Kamuda memuriyet
3. Başka bir alanda bağımsız iş yeri sahipliği
4. Aynı işte ücretli olarak çalışıyordu
5. Sekreter, işçi
6. Aynı işi evde yapıyordu
7. Evde başka bir iş yapıyordu
8. Başka (ayrıntılı olarak yaptığı tüm işleri sırayla yazınız)

19. Daha önce çalışmış olanlara sorulacak

Her bir işte ne kadar süreyle çalıştınız? Ayrıntılı olarak yazınız.

20. Daha önce çalışmış olanlara sorulacak

Bir işten diğerine geçerken arada bir yıldan az boşluk olmuş, ara verilmiş ise, sebebi nedir?

1. Boşluk olmadı
2. Çocukların doğumu
3. İş aradı, imkan hazırladı
4. Evlilik
5. Evlilik ve çocuk
6. Başka

21. Daha öne çalışmış olanlara sorulacak**Bu işten önceki işleriniz arasında aile işi de var mı?**

(Babanın, aile üyelerinin iş yerlerinde çalışma gibi)

1. Aile işi var
2. Aile işi yok
3. Başka

22. Bu iş yerini ne zaman açtınız ya da devir aldınız?

1. 1970'den önce
2. 1970-1979 arası
3. 1980-1985 arası
4. 1985'den sonra

* Aşağıdaki sorularda deneklerden kurdukları ilk iş yerlerini dikkate alarak cevap vermeleri istenecek. Şu andaki işleri aynı zamanda ilk işleri ise şu andaki işlerini dikkate alarak cevap verecekler.

23. Bağımsız iş yeri açmaya neden, hangi koşulların itmesi ile karar verdiniz?

1. İş hayatına atılmak, iş kadını olmak, kendi işini kurmak, girişimci olmak isteği (içten gelen iş kurma isteği)
2. Evde oturmaktan sıkılmak, evden uzaklaşmak isteği (evin itmesi)
3. Evin bütçesine katkıda bulunma isteği (ailenin hayat standardını yükseltmeye katkı)
4. Evi geçindirme zorunluluğu (eşi veya babanın ölmesi, başka gelir kaynağı bulunmaması gibi)
5. Başka

24. Neden memuriyeti ya da başkasının yanında çalışmayı değil de iş kurmayı seçtiniz?

1. Öncelikle memuriyet istedi ama bulamadı
2. Başkalarına bağımlı olmayı gerektiren bir iş olduğu için memuriyeti istemedi
3. Bu iş babasının / eşinin işiydi, onlar çalışamaz olunca kendi üstlendi
4. Başka

25. Bağımsız iş yeri kurma fikrini ilk önce kim düşündü?

(Daha önce başka bir iş kurmuş ise, o işi kurma fikrini ilk kim düşündü?)

1. Kendi
2. Eşi
3. Kendi - eşi - çocukları birlikte
4. Annesi, babası, kardeşleri
5. Akrabaları
7. Arkadaşları
8. Başka

26. Bağımsız iş yeri kurma düşüncesi ortaya çıktıtan sonra bu düşüncayı kimler destekledi? (Birden fazla)

1. Eşi
2. Çocukları
3. Annesi
4. Babası
5. Akrabaları (amca, dayı, yeğen)
6. Arkadaşları
7. Kendisi
8. Hepsi
9. Başka

27. Karşı çıkanlar kimlerdi?

1. Eşi
2. Çocukları
3. Annesi
4. Babası
5. Akrabaları (kendi tarafından)
6. Eşinin annesi, babası, kardeşleri
7. Arkadaşları
8. Kendisi
9. Başka

28. Teşvik edenler ne gibi gerekçeler ileri sürdüler?

1. Eşin gerekçesi
2. Çocukların gerekçesi
3. Annesinin gerekçesi
4. Babasının gerekçesi
5. Akrabalarının gerekçesi
6. Kendi gerekçesi
7. Başka

29. Karşı çıkanların gerekçeleri nelerdi?

1. Eşin gerekçesi
2. Çocukların gerekçesi
3. Annesinin gerekçesi
4. Babasının gerekçesi
5. Akrabalarının gerekçesi
6. Kendi gerekçesi
7. Başka

30. İş yeri kurmasına karşı çıkanlar sonradan fikirlerini değiştirdiler mi? Niçin değiştirdiler? (Açık olarak yazınız.).....**31. Bu işi kurmaya karar verdikten sonra işi kurarken ne gibi sorunlarla karşılaştınız? Bir'den fazla işaretleyebilirsiniz.**

1. Sermaye temini
2. Dükkan arama, kiralama
3. Mal temini
4. Donanım, araç gereç temini
5. Acemilik, tecrübesizlik, işi organize edememe
6. Eleman bulma
7. Belediye, Maliye gibi resmi kuruluşlar
8. Toplum yargısı, kadın girişimciye olumlu olmama
9. Ev, çocuk bakımı
10. Sorun olmadı
11. Başka

32. İşi kurduktan sonra ne gibi sorunlarla karşılaştınız?

1. Sorunum olmadı
2. Mal temini
3. Müşteri azlığı
4. Resmi kuruluşlar
5. İşi yürütmede bilgisizlik
6. Ödemeler, senetler
7. Kadın olma, kendini kabul ettirme
8. Ev-çocuk dengesi
9. Başka

33. 32. sorudaki sorunlardan hangileri hala devam ediyor? (Bir'den fazla işaretlenebilir. Süren sorunun şık numarasını yazınız.)**34. Bu işinizi kurmak için gerekli sermayeyi nereden temin ettiniz?**

1. Kendi birikimim
2. Eşi verdi
3. Kendi ve eşi
4. Anne-baba-kardeş
5. Akraba - ortak
6. Banka
7. Esnaf kefalet
8. Başka

35. Buradan elde ettiğiniz geliri evde oturarak yapabileceğiniz bir işten kazanmanız mümkün olsaydı, ne yapardınız?

1. Evde çalışmayı tercih eder
2. İşe gitmeyi tercih eder
3. Hiç bir yerde çalışmak istemiyor
4. Başka

36. Şu andaki işinizle ilgili ne gibi sorunlarınız var?

1. Kaliteli hammadde temin edememe
2. Ucuz hammadde temin edememe
3. Kalifiye eleman bulamama
4. Müşteri azlığı
5. Belediye ve Maliyenin kararları, vergiler
6. Kira sorunu
7. Başka

37. İşinizi geliştirmeyi düşünüyor musunuz?

1. Evet istiyor, ama imkanlar yeterli değil
2. Evet istiyor, nitekim geliştirecek
3. Hayır istemiyor. Bu kadar yeterli
4. Hayır istemiyor. Zaten yakında kapatacak
5. Başka

38. İşini kapatmak isteyenlere sorulacak.

İşinizi kapatmayı istemenizin sebebi nedir?

1. İşletme güçlükleri, işi çekip çevirememesi
2. Kazanç düşüklüğü
3. Ev kadınlığını özleme
4. Memurluğa geçme
5. Başka

39. Devletin ne gibi yardımda bulunmasını isterdiniz?

1. Düşük faizli iş geliştirme kredisi
2. Dükkan kiralrı için destek
3. Vergilerin düşürülmesi
4. Bağkur ile ilgili sorunların çözümü
5. Bürokrasinin azaltılması
6. Başka

40. Sunulan mal ya da hizmet doğrudan kime hizmet ediyor?

1. Turiste (yerli - yabancı)
2. Yerli halka + turiste
3. Turistten önceki aracıya
4. Başka

41. İşveren ise yanında kaç kişi çalışıyor?

1. Bir
2. İki
3. Üç
4. Dört
5. Beş
6. Altı-On
7. Başka

42. Yanında çalışanlarla akrabalık ilişkisi var mı?

1. Evet var
2. Hayır yok
3. Bazıları akraba

43. Bu iş yeri sizce bir aile işletmesi midir?

1. Evet ailece yapıyoruz
2. Hayır, ailenin hepsinin başka işleri var
3. Ailenin bazıları bu işte çalışıyor
4. Başka

44. Bu işte çalışan aile mensupları kimlerdir? Siz ailenizden kimlerin işvereni konumundasınız?

1. Kocam
2. Çocuklarım
3. Kocam ve çocuklarım
4. Başka

45. Bu işle ilgili kararları kim alıyor?

1. Kendim
2. Eşim alır, bana söyler
3. Çocuklarım
4. Ben ve eşim birlikte
5. Ben, eşim ve çocuklarım
6. Başka

46. Bu işin sahibi siz olduğunuza göre, siz artık bir iş kadınısınız. Kendinizi bir iş kadını olarak görüyor musunuz? Yoksa bu işin ailenizle ilişkilerinizde sizin eskisinden daha özel bir yere gelmenize, ailenizin sizi daha değerli biri olarak görmesine yol açmadığını mı düşünüyorsunuz?

1. İşim nedeniyle aile içinde daha sözüm geçer oldu
2. Hiçbir şey değişmedi. Bizde evin reisi her zaman erkekti.
3. Başka : Açık olarak yazınız.

* Lütfen aşağıdaki her cümleyi dikkatle dinleyin. Cümlede ifade edilen düşüncenin sizin kendi düşüncenize uyup uymadığını düşünün. Kararınızı verdikten sonra fikrinizi söyleyin.

47. Bazı işler erkeklere aittir, bazı işler kadınlara aittir, kadın ve erkek bir diğerinin işini yapmaya kalkışmamalıdır.

1. Fikrime çok uygun
2. Fikrime uygun
3. Fikrime aykırı
4. Fikrime çok aykırı

48. Erkekler bulaşık yıkama, temizlik gibi evdeki işleri kadınlarla paylaşmalıdırlar.

1. Fikrime çok uygun
2. Fikrime uygun
3. Fikrime aykırı
4. Fikrime çok aykırı

49. Erkeğin ev dışındaki işlerle uğraşması, kadının da evin ve ailenin bakımını üstlenmesi her ikisi için de en iyisidir.

1. Fikrime çok uygun
2. Fikrime uygun
3. Fikrime aykırı
4. Fikrime çok aykırı

50. Bir kadın için meslek sahibi olmaktansa, kocasının mesleğine yardımcı olmak daha önemlidir.

1. Fikrime çok uygun
2. Fikrime uygun
3. Fikrime aykırı
4. Fikrime çok aykırı

51. Bir kadın için evlilik meslekten daha önemli olmalıdır.

1. Fikrime çok uygun
2. Fikrime uygun
3. Fikrime aykırı
4. Fikrime çok aykırı

52. Kadın evlenmeden de mutlu ve tatmin edici bir hayat sürebilir.

1. Fikrime çok uygun
2. Fikrime uygun
3. Fikrime aykırı
4. Fikrime çok aykırı

53. Bir kadın için kendi mesleğinde ilerlemektense, kocasının mesleğinde ilerlemesine yardımcı olmak daha önemlidir.

1. Fikrime çok uygun
2. Fikrime uygun
3. Fikrime aykırı
4. Fikrime çok aykırı

54. Erkekler hayat için uzun vadeli planlar yapabilirler, ama kadınlar da herşeyi geldiği gibi almalıdırlar.

1. Fikrime çok uygun
2. Fikrime uygun
3. Fikrime aykırı
4. Fikrime çok aykırı

55. Ailenin hayatındaki önemli kararların çoğu evin erkeği tarafından verilmelidir.

1. Fikrime çok uygun
2. Fikrime uygun
3. Fikrime aykırı
4. Fikrime çok aykırı

56. Bir kadın özlemlerini, isteklerini en iyi biçimde kocası yoluyla gerçekleştirebilir.

1. Fikrime çok uygun
2. Fikrime uygun
3. Fikrime aykırı
4. Fikrime çok aykırı

57. Erkekler çok sinirlendikleri zaman karılarını dövebilirler.

1. Fikrime çok uygun
2. Fikrime uygun
3. Fikrime aykırı
4. Fikrime çok aykırı

58. Ana babalar oğullarının olduğu kadar kızlarının da aynı şekilde bağımsız olmalarını teşvik etmelidirler.

1. Fikrime çok uygun
2. Fikrime uygun
3. Fikrime aykırı
4. Fikrime çok aykırı

59. Aynı işi yapan kadın ve erkeğe aynı ücret ödenmelidir.

1. Fikrime çok uygun
2. Fikrime uygun
3. Fikrime aykırı
4. Fikrime çok aykırı

60. İşe girişte erkeklere öncelik tanınmamalı, kadınlara ve erkeklere eşit iş fırsatları verilmelidir.

1. Fikrime çok uygun
2. Fikrime uygun
3. Fikrime aykırı
4. Fikrime çok aykırı

61. İş hayatındaki terfilerde kadın erkek ayrımı yapılmamalı, kadınlara da şef, amir, müdür olma imkanı tanınmalıdır.

1. Fikrime çok uygun
2. Fikrime uygun
3. Fikrime aykırı
4. Fikrime çok aykırı

62. Kadınların da Başbakanlık, Cumhurbaşkanlığı gibi işlerde çalışabileceği anlayışı kabul edilmelidir.

1. Fikrime çok uygun
2. Fikrime uygun
3. Fikrime aykırı
4. Fikrime çok aykırı

63. Çalışan bir anne çalışmayan bir anne kadar çocuklarıyla sıcak ve güvenli bir ilişki kurabilir.

1. Fikrime çok uygun
2. Fikrime uygun
3. Fikrime aykırı
4. Fikrime çok aykırı

64. Kadınlar evde kalıp çocuklarına bakabilseler daha mutlu olurlar.

1. Fikrime çok uygun
2. Fikrime uygun
3. Fikrime aykırı
4. Fikrime çok aykırı

65. Annesi çalışan çocuklar bundan zarar görürler.

1. Fikrime çok uygun
2. Fikrime uygun
3. Fikrime aykırı
4. Fikrime çok aykırı

66. Kadınlar sadece kendilerinin daha iyi bir anne olmalarına yardımcı olacak meslekler seçmelidirler.

1. Fikrime çok uygun
2. Fikrime uygun
3. Fikrime aykırı
4. Fikrime çok aykırı

Kontrol Duygusu Soruları:**67. Sık sık "işte, işler kendiliğinden böyle gidiyor, benim yapabilecek hiçbir şeyim yok" şeklinde bir duyguya kapılır mısınız?**

Evet

Hayır

68. İşler çok iyi gittiğinde bu durumun tamamen şans eseri olduğunu mu düşünürsünüz?

Evet

Hayır

69. Son günlerde okuduğunuz ya da duyduğunuz her şey adeta sizi iş kurmaya, iş yaşamına atılmaya mı itiyor?

Evet

Hayır

70. Bir şeye karar verdiğinizde onu yapar ve hiçbir şeyin sizi durdurmasına izin vermez misiniz?

Evet

Hayır

71. Yeni bir şeyi denemek biraz cesaret isteyen bir şey de olsa, siz yine de dener misiniz?

Evet

Hayır

72. Arkadaş, eş veya anneniz iş kurmanızın aptallık olduğunu söyleseler, onları dinler ve yıllar boyu evde oturur musunuz?

Evet

Hayır

73. Herkesin sizden hoşlanmasının önemli olduğunu düşünür müsünüz?

Evet

Hayır

74. İyi bir iş yaptığınızda bunun verdiği tatmin sizin için yeterli midir?

Evet

Hayır

75. Bir şeyi istediğinizde onu birisinden rica eder misiniz? Yoksa birisinin gelip sizin isteğinizi sormasını mı beklersiniz?

Evet

Hayır

76. Herkesin yapılamayacağını söylediği bir şeyi yapmaya kalkışır mısınız?

Evet

Hayır

Bağımsızlık Duygusu Soruları:

77. Giysi almak için tek başıma alışverişe gitmekten nefret ederim.

Evet

Hayır

78. Arkadaşlarım görmek istediğim filme gitmek istemezlerse ben tek başıma giderim.

Evet

Hayır

79. Mali olarak bağımsız olmak istiyorum.

Evet

Hayır

80. Önemli şeyler üzerinde karar vermeden önce sık sık başkalarının da fikrini almak isterim.

Evet

Hayır

81. Arkadaşlarla bir yere gideceğimizde nereye gideceğimiz kararını başkalarının vermesini tercih ederim.

Evet

Hayır

82. Yetkili olduğumu bildiğim işlerde hiç kimseden özür dilemem.

Evet

Hayır

83. Doğru bildiğim şeyi, başkaları onaylamıyor olsa da yüksek sesle söylerim.

Evet

Hayır

84. Farklı olmaktan korkarım.

Evet

Hayır

85. Başkalarının onayını almak isterim.

Evet

Hayır

86. Başkalarının yanına gitmektense onların beni çağırmasını beklerim.

Evet

Hayır

Risk Alma İstekliliği Soruları:

87. Paraya ilişkin risk alır mısınız? Yani paranızı bir yere yatırır fakat o paradan ne kadar kazanç elde edeceğinizi öğrenmek istemez misiniz?

Evet

Hayır

88. Her geziye giderken yanınıza şemsiye alır mısınız? Veya sıcak su torbası, termometre?

Evet

Hayır

89. Birşeyden korkarsanız o korkuyu yenmeye çalışır mısınız?

Evet

Hayır

90. Yeni yiyecek, yeni yer veya tamamen yeni tecrübeler denemekten hoşlanırmısınız?

Evet

Hayır

91. Cevabını bilmediğiniz bir soruyu sorar mısınız?

Evet

Hayır

92. Son 6 ayda hiç risk aldınız mı?

Evet

Hayır

93. Tamamen yabancı bir kişiye gidip onunla konuşmaya başlayabilir misiniz?

Evet

Hayır

94. Hiç bilmediğiniz bir yere hiç isteyerek seyahat ettiğiniz oldu mu?

Evet

Hayır

95. Daha önceden denenmemiş bir şeyi denemek ister misiniz?

Evet

Hayır

96. Hiç tanımadığınız bir erkekle bir yerde bir yakınınızın ayarlaması ile buluştunuz mu?

Evet

Hayır

EK: 2- İş Kadınlarının Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumları**Tablo 1. “Bazı işler erkeklere aittir, bazı işler kadınlara aittir, kadın ve erkek bir diğerinin işini yapmaya kalkışmamalıdır.”**

	Sayı	%
Yanıtsız	1	1.0
Fikrime çok uygun	4	3.8
Fikrime uygun	22	21.0
Fikrime aykırı	42	40.0
Fikrime çok aykırı	36	34.3

Tablo 2. “Erkekler bulaşık yıkama, temizlik gibi evdeki işleri paylaşmalıdırlar.”

	Sayı	%
Yanıtsız	1	1.0
Fikrime çok aykırı	3	2.9
Fikrime aykırı	9	8.6
Fikrime uygun	35	33.3
Fikrime çok uygun	57	54.3

Tablo 3. “Erkeğin ev dışındaki işlerle uğraşması, kadının da evin ve ailenin bakımını üstlenmesi her ikisi için de en iyisidir.”

	Sayı	%
Yanıtsız	1	1.0
Fikrime çok uygun	8	7.6
Fikrime uygun	33	31.4
Fikrime aykırı	31	29.5
Fikrime çok aykırı	32	30.5

Tablo 4. “Bir kadın için meslek sahibi olmaktansa, kocanın mesleğine yardımcı olmak daha önemlidir.”

	Sayı	%
Yanıtsız	2	1.9
Fikrime çok uygun	4	3.8
Fikrime uygun	14	13.3
Fikrime aykırı	37	35.2
Fikrime çok aykırı	48	45.7

Tablo 5. “Bir kadın için evlilik meslekten daha önemli olmalıdır.”

	Sayı	%
Yanıtsız	1	1.0
Fikrime çok uygun	3	2.9
Fikrime uygun	24	22.9
Fikrime aykırı	53	50.5
Fikrime çok aykırı	24	22.9

Tablo 6. “Kadın evlenmeden de mutlu ve tatmin edici bir hayat sürebilir.”

	Sayı	%
Yanıtsız	1	1.0
Fikrime çok aykırı	4	3.8
Fikrime aykırı	27	25.7
Fikrime uygun	48	45.7
Fikrime çok uygun	25	23.8

Tablo 7. “Bir kadın için kendi mesleğinde ilerlemektense, kocasının mesleğinde ilerlemesine yardımcı olmak daha önemlidir.”

	Sayı	%
Yanıtız	1	1.0
Fikrime çok uygun	3	2.9
Fikrime uygun	15	14.3
Fikrime aykırı	54	51.4
Fikrime çok aykırı	32	30.5

Tablo 8. “Erkekler hayat için uzun vadeli planlar yapabilirler, ama kadınlar da her şeyi geldiği gibi almalıdırlar.”

	Sayı	%
Yanıtız	1	1.0
Fikrime çok uygun	2	1.9
Fikrime uygun	15	14.3
Fikrime aykırı	45	42.9
Fikrime çok aykırı	42	40.0

Tablo 9. “Ailenin hayatındaki önemli kararların çoğu evin erkeği tarafından verilmelidir.”

	Sayı	%
Yanıtız	1	1.0
Fikrime çok uygun	3	2.9
Fikrime uygun	7	6.7
Fikrime aykırı	44	41.9
Fikrime çok aykırı	50	47.6

Tablo 10. “Bir kadın özlemlerini, isteklerini en iyi bir biçimde kocası yoluyla gerçekleştirebilir.”

	Sayı	%
Yanıtsız	1	1.0
Fikrime çok uygun	4	3.8
Fikrime uygun	27	25.7
Fikrime aykırı	43	41.0
Fikrime çok aykırı	30	28.6

Tablo 11. “Erkekler çok sinirlilendikleri zaman karılarını dövebilirler”

	Sayı	%
Fikrime uygun	1	1.0
Fikrime aykırı	11	10.5
Fikrime çok aykırı	93	88.6

Tablo 12. “Ana-babalar oğullarının olduğu kadar kızlarının da aynı şekilde bağımsız olmalarını teşvik etmelidirler.”

	Sayı	%
Fikrime çok aykırı	6	5.7
Fikrime aykırı	7	6.7
Fikrime uygun	37	35.2
Fikrime çok uygun	55	52.3

Tablo 13. "Aynı işi yapan kadın ve erkeğe aynı ücret ödenmelidir."

	Sayı	%
Fikrime çok aykırı	2	1.9
Fikrime aykırı	3	2.9
Fikrime uygun	15	14.3
Fikrime çok uygun	85	80.9

Tablo 14. "İşe girişte erkeklere öncelik tanınmamalı, kadınlara ve erkeklere eşit iş fırsatları yaratılmalıdır."

	Sayı	%
Fikrime çok aykırı	2	1.9
Fikrime aykırı	2	1.9
Fikrime uygun	22	21.0
Fikrime çok uygun	79	75.2

Tablo 15. "İş hayatındaki terfilerde kadın erkek ayrımı yapılmamalı, kadınlara da şef, amir, müdür olma imkanı tanınmalıdır."

	Sayı	%
Fikrime çok aykırı	2	1.9
Fikrime uygun	16	15.2
Fikrime çok uygun	87	82.9

Tablo 16. "Kadınların da Başbakanlık, Cumhurbaşkanlığı gibi işlerde çalışabileceği anlayışı kabul edilmelidir."

	Sayı	%
Fikrime çok aykırı	2	1.9
Fikrime aykırı	1	1.0
Fikrime uygun	14	13.3
Fikrime çok uygun	88	83.8

Tablo 17. “Çalışan bir anne çalışmayan bir anne kadar çocuklarıyla sıcak ve güvenli bir ilişki kurabilir.”

	Sayı	%
Fikrime çok aykırı	4	3.8
Fikrime aykırı	25	23.8
Fikrime uygun	32	30.4
Fikrime çok uygun	44	41.9

Tablo 18. “Kadınlar evde kalıp çocuklarına bakabilseler daha mutlu olurlar.”

	Sayı	%
Fikrime çok uygun	3	2.9
Fikrime uygun	22	20.9
Fikrime aykırı	56	53.3
Fikrime çok aykırı	24	22.9

Tablo 19. “Annesi çalışan çocuklar bundan zarar görürler.”

	Sayı	%
Fikrime çok uygun	4	3.8
Fikrime uygun	44	41.9
Fikrime aykırı	45	42.9
Fikrime çok aykırı	12	11.4

Tablo 20. “Kadınlar sadece kendilerinin daha iyi bir anne olmalarına yardımcı olacak meslekler seçmelidirler.”

	Sayı	%
Fikrime çok uygun	3	23.8
Fikrime uygun	25	24.8
Fikrime aykırı	52	49.5
Fikrime çok aykırı	25	23.8

EK: 3- İş Kadını ve Girişimci Kadın Tutumları

Kontrol duygusu soruları:

Tablo 1: Sık sık “işte işler kendiliğinden böyle gidiyor, benim yapabilecek hiçbir şeyim yok” şeklinde bir duyguya kapılır mısınız

	Sayı	%
Evet	16	15.2
Hayır	89	84.8

Tablo 2. İşler çok iyi gittiğinde bu durumun şans eseri olduğunu mu düşünürsünüz?

	Sayı	%
Evet	14	35.2
Hayır	91	64.8

Tablo 3. Son günlerde okuduğunuz ya da duyduğunuz her şey adeta sizi iş kurmaya, iş yaşamına atılmaya mı itiyor?

	Sayı	%
Evet	37	35.2
Hayır	68	64.8

Tablo 4. Bir şeye karar verdiğinizde onu yapar ve hiçbir şeyin sizi durdurmasına izin vermez misiniz?

	Sayı	%
Hayır	14	13.3
Evet	91	86.7

Tablo 5. Yeni bir şeyi denemek biraz cesaret isteyen bir şey de olsa, siz yine de dener misiniz?

	Sayı	%
Hayır	13	12.4
Evet	92	87.6

Tablo 6. Arkadaş, eş veya anneniz iş kurmanızın aptallık olduğunu söylerse, onları dinler ve yıllar boyu evde oturur musunuz?

	Sayı	%
Evet	8	7.6
Hayır	97	92.4

Tablo 7. Herkesin sizden hoşlanmasının önemli olduğunu düşünür müsünüz?

	Sayı	%
Evet	33	31.4
Hayır	72	68.6

Tablo 8. İyi bir iş yaptığınızda bunun verdiği tatmin sizin için yeterli midir?

	Sayı	%
Hayır	20	19.0
Evet	85	80.9

Tablo 9. Bir şeyi istediğinizde onu birisinden rica eder misiniz? Yoksa birisinin gelip sizden istediğinizi sormasını mı beklersiniz?

	Sayı	%
Hayır	60	57.1
Evet	45	42.9

Tablo 10. Herkesin yapılamayacağını söylediği bir şeyi yapmaya kalkışır mısınız?

	Sayı	%
Hayır	33	31.4
Evet	72	68.6

Bağımsızlık Duygusu Soruları:

Tablo 11. Giysi almak için tek başıma alışverişe gitmekten nefret ederim.

	Sayı	%
Evet	28	26.7
Hayır	77	73.3

Tablo 12. Arkadaşlarım görmek istediğim filme gitmek istemezlerse ben tek başıma giderim.

	Sayı	%
Hayır	35	33.3
Evet	70	66.6

Tablo 13. Mali olarak bağımsız olmak istiyorum.

	Sayı	%
Hayır	6	5.7
Evet	99	94.3

Tablo 14. Önemli şeyler üzerinde karar vermeden önce sık sık başkalarının da fikrini almak isterim.

	Sayı	%
Yanıtsız	2	1.9
Evet	62	59.0
Hayır	41	39.0

Tablo 15. Arkadaşlarla bir yere gideceğimizde nereye gideceğimiz kararını başkalarının vermesini tercih ederim.

	Sayı	%
Evet	19	18.1
Hayır	86	81.9

Tablo 16. Yetkili olduğumu bildiğim işlerde hiç kimseden özür dilemem. Yapılması gereken işi yaparım.

	Sayı	%
Hayır	14	13.3
Evet	91	86.7

Tablo 17. Doğru bildiğim şeyi, başkaları onaylamıyor olsa da yüksek sesle söylerim.

	Sayı	%
Hayır	16	15.2
Evet	89	84.8

Tablo 18. Farklı olmaktan korkarım

	Sayı	%
Yanıtsız	1	1.0
Evet	21	20.0
Hayır	83	79.0

Tablo 19. Başkalarının onayını almak isterim.

	Sayı	%
Yanıtsız	1	1.0
Evet	57	54.3
Hayır	47	44.8

Tablo 20. Başkasının yanına gitmektense onların beni çağırmasını beklerim.

	Sayı	%
Evet	47	44.8
Hayır	58	55.2

Risk Alma İstekliliği Soruları:

Tablo 21. Paraya ilişkin risk alır mısınız? Yani paranızı bir yere yatırır fakat o paradan ne kadar kazanç elde edeceğinizi öğrenmek istemez misiniz?

	Sayı	%
Hayır	70	66.6
Evet	35	33.3

Tablo 22. Bir geziye giderken yanınıza şemsiye alır mısınız? Veya sıcak su torbası, termometre?

	Sayı	%
Evet	25	23.8
Hayır	80	76.2

Tablo 23. Birşeyden korkarsanız o korkuyu yenmeye çalışır mısınız?

	Sayı	%
Hayır	12	11.4
Evet	93	88.6

Tablo 24. Yeni yiyecek, yeni yer veya tamamen yeni tecrübeler denemekten hoşlanır mısınız?

	Sayı	%
Hayır	14	13.3
Evet	91	86.7

Tablo 25. Cevabını bilmediğiniz bir soruyu sorar mısınız?

	Sayı	%
Hayır	47	44.8
Evet	58	55.2

Tablo 26. Son 6 ayda hiç risk aldınız mı?

	Sayı	%
Hayır	51	48.6
Evet	54	51.4

Tablo 27. Tamamen yabancı bir kişiye gidip onunla konuşmaya başlayabilir mısınız?

	Sayı	%
Hayır	24	22.9
Evet	81	77.1

Tablo 28. Hiç bilmediğiniz bir yere isteyerek seyahat ettiğiniz oldu mu?

	Sayı	%
Hayır	33	21.4
Evet	72	68.6

Tablo 29. Daha önceden denenmemiş bir şeyi denemek ister misiniz?

	Sayı	%
Hayır	23	21.9
Evet	82	78.1

Tablo 30. Hiç tanımadığınız bir erkekle bir yerde bir yakınınızın ayarlaması ile buluştunuz mu?

	Sayı	%
Hayır	84	80.0
Evet	21	20.0