LIT
RESEARCH DEVELOPMENT
AND INNOVATION

EMWOSE
women from ethnic minorities in social enterprise

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

ETNİK AZINLIK BİR GRUBA ÜYE KADINLARI SOSYAL GİRİŞİM YOLUYLA GÜÇLENDİRMEK

FİNAL ARAŞTIRMA RAPORU

Hibe Sözleşmesi Numarası: 2018-1-IE01-KA204-038781

Hazırlayan Kurum	UHBODER and PHFR
Tarih:	28.11.2020
Versiyon:	Final Araştırma Raporu
Rapor no:	1
Görev numarası:	OI/A7
Durum: Tamamlandı	Tamamlandı
Hazırlayan Kurum	Tamamlandı

Feragatname:

Bu belgedeki bilgiler olduğu gibi sağlanmıştır ve bilgilerin herhangi bir amaca uygun olduğuna dair hiçbir garanti veya güvence verilmemektedir. Buradaki bilgilerin kullanımında risk ve sorumluluk tamamen kullanıcıya aittir.

Belge yalnızca yazarın görüşlerini yansıtmakta ve Topluluk, burada yer alan bilgilerin herhangi bir şekilde kullanımından sorumlu değildir

Proje Özeti:

EMwoSE, 7 ortak arasındaki işbirliğinden oluşmaktadır:

Irlanda : Limerıck Instıtute Of Technology

Birleşik Krallık (UK): Glyndwr Unıversıty/Prıfysgol Glyndwr

Almanya : Pädagogische Hochschule Freiburg

Yunanistan : Instıtute Of Entrepreneurshıp Development IED

Litvanya : Inovaciju Biuras

İtalya : Archivio Della Memoria

Türkiye : Uluslararası Hayat Boyu Ogrenme Dernegi

Bu proje **Erasmus+** tarafından finanse edilmektedir. Sosyal girişim alanında kadınların güçlendirilmesi ile ilgili belirlenen ihtiyaçlara cevap verebilmek için 4 fikri çıktı üretecektir. Bunlar arasında sosyal girişimdeki etnik azınlıklardan kadınların mevcut durumuna ilişkin en yeni rapor; başarı öyküleri, bilgi paylaşımı ve en iyi uygulamalardan oluşan bir öykü anlatımı kitaplığı; etnik azınlık bir gruba üye olan kadınlar için koçluk / eğitim için öğrenme kaynakları, kadınların ihtiyaçlarını ele alan modüller ve ilgili paydaşların ağını genişletmek için bir web öğrenme platformunu kapsamaktadır.

İÇİNDEKİLER

ETNİK AZINLIK BİR GRUBA ÜYE OLAN KADINLARI SOSYAL GİRİŞM YOLUYLA GÜÇLENDİRMEK ..... **Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**

1 Yönetici Özeti ..... **Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**

2 Giriş ..... **Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**

3 Kuraramsal ve Metodolojik Yaklaşım ..... **Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**

3.1 Araştırma Modeli ..... **Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**

3.2 Araştırma Örneklemi ..... **Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**

3.3 Veri Analizi ..... **Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**

4 EMwoSE Araştırma Bulguları 9

5 Tartışma ve Sonuç 22

6 Kaynakça 27

7 Ek - 1 29

7.1. Uzman Araştırma Bulguları 29

8 Ek-2 43

8.1 Etnik Azınlık Gruba Üye Kadın Araştırma Bulguları **Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**

Yönetici Özeti

Bu rapor, "Sosyal Girişimler Aracılığıyla Etnik Azınlıklardan Kadınların Güçlendirilmesi" (EMwoSE) başlıklı iki yıllık Erasmus + projesinin nicel araştırma buklgulaırna dayalı genel sonuçlarını sunmayı amaçlamaktadır. Mevcut proje bağlamında, bu rapor yedi Avrupa ülkesinde - İrlanda, İngiltere, Almanya, Yunanistan, İtalya, Litvanya ve Türkiye - sosyal girişimlerde çalışan etik azınlıklardan kadınlarla ve bu kadınları kariyerlerinde destekleyen kurum ve kuruluşlarda çalışan uzmanlarla yürütülen iki anketin sonuçlarını sentezlemektedir. Bu yolla rapor, etnik azınlıklara mensup kadınları kendi sosyal girişimlerini kurmalarına olanak tanıyan etkenlere ilişkin yeni bilimsel kanıtlar sağlamayı amaçlamaktadır. Bulgulara dayalı analiz aynı zamanda hem kadın sosyal girişimcilerin hem de araştırmaya katılan uzmanların kendi bakış açılarıyla, kadın sosyal girişimlerin ihtiyaçlarının ve karşılaştıkları engellerin daha iyi anlaşılmasına katkıda bulunmaktadır.

Bu raporun sonuçları aynı zamanda EMwoSE projesinin sonraki aşamaları hakkında da bilgi sunmaktadır, temelde, yalnızca buradaki sorular için bir çerçeve sunmaya ve makale formatında daha derinlemesine analiz için materyal sağlamaya katkıda bulunmuyor, aynı zamanda farklı-durum ve ülkeler-arası karşılaştırmalı analizler için de bir temel oluşturuyor.

Etnik azınlıklardan ve diğer paydaşlardan potansiyel kadın sosyal girişimciler için girdi sağlama açısından, bu raporun içindeki görüşler bir bültende toplanacak ve daha sonra projenin geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması aşamasında tartışılacaktır.

Bu rapor dört bölümden oluşmaktadır: *Birincisi*, sosyal girişimlerin toplumsal cinsiyet ve girişimcilik becerilerine ilişkin son durumunu ve ayrıca genel hedefleri ve genel araştırma sorularını sunmaktadır (bölüm 2). *İkinci olarak*, araştırma yaklaşımı ve yöntemi sunulacak ve tartışılacaktır. Bu başlık altında, araştırma modeli, araştırma örneklemi ve veri analizi (bölüm 3) yer almaktadır. *Üçüncüsü*, EMwoSE anketlerinin analizini ve değerlendirmesini içeren çalışamnın operasyonel hale getirilmesi sunulmakta ve tartışılmaktadır (bölüm 4). *Son olarak, dördüncüsü*, etnik azınlıklardan kadın sosyal girişimcilerin güçlendirilmesiyle ilgili sonuçlar ve tartışmalar verilecektir (bölüm 5).

Her ülkede yürütülen anketlerin sonuçlarını içeren ve bu raporun hazırlanmasında kullanılan materyalin kaynaklarını belgeleyen iki ek (Ek 1 ve Ek 2) rapora dahil edilmiştir.

Giriş

Sosyal girişimlerin (SE) farklı varoluş nedenleri vardır. Sosyal girişim örgütleri, günümüzün temel sosyal sorun alanlarından geniş sosyal politika konuları olan yoksulluk, işsizlik, açlık, barınma, sağlık, eğitim ve insan hakları alanlarında yenilikçi politikalar üretmeye çalışıyor. Son yıllarda, etnik azınlıklardan kadınlar da dahil olmak üzere farklı kuruluşlar, gruplar ve bireyler tarafından sosyal girişimlere artan bir ilgi var. "Etnik azınlık" teriminden anlaşılan, nüfusun çoğunluğundan farklı kültürel tercihlere veya farklı kültürel ve sosyal kökenlere sahip bir gruptur (Kahanec, Zaiceva ve Zimmermann, 2010).

Sosyal girişim (SE), esasen, bireylerin “sosyal sorunlara çözüm geliştirmek için kurumları yarattığı veya dönüştürdüğü” bir süreçtir (Bornstein ve Davis, 2010, s.10). Mair ve Marti'nin (2006, s. 37) vurguladığı gibi, SE'ler (a) kaynakları yeni yollarla birleştirerek değer yaratmak, (b) sosyal değişimi teşvik etmek veya sosyal ihtiyaçları karşılamak için fırsatları aramak ve kullanmak dahil olmak üzere üç öğeye odaklanır ve (c) hizmetler ve ürünler sunmak ve yeni organizasyonlar

Hibe No 2018-1-IE01-KA204-038781
ETNİK AZINLIK BİR GRUBA ÜYE OLAN KADINLARI SOSYAL GİRİŞİM YOLUYLA GÜÇLENDİRMEK

yaratmak. OECD (2019), politika hedeflerine ulaşmak için etkili bir araç olarak sosyal ve ekonomik politikanın iki temel alanını tanımlamıştır: hizmet sunumu ve sosyal içerme. London ve Morfopoulos'a (2010) göre, eğitimdeki sosyal girişim faaliyetlerinin bazı örnekleri, "eğitim faaliyetleri zayıf olan ülkelere yardım etmek için bir grup gönüllü öğretmen oluşturmak", "okul kütüphaneleri kurmak için kitap okuma etkinlikleri düzenlemek" olabilir.

Sosyal girişimcilerin, sosyal baskılar yaratmak ve taraftarları çekmek için etkili iletişim, izlenim yönetimi, temel kişilerarası beceriler ve politika gibi çeşitli becerilere sahip olması gerekir. Miller, Wesley ve William (2012) sosyal girişimcilerin sahip olması gereken en önemli beş yetkinliğin (1) problem çözme becerileri, (2) etkili ekipler oluşturma, (3) finansal sermayenin yönetimi, (4). başkalarını yönetmek ve geliştirmek ve (5) müşteriler, tedarikçiler ve diğer paydaşlar ile iletişim kurma yeteneği becerisi olduğunu öne sürmektedir

Cinsiyet ayrımı üzerine bir rapor, tüm AB Üye Devletlerinde, erkeklerin mühendislik ve teknoloji gibi belirli alanlara hakim olduğunu, ancak öğretim ve bakım işi gibi sektörlerle çok daha az ilgilendiğini göstermektedir (Avrupa Birliği, 2018). Green, Moore, Easton ve Heggie (2004) etnik azınlıklara mensup kadınların istihdam ve kariyer gelişiminin önündeki ana engellerin 1) çocuk bakımı / aile bireylerine bakma, 2) esnek çalışma saatleri ve zamanının olmaması, 3) destek eksikliği olduğunu özetlemektedir. , 4) öz saygı, güven ve öz-yeterlik ile ilgili yüksek beklentiler ve 5) uygun istihdam olanakları ve eğitim eksikliği.

Kadınların güçlendirilmesi, bir kişinin stratejik yaşam seçimleri yapma becerisi kazandığı bir süreç olarak tanımlanabilir. Örneğin, güçlendirme aynı zamanda kadınların toplumdaki rolünü vurgulamak ve onların sosyal, ekonomik ve politik alanlara katkılarını takdir etmek anlamına gelir.

Etnik azınlık bir gruba üye kadınları güçlendirmek için, onları sosyal girişimlerde ihtiyaç duyulan gerekli becerilerle donatmak gerekiyor. Bu nedenle, onlara girişimcilik becerileri eğitimi sağlamak,

SE'de onları güçlendirmek için önemli bir adımdır. Literatürde temel girişimcilik becerileri, 1) teknik beceriler, 2) yönetim becerileri, 3) girişimcilik becerileri ve 4) kişisel olgunluk becerileri dahil olmak üzere dört ana tema altında gruplandırılmıştır. Bu nedenle, küresel düzeyde etnik azınlık kadınlarının güçlendirilmesi için olası destek stratejileri ve politikaları geliştirmek önemli olabilir. Kadınların işgücüne katılımını artırmak için dünya çapında çeşitli sosyal politikalar uygulanmaktadır. Genellikle çocuk bakımı hizmetlerine, bakım boş zamanlarına, esnek çalışma koşulları geliştirmeye ve aktif işgücü politikalarına odaklanırlar (Avrupa Birliği, 2017; 2018).

Hedefler ve Genel Araştırma Soruları

Bu çalışmanın amacı, etnik azınlık bir gruba üye kadınlarının sosyal girişim yoluyla nasıl güçlendirilebileceğini ortaya koymaktır.
Ankette aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

a. Etnik azınlık bir gruba üye kadınlarının işgücü piyasasında yaşadığı güçlükler nelerdir?
b. Etnik azınlık bir gruba üye kadınlarının Sosyal Girişimlerdeki eğitim ihtiyaçları nelerdir?
c. Etnik azınlık bir gruba üye kadınlarının işgücü piyasasına erişimlerinin önündeki olası engeller nelerdir?
d. Etnik azınlık bir gruba üye kadınlarının ihtiyaç duydukları temel iş becerileri nelerdir?
e. Etnik azınlık bir gruba üye kadınlarının güçlendirilmesi için olası destek stratejileri ve politikaları nelerdir?

Hibe No 2018-1-IE01-KA204-038781
ETNİK AZINLIK BİR GRUBA ÜYE OLAN KADINLARI SOSYAL GİRİŞİM YOLUYLA GÜÇLENDİRMEK

Kuramsal ve Yöntemsel Yaklaşım

Bu bölüm, araştırma modelini ve katılımcıların ilgili özelliklerinin bir profilini sunmaktadır. Daha fazla destekleyici bilgi ve nicel veriler Ek 1 ve 2'de verilmiştir.

Araştırma Modeli

Bu alandaki araştırma yapısını artırmak için, " Etnik Azınlık Bir Gruba Üye Kadınları Sosyal Girişimler Yoluyla Güçlendirmek" (EMwoSE) başlıklı iki yıllık Erasmus + projesinin bir parçası olan bu çalışma, hem nicel hem de nitel verilerin bir analizini sunmaktadır. Anket, temel olarak etnik azınlık bir gruba üye kadınların sahip oldukları bilgilerle, ihtiyaç duydukları pratik becerilerle, sosyal girişim dünyasına katılmak için karşılaştıkları zorluklar ve engellerle nasıl ilişki kurduklarına odaklanmıştır.

Bu raporda sunulan, etnik azınlık bir gruba üye kadın sosyal girişimcilerin profili, hedef grubun homojen olmadığını, farklı eğitimsel, kültürel ve sosyal kaynaklara ve eylem ufkuna sahip kadınlardan oluştuğunu açıkça göstermektedir. Sonuç olarak, ihtiyaçları, karşılaştıkları güçlükleri ve sosyal girişimciliğe katılma nedenleri de değişiklik göstermektedir.

Araştırma Örneklemi

Çalışmanın ilk aşaması nicel bir çalışma olarak yapılandırılmıştır. Sosyal girişimlerde çalışan etnik azınlık bir gruba üye toplam 105 kadının anket sonuçlarından oluşmaktadır. Çalışma ayrıca sosyal girişimlerde kadınları destekleyen uzman kurum ve kuruluşların anket sonuçlarını da içermektedir. Ankete yedi Avrupa ülkesi - İrlanda, İngiltere, Almanya, Yunanistan, İtalya, Litvanya ve Türkiye - katıldı. Etnik azınlık grup üyesi kadınlar ve sosyal işletmelerde çalışan uzmanlar, çalışma hayatlarına ilişkin deneyimlerini paylaştılar ve ev sahibi ülkelerdeki işgücü piyasasına erişim sürecini özetlediler. Etnik bir azınlığa mensup kadınlar olarak bir iş kurmak veya işgücü piyasasına girmek için gerekli becerilere atıfta bulundular. Anketler, olabildiğince çok katılımcıya ulaşmak için çevrimiçi bir platform aracılığıyla kullanıma açıldı. Pek çok katılımcı anketleri kendi başlarına

çevrimiçi olarak doldurmayı başarsa da, bazıları ya projede görevli araştırmacılardan birin yardımıyla ya da kendi kuruluşlarından personelin desteğiyle kişisel olarak tamamladırlar.

Verilerin Analizi

Anketler aracılığıyla, katılımcıların temel demografik bilgileri, göçmenlik geçmişi ve istihdam durumu ve eğitim, bir sosyal girişimci olarak başarılı olmak için gerekli beceriler, etnik azınlık kadınların işgücü piyasasına erişimde karşılaştıkları engeller ve zorluklar ve aynı zamanda süreç ve eğitim ihtiyaçları ile ilgili veriler toplandı. Yukarıda açıklanan dokuz alan hakkında bilgi toplamak için 45 maddelik bir matris kullanıldı ve katılımcılardan her bir maddeyle ilgili memnuniyet düzeylerini derecelendirmeleri istendi. Ardından, nicel veriler, betimsel istatistiksel analiz teknikleri kullanılarak analiz edildi. Frekanslar, yüzdeler ve ortalama / ortalama değerler hesaplanmış ve her soru için tablo ve şekillerde sunulmuştur. M-W U testleri veya WRS, bağımlı değişkenler normal olarak dağılmadığı ve çarpık olmadığı ve t testinin diğer varsayımları geçerli olmadığı için iki grubu (kadın sosyal girişimciler ve uzmanlar) karşılaştırarak yapılmıştır.

EMwoSE Araşrıma Bulguları

Bu rapor, hem yeni bilimsel bulgulara hem de Ek 1 ve 2'de sunulan önceki araştırmalarla benzer verilere odaklanacaktır.

Anketlerin ilk bölümünde eğitim düzeyleri ile ilgili elde edilen verilere göre, 105 katılımcının 39'u temel eğitim / eşdeğeri, 24'ü yüksek öğrenim düzeyi, 18'i Yüksek Lisans / eşdeğeri ve yalnızca 3'ü doktora / eşdeğeri olduğunu beyan etmiştir. Buna göre katılımcıların (80),% 77'si yüksek öğrenim derecesine sahiptir, Bu nedenle bu proje ya kendi ülkelerinde ya da ev sahibi ülkede eğitim görmüş eğitimli kadınlarla yapılmıştır. Kadın sosyal girişimcilerin eğitim düzeyine dayalı olarak, bu çalışma aynı zamanda hedef grubun üstlendiği girişim türünde eğitimin önemli bir rol oynayıp oynamadığını da incelemeyi hedeflemiştir.

Hibe No 2018-1-IE01-KA204-038781
ETNİK AZINLIK BİR GRUBA ÜYE OLAN KADINLARI SOSYAL GİRİŞİM YOLUYLA GÜÇLENDİRMEK

Anketlerin bir sonraki konusu, kadınların yaptıkları işin türü ile ilgiliydi. Buna göre, katılımcıların bir kısmı muhasebe ve insan kaynakları gibi farklı faaliyet alanlarında yer alan çeşitli departmanlarda çalışırken, katılımcıların çoğunluğu bu işletmelerin yönetim departmanlarında (% 37,1) çalışırken, hedef grubun% 28,6'sı pazarlama / halkla ilişkiler bölümlerinde çalışmaktadır.

Ek 1'deki Tablo 2.2'den de görülebileceği gibi, eğitim düzeyi ile etnik azınlıktan kadınların dahil olduğu alanlar arasında bir ilişki vardır. Bu, akademik niteliklerin ve iş türünün birbirini etkilediğini gösterir. Muhasebe departmanında çalışanların oranı% 13,3'tür. İnsan kaynakları, satışlar, imalat ve diğerleri% 10'un altındadır. Toplamda, yönetim ve pazarlama / halkla ilişkiler departmanlarında çalışan kadın katılımcıların çoğunluğunu oluşturuyor. Dolayısıyla, verilerimiz Osirim (1990) tarafından yapılan ve yüksek eğitim kazanımlarının başarılı girişimciliğe yol açtığını ortaya çıkaran araştırma bulgularıyla paralellik göstermektedir.

Ek 1'deki **Tablo 2.3'te** , etnik azınlık bir gruba üye kadın sosyal girişimcilerin bir sosyal girişimde çalışmaya başladıkları andan itibaren karşılaştıkları zorluklara odaklanmaktadır. Katılımcılar birden bu soruda birden fazla seçeneği işaretlemişlerdir. Dolayısıyla, frekans (148) katılımcı sayısından (105) fazladır.

2.3 numaralı sorudaki bulgulara göre 105 kadından 45'i iş hayatı boyunca dil engeliyle karşılaşmıştır. 32 tanesi hedef kitleye ulaşmada zorluk yaşarken, 26 tanesi işine karşı ilgisizlik ile karşılaştığını belirtilmiştir. Öte yandan, yerel topluluğun kültürel engelleri ve stereotipleri gibi diğer faktörler de zorluklar olarak listelenmiştir. Dolayısıyla, girişimciliğin işsizliğe bir alternatif olarak görüldüğü bilindiğinden sonuçlar şaşırtıcı değildir. Bir yandan, eğitim ve beceri eksikliği, ekonomik kısıtlamalar ve dil engelleri çok sayıda göçmeni girişimciliğe sürüklemektedir (OECD, 2004). Öte yandan, Azmat (2013) 'e göre kültür, girişimcilerin ona verdiği önem ve onu kullanma şekline bağlı olarak bir engel görevi görebilir. Ev sahibi bir ülkede bir iş kurarken, karşıt değerler,

Hibe No 2018-1-IE01-KA204-038781
ETNİK AZINLIK BİR GRUBA ÜYE OLAN KADINLARI SOSYAL GİRİŞİM YOLUYLA GÜÇLENDİRMEK

inançlar, etik ve iş uygulamaları hedef gruba ulaşma zorluğunu artırabilir. Bu nedenle, tüm bu faktörlerin ilgili olarak listelenmiş olması mantıklı görünmektedir.

Anketteki **Soru 3.1**, istihdamla ve istihdamın nasıl bulunduğu veya işin nasıl başlatıldığıyla ilgilidir. Verilen cevaplara bakıldığında, bir tarafta sosyal sermaye ve ağların, diğer tarafta insan sermayesi ve dijital becerilerin önemli olduğunu göstermektedir.

Sosyal ağların ve dolayısıyla sosyal sermayenin bir parçası olan arkadaşlar, bu çalışmada belirtildiği gibi kolaylaştırıcı olabilirler, ancak aynı zamanda istihdama engel olarak da hareket edebilirler. Kadın girişimciler gayri resmi sosyal ağlara güvenirlerse, bu, sonunda diğer iş fırsatlarına erişimlerini engelleyebilir. Bu nedenle, finansal kazançlara ve diğer kaynaklara erişimi kısıtlayabileceğinden, bunun olumsuz bir etkisi olduğu kanıtlanabilir.

İnsan sermayesi, yaşam süreci boyunca edinilen yeterlilikler, beceriler ve bilgilerle ilgilidir: okullarda, işte, eğitim ve öğretim yoluyla, kendi kendine eğitim vb. (Collins & Low, 2010). Eğitim nitelikleri ne kadar yüksekse, tablo 1.3 ve 1.4'te görüldüğü gibi kadınların işgücü piyasasında o kadar fazla avantajı vardır. Sosyal sermaye ve dil becerileriyle eşleştirilmiş önceki iş deneyimi ve yönetim becerileri, tablo 3.1'de ilk altı göstergenin gösterildiği gibi bir iş ilanına tepki vermelerine ve bir işe başvurmalarına yardımcı olabilmektedir.

Soru 3.2, işyerine dönmek / kendi işini kurmak / bir iş bulmak isteyen diğer kadınlara verilen tavsiyeler hakkındadır. Bu, profesyonel uzmanlıkla birlikte güçlü psikolojik becerilerin ve bir vizyonun varlığının, kadın sosyal girişimcilerin diğer kadınlara sunduğu en yaygın tavsiye olduğunu göstermektedir.

Aşağıdaki tabloda, 4.1 etnik azınlık bir gruba üye kadınlardan işyerinde karşılaştıkları zorlukları değerlendirmeleri istenmiştir.

Tablo 4.1

Kadın ve Uzman Görüşlerine Göre, Örgütlerinde Etnik Azınlıklardan Kadınların Karşılaştıkları Zorluklar / Zorluklara İlişkin Çapraz Veriler

Güçlükler	***GRUP***	***n***	***1- Kesinlikle Katılmıyorum***	***2-Katılmıyorum***	***3-Kararsızım***	***4-Katılıyorum***	***5- Kesinlikle Katılıyorum***	***M***	***SS***	***Önem Sırası .***
Sosyal (düşük kamu bilinci, sosyal entegrasyon vb.)	Kadın	105	12	15	8	48	22	3,42	1,27	4
	Uzman	79	1	2	20	44	12	3,77	0,76	
Total		184	13	17	28	92	34	3,59		
Finansal (iş planı / modeli, finansal okuryazarlık vb.)	Kadın	105	7	15	16	48	22	3,58	1,12	1
	Uzman	79	1	5	11	44	18	3,90	0,85	
Toplam		184	8	20	27	92	40	3,74		
Kültürel (piyasa tutumları, inançları ve beklentileri vb.)	Kadın	105	11	11	27	34	22	3,45	1,22	3
	Uzman	79	2	6	15	38	18	3,77	0,95	
Toplam		184	13	17	42	72	40	3,61		
Psikolojik (Özgüven eksikliği, özgüven eksikliği vb.)	Kadın	105	13	16	30	30	16	3,20	1,25	5
	Uzman	79	5	10	31	17	16	3,43	1,12	
Toplam		184	18	26	61	47	32	3,31		
İş piyasasına giriş	Kadın	105	11	10	31	33	20	3,43	1,19	3
	Uzman	79	2	5	19	31	22	3,80	0,99	
Toplam		184	13	15	50	64	42	3,61		
Kurumsal (ticari zekaya sahip personel eksikliği)	Kadın	105	11	17	11	34	32	3,50	1,34	2
	Uzman	79	2	6	16	34	21	3,80	0,98	
Toplam		184	13	23	27	68	53	3,65		

M=Ortalama, ***SS***= Standard Sapma

Hibe No 2018-1-IE01-KA204-038781
ETNİK AZINLIK BİR GRUBA ÜYE OLAN KADINLARI SOSYAL GİRİŞİM YOLUYLA GÜÇLENDİRMEK

Tablo 4.1'de görüldüğü üzere katılımcılar piyasaya girme konusunda belirli zorluklarla karşılaşmaktadır. Bu konuda bütün katılımcılar görece en fazla finansal (***M*** = 3,74), kurumsal (***M***= 3,65), kültürel (***M*** = 3,61)ve işletme sektörüne girişte (***M*** = 3,61) zorluklarla karşılaştıklarını belirtmektedir. Diğer taraftan katılımcılar görece en az sosyal (***M*** = 3,59)ve psikolojik (***M*** = 3,31) zorluklarla karşılaştıklarını ifade etmektedir. Ancak kadınlara göre uzmanların her zorluk alanında daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Bu bulgu işletmedeki uzmanların sorumlulukları doğrultusunda daha fazla zorluklarla karşılaştıkları şeklinde yorumlanabilir. Özellikle, sosyal ve kültürel engellerle ilgili önceki kanıtlar bir örtüşmeyi göstermektedir. Mali desteğin olmaması, Kloosterman (2003) tarafından yapılan ve daha az gelişmiş ekonomilerden gelen göçmen kadın girişimcilerin ya mali sermaye eksikliğinden engellendiğini ya da mali kurumlara erişimde zorluk çektiklerini yineleyen çalışmayı doğrulamaktadır. Dahası, finansal okuryazarlık eksikliği, fonlara erişmelerini, ağlarını genişletmelerini ve finansal istikrar kazanmalarını engellemektedir.

Görüşme sorusunda, etnik azınlık bir grubun kadın üyesi olmaları nedeniyle örgütlerinde karşılaştıkları engellerle ilgili olarak, katılımcıların çoğunluğu hiçbir engelle karşılaşmadıklarını ifade etmişlerdir. Ancak engellerle karşılaşanlar çoğunlukla ayrımcılık, takdir edilmeme ve dili konuşmadaki eksikliklerle ilgilenmektedirler.

Hibe No 2018-1-IE01-KA204-038781
ETNİK AZINLIK BİR GRUBA ÜYE OLAN KADINLARI SOSYAL GİRİŞİM YOLUYLA GÜÇLENDİRMEK

Tablo 4.2

Kadınların ve Uzmanların İşgücü Piyasasına Girerken Karşılaştıkları Zorluklar / Güçlükler

Değişken	Grup	N	Toplam Ort.	Sıra Ort.	U	Z	p
Güçlükler	Kadın	105	8935,50	85,10	3370,500	-2,177	,029
	Uzman	79	8084,50	102,34			

Katılımcıların piyasaya girme konusundaki zorluklara ilişkin görüşleri kadın ya da uzman olma durumları açısından anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır *[U=3370,500; p<.05]*. Sıra ortalamaları açısından bakıldığında ise uzmanların bu zorluklara ilişkin ortalamalarının görece daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu bulgu kadınlara göre uzmanların işletmelerde daha fazla zorluklarla karşılaştığı şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 5.1

Kadınlardan ve Uzmanlardan İşletmelerinde Çalışmak İçin Gerekli Beceriler / Yetkinliklerle İlgili Çapraz Veriler

Beceriler/Yetkinlikler	***GRUP***	***n***	***1-Son Derece Önemli***	***2-***	***3-***	***4-***	***5-***	***6-***	***7***	***8***	***9***	***10-Hiç Önemli Değil***	***M***	***SS***	***Önem Sırası***
İletişim Becerisi	Kadın	105	45	25	8	3	10	1	2	1	-	10	2,94	2,77	
	Uzman	79	21	20	16	7	3	5	2	4	-	1	3,01	2,11	**2**
Toplam		184	66	45	24	10	13	6	4	5	-	11	2,97		
Organizasyon Becerisi	Kadın	105	38	18	14	9	9	2	2	2	1	10	3,31	2,82	
	Uzman	79	7	17	14	27	1	7	4	-	2	-	3,52	1,77	8
Toplam		184	45	35	28	36	10	9	6	2	3	10	3,41		
Girişimcilik Becerisi	Kadın	105	37	18	14	3	14	4	5	-	2	8	3,37	2,75	
	Uzman	79	11	17	22	8	1	3	1	1	3	2	3,30	2,08	7
Toplam		184	48	35	36	11	15	7	6	1	5	10	3,33		
Kültürlerarası Yeterlilik	Kadın	105	54	21	6	5	10	5	1	-	-	3	2,42	2,07	
	Uzman	79	40	22	9	2	2	-	2	1	-	1	2,03	1,69	**1**
Toplam		184	94	43	15	7	12	5	3	1	-	4	2,22		

Hibe No 2018-1-IE01-KA204-038781
ETNİK AZINLIK BİR GRUBA ÜYE OLAN KADINLARI SOSYAL GİRİŞİM YOLUYLA GÜÇLENDİRMEK

Tablo 5.1. Devam...

Beceriler/Yetkinlikler	*GRUP*	*n*	*1-Son Derece Önemli*	*2-*	*3-*	*4-*	*5-*	*6-*	*7*	*8*	*9*	*10-Hiç Önemli Değil*	*M*	*SS*	*Önem Sırası*
Problem Çözme	Kadın	105	35	14	23	6	14	5	3	-	1	4	3,11	2,27	
	Uzman	79	21	18	19	7	2	3	1	-	-	8	3,26	2,64	4
Toplam		184	56	32	42	13	16	8	4	-	1	12	3,18		
Bilgi Teknolojileri Becerisi	Kadın	105	31	17	8	7	16	8	3	2	-	13	3,92	2,98	
	Uzman	79	14	13	17	17	1	2	4	-	1	10	3,96	2,83	9
Toplam		184	45	30	25	24	17	10	7	2	1	23	3,94		
Araştırma Becerileri	Kadın	105	30	21	26	4	10	3	8	-	-	3	3,05	2,16	
	Uzman	79	20	24	15	4	4	4	2	2	1	3	3,06	2,33	**3**
Toplam		184	50	45	41	8	14	7	10	2	1	6	3,05		
Liderlik Becerisi	Kadın	105	27	18	30	6	10	3	4	1	2	4	3,24	2,29	
	Uzman	79	20	14	23	4	6	4	2	4	1	1	3,19	2,18	5
Toplam		184	47	42	53	10	16	7	6	5	3	5	3,21		
İnovasyon Becerisi	Kadın	105	36	27	12	6	6	3	1	4	4	6	3,17	2,73	
	Uzman	79	12	21	28	6	1	2	2	1	5	1	3,27	2,20	6
Toplam		184	48	48	40	12	7	5	3	5	9	7	3,22		

M=Ortalama, ***SD***= Standard Sapma

Tablo 5.'de görüldüğü üzere katılımcılar işletmede çalışırken belirli becerilere ihtiyaç duymaktadır. Bu konuda katılımcılar görece en fazla kültürlerarası (***M*** = 2,22), iletişim (***M*** = 2,97) ve araştırma (***M*** = 3,05) becerilerini önemli bulmaktadır. Diğer taraftan bilgi iletişim teknolojileri (***M*** = 3,94), örgütsel (***M*** = 3,41) ve girişimcilik (***M*** = 3,33) becerilerin görece daha az önemli bulmaktadır. Bu doğrultuda kadın katılımcılar iletişim ($\underline{X}$= 2,94), örgütsel (***M*** = 3,31), problem çözme (***M*** = 3,11), BİT (***M*** = 3,92), araştırma (***M*** = 3,05) ve inovasyon (***M*** = 3, 17) becerilerini uzmanlara göre daha önemli bulmaktadır. Uzmanlar ise girişimcilik (***M*** = 3,30), liderlik (***M*** = 3,19) ve kültürlerarası (***M*** = 2,42) becerileri daha fazla önemsemektedir. Literatürün ve girişimcilik kapsamında söylenenlerin aksine, en az ihtiyaç duyulan beceri yenilik becerisi olarak ortaya çıkmıştır.

Hibe No 2018-1-IE01-KA204-038781
ETNİK AZINLIK BİR GRUBA ÜYE OLAN KADINLARI SOSYAL GİRİŞİM YOLUYLA GÜÇLENDİRMEK

Aşağıdaki Tablo 5.2'de katılımcılara becerilerini nerede / nasıl edindikleri sorulmuştur.

Tablo 5.2

Kadınlar ve Uzmanlara göre Etnik Azınlıklardan Kadınların İşlerinde Çalışmaları İçin Gerekli Beceriler / Yeterlilikler Üzerine Çapraz Veriler (N = 184)

Değişken	***Grup***	*N*	*Toplam Ort.*	*Sıra Ort.*	***U***	***Z***	***p***
Beceriler/ Yetkinlikler	Kadın	105	9373,50	89,27	3808,500	-,949	,343
	Uzman	79	7646,50	96,79			

Katılımcıların işletmede ihtiyaç duyulan becerilere ilişkin görüşleri kadın ya da uzman olma durumları açısından anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır *[U=3808,500; p>.05]*. Kadın ve uzman olma durumuna göre anlamlı bir fark olmamasına rağmen sıra ortalamaları açısından bakıldığında uzmanların işletmede ihtiyaç duyulan becerileri görece daha fazla önemsediği görülmektedir. Bu bulgu kadın çalışanlara göre uzmanların işletmede ihtiyaç duyulan becerilere ilişkin farkındalıklarının daha yüksek olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Ayrıca, katılımcılara etnik azınlıklardan kadınların bir işletmede çalışırken karşılaştıkları sorunlar ve zorluklar sorulmuştur (bkz. Tablo 6.2).

Hibe No 2018-1-IE01-KA204-038781
ETNİK AZINLIK BİR GRUBA ÜYE OLAN KADINLARI SOSYAL GİRİŞİM YOLUYLA GÜÇLENDİRMEK

Tablo 6.2

Kadınlar ve Uzmanlara göre İş Hayatında Yaşanılan Zorluklara İlişkin Çapraz-Veriler

Sorunlar ve Güçlükler	GRUP	n	1- Kesinlikle Katılmıyorum	2-Katılmıyorum	3-Kararsızım	4-Katılıyorum	5- Kesinlikle Katılıyorum	M	SS	Önem Sırası.
İletişim Sorunları / Dil Engeli	Kadın	105	15	17	16	37	20	3,31	1,37	
	Uzman	79	11	2	7	33	26	3,74	1,31	**2**
Toplam		184	26	19	23	70	46	3,52		
Finansal konular	Kadın	105	18	18	18	26	25	3,21	1,42	
	Uzman	79	9	10	28	13	19	3,33	1,27	4
Toplam		184	27	28	46	39	44	3,27		
Çocuk Bakımı	Kadın	105	18	10	20	26	31	3,40	1,45	
	Uzman	79	13	8	17	20	21	3,38	1,40	**3**
Toplam		184	31	18	37	46	52	3,39		
Kültürel Engeller	Kadın	105	18	11	30	31	15	3,12	1,30	
	Uzman	79	7	10	34	12	16	3,29	1,17	5
Toplam		184	25	21	64	43	31	3,20		
Ev İşleri	Kadın	105	16	11	21	28	29	3,46	1,38	
	Uzman	79	6	1	7	29	36	4,13	1,13	**1**
Toplam		184	22	12	28	57	65	3,79		

M=Ortalama, ***SS***= Standard Sapma.

Tablo 6.2'de görüldüğü üzere etnik azınlıktan kadınlar iş hayatında belirli zorluklarla karşılaşmaktadır. Bu konuda katılımcılar görece en fazla ev işleri (***M*** = 3,79), iletişim sorunları (***M*** = 3,52) ve çocuk bakımı (***M*** = 3,39) alanlarında zorluk yaşadıklarını belirtmektedir. Diğer taraftan katılımcılar görece en az kültürel engeller (***M*** = 3, 20) ve finansal konular (***M*** = 3,27) konusunda zorluk yaşadığını ifade etmektedir. Verilen alanlar uzmanlar iletişim (***M*** = 3,74), finansal (***M*** = 3,33) kültürel(***M*** = 3,29) ve ev işleri (***M*** = 4,13) alanlarındaki zorluklara daha fazla katılırken, kadınlar sadece çocuk bakımı (***M*** = 3,40) ifadesine daha fazla katılım göstermektedir. Bu sonuçlar, hem diğer mevcut araştırmalarla hem de mali durumların etnik azınlıklardan kadınların karşılaştığı

Hibe No 2018-1-IE01-KA204-038781
ETNİK AZINLIK BİR GRUBA ÜYE OLAN KADINLARI SOSYAL GİRİŞİM YOLUYLA GÜÇLENDİRMEK

zorluklar olarak listelendiği Tablo 4.1'deki bulgularla çelişmektedir. Ancak çalışmamızda, örgütlerde çalışan etnik azınlık kadınları ile kendi sosyal girişimlerinde çalışan kadın sosyal girişimcileri karşılaştırdık. İstihdamdaki kadınlar mali boyutu bir engel / güçlük olarak listelerken, kadın sosyal girişimciler, maddi zorluklar kadar, barınma, dil engelleri ve uygun çocuk bakım kurumları bulmayı daha zor durumlar olarak sıralamışlardır. Bununla birlikte, mali zorluklar bulunmakla birlikte diğer zorluklara kıyasla daha az düzeydedir. Bir işletmenin ancak ev işleri, dil ve çocuk bakımı desteği gibi diğer dışsal faktörler garanti edildiğinde gelişebileceği ve büyüyebileceği sonucunu çıkarabiliriz.

Tablo 6.2.1
Kadınların ve Uzmanların İş Hayatındaki Bazı Zorluklara İlişkin Çapraz Verileri (N = 184)

Değişken	***Grup***	*N*	*Toplam Ort.*	*Sıra Ort.*	***U***	***Z***	***p***
Sorunlar	Kadın	105	9100,00	86,67	3535,000	-1,717	,086
	Uzman	79	7920,00	100,25			

Katılımcıların etnik azınlıktan kadınların iş hayatında karşılaştıkları zorluklara ilişkin görüşleri kadın ya da uzman olma durumları açısından anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır *[U=3535,000; p>.05]*. Kadın ve uzman olma durumuna göre anlamlı bir fark olmamasına rağmen sıra ortalamaları açısından bakıldığında uzmanların etnik azınlıktan kadınların iş hayatında karşılaştıkları zorluklara görece daha fazla katıldığı görülmektedir. Bu bulgu kadın çalışanlara göre uzmanların etnik azınlıktan kadınların iş hayatında karşılaştıkları zorluklara ilişkin daha bilinçli olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Hibe No 2018-1-IE01-KA204-038781
ETNİK AZINLIK BİR GRUBA ÜYE OLAN KADINLARI SOSYAL GİRİŞİM YOLUYLA GÜÇLENDİRMEK

Katılımcılara ayrıca, işlerini finanse etme konusunda diğer kurumlar tarafından kendilerine herhangi bir destek / rehberlik sunulup sunulmadığı da sorulmuştur (bkz. Tablo 6.3). Ankete katılanların (36 kişi) neredeyse üçte biri (3/1) yerel makamlardan alınan destekten bahsetmiş, ardından hükümet (f = 15), iş sektörü (f = 14) ve Avrupa Birliği (f = 6). Diğer katılımcılar ise (f = 26) da diğer kurumlardan yardım aldıklarını belirtmişlerdir. Etnik azınlıktan kadınlara kurumlar tarafından sunulan destek türü incelendiğinde (42),% 9'u (f = 45) maddi destek aldığını,% 39'u (f = 41) mentorluk ve koçluk ve eğitim aldığını söyledi (bkz. Tablo 6.4)).

Anketin bir sonraki bölümü, etnik azınlık bir gruba üye kadınların ihtiyaç duyduğu iş becerileri üzerine odaklanıyordu. Daha spesifik olarak, işyerinde ilerlemek için gelecekteki eğitim ihtiyaçları / becerileri ile ilgili görüşlerini belirtmeleri istenmiştir.

Tablo 7.1
Kadınlardan ve Uzmanlardan İş Becerileri İhtiyaçlarına İlişkin Çapraz Veriler

İş Becerileri	*GRUP*	*n*	*1-Son derece önemli*	*1-Son derece önemli*	*1-Son derece önemli*	*1-Son derece önemli*	*1-Son derece önemli*	*1-Son derece önemli*	*1-Son derece önemli*	*M*	*SS*	*Önem Sırası*
Ağ Oluşturma / İşbirliği	Kadın	105	55	23	8	15	1	3	-	1,97	1,31	
	Uzman	79	41	23	5	5	2	1	2	1,91	1,38	**1**
Toplam		184	96	46	13	20	3	4	2	1,94		
Karar Verme	Kadın	105	48	29	10	11	4	1	2	2,10	1,39	
	Uzman	79	30	31	10	2	2	1	3	2,13	1,41	4
Toplam		184	78	60	20	13	6	2	5	2,11		
Yönetim ve Liderlik	Kadın	105	32	14	29	21	2	3	4	2,68	1,56	
	Uzman	79	22	17	23	12	3	-	2	2,46	1,34	11
Toplam		184	54	31	52	33	5	3	6	2,57		
İnsan Kaynakları Yönetimi	Kadın	105	43	13	24	15	-	7	3	2,43	1,64	
	Uzman	79	23	30	16	5	1	1	3	2,38	1,38	9
Toplam		184	66	43	40	20	1	8	6	2,40		
Finansal Yönetim	Kadın	105	63	17	10	8	3	4	-	1,87	1,36	
	Uzman	79	35	30	3	4	-	3	4	2,11	1,60	**2**
Toplam		184	98	47	13	12	3	7	4	1,99		

Hibe No 2018-1-IE01-KA204-038781
ETNİK AZINLIK BİR GRUBA ÜYE OLAN KADINLARI SOSYAL GİRİŞİM YOLUYLA GÜÇLENDİRMEK

Tablo 7.1. Devam...

İş Becerileri	*GRUP*	*n*	*1-Son derece önemli*	*1-Son derece önemli*	*1-Son derece önemli*	*1-Son derece önemli*	*1-Son derece önemli*	*1-Son derece önemli*	*1-Son derece önemli*	*M*	*SS*	*Önem Sırası*
İş Yerindeki Kültürel Farklılıkları Anlamak	Kadın	105	61	16	16	3	7	2	-	1,89	1,32	
	Uzman	79	35	8	13	11	8	4	-	2,46	1,62	5
Toplam		184	96	24	29	14	15	6	-	2,17		
Proje Yönetimi	Kadın	105	45	33	8	10	3	4	2	2,20	1,48	
	Uzman	79	35	32	5	-	3	1	3	1,97	1,42	**3**
Toplam		184	80	65	13	10	6	5	5	2,08		
Problem Çözme	Kadın	105	46	32	4	13	2	3	5	2,30	1,65	
	Uzman	79	27	31	10	3	5	1	2	2,30	1,40	6
Toplam		184	73	63	14	16	7	4	7	2,30		
Katılımla Değişime İlham Vermek	Kadın	105	47	15	16	13	4	2	8	2,46	1,83	
	Uzman	79	36	27	2	3	2	1	8	2,35	1,88	9
Toplam		184	83	42	18	16	6	3	16	2,40		
Avantaj Olarak Etnik Azınlığa Ait Olmak	Kadın	105	47	15	20	8	6	1	8	2,41	1,80	
	Uzman	79	26	34	8	3	3	2	3	2,33	1,49	8
Toplam		184	73	49	28	11	9	3	11	2,37		
Pazarlama	Kadın	105	35	16	27	19	2	3	3	2,52	1,51	
	Uzman	79	23	34	9	7	1	3	2	2,43	1,41	10
Toplam		184	58	50	36	26	3	6	5	2,47		
Risk Yönetimi	Kadın	105	52	27	4	13	3	1	5	2,17	1,62	
	Uzman	79	36	27	3	5	1	4	3	2,17	1,62	5
Toplam		184	88	54	7	18	4	5	8	2,17		
Haksız Sosyal Sorunları Kabul Etmek	Kadın	105	34	13	27	21	3	3	4	2,67	1,59	
	Uzman	79	29	12	24	5	-	3	6	2,50	1,75	12
Toplam		184	63	25	51	26	3	6	10	2,58		
Bilgi Teknolojisi	Kadın	105	42	34	6	15	-	2	6	2,36	1,63	
	Uzman	79	27	28	12	5	2	3	2	2,34	1,46	7
Toplam		184	69	64	18	20	2	5	8	2,35		
Veri Analizi	Kadın	105	40	38	8	8	3	1	7	2,37	1,65	
	Uzman	79	25	36	7	3	3	2	3	2,33	1,48	7
Toplam		184	65	74	15	11	6	3	10	2,35		

M=Ortalama, ***SD***= Standard Sapma

Hibe No 2018-1-IE01-KA204-038781
ETNİK AZINLIK BİR GRUBA ÜYE OLAN KADINLARI SOSYAL GİRİŞİM YOLUYLA GÜÇLENDİRMEK

Tablo 7.1'de görüldüğü üzere katılımcılar iş hayatında belirli işletme becerilerine ihtiyaç duymaktadır. Bu konuda ağ oluşturma-işbirliğinden veri analizine kadar sıralanan beceriler kapsamında katılımcılar görece en fazla Ağ oluşturma/işbirliği (***M*** = 1,94), Finans yönetimi (***M*** = 1,99) ve proje yönetimi (***M*** = 2,08) önemsemektedir. Diğer taraftan katılımcılar Haksız Sosyal Sorunları Kabul Etmek (***M*** = 2,58), Yönetim ve Liderlik (***M*** = 2,57) ve Pazarlama (***M*** = 2,47) becerilerini görece daha az önemsemektedir. Katılımcılar arasında uzmanlar en fazla ağ oluşturma/işbirliği (***M*** = 1,91), Proje yönetimini (***M*** = 1,97) önemserken görece en az Haksız Sosyal Sorunları Kabul Etmek (***M*** = 2,50), İş Yerindeki Kültürel Farklılıkları Anlamak ile Yönetim ve Liderlik (***M*** = 2,46) becerilerini önemsemektedir. Ancak, kadınlar Finansal Yönetim (***M*** = 1,87) ve İş Yerindeki Kültürel Farklılıkları Anlamak (***M*** = 1,89) becerilerini daha fazla önemserken, Yönetim ve Liderlik (***M*** = 2,68) ve Haksız Sosyal Sorunları Kabul Etmek (***M*** = 2,67) daha az önemsemektedir. Ancak uzmanlar, sosyal girişimci olarak çalışırken ihtiyaç duyulan iş becerilerinin istihdam edilme zamanına kıyasla önemini de kabul ettikleri görülmektedir(bkz. Tablo 7.1).

Tablo 7.1
Kadın ve Uzmanlara göre Etnik Azınlıklardan Kadınların İhtiyaç Duyduğu İş Becerilerine İlişkin Çapraz Verileri (N = 184

Değişken	***Grup***	*N*	*Toplam Ort.*	*Sıra Ort.*	***U***	***Z***	***p***
İş Becerileri	Kadın	105	9599,50	91,42	4034,500	-,316	,752
	Uzman	79	7420,50	93,93			

Katılımcıların işletmedeki ihtiyaç duyulan becerilere ilişkin görüşleri kadın ya da uzman olma durumları açısından anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır *[U=4034,500; p>.05]*. Kadın ve uzman olma durumuna göre anlamlı bir fark olmamasına rağmen sıra ortalamaları açısından bakıldığında uzmanların işletmede ihtiyaç duyulan becerileri görece daha fazla önemsediği

Hibe No 2018-1-IE01-KA204-038781
ETNİK AZINLIK BİR GRUBA ÜYE OLAN KADINLARI SOSYAL GİRİŞİM YOLUYLA GÜÇLENDİRMEK

görülmektedir. Bu bulgu kadın çalışanlara göre uzmanların işletmede ihtiyaç duyulan becerilere ilişkin farkındalıklarının daha yüksek olduğu şeklinde yorumlanabilir.

İşte ilerleme ve işin bölge üzerine etkisi ile ilgili olarak sonraki bölümlerde, hem kadınlar hem de uzmanlar, bölge üzerinde en önemli etkiye sahip olan savunmasız ve güvencesiz gruplara hizmetlerin sağlanması ve en önemli araçlar olarak sosyal medyayı ve ağları seçmektedirler. Ankette, katılımcılardan açık sorular şeklinde (istekli) kadın sosyal girişimcilere tavsiyelerini sunmaları istendi (bkz. Tablo 9.4). Kadın sosyal girişimcilerin hedeflerini belirlemeleri, toplumsal kalıplardan etkilenmemeleri, hayallerinin peşinden gitmeleri, sabırlı ve ısrarcı olmaları ve ellerinden geldiğince çok çabalamaları verdikleri tavsiyeler arasında yer almaktadır. Ek olarak, en çok verilen tavsiye bilgi ve becerilerini geliştirmektir.

Discussion and Conclusion.

Bu çalışmadan elde edilen veriler, giriş bölümünde atıfta bulunulan önceki araştırmalarla tutarlıdır (OECD, 2004; OECD, 2013; Azmat (2013); Osirimi (1990); Collins ve Low (2010)), ancak bu konudaki diğer çalışmalardan farklı olarak, araştırmamızdaki katılımcıların eğitim düzeyleri yüksektir ve çoğunlukla yönetim ve pazarlama pozisyonunda çalışmaktadırlar. Bu nedenle, eğitim kazanımının onlar tarafından üstlenilen girişim türü ile ilişkili olduğunu varsayabiliriz.

Kısaca, katılımcılar önceki iş deneyimi, sosyal sermaye ve ağların ve güçlü psikolojik becerilerle eşleştirilen profesyonel becerilerin önemini vurgulamaktadırlar. Bununla birlikte, mali, kurumsal ve kültürel zorluklar, işgücü piyasasına erişim ve bir iş kurmanın önündeki engeller önemli konular olarak listelenmiştir. Bates (2011) benzer şekilde finansmana erişimin azınlık grupların girişimcilikte karşılaştığı en önemli engellerden biri olduğunu belirtmektedir. Azınlık gruplarının yanı sıra, kadın girişimciler genellikle finansmana erişimde sorun yaşamaktadır (Siba, 2019). Dolayısıyla dış finansmanın güvence altına alınması, kadınların başarılı bir girişim başlatmasını ve büyütmesini engelleyen en büyük engellerden biri olarak görülmektedir (Carter vd., 2015). Bu

Hibe No 2018-1-IE01-KA204-038781
ETNİK AZINLIK BİR GRUBA ÜYE OLAN KADINLARI SOSYAL GİRİŞİM YOLUYLA GÜÇLENDİRMEK

görüş, bunu savunanların sık sık finansal kaynakların eksikliğinden bahsetmesiyle desteklenmektedir. Bu nedenle, politika yapıcılar ve sorumlu kurumlar parasal teşvikler sunmayı, etnik azınlıklardan kadın sosyal girişimciler tarafından yapılan çalışmaların bir kabul ve takdir işareti olarak değerlendirmelidir. Fonlara erişim eksikliği, genel olarak kadınların girişimciliğe daha az istekli olmasına neden olacaktır. Aslında, OECD (2012) raporu, Avrupa ülkelerinde erkek girişimcilerin sayısının kadın girişimcilerin sayısından daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bu nedenle, finansal erişim ve destek, kadınların güçlendirilmesindeki temel adımlardan biri olarak ele alınmalıdır.

Araştırma bulgularına göre, kültürel yükümlülük, etnik azınlıklardan kadınların karşılaştığı bir başka önemli zorluktur. Ceci ve ark. (2011)'nın belirtiği gibi, çocukları olan etnik azınlık bir gruba üye kadınların örgütlerde daha yüksek hiyerarşik pozisyonlara yükselmeleri ve bu pozisyonları koruma olasılıkları daha düşüktür.

Bulgular, kültürel yükümlülüğün, etnik azınlıktan kadınların karşılaştığı bir diğer önemli güçlükm olduğunu göstermektedir. Benzer şekilde Green, Moore, Easton ve Heggie (2004), çocuk bakımı / başkalarına bakma yükümlülüğünün etnik azınlıklardan kadınların istihdamı ve kariyer gelişiminin önündeki ana engel olduğunu öne sürmektedir. Chang (2006), etnik azınlıklarda çocuk sahibi olmanın sosyo-kültürel bir baskı olduğunu ve kadınların çocuk sahibi olabilmek için kariyerlerinden ayrılma baskısı altında hissettiklerini öne sürmektedir.

Ayrıca, barınma ve uygun çocuk bakım olanakları bulmak ve ağırlıklı olarak dil engelleri nedeniyle iletişim sorunları yaşamak da hem kadınlar hem de uzmanlar tarafından oldukça sorunlu konular olarak belirtilmiştir. Bu nokta, kadın sosyal girişimcilerin potansiyel kadın sosyal girişimcilere, beceri ve bilgi edinmeleri, belirlenen hedefleri takip etmeleri ve özgüvenli olmaları konusunda sunduğu tavsiyelerle desteklenmektedir.

Bu öneriler, iletişim becerilerinin vurgulandığı (Frank, 2007; London ve Morfopoulos, 2010; Miller, Wesley ve William, 2012; Wronka-Pośpiech, 2016) yapılan farklı çalışmalarla benzerlik

göstermektedir. Bu vurgunun nedeni, sosyal girişimcilerin fikirlerini yazılı ve sözlü olarak net bir şekilde ifade etmeleri, insanları sabırla ve doğru bir şekilde dinlemeleri, sözlü ve sözlü olmayan ipuçlarını doğru yorumlamaları, kendi duygularını ifade etmeleri, başkalarının duygularını tanımaları, başkalarına saygı duymaları ve başkalarının güvenini kazanmaktır. Sonuç olarak, gönüllüler, bağışçılar, politika yapıcılar, ortaklar ve işletmelerin faydalanıcısı olanlarla saygılı, dostane ve sempatik ilişkiler kurmak, sosyal girişimcilerin sahip olduğu iletişim becerilerine bağlıdır. Kuşkusuz, sosyal girişimcilerin kültürün insanların beklentileri ve davranışları üzerinde nasıl bir etkisi olduğunu anlamalarına da ihtiyaç vardır (London ve Morfopoulos, 2010). Bu nedenle sosyal girişimcilerin güçlü kültürlerarası becerilere sahip olması da önemlidir.

Sosyal girişimlerin gönüllü çalışmaya, sosyal ağlara ve dış finansmana dayandığı gerçeği göz önüne alındığında, etnik azınlıklardan kadın sosyal girişimcilerin çoğunun işbirliği yapması, işbirliği yapması ve diğer işletmeler, kurumlar ve enstitülerden destek almaları şaşırtıcı değildir. İş eğitimi ve iş yeri ziyaret kursları ile birlikte aile, bankalar ve diğer kurumların önemli bir destek kaynağı olduğu belirtilmiştir.

Estrin ve ark. (2013)'na göre sosyal sorunları ele alan sosyal girişimciler, farklı grupları birbirine bağlar ve çok çeşitli paydaş grupları ile işbirliğine dayalı ilişkiler kurar. Bu nedenle, sosyal girişimcilerin ağ kurma ve işbirliği konusunda yetkin olmaları önemlidir. Bu nedenle, mevcut çalışma, ağ kurma / işbirliği becerisinin etnik azınlıklardan kadınların ihtiyaç duyduğu en önemli iş becerisi olduğunu göstermektedir. Gerçekte, mevcut çalışma, etnik azınlıklardan kadınların genellikle sosyal medya ve ağlar aracılığıyla çalışmalarını teşvik ettiği göz önüne alındığında, bu becerinin önemini ortaya koymaktadır. Buna ek olarak, mevcut raporda, araştırma becerilerinin bir sosyal girişimde çalışırken veya kurarken önemli olduğu da belirtilmiştir. Genel olarak, sosyal girişimciler sorunları belirlemeye ve çözmeye yardımcı olurlar (London ve Morfopoulos, 2010). Benzer şekilde, Miller vd. (2012) problem çözme becerilerinin sosyal girişimciler için en önemli yetkinliklerden biri olduğunu ileri sürmektedir. Tüm bunları akılda tutarak, bu çalışma, etnik

Hibe No 2018-1-IE01-KA204-038781
ETNİK AZINLIK BİR GRUBA ÜYE OLAN KADINLARI SOSYAL GİRİŞİM YOLUYLA GÜÇLENDİRMEK

azınlık bir gruba üye kadınların iletişim becerileri, kültürlerarası beceriler, ağ kurma / işbirliği gibi sosyal becerilerinin yanı sıra çalışma becerileri ve problem çözme gibi iş becerilerini geliştirmelerinin önemli olduğunu ortaya koymuştur. Bu beriler sosyal girişimcilik faaliyetlerinde onlara yardımcı olacaktır. Aslında, bu çalışmanın bulgularına benzer şekilde, Chahine (2016) bir sosyal girişimcinin hem iş dünyasının hem de sosyal hizmetler dünyasının becerilerine ihtiyacı olduğunu öne sürmektedir.

Kadınların girişimcilik yoluyla teşvik edilmesi, onların daha iyi işlere geçişini desteklemek açısından çok önemlidir (ILO, 2018). Başka bir ifadeyle girişimcilik, geçimini sağlamak ve sosyal statüye sahip olmak için bireyler için bir fırsat olarak değerlendirilebilir (Alexandre-Leclair, 2014). Dahası bu araştırmanın sonuçlarına göre etnik azınlık kadınlar sosyal girişimcilik faaliyetleri ile ihtiyacı olanlara hizmet vererek, yerel pazarı destekleyerek, savunmasız grupların entegrasyonuna/uyumlarına yardım ederek, farklı yemek ve kültürleri teşvik ederek bölgenin ekonomik ve sosyal kalkınmasına da katkıda bulunmaktadır. Bu nedenle etnik azınlıktan kadınları sosyal girişimcilik yoluyla güçlendirmek hem kendileri hem de çevreleri açısından önemlidir. Bu bağlamda ise sosyal girişimcilik faaliyetlerin, teşvik etmeye yönelik strateji ve politikalar geliştirmek önem arz etmektedir. Bu çalışmada etnik azınlıklardan bir iş sahibi olan kadınlar, diğer (hevesli) kadın sosyal girişimcilere çeşitli tavsiyelerde bulunmuştur. En çok verilen tavsiye “bilgi ve becerilerin geliştirilmesi” iken hayallerinin peşinden gitmek, kendine güvenmek amacına bağlı kalmak ve cesur olmak da en çok tavsiye edilen konular arasındadır. Alexandre-Leclair (2014) tarafından da belirtildiği gibi başarısızlık korkusu, kadınların girişimcilik faaliyetlerine ve genel olarak girişimci olarak taahhütte bulunmalarına engel olabilmektedir. Dolayısıyla etnik azınlıktan kadınların güçlendirilmesi için hem bilgi ve becerilerinin geliştirilmesi hem de başarısızlık korkularını yenmelerinin sağlanması gerekmektedir. Buna göre etnik azınlık kadınlara kendi etnik kökenlerinden kadın rol modelleriyle mentorluk yapmak onların cesaretlenmesine ve kariyerlerinde ilerlemelerine yardımcı olabilir. Bu bakımdan etnik azınlıktan sosyal girişimci kadınlara yönelik networkler kurulması da önemli bir strateji olabilir.

Bu çalışma aynı zamanda ayrımcılığın etnik azınlıklardan kadınların işgücü piyasasına erişiminde bir engel olduğunu göstermektedir. Daha önce de belirtildiği gibi, etnik bir azınlığın üyesi olmak, nüfusun çoğunluğuna göre işgücü piyasası için genellikle bir dezavantajdır (Kahanec, Zaiceva ve Zimmermann, 2010).

Bu raporda, kadın etnik girişimcilere ve etnik azınlıklardan kadınlarla çalışan uzmanlara yönelik iki anketin sonuçları tartışılmıştır. Tüm analizler, Avrupa'nın sosyal girişimcilik potansiyelini tam olarak kullanmadığına işaret ediyor, çünkü erkeklerden daha az sayıda kadın sosyal girişim kuruyor veya bir sosyal girişim kurmayı planlıyor. Bu araştırma, katılımcıların çoğunlukla yönetim ve pazarlama pozisyonlarında çalışan yüksek eğitimli olduğunu göstermiştir.

Daha önceki iş deneyimi, sosyal sermaye, diğer kurum ve kuruluşlarla işbirliği ve profesyonel ve psikolojik becerilere yatırım, kadın etnik girişimciler tarafından önemli konular olarak değerlendirilmiştir. Bu nedenle politika yapıcılardan ve sorumlu kurumlardan bu alanları daha fazla dikkate almaları istenmektedir. Ayrıca, mali, kültürel ve kurumsal koşullar zorlayıcı olarak listelendiğinden, sorumlu makamlar sonuç olarak bir sosyal girişim başlatmadan önce, sırasında ve sonrasında süreci kolaylaştıran stratejiler ve politikalar geliştirmeye teşvik edilmelidir. Ek olarak, kadın etnik girişimciler için daha fazla rehberlik/danışmanlık programı oluşturmak, sosyal girişimcilikte ihtiyaç duyulan gerekli beceri ve yetkinlikleri edinmelerine yardımcı olacaktır.

Bu anlamda, bu rapor, gücünün iki yönlü bir analiz stratejisinde yattığını hatırlatarak şu sonuca varıyor: Bir yandan, rapor, heterojenliklerini gereksiz yere azaltmadan anketlerden araştırmanın amacı ile ilgili bilgileri dikkate almıştır. Öte yandan rapor, yakın gelecekte incelenmeyi hak eden unsurları tespit etmeye çalışmaktadır. Böylelikle, yedi katılımcı ülkedeki kadın etnik sosyal girişimcilerin durumu ve karşılaştıkları zorlukların yanı sıra bu zorlukların üstesinden gelmek için gereken çözümlere ilişkin daha fazla netlik kazanma fırsatı bulduğu beklenmektedir.

References

Alexandre-Leclair, L. (2014). Diversity as a motive for entrepreneurship? The case of gender, culture and ethnicity. *Journal of Innovation Economics & Management*, 157-175.

Azmat, F. (2013). Corporate Social Responsibility, Customer Trust, and Loyalty- Perspectives from a Developing Country. Retrieved from https://doi.org/10.1002/tie.21542

Bates, T. (2011). Minority entrepreneurship. *Foundations and Trends in Entrepreneurship, 7*, 151–311.

Carter, S., Mwaura, S., Ram, M., Trehan, K., & Jones, T. (2015). Barriers to ethnic minority and women's enterprise: Existing evidence, policy tensions and unsettled questions. *International Small Business Journal, 33* (1), 49–69.

Ceci, S.J., Williams, W.M., Sumner, R.A., & DeFraine, W.C. (2011). Do subtle cues about belongingness constrain women's career choices? *Journal of Psychological Inquiry, 22*(4), 255-258.

Chahine, T. (2016). Introduction to Social Entrepreneurship. New York: CRC Press.

Chang, C. (2006). The employment discontinuirty of married women in Taiwa: Job status, ethnic backrounda and motherhood. *Journal of Current Sociaology, 54*(2), 209-228.

Collins, J., & Low, A. (2010). Asian female immigrant entrepreneurs in small and medium sized businesses in Australia. *Entrepreneurship and Regional Development*, 22(1), 97-111. https://doi.org/110.1080/08985620903220553

Estrin, S., Mickiewicz, T., & Stephan, U. (2013). Entrepreneurship, Social Capital, and Institutions: Social and Commercial Entrepreneurship Across Nations. *Entrepreneurship Theory And Practice*, 479-504.

Frank, A.I. (2007). Entrepreneurship and Enterprise Skills: A Missing Element of Planning Education? *Planning, Practice & Research, 22* (4), 635 – 648.

Green, E., Moore, J., Easton, H., & Heggie, J. (2004) Barriers to Women's Employment and Progression in the Labour Market in the North East of England.

International Labor Organization (ILO). (2018). *World employment social outlook trends for women 2018 Global snapshot.* Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_619577.pdf.

Kahanec, M., Zaiceva, A., & Zimmermann, K.F. (2010). *Ethnic minorities in the European union: An overview*. Germany: The Institute for the Study of Labor (IZA).

Kamenou, N. (2002). *Ethnic minority women in english organisations career experiences and opportunities.* Thesis. The University of Leeds. UK.

Kloostermann, R. (2003). Immigrant entrepreneurs: Venturing abroad in the age of globalization. Berg Publishers. Pp.352.

London, M., & Morfopoulos, R. G. (2010). *Social entrepreneurship.* New York: Routledge.

Miller T.L., Wesley C. L., & Williams D.E. (2012). Educating the minds of caring hearts: Comparing the views of practitioners and educators on the importance of social entrepreneurship competencies. *Academy of Management Learning & Education, 11*(3), 349-370.

Murray, R. (2016). The political representation of ethnic minority women in France. *Parliamentary Affairs, 69*, 586–602.

OECD. (2004). Promoting entrepreneurship and innovative SMEs in a global economy: Towards a more responsible and inclusive globalisation of women entrepreneurship issues and policies 2ndOECD conference of ministers responsible for small and medium–sized enterprises (SMEs). Retrieved from http://www.oecd.org/cfe/smes/31919590.pdf

OECD (2012). *Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship*, Final report to the MCM.

OECD. (2013). Closing the gender gap: Act now. Retrieved from http://www.oecd.org/gender/closingthegap.htm

Osirimi, M. J. (1990). Characteristics of Entrepreneurship in Nigerian Industry that Started Small. Ph.D. Thesis, Harvard University, p. 25.

Siba, E. (2019). Empowering women entrepreneurs in developing countries-Why current programs fall short.

Tariq, M., & Syed, J. (2017). Intersectionality at Work: South Asian Muslim Women's Experiences of Employment and Leadership in the United Kingdom. *Sex Roles.* Doi: 10.1007/s11199-017-0741-3#

Wronka-Pośpiech, M. (2016). The identification of skills and competencies for effective management in social enterprises

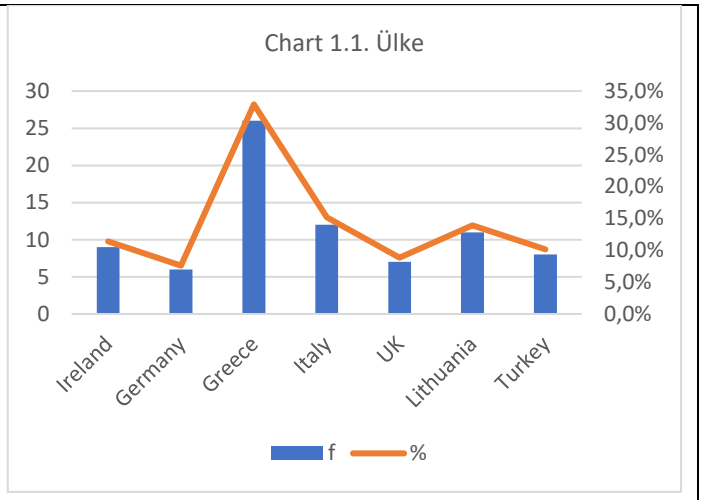
EK- 1

7.1. Uzmanlardan Elde Edilen Araştırma Bulguları

Bölüm 1: Demografik Bilgiler

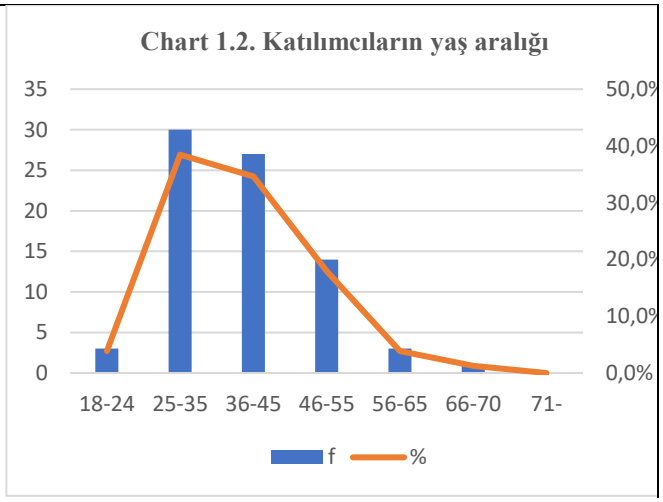
Tablo 1.1. Şu anda hangi ülkede yaşıyorsunuz?

Ülke	f	%
İrlanda	9	11,4%
Almanya	6	7,6%
Yunanistan	26	32,9%
İtalya	12	15,2%
İngiltere	7	8,9%
Litvanya	11	13,9%
Türkiye	8	10,1%
Toplam	79	100,0%



Tablo 1.2. Kaç yaşındasınız?

Yaş	f	%
18-24	3	3,8%
25-35	30	38,5%
36-45	27	34,6%
46-55	14	17,9%
56-65	3	3,8%
66-70	1	1,3%
71-	0	0,0%
Total	78	100,0%



Hibe No 2018-1-IE01-KA204-038781
ETNİK AZINLIK BİR GRUBA ÜYE OLAN KADINLARI SOSYAL GİRİŞİM YOLUYLA GÜÇLENDİRMEK

Bölüm 2: Kurumsal Bilgiler

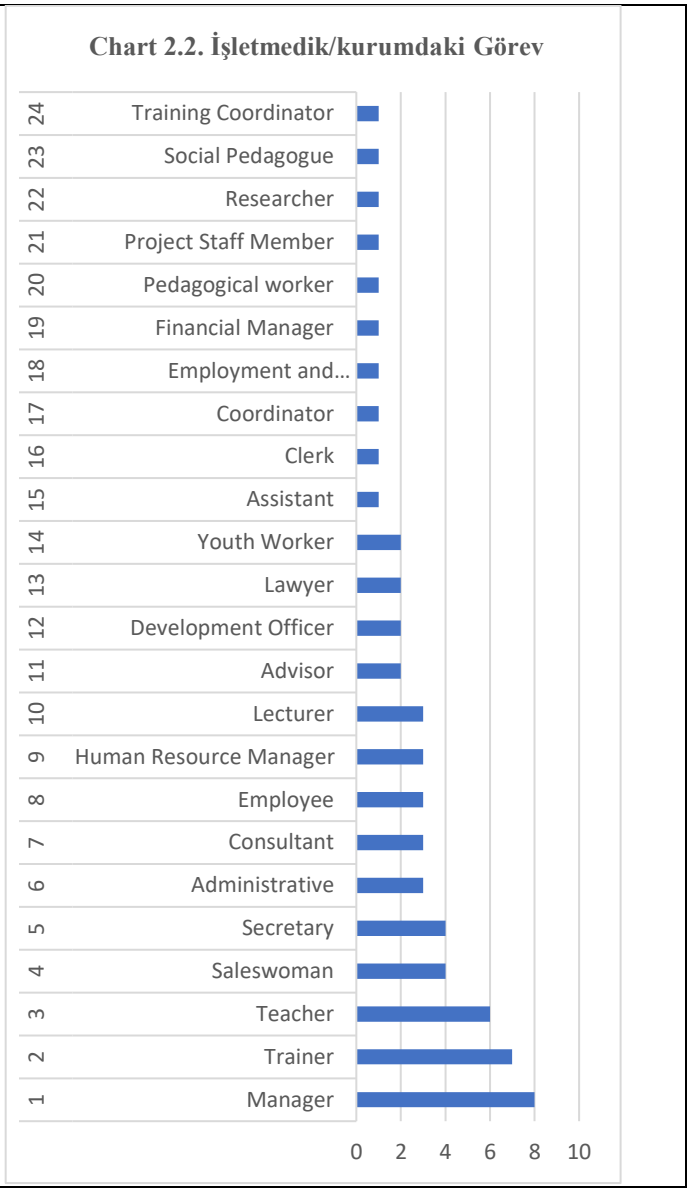
Tablo 2.1. Kuruluşunuzun Rolü Nedir?

Kurumun/İşletmenin Rolü	f
Eğitim ve Öğretim Sağlama	20
İş danışmanlığı	6
Kahve dükkanı	3
Yasal destek	3
Gençlere Yardım Sağlama	3
Servis sağlayıcı	5
Göçmen Kadın Mültecilere Destek	3
Kariyer Danışmanı	2
Yerel kalkına	2
İhtiyacı Olan Kişilere Yardım Sağlama	2
Tarım Ürünleri Satışı	2
Sosyal İçerme ve Entegrasyon	2
Bireysel destek	2
Yemek servisi	2
Danışmanlık	2
Grafik sanatlar-baskı	1
Ürün sunmak	1
Örgün Öğrenmenin Sağlanması	1
Çevre Dostu Ürünler Üretmek	1
Araştırma	1
Perakende	1
Ev Yapımı Lezzet Satışı	1
Geleneksel Ürünlerin Satışı	1
Mağaza Ekipmanları	1
Konuşma terapisi	1
Ebeveynler İçin Fiziksel ve Ruh Sağlığı Desteği	1
Psiko-sosyal Destek	1

Hibe No 2018-1-IE01-KA204-038781
ETNİK AZINLIK BİR GRUBA ÜYE OLAN KADINLARI SOSYAL GİRİŞİM YOLUYLA GÜÇLENDİRMEK

Tablo 2.2. İşletmedeki/Kurumdaki rolünüz nedir?

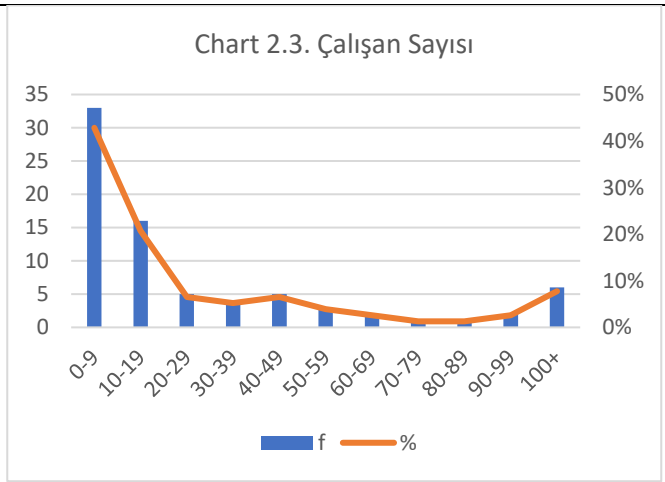
İşletmedeki Görev	f
Yönetici	8
Eğitimci	7
Öğretmen	6
Pazarlamacı	4
Sekreter	4
Yönetim	3
Danışman	3
Çalışan	3
İnsan kaynakları müdürü	3
Öğretim Görevlisi	3
Danışman	2
Geliştirme memuru	2
Avukat	2
Gençlik Çalışanı	2
Asistan	1
Katip	1
Koordinatör	1
İstihdam ve İşletme Sorumlusu.	1
Finans Müdürü	1
Pedagojik işçi	1
Proje Personeli Üyesi	1
Araştırmacı	1
Sosyal Pedagog	1
Eğitim Koordinatörü	1



Hibe No 2018-1-IE01-KA204-038781
ETNİK AZINLIK BİR GRUBA ÜYE OLAN KADINLARI SOSYAL GİRİŞİM YOLUYLA GÜÇLENDİRMEK

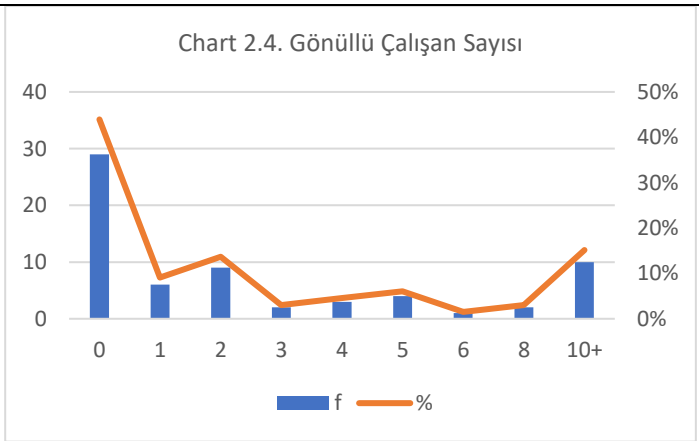
Tablo 2.3. İşletmenizde/kurumunuzda kaç kişi (çalışan) var?

Çalışan Sayısı	f	%
0-9	33	43%
10-19	16	21%
20-29	5	6%
30-39	4	5%
40-49	5	6%
50-59	3	4%
60-69	2	3%
70-79	1	1%
80-89	1	1%
90-99	2	3%
100+	6	8%



Tablo 2.4. Kuruluşunuzda kaç gönüllü var?

Gönüllü Çalışan Sayısı	f	%
0	29	44%
1	6	9%
2	9	14%
3	2	3%
4	3	5%
5	4	6%
6	1	2%
8	2	3%
10+	10	15%
Toplam	66	100%



Hibe No 2018-1-IE01-KA204-038781
ETNİK AZINLIK BİR GRUBA ÜYE OLAN KADINLARI SOSYAL GİRİŞİM YOLUYLA GÜÇLENDİRMEK

Tablo 2.5. İşletmeniz/ Kurumunuz hangi sektörü / pazarı hedefliyor?

Hedeflenen sektör/pazar	
Eğitim ve öğretim	11
Kamuoyu	9
Çocuklar ve Gençler	5
Yetişkin Eğitimi	4
Sosyal İşletmeler	4
Öğrenci	4
Mülteci Öğrencilerin Eğitimi ve Eğitimi	3
Aileler	3
Yasal ve İdari Uygulamalar	3
İstihdam Arayan Kişiler	3
Kadınları Destekleyen	3
Yönetim ve Bürokrasi	2
Bir Devlet Okulunda Danışmanlık	2
Savunmasız Gruplarla Başa Çıkmak	2
Çevre	2
Çiftçiler	2
Gıda Sektörü	2
İş sektörü	1
Topluluk Grupları	1
Çiftçilik, bahçe bakımı ve şantiyeler ve enerji santralleri	1
Konuşma Sorunları Olan Çocuklar	1
Start-up'lar, Yeni İşletmeler	1
Sürdürülebilir Gıda	1
Vergi Yardımı	1
Savunmasız gruplar	1

Chart 2.5. İşletmeniz/ Kurumunuz hangi sektörü / pazarı hedefliyor?

Hibe No 2018-1-IE01-KA204-038781
ETNİK AZINLIK BİR GRUBA ÜYE OLAN KADINLARI SOSYAL GİRİŞİM YOLUYLA GÜÇLENDİRMEK

Bölüm 3: İstihdam Edilme-_İş Bulma

Tablo.3.1. İşyerine Dönmek / Kendi İşini Kurmak / İş Bulmak İsteyen Diğer Kadınlara Uzmanların Tavsiyeleri.

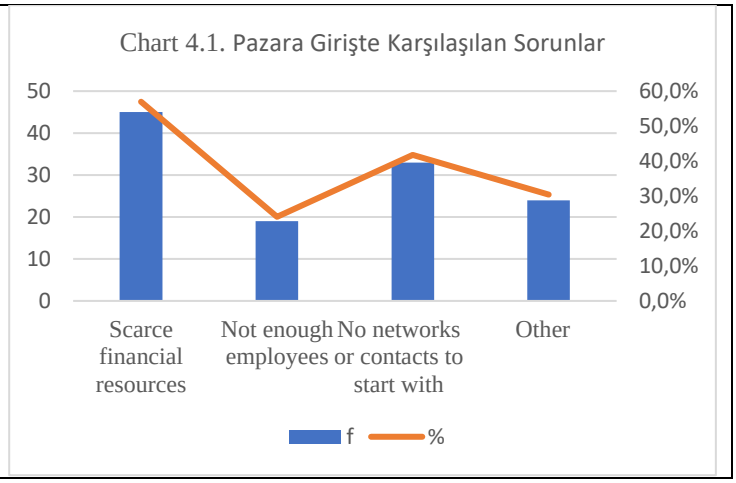
Kadınlara Tavsiyeler	f
Mesleki Gelişim Kurslarına Katılın	9
BT / Dijital Beceriler	6
Yeteneklerinize İnanın	5
Sabırlı olun	5
Dil Uzmanlığı	5
Özgüvenli olun	5
İnsan İlişkileri Becerileriniz geliştirin	4
Özel Danışma Merkezinden Yardım İsteyin	3
Bir Ağ Oluşturun	3
Asla pes Etmeyin	3
Kendi İşinizi Kurun	3
İletişim yeteneklerinizi geliştirin	2
Yerel Geliştirme Şirketiyle İletişim Kurun	2
Kendinizi motive edin	2
Yerel Kaynaklardan Yararlanın	2
Girişimci Olun	1
İş becerilerinizi geliştirin	1
Esnek olun	1
Ajanslardan Destek Alın	1
Teşvikler	1
İş arama (kendi yeterliklerinize uygun)	1
İş Planı Hazırlayın	1
Problem çözme yeteneklerini geliştirin	1
Araştırma becerilerini geliştirin	1
Risk Yönetimi Becerileri	1
Küçük adımlar atarak başlayın	1
İş Becerileri Eğitimi alın	1

Hibe No 2018-1-IE01-KA204-038781
ETNİK AZINLIK BİR GRUBA ÜYE OLAN KADINLARI SOSYAL GİRİŞİM YOLUYLA GÜÇLENDİRMEK

Bölüm 4. Halkla İlişkiler; Pazara Giriş Sorunları

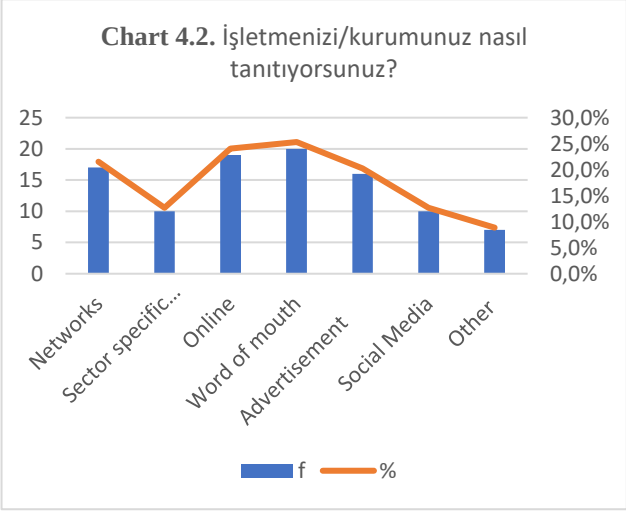
Tablo 4.1. Pazara girişte karşılaşılan sorunları

Pazara Girişte Karşılaşılan Sorunlar	f	%
Kıt finansal kaynaklar	45	57,0%
Yeterli çalışan yok	19	24,1%
Başlamak için iletişim kurulacak bir ağ veya kişi yok	33	41,8%
Diğer	24	30,4%
Toplam	121	153,2%



4.2. İşletmenizi/kurumunuz nasıl tanıtıyorsunuz?

İş Tanıtımı	**f**	**%**
Ağlar	17	21,5%
Sektöre özel ticaret	10	12,7%
İnternet üzerinden	19	24,1%
Ağızdan	20	25,3%
İlan	16	20,3%
Sosyal medya	10	12,7%
Diğer	7	8,9%
Total	99	125,3%



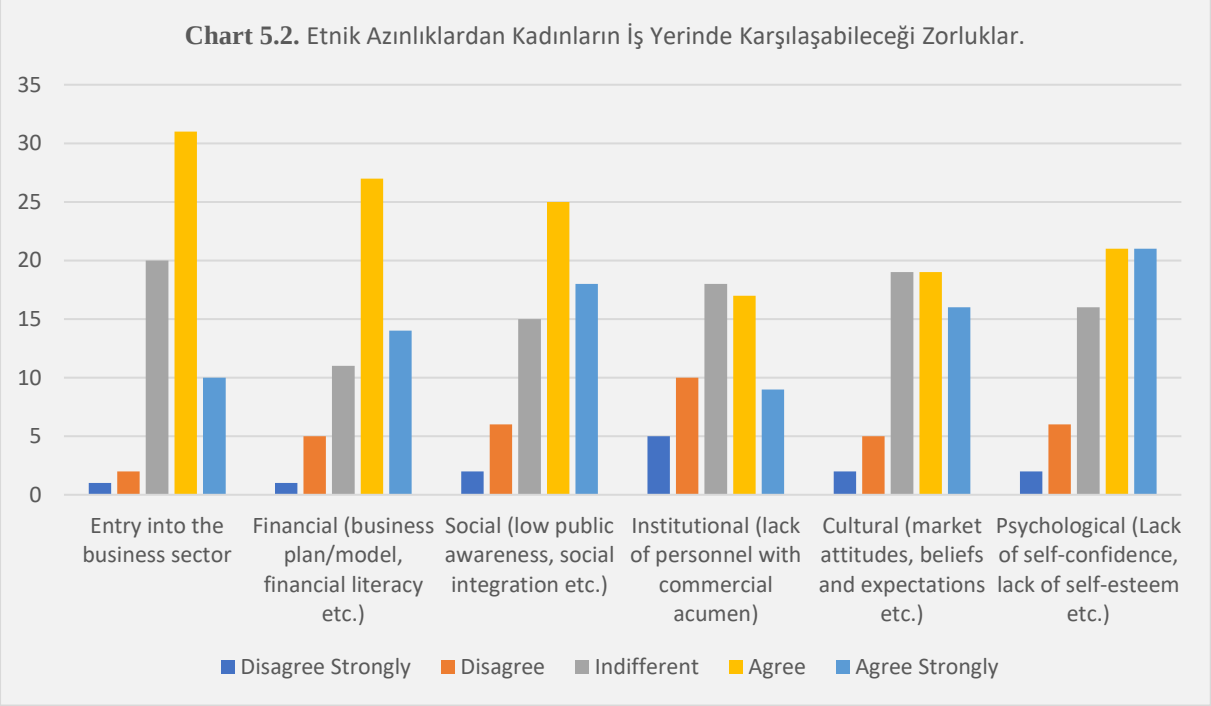
Hibe No 2018-1-IE01-KA204-038781
ETNİK AZINLIK BİR GRUBA ÜYE OLAN KADINLARI SOSYAL GİRİŞİM YOLUYLA GÜÇLENDİRMEK

Bölüm 5: Engeller ve Güçlükler

Tablo 5.2. Etnik Azınlıklardan Kadınların İş Yerinde Karşılaşabileceği Zorluklar.

Zorluklar	**Hiç Katılmıyorum**	**Katılmıyorum**	**Kararsızım**	**Katılıyorum**	**Tamamen Katılıyorum**	**Toplam**	**Ort.**
İş sektörüne giriş	1(1,6%)	2(3,1%)	20(31,3 %)	31(48,4 %)	10(15,6 %)	64(100%)	3,73
Finansal (iş planı / modeli, finansal okuryazarlık vb.)	1(1,7%)	5(8,6%)	11(19%)	27(46,6 %)	14(24,1 %)	58(100%)	3,83
Sosyal (düşük kamu bilinci, sosyal entegrasyon vb.)	2(3%)	6(9,1%)	15(22,7 %)	25(37,9 %)	18(27,3 %)	66(100%)	3,77
Kurumsal (ticari zekaya sahip personel eksikliği)	5(8,5%)	10(16,9 %)	18(30,5 %)	17(28,8 %)	9(15,3%)	59(100%)	3,25
Kültürel (piyasa tutumları, inançları ve beklentileri vb.)	2(3,3%)	5(8,2%)	19(31,1 %)	19(31,1 %)	16(26,2 %)	61(100%)	3,69
Psikolojik (Özgüven eksikliği, özgüven eksikliği vb.)	2(3%)	6(9,1%)	16(24,2 %)	21(31,8 %)	21(31,8 %)	66(100%)	3,80

Ort. Ortalama



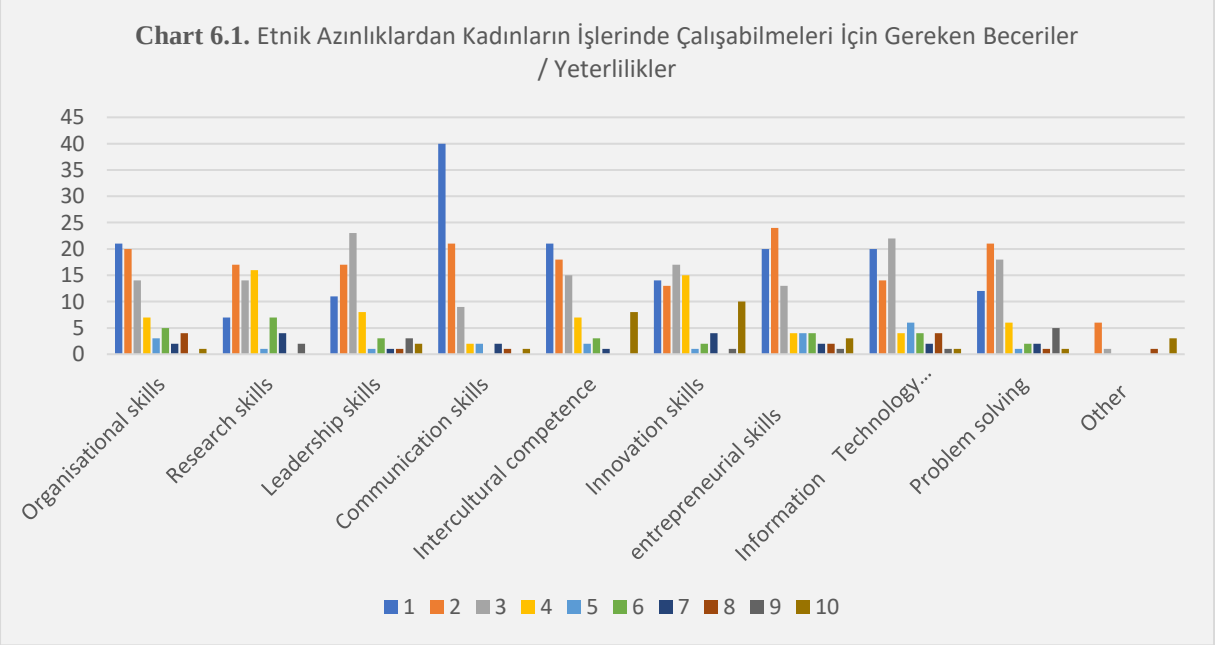
Hibe No 2018-1-IE01-KA204-038781
ETNİK AZINLIK BİR GRUBA ÜYE OLAN KADINLARI SOSYAL GİRİŞİM YOLUYLA GÜÇLENDİRMEK

Bölüm 6: Beceriler / profesyonellik / nitelikler - (kişisel özellikler, kültürel avantajlar, eğitim)

Tablo.6.1. Etnik Azınlıklardan Kadınların İşlerinde Çalışabilmeleri İçin Gereken Beceriler / Yeterlilikler

Beceriler	**Önem Düzeyi: 1 En Önemli, 10 En Az Önemli**										
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**Ort.**
İletişim becerileri	40	21	9	2	2	0	2	1	0	1	**2,04**
Organizasyon becerileri	21	20	14	7	3	5	2	4	0	1	**3,01**
Girişimcilik becerileri	20	24	13	4	4	4	2	2	1	3	**3,06**
Bilgi Teknolojisi becerileri	20	14	22	4	6	4	2	4	1	1	3,19
Kültürlerarası Yeterlilik	21	18	15	7	2	3	1	0	0	8	3,27
Problem çözme	12	21	18	6	1	2	2	1	5	1	3,28
Liderlik özellikleri	11	17	23	8	1	3	1	1	3	2	3,30
Araştırma becerileri	7	17	14	16	1	7	4	0	2	0	3,53
İnovasyon becerileri	14	13	17	15	1	2	4	0	1	10	3,96
Diğer	0	6	1	0	0	0	0	1	0	3	4,82

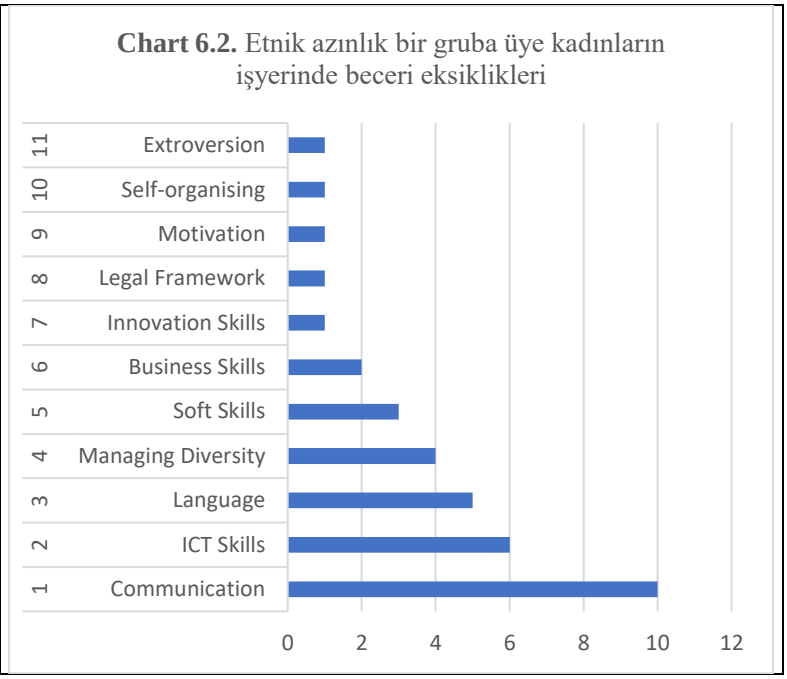
Ort: Ortalama



Hibe No 2018-1-IE01-KA204-038781
ETNİK AZINLIK BİR GRUBA ÜYE OLAN KADINLARI SOSYAL GİRİŞİM YOLUYLA GÜÇLENDİRMEK

Tablo 6.2. Etnik azınlık bir gruba üye kadınların işyerinde beceri eksiklikleri

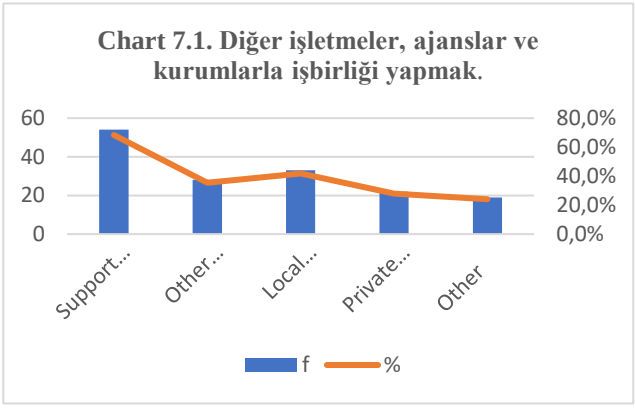
Beceri Eksikliği	f
İletişim	10
ICT Becerileri	6
Dil	5
Farklılıkları Yönetmek	4
Hassas (soft) Yetenekler	3
İş becerileri	2
İnovasyon Becerileri	1
Yasal çerçeve	1
Motivasyon	1
Kendi kendini organize eden	1
Dışa dönüklük	1



Bölüm 7. İşbirliği / Ağ Oluşturma

Tablo 7.1. Diğer İşletmeler, Ajanslar ve Kurumlarla İşbirliği Yapmak.

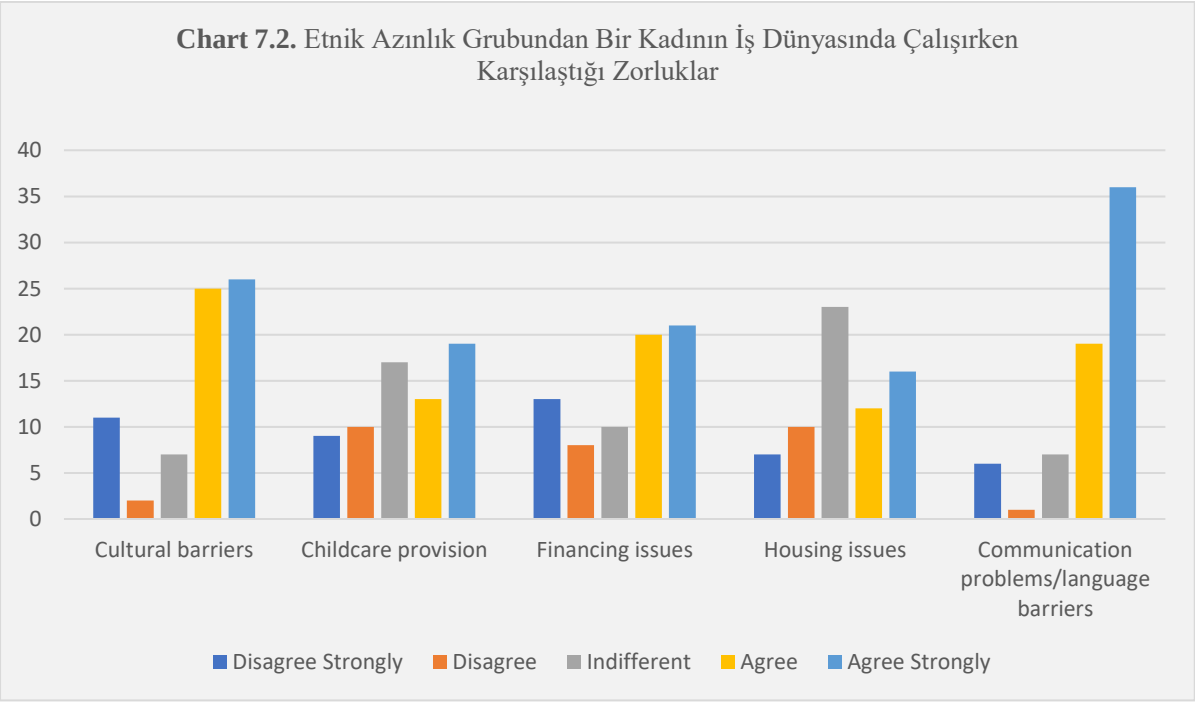
İşbirliği	f	%
Destek ağları	54	68,4%
Diğer sosyal girişimler	28	35,4%
Yerel makamlar / kurumlar	33	41,8%
Özel sektör	22	27,8%
Diğer	19	24,1%
Toplam	156	197,5%



Hibe No 2018-1-IE01-KA204-038781
ETNİK AZINLIK BİR GRUBA ÜYE OLAN KADINLARI SOSYAL GİRİŞİM YOLUYLA GÜÇLENDİRMEK

Tablo 7.2. Etnik Azınlık Grubundan Bir Kadının İş Dünyasında Çalışırken Karşılaştığı Zorluklar

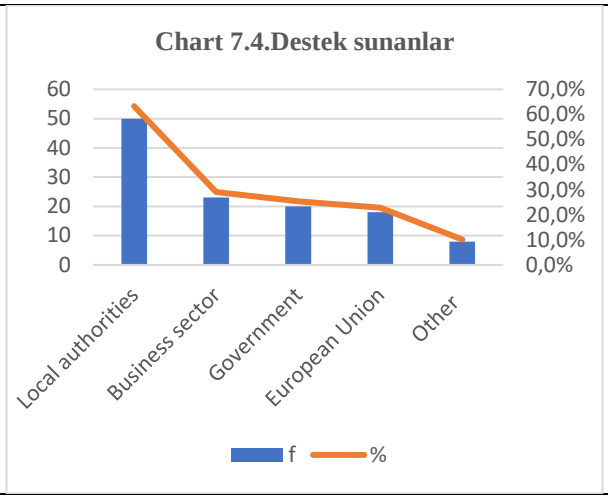
Güçlükler	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	Toplam	Ort..
	f	f	f	f	f		
Kültürel Engeller	11	2	7	25	26	71	3,75
Çocuk Bakımı	9	10	17	13	19	68	3,34
Finansal konular	13	8	10	20	21	72	3,39
Konut Sorunları	7	10	23	12	16	68	3,29
İletişim Sorunları / Dil Engeli	6	1	7	19	36	69	4,13



Hibe No 2018-1-IE01-KA204-038781
ETNİK AZINLIK BİR GRUBA ÜYE OLAN KADINLARI SOSYAL GİRİŞİM YOLUYLA GÜÇLENDİRMEK

Tablo.7.4. Kuruluşunuzu kurmanız / geliştirmeniz için hangi kurumlar destek verdi?

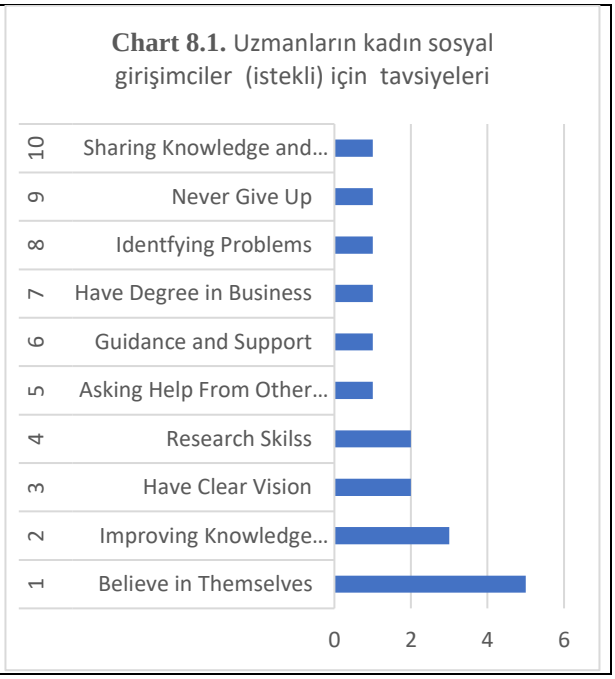
Destek Sunan Kurumlar	f	%
Yerel otoriteler	50	63,3%
Diğer	23	29,1%
Hükümet	20	25,3%
İş Sektörü	18	22,8%
Avrupa Birliği	8	10,1%
Toplam	119	150,6%



Bölüm 8: Bölüm 8: Başarı Kriterleri

Tablo 8.1. Uzmanların kadın sosyal girişimciler (istekli) için tavsiyeleri

Tavsiyeler	f
Kendinize inanın	5
Bilgi ve Becerileri Geliştirme	3
Net Görüşe Sahip Olun	2
Araştırma becerileri	2
Diğer Kurumlardan Yardım İstemek	1
Rehberlik ve Destek	1
İşletme Derecesi Var	1
Sorunları Tanımlama	1
Asla pes Etme	1
Bilgi ve Deneyim Paylaşımı	1



Hibe No 2018-1-IE01-KA204-038781
ETNİK AZINLIK BİR GRUBA ÜYE OLAN KADINLARI SOSYAL GİRİŞİM YOLUYLA GÜÇLENDİRMEK

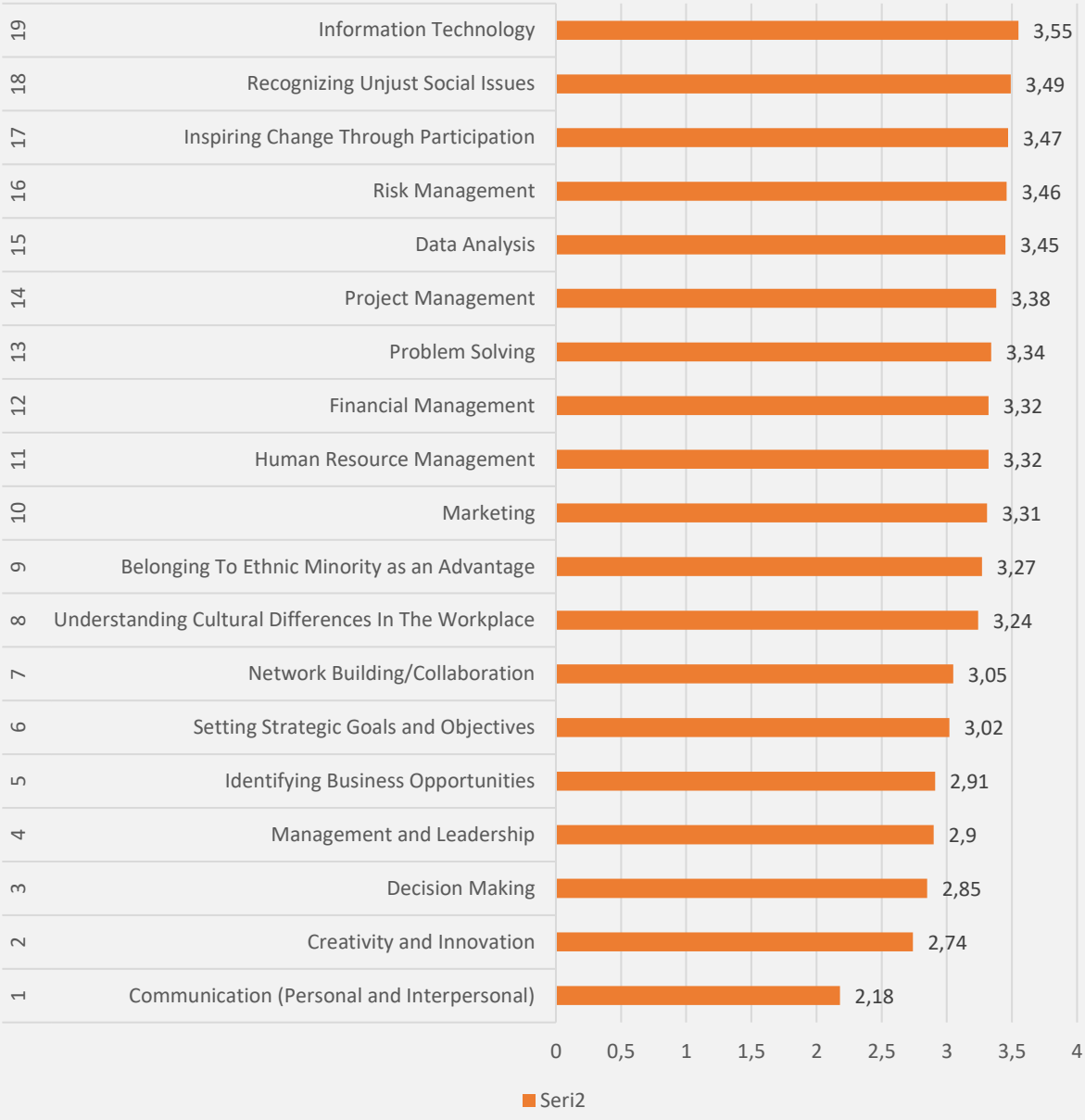
Bölüm 9: Etnik Azınlıklardan Kadınlar İçin İş Becerileri

Tablo 9.1. Etnik azınlık bir gruba üye kadınların ihtiyaç duyduğu iş becerileri (N = 77)

Sıra	İş-Çalışma Becerileri	Toplam (f)	Ort. (Önem Sırası)
1	İletişim (Kişisel ve Kişilerarası)	72	**2,18**
2	Yaratıcılık ve Yenilik	73	**2,74**
3	Karar verme	66	**2,85**
4	Yönetim ve Liderlik	68	**2,90**
5	İş Fırsatlarını Belirleme	69	**2,91**
6	Stratejik Hedefleri ve Hedefleri Belirleme	65	3,02
7	Ağ Oluşturma / İşbirliği	63	3,05
8	İş Yerindeki Kültürel Farklılıkları Anlamak	66	3,24
9	Avantaj Olarak Etnik Azınlığa Ait Olmak	59	3,27
10	Pazarlama	55	3,31
11	İnsan kaynakları yönetimi	59	3,32
12	Finansal Yönetim	59	3,32
13	Problem çözme	73	3,34
14	Proje Yönetimi	65	3,38
15	Veri analizi	65	3,45
16	Risk yönetimi	57	3,46
17	Katılımla Değişime İlham Vermek	73	3,47
18	Haksız Sosyal Sorunları Kabul Etmek	72	3,49
19	Bilgi Teknolojisi	60	3,55

Hibe No 2018-1-IE01-KA204-038781
ETNİK AZINLIK BİR GRUBA ÜYE OLAN KADINLARI SOSYAL GİRİŞİM YOLUYLA GÜÇLENDİRMEK

Chart 9.1. Etnik azınlık bir gruba üye kadınların ihtiyaç duyduğu iş becerileri (N = 79)
)



Hibe No 2018-1-IE01-KA204-038781
ETNİK AZINLIK BİR GRUBA ÜYE OLAN KADINLARI SOSYAL GİRİŞİM YOLUYLA GÜÇLENDİRMEK

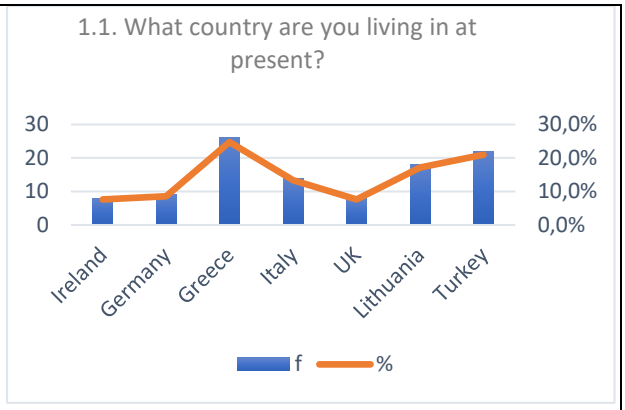
EK- 2

Etnik bir Grubun Üyesi Kadınlardan Elde Edilen Araştırma Bulguları

Bölüm 1: Demografik Bilgiler

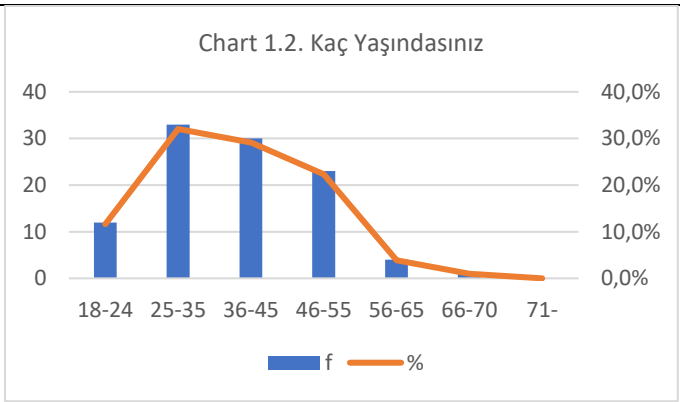
Tablo 1.1. Şu anda hangi ülkede yaşıyorsunuz?

Country	f	%
İrlanda	8	7,6%
Almanya	9	8,6%
Yunanistan	26	24,8%
İtalya	14	13,3%
İngiltere	8	7,6%
Litvanya	18	17,1%
Türkiye	22	21,0%
Toplam	105	100%



Tablo 1.2. Kaç yaşındasınız?

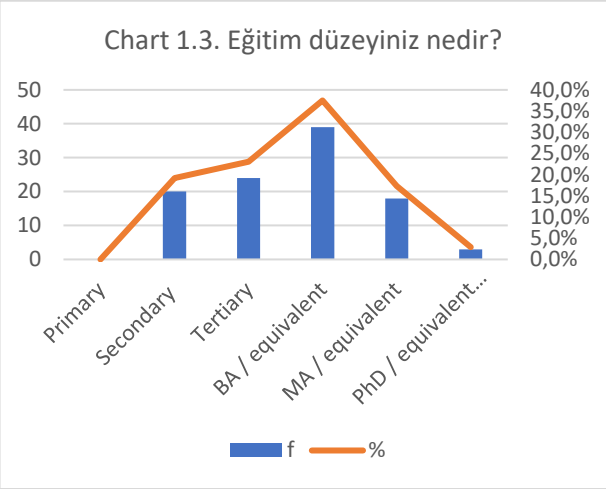
Yaş Aralığı	f	%
18-24	12	11,7%
25-35	33	32,0%
36-45	30	29,1%
46-55	23	22,3%
56-65	4	3,9%
66-70	1	1,0%
71-	0	0,0%
Total	103	100%



Hibe No 2018-1-IE01-KA204-038781
ETNİK AZINLIK BİR GRUBA ÜYE OLAN KADINLARI SOSYAL GİRİŞİM YOLUYLA GÜÇLENDİRMEK

Tablo 1.3. Eğitim düzeyiniz nedir?

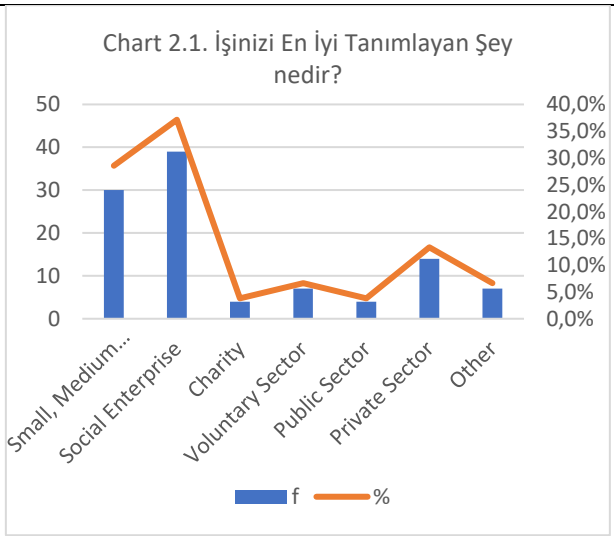
Eğitim Düzeyi	f	%
İlkokul	0	0,0%
Ortaokul	20	19,2%
Lise	24	23,1%
BA / eşdeğeri	39	37,5%
MA / eşdeğeri	18	17,3%
Doktora / eşdeğer ve üstü	3	2,9%
Total	104	100%



Bölüm 2: Örgütsel/Kurumsal Bilgiler

Tablo 2.1. İşinizi En İyi Tanımlayan Şey nedir?

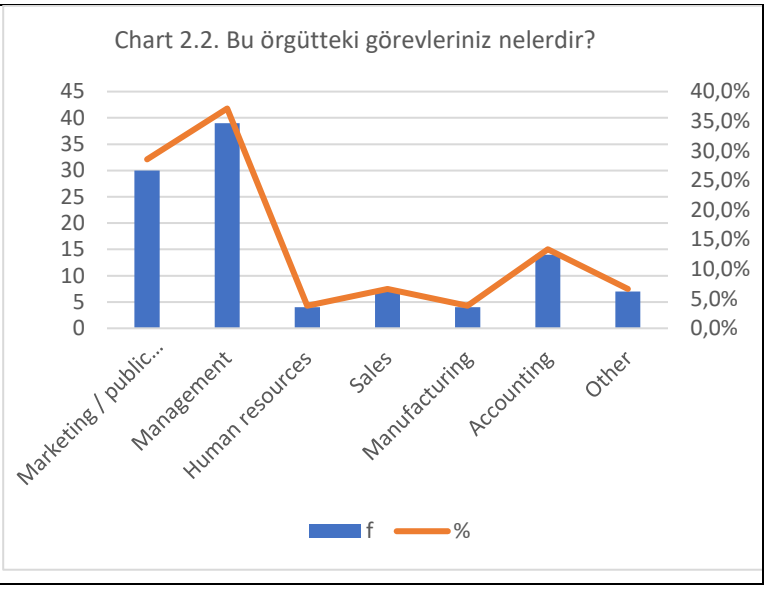
İşiniz	f	%
Sosyal girişim	39	37,1%
Küçük, Orta Ölçekli İşletme (KOBİ)	30	28,6%
Özel sektör	14	13,3%
Gönüllü sektör	7	6,7%
Hayırseverlik	4	3,8%
Kamu sektörü	4	3,8%
Diğer	7	6,7%
Toplam	105	100%



Hibe No 2018-1-IE01-KA204-038781
ETNİK AZINLIK BİR GRUBA ÜYE OLAN KADINLARI SOSYAL GİRİŞİM YOLUYLA GÜÇLENDİRMEK

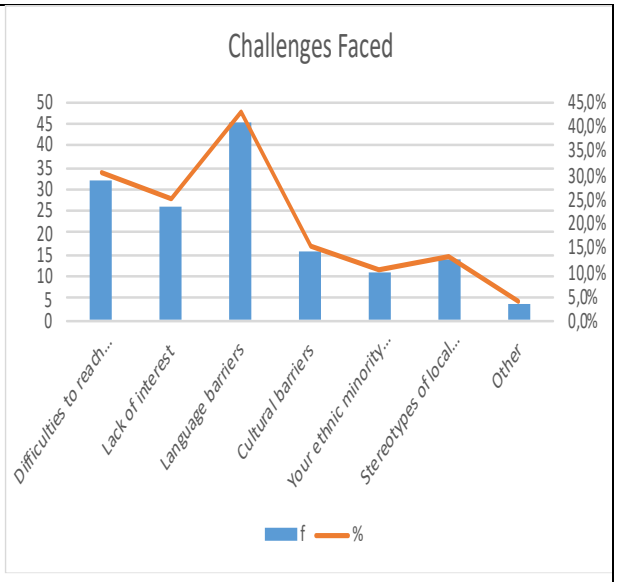
Tablo 2.2. Bu örgütteki görevleriniz nelerdir?

Birim / Bölüm	f	%
Yönetim	39	37,1%
Pazarlama / halkla ilişkiler	30	28,6%
Muhasebe	14	13,3%
Satış	7	6,7%
Diğer	7	6,7%
İnsan kaynakları	4	3,8%
İmalat	4	3,8%
Toplam	105	100%



Tablo 2.3. İşletmenizde çalışırken karşılaştığınız zorluklar nelerdir?

Karşılaşınal Güçlükler	f	%
Language barriers	45	42,9
Difficulties in reaching the target group	32	30,
Lack of interest	26	24,8
Cultural barriers	16	15,2
Stereotypes of the local community	14	13,3
Your ethnic minority traditions/attitude towards women employment	11	10,5
Other	4	3,8
Total	148 *	141 *

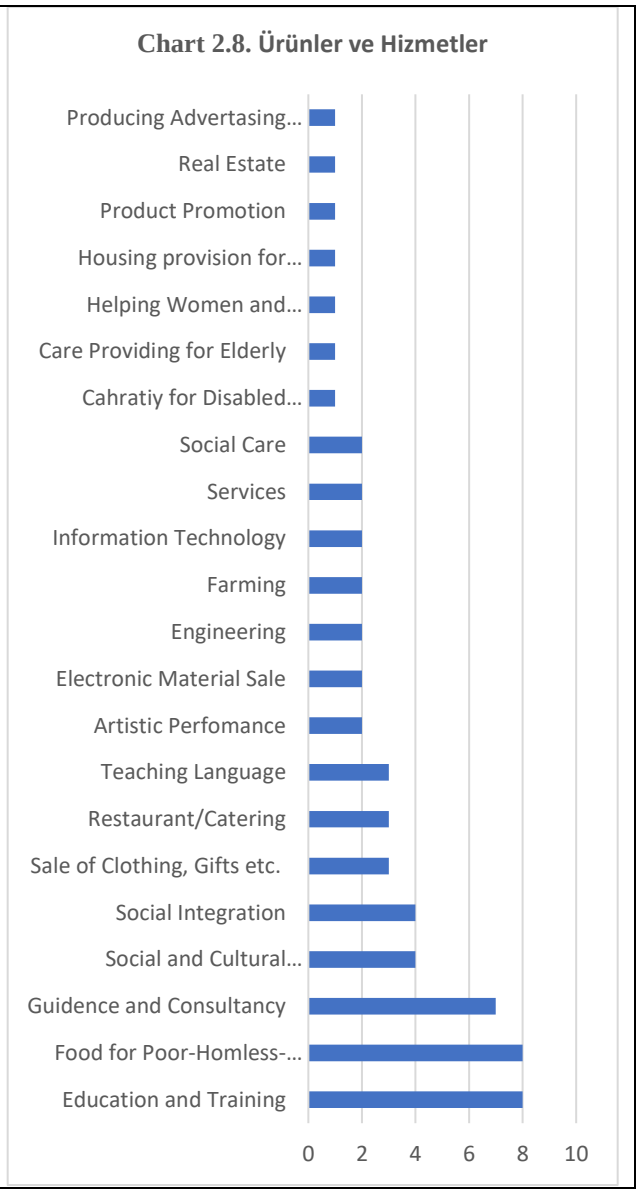


**: Katılımcılar bir soruya ilişkin birden çok yanıt verebilirler. Dolayısıyla toplam frekans (148) katılımcı sayısından (105) fazladır. Bu nedenle, toplam yanıt % 100'den fazladır.*

Hibe No 2018-1-IE01-KA204-038781
ETNİK AZINLIK BİR GRUBA ÜYE OLAN KADINLARI SOSYAL GİRİŞİM YOLUYLA GÜÇLENDİRMEK

Tablo 2.8. Ana temalara dayalı ürün / hizmetler

Ürünler ve Hizmetler	**f**
1. Eğitim ve Öğretim	8
2. Yoksullar - Evsizler - Mülteciler ve Göçmenler için Yiyecek	8
3. Rehberlik ve Danışmanlık	7
4. Sosyal ve Kültürel Projeler, Etkinlikler / Aktiviteler	4
5. Sosyal Entegrasyon	4
6. Giyim, Hediye vb. Satışı	3
7. Restoran / İkram	3
8. Dil Öğretimi	3
9. Sanatsal Performans	2
10. Elektronik Malzeme Satışı	2
11. Mühendislik	2
12. Çiftçilik	2
13. Bilgi Teknolojisi	2
14. Hizmetler	2
15. Sosyal Bakım	2
16. Engelliler İçin Hayırseverlik	1
17. Yaşlılara Bakım Sağlama	1
18. Kadınlara ve Çocuklara Yardım Etmek	1
19. Muhtaç Kişiler için konut sağlanması	1
20. Ürün Tanıtımı	1
21. Emlak	1
22. Reklam Malzemesi Üretmek	1

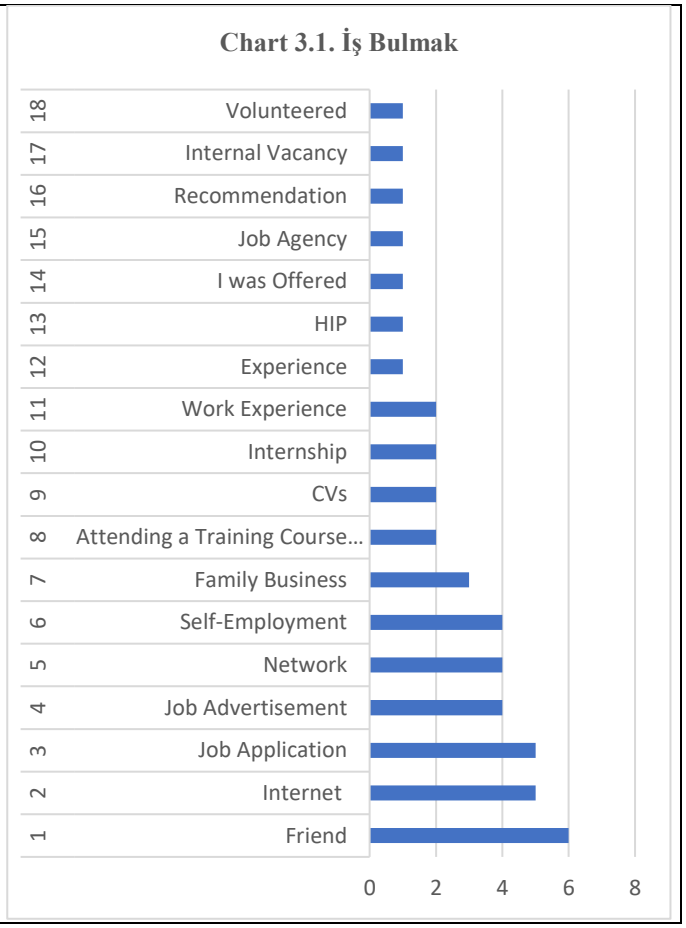


Hibe No 2018-1-IE01-KA204-038781
ETNİK AZINLIK BİR GRUBA ÜYE OLAN KADINLARI SOSYAL GİRİŞİM YOLUYLA GÜÇLENDİRMEK

Bölüm 3: İş Bulma/İstihdam Edilme

Tablo 3.1. Nasıl iş buldunuz / işinize nasıl başladınız?

İş Bulmak	f
Arkadaş	6
İnternet	5
İş başvurusu	5
İş ilanı	4
Ağ	4
Serbest Meslek	4
Aile işi	3
SE ile ilgili bir Eğitim Kursuna Katılmak	2
CV'ler	2
Staj	2
İş deneyimi	2
Deneyim	1
HIP	1
Teklif Edildim	1
İş-İstihdam Bürosu-Ajansı	1
Öneri	1
Açık iş	1
Gönüllü	1



Hibe No 2018-1-IE01-KA204-038781
ETNİK AZINLIK BİR GRUBA ÜYE OLAN KADINLARI SOSYAL GİRİŞİM YOLUYLA GÜÇLENDİRMEK

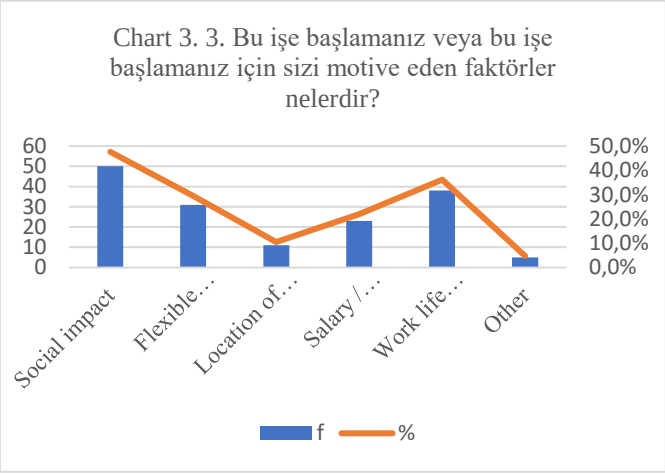
Tablo 3.2. Çalışma yaşamına dönmek / kendi işini kurmak / bir iş bulmak isteyen diğer kadınlara ne önerirsiniz**?**

Rank	Etnik Azınlık Kadınlarına Tavsiyeler	f
1	Asla pes Etmemek	10
2	Vizyon Sahibi Olmak	7
3	Azimli olmak	7
4	SE'de ile ilgili bir Kursa Katılma	6
5	Diğer SE'ler ile İşbirliği	6
6	BT Becerilerini Geliştirme	6
7	Kendine inanmak	5
8	En iyisini yapmak	4
9	Sevdiğiniz Bir İş Yapmak	4
10	Başlamadan Önce Pazar Araştırması Yapmak	3
11	İyi İletişim Becerilerine Sahip Olmak	3
12	Gönüllülük	3
13	Finansal Kaynak Bulmak	2
14	Daha Fazla Deneyim Kazanmak	2
15	Özgüvenli olmak	2
16	Çok çalışmak	2

Hibe No 2018-1-IE01-KA204-038781
ETNİK AZINLIK BİR GRUBA ÜYE OLAN KADINLARI SOSYAL GİRİŞİM YOLUYLA GÜÇLENDİRMEK

Tablo 3.3. Bu işe başlamanız veya bu işe başlamanız için sizi motive eden faktörler nelerdir?

Motive Edici Faktörler	f	%
Sosyal etki	50	47,6%
İş yaşam dengesi	38	36,2%
Esnek çalışma saatleri	31	29,5%
Maaş ödemesi	23	21,9%
İşletmenin yeri	11	10,5%
Diğer	5	4,8%
Toplam	158*	150,5%*



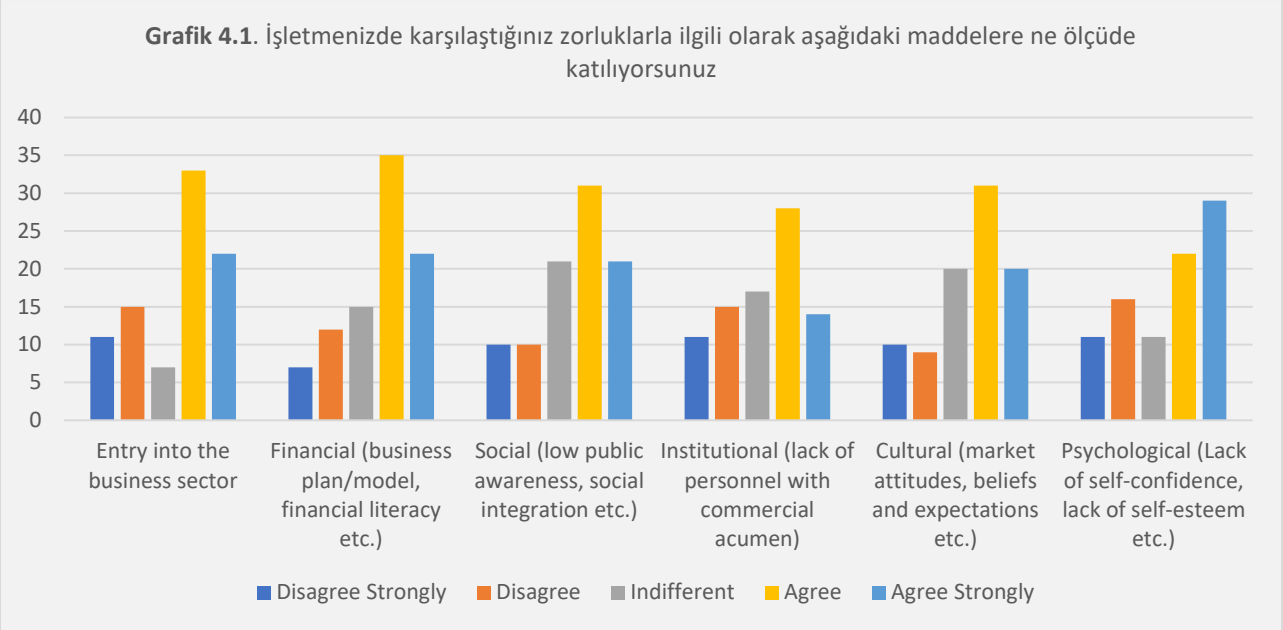
**: Katılımcılar bu soruya ilişkin birden çok yanıt verebilirler. Dolayısıyla toplam frekans (158) katılımcı sayısından (105) fazladır. Bu nedenle, toplam yanıt % 100'den fazladır.*

Bölüm 4:Engeller ve Güçlükler

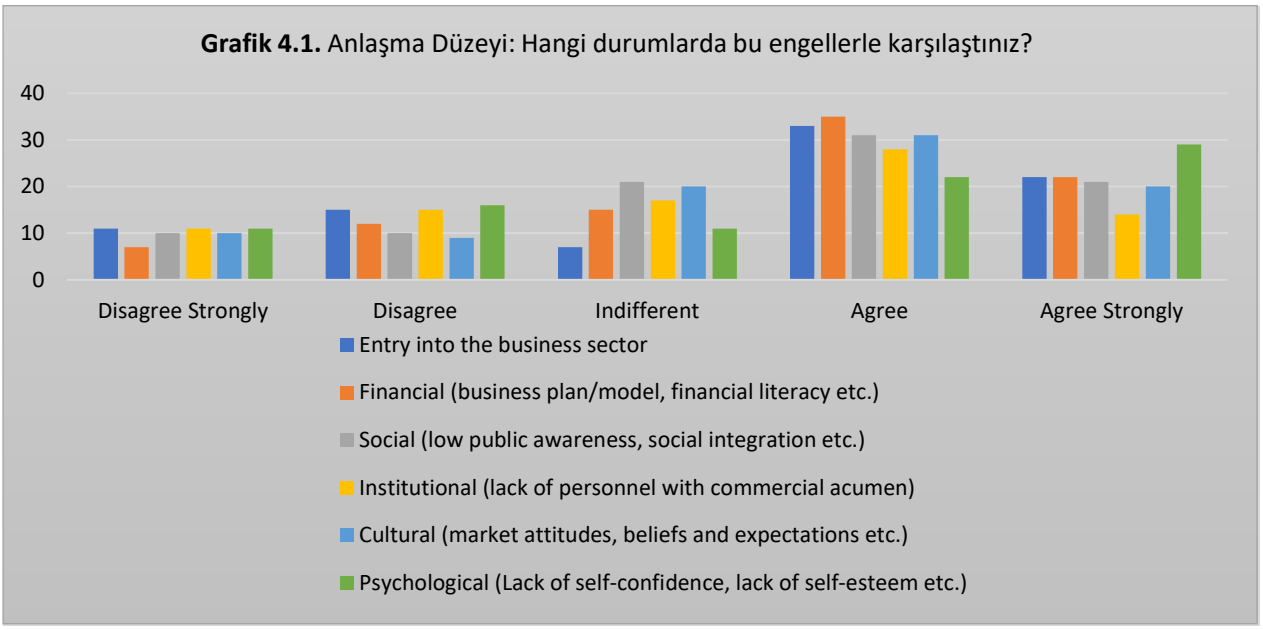
Tablo 4.1. İşletmenizde karşılaştığınız zorluklarla ilgili olarak aşağıdaki maddelere ne ölçüde katılıyorsunuz?

Engeller ve Güçlükler	f (%) Hiç Katılmıyorum	f (%) Hiç Katılmıyorum	f (%) Hiç Katılmıyorum	f (%) Hiç Katılmıyorum	f (%) Hiç Katılmıyorum	f (%) Hiç Katılmıyorum
İş sektörüne giriş	11(12,5%)	15(17%)	7(8%)	33(37,5%)	22(25%)	88(100%)
Finansal (iş planı / modeli, finansal okuryazarlık vb.)	7(7,7%)	12(13,2%)	15(16,5%)	35(38,5%)	22(24,2%)	91(100%)
Sosyal (düşük kamu bilinci, sosyal entegrasyon vb.)	10(10,8%)	10(10,8%)	21(22,6%)	31(33,3%)	21(22,6%)	93(100%)
Kurumsal (ticari zekaya sahip personel eksikliği)	11(12,9%)	15(17,6%)	17(20%)	28(32,9%)	14(16,5%)	85(100%)
Kültürel (piyasa tutumları, inançları ve beklentileri vb.)	10(11,1%)	9(10%)	20(22,2%)	31(34,4%)	20(22,2%)	90(100%)
Psikolojik (Özgüven eksikliği, özgüven eksikliği vb.)	11(12,4%)	16(18%)	11(12,4%)	22(24,7%)	29(32,6%)	89(100%)

Hibe No 2018-1-IE01-KA204-038781
ETNİK AZINLIK BİR GRUBA ÜYE OLAN KADINLARI SOSYAL GİRİŞİM YOLUYLA GÜÇLENDİRMEK



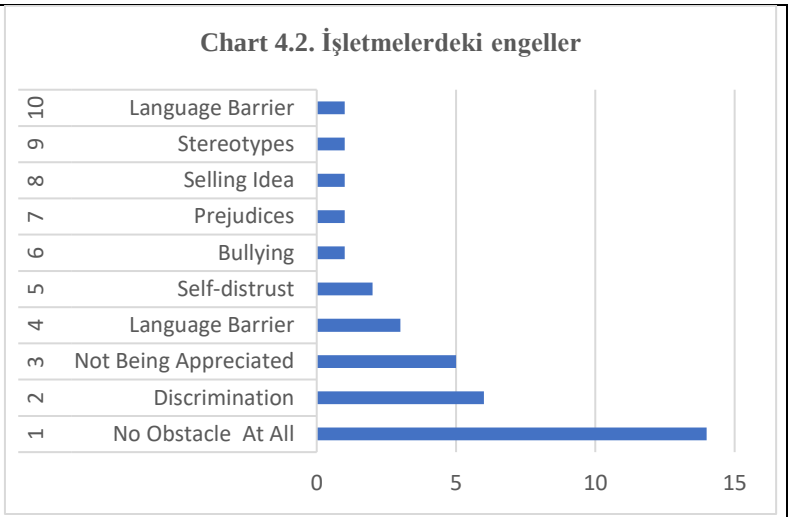
Grafik 4.1. İşletmenizde karşılaştığınız zorluklarla ilgili olarak aşağıdaki maddelere ne ölçüde katılıyorsunuz?



Hibe No 2018-1-IE01-KA204-038781
ETNİK AZINLIK BİR GRUBA ÜYE OLAN KADINLARI SOSYAL GİRİŞİM YOLUYLA GÜÇLENDİRMEK

Tablo 4.2. Etnik azınlıktan bir kadın olmanın bir sonucu olarak kuruluşunuzda varsa ne gibi engellerle karşılaşıyorsunuz?

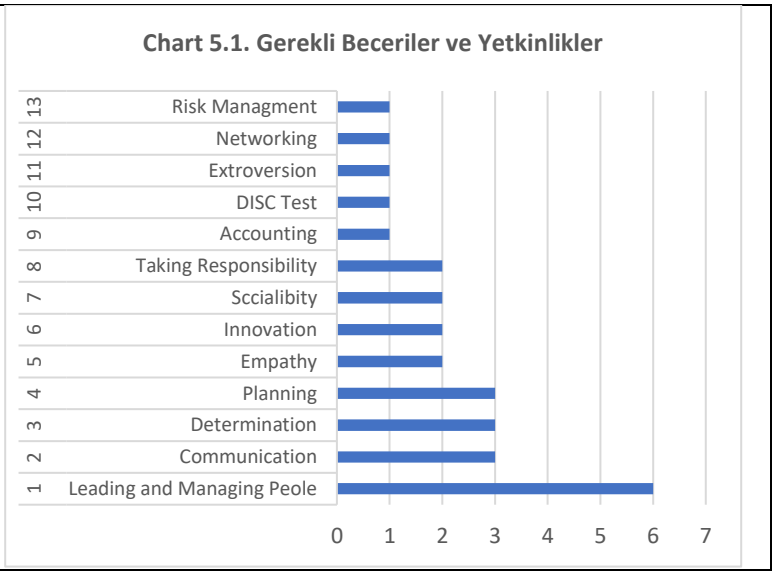
Sıra	İşletmelerdeki Engeller	f
1	Hiç Engel Yok	14
2	Ayrımcılık	6
3	Takdir Edilmemek	5
4	Dil engeli	4
5	Kendine güvensizlik	2
6	Zorbalık	1
7	Önyargılar	1
8	Fikir Satmak	1
9	Stereotipler	1



Bölüm 5: Beceriler / profesyonellik / nitelikler (kişisel özellikler, kültürel avantajlar, eğitim)

Tablo 5.1. Bir işletme açmak için gereken mevcut beceri ve yetkinliklerin bir analizini yaptınız mı?

Sıra	Gerekli Beceriler ve Yetkinlikler	f
1	İnsanlara Liderlik Etmek ve Yönetmek	6
2	İletişim	3
3	Kararlılık	3
4	Planlama	3
5	Empati	2
6	Yenilikçilik	2
7	Ölçeklenebilirlik	2
8	Sorumluluk Almak	2
9	Muhasebe	1
10	DISC Testi	1
11	Dışa dönüklük	1
12	Ağ oluşturma	1
13	Risk yönetimi	1



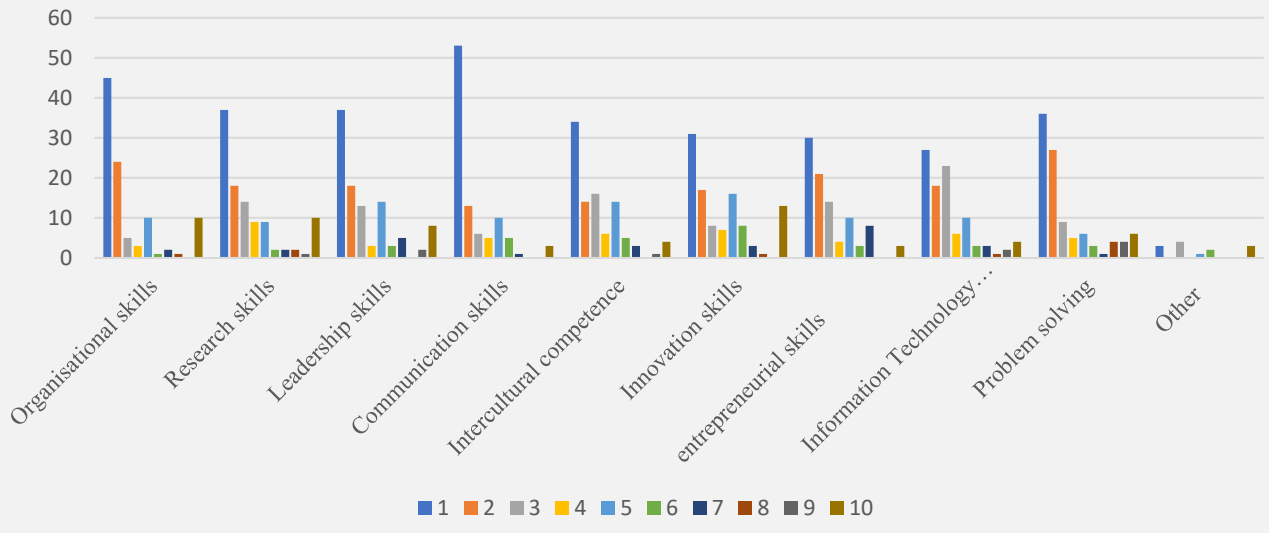
Hibe No 2018-1-IE01-KA204-038781
ETNİK AZINLIK BİR GRUBA ÜYE OLAN KADINLARI SOSYAL GİRİŞİM YOLUYLA GÜÇLENDİRMEK

Tablo 5.1. Etnik azınlık bir grubun üyesi olan kadınların bir işltmede çalışabilmleri için ihtiyaç duyulan aşağıda belirtilen becerilere 1-10 (1 en önemli-10 En az önemli) arasında puan vererek sıralayınız.

Beceriler	**Önem Düzeyi: 1 En Önemli, 10 En Az Önemli**										**Ort.**
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
İletişim Beceris	53	13	6	5	10	5	1	0	0	3	**2,44**
Organizasyon Becerisi	45	24	5	3	10	1	2	1	0	10	**2,95**
Girişimcilik Becerisi	30	21	14	4	10	3	8	0	0	3	**3,05**
Kültürlerarası Yeterlilik	34	14	16	6	14	5	3	0	1	4	3,13
Problem Çözme	36	27	9	5	6	3	1	4	4	6	3,17
Bilgi Teknolojileri Becerisi	27	18	23	6	10	3	3	1	2	4	3,21
Araştırma Becerileri	37	18	14	9	9	2	2	2	1	10	3,34
Liderlik Becerisi	37	18	13	3	14	3	5	0	2	8	3,35
İnovasyon Becerisi	31	17	8	7	16	8	3	1	0	13	3,88
Diğer	3	0	4	0	1	2	0	0	0	3	4,77

Ort: Ortalama

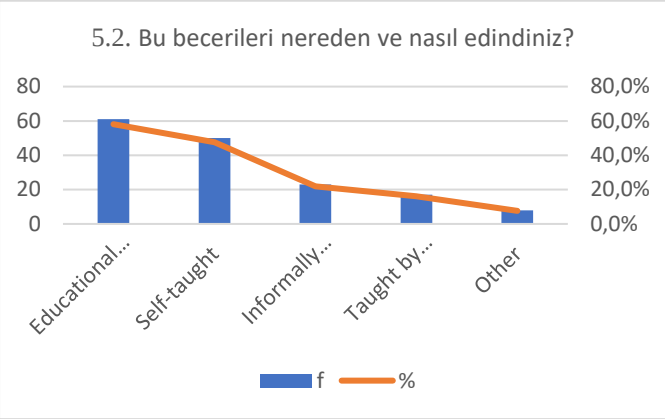
Figür 5.1. Sosyal Girişim Örgütlerinde Çalışna Kadınalrın Sahip Olamalrı Gereken Beceriler/Yetkinlikler



Hibe No 2018-1-IE01-KA204-038781
ETNİK AZINLIK BİR GRUBA ÜYE OLAN KADINLARI SOSYAL GİRİŞİM YOLUYLA GÜÇLENDİRMEK

Tablo 5.2. Bu becerileri nereden ve nasıl edindiniz?

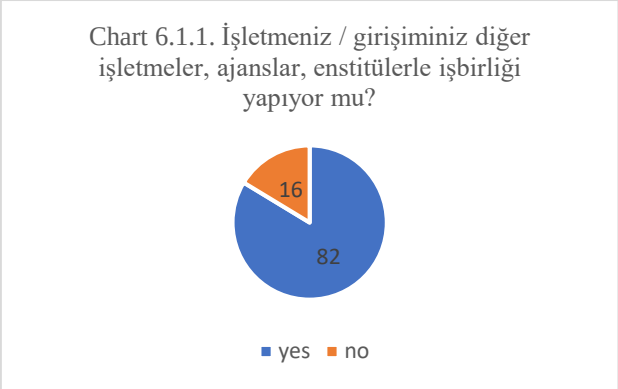
Beceri Kaynağı	f	%
Bir Eğitim Ortamı	61	58,1%
Kendi kendine öğrenme	50	47,6%
Informal yollar	23	21,9%
Bir kurum tarafından	17	16,2%
Diğer	8	7,6%
Toplam	159*	151,4%*



*: Katılımcılar bu soruya birden çok yanıtla cevap vermişlerdir. Dolayısıyla toplam frekans (159) katılımcı sayısından (105) fazladır. Bu nedenle, toplam yanıt% 100'den fazladır.

Tablo 6.1.1. İşletmeniz / girişiminiz diğer işletmeler, ajanslar, enstitülerle işbirliği yapıyor mu?

İşbirliği	f	%
Evet	82	78,1%
Hayır	16	15,2%
Toplam	98	93,3%



Hibe No 2018-1-IE01-KA204-038781
ETNİK AZINLIK BİR GRUBA ÜYE OLAN KADINLARI SOSYAL GİRİŞİM YOLUYLA GÜÇLENDİRMEK

Tablo 6.1.2. Varsa, kiminle işbirliği yapıyorsunuz / birlikte çalışıyorsunuz?

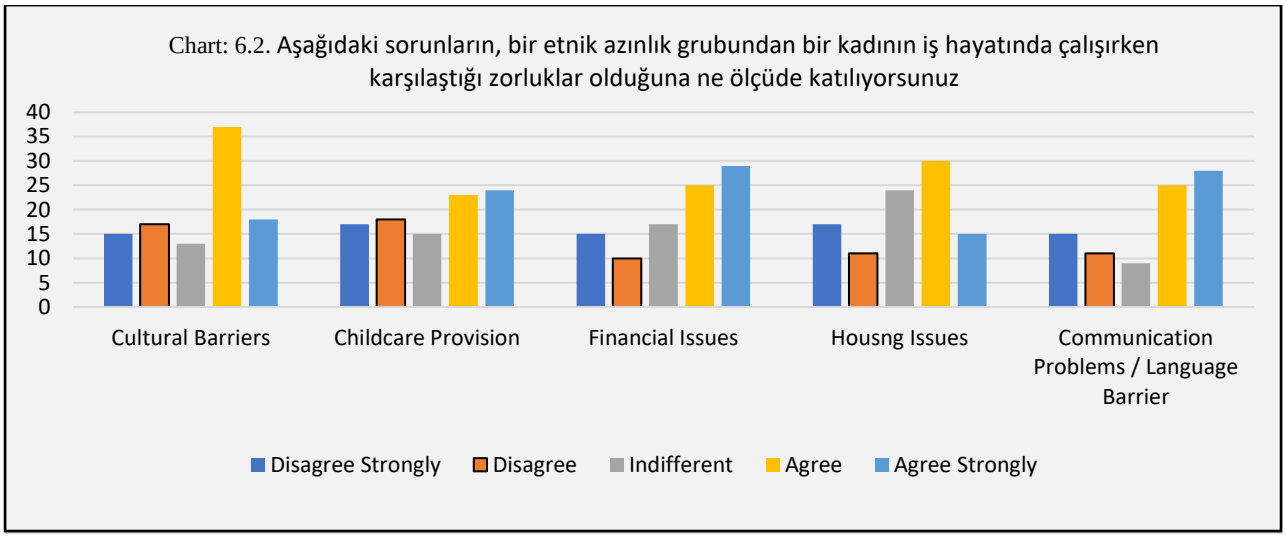
İşbirliği Yapılanlar	f	%
Destek Ağları	55	56,1%
Diğer SE	34	34,7%
Yerel Otoriteler/kurumlar	29	29,6%
Özel Sektör	21	21,4%
Diğer	3	3,1%
Toplam	142**	144,9%**

***: Katılımcılar bu soruya birden çok cevap vermişlerdir. Dolayısıyla, toplam frekans (142), işbirliği için evet yanıtı veren katılımcı sayısından fazladır (98). Bu nedenle, toplam yanıt% 100'den fazladır.*

Tablo 6.2. Aşağıdaki sorunların, bir etnik azınlık grubundan bir kadının iş hayatında çalışırken karşılaştığı zorluklar olduğuna ne ölçüde katılıyorsunuz?

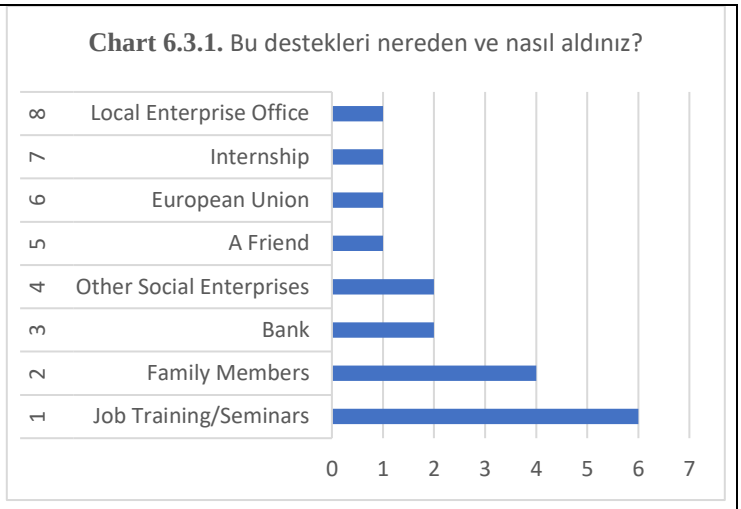
Sorunlar ve Güçlükler	Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum		Toplam	Ort..
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Kültürel Engeller	15	15	17	17	13	13	37	37	18	18	100 (%100)	3,16
Çocuk Bakımı	17	17	18	18	15	15	23	23	24	24	97 (%100)	3,19
Finansal konular	15	15	10	10,4	17	17,7	25	26	29	30,2	96 (%100)	**3,44**
Konut Sorunları	17	17,5	11	11,3	24	24,7	30	30,9	15	15,5	97(%100)	3,15
İletişim Sorunları / Dil Engeli	15	17	11	12,5	9	10,2	25	28,4	28	31,8	88 (%100)	**3,45**

Hibe No 2018-1-IE01-KA204-038781
ETNİK AZINLIK BİR GRUBA ÜYE OLAN KADINLARI SOSYAL GİRİŞİM YOLUYLA GÜÇLENDİRMEK



6.3.1. Bu destekleri nereden ve nasıl aldınız?

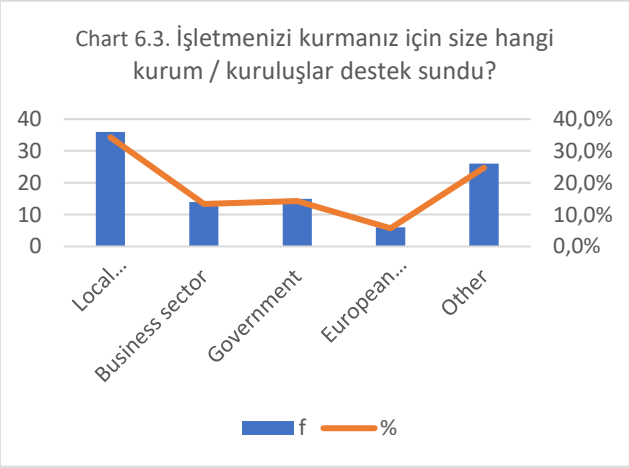
Sıra	Alınan Destek	f
1	İş Eğitimleri / Seminerler	6
2	Aile üyeleri	4
3	Banka	2
4	Diğer Sosyal Girişimler	2
5	Bir arkadaş	1
6	Avrupa Birliği	1
7	Staj	1
8	Yerel Kurumsal Ofis	1



Hibe No 2018-1-IE01-KA204-038781
ETNİK AZINLIK BİR GRUBA ÜYE OLAN KADINLARI SOSYAL GİRİŞİM YOLUYLA GÜÇLENDİRMEK

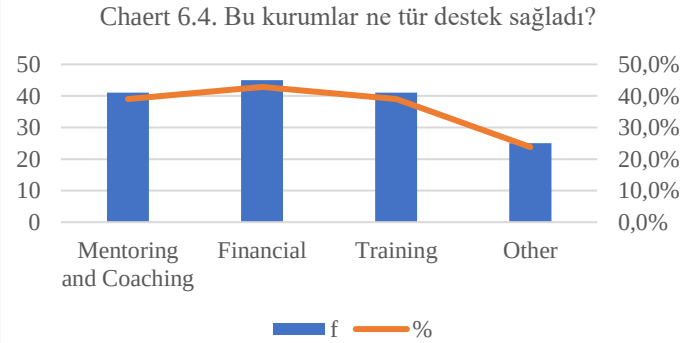
Tablo 6.3. İşletmenizi kurmanız için size hangi kurum / kuruluşlar destek sundu?

Destek Sunan Kurumlar	f	%
Yerel otoriteler	36	34,3%
Diğer	26	24,8%
Hükümet	15	14,3%
İş Sektörü	14	13,3%
Avrupa Birliği	6	5,7%
Toplam	97*	92,4%*



Tablo 6.5. Bu kurumlar ne tür destek sağladı?

Önerilen Destek Türü	f	%
Parasal	45	42,9%
Mentorluk ve Koçluk	41	39,0%
Eğitim	41	39,0%
Diğer	25	23,8%
Toplam	152	144,8%



Hibe No 2018-1-IE01-KA204-038781
ETNİK AZINLIK BİR GRUBA ÜYE OLAN KADINLARI SOSYAL GİRİŞİM YOLUYLA GÜÇLENDİRMEK

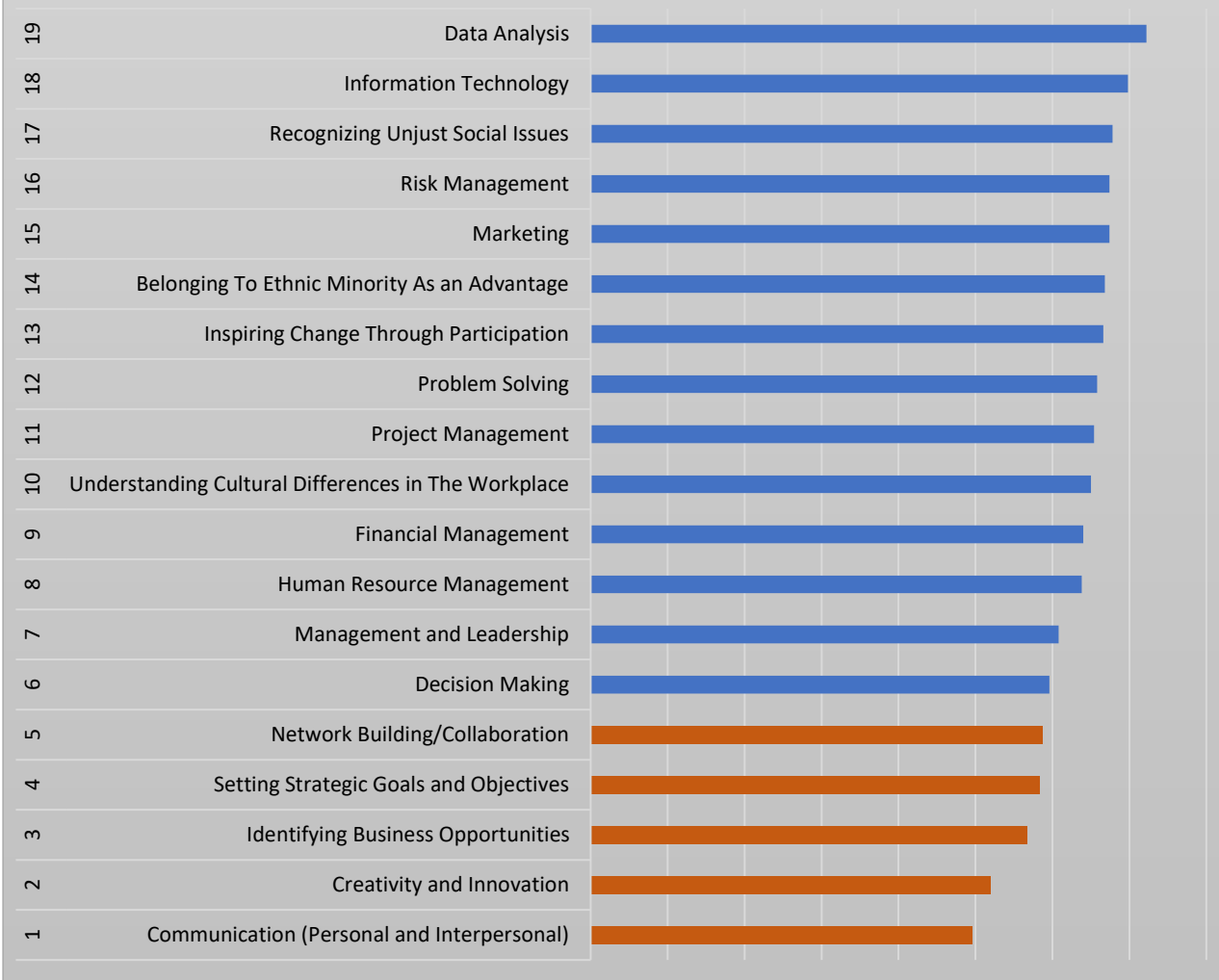
Bölüm 7: Etnik Bir Azınlık Gruba Üye Kadınların İş Becerileri

Table.7.1.1. Etnik azınlık bir gruba üye kadınların ihtiyaç duyduğu iş becerileri (N = 107)

İş-Çalışma Becerileri	f	Ort. (Önem Sırası)
İletişim (Kişisel ve Kişilerarası)	94	**2,48**
Yaratıcılık ve Yenilik	94	**2,60**
İş Fırsatlarını Belirleme	96	**2,84**
Stratejik Hedefleri ve Hedefleri Belirleme	91	**2,92**
Ağ Oluşturma / İşbirliği	84	**2,94**
Karar verme	84	2,98
Yönetim ve Liderlik	92	3,04
İnsan kaynakları yönetimi	83	3,19
Finansal Yönetim	85	3,20
İş Yerindeki Kültürel Farklılıkları Anlamak	82	3,25
Proje Yönetimi	86	3,27
Problem çözme	90	3,29
Katılımla Değişime İlham Vermek	91	3,33
Avantaj Olarak Etnik Azınlığa Ait Olmak	72	3,34
Pazarlama	84	3,37
Risk yönetimi	80	3,37
Haksız Sosyal Sorunları Kabul Etmek	90	3,39
Bilgi Teknolojisi	83	3,49
Veri analizi	85	3,61

Hibe No 2018-1-IE01-KA204-038781
ETNİK AZINLIK BİR GRUBA ÜYE OLAN KADINLARI SOSYAL GİRİŞİM YOLUYLA GÜÇLENDİRMEK

Grafik 7.1.1 Etnik azınlık bir gruba üye kadınların ihtiyaç duyduğu iş becerileri (N = 107)

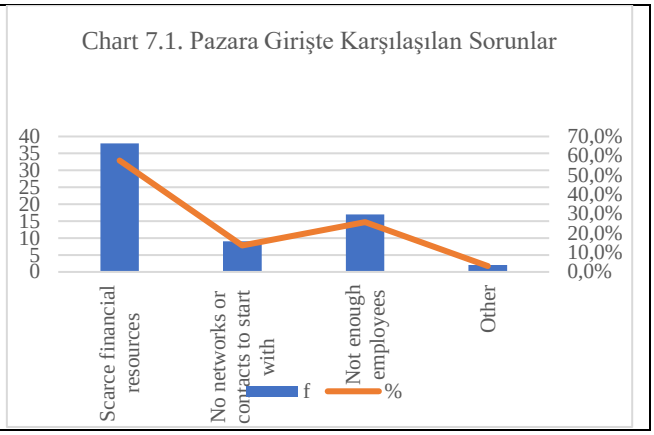


Hibe No 2018-1-IE01-KA204-038781
ETNİK AZINLIK BİR GRUBA ÜYE OLAN KADINLARI SOSYAL GİRİŞİM YOLUYLA GÜÇLENDİRMEK

Bölüm 8: Halkla İlişkiler; Pazara Giriş Sorunları

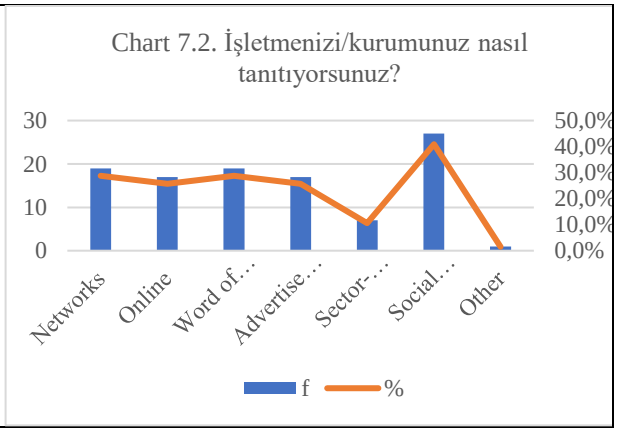
Tablo 8.1. Bir iş kurduysanız, pazara girerken karşılaştığınız sorunlar ve zorluklar nelerdi / nelerdir?

Pazara Girişte Karşılaşılan Sorunlar	**f**	**%**
Kıt finansal kaynaklar	38	57,6%
Yeterli çalışan yok	17	25,8%
Başlamak için iletişim kurulacak bir ağ veya kişi yok	9	13,6%
Diğer	2	3,0%
Toplam	66	100,0%



Tablo 8.2. İşletmenizi nasıl tanıtıyorsunuz?

İşletmeyi nasıl tanıtıyorsunuz	***f***	***%***
Sosyal medya	27	40,9%
Ağlar	19	28,8%
Sözlü iletişim	19	28,8%
İnternet üzerinden	17	25,8%
İlan	17	25,8%
Sektöre özel ticaret	7	10,6%
Diğer	1	1,5%
Toplam	107**	162,1%**



***: Katılımcılar birden çok yanıtla yanıt verebilir. Dolayısıyla toplam sıklık (1-7), iş sahibi katılımcı sayısından (67) fazladır. Bu nedenle, toplam yanıt% 100'den fazladır.*

.

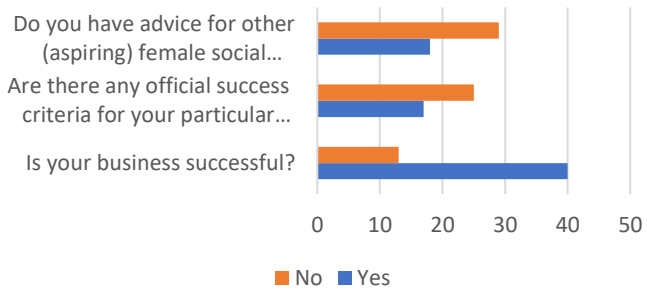
Hibe No 2018-1-IE01-KA204-038781
ETNİK AZINLIK BİR GRUBA ÜYE OLAN KADINLARI SOSYAL GİRİŞİM YOLUYLA GÜÇLENDİRMEK

Bölüm 9: Başarı Kriteri

Tablo 9.1. Etnik Azınlıklardan Kadınların Seçenekleri: İş Başarısı, Başarı Kriterleri ve Diğer (İstekli) Kadın Sosyal Girişimcilere Önerileri

Başarı Kriteri	Evet	Hayır
İşletmeniz başarılı mı?	40	13
Özel işiniz için herhangi bir resmi başarı kriteri var mı?	17	25
Diğer (istekli) kadın sosyal girişimciler için tavsiyeleriniz var mı?	18	29

Cahart .9.1. İşiniz hangi açılardan başarıldır?



Tablo 9.1.1. İşletmeniz hangi yollarla başarılı oldu?

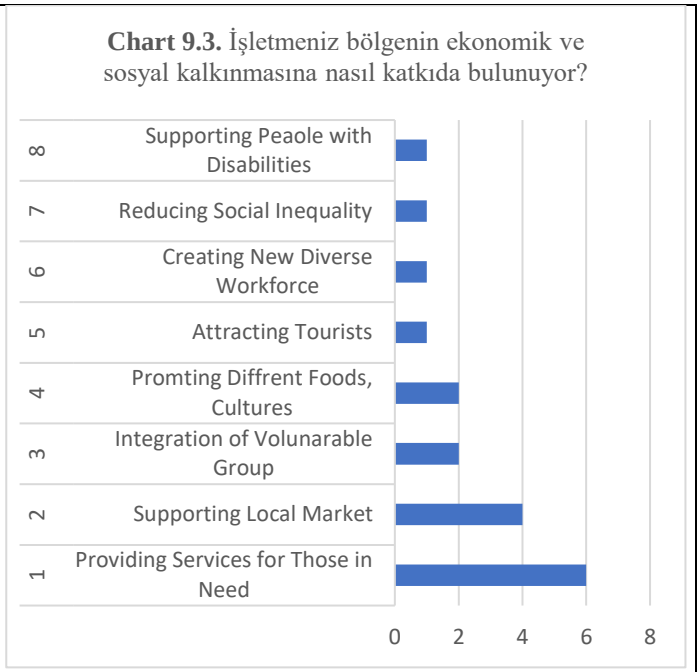
Sıra	**İşletme Başarılıydı**	
1	Hedeflere Ulaşmak Başarmak	9
2	Birçok Müşteriye Sahip Olmak	2
3	Sosyal Hizmetler Sunma	2
4	Kadınların Eğitim ve Öğretim Yoluyla Desteklenmesi	2
5	Hedef Grubu Çekmek	1
6	Başkalarına Faydalı Olmak	1
7	Müşteri memnuniyeti	1
8	Ünlü Bir İşletme	1
9	Karlı	1
10	Birçok Ülkede Faaliyet Göstermek	1
11	Kalite ve Güvenilirlik	1
12	Kaliteli Yemek Sunmak	1

Chart 9.1.1. İşletmeniz hangi yollarla başarılı oldu?

Hibe No 2018-1-IE01-KA204-038781
ETNİK AZINLIK BİR GRUBA ÜYE OLAN KADINLARI SOSYAL GİRİŞİM YOLUYLA GÜÇLENDİRMEK

Tablo 9.3. İşletmeniz bölgenin ekonomik ve sosyal kalkınmasına nasıl katkıda bulunuyor?

Sıra	Bölgenin Ekonomik Sosyal Kalkınmasına Katkı	f
1	İhtiyacı Olanlara Hizmet Sunmak	6
2	Yerel Pazarı Desteklemek	4
3	Savunmasız Grubun Entegrasyonu	2
4	Farklı Yiyecekleri, Kültürleri Teşvik Etmek	2
5	Turistleri Çekmek	1
6	Yeni Farklı İş Gücü Yaratmak	1
7	Sosyal Eşitsizliği Azaltmak	1
8	Engelli İnsanları Desteklemek	1



Tablo 9.4.1. Diğer (istekli) kadın sosyal girişimciler için tavsiyeleriniz?

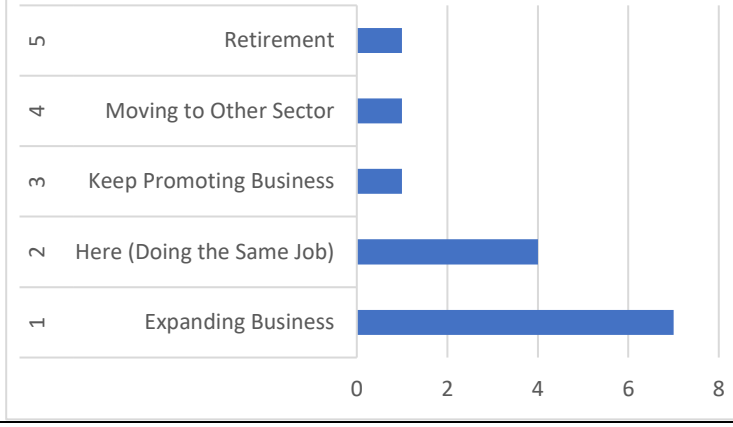
Sıra	Tavsiyeler	
1	Bilgi ve becerileri geliştirmek	4
2	Hayallerinin peşinden gitmek	2
3	Özgüvenli olmak	2
4	Hedeflerinize bağlılık	2
5	Cesur olmak	1
6	Kendine inanmak	1
7	Sabır ve tutarlı olmak	1

Hibe No 2018-1-IE01-KA204-038781
ETNİK AZINLIK BİR GRUBA ÜYE OLAN KADINLARI SOSYAL GİRİŞİM YOLUYLA GÜÇLENDİRMEK

Tablo 9.5. Kendinizi bundan 5-10 yıl sonra profesyonel olarak nerede görüyorsunuz?

Sıra	5-10 Yıl Sonraki Hedefleri	
1	İşi büyütmek/genişletmek	7
2	Burada (Aynı İşi Yapmak)	4
3	İşletmenizi Tanıtmaya Devam Edin	1
4	Diğer Sektöre Geçiş	1
5	Emeklilik	1

Garfik 9.5. 5-10 Yıl Sonraki Hedefleri



Hibe No 2018-1-IE01-KA204-038781
ETNİK AZINLIK BİR GRUBA ÜYE OLAN KADINLARI SOSYAL GİRİŞİM YOLUYLA GÜÇLENDİRMEK