



**WISED
WOMEN IN SOCIAL
ENTERPRISE DEVELOPMENT**

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



SOSYAL GİRİŞİMLERİN GÜÇLENDİRİLMESİNDE KADINLAR

FİNAL ARAŞTIRMA RAPORU

Hibe Sözleşmesi Numarası: 2018-1-UK01-KA204-048060

Ocak, 2021

UK



**WISED
WOMEN IN SOCIAL
ENTERPRISE DEVELOPMENT**

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



Hazırlayan Kurum	UHBODER and Language Link
Tarih:	28.11.2020
Versiyon:	Final araştırma raporu
Rapor No:	
Görev numarası	OI/A
Durum:	tamamlandı
Yaygınlaştırma Düzeyi:	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, 6 ortak arasındaki işbirliğinden oluşmaktadır:

İngiltere: Language Link London ltd (UK)

Çek Cumhuriyeti: ProEduca z.s. Czech Republic

İtalya: Archivio della Memoria

Malta: Paragon Europe

İspanya: Gestión Estratégica e Innovación

Türkiye: Uluslararası Hayat Boyu Öğrenme Derneği

Bu proje Erasmus+ tarafından finanse edilmektedir. Sosyal girişimlerin güçlendirilmesinde kadınlar rolü ile ilgili belirlenen ihtiyaçlara cevap verebilmek için 3 entelektüel çıktı üretecek hedeflenmiştir. Bunlar arasında aktarılabilir-çapraz(transversal) beceri ihtiyaç analizi / kültürler arası çalışma WISED ve kadınların ihtiyaçlarını ele alan modüller ve ilgili paydaş ağını genişletmek için bir web öğrenme platformu da dahil olmak üzere sosyal girişimlerde kadınları eğitmek için WISED "En İyi Uygulama Teknikleri" öğrenme kaynakları geliştirme yer almaktadır.



İçindekiler

WOMEN IN SOCIAL ENTERPRISE DEVELOPMENT	Errore. Il segnalibro non è definito.
I- Yönetici Özeti.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
II- Giriş	5
Kadınları Güçlendirmek.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Sosyal Girişimcilik Becerileri	Errore. Il segnalibro non è definito.
III-Yöntem.....	12
3.1. Katılımcılar.....	12
3.2. Veri Toplama Aracı ve Uygulama	12
3.3. Veri Analizi.....	13
IV-WISED Araştırma Bulguları	14
V-Tartışma Ve Sonuçlar.....	22
VI- KAYNAKÇA	29
VII- EK.....	33
7.1. SOSYAL GİRİŞİMLERİN GÜÇLENDİRİLMESİNDE KADINLAR-Eğitim İhtiyacı Anketi	33



I- Yönetici Özeti

Bu rapor, iki yıllık Erasmus + projesinin "Sosyal Girişimlerin Güçlendirilmesinde Kadınlar" (WISED) başlıklı nicel araştırmasının ana bulgu ve sonuçlarını sunmayı amaçlamaktadır. Mevcut proje bağlamında, bu rapor altı Avrupa ülkesinde - Birleşik Krallık, İtalya, Çek Cumhuriyeti, Malta, İspanya ve Türkiye - anket sonuçlarını sentezlemektedir. Bu araştırmanın amacı, kadın işverenlerden, eğitim kuruluşlarından ve ilgili orta öğretim sonrası yöneticilerden aktarılabilir-çapraz(transversal) beceriler ve sosyal girişimlerin bilgi ve uygulamalarına ilişkin bakış açıları kazanmak ve onlara aktarılabilir-çapraz becerilerin önemi, bazı aktarılabilir-çapraz beceri öncelikleri ve aktarılabilir-çapraz beceri eksikliklerinin önemi hakkında sorular sormak ve sosyal girişimlerde kadınların bilgi ve becerilerini geliştirmektir. Burada verilere dayalı analiz bulguları, kadın sosyal girişimcilerin ihtiyaç duyduğu çapraz becerilerin kendi bakış açılarından daha iyi anlaşılmasına katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

Sosyal girişimlerde kadınlar için gerekli beceriler olarak vurgulanan en önemli 5 aktarılabilir-çapraz çapraz beceri şunlardır: 1-İşe Başlama Ortamında Temel Yönetim Kuramları ve Uygulamaları ", 2-Cazip bir İş Modeli Geliştirme ", 3- İşe Başlama Aşamasında Finansman Kaynaklarının Belirlenmesi", " 4-Ortaklıklar Oluşturma ve Koordine Etme "ve" 5-Sosyal İşletmelerde Eğitim Kursları Düzenleme ve Geliştirme Becerisi "

Bu raporun sonuçları aynı zamanda WISED projesinin sonraki aşamalarını da bilgilendirerek, yalnızca soruları çerçevelemeye ve makaleler biçiminde daha derinlemesine analiz için malzeme sağlamaya değil, aynı zamanda daha fazla vaka ve çapraz ülke için temel atmaya da katkıda bulunur. Karşılaştırmalı analiz. Projenin kullanım ve yaygınlaştırma aşamaları, gelecekteki kadın sosyal girişimcilerin oluşturulmasına yardımcı olmak için potansiyel kadın işverenler, eğitim kuruluşları ve ilgili orta öğretim sonrası yöneticiler için de girdiler sağlayacaktır.

Rapor, aşağıdaki dört bölüm halinde yapılandırılmıştır: Birinci bölüm, sosyal girişimlerin toplumsal cinsiyet ve girişimcilik becerileri ile ilgili son durumunu ve ayrıca genel hedefleri ve genel araştırma sorularını sunmaktadır. İkinci bölümde araştırma yaklaşımı yönetimi yer almakta ve tartışılmaktadır. Bu, araştırma desenini, araştırma örneklemini, verilerin toplanması ve verilerin analizini içermektedir. Üçüncü bölüm WISED anketlerinin analizini ve değerlendirmesini içermektedir

ve çalışmanın operasyonel hale getirilmesi sunularak ve tartışılmaktadır. Son olarak, katılımcılar tarafından belirtilen en önemli aktarılabilir-çapraz beceriye dayalı olarak kadın sosyal girişimcilerin güçlendirilmesine ilişkin sonuçlar ve tartışmalar üzerinde durulmaktadır..



**WISE
WOMEN IN SOCIAL
ENTERPRISE DEVELOPMENT**

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



Ekte, her ortak ülkede gerçekleştirilen ve bu raporun hazırlanmasında kullanılan “SOSYAL GİRİŞİMLERİN GÜÇLENDİRİLMESİNDE KADINLAR- Eğitim İhtiyaçları Araştırması” adlı veri toplama aracına yer verilmiştir.

II- Giriş

Dünya giderek artan bir şekilde birçok çevresel ve sosyo-ekonomik zorlukla karşı karşıyadır. Geleneksel yaklaşımlar bu zorlukların üstesinden gelmek için yeterli olmamaktadır. Ülkeler bunları tek tek veya birlikte çözmeye çalışsa da, bu zorlukların bazılarının küresel olarak ele alınması gerekiyor. Kurumsal ve bireysel girişimler de bu konuları ele alan aktörler arasındadır - bu aktörlerden biri de sosyal girişim kuruluşlarıdır.

Bir sosyal girişim (SE), esasen bireylerin “sosyal sorunlara çözüm geliştirmek için kurumları yarattığı veya dönüştürdüğü” bir süreçtir (Bornstein ve Davis, 2010, s.10). Sosyal girişimciliği “... sosyal değişimi kolaylaştırmak ve / veya sosyal ihtiyaçları ele almak için fırsatların peşinde koşmak için kaynakların kombinasyonunu ve yenilikçi kullanımını içeren bir süreç” olarak tanımlayan Mair ve Marti (2006, s. 37), sürecin üç bileşeninin olduğunu öne sürmektedir. Bunlar (a) kaynakları yeni yollarla birleştirerek değer yaratmak, (b) sosyal değişimi teşvik etmek veya sosyal ihtiyaçları karşılamak için fırsatları aramak ve kullanmak ve (c) hizmetler ve ürünler sunmak ve yeni organizasyonlar oluşturmaktır. Öte yandan London ve Morfopoulos (2010), bireylerin sosyal refahı sağlamak için harekete geçtiklerinde bir sosyal girişimin ortaya çıktığını ve bu süreci gerçekleştiren sosyal girişimcilerin sosyal ihtiyaçlar ile mevcut kaynaklar arasında bir köprü görevi gördüğünü ileri sürmektedir. Yazarlara göre (London & Morfopoulos, 2010), sosyal girişim faaliyetlerinin örnekleri şunları içerir:

- Çevre kirliliğine dikkat çekmek için protestolar yapmak,
- Evsizler ve yoksullar için yemek merkezleri açmak,
- Toplumda sürekli yayılan hastalıklara dikkat çekmek için yürüyüş yapmak,
- Doktor sıkıntısı çeken ülkelere yardım etmek için bir grup gönüllü doktor oluşturmak,
- Eğitim faaliyetleri zayıf olan ülkelere yardım etmek için bir grup gönüllü öğretmen oluşturmak,
- Okul kütüphaneleri kurmak için kitap okuma etkinlikleri düzenlemek.



**WISE
WOMEN IN SOCIAL
ENTERPRISE DEVELOPMENT**

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



Yenilikçi bir toplumu teşvik etmek, toplumun egemen zihniyetinde bir değişiklik gerektirir ve sosyal girişimciler bu tür değişikliklerin hayata geçirilmesinde kilit bir rol oynar. Bir toplumun üyeleri önceden var olan birçok inanca sahiptir ve günümüzün küresel toplumuyla artık ilgili olmayan yerleşik davranış kalıplarını sürdürür ve algılanan dezavantajlarına göre bazı grupların (örneğin yoksullar, engelliler) ilerlemesini engeller. Sosyal girişimciler, dünyanın birbirine bağlılığı hakkında farkındalık yaratarak ve toplumun gizli potansiyelini fark etmesine yardımcı olarak mevcut zihniyeti değiştirmeye çalışırlar. Benzer şekilde, sosyal girişimciler toplumun bakış açısını benden size ve sonra hepimize değiştirmeye yardımcı olur (Bornstein ve Davis, 2010, s. 14).

Özetle SE, bir işletme gibi çalışan ancak sosyal amacı olan bir organizasyondur. Hükümet, kamu ve özel sektör tarafından karşılanmayan ihtiyaçlar (mallar ve hizmetler) arasındaki sorun boşluğunu doldurmak ve yoksulluğun azaltılması, işsizlik, marjinalleşme ve kırılabilirliği desteklemek için Özel İstihdamlara ihtiyacımız vardır. Ayrıca, SE'ler oldukça etkileşimli bir süreçte sosyal konulara ve sosyal çözümlere odaklanır - (talebe dayalı ürünler ve hizmetler). SE'lerin faydaları arasında sosyal bir amacı yerine getirirler ve sağlık, eğitim, arazi ve barınma, koruma gibi toplumlarda olumlu bir fark yaratırlar. Ayrıca, SE'ler bireylerin tutkularını, yeteneklerini, bilgilerini ve becerilerini sosyal girişimlerde kullanmalarını sağlarlar.

Kadınların Güçlendirilmesi

Güçlendirme, insanların yaşamlarını etkileyen faktörler üzerindeki kontrollerini kullanmalarına yardımcı olan bir süreç olarak tanımlanabilir (Mokta, 2014). Güçlendirme, ataerkil bir yapı içinde kadınların konumlarını ve güçlerini geliştiren olumlu bir değişim sürecidir. Kısaca güçlendirme, daha fazla katılım, daha fazla karar alma gücü ve kontrolü veya dönüştürücü faaliyete yol açan farkındalık ve kapasiteyi geliştirme sürecidir (Rahman, 2013). Kavram olarak güçlendirmenin sosyal değişim çalışmalarında uzun bir geçmişi vardır. Bu kavram, hem kişilerarası ilişkilerde hem de toplumdaki kurumlarda güç dağılımını değiştirme süreci olarak kabul edilmektedir. Bu çalışmaların kadın hareketlerine uygulanması ise 1970'lerin ortalarına denk gelmektedir (Stromquist, 1995). O'Neil, Domingo ve Valters (2014), Kadınların güçlendirilmesini, kadınların yaşamları üzerinde güç kazandığı, anlamlı seçimler yaptığı ve kontrolü ele aldığı bir kişisel ve sosyal değişim süreci olarak tanımlanmaktadır. Başka bir deyişle, güçlendirme, bir kişinin stratejik yaşam seçimleri yapma becerisi kazandığı bir süreçtir. Bu süreç bireysel veya toplu olabilir ve



aşağıdaki farklı yaşam alanlarında gerçekleşebilir: Psikolojik güçlendirme: Kadınların hayatlarını etkileyen kararları almaları veya etkilemeleri gerektiğine inandıklarında ve bu konuda hareket etme güvenini kazanmalarında ortaya çıkar.

1. Siyasi güçlendirme: Kadınlar, topluma yön veren kuralları ve normları ve kimin hangi kararları, ne zaman ve nasıl alacağına ilişkin kararları etkileme becerisi kazandığında ortaya çıkar.
2. Sosyal güçlenme: Kadınlar, sosyal etkileşimleri, sağlıkları, çocuk sahibi olma ve eğitimleri hakkında kararlar alma veya bunları etkileme becerisi kazandığında ortaya çıkar.
3. Ekonomik güçlendirme: Kadınlar, işgücü piyasalarına katılma, ücretsiz iş payı ve hane halkı mülklerinin tahsisi ve kullanımına ilişkin kararları alma veya etkileme becerisi kazandığında ortaya çıkar.

Destekli İstihdamlarla ilgilenen veya halihazırda destekli istihdam kurumlarında çalışan kadınların toplumun teşvikine ihtiyacı vardır. Kadınların güçlendirilmesinin karakteristik özellikleri şu şekilde sıralanabilir (Mokta, 2014):

- Kadınların özgüvenini ve özsaygısını artırmak,
- Kadınlara ve kız çocuklarına yönelik ayrımcılığın ve her türlü şiddetin ortadan kaldırılması,
- Sivil toplumlarla, özellikle kadın örgütleriyle ortaklıklar kurmak ve güçlendirmek,
- Anayasal ve yasal hükümleri uygulamak ve kadın haklarını korumak,
- Toplumda olumlu bir kadın imajı yaratmak ve onların sosyal, ekonomik ve politik alanlardaki katkılarını takdir etmek,
- Kadınlar arasında eleştirel düşünme yeteneğini geliştirmek,
- Karar vermeyi ve toplu eylemi teşvik etmek,
- Kadınların bilinçli seçimler yapmasını sağlamak,
- Kadınların hayatın her alanına katılımını sağlamak,
- Serbest meslek için bilgi, bilgi ve beceri sağlamak.

Dünya nüfusunun yarısı kadın ama girişimcilerin cinsiyetine baktığımızda işgücü piyasasında erkeklerin kadınlardan daha etkili olduğu söylenebilir. Bunun nedeni, girişimci olmak isteyen kadınların kendilerine rol model olabilecek kişilerden mahrum kalmaları, onları bilgiye yönlendirecek, danışma ve rehberlik kısıtlamasına yol açacak olmasındandır. Son yıllarda kadınların işgücüne katılımı yoğun bir şekilde tartışılmaktadır.



Demokratikleşme ve fırsat eşitliğini değerlendiren World Economic Forum'un Toplumda Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporunda, cinsiyet eşitsizliğinin dünyadaki 135 ülkenin hiçbirinde tam olarak çözülemediği vurgulanmaktadır (Hausmann, Tyson ve Zahidi, 2012, ss. 7620). AT Girişimcilik Analitiği raporunda, AB vatandaşlarının yalnızca% 12'si girişimcilik faaliyetlerinde bulunuyor ve kadınların oranı yalnızca% 39. Bu veriler ışığında, ortaklığın ve hedef grubun amacı, onları çalışmaya teşvik ederek ve sosyal girişimcilik için bilgi, yönlendirme ve danışmanlığa erişmelerine yardımcı olarak istihdamı artırmaktır. Bu nedenle WISED projesinin hedef grubu Yerel, göçmen, dezavantajlı ve işsiz kadınlardan oluşmaktadır.

1940'lar, birçok OECD ülkesinde kadın istihdamında önemli bir artışa işaret etmektedir. Toplam istihdamda kadınların payının 1980'li yıllarda arttığı görülmektedir (Yılmaz, Bozkurt ve İzci, 2008). Çoğu Avrupa ülkesinde kadınların işgücü piyasasına katılımının gelişimi 1970'lere dayanmaktadır. Bununla birlikte, çalışan kadınların imajı 1980'lerde ve özellikle 1990'larda iyileşmiştir (Thevenon, 2009). Kadınların istihdam oranları Avrupa ülkelerinde değişiklik göstermektedir. Tablo 1, bazı ülkelerde kadın çalışanların yüzdesini göstermektedir.

Tablo 1

Çalışan Kadınların Yüzdesi

Ülke	İşgücündeki Kadın Yüzdesi (2020)
Avrupa Birliği	45.9%
Çek Cumhuriyeti	44,8
İspanya	46,3
Malta	40,9%
İtalya	42,6
Türkiye	32.9%
Birleşik Krallık	46.8%

Kaynak: Avrupa Birliği, 2018

Tablo 1'den de görülebileceği gibi 2018 yılında Avrupa Birliği'nde işyerinde bulunan kadınların oranı% 45,9'dur. Mevcut veriler, en yaygın meslek kategorileri arasında, AB ülkelerindeki kadınların aşağıdakilere hakim olduğunu göstermektedir: mağaza satış görevlileri, temizlikçiler, kişisel bakım çalışanları, okul öncesi ve ilkökul öğretmenleri ve sekreterler (Avrupa Birliği, 2018).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Küresel İstihdam Eğilimi Raporu'na (ILO, 64-69) göre, istihdama katılan kadınların oranı% 49,2, istihdama katılan erkek oranı% 72,9'dur. İşgücü piyasasına katılan kadınların oranı % 52,7, ve işgücü piyasasına



**WISED
WOMEN IN SOCIAL
ENTERPRISE DEVELOPMENT**

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



katılan erkek oranı% 77,9'dur. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) "Dünya İstihdamı ve Sosyal Görünüm: Kadın Trendleri 2018" raporunun da vurguladığı gibi, kadınların işgücüne katılımı, küresel ölçekte erkek meslektaşlarının hala 26,5 puan altındadır. Ayrıca kadınların küresel işsizlik oranı erkeklerinkinden yaklaşık 0,8 puan daha yüksektir. Bu, her 10 erkeğe karşı sadece 6 kadının istihdam edildiği anlamına geliyor. AB'nin amacı, 2020 yılına kadar kadın ve erkekler için% 75 istihdam oranına ulaşmaktır (Avrupa Birliği, 2018).

Sosyal Girişimcilik Becerileri

Günümüzde sosyal girişim, küresel ölçekte ortaya çıkan ve meydana gelen değişikliklere küresel vatandaşın verdiği bir tepkidir (Bornstein ve Davis, 2010, s.11) Sosyal girişimciler, sosyal sektörde değişim ajanı rolünü üstlenirler ve bunu takip eder (Dees, 1998).

1. Toplumsal bir değer yaratma ve sürdürme misyonunu benimser.
2. Bu misyona hizmet etmek için amansızca yeni fırsatlar peşinde koşarlar.
3. Her zaman sürekli yenilik, uyum ve öğrenme sürecindedirler.
4. Mevcut kaynakların kendilerini sınırlamasına izin vermezler.
5. Hizmet verilen kişilerden ve elde edilen sonuçlardan son derece sorumlu hissederler.

Sosyal girişimcilerin de yukarıda belirtilen rolleri başarmak için çeşitli becerilere sahip olması gerekir. Kurumsal girişimciler gibi, sosyal girişimciler de sosyal baskılar yaratmak ve taraftarları çekmek için etkili iletişimi, izlenim yönetimini ve politikayı kullanır. Kuşkusuz, sosyal girişimcilerin de güçlü temel kişilerarası becerilere ihtiyaçları vardır. Çünkü bu kişilerin fikirlerini yazılı ve sözlü olarak açık bir şekilde ifade etmeleri, insanları sabırla ve doğru dinlemeleri, sözlü ve sözlü olmayan ipuçlarını doğru yorumlamaları, kendi duygularını ifade etmeleri, başkalarının duygularını fark etmeleri, başkalarına saygı duymaları ve başkalarının güvenini kazanmaları gerekmektedir. . Ayrıca, kültür insanların beklentilerini ve beklentilerin davranışlarını nasıl etkilediğini anlamaları gerekir. Bu nedenle sosyal girişimciler, gönüllüler, bağışçılar, politika yapımcılar, ortaklar ve girişimlerden yararlananlarla saygılı, dostane ve sempatik ilişkiler geliştirmelidir. Bu, kişilerarası becerilerden daha fazlasını gerektirir, yani kişilerarası duyarlılık ve duygusal zeka, kültürel duyarlılık, öz düzenleme becerileri ve duygusal kontrol (London ve Morfopoulos, 2010).



Sosyal girişimcilerin kendine güvenen, dönüşümcü bir girişimci olabilmeleri için hem dönüşümsel becerilere (öngörü, ilham verici olma, yenilikçi olma ve öz düzenleme, katılım-açıklık-paylaşım) hem de işlevsel liderlik becerilerine (organize etme, planlama, yönetme, kontrol, güçlendirme). Başarılı öğrenciler olmaları için rol modellerini gözlemlemede, deneme yanılma girişimlerine katılmada, geri bildirim talep etmede ve yeni beceriler gerektiren görevler için gönüllülükte başarılı olmaları beklenmektedir (London ve Morfopoulos, 2010). Wronka-Pośpiech (2016) sosyal girişimcilik yetkinliklerini şu şekilde sıralamaktadır:

1. Kıt kaynakların yaratıcı kullanımı,
2. İş planının fizibilitesini / uygulamasını ilişkilendirmek / değerlendirmek.
3. Çatışma çözme becerileri,
4. Müşteriler, tedarikçiler ve diğer paydaşlarla iletişim kurma becerisi,
5. Sosyal ekonominin faaliyetleri, aktörleri ve düşüncesiyle özdeşleşme,
6. Zorlu görevlerde başarılı olabilmek için özgüven,
7. İdari işleri yönetme becerisi,
8. İyimserlik,
9. Sosyal sorunları tanımlama becerisi ve
10. Başkalarına liderlik etme ve onların gelişimini sağlama becerisi.

Kadınların sosyal girişim sektöründeki becerilerini en iyi şekilde tanımlamak için sektöre girerken karşılaştıkları engeller ve zorluklar iyi tanımlanmalıdır. Kadınların istihdam ve ilerlemenin önündeki engellerle ilgili deneyimleri karmaşıktır ve genellikle birbiriyle bağlantılıdır. Green, Moore, Easton ve Heggie'ye (2004) göre, aşağıdakiler istihdam ve ilerlemenin önündeki temel engellerden bazılarını temsil etmektedir:

1. Çocuk bakımı / başkalarına bakmak: Çocuk bakımı ve başkalarına bakmak, kadınların yaşamlarında güçlü bir şekilde yer almakta ve bu konulara ilişkin algıları, istihdam veya ilerlemelerinin önündeki engeller olarak çok yönlüdür ve işle ilgili kararları etkilemektedir (Green, Moore, Easton & Heggie, 2004). 2016 yılında AB'de hareketsiz kadınların% 19'undan fazlası, çocuklara veya engelli yetişkinlere baktıkları için hareketsizdir. Ortalama olarak 6 yaşından küçük çocuğu olan kadınların istihdam oranı, çocuksuz kadınların istihdam oranından yüzde 9 puan daha azdır (Avrupa Birliği, 2018).
2. Esnek saatler ve zaman: Esnek çalışma saatlerinin eksikliği, istihdam veya ilerlemelerinin önünde bir engel oluşturmaktadır (Green, Moore, Easton & Heggie, 2004). Esnek çalışma düzenlemelerinin yetersiz olması - uzaktan (evden-internetten) çalışma ve esnek çalışma saatleri gibi - ve azaltılmış çalışma



saatleri (yarı zamanlı çalışma), bakım sorumlulukları olan kişilerin, özellikle de kadınların işgücü piyasasından çıkmasına neden olabilmektedir (Avrupa Birliği, 2017). Yarı zamanlı istihdam açısından daha yaygın bir esnek çalışma düzeni kültürüne sahip olan Almanya, Hollanda ve Birleşik Krallık gibi ülkelerde, kadın istihdam oranları daha yüksektir (AB ortalamasının üzerinde) (Avrupa Birliği, 2018).

3. Destek / teşvik eksikliği: Eğitim fırsatları aynı zamanda kadınların işgücü piyasasındaki konumuyla da ilgilidir. Nitelikleri / eğitimleri istihdam veya ilerlemelerinin önünde bir engel oluşturmaktadır (Green, Moore, Easton & Heggie, 2004).
4. İlerleme beklentileri - özgüven, güven ve öz-yeterlik: Bazı kadınlar, kendi güven eksiklikleri, düşük beklentileri ve kendileri için ilerlemeyi göremedikleri için kendilerini geride tuttuklarını düşünmektedirler (Green, Moore, Easton & Heggie, 2004).
5. Uygun istihdam fırsatları ve eğitim: Bir topluluk duygusu hissettikleri bir alanda kalma arzusu ve / veya yarı zamanlı çalışma kararı, bazı kadınlar için uygun iş fırsatlarının olmamasına yol açmaktadır. İstihdamlarına veya ilerlemelerine engel olarak yerel mevcut işlerin olmaması (Green, Moore, Easton & Heggie, 2004).

İlgili literatür taramasından etnik azınlıklardan kadınlar için olası güçlükler ve engeller (1) İşe Erişim, (2) Mali, (3) İletişim ve Dil), (4) Sosyal), (5) Kurumsal, (6) Kültürel) ve (7) Psikolojik olarak gruplandırılabilir

Dezavantajlı kadınları güçlendirmek için, onları sosyal girişimlerde ihtiyaç duyulan gerekli becerilerle donatmak gerekir. Bu nedenle, onlara girişimcilik becerileri eğitimi sağlamak, SE'de onları güçlendirmek için önemli bir adımdır. Literatürde, temel girişimcilik becerileri dört ana tema altında toplanmıştır. Bunlar;

1. Teknik beceriler,
2. Yönetsel beceriler,
3. Girişimcilik becerileri ve
4. Kişisel olgunluk becerileri.

Bu nedenle, etnik azınlık kadınlarının küresel düzeyde 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).



Bu araştırmanın amacı, kadın işverenlerden, eğitim kurumlarından ve ilgili orta öğretim sonrası yöneticilerden aktarılabılır-çapraz (transversal) beceriler ve sosyal girişimlerin bilgi ve uygulamaları hakkında bakış açıları kazanmak ve bu soruları aktarılabılır-çapraz becerilerin önemi, belirli aktarılabılır-çapraz beceri öncelikleri ve çapraz beceri eksiklikleri hakkında sorular sormaktır. Bu nedenle, bu çalışma kadınların sosyal girişimler aracılığıyla nasıl geliştirilebileceğini anlamayı amaçlamıştır. Ankette, “Dezavantajlı kadınlar için en çok ihtiyaç duyulan çapraz beceriler nelerdir? sorusuna cevap arandı.

III-Yöntem

3.1. Katılımcılar

Bu çalışma, nicel bir araştırmadır ve tanımlayıcı bir anket modelinde tasarlanmıştır. Veriler, altı farklı ülkede (İngiltere, İtalya, İspanya, Çek Cumhuriyeti, Türkiye ve Malta) sosyal girişimlerde çalışan 303 kadından toplanmıştır. Katılımcıların belirlenmesi sürecinde "rastgele örnekleme" yöntemi kullanılmıştır. Her ortak ülke için katılımcı sayısı aşağıda Tablo 2'de verilmiştir. 2.

Tablo 2

Katılımcıların Proje Ortağı Altı Ülkeye Göre Dağılımı

Proje Ortağı Ülkeler	Katılımcı Sayısı
İngiltere	119
İtalya	42
İspanya	69
Çek Cumhuriyeti	26
Türkiye	25
Malta	21
Toplam N=	303

3.2. Veri Toplama Aracı ve Uygulama

Veri toplamak için, altı ortak ülke ile işbirliği içinde bir “Sosyal İşletme İhtiyaç Analizi Anketi” tasarlanmış ve geliştirilmiştir. Başlangıç noktası olarak, sosyal girişimler için temel çapraz beceriler ve yetkinlikler belirlenir. Daha sonra ortak ülkeler, Avrupa



**WISED
WOMEN IN SOCIAL
ENTERPRISE DEVELOPMENT**

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



çerçevesine dayalı altı çapraz yetkinlik üzerinde anlaştılar. Her ortak ÷lkeye bir yumuşak çapraz yetkinlik atandı. Daha sonra her ortak ÷lke, bir literatür taraması ve SE'lerde çalışan kadınlarla gayri resmi toplantılar yaparak her bir çapraz beceri için öge havuzları hazırladı. 80 maddelik bir Taslak Sosyal İşletme İhtiyaç Analizi Anketi geliştirilmiştir. Her ortak ÷lke, taslak anketteki her bir maddenin önemini beş puanlık Likert tipi bir ölçekte derecelendirmesini istendi. Yapılan değerlendirme sonucunda toplam 50 maddeden oluşa “Sosyal Girişim İhtiyaç Analizi Anketi” (bkz. ek1) geliştirilmiştir.

Sosyal girişimlerde çalışan 303 kadın çalışandan veri toplamak için “Sosyal Girişim İhtiyaç Analizi Anketi” kullanılmıştır. Anket www.anketuygula.com adlı bir anket platformuna yüklendi ve katılımcılara anketi doldurmaları için bir link gönderildi.

3.3. Veri Analizi

Anket ile elde edilen veriler SPSS 21'de betimleyici istatistiki analiz teknikleri kullanılarak analiz edilmiştir. Anketteki her bir madde için ortalama puanlar ve ağırlıklı ortalama puan hesaplanmış ve tablolar halinde sunulmuş ve raporlanmıştır.



IV- WISED Araştırmasının Bulguları

Bu bölümde, altı modülün temelini oluşturacak anket yoluyla toplanan verilerin analizine dayanan bulgular, ülkeler arası karşılaştırmalar da dahil olmak üzere sunulmuştur (bkz. Tablo3-8). Ayrıca, kadın sosyal girişimciler için altı modül kapsamında belirlenen toplam 20 aktarılabılır-çapraz (Transversal) Beceri Tablo 9'da grafik olarak sunulmuştur.

Tablo 3

Kadın Çalışanların Sosyal Girişimde İletişim Becerilerine İlişkin Görüşleri

MODÜL 1: Sosyal Girişimlerde İletişim	Ortalama						AO	Önem Sırası
	İngiltere n=119	İtalya n=42	İspanya n=69	Çek Cumhuriyeti n=26	Türkiye n=25	Malta n=21		
Alt-Yeterlikler							N=303	
1. Sosyal İşletmelerde eğitim kursları oluşturma ve geliştirme becerisi	3,31	2,04	3,37	2,62	2,64	3,47	2,90	1
2. SE'de Kişilerarası İletişim Kapasitesi	3,96	2,92	4,01	2,81	2,68	3,76	3,35	3
3. SE'de Kültürlerarası İletişim Kapasitesi	3,74	3,16	3,82	2,81	2,52	3,81	3,30	2
4. Kültür, kimlik, entegrasyon, önyargı, ayrımcılık kavramlarını anlama	4,24	4,2	4,3	3,96	3,36	3,71	3,96	
5. Beden dili ve görsel dili geliştirmek	3,8	3	3,86	2,81	3,36	4,00	3,47	
6. Sosyal ağlarda iletişim becerilerini geliştirmek	3,66	2,4	3,6	3,24	4,2	3,87	3,49	
7. Sosyal ağlarda iletişimi ve Sosyal İşletmelerde yeni medyayı uygulamak	3,69	2,48	3,61	3,00	3,7	3,95	3,40	
8. Dezavantajlı gruplar için etkili iletişim stratejileri	3,49	3,12	3,42	3,04	3,24	3,52	3,30	2

AO: Ağırlıklı Ortalama: Ağırlıklı ortalama ne kadar küçükse, o kadar fazla eğitime gereksinim var.



Tablo 3'te görüldüğü gibi, Sosyal Girişim örgütlerinde çalışan kadınların iletişim becerileri arasında ihtiyaç duydukları en önemli üç beceri "Sosyal İşletmelerde eğitim kursları oluşturma ve geliştirme becerisi (AO= 2,90)", "SE'de Kültürlerarası İletişim Kapasitesi (AO= 3,30)", "Dezavantajlı gruplar için etkili iletişim stratejileri (AO = 3,30) ve "SE'de Kişilerarası İletişim Kapasitesi (AO= 3,35)".

Aşağıda Tablo 4, kadın çalışanların SE'de öğrenme boyutu, başlangıç, yönetim ve yönetim becerileri hakkındaki görüşlerini göstermektedir.

Tablo 4

Kadın Çalışanların Sosyal İşletmelerde Öğrenme Sosyal Girişim Boyutu, Başlangıç, Yönetim, Yönetim Becerilerine İlişkin Görüşleri.

MODÜL 2: Sosyal İşletmelerde Öğrenme, Sosyal Girişim Boyutu, Başlangıç, Yönetim								Önem Sırası
Alt-Yeterlikler	Ortalama						AO	
	İngiltere n=119	İtalya n=42	İspanya n=69	Çek Cumhuriyeti n=26	Türkiye n=25	Malta n=21	N=303	
1. Uygun Pazar Araştırması Yapmak	3,49	1,48	3,4	3,00	2,56	4,04	2,99	
2. Çekici Bir İş Modeli Geliştirmek	?	1,72	3,45	2,50	2,84	?	2,62	2
3. Yasal Sorunlar ve Düzenleme	3,38		3,4	2,58	2,48	3,90	3,14	
4. Başlangıç İşinin Finansman Kaynaklarının Belirlenmesi	3,25	1,76	3,27	2,62	2,48	3,66	2,83	3
5. Bir İş Planı Oluşturma	3,61	1,92	3,5	2,69	2,68	3,66	3,01	
6. Bir Pazarlama Planı Hazırlama	3,5	1,88	3,36	2,65	2,96	4,00	3,05	
7. Başlangıç Ortamında Temel Yönetim Kuramları ve Uygulamaları	?	1,96	3,05	2,52	2,83	?	2,59	1
8. Sosyal Girişimlerde Proje Personelinin başarısının ölçülmesi	3,47	2,12	3,35	2,42	3	3,95	3,05	
9. İnsanları Motive Etmek ve Çatışma Çözümü.	3,91	3,4	3,8	3,19	2,48	4,52	3,55	
10. Çalışanı İşe Alma ve Seçme Teknikleri	3,46	2,16	3,52	3,42	2,36		2,98	

AO: Ağırlıklı Ortalama: Ağırlıklı ortalama ne kadar küçükse, o kadar fazla eğitime gereksinim var.



Yukarıdaki Tablo 4'te de görüldüğü gibi, Sosyal Girişimde çalışan kadın çalışanlar arasında “Başlangıç Ortamında Temel Yönetim Teorileri ve Uygulamaları (AO = 2,59)”, “Cazip Bir İş Modeli Geliştirme (AO = 2, 62) ”ve“ Başlangıç İşletmelerinin Finansman Kaynaklarının Belirlenmesi (AO = 2,83) ”sosyal girişim örgütlerinde çalışırken en çok tercih edilen beceriler olarak belirlenmiştir.

Kadın çalışanların Sosyal Girişim bağlamında sosyal ve vatandaşlık yeterliliklere ilişkin görüşleri aşağıda Tablo 5'te verilmiştir. **Tablo 5**

Tablo 3

Kadın Çalışanların İstihdam Bağlamında Sosyal ve Vatandaşlık Yetkinliklerine İlişkin Görüşleri

Alt-Yeterlikler	Ortalama						AO	Önem Sırası
	İngiltere n=119	İtalya n=42	İspanya n=69	Çek Cumhuriyeti n=26	Türkiye n=25	Malta n=21		
							N=303	
1. Fiziksel ve zihinsel sağlığı koruma	3,92	3,16	3,85	3,38	2,76	4,57	3,60	2
2. Farklı kültürlerdeki Davranış Kurallarını anlayın	3,66	3,04	3,69	3,19	3	4,04	3,43	1
3. Çeşitliliği anlama / yönetme	3,72	3,64	3,78	3,73	3,08	4,09	3,67	
4. Hoşgörü oluşturma	4,15	4	4,14	3,85	3,2	4,28	3,93	
5. Müzakere etme	3,88	3,48	3,87	3,40	2,88	4,23	3,62	3
6. Başkalarının duygularını anlama (empati)	4,39	3,84	4,42	4,04	3,16	4,28	4,02	
7. Stresi ve hayal kırıklığını yönetme	3,85	3,76	3,85	3,54	3,28	4,23	3,75	
8. Sosyal ve vatandaşlık yeterlilikleri için temel kavramlar	3,81	3,56	3,8	2,92	3,68	4,23	3,66	
9. Sorun Çözme	4,18	3,56	4,17	3,62	3,8	4,42	3,95	
10. Karar verme	4,17	3,24	4,18	3,77	3,76	4,42	3,92	

AO: Ağırlıklı Ortalama: Ağırlıklı ortalama ne kadar küçükse, o kadar fazla eğitime gereksinim var.



Tablo 5'de gösterildiği gibi, Sosyal Girişim kuruluşlarında çalışan kadınların "İstihdam Bağlamında Sosyal ve Vatandaşlık Yetkinlikleri" arasında ihtiyaç duydukları en önemli üç beceri "Farklı kültürlerde Davranış Kurallarını Anlamak (AO= 3,43)" dir. , "Fiziksel ve zihinsel sağlığı korumak(AO= 3,60)" ve "Müzakere etmek (AO= 3,62)".

Aşağıdaki Tablo 6, kadın çalışanların SE'deki İnisiyatif Duygusu ve Sosyal Girişimcilik becerileri hakkındaki görüşlerini göstermektedir.

Tablo 6

Kadın Çalışanların İnisiyatif Duygusu ve Sosyal Girişimcilik Konusundaki Görüşleri

MODÜL 4: İnisiyatif ve Sosyal Girişimcilik Anlayışı

Alt-Yeterlikler	Ortalama						AO	Önem Sırası
	İngiltere n=119	İtalya n=42	İspanya n=69	Çek Cumhuriyeti n=26	Türkiye n=25	Malta n=21	N=303	
1. Bir Sosyal İşletme yaratma kapasitesi ve bilgisi	3,67	1,84	3,55	2,92	3,37	3,95	3,21	1
2. Proaktif olmak ve inisiyatif kullanmak	4,16	3,4	4,11	3,08	3,4	4,33	3,74	
3. Şirketteki inovasyon kapasitesini geliştirmek ve beslemek	3,79	2,84	3,77	2,81	3,72	4,33	3,54	2
4. Şirket hedeflerine ulaşmak	4,19	2,92	4,08	3,35	3,28	4,57	3,73	
5. Başkalarını motive etme ve motive etme yeteneği	4,26	3,8	4,2	3,69	2,83	4,33	3,85	
6. Fonları ve finansmanı yönetin.	3,84	3,84	3,74	3,15	3,04	4,52	3,68	
7. Planlama ve organizasyon becerileri	4,37	3,08	4,32	3,96	3,2	4,47	3,90	
8. Takım yönetimi	4,24	3,2	4,12	3,23	2,64	4,42	3,64	3
9. Fırsatların ve zorlukların farkında olun	4,15	3	4,05	3,54	3,6	4,42	3,79	
10. Organizasyon ve yönetim etiği	4,22	2,96	4,1	3,88	3,4	4,23	3,79	

AO: Ağırlıklı Ortalama: Ağırlıklı ortalama ne kadar küçükse, o kadar fazla eğitime gereksinim var.



Tablo 6'da görülebileceği gibi, Sosyal Girişimcilik organizasyonlarında çalışan kadınların "SE'de İnisiyatif Duygusu ve Sosyal Girişimcilik Becerileri" arasında ihtiyaç duydukları en önemli üç beceri "Sosyal İşletme yaratma kapasitesi ve bilgi"dir (AO= 3,21) ", " Şirketteki yenilik kapasitesini geliştirme ve besleyin (AO= 3,54 "ve" Takım yönetimi (AO = 3,64).

Aşağıdaki Tablo 7, kadın çalışanların SE'deki Sosyal Farkındalık ve Dayanışma hakkındaki görüşlerini göstermektedir.

Tablo 7

Kadın Çalışanların Sosyal Farkındalık ve Dayanışma Konusundaki Görüşleri

MODÜL 5: Sosyal Girişimlerde Sosyal Farkındalık ve Dayanışma									
	Ortalama						AO		
Alt-Yeterlikler	İngiltere n=119	İtalya n=42	İspanya n=69	Çek Cumhuriyeti n=26	Türkiye n=25	Malta n=21		Önem Sırası	
	N=303								
1. Sosyal ağlar geliştirme	3,56	3,04	3,47	2,88	2,92	4,42	3,38		
2. Sosyal nitelikte bir iş modeli geliştirme	3,34	2,04	3,27	2,46	2,76	3,61	2,91	2	
3. Sosyal Farkındalık ve Dayanışmayı İzleme ve Değerlendirme	3,25	2,28	3,18	2,44	2,88	3,90	2,98	3	
4. Ortaklıklar oluşturma ve koordine etme	3,5	2,08	3,44	1,77	2,64	3,85	2,87	1	
5. Farkındalığı ve sosyal dayanışmayı teşvik etme	3,56	3,16	3,5	2,62	2,68	4,23	3,29		
6. Sosyal konularda kilit kişilere odaklanma	3,46	2,72	3,4	2,23	2,32	4,19	3,05		

AO: Ağırlıklı Ortalama: Ağırlıklı ortalama ne kadar küçükse, o kadar fazla eğitime gereksinim var.

Tablo 7'de görüldüğü gibi, Sosyal Girişim örgütlerinde çalışan kadınların "Sosyal Girişimlerde Sosyal Farkındalık ve Dayanışma" arasında, ihtiyaç duydukları en önemli üç beceri "Ortaklık oluşturma ve koordine etme (AO= 2,87)", ". Sosyal nitelikte bir iş modeli geliştirin (AO= 2,91 "ve" Sosyal Farkındalık ve Dayanışmayı İzleme ve Değerlendirme (AO= 2,98).



Aşağıda Tablo 8'de, kadın çalışanların sosyal sosyal girişim alanındaki Etik Değerler, Sürdürülebilir Kalkınma ve İyi Yönetişim hakkındaki görüşlerini göstermektedir.

Tablo 8

Kadın Çalışanların İstihdam Alanında Etik Değerler, Sürdürülebilir Kalkınma ve İyi Yönetişim Hakkındaki Görüşleri

Alt-Yeterlikler	Ortalama						AO	Önem Sırası
	İngiltere n=119	İtalya n=42	İspanya n=69	Çek Cumhuriyeti n=26	Türkiye n=25	Malta n=21	N=303	
1. Sosyal Bir İşletmelerde Etik Kurallar	3,58	2,64	3,48	3,35	2,8	3,76	3,26	2
2. Sosyal Şirketlerde çeşitliliği ve kapsayıcılığı yönetmek	3,41	3,68	3,38	2,81	2,72	4,14	3,35	3
3. Sosyal Şirketlerde sürdürülebilir gelişme ve yönetim	3,22	2,84	3,11	2,38	3,6	4,09	3,20	1
4. Sosyal Girişimlerin Rolüne Duyarlılık	3,59	3,04	3,44	3,15	3,52	3,80	3,42	
5. Saygı Kültürünü Teşvik Etmek	3,56	3,82	3,45	2,85	2,72	4,23	3,43	
6. Sağlık ve güvenlik prosedürleri	3,43	2,76	3,31	3,50	2,8	4,33	3,35	3

AO: Ağırlıklı Ortalama: Ağırlıklı ortalama ne kadar küçükse, o kadar fazla eğitime gereksinim var.

Tablo 8'de görülebileceği gibi, Sosyal Girişimcilik örgütlerinde çalışan kadınların "SE'de İnisiyatif Duygusu ve Sosyal Girişimcilik Becerileri" arasında ihtiyaç duydukları en önemli üç beceri "Sosyal İşletmelerde Sürdürülebilir Kalkınma ve Yönetişimdir (AO = 3, 20) ", "Sosyal İşletmelerde Etik Kurallar (AO = 3,26) "ve" Sosyal Şirketlerde Farklıların yönetimi ve kapsayıcılık (AO = 3,35) ve Sağlık ve güvenlik prosedürlerinde (AO = 3,35) çeşitliliği ve katılımı yönetmek ". Aşağıdaki Tablo 9, kadın çalışanların SE'deki Sosyal Farkındalık ve Dayanışma hakkındaki görüşlerini göstermektedir.



**WISED
WOMEN IN SOCIAL
ENTERPRISE DEVELOPMENT**

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



Altı ana aktarılabılır-çapraz (transversal) becerinin altında, altı ortak ülkede sosyal girişimlerde çalışan kadınların eğitim ihtiyaçları olarak 20 alt yetkinlik tanımlanmıştır.

Tablo 9: Sosyal Girişimlerde Kadınların Eğitim İhtiyaçları

Sosyal Girişimlerdeki Kadınların Sosyal Girişimcilik Becerileri Eğitimi İhtiyaçları	AO
1. Bir işe girişim aşamasında temel yönetim kuramları ve uygulamaları	2,59
2. Çekici bir iş modeli geliştirmek	2,62
3. İşe başlama aşamasında finansman kaynaklarının belirlenmesi	2,83
4. Ortaklıklar oluşturmak ve koordine etmek	2,87
5. Sosyal şirketlerde eğitim kursları oluşturma ve geliştirme becerisi	2,9
6. Sosyal nitelikte bir iş modeli geliştirmek	2,91
7. Sosyal farkındalık ve dayanışmayı izleme ve değerlendirme	2,98
8. Sosyal şirketlerde sürdürülebilir kalkınma ve yönetim	3,2
9. Bir sosyal girişim yaratma kapasitesi ve bilgisi	3,21
10. Bir sosyal girişimde etik kurallar	3,26
11. Sosyal Girişimcilikte kültürlerarası iletişim kapasitesi	3,3
12. Dezavantajlı gruplar için etkili iletişim stratejileri	3,30
13. Sosyal Girişimlerde kişilerarası iletişim kapasitesi	3,35
14. Sosyal şirketlerde çeşitliliği ve kapsayıcılığı yönetmek	3,35
15. Sağlık ve güvenlik prosedürleri	3,35
16. Farklı kültürlerdeki davranış kurallarını anlamak	3,43
17. Şirkette inovasyon kapasitesinin geliştirilmesi ve beslenmesi	3,54
18. Fiziksel ve zihinsel sağlığın korunması	3,6
19. Müzakere	3,62
20. Takım yönetimi	3,64

AO: Ağırlıklı Ortalama: Ağırlıklı ortalama ne kadar küçükse, o kadar fazla eğitime gereksinim var.



Sosyal Girişimlerdeki Kadınların Sosyal Girişimcilik Becerileri Eğitimi İhtiyaçları



Not: Ağırlıklı ortalama ne kadar küçükse, o kadar fazla eğitime gereksinim var. Aktarılabili-
çapraz becerilerin Türkçe karşılıkları için lütfen tablo 9'a bakınız.



**WISE
WOMEN IN SOCIAL
ENTERPRISE DEVELOPMENT**

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



V-Tartışma ve Sonuçlar

Son yıllarda, kadınların işgücü piyasasına katılımı önemli ölçüde artmakta, girişimcilik faaliyetlerinde aktif rol almakta, bu da ülkelerin pazar rekabet gücünü artırmaktadır. İşgücü piyasasında kullanılmayan potansiyeli harekete geçirmek ve yeni iş alanları yaratmak, BİT araçlarını kullanarak kadınların sosyal girişimlerini teşvik ederek elde edilebilir; akademik çevreler ve iş dünyası buna vurgu yapıyor. Bu bağlamda, özellikle dezavantajlı kadınların, sosyal ve ekonomik yaşamdaki potansiyellerini harekete geçirecek güçlerini tanımaları gerekmektedir. Ancak bu hedefe ulaşmak, başarılı olmak ve dezavantajlı kadınların karşılaştıkları engelleri aşmak için, özellikle çalışma koşulları, uygulama tarzları, iş ve strateji geliştirme, gelecek beklentileri, örgütsel ve çevresel fırsatlar için potansiyellerini değerlendirme konularına odaklanmak gerekmektedir.

Kadınlar, iş dünyasında ve sosyal yaşamda genellikle erkeklerden daha fazla mücadele ediyor, bunun nedeni yeterlik eksikliğinden değil, daha çok bu alanlara girmek için daha fazla zorluk veya engele sahip oldukları için. Bu, sosyal hayata girişlerini ve bir organizasyona üye olmak gibi çeşitli bağlantıları etkilemektedir. Dolayısıyla kadınların işgücü piyasasına girmek için ihtiyaç duydukları bilgi, destek ve kaynağı elde etmede erkeklerden daha az başarılı oldukları söylenmektedir. Çünkü fırsatların tanımından işteki performansa kadar tüm aşamalar girişimcilik deneyimi ile ilgilidir.

Bu araştırmanın amacı, altı Avrupa ülkesindeki (Birleşik Krallık, Çek Cumhuriyeti, İtalya, Malta, İspanya ve Türkiye) kadın işverenlerden, eğitim kurumlarından ve ilgili orta öğretim sonrası yöneticilerden aktarılabilir-çapraz (transversal skills) beceriler ve sosyal girişim bilgisi ve uygulamaları konusunda aktarılabilir-çapraz becerilerin, bazı aktarılabilir-çapraz beceri önceliklerinin ve aktarılabilir-çapraz beceri eksikliklerinin önemi hakkında bazı sorular sorarak bu sorulara yanıt aramaktır. Dezavantajlı gruptaki sosyal girişimci kadın ve uzmanların katılımıyla gerçekleştirilen çalışmada, proje ortakları tarafından geliştirilen anket aracılığıyla toplanan hem nicel hem de nitel



**WISE
WOMEN IN SOCIAL
ENTERPRISE DEVELOPMENT**

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



verilerin analizinden elde edilen bulgulardan yararlanılmıştır. Araştırmada bulgulara dayalı olarak önemli sonuçlar elde edilmiştir.

Literatürde atıfta bulunulan önceki araştırmalarla bu çalışmadan elde edilen bulgular arasında benzerlikler ve farklılıklar vardır (OECD, 2004; OECD, 2013; Azmat (2013); Osirimi (1990); Collins ve Low (2010).

Araştırma bulguları, herhangi bir şekilde dezavantajlı bir grubun parçası olan kadınların sosyal girişimcilik için çeşitli becerilere ihtiyaç duyduklarını ortaya koymuştur. Bu kapsamda, "1-Bir Başlangıç Ortamında Temel Yönetim Kuramları ve Uygulamaları", "2-Cazip Bir İş Modeli Geliştirmek", "3-Bir İş Başlatmak için Finansman Kaynaklarının Belirlenmesi", "4 -Ortaklık oluşturma ve Koordine Etme "ve" 5-Sosyal Şirketlerde Eğitim Kursları Oluşturma ve Geliştirme "becerileri, sosyal girişimlerde kadınların önemli beceri ihtiyacı olarak öne çıkan ilk beş beceridir. Araştırma bulgularının benzer konuda daha önce yapılan araştırmaların bulguları tutarlı olduğunu söyleyebiliriz.

"Bir iş başlatma ortamında temel yönetim kuramları ve uygulamaları" becerisi söz konusu olduğunda, bu beceri yönetim kuramlarında yaygın olarak "kavramsal beceri" (Sergiovanni, 2001) olarak ele alınmaktadır. Yönetici olmak, insanlarla çalışmaktan dolayı kolay bir iş değildir. Bir işletmeyi yönetmenin ilk aşamasında ve daha sonra geliştirme aşamasında temel yönetim becerileri bilgisi gereklidir. İşletme yöneticisi bir bilgili olmalı ve planlama, organize etme, liderlik etme ve kontrol etme gibi yönetim işlevlerinde temel beceri ve bilgi edinmelidir. Yöneticinin ayrıca finans, pazarlama ve pazar geliştirme, rekabet ve benzeri konular hakkında genel bir bakış açısına sahip olmalıdır (Baldwin, 1997).

Yöneticiler görevlerini yerine getirirken yönetim becerilerini kullanma ihtiyacı duyarlar. Bu becerileri doğru ve etkili kullanmak doğrudan örgütün amaçlarını etkiler. Bu beceriler yönetim eğitimi ile öğrenilebilir ve kazanılabilir. Yönetim becerileri farklı şekillerde sınıflandırılmaktadır; ancak en yaygın olarak kullanılan 1)teknik , 2)



**WISE
WOMEN IN SOCIAL
ENTERPRISE DEVELOPMENT**

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



kişilerarası, 3) kişisel, ve 4) iletişim dahil olmak üzere etkili bir yönetim çalışması için gerekli olan temel yönetim becerileri olarak kabul edilir (Pişkanın, Rudy vd., 2006). Tek başına teknik / mesleki bilgi, işi yapmanın “teknik tarafını” yürütmek için kesinlikle gereklidir, ancak işletmenin başarılı bir şekilde geliştirilmesi için yeterli değildir. Bunlar, bir yöneticinin temel becerileridir ve küçük işletmeler için bazı öğrenme çerçevelerine çevrilmesi zor olabilir. Bu nedenle, bazı insanlar kişisel niteliklerin yönetsel veya teknik becerilerden daha önemli olduğunu görebilir. Örneğin, gelişmekte olan ülkelerde yapılan araştırmalar, girişimcilerin kişisel niteliklerinin kritik başarı faktörleri olduğunu göstermektedir. Bunlar genellikle iyi yönetim becerileri veya finansal kaynaklara erişim gibi diğer faktörlere göre önemi daha düşük olarak derecelendirilirler (Yusuf, 1995).

“Çekici bir iş modeli geliştirmek”, yeni bir iş kurmayı planlayan ve işe yeni başlayan sosyal girişimciler için en zor görevler arasındadır. “İş modeli” terimi sosyal girişim camiasında yaygın bir kullanım kazanırken, bu konudaki akademik literatür, parçalanmış ve tutarsız tanımlarla karıştırılmış ve sınırlar inşa edilmiştir. İş modelleri için yapılan tanımlar farklılıklar gösterebilmektedir, örneğin örgütsel anlatı (Magretta, 2002), yeniliği değere dönüştüren süreçler (Chesbrough ve Rosenbloom, 2002), örgütsel tasarım ve stratejiyi içeren firma faaliyetleri için reçeteler (Slywotzky & Wise, 2003), "bilgi akışları" ve "kaynaklar" (Timmers, 1998) ve firmanın sınırları kapsayan işlemler kümesi gibi tasarlanmış yapılar (Amit & Zott, 2001) gibi.

Sosyal girişimci kuruluşlar, araştırmacılar arasında farkındalık ve ilgi kazanmıştır, ancak bu kuruluşların nasıl sosyal ve ekonomik değer yaratabilecekleri hakkında nispeten az şey biliyoruz. Alandaki bazı araştırmaların bulguları, başarılı sosyal girişimci kuruluşların proaktif olarak sosyal vizyonlarını paylaşan şirketler için kendi değer ağlarını yarattıklarını; iş modelinin ayrılmaz bir parçası olarak kaynak stratejileri geliştirdiklerini; ve hedef gruplarını sosyal değer ağına entegre ettiklerini göstermektedir (Mair & Schoen, 2007). İş kurma öncelikle özel sektör meselesi olsa da, azınlık bir gruba üye kadınların ve kadın girişimcilerin sayılarının artması için teşvik edici kamu politikaları oluşturulabilir.



**WISED
WOMEN IN SOCIAL
ENTERPRISE DEVELOPMENT**

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



Yeni bir iş kurmak zor olabilir. Potansiyel girişimciler, sermayeye erişim eksikliği, meslektaş desteği, yatırım ve iş fırsatları için yetersiz iş ağları ve bir işletmenin ayakta kalması ve büyümesi için gerekli tüm temel becerilerin olmaması gibi bir dizi engelle karşılaşabilir. Literatürde Business Model Canvas, bir iş planı oluştururken sosyal girişimci olarak iş hayatına başlamak isteyen kadın girişimciler için önerilmektedir (Annisa R. Qastharin, 2015).

"İşe-Başlama için finansal kaynaklar belirlemek" ile ilgili bulgumuz da önceki çalışmalarda gözlemlenenlerle benzerlik göstermektedir. Roomi ve Parrot (2008) tarafından yürütülen bir çalışmada cinsiyet ayrımı gözetmeyen en büyük zorluk sermayeye erişimdi, bunu iş yönetimi becerilerinin eksikliği ve başlangıç aşamasında çalışırken kısıtlayıcı hükümet düzenlemeleri izlemektedir. Yine, finansmana erişim en büyük zorluk olarak gösterilmektedir, bunu pazarın mevcudiyeti ve geliştirme (büyüme) aşamasında teknik becerilerin eksikliği izlemektedir. Aynı çalışmada, kadın girişimcilerin toplumun erkek üyeleriyle sınırlı etkileşimi, kadınlara özel eğitim veren çok az sayıda kurum / kuruluş olduğundan, işletme yönetimi ve teknik beceriler edinme fırsatlarını sınırlamaktadır. Kadın girişimciler iş piyasasına girme aşamasında ciddi bir rekabetle de karşı karşıya kalıyorlar. Erkekler toplum içinde daha özgürce hareket edebiliyor ve akranlarıyla etkileşime girebiliyorlar. Cinsiyete bakılmaksızın tüm girişimciler, işlerini başarılı bir şekilde kurmak ve geliştirmek için bilgi, sermaye, beceri ve işgücüne ihtiyaç duymaktadır. Bu kaynakların bir kısmına kendileri sahip olsalar da, girişimcilerin genellikle bağlantılarına erişerek ek kaynaklar aramaları gerekiyor. Bu temaslar, girişimcilerin sosyal sermayeye erişebilmeleri için başarılı yollar sağlayabilir ve dolayısıyla faydalı ağların anahtar bir bileşenini temsil edebilir (Burt, 1992).

"Ortaklık oluşturma ve koordine etme becerisi" söz konusu olduğunda bir ağın üyesi olmak kadın girişimcilere etkili bir destek çerçevesi sağlayacak ve girişimlerini kurmalarına yardımcı olacaktır. Ağların yetersiz olması, önemli bilgileri paylaşmalarına, ilgili konuları tartışmalarına ve ortak konularda tavsiye almalarına engel olacaktır. Sosyal



**WISED
WOMEN IN SOCIAL
ENTERPRISE DEVELOPMENT**

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



sermaye ve ağlarla ilgili olarak, bazı araştırmalar, gelişmiş ekonomilerde bile kadın girişimcilerin temaslarında cinsiyete özgü açıklar olduğunu ve kadın girişimcilerin ağlarının sınırlı erişimini ve çeşitliliğini ortaya koymaktadır (Cooper ve diğerleri, 1995). Lerner (1997), girişimcilik performansını beş önemli faktörün açıkladığını belirtmektedir. Bunlar, bireysel motivasyonlar ve hedefler; sosyal öğrenme (girişimci sosyalleşme); ağ bağlantısı (kuruluşlardaki kişiler ve üyelik); insan sermayesi (eğitim düzeyi, iş becerileri); ve çevresel etkiler (konum, sektörel katılım ve sosyo-politik değişkenler. Barr'a (2015) göre iş ağları, herhangi bir firmanın müşteri ve tedarikçi tabanını oluşturmaya, borç ve öz sermaye finansmanına erişimi iyileştirmesine ve faydalı tavsiye ve destek sağlamasına yardımcı olabilir. Bu tür ağlar, büyüklüklerinden dolayı genellikle daha dar bir temas yelpazesine sahip olan yeni ve daha küçük firmalar için özellikle yararlı olabilir. Ayrıca, akran ağları, benzer sorunlarla karşılaşan veya aynı topluluklarda bulunan girişimciler için özellikle değerli olabilir. Kadınlar ve azınlıklara ait işletmeler, bunlardan en çok yararlı olabilir, genellikle iş ağlarına etkin bir şekilde erişemezler.

Araştırmacılar, girişimcilik faaliyetinin, bir şekilde daha iyi bağlanmış girişimcilere kaynak akışlarını yönlendiren ağ ilişkilerinde yerleşik olduğunu giderek daha fazla kabul etmektedir (Aldrich ve Zimmer, 1986; Hoang ve Antoncic, 2003). Literatür, sosyal sermayenin veya girişimcilerin kişisel ağları aracılığıyla erişebilecekleri kaynakların (Adler ve Kwon, 2002), girişimcilerin fırsatları belirlemelerine (Bhagavatula ve diğerleri, 2010), kaynakları harekete geçirmelerine (Batjargal, 2003) ve firmaları için meşruiyet oluşturur (Elfring ve Hulsink, 2003).

“Sosyal şirketlerde eğitim kursları oluşturma ve geliştirme becerisi” ile ilgili araştırma bulgularımız önceki araştırma bulgularını desteklemiyor. Birçok girişimci ve küçük işletme sahibinin temel sosyal girişimcilik becerilerine erişime ihtiyacı vardır, ancak çoğu zaman eğitim girişimleri onların gerçek ihtiyaçlarına ve zaman kısıtlamalarına yeterince odaklanmamaktadır. Aslında resmi-gayri resim, iş-başında, iş-dışında, kısa-uzun süreli, kişisel ve mesleki olmak üzere bir konuda bilgi ve beceri kazandırmaya



**WISED
WOMEN IN SOCIAL
ENTERPRISE DEVELOPMENT**

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



yönelik farklı eğitim yaklaşımları bulunmaktadır. Eğitim şahsen, çevrimiçi olarak veya ikisinin bir kombinasyonu ile de sağlanabilir.

Bazı girişimciler, gerekli becerilere sahip çalışanları nasıl işe alacakları konusunda yardım isteyebilir veya girişimcilik eğitimi yerine danışmanlık hizmetlerini etkin bir şekilde kullanabilir.

Uluslararası Çalışma Örgütü'ne (ILO, 2018) göre, kadınların daha iyi işlere geçişini desteklemek için kadınların örgün eğitime ve mesleki eğitim ve girişimcilik programlarına kaydolmasının teşvik edilmesi çok önemlidir.

Sosyal girişimcilik ve sosyal girişimciler için ihtiyaç duyulan beceriler üzerine oldukça fazla çalışma yayınlanmıştır. Bu çalışmalardan bazıları, etkili iletişim, kültürlerarası yetkinlik ve araştırma yapmanın, özellikle etnik azınlık kadınları için sosyal girişimcilik için gerekli olan en önemli beceriler olduğunu ortaya koymuştur. Sosyal girişimcilerin sahip olması gereken yetkinliklerden biri olan iletişim becerileri farklı çalışmalarda vurgulanmaktadır (Frank, 2007; London ve Morfopoulos, 2010; Miller, Wesley ve William, 2012; Wronka-Pośpiech, 2016). Çünkü sosyal girişimcilerin düşüncelerini yazılı ve sözlü olarak net bir şekilde ifade etmeleri, sabırla ve doğru dinlemeleri, sözlü ve sözlü olmayan ipuçlarını doğru yorumlamaları, kendi duygularını ifade etmeleri, başkalarının duygularını tanımaları, başkalarına saygı duymaları ve başkalarının güveni kazanmaları için iletişim becerileri önemlidir. Bu nedenle, gönüllüler, bağışçılar, politika yapıcılar, ortaklar ve sosyal girişimcilerin yararlanıcıları ile saygılı, dostane ve sempatik ilişkiler geliştirmek, etkili iletişim becerilerine bağlıdır. Kuşkusuz ki, sosyal girişimcilerin, kültürün insanların beklentilerini ve davranışlarını nasıl etkilediğini anlamaları da bir ihtiyaçtır (London & Morfopoulos, 2010). Bu nedenle, sosyal girişimcilerin güçlü kültürlerarası becerilere sahip olması da önemlidir.



**WISED
WOMEN IN SOCIAL
ENTERPRISE DEVELOPMENT**

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



Girişimci olma sürecinde çok çeşitli becerilerin önemli bir rol oynadığına dair kanıtlar bulunmaktadır (Geyskens, vd., 2009; & Gimeno, vd., 1997) ve bazı yazarlar, girişimcilik eğitiminin bunlara odaklanması gerektiği konusunda hemfikirdirler. Ayrıca becerilerin, tutumların ve pratik eğitimin geliştirilmesi (Grandi ve Grimaldi, 2003; & Greeve ve Salaff, 2003) de önemlidir. Önceki araştırmalar, kadınların kişilerarası ve sosyal ilişkiler kurmada güçlü, ancak finansal becerilerde erkek meslektaşlarına göre zayıf olduğunu göstermektedir (Collerette ve Aubry, 1990). İlgili literatür, kadınların yalnızca kadınlara yönelik kapasite geliştirme faaliyetlerini üstlendiklerinde daha fazla duygusal kişilerarası beceriler geliştirdiklerini doğrulamaktadır (Vinnicombe & Singh, 2003). Bu proje kapsamında yürüttüğümüz bu çalışmada, araştırmaya katılanların teknik yeterliliklere verdikleri yüksek önem, katılımcının farklı sosyo kültürel ortamından kaynaklanıyor olabilir.

Sonuç

Sosyal girişimler, sosyal fayda sağlamak için iş ilke ve kurallarını uygularlar. Sosyal amaçlarını ilerletmek, dışlanmış topluluklar için istihdam ve / veya diğer ekonomik ve sosyal faydalar yaratmak için topluma mali getirilerini yeniden yatırım yaparlar. Strateji olmadan bir organizasyon dümdüzdür ve günümüzün değişen ve zorlu dünyasında uzun süre ayakta kalamaz. Strateji olmadan sürdürülebilir bir girişimcilik mümkün değildir. Sosyal Girişim Gelişiminde Kadınlar (WISED), farklı aşamalarda ve seviyelerde bir bilgi stratejisi geliştiren ve uygulayan kadınları sosyal girişim bağlamına dahil etmek ve katılımlarını sağlamak için temel unsurları sunar.

Aktarılabılır-çapraz (transversal skills) becerilerin giriş seviyesindeki çalışanlar için en az teknik beceriler kadar önemli olduğu ve bu becerilerin kadınların başarısının (maaşlar, mezuniyet oranları, ev sahipliği) teknik becerilerden daha iyi bir belirleyicisi olduğu konusunda önemli bilgilere sahip olacağımızı tahmin ediyoruz. Ayrıca, bazı aktarılabılır-çapraz becerilerin diğerlerinden daha kritik ve daha eksik kabul edildiğini ve endüstri / ekonomi sektörleri arasında istenen aktarılabılır-çapraz becerilerde temel farklılıklar olduğunu söyleyebiliriz. Kadın işverenlerin aktarılabılır-



**WISED
WOMEN IN SOCIAL
ENTERPRISE DEVELOPMENT**

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



çapraz (transversal) becerilerin geliştirilmesinde hangi rolü göz önünde bulundurduklarını ve bu becerilerin kimlik bilgilerinin değeri hakkındaki görüşlerini kontrol etmemiz gerekiyor. Son olarak bu araştırma, başta kadın girişimcilere, uygulayıcılara ve politika belirleyicilere aktarılabilir-çapraz beceri geliştirmede, en iyi uygulamaları ve değerlendirmeleri ve bunları geliştirmek için modellerin tasarlanmasındaki potansiyel yaklaşımlar hakkında fikir ve bilgi sunacaktır.

VI- Kaynaklar

- Adler, P. S., & Kwon, S.-W. 2002. Social capital: Prospects for a new concept. *Academy of Management Review*, 27, pp.17- 40
- Aldrich, H. E., & Zimmer, C. (1986). Entrepreneurship through social networks. In: D. Sexton & R. Smilor (Eds), *The art and science of entrepreneurship*. New York: Ballinger Publishing Compan
- Amit & Zott, (2001). Value creation in e-business *Strategic Management Journal*, 22, 493-520
- Anna, A.L., Chandler, G.N., Jansen, E. and Mero, N.P. (2000), "Women business owners in traditional and non-traditional industries", *Journal of Business Venturing*, Vol. 15, pp. 279-303.
- Annisa R. Qastharin, (2015). Business Model Canvas for Social Enterprise. The 7th Indonesia International Conference on Innovation, Entrepreneurship, and Small Business (IICIES 2015)
- Azmat, F. (2013). Corporate Social Responsibility, Customer Trust, and Loyalty- Perspectives from a Developing Country. Retrieved from <https://doi.org/10.1002/tie.21542>
- Baldwin, J. et al. (1997, November). Failing Concerns: Business Bankruptcy in Canada. Ottawa: Statistics Canada Cat. No. CS61-525-XPE. Retrieved April, 30, 2007, from <http://dsp-psd.tpsgc.gc.ca/Collection/Statcan/61-525-X/61-525-XIE1997001.pdf>
- Barr, M.S. (2015). Minority and women entrepreneurs: Building capital, networks, and skills .University of Michigan
- Batjargal, B. (2003). Social capital and entrepreneurial performance in Russia: A longitudinal study. *Organization Studies*, 24(4), 535-556
- Bhagavatula, S., Elfring, T., Tilburg, A., Van de Bunt, G. G. (2010). How social and human capital influence opportunity recognition and resource mobilization in India's handloom industry. *Journal of Business Venturing*, 25, 245-260.
- Bornstein, D., & Davis, S. (2010). Social entrepreneurship: What everyone needs to know?. Oxford: Oxford University Press.



- Burt, R. S. 1992. *Structural holes: The social structure of competition*. Cambridge, MA: Harvard University Press
- Chesbrough, H. & Rosenbloom, R.S.(2002). The role of the business model in capturing value from innovation: evidence from Xerox Corporation's technology spin-off companies. *Industrial and Corporate Change*, 11 (3), 529-555.
- Collerette, P. and Aubry, P. (1990), "Socio-economic evolution of women business owners in Quebec (1987)", *Journal of Business Ethics*, Vol. 9 Nos 4/5, pp. 417-4
- 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/10.1080/08985620903220553>
- Cooper, A. C., & Folta, Timothy B., & Woo, C. (1995). Entrepreneurial information search. *Journal of Business Venturing*, 10(2), 107-120,
- Dees, J.G. (1998). *The meaning of social entrepreneurship*. Kauffman Foundation and Stanford University, Kansas City, MO and Palo Alto, CA.
- Elfring & Hulsink, (2003). Networks in entrepreneurship: The case of high-technology firms. *Small Business Economics volume 21*, 409-422.
- European Union (2018). Employment rates and Europe 2020 national targets. Retrieved from
- Frank, A.I. (2007). Entrepreneurship and enterprise skills: A missing element of planning education? *Planning Practice & Research*. 22, (4), 635-648
- Geyskens, I., Krishnan, R., Steenkamp, J.E.M., Cunha, P.V., 2009. A review and evaluation of meta-analysis practices in management research. *Journal of Management* 35(2), 393-419.
- Gimeno, J., Folta, T.B., Cooper, A.C., Woo, C.Y., 1997. Survival of the fittest? Entrepreneurial human capital and the persistence of underperforming firms. *Administrative Science Quarterly* 42 (4), 750-783.
- Grandi, A., Grimaldi, R., 2003. Exploring the networking characteristics of new venture founding teams. *Small Business Economics* 21, 329-341.
- 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*.
- Greve, A., Salaff, J., 2003. Social networks and entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice* 28 (1), 1-22.
- Hausmann, R, Tyson, L D, and Zahidi, S. (2006). The Gender Gap Index 2006: A New Framework for Measuring Equality. In *The Global Gender Gap Report 2006*. Geneva: World Economic Forum, 2006
- Hoang & Antoncic, (2003). Network-based research in entrepreneurship: A critical review. *Journal of Business Venturing*, 18 (2), 165-187
- 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.



- International Labor Organization (ILO). (2019). ILO Report On Global Employment Tendency (ILO, 64-69) World Employment and Social Outlook – Trends 2019.
- Lerner, M., Brush, C., & Hisrich, R. (1997) Israeli women entrepreneurs: An examination of factors affecting performance. *Journal of Business Venturing*, 12, (4), 315-339
- London, M., & Morfopoulos, R. G. (2010). *Social entrepreneurship*. New York: Routledge
- Magretta, J. (2002). Why Business model matters. *Harvard Business review*. Retrieved from:
- Mair, J., & Marti, I. (2006). Social entrepreneurship research: a source of explanation, prediction and delight. *Journal of World Business*, 41(1), 36-44.
- Mair, J. and Schoen, O. (2007). Successful social entrepreneurial business models in the context of developing economies: An explorative study. *International Journal of Emerging Markets* Vol. 2 No. 1, 2007 pp. 54-68q Emerald Group Publishing Limited 1746-8809 DOI 10.1108/17468800710718895
- Michael S. Barr (2015) *Minority and Women Entrepreneurs: Building Capital, Networks, and Skills*. University of Michigan
- 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.
- Mitchelmore, S. & Rowley, J. (2013), "Entrepreneurial competencies of women entrepreneurs pursuing business growth", *Journal of Small Business and Enterprise Development*, Vol. 20 No. 1, pp. 125-142.
- Mokta, M. (2014). Empowerment of women in India: A critical analysis. *Indian Journal of Public Administration*. Vol. 60. 473-488
- Newton, K. (2001, March 3). Management skills for small business. Retrieved April 30, 2007, from <http://strategis.ic.gc.ca/epic/site/sbrp-pppe.nsf/en/rd00255e.html>
- O'Neil, T., Domingo, P. & Valters, C. (2014). Progress on women's empowerment: From technical fixes to political action. Working Paper No. 6. London: ODI, retrieved from
- OECD. (2004). Promoting entrepreneurship and innovative SMEs in a global economy: Towards a more responsible and inclusive globalisation of women entrepreneurship issues and policies 2nd OECD conference of ministers responsible for small and medium-sized enterprises (SMEs). Retrieved from <http://www.oecd.org/cfe/smes/31919590.pdf>
- OECD. (2013). Closing the gender gap: Act now. Retrieved from <http://www.oecd.org/gender/closingthegap.htm>
- Osirimi, Mary J. (1990). Characteristics of entrepreneurship in Nigerian industry that started small. Ph.D. Thesis, Harvard University.
- Piškanin, A. – Rudy, J. et al. (2006): Introduction to management [Slovak version]. Bratislava: Comenius University
- Pośpiech, W. (2016). The identification of skills and competencies for effective management in social enterprises. A managerial perspective. *Management* 20(1).



- Roomi, M.A. & Parrot, G. (2008), Barriers to progression of women entrepreneurs in Pakistan. *Journal of Entrepreneurship* 17(1):59-72
- Sergiovanni, T. J. (2001) *Leadership: What's In It For Schools*, London, RoutledgeFalmer
- Slywotzky, A., & Wise, R (2003). An unfinished revolution. (Opinion). *MIT Sloan Management Review*, vol. 44, no. 3,
- Stromquist, N.P. (1995). Gender sensitive educational strategies and their implementation. *International Journal of Educational Development*. Volume 17, Issue 2, 05-214
- The World Bank (2020). Labor force, female (% of total labor force). Retrieved from,
- Thévenon O., 2009, "Does fertility respond to work and family-life reconciliation policies in France?", in Noriyuki Takayama and Martin Werding (eds.), *Fertility and Public Policy: How to Reverse the Trend of Declining Birth Rates*, Cambridge MA and London UK, MIT-Press, Chapter 10.
- Timmers, P. (1998) Business Models for Electronic Markets. *Electronic Markets*, 8, 3-8.
- Vinnicombe, S., & Singh, V. (2003). Women-only management training: An essential part of women's leadership development. *Journal of Change Management*, 3(4), 294-306
- World Bank Group (2020). Labor force, female (% of total labor force). Derived using data from International Labour Organization, ILOSTAT database. The data retrieved in June 21, 2020, from
- Yılmaz, Bozkurt & Izci, (2008). Kamu örgütlerinde çalışan kadın işgörenlerin çalışma yaşamlarında karşılaştıkları sorunlar üzerine bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 9 (2), 89-114
- Yusuf, A. (1995) Critical Success Factors for Small Business: Perceptions of South Pacific Entrepreneurs. *Journal of Small Business Management*, 33, 2, 68-73.
- <http://dx.doi.org/10.1080/10196789800000016>, Retrieved from,
- <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.FE.ZS>
- https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_rates_and_Europe_2020_national_targets
- <https://graelaws.files.wordpress.com/2011/02/why-business-models-matter.pdf>
- <https://gsdrc.org/document-library/progress-on-womens-empowerment-from-technical-fixes-to-political-action/>
- [https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkposzje\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1455222](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkposzje))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1455222)



VII- APPENDIX

7.1. SOSYAL GİRİŞİMLERİN GÜÇLENDİRİLMESİNDE KADINLAR (WISED) HİE İHTİYACI BELİRLEME ANKETİ

Sayın Katılımcı,

Bu araştırma projesinin amacı, Sosyal Girişim alanında faaliyet gösteren kadın işverenlerden, sosyal girişim örgütlerinde çalışan kadın iş görenlerden, eğitim kurumlarından ve Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerden 21. yüzyıl becerileri ve sosyal girişim bilgi ve uygulamalarına ilişkin bakış açıları kazanmaktır. Bununla birlikte Sosyal Girişim Örgütlerinde çalışan kadınlara 21. yüzyıl becerilerini önemi, 21. yüzyıl becerileri arasında öncelikli olanlar hakkında sorular sorarak öncelikli becerileri belirlemek de projenin amaçları arasındadır. Bu bağlamda altı farklı ülkede sosyal girişim örgütlerinde çalışan kadınların eğitim ihtiyaçları belirlenmesi amaçlanmıştır.

Anketi tamamlamak yaklaşık 10-15 dakikanızı alacaktır. Adınız ve kurumunuz açıklanmayacak. Araştırma projesine katılan hiç kimsenin adı ve veya kurumu başkaları tarafından bilinmeyecektir.

Bu ankete katılmak isteyip istemediğiniz tamamen size bağlıdır. Bu araştırma ile sizlerin görüşlerine dayanarak kadın sosyal girişimcilerin güçlendirilmesi amaçlanmaktadır. Proje sonucunda elde edilecek bulgular diğer altı ülkeden elde edilen sonuçlarla karşılaştırılacaktır. Daha sonra yapılan analizler sonucunda elde edilecek bulgular web ortamında, basılı yayının yanı sıra nihai proje raporunda isimsiz bir şekilde kullanılacaktır. İsmi ve kurumunuz; İngiltere, İtalya, İspanya, Çekoslovakya, Malta ve Türkiye’de bulunduğunuz yer proje sürecinin hiçbir aşamasında açıklanmayacaktır. Proje raporu yayınlanıncaya kadar bu araştırmadan geri çekilmeye karar verebilirsiniz.

Bu projenin adı, Sosyal Girişimlerin Güçlendirilmesinde Kadınlar (WISED). Proje hakkında daha fazla bilgi edinmek isterseniz, <https://languagelink.co.uk/portfolio/wised/> adresindeki proje web sitesine bakabilirsiniz. Bu araştırma projesine katılımınızla ilgili başka istek ve sorularınız varsa, lütfen doğrudan cinkir@gmail.com adresinden bize e-posta gönderiniz.

Lütfen araştırmaya katılmayı kabul etmeden önce aşağıdaki belgeleri okuyun.

- 6 Bölümden oluşan anket soruları
- Bilgilendirilmiş onam formu
- Bağımsız bir kişiyle iletişime geçmek isterseniz, lütfen Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Döğol Caddesi,06100 Tandoğan Ankara adresinden Etik Kurul Sekreterliği ile irtibat kurunuz. Tel : (0312) 212 60 40 / 2091. E-posta: roruc@ankara.edu.tr

Saygılarımla,

Doç. Dr. Şakir ÇINKIR

E-Mail: cinkir@gmail.com



**WISE
WOMEN IN SOCIAL
ENTERPRISE DEVELOPMENT**

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



Katılımcılar için Onam Formu

Yukarıdaki proje ile ilgili verilen açıklamaları okuduğumu ve anladığımı onaylıyorum. Proje ile ilgili daha detaylı açıklama veya daha fazla bilgi için soru sordum ve tatmin edici cevaplar aldım.

Sayın Katılımcı: Araştırmaya başlamadan önce aşağıdaki ifadeleri onaylamanız beklenmektedir.

Katılımcılar için yönergeyi okudum (ya da bana okudular). Evet Hayır

Ankette yaralan soruları okudum (ya da bana okudular). Evet Hayır

Burada sunulan bilgileri anlıyorum Evet Hayır

Gerektiğinde soru sorma ve bu projeyi tartışma fırsatım oldu. Evet Hayır

Gerekli durumlarda tüm sorularına tatmin edici cevaplar aldım. Evet Hayır

I-DEMOGRAFİK BİLGİLER

Şu anki Göreviniz:	İşveren	Yönetici- Müdür	Çalışan(İşçi)	Sosyal Hizmet uzmanı
	Eğitici	Öğretmen		
1. Yaş aralığınız	<input type="checkbox"/> 18-30	<input type="checkbox"/> 31-39	<input type="checkbox"/> 40-50	<input type="checkbox"/> 51 or over
2. Eğitim Düzeyiniz	<input type="checkbox"/> İlkokul	<input type="checkbox"/> Ortaokul	<input type="checkbox"/> Lise	<input type="checkbox"/> Ön Lisans
3. Medeni durumunuz	<input type="checkbox"/> Evli	<input type="checkbox"/> Bekar	<input type="checkbox"/> Boşanmış	<input type="checkbox"/> Ayrı Yaşıyor
4. Siz de dahil olmak üzere, ailenizde veya evinizde kaç kişi var?			
5. Çalışma hayatında kaç yıllık deneyiminiz var?			
6. Şu an çalıştığınız kurumda kaç yıllık deneyiminiz var?			
7. Bu şirkette şu andaki işiniz/göreviniz nedir?			
8. Son üç yılda Sosyal Girişim (SE) hakkında herhangi bir eğitim ve mesleki gelişim aldınız mı?				<input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır
9. Son üç yılda, mesleki gelişiminiz için eğitim ve geliştirme kurslarına katıldığınız lütfen yazınız.				
1...				
2...				
3...				
4...				



21. YÜZYIL BECERİLERİ EĞİTİM İHTİYAÇ ANALİZİ ANKETİ

Yönerge

Lütfen aşağıda belirtilen alanlara ilişkin sahip olduğunuz bilgi ve beceri düzeyinize 1-5 arasında puan veriniz. N/A: Bu bilgi-beceri mesleğim için uygun değil.

- 1 : Bilgim yok / becerim yok
2 : Çok az bilgi / beceriye sahibim, ancak kayda değer gelişme gerekiyor
3 : Bazı bilgi / becerilere sahibim, ancak geliştirmem gerekiyor
4 : Yeterli bilgi / beceriye sahibim, biraz geliştirmem gerekiyor
5 : Oldukça bilgili / yetenekliyim- İhtiyacım yok
N/A : Bu bilgi-beceri mesleğim için geçerli değil

MODÜL 1: Sosyal Girişimlerde (SE'de) İletişim - (D2) Gelişim/ Eğitim / Geliştirme Alanları	1	2	3	4	5	N/ A
1. Sosyal Girişim (SG) Örgütlerinde eğitim programı tasarlama ve geliştirmek	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Sosyal Girişim (SG) Örgütlerinde kişilerarası iletişim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Sosyal Girişim (SG) Örgütlerinde kültürler arası iletişim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Kültür, kimlik, entegrasyon, önyargı, ayrımcılık gibi kavramları anlamak	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Beden dilini ve görsel dili geliştirmek	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Sosyal Ağ İletişim Becerilerini Geliştirilmek	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Sosyal Girişim Örgütlerinde Sosyal ve Yeni Medya İletişimlerini Uygulamak	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Dezavantajlı Gruplar İçin Etkili İletişim Stratejileri	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

"Sosyal Girişim Örgütlerinde İletişim" ile ilgili ihtiyaç duyduğunuz başka Bilgi -Beceri-Yetenekler varsa lütfen yazınız.



Yönerge: <i>Lütfen aşağıda belirtilen alanlara ilişkin sahip olduğunuz bilgi ve beceri düzeyinize 1-5 arasında puan veriniz. N/A: Bu bilgi-beceri mesleğim için uygun değil.</i>								
1	:	Bilgim yok / becerim yok						
2	:	bilgi / beceriye sahibim, ancak kayda değer gelişme gerekiyor						
3	:	Bazı bilgi / becerilere sahibim, ancak geliştirmem gerekiyor						
4	:	Yeterli bilgi / beceriye sahibim, biraz geliştirmem gerekiyor						
5	:	Oldukça bilgili / yetenekliyim- İhtiyacım yok.						
N/	:	Bu bilgi-beceri mesleğim için geçerli değildir.						
A								
2. MODÜL: Sosyal Girişimin boyutlarının öğrenilmesi, yeni bir iş başlatmak (startup), yönetim vb..								
			1	2	3	4	5	N/
		Gelişim / Eğitim / İyileştirme Alanları.....						A
1.		Uygun Pazar Araştırması yapmak	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.		Cazip-Çekici Bir İş Modeli Geliştirmek	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.		Yasal Konular ve Düzenlemeler (Yasalar ve Yönetmelikleri)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.		Yeni bir işe başlamak (startup) için Finansman Kaynaklarını Belirleme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.		Bir İş Planı Oluşturma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.		Pazarlama Planı Hazırlama.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.		Yeni kurulan/başlanan bir işte Temel Yönetim Kuram ve Uygulamaları	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.		Sosyal Girişim Örgütlerinde Proje ve Personelin Başarısını Ölçmek	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.		Personeli motive etmek ve çatışmaları çözmek	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.		İşgören bulma ve seçme teknikleri	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
“Sosyal Girişimin boyutlarının öğrenilmesi, yeni bir iş başlatmak” ile ilgili ihtiyaç duyduğunuz başka Bilgi -Beceri-Yetenekler varsa lütfen yazınız.								
MODÜL 3: Sosyal Girişim Bağlamında Sosyal ve Toplumsal Yeterlilikler Gelişim / Eğitim / İyileştirme Alanları....								
			1	2	3	4	5	N/
1.		Fiziksel ve Ruh Sağlığının Korunması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.		Farklı Kültürlerde Davranış Kurallarını Anlamak	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



3. Çeşitliliği-farklılığı (kültürel vb.) Anlamak / Yönetmek	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Hoşgörü geliştirmek	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Müzakere edebilmek	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Başkalarının Duygularını Anlamak (Empati)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Stres ve Hayal kırıklığı ile Başa Çıkma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Sosyal ve Toplumsal Yeterlilikler İçin Temel Kavramlar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Problem Çözme teknik ve stratejileri	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Karar verme yöntem ve stratejileri	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Sosyal Girişim Bağlamında Sosyal ve Toplumsal Yeterlilikler ile ilgili ihtiyaç duyduğunuz Bilgi -Beceri-Yetenekler varsa lütfen yazınız.

Yönerge:

Lütfen aşağıda belirtilen alanlara ilişkin sahip olduğunuz bilgi ve beceri düzeyinize 1-5 arasında puan veriniz. N/A: Bu bilgi-beceri mesleğim için uygun değil.

- 1 : Bilgim yok / becerim yok
2 : bilgi / beceriye sahibim, ancak kayda değer gelişme gerekiyor
3 : Bazı bilgi / becerilere sahibim, ancak geliştirmem gerekiyor
4 : Yeterli bilgi / beceriye sahibim, biraz geliştirmem gerekiyor
5 : Oldukça bilgili / yetenekliyim- İhtiyacım yok.
N/ : Bu bilgi-beceri mesleğim için geçerli değildir.
A

MODÜL 4: Girişim ve Sosyal Girişimcilik Anlayışı - (D3) Gelişim / Eğitim / İyileştirme Alanları...	1	2	3	4	5	N/ A
1. Bir Sosyal Girişime Başlamak (Yeni bir sosyal girişim örgütü kurmak)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Proaktif Olmak ve İnişiyatif Almak	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. İnovasyon yeteneği oluşturmak	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Örgütün-Şirketin Amaç ve Hedeflerine Ulaşmak	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Kendini ve Diğerlerini Motive Etmek	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Paranızı Yönetmek	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Planlama ve Organize edebilme becerileri	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Takım kurmak	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Fırsat ve Tehditlerin farkında olmak	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Örgütsel/Yönetmelik Etik ve Yönetim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

"Girişim ve sosyal girişimcilik anlayışı" ile ilgili ihtiyaç duyduğunuz Bilgi -Beceri-Yetenekler varsa lütfen yazınız.



MODÜL 5: Sosyal Girişim Örgütlerinde Sosyal Farkındalık ve Dayanışma - (D4) Gelişim / Eğitim / İyileştirme Alanları...	1	2	3	4	5	N/ A
1. Bir sosyal ağ geliştirmek	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Sosyal farkındalık ve dayanışma üzerine bir iş modeli geliştirmek	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Sosyal farkındalık ve dayanışmayı izleme ve değerlendirme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Konsorsiyum oluşturma ve koordine etme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. <i>Sosyal bilinci ve dayanışmayı teşvik etmek</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Sosyal farkındalık ve dayanışmadaki aktörleri-oyuncuları belirlemek	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
“Sosyal Girişim Örgütlerinde Sosyal Farkındalık ve Dayanışma” ile ilgili ihtiyaç duyduğunuz Bilgi -Beceri-Yetenekler varsa lütfen yazınız.						

Yönerge:						
Lütfen aşağıda belirtilen alanlara ilişkin sahip olduğunuz bilgi ve beceri düzeyinize 1-5 arasında puan veriniz. N/A: Bu bilgi-beceri mesleğim için uygun değil.						
1	: Bilgim yok / becerim yok					
2	: bilgi / beceriye sahibim, ancak kayda değer gelişme gerekiyor					
3	: Bazı bilgi / becerilere sahibim, ancak geliştirmem gerekiyor					
4	: Yeterli bilgi / beceriye sahibim, biraz geliştirmem gerekiyor					
5	: Oldukça bilgili / yetenekliyim- İhtiyacım yok.					
N/ A	: Bu bilgi-beceri mesleğim için geçerli değildir.					
MODÜL 6: Sosyal Girişim Örgütlerinde Etik Değerler, Sürdürülebilir Kalkınma ve İyi Yönetişim)	1	2	3	4	5	N/ A
1. Sosyal Girişim Örgütlerinde-İşletmelerde Etik Kuralları	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Sosyal Girişim Örgütlerinde Farklılıkları ve Kapsayıcılığı Yönetmek	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Sosyal Girişim Örgütlerinde-İşletmelerde Sürdürülebilir Kalkınma ve İyi Yönetişim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Sosyal Girişimin Rolü Hakkında Kamu Bilincini Artırmak	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Sosyal Girişim Örgütlerinde (SE) saygı kültürünü geliştirmek	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Sosyal Girişim Örgütlerinde sağlık ve güvenlik prosedürleri	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
“Sosyal Girişim Örgütlerinde Etik Değerler, Sürdürülebilir Kalkınma ve İyi Yönetişim” ile ilgili ihtiyaç duyduğunuz Bilgi -Beceri-Yetenekler varsa lütfen yazınız.						



**WISED
WOMEN IN SOCIAL
ENTERPRISE DEVELOPMENT**

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



Lütfen yukarıda belirtilmeyen ancak, sosyal girişimcilik konusunda sizin en önemli gelişim ve eğitim ihtiyaçlarınızı yansıtan 5 konu belirtiniz.

Bu anket ile elde edilen verilerin analizine dayalı olarak hazırlanacak Eğitim İhtiyaçları Analiz Raporunu sizinle paylaşmak istiyoruz. "21. Yüzyıl Beceri İhtiyaçları Analizi Anketi" ni doldurduktan ve analiz ettikten sonra, lütfen bir Sosyal Girişimci olarak deneyiminizle ilgili bizimle görüşmek isteyip istemediğinizi belirtiniz.

Evet, görüşmeci olarak katılmak istiyorum: Lütfen görüşme isteğiniz cinkir@gmail.com adresine gönderiniz.: e-mail:.....Telefon

numaranız:.....

Hayır, görüşme yapılmasını istemiyorum. 21. Yüzyıl Becerileri İhtiyaç Analizi Raporunu göndermenizi rica ediyorum. Lütfen Rapor talebinizi cinkir@gmail.com adresine iletiniz.

BU ANKETE KATILMINIZDAN DOLAYI TEŞEKKÜR EDİYORUZ!!