

T.C.
İZMİR KÂTİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
GİRİŞİMCİLİK VE İNOVASYON YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

KADIN GİRİŞİMCİLERİN İŞ-YAŞAM DENGESİ
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: İZMİR İLİ ÖRNEĞİ

Yüksek Lisans Tezi

GİZEM ÖDEMiŞ

İZMİR – 2018

T.C.
İZMİR KÂTİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
GİRİŞİMCİLİK VE İNOVASYON ANABİLİM DALI

KADIN GİRİŞİMCİLERİN İŞ-YAŞAM DENGESİ
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: İZMİR İLİ ÖRNEĞİ

Yüksek Lisans Tezi

GİZEM ÖDEMİŞ

DANIŞMAN: YRD. DOÇ. DR. ZEHRA NURAY NİŞANCI

İZMİR – 2018

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Kadın Girişimcilerin İş-Yaşam Dengesi Üzerine Bir Araştırma: İzmir İli Örneği” adlı çalışmanın; tarafımdan, akademik kurallara ve etik değerlere uygun olarak yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Tarih

Gizem ÖDEMİŞ

İmza



TS EN ISO
9001:2015

T.C.
İZMİR KÂTİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü



TEZ/PROJE SINAVI TUTANAK FORMU

Dok. No: FR/604/21

İlk Yayın Tar.: 03.10.2017

Rev. No/Tar.: 00/..

Sayfa 1 / 1

GÖNDEREN : *Girişimcilik ve İnovasyon* Anabilim Dalı Başkanlığı
GÖNDERİLEN : Sosyal Bilimler Enstitüsü

Anabilim Dalımız Yüksek Lisans / Doktora Programı öğrencisi *Gülen DOĞRUS* ile ilgili Tez/Proje Sınav Tutanağı aşağıdadır.

Tarih: *Girişimcilik ve İnovasyon* Anabilim Dalı Başkanı
Sayı : Yrd. Doç. Dr. Murat ESEN
Enstitü Müdür Yardımcısı

SINAV TUTANAĞI

Tez/Proje Sınav Jürimiz tarafından incelenen *Kadın Girişimcilerin İş-Yatırım Değeri Üzerine Bir Araştırma* başlıklı yüksek lisans / doktora tezi ile ilgili olarak jürimiz *5.1.2017* tarihinde toplanmış ve adı geçen öğrenciyi Tez/Proje Sınavına tabi tutmuştur. Sınav sonucunda adayın tezi hakkında OYÇOKLUĞU/OYBİRLİĞİ ile aşağıdaki karar verilmiştir.

KABUL

Kabul Edilen Yüksek Lisans / Doktora tezi:

- i) Bilime yenilik getirmiştir
- ii) Yeni bir bilimsel yöntem geliştirmiştir
- iii) Bilinen bir yöntemi yeni bir alana uygulamıştır
- iv) Uygulama yapmıştır (sadece Yüksek Lisans'ta geçerlidir)

RED

DÜZELTME *

Tez Sınav Jürisi	Unvanı ve Adı Soyadı
Tez Danışmanı	<i>Doç. Dr. Leha Xuray NİZANCI</i> <i>5.1.2018</i>
Üye	<i>Yrd. Doç. Dr. Filiz Eren BÜKÜKTEPE</i> <i>05.01.2018</i>
Üye	<i>Yrd. Doç. Dr. Berra Tehter SIVRIKAYA</i> <i>5.1.2018</i>
Üye	
Üye	

Eki : Tez Değerlendirme Formu (Her bir jüri için).

* Tez sınavında düzeltme kararı verilmesi halinde jüri tarafından öngörülen düzeltmelere ilişkin bir jüri raporu eklenmelidir. Düzeltmeler için Ek süre her defasında en fazla yüksek lisans öğrencileri için 3 ay, doktora öğrencileri için 6 aydır.

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

KADIN GİRİŞİMCİLERİN İŞ-YAŞAM DENGESİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: İZMİR İLİ ÖRNEĞİ

Gizem ÖDEMİŞ

İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Girişimcilik ve İnovasyon Anabilim Dalı

Girişimcilik; her türlü ekonomik, psikolojik, teknolojik, sosyal ve kültürel gelişmenin yaşanmasında en etkin faktörlerden biridir. Girişimcilik faaliyetlerinin kadınlar tarafından yerine getirildiği kadın girişimciliği, kadınların geleneksel rollerinin dışına çıkmasına ve küresel iş ortamının bir parçası haline gelmesine neden olmuştur. Aile ortamındaki rollerini sürdürmesi beklenen girişimci kadınların, iş yaşam dengesini kurması ve koruması oldukça önemlidir. Bu çalışmanın amacı, kadın girişimcilerin iş yaşam dengesini, kendi bakış açıları ile ortaya koymak ve demografik faktörlerin iş-yaşam dengesi üzerinde etkili olup olmadığını belirlemektir.

Dört bölümden oluşan çalışmada, birinci bölümde girişim, girişimcilik ve girişimci kavramları; ikinci bölümde, kadın girişimciliği; üçüncü bölümde, iş yaşam dengesi ele alınmıştır. Son bölümde kadın girişimcilerin iş yaşam dengesi üzerine yapılan saha araştırmasının sonuçları yer almaktadır.

Araştırmada elde edilen bulgulara göre, 40 ve üzeri yaş aralığında olan kadın girişimciler ile boşanmış kadın girişimcilerin diğer gruplara göre iş yüklerinin fazla olduğu, sağlık kalitesi ve aile desteğinin daha düşük olduğu ve iş yaşam dengesini sağlayamadıkları bulgulanmıştır. Ayrıca, bakmakla yükümlü ve bakıma muhtaç kişi varlığı kadın girişimcilerde iş yükünü arttırmakta ve iş yaşam dengesini sağlamayı zorlaştırmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Girişimcilik, Kadın girişimciliği, İş ve Yaşam, İş Yaşam Dengesi, İş Yaşam Dengesizliği

ABSTRACT

Master's Thesis

**A research on Work-Life Balance of Women Entrepreneurs: Example of
Izmir Province**

Gizem ÖDEMİŞ

İzmir Kâtip Çelebi University

Graduate School of Social Sciences

Department of Entrepreneurship and Innovation Management Program

Entrepreneurships is one of the most influencing factors about every kind of economical, psychological, technological, socio-cultural advancement. Women entrepreneurship which means the activities of entrepreneurship performed by women has caused women a chance to get out of the traditional roles and become a part of the global job environment. It is important for entrepreneur women who are expected to continue their roles in family, to construct a balance between life and work and keep it. The purpose of this study is to reveal the work-life balance of women entrepreneurs from their own perspectives and to determine whether the demographical factors have an effect on this work-life balance or not.

Consisted four chapter in the study, the concept of entrepreneurship and enterprise in the first chapter; the concept of women entrepreneurship in the second chapter; the concept of the work life balance in the third chapter are discussed. In the last chapter, the results of field research on the work life balance of women entrepreneurs are presented.

According to the result of the survey, it was found that 40 and above 40 years of age women entrepreneurs and divorced women entrepreneurs have higher workloads, lower quality of health and lower family support than other groups and were not be able to provide work-life balance. In addition, dependent person and person in need of nursing from being increase the workload of women entrepreneurs and make it difficult to provide work life balance.

Keywords: Entrepreneurship, Women Entrepreneurship, Work and Life, Work-Life Balance, Work-Life Imbalance

İÇİNDEKİLER

YEMİN METNİ.....	i
TUTANAK	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
İÇİNDEKİLER.....	v
TABLolar LİSTESİ	x
KISALTMALAR LİSTESİ	xii
ÖNSÖZ	xiii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞİM, GİRİŞİMCİLİK VE GİRİŞİMCİ

1.1. GİRİŞİM VE GİRİŞİMCİLİK.....	3
1.1.1. Dünyada Girişimciliğin Gelişim Süreci.....	6
1.1.1.1. İlkel Toplular.....	6
1.1.1.2. Tarıma Dayanan Köy Ekonomisi (Derebeylikler)	7
1.1.1.3. Küçük El Sanatlarına Dayanan Kent Ekonomisi	7
1.1.1.4. On Dokuzuncu Yüzyıl ve Öncesi.....	7
1.1.1.5. Yirminci Yüzyıl	8
1.1.1.6. Yirmi Birinci Yüzyıl	8
1.1.2. Türkiye’de Girişimciliğin Gelişim Süreci	9
1.1.2.1. Osmanlı İmparatorluğu Dönemi	9
1.1.2.2. Cumhuriyet Dönemi.....	11
1.1.2.3. 1930-1950 Dönemi.....	11
1.1.2.4. 1950-1980 Dönemi.....	12
1.1.2.5. 1980 Sonrası.....	12
1.1.3. Girişimciliğin Avantaj ve Dejavantajları.....	14
1.1.3.1. Girişimciliğin Avantajları	14

1.1.3.2. Girişimciliğin Dejavantajları.....	15
1.1.4. Girişimciliğin Gelişmesini Engellenen Unsurlar.....	16
1.1.5. Girişimciliğin Önemi.....	18
1.1.6. Girişimcilik Türleri.....	20
1.1.6.1. İ Girişimcilik.....	20
1.1.6.2. Kurumsal Girişimcilik.....	21
1.1.6.3. Kadın Girişimciliği.....	21
1.1.6.4. Sosyal Girişimcilik.....	22
1.1.6.5. Kamu Girişimciliği.....	22
1.1.6.6. Küresel Girişimcilik.....	22
1.1.6.7. Çevreci(Eko) Girişimcilik.....	23
1.1.6.8. Göçmen Girişimciliği.....	23
1.2. GİRİŐİMCI.....	24
1.2.1. Girişimcinin Nitelikleri.....	26
1.2.1.1. Başarma İhtiyacı.....	27
1.2.1.2.Risk Alma Eğilimi.....	28
1.2.1.3. Belirsizliğe Karşı Koymak.....	28
1.2.1.4. Kontrol Odağı.....	29
1.2.1.5. Kendine Güvenmek.....	30
1.2.1.6. Yenilikçilik.....	31
1.2.2. Girişimci Kişiliğin Oluşmasına Etki Eden Faktörler.....	33
1.2.2.1. Kişisel zelliklerin Etkisi.....	33
1.2.2.2. Ailenin Etkisi.....	34
1.2.2.3. Eğitimin Etkisi.....	35
1.2.2.4. Çevrenin Etkisi.....	36
1.2.3. Girişimcinin Önemi.....	37
1.2.3.1. Girişimcinin Ekonomik Kalkınma Açısından Önemi.....	37
1.2.3.2.Girişimcinin Sosyal Açıdan Önemi.....	39
1.2.4. Girişimci Tipleri.....	40

İKİNCİ BÖLÜM

KADIN GİRİŞİMCİLİĞİ

2.1. KADIN GİRİŞİMCİLİĞİ KAVRAMI	42
2.1.1. DÜNYADA KADIN GİRİŞİMCİLİĞİ	44
2.1.2. TÜRKİYE'DE KADIN GİRİŞİMCİLİĞİ	45
2.2. KADIN GİRİŞİMCİ TIPLERİ	49
2.3. KADIN GİRİŞİMCİLERİN ÖZELLİKLERİ	50
2.4. KADINLARIN GİRİŞİMCİ OLMA NEDENLERİ	51
2.5. KADIN GİRİŞİMCİLİĞİNİN ÖNEMİ	56
2.6. KADIN VE ERKEK GİRİŞİMCİLER ARASINDAKİ FARKLAR	57
2.7. KADIN GİRİŞİMCİLERİN KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR	60
2.7.1. Eğitim ve Tecrübe Eksikliği	62
2.7.2. Zaman Darlığı	63
2.7.3. Finansal Sermaye Eksikliği	63
2.7.4. Sosyal Sermaye Eksikliği	64
2.7.5. Rol Modeli Eksikliği	65
2.7.6. Basmakalıp Yargılar	65
2.7.7. Toplumun Geleneksel İnanç ve Baskısı	65
2.7.8. Cinsiyete Dayalı Rol Ayrımcılığı	66
2.7.9. Cinsel ve Duygusal Taciz	67
2.7.10. Cam Tavan Engeli	67
2.7.11. Rol Çatışması	68
2.7.12. Sosyal Pozisyon ve İletişim Eksikliği	68
2.7.13. Yasalardan Kaynaklanan Engeller	69

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ YAŞAM DENGESİ

3.1. İŞ.....	70
3.2. İŞ YÜKÜ	71
3.3. İŞ DOYUMU.....	72
3.4. YAŞAM.....	73
3.5. YAŞAM DOYUMU	73
3.6. ÇALIŞMA/İŞ YAŞAM KALİTESİ	74
3.7. İŞ-AİLE YAŞAMI DENGESİ	75
3.8. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI.....	76
3.8.1. Zaman Temelli Çatışma.....	77
3.8.2. Davranış Temelli Çatışma	78
3.8.3. Gerilim Temelli Çatışma	78
3.8.4. Rol Çatışması.....	79
3.9. İŞ YAŞAM DENGESİ	80
3.10. İŞ YAŞAM DENGESİ KURAMLARI.....	82
3.10.1. Rol Kuramı	84
3.10.2. Bölünme Kuramı	84
3.10.3. Yayılma/Taşma/Saçılma Kuramı.....	84
3.10.4. Telafi/Dengeleme Kuramı	85
3.10.5. Araçsallık Kuramı.....	85
3.10.6. Çatışma Kuramı	86
3.10.7. Uygunluk Kuramı	86
3.10.8. Sınır Kuramı	86
3.11. İŞ YAŞAM DENGESİZLİĞİ.....	87
3.11.1. Bireysel Sonuçlar.....	88
3.11.2. Davranışsal Sonuçlar	88

3.11.3. Psikolojik Sonuçlar	88
3.12. İŞ-YAŞAM DENGESİNİN ÖNEMİ.....	89
3.12.1. İş-Yaşam Dengesinin Çalışan Açısından Önemi.....	89
3.12.2. İş Yaşam Dengesinin İşveren Açısından Önemi	90
3.13. KADIN GİRİŞİMCİLER VE İŞ YAŞAM DENGESİ	92

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

KADIN GİRİŞİMCİLERİN İŞ-YAŞAM DENGESİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ.....	96
4.2. ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEMİ	97
4.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	97
4.4. ARAŞTIRMANIN DEĞİŞKENLERİ.....	98
4.5. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ	98
4.6. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI	102
4.7. ARAŞTIRMA BULGULARININ DEĞERLENDİRİLMESİ	102
4.7.1. Güvenilirlik Analizi	102
4.7.2. Faktör Analizine Yönelik Bulgular	103
4.7.3. Sosyo-Demografik Özellikler.....	104
4.7.4. Sosyo-Demografik Özelliklere Göre İş Yaşam Dengesi.....	106
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	119
KAYNAKÇA	126
EK	148
ÖZGEÇMİŞ	151

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo-1 : Kadınları Girişimciliğe Motive Eden Faktörler	48
Tablo-2: Türkiye’deki Kadın Girişimciliği Çalışmaları	55
Tablo-3: Güvenilirlik Analizi.....	105
Tablo-4: İş Yaşam Dengesi Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları	105
Tablo-5: Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı	106
Tablo-6: Kadın Girişimcilerin Çalıştıkları Alana Göre Dağılımı	106
Tablo-7: Kadın Girişimcilerin Aile Yapısına Göre Dağılımı	108
Tablo-8: Kadın Girişimcilerin Evdeki Sorumluluklarına Göre Dağılımı	109
Tablo-9: Araştırmaya Katılanların İş-Yaşam Dengesi ve Alt Boyutlarının Yaş Durumuna Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan F Testi Sonuçları	110
Tablo-10: Araştırmaya Katılanların İş-Yaşam Dengesi ve Alt Boyutlarının Medeni Duruma Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları	110
Tablo-11: Araştırmaya Katılanların İş-Yaşam Dengesi ve Alt Boyutlarının Eğitim Durumuna Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan F Testi Sonuçları	112
Tablo-12: Araştırmaya Katılanların İş-Yaşam Dengesi ve Alt Boyutlarının Çalışma Süresine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan F Testi Sonuçları	112
Tablo-13: Araştırmaya Katılanların İş-Yaşam Dengesi ve Alt Boyutlarının Gelire Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan F Testi Sonuçları...	113
Tablo-14: Araştırmaya Katılanların İş Yaşam-Dengesi ve Alt Boyutlarının Çalıştıkları Sektöre Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan F Testi Sonuçları	114
Tablo-15: Araştırmaya Katılanların İş-Yaşam Dengesi ve Alt Boyutlarının Ailedeki Birey Sayısına Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan F Testi Sonuçları	115

Tablo-16: Araştırmaya Katılanların İş-Yaşam Dengesi ve Alt Boyutlarının Çocuk Olma Durumuna Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları.....	115
Tablo-17: Araştırmaya Katılanların İş-Yaşam Dengesi ve Alt Boyutlarının Aile Tipine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları.....	117
Tablo-18: Araştırmaya Katılanların İş-Yaşam Dengesi ve Alt Boyutlarının Evde Yardımcı Varlığına Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları.....	117
Tablo-19: Araştırmaya Katılanların İş-Yaşam Dengesi ve Alt Boyutlarının Bakmakla Yükümlü Kişi Varlığına Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları.....	117
Tablo-20: Araştırmaya Katılanların İş-Yaşam Dengesi ve Alt Boyutlarının Bakıma Muhtaç Kişi Varlığına Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları.....	117
Tablo-21: İş Yaşam Dengesi Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Tanımlayıcı Özellikler.....	118
Tablo-22: Araştırma Hipotez Sonuçları.....	119

KISALTMALAR LİSTESİ

- AB:** Avrupa Birliği
- ABD:** Amerika Birleşik Devletleri
- APEC:** Asya Pasifik Ekonomik İşbirliği
- AR-GE:** Araştırma ve Geliştirme
- CIBC:** Kanada Bankası
- GEM:** Küresel Girişimcilik Platformu
- ILO:** Uluslararası Çalışma Örgütü
- KİT:** Kamu İktisadi Teşebbüsü
- KOBİ:** Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler
- OECD:** Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
- TDK:** Türk Dil Kurumu
- TÜGİAD:** Türkiye Genç İşadamları Derneği
- TÜİK:** Türkiye İstatistik Kurumu
- TÜSİAD:** Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği

ÖNSÖZ

Kadın girişimciler, ekonomik kalkınmaya ve toplumsal ilerlemeye katkıda buldukları için toplumda önemli bir rol oynamaktadırlar. Kadınların iş dünyasına girmesiyle birlikte iş ve aile yaşamlarındaki sorumluluklarını gerçekleştirebilmeleri, iş yaşam dengesini kurabilmelerine bağlıdır. Bu dengeyi kuramayan kadınların ne işlerinde başarılı, ne de özel yaşamlarında mutlu olabilecekleri söylenemez. Bu çalışma, kadın girişimcilerin bakış açısı ile iş yaşam dengesini ortaya koymaktadır.

GİRİŞ

Kadınlar, eğitim seviyelerinin yükselmesi ve birtakım farklı ihtiyaçlar nedeniyle kendilerinde olan potansiyelleri ve yetenekleri keşfedip girişimcilik faaliyetine başlamışlardır. Ancak, Türkiye’de kadın girişimciler, ataerkil inançlar, eğitim ve tecrübe eksikliği, ev işlerini kadın işi olarak gören geleneksel bakış açısı gibi faktörler nedeniyle erkek girişimcilerin oldukça gerisinde kalmıştır. Aşırı iş yüklerinin olması ve yeterli desteklerinin olmaması sebebiyle kadınlar, ev ve iş alanlarını dengelemekte zorlanmaktadır.

Kadın girişimciliği konusu; yeni iş sahaları yaratma, ekonomik kalkınma ve sosyal gelişmeye katkı sağlaması nedeniyle ele alınması gereken güncel ve önemli bir konudur. Kadının girişimcilik faaliyetinde bulunması ve işletmesinin başarılı bir şekilde uzun süre devamlılığını sağlayabilmesi için iş yaşam dengesini sağlaması gerekmektedir. Günümüzde yaşanan değişim, gelişim ve sayısız inovasyonlar ile iş yaşam dengesinin sınırları yeniden çizilerek iş, aile ve bireyi kapsayan iş yaşam dengesi günümüzün en önemli konularından biri haline gelmiştir. İnsanlar, yaşamak için çalışmak ve üretmek zorundadır. Bu noktada iş yaşam dengesi, iş biçimlerimizin yaşam ile kesişen alanlarını nasıl yönettiğimizi açıklamaya çalışan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır.

Literatüre bakıldığında kadın girişimcilerin özellikleri, yaşadıkları güçlükler ve iş-yaşam dengesinin önemi konusunda çalışmaların yapıldığı görülmektedir. Ancak Türkiye’de kadın girişimcilerin iş-yaşam dengesi üzerine sınırlı sayıda çalışma olduğu gözlenmektedir. Buradan hareketle çalışmanın amacı, günümüzde önemli bir yere sahip olan kadın girişimcilerin iş yaşam dengesini, kendi bakış açıları ile ortaya koymaktır. Bu konunun ele alınmasıyla, kadın girişimcilerin iş-yaşam dengesini sağlama hususunda kolaylaştırıcı ve zorlaştırıcı faktörler hakkında neler düşündükleri ortaya konabilecek, konu ile ilgilenenlere farkındalık kazandırılacaktır.

Araştırma, kavramsal ve uygulamalı bir çalışmadır. Kavramsal kısım, literatürden yararlanarak hazırlanmış ve uygulama kısmında veri toplama yöntemlerinden anket tekniği kullanılmıştır. Anketin hazırlanmasında Mathew ve Panchanatham (2011) tarafından geliştirilen ölçekten yararlanılmıştır.

Bu çalışma, dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde girişim, girişimci ve girişimcilik ana hatlarıyla yer almaktadır. İkinci bölümde kadın girişimciliği; üçüncü bölümde iş yaşam dengesi ele alınmaktadır. Araştırmaya katılan kadın girişimcilerin iş-yaşam dengesine yönelik perspektifleri ve demografik özelliklerinin iş yaşam dengesi üzerinde etkili olup olmadığını ortaya koymak üzere uygulanan anket verilerinin analizi dördüncü bölümde yer almaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞİM, GİRİŞİMCİLİK VE GİRİŞİMCİ

Tarihsel süreç içerisinde “girişimcilik” kavramı konusunda literatürde farklı görüşler ortaya çıkmıştır (Kapu, 2001:126). Ekonomi, sosyoloji, psikoloji gibi farklı alanları kapsayan girişimcilik kavramı birçok düşünür tarafından farklı şekilde yorumlanmıştır. Girişimcilik tanımlarının farklılaşması girişimcilik konusunun geniş bir alana yayıldığına kanıttır (Candan, 2011:158). Girişim, girişimci ve girişimcilik kavramlarının tanımları yıllar içinde sürekli değişime uğramıştır. Girişimcilik; yeni işletmeler yaratmak, pazara yeni ürün ve hizmetler getirmek için en etkili yöntemlerden biri sayılmıştır. Girişimcilik, yeni bir değer yaratmak için inovasyonu kullanan girişimci tarafından yaratılan ve yönetilen dinamik bir süreç olarak ele alınabilir.

1.1. GİRİŞİM VE GİRİŞİMCİLİK

Girişim, girişimcinin girişimcilik faaliyeti sonucunda ortaya çıkardığı oluşum veya yapıdır (Küçük, 2013:26). Diğer bir ifade ile girişim, Parlı ve Aydın (2008)’a göre: “Girişimcilerin ticari faaliyetlerini yapmak için kurdukları, belirli bir unvanı, yeri, sermayesi ve organizasyonu olan ekonomik birimdir.” (Aktaran Bozkurt, 2011:3)

Bygrave ve Hofer 1891 yılında girişim sürecini, “Fırsatların algılanması ve örgütlerin oluşturulması ile ilişkili tüm işlevleri, faaliyetleri ve eylemleri içeren süreç” olarak tanımlamışlardır (Aktaran Sirajudeen ve Manoj, 2016:297). Gibb (1987) ve Johnson (1988), girişimcilerin özünün girişim olduğunu ancak girişimin girişimcilerle sınırlı olmadığını savunmaktadırlar (Aktaran Breen, 2004:12).

Günlük yaşamda girişim; girişimcinin bir faaliyeti gerçekleştirmek için harekete geçmesi, kalkışması eylemini anlatmaktadır (Aytaç ve İlhan, 2007:102).

Her girişim bir işletme olurken her işletmeye bir girişim denemez. Bir işletmeye girişim denilebilmesi için işletmenin sürekli bir faaliyet içinde bulunması, ürettiği mal veya hizmetlerle insanların ihtiyaçlarını karşılaması, pazarının ve fiyatının olması gerekmektedir (Taşkın, 2012:86).

Girişimin amacı, kazanç ve yarar sağlamaktır. Girişim, belirli bir ücret karşılığında satmak maksadıyla mal veya hizmet üreten fonlar sağlar. Bu girişimin zorunlu unsurudur. Girişimin üç temel görevi: üretim, satış ve finansmandır. Girişim, hukuki ve finansal bir birimdir. Girişim, devamlılık gösteren, insan ve materyalden meydana gelen bir örgüttür (Bozkurt, 2011:3-4).

Literatüre bakıldığında girişimcilik kavramı ile ilgili farklı yazarlar tarafından yapılan pek çok tanım bulunmaktadır. Girişimcilik kavramı, Fransızca “entreprendre” ve Almanca “unternehmen” sözcüklerinden türetilen ve Türkçede “üstlenmek” anlamına gelen bir fiili ifade eder (Arıkan, 2004:45). Girişimcilik, evrensel olarak kabul edilen tek bir tanım ya da yorum olmaksızın pek çok kişi tarafından çeşitli şekillerde tanımlanmıştır. Morrison (1998), girişimciliğin pazar fırsatlarını kullanmak için eşsiz bir kaynak paketini bir araya getirerek değer yaratma sürecini içerdiğini ifade etmektedir (Aktaran Ball, 2005:4-5).

Girişimcilik, genellikle yeni bir girişim oluşturma anlamında özetlenmiştir (Kurt ve Savrul, 2016:343). Girişimcilik; geleneksel olarak satış veya kiralama için bir ürün, süreç veya hizmet sunan; yeni kurulmuş bir şirket gibi küçük bir işletme olarak başlayan yeni bir işletme tasarlama, faaliyete geçirme ve yönetme süreci olarak tanımlanmıştır (Rajavel, 2016:12).

Girişimcilik; ekonomik malların ve hizmetin üretimi ve dağıtımını için kâr odaklı işletme birimini başlatmak, sürdürmek veya organize etmek için üstlenilen bir bireyin ya da bir grup kişinin bir amaca yönelik faaliyetidir (Abosedo ve Onakoya, 2013:1-2).

Girişimciliğin evrensel bir tanımı yoktur ve Schumpeter’in (1934) tanımlamasından sonra bu konuda bilim adamlarının görüşleri önemli ölçüde değişmiştir. Drucker (1985), girişimciliği “var olan kaynakları kullanarak yeni zenginlik üreten kapasite oluşturan yenilikçi bir eylem” olarak tanımlamaktadır. Gartner (1985) girişimciliği “yeni bir organizasyon oluşturma” olarak ifade etmiştir (Aktaran Lee ve diğerleri, 2005:28). Timmons (1994) girişimciliği “bir girişim ve kuruluşun oluşturulmasını içeren yaratıcı bir insan eylemi” olarak nitelendirmiş, girişim ve işletme boyutunu girişimcilik bakış açısına dâhil etmiştir. Ancak Timmons girişimciliğin sadece yeni ve gelişmekte olan işletmelerin alanı olmadığını kabul etmiştir (Aktaran Breen, 2004:4). Ronstadt (1998), girişimciliği büyük riskler

üstlenmeyi göze alan bireylerin yaratıcılıkla zenginliği artırmalarını sağlayan yaratıcı bir süreç olarak ifade etmiştir. Hisrich (2005), girişimciliği “yeni bir şey yaratma süreci” olarak tanımlamakta ve bunun için bireyin sosyal, finansal, psikolojik riskleri göze almasından, çaba sarf etmesinden ve zamanını harcamasından söz etmektedir. Bird (1989), girişimciliği “değer yaratmak için, kâr amacıyla yeni bir işletmeyi kurma veya geliştirme ve yeni bir mal veya hizmet oluşturma süreci” olarak tanımlamıştır. Mueller ve Thomas (2001), girişimciliği “bir fırsatı keşfetme ve o fırsatı ele geçirmek için bir organizasyon oluşturma faaliyeti” olarak ifade etmiştir (Aktaran Koparan ve Kahraman, 2016:41-42). Dollinger (1999), girişimciliği “risk ve belirsizlik koşulları altında kazanç sağlama ve büyüme hedefiyle yenilikçi bir ekonomik organizasyonun oluşturulması” olarak ifade etmiştir (Aktaran Nişancı, 2015:6). Hardy (1998), girişimciliği “piyasalardaki fırsatları değerlendirmek amacıyla sosyal, kültürel, politik ve ekonomik çevrelerin etkisiyle yapılan faaliyetlerin tümü” olarak ifade etmiştir. Hisrich ve Peters (2002), girişimciliği “ekonomik, psikolojik ve sosyal riskler üstlenip, zaman harcayıp çaba göstererek farklı bir değer oluşturma süreci” olarak tanımlamaktadır (Aktaran İnce, 2015:144).

Girişimciliği anlamının anahtarı girişimciyi anlamaktır. Girişimcilik, on yedinci yüzyıl Fransa’ında ortaya çıkan ve yatırım yapmak için sermayesi olan biri için ticari bir projenin gerçekleştirilmesi ile ilgili hizmetleri sağlayan bir kişiye uygulanan ‘girişimci’ kelimesinden türemiştir (Ball, 2005:5). Bazı araştırmacılara göre, girişimcilik kavramı 18.yüzyılın başlarında ilk defa Cantillon tarafından kullanılmıştır ve Cantillon’a göre girişimcilik, risk üstlenme anlamına gelmektedir (Breen, 2004:4).

Geçmiş dönemlerde yapılan girişimcilik tanımı kâr gütmeye amacı ile kendi işini kurup büyütme olarak tanımlanırken günümüzde ise risk alma, yenilikleri görme, fırsatlardan yararlanma ve bunların tümünü hayata geçirme süreci olarak tanımlanmaktadır (Bozkurt, 2011:5). Girişimciliğin tanımı zamanla değişime uğramış ve gelişmiş ve 20.yüzyılda risk alma, fırsatları yakalayıp yenilikleri takip etme ve bunların hepsini hayata geçirme süreci olarak tanımlanmıştır (Berk, 2009:1). Girişimcilik kavramı, yalnızca kişinin kendi işini kurma sürecini ifade etmez; aynı zamanda mevcut bir işin değiştirilmesi ve geliştirilmesini veya yeni sektörlere yatırım yapılmasını da ifade etmektedir (Göçmen, 2007:2).

Girişimcilik; insanların hayalini kurdukları fikirlerin ve gerçekleşmesini istedikleri şeylerin, herhangi bir engel olmadan sabır ve özveri ile fikirlerini hayata geçirmesi olarak da tanımlanabilir (Güner ve Korkmaz, 2011:45). Özetle girişimcilik; yeni ürün veya hizmet ortaya koyan; risk üstlenilmesini gerektiren; zenginlik yaratan; ekonomik, teknolojik ve sosyolojik alanda katma değer ortaya koyan ve çeşitli aktiviteler aracılığıyla refahayol açan dinamik bir süreçtir.

1.1.1. Dünyada Girişimciliğin Gelişim Süreci

İnsanoğlu ilk çağlardan bu yana yaşamını devam ettirebilmek amacıyla her türlü olumsuz şartta ihtiyaçlarını sağlama gayretinde olmuştur. İnsanlar tarihin her döneminde girişimcilik faaliyetlerinde bulunmuşlardır. Dolayısıyla girişimciliğin tarihi de insanlığın var oluşu ile ortaya çıkmaktadır (Durukan, 2006:26).

1.1.1.1. İlkel Toplular

İlkel toplumlarda insanlar doğanın onlara sunduğu kaynaklarla yaşamlarını sürdürmekteydiler. Bu toplumlarda insanların hayvanlarını evcilleştirerek onları yetiştirmeleri, ilerleme yolunda attıkları ilk adım olmuştur (hayvancılık). Toprağın ekim işi daha çok kabataslak yapılmakta; toprakel veya tahta araçlarla ve yüzeyde kalacak şekilde işlenebilmekteydi. Ayrıca bu toplumlarda çanak çömlek, dokuma, ekmek yapma vb. gibi küçük el sanatı üretimi yapılmaktaydı (Marangoz, 2016:4).

Bilinen ilk insandan günümüze kadar olan toplumlar hayatlarını sürdürmek için risk alıp yenilik yapıyorlardı. Klan ve boylardan oluşan ilkel toplumların totemizm inancına sahip oldukları, ekonomik yaşamda büyük ölçüde tüketici oldukları ve bu sebeple avcılık ve toplayıcılık ile yaşamlarını devam ettirdikleri bilinmektedir (Gümüsoğlu ve Karaöz, 2013:66-67).

İnsanoğlunun avcılık devrinin bitip üretime başlamasıyla birlikte girişimcilik de ortaya çıkmaya başlamıştır. Maden devriyle günümüzdeki gibi olmasa da iş yerlerinin açılması ile ticari yaşam da başlamış, tunç devrinde şehir devletleri kurulup ticaret yayılmaya başlamıştır (Ercan ve Gökdeniz, 2009:60).

1.1.1.2. Tarıma Dayanan Köy Ekonomisi (Derebeylikler)

Avcılık ve toplayıcılıktan yerleşik tarıma geçiş dönemi ile insanların ekonomik ve sosyal gelişme hızı büyük ölçüde artmıştır. Tarıma dayanan köy ekonomisinde ekonomik birim, derebeylik ve çevresindeki toprakları da içine alan çiftlik veya köydür. Topraklar, derebeyler tarafından, vergiler karşılığında onu kendi hesaplarına işleyen köylülere verilmiştir. Derebeyler köylüyü korumakla görevli olup köylüler ise derebeylerin verdiği görevleri yapmakla sorumludur. Bu dönemde takas ekonomisine dayanan bir ticaret hâkim olduğu için bireysel girişimcilikten bahsetmek mümkün olmamaktadır (Marangoz, 2016:5).

Yerleşik hayata geçilen tarım çağında insanlar ihtiyacından fazlasını üretmeye başlamışlardır. Üretilen bu fazlalık mahsuller pazarlarda takas karşılığı veya para, kıymetli maden, para benzeri değerli mallar karşılığında satılarak ticari anlamda ilk girişimcilik hareketi ortaya çıkmıştır (Durukan, 2006:26).

1.1.1.3. Küçük El Sanatlarına Dayanan Kent Ekonomisi

Küçük el sanatlarıyla uğraşan kentler, tarım faaliyetlerinden uzak endüstri ve ticaretle ilgilenmekteydiler. Bu sebeple yiyeceklerini başka köylerden almakta ve yaptıkları ürünleri de başka köylere satmaktaydılar. Böylece iş bölümü sağlanmıştır (Aşkın ve diğerleri, 2011:57).

Gittikçe birçok meslek ortaya çıkmış, bunlar da kendi içinde çeşitli el sanatlarına bölünmüştür. 11. yüzyılda farklı meslekler az bulunmakta ve her biri aynı amaca ve niteliğe sahip (örneğin; kasaplar, fırıncılar, deri imalatçıları, tahta işleyicileri, tekstil işi gibi) bir faaliyet bölümünü ifade ediyordu (Marangoz, 2016:5).

1.1.1.4. On Dokuzuncu Yüzyıl ve Öncesi

Sanayi devrimiyle birlikte girişimcilikte gelişim olmuş ve girişimcilik ülkelerin gelişmesi için önemli bir unsur haline gelmiştir. Girişimcilikle beraber ülkeler ekonomik gelişme sağlamış ve bu gelişme beraberinde siyasi gücü, teknolojik ve bilimsel gelişmeyi de artırmış ve rekabette avantaj sağlamıştır. Yani, bir ülkedeki girişimciliğin gelişimi o ülkenin en önemli hazinesi olmuştur (İrmiş ve Barutçu, 2012:1-2).

Avrupa'daki girişimciler ticaret sayesinde güçlendikleri için siyasi alanda da etkin olmuşlar ve bu etkinlikleri sayesinde daha elverişli bir Avrupa yaratmışlardır. Böylece sınırlar yeniden oluşturulmuş, siyasi yapı değişime uğramış, zenginlik ve refahı artırmak Avrupa'nın temel yapısı haline gelmiştir ve ülkeler arasında yaşanan rekabet beraberinde yaşanan teknik gelişmeleri de sağlamıştır (Aşkın ve diğerleri, 2011:59).

Tarihsel süreç içinde girişimci ve girişimcilik, 1930'lu yıllarda yaşanan büyük ekonomik bunalım ve 2. Dünya savaşı uygulamalarından önemli ölçüde etkilenmiştir. Bunalım, dünyada 50 milyon insanın işsiz kalmasına, dünyadaki toplam üretimin %42 oranında ve dünya ticaretinin de %65 oranında azalmasına neden olmuştur. Bu dönemde şirketlerin büyümesi yavaşlamış, devletçi uygulamalar ön plana çıkmıştır. Özellikle, savaş yılları ve sonrası, kaynakların etkin kullanımında kamu ekonomisi toplumun ana lokomotifine haline gelmiştir. Bu durumdan, girişimcilik de çok etkilenmiştir (Marangoz, 2016:8).

1.1.1.5. Yirminci Yüzyıl

20. yüzyılın ilk yarısında 1929 dünya ekonomik krizi ve dünya savaşları, girişimciliğin gelişimini engellemiştir (Çelik, 2014:36).

1929 bunalımı, dünyadaki 50 milyon insanın işsiz kalmasına, dünyadaki toplam üretimin %42 oranında ve dünya ticaretinin de %65 oranında azalmasına neden olmuştur. Bu dönemde şirketlerin büyümesi yavaşlamış, devletçi uygulamalar ön plana çıkmıştır. Kaynakların etkin kullanımında kamu ekonomisi, toplumun ana unsuru haline gelmiştir. Girişimcilik de bu durumdan etkilenmiştir (Marangoz, 2016:8).

1.1.1.6. Yirmi Birinci Yüzyıl

Bilgi toplumu olan 21.yüzyılda değişen toplumsal yapı girişimcilik usulünü de değiştirmiştir. Bu değişim ile insan sosyo-ekonomik yapının merkez noktası haline gelmiştir. Bilgi toplumu girişimcisi kendine ait olan birtakım özelliklere sahiptir (Ercan ve Gökdeniz, 2009:64).

Günümüzde bilişim ve iletişim teknolojilerinin insanlara sağladığı üstünlük ve hız ile girişimciler, dünyanın neresinde olurlarsa olsunlar bir fırsat keşfettiklerinde gidip orada yatırım yapıp üretim gerçekleştirebilmektedirler. Sermayenin, bilginin ve malların serbest dolaştığı günümüzde girişimciler altın çağını yaşıyor denilebilir (Kaya, 2004; Aktaran Karakaş, 2013:6).

1.1.2. Türkiye’de Girişimciliğin Gelişim Süreci

Türkiye’de 1990’lı ve 2000’li yıllarda devlet tarafından verilen teşvik ve desteklerle girişimcilik gelişim gösterebilmiştir. Diğer dönemlerde ise girişimciliğin yeterli derecede gelişemediği görülmektedir (Küçük, 2013:35).

Türkiye’de girişimciliğin evrimi Osmanlı İmparatorluğu Dönemi, Cumhuriyet Dönemi, 1930-1950 dönemi, 1950-1980 dönemi ve 1980 sonrası olarak değerlendirilmiştir.

1.1.2.1. Osmanlı İmparatorluğu Dönemi

Ülkemizde girişimciliğin tarihi çok eski zamanlara, Türklerin Orta Asya’dan gelip Anadolu’ya yerleşmelerine dayanır. Türkler göçebe yaşamdan yerleşik düzene geçince ticaret ve zanaatkârlık konularında ilerleme kaydetmişlerdir. Hem Selçuklu Dönemi’nde hem de Osmanlı İmparatorluğu’nun kuruluş döneminde bir esnaf-sanatkar örgütü olan ahilik teşkilatı başarılı olabilmüş ve bu örgüt Osmanlı’nın kuruluş ve yükselme dönemlerinde askeri ve siyasi yönden de rol oynamıştır (Durukan, 2006:27). Sanayi devriminin etkisiyle ahilik teşkilatı sosyo-ekonomik gelişmelere ayak uyduramamıştır (Küçük, 2013:36).

Osmanlı’da girişimcilik padişah Abdülmecit zamanında, ilk dış borçlanmadan sonra ortaya çıkmış ve Şirket-i Hayriye adıyla bir hizmet şirketi kurulmuştur. Ayrıca Osmanlı bankası kurulmuştur (Aşkın ve diğerleri, 2011:62).

Sultan Mahmut döneminde eğitimde gelişmeler olmuştur. Fransa’da eğitim görmüş kişiler Osmanlı İmparatorluğu’na gelip okullar açmışlardır. Fakat Sultan Mahmut bu okullara gitmeyi Müslüman halka yasaklamıştır. Hristiyanlar bu okullara giderek kendi başlarına iş yapmaya başlamışlardır (Aşkın ve diğerleri, 2011:63). Osmanlı İmparatorluğu’nda gündemde olan ticaret, azınlıklar sebebiyle hep ön

planda olmuştur. Ticaretin öne çıkması sanayinin gelişmesini engellemiştir. Osmanlı'nın içinde bulunduğu savaş ortamı sebebiyle istenildiği zamansermaye aktarımı yapılamaması, dış güçler tarafından sürekli kışkırtılan azınlıkları sanayi alanından uzak tutmuştur (Demirel, 2003:132). Osmanlı İmparatorluğu'nda ticaret işiyle Rum, Yahudi ve Ermeniler uğraşırken; Türkler askerlik, ulemalık, bürokratik, tarım ve hayvancılık gibi işlerle uğraşmışlardır. Türkler ticaretten uzak oldukları için ticaret altyapısı oluşmamış ve girişimcilik de gelişme gösterememiştir (Durukan, 2006:27). Osmanlı İmparatorluğu'nun son zamanlarında girişimciler Batı ile sıkı ilişki içinde olan yabancı asıllı Türk vatandaşlardı. Bunlar bankerler, ithalatçılar ve tüccarlardı (Arıkan, 2004:14). Bu dönemdeki girişimcilik faaliyetlerinin, azınlıklar tarafından yürütülmesi, Türk sanayicilerin az olmasına yol açmıştır (Küçük, 2013:37).

Osmanlı Devleti'nde “Bir lokma, bir hırka”, “Dünya fani, Allah baki” gibi anlayışlar kadercî tabakanın oluşumunu sağlamış ve sonuçta para kazanmak için kâr peşinde koşan bir sınıf oluşmamış, böylece Osmanlı toplumunda girişimci bir sınıf ortaya çıkamamıştır. Girişimci bir sınıfın oluşmamasının diğer bir nedeni de siyasi faktörlerdir. Egemenliğin padişaha ait olması, padişahın emirlerinin sorgulanamaması insanların girişimcilik faaliyetlerini kısıtlamıştır (Candan, 2011:162).

Osmanlı Devleti sanayileşmenin gerekli olduğunu 19. yüzyılın başlarında anlamış ve 1908'de ikinci meşrutiyetin ilanı ile ticarete ve sanayide canlanma olmuştur. 1913 yılında sanayiye güçlendirmek amacıyla “Teşvik-i Sanayi Kanunu” çıkarılmıştır. Bu kanun ile sanayicilere vergi muafiyeti, arazi ve üretim primi verme gibi teşvikler sağlanarak sanayileşmeyi arttırmak amaçlanmıştır. Tanzimat Dönemi'nde de kalifiye elaman ve maddi yetersizliklerden dolayı sanayi yeterince gelişmemiştir. Demiryolu, liman ve fabrika gibi tesislerde Avrupalıların idaresine bırakılmış ve bu nedenle Osmanlı maliyesi Avrupa'nın kontrolünde olmuştur. Hem mali hem de siyasi açıdan bağımsızlığın kaybolması Osmanlı İmparatorluğu'nu bitirmiş ve Anadolu'da yeni Türkiye Cumhuriyeti'nin temelleri atılmıştır (Demirel, 2003:132-133).

1.1.2.2. Cumhuriyet Dönemi

Cumhuriyet Dönemi'nin ilk yıllarında koşullar gereği devlet, girişimciliği üstlenmiş ve özel sektörün gelişmesinin önemine değinmiş ve bu nedenle girişimci yaratmaya çalışmıştır (Öktem ve diğerleri, 2007:51). Cumhuriyet Dönemi'nde ekonomik bağımsızlığı sağlamak için özel sektör güçlendirilmeye, girişimcilik teşvik edilmeye çalışılmıştır. İzmir İktisat Kongresi'nde bu sebeple girişimcilik kültürünü oluşturma çabaları başlamıştır (Küçük, 2013:37). 1923 yılında toplanan İzmir İktisat Kongresi Türkiye'de bulunan tarım işçileri, endüstri işçileri ve tüccarları bir araya getirmiştir. Çiftçi, tüccar, sanayi ve işçi şeklinde ifade edilen dört grubun temsil edildiği, 1135 kişinin katıldığı bu kongrede 12 maddelik "iktisat misakı" esasları kabul edilmiştir. Bu kongrenin toplanma amacı ekonomik gelişme için alınacak tedbirler hakkında görüşmek, tarım ve endüstri işçilerinin sendika örgütü kurmasını sağlamaktır (Arıkan, 2004:14-15).

Cumhuriyet'in ilanından 1930'a kadar geçen sürede ekonomiyi canlandırmak hedeflenmiş, ekonomideki yabancı hâkimiyetini sonlandırmak ve girişimciliği güçlendirmek benimsenmiştir. Bu nedenle 1927 yılında Teşvik-i Sanayi Kanunu çıkarılmıştır. 1929 yılında dünyada yaşanan ekonomik kriz Türkiye'yi de etkilemiş ve özel sektörün yeterince gelişmemiş olması ekonomide devletçiliğin uygulanmasına neden olmuştur. 1932'de birinci beş yıllık kalkınma planı uygulanmıştır. İkinci beş yıllık kalkınma planı ise, İkinci Dünya Savaşı'nın başlaması ve Atatürk'ün ölümü nedeniyle uygulanamamıştır. Savaş ekonomisi durumu girişimciliği sekteye uğratmıştır (Demirel, 2003:134).

Cumhuriyet Dönemi'nin ilk yıllarında yeterli sayıda ve nitelikli girişimci olmadığından ekonomik sorunları çözmek amacıyla girişimcilerin varlığı arttırılmaya çalışılmıştır.

1.1.2.3. 1930-1950 Dönemi

1930 ile 1950 arasındaki dönemde, 1930 buhranı ve özel sektörün sermaye bakımından yetersiz olmasından dolayı devletçilik politikası uygulanmış; ayrıca özel sektöre de destek verilmiştir. 1940 yılında Milli Korunma Kanunu çıkarılmış fakat

bu kanun girişimciliği teşvik etmek yerine arz ve talep arasındaki dengesizliği önleyip piyasayı düzenlemeyi amaçlamıştır (Aşkın ve diğerleri, 2011:66).

1.1.2.4. 1950-1980 Dönemi

1950’li yıllarda devletçilik yerine liberalizm benimsenip yeni işletmeler kurulmuştur. Günümüzde de faaliyetini sürdüren birçok işletme bu dönemde faaliyete girmiş, girişimciliği özendirme konusunda politikalar uygulanmıştır (Aşkın ve diğerleri, 2011:67). 1950 yılında başlayan kalkınma çabaları beraberinde sosyal yapıda önemli değişimlerin olmasına yol açmış; toplumun her kesiminde gelir, tüketim, eğitim ve yaşam düzeylerinde iyileştirmenin ve denge kurmanın zorunluluğunu ortaya çıkarmıştır (Tosunoğlu, 2003:126).

1950’li yıllarda Türkiye’de görülen girişimciliği etkileyen olaylardan bazıları şunlardır: Ticarete devletin payının artması, Marshall yardımları, özel girişimciliğin teşviki, tarıma ağırlık verilmesi, kamunun altyapı yatırımlarının artması, özel girişimin sanayideki payının % 70’e yükselmesi, özel sektörün yatırımlarındaki artış, KİT’lerin maliyetlerinin altında fiyat belirlemesi, stabilizasyon kararları (1958), beş yıllık kalkınma planları 1. (1963) ve 2. (1968), tarım sanayi ve finans kesiminde girişimciliğin yaygınlaşması (Erdal ve Çınar, 2013:251).

1970’li yıllardaki girişimcilerde şu özellikler ön plana çıkmaktadır (Arıkan, 2004:16);

- Çoğu yurtiçi ve yurtdışında yüksek öğrenim görmüş insanlardır,
- Var olan geleneksel mal üretimini bir ileri aşamaya götürmek amacındadırlar,
- Üretme hırsları temeldir. Yatırımın diğer boyutları olan yönetim felsefesi, verimlilik, kalite ve uygun fiyat ilkelerini pek düşünmemektedirler.
- Bu dönemde ekonomiyi canlandırmak amacıyla girişimciliği teşvik edici politikalar uygulanmaya başlanmıştır.

1.1.2.5. 1980 Sonrası

Türkiye’de girişimcilik alanındaki çalışmalar 1980 yılından sonra gelişim göstermeye başlamıştır. 24 Ocak 1980 kararları ile ihracata yönelik girişimciliği destekleme politikasına geçilmiştir (Arıkan, 2004:17). Buna göre hükümetin görevi,

piyasanın gidişatına müdahale etmeden sadece düzenleyici bir rol üstlenmekti. Böylece ekonomi, özel girişimin liderliğinde gelişimini sürdürecekti. Yeni ekonomik politikalarla piyasadaki fiyatlar arz ve talebe göre belirlenip bir malın üretimi iç talebi sağlayamıyorsa dışarıdan alım yapılacaktı. Tüm bu yapılanlar girişimciliği geliştirip insanları girişimciliğe teşvik etmek amacıyla yapılmıştır (Aşkın ve diğerleri, 2011:68).

1980’li ve 1990’lı yıllarda girişimciliği geliştirmeye yönelik uygulamalarla, KOBİ’leri destekleyen politikalarla girişimcilik konusunda önemli gelişmeler olmuş ve Türk insanının girişimcilik konusunda başarılı olabileceğine inanılmıştır. 2001 kriziyle birlikte ekonomide Türkiye bir dönüşüm geçirmiş ve bu süreçte AB programları, genç ve kadın girişimcilere yönelik destekler, Kalkınma Ajansları’nın kurulması, istihdamı sağlayan çalışmalar girişimciliğin gelişmesini sağlamıştır (Küçük, 2013:38).

Kasım 2002 sonrası dönemde yabancı sermaye özelleştirme yoluyla ülkeye girmiş, ekonomik gelişme için yabancı sermayenin de desteğini almıştır (Candan, 2011:168).

Türkiye’deki girişimcilik rakamlarına bakıldığında ülkemizin diğer Avrupa ülkelerine göre yeterince gelişemediği görülmektedir. Uluslararası girişimcilik endeksine göre şirket kuran insanların sayısına bakıldığında Türkiye diğer yirmi dokuz ülkenin gerisinde kalmıştır. Türkiye’de her 100 kişi içinde şirket kuran sayısı 4,6, ABD’de 11,7, Güney Kore’de 15 ve Meksika’da 18,7’dir (Kurt ve diğerleri, 2006:106).Brezilya %17,5, Çin %14,4, Arjantin %14,2, Türkiye %8,6,ABD %7,6, İng.%6,4, Fransa %5,8, Almanya %4,2, Rusya %3,9 (Barringer ve Ireland, 2012:31).

GEM (2014) raporuna göre, Türkiye potansiyel girişimciler açısından %52,7 oranla ABD’den hemen sonra gelmektedir (Bilginer, 2017:35).

21. yüzyıla gelindiğinde gelişen bilim ve teknoloji sayesinde girişimcilik alanında önemli gelişmeler olmuştur ve girişimciliğin ve girişimcinin ekonomik kalkınma üzerindeki önemi artmıştır.

1.1.3. Girişimciliğin Avantaj ve Dejavantajları

Girişimcilerin kendi işlerini kurmalarının avantajları ve dezavantajları vardır. Girişimci işini kurarak sadece kendine yarar sağlamakla kalmaz, topluma da yarar sağlar. Girişimciler yeni iş olanakları yaratarak istihdama katkıda bulunurlar. Girişimciliğin toplum açısından herhangi bir sakıncası bulunmamaktadır.

1.1.3.1. Girişimciliğin Avantajları

Girişimcilik temelde malların ve hizmetlerin üretimi yoluyla servet oluşturma ile ilgilidir. Bu, ekonomik kalkınmanın gerçekteğiği yukarı doğru bir değişim süreciyle sonuçlanır. Böylece girişimcilikle ilgili gelişmeler, girişimciliğe yarar sağlamakta ve ekonomik kalkınmanın anahtarı niteliği taşımaktadır (Jegatheesan, 2016:120).

Lambing ve Kuehl'e göre girişimciliğin yararları aşağıda kısaca özetlenmiştir (Arıkan, 2004:69):

Özerklik: Bağımsızlık ihtiyacı ve kendi başına karar verebilme özgürlüğü girişimlerin en temel amaçlarındandır. Girişimci için kendi kendinin patronu olmak tatmin edici bir duygudur.

Başarma Hissi: Girişimciler yeni bir iş kurarlarken başarılı olmak isterler. Bir iş yaratma fikrini karlılığa dönüştürmek girişimciye başarı hissi verir. Girişimciler fikirlerini başarılı bir şekilde gerçekteşirdiklerinde bu istekle daha iyi işler yapmak için çaba sarf ederler.

Finansal Kontrol: Girişimcilerin finansal olarak bağımsız olması onların çok varlıklı oldukları anlamına gelmez. Girişimcilerin çoğu büyük servetler peşinde koşmak yerine finansal kararlar üzerinde kontrol sahibi olmak isterler. Girişimciler çalışma saatleri üzerinde de kontrol sahibidirler.

Umesh ve Mehndiratta (2009) göre, girişimcilik toplumların sosyal gelişimlerine de fayda sağlamaktadır. Bunlar (Tozlu, 2012:32-33):

- Bireyin kendi işini kurması, başka insanlara da istihdam sağlayacağından işsizliğin azaltılmasına katkı sağlar,

- Kırsal kesimde önemli değişiklikler oluşturmak için potansiyel girişimciler arasında girişimsel davranış ve özelliklerin gelişmesini sağlar,
- Girişimcilik, ülke için daha iyi iş olanakları yaratarak beyin göçünün azaltılmasına katkı sağlar,
- Küçük ölçekli işletmelerin geri kalmış ve kırsal bölgelerde kurulması, bu bölgelerin gelişmesini sağlarken aynı zamanda da bireyde bağımlılık duygusunun oluşmasını sağlar.

1.1.3.2. Girişimciliğin Dejavantajları

Girişimcilik, bir bireyin seçebileceği en zor mesleklerden biridir ve bireyin kendi işini kurmasının bir takım zorlukları vardır. Girişimciliğin temel dezavantajları şu şekilde ifade edilebilir (Arıkan, 2004:70):

Kişisel Özveriler: Girişimci, işletmesini ilk kurduğu yıllarda haftada 7 gün boyunca yüksek bir tempoda çalışır. Uzun süren bu çalışma saatleri sebebiyle girişimciler, ailelerine, kişisel uğraşlarına ve hobilerine ayıracak vakit bulamazlar. Bu yüzden yeni kurulan işletme, girişimcinin özel yaşamından kişisel özverilerde bulunmasına sebep olur. Bunun sonucunda aile ilişkilerinde çatışmalar ve yüksek seviyede stres ortaya çıkar. Bu nedenle girişimci, işletmesini kurarken ne derecede fedakârlıkta bulunmaya kararlı olduğunu kendisine sormalıdır.

Sorumluluk Yükü: Şirket çalışanlarının aksine girişimcinin sorumlulukları vardır. Şirketlerde işgörenler, kendileri ile aynı pozisyonda olan ve aynı işi yapan kişilerle birlikte dirler. Öğle yemeğinde ya da işten sonra kendi aralarında bazı bilgiler paylaşırlar ve arkadaşlık duygusuna sahiptirler. Girişimciler ise “tepedeki yalnız” kişilerdir. Şirkette girişimciden başka birikimlerini harcayan, evini şirketin borçlarına teminat olarak gösteren ve aybaşında ödenecek paraları bulmak zorunda olan başka birisi yoktur. Bunun yanı sıra, şirket çalışanları pazarlama, finansman ya da personel gibi spesifik bir alanda uzmanlaşırken girişimciler, tüm fonksiyonları yönetmek zorundadır.

Zarara fazla tolerans gösterememek: Büyük şirketlerin bazı kararları, kar elde etmeyi olumsuz yönde etkiler. Örneğin fazla kabul görmeyen ürünler üretir ya da kâr marjı çok düşük olacak yerleşim alanlarında işyeri açarlar. Örneğin Fransa’da Walt

Disney şirketi tarafından açılan ve büyük karlar sağlayacağı öngörülen Euro Disney, kuruluşunun ilk birkaç yılında büyük zararlara uğramıştır. Disney gibi şirketlerin genelde uzun bir süre yaşamasının nedeni zararlarını karşılayacak yeterli finansal kaynaklara sahip olmasıdır. Bununla birlikte küçük işletmelerde finansal kaynağa sahip tek kişi girişimci olduğundan bu girişimciler her an finansal sorunlarla karşı karşıya kalabilirler. Uzun yıllar başarılı bir biçimde faaliyet gösteren işletmeler, yanlış bir karar ya da yönetimdeki bir zafiyet nedeni ile kapanmak zorunda kalabilir.

1.1.4. Girişimciliğin Gelişmesini Engelleyen Unsurlar

Mikro, küçük ve orta ölçekli işletmeler için hem Türkiye’de hem de dünyadaki birçok ülkede finansal kaynaklara erişim önemli bir sorundur. Yaşanan ekonomik ve siyasi krizlerde şirketleri etkilemektedir (Sönmez ve Toksoy, 2014:46). Sermaye yetersizliği ve finansman sorunları girişimcileri zorlayan sorunlar içinde ilk sırada gelmektedir.

Bozkurt ve diğerleri (2012) tarafından yapılan araştırmaya göre katılımcılara Türkiye’deki girişimciliği engelleyen unsurlar sorulmuştur. Girişimcilerin büyük bir kısmı en önemli engelin devletin izlediği yanlış politikalar olduğunu söylemişlerdir. İkinci olarak eğitim kurumlarının yetersizliği, üçüncü olarak şiddetli rekabet, dördüncü olarak aile baskısı ve bürokratik işlemlerin fazlalığı ile karmaşıklığı girişimciliği engelleyen unsurlar arasında dile getirilmiştir (Bozkurt ve diğerleri, 2012:241-242).

Girişimciliğin gelişmemesinin nedenleri arasında şu unsurlar yer almaktadır (Durukan, 2006:33-34):

- Sosyal çevre, ülkemizde girişimciliğin gelişmesini engelleyen faktörlerin en önemlilerinden biri olarak görülmektedir. Kırsal kesimde baskıcı bir aile ve sosyal çevrede yetişmiş bir birey, kendine güveni olmayan, hata yapma ve hesap verme korkusu içinde olan pasif bir karakterle yetişmektedir. Bu da bireyin fikirlerini özgürce ifade edebilmesini zorlaştırmakta ve bireyin, girişimciliğin temel unsuru olan yenilik yapma başarısını etkilemektedir.

- İşletme sahipleri üretimde başarılı olmalarına rağmen, piyasaya yönelik değerlendirme ve finansman konularında yeterli ölçüde başarılı olamamaktadırlar.

- Ülkemizde yatırımcılar fizibilite çalışmalarını sadece devletten teşvik alabilmek için yapılması gereken bürokratik bir işlem olarak gördükleri için gereken önemi göstermezler.

- Ülkemizde faaliyette bulunulacak hedef pazarın seçimini ve analizini sağlayacak piyasa araştırmalarına yeteri kadar önem verilmemektedir.

- Girişimciler Ar-Ge çalışmalarını masraflı görüp zaman kaybı olduğunu düşündükleri için yenilik yapamayı piyasada istedikleri başarıyı yakalayamazlar.

- Aile işletmeleri küçükken, aile bireylerinin yardımlaşması ile buradaki sorunlar çözülebilirken işletmeler büyüme aşamasına gelindiğinde ise dağılma noktasına geldiklerinden bu durum büyümenin önündeki en büyük engel olarak görülmektedir.

- Girişimciler sahip oldukları KOBİ'leri için düşük faizli ve uzun vadeli kredi temin etme konusunda sıkıntı yaşamaktadırlar.

- Türk işletmelerinin çoğu bilgi sağlama ve bu bilgileri işleme ve değerlendirme konusunda dünya çapında rekabet edememektedirler.

- Kamu görevlilerinin girişimcilere olan olumsuz bakış açıları bazen girişimcilere kötü davranmalarına ve işlemlerini geciktirmelerine neden olmaktadır.

- Toplumun da girişimciye karşı olan olumsuz bakış açısının giderilmesi gerekmektedir.

- Ekonomideki istikrarsızlık girişimcileri zorlayan engellerin başında gelmektedir.

Serbest rekabet ortamının sağlanması ve sağlam ekonomik ortamın yaratılması girişimciler açısından faydalı olacaktır. Finansman sorunları ve sermayenin yetersizliği girişimcileri zorlayan sorunların en önemlilerinden biridir. Girişimciler yeni bir iş kurmak için bir miktar sermayeye ihtiyaç duyarlar. Bu sermaye için de banka kredileri en çok tercih edilen yollardan biridir. Ancak işlemlerin uzun olması ve bankaların bir takım güvenceler istemelerinden dolayı girişimciler zorluklar yaşamaktadırlar. Ama son zamanlarda sivil toplum örgütlerinin fon sistemi desteği ile bu sorunlar belirli bir ölçüde çözülmüştür (Bozkurt, 2009:11).

Türkiye'deki bürokratik engeller ve şirketlere yönelik mevzuatlar yüzünden girişimciler iş ve yatırım yapmak için uygun ortam bulamamaktadırlar.

Girişimciliğin gelişimi için vergi işlemlerinin sadeleştirilmesi ve girişimcilerin vergi yükünün azaltılması son derece önem arz etmektedir (Bozkurt, 2009:11).

Bilgi eksikliği, girişimcileri zorlayan engellerden biridir. Yaptığı işin inceliklerini bilmeyen bir kişi o mal veya hizmeti geliştiremez ve pazarlayamaz, dolayısıyla da işletmesinin kazanç sağlaması ve uzun ömürlü olması beklenemez. Girişimcinin işini kurarken belirli miktarda bilgi ve deneyim sahibi olması işi için gereklidir. Girişimciyi zorlayan bir diğer engel ise özgüven eksikliğidir. Özgüven eksikliği; kişinin iş yaşamı için risk alamamasına, sorumluluk alamamasına, ikna kabiliyetinin azalmasına, rakiplerinden ve tecrübesizlikten korkmasına neden olur ve dolayısıyla kişinin işi baştan kaybetmesine yol açar (Bozkurt, 2009:12).

Girişimciliğin gelişmesini engelleyen unsurlar arasında finansal sorunlar, sermaye yetersizliği, girişimciliğin gelişimi için elverişli ve uygun ortamın olmaması, bilgi ve eğitim eksikliği, bürokratik engeller sayılabilir.

1.1.5. Girişimciliğin Önemi

Girişimcilik konusu siyasi, endüstriyel, eğitimle ilgili ve diğer alanlarda hem politikaların geliştirilmesinde hem de uygulamada tüm zamanların en popüler niteliği haline gelmiştir. Örneğin, Henry, Hill ve Leitch (2003) devlet için girişimciliğin teşvikinin sadece sağlıklı bir ekonomi için gerekli olmadığını aynı zamanda refahı sürdürmek ve yeni işler yaratmak için kritik önem taşıdığını belirtmişlerdir. Birçok kimse, girişimciliğin ekonomik refah için faydalı ve gerekli olduğuna inanıyor. Bunlara BoltonCommittee (1971), Gorman ve diğerleri (1997), Hisrich ve Peters (1998), Jack ve Anderson (1998) dâhildir (Ball, 2005:1).

Girişimcilik, bir bölgenin ekonomik kalkınmasında en kritik girdilerden biridir. Girişimcilik, üretim faktörlerini aktive etme sürecini hızlandırarak daha yüksek bir oranda ekonomik büyümeye, ekonomik faaliyetlerin dağılmasına ve geri kalmış bölgelerin gelişmesini sağlamaktadır. (Jegatheesan, 2016:120).

Girişimcilik hem işsizlik sorununa çözüm hem de ekonomik büyümeye katkı sağlar. Girişimci yeni fikirlerin yaratılmasını sağlayarak üretim faktörlerinin kullanımını sağlar. Yeni endüstrilerin açığa çıkmasına vesile olarak ekonomik gelişmeyi hızlandırır (Berk, 2009:8). Girişimciliğin, yeni iş sahaları yaratma yoluyla

ekonomik gelişme üzerinde etkili olduğu görüşü Schumpeter (1934)'den beri ileri sürülmektedir. Küresel Girişimcilik İzleme (Global Entrepreneurship Monitor-GEM) kuruluşunun raporuna göre, bir bölgedeki ekonomik performans ve refahın % 70'i o bölgedeki girişimci sayısı ile ilişkilidir (Karagöz, 2016:265).

Bir ülkenin gelişebilmesi, o ülkenin giderek değişen dünya koşullarına ayak uydurabilmesi ve ekonomik gelişmeye yarar sağlayacak başarılı girişimcilerinin olmasına bağlıdır. Bir girişimcinin değeri kazandığı parayla değil, ülkenin ekonomisine sağladığı katkılarla ölçülmektedir (Durukan, 2006:29).

Gelişmiş ekonomiler için yeni girişim oluşumu, durgun ekonomilerin yeniden canlandırılarak ve yeni iş olanakları yaratarak işsizlik sorunlarıyla baş etmenin bir aracıdır. Ayrıca girişimci faaliyet; teknolojik ilerleme, ürün ve pazar yeniliği için potansiyel bir katalizör olarak kabul edilmektedir. Bununla birlikte girişimcilik; ekonomik ilerleme, yeni iş alanları açma ve sosyal uyumun bir motoru olarak görüldüğü için geliştirmekte olan ülkelerin ekonomileri için daha kritik bir role sahiptir (Gürol ve Atsan, 2006:26).

Girişimcilik, ekonomik anlamda istihdam yaratarak işsizliğin azaltılmasında, ekonomik gelişmenin sağlanmasında, toplumsal refahın artırılmasında, yeni endüstrilerin yaratılmasında ve bölgesel gelişmişlik farkını ortadan kaldırabilmek adına önem taşımaktadır. Girişimciliğin sosyal alandaki önemli işlevi; değer yaratmak, toplumun faydası için teknolojik buluşları yenilikçi ürün veya hizmetlere dönüştürmektir. Girişimciliğin; risk alıcı, yenilikçi, yaratıcı ve öncü olma gibi özelliklerinden dolayı toplumların ilerlemesi sürecinde ve toplumsal yapının değişim süreçlerinde işlevsel önemi vardır (Bozkurt ve diğerleri, 2012:233-234).

Girişimcilik bir süreç olarak insanlara daha fazla iş imkânı sunar, yeni buluşlar ve fikirler yaratır, milli geliri artırır; dolayısıyla ekonomik kalkınmayı etkileme potansiyeline sahiptir. Girişimcilik süreci daha iyi yaşam standardı ve bölgesel kalkınmayı beraberinde getirir. Küreselleşme, uluslararası ekonomik peyzajı yeniden şekillendirdiğinde ve teknolojik değişim, dünya ekonomisinde daha fazla belirsizlik yarattığında girişimciliğin yeni ekonomik, sosyal ve çevresel zorlukları karşılamaya yardımcı olacak yollar sunduğu düşünülmektedir (Abosedo ve Onakoya, 2013:2).

Girişimcilik Türkiye gibi geliştirmekte olan ülkelerde ekonomik gelişmeye katkıda bulunacağından önemlidir çünkü Türkiye beşeri kaynaklar bakımından

zengin olan ve genç nüfus oranı fazla olan bir ülkedir. Kadınların ekonomik ve sosyal yaşamdaki rolleri de düşük olduğundan bu durumun girişimcilik sayesinde iyileştirilebileceği düşünülmektedir (Güreşçi, 2014:26-27).

Yeni teknolojilere dayanan girişimcilik, yeni endüstrilerin doğmasına yol açması, teknoloji kullanan sektörlerde verimliliği artırması, yeni teknolojilere dayanan sektörleri daha hızlı büyümesi bakımından daha çok kazanç ve toplumsal fayda meydana getirmektedir (Tüsiad, 2002:43).

Girişimcilik, ekonomik refahı arttırmaya ve fırsatları eyleme dönüştürmeye yardımcı olmaktadır. Girişimcilik, ekonomik refaha yönelik bir reçete olarak rol oynayabileceği gibi; işsizliğin azaltılmasına, yeni iş sahaları yaratılmasına, gelir dağılımındaki adaletsizliklerin giderilmesine, bireylerin yaşam kalitesini arttırmaya da katkıda bulunmaktadır. Ayrıca girişimcilik, kurulan yeni şirketler için yeni vizyonların ve ticaret yöntemlerinin geliştirilmesine, yeni organizasyonların oluşturulmasına da yardımcı olmaktadır.

1.1.6. Girişimcilik Türleri

Girişimcilik ortaya çıkma şekillerine, organize olma ve icra edilme biçimlerine göre sınıflandırılmaktadır. Literatürde genel olarak düşünsel, durumsal, eylemsel ve organize olma biçimlerine göre incelenmektedir (Marangoz, 2016:75).

1.1.6.1. İç Girişimcilik

Akademisyenler ve uygulamacılar iç girişimcilik kavramına 80'li yıllardan beri ilgi göstermektedir. Bu ilginin sebebi, iç girişimciliğin firmaların kârlılığını ve ekonomik büyümesini canlandırdığı ve performanslarını geliştirdiği içindir. İç girişimcilik sadece belli sektördeki firmalara yönelik olmayıp aynı zamanda ekonomiyi de etkilemektedir (Ağca ve Kurt, 2007:86).

Şirket girişimciliği olarak da adlandırılan iç girişimcilik; mevcut bir örgütün risk alma, yenilik ve aktif rekabet yoluyla hareket etmesini ve örgütün yeniden canlandırılmasını, yeni girişimler oluşturmayı ve örgütün fikirlerini yenilemeyi hedeflemektedir (Naktiyok ve Kök, 2006:79).

İç girişimcilik konusunda farklı yazarlar tarafından farklı bakış açılarıyla birçok tanımlama yapılmıştır. En eski tanımlardan birisini yapan Kierulff (1979)'a göre iç girişimcilik, kurulu bir şirkette yeni pazar imkanlarını araştırmak ve cazip fırsatları bulmak için kaynakların teminini sağlayıp üretimini yapma ve satışı gerçekleştirme süreci olarak tanımlanmaktadır (Çetin, 2011:70). Şirketler, işletmelerinin ömrünü uzatmak amacıyla inovatif fikirler üretme ve gerekli koşulları yaratmada iç girişimcilikten yararlanmaktadırlar.

1.1.6.2. Kurumsal Girişimcilik

Kurumsal girişimcilik; örgütte yer alan bir kişinin ya da bir grubun yeni bir girişim oluşturması, var olan örgütü güçlendirmesi ya da yenilemesi için yeni ürün veya hizmet meydana getirmesidir (Öğüt ve diğerleri, 2006:85).

Genel anlamda kurumsal girişimcilik büyük işletmelerin veya küçük işletmelerin kendi aralarında küçük girişimcileri organize ettiği üst girişimciliktir. Öncelikli amacı, ekonomik koşullar altında ezilen KOBİ'lere destek olmak ve onların ayakta kalmalarını sağlamaktır. İkinci amacı ise, ülkenin ekonomik çıkarlarını uzun dönemli olarak garanti altına alacak yeni girişimlerin kurulmasını kolaylaştırmaktır (Marangoz, 2016:77).

1.1.6.3. Kadın Girişimciliği

Günümüzde kadın girişimciler küresel iş ortamının önemli bir parçası haline gelmişlerdir. Sürdürülebilir ekonomik kalkınma ve sosyal ilerleme için çok önemli bir rol oynamaktadırlar. 21. yüzyılda kadın girişimciler potansiyel insan kaynağı olarak ortaya çıkmaktadır (Jayakumar, 2016:1).

Tüm dünyada kadın girişimciliği bütün ekonomilerde servet ve istihdam yaratmakta, topluluklar arasındaki refaha katkıda bulunmaktadır. Kadınlar, düşük ücretliler ve azınlıklar gibi dezavantajlı gruplar için ekonomik fırsatlar da sağlamaktadırlar (Ascher, 2012:100). Gelişmiş ülkelerde kadın girişimcileri motive eden faktör fırsatlar iken, gelişmekte olan ülkelerde zorunlulukların/ihtiyaçların motive ettiği görülmektedir (Pınar, 2015:64). Mesleki ve yönetsel işlerde kadın sayısının hızla artmasına rağmen kadınlar halen yeni iş kurmaya erkeklere göre daha

az yatkındırlar. Kadın girişimcilerin sayısı artsa da bazı nedenlerden dolayı kadın girişimciliği istenilen düzeye gelememiştir.

1.1.6.4. Sosyal Girişimcilik

Sosyal girişimcilik, kâr amacı olmayan kuruluşların, kendilerine gelir sağlamak amacıyla fırsatları bulup, bu fırsatlardan yarar sağlamak üzere gerekli olan kaynakları bir araya getirmek ve bu fırsatları somut çıktılara dönüştürebilmek için yaptıkları faaliyetler olarak ifade edilebilir (Özdevecioğlu ve Cingöz, 2009:84).

Sosyal girişimcilik, sosyal problemlere inovatif çözümler oluşturur; sürdürülebilir sosyal dönüşümler için gerekli olan fikirleri, yetenekleri, kaynakları ve sosyal düzenlemeleri harekete geçirir (Pınar, 2015:71).

Sosyal girişimciler, devletin veya özel sektörün ulaşamadığı birçok soruna çözüm üretmekte ve dışlanmışlık yaşayan yoksullara da yardımcı olabilmek için çareler aramaktadır (Kümbül Güler, 2011:81). Sosyal girişimciler, kendi kârı için çalışmaktan ziyade topluma ve çevreye fayda üretmek için uğraşmaktadır.

1.1.6.5. Kamu Girişimciliği

Girişimcilik kavramı, kamu performansını yeniden canlandırabilmek amacıyla kamu sektörü üzerine odaklanmaya başlamıştır. Kamu girişimciliği, kamusal problemlerin çözümü için kullanılan insan gücü ve maddi kaynakların kullanımında ve yönetiminde daha etkin bir yöntem olarak benimsenmektedir (Marangoz, 2016:83).

Morris ve Jones (1999) kamu girişimciliğinin fırsat ve imkânları değerlendirmek amacıyla kamu ve özel sektör kaynaklarını bir araya getirerek bireyler için değer yaratma süreci oluşturduğunu ifade etmektedirler (Öztürk, 2012:155). Kamu girişimciliği, kamu yetkilileri tarafından yürütülen kamusal problemlerin çözümünde kullanılan bir girişimcilik türü olarak değerlendirilebilir.

1.1.6.6. Küresel Girişimcilik

Küreselleşme sürecinde işletmeler, buldukları bölgeler dışındaki pazarlara da yönelerek fırsat aradıkları alanları genişletmeye başlamıştır. Bu işletmeler, yeni

pazarlar keşfedip ürünlerini sunarak rekabette üstünlük sağlamayı hedeflemektedir. Bu sürece “uluslararası girişimcilik” veya “küresel girişimcilik” denmektedir (Marangoz, 2016:81).

Küresel girişimcilik; ulusal sınırları aşarak işletme için değer yaratan yenilikçi, proaktif ve risk üstlenen davranışların bir bileşimi olarak tanımlanmaktadır (Yıldırım ve Erul, 2013:259).

1.1.6.7. Çevreci (Eko) Girişimcilik

Eko-girişimcilik kavramı, ekolojik ve girişimcilik sözcüklerinin birleştirilmesi ile meydana gelmiş olup ekolojik girişimciliği ifade etmektedir. Eko-girişimcilik; işletmelerin müşterileri, iş ortakları, çalışanları, tedarikçileri gibi tüm paydaşlarını da ilgilendiren, karşılıklı etkileşim içinde olmalarına öncülük eden çevre odaklı uygulamaları kapsamaktadır (Aykan, 2012:198-199). Eko-girişimcilik, çevresel sorunlara çözümler bularak sorunların içindeki fırsatları ortaya çıkaran bir girişimcilik türüdür (Marangoz, 2016:79).

Eko-girişimciyi geleneksel girişimciden ayıran bazı farklılıklar vardır. Eko-girişimci, kâr elde etmekten ziyade toplumsal faydayı gözetmektedir. Eko-girişimciler, kullandıkları üretim yöntemlerinde çevreye duyarlı ve zarar vermeyen yöntemleri seçmektedirler. Eko-girişimciler, onların etik değerlerini takip eden belirli müşteri gruplarını seçmektedirler (Efeoğlu, 2014:105). Eko girişimciler, topluma yarar sağlayan çevreye duyarlı aktivitelere odaklanırlar.

1.1.6.8. Göçmen Girişimciliği

Göçmen girişimcilik; girişimcilik uygulamalarının göç edilen ülkelere gerçekleştirilmesi, ekonomik ve sosyal kaynakların göçmenler aracılığıyla meydana getirilmesi sürecidir (Nişancı, 2015:6). Göçmen girişimcilik, etnik azınlık girişimciliğinin genel alanında yer almaktadır. Göçmen girişimciler, yabancı bir ülkede kendi işlerini kuran göçmenler olarak ifade edilmektedirler (İnal ve diğerleri, 2013:334).

1.2. GİRİŞİMCİ

Girişimci sözcüğünü ilk kullanan kişi 18. yüzyılda yaşamış olan Fransız iktisatçı Richard Cantillon'dur. Cantillon, girişimcinin ekonomi açısından önemli olduğunu belirtmiş ve girişimciyi "belirsiz bir fiyata satmak için belirli bir fiyattan ürün alan ve riski üstlenen kişi" olarak ifade etmiştir (Karagöz, 2016:267).

Girişimci, bir ülkenin veya ülkenin içindeki bölgelerin gelişmesindeki en önemli girdilerden biridir. Girişimciler sosyal ve ekonomik değişimlerin bir katalizörüdür. Girişimci yeni fırsatlar, yeni teknikler, yeni ürünler öngören (tasarlayan) ve diğer tüm faaliyetleri koordine eden önemli bir kişidir (Devasena, 2016:32). Girişimci sürekli yenilik peşinde olan, risk alan ve her olaydan bir fırsat yakalayan yenilikçi bir kişidir (Bozkurt, 2009:4). Ayrıca girişimci yeni bir fırsat bulan ve fırsatı harekete geçirmek isteyen vizyon sahibi bir kişidir (Jiwa ve diğerleri, 2004:588).

Girişimci, personel olarak çalışmak yerine küçük bir işletmeyi yöneten ve belirli bir ticari girişimin, fikrin veya satışa sunulan mal veya hizmetin tüm risklerini ve bedellerini üstlenen kişidir. Girişimci, yaygın olarak yeni fikirlerin ve iş süreçlerinin öncüsü olan bir iş lideri olarak görülmektedir. Girişimciler herhangi bir ekonomide anahtar rol oynamaktadırlar. Girişimciler, karlılığı sağlayan doğru kararlar almak için veya pazarda yeni fikirler edinmek için gerekli girişim ve becerilere sahip olan insanlardır. Risk almak için verdikleri bedel, girişimcinin kazancının potansiyel ekonomik karıdır (Sirajudeen ve Manoj, 2016:297). Bir girişimci, bir işletmenin veya bir girişimin risklerini organize eden, yöneten ve üstlenen bir kişidir ve girişimci değişimin temsilcisidir (Sobel, <http://www.econlib.org/> 14.06.2017). Girişimci, yeni bir ticari fikir etrafında yeni işler kurarak pazarın büyümesini ve çeşitlenmesini sağlayarak, yeni iş olanakları ve istihdam sağlayan kişi olarak tanımlanmaktadır (Erdoğan, 2007:22).

Bir başka tanıma göre girişimci, mal veya hizmet üretimini gerçekleştirmek için doğal üretim faktörlerini bir araya getirip faaliyete geçen kişidir. Girişimci ile ilgili yapılan tüm tanımların ortak paydası, girişimcilerin kimsenin göremediği fırsatları görüp, bu fırsatları iş fikrine dönüştürebilmesi ve risk üstlenmeye hazır olmasıdır (Köşker, 2004:5).

Bir işadamına göre girişimci; tehdidi zorlu bir rakip olarak görürken başka bir işadamına göre aynı girişimci başkaları için değer yaratan, kaynakları daha etkin ve verimli kullanabilen, israftan kaçınan, insanları memnun eden işler ortaya koyan bir müttefik, tedarik kaynağı ya da müşteri olabilmektedir (Küçükaltan, 2009:24).

Birçok düşünür girişimciye farklı bakış açısıyla bakıp farklı anlamlar yüklemiştir.

Hisrich'e göre (1990) bir girişimci, girişkenliği ve yaratıcı düşünceyi gösteren sosyal ve ekonomik mekanizmaları organize edebilen ve kaynaklar ile durumları pratik hesaplara çevirebilen ve risk ile başarısızlığı kabul edebilen bir kişidir. Pickle ve Abrahamson (1990) girişimciyi "bir işi organize eden ve yöneten, kâr uğruna riskleri üstlenen ve yüklenen bir kişi" olarak görüyor. Drucker (1997), "Yenilikçilik ve Girişimcilik" adlı kitabında girişimciyi, değişiklikleri bir fırsat olarak kullanan ve değişimi araştıran, ona cevap veren biri olarak tanımlamıştır. Quaye ve Acheampong (2013) ise, bir girişimcinin üç temel özelliğe sahip olması gerektiğine inanıyor. Bunlar: "yenilikçilik", "proaktiflik" ve "risk alma" (Adom, 2015:3).

Schumpeter (1934), girişimciyi, üretim faktörlerinin yeni kombinasyonları yoluyla ekonomik kalkınmayı sağlayan bir yenilikçi olarak tanımlar (Abosedo ve Onakoya, 2013:1). Schumpeter'in (1950) iyi bilinen görüşüne göre girişimci, üretimin koordinatörü ve değişimin elçisi (yaratıcı yıkım)'dir. Bu nedenle girişimci bir yenilikçidir. Kirzner (1973), girişimciyi, öncelikle değişimi başlatan biri olarak değil, kârlı ara kazanç imkânlarını belirleyerek değişime uyum sağlamayı kolaylaştıran bir kişi olarak tanımlamıştır. Schultz'a göre (1975) girişimci, ekonomik bir dengesizliği algılayabilen, özelliklerini değerlendirebilen ve harekete geçmeye değer olduğu takdirde kaynaklarını yeniden tahsis edebilen biridir. Özellikle Schultz'un (1975) girişimcilik tanımına göre girişimciliğin, yeni firmaların yaratılmasına neden olmasının gerekmediği ifade edilmiştir. Hitt ve diğerlerine (2001) göre girişimcilik, mevcut firmalardaki yönetim işlevinin bir parçası olarak görülebilir. Kanbur'a (1979) göre girişimci, işçilerin ücretlerini ödeyerek üretim fonksiyonunu yöneten ve üretimin risk ve belirsizliklerini üstlenen biridir. Baumol (1990) 'a göre girişimcilik, verimli ya da verimsiz olabilir (örneğin rant arama) hatta yıkıcı da olabilir (ör. Yasadışı faaliyetler). Baumol (1990), girişimcileri servetine, gücüne ve prestijine ilaveler yapmanın yollarını bulmada yaratıcı ve becerikli kişiler

olarak tanımlamıştır. Benzer bir şekilde Henrekson (2007), girişimciliğin ekonomik rantlar için sürekli bir arayış, örneğin riske göre düzeltilmiş piyasa gelirini aşan gelir oranları olarak görülebileceğini önermiştir (Naude, 2008:3-4). Hisrich ve Peters (2002), girişimciyi, belirsiz bir ortamda fırsatları keşfedip gereken kaynakları bir araya toplayarak kâr ve büyüme hedefiyle yeni bir iş kuran kişi olarak tanımlamaktadır (İnce, 2015:144). Burns'a göre ise, girişimciler, en iyi iş fırsatlarını yakalamak, kendi sahip olmadığı kaynakları bir araya getirmek, istekli tedarikçiler ve istekli müşteriler bulmak ve bazen de tüm olasılıklara karşı, kazanmak milyarder olmak için tek başlarına ve cesurca savaşan, süper kahramanlardır (Burns, 2011:5).

Kısaca girişimci, ekonomik mal ve/veya hizmet üretmek ve/veya pazarlamak için üretim faktörlerini ele geçirip, düzenli bir biçimde bir araya getiren, kâr amacı güden ve girişimlerinin sonucu doğabilecek tüm risklere katlanan kişidir (Marangoz, 2016:44). Sonuç olarak girişimci, bir ekonomik faaliyet veya bir girişim başlatan, katma değer yaratan, kendine güvenen, sonuç odaklı, risk alan, liderlik özelliğine sahip, yenilikçi ve yaratıcı bir kişi olarak tanımlanabilir.

1.2.1. Girişimcinin Nitelikleri

Girişimciliği anlamak için girişimciyi anlamak gerekir. Bu nedenle, girişimcilerle girişimci olmayanlar arasındaki farkı anlamak için girişimcilerde bulunan özelliklerin saptanması gerekir.

Tüm başarılı girişimcilerde ortak olan bazı özellikler vardır. Bu özellikler (Keskin, 2013:28):

- Başarma ihtiyacı
- Risk alma
- Bağımsız karar alma
- Fırsatları tespit etme yeteneği
- Problem çözme ve hızlı karar verme becerisi
- Belirsizliğe karşı koyma
- İletişim kurma yeteneği
- Kendine güvenmek
- Yaratıcı ve yenilikçi düşünme

- Kontrol odağı
- Strese dayanıklılık
- Liderlik yeteneği
- Azimli olma
- İyimser olma
- Planlı olma
- Zamanı yönlendirme
- Esneklik
- Proaktif olma
- Geçmiş deneyimlerden faydalanma

Bunların yanında vizyoner olma, adanmışlık ve yüksek enerji düzeyi, liderlik, kendine güven ve iyimserlik, dürüst ve güvenilir, kararlı ve ısrarlı, önsezileri güçlü, sürekli öğrenme ve öğrenmeye istekli, proaktiflik, esneklik gibi özelliklerinin de olduğu literatürde yer almaktadır (Boone ve Kurtz, 2013:194; Tüsiad, 2002:37; Tosun, 1984:231; Kinay, 2006:8; <http://www.baltas-baltas.com/14.11.2017>).

Literatüre göre girişimcilik davranışını etkileyen altı farklı girişimcilik özelliği bulunmaktadır (Gürol ve Atsan, 2006:28). Bunlar; başarıma ihtiyacı, risk alma eğilimi, belirsizliğe karşı koymak, kontrol odağı, kendine güvenmek ve yenilikçiliktir.

1.2.1.1. Başarma İhtiyacı

McClelland'ın başarıma ihtiyacı teorisi (1961) girişimcilik konusunda en çok uygulanan teorilerden biridir. Başarma ihtiyacı, başarı ve mükemmellik için kişiyi mücadele etmeye zorlayan itici güçtür. Güçlü başarıma ihtiyacına sahip bireyler, kendi sorunlarını çözmek, kendilerine hedefler koymak ve bu hedefler için kendi çabalarıyla gayret etmek, zorlu görevlerde yüksek performanslar sergilemek, performanslarını geliştirmek için yeni ve daha iyi yollar aramada yenilikçi olmak isteyenler arasında yer almaktadırlar. Girişimciler ve girişimci olmayanlar arasında yapılan sayısız karşılaştırmalı çalışmalara göre, başarıma ihtiyacının literatürde belirtilen diğer özelliklere göre girişimcilik ile daha anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmektedir (Gürol ve Atsan, 2006:29).

McClelland (1953), başarıma isteğini, mükemmellik ölçüsüyle rekabete yönelik davranış olarak tanımlamıştır. Girişimcilerin başarıya daha fazla ihtiyaç duyabileceği inancı yaygın olarak kabul edilmektedir. Bazı hâkim kültürel değerler başarı gereksinimini teşvik etmektedir (Yusof ve diğerleri, 2007:4).

1.2.1.2. Risk Alma Eğilimi

Girişimcilerin risk alma eğilimleri yüksektir. Girişimciler risk alarak yeniliklerin öncüsü olabilirler ve bunu gerçekleştirirken de her türlü başarısızlık riskine katlanırlar (Emre, 2007:42). Girişimciler belirsizlik altında karar verip risk alırlar. Girişimciler bir konuyu düşünüp araştırdıktan sonra makul düzeyde risk üstlenirler (Keskin, 2013:29). Girişimcileri ve mesleki yöneticileri ticari faaliyetlerde ayıran temel nokta, girişimcinin şahsen kâr ve zarar riskini üzerine almasıdır. Girişimcilik literatüründe girişimcilerin genel olarak diğer gruplara göre daha fazla risk alma eğilimi vardır (Gürol ve Atsan, 2006:30). Girişimci, ileriye görebilen, tehlikelerden korkmayan, her zaman yeni ve riskli fikirleri araştırıp geliştiren, fırsatları iyi bir şekilde değerlendirebilen bir öncüdür (Bozkurt, 2007:99). Kısaca, girişimci belirsizliklere ve risk almaya her zaman hazır bir kişidir.

1.2.1.3. Belirsizliğe Karşı Koymak

Budner (1962), belirsizlik toleranssızlığını belirsiz durumları tehdit unsuru olarak algılama eğilimi olarak tanımlamaktadır. Bu tanımdan belirsizlik toleransı, belirsiz durumları daha tarafsız bir şekilde algılama eğilimi olarak çıkarılabilir (Yusof ve diğerleri, 2007:5). Belirsizlik, yetersiz veri nedeniyle yapılandırılmayan bir durumdur. Belirsizlik toleransı, belirsiz durumlara olumlu cevap verme yeteneğidir (Gürol ve Atsan, 2006:30).

Koh (1996), belirsizlik için yüksek toleransa sahip bir kişinin, belirsiz durumları kamçılayıcı bulduğunu ve iyi bir şekilde çalışmak için değişken ve öngörülemeyen durumların üstesinden gelmeye çalışan bir kişi olduğunu ifade etmektedir (Yusof ve diğerleri, 2007:5). Belirsizlik toleransı düşük olan insanlar, belirsiz ve yapılandırılmamış durumları daha rahatsız bulma eğilimindedirler. Bu yüzden belirsiz durumlardan kaçınmaya çalışırlar. Belirsizlik toleransı, karar verme

aşamasında bireyin etkili bir şekilde risk almaya doğru yönelimi olarak kavramsallaştırılmaktadır. Girişimci yöneticilerin klasik yöneticilere göre daha fazla belirsizliği tolere ettikleri düşünülmektedir çünkü girişimci olanlar daha belirsiz olasılıklarla karşı karşıya kalmaktadırlar ve kararın nihai sorumluluğunu taşımaktadırlar (Gürol ve Atsan, 2006:30). Belirsizlik toleransının girişimci bir özellik olduğu ve girişimcilik eğiliminde olanların diğerlerine göre daha fazla belirsizliğe tolerans göstermeleri beklendiğine inanılmaktadır (Yusof ve diğerleri, 2007:5).

Girişimcilerin kararları, yenilikçi ve orijinal olan eylemler ile sonuçlandığı için risk ve belirsizlik girişimci davranış unsurlarıdır (Gürol ve Atsan, 2006:30). Girişimciler yalnızca belirsiz bir çevrede faaliyet göstermezler; Mitton'a (1989) göre girişimciler hevesle bilinmeyeni üstlenirler. Onlar isteyerek belirsizliği ararlar ve belirsizliğin üstesinden gelirler (Yusof ve diğerleri, 2007:5).

1.2.1.4. Kontrol Odağı

Kontrol odağı, bir kişinin yaşamdaki olayları kontrol edip edemeyeceği konusunda genelleştirilmiş beklentileri ile ilişkili bir kişilik değişkenidir (Gürol ve Atsan, 2006:29). Pervin'e (1980) göre kontrol odağı, kişinin hayatındaki bedeller ve zorluklar hakkındaki algıları olarak tanımlanabilir. Diğer bir ifadeyle kişinin hayatının olaylar üzerindeki algılanan kontrolü olarak adlandırılabilir (Aktaran Yusof ve diğerleri, 2007:5).

Girişimciler, dünyayı etkileyebilecek bir güce sahip olduklarına inanırlar. Bu psikolojik olarak "kontrol alanı" olarak ifade edilmektedir. Kontrol alanı, iç kontrol alanı ve dış kontrol alanı olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. İç kontrol alanına inanan kişiler, geleceklerini kontrol altına alabileceklerine, dış güçlerin (şans, kader, ilişkide olduğu insanlar) kendilerini çok az etkileyebileceğine ve her türlü olayın kendi kontrolleri altında olduğunu inanırlar. Dış kontrol alanına sahip kişiler ise yaptıkları faaliyetlerin sonuçlarını dış güçlerin etkileyeceğine ve geleceklerini kendilerinin kontrol edemeyeceklerine inanırlar (Sipahi, 1997:13). İç kontrol alanına inanan kişiler, hayatlarındaki olayları ve sonuçları kişisel olarak kontrol altına aldıklarına inanırlar. Girişimcilerin iç kontrol alanına sahip olduklarına inanılmaktadır. Girişimcilerin yeni fırsatlar ararken ve yenilikçi tutumlar takınırken hayatlarındaki

olayları kontrol etme yeteneklerine sahip olmaları, diğer bir deyişle içsel kontrol alanına sahip olmaları beklenmektedir. Konuyla ilgili birçok araştırma bu beklentiyi doğrulamıştır. Örneğin Gilad (1982), başarılı ve başarısız küçük işletme sahiplerini ayırt etmek için kontrol alanını kullanmıştır. Benzer şekilde Shapero'nun çalışmasında elde edilen sonuca göre girişimciler girişimci olmayanlara göre daha fazla içsel kontrol alanına sahiplerdir (Gürol ve Atsan, 2006:29-30).

1.2.1.5. Kendine Güvenmek

Kendine güvenmek, uzun vadeli başarı için temel ve kritik olan bir özelliktir (Jegatheesan, 2016:121). Bir girişimci, kendine güvenir ve koyduğu hedefleri başarılı bir şekilde gerçekleştirebileceğine inanırsa işinde başarılı olabilir (Bozkurt, 2007:101). Girişimcinin başarabileceğine inanması için kendine ve donanımına güveninin tam olması gerekir. Bazı araştırmacılara göre bu güven, girişimciliğin sağladığı bir his iken, bazılarına göre de girişimci bireylerin zamanla başarıları sonrasında ortaya çıkan bir sonuçtur. Bu sebeple girişimci bireyin aldığı tüm kararlarda kendisine olan güven ve inancı en önemli itici güç olarak ilk başta olması gereken bir histir (İpçioğlu ve Taşer, 2009:16). Kendine güvenen bir girişimci; sorumluluk almaktan kaçmaz, sürekli gelişme ve ilerleme isteği duyar, en iyinin peşinden koşar ve bulunduğu durumun gereğini yerine getirmek için çabalar (Emre, 2007:46).

Koh'a (1996) göre bir girişimcinin genellikle kendi işine sahip olmayı tercih ettiği düşünülürse girişimcinin belirlediği hedeflere ulaşabileceğine inanması gerekir. Robinson ve diğerleri'ne (1991) göre, bir girişimcinin iş ilişkileri ile bağlantılı olarak kendine olan saygısını ve yeteneğini algılaması gerekir. Ho ve Koh (1992), kendine olan güvenin gerekli bir girişimcilik özelliği olduğunu ve diğer psikolojik özelliklerle ilişkili olduğuna işaret etmektedir. Ho ve Koh (1992), Robinson ve diğerlerine (1991) göre girişimcilik literatüründeki çalışmalarda girişimcilerin girişimci olmayanlara oranla daha yüksek bir "kendine güven" derecesine sahip oldukları bulunmuştur (Yusof ve diğerleri, 2007:5-6).

1.2.1.6. Yenilikçilik

Robinson ve diğerleri (1991), yenilikçiliğin iş faaliyetlerini yeni ve benzersiz yollarla algılama ve bunları yerine getirme ile ilgili olduğunu belirtmişlerdir. Schumpeter (1934) ve Mitton (1989) tarafından belirtildiği gibi yenilikçilik, girişimciliğin odak noktası ve temel bir girişimci özelliğidir (Yusof ve diğerleri, 2007:6).

Yenilik; yeni ürünler veya yeni kalite yaratmak, yeni üretim yöntemleri oluşturmak, yeni bir pazara girmek, yeni bir tedarik kaynağı oluşturmak, iş dünyasında yeni organizasyon veya yapı oluşturmak gibi kapsamlı bir tanıma sahiptir. Başarılı yenilik bir irade hareketi ve bir lider gerektirir (Gürol ve Atsan, 2006:28).

Entrialgo ve diğerleri (2000)'ne göre yenilikçilik, girişimcilik ve girişimci oryantasyonunu karakterize eden bir davranış olarak gösterilmektedir. Drucker yeniliğin, girişimin en önemli aracı olduğunu iddia etmektedir. Literatürdeki birçok yazar gibi Stewart ve diğerleri (2003) yenilikçiliğin, girişimciliğin doğasında var olduğunu savunmaktadır ve girişimcileri yöneticilerden ayrı tutmaktadır. Utsch ve Rauch (2000) tarafından yapılan çalışmada yenilikçilik ve girişim performansı arasında yakın bir ilişki olduğu bulunmuştur. Thomas ve Mueller (2000) tarafından yapılan çalışmada yenilikçilik, girişimcilik profilini tanımlamanın önemli bir özelliği olarak ele alınmıştır (Gürol ve Atsan, 2006:29). Girişimcilik literatürüne göre girişimciler girişimci olmayanlara göre önemli ölçüde daha yenilikçi karakteristiğe sahiptir. Lumpkin ve Erdoğan'a (1999) göre yenilikçilik, özellikle ürün yenilikçiliği risk alma eğilimi tarafından olumlu bir şekilde etkilenebilir. Ürün yenilikçiliği, risk alma konusunda belirli bir tolerans derecesi gerektirir. Çünkü yenilikçilik, risk alma ve başarısızlıkları tolere etme isteğinden yararlanmaktadır. Dolayısıyla yenilikçiliğe karşı daha yüksek bir eğilim olmasının girişimcilik eğilimine daha fazla yol açması beklenmektedir (Yusof ve diğerleri, 2007:6).

Tüm girişimciler, ürün veya hizmetlerini geliştirmek ve daha iyi işler yapmak için aşırı istek duyarlar. Onlar yaratıcı, yenilikçi ve becerikli kişilerdir (Lakshmi, 2016:195). Girişimciler, her türlü yeniliğe açık, öğrenmeye istekli aynı zamanda

meraklı ve güçlü insanlardır. Sürekli yenilik peşinde koştukları için tek bir iş alanı ya da sektörle sınırlı kalmak istemezler (Arıkan, 2004:49).

Bütün yazarların ortak görüşlerine göre girişimcilerde bulunması gereken özellikler şunlardır: Yenilikçilik, fırsatları görebilme becerisi, yeni bir iş kurup kârlılık sağlayan yeni ürünler üretme vb. özellikler sayılabilir. Ancak girişimci kişilerin kendilerine has girişimcilik anlayışları olduğundan girişimcilik üzerine yapılan tanımların eksik bir tarafı olduğu göz önünde bulundurulmalıdır (Bozkurt ve diğerleri, 2012:232).

Gibb bir girişimcide bulunması gereken özellikleri şöyle sıralamaktadır (Karateke, 2006:25-26):

- İkna kabiliyeti olan
- Risk alabilen
- Yaratıcı ve esnek olabilen
- Bağımsız olan
- Problem çözme becerisi olan
- Hayal gücü yüksek olan
- Lider ruhlu
- Çalışkan
- Kendi kendini kontrol etme yeteneğine sahip
- Başarı isteği fazla olan
- Fikirlerini harekete geçirebilen

Meredith'e göre bir girişimcide olması gereken özellikler: Fırsatları iyi analiz edebilme, kaynakları fayda sağlamak için bir arada tutabilme ve başarıyı getirecek uygun eylemleri harekete geçirebilme. Lambing ve Kuehl girişimcilerde bulunması gereken özellikleri şöyle ifade etmektedir: Kararlı ve hevesli olmak, yaratıcı olmak, riskleri başarıyla yönetebilmek, kendine güvenmek, detaycı ve mükemmeliyetçi olmak, değişimi fırsata çevirebilmek, belirsizliğe karşı toleranslı olmak ve başarı arzusu içinde olmak (Arıkan, 2004:47-48). Bir girişimci; değişime ayak uydurabilen, değişime karşı esnek olabilen ve değişime uyum gösterebilen, değişimi bir fırsat gibi gören, yaratıcı düşünceye sahip, sorumluluk sahibi, organizatör, planlamacı, etkileyici ve müzakerecidir (Kapu, 2001:141).

OECD'ye (1989) göre, "girişimci bir birey, değişime karşı olumlu, esnek ve uyumlu bir eğilime sahiptir; değişimi bir sorun olarak değil bir fırsat olarak görür. Girişimci birey, kendine güvenir ve riskler, zorluklar ve bilinmeyenlerle uğraşırken rahat davranır. Girişimci bir birey, yaratıcı fikirleri başlatma ve onları bireysel olarak ya da başkaları ile işbirliği içinde geliştirme kapasitesine sahiptir ve bunları belirlenmiş bir şekilde harekete geçirir. Girişimci bir kişi sorumluluk alabilen, istekli, etkili bir iletişimci, planlayıcı ve organizatördür. Girişimci bir birey kendine güvenen ve amacı olan, aktif olan, kararsız ve bağımlı olmayan bir kişidir" (Breen, 2004:3).

Bir girişimcinin başarılı olmasını sağlayan en temel özelliklerden biri ileriye görebilme yeteneğidir. Bu özellik girişimcinin fırsatları görebilmesini ve her türlü tehditle kolayca başa çıkabilmesini sağlamaktadır. Öte yandan girişimci, fırsatları değerlendirebilmek için durum analizi yapabilmelidir. Bu analiz girişimciye rakiplerini, gerekli olan sermaye miktarını, kazancını belirlemeyi ve rekabet edebilmesini sağlama ayrıcalığı kazandıracaktır. Ayrıca girişimci risk üstlenme özelliği ile istenmeyen sonuçları kendi lehine çevirecek esnekliğe de sahip olmalıdır (TÜGİAD, 1993:4).

1.2.2. Girişimci Kişiliğin Oluşmasına Etki Eden Faktörler

İnsanlar girişimci olarak doğmazlar. Girişimcilerde var olan potansiyelin kültürel, sosyolojik, psikolojik, sosyo-psikolojik, politik ve ekonomik çevre faktörlerinin bireyi etkilediği inancı vardır. İnsanlarda girişimciliğin etkileri genetik olarak var olabileceği gibi ailenin, çevrenin ve eğitimin de girişimci kişiliği etkilemede önemli etkenler olduğu kabul edilmiştir (Bozkurt ve diğerleri, 2012:231). Girişimci kişiliğin oluşmasına etki eden bazı faktörler bulunmaktadır. Bu faktörler; kişisel özelliklerin etkisi, ailenin etkisi, eğitimin etkisi ve çevrenin etkisidir.

1.2.2.1. Kişisel Özelliklerin Etkisi

Brandstatter (1997), bireylerin genlerinden gelen veya kişisel gelişimlerinden kaynaklı olan belirli kişisel özelliklerinin iş kurma aşamalarında ve girişimcilikte başarılı olmalarında çok önemli bir etkisinin olduğunu belirtmektedir. Araştırmacılara göre girişimciliği belirleyen kişilik özellikleri; yüksek başarıma

arzusu, risk alma yatkınlığı, yenilik tercihinde bulunma ve bilişsel özelliklerdir. Brockhaus (1982) ve Dollinger (2003), başarı ihtiyacı, kontrol odağı ve risk alma eğilimini girişimci kişilik özellikleri arasında sıklıkla görülen özellikler olarak ifade etmektedirler. Carland ve arkadaşları (2001) girişimciliğin; bilinç, risk alabilme eğilimi, yenilikçilik tercihi, stratejik düşünme gibi dört unsurdan meydana gelen bir durum olduğunu ve bu dört unsurun birleşmesinin, bireyin iş kurma arzusunu kamçılıyarak bireyin girişimci ruhunu açığa çıkardığını belirtmişlerdir (Kümbül Güler, 2008:27-28).

Yetenek de girişimci kişiliği etkileyen faktörlerdendir. Yetenek, belirli ilişkileri kavrayabilme, analiz edebilme, çözümlenebilme, sonuçlandırma gibi zihinsel özellikleri ve bazı olguları gerçekleştirebilmesi şeklindeki bedensel özelliklerinin bütünüdür (Güney, 2011:65). Bir başka önemli faktör de istektir. Başarıyı etkilemede önemli bir faktör, bireylerin sahip olduğu yetenekleri ortaya koyma istekleri, yani başarı güdüsünün yoğunluğudur (Özcan, 1992:28).

Girişimciler liderlik özellikleri taşımaktadır. Yapılan bilimsel çalışmalara göre girişimciler, iş yönetimi süreci ve iş dünyası hakkında farklı bir tutum ve anlayış sergilemektedirler. Girişimcinin kişisel özellikleri onu yeni atılımlar yapmaya ve geliştirmeye zorlamakta ve girişimcide bir şampiyon imajı oluşturmaktadır (Atasoy, 2012:12).

1.2.2.2. Ailenin Etkisi

Aile, girişimci güdülerin oluşması için son derece önemli, hayati bir role sahip olmaktadır. Çünkü aile, çocuğun karakteri ve davranışının şekillenmesinde birinci dereceden belirleyici bir etkidir. Aile; kendi değer, tutku ve heyecanlarını çocuğa da yansıtır. Çocuğun, aile içinde yaşadıkları onun bilinçaltında izler bırakır. Çocuk, iktisadi ve sosyal becerilerini bu ortamda kazanır. Ailenin dışa dönük, başarı odaklı, atak, üretken ve tutumlu olması çocuk üzerinde de girişimci eğilimlerin oluşmasını sağlamaktadır. Küçük yaşta çalışmaya, satış yapmaya, para biriktirmeye ve yatırımlar yapmaya teşvik edilmiş bir ortamda büyüyen çocuk; rekabete girme, kazanç elde etme ve mücadeleci olma gibi değerlerle ilgili girişimci güdülere sahip olmaktadır (Aytaç ve İlhan, 2007:107).

Kariyer gelişiminde ailenin önemli bir etkisi bulunmaktadır. Ailenin değerleri, çocuk yetiştirme tarzı, çocuk sayısı, ebeveynlerin otoriter veya eşitlikçi olmaları gibi unsurlar çocukların sosyalleşmelerini ve sonraki yaşamlarını etkilemektedir. Çocukların sosyalleşme süreçlerinin aile ortamında başlaması nedeniyle girişimcilik, aile ortamı ile doğrudan ilişkili bir kavram olarak değerlendirilmektedir (Şahin, 2006:18). Silikon Vadisi'nde girişimciliği destekleyen kültürel faktörler içinde aile özellikleri ilk sırada yer alır. Yapılan araştırmalara göre buradaki girişimcilerin daha çok, bağımsızlığa önem veren anne ve babaların çocukları olduğu ortaya çıkmıştır. Yani bir toplumda fazla sayıda girişimci olması, o toplumdaki girişimciliği destekleyen aile yapısıyla ilgilidir (Aytaç, 2006:155).

1.2.2.3. Eğitimin Etkisi

Eğitim, hem kişiye yararı olması açısından hem de ülkelerin ekonomik kalkınması için önem taşımaktadır. Eğitim düzeyinin yüksek olduğu toplumlar, yaratıcı ve yenilikçi fikirlerle pazardaki fırsatları keşfederek bu fikirleri yatırıma çevirebilirler; bunun sonucunda istihdam sağlama ve gelir seviyesinde artış ve dolayısıyla toplumsal refahta da bir yükseliş söz konusu olabilmektedir (Erdurur, 2012:19).

Robert ve Bukodi (2000), girişimciliğin geliştirilmesinde eğitimin önemli bir rolü olduğunu, eğitimin işle ilgili deneyim kazandıran mesleki yönüyle önemli olduğunu ve akademik yönüyle de genel kültüre katkısı olduğunu vurgulamaktadırlar. Araştırmacılara göre eğitimin mesleki yönü sanayileşme ve modernizasyon eğilimleri ile ilgili fayda sağlarken, akademik yönü ise girişimcilere yetkinlik sağlaması açısından önemli görülmektedir. Özellikle akademik eğitim, hesaplama, risk alma ve piyasalar hakkında bilgi sahibi olma gibi girişimci faaliyetler için gerekli olmakta ve başka birinin emri altında olmadan bağımsız olabilme gibi bir takım özellikleri de geliştirmektedir (Kümbül Güler, 2008:22). İyi bir eğitim almış kişiler, girişimcilik alt yapısı bakımından daha güçlü olmakta ve bu onların korku ve endişelerini azaltabilmektedir (Küçük, 2013:66).

1.2.2.4. Çevrenin Etkisi

Aile ve yakın çevrenin özellikleri girişimcilik için belirleyici faktördür. Kişilerin çevrelerindeki kişiler, genellikle okumuş kamu görevlileri ise kişide girişimcilik gösterme eğilimi düşük; kişilerin çevrelerindeki kişiler, ticaretin içinde ve başarılı kişiler ise kişide girişimcilik gösterme eğilimi yüksek olacaktır (Küçük, 2013:66).

Bir toplumda üretim faktörlerini bir araya getirecek girişimcilerin sayısı az ise o ülkede yeterli miktarda üretim yapılamayacağından beraberinde işsizlik sorunları açığa çıkacaktır. İktisatçılara göre az gelişmiş ülkelerin gelişmemelerinin nedeni, bu ülkelerde yaşayan girişimci sayısının yetersiz oluşu ve girişimcilere gereken değerin verilmemesidir. Bu sebeple ülkemizde girişimcilik desteklenmeli, girişimcilere eğitim imkânları verilmelidir (Güleç, 2011:7).

Chen ve Lai (2010)'a göre girişimcilerde onların hem doğuştan gelen ve girişimci olmasını sağlayan unsurlar hem de girişimci olmalarını etkileyen dış faktörler de bulunmaktadır. Kişinin ailesi, yaşadığı ekonomik çevre, aldığı eğitim ve toplum girişimci olmasını etkileyen önemli faktörlerdir (İrmiş ve Barutçu, 2012:3).

Hisrich ve Roberts (2002) girişimciliğe etki eden faktörlerin aile, eğitim, kişisel değerler, yaş, iş tecrübesi ve rol modeller olduğunu belirtmişlerdir. Ailede özellikle babanın girişimci olmasının girişimcilik eğilimini etkilediğini, kişinin aldığı eğitimin iş kurma aşamasında karşılaşılabilecek her türlü zorluğu aşmasında büyük önem arz ettiğini söylemişlerdir. İş tecrübesi uzmanlık gerektiren alanlarda bunlar önemli olup kişinin yaşı da başarıya katkı sağlamaktadır (Korkmaz, 2012:212). Teknik bilgi ve beceri, ailenin desteği, iş deneyimi bir girişimcinin piyasada başarıyla rekabet edebilmesine yardımcı olabilir. Girişim ile ilgili risklerin farkındalığı, bir girişimcinin bunları kontrol eden veya bunlara karşı koyan stratejiler oluşturmaya yardımcı olur. Girişimci için konum avantajı da bir başarı faktörüdür. Bu faktör, girişimciliğin kaynağının gelişim yönünü belirler (Devasena, 2016:36).

Girişimciliğin gelişmiş ülkelerdeki artışını sağlayan unsurlar çeşitlilik göstermektedir. Özellikle bireyciliğin artışı, bireysel hak ve özgürlüklerin artışı, iletişim teknolojisindeki gelişmelerin neticesinde bireyler ve toplumlararası etkileşimin ileri bir noktaya verilmesi, bilgi ve teknoloji dolaşım hızının artması, fırsat

eşitliği alanındaki göreceli iyileşme, devletin gittikçe küçülmesi, girişimci kesimin hacminin büyümesi vb. girişimciliğin gelişmesini ve kurumsallaşmasını etkileyen temel unsurlar arasında bulunmaktadır (İlhan, 2004:71).

1.2.3. Girişimcinin Önemi

Girişimciler, öncelikle pazar ekonomilerine biçim veren sürekli yenilenme unsurunun tamamlayıcı birer parçasıdır. Girişimciler geçmişin mirasçısı değil geleceğin habercisi niteliğini taşımaktadır (Atasoy, 2012:3).

Girişimciler mal veya hizmetler yaratarak ekonomik refaha katkıda bulunurlar. Girişimciler istihdam olanakları yaratarak işsizliğin azaltılmasında önemli bir rol oynarlar.

1.2.3.1. Girişimcinin Ekonomik Kalkınma Açısından Önemi

Girişimciler, refah ve yeni işler yaratanlar olarak yeni ürün veya hizmetlerin yaratıcıları olarak toplumun ve ekonominin devrimcileri olarak tartışmasız ekonomimizdeki en önemli aktörlerdir (Cohoon ve diğerleri, 2010:3).

Gelişmekte olan bir ülke, yeni fırsatları algılama yeteneğine sahip olan ve onları kendi çıkarına kullanmak için gerekli riske girmeye istekli girişimcilere ihtiyaç duymaktadır. Girişimci, yenilikçi fikirler arar ve bunları ekonomik kalkınma için uygular. Bu nedenle girişimci, ekonomik faaliyetleri harekete geçirmek için bir tetikleyici lider olarak hareket ederek ekonomik kalkınma sürecinde önemli bir yer tutmaktadır (Jegatheesan, 2016:125).

Girişimci, ekonomik büyüme ve gelişmeyi teşvik etmek için fikirler arayan ve bunları uygulayan bir liderdir. Girişimcilik, bir ülkenin ekonomik kalkınmasında en önemli girdilerden biridir. Girişimci, aldığı kararlarla ekonomik faaliyetleri harekete geçirmek için bir tetikleyici lider olarak davranır. Girişimci, bir ülkenin sadece sanayi sektörünün geliştirilmesinde rol oynamaz; aynı zamanda hizmet sektörünün geliştirilmesinde de önemli bir rol oynamaktadır. Bir ülkenin ekonomik gelişiminde girişimcinin oynadığı rol aşağıda sıralanmaktadır (Jegatheesan, 2016:124-125):

Sermaye oluşumuna katkıda bulunmak; girişimciler, kamunun atıl durumda olan tasarruflarını harekete geçirerek sermaye oluşumunu teşvik ederler. İşletmelerini

kurmak için kendi kaynaklarının yanı sıra ödünç aldıkları kaynakları kullanırlar. Bu tür girişimci faaliyetler, ülkenin endüstriyel ve ekonomik kalkınması için çok önemli olan katma değer ve servet yaratmayı sağlamaktadır.

Büyük ölçekli istihdam fırsatları yaratmak; girişimciler, az gelişmiş ulusların kronik bir sorunu olan işsizlere büyük çapta istihdam yaratırlar. Girişimciler tarafından giderek daha fazla işletmenin kurulmasıyla birlikte, başkaları için hem küçük hem de büyük ölçekli sayısız iş fırsatları yaratılmıştır. Zaman geçtikçe bu işletmeler büyümektedir, birçok insana doğrudan ve dolaylı istihdam olanakları sağlamaktadır. Bu şekilde girişimciler, ülkedeki işsizlik sorununun azaltmada etkili bir rol oynamakta ve bu da ulusun ekonomik kalkınmasına ışık tutmaktadır.

Dengeli bölgesel gelişmeyi desteklemek; girişimciler, daha az gelişmiş ve geri kalmış bölgelerde sanayiler kurarak bölgesel farklılıkların giderilmesine yardımcı olurlar. Bu bölgelerdeki sanayilerin ve işletmelerin büyümesi karayolu taşımacılığı, sağlık, eğitim, eğlence gibi çok sayıda kamu yararına olan hizmetin yapılmasını sağlamaktadır. Daha fazla endüstrinin kurulması, geri kalmış bölgelerin daha çok gelişimini sağlamakta ve böylece dengeli bölgesel kalkınmayı teşvik etmektedir.

Ekonomik gücün tek bir elde toplanmasını azaltmak; ekonomik güç, sanayi ve ticaret faaliyetinin doğal sonucudur. Endüstriyel gelişme normalde birkaç kişinin elinde olan ekonomik gücün toplanmasına ve bunun sonucunda tekellerin büyümesine neden olmaktadır. Bu sorunu gidermek için nüfus arasında ekonomik gücün tek bir elde toplanmasının azaltılmasına yardımcı olacak çok sayıda girişimci geliştirilmelidir.

Servet yaratmak ve dağıtmak; girişimci, ülkenin çıkarı için servetin ve gelirin daha fazla insana ve coğrafi bölgeye eşit olarak yeniden dağıtılmasını teşvik etmektedir. Böylece toplumun daha büyük kısmına fayda sağlamaktadır. Girişimci faaliyetler sayesinde daha fazla iş üretilir ve girişimci faaliyetler ekonomide çarpan etkisi yaratır.

Gayri safi milli hâsıla ve kişi başı milli geliri artırmak; girişimciler her zaman fırsatları kollarlar, fırsatları keşfedip kullanırlar, sermaye ve yeteneğin kaynak seferberliğini teşvik ederler, yeni ürün ve hizmetler getirirler, ekonominin büyümesine yönelik pazarlar geliştirirler. Bu şekilde, bir ülkedeki kişi başına düşen

milli gelirin yanı sıra gayri safi milli hâsılanın artmasına da yardımcı oluyorlar. Bir ülkedeki gayri safi milli hâsıladaki ve kişi başına düşen gelirdeki artış, ekonomik büyümenin bir işaretidir.

Yaşam standartlarını iyileştirmek; insanların yaşam standartlarındaki artış, ülkenin ekonomik kalkınmasının karakteristik bir özelliğidir. Girişimciler, daha düşük maliyetlerle büyük ölçekte çok çeşitli malların ve hizmetlerin üretiminde en son çıkan yenilikleri benimseyerek insanların yaşam standartlarını yükseltmede önemli bir rol oynamaktadırlar. Bu, insanların daha düşük fiyatlarla daha iyi kalitede mallardan yararlanmalarını sağlar ve bu da yaşam standartlarının iyileştirilmesine katkıda bulunur.

Ülkenin ihracat ticaretini desteklemek; girişimciler, bir ülkenin ekonomik kalkınmasının önemli bir bileşeni olan ihracat ticaretinin geliştirilmesine yardımcı olurlar. İthalat vergilerinin gereksinimi ile mücadele etmek için ihracata büyük miktarlarda döviz kazandırmak amacıyla büyük ölçekte mal ve hizmetler üretmektedirler. Bu nedenle, ithalat ikamesi ve ihracatın özendirilmesi ekonomik bağımsızlığı ve gelişmeyi sağlamaktadır.

Kârları maksimize etmek; girişimciler, yeniliklerle kârları maksimize etmeye çalışırlar ve değişim ortamında çalışmayı severler. Bir işletme, değişen teknolojiye uygun olarak kurulduğu zaman ülkedeki ekonomik kalkınma sürecini harekete geçiren bağlantılara etki eder.

Genel kalkınmayı kolaylaştırmak; girişimciler, zincirleme olaylar ile sonuçlanan değişim için katalitik madde görevi görürler. Bir işletme kurulduğunda sanayileşme süreci harekete geçirilir. Talebin artması ve daha fazla birimin kurulması, bir alanın genel olarak gelişmesini sağlamaktadır. Bu şekilde girişimciler, girişimcilik faaliyetlerini artırmakta ve böylece bir heyecan ortamı yaratmakta, genel kalkınma için bir itici güç taşımaktadırlar.

1.2.3.2. Girişimcinin Sosyal Açıdan Önemi

Girişimciler, yaşamı kolaylaştıran yenilikleri insanlığın hizmetine sunan kişilerdir. Girişimciler, insanların huzur ve refahını artırırılar. Bu sebeple girişimcilerin ortaya çıkarılmasında, çağdaş girişimciliğe ilginin çekilmesinde

sınırsız yarar ve sayısız neden vardır. Girişimciler yaşadıkları topluma karşı önemli misyonlar üstlenirler ve bu misyonlar onları toplumsal ve ekonomik kalkınma için önemli kılar. Bu misyonlar ise şunlardır (Marangoz, 2016:66):

- Girişimci sayısının artması ile toplumsal refah düzeyi ve yaşam kalitesi de artacaktır.
- Girişimciler, bilim ve teknolojiyi kullanıp bu alanlara kaynak aktararak bilim ve teknolojinin gelişmesine öncülük yaparlar.
- Girişimciler yurtdışında kendi ülkelerinin reklamını yaparlar.
- Girişimciler, kullanılmayan potansiyelleri kullanarak bunların atıl olmalarını önlerler.

1.2.4. Girişimci Tipleri

R. Norman Smith, 1967 yılında yapmış olduğu, Girişimci ve Firması (The Entrepreneur and His Firm: The Relationship Between Type of Man and Type of Company) adlı çalışmasında girişimcileri, esnaf girişimci (craftsman entrepreneurs) ve fırsatçı girişimci (opportunistic entrepreneurs) olarak iki tipte/sınıfta toplamıştır. Esnaf girişimciler, işçilik deneyiminden gelmiş, düşük bir eğitim seviyesine sahip, yönetim becerisi olmayan, finansal kaynakları kişisel birikimleri ile akraba ve arkadaşlarından aldığı paralarla sınırlı olan girişimciler olup esnek olmayan katı firmalara sahip olma eğilimindedirler. Buna karşın fırsatçı girişimciler, orta sınıf bir geçmişe sahip, daha geniş bir eğitim almış, yönetim deneyimi olan, yeni fırsatları görebilen, çok yenilikçi ve çok çeşitli stratejiler geliştirebilen, çeşitli finansal kaynaklar kullanan girişimcilerdir ve esnek/uyumlu bir yapılanması olan firmalara sahip olma eğilimindedirler. Fırsatçı girişimcilerin firmaları, esnaf girişimcilerinkine göre daha yüksek büyüme oranlarına sahiptir (Rauch & Frese, 2000; <http://www.eflglobal.com>, 2.11.2017).

Smith'in tiplemesinde esnaf girişimci, şu an ve geçmiş odaklı olma eğilimindedir, teknik eğitimde uzmanlaşmıştır, güven ve esneklik seviyesi düşüktür. Tersine, fırsatçı girişimci ileri bir eğitim ve sosyal farkındalığa sahip, yüksek derecede esneklik ve gelecek yönelimli olma eğilimindedir. Smith'in çalışması, özellikle fırsatçı girişimcinin değişimde esnek ve gelecek odaklı olduğunu

göstermektedir ki bu onun, inovasyonu teşvik kararlarında en etkili olacağı anlamına gelmektedir. Çalışmanın sonuçları, fırsatçı girişimci liderliğinde olan bir firmanın, satış açısından en yüksek büyüme oranını göreceğini de desteklemektedir (Smith, 1967, <http://papers.ssrn.com>, 2.11.2017).

Cox'a göre ise, dört başarılı girişimci tipi vardır. İlki, başarılı girişimci tipidir. Kişisel hedeflerine ulaşmak için çok çalışırlar. Plan yapmaktan hoşlanırlar ve işlerini yapmak için kendilerini işlerine adanlar. Krizlerle başa çıkmakta iyidirler ve alanlarında başarılı olmak için uğraşırlar. İkinci girişimci tipi ise iyi bir satış personeli olan girişimci tipidir. Onlar, insanları zorlamadan ikna ederek satış yapma yaklaşımını kullanırlar. Üçüncü girişimci tipi, başarılı bir işletmeci, yönetici olan girişimcidir. Yöneticiler sorumlu, kararlı davranırlar. İkna yeteneklerini kullandıkları için satışlarda iyidirler. Yeni bir işletmede ya da yeteneklerine ihtiyaç duyulan mevcut bir işletmede yönetim konusunda başarılıdırlar. Dördüncü girişimci tipi, yaratıcı olan girişimcidir. Yeni fikirler yaratmanın ve rekabette öne çıkmanın yollarını bulmaya çalışırlar. Bir işletmenin sorunlarına çözümler bulmakta başarılı kimselerdir (Cox, 2002:1).

Günümüzde çok değişik girişimci tiplerinden bahsedilse de, bu alanda en eski ve en yaygın sınıflamanın Smith'in (1967) sınıflaması olduğu söylenebilir.

İKİNCİ BÖLÜM

KADIN GİRİŞİMCİLİĞİ

Kadınlara ait işletmeler tüm ülkelerin ekonomilerinde gittikçe daha çok yer almaya ve önem kazanmaya başlamıştır. Kadınlar, ekonomik açıdan bağımsız olmak ve kişisel gereksinimlerini karşılamak için girişimciliği tercih etmekte ve kariyerlerine girişimcilikle devam etmek istemektedir. Birçok kadın, kendi kaderini çizmek için kurumsal dünyada bağımlı çalışmaktan vazgeçip girişimcilik kariyerine başlamaktadır.

2.1. KADIN GİRİŞİMCİLİĞİ KAVRAMI

Kadın girişimciler; bir ticari girişimi başlatan, organize eden ve işleten bir kadın veya bir grup kadın olarak tanımlanabilir. Kadın girişimciler, bazı engeller ile karşı karşıya kalmakta ve çevrelerinde yenilikçi bir şeyler yapmak için zorlu roller üstlenmekte ve kendi kendine yeterli olmanın ve gücün rol modelini temsil etmektedirler. Günümüzde geleneksel olmayan işletmeler, kadın girişimciler tarafından kolaylıkla yönetiliyor ve kadınlar, karar alıcılar olarak çok başarılı davranıyorlar. Yenilikçi ve yaratıcı bir şeyler yapmak için becerilerini geliştirme arzusu içinde olan kadın girişimciler, ekonomik katılımın yeni yollarını keşfeden bir grup insanı temsil etmektedirler (Saravanan ve Basha, 2016:43). Ayrıca kadın girişimci ekonomik açıdan bağımsız olmak ve kişisel ihtiyaçlarını karşılamak için zorlu bir görevi kabullenen bir kişi olarak görülmektedir (Dharmendran, 2016:70).

Moore ve Buttner (1997), kadın girişimciyi bilgi ve kaynaklarını bir iş fırsatı yaratmak veya geliştirmek için kullanan, işinin yönetimiyle uğraşan, işletmesinin en az %50'sine sahip olan ve 12 aydan fazla süre faaliyet gösteren bir girişimci olarak tanımlamaktadır. Marlow ve Patton (2005) ise kadın girişimciyi işini başlatmış, aktif olarak işinin yönetiminde yer alan ve girişimin çoğunluk hissesine sahip olan kişi olarak belirtmektedir (Fuller, 2009:296).

Kadın girişimciliğinin iki ana nedenden ötürü ayrı ayrı incelenmesi gerekir. Birinci neden kadın girişimciliğinin, son on yıl süresince ekonomik büyümenin önemli ancak yararlanılmayan bir unsuru olduğu düşüncesidir. Kadın girişimciler,

kendileri ve başkaları için yeni işler yaratır ve farklılık yaratarak girişimci fırsatların kullanılmasının yanı sıra topluma yönetim, organizasyon ve iş problemleri konusunda farklı çözümler getirirler. İkinci neden kadınların genel olarak toplumda ve sosyal bilimlerde girişimcilik konusunda görünmez olmasıdır (Delmar, 2003:2). Kadın girişimciliğinin özellikle iş araştırmalarında ihmal edilmiş olduğu belirtilmektedir (Ascher, 2012:97).

Ecevit (1993), kadın girişimciyi “ev dışı bir mekânda, kendi adına kurduğu bir (veya birkaç) işyeri olan, bu işyerinde tek başına veya istihdam ettiği diğer kişilerle birlikte çalışan ve/veya işin sahibi olması sıfatıyla ortaklık kuran, herhangi bir mal veya servisin üretilmesiyle ilgili faaliyetleri yürüten, bu mal veya servisin dağıtım, pazarlama ve satışını yapan/yaptıran, işi ile ilgili olarak ilişkiye girmesi gereken kişi, örgüt, kurum ve kuruluşlarla kendi adına ilişki kuran, iş sürecinin örgütlenmesi, mal veya hizmet üretiminin planlanması, iş yerinin işletilmesi, kapatılması veya işin geliştirilmesi konusunda kendisi karar veren, işinden elde ettiği kazancın yatırım ve kullanım alanları üzerinde söz sahibi olan kadın” olarak tanımlamıştır (Göküş ve diğerleri, 2013:90).

Kadın girişimciliği, hem kadınların toplumdaki konumu hem de aynı toplumda girişimciliğin rolü ile ilgilidir (OECD, 2004:6). Girişimci kadın kişisel ihtiyaçlarını karşılamak ve ekonomik olarak bağımsız olmak için zorlayıcı bir görev üstlenen kişidir. Hem aile hem de toplumsal yaşama değer katma kapasitesine sahip olan girişimci kadınların olumlu bir şeyler yapmak için güçlü bir istek duyması girişimci kadınların içinde var olan bir özelliktir (Goyal ve Parkash, 2011:197).

Toplum içinde kadın, görev ve sorumluluklarını düzgün bir şekilde yerine getirmek için önemli bir rol oynamaktadır. Araştırmalara göre kadınların toplumda oynadığı en önemli rol anne, kız kardeş, ailesine bakmakla yükümlü kişi, ev işlerini yapan kişi, arkadaş, yaratıcı işveren ve bir girişimciyi kapsamaktadır (An. Sharma ve Av. Sharma, 2013:63).

Günümüzde kadın girişimciliğine olan ilgi, tüm dünyada artmakta ve kadınlar, girişimcilik faaliyetlerinde giderek daha etkin bir rol oynamaktadır.

2.1.1. Dünyada Kadın Girişimciliği

Tüm dünyada kadınlar yeni iş girişimlerine başlamaktadır. Kadınlar; aileleri, çevreleri ve genel olarak kendi ülkeleri için ürün, hizmet ve bir istihdam aracı sağlayan verimli etkinliklerde bulunurlar.

Dünya ticaretinin küreselleşmesinin bir sonucu olarak mikro ve küçük ölçekli işletmelerin ortaya çıkışı, ekonomik kalkınma ve istihdamda önemli bir bileşen olarak görülüyor. Birçok ülkede bu sektör ekonominin sınırlarında yaşayan kadınlar ile fakir ve engelli insanlar için anlamlı ve sürdürülebilir istihdam olanakları yaratmanın bir aracı olarak görülmektedir (Meyer, 2009:16).

Kadın girişimcilerin işgücü yüzdesini ve toplam girişimcilik faaliyetinin yüzdesini ölçmenin çeşitli yolları vardır. Kadın girişimciliği ülkeden ülkeye değişir. Girişimcilik faaliyeti seviyelerinin yüksek olduğu ülkeler, kadınların kendi işlerini kurma girişiminde genellikle daha yüksek düzeydedir (Fuller, 2009:293).

Küresel Girişimcilik Platformu'nun (Global Entrepreneurship Monitor-GEM) yaptığı araştırmaya göre erkeklerin girişimcilik faaliyetinde bulunma oranlarının, kadınlarınkine oranla iki kat olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda sektörel farklılıklar da vardır. Çünkü kadınlar müşteri odaklı sektörlerde erkeklere göre daha fazla katılım göstermektedirler. İngiltere'deki erkeklerin sahip olduğu işyerlerinin oranı % 14,24 iken, kadınlara ait işletmelerin oranı ise % 5,82 olarak ifade edilmektedir. GEM araştırmasına göre kadınların kurdukları işyerleri oranı en yüksek katılım oranları ile % 13,2 ile Tayland, %10,3 ile Çin olmuştur (Minniti ve diğerleri, 2005; Aktaran: Fuller, 2009:292).

GEM araştırmasına göre tüm ülkelerde, erkekler kadınlara oranla daha fazla girişimcilik faaliyetinde bulunmuşlardır. Venezuela ve Tayland gibi orta gelirli ülkeler sırasıyla %23,8 ve %19,3 en yüksek kadın girişimciliği oranlarına sahipken, Hollanda ve Japonya gibi yüksek gelirli ülkeler sırasıyla %2,1 ve %1,2 gibi en düşük kadın girişimciliği oranlarına sahiplerdir. ABD'de kadın girişimciliği oranı %13, İngiltere'de ise %5.82'dir (Fuller, 2009:293).

Sanayileşmiş ekonomilerde kadın girişimciliğinin yükselişi yeni bir olgudur. ABD, kadın girişimciliği konusunda en risksiz ülke olmasına rağmen Macaristan, Polonya, Romanya, Rusya, Latin Amerika, Güney Asya ve Güneydoğu Asya gibi

geçiş ekonomilerindeki kadın girişimcilerin ulusal ekonomiler üzerinde önemli etkileri bulunmaktadır (Ascher, 2012:100).

Verheul ve diğerleri (2004) kadın girişimciliği oranlarının Hindistan, Arjantin ve Brezilya gibi bazı ülkelerde yüksek; Japonya, Belçika ve Rusya gibi ülkelerde düşük olduğunu ve belli bir ülkedeki girişimciliğin genel şartlarıyla yakından ilişkili olduğunu gözlemlemiştir. Ortalama olarak, yüksek hanehalkı geliri veya yüksek kişisel gelir kadınlar arasındaki girişimcilik faaliyetini azaltmaktadır (Meyer, 2009:16).

Kay, Gunterberg, Holz ve Wolter (2003) Almanya'da bir milyondan fazla işletme sahibi kadının iki milyon çalışan için iş imkânı sağladığını belirtmektedir (Ascher, 2012: 100). İngiltere'de ise kadın girişimcilerin serbest meslek sahibi nüfusta ve küçük işletme nüfusunun önemli bir bölümünde artan bir paya sahip olduğu görülmektedir (Ascher, 2012:101).

OECD 2003 yıllık işgücü istatistiklerinde, istihdamda cinsiyet dağılımı ile ilgili üye ekonomilerinin verilerini göstermektedir. Bu rapora göre Türkiye kadın istihdamında %13 ile en düşük paya sahipken, Portekiz ise % 40 olarak en yüksek paya sahiptir. ABD ve Kanada % 38-40 oranında en yüksek sıralamaya sahipken, İskandinav ülkeleri % 20-25'lik bir paya sahiptir. Chun (1999), APEC ülkelerindeki kadın işverenlerin istihdam piyasasında ortalama %30 paya sahip olduklarını belirtmektedir (Ascher, 2012:101).

Dünyada da kadın girişimciliği daha sık çalışılan bir alan olmaya başlamıştır. Nawaz (2009), Okafor ve Amalu (2010), Kutanis ve Bayraktaroğlu (2003), Ascher (2012), Meyer (2009), Botha (2006), Adom (2015), Delmar (2003), Gopikala (2014), Goyal ve Parkash (2011), Minniti ve Arenius (2003) kadın girişimciliği çalışmışlardır.

2.1.2. Türkiye'de Kadın Girişimciliği

Gelişmiş ülkelerde kadınlar, ekonomik yaşamda etkin bir şekilde yer alırken Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde kadınların ekonomik faaliyetlere katılımı oldukça düşüktür. Özellikle Türkiye'nin doğu bölgelerinde yaşayan kadınların eğitim düzeylerinin düşük olması ve erkek işlerine karışmamaları gerektiği anlayışı ile

yetiştirilmeleri nedeniyle kadın girişimciliği istenilen düzeyde gelişmemiştir (Yılmaz ve Mayatürk, 2008:112).

Türkiye’de 1980’li yıllardan sonra kadınların işgücüne katılımı konusunda yapılan çalışmalar daha yoğun olmaya başlamıştır. Kadınları istihdam etmeye yönelik olan bu çalışmalar, özellikle gelişmekte olan ülkelerde ihracata yönelik olan kalkınma stratejileri ile yakından ilişkili olmaktadır (Özkaya, 2009:56).

Türkiye’de kadın girişimciliği konusunda yapılan araştırmalara bakıldığında özellikle son yirmi yıldır kadınların ekonomik statülerinin güçlendirilmesi konusuna olan ilginin giderek arttığı görülmektedir. Kadınların ücretli işgücü piyasasındaki paylarının artırılmasına ve mesleki statülerinin geliştirilmesi yönünde çeşitli adımlar ve öneriler geliştirilmiştir. Bunların arasında da en yaygın olanı kadın girişimciliğinin desteklenmesidir. 1990’lı yılların ilk yarısında kadınlara işletmelerini kurmaları için destek verilmesi, kadınlara ekonomik kazanç sağlama yolu arasında sayılmıştır. Ayrıca krediler de kadın girişimciliğini teşvik etmek için başvuru olan yöntemlerden biri olmuştur (Karabat ve Sönmez, 2012:5).

Türkiye’de çalışan kadınlara yönelik yapılan araştırmalara göre, girişimci kadınların yarısından fazlasının ticaret sektöründe faaliyet gösterdikleri, genellikle 30-39 yaş arasında oldukları, yaklaşık olarak yarısının eğitim düzeyinin sadece lise düzeyinde olduğu ve genellikle şehirli oldukları açığa çıkmıştır (Demir, www.anahtar.gov.tr, 10.07.2017).

Türkiye’deki temel işgücü verilerine göre kadınlar, erkeklerin oldukça gerisindedir. TÜİK (2015) verilerine göre girişimci erkeklerin oranı % 92, girişimci kadınlarda ise bu oranın % 8 olduğu görülmektedir (Koparan ve Kahraman, 2016:40).

Kadın girişimciliği, giderek üzerinde daha çok araştırma yapılan özel bir alan olmaya başlamıştır. Buna paralel biçimde literatürde de konu ile ilgili akademik çalışmalarda artış yaşanmıştır.

Türkiye’deki kadın girişimciliği konusunda yapılan araştırmalardan bazıları dikkat çekicidir. Soysal (2010) tarafından, Kahramanmaraş ili kapsamında “Kadın Girişimcilerin Özellikleri, Karşılaştıkları Sorunlar ve İş Kuracak Kadınlara Öneriler” şeklinde yapılan bir araştırmada, erkek egemen iş çevresinde faaliyette bulunan

girişimci kadınların demografik ve kişilik özellikleri ile yaşadıkları sorunlar tespit edilmeye ve girişimci kadınlara çeşitli öneriler sunulmaya çalışılmıştır. Çalışma sonuçları, girişimci kadınların orta yaş aralığında, düşük eğitim seviyesine sahip oldukları, evli kadınların bekârlar kadar iş yaşamında aktif oldukları bulgulanmış; girişimci kadınlara babalarının ve eşlerinin rol modeli oldukları tespit edilmiştir (Soysal, 2010:90).

Oyuryüz ve Gürel (2015) tarafından, Tekirdağ ilinde “Girişimci Kadınlar ve İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Engel ve Fırsatların Analizi” şeklinde yapılan bir araştırmada, girişimcilik faaliyetini yürüten kadınların iş-yaşam dengesi sağlamak için karşılaştıkları engel ve fırsatları tespit etmek amacıyla yapılan çalışmada, kadınların iş-yaşam dengesini sağlamada engel ve fırsat olabilecek 6 faktör grubu tespit edilmiştir. Bunlar; kişilik özellikleri, zaman darlığı, medeni durum, cinsiyete dayalı roller, sosyal pozisyon ve iletişimsel özelliklerdir (Oyuryüz ve Gürel, 2015:47).

Çabuk ve diğerleri (2015) tarafından, “Kadın Girişimcilerin İş Yaşam Süreçlerinin İncelenmesi: Adana İlindeki Girişimciler Üzerinde Bir Uygulama” şeklinde yapılan bir araştırmada, kadın girişimcilerin profillerini belirleyip karşı karşıya kaldıkları engellerle ve yararlandıkları desteklerle ilgili tespitler yapmak ve çeşitli öneriler geliştirmek amaçlanmıştır. Sonuç olarak, Kadın girişimcileri iş kurmaya iten en önemli sebebin maddi ihtiyaçlar olduğu bulunmuştur. Kişisel kazançlar ve aile üyelerinden alınan borçlar işi kurma ve sürdürme aşamasında en fazla başvurulmuş kaynaklardır (Çabuk, 2015:438).

Kılınç Savrul ve Akyüz (2016) tarafından, “Türkiye Ekonomisinde Kadın Girişimcilerin Mevcut Durumu ve Geliştirilmesine Yönelik Çözüm Önerileri” şeklinde yapılan bir araştırmada, Türkiye’deki kadınların girişimcilik faaliyetlerinde yarattıkları fırsatları kuramsal boyutta ele almayı amaçlamışlardır. Kadın girişimcilerin eğitim seviyesi arttıkça işletme fonksiyonlarındaki etkisi arttığını, modern bir ortamda yetişen kadın girişimcinin geleneksel ortamda yetişen kadın girişimcilere göre işletme fonksiyonlarında daha etkin olduğunu tespit etmişlerdir (Kılınç Savrul ve Akyüz, 2016:182).

Türkiye’de Kadın girişimciliği üzerine yapılan çalışmalar aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 1: Türkiye’deki Kadın Girişimciliği Çalışmaları

Yazar	Tarih	Makalenin adı
Çelebi, Nilgün	1993	Kadın Girişimciliğini Özendirme ve Destekleme Konusunda Politikalar
Ecevit, Yıldız	1993	Kadın Girişimciliğinin Yaygınlaşmasına Yönelik Bir Model Önerisi: Kadın Girişimciliğine Özendirme ve Destekleme Paneli Bildiriler
Gökakın, Zeynep Özsoy	2000	Doksanlı Yılların Yeni Kahramanları: Türkiye’de Girişimci Kadın Profili
Yetim, Nalan	2002	Sosyal Sermaye Olarak Kadın Girişimciler: Mersin Örneği
Çakıcı, Ayşehan	2004	Kadın Girişimcilerin İşletme Fonksiyonlarındaki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma
Bedük, Aykut	2005	Türkiye’de Çalışan Kadın ve Kadın Girişimciliği
Güney, Semra	2006	Kadın Girişimciliğine Genel Bir Bakış
Öğüt, Adem	2006	Türkiye’de Kadın Girişimciliğinin ve Yöneticiliğinin Önündeki Güçlükler: Cam Tavan Sendromu
Can, Yeşim; Karataş, Aslı	2007	Yerel Ekonomilerde Kalkınmanın İtici Gücü Olarak Kadın Girişimcilerin Rolü ve Mikro Finansman: Muğla İli Örneği
Memiş, Hasan; Paksoy, Hacı Mustafa; Paksoy Sadettin	2007	Bölgesel Kalkınmada Kadın Girişimciliğinin Önemi: GAP Bölgesinde Bir Araştırma
Aslan, Şebnem; Atabey, Ayşegül	2009	Küresel Rekabette Kadın Girişimcilerin Rolü ve Türk Kadın Girişimci Tipolojisi
Soysal, Abdullah	2010	Türkiye’de Kadın Girişimciler: Engeller ve Fırsatlar Bağlamında Bir Değerlendirme
Türkkahraman, Mimar; Şahin, Kamil	2010	Kadın ve Kariyer
Sayın, Esin	2011	Kadın Girişimcilerin Sorunlarının Betimleyici Analizi
Göküş, Mehmet; Özdemiray, Sema Müge; Göksel, Zarf Songül	2013	Bölgesel Kalkınmada Kadın Girişimciliğinin Önemi
Morçin, Sine Erdoğan	2013	Türk Kültüründe Kadın Girişimciliği: Kavramsal Bir Değerlendirme
Soyak, Münevver	2013	Kadın Girişimciliği ve Mikrofinans: Türkiye Deneyimi
Keskin, Sevtap	2014	Türkiye’de Kadın Girişimcilerin Durumu
Bedük, Aykut; Eryeşil, Kemalettin; Oğuz, Hatice	2016	Kadın ve Erkek Girişimcilerin Algılama Farklılıkları
Gül, Songül SALLAN; Altındal, Yonca	2016	Türkiye’de Kadın Girişimciliğinin Serüveni: Başarı Mümkün mü?
Büyükaslan, Handan Deniz; Kızıldağ, Duygu	2017	Dönüşüm Ajansı Olarak Kadın Sosyal Girişimcilerin Profilleri Üzerine Bir Araştırma
Çitçi, Umut Sanem; Sağır, Pınar Memiş	2017	Potansiyel Erkek Girişimcilerin Perspektifinden Kadın Girişimciliği

2.2. KADIN GİRİŞİMCİ TİPLERİ

Dorothy P. Moore (1987) tarafından yapılan çalışmada kadın girişimciler geleneksel ve modern olarak iki gruba ayrılmıştır. Geleneksel ve modern kadın girişimciyi şöyle ifade etmektedir (Arat, 1993;Aktaran: Narin ve diğerleri, 2006:71):

Geleneksel kadın girişimci;

- Genellikle yaşları 35-45 arasında olan,
- Eskiden beri ya da yeni evlenmiş olan,
- Eğitim düzeyi ülke ortalamasının üstünde olan,
- Aile üyelerinden biri serbest çalışmakta olan,
- Yeni kurulmuş bir firmanın başında olup bu onun ilk deneyimi olan,
- Genellikle birkaç çalışanı ile birlikte perakende ticaret veya bir hizmet işletmesinin sahibi olan,
- Kişisel tasarrufları ve sahip olduğu varlıkları işe başlama sermayesi olandır.

Modern kadın girişimci ise;

- İşletmenin yönetimi ve teknik konularda eğitim sahibidir.
- Erkeklerin yoğun olduğu kesimlerde faaliyet göstermektedir.
- Geleneksel kadın rolü daha az engelleyici bir etkidir.

Goffe ve Scase (1985), iki faktöre dayanarak kadın girişimcileri dört gruba ayırmıştır. Birinci faktör, bireysellik ve özgüven şeklinde geleneksel girişimcilik idealleri ile ilgilidir. İkincisi, kadın girişimcilerin genellikle erkeklere bağlı geleneksel cinsiyet rollerini kabul etme isteğiyle ilgilidir. Dört kategoriyi şu şekilde özetlemişlerdir: Birincisi, geleneksel kadın girişimci olarak adlandırdıkları girişimcilik idealleri ile cinsiyet rollerini bir arada dengeleyebilen kişilerdir. İşlerini büyütmeyi hedeflemezler. Dolayısıyla işleri ve kişisel durumları arasında herhangi bir çatışma yaşamazlar. Yenilikçi kadın girişimci olarak adlandırılan ikinci tip için ise büyük ölçüde girişimcilik idealleri bulunmaktadır. Ancak geleneksel kadın rollerini reddetmektedirler. Kâr ve büyüme hedefiyle fazlasıyla motive olurlar. İşleri onlar için yaşamlarının en önemli uğraşdır. Geleneksel kadın rolünü yüksek derecede üstlenen evcimen kadın girişimci tipi için ise girişimcilik idealleri ve işletmeleri kendileri için çok önemli değildir. Geleneksel cinsiyet rollerini girişimcilik ideallerinin üstünde tutan kadın girişimci tipidir. Dördüncüsü ise

köktenci (feminist) girişimci tipi için, girişimcilik ideallerini ve geleneksel ideallerini cinsiyet rolleri ile dengeleyemezler. İşlerinin onları ikinci konuma itilmekten kurtaracağını düşünürler. Cromie ve Hayes (1988) de kadın girişimcileri neredeyse aynı şekilde sınıflandırmıştır (Kutunis ve Bayraktaroğlu, 2003:3).

2.3. KADIN GİRİŞİMCİLERİN ÖZELLİKLERİ

Kadın girişimciler ekonomik ve sosyal engelleri aşarak işletmelerini kurma becerilerine sahiptirler. Kadın girişimciler kendilerine olan güvenleriyle ve başarıma istekleriyle tüm zorlukların üstesinden gelebilecek özelliklere sahiptirler.

Araştırmacılar tarafından yapılan çalışmalara göre girişimci kadınlar benzer karakter özelliklerine sahiptirler ve bu özellikleri, onları kendi işlerini kurmaları konusunda harekete geçirmektedir. Bu özellikler; başarıma arzusu ve ihtiyacı duyma, risk alma eğilimi ve bağımsız olma isteğidir. Ayrıca araştırmacılar, doğru kararlar alabilme, geleceği planlayabilme, zamanı iyi kullanabilme gibi özelliklerin, girişimcinin başarılı olabilmesi için önemli özellikler olduğunu belirtmişlerdir (Şahin, 2006:37).

Yapılan araştırmalara göre kadın girişimciler erkek meslektaşları ile karşılaştırıldığında benzersiz özelliklere ve altyapıya sahiptirler. Coulter (2003)'e göre kadın girişimcilerin ailelerinde küçük ticaret geleneklerine ilişkin kanıtlar bulunmuştur. Hisrich ve Peters (1995) tarafından yapılan araştırmaya göre kadın girişimciler ağırlıklı olarak 35-45 yaş grubunda ve evli, çocuğu olan kişilerdir. Ayrıca onların ailenin ilk ve tek çocuğu olduklarını, hem ailelerinin hem de kendilerinin iyi bir eğitime sahip olduklarını belirtmiştir (Meyer, 2009:17).

Hisrich, kadın girişimcilerin esnek, hoşgörülü, hedef odaklı, yaratıcı ve gerçekçi, hevesli, yüksek enerjili olduklarını ve sosyal, ekonomik çevreleriyle iş yapabildiklerini belirtmiştir. Lee-Gosselin ve Grise (1990) kadın girişimcinin temel özelliklerinden birinin yenilik olduğunu söylemiştir. Diğer özelliklerinin ise kendi geleceklerini kendilerinin belirlemeleri ve kendilerine güvenmeleri olduğunu belirtmiştir. Jalbert (2000) kadın girişimcilerin yaratıcılıklarını geliştirme, yeni şeyler yapma ve fikir üretme gibi belli özelliklere sahip olduklarını; yüksek motivasyonlu, kendi kendilerini idare eden, içsel kontrol odağına ve başarıma arzusuna sahip

kişiler olduklarını vurgulamıştır ve ayrıca kadın girişimciler kendi başarılarının yoğun bir şekilde odaklanma yeteneklerinden kaynaklandığını ifade etmişlerdir (Meyer, 2009:17).

Yetim (2002) kadın girişimcilerin özelliklerini üç boyutta değerlendirmiştir. Birincisi cinsiyetten bağımsız olarak girişimci olmaktan ve girişimsel kültürü paylaşmaktan kaynaklanan özelliklerdir. Bunlar; yenilikçi olma, risk alma, fırsatlardan yararlanabilme, kendine güven, yaratıcılık, akılcılık, bağımsızlık, rekabetçilik gibi özelliklerdir. İkincisi sosyal yapı ve kültürel değerlerle ilişkili özelliklerdir. Bunlar; çevrelerinde itibar görmeleri, çevrelerinde olan kaynakları ve ilişkileri iyi bir şekilde değerlendirmeleri, koruyan ve gözetim olmaları, işbirliğine yatkın olmaları, akrabalarının ve yakın çevresinin desteğini sağlamış olmalarıdır. Üçüncüsü ise cinsiyet rolleri ile ilgili olan özelliklerdir. Bunlar; iyi iletişim kurabilme, problem çözme yeteneği, hoşgörü sahibi olma, özverili ve duygusal olmadır (Yetim, 2002:84-85).

Botha (2006)'a göre ekonomik refahını arttırmak isteyen hükümetler, ülkesinin girişimci dinamiklerini geliştirmek için teşvikte bulduklarını belirtmiştir. Kadınlar, farklı işgücü koşulları ve farklı demografik yapıları ile gelişmenin çeşitli aşamalarında potansiyel girişimci havuzunu temsil etmektedirler. Jalbert (2000)'a göre kadınlar, iş dünyasına bağlılık ve bütünlük getirdiler. Çünkü onlar ekonomik güçlenmeye, gelişmeye ve yeniliğe önem verdiler. Ayrıca kültürel farklılıklara karşı duyarlı olup uzun vadeli ilişkiler ve ağlar kurarak bunu sürdürmeyi başardılar (Meyer, 2009:15-16).

2.4. KADINLARIN GİRİŞİMCİ OLMA NEDENLERİ

Kadın girişimciliği alanında yapılan çeşitli araştırmalara göre başarılı kadınlar kendi işletmelerini ikinci veya üçüncü meslek olarak başlatmaktadır. Bu kadınlar, kişisel ve mesleki yaşantılarında iyi bir deneyim edindikten sonra yeni işlerine başlarlar ve 40-60 yaşlarında girişimci olma kariyerini seçerler. Kadın girişimcileri bu kariyer tercihlerini seçmeye motive eden çeşitli faktörler vardır ancak hepsinin içinde yüksek öğrenim, gelir ve aile desteği önemli bir rol oynayabilir (An. Sharma ve Av. Sharma, 2013:63).

Bilindiği üzere, kadın girişimciler erkeklere göre farklı sorunlarla karşılaşmakta ve erkeklere göre farklı davranışlar sergilemektedirler. Bu yüzden kadın girişimcilerin sayısının az olduğu düşünülmektedir. Bununla birlikte son yıllarda kadın girişimcilerin yapabileceği ekonomik katkının önemi giderek artmakta ve bu da kadınları kendi işlerini kurmaya teşvik etmektedir (Fuller, 2009:292).

Kadınlar arasında girişimcilik, genel olarak ulusun refahını ve özellikle aileyi geliştirmektedir. Bugün kadınlar, bir zamanlar erkeklerin sürdürdüğü kabul edilen faaliyetlere başlamaya daha isteklidirler ve ekonominin büyümesine katkılarından ötürü kimsenin yanında ikinci olmadıklarını ispatlamışlardır (Jayakumar, 2016:5). Kadınlar artık geleneksel “eş” ve “anne” rollerinden sıyrılıp erkek egemenliğinin hüküm sürdüğü çalışma yaşamına hızla artan bir sayıda girmişler ve iş yaşamında da kendilerini kanıtlama imkanı bulmuşlardır (Sipahi, 1997:56).

Kadınlar, girişimciliğe erkek meslektaşlarından farklı sebeplerle başlarlar. Erkekler işlerini öncelikle büyüme fırsatı ve kâr potansiyeli ile kurarken, kadınlar çoğu zaman işi başarma ve başarı duygusu kazanmak gibi kişisel hedeflerini gerçekleştirmek için işletmeler kurdular. Birçok kadın bazı travmatik olaylar nedeniyle boşanma, hamilelik, kurumsal cam tavan sendromu, ayrımcılık gibi veya aile üyelerinin sağlığı ve işsizlik gibi ekonomik nedenlerle iş kururlar (Devasena, 2016:32).

Kadınlar, beceri ve yetkinliklerinin birleşmesine ve hayatları için kararlaştırdıkları kişisel ve kariyer hedeflerine bağlı olarak kendi işlerini kurmak istiyorlar. Birçok kez aile ve toplumdan gelen destek, kadınların girişimcilik sanatına olan güvenini artırmak için önde gelen faktörlerden biri olarak hareket etmektedir. Tüm bu faktörler kadınları kendi yenilikçi iş fikirlerini geliştirmeye yönlendirir. Girişimcilik alanında yapılan çeşitli araştırmalara göre kadınlar gelir, saygınlık, şöhret kazanma ve öz motivasyon, başarma ve öz bağımsızlık hissi ile yaşam hayallerini gerçekleştirmek için girişimci olma kariyerini seçerler (An. Sharma ve Av. Sharma, 2013:64).

Brush'a (1992) göre, kadınların aile yükümlülüklerine zaman ayırabilmelerini sağlayan bazı esneklikler elde etmek ve onlara gelir getiren perakende ve hizmet endüstrilerinde yerel ve küçük ölçekli işletmeler kurma eğilimleri vardır. Kadınlar, ailelerine gelir sağlamanın, esnek çalışma programına sahip olmanın, sosyal sorunları

çözmenin ve anlamlı bir iş yapmanın onlar için önemli olduğunu belirtmektedirler (Aktaran Fuller, 2009:293).

Türkiye’de kadınlar ülkenin koşullarından etkilenerek ailelerinin gelirlerine katkıda bulunmak amacıyla küçük iş yeri kurma eğilimleri girişimlerinde bulunurlar. Bu eğilimler farklı sebeplerden kaynaklanmaktadır. Birinci neden, kadınların ailelerine gelir açısından katkıda bulunmak amacıyla kendi özelliklerini kullanıp iş kurmalarıdır. İkinci neden, kadınların iş bulamamaları sonucunda kendi hesabına çalışmak istemeleridir (Keskin, 2014:86).

Benlik saygısı, tanınma, kendi geleceğini kendisinin belirleme isteği ve kariyer hedefleri kadınların girişimciliği seçmesindeki en önemli faktörlerdir. Bazen kadınlar, kişisel tatmin elde etmek, potansiyellerini ve yeteneklerini ispatlamak için böyle bir kariyer yolunu seçerler. Kadınların işsizlikten ve boşanmadan kaynaklanan sıkıntılı ekonomik koşulları, kadınları girişimci faaliyetlere zorlayabilir. İş dünyasındaki beceri, bilgi ve uyumluluk kadınların girişimci faaliyetlere girmesinin temel nedenidir (Dharmendran, 2016:70).

Onural’a göre Türkiye’de kadınların iş kurmalarının bazı nedenleri vardır. Bunlar; zamanlarını etkin bir şekilde değerlendirip aileleri ve çocuklarıyla daha fazla ilgilenebilmek, eşinin ölmesi sonucunda veya eşinin işten çıkarılması durumunda ailesini geçindirebilmek için iş kurmak, bağımsız olmayı istemek yani kendi kendisinin patronu olmayı istemek, işyerinde istediği konuma gelememesinin sonucunda istifa edip iş bulamamasından dolayı kendi işini kurmak gibi nedenlerle kadınlar girişimcilik faaliyetlerinde bulunurlar. Onural bu faktörleri, kadınları iş kurmaya itici ve çekici faktörler olarak iki kısımda değerlendirmiştir. Eşin ölümü ve boşanma gibi faktörleri kadınların kendi işlerini kurmak zorunda kaldıkları itici faktörler olarak tanımlamış, çekici faktörleri ise işe olan ilgi ve isteği, pazar fırsatı bulmak, mücadele ruhu olarak tanımlamıştır (Güney, 2006:36). Kadınları girişimciliğe iten diğer faktörler ise aile gelirinin yetersiz olması, ücretli işinden memnun olmaması, iş bulmakta güçlük çekmesi ve aile sorumlulukları nedeniyle esnek çalışma programına ihtiyaç duyması gibi faktörlerdir. Çeken faktörler, bağımsız olma ve kendini gerçekleştirme isteği, girişimcilik ile ilgili dürtü, zenginlik, güç ve sosyal statü arzusu, aile üyeleriyle işbirliği ve destek içinde olma isteği, güçlü bir iletişim ağı gibi faktörlerdir (Rajakumari ve Punitha, 2016:82). Kadınları

girişimci olmaya çeken en belirgin faktör meydan okuma açısından ifade edilen kişisel başarı faktörüdür. Bu faktör kadınların kendi işlerini kurmalarına, kazançlı bir girişimde bulunmalarına yardımcı olmaktadır. Başarma ihtiyacı, maaşlı bir pozisyonla gerçekleştirilemediğinde veya pazarlanabilir bir fikri, fark edilen bir fırsata dönüştürme arzusu uygulanamadığında bu faktörler bir kişinin kendi girişimini kurmasına neden olur (Priya ve diğerleri, 2016:424). Nieman ve diğerleri (2003), itici faktörleri, geleneksel işlerin daha az çekici olması veya muhtemelen bir kişinin başka bir kariyer seçimi yapması ya da seçeneği bulunmaması gibi nedenlerle girişimciliği teşvik eden faktörler olarak ifade etmektedir. Onlara göre bu faktörler; işsizlik, mesleki güvensizlik yani kısa süreli bir dönem için sözleşmeli olarak çalışma, yönetimle uyumsuzluk ve kariyer sınırlamaları, çalıştığı kuruma uygun olmama, başka seçeneğinin olmaması, cam tavan sendromudur. Çekici faktörler; başarma isteği, bağımsızlık, tanınma arzusu, kişisel gelişim, girişimciliğin maddi imkânlarının sağladığı kişisel zenginliktir. Bağımsızlık ihtiyacı ve iş sahibi olma dürtüsü, kadın girişimcilerin en çok belirttiği faktörlerdir (Botha, 2006:122).

Kadınların girişimci olmalarını etkileyen tek bir faktör yoktur. Bunun sebepleri çeşitli kişisel ve dış koşullara bağlıdır. Kadın girişimciliğine yönelik aile desteği, sosyal algılar ve davranışlar kadınların girişimci olma kararlarını etkileyen faktörlerden sadece birkaçıdır. Tzemah (2000) tarafından İsrail’de 102 kadın arasında bir araştırma yapılmış ve bu araştırmanın sonucunda girişimci olmaları için onları etkileyen faktörler ortaya konmuştur. Bu faktörler; kişisel gelişim, ekonomik nedenler, başarma arzusu, arkadaş veya aile önerileri, yüksek benlik saygısı, yaratıcılık olarak bulunmuştur (Ascher, 2012:101).

Bruni, Gherardi ve Poggio’ye (2004) göre kadınlar işsizliğin bir sonucu olarak girişimciliğe başlarlar, uzun vadeli bir strateji olarak girişimcilik faaliyetini seçerler, girişimciliği kendini gerçekleştirme fırsatı olarak veya cam tavan sendromunun üstesinden gelmek için bir araç olarak algırlar, ailelerini ve iş yükümlülüklerini dengelemek için esneklik arayışı isterler, aile görevlerini yapmak için veya aileleri dışındaki kişisel tatminleri için çalışırlar, ailelerinin geçmişinde girişimci varsa girişimciliği seçerler (Ascher, 2012:102).

Yukarıda açıklanan özelliklerin yanı sıra kadınları girişimciliğe motive eden faktörler farklı araştırmacılar tarafından farklı şekilde sınıflandırılmıştır. Bu

sınıflamalara göre (Meyer, 2009:23-25) tarafından yapılan sınıflama tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2: Kadınları Girişimciliğe Motive Eden Faktörler

Yazar	Kadınları Girişimciliğe Motive Eden Faktörler
Orhan (1999)	<ul style="list-style-type: none"> • Bağımsızlık • Başarılı olma isteği • Denge • Sosyal katkı
Buttner ve Moore (1997)	<ul style="list-style-type: none"> • Meydan okumak için • Kişisel tatmin
Jalbert (2000)	<ul style="list-style-type: none"> • Bağımsızlık ihtiyacı • Mesleki tatmin ve kişisel tatmin • Yaratıcı olma • Özgürlük ve kontrol sağlama isteği
Bradley ve Boles (2003)	<ul style="list-style-type: none"> • Kendi kendinin patronu olma ve kontrol sağlama isteği • Bağımsızlık ve özgürlük • Bilgi ve becerilerini uygulama • İş esnekliği
Winn (2004)	<ul style="list-style-type: none"> • Özerklik ve kontrol isteği • Kazanç • Kişisel tatmin • Denge • Sosyal katkı
Heilman ve Chen (2003)	<ul style="list-style-type: none"> • Uzun ve esnek olmayan çalışma saatleri • Düşük ücret • Saygı görmeme ve kötü muamele • Stresli çalışma ortamı • Kontrol eksikliği • Esneklik
Mallon ve Cohen (2001)	<ul style="list-style-type: none"> • Özgürlük ve özerklik • Denge • Serbest olma isteği • Kişisel bütünlük sağlama ve kendini tanıma isteği • Tanınma eksikliği • Gelişme fırsatı
Maas ve Herrington (2006)	<ul style="list-style-type: none"> • Hükümet politikaları • Rol modellerinin fazla olması • Erkek girişimcilere karşı rekabet etme isteği • Diğer kadın girişimcilerle ağ oluşturma • Mali bağımsızlık ve gelişme isteği • İş esnekliği • Alternatif kurumsal çevre • İnsanlarla çalışma isteği ve tecrübe kazanma isteği • Kendi potansiyelinin farkına varmak
Lebakeng (2008)	<ul style="list-style-type: none"> • Bağımsızlık ve esnek çalışma programı ihtiyacı • Meydan okuma ihtiyacı • Maaşlı işinden memnun olmama • Sosyal statü ihtiyacı • Rol modellerin etkisi • Yetersiz aile geliri
Kock (2008)	<ul style="list-style-type: none"> • Meydan okuma ihtiyacı ve kişisel tatmin • Sunduğu ürün veya hizmetine güvenme

Yukarıda belirtilen nedenlere dikkat edildiğinde hem dışsal hem de içsel birçok motive edici faktörün ele alındığı görülmektedir. Buradan hareketle kadın girişimcilerin girişimciliğe yönelmelerini etkileyen birçok faktör olduğu söylenebilir.

2.5. KADIN GİRİŞİMCİLİĞİNİN ÖNEMİ

Girişimcilik faaliyetlerine katılan kadınlar, ekonomik ve sosyal alanlardaki dönüşümü yansıtır. Kadın girişimciliği sadece ulusal üretkenliği arttırmak ve istihdam yaratmakla kalmaz aynı zamanda kadınların ekonomik bağımsızlık, kişisel ve sosyal yetenekler geliştirmelerine de yardımcı olur.

1970’li yıllara kadar kadınlar yönetici ve girişimci olarak neredeyse görünmez hale gelmiştir ve kadın girişimcilerin katkısı düşük ve önemsiz sayıldığından, bu konu üzerinde durmaya değmeyecek kadar önemsiz sayılmıştır. Ama son zamanlarda bu durum değişmiştir. Küresel olarak kadınların, erkeklerin iki katından daha fazla bir oranda kendi işlerini kurdukları belirlenmiştir. Nearchou-Ellinas ve Kountouris (2014), kadın girişimcilerin her ekonomideki ekonomik büyüme ve istihdam yaratma üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu iddia etmektedirler. Kadınların üretken faaliyetlerinin katkısının, gelişmiş ve gelişmekte olan ekonomilerde çok önemli olduğu ifade edilmektedir (Adom, 2015:3).

Kadınların ayrıntıları yönetme, işlerine bağlı olma, insanlara karşı hoşgörülü ve nezaketli olma gibi girişimcilikle ilgili bazı cazip nitelikleri vardır. Kadınların iyi birer yönetici olamayacakları düşüncesi yanlıştır. Geleneksel olarak, kadınların mesleki statüsü her zaman ev ve aile ile yakından bağlantılıdır. Kadınlar ekonomik olarak babalarına veya kocalarına bağımlı oldukları için yalnızca ikincil statüye sahiptirler. Hem ileri sanayi ülkelerinde hem de az gelişmiş ülkelerde kadınlar, sosyokültürel ve ekonomik ayrımcılık uygulamalarının bir sonucu olarak giderek artan eşitsizlikle sınırlanmışlardır. Kadınların ekonomik kalkınma sürecine entegrasyonunun rolü ve derecesi daima kadınların ekonomik bağımsızlığının, sosyal statüsünün bir göstergesidir ve kadınların ekonomik kalkınmaya katkısının bir ölçüsüdür (Devasena, 2016:32).

Çoğu gelişmiş ekonomide gerçek aktörler artık büyük şirketler değil yeni bilgi teknolojilerinden kaynaklanan ihtiyaçlara cevap verebilen ve çözümler sağlayan

küçük ve orta ölçekli işletmelerdir. Geçmişteki sanayileşme, daha çok kadını iş dünyasına yönlendirse de mevcut ortamlar özellikle de iş yaşam kalitesiyle bağlantı kurduğu durumlarda yenilik ve yaratıcılık göstermeleri için yeni bir rol sunmaktadır. Güçlü iç ve küresel rekabete, istikrarsız ekonomik çevreye sahip olan bu çağda, kadın girişimciler yeni işler yaratmada ve dolayısıyla işsizliğin azaltılmasında hayati bir role sahiptirler. Delmar ve Holmquist (2004), kadın girişimcilerin dünya ekonomisinde önemli bir rol oynadıklarını ve ABD’de 6,4 milyon serbest meslek sahibi kadının 9,2 milyon kişiye istihdam sağladığını belirtmektedir (Ascher, 2012:100).

Yaşadığı topluma yenilikler getirerek önemli katkılar sağlayan kadınlar, sadece ürettikleri mal ve hizmetlerle değil yönetim ve uygulama becerileri ile de ön plana çıkmaktadırlar. Kadın girişimciliğinin bireye ve aileye sağladığı faydalarla birlikte toplumsal açıdan üretim, istihdam ve milli gelire de artı yönde etkisi olmuş ve bu, sosyal refahın artışını da beraberinde getirmiştir (Narin ve diğerleri, 2006:74). Kadın girişimciliğinin bireysel, bölgesel, ulusal ve küresel faydaları düşünüldüğünde önemli bir girişimcilik alanı olarak kabul edilmesinin haklı nedenlere dayandığı söylenebilir.

2.6. KADIN VE ERKEK GİRİŞİMCİLER ARASINDAKİ FARKLAR

Girişimcilikle ilgili araştırmaların çoğunluğunun, geçmişte erkekler üzerinde yoğunlaşmasına rağmen son zamanlarda kadın girişimciler konusunda da araştırmalar yapılmaya başlanmıştır. Kadın girişimciler erkek girişimciler ile karşılaştırıldığında farklı özelliklere sahip oldukları görülmektedir. Kadın girişimcilerin ailevi yükümlülükleri gibi farklı öncelikleri vardır.

Hisrich ve diğerleri (2005) erkek ve kadın girişimcilerin özelliklerinin genel olarak çok benzer olmasına rağmen, kadın girişimcilerin motivasyonu, iş becerileri ve mesleki geçmişleri açısından farklı olduklarını ileri sürmektedir. Bir işletmenin açılma sürecindeki faktörler özellikle destek grupları (yakın arkadaşlar, eş ve aile gibi), fon kaynakları gibi alanlarda kadın ve erkek girişimciler için farklılık arz etmektedir. Brush (1992), kadınların kendi işlerini fark yaratmak amacı ile kurduklarını belirtiyor. Onların erkeklere göre daha çok müşteri odaklı olduklarını, ekonomik nedenlerle işletmeye sosyal katkıda bulduklarını belirtiyor (Botha,

2006:126). Hisrich ve diğerlerine göre (2005) erkek girişimcilerin bir iş kurarken çıkış noktaları, mevcut işlerinden duydukları memnuniyetsizlik iken; kadın girişimcilerin çıkış noktaları ise işte yaşadıkları hayal kırıklıklarıdır (Botha, 2006:128). Erkeklerin iş kurma nedenleri daha çok, mevcut işlerinde patronları ile anlaşamamaları veya kendilerinin bir işi daha iyi yönetebileceklerine olan inançları nedeniyle kendi geleceklerini kendilerinin tayin etmek istemelerinden kaynaklanmaktadır. Kadınlar ise iş hayatında daha üst kademelere getirilmediklerinden dolayı bağımsız olma ve başarıya güdüsü ile girişimci olmak istemektedirler (Arıkan, 2004:293). Hisrich ve Peters (2002)'e göre, erkek girişimcilerin kişisel özellikleri; ikna edebilen, amaç odaklı, yenilikçi, idealist, yüksek derecede özgüvenli, şevkli ve enerjik iken; kadın girişimcilerin kişisel özellikleri ise esnek ve toleranslı, amaç odaklı, yaratıcı ve gerçekçi olan, orta derecede özgüvenli, şevkli ve enerjik olma gibi özelliklerdir (Güney, 2006:29).

37 ülkede yapılan bir araştırmaya göre kadın ve erkek girişimciler arasındaki farklar şöyle özetlenmektedir (Karadal ve Kaygın, 2013:249):

- Erkek girişimciler dünya ortalamasına göre kadın girişimcilerden %50 daha fazladır. Yeni bir iş kuran erkek girişimcilerin dünya erkek nüfusu içindeki oranı %13,9 iken, kadın girişimcilerin dünya kadın nüfusu içindeki payı %8,9'dur.
- Kadın girişimciler için ev merkezli işler daha cazip görünmektedir. Ev tabanlı işler bazı ülkeler için fakirlikten kurtulma yolu olarak görüldüğü için erkekler için de cazip olmaktadır.
- Kadın ve erkek girişimciler için girişimciliğe başlama yaşları benzerlikler göstermektedir. En sık görülen yaş grubu 25-35 iken daha sonra bunu 35-44 yaş grubu takip etmekte, üçüncü grup ise 19-24 yaş grubu olup, en düşük grup 55 ve üstü yaş grubudur.
- Düşük gelirli ülkelerde nüfusun hızla artışı girişimciliği olumlu yönde etkilemektedir. Bu ülkelerde yaşayan erkek ve kadınları, iş bulma zorluğu ve artan nüfus girişimciliğe yönlendirmektedir.
- Kadınların aile bütçelerine destek olmak istemeleri, görmezden gelinmeleri ve kültürel kısıtlamalar kendi işlerini kurmalarına sebep olmaktadır.

- Kadınların girişimcilik eğilimlerini evliliği düzenleyen yasalar ve gelenekler de etkilemektedir. Yüksek gelirli bölgelerde yalnız yaşayan ve evlenmeden çocuk sahibi olan kadın girişimcilerin sayısı artmaktadır.

Kadınların kişisel ve mesleki vizyonlarına bakıldığında erkeklerden farklı oldukları kabul edilmekle birlikte bazı araştırmalara göre erkeklerle birtakım benzer motivasyonlara sahip oldukları görülmektedir. Buttner ve Moore (1997), her iki cinsiyetin de bağımsızlık, özerklik ve yüksek gelir arayışı içinde olduklarını ileri sürmektedir. Berry (1980), kadın ve erkek girişimciler arasındaki esas farkın özgüven olduğunu savunmaktadır. Buttner (1993), kadın girişimcilerin daha uyumlu olduklarını, daha fazla sosyal bilince sahip olduklarını ve erkeklere nazaran uzun vadeli planlamayı tercih ettiklerini belirtmektedir. Çeşitli araştırmalar kadın ve erkek girişimcileri iş kurmak için motive eden bazı farklılıklar olduğunu da göstermektedir. Erkekler parasal kazançlar için daha fazla çaba sarf ederken, kadınların sosyal ve ekonomik hedeflerini dengeleme eğilimleri vardır (Ascher, 2012:103). Yani erkekler ekonomik beklentilerle girişimlerde bulunurken kadınlar için kişisel beklentileri ilk sırada yer almaktadır (Kutunis ve Alpaslan, 2006:144). Daha yakın tarihli araştırmalardan bazıları, kadınların içsel hedeflere daha fazla ağırlık verdiklerini göstermektedir. Yani kadınlar bağımsızlık ve iş-aile dengesi gibi mali olmayan hedefler ararlar (Ascher, 2012:103).

Kadınların erkeklere nazaran yeni bir iş kurma tercihleri genellikle zorunluluk ve zaman ile bağlantılıdır. Yani aile ihtiyaçlarını karşılamak ve çocuklarını yetiştirmek için yeterli zaman sağlamak amacıyla girişimci olmayı tercih ederler (Botha, 2006:121).

Kadınların girişimciliğe katılım oranı erkeklerinkinden daha düşüktür ve genellikle erkeklere nazaran farklı endüstrilerdeki işleri kurmayı ve yönetmeyi seçmektedirler. Kadınlar tarafından seçilen perakende satış, eğitim ve diğer hizmet endüstrileri genellikle ekonomik kalkınma ve büyüme için daha az önemli olarak algılanmaktadır. Dahası, yaygın araştırma, politika ve programlar “erkek uzantılı” olma eğilimindedir ve kadın girişimcilerin spesifik ihtiyaçlarını genellikle göz önünde bulundurmazlar. Sonuç olarak girişimcilik açısından erkeklerle kadınlar arasında hala eşit fırsatlar yoktur (Delmar, 2003:2).

2.7. KADIN GİRİŞİMCİLERİN KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR

Kadın girişimciler işletmelerinin kurulmasından ürünlerinin pazarlanmasına kadar birçok sorunla karşı karşıya kalmaktadır. Toplumsal kalkınma için kadınların girişimcilik faaliyetlerini desteklemek, kadınların ihtiyaçlarına cevap vermek için kadınların karşılaştığı tüm sorunları ele almak gerekmektedir.

Günümüzde iş dünyasına girmekte olan kadınların sayısı artmakta ve kadınlar, birçok maddi engelle yüz yüze kalmaktadırlar. Birçok engele rağmen kadınlar başarılı olmak için güçlü bir kararlılık sergilemektedirler. Kadınlar ailelerinin sınırlamalarına rağmen gelir getiren girişimler yaparak kendilerini başarılı girişimciler olarak kanıtlamışlardır (Vethirajan ve Muthukumaresan, 2016:6).

Bir kadın girişimcinin karşılaştığı en büyük problem kadın olmaktır. Bu toplumun kadınlara karşı tutumundan dolayı yaşamak zorunda kaldığı hayatın zorluklarla dolu olduğu anlamına gelir (Vethirajan ve Muthukumaresan, 2016:15).

Türk toplumu ataerkil bir yapıya sahip olduğundan cinsiyete dayalı engeller kadınların girişimci olmalarını engellemektedir. Kutanis ve Hancı'ya göre Türkiye'deki kadın girişimcilerin karşılaştıkları önemli engeller şunlardır; sosyal ve kültürel ortamda kalıplaşmış kadın rolleri, yeterli eğitimlerinin olmaması, aile baskıları, aşırı iş yüklerinin olması, finansman bulmada zorluk yaşamaları, erkeklere göre güvenilirlik kazanmak için daha çok çaba sarf etmeleri, kişisel özgürlüklerini kullanabilmeleri için ihtiyaçlarının artması (Öğüt, 2006:73-74). Ayrıca kadın girişimciler geleneksel iş ağlarından dışlanma, sermaye ve bilgilere erişim eksikliği, liderlerin ayrımcı tavrı, toplumsal cinsiyet kalıpları ve beklentisi, özgüven eksikliği, işletmeyi küreselleştiremememe gibi güçlüklerle karşı karşıya kalmaktadırlar (Malik ve Jeyalakshmi, 2016:48).

Kadınlar, işletmeler kurmak için erkekler ile aynı aşamalardan geçmek zorundalar. Cinsiyete bakılmaksızın erkeklerle benzer zorluklara sahip olmakla birlikte kadınlar, girişimci olarak girişlerini engelleyen ve başarılı olmak için hayatta kalmalarını engelleyen farklı faktörlere sahiptirler. Kadınların girişimcilik yetenekleri her zaman aileleri tarafından onaylanmaz. Kadınların iş yükleri geçimlerini sağlamanın yanı sıra ev ve aileye bakmanın aşırı sorumluluğu ile tükenmiştir. Kadınların kaynaklara, hammaddelere, yeni teknoloji ve pazarlara

erişimi azdır. Ayrıca kadınlar erkek meslektaşlarından daha az bilgi ve eğitimle rekabete girmektedirler (Dharmendran, 2016:70).

Birçok gelişmekte olan ülkede evlilik, kadınlar için tek seçenek olarak kabul edilmektedir. Anayasal ve yasal eşitliklere rağmen kadınlar eğitim, lisanslama, bankacılık ve pazarlama gibi konularda problemler yaşamaktadırlar. Kadın girişimcilerin karşılaştığı diğer zorluklar; finansman sorunu, hammadde kıtlığı, rekabet edememe, sınırlı hareket kabiliyeti, aileden kaynaklanan sorunlar, eğitim eksikliği, toplumdaki erkek egemenliği, risk alamama gibi nedenlerdir. Bu sorunların yanı sıra hem kadın hem de erkek girişimciler için ortak olan başka sorunlar da vardır. Bu sorunlar; yetersiz altyapısal olanaklar, enerji eksikliği, yüksek üretim maliyetleri, sosyal tutum, başarı ihtiyacının düşük oluşu ve sosyo ekonomik kısıtlamalardır (Ramakrishnan ve Ramachandran, 2016:89-90).

Mayoux (2001), kadın girişimcilerin çevrelerindeki mevcut fırsatlardan yararlanma yeteneğini sınırlayan belirli faktörler olduğunu söylemiş ve bu faktörleri, kadınların işletmelerinin başarısız olmasının nedenleri olarak tespit etmiştir. Mayoux (2001) ve Birleşmiş Milletler (2006)'ya göre bu faktörler; mali yönetimdeki zayıflıklar, likidite sorunları, yönetsel deneyim eksikliği, satış ve pazarlama sorunları, personel seçimi, sendikalarla ilgili zorluklar, sınırlı sosyal ağları ve iş ağları, yerel ekonomideki düşük talep seviyesi, finansmana erişimdeki kısıtlamalar, iş tecrübesi ve beceri eksikliği, rol modelleri eksikliğidir. Gould ve Perzen (1990), kadın girişimcilerin karşılaştıkları güçlükleri değerlendirerek kadınları varlıklı ve düşük gelirli olarak iki sınıfa ayırmıştır. Onlara göre varlıklı kadınlar; sosyalleşme eksikliği, geleneksel ticaret ağlarından dışlanma, sermayeye erişim eksikliği, liderlerin ayrımcı tavrı, cinsiyet kalıpları ve beklentileri, özgüven eksikliği, işi küreselleştirmede yetersizlik (erkekler küresel pazarda lider konumdadır) gibi zorluklarla yüzleşmektedir (Moses ve Amalu, 2010:69).

Kadınların belirttiklerine göre iş kurma aşamasında yaşadıkları sorunlar; sermaye bulma, işyeri arama ve kiralama, mal temini, donanım ve araç gereç temini, resmi kuruluşlarla olan ilişkiler, acemi olma, tek başına olma, işi organize edememe, toplumun iş kadınına alışkın olmamasıdır. İşyeri kurulduktan sonraki sorunlar: acemilik, tecrübesizlik, müşteri ile ilişki kuramama, iş konusundaki bilgisizlik, müşterilerin yetersiz olması, pazara ulaşamama, para problemi, yalnız ve kadın

olması, kendini kabul ettirememesi, personel temini, piyasadaki istikrarsızlık, ödemeler ve senetlerdir. Mevcut sorunları ise; müşteri azlığı, resmi kuruluşlar, kalifiye eleman bulamama, ucuz hammadde-mal temini, kaliteli hammadde-mal temini, enflasyondur (Çelebi, 1993:39-40).

Kadınların girişimcilik sürecinde ve sonrasında karşılaştıkları engeller evrensel niteliktedir ve benzer şekilde dünyanın farklı yerlerinde kadın girişimciler bu engellerle karşı karşıya kalmaktadırlar (Ascher, 2012:106). Bu engeller aşağıdaki gibi sıralanabilir;

2.7.1. Eğitim ve Tecrübe Eksikliği

Girişimcilikteki tüm aşamalar, fırsatların belirlenmesinden işletmenin yürütülmesine kadar ilgili tecrübelerle dayanır. Fazla tecrübeye sahip bireyler, fırsatları keşfetmek ve keşfettikleri zaman da onları daha iyi kullanmak için daha uygun olabilirler ancak iş fırsatının potansiyel değeri önemli olmadığı sürece harekete geçme ve yeni bir iş kurma güduları az olabilir. Çünkü birçok farklı kariyer seçeneği vardır. Bu bağımsız işletmelerdeki iş olanaklarını keşfetme ve kullanma becerisi, yüksek eğitilmiş ve yetenekli kadınlar arasında genellikle yüksek olabilir ancak iş fırsatının potansiyel değeri önemli olmadığı sürece bunu yapmak için kadınların istekleri az olabilir (OECD, 2004:43).

Modern ekonomilerde, nüfusun eğitim düzeyi ekonomik büyümeyi etkilemektedir. Eğitilmiş kadınlar, dünya genelinde yüksek maaşlı işlere ve mevcut fırsatlara daha kolay erişebilirler. Reynolds ve diğerleri (2002), eğitim ile girişimcilik başarısı arasında güçlü bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir (Ascher, 2012:106). Buna rağmen gelişmiş ekonomiler üzerine yapılan son araştırmalar kadın girişimciliği konusunda potansiyel bir problem tespit etmiştir. Eğitim seviyesi yüksek olan kadınların, serbest meslek ve girişimcilikten başka kariyer seçeneklerini tercih ettikleri görülmüştür (OECD, 2004:43).

Oldukça şaşırtıcı bir şekilde kadın nüfusun çoğunun okuma yazma bilmediği ülkelerde girişimci faaliyet daha yüksektir. Bu durum eğitilmiş kadın girişimcilerin, okuryazar olmayan kadınları özel beceri ve yetenek gerektirmeyen işlerde çalıştırdığıyla açıklanabilir (Ascher, 2012:106).

Fırsatları keşfetmek ve kullanmak için gereken yetenek, bilgi ve beceriler iş deneyimine ve eğitime bağlıdır. Delmar ve Holmquist (2004), eğitilmiş ve nitelikli kadınların eğitimsiz kadınlardan daha fazlasını yapmak için şansları olmalarına rağmen fırsatları keşfetme deneyiminden yoksun olduklarını ileri sürmektedir (Ascher, 2012:107).

Nitelikli eğitimin eksikliği, piyasa bilgisinin ve işletme teknolojisinin bilgisizliğine yol açar ve başarı oranının düşük olmasına neden olur. Ayrıca bu durum, kadınlar için işin kurulmasında ve yürütülmesinde sorunlar yaratmaktadır (Ramakrishnan ve Ramachandran, 2016:90).

2.7.2. Zaman Darlığı

Bir başka engel, aile sorumluluklarının doğrudan bir sonucu olan zaman eksikliğidir. Kadınların becerilerini geliştirmeleri ve güncel bilgi edinmeleri için erkeklere göre daha az zamanları vardır. Zaman kaybı, bankalardan finansal destek elde etmek için gerekli adımları atmalarını, gerekli bilgi ve becerileri edinmek için eğitim programlarına katılmalarını ve daha iyi müşterileri veya tedarikçileri aramalarını engellemektedir. Araştırmalar çoğu ekonomide zaman kaybının çoğu kadın için bir engel olduğunu göstermektedir (Ascher, 2012:108; OECD, 2004:46). Kadınlar günlük ev işi yapmakla ve çocuk bakmakla sorumlu olduklarından kadınların girişimcilik becerilerini geliştirmek için ya da var olan bir işi geliştirmek için yeterli boş zamanları yoktur (OECD, 2004:46).

2.7.3. Finansal Sermaye Eksikliği

Finans, herhangi bir işletme için can damarıdır. Genellikle kadınlar kendi adlarına mallara sahip olmamaları ve dış kaynaklara erişimlerinin kısıtlı olmasından dolayı finansal sorunlar yaşamaktadırlar (Ramakrishnan ve Ramachandran, 2016:89-90). Kadın girişimcilerin karşılaştığı sorunlardan en önde geleni finansal sorunlardır. Bu sorunlar hem erkek hem de kadın girişimcilerin ortak sorunları olmasına rağmen kadın girişimciler için daha büyük engel teşkil etmektedir. Çünkü kadın girişimciler finansal planlama, muhasebe, operasyon ve parasal konular ile ilgili anlaşmaların yapıldığı alanlarda tecrübeli ve yetenekli değillerdir. Ayrıca, kadınlar kendi

üzerlerine finansal kayıtlara sahip olmadıklarından genelde borç veren kuruluşlar ile sorunlar yaşamaktadırlar. Bu kuruluşlar iş tecrübesi, pazar şartları, üretilecek ürün veya servisin yapısı gibi konulara önem vermekte; kadınların birçoğu da bu tür bilgilerden yoksun oldukları için genellikle eşlerinden veya iş ortaklarından yardım almak veya kendi sermayelerini harcamak durumunda kalmaktadırlar (Güney, 2006:39).

Finansal sermaye, girişim sürecinin tamamı için çok önemli ve gerekli bir varlıktır. Mali sermaye eksikliği, kadınların gelirleri konusunda bağımsız olmadığı ve çoğunlukla kocaları tarafından kontrol edildiği gelişmekte olan ülkelerde sık görülür. Literatür, çoğunlukla gelişmekte olan ülkelerdeki kadın girişimcilerin, girişimcilik faaliyetleri için kredi sağlamada engellerle karşı karşıya kaldıkları gerçeğini desteklemektedir (Ascher, 2012:107-108). İstanbul'da düzenlenen 2. OECD konferansında sunulan 2004 OECD raporunda, finans erişimi kadın girişimciliğinin önündeki özel engellerden biri olarak görülmüştür. Gelişmiş ekonomilerde yapılan araştırmalar, kadın girişimcilerin dış finansman elde etmelerinde hala engellerin var olduğunu göstermektedir ancak bu engeller finansal kurumların toplumsal cinsiyet konularına daha duyarlı hale gelmesiyle ve kadın girişimcileri potansiyel bir kar kaynağı olarak algılamaya başlamalarıyla birlikte azalmaktadır (Ascher, 2012:108).

2.7.4. Sosyal Sermaye Eksikliği

Kadınlar sosyal ağ kurmada daha az yer alırlar ve erkeklerle farklı bir ağa sahiptirler. Kadınların bağlantılı olduğu ağlar çoğunlukla aile görevlerine uygundur. Bu durum iş yaşamlarına engel teşkil edebilir. Kadınlar, hala bizim toplum modelimizde var olan "aşırı sorumluluk" sendromuyla iş ve ev sorumluluklarını dengeleme çabaları ile karşı karşıyalar. Kadınların insan sermayesi ve sosyal ilişkileri, sosyal ağlarından dolayı erkeklerden farklıdır. Bir kadın girişimci, yeni bir işletmeye başlamak için gerekli olan bilgiden yararlanmak ve gerekli kaynakları, desteği elde etmek için birçok olasılığa sahip değildir (Ascher, 2012:107).

2.7.5. Rol Modeli Eksikliği

Rol modeller; tutumları, davranışları ve eylemleri ile bir kişinin tercihini (bir girişimci haline gelmesini) olumlu yönde etkiler. Ayrıca rol modellerin etkisi cinsiyete bağlıdır. Yani bir kişinin aynı cinsiyetten başka bir birey tarafından daha fazla etkilenmesi mümkündür çünkü kişinin özlem ve tercihleri, aynı cinsiyetten olan insanlar tarafından daha fazla etkilenme eğilimindedir (OECD, 2004:41-42).

Shapiro ve Skolt (1982), kadın rol modellerinin yokluğunu geçmişteki kadın girişimcilerin az sayıdaki varlığıyla ilişkilendirmektedir. Bu yazarlar, kadın girişimcilerin rol modellerini onlara davranışlarında, karar ve eylemlerinde taklit kaynağı olan ve onlara yeni girişim serüvenlerinde danışmanlık eden kadınlar olarak tanımlamaktadırlar. Rol modellerinin olmaması, ABD'deki kadınların % 64'ü tarafından bir engel olarak görülmektedir (Ascher, 2012:107).

2.7.6. Basmakalıp Yargılar

Kadınlar işlerinin yönetim aşamasında bankalar, müşteriler ve tedarikçilerle olan ilişkilerinde her gün basmakalıp yargılarla karşılaşmaktadırlar. Bununla birlikte Lee-Gosselin ve Grise (1990), kadın girişimciler konusundaki bu tutumların % 52'sinin pozitif olduğunu % 15'inin negatif olduğunu bulmuştur (Ascher, 2012:109).

Gelişmiş ya da gelişmekte olan toplum fark etmeksizin, kadın yöneticiler konusunda birçok basmakalıp yargı vardır. Bu yargılarda çalışan kadınların baş etmesi gereken bir kariyer engeli yaratmaktadır. ABD'de yaklaşık olarak 300 kadın ile yapılan bir çalışmada basmakalıp yargılar birinci sırada gelen bir engel olarak bulunmuştur. Genellikle olumsuz olan bu yargılar, kadınların üst düzey yönetim işlerini yapamayacaklarına dair görüşleri içermektedir. Kadınlar kişilik özelliği, azimli olma, kararlı olma ve risk alma bakımından yetersiz olarak değerlendirilmektedir (Anafarta ve diğerleri, 2008:115).

2.7.7. Toplumun Geleneksel İnanç ve Baskısı

Hâlâ varlığını sürdüren geleneksel düşünce sistemine göre, “kadının yeri evidir” ve onun alışılmış vazifesi “kocasının eşi, çocuklarının annesi” olmaktır. Ancak kadınların bu rollerine toplumsal değişimle yeni bir takım sosyal roller

eklenmektedir. Bu değişimle birlikte kadın bazen kendi isteğiyle bazen de ekonomik zorunluluklar nedeniyle çalışma yaşamında yer alarak ekonomik bağımsızlığını sağlayıp daha gcl ve daha zgr bir birey olmuştur (Kocacık ve Gökkaya, 2005:206). Kpohazounde (1994) göre bir kadının toplumdaki rolü ne olursa olsun o, daha çok ailevi görevi ile hatırlanır. Bir kadın, ister bir şirket müdürü, bir eğitimci, bir girişimci veya bir profesyonel olsun o mutfağa aittir inancı hkimdir. Kadının eğitiminin mutfakta sona erdiğini söyleyen popüler sözler, kadınların iş hayatına girmesini yasaklama eğilimindedir. Kadının mutfaktaki vazifesi, onun diğer tüm rollerine egemen olmaktadır (Malik ve Jeyalakshmi, 2016:49). Günümüzde erkek egemenliği hkimdir. Kadının işe girmesi bile aile reisinin onayını gerektirir. Girişimcilik bilindiği üzere erkeklerin sürdürdüğü bir faaliyet olarak görülmektedir. Bütün bunlar kadın girişimcilerin büyümesini engellemektedir (Bhuvaneswari, 2016:266).

2.7.8. Cinsiyete Dayalı Rol Ayrımcılığı

Kadınların kariyerlerini etkileyen önemli unsurlardan biri yaşadıkları toplumda erkeklerden farklı olarak benimsedikleri cinsiyet rolüdür. Cinsiyet rolü, hangi meslek ya da pozisyonun kadın işi, hangilerinin erkek işi olduğunun tespitini sağlamaktadır. Ayrıca eğitim ortamlarında bile bunların yansımaları görülebilmektedir (rc ve diğerleri, 2007:120). Kadının toplumsal rolünün etkisiyle ev ve iş hayatı arasında denge kurmak zorunda kalması, anne ve eş olma rolüyle bağlantılı olarak değerlendirilen öğretmenlik, hemşirelik ve sekreterlik gibi genellikle kadınların çalıştığı mesleklere yönelmesine sebep olmuştur (Narin ve diğerleri, 2006:71-72).

Ülkemizde cinsiyete bağlı rol ayrımı olgusunun özgül, toplumsal, dinsel, kültürel değerler ve yapıların etkisiyle iyice belirgin bir halde geçerli olduğu görülmektedir. Cinsiyete dayalı ayrımcılık yüzünden kadınlar, kendi cinsel kimliklerini görmezden gelerek, erkek değerlerini kabul ederek işlerinde başarılı olabilmektedirler (Bedük, 2005:114).

2.7.9. Cinsel ve Duygusal Taciz

Duygusal tacizden çok cinsel tacize uğrayan birçok kadın, işini kaybetme korkusuyla ve evini geçindirme mecburiyeti ile bu duruma katlanmaktadır (Soysal, 2010:99). Bu konuda, Ernst&Young'a bağlı insankaynaklari.com sitesinin Platin Dergisi için yaptığı "İş'te Kadın Olmak" adlı anket sonuçlarına göre, kadınların iş hayatında karşılaştıkları sorunlarda ilk sırayı fiziksel ve sözlü cinsel taciz almaktadır. Erkeklerin % 28.50'si kadınların cinsel tacize maruz kaldığını belirtmektedir. Kadınlar iş hayatında karşılaştıkları taciz olayını ya bastırmakta ya da bunu ifade edememektedir (Kocacık ve Gökkaya, 2005:212).

2.7.10. Cam Tavan Engeli

Kadınlar işyerinde büyük ilerlemeler kaydetmelerine rağmen kazançları erkeklerle eşdeğer düzeyde değildir. Ayrıca az sayıda kadın yönetimde üst seviyelere erişmekte ve genellikle üst yönetim düzeyinde düşük seviyede temsil edilmektedirler. Bu sebeple kadınlar, işyerinde cam tavan sendromundan kaçınmanın bir yolu olarak giderek artan sayıda girişimci olmayı seçmektedir (Fuller, 2009:293).

Cam tavan kavramı üst kademe pozisyonlara ulaşmak için çabalayan kadınların karşılaştıkları engeller olarak tanımlanmaktadır (Öğüt, 2006:58). Cam tavan engeli nedeniyle bireyler, planladıkları kariyer hedeflerine ulaşamamakta ve üst yönetim pozisyonlarına gelememektedirler (Yıldız, 2014:74).

Kadınların iş yaşamında üst düzey pozisyonlara gelememelerinin önünde üç engel bulunmaktadır. Bu engellerden birincisi erkek yöneticiler tarafından konulan engellerdir. Erkek yöneticiler kadınların kişilik, kararlılık ve azim bakımından yetersiz olduklarını, kadınların üst düzey işleri yapamayacaklarını düşünmektedirler. İkinci engel ise kadın yöneticiler tarafından konulan engellerdir. Kraliçe arı sendromu olarak adlandırılan kadınların birbirlerini çekememeleri sonucunda yönetimin tepesinde tek kadın olma inancından kaynaklanmaktadır. Son engel, kişinin kendi kendine koyduğu engellerdir. Yani kadınların cinsiyet rollerine ilişkin tutumlar, iş-aile çatışması, özgüven eksikliği, ne istediğini bilememe, inancı veya imkânı olmaması, kariyerinde yükselmeyi tercih etmemesi, kariyerindeki

yükselmenin getirdiği gereklilikleri ve zorunlulukları göze alamaması gibi kendi kendilerine koydukları engellerdir (Örücü ve diğerleri, 2007:119-120).

2.7.11. Rol Çatışması

Kadın girişimcilerin özel yaşamlarıyla iş yaşamları arasındaki rol ikilemi, rol çatışması olarak tanımlanmaktadır (Narin ve diğerleri, 2006:71). Anne veya kadın olmanın verdiği sorumluluk iş hayatının sorumlulukları ile birleşince ortaya rol çatışması çıkmaktadır. Bunun sonucunda genellikle ailenin ihmal edilmesi sonucu doğmaktadır (Arıkan, 2004:291). Uzun ve düzenli olamayan çalışma saatleri, fazla mesai, düşük ücret, üst yönetimdekilerin olumsuz tutumları gibi unsurlar iş-aile çatışmasının en önemli nedenlerindedir (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007:6).

Çalışma yaşamı kadınlara ekonomik bağımsızlık ve toplumsal değer sağlamaktadır. Buna rağmen, kadınlara karşı olan geleneksel değer ve tutumlar birtakım sorunlar yaratmaktadır. Günümüzde iş ve aile yaşamı arasında kalan kadın, her iki rolünde gerekliliklerini yerine getirmeye uğraşırken ikilemde kalmakta ve bu ikilem kadının aşırı rol yüklenmesine neden olmaktadır (Kocacık ve Gökçaya, 2005:213).

2.7.12. Sosyal Pozisyon ve İletişim Eksikliği

Ağlar, küçük bir firmada bulunmayan bilgi ve kaynaklara erişim sağlayarak girişimcilere çeşitli şekillerde yardımcı olabilir. İş dünyasında hem resmi hem de resmi olmayan çeşitli ağlar vardır. Sosyal ağlar, özellikle kadınlar için önemlidir. İş ağları, avukatlar ve muhasebeciler gibi kişilerin yasal ve mesleki tavsiye ve desteğine erişim sağlayabilir (Fuller, 2009:303-304).

Kadınların genel olarak erkeklerinkinden daha düşük bir sosyal konumu vardır. Bu durum, onların erişebilecekleri ağları veya bu ağların bir parçası olmalarını etkilemektedir. Kadınların sosyal ağlara daha az katıldıklarına dair kanıtlar vardır ve kadınların bu ağları farklıdır. İş için zayıf ağ bağlarının güçlü bağlar olması önemlidir. Lin (1999); kadınların katıldıkları güçlü ve kişisel ağların, ailelerine yönelik görevlerle bağlantılı amaçlarına çok uygun olduğunu belirtmektedir. Böylece kadınlar, kullandıkları ağ türlerinde ve ağ yoluyla kendilerine sunulan sosyal

sermayede erkekler arasında farklılık gösterirler. Bu nedenle kadınlar, erkeklerle karşılaştırıldığında yeni bir firmayı başarıyla kurmak ve yönetmek için gerekli kritik kaynaklara, desteğe ve bilgilere daha az erişmektedir (OECD, 2004:44).

Kadınların iş yaşamında zorluk çektikleri bir diğer unsur ise erkek meslektaşlarının iletişim ağlarına girememeleridir. Morrison vd. (1987)'nin kadınlarla yapmış olduğu bir araştırmada kadınlar, yönetsel pozisyonlara seçilirken ayrımcılığa uğradıklarını, iş ve aile arasında rol çatışması yaşadıklarını ve dayanacak güçleri kalmadığını belirtmişlerdir (Soysal, 2010:100-101).

2.7.13. Yasalardan Kaynaklanan Engeller

Ülkeler arasında değişen politikalar, yasalar ve hizmetler açısından hükümet desteğinin olmaması kadın girişimcilerin önündeki engeller olarak belirlenmiştir. Bu durum, ülkeler arasında büyük farklılıklar gösterse de araştırmaların çoğu, bu durumun iş kurmak ve yürütmek için yapılan düzenlemelerin, vergilendirmelerin ve yasal engellerin ciddi engeller oluşturabileceğini göstermektedir. Bu, hem kadınları hem de erkekleri belirli ölçüde etkileyebilir (Murali ve Priyangagandhi, 2016:50).

Yasalarda cinsiyete dayalı ayrımcılık olmamasına rağmen bazı iş ve mesleklerin, toplumca kadınlara uygun görülmemesi, kadınlara görev verilirken adil davranılmaması, kriz dönemlerinde ilk önce kadınların işten çıkarılması, özellikle kayıt dışı sektörlerde ücretlerinin düşük olması gibi birtakım ayrımcılık engelleri ile kadınlar karşı karşıya kalmaktadırlar (Soysal, 2010:101). İş yaşamında kadınları korumaya yönelik, erkek ve kadınların farklı ücret almalarını yasaklayan yasalar olmasına rağmen bu yasaların yetersiz kaldığı bilinmektedir. Çalışan kadınlara ödenen ortalama ücret farkında, geçtiğimiz 20 yıla göre daralma olmasına rağmen yine de erkeklere verilen ücretin çok daha altındadır (Bedük, 2005:115).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ YAŞAM DENGESİ

İş ve aile yaşamı arasındaki dengeyi kuramamak pek çok kadın girişimcinin karşılaştığı bir zorluktur. Son yıllarda iş yaşam dengesi kavramı birçok araştırmaya konu olmaya başlamıştır.

Birçok kültürdeki genel inanca göre kadınların görevi yemek yapmak, çocuklarına bakmak, ev işleri yapmak ve ailelerine para kazandırmaktır. Ama artık kadınların statüsü sanayileşme, küreselleşme ve sosyal kanunlar nedeniyle değişmektedir. Kadınların eğitim seviyelerinin artması ve farkındalıklarının yaygınlaşmasıyla birlikte kadınlar toplumun onlara dayattığı görevlerinden sıyrılıp mesleki faaliyetlere doğru geçiş yapmışlardır. Ancak kadın, iş yaşamına girmesiyle birlikte hem iş hem de ailesel görevlerle aşırı yük yüklenmiştir. Bu da işi ve ailesi arasında kalmasına, işi ve aile alanları arasında denge kuramamasına neden olmuştur.

3.1. İŞ

İş, bir şeyler üretmek veya gerçekleştirmek için ortaya koyduğumuz faaliyet veya çabadır. İş, hayatın bir parçasıdır (David ve diğerleri, 2012:2). TDK; iş sözcüğünü, bir sonuç elde etmek veya herhangi bir şey ortaya koymak için güç harcayarak yapılan etkinlik, çalışma, bir değer yaratan emek, geçim sağlamak için herhangi bir alanda yapılan çalışma olarak tanımlamıştır.

İş, insanların yaşamlarının önemli bir parçasıdır. Genel olarak insanlar zamanlarının çoğunu çalışarak ve işlerini düşünerek geçirirler. Bu sebeple de yaptıkları iş tüm hayatlarını etkilemektedir (Uyguç ve diğerleri, 1998:193). İş yaşamı, sadece iş sırasında geçirilen zaman değildir. İşe geliş gidiş için harcanan zaman, eve iş getirilmesi gibi durumlarda iş için harcanan zamanın uzaması anlamını taşımaktadır (Sayın, 2017:26).

Bireylerin hayatlarının önemli bir kısmını oluşturan iş yaşamı, bireylerin bir takım rolleri ve sorumlulukları nedeniyle özel yaşamla kesişmekte ve bu kesişmenin neticesinde hem iş hem de özel yaşamı olumsuz etkileyen koşullar belirlemektedir. Sosyal yaşam içinde bireyin görevleri sadece çalışmak ve para kazanmak ile sınırlı

değildir. Toplumsal yaşam, bireye işi haricinde birtakım rol ve görevler vermektedir. Aile yaşamının sürdürülmesi, ailedeki hizmetlerin karşılanması, çocuk, yaşlı ya da hasta bakımlarının yerine getirilmesi bu görevlerden sadece bazılarıdır (Özaydın, 2013:48).

Günümüzde iş yaşamına büyük anlamlar yüklenmekte, çalışma kutsal olarak görülmektedir. Hatta insanlar yaptıkları işlerle tanımlanmakta ve işlerindeki kimliklerini yaşamlarında da benimsemektedirler. Örneğin bir asker, ailesi ile olan ilişkilerinde asker kimliğini kullanırken; bir cerrah, mesleğindeki kimliğini ve bu kimliğin ona sunduğu bakış açısını hayatının diğer alanlarına da geçirmektedir (Dikmen, 1995:115).

Bireyler, hayatlarının bir bölümünü işlerinde geçirmektedir. Bireyin iş yükünün fazlalığı birey üzerinde baskı ve stres oluşturacağından aile ve kişisel yaşamını da etkileyecektir.

3.2. İŞ YÜKÜ

Ülkemizde iş hayatında neredeyse erkeklerle aynı düzeye ulaşan kadın, geleneksel aile yapısı gereği evdeki iş yükünün fazlalığından erkeğe göre daha çok çalışmaktadır. Çünkü erkeğin kadından beklentisi, kadının evi idare etmesi ve çocuklarını büyütmesidir. Kadınlar, ev işlerinde erkeklerin harcadığı zamanın yaklaşık on katı kadar zaman harcamaktadır. Buna rağmen iş yerinde çalıştıkları zaman erkeklerle aynıdır (Gökalp, 2008:30).

Aile sorumluluklarının aşırı yükü nedeniyle kadınlar iş ve aileyi dengelemekte erkeklere göre daha fazla zorluk yaşamaktadır. Kadınlar, kariyerlerinin ilerlemesinde büyük engeller haline gelen çocuk bakımı ve diğer ev sorumluluklarıyla ilgilenmek zorunda kalmaktadır (Rehman ve Roomi, 2012:209). Aşırı iş yükleri nedeniyle bütün rollerini gerçekleştiremeyen kadınların iş aile çatışması yaşamaları da kaçınılmaz olmaktadır. Kadınlar erkeklere kıyasla ev ile ilgili sorumluluklara daha fazla zaman harcamaktadır.

3.3. İŞ DOYUMU

İş doyumunu çalışanın işine yönelik genel tutumunu ifade eder. İş doyumunu, bir bireyin işindeki memnuniyetini tanımlamak için kullanılır. İş doyumunu örgütsel davranış alanında en önemli tutumdur (Arif ve Farooqi, 2014:25). İş doyumunu, çalışanların iş yaşantılarına karşı geliştirdikleri duygusal bir tepki olup gereksinimlerin giderilmesi ile ilişkilendirilmektedir. Eren'e göre (1984) iş doyumunu; işten sağlanan maddi çıkar, iş görenin beraber çalışmaktan memnun olduğu iş arkadaşları, bir eser, ürün ve hizmet meydana getirmesinin sağladığı mutluluktur (Avşaroğlu ve diğerleri, 2005:117). İş doyumunu çalışanların işleriyle ilgili beklentilerine bağlıdır (Efeoğlu ve Özgen, 2007:240).

İş doyumunu, bireylerin başarılı, mutlu ve verimli olabilmeleri için önem taşımaktadır. İş doyumunu yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi gibi özelliklerin yanında bireyin yaptığı işin içeriği, ücret, yönetim politikası, çalışma koşulları gibi örgütsel ve çevresel etkenlerin de etkilediği bilinmektedir (Sünter ve diğerleri, 2006:10).

Garcia-Bernal, Gargallo-Castel, Marzo-Navarro ve Riverra-Tores (2005), iş doyumunu etkileyen faktörleri dört gruba ayırmaktadırlar. Bunlar; kişilerarası ilişkiler, çalışılan işin ekonomik özellikleri, çalışma şartları ve çalışılan işin bireye sağladığı kişisel gelişim olanaklarıdır (Efeoğlu ve Özgen, 2007:240).

İş doyumunu ile ilgili en geniş tanımı yapan kişi olarak kabul edilen Locke göre (1983) iş doyumunu, bireyin işini ve iş tecrübesini değerlendirmesinin neticesinde bireyde meydana gelen zevkli ve olumlu duygulardır. Dubrin (1974), iş doyumunun işle ilgili memnuniyet hissine karşılık geldiğini belirtir (Taşdan ve Tiryaki, 2008:56). İş doyumunu kısaca işinden memnun olmak olarak ele alınabilir.

Her kurum, kurumun refahı için memnun çalışanlar yaratmak zorundadır. Çünkü kurumun organizasyonel performansı o kurumdaki çalışanların verimli ve etkili performansına bağlıdır. Çalışan işten memnun olduğu zaman işi de büyük bir heves ile yapmaktadır. Bu yüzden işten tatmin olan bir çalışanın çabası kuruluşun başarısı için gereklidir.

3.4. YAŞAM

Yaşam, doğumla ölüm arasında geçen süre, ömür, hayat olarak ifade edilmektedir. Yaşamın ne zaman sona ereceği belli olmadığından insanlar ihtiyaç duydukları her ne varsa onu gerçekleştirmek için hayatları boyunca bir çaba içinde yaşamayı sürdüreceklerdir (Bostancıoğlu, 2014:6). Aynı zamanda yaşam; mutluluk, hüznün, kutlamalar ve sükûnetimizin bir toplamıdır. Yaşam; geniş ölçüde hırs, kazanç, başarılar gibi belirli bakış açıları ile ilişkilidir (David ve diğerleri, 2012:3).

Yaşam alanı, bireyin yaşamın içinde üstlendiği rollerin kapsamı ve bu rollerine harcamış olduğu zaman anlamına gelmektedir (Sayın, 2017:25). Yaşam alanı; bireyin içinde yer aldığı aile, akrabalar, arkadaşlar, sosyal etkinliklerin yapıldığı dernekler, kulüp gibi sosyal ilişkiler açısından oluşmaktadır (Savcı, 1999:150). O'Driscoll ve diğerleri (1992) araştırmalarında iş dışı yaşamın sadece aileyi kapsamadığını, bunun dışında altı farklı yaşam alanı daha bulunduğunu ifade etmişlerdir. Bunlar; sporla ilgilenmek, akraba ve arkadaşlarla vakit geçirmek, sosyal faaliyetlere katılmak, yeni ilgi alanları edinmek, toplum adına birtakım gönüllü faaliyetlerde bulunmak, kişisel gelişim şeklinde adlandırılmıştır (Ulukapı, 2013:21).

3.5. YAŞAM DOYUMU

Yaşam doyumu; bireyin iş zamanı, boş zamanları ve diğer iş dışı zamanları olarak ifade edilen ve yaşama gösterdiği davranış, tutum ya da duygusal tepkidir (Dikmen, 1995:118). Yaşam doyumu, bireyin yaşamdaki beklentileri ve bunların karşılanma seviyesi ile meydana çıkan durumdur.

Neugarten tarafından psikoloji alanına geçen yaşam doyumu kavramı; mutluluk, moral gibi değişik durumlardan dolayı iyi olma hali olarak ifade edilmektedir. Diener ve Lucas (1999)'a göre yaşam doyumu; şu andaki yaşamdan doyum, yaşamı değiştirme arzusu, geçmişten doyum, gelecekte doyum ve bireyin yakın çevresinin bireyin yaşamı hakkındaki düşüncelerini içermekte ve serbest zaman, iş, aile, sağlık, para, benlik ve bireyin yakınları ile ilişkili olarak değerlendirilmektedir (Kara ve diğerleri, 2014:57).

Yaşam doyumu, genel olarak bireyin tüm yaşamının çeşitli boyutlarını içermekte ve ayrıca yaş, cinsiyet, sağlık, eğitim durumu, din, sosyal destek, evlilik, iş

yaşamı, ekonomik durum ve çevresel şartlar gibi çeşitli faktörlerden etkilenmektedir (Özgür ve diğerleri, 2010:26).

Kadın girişimciler iş ve aile sorumluluklarını dengelemekte güçlük çektiklerinde yaşamlarından daha az memnun olmaktadır. Özellikle de çocukları olan kadınlar da görülmektedir. Çocukları olan kadınların stres düzeyleri daha yüksektir.

3.6. ÇALIŞMA/İŞ YAŞAM KALİTESİ

Çalışma yaşam kalitesini tanımlamadan önce çalışma kavramını tanımlamak gerekir. Beach (1980), çalışma kavramını başka insanlar için değer yaratmak şeklinde ifade etmektedir (Tuncer ve Yeşiltaş, 2013:58). Başka bir tanıma göre çalışma, bireyin yaşamının önemli bir bölümünü içeren, bireyin bedensel ya da zihinsel olarak herhangi bir yönde emek vermesi ve bundan ekonomik, psikolojik, sosyal ve kültürel roller açısından doyum sağlaması durumu olarak ifade edilmektedir (Küçükusta, 2007:91).

İş yaşamı çalışanlar için önemlidir. Belli bir işi yapmak biraz zaman alacağından, çalışma yaşamı da psikoloji açısından önemlidir. İş, çalışanların hayatında zaman harcamak, yaşam enerjisini faydalı amaçlara yönlendirmek ve bunu yaparak tatmin edici bir şekilde zihinsel sağlığı korumak gibi önemli niteliklere sahiptir. Son yıllarda iş yaşam kalitesi kavramından, çalışanlar için tatmin edici çalışma koşullarının sağlanması için bahsedilmeye başlanmıştır. Bu kavram, mevcut çalışma ortamındaki bazı değişikliklerle daha iyi çalışma koşulları yaratarak çalışanlara fiziksel ve psikolojik yararlar sağlamakta ve böylece çalışanların değerine olumlu katkı yapmaktadır; başka bir deyişle çalışanlara odaklanan bir yönetim yaklaşımıdır (Yirik ve Babür, 2014:54).

Çalışma yaşamı kişinin hayatında önemli bir yerde olduğu için çalışanların çalışma ortamlarının iyileştirilmesi daha memnun çalışanlar yaratmak açısından önem taşımaktadır. Çalışma yaşamında kalite anlayışı, son yıllarda çalışanların hem fiziksel hem de psikolojik açıdan refahını artıran, örgüt kültürünü etkileyen yönetim felsefesi olarak kabul edilmektedir (Küçükusta, 2007:91).

Schulze (1998), çalışma yaşamı kalitesi kavramını işgörenin sadece bedensel değil aynı zamanda zihinsel, psikolojik ve sosyal gereksinimlerini kapsayan çalışma

şartlarını içerdiğini ifade etmektedir. Özkalp ve Kırel (2001), çalışma yaşamı kalitesi kavramının, işgörenlerin çalıştıkları örgütlere yarar sağladıkları duygusunu kazanmalarını, yeteneklerini keşfetmeleri ve yeteneklerini geliştirmelerine imkan sağlayan ortamın yaratılmasını kapsadığını ifade etmektedir (Aktaran Yüksel, 2004:48).

3.7. İŞ-AİLE YAŞAMI DENGESİ

İş-aile dengesi, çalışan bireyin aile ve iş sorumluluklarının uyumlu olma durumunu belirtmektedir. Bireyler, toplum içindeki statüleri fark etmeksizin sürekli iş ve aile yaşamlarını dengeleyebilme çabası içinde olmaktadır. Değişen şartlar yüzünden bireyler kendi çabalarıyla dengeye ulaşamamakta ve bu dengeyi kuramamaktan kaynaklanan stres bireyi çok fazla etkilemektedir. Bireyin işini yaşamının merkezi haline getirmesi, uzun ve düzensiz çalışma saatleri, ekonomik sıkıntılar, yaşam standartlarının yükselmesi, ailenin varlığının vazgeçilmez oluşu iş ve aile talepleri arasındaki rekabeti daha da artırmaktadır (Kapız, 2002:140).

Bielby ve Bielby (1989); evle ilgili işlerin ve çocuk bakımının, erkeklerin kadınlara yardımlarının artmasına rağmen bu işlerin kadının temel sorumluluk alanı altında olduğunu ifade etmektedir. Yazarlar, kadınların, iş ve aile rolünü kapsayan iki rol oynamak zorunda olduklarını ve bu rollerin sorumluluğu altında kaldıklarını; bu rollerin onlarda aşırı yük oluşturduğunu belirtmektedir. Toplumdaki beklenti, kadının “eş” ve “anne” rollerinden herhangi birinden feragat ederek bu roller arasında bir denge kurmasıdır. Buna karşılık erkek için beklentiler “koca olarak” ve “baba olarak” bu rollerin sorumluluğunu almaktır ancak bu rollere ev işleri ve çocuk bakımı girmemektedir. İşyerinde kocaların rolü, aile yükümlülükleriyle uyacak biçimde “paylaşımcılıktan” öte “destekleyici” görünümünde olmaktadır (Apaydın, 2011:88).

İş ve aile, bir kişinin yaşamındaki en önemli iki alandır. Kadınların, aile ihtiyaçlarını ve iş gereksinimlerini dengelemeye ihtiyaçları vardır. İş ve aile rollerini dengelemek, kadınlar için erkeklerden daha zor olmaktadır. Özellikle de çocukları olan kadınlar bu dengeyi kurmakta daha fazla güçlük çekmektedir. Toplumsal inanişaya göre kadınların güçlük çekmelerinin nedeni, erkeklerin kariyer odaklı olmaları beklenirken kadınların ailevi rolleriyle ilgili olmalarını beklemektir.

3.8. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI

İş ve aile çatışması birçok kişinin yaşadığı bir stres kaynağıdır. İş-aile çatışması, iş ve aile alanlarındaki rol baskısının birbirine uyumsuz olduğu roller arası çatışma biçimi olarak tanımlanmıştır (Carlson ve diğerleri, 2000:249). Roller arası çatışma biçimi olarak iş-aile çatışması iki biçimde ele alınmaktadır. İş aile çatışmasında rol müdahalesi, işin aileye müdahalesinin yanı sıra ailenin de işe müdahalesi olarak ortaya çıktığı için iki yönlü olarak kabul edilmektedir (Wallis and Price, 2003:27).

Duxburry ve Higgins (2001) iş aile çatışmasını, işin veya özel yaşamın zorunluluklarının katlanarak artması ve katlanılmaz hale gelmesi sonucu bireyin bu alanlardaki rollerine uyum sağlayamaması olarak ifade etmişlerdir. Kahn ve diğerleri (1964) ise iş aile çatışması terimini bir rol çatışması çeşidi olarak iş ve aile taleplerinin çatışması olarak tanımlamışlardır (Ulukapı, 2013:27). Wolfe, Quinn, Snoek ve Rosenthal (1964) iş aile çatışmasını, iş rolünden gelen taleplerin aile rolünden gelen taleplerle çatıştığı roller arası çatışma türü olarak tanımlamışlardır. Renshaw (1976) iş aile çatışmasını, ailedeki ve iş alanlarındaki stres etkileşiminin bir sonucu olduğunu ifade etmiştir (Aktaran Bruck ve diğerleri, 2002:337).

Araştırmalar, işte harcanan ortalama sürenin önemli ölçüde arttığını göstermektedir. Bunu sonucunda iş, bireylerin kişisel yaşamına hükmeder. Her birey için iş ev arasındaki dengeyi sürdürebilmek çok önemlidir. Eğer bu yaşam unsurları arasında bir denge sağlanamazsa sonucunda bir çatışma olacaktır. Bu çatışma, mesleki yaşam ve kişisel yaşam üzerinde olumsuz bir etki yaratacaktır (Sigroha, 2014:22).

İşin aile sorumluluklarıyla birleşmesi, iş yaşamının başarısını zayıflatabilecek bir zorluktur. Kadın girişimciler, aşırı iş yükü ile mücadele etmek için çeşitli stratejiler uyguladıklarını, iş ve aile yaşamının birleşmesinden kaynaklanan zorluklarla başa çıktıklarını belirtmektedir. Kendi işlerini yapmak kadınlara esneklik sağlayabilirken Williams (2004); kadınların serbest meslek süresi boyunca çocuk büyütme için harcadıkları zaman miktarının başarı ile negatif ilişkili olduğunu belirtmektedir. Marlow (2002), kadınların evdeki işleriyle uğraşmaları sebebiyle müşterilerinin ve alacaklılarının algıladığı şekilde meşruiyetlerini zayıflatacağını

ifade etmektedir. Ayrıca bazı araştırmalar kadınların bir işi başarıyla başlatmak ve büyütmek için kocalar, ortaklar ve akrabalarından güçlü bir şekilde destek aldıklarını göstermektedir (Aktaran Vossenber, 2013:5).

Kadının evdeki geleneksel rollerini yerine getirmesi, işte ise modern iş koşullarına uyan rollerini gerçekleştirmesinin beklenmesi, kadınların aile ve iş hayatında erkeklerden daha fazla çatışma yaşamasına neden olmaktadır. Kadınların; ailelerinin ve çocuklarının yerinin iş yaşamlarındaki kariyerlerinden önce gelmesi, bu sebeple kadınların aile içindeki aşırı iş yükü ve sorumlulukları nedeniyle mesleğinde terfi olanaklarından yoksun bırakılması, kadınların evliliklerinin ve çocuklarının iş yaşamlarını ve kariyer durumlarını etkilemesi gibi sebeplerle kadınlarda iş-aile çatışması daha çok yaşanmaktadır (Arslan, 2012:100).

Çalışan kadınlar için işin ve ailenin yükleri, iş yaşam dengesi sorunlarını arttırmaktadır. Kadınlar, erkekler kadar çalışmalarına rağmen evin temel taşıyıcısı olarak görülmektedir. Aynı zamanda kadınların iş sorumlulukları da aile sorumluluklarına göre ikinci planda sayılmaktadır. Kadınlar ev işlerine, çocuk ve yaşlı bakımına, aile sorumluluklarına çok fazla zaman harcadıkları için iş alanındaki talepler aile alanındaki talepleri karşılamayı zorlaştırmakta ve bunun sonucunda da iş aile çatışması yaşamaları kaçınılmaz olmaktadır.

Greenhaus ve Beutell (1985); zaman temelli çatışma, davranış temelli çatışma ve gerilim temelli çatışma olmak üzere üç tür iş aile çatışması tanımlamışlardır (Carlson ve diğeri, 2000:250).

3.8.1. Zaman Temelli Çatışma

Zaman temelli çatışma; bireyin bir roldeki faaliyetleri için harcadığı zamanın, bir başka roldeki sorumluluklarını yerine getirmesini engellediği zaman gerçekleşmektedir (Bruck ve diğeri, 2002:337). Bir rolün talepleri sağlanırken başka bir rolle ilgili zihinsel meşguliyet olduğu zaman da zamana dayalı çatışma yaşanmaktadır (Özmete ve Eker, 2012:3).

Zaman temelli çatışma türü genellikle kalabalık aileye sahip olma, küçük çocuk sahibi olma ve işte uzun süren ve düzenli olmayan çalışma durumunda ortaya çıkmaktadır (Dursun ve İştar, 2014:128).

Zaman temelli iş-aile çatışmasının en temel unsuru zamandır ve çatışmanın nedeni zamanın kısıtlı olmasından kaynaklanmaktadır. Birey, üstlendiği rollerin gerekliliklerini gün içerisinde yapmak zorundadır. Bireyin üstlendiği her yeni rol, diğer rollerine daha az zaman ayırmasına sebep olacağından bireyin bu rolün gerekliliklerini tam olarak gerçekleştirme zorlaşacaktır. Bunun sonucunda birey zaman temelli çatışma yaşayacaktır (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009:72). Örneğin çalışan bir kadın iş saatleri içinde yapması gereken bir işi yapamadığında eve iş getirmek durumunda olacak ve evdeki işlerini bırakmak durumunda kalacaktır. Evine ayırması gereken zamanı işine harcayan kadın, ev işleri, aile ile vakit geçirme gibi rollerini kalan kısıtlı zamanında ya baştan savma ya da eksik yapacaktır (Ulukapı, 2013:28). Kadınlar aile alanlarına daha fazla zaman harcadıkları için erkeklere göre daha fazla zaman temelli iş-aile çatışması yaşamaktadır.

3.8.2. Davranış Temelli Çatışma

Davranış temelli çatışma, bir roldeki davranışın diğerindeki davranış kalıplarıyla uyumlu olacak şekilde ayarlanamadığı durumlarda ortaya çıkmaktadır (Bruck ve diğerleri, 2002:337).

Bireyin sahip olduğu rolüne uygun davranışlar göstermesi gereklidir. Birey evinde sergilediği davranışları işyerinde sergilerse ya da işyerindeki davranışını evinde sergilerse sorun ve çatışma yaşanabilecektir. Örneğin evinde ailesine sıcak ve iyi davranış gösteren bir birey işyerinde çalıştırdığı kişilere karşı da aynı şekilde davranırsa sorun yaşamak zorunda kalacaktır. Çünkü iş ve aile yapısal nitelikleri gereği birbirinden farklı davranış biçimlerini gerektirmektedir (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009:73-74).

Greenhaus ve Beutell (1985), işte davranış temelli çatışmayı, bir rol için gerçekleştirilen davranışın diğer rol için beklenen davranış ile uyuşmaması olarak tanımlamaktadır (Ulukapı, 2013:29).

3.8.3. Gerilim Temelli Çatışma

Greenhaus ve Beutell tarafından tanımlanan iş-aile çatışmasının üçüncü biçimi gerilim temelli çatışmadır. Bu çatışma biçimi, bir rolün baskısı başka bir rolün

gerekliliklerini yerine getirmesine müdahale ederse oluşmaktadır (Aktaran Bruck ve diğerleri, 2002:337). Gerginliğe bağlı çatışma, psikolojik çatışma olarak da ifade edilmektedir. Bu çatışma türünde iş veya aile rolünün sebep olduğu birtakım olumlu olmayan psikolojik sonuçlar, diğer rolün sağlıklı bir şekilde gerçekleştirilmesini engellemektedir. Başka bir deyişle kişinin işi veya ailesi ile ilgili yaşadığı olumsuz durumlar yani gerginlik, hayal kırıklıkları, mutsuzluk, endişe, alınganlık, duyarsızlık ve tahammülsüzlük gibi durumlar kişinin diğer rolündeki performansına olumsuz bir biçimde etki etmektedir (Özmete ve Eker, 2012:3). Bu çatışmada bir rolün sebep olduğu sinirlilik, yorgunluk ve kaygı gibi olumsuz durumlar, diğer alandaki rolün yerine getirilmesini engellemektedir.

Greenhaus ve Beutell bu çatışma türünü işten kaynaklanan çatışma ve aileden kaynaklanan çatışma olmak üzere iki grup altında açıklamaktadır. İşten kaynaklanan çatışma türünde birey işyerinde yaşamış olduğu bir olaydan dolayı sinirli ise bu durum bireyin aile hayatında birtakım sorunlara neden olabilecektir. Ailedeki gerginlikten kaynaklanan çatışmada bireyin kendini huzursuz ve mutsuz hissetmesi durumunda birey bu halini işyerindeki iş arkadaşlarına ya da patronlarına yansıtacak ve iş rolünün gerekliliklerini yapamaz duruma gelecektir. Birey bir alanda yaşadığı stres kaynaklı çatışmada diğer alandaki rollerini aksatarak gerginlik temelli bir çatışma yaşamaktadır (Ulukapı, 2013:28).

3.8.4. Rol Çatışması

Rol çatışması; kişinin üstlendiği birden çok rolle ilişkili olarak iki veya daha fazla baskı faktörünün eş zamanlı olarak ortaya çıkması ve kişinin, bu rollerden biri ile uyumlu olmasının diğer rolü ile arasındaki uyumu zorlaşması olarak tanımlanmaktadır (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009:155). Kadının anne, eş, ev kadını olarak sahip olduğu rollerle iş rolü birbirinden etkilenmektedir. Kadın hem ev hem de iş rollerini karşılamakta yetersiz kalırsa iş-aile dengesi bozulur. Kadın, bu giderek artan rollerini gerçekleştirirken uyumsuzluk yaşamaya başlar ve bu durum “rol çatışması” olarak tanımlanmaktadır (Yılmaz ve Şahin, 2008:189).

Hem kadınlar hem de erkekler roller arası çatışmalar yaşasalar da kadınlar için iş ve evdeki rollerini dengelemek daha zordur. Doherty (2004)’e göre bu zorluk, kadınların düşük ücretli yarı zamanlı işlerde çalışmalarını, iş dünyasındaki üst düzey

yönetim pozisyonlarındaki yokluklarını açıklamaktadır. Bu sebeple kadınlar kurumsal iş yaşamından ayrılıp kendi hesabına çalışmayı tercih ederler (Walker ve diğerleri, 2008:259). Genellikle kadınlar erkeklere göre daha fazla rol çatışması yaşamakta ve kadınlar iş yaşam dengesini kurmakta zorluk yaşamaktadırlar. Kadının ev işleri yaptığı, erkeğin ise eve ekmek getirmekle yükümlü olduğu geleneksel aile yapısı içinde kadının tüm ailesel sorumlulukları üstlenmesi de erkeğin iş hayatına daha fazla odaklanmasını sağlamaktadır. Bunun sonucunda da erkeğin rol çatışması yaşama oranı daha düşük olmaktadır (Kağnıcıoğlu, 2013:26). Kadınların annelik rolünü üstlenmesi, ev işleriyle ve çocuklarıyla ilgilenmesi beklenirken erkeklerin ailenin lider rolünü üstlenip bağımsız olması beklenmektedir. Kadınların hem iş hem de ailesel sorumlulukları üstlenmesi baskıya sebep olmakta ve bu baskı da rol çatışmasına yol açmaktadır.

3.9. İŞ YAŞAM DENGESİ

"İş-yaşam dengesi" terimi ilk kez 1986'da ABD'de hayatlarının diğer yönlerine daha az zaman ayıran insanların işle ilgili görevlerde daha fazla zaman harcadıklarını açıklamak için kullanılmıştır (Smith, 2010:3).

İş yaşam dengesi, bir bireyin iş dışı sorumluluklarının ve faaliyetlerinin yanı sıra iş ve aile yükümlülüklerini yerine getirmesi olarak tanımlanmaktadır. İş yaşam dengesi, iş ve aile yükümlülükleri arasındaki ilişkilere ek olarak, yaşamın diğer alanlarındaki diğer rolleri de içermektedir (Delecta, 2011:186). İş yaşam dengesi, hem iş hem de ailedeki birden çok rolün etkili bir biçimde yönetilmesidir (Maiya, 2015:43). İş yaşam dengesi terimi, bireylerin hem işlerine yeterli zaman ayırmasını hem de ailelerine, hobilerine ve diğer uğraşlarına yeterli zaman ayırmasını ifade etmektedir. Sağlıklı bir iş yaşam dengesi bulmanın zorluğu hem kadınlar hem de erkekler için karşılaşılan bir konudur (Smith, 2010:1).

İş yaşam dengesi farklı düşünürler tarafından farklı şekilde tanımlanmıştır (Durna ve Babayiğit, 2015:727-728):

- Lockwood (2003)'e göre iş yaşam dengesi, kişinin iş ve aile yaşamındaki taleplerini dengede tutmasıdır.

- Barnett (1999)'a göre iş yaşam dengesi, bireylerin iş yaşamında inisiyatif sahibi olması nedeniyle, iş ve aile yaşamlarına yönelik esneklik, sosyallik ve bireyselliğini kapsamaktadır.

- Marks ve MacMerid (1996)'e göre iş yaşam dengesi, rol dengesi olarak adlandırılmaktadır. Bu bakımdan iş yaşam dengesi, bireylerin rol sisteminde sahip oldukları tüm rolleri ile meşgul olma eğilimi olarak ifade edilmektedir.

- Smith ve Gardner (2007)'e göre iş yaşam dengesi, bireyin iş ve iş dışındaki sorumluluklarını dengede tutması olarak ifade edilmektedir.

- Clark (2001)'a göre iş yaşam dengesi, bireyin iş ve aile yaşamında minimum seviyede rol çatışması ile iş ve aile yaşamında faal ve tatmin olması olarak ifade edilmektedir.

- Allen (2001)'e göre iş yaşam dengesi; bireyin nerede, ne zaman ve nasıl çalıştığına yönelik kontrol sahibi olması olarak ifade edilmektedir.

Kirchmeyer (2000), iş yaşam dengesini bireyin enerji, zaman ve bağlılığını eşit bir şekilde paylaşırması gerekliliğini savunarak bireyin yaşamının tüm alanlarında başarılı olduğu deneyimler olarak ifade etmiştir (Aktaran Gökçaya, 2014:3). Greenhaus (2002), iş yaşam dengesini minimum rol çatışması ile iş ve ev rollerinden tatmin olma olarak tanımlamıştır. Felstead ve diğerleri (2002), iş yaşam dengesini gelirin ağırlıklı olarak üretildiği ve emek piyasaları aracılığıyla dağıtıldığı toplumlarda iş ve iş dışı alanlarla kurumsal ve kültürel zamanlar arasındaki ilişki olarak tanımlamaktadır. Akademisyenler yaşam dengesinin, yaşamın üç temel alanındaki talepleri yani iş, aile ve özel yaşamı tatmin edici bir şekilde yerine getirdiğini ifade etmişlerdir (Aktaran Delecta, 2011:186). Dundas (2008), iş yaşam dengesinin, ücretli çalışma ile aile, topluluk faaliyetleri, gönüllü çalışma, kişisel gelişim, boş zaman ve dinlenme gibi insanlar için önemli olan tüm diğer faaliyetler arasında aynı anda birden fazla şey yapmak zorunda kalınan durumu etkili biçimde yönetmekle ilgili olduğunu ileri sürmektedir (Noor, 2011:241).

Literatürde iş yaşam dengesi, kişiden kişiye değişen subjektif bir olgu olarak vurgulanmaktadır. Bu bağlamda iş-yaşam dengesi; zaman, düşünce ve emek gibi mevcut kaynakların akıllıca yaşam unsurları arasında dağıtılması olarak görülmelidir. Bazıları “yaşamak için çalışmak” felsefesini benimserken ve işi amaç olarak

görürken, bazıları "çalışmak için yaşamak" felsefesini benimserler ve işi yaşamlarının merkezine yerleştirirler (Delecta, 2011:187).

İş yaşam dengesi, geleneksel zihniyet nedeniyle daha çok kadınların sorunu olarak görülmektedir. Kadınların mesleki profilleri ve resmi sorumlulukları dikkate alınmaksızın kadınların öncelikle günlük aile işlerinden sorumlu oldukları düşünülmektedir; bu nedenle kadınlar için işlerini yönetmeleri ve aile sorumlulukları daha zor olabilir. Dolayısıyla kuruluşlar, iş yaşam dengesini çalışanın sağladığı faydaların bir uzantısı olarak görmelidirler (Sigroha, 2014:23).

İş-yaşam dengesi, yirmi birinci yüzyılda ailelerin karşılaştığı en zor meselelerden biridir. Son on yılda yaşanan ekonomik baskılar, ailelerin çoğunun yaşam masraflarındaki artışları karşılamak için iki kişinin evi geçindirmesi zorunluluğunu önemli ölçüde artırmıştır. Aynı zamanda işgücü piyasasındaki yapısal değişiklikler, işgücünün "geçicileşmesine" yol açmış ve bu durum çalışanlar için bir takım önemli değişiklikler yaratmıştır. Örneğin yarı zamanlı çalışma, gündelik ve sözleşmeli çalışma, düzensiz ve dengesiz çalışma saatlerinin artması ve çalışma haftasının uzaması gibi birtakım değişiklikler olmuştur (Walker ve diğerleri, 2008:258).

Özetle iş yaşam dengesi, bireyin iş ve aile yaşamının gerektirdiği sorumlulukları çatışma yaşamayacak şekilde yerine getirmesi, bireyin hem kişisel yaşamına hem de ailesine ve işine yeterli zaman harcaması ve tüm bu rollerinden duyduğu mutluluk ve tatmin olarak nitelendirilebilir.

3.10. İŞ-YAŞAM DENGESİ KURAMLARI

İş yaşam dengesi ile ilgili kuramlar araştırmacılar tarafından farklı şekillerde gruplandırılmışlardır (Demirer, 2011:15):

Guest (2002);

- Bölünme kuramı
- Yayılma kuramı
- Telafi kuramı
- Araçsallık kuramı
- Çatışma kuramı

Lavassani ve Movahedi (2007);

- Yapısal İşlevsellik kuramı
- Bölünme kuramı
- Telafi kuramı
- Rol Artışı kuramı
- Yayılma kuramı

Edwards ve Rothbard (2000);

- Yayılma kuramı
- Telafi kuramı
- Bölünme kuramı
- Çatışma kuramı
- Uygunluk ve Kaynak Akışı kuramı

Küçükusta (2007);

- Rol kuramı
- Bölünme kuramı
- Yayılma kuramı
- Uygunluk kuramı
- Telafi kuramı
- Araçsallık kuramı
- Kaynakları Koruma kuramı
- Sınır kuramı
- Sistem kuramı

Efeoğlu (2006);

- Akılcı Bakış Açısı kuramı
- Telafi kuramı
- Katkı kuramı
- Taşma Kuramı
- Çatışma Kuramı

Keser (2005);

- Bölünme Kuramı

- Taşma Kuramı
- Dengeleme Kuramı
- Araçsallık Kuramı
- Çatışma Kuramı
- Dağılma Kuramı

3.10.1. Rol Kuramı

1970'lerin sonunda iş-yaşam çatışması ile ilgili çalışmalar iş/aile çalışmalarını kavramak amacıyla uygulanan rol kuramı ile başlamıştır (Küçükusta, 2007:39). Rol kuramı karakteristik davranışlarla ilgili olup bireylerin sosyal yaşamlarındaki rollerini açıklamaktadır (Demirer, 2011:21). Rol kuramı, bireyin iş yaşamı ve iş yaşamı dışındaki çeşitli rollerinin varlığına dayanmaktadır. Bireyin bir alanda üstlendiği roller diğer alan üzerinde baskı oluşturursa rol çatışması ortaya çıkmaktadır (Küçükusta, 2007:42). Yani bir rolü üstlenen bireyin kendisinden yapması beklenen diğer rolleri yapamaması sebebiyle meydana gelen olumsuz durum, iş ve aile yaşamı arasındaki çatışmanın sebebini oluşturmaktadır (Özaydın, 2013:51).

3.10.2. Bölünme Kuramı

Bölünme kuramı, bireylerin iş ve özel yaşamlarının birbirinden farklı ve bağımsız olduğu görüşünü savunmaktadır (Bülbül ve Giray, 2012:102). Zedeck (1992), çalışanların iş ve özel yaşamındaki faaliyetlerini zaman, mekan ve işlev bakımından ayırabileceklerini ifade etmektedir (Aktaran Küçükusta, 2007:43). Bölünme yaklaşımı, modern toplumlarda iş ve özel yaşamın birbirinden net çizgilerle ayrılabilmesini savunmaktadır (Özaydın, 2013:52).

3.10.3. Yayılma/Taşma/Saçılma Kuramı

Yayılma kuramı Wilensky tarafından geliştirilmiş olup iş ve aile arasındaki ilişkiyi açıklayan kuramdır. Bu kuramın kökleri Engels'in telafi kuramına alternatif olarak geliştirdiği fikirlere dayanmaktadır. Bu kuruma göre çalışan bireyler iş yaşamlarındaki her türlü davranışlarını aile yaşamlarına, aile yaşamlarındaki

davranışları da iş yaşamlarına taşımaktadırlar. Bu davranışlardan kastedilen ruh hali, tatmin, değerler, yetenekler, devamlılık, genişleme, aynılık, tanıdıklık gibi iş ve aile yaşamının karşılıklı olarak etkileşimlerini ifade eden terimlerdir (Demirer, 2011:17).

Bu kurama göre, iki yaşam alanından birinde yaşanan tatmin, beklenti ve davranışların diğer yaşam alanındaki tecrübeleri aynı yönde etkilediği kabul edilmektedir. Örneğin herhangi bir yaşam alanındaki beklentilerin gerçekleşme seviyesi düşük olduğunda tatmin düzeyi de düşük olacağından diğer yaşam alanındaki tatmin düzeyini de aynı yönde etkilemiş olacaktır (Keser, 2011:903).

3.10.4. Telafi/Dengeleme Kuramı

Zedeck ve Mosier (1990), iş ve aile yaşamı arasında ters bir ilişki olduğunu, bireylerin bir alandaki eksikliği diğer alandaki başka bir şeyle karşıladığını ve bireylerin her iki alanda da farklı olan yatırımlar yaptığını ifade etmektedir (Apaydın, 2011:65). Burke (1986), tatmin edici bir işe sahip olmadığını düşünen bir bireyin tatmin olma duygusunu aile yaşamından sağladığı tatminle elde ettiğini ifade etmektedir ya da tam tersi; aile yaşamından yeterince tatmin olmayan bir kişi, iş yaşamından duyduğu tatmin düzeyini artırma eğilimi göstermektedir. Bu durumdaki kişi hangi alandan daha fazla doyum sağlıyorsa o alana daha fazla zaman ayırma gereksinimi duymaktadır. Bu durum, aile ve iş alanı arasındaki zaman dengesinin bozulmasına sebep olmaktadır (Efeoğlu, 2006:14-15).

3.10.5. Araçsallık Kuramı

Bu kuram, kişinin özel yaşamından memnun ve tatmin olması ile bunu sürdürmesi için iş yaşamını araç olarak kullanması şeklinde ifade edilebilir. Bu düşünceye sahip kişiler, amaç olarak iş yaşamlarındaki etkinliklerini geliştirmeyi tercih etmektedirler (Bülbül ve Giray, 2012:102).

İnsanların ilgileri hangi alanda yoğunlaşırsa o alandaki rol ya da roller insanlar için önem kazanmaktadır. Örneğin yüksek nitelikli işlerde çalışanların yaşam ilgileri bu alana odaklanırken, iş rolü diğer rollerinden daha önemli bir konuma sahip olur. Eğer iki yaşam alanı benzer özellikteyse, iki alan arasında ilişki olmadığı; eğer iş

yaşamı niteliksiz ise iş dışı yaşam alanı ve rollerinin merkezi konuma geldiği ifade edilmektedir (Savcı, 1999:158).

3.10.6. Çatışma Kuramı

Bu kuram, bir alandaki mutluluğun ve tatmin olmanın diğer alandaki fedakârlıklara bağlı olduğunu belirtmektedir. Her iki alanın birbirinden farklı gereksinimleri olduğu için bu alanlar birbirleriyle rekabet halinde değildir (Apaydın, 2011:67). Bu kurama göre birey, sınırlı zamanı ve enerjisi olduğundan bunu tek bir alan için harcamaktadır. Bu da iş ve özel yaşam ihtiyaçlarının birbirleriyle uzlaşmamasına neden olmaktadır (Bülbül ve Giray, 2012:102).

Çatışma kuramı; temelde, çalışan bireylerin iş-aile çatışması yaşamlarının yaşam alanlarında üstlendikleri farklı rollerden kaynaklanmamakta olduğunu ve bu rollerin gerekliliklerini gerçekleştirme zorluklarının olduğu varsayımına dayanmaktadır (Efeoğlu ve Özgen, 2007:239).

3.10.7. Uygunluk Kuramı

Uygunluk kuramı, iş ve aile arasındaki benzerlikleri ifade etmektedir. Bu kuram, ilişkiyi, ortak neden işlevi gören üçüncü bir değişkene bağlamaktadır. Bu ortak nedenler; kişilik özellikleri, genetik faktörler, genel davranış biçimleri ve sosyal, kültürel güçleri içerir (Edwards ve Rothbard, 2000:182). Uygunluk kuramı, iş ve iş dışı yaşamın rollerinin etkileşimi bakımından yayılma kuramına benzemektedir. Yayılma kuramında iki alandan bahsedilirken uygunluk kuramı, ilişkiyi üçüncü bir değişkene bağlaması bakımından yayılma kuramından farklılık göstermektedir (Küçükusta, 2007:45).

3.10.8. Sınır Kuramı

Clark tarafından geliştirilen sınır kuramı iş ve özel yaşamın sınırlarının aşıldığını belirtmektedir. Rekabetin artması ve gelişen teknolojinin beraberinde yoğun ve yorucu çalışma şartları getirmesi, sınır kavramının sorgulanmasında etkili hale gelmektedir (Gerçek ve diğerleri, 2015:70).

Sınır kuramı iş ve aile sistemi arasındaki temel bağlantıyı sağlayan unsurun insan olduğunu savunmaktadır. İş ve ev; bireylerin farklı kural, düşünce ve davranış biçimleri ile ilişki kurduğu iki farklı dünya olarak ifade edilmektedir. Bu iki dünya yani iş ve aile dünyası arasında günlük geçişler yapan sınır geçicileri ise insanlar olarak belirtilmektedir. İnsanlar bu iki dünya arasındaki sınırları biçimlendirir, bu dünya ve onun üyeleriyle olan ilişkilerini tanımlarlar. Ayrıca insanlarda biçimlendirdikleri bu alanlar tarafından biçimlendirilirler (Kıcır, 2015:46).

3.11. İŞ YAŞAM DENGESİZLİĞİ

İş-yaşam dengesizliği çalışanlar, kuruluşlar ve toplumlar için önemli sonuçlar oluşturmaktadır. İş ve aile arasındaki dengesizlik hem erkek hem de kadınlar için ailenin yaşam kalitesini ve kariyer başarısını önemli ölçüde etkilemektedir (Igbinomwanhia ve diğerleri, 2012:115).

Guest (2002), günümüzde bireylerin uzun saatler çalışmasının ve iş taleplerinin kişisel yaşamlarına baskınlık kurmasının iş-aile yaşam dengesizliğini doğurduğunu ifade etmektedir (Aktaran Günay ve Demiralay, 2016:921).

Harcar (2008)'a göre kadınların iş ve aile yaşamındaki rol ve görevlerini dengeleyememeleri sonucunda yani iş-aile yaşamı dengesini kuramadıklarında onlarda stres, güven eksikliği, verimsiz ve memnuniyetsiz olma, mutsuzluk, depresyon gibi çeşitli psikolojik sorunlar ortaya çıkmaktadır. Bu çatışma da, kadınlarda yaşam kalitesini düşürdüğü gibi yorgunluk ve sıkıntılara sebep olmaktadır. Aynı zamanda kadınlar ekonomik açıdan da olumsuz etkilemektedir. Bu dengeyi kuramayan kadınlar; mutsuz, memnuniyetsiz ve verimsiz bireyler yetiştirmekte ve bu da gelecekte sağlıklı olmayan bir toplumun meydana gelmesine yol açmaktadır. Bu sebeple sağlıklı bir toplumun devamlılığı için kadınların iş ve aile yaşam dengesini kurmaları önemli olmaktadır (Aktaran Topgül, 2016:218).

Yapılan araştırmalara göre kadınlar birden fazla rol üstlendikleri için iş-yaşam dengesizliğinden en çok etkilenen kişilerdir. İş ve yaşam arasındaki dengesizliğin bireysel ve örgütsel açıdan çeşitli sonuçları bulunmaktadır (Küçükusta, 2007:60).

3.11.1. Bireysel Sonuçlar

İş-yaşam dengesi azalan bireylerde stres artar, yaşamlarından tatmin olmazlar ve depresif ruh hali içerisinde olurlar. Bu durumdan aile yaşamları olumsuz bir şekilde etkilenir, mutsuzluk başlar (Gür, 2016:32). Lowe (2005), iş yaşam dengesizliğinin yaşamdan memnuniyetsizlik, uzun süreli üzüntü, uyuşturucu veya alkol kullanma gibi sorunlara neden olduğunu ve bireyin genel iyilik halini etkilediğini belirtmektedir (Delecta, 2011:188). İş yaşam dengesizliğinde kişide stres seviyesinin artması ile birlikte stresle ilişkili hastalıklar ortaya çıkar. Kişinin aile yaşamında şiddete sebep olur ve şiddetin sonucunda da bireyler boşanma noktasına gelir.

İş-yaşam dengesizliğinin sonuçları üç başlık altında incelenmektedir: Gözlenebilen davranışsal sonuçlar, psikolojik sonuçlar ve fiziksel sonuçlardır (Küçükusta, 2007:61).

3.11.2. Davranışsal Sonuçlar

İş-yaşam dengesizliği, iş ve aile ortamında davranış değişikliklerine yol açarak kişinin üzerinde oluşturduğu baskı ile kişinin davranışının bozulmasına yol açmaktadır. Bu durum sadece kişiyi etkilemekle kalmayıp yakın çevresini de negatif olarak etkilemektedir. Bu etki, kişinin işine de yansımakta ve kişi hem aile hem de iş yaşamında verimsiz olmaktadır (Ulukapı, 2013:33).

Frone, Russel ve Cooper (1993), iş-yaşam dengesizliğinin iş ortamında davranış bozukluklarına ve değişikliklerine neden olduğunu belirtmişlerdir. Bu davranışlardan en sık görülenleri; sigara ve alkol tüketiminde artış, iş kazalarındaki artış, şiddet eğiliminin artması ve yeme bozukluklarının görülmesidir (Küçükusta, 2007:61).

3.11.3. Psikolojik Sonuçlar

İş yaşam dengesini sağlayamayan birey stres yaşamakta ve bu stresin sonucunda aile ve iş hayatında derin bir duygusal boşluk yaşamakta, birey depresyona girmekte, kendini tükenmiş hissetmektedir. Bu dengesizlik sonucunda birey aile ve iş ortamında içine kapanmakta ve bireyin psikolojisi bozulmaktadır

(Ulukapı, 2013:33). Stresin yanı sıra birey ayrıca tükenmişlik yaşamakta ve bunun sonucunda gergin ruh hali ve bitkinlik hissi gibi duygular yaşamakta, başkalarına karşı duyarsız ve katı tutum sergilemektedir (Ballica, 2010:18). Psikolojisi bozulan birey iş yaşamında yeterince verimli olamamaktadır. Bu durum ayrıca bireyin aile yaşamını da olumsuz bir şekilde etkilemektedir.

3.12. İŞ-YAŞAM DENGESİNİN ÖNEMİ

Teknolojinin insanları daha verimli hale getirmesi ve insanların iş dışı faaliyetlerde daha fazla zaman harcaması beklenirken beklentilerin aksine insanların işte harcadıkları zaman önemli derecede artmıştır. Giderek daha fazla sayıda kadının iş dünyasına girmesi, değişen sosyal yapıdan kaynaklanan çift gelirlili aileler, tek ebeveynli aileler, çocukların ve yaşlı ebeveynlerin bakım sorunlarının artmasından kaynaklanan değişimler ve iş saatlerinin uzaması gibi değişiklikler iş yaşam dengesi kavramının önemini ortaya çıkarmıştır.

İş yaşam dengesinin önemi, endüstri toplumunda ve endüstri sonrası topluma geçiş sürecinde özellikle kadınların iş dünyasına katılımlarının artmasıyla ve artan iş talepleriyle beraber ön plana çıkmaya başlamıştır (Kapız, 2002:141).

Çalışanlar için olumlu bir iş-yaşam dengesi, başarılı bir iş stratejisinin temel bileşenidir (Lowe, 2006; Aktaran: Igbinomwanhia ve diğerleri, 2012:116). Doğru denge bulunursa ve devam ettirilirse hem çalışan hem de işveren kazanır (Igbinomwanhia ve diğerleri, 2012:116).

3.12.1. İş-Yaşam Dengesinin Çalışan Açısından Önemi

İş yaşam dengesi çalışanın yaşamında önemli sonuçlar doğurmaktadır (Korkmaz ve Erdoğan, 2014:541). Çalışma saatlerinin düzensiz olması, vardiyalı çalışma sistemi, rol çatışması, işin güvenli olmaması, iş yükünün aşırı ya da az olması, yeterli ücret alamama, çalışma ortamından kaynaklanan sorunlar gibi birçok faktör çalışanları olumsuz bir şekilde etkilemekte, onların sağlıklarını da kötü bir şekilde etkilemektedir. Optimal seviyeyi aşan stres düzeyi de bireyin performansını düşürmektedir (Kılıç ve Sakallı, 2013:210).

Vlems (2005), iş yaşam dengesinin önemini çalışan açısından şöyle ifade etmektedir (Igbinomwanhia ve diğerleri, 2012:116):

- İş-yaşam dengesi çalışanların mutluluğunu artırır. Çalışanlar, iş ve yaşam taleplerini dengeleyebildiklerinde daha mutlu olurlar. Mutlu çalışanlar işletmelere daha yararlı olurlar.
- İş-yaşam dengesi işgücü ve yönetim arasında etkili iletişimi geliştiren şirket içinde iyi bir ilişkiyi teşvik eder. Çalışanın yönetimle ilişkilerini geliştirir.
- Çalışanların kendine olan saygısını, sağlığını, konsantrasyonunu ve güvenini geliştirir.
- Çalışanın sadakati ve sorumluluğu iş-yaşam dengesi fırsatlarıyla artar. İş-yaşam dengesi sağlandığında çalışanların o kuruluştaki kalma olasılıkları daha yüksektir.
- Görevler daha iyi yönetilir, motivasyon artar ve çalışanlar arasında stres seviyesinde azalma olur.

3.12.2. İş Yaşam Dengesinin İşveren Açısından Önemi

Vlems (2005), iş yaşam dengesinin işveren açısından önemini şu şekilde özetlemektedir (Igbinomwanhia ve diğerleri, 2012:117):

- Mevcut işgücünü en üst düzeye çıkarır. İşgücü harekete geçirildiğinde işveren maksimum düzeyde mevcut işgücünden yararlanabilecektir. Her çalışan, çalışma saatleri boyunca elinden gelenin en iyisini yapacaktır.
- İş yaşam dengesinin sağlanması çalışanları değerli hissettirir. İş yaşam dengesi programlarının uygulanması, örgütün çalışanları önemseyişini izlenimini verir. Böylece çalışanlar daha değerli hissedecek ve sonuç olarak daha fazla çalışacaklardır.
- Çalışma ortamı daha az stresli olacaktır; bu da stresle ilişkili hastalıkların ve sağlık masraflarının azalması anlamına gelir.
- Bir örgütte iş yaşam dengesi programlarının bulunması, işe alım konusunda örgütü daha geniş bir aday yelpazesi açısından çekici kılmaktadır.

- İş yaşam dengesi programları sayesinde çalışanlar motive olacak ve örgüte karşı daha sadık kalacaklar, devamsızlık azaltılacak ve mevcut işgücünün maksimum olması nedeniyle verimlilik artacaktır.

Bevan ve diğerleri (1999) iş yaşam dengesinin örgüt ve işveren açısından yararlarını şöyle ifade etmektedir (Demirer, 2011:58):

- Çalışanların hastalık sebebiyle işe gelmeme durumları azalmış olacaktır.
- İş yaşam dengesi programları olan işletmelerde, çalışanların aynı işte kalma süreleri artmış olacaktır.
- Çalışanlarına esnek çalışma saati kolaylığı sağlayan işletmelerde üretkenlik ve verimlilik artacaktır.
- Bu programları uygulayan işletmeler kalifiye eleman bulma konusunda zorluk yaşamayacak ve bu programlar yeni işe başlayan adaylar için de cazip olacaktır.
- Bu programlar sayesinde çalışanlar daha moralli olacaklar ve işletmeye olan bağlılıkları artacaktır.
- Bu program sayesinde çalışılan ortamlarda stres minimum seviyede olacaktır.
- Çalışanların motive olması işletmeye de fayda sağlayacaktır.
- İş yaşam dengesi sağlanan işletmelerde çalışanların özgüvenleri artacak, kendilerini değerli hissetmeleri sonucunda yaratıcı olacaklar ve daha iyi bir şekilde çalışacaklardır.
- İş yaşam dengesi programları kalifiye elemanları işletmede toplayacaktır.
- Çalışanlar işten kaytarmayacak, çalışanların konsantrasyonları yüksek olacaktır.
- İşveren birey olarak itibar kazanacaktır, bu da iş sırasında olabilecek problemlerde çalışanların işverene destek olmalarını ve pozitif yaklaşımlarını sağlayacaktır.
- İşletmedeki mutluluk ve denge çalışanların işletmede uzun zamanlar kalmasına etki edecek; bilgi birikimleri yüksek olan çalışanlar üretim sürecinin sağlıklı bir şekilde işlemesine yarar sağlamış olacaklardır.

- İş yaşam dengesinin sağlamış olduğu iletişim, etkileşim ve motivasyon sayesinde işletmedeki takım ruhu ve katılımcılık artmış olacak; işletmenin başarısı için son derece önemli olan çalışanın katılımı, başarı seviyesini yükseltecektir.

- Hizmet odaklı işletmelerde iş yaşam dengesinden hizmet alanlar da yararlanacaktır.

Görüldüğü gibi iş-yaşam dengesinin çalışanın bizzat kendisi, ilişkide bulunduğu iş arkadaşları, iş dışı ilişkide bulunduğu bireyler, işverenler ve bir bütün olarak örgüt/girişim açısından oldukça önemli olduğu söylenebilir.

3.13. KADIN GİRİŞİMCİLER VE İŞ YAŞAM DENGESİ

Erkeğin evin geçimini sağladığı kadının ise ev işleri yaptığı geleneksel aile yapısı büyük ölçüde değişime uğramıştır. Artık kadınlar eğitim seviyelerinin artması ile birlikte girişimciliği gelir elde etmenin bir aracı olarak görürler. Kadınların çoğu girişimciliği esnek zaman elde etmek, aileleri ve çocuklarıyla ilgilenebilmek için tercih etmektedir. Kadınların kendilerine ait işletmelerinin olması onlara aynı zamanda aile ve sosyal sorumluluklarını dengeleme konusunda esneklik, kontrol ve özgürlük sağlamaktadır.

Erkeğin para kazandığı kadının evde koşuşturduğu geleneksel zamanlardan modern zamanlara geçmek için bugünün kadınları iş yaşam dengesi için sürekli çaba göstermektedirler. Kadınların çoğu ev ve iş sorumluluklarından muzdariptir. Ancak bugünkü hızlı yaşamda bu iki karmaşık durumu dengelemek yaşam yeteneği, davranış inceliği, beceri ve dikkat gerektirmektedir (David ve diğerleri, 2012:3).

İş yaşamı ve ev yaşamı arasında bir dengenin oluşturulması, birçok insan için özellikle dünyanın birçok yerinde çalışan kadınlar için giderek daha fazla önemli hale gelmektedir. Günümüzde gelişmiş ülkelerde % 70 oranında ve gelişmekte olan ülkelerde % 60 oranında ücretli işlerde bulunan kadınlar, küresel iş gücünün %40'ından fazlasını temsil etmektedir. Kadın girişimciler, küresel ve yerel ekonominin büyümesine katkıda bulunmada önemli bir rol oynamaktadır. Ancak bu durum, kadının birincil görevinin ev işleri ve çocuk bakımı olduğu geleneksel varsayıma aykırıdır (Edralin, 2012:202).

Sosyal değişimlerine rağmen çalışan anneler babalara göre iş ve ailelerini dengelemekte zorlukla karşılaşmaya devam etmektedirler. Anneler, aşırı işyükü ve ailenin işle çatışmasının en st düzeyde olduğunu bildirmişlerdir ve anneliğin artan stres ve depresyonla ilgili ilişkili olduğu görülmektedir. Bu durum babalar için geçerli olmayan bir Őeydir. Aslında babalık, stres ve depresyonun daha düşük seviyeleri ile ilişkili görünmektedir. Bu, alışan annelerin rolünün, çalışan babaların rolünden niteliksel olarak farklı olduğunu ve bu türden farklılıkların, annenin rolünü olumsuz etkilediğini göstermektedir (Duxbury ve Higgins, 2001:3).

Kadın girişimciliği konusundaki iş yaşam sorunu araştırmaları, çeşitli sanayilemiş toplumlarda (zellikle ABD, İngiltere, İsveç ve Kanada) bilim adamlarının dikkatini çekmiştir. Brush (1992), bu konudaki toplumsal cinsiyete dayalı bakış açısının iş yaşam dengesi üzerine tartışmaların gelişmesinde önemli bir rol oynadığını ifade etmektedir. Ayrıca iş ve ailenin, hem erkek hem de kadınlar için hayatın önemli iki alanı olduğunu belirtmektedir. Bununla birlikte Brush (1992), birçok toplumda erkeklerin aile reisi olarak kabul edilirken aile yükümlükleri sorumluluğunun ise kadınların birincil görevi olduğunu ifade etmektedir. Bu, işin ve ailenin hem erkekler hem de kadınlar için farklı öncelikler ve zorluklar sergilediği anlamına gelmektedir (Rehman ve Azam Roomi, 2012:212).

Kadınların sorunları iş yaşam dengesi uygulamasında daima önemli bir rol oynamıştır. Kadınlar iş yaşam dengesine önemli katkılarda bulunmuştur ancak onların işgücündeki oranları düşük kalmıştır. Erkek meslektaşları hala çoğu yönetim pozisyonunu işgal etmektedir. Araştırmacılar, kadınların "cam tavan" olarak adlandırılan görünmez engel nedeniyle st düzey pozisyonlara geçişlerinin hala zor olduğunu belirtmektedirler. Birkaç Avrupa şirketi, "cam tavan" olarak adlandırılan engelin üstesinden gelmek için son on yılda devasa sıçramalar yapmış olmasına rağmen cam tavanın etkileri dünyanın başka yerlerinde hala görülebilmektedir. Bu sebeplerden dolayı birçok kuruluş iş yaşam dengesi kavramını benimsemiştir. 1990'lı yıllarda birçok şirket, kadın işgücünün kariyer gelişimini desteklemek için iş yaşam dengesi programlarını başlattığını bildirmiştir. Bugünlerde çok sayıda kuruluş, iş yaşam dengesi girişimlerini ve programlarını iş yerindeki yetenekleri sürdürmek ve motive etmek için kullanmaktadır (Khan ve Agha, 2013:105-106).

Araştırmacılar, aile sorumluluklarıyla birlikte çalışarak para kazanma eğiliminde olan kadınlar için girişimciliğin, iş ve aile arasında esneklik ve kontrol sahibi olmalarına yardımcı olan uygun bir seçenek olduğunu onermektedir. Brush ve diğerleri (2006), kadınların erkeklere kıyasla iş yaşam dengesi elde etmek için kendi işlerini kurma ihtimalinin daha yüksek olduğunu bulmuşlardır. Kadınlar, esneklik arzusunu çoğunlukla erkeklerden daha fazla, bir iş kurmanın ardında yatan ana motivasyonkaynağı olarak göstermektedir. Araştırmacılar, kadınların çoğunun serbest mesleği tercih etmelerinin sebebi olarak iş ve aile taleplerini dengeleme imkn tanıyan daha esnek çalışma programları geliştirmek ve ocuk bakımı sorumluluğunu azaltmak olduğunu ortaya koymaktadır. DeMartino ve Barbato (2003), erkeklerin yüksek finansal kazançlar arayan girişimciler olmak için motive olduklarını, kadınların ise kariyerlerinde esnekliği tercih ettikleri için girişimci olduklarını bulmuşlardır (Aktaran Rehman ve Azam Roomi, 2012:212).

İş-yaşam dengesi, geleneksel düşünce anlayışına göre daha çok kadınların sorunu olarak görülmektedir. Kadının, iş profilini ve resmi sorumluluklarını hesaba katmadan öncelikle ailesindeki günlük işlerini sorunsuzca yapmaktan sorumlu olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle iş ve aile sorumluluklarını yönetmek kadınlar için çok zor olmaktadır (Sigroha, 2014:23). Geleneksel zihniyet ve katı görgü kuralları ile ilgili birçok dezavantajların üstesinden gelen kadın girişimciler, girişimcilik faaliyetleri ile uğraşmaktadırlar. Onların zorlu girişimcilik faaliyetlerine ek olarak bu kadınların birçoğunun aynı zamanda ailedeki çeşitli görevlerini yapmaları gerekmektedir. Bu görevler; eş olma rolü, çocuklarına bakma rolü, ebeveyn olmak, günlük ev işlerini yönetmek, topluma ve çevreye karşı hizmetler sağlamayı içermektedir. Kadınlar ayrıca hem zaman sınırlamaları hem de fazla olan iş yükleri yüzünden genellikle sağlıklarını ihmal etmekte ve diğer kişisel meşgaleleriyle ilgilenememektedirler. Bu durumların tümü iş yaşam dengesi sorunlarının ortaya çıkmasına ve iş yaşam dengesinin sağlanamamasına neden olmaktadır (Mathew ve Panchanatham, 2011:80).

CIBC (2004)'te yapılan bir araştırmaya göre gelişmiş ülkelerdeki kadın girişimciler gelişmekte olan ülkelerdeki kadın girişimcilerden daha iyi bir şekilde aile ve iş hayatlarını dengeleyebilmektedirler. Kadınların işlerinden ve kişisel

hayatlarından doğan talepler tamamen birbirinden ayrıdır ve rol talepleri arasında bir dengenin sağlanması çok zor olmaktadır (Uddin ve Chowdhury, 2015:9).

Kadınlar için girişimcilik, motivasyonel faktörlerin yanında iş yaşam dengesine ulaşmanın bir aracı olarak görülmektedir. Kadın girişimcilerin iş yaşam dengesine ulaşmaya çalışırken karşılaştıkları zorluklar için yeterli zamanın olmaması, sosyal ve kültürel normlar, aile ve iş sorumlulukları, cinsel ayrımcılık denebilir. İş yaşam dengesini kurabilen kadın girişimciler iş-aile çatışması yaşamamakta, iş ve aile alanlarında doyum sağlamış olmaktadır. Bu nedenle iş yaşam dengesi kadınlara, hem kendilerine hem de iş ve aile alanlarına yeterli zaman ayırabilme özgürlüğü sağladığı için önem taşımaktadır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

KADIN GİRİŞİMCİLERİN İŞ-YAŞAM DENGESİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: İZMİR İLİ ÖRNEĞİ

Bu bölümde, “Kadın Girişimcilerin İş-Yaşam Dengesi Üzerine Bir Araştırma: İzmir İli Örneği” kapsamında araştırmanın amacı ve önemi, örnekleme, yöntemi, hipotezleri ve bulgularına yönelik bilgiler yer almaktadır.

4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu araştırmanın amacı, kadın girişimcilerin iş-yaşam dengesini kendi bakış açıları ile ortaya koymak ve iş-yaşam dengesinin demografik özelliklere göre değişip değişmediğini belirlemektir. Kadın girişimcilerle ilgili literatüre bakıldığında kadın girişimcilerin özellikleri, yaşadıkları güçlükler ve iş yaşam dengesinin önemi konusunda çalışmaların azlığı dikkat çekmektedir. Kadın girişimciliği; yeni iş alanları yaratma, ekonomik büyüme ve sosyal gelişmeye katkı sağlama, atıl durumda olan insan kaynağını aktifleştirme gibi konularda fonksiyoneldir ve bu nedenle de önem arz etmektedir. Bu önemine binaen literatürde de gündem olmaktadır.

Bireyin işinin günlük yönetimini ve iş dışındaki faaliyetlerini dengelemesi anlamına gelen iş-yaşam dengesi (Sheppard, 2016:31), çalışan bireyler açısından çalışma hayatı ile özel hayatlarını sorunsuz sürdürebilmeleri konusunda kritik öneme sahiptir. İnsanlar yaşamak için çalışmak ve üretmek zorunda oldukları için, iş yaşamı hayatlarının önemli bir kısmını oluşturmaktadır. Bunun yanında, bireylerin özel veya aile yaşamları da vardır. Bu sebeple bireylerin iş yaşamlarında başarılı olabilmeleri ve özel yaşamlarını sorunsuz sürdürebilmeleri, iş yaşam dengesini sağlayabilmeleri ile yakından ilişkilidir. Yapılan çalışmalarda iş-yaşam dengesini kurabilmiş bir kadının zamanını yönetebilmeyi, kontrol edebilmeyi ve etkin kullanabilmeyi öğrenmesinin, işletmesini büyütme üzere çalışır hale getirmesinin mümkün olacağı; iş-yaşam dengesi kurmayı başarabilmiş kadınlarda başarı oranının daha yüksek olacağı belirtilmektedir (Oyuryüz ve Gürel, 2015:48). Günlük yaşamda kadınlar üstlenmiş oldukları

geleneksel rollerinden dolayı iş ve iş dışı yaşamı dengelemekte erkeklere göre daha fazla zorluk yaşamaktadırlar. Bu noktada çalışma, kadın girişimcilere odaklanmakta; birçok kadının yaşadığı ev, iş, aile ve yaşam örüntülerini, kadın girişimcilerin perspektifi ile ele almakta ve kadın girişimcilerin iş-yaşam dengesinin, demografik faktörler açısından farklılık gösterip göstermediğini de ortaya koymaktadır.

4.2. ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın örneklemini İzmir ili merkezinde faaliyet gösteren kadın girişimciler oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında, tesadüfi olarak seçilen kadın girişimcilere, 2017 yılının Nisan-Mayıs-Haziran ayları içerisinde anket uygulanmıştır. Zaman, maliyet ve ulaşım açısından daha uygun olması nedeniyle ağırlıklı olarak Bornova ve Konak ilçelerinde bulunan ve çalışmaya katılmak isteyen kadın girişimcilere ulaşılmış ve kendilerine anket uygulanarak veri elde edilmiştir. Araştırmanın örneklemini 212 kadın girişimci oluşturmaktadır.

4.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırma, kavramsal ve uygulamalı bir çalışmadır. Kavramsal kısım, literatürden yararlanarak hazırlanmış ve uygulama kısmında veri toplama yöntemlerinden anket tekniği kullanılmıştır. Anketin hazırlanmasında daha önce Hindistan'da iş-yaşam dengesi çalışmasında kullanılan ve Mathew ve Panchanatham (2011) tarafından hazırlanan anketten yararlanılmıştır.

İki bölümden oluşan bir anketin birinci bölümünde, katılımcıların demografik verilerine ulaşmak amacıyla toplam 12 demografik soru sorulmuştur. Bunlar, çalışmaya katılan kadın girişimcilerin yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, çalışma süresi, aylık geliri, çalıştıkları sektör, ailedeki üye sayısı, çocuk sahibi olma durumu, aile tipi, bakmakla yükümlü olduğu bireyler, evinde yardımcıları olup olmadığı, ailede bakıma muhtaç birey olup olmadığı bilgilerini içermektedir. Anketin ikinci bölümünde katılımcıların iş-yaşam dengesini ölçmek amacıyla 5'li Likert tarzında 25 soru sorulmuştur. Bu kapsamda derecelendirme; 1-Hiçbir zaman, 2-Çok nadir, 3- Ara sıra, 4-Genellikle, 5- Her zaman şeklindedir. 3, 4, 6, 9, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19,

20, 21, 22, 23, 24, 25 numaralı sorular ters kodlanmış olup 1-Her zaman, 2-Genellikle, 3-Ara sıra, 4-Çok Nadir, 5-Hiçbir zaman şeklindedir (Ek 1).

Örneklemin belirlenmesinde tesadüfi yöntem kullanılmış; anket, çalışmaya katılmayı kabul eden kadın girişimcilere uygulanmıştır. Araştırmaya toplamda 212 kadın girişimci katılmıştır ve anketlerin tümü analizlere dâhil edilmiştir.

Bu çalışmada güvenilirlik analizi olarak Alfa modeli (Cronbach Alpha Coefficient) kullanılmıştır. Güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 1’de gösterilmiştir.

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 24.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Veriler değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotlar (sayı, yüzde, ortalama, standart sapma) kullanılmıştır. Likert tipi ölçek kullanılan anketlerde, çoğu zaman veriler normal dağılmamaktadır. Normal dağılıma uygunluk Q-Q Plot çizimi ile incelenebilir. Ayrıca Shao (2002), kullanılan verilerin normal dağılım göstermesinin çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 3 arasında olmasına bağlı olduğunu belirtmektedir (Kement ve Batga, 2016:410). Clason (Clason ve diğerleri, 1994) da toplanan anket sayısına göre verilerin normal dağılıma yakınsayacağı varsayımı üzerinde çalışma yapmıştır. Aykırı değerler, hata varyansının değerini arttırdığından istatistiksel testlerin güçleri üzerinde de etkili olmaktadır. Bu nedenle istatistiksel testlerden önce aykırı değerlerin, incelenen veri setlerinde mevcut olup olmadığına bakılmıştır. Demografik verilere göre iş yaşam dengesinin analizinde t testi ve One Way Anova testleri kullanılmıştır. Anlamlılık düzeyi 0,05 olarak kabul edilmiştir.

4.4. ARAŞTIRMANIN DEĞİŞKENLERİ

Araştırmanın bağımsız değişkenleri, “yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, çalışma süresi, aylık gelir, çalışılan sektör, ailenin kaç üyesi olduğu, çocuk sahibi olma durumu, aile tipi, bakmakla yükümlü olunan bireyler, evinde yardımcıları olup olmadığı, ailede bakıma muhtaç birey olup olmadığı” şeklindedir. Araştırmada tek bağımlı değişken, “İş yaşam dengesi” dir.

4.5. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Kadın girişimcilerin iş yaşam dengesinin, sosyo-demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere aşağıdaki hipotezler belirlenmiştir.

H1. Kadın girişimcilerin iş yaşam dengesi, yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

H11. Kadın girişimcilerin iş yükleri, yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

H12. Kadın girişimcilerin sağlık kalitesi, yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

H13. Kadın girişimcilerin aile desteği, yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

H2. Kadın girişimcilerin iş yaşam dengesi, medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

H21. Kadın girişimcilerin iş yükleri, medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

H22. Kadın girişimcilerin sağlık kalitesi, medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

H23. Kadın girişimcilerin aile desteği, medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

H3. Kadın girişimcilerin iş yaşam dengesi, eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

H31. Kadın girişimcilerin iş yükleri, eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

H32. Kadın girişimcilerin sağlık kalitesi, eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

H33. Kadın girişimcilerin aile desteği, eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

H4. Kadın girişimcilerin iş yaşam dengesi, çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

H41. Kadın girişimcilerin iş yükleri, çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

H42. Kadın girişimcilerin sağlık kalitesi, çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

H43. Kadın girişimcilerin aile desteği, çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

H5. Kadın girişimcilerin iş yaşam dengesi, aylık gelire göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

H51. Kadın girişimcilerin iş yükleri, aylık gelire göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

H52. Kadın girişimcilerin sağlık kalitesi, aylık gelire göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

H53. Kadın girişimcilerin aile desteği, aylık gelire göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

H6. Kadın girişimcilerin iş yaşam dengesi, çalıştıkları sektöre göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

H61. Kadın girişimcilerinin iş yükleri, çalıştıkları sektöre göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

H62. Kadın girişimcilerin sağlık kalitesi, çalıştıkları sektöre göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

H63. Kadın girişimcilerin aile desteği, çalıştıkları sektöre göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

H7. Kadın girişimcilerin iş yaşam dengesi, ailedeki birey sayısına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

H71. Kadın girişimcilerin iş yükleri, ailedeki birey sayısına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

H72. Kadın girişimcilerin sağlık kalitesi, ailedeki birey sayısına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

H73. Kadın girişimcilerin aile desteği, ailedeki birey sayısına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

H8. Kadın girişimcilerin iş yaşam dengesi, çocuk sahibi olma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

H81. Kadın girişimcilerin iş yükleri, çocuk sahibi olma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

H82. Kadın girişimcilerin sağlık kalitesi, çocuk sahibi olma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

H83. Kadın girişimcilerin aile desteği, çocuk sahibi olma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

H9. Kadın girişimcilerin iş yaşam dengesi, aile tipine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

H91. Kadın girişimcilerin iş yükleri, aile tipine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

H92. Kadın girişimcilerin sağlık kalitesi, aile tipine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

H93. Kadın girişimcilerin aile desteği, aile tipine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

H10. Kadın girişimcilerin iş yaşam dengesi, evinde yardımcısı olma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

H101. Kadın girişimcilerin iş yükleri, evinde yardımcısı olma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

H102. Kadın girişimcilerin sağlık kalitesi, evinde yardımcısı olma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

H103. Kadın girişimcilerin aile desteği, evinde yardımcısı olma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

H11. Kadın girişimcilerin iş yaşam dengesi, bakmakla yükümlü olduğu bireylerin varlığına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

H111. Kadın girişimcilerin iş yükleri, bakmakla yükümlü olduğu bireylerin varlığına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

H112. Kadın girişimcilerin sağlık kalitesi, bakmakla yükümlü olduğu bireylerin varlığına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

H113. Kadın girişimcilerin aile desteği, bakmakla yükümlü olduğu bireylerin varlığına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

H12. Kadın girişimcilerin iş yaşam dengesi, ailede bakıma muhtaç birey olma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

H121. Kadın girişimcilerin iş yükleri, ailede bakıma muhtaç birey olma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

H122. Kadın girişimcilerin sağlık kalitesi, ailede bakıma muhtaç birey olma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

H123. Kadın girişimcilerin aile desteği, ailede bakıma muhtaç birey olma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

4.6. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Araştırma, anket soruları ve 212 kadın girişimcinin görüşleri ile sınırlıdır. Ayrıca, araştırma belli bir bölge ile yani, İzmir ili Konak ve Bornova ilçelerinde bulunan kadın girişimcilerle sınırlıdır. Bu nedenle sonuçları genellenemez.

4.7. ARAŞTIRMA BULGULARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

4.7.1. Güvenilirlik Analizi

Araştırmada güvenilirlik analizi olarak Alfa modeli (Cronbach Alpha Coefficient) kullanılmıştır. 0 ile 1 arası değer alan bu katsayı, ölçekte yer alan ifadelerin homojen olarak tek bir bütünlük gösterip göstermediğini, aynı şeyi ölçüp ölçmediğini göstermektedir. Alfa katsayısına bağlı olarak ölçeğin güvenilirliği: $0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise güvenilir değil, $0,40 \leq \alpha < 0,60$ güvenilirliği düşük, $0,60 \leq \alpha < 0,80$ oldukça güvenilir, $0,80 \leq \alpha < 0,100$ ölçek yüksek derecede güvenilir olduğu ifade edilir (Kayış, 2014:405).

Araştırma kapsamında elde edilen ölçeklerin güvenilirlik analizi tabloda belirtilmektedir. İş yaşam dengesi cronbach alpha coefficient değeri 0,910 yüksek derecede güvenilir, aile desteği cronbach alpha coefficient değeri 0,700 oldukça güvenilir, iş yükü cronbach alpha coefficient değeri 0,915 yüksek derecede güvenilir ve sağlık kalitesi cronbach alpha coefficient değeri 0,720 oldukça güvenilir olarak tespit edilmiştir. Bu durum bize ölçeğe verilen cevapların tutarlı olduğunun göstergesidir.

Tablo 3: Güvenilirlik Analizi

Alt Faktör Yapıları	Cronbach Alpha Coefficient
İş Yaşam Dengesi	0,910
Aile Desteği	0,700
İş Yükü	0,915
Sağlık Kalitesi	0,720

4.7.2. Faktör Analizine Yönelik Bulgular

Araştırmaya katılan katılımcıların iş yaşam dengesini ölçmeyi amaçlayan ve 25 maddeden oluşan araç, faktör analizi sonucu üç boyut altında toplanmıştır. Bu boyutlar; iş yükü, sağlık kalitesi ve aile desteğidir. Bu çerçevede aracın faktör desenini ortaya koymak amacıyla açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır.

Açıklayıcı faktör analizi uygulamasından önce, örneklem büyüklüğünün faktör analizi yapmaya uygun olup olmadığını test etmek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda KMO değerinin 0,919 olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu doğrultusunda, örneklem yeterliliğinin faktör analizi yapmak için “iyi derecede yeterli” olduğu sonucuna ulaşılmıştır. KMO değeri olarak 0,5-1,0 arası değerler kabul edilebilir olarak değerlendirilirken, 0,5’in altındaki değerler faktör analizinin söz konusu veri seti için uygun olmadığını göstergesidir. Ancak genel olarak araştırmacılar tarafından tatminkâr olarak düşünülen minimum KMO değeri 0,7’dir (Altunışık ve diğerleri, 2005; Aktaran: Çelik, 2013:28). Ayrıca Bartlett küresellik testi sonuçları incelendiğinde, elde edilen ki kare değerinin anlamlı olduğu görülmüştür ($\chi^2(120)=1615,276;p<0,01$). Bu doğrultuda, verilerin çok değişkenli normal dağılımdan geldiği kabul edilmiştir.

İş yaşam denge ölçeğinin faktör desenini ortaya koymak amacıyla faktörleştirme yöntemi olarak temel bileşenler analizi, döndürme olarak da dik döndürme yöntemlerinden varimax seçilmiştir. İş yaşam dengesi ölçeğinin faktör desenini ortaya koymak amacıyla yapılan açıklayıcı faktör analizinde, faktör yük değerleri için kabul düzeyi 0,50 olarak belirlenmiştir. Üç faktör için yapılan analizde, maddeler, binişiklik ve faktör yük değerlerinin kabul düzeyini karşılayıp karşılamaması açısından değerlendirildiğinde, faktör yüklerinin istenilen düzeyde olduğu ancak 8.madde tek boyut olduğundan ve diğer maddeler (9, 12, 13, 15, 21, 22, 23, 25) binişiklikten dolayı çıkarılmıştır. Faktör yüklerinin 0,530-0,861 arasında iyi olduğu görülmektedir. Varimax döndürmesi sonuçlarında maddeler toplam üç faktör altında toplanmıştır. Bu faktörler toplam varyansın %60,076’sını açıklamaktadır. Çok faktörlü desenlerde, açıklanan varyansın %40 ile %60 arasında olması yeterli olarak kabul edilir (Büyüköztürk, 2007; Aktaran: Övez ve Akyüz, 2013:326). Bu çerçevede, tanımlanan bir faktörün toplam varyansa yaptığı katkının yeterli olduğu görülmektedir. Tabloda görüldüğü üzere birinci faktör olan “İş

Yükü” toplam varyansın %33,413’ünü, ikinci faktör “Sağlık Kalitesi” % 16,522’sini, üçüncü faktör “Aile Desteği” % 10,142’sini açıklamaktadır.

Tablo 4: İş Yaşam Dengesi Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Faktörler ve maddeler	Açıklanan Varyans	Öz Değer (Λ)	Faktör Yüğü
F1. İş Yüğü	33.413	7,046	
İYD16.Girişimci/ailesel rollerim için kişisel ihtiyaçlarımı feda ediyorum.			0,826
İYD18.İş ve aile rollerimi yüklediğim için sosyal faaliyetlere katılmakta zorlanıyorum			0,810
İYD6. İşim aileme vakit ayırmama engel oluyor			0,785
İYD24.İş ihtiyaçları nedeniyle hafta sonlarını ailemle birlikte geçirmekte zorlanıyorum			0,782
İYD17.Aile hayatım girişimci rolümden zarar görür			0,730
İYD3.Aile görevlerimi ve girişimcilik faaliyetlerimi aynı anda yönetmekte zorluk yaşıyorum			0,694
İYD19.Ailedeki iş yükümden dolayı işime bakmaktan çok yoruluyorum			0,676
İYD20.Belirli bir zaman diliminde birçok görev gerçekleştirmek zorundayım			0,609
İYD7.Tüm rollerimle tatmin edici bir şekilde ilgilenebiliyorum			0,583
İYD4.Girişimci olarak kadın olmanın zorluklarını hissediyorum			0,530
F2. Sağlık Kalitesi	16,522	1,396	
İYD10.Sağlık durumum iyidir			0,761
İYD11.Girişimci olduktan sonra sağlık sorunlarım için doktora giderim			0,755
İYD14.Sürekli kullandığım ilaçlar vardır			0,686
İYD5.Girişimci olarak kadın olmanın avantajlarını hissediyorum			0,605
F3. Aile Desteği	10,142	1,170	
İYD1.Aile üyelerim girişimcilik faaliyetlerimde beni destekler			0,861
İYD2.Aile üyelerim gündelik ev işleri yaparken bana yardımcı olurlar			0,695
Toplam	60,076		
KMO = 0,919 ;$\chi^2(120) = 1615,276$; Bartlett Küresellik Testi (p) = 0,000			

4.7.3. Sosyo-Demografik Özellikler

Çalışmaya katılan kadın girişimcilerin yaş, medeni durum, eğitim, çalışma süresi ve aylık gelir durumuna göre dağılımı Tablo 5’de verilmiştir. Demografik

bulgulara göre katılımcıların %14,6'sı 20-29, %36,3'ü 30-39 yaş aralığında, %49,1'i 40 yaş ve üzerindedir. Katılımcıların %54,7'si evli, %28,3'ü bekâr kadınlardan, %15'i boşanmış kadınlardan oluşmakta iken; %13,2'si ilk ve ortaöğretim, %36,8'i lise, %16'sı ön lisans, %34,0'ı lisans ve üstü mezundur. Örneklemin %24,1'ini 14 yıl ve üzeri çalışanlar, %26,9'unu 9-13 yıl çalışma süresine sahip olanlar, % 49,1'ini 8 yıl ve altı çalışma süresine sahip olanlar oluşturmaktadır. Örneklemin %56,6'sı 2.001-5.501 TL, %30,2'si 2.000 TL ve daha az, %13,2'si 5.001 TL ve üzeri aylık gelire sahiptir (Tablo 5).

Tablo 5: Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Sosyo-Demografik Özellikler	Sıklık	Yüzde	
Yaş	20-29	31	14,6
	30-39	77	36,3
	40 ve üzeri	104	49,1
Medeni Durum	Evli	116	54,7
	Bekâr	60	28,3
	Boşanmış	36	15,0
Eğitim Durumu	İlköğretim	28	13,2
	Lise	78	36,8
	Önlisans	34	16,0
	Lisans ve üzeri	72	34,0
Çalışma Süresi	8 yıl ve altı	104	49,1
	9-13 yıl	57	26,9
	14 yıl ve üzeri	51	24,1
Aylık Gelir	2.000 ve daha az	64	30,2
	2.001-5500	120	56,6
	5.501 ve üzeri	28	13,2
Toplam	212	100,0	

Katılımcıların %38,2'si hizmet sektöründe, %23,6'sı perakende sektöründe, %15,6'sı gıda sektöründe, %11,8'i tekstil sektöründe, %10,8'i sağlık sektöründe faaliyet göstermektedir (Tablo 6).

Tablo 6: Kadın Girişimcilerin Çalıştıkları Alana Göre Dağılımı

Sektör	Sıklık	Yüzde
Hizmet	81	38,2
Perakendecilik	50	23,6
Sağlık	23	10,8
Gıda	33	15,6
Tekstil	25	11,8
Toplam	212	100,0

Ankete katılan kadın girişimcilerin aile yapısına ilişkin özellikleri Tablo 5’de verilmiştir. Ankete katılan kadın girişimcilerin ailelerindeki üye sayısına bakıldığında; %43,9’unun üç kişi ve altı, %32,1’inin dört kişi ve %24,1’inin beş kişi ve üzeri olduğu görülmektedir. Katılımcıların %66’sının çocuk sahibi olduğu %34’ünün ise çocuk sahibi olmadığı belirlenmiştir. Ankete katılan kadın girişimcilerin %80,7’sinin çekirdek aileye, %19,3’ünün kalabalık aileye sahip olduğu görülmektedir (Tablo 7).

Tablo 7: Kadın Girişimcilerin Aile Yapısına Göre Dağılımı

Aile Yapısı	Sıklık	Yüzde	
Ailedeki Birey Sayısı	3 Kişi ve altı	93	43,9
	4 Kişi	68	32,1
	5 Kişi ve üzeri	51	24,1
Çocuk olup olmaması	Evet	140	66,0
	Hayır	72	34,0
Aile Tipi	Çekirdek	171	80,7
	Kalabalık	41	19,3
Toplam	212	100,0	

Ankete katılan kadın girişimcilerin %90,1’inin evlerinde yardımcılarının olmadığı, %49,1’inin evinde bakmakla yükümlü olduğu çocuk veya yaşlı birey bulunduğu, %44,8’inin ailesinde bakıma muhtaç kişiler olduğu belirlenmiştir (Tablo 8).

Tablo 8: Kadın Girişimcilerin Evdeki Sorumluluklarına Göre Dağılımı

	Sıklık	Yüzde	
Yardımcı olup olmaması	Var	21	9,9
	Yok	191	90,1
Bakmakla yükümlü olduğu birey var mı?	Var	104	49,1
	Yok	108	50,1
Ailenizde bakıma muhtaç birey var mı?	Evet	95	44,8
	Hayır	117	55,2
Toplam	212	100,0	

4.7.4. Sosyo-demografik Özelliklere Göre İş Yaşam Dengesi

Bu bölümde, araştırmaya katılan kadın girişimcilerin sosyo-demografik özelliklerine (yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalışma süresi, aylık geliri, çalıştığı sektör, aile tipi, ailedeki birey sayısı, çocuk sahibi olma durumu, evinde yardımcı olma durumu, bakmakla yükümlü olduğu bireyler ve evinde bakıma muhtaç

birey olma durumuna) göre iş yaşam dengesi ve alt boyutlarına ilişkin analiz sonuçları verilmiştir.

Araştırmaya katılanların iş yaşam dengesi ve alt boyutlarının yaş durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere, F testi yapılmıştır. Kadınların yaş durumuna göre iş yaşam dengesinin alt boyutlarından iş yükünün, istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Sonuca göre 40 yaş ve üzerinde olan kadınların iş yüklerinin diğer yaş gruplarına göre daha fazla olduğu görülmektedir. F testi sonuçlarına göre en az iki grup arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Farkı, bu gruplardan hangilerinin yarattığını belirlemek amacıyla Bonferroni testi sonuçlarına göre 40 yaş ve üzerinde olan kadınların iş yükünün, 30 ile 39 yaş arası kadınlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Kadınların yaş durumuna göre iş yaşam dengesi alt boyutlarından sağlık kalitesinin istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Sonuca göre 40 yaş ve üzerinde olan kadınların sağlık kalitesinin diğer yaş gruplarına göre daha düşük olduğu görülmektedir. F testi sonuçlarına göre en az iki grup arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Bu gruplardan hangilerinin farkı yarattığını belirlemek amacıyla Bonferroni testi sonuçlarına göre 20 ile 29 ve 30 ile 39 yaş arasında olan kadınların sağlık kalitesinin 40 ve üzeri yaş grubuna dâhil olan kadınlardan farklı olduğu tespit edilmiştir. Kadınların yaş durumuna göre iş yaşam dengesi alt boyutlarından aile desteğinin istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Sonuca göre 40 yaş ve üzerinde olan kadınların aile desteğinin diğer yaş gruplarına göre daha düşük olduğu görülmektedir. F testi sonuçlarına göre en az iki grup arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Bu gruplardan hangilerinin farkı yarattığını belirlemek amacıyla Bonferroni testi sonuçlarına göre 30 ile 39 yaş arası grubun aile desteğinin 40 yaş ve üzeri olan kadınlardan farklı olduğu tespit edilmiştir. Kadınların yaş durumuna göre iş yaşam dengesinin istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Sonuca göre 40 yaş ve üzerinde olan kadınların iş yaşam dengesinin diğer yaş gruplarına göre daha düşük olduğu, yani iş yaşam dengesini sağlayamadıkları görülmektedir. F testi sonuçlarına göre en az iki grup arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Bu gruplardan hangilerinin farkı yarattığını belirlemek amacıyla Bonferroni testi sonuçlarına göre 20 ile 29 ve 30 ile

39 yaş arasında olan kadınların iş yaşam dengesinin 40 ve üzeri yaş grubuna dâhil olan kadınlardan farklı olduğu tespit edilmiştir. H1 hipotezi ve H11, H12 ve H13 hipotezleri doğrulanmıştır.

Tablo 9: Araştırmaya Katılanların İş Yaşam Dengesi ve Alt Boyutlarının Yaş Durumuna Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan F Testi Sonuçları

Boyutlar	Yaş	N	A.Ort	Std. Sapma	F	p	Bonferroni
İş Yüğü	20-29(1)	31	3,46	0,88	4,108	0,018*	2>3
	30-39(2)	77	3,39	0,60			
	40 ve üzeri (3)	104	3,05	0,97			
Sağlık Kalitesi	20-29(1)	31	3,94	0,70	9,948	0,000*	1>3
	30-39(2)	77	3,79	0,76			
	40 ve üzeri (3)	104	3,30	1,00			
Aile Desteği	20-29(1)	31	4,23	0,93	3,541	0,031*	2>3
	30-39(2)	77	4,29	0,77			
	40 ve üzeri (3)	104	3,95	0,98			
İş yaşam dengesi	20-29(1)	31	3,68	0,69	7,069	0,001*	1>3
	30-39(2)	77	3,60	0,70			
	40 ve üzeri (3)	104	3,23	0,83			

* p<0,05;

Araştırmaya katılanların iş yaşam dengesi ve alt boyutlarının medeni duruma göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere F testi uygulanmıştır. Katılımcıların medeni durumuna göre iş yaşam dengesi alt boyutlarından iş yükünün istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (p>0,05). Sonuca göre boşanmış olan kadınların iş yüklerinin diğer durumlara göre daha fazla olduğu görülmektedir. F testi sonuçlarına göre en az iki grup arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Bu gruplardan hangilerinin farkı yarattığını belirlemek amacıyla Bonferroni testi sonuçlarına göre bekâr olan kadınların iş yükünün boşanmış olan kadınlardan farklı olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların medeni durumuna göre iş yaşam dengesi alt boyutlarından sağlık kalitesinin istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (p<0,05). Sonuca göre boşanmış olan kadınların sağlık kalitesinin diğer durumlara göre daha düşük olduğu görülmektedir. F testi sonuçlarına göre en az iki grup arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Bu gruplardan hangilerinin farkı yarattığını belirlemek amacıyla Bonferroni testi sonuçlarına göre bekâr olanların sağlık kalitesinin boşanmış olan kadınlardan farklı olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların medeni

durumuna göre iş yaşam dengesi alt boyutlarından aile desteğinin istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$). Katılımcıların medeni durumuna göre iş yaşam dengesinin istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Sonuca göre boşanmış olan kadınların iş yaşam dengesinin diğer durumlara göre daha düşük olduğu, yani iş yaşam dengesini sağlayamadıkları görülmektedir. F testi sonuçlarına gören az iki grup arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Bu gruplardan hangilerinin farkı yarattığını belirlemek amacıyla Bonferroni testi sonuçlarına göre boşanmış olanların iş yaşam dengesinin bekâr ve evli olan kadınlardan farklı olduğu tespit edilmiştir. H2 hipotezi ve H2₁ ve H2₂ hipotezleri doğrulanmıştır. H2₃ hipotezi doğrulanmamıştır (Tablo 10).

Tablo 10: Araştırmaya Katılanların İş Yaşam Dengesi ve Alt Boyutlarının Medeni Duruma Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

Boyutlar	Medeni Durum	N	A.Ort.	Std. Sapma	F	p	Bonferroni
İş Yüğü	Evli (1)	116	3,27	0,94	3,782	0,024*	2>3
	Bekâr (2)	60	3,38	0,84			
	Boşanmış (3)	36	2,87	0,90			
Sağlık Kalitesi	Evli (1)	116	3,62	0,90	3,188	0,043*	2>3
	Bekâr (2)	60	3,68	0,82			
	Boşanmış (3)	36	3,23	1,04			
Aile Desteğı	Evli (1)	116	4,13	0,95	0,707	0,494	
	Bekâr (2)	60	4,18	0,82			
	Boşanmış (3)	36	3,96	0,94			
İş yaşam dengesi	Evli (1)	116	3,47	0,82	4,220	0,016*	1>3, 2>3
	Bekâr (2)	60	3,56	0,69			
	Boşanmış (3)	36	3,10	0,79			

* $p<0,05$;

Araştırmaya katılanların iş yaşam dengesi ve alt boyutlarının eğitim durumuna göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere F testi yapılmıştır. Katılımcıların eğitim durumuna göre iş yaşam dengesi ve alt boyutlarının istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$). H3 ve H3₁, H3₂ ve H3₃ hipotezleri doğrulanmamıştır.

Tablo 11: Araştırmaya Katılanların İş Yaşam Dengesi ve Alt Boyutlarının Eğitim Durumuna Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan F Testi Sonuçları

Boyutlar	Eğitim Durumu	N	A.Ort.	Std. Sapma	F	P
İş Yüğü	İlk ve Ortaokul	28	3,08	1,03	2,224	0,086
	Lise	78	3,10	0,89		
	Önlisans	34	3,21	0,78		
	Lisans ve üzeri	72	3,45	0,94		
Sağlık Kalitesi	İlk ve Ortaokul	28	3,37	1,01	2,521	0,059
	Lise	78	3,43	1,00		
	Önlisans	34	3,61	0,73		
	Lisans ve üzeri	72	3,79	0,83		
Aile Desteği	İlk ve Ortaokul	28	3,95	0,90	0,957	0,414
	Lise	78	4,12	0,90		
	Önlisans	34	4,32	0,74		
	Lisans ve üzeri	72	4,08	1,00		
İş yaşam dengesi	İlk ve Ortaokul	28	3,26	0,89	2,409	0,068
	Lise	78	3,31	0,79		
	Önlisans	34	3,45	0,61		
	Lisans ve üzeri	72	3,61	0,80		

Araştırmaya katılanların iş yaşam dengesi ve alt boyutlarının çalışma süresine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere F testi yapılmıştır. Kadınların çalışma süresine göre iş yaşam dengesi alt boyutlarından iş yükünün istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Sonuca göre 14 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olan kadınların iş yüklerinin diğer çalışma sürelerine göre daha fazla olduğu görülmektedir. F testi sonuçlarına göre en az iki grup arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Bu gruplardan hangilerinin farkı yarattığını belirlemek amacıyla Bonferroni testi sonuçlarına göre 9-13 yıl ile 14 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olan kadınların iş yükünün, 8 yıl ve altında çalışma süresine sahip olan kadınlardan farklı olduğu tespit edilmiştir. Kadınların çalışma süresine göre iş yaşam dengesi alt boyutlarından sağlık kalitesinin istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Sonuca göre 9-13 yıl çalışma süresine sahip olan kadınların sağlık kalitesinin, diğer çalışma sürelerine sahip kadınlara göre daha düşük olduğu görülmektedir. F testi sonuçlarına göre en az iki grup arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Bu gruplardan hangilerinin farkı yarattığını belirlemek amacıyla Bonferroni testi sonuçlarına göre 9-13 yıl ile 14 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olan kadınların sağlık kalitesinin, 8 yıl ve altında çalışma süresine sahip olan kadınlardan farklı olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların

çalışma süresine göre iş yaşam dengesi alt boyutlarından aile desteğinin, istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$). Kadınların çalışma süresine göre iş yaşam dengesinin, istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Sonuca göre 14 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olan kadınların iş yaşam dengesinin, diğer çalışma sürelerine sahip olan kadınlara göre daha düşük olduğu, yani iş yaşam dengesini sağlayamadıkları görülmektedir. F testi sonuçlarına göre en az iki grup arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Bu gruplardan hangilerinin farkı yarattığını belirlemek amacıyla Bonferroni testi sonuçlarına göre 9-13 yıl ile 14 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olan kadınların iş yaşam dengesinin 8 yıl ve altında çalışma süresine sahip olan kadınlardan farklı olduğu tespit edilmiştir. H4 ve H4₁ ve H4₂ hipotezleri doğrulanmıştır. H4₃ hipotezi doğrulanmamıştır.

Tablo 12: Araştırmaya Katılanların İş Yaşam Dengesi ve Alt Boyutlarının Çalışma Süresine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan F Testi Sonuçları

Boyutlar	Çalışma Süresi	N	A.Ort.	Std. Sapma	F	p	Bonferroni
İş Yüğü	8 yıl ve altı (1)	104	3,45	0,83	6,211	0,002*	1>2, 1>3
	9-13 yıl (2)	57	3,08	0,97			
	14 yıl ve üzeri (3)	51	2,96	0,93			
Sağlık Kalitesi	8 yıl ve altı (1)	104	3,82	0,84	8,693	0,000*	1>2, 1>3
	9-13 yıl (2)	57	3,26	1,00			
	14 yıl ve üzeri (3)	51	3,40	0,82			
Aile Desteği	8 yıl ve altı (1)	104	4,11	0,94	1,151	0,318	
	9-13 yıl (2)	57	4,25	0,85			
	14 yıl ve üzeri (3)	51	3,99	0,92			
İş yaşam dengesi	8 yıl ve altı (1)	104	3,63	0,72	6,875	0,001*	1>2, 1>3
	9-13 yıl (2)	57	3,27	0,85			
	14 yıl ve üzeri (3)	51	3,20	0,77			

* $p<0,05$;

Araştırmaya katılanların iş yaşam dengesi ve alt boyutlarının, gelir durumuna göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere F testi yapılmıştır. Kadınların gelir durumuna göre iş yaşam dengesi alt boyutlarından sağlık kalitesinin, istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Sonuca göre 2001-5500 TL gelire sahip olan kadınların sağlık kalitesinin, diğer gelir gruplarındaki kadınlara göre daha düşük olduğu görülmektedir. Katılımcıların gelir

durumuna göre iş yaşam dengesi ve iş yaşam dengesi alt boyutlarından iş yükü ve aile desteğinin, istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. H5, H5₁, H5₃ hipotezleri doğrulanmamıştır. H5₂ hipotezi doğrulanmıştır (Tablo 13).

Tablo 13: Araştırmaya Katılanların İş Yaşam Dengesi ve Alt Boyutlarının Gelire Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan F Testi Sonuçları

Boyutlar	Gelir	N	A.Ort.	Std. Sapma	F	p
İş Yükü	2000 TL ve altı	64	3,38	0,83	1,255	0,287
	2001-5500 TL	120	3,16	0,93		
	5501 TL ve üzeri	28	3,23	1,02		
Sağlık Kalitesi	2000 TL ve altı (1)	64	3,76	0,88	3,348	0,037*
	2001-5500 TL (2)	120	3,43	0,91		
	5501 TL ve üzeri (3)	28	3,75	0,94		
Aile Desteği	2000 TL ve altı	64	4,20	0,93	0,467	0,627
	2001-5500 TL	120	4,07	0,88		
	5501 TL ve üzeri	28	4,11	0,91		
İş yaşam dengesi	2000 TL ve altı	64	3,58	0,74	1,980	0,141
	2001-5500 TL	120	3,34	0,78		
	5501 TL ve üzeri	28	3,47	0,89		

* p<0,05;

Araştırmaya katılanların iş yaşam dengesi ve alt boyutlarının, çalıştığı sektöre göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere F testi yapılmıştır. Kadınların çalıştığı sektöre göre iş yaşam dengesi alt boyutlarından iş yükünün, istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (p<0,05). Sonuca göre gıda sektöründe çalışan kadınların iş yükünün diğer sektörlerdeki kadınlara göre daha fazla olduğu görülmektedir. F testi sonuçlarına göre en az iki grup arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Bu gruplardan hangilerinin farkı yarattığını belirlemek amacıyla Bonferroni testi sonuçlarına göre hizmet ve perakendecilik sektöründe çalışanların iş yükünün, gıda sektöründe çalışan bireylerden farklı olduğu tespit edilmiştir. Kadınların çalıştığı sektöre göre iş yaşam dengesi alt boyutlarından sağlık kalitesinin, istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (p<0,05). Sonuca göre gıda sektöründe çalışan kadınların sağlık kalitesinin, diğer sektörlerde çalışan kadınlara göre daha düşük olduğu görülmektedir. F testi sonuçlarına göre en az iki grup arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Bu gruplardan hangilerinin farkı yarattığını belirlemek amacıyla Bonferroni testi sonuçlarına göre hizmet ve perakendecilik sektöründe çalışan kadınların sağlık kalitesinin, gıda sektöründe çalışan kadınlardan farklı olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların çalıştığı sektöre göre iş yaşam dengesi alt boyutlarından aile

desteğinin, istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$). Kadınların çalıştığı sektöre göre iş yaşam dengesinin, istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Sonuca göre sağlık sektöründe çalışan kadınların iş yaşam dengesinin, diğer sektörlerde çalışan kadınlara göre daha düşük olduğu, yani iş yaşam dengesini sağlayamadıkları görülmektedir. F testi sonuçlarına göre en az iki grup arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Bu gruplardan hangilerinin farkı yarattığını belirlemek amacıyla Bonferroni testi sonuçlarına göre hizmet ve perakendecilik sektöründe çalışanların iş yaşam dengesinin, gıda sektöründe çalışan bireylerden farklı olduğu tespit edilmiştir. H₆, H₆₁, H₆₂ hipotezleri doğrulanmıştır. H₆₃ hipotezi doğrulanamamıştır.

Tablo 14: Araştırmaya Katılanların İş Yaşam Dengesi ve Alt Boyutlarının Çalıştığı Sektöre Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan F Testi Sonuçları

Boyutlar	Sektör	N	A.Ort.	Std. Sapma	F	p	Bonferroni
İş Yüğü	Hizmet (1)	81	3,35	0,87	3,986	0,004*	1>4
	Perakendecilik (2)	50	3,40	0,90			
	Sağlık (3)	23	3,30	0,99			
	Gıda (4)	33	2,68	0,87			
	Tekstil (5)	25	3,21	0,87			
Sağlık Kalitesi	Hizmet (1)	81	3,62	0,87	2,888	0,023*	1>4
	Perakendecilik (2)	50	3,69	0,84			
	Sağlık (3)	23	3,69	0,89			
	Gıda (4)	33	3,09	1,06			
	Tekstil (5)	25	3,70	0,88			
Aile Desteğı	Hizmet (1)	81	4,24	0,87	1,123	0,347	
	Perakendecilik (2)	50	4,08	0,74			
	Sağlık (3)	23	3,95	1,04			
	Gıda (4)	33	3,89	1,12			
	Tekstil (5)	25	4,20	0,91			
İş yaşam dengesi	Hizmet (1)	81	3,53	0,73	4,162	0,003*	1>4
	Perakendecilik (2)	50	3,48	0,83			
	Sağlık (3)	23	2,93	0,80			
	Gıda (4)	33	3,46	0,80			
	Tekstil (5)	25	3,43	0,79			

* $p<0,05$;

Araştırmaya katılanların iş yaşam dengesi ve alt boyutlarının, ailedeki birey sayısına göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere F testi yapılmıştır. Katılımcıların aile birey sayısına göre iş yaşam dengesi ve alt boyutlarının istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$). H₇,

H71, H72, H73 hipotezleri doğrulanamamıştır.

Tablo 15: Araştırmaya Katılanların İş Yaşam Dengesi ve Alt Boyutlarının Ailedeki Birey Sayısına Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan F Testi Sonuçları

Boyutlar	Aile Birey Sayısı	N	A.Ort.	Std. Sapma	F	p
İş Yükü	3 kişi ve altı	93	3,31	0,95	1,315	0,271
	4 kişi	68	3,26	0,83		
	5 kişi ve üzeri	51	3,06	0,96		
Sağlık Kalitesi	3 kişi ve altı	93	3,72	0,88	2,305	0,102
	4 kişi	68	3,51	0,90		
	5 kişi ve üzeri	51	3,39	0,97		
Aile Desteği	3 kişi ve altı	93	4,15	0,97	0,727	0,485
	4 kişi	68	4,17	0,89		
	5 kişi ve üzeri	51	3,98	0,83		
İş yaşam dengesi	3 kişi ve altı	93	3,52	0,83	1,809	0,166
	4 kişi	68	3,44	0,69		
	5 kişi ve üzeri	51	3,26	0,82		

* p<0,05;

Araştırmaya katılanların iş yaşam dengesi ve alt boyutlarının, çocuk olma durumuna göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere bağımsız örneklem t testi uygulanmıştır. Kadınların çocuğu olma durumuna göre iş yaşam dengesi alt boyutlarından iş yükü arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (p<0,05). Sonuca göre çocuğu olan kadınların iş yüklerinin daha fazla olduğu görülmektedir. Katılımcıların çocuğu olma durumuna göre iş yaşam dengesi alt boyutlarından sağlık kalitesi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (p<0,05). Sonuca göre çocuğu olan kadınların sağlık kalitesinin daha düşük olduğu görülmektedir. Katılımcıların çocuğu olma durumuna göre iş yaşam dengesi alt boyutlarından aile desteği arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (p<0,05). Sonuca göre çocuğu olan kadınların aile desteğinin daha düşük olduğu görülmektedir. Katılımcıların çocuğu olma durumuna göre iş yaşam dengesi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (p<0,05). Sonuca göre çocuğu olan kadınların iş yaşam dengesinin daha düşük olduğu, yani iş yaşam dengesini sağlayamadıkları görülmektedir. H8, H81, H82, H83 hipotezleri doğrulanmıştır (Tablo16).

Tablo 16: Araştırmaya Katılanların İş Yaşam Dengesi ve Alt Boyutlarının Çocuk Olma Durumuna Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

Boyutlar	Çocuk Olma Durumu	N	A.Ort.	Std. Sapma	t	p
İş Yüğü	Evet	140	3,21	0,88	-5,987	0,000*
	Hayır	72	3,85	0,79		
Sağlık Kalitesi	Evet	140	3,39	0,92	-4,549	0,000*
	Hayır	72	3,93	0,78		
Aile Desteği	Evet	140	3,97	0,91	-3,318	0,000*
	Hayır	72	4,40	0,86		
İş yaşam dengesi	Evet	140	3,21	0,76	-6,020	0,000*
	Hayır	72	3,85	0,67		

* p<0,05;

Araştırmaya katılanların iş yaşam dengesi ve alt boyutlarının, aile tipine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere bağımsız örneklem t testi uygulanmıştır. Katılımcıların aile tipine göre iş yaşam dengesi ve alt boyutlarının istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir (p>0,05). H₉, H₉₁, H₉₂, H₉₃ hipotezleri doğrulanmamıştır.

Tablo 17: Araştırmaya Katılanların İş Yaşam Dengesi ve Alt Boyutlarının Aile Tipine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

Boyutlar	Aile Tipi	N	A.Ort.	Std. Sapma	t	p
İş Yüğü	Çekirdek	171	3,27	0,92	1,286	0,200
	Kalabalık	41	3,09	0,91		
Sağlık Kalitesi	Çekirdek	171	3,59	0,89	1,141	0,255
	Kalabalık	41	3,48	1,02		
Aile Desteği	Çekirdek	171	4,16	0,91	0,703	0,483
	Kalabalık	41	3,89	0,89		
İş yaşam dengesi	Çekirdek	171	3,46	0,79	1,755	0,081
	Kalabalık	41	3,29	0,78		

* p<0,05;

Araştırmaya katılanların iş yaşam dengesi ve alt boyutlarının, evde yardımcı varlığına göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere bağımsız örneklem t testi uygulanmıştır. Katılımcıların evde yardımcı varlığına göre iş yaşam dengesinin ve alt boyutlarından iş yüğü ve sağlık kalitesinin istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir (p>0,05). Katılımcıların evde yardımcı

varlığına göre iş yaşam dengesi alt boyutlarından aile desteğinin, istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Sonuca göre evde yardımcı olan kadınların aile desteğinin daha düşük olduğu görülmektedir. H10, H101, H102 hipotezleri doğrulanmamıştır. H103 hipotezi doğrulanmıştır (Tablo18).

Tablo 18: Araştırmaya Katılanların İş Yaşam Dengesi ve Alt Boyutlarının Evde Yardımcı Varlığına Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

Boyutlar	Yardımcı Varlığı	N	A.Ort.	Std. Sapma	t	p
İş Yüğü	Var	25	3,00	0,98	-1,326	0,186
	Yok	183	3,27	0,92		
Sağlık Kalitesi	Var	25	3,53	0,98	-0,308	0,758
	Yok	183	3,59	0,91		
Aile Desteğı	Var	25	3,72	0,97	-2,305	0,022
	Yok	183	4,16	0,89		
İş yaşam dengesi	Var	25	3,23	0,86	-1,383	0,168
	Yok	183	3,46	0,78		

* $p<0,05$;

Araştırmaya katılanların iş yaşam dengesi ve alt boyutlarının, bakmakla yükümlü olduğu birey varlığına göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere bağımsız örneklem t testi uygulanmıştır. Katılımcıların bakmakla yükümlü olduğu birey varlığına göre iş yaşam dengesi alt boyutlarından aile desteğinin ve sağlık kalitesinin, istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediğı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Katılımcıların bakmakla yükümlü olduğu birey varlığına göre iş yaşam dengesi alt boyutlarından iş yükünün istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Sonuca göre bakmakla yükümlü olduğu birey bulunan kadınların iş yüklerinin daha fazla olduğu görülmektedir. Katılımcıların bakmakla yükümlü olduğu birey varlığına göre iş yaşam dengesinin, istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Sonuca göre bakmakla yükümlü olduğu birey bulunan kadınların, iş yaşam dengesinin daha düşük olduğu, yani iş yaşam dengesini sağlayamadıkları görülmektedir. H11, H111 hipotezleri doğrulanmıştır. H112, H113 hipotezleri doğrulanmamıştır (Tablo 19).

Tablo 19: Araştırmaya Katılanların İş Yaşam Dengesi ve Alt Boyutlarının Bakmakla Yükümlü Birey Varlığına Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

Boyutlar	Bakmakla Yükümlü Birey	N	A.Ort.	Std. Sapma	t	p
İş Yüğü	Var	104	2,99	0,90	-3,963	0,000*
	Yok	108	3,47	0,88		
Sağlık Kalitesi	Var	104	3,50	0,89	-1,239	0,217
	Yok	108	3,65	0,94		
Aile Desteği	Var	104	4,04	0,93	-1,098	0,273
	Yok	108	4,18	0,89		
İş yaşam dengesi	Var	104	3,25	0,78	-3,381	0,001*
	Yok	108	3,60	0,77		

* p<0,05;

Araştırmaya katılanların iş yaşam dengesi ve alt boyutlarının, bakıma muhtaç birey varlığına göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere bağımsız örneklem t testi uygulanmıştır. Katılımcıların bakıma muhtaç birey varlığına göre iş yaşam dengesi alt boyutlarından iş yüğü arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (p<0,05). Sonuca göre evinde bakıma muhtaç birey bulunan kadınların iş yüklerinin daha fazla olduğu görülmektedir. Katılımcıların bakıma muhtaç birey varlığına göre iş yaşam dengesi alt boyutlarından sağlık kalitesi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (p<0,05). Sonuca göre evinde bakıma muhtaç birey bulunan kadınların sağlık kalitesinin daha düşük olduğu görülmektedir. Katılımcıların bakıma muhtaç birey varlığına göre iş yaşam dengesi alt boyutlarından aile desteği arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir (p>0,05). Katılımcıların bakıma muhtaç birey varlığına göre iş yaşam dengesi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (p<0,05). Sonuca göre evinde bakıma muhtaç birey bulunan kadınların iş yaşam dengesinin daha düşük olduğu, yani iş yaşam dengesini sağlayamadıkları görülmektedir. H12, H121, H122 hipotezleri doğrulanmıştır. H123 hipotezi doğrulanmamıştır (Tablo 20).

Tablo 20: Araştırmaya Katılanların İş Yaşam Dengesi ve Alt Boyutlarının Bakıma Muhtaç Birey Varlığına Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

Boyutlar	Bakıma Muhtaç Birey Varlığı	N	A.Ort.	Std. Sapma	t	p
İş Yüğü	Evet	95	2,99	0,91	-3,537	0,000*
	Hayır	117	3,43	0,88		
Sağlık Kalitesi	Evet	95	3,42	0,91	-2,146	0,033*
	Hayır	117	3,69	0,90		
Aile Desteği	Evet	95	4,06	0,92	-0,797	0,427
	Hayır	117	4,16	0,91		
İş yaşam dengesi	Evet	95	3,23	0,78	-3,301	0,001*
	Hayır	117	3,57	0,76		

*p<0,05;

Tablo 21’de görüldüğü gibi, iş yaşam dengesi ölçeği puan ortalaması 3,4±0,8 olup, alt boyutlarının puan ortalamalarının 3,2±0,9 ve 4,1±0,9 arasında değiştii tespit edilmiştir. Katılım düzeyleri:1,00-1,79=Her Zaman; 1,80-2,59=Genellikle; 2,60-3,39=Ara Sıra; 3,40-4,19=Çok Nadir; 4,20 ve üzeri=Hiçbir Zaman şeklindedir.

Tablo 21:İş Yaşam Dengesi Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Tanımlayıcı Özellikler

Değişkenler	N	Mean	SS	Minimum	Maksimum
İş yüğü	212	3,2	0,9	1,1	5,0
Sağlık kalitesi	212	3,6	0,9	1,0	5,0
Aile Desteği	212	4,1	0,9	1,0	5,0
İş yaşam dengesi	212	3,4	0,8	1,5	5,0

Tablo 22: Araştırma Hipotez Sonuçları

Hipotez	Sonuç
H1:Kadın girişimcilerin iş yaşam dengesi, yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.	Doğrulandı
H2:Kadın girişimcilerin iş yaşam dengesi, medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.	Doğrulandı
H3:Kadın girişimcilerin iş yaşam dengesi, eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.	Doğrulanmadı
H4:Kadın girişimcilerin iş yaşam dengesi, çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.	Doğrulandı
H5:Kadın girişimcilerin iş yaşam dengesi, aylık gelire göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.	Doğrulanmadı
H6:Kadın girişimcilerin iş yaşam dengesi, çalıştıkları sektöre göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.	Doğrulandı
H7:Kadın girişimcilerin iş yaşam dengesi, ailedeki birey sayısına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.	Doğrulanmadı
H8:Kadın girişimcilerin iş yaşam dengesi, çocuk sahibi olma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.	Doğrulandı
H9:Kadın girişimcilerin iş yaşam dengesi, aile tipine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.	Doğrulanmadı
H10:Kadın girişimcilerin iş yaşam dengesi, evinde yardımcısı olma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.	Doğrulandı
H11:Kadın girişimcilerin iş yaşam dengesi, bakmakla yükümlü olduğu bireylerin varlığına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.	Doğrulanmadı
H12:Kadın girişimcilerin iş yaşam dengesi, ailede bakıma muhtaç birey olma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.	Doğrulandı

SONUÇ VE TARTIŞMA

Modern ekonomilerde en önemli gelişme yollarından biri olarak görülen girişimcilik, işsizliği önlemede, istihdamı arttırmada, refahı sağlamada ve dezavantajlı grupları aktive etmede de kritik bir rol üstlenmektedir. Bu noktada, kullanılmayan girişimcilik potansiyelini harekete geçirerek ve kadın girişimciliğini teşvik ederek kadınların işgücüne kazandırılması son derece önemlidir. Kadınların katılımı olmadan sosyal ve ekonomik gelişmeyi gerçekleştirmek oldukça zordur (Bedük ve Eryeşil, 2013:1194). Kadın girişimciler üretime ve katma değere yaptıkları katkılarla ülkelerinin endüstriyel gelişimine önemli katkılarda bulunurlar.

Kadın girişimciliği, bir taraftan ekonomik büyüme ve gelişmeye katkı sağlarken, diğer taraftan kadınların kendileri ve sosyal çevreleri üzerinde de olumlu etkilere sahiptir. Kadın girişimcilerin iş rolleri ve kişisel ve ailesel rolleri çoğu zaman birbirleriyle çeliştiğinden, iş yaşamları ile kişisel yaşamları arasında denge kurmak için yoğun çaba göstermekte ve oldukça zorlanmaktadırlar. Günümüzde kadın girişimcilerin iş yaşam dengesizlikleri ve rol çatışmaları yaşamlarının ortak bir özelliği haline gelmiştir.

Kadın girişimcilerin iş-yaşam dengesini kendi bakış açıları ile ortaya koymak ve iş-yaşam dengesinin demografik özelliklere göre değişip değişmediğini ortaya koymak amacıyla yapılan bu araştırma, İzmir ili kapsamında gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın örneklemini 212 kadın girişimci oluşturmaktadır. Araştırmada kullanılan anketin hazırlanmasında, Mathew ve Panchanatham (2011) tarafından kadın girişimcilerin iş-yaşam dengesi üzerine yapılan çalışmada kullanılan ankette yararlanılmıştır. İki bölümden oluşan anketin birinci bölümü, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, çalışma süresi, aylık geliri, çalıştıkları sektör, ailedeki üye sayısı, çocuk sahibi olma durumu, aile tipi, bakmakla yükümlü olduğu kişiler, evinde yardımcıları olup olmadığı, ailede bakıma muhtaç kişi olup olmadığı şeklinde demografik sorulardan oluşmaktadır. İkinci bölümde katılımcıların iş-yaşam dengesini ölçmek amacıyla 5'li Likert tarzında 25 soru sorulmuştur. 25 önerme, binişiklik ve faktör yük değerlerinin kabul düzeyini karşılayıp karşılamaması açısından değerlendirilmiş; faktör yüklerinin istenilen düzeyde olduğu ancak 8.madde tek boyut ve diğer maddeler de binişiklikten dolayı çıkarılmış; diğer

önergeler ise faktör analizi sonucunda, iş yükü, sağlık kalitesi ve aile desteği şeklinde üç boyut altında toplanmıştır. Bu faktörler toplam varyansın %60,076'sını açıklamaktadır.

Gerçekleştirilen araştırma bulgularına göre, çalışmaya katılan kadın girişimcilerin %49,1'i 40 yaş ve üzerinde, %54,7'si evli, %36,8'i lise mezunu, %34'ünün lisans ve lisansüstü mezunu olduğu belirlenmiştir. Çalışma süresi sekiz yıl ve daha az olanların oranı %49,1'dir. Kadın girişimcilerin, en fazla hizmet sektöründe yer aldığı (%38,2) belirlenmiştir. Ailedeki üye sayısı %43,9'unda 3 kişi ve altı, %32,1'inde 4 kişi olarak belirlenmiştir. %66'sı çocuk sahibi iken %34'ü çocuk sahibi olmadığını belirtmiştir ve %80,7'si çekirdek aile olarak yaşamaktadır. Kadın girişimcilerin %90,1'i evinde bir yardımcı olmadığını, %49,1'i evinde bakmakla yükümlü olduğu kişiler bulunduğunu, %44,8'i evinde bakıma muhtaç kişi olduğunu belirtmiştir.

Elde edilen sonuçlara göre, kadın girişimcilerin iş yaşam dengesinin; yaş, medeni durum, çalışma süresi, çalıştığı sektör, çocuk sahibi olma durumu, bakmakla yükümlü olduğu kişi varlığı ve ailesinde bakıma muhtaç kişi olma durumuna göre farklılık gösterdiği ve farkın anlamlı olduğu belirlenmiştir. Buna göre, katılımcılardan 40 ve üzeri yaş grubunda olan kadın girişimcilerin iş yükünün diğer yaş gruplarına göre daha fazla olduğu, sağlık kalitesi ve aile desteğinin daha düşük olduğu ve iş yaşam dengesini sağlayamadıkları anlaşılmıştır. Ülkemizde kadın girişimcilerin yaşı ilerledikçe çocuk bakımı ile birlikte ailesel görevlerinin, sosyal ilişkilerinin ve iş ilişkilerinin yoğunlaşması dikkate alındığında, iş yaşam dengesini kurmada zorlanmaları kabul edilebilir ve iş yaşam dengesini sağlayamamaları normal olarak karşılanabilir. Mathew ve Panchanatham (2011) tarafından yapılan çalışmada ise 25 yaşın altındaki kadın girişimcilerin iş yaşam dengesini sağlayamadıkları bulunmuştur. Kültürel farklılıklar dikkate alındığında farklı ülkelerde yapılan araştırma sonuçlarının farklı çıkabileceği düşünülebilir.

Elde edilen bulgular, boşanmış kadın girişimcilerin iş yükünün, evli ve bekâr kadın girişimcilere göre daha fazla olduğunu, sağlık kalitesinin daha düşük olduğunu ve iş yaşam dengesini sağlayamadıklarını göstermiştir. İş yaşam dengesini en iyi sağlayan girişimciler, bekâr kadın girişimcilerdir. Boşanmış ve evli kadın girişimcilerin bekâr kadın girişimcilere göre iş yaşam dengesini sağlayamadıkları

tespit edilmiştir. Mathew ve Panchanatham (2011) tarafından yapılan çalışmada ise, evli olan kadınların evli olmayanlara göre iş yaşam dengesini sağlamakta zorlandığı bulunmuştur. Evli kadın girişimcilerin birden fazla rol üstlenmeleri ve bu rollerin birbiriyle çatışmaları kadınların iş ve aile alanlarını dengeleyememelerine sebep olmaktadır. Araştırmalar evli ve çocuk sahibi olan kadınların ev ve aile alanlarına yeterli zaman ayıramamalarından dolayı iş-aile çatışması yaşadıklarını göstermektedir (Bostancıoğlu, 2014:52). Bir başka çalışmada, boşanmış kadın girişimcilerin evli olanlara göre daha fazla aile-iş çatışması yaşadığı ortaya konmuştur. Eşlerinden ayrılan kadınların aile içindeki rollerin tamamını üstlenmesiyle ortaya çıkan rol artışının, boşanmış kadın girişimcilerin daha fazla iş-aile çatışması yaşamasına neden olabileceği belirtilmiştir (Özkan, 2011:89). Dolayısıyla bulgularımız, ülkemizde yapılan diğer araştırma sonuçlarını desteklemektedir. Evli kadın girişimcilerin aile ve iş alanlarında eşlerinden destek gördükleri için boşanmış kadın girişimcilere göre iş ve aile alanlarını daha iyi dengeleyebilmeleri muhtemeldir.

Kadın girişimcilerin çalışma sürelerine göre iş yaşam dengesine bakıldığında, 14 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip kadın girişimcilerin iş yüklerinin daha fazla olduğu, sağlık kalitesinin daha düşük olduğu ve iş yaşam dengesini sağlayamadıkları anlaşılmıştır. 14 yıl ve üzerinde çalışma süresine sahip olan kadın girişimciler genellikle 40 ve üzeri yaş grubunda bulunurlar. Bu grupta yer alan kadınların çocuklarla veya ailenin tüm üyeleriyle ilgilenmeleri, ev işlerini tümüyle üstlenmeleri, iş ilişkilerinde yoğunlaşmaları gerekebilir. Tüm bu sorumluluklarından dolayı işlerine yeterli zaman ayırmada ve işlerine odaklanmada zorluk yaşayabilir ve iş yaşam dengesi kuramayabilirler.

Kadın girişimcilerin çalıştıkları sektöre göre iş yaşam dengesi alt boyutlarında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Gıda sektöründe çalışan kadın girişimcilerin iş yüklerinin diğer sektörlerde çalışan kadın girişimcilere göre daha fazla olduğu, sağlık kalitesinin daha düşük olduğu; sağlık sektöründe çalışan kadın girişimcilerin ise diğer sektörlerdekilere göre iş yaşam dengesini sağlayamadıkları tespit edilmiştir. Birleşmiş Milletler Global Girişimciliği İzleme programı kapsamında 2003 yılında yapılan bir çalışmaya göre, kadın girişimcilerin ilk işlerini hizmet, eğitim, danışmanlık, halkla ilişkiler ve sağlık alanları gibi sektörlerde kurdukları

belirtilmiştir. Girişimci kadınların gıda, hazır giyim, turizm, sigortacılık, sağlık ve temizlik sektörlerine az sermaye ve donanım gerektirdiği için faaliyet gösterdikleri; kadınların bu sektörlerde girişimde bulunmalarının sebebinin, bu sektörlerin kadınlara iş ve aile yaşamını dengeleme imkanı sunabilmesinden kaynaklandığı ifade edilmektedir (Soysal, 2010:75). Ancak elde edilen bulgular, özellikle sağlık sektöründeki kadın girişimcilerin iş yaşam dengesini sağlamada zorlandıkları yönündedir. Ülkemizdeki çalışma şartları, mesela, eczanelerin nöbette kalması vs. düşünüldüğünde, sağlık sektöründeki girişimcilerin iş yaşam dengesini sağlamada zorlanmalarının normal olduğu söylenebilir.

Girişimci kadınların çocukları olma durumuna göre iş yaşam dengesi alt boyutlarından iş yükü, sağlık kalitesi ve aile desteği arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği bulunmuştur. Çocuğu olan kadın girişimcilerin iş yükünün çocuğu olmayan kadın girişimcilere göre daha fazla olduğu, sağlık kalitesi ve aile desteğinin daha düşük olduğu, iş yaşam dengesini sağlayamadıkları bulunmuştur. Evli, küçük çocuğu olan kadınlar ile her iki eşin çalıştığı ya da tek ebeveynli ailelerin, iş ve aile alanları arasındaki talepleri karşılarken sorunlar yaşadıkları bulgulanmıştır (Bostancıoğlu, 2014:51). Bir başka araştırmada da, aile sorumluluklarının aşırı yükü nedeniyle kadın girişimcilerin, işlerini ve ailelerini dengelemekte zorlandıkları ve kariyerlerinin ilerlemesinde büyük engeller haline gelen çocuk bakımı ve evleri ile ilgili diğer sorumluluklara maruz kaldıkları ifade edilmektedir (Rehman ve Azam Roomi, 2012:209).

Elde edilen bir diğer bulgu, ailelerinde bakmakla yükümlü birey ve bakıma muhtaç birey bulunan kadın girişimcilerin iş yükünün daha fazla olduğu ve iş yaşam dengesini sağlayamadıklarıdır. Ayrıca, kadın girişimcilerin evlerinde bakıma muhtaç kişi olması durumunda sağlık kalitelerinin düşük olduğu saptanmıştır. İşin ve ailenin yükleri, bireyin iş yaşam dengesi sorunlarını arttırabilir. Kadınlar iş yaşamında ilerledikçe çok fazla sorun ve zorluklarla karşı karşıya kalmakta ve ev işlerine, çocuk bakımına ve aile sorumluluklarına fazla zaman harcamaktadırlar. Kadınlar hem çocuklarına hem de yaşlı aile üyelerine bakmaktadırlar (Yadav ve Rani, 2015:681). Girişimci kadınlar, hem girişimcilik faaliyetlerini hem de evdeki rollerinin taleplerini karşılamak zorundadırlar. Dixon ve Bruening (2007), çok sayıda role sahip kadınların sınırlı zaman ve enerjiden dolayı her bir rolle çelişebileceğini

bildirmişlerdir (Aktaran Mathew and Panchanatham, 2011:97). Bu çelişen roller kadınlarda baskı oluşturmaktadır. Bu baskılar kadınlar için bakım sorumluluklarını (çocuklar, yaşlı ebeveynler) ve iş yükümlülüklerini dengelemek için çatışmalar yaratmaktadır (Walker ve diğerleri, 2008:258). Bu, rol kuramıyla açıklanabilir. Rollerden birinin diğer rol üzerinde baskıya sebep olması durumunda rol çatışması ortaya çıkmaktadır (Küçükusta, 2007:42). Rol çatışmaları, bireyin aile ve iş tatmininin azalmasına, psikolojik sıkıntı yaşamasına, sağlığının kötüleşmesine, performansının düşmesine, mesleği bırakmaya veya işletmeden ayrılma niyetinin artmasına neden olabilir (Mathew and Panchanatham, 2011:97).

Çalışmada; eğitim durumu, aylık gelir, ailedeki birey sayısı, aile tipi ve evinde bir yardımcıya sahip olma durumunun iş yaşam dengesine bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir.

Kadın girişimcilerin eğitim durumuna göre iş yaşam dengesinin istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur. Mathew ve Panchanatham (2011:97) tarafından yapılan araştırmada ise, Güney Hindistanlı kadın girişimcilerin eğitim seviyelerine göre iş yaşam dengesi algılarında farklılıklar bulunmuştur. Lisans ve üzeri eğitim görmüş kişilerin iş yaşam dengesi sorunlarının azaldığı tespit edilmiştir. Bu kişilerin sahip oldukları bilgi birikimi onlara ev ve işlerindeki sorunları çözmek için alternatif yöntemler bulmalarını sağlamaktadır. Bulguların farklılığı, lisans ve lisansüstü eğitime sahip kadın girişimcilerin oranının yüksek olmasından kaynaklanmış olabilir. Bu sonuç, üniversite mezunu olsa bile ülkemizde kadınların ailesel rollerinin yoğun, ev ve iş yüklerinin çok fazla ve çevresel beklentilerin yüksek olması ile de ilişkili olabilir. Bir başka deyimle kültürel farklılıklardan kaynaklanmış olabilir.

Girişimci kadınların aylık gelirlerine göre iş yaşam dengesinin istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur. Mathew ve Panchanatham (2011:97) tarafından yapılan araştırmada ise, ayda 75.000 rupi ve üzerinde gelir elde edenlerin daha düşük gelir elde edenlere göre iş ve aile alanlarını daha iyi bir şekilde dengeleyebildikleri bulunmuştur. Maaş arttıkça kadınlar hem evlerinde hem de işyerlerinde yardımcılarından (işçiler, hizmetçiler) daha fazla destek alabildikleri için sonuç olarak iş yaşam dengesini daha iyi sağlayabilirler.

Kadın girişimcilerin ailedeki birey sayısına ve aile tipine göre iş yaşam dengesinin istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur. Literatürde ailedeki birey sayısının ve aile tipinin iş yaşam dengesine etkisi üzerinde bir çalışma bulunamamıştır.

Kadın girişimcilerin evlerinde bir yardımcıya sahip olma durumlarına göre iş yaşam dengesinin istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur. Yardımcı varlığının iş yaşam dengesi alt boyutlarından sadece aile desteğine bir etkisi bulunmuştur. Sonuca göre, evlerinde yardımcısı olmayan kadın girişimcilerin aile desteğinin daha fazla olduğu bulunmuştur. Araştırmalara göre aileden destek almak kadın girişimciler için önemli olup aile desteği, kadın girişimcilerin sorunlarının çözümü ve başarılı olmalarında önemli bir etken olarak değerlendirilmektedir (Arıkan, 2016:153). Kadın girişimcilerin yaşadığı sorunları belirlemek amacıyla yapılan bir anket çalışmasına göre ise, kadın girişimcilerin %88,2'si, aile desteğinin kadınların kendilerine güvenmesinde önemli bir role sahip olduğunu ortaya koymuştur (Sayın, 2011:29). Lakshmypriya ve Krishna (2016) tarafından yapılan çalışmada, eşlerden ve aile üyelerinden gelen desteğin kadın girişimciler için önemli olduğu ve aileden gelen desteğin iyi olması durumunda iş yaşam dengesine olumlu yönde etki edeceği tespit edilmiştir (Lakshmypriya ve Krishna, 2016:125).

Sonuç olarak, 40 ve üzeri yaş aralığında olan kadın girişimciler ile boşanmış kadın girişimcilerin diğer gruplara göre iş yüklerinin fazla olduğu, sağlık kalitesi ve aile desteğinin daha düşük olduğu ve iş yaşam dengesini sağlayamadıkları bulgulanmıştır. Benzer biçimde 14 yıl ve üzerinde çalışma süresine sahip kadın girişimcilerin iş yüklerinin fazla olduğu ve iş yaşam dengesini sağlayamadıkları tespit edilmiştir. Gıda sektöründe çalışan kadınların iş yüklerinin fazla ve sağlık kalitelerinin daha düşük olduğu saptanmış; sağlık sektöründeki kadın girişimcilerin iş yaşam dengesini sağlayamadıkları tespit edilmiştir. Çocuğu olan kadınların iş yüklerinin fazla olduğu, sağlık kalitesi ve aile desteğinin düşük olduğu ve iş yaşam dengesini sağlayamadıkları bulunmuştur. Son olarak bakmakla yükümlü ve bakıma muhtaç kişi varlığı kadın girişimcilerde iş yükünü arttırmakta ve iş yaşam dengesini sağlamayı zorlaştırmaktadır.

Kadın girişimcilerin iş yaşam dengesi ve temel boyutlarını İzmir ili kapsamında ve 212 kadın girişimci üzerinden değerlendiren bu araştırmanın, literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Günümüz iş dünyasında iş-yaşam dengesi çalışan öncelikleri arasında daha çok yer almaya başlamıştır (Robbins ve Judge, 2013:21). İş-yaşam dengesi, bireyleri özellikle de kadınları, sosyal, psikolojik ve fizyolojik açıdan etkileme potansiyeline sahiptir ve bu nedenle de oldukça önemlidir. Girişimcilik, ülkenin kalkınması ve gelişmesinde, işsizlikle mücadelede, refah seviyesinin yükseltilmesinde stratejik öneme sahiptir. Kadın girişimciliği, özellikle atıl durumdaki kadın potansiyelinin aktive edilmesinde önemli bir rol üstlenmektedir. Bu noktada araştırmanın konusu ve sonuçları kadın girişimcilerin iş yaşam dengesine yönelik bulguları içerdiği açısından önem arz etmektedir. Sonuçlar, kadın girişimcilerin genel olarak iş yüklerinin azaltılmasına yönelik desteklere ihtiyaç olduğunu göstermesi açısından anlamlıdır.

Kadın girişimcilerin iş yüklerini azaltmak amacıyla kamu kreşlerinin sayısı artırılabilir. Bakıma muhtaç kişilere yönelik evde bakım ve destek hizmetlerinin kapsamı genişletilebilir. Kamu ve özel sektör, iş-yaşam dengesini sağlamayı kolaylaştıran düzenlemeler yapabilir. Araştırma, kadın girişimcilerin iyileştirmeye ihtiyaç duyduğu alanların fark edilmesini sağlayabilir. Elde edilen sonuçlara dayanarak akademisyenler, kadın girişimcilerin iş yaşam dengesi boyutları hakkında toplumsal farkındalık yaratabilirler ve kadın girişimcilere karşı olan toplumsal tutumları daha olumlu hale getirebilir. Kadın girişimciliği, ekonomik kalkınma ve istihdam aracı olarak değerlendirildiğinden kadın girişimcilerin iş yaşam dengesi daha geniş örneklerle incelenebilir. Kadın girişimcilerin iş yaşam dengesini olumsuz etkileyen faktörlerin belirlenmesine ve yaşamlarının iyileştirilmesine yönelik çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Abosedo, Adebisi Julius; Onakoya, Adegbemi Babatunde, “Entrepreneurship, Economic Development and Inclusive Growth”, *International Journal of Arts and Entrepreneurship*, I/3, 2013, s. 375-387.
- Adom, Kwame, “Recognizing The Contribution Of Female Entrepreneurs In Economic Development In Sub-Saharan Africa: Some Evidence From Ghana”, *Journal of Developmental Entrepreneurship*, XX/1, 2015, s. 1-24.
- Ağca, Veysel; Kurt Mustafa, “İç Girişimcilik ve Temel Belirleyicileri: Kavramsal Bir Çerçeve”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, sayı: 29, 2007, s. 83-112.
- Anafarta, Nilgün; Sarvan, Fulya; Yapıcı, Nuray, “Konaklama İşletmelerinde Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısı: Antalya İlinde Bir Araştırma”, *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, VIII/15, 2008, s. 111-137.
- Apaydın, Çiğdem, *Öğretim Üyelerinin İşe Bağımlılık Düzeyi ile İş-Yaşam Dengesi ve İş-Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki*, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2011.
- Arıkan, Canan, “Kadın Girişimcilikte Başarı ve Başarıyı Etkileyen Faktörler: Bursa Örneği”, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, XIV/3, 2016, s. 138-156.
- Arıkan, Semra, *Girişimcilik Temel Kavramlar ve Bazı Güncel Konular*, Siyasal Kitabevi, Ankara, 2004.
- Arif, Bushra; Farooqi, Yasir Aftab, “Impact of Work Life Balance on Job Satisfaction and Organizational Commitment Among University Teachers: A Case Study of University of Gujrat, Pakistan”, *International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering*, V/9, 2014, s. 24-29.
- Arslan, Mustafa, “İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kadın Çalışanların İş Doyumları Üzerindeki Etkisi”, *Birey ve Toplum Dergisi*, II/3, 2012, s. 99-113.
- Ascher, Jacques, “Female Entrepreneurship-An Appropriate Response to Gender Discrimination”, *Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation*, VIII/4, 2012, s. 97-114.

- Aslan, Şebnem; Atabey, Ayşegül, “Küresel Rekabette Kadın Girişimcilerin Rolü ve Türk Kadın Girişimci Tipolojisi”, *Journal of Azerbaijani Studies*, XII/1-2, 2009, s. 1-17.
- Aşkın, Ayşin; Nehir, Selin; Vural, Sercan Özgür, “Tarihsel Süreçte Girişimcilik Kavramı ve Gelişimi”, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, VI/2, 2011, s. 55-72.
- Atasoy, Tuğrul, *Kendinizin Patronu Olmak: Girişimcilik*, ODTÜ Yayıncılık, Ankara, 2012.
- Avşaroğlu, Selahattin; Deniz, M. Engin; Kahraman, Ali, “Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 2005, s. 115-129.
- Aykan, Ebru, “Girişimciliğin Değişen Yüzü: Ekogirişimcilik”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, XVII/3, 2012, s. 195-212.
- Aytaç, Ömer, “Girişimcilik: Sosyo-Kültürel Bir Perspektif ”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, XV/1, 2006, s. 139-160.
- Aytaç, Ömer; İlhan, Süleyman, “Girişimcilik ve Girişimci Kültür: Sosyolojik Bir Perspektif ”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı: 18, 2007, s. 101-120.
- Ball, Stephan, “The Importance of Entrepreneurship to Hospitality, Leisure, Sport and Tourism”, *Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Network*, I/1, 2005, s. 1-14.
- Balıca, Sabahat, *İş Görenlerin İş Yaşam Dengesi Algulamaları ile Cinsiyet Rollerini ve Bireysel Özelliklerinin İlişkisi: Büyük Ölçekli Bir İşletmede Bir İnceleme*, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010.
- Barringer, Bruce; Ireland, R. Duane, *Entrepreneurship*, Pearson, 2012.
- Bedük, Aykut, “Türkiye’de Çalışan Kadın ve Kadın Girişimciliği”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, III/12, 2005, s. 106-117.
- Bedük, Aykut; Eryeşil, Kemalettin, “Women Entrepreneurship&Problems in Turkey”, *World Academy of Science, Engineering and Technology*

- International Journal of Economics and Management Engineering, VII/5, 2013, s. 1190-1194.
- Bedük, Aykut; Eryeşil, Kemalettin; Oğuz, Hatice, “Kadın ve Erkek Girişimcilerin Algılama Farklılıkları”, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi, Cilt:19, 2016, s. 1-15.
- Berk, Ertuğrul, Girişimcilik Dersinin Etkililiğinin Değerlendirilmesi, Milli Eğitim Bakanlığı Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı, Ankara, 2009, http://yegitek.meb.gov.tr/tamamlanan/Girisimcilik_dersinin_degerlendirilmesi.pdf (18.02.2017).
- Bhuvaneswari, M. , “Challenges and Opportunities of Woman Entrepreneur in India”, *Shanlax International Journal of Management*, IV/1, 2016, s. 263-268.
- Bildirici, Ülkü; Loş, Nilüfer, “*Girişimcilikte Yeni Eğilimler: Kadın Girişimciliği*”, Editörler: Mehmet Marangoz, Kübra Karaosmanoğlu, Selda Tezören, Ümit Manat, Uluslararası Girişimcilik ve Kariyer Sempozyumu Bildiriler Kitabı, Muğla, 2013.
- Bilginer, Fatma Gül, “Küresel Girişimcilik Endeksi Çerçevesinde Türkiye’de Küresel Girişimciliğin Gelişimi: Teorik Bir Bakış Açısı”, 2017, s. 29-46.
- Boone, Louis E, Kurtz, David L. Çağdaş İşletme,14.Basımdan Çeviri, Çev. Edit. Azmi Yalçın, Nobel, 2013.
- Bostancıoğlu, Ali İmran, *İş Yaşam Dengesi ve İş Yaşam Dengesinin Çalışan Verimliliği Üzerine Etkileri: İstanbul İli Kâğıthane İlçesi Lise ve Dengi Okul Öğretmenleri Üzerinde Bir Alan Araştırması*, Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2014.
- Botha, Melodi, *Measuring the Effectiveness of the Women Entrepreneurship Programme, As a Training Intervention, On Potential, Start-Up and Established Women Entrepreneurs in South Africa*, PhD Thesis, University of Pretoria, 2006.
- Bozkurt Çetinkaya, Özlem, *Dünyada ve Türkiye’de Girişimcilik Eğitimi: Başarılı Girişimciler ve Öğretim Üyelerinden Öneriler*, Detay Yayıncılık, Ankara, 2011.

- Bozkurt Çetinkaya, Özlem; Kalkan, Adnan; Koyuncu, Osman; Alparslan Ali Murat, “Türkiye’de Girişimciliğin Gelişimi: Girişimciler Üzerinde Nitel Bir Araştırma”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, XV/1, 2012, s. 229-247.
- Bozkurt, Öznur, “Girişimcilik Eğiliminde Kişilik Özelliklerinin Önemi”, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, I/2, 2007, s. 93–111.
- Bozkurt, Öznur, *Yenilikçi Bir Faaliyet Olarak İç Girişimciliğin Çalışanların İş Tatmini Üzerine Etkisi: Sakarya İli İmalat Sanayi Üzerine Bir Alan Araştırması*, Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2009.
- Breen, John P. “Enterprise, Entrepreneurship and Small Business: Where are the Boundaries?”, *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, I/1-2, 2004, s. 21-34.
- Bruck, Carly S. ; Allen, Tammy D. ; Spector, Paul E. , “The Relation Between Work-Family Conflict and Job Satisfaction: A Finer-Grained Analysis”, *Journal of Vocational Behavior*, LX/3, 2002, s. 336-353.
- Bülbül, Şahamet; Giray, Selay, “ İş ve Özel Yaşam (İş Dışı Yaşam) Memnuniyeti Arasındaki İlişki Yapısının Doğrusal Olmayan Kanonik Korelasyon Analizi İle İncelenmesi”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, XII/4, 2012, s. 101-114.
- Büyükaslan, Handan Deniz; Kızıldağ, Duygu, “Dönüşüm Ajanı Olarak Kadın Sosyal Girişimcilerin Profilleri Üzerine Bir Araştırma”, *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:10, 2017, s. 47-64.
- Can, Yeşim; Karataş, Aslı, “Yerel Ekonomilerde Kalkınmanın İtici Gücü Olarak Kadın Girişimcilerin Rolü ve Mikro Finansman: Muğla İli Örneği”, *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi*, Yerel Ekonomiler Özel Sayısı, Mayıs 2007, s. 251-261.
- Candan, Hakan, “Osmanlı’dan Günümüze Türk Topraklarında Girişimcilik Serüvenine Dair Bir Değerlendirme”, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, I/2, 2011, s. 157-174.

- Carlson, Dawn S. ; Kacmar, K. Michele; Williams, Larry J. , “Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict”, *Journal of Vocational Behavior*, 56, 2000, s. 249-276.
- Cohoon, J. McGrath; Wadhwa, Vivek; Mitchell, Lesa, “Are Successful Women Entrepreneurs Different From Men?”, 2010, s. 1-12.
- Cox, Linda J, “Understanding Entrepreneurship”, College of Tropical Agriculture and Human Resources (CTAHR), Honolulu, 2002, s. 1-2.
- Çakıcı, Ayşehan, “Kadın Girişimcilerin İşletme Fonksiyonlarındaki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, I/3, 2004.
- Çarıkcı, H. İlker; Çelikkol, Özlem, “İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, I/9, 2009, s. 153-170.
- Çelebi, Nilgün, “Kadın Girişimciliğini Özendirme ve Destekleme Konusunda Politikalar”, Kadın Girişimciliğe Özendirme ve Destekleme Paneli, Devlet Bakanlığı Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara, 1993, s. 35-42.
- Çelik, Osman, *Sosyal Bilgiler ve Sınıf Öğretmenliği Öğretmen Adaylarının Girişimcilik Bilgi ve Beceri Düzeyleri*, Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2014.
- Çelik, Veli Onur, “Takım Sporlarında Görev Yapan Sporcuların Antrenörleri ile İlgili Karizmatik Liderlik Algılarının Değerlendirilmesine Yönelik Bir Ölçek Geliştirme Çalışması: Basketbol Branşı Örneği”, *Pamukkale Journal of SportSciences*, IV/2, 2013, s. 16-45.
- Çetin, Fatih, “Örgüt İçi Girişimcilikte Öz Yeterlilik Algısı ve Kontrol Odağının Rolü”, *Business and Economics Research Journal*, II/3, 2011, s. 69-85.
- Çitçi, Umut Sanem; Sağır, Pınar Memiş, “Potansiyel Erkek Girişimcilerin Perspektifinden Kadın Girişimciliği”, *Kadın/Woman 2000*, XVIII/1, 2017, s. 41-62.
- David, M. Prabhakar; Harikrishnan, R. ; Monickam, S. , “Perspectives on the Study of Work-Life Balance”, *International Journal of Innovative Research in Commerce&Management*, III/3, 2012, s. 1-8.

- Delecta, P. , “Work Life Balance”, *International Journal of Current Research*, III/4, 2011, s. 186-189.
- Delmar, Frédéric, “Women Entrepreneurship: Assessing Data Availability and Future Needs”, *OECD Workshop on Improving Statistics on SME’s and Entrepreneurship*, Paris, 2003, s. 1-15.
- Demir, Nazmiye, *Türkiye’de Girişimcilik ve Kadın*, Sayı: 315, 2015, <http://anahtar.sanayi.gov.tr/tr/news/turkiyede-girisimcilik-ve-kadin/1970> (10.07.2017).
- Demirel, Erkan Turan, *Girişimcilik Kültürü*, Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2003.
- Demirer, Sit, *İş-Yaşam Dengesi: Antalya’daki A Grubu Seyahat Acentelerinde Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011.
- Devasena, S. Valli, “Women Entrepreneur-Can They Be Successful?”, *Shanlax International Journal of Management*, IV/1, 2016, s. 32-36.
- Dharmendran, A. , “A Study on Women Entrepreneurship Development Through Self Help Group”, *Shanlax International Journal of Management*, IV/1, 2016, s. 69-74.
- Dikmen, Ahmet Alpay, “İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, L/3, 1995, s. 115-140.
- Durna, Ufuk; Babayiğit, Ali, “İş Görenlerin İş Yaşam Dengesine Yönelik Tutumlarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi”, *International Conference On Eurasian Economies*, 2015, s. 727-731.
- Dursun, Salih; İstar, Emel, “Kadın Çalışanların Yaşamış Oldukları İş Aile Yaşamı Çatışmasının İş ve Yaşam Doyumu Üzerine Etkisi”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, XXVIII/3, 2014, s. 127-137.
- Durukan, Tülin, “Dünden Bugüne Girişimcilik ve 21.Yüzyılda Girişimciliğin Önemi”, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, I/2, 2006, s. 25-37.
- Duxbury, Linda Elizabeth; Higgins, Christopher Alan, “Work-Life Balance in the New Millennium: Where Are We?: Where Do We Need To Go?., *Ottawa, ON: Canadian Policy Research Networks*, Vol. 4, 2001, s. 1-8.

- Ecevit, Yıldız, “Kadın Girişimciliğinin Yaygınlaşmasına Yönelik Bir Model Önerisi: Kadın Girişimciliğine Özendirme ve Destekleme Paneli Bildiriler”, Devlet Bakanlığı Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı: Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Eğitim Semineri, 1993, s. 30-35.
- Edralin, Divina M., “Innovative Work-Life Balance Strategies of Filipina Entrepreneurs: New Evidence from Survey and Case Research Approaches”, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 57, 2012, s. 201-208.
- Edwards, Jeffrey R. ; Rothbard, Nancy P., “Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying The Relationship Between Work and Family Constructs”, *Academy of Management Review*, XXV/1, 2000, s. 178-199.
- Efeoğlu, Efe, “Çevreci Açından Girişim; Eko-Girişimcilik”, *Çanakkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, XXIII/1, 2014, s. 103-118.
- Efeoğlu, Efe; Özgen, Hüseyin, “İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma”, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, XVI/2, 2007, s. 237-254.
- Efeoğlu, İbrahim Efe, *İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma*, Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.
- Emre, Saliha, *Girişimcilik Kültürü: Hofstede'in Kültür Boyutlarının Malatya Uygulaması*, Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.
- Ercan, Salih; Gökdeniz, İsmail, “Girişimciliğin Gelişim Süreci ve Girişimcilik Açısından Kazakistan”, *Bilig Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, sayı: 49, 2009, s. 59-82.
- Erdal, Cengiz; Çınar, Ali, “Osmanlı Devleti ve Türkiye Cumhuriyeti'nde Girişimciliğin Tarihsel Gelişimi”, Editörler: Mehmet Marangoz, Kübra Karaosmanoğlu, Selda Tezören, Ümit Manat, Uluslararası Girişimcilik ve Kariyer Sempozyumu Bildiriler Kitabı, Muğla, 2013.
- Erdoğan, Nihat, *Aile İşletmeleri: Yönetim Devri ve İkinci Kuşağın Yetiştirilmesi*, İgiad Yayınları, İstanbul, 2007.

- Erdurur, Kutbettin, *Turizm Lisans Eğitimi Alan Öğrencilerin Girişimci Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Eğilimine Etkisi: Akçakoca Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2012.
- Farr-Wharton, Rod; Brunetto, Yvonne, “Women Entrepreneurs, Opportunity Recognition and Government-Sponsored Business Networks: A Social Capital Perspective”, *Women in Management Review*, XXII/3, 2007, s. 187-207.
- Fuller, Nerys, *Entrepreneurship and Business A Regional Perspective*, Editors: Miguel-Angel Galindo, Joaquín Guzman, Domingo Ribeiro, 2009.
- Gerçek, Merve; Elmas Atay, Sevgi; DüNDAR, Gönen, “Çalışanların İş-Yaşam Dengesi ile Kariyer Tatmininin, İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”, *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, VI/11, 2015, s. 67-86.
- Goyal, Meenu; Parkash, Jai, “Women Entrepreneurship in India-Problems and Prospects”, *International Journal of Multidisciplinary Research*, I/5, 2011, s. 195-207.
- Göçmen, Selin, *İşletmelerde Girişimcilik Özelliğini Destekleyen Faktörler: İç Girişimcilik*, Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.
- Gökakın, Zeynep Özsoy, “Doksanlı Yılların Yeni Kahramanları: Türkiye’de Girişimci Kadın Profili”, *Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Nevşehir, 2000, s. 109-123.
- Gökalp, İsmet Emre, *Türkiye’de Kadın Girişimciler ve Kadın Yöneticiler*, Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008.
- Gökkaya, Öznur, “Yerel Yönetimlerde İş-Yaşam Dengesi ve Çalışan Davranışı İlişkisinin İncelenmesi: Kocaeli Belediyeleri Örneği”, *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi*, II/3, 2014, s. 1-18.
- Göküş, Mehmet; Özdemiray, Sema Müge; Göksel, Zarf Songül, “Bölgesel Kalkınmada Kadın Girişimciliğinin Önemi”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt No: 29, 2013, s. 87-97.
- Guest, David E, “Perspectives On The Study Of Work-Life Balance”, *Social Science Information*, XLI/2, 2002, s. 255-279.

- Gül, Songül Sallan; Altındal, Yonca, “Türkiye’de Kadın Girişimciliğinin Serüveni: Başarı Mümkün mü?”, *Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences*, XXI/4, 2016, s. 1361-1377.
- Güleç, Sabite, *Kadın Girişimciliği-Karaman Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011.
- Gümüšoğlu, Şevkinaz; Karaöz, Burcu, *Tarihsel Süreçte Girişimcilik: Muğla Örneği*, Uluslararası Girişimcilik ve Kariyer Sempozyumu Bildiriler Kitabı, 2013.
- Günay Yumuk, Gülsevim; Demiralay, Tülay, “Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirlerin İş Stresi, Tükenmişlik Sendromu ve İş-Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, XV/58, 2016, s. 917-935.
- Güner, Hasan; Korkmaz, Adem, “İstihdamın Arttırılmasında Girişimciliğin Önemi: Girişimcilik Destekleme Modeli Olarak İşgem’ler”, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, II/2, 2011, s. 42-65.
- Güney, Salih, *Örgütsel Davranış*, Nobel Yayınları, 2011.
- Güney, Semra, “Kadın Girişimciliğine Genel Bir Bakış”, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, I/1, 2006, s. 25-43.
- Gür, Öznur, *İş-Yaşam Dengesinin Mersin’de Otomotiv Sektöründe Araştırılması*, Yüksek Lisans Tezi, Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2016.
- Güreşçi, Ertuğrul, “Girişimcilik Eğilimi Üzerine Bir Araştırma: İspir Hamza Polat MYO Örneği”, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, IX/1, 2014, s. 23-38.
- Gürol, Yonca; Atsan, Nuray, “Entrepreneurial Characteristics Amongst University Students: Some Insights For Entrepreneurship Education and Training In Turkey”, *Article in Education and Training*, XLVIII/1, 2006, s. 25-38.
- Igbinomwanhia, Osaro Rawlings; Iyayi, Omole; Iyayi, Festus, “Employee Work-Life Balance As an HR Imperative”, *African Research Review*, VI/3, 2012, s. 109-126.
- İlhan, Süleyman, “Girişimcilik ve Sosyo-Ekonomik Süreçteki Rolü”, *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları*. 2004, s. 70-75.
- İnal, Gözde; Yasin, Naveed; Karadal, Himmet, *Girişimcilik*, Editör: Himmet Karadal, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2013.

- İnce, Ali Rıza, “Türkiye’nin İkinci 500 Büyük Şirketinin Misyon ve Vizyon İfadelerine Göre Girişimcilik Özellikleri”, *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, VIII/2, 2015, s. 143-155.
- İpçioğlu, İsa; Taşer, Atıl, “İşletme Bölümlerinde Verilen Eğitimin Girişimci Adayı Öğrenciler Üzerindeki Etkileri”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, II/10, 2009, s. 13-25.
- İrmiş, Ayşe; Barutçu, Esin, “Öğrencilerin Kendilerini Girişimci Bir Kişiliğe Sahip Görmelerini ve İş Kurma Niyetlerini Etkileyen Faktörler: Bir Alan Araştırması”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, XXVI/2, 2012, s. 1-25.
- Jayakumar, A. , “Women Entrepreneurs”, *Shanlax International Journal of Management*, Volume 4, Special Issue 1, 2016, s. 1-5.
- Jegatheesan, K. , “Entrepreneurship-The Key For Indian Economy”, *Shanlax International Journal of Management*, Volume 4, Special Issue 1, 2016, s. 120-125.
- Jiwa, Salim; Lavelle, Dawn; Rose, Arjun, “Netrepreneur Simulation: Enterprise Creation For The Online Economy”, *International Journal Of Retail&Distribution Management*, XXXII/12, 2004, s. 587-596.
- Kağnıcıoğlu, Deniz, “Refah Devleti Modellerine Göre Avrupa Birliği’nde İş-Yaşam Çatışması ve İş-Yaşam Dengesi Politikaları”, *Çimento İşveren Dergisi*, XXVII/1, 2013, s. 22-39.
- Kapız Özen, Serap, “İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, IV/3, 2002, s. 139-153.
- Kapu, Hüsnü, *Orta ve Güneydoğu Anadolu’da Yaşayan Girişimci/Yöneticilerin Yaşamı ve Girişimcilik Değerleri*, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2001.
- Kara, Feyza Meryem; Kelecek, Selen; Aşçı, F. Hülya, “Sporcu Eşlerinin Yaşam Doyumu ve Yalnızlık Düzeylerinin İncelenmesi”, *Spor Bilimleri Dergisi*, XXV/2, 2014, s. 56-66.

- Karabat, Burçin Çetin; Sönmez, Özge Alev, “The Role of Women Entrepreneurship For the Regional Development/Bölgesel Kalkınmada Kadın Girişimciliğinin Rolü”, *Balkan Journal of Social Sciences Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, I/2, 2012, s. 1-12.
- Karadal, Himmet; Kaygın, Erdoğan, *Girişimcilik*, Editör: Himmet Karadal, Beta Yayıncılık, 2013.
- Karagöz, Kadir, “Girişimcilik-Ekonomik Büyüme İlişkisi: Türkiye İçin Ekonometrik Bir Analiz”, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, XI/2, 2016, s. 264-292.
- Karateke, Gün, *Kadınları Girişimciliğe İten Faktörler*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.
- Karakaş, A.Fulya, *Girişimcilik*, Editör: Nazan Yelkikalan, Baskı 1, Beta Basım, İstanbul, 2013.
- Karcıoğlu, Fatih; Türker, Erkan, “Psikolojik Sözleşme İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Uygulama”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, XXIV/2, 2010, s. 121-140.
- Kayış, Aliye, *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Editör: Şeref Kalaycı, Ankara: Asil Yayın Dağıtım Ltd.Şti, 2014.
- Kement, Üzeyir; Batga, Burcu, “Mobbing’in Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Eğlence ve İkram Amaçlı Hizmet Veren Rekreasyon İşletmelerinde Bir Araştırma”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, VIII/4, 2016, s. 400-420.
- Keser, Aşkın, “Çalışma Yaşamı ile Yaşam Doyumu İlişkisine Teorik Bakış”, *İktisat Fakültesi Mecmuası*, LV/1, 2011, s. 897-913.
- Keskin, Sevtap, “Türkiye’de Kadın Girişimcilerin Durumu”, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, IX/1, 2014, s. 71-94.
- Keskin, Sevtap, *Türkiye’de Kadın Girişimciliğinin İstihdam Yaratmadaki Rolü*, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2013.
- Khan, Sami A. , Agha, Kakul, “Dynamics of the Work Life Balance at the Firm Level: Issues and Challenges”, *Journal of Management Policy and Practice*, XIV/4, 2013, s. 103-114.

- Kılcır, Başak, *Evden Çalışmanın İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Çevirmenler Üzerinde Bir Araştırma*, Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2015.
- Kılıç, Recep; Ö. Sakallı, Sibel, “Örgütlerde Stres Kaynaklarının Çalışanların İş-Aile Çatışması Üzerine Etkisi”, *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, VI/3, 2013, s. 208-237.
- Kılınç Savrul, Burcu, Akyüz, Dalga, “Türkiye Ekonomisinde Kadın Girişimcilerin Mevcut Durumu ve Geliştirilmesine Yönelik Çözüm Önerileri”, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, XI/1, 2016, s. 165-185.
- Kinay, H., F., (2006). Girişimcilik, Kalkınma ve Rekabet İlişkisi Kütahya’da Kobilerin Girişimcilik Profili. Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Kocacık, Faruk; Gökkaya, B. Veda, “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, VI/1, 2005, s. 195-219.
- Koparan, Emrah; Kahraman, Nazan, “Uygulamalı Girişimcilik Eğitimlerinden Faydalanan Kadınların İş Kurma Süreçlerine İlişkin Bir Analiz: Amasya İli Örneği”, *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, VII/17, 2016, s. 39-63.
- Korkmaz, Oya, “Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimlerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Bülent Ecevit Üniversitesi Örneği”, *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, XIV/2, 2012, s. 209-226.
- Korkmaz, Oya; Erdoğan Evrim, “İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi”, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, XIV/4, 2014, s. 541-557.
- Köşker, Saime, *Sakarya’da Kadın Girişimciliğinin Sorunlarının İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2004.
- Kurt, Mustafa; Ağca, Veysel; Erdoğan Saffet, “Afyonkarahisar İli Girişimcilik Performansının Coğrafi Bilgi Sistemleri ile Analizi”, *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, VIII/2, 2006, s. 97-114.

- Kurt, Serdar; Savrul, Mesut, “Girişimcilik Faaliyetlerinin Ekonomik Büyüme Üzerindeki Etkisi: Nascent Örneği”, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, XI/2, 2016, s. 341-355.
- Kutunis Özen, Rana; Alpaslan, Sümeyra, “Girişimci ve Yönetici Kadınların Profilleri Farklı mıdır? ”, *Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, VIII/2, 2006, s. 139-153.
- Kutunis Özen, Rana; Bayraktaroğlu, Serkan, “Female Entrepreneurs: Social Feminist Insights for Overcoming the Barriers”, *Stream19: Gender Perspectives and Management*, Sakarya University, 2003.
- Küçük, Orhan, *Girişimcilik ve Küçük İşletme Yönetimi*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2013.
- Küçükaltan, Derman, “Genel Bir Yaklaşımla Girişimcilik”, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, IV/1, 2009, s. 21-28.
- Küçükusta, Deniz, *Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesinin Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerindeki Etkisi*, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2007.
- Kümbül Güler, Burcu, *Sosyal Girişimciliği Etkileyen Faktörlerin Analizi*, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008.
- Kümbül Güler, Burcu, “Yoksullukla Mücadelede Sosyal Girişimcilik: Ashoka Üyelerinden Sosyal Yenilikçi Örnek Uygulamalar”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, XIII/3, 2011, s. 79-111.
- Lakshmi, G. Jothi, “A Study on Deciding Factors on Women Entrepreneurship in Sivakasi Region”, *Primax International Journal of Commerce and Management Research*, 2016, s. 59-62.
- Lakshmypriya, K. & Krishna, G. Rama, “An Analysis of the Domain Triangle of Work Life Conflict and Spill Over Effects on Work Life Balance of Women Entrepreneurs”, *Asia Pasific Journal of Research*, I/44, 2016, s. 120-126.
- Lee, Sang M; Chang, Daesung; Lim, Seong-Bae, “Impact of Entrepreneurship Education: A Comparative Study of the U.S. and Korea”, *International Entrepreneurship and Management Journal*, I/1, 2005, s. 27-43.

- Maiya, Umesh, “A Study on Work Life Balance of Female Nurses with Reference to Multispeciality Hospitals, Mysore City”, *Asia Pasific Journal of Research*, I/28, 2015, s. 42-46.
- Malik, M. Abbas; Jeyalakshmi, S. Santhana, “Challenges Facing By Women Entrepreneurs”, *Shanlax International Journal of Management*, IV/1, 2016, s. 48-50.
- Marangoz, Mehmet, *Girişimcilik*, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2016.
- Mathew, Rincy V. ; Panchanatham, N. , “An Exploratory Study on the Work-Life Balance of Women Entrepreneurs in South India”, *Asian Academy of Management Journal*, XVI/2, 2011, s. 77-105.
- Memiş, Hasan; Paksoy, H. Mustafa; Paksoy, Sadettin, “Bölgesel Kalkınmada Kadın Girişimciliğın Önemi: GAP Bölgesinde Bir Araştırma”, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, II/2, 2007, s. 137-152.
- Meyer, Nanette, *An Investigation into the Determinants of Women Entrepreneurship*, PhD Thesis, North-West University, 2009.
- Morçin, Sine Erdoğan, “Türk Kültüründe Kadın Girişimciliğı: Kavramsal Bir Değerlendirme”, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, VIII/2, 2013, s. 167-190.
- Moses, Chinonye Okafor, Amalu, Roy, “Entrepreneurial Motivations as Determinants of Women Entrepreneurship Challenges”, *Petroleum-Gas University of Ploiesti Bulletin*, LXII/2, 2010, s. 67-77.
- Murali, R., Priyangagandhi, P. , “Women Entrepreneurship Problem and Its Development in India”, *Primax International Journal of Commerce and Management Research*, 2016, s. 49-52.
- Naktiyok, Atılhan; Kök Bayrak, Sabahat, “Çevresel Faktörlerin İç Girişimcilik Üzerine Etkileri”, *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, VIII/2, 2006, s. 77-96.
- Narin, Müslüme; Marşap, Akın; Gürol, Mehmet Ali, “Global Kadın Girişimciliğinin Maksimizasyonunu Hedefleme: Uluslararası Arenada Örgütlenme ve Ağ Oluşturma”, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, VIII/1, 2006, s. 65-78.

- Naudé, Wim, “Entrepreneurship In Economic Development”, *World Institute for Development Economics Research*, No: 20, 2008, s. 1-45.
- Nişancı, Z. Nuray, “Göçmen Girişimcilik Üzerine: Pittsburgh’daki Türk Girişimciler”, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, X/1, 2015, s. 1-28.
- Noor, Khairunneezam Mohd, “Work-Life Balance and Intention to Leave Among Academics in Malaysian Public Higher Education Institutions”, *International Journal of Business and Social Science*, II/11, 2011, s. 240-248.
- OECD, Report on Women Entrepreneurship Issues and Policies, İstanbul, Türkiye, 2004, s. 1-74.
- Oyuryüz, Zeynep; Gürel, Aydın, “Girişimci Kadınlar ve İş Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Engel ve Fırsatların Analizi”, *Türkiye Tarımsal Araştırmalar Dergisi*, II/1, 2015, s. 47-54.
- Özcan, Nuray, Örgütlerde Başarı Değerleme ve Türk Bankacılık Sektöründe Geleneksel ve Çağdaş Değerleme Uygulamalarının Analizi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1992.
- Öğüt, Adem, “Türkiye’de Kadın Girişimciliğin ve Yöneticiliğin Önündeki Güçlükler: Cam Tavan Sendromu”, 2006, s. 56-78.
- Öğüt, Adem; Bülbül Hasan; Yılmaz, Nahit, “Stratejik Yenilenme Aracı Olarak Kurumsal Girişimcilik ve Bu Süreçte Yenilikçiliğin Önemi”, Uluslararası Girişimcilik Kongresi, Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi, Bişkek, 2006, s. 83-89.
- Öktem, Mustafa Kemal; Aydın, Mehmet Devrim; Ekinci, Serdar, “Türkiye’de Girişimciliğin Geliştirilmesinde KOSGEB’in Rolü ve Önemi: Uygulamalı Bir Çalışma”, *Sosyoekonomi*, V/5, 2007, s. 47-76.
- Örücü, Edip; Kılıç, Recep; Kılıç, Taşkın, “Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği”, *Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, XIV/2, 2007, s. 117-135.
- Övez Dikkartın, Filiz Tuba; Akyüz, Gözde, “İlköğretim Matematik Öğretmeni Adaylarının Teknolojik Pedagojik Alan Bilgisi Yapılarının Modellenmesi”, *Eğitim ve Bilim*, XXXVIII/170, 2013, s. 321-334.

- Özaydın, Mehmet Merve, “Cinsiyete Dayalı Refah Sınırlandırmaları Temelinde İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması Sorunu”, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, XV/3, 2013, s. 47-71.
- Özdevecioğlu, Mahmut; Aktaş, Aylin, “Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 28, 2007, s. 1-20.
- Özdevecioğlu, Mahmut; Cingöz, Ayşe, “Sosyal Girişimcilik ve Sosyal Girişimciler: Teorik Çerçeve”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 32, 2009, s. 81-95.
- Özdevecioğlu, Mahmut; Doruk Çakmak, Nihal, “Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 33, 2009, s. 69-99.
- Özgür, Gönül; Babacan Gümüş, Aysun; Durdu, Banu, “Evde ve Yurtta Kalan Üniversite Öğrencilerinde Yaşam Doyumu”, *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, I/1, 2010, s. 25-32.
- Özkan, Berna, *Kadın Girişimciler; Girişimciliğin İş Yaşamı-Aile Yaşamı Dengesi Üzerindeki Etkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011.
- Özkaya, Meltem Onay, “Kadın Girişimcilere Yönelik “Strateji Geliştirmede” Yerel Yönetimlerle İşbirliği İçinde Olmak, Mümkün Mü?”, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, VII/11, 2009, s. 56-72.
- Özmete, Emine; Eker Işıl, “İş-Aile Yaşamı Çatışması ve Roller: Kamu Sektörü Örneğinde Bir Değerlendirme”, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, III/2, 2012, s. 1-23.
- Öztürk, Ali Osman, “Kamu Örgütlerinde Girişimcilik”, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, XIV/4, 2012, s. 151-169.
- Pınar, A. Haluk, *Girişimcilik ve Girişimcilikte Seçme Konular*, Editör: İsmail Bakan, Gazi Kitapevi, Ankara, 2015.

- Priya, Siva K; Nithya, K. M; Menaka, V, “Women Entrepreneurship”, *Primax International Journal of Commerce and Management Research*, 2016, s. 421-425.
- Rajakumari, D. ; Punitha, S. R. , “Role of Women Entrepreneur in Indian Economy”, *Primax International Journal of Commerce and Management Research*, 2016, s. 81-85.
- Rajavel, S, “Challenges of Women Entrepreneurs”, *Primax International Journal of Commerce and Management Research*, 2016, s. 12-14.
- Ramakrishnan, K. ; Ramachandran, K., “Women Entrepreneurs: Their Achievements and Powers”, *Shanlax International Journal of Management*, IV/1, 2016, s. 86-92.
- Rauch A.,& Frese, M. (2000); Psychological Approaches to Entrepreneurial Success. A General Model and An Overview of Findings, In C.L. Cooper & I.T.Robertson (Eds.) *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, s. 101-142, <http://www.eflglobal.com/sites/default/files/knowledgecenter/Psyc.54sayfa>, 2.11.2017.
- Rehman, Sumaira; Azam Roomi, Muhammad, “Gender and Work-Life Balance: A Phenomenological Study of Women Entrepreneurs in Pakistan”, *Journal of Small Business and Enterprise Development*, XIX/2, 2012, s. 209-228.
- Robbins, Stephen P.; Judge, Timothy A., *Örgütsel Davranış*, Çeviri Editörü: İnci Erdem, 14. Basımdan çeviri, İstanbul, Nobel Yayınları, 2013.
- Saravanan, R.; Basha, D. Sulthan, “Hindrances and Challenges Faced by Women Entrepreneurs in Paramakudi Town”, *Shanlax International Journal of Management*, IV/1, 2016, s. 43-47.
- Savcı, İlkay, “Çalışma Yaşamı ile Çalışma Dışı Yaşam Alanlarının İlişkisi Üzerine Kuramsal Yaklaşımlar”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, LIV/4, 1999, s. 145-166.
- Sayın, Esin, “Kadın Girişimcilerin Sorunlarının Betimleyici Analizi”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, III/1, 2011, s. 23-32.

- Sayın, Murat, *Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin İş-Yaşam Dengesi Üzerine Bir Araştırma: Diyarbakır Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2017.
- Sharma, Aneesya; Sharma, Avnish, “Women Entrepreneurs: A Surge to Break the Image of Housewives”, *International Journal of Economics, Commerce and Research (IJEER)*, III/3, 2013, s. 61-68.
- Sheppard, George, *Work-Life Balance Programs to Improve Employee Performance*, PhD Thesis, Walden University, 2016.
- Sigroha, Anju, “Impact of Work Life Balance on Working Women: A Comparative Analysis”, *The Business & Management Review*, V/3, 2014, s. 22-30.
- Sipahi, Ebru, *Türkiye’de Girişimcilik ve Kadın Girişimciler Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1997.
- Sirajudeen, N. Mohamed; Manoj, S. , “Entrepreneurship Opportunities and Challenges”, *Shanlax International Journal of Management*, IV/1, 2016, s. 297-299.
- Smith, Katherine Taken, “Work-Life Balance Perspectives of Future Marketing Professionals in Generation Y”, *Services Marketing Quarterly*, XXXI/4, 2010, s. 434-447.
- Smith, Norman R. (1967), *The Entrepreneur and His Firm: The Relationship Between Type of Man and Type of Company* <http://papers.ssrn.com/sol3/Papers>, 2.11.2017.
- Sobel, Russell S. , “Entrepreneurship”, <http://www.econlib.org/library/Enc/Entrepreneurship.html>, (14.06.2017).
- Soyak, Münevver, “Kadın Girişimciliği ve Mikrofinans: Türkiye Deneyimi”, *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı:24, 2013, s.129-144.
- Soysal, Abdullah, “Kadın Girişimcilerin Özellikleri, Karşılaştıkları Sorunlar ve İş Kuracak Kadınlara Öneriler: Kahramanmaraş İlinde Bir Araştırma”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, V/1, 2010, s. 71-95.
- Soysal, Abdullah, “Türkiye’de Kadın Girişimciler: Engeller ve Fırsatlar Bağlamında Bir Değerlendirme”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, LXV/1, 2010, s. 83-114.

- Sönmez, Asuman; Toksoy, Andaç, “Türkiye’de Girişimcilik ve Türk Girişimci Profili Üzerine Bir Analiz”, *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, XXI/2, 2014, s. 41-58.
- Sünter, Ahmet Tefik; Canbaz, Sevgi; Dabak, Şennur; Öz, Hatice; Pekşen, Yıldız, “Pratisyen Hekimlerde Tükenmişlik, İşe Bağlı Gerginlik ve İş Doyumu Düzeyleri”, *Genel Tıp Dergisi*, XVI/1, 2006, s. 9-14.
- Şahin, Esen, *Kadın Girişimcilik ve Konya İlinde Kadın Girişimcilik Profili Üzerine Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.
- Taşdan, Murat; Tiryaki Eda, “Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması”, *Eğitim ve Bilim*, XXXIII/147, 2008, s. 54-70.
- Taşkın, Ahmet, “İş Hukukunda İşletme Kavramı”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2012, s. 75-112.
- Topgül, Seda, “İş ve Aile Yaşamı Dengesi(zliği)nin Kadın Çalışanlar Üzerindeki Etkileri”, *Yönetim ve Ekonomi*, XXIII/1, 2016, s. 217-231.
- Tosun, Kemal; İşletme Yönetimi; İstanbul,1984.
- Tosunoğlu, B. Tuğberk, *Girişimcilik ve Türkiye’nin Ekonomik Gelişme Sürecinde Girişimciliğin Yeri*, Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2003.
- Tozlu, Emine, *Isparta ve Denizli İllerindeki Kadın Girişimciliği: Engeller Bağlamında Karşılaştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2012.
- Tuncer, Mehmet; Yeşiltaş, Mehmet, “Çalışma Yaşam Kalitesinin Otel İşletmesi Çalışanları Üzerindeki Etkileri”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, V/1, 2013, s. 57-78.
- TÜGİAD, *Ekonomik Kalkınmada Girişimciliğin Önemi ve Değişen Girişimcilik Nitelikleri*, Simge Ofis Matbaacılık, 1993.
- Türkkahraman, Mimar; Şahin, Kamil, “Kadın ve Kariyer”, *Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, II/1, 2010, s. 75-88.

- Tüsiad, Türkiyede Girişimcilik, Aralık 2002, Yayın No. TÜSİAD-T/2002-12/340<http://www.tusiad.org.tr/>
- Uddin, Mahi; Chowdhury, Mustafa Manir, “An Investigation into the Issues of Work-Life Balance of Women Entrepreneurs in Bangladesh”, *Journal of Business and Management*, XVII/4, 2015, s. 7-17.
- Ulukapı, Hande, *Algılanan Örgütsel Desteğin İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Konya Üniversiteleri Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2013.
- Uyguç, Nermin; Duygulu, Ethem; Arbak, Yasemin; Çıraklar, Nurdun H. , “İş ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Üç Temel Varsayım Altında İncelenmesi”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, XIII/2, 1998, s. 193-204.
- Vethirajan, C. ; Muthukumaresan, M. , “Problems and Prospects of Women Entrepreneurship-A Study with Reference to Ramanathapuram District”, *Shanlax International Journal of Management*, IV/1, 2016, s. 6-16.
- Vossenbergh, Saskia, “Women Entrepreneurship Promotion in Developing Countries: What Explains the Gender Gap in Entrepreneurship and How to Close It?”, *Maastricht School of Management Working Paper Series*, No: 8, 2013, s. 1-27.
- Walker, Elizabeth; Wang, Calvin; Redmond, Janice, “Women and Work-Life Balance: Is Home-Based Business Ownership The Solution? ”, *Equal Opportunities International*, XXVII/3, 2008, s. 258-275.
- Wallis, Taryn; Price, Linda, “The Relationship Between Work-Family Conflict and Central Life Interests Amongst Single Working Mothers”, *SA Journal of Industrial Psychology*, XXIX/1, 2003, s. 26-31.
- Yadav, Taruna; Rani, Sushma, “Work Life Balance: Challenges and Opportunities”, *International Journal of Applied Research*, I/11, 2015, s. 680-684.
- Yetim, Nalan, “ Sosyal Sermaye Olarak Kadın Girişimciler: Mersin Örneği”, 2002, s. 79-92.
- Yıldız, Sebahattin, “Türkiye’de Cam Tavan Sendromunun Varlığı Üzerine Bir Araştırma”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, VI/1, 2014, s. 72-90.

- Yıldırım, Mehmet Halit; Erul Eylül, Emel, *Küresel Girişimcilik, "Girişimcilik"*, Editör: Himmet Karadal, Beta Yayıncılık, 2013.
- Yılmaz, İlham; Mayatürk, Evrim, "Kadın Girişimciliği ve Türkiye'deki ve Kırgızistan'daki Kadın Girişimciliği Üzerine Bir Uygulama", 2. Uluslararası Girişimcilik Kongresi, Bişkek: Kırgızistan- Türkiye Manas Üniversitesi İİBF, 2008, s. 110-118.
- Yılmaz, Tülay; H. Şahin, Nevin, "İş-Aile Çatışması ve Kadın Yaşamı Üzerine Etkileri", *Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*, XVI/63, 2008, s. 188-194.
- Yirik, Şevket; Babür Serap, "A Study Aiming To Determine The Effect Of Quality Of Work Life Perception Of Workers Of Tourism Sector On Their Intention Of Staying At Their Job", *Mediterranean Journal of Social Sciences*, V/19, 2014, s. 54-61.
- Yumuk Günay, Gülsevim; Demiralay Tülay, "Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirlerin İş Stresi, Tükenmişlik Sendromu ve İş-Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *Elektronik ve Sosyal Bilimler Dergisi*, XV/58, 2016, s. 917-935.
- Yusof, Mohar; Sandhu, Manjit Singh; Jain, Kamal Kishore, "Relationship Between Psychological Characteristics and Entrepreneurial Inclination: A Case Study of Students at University Tun Abdul Razak (Unitar)", *Journal of Asia Entrepreneurship and Sustainability*, III/2, 2007, s. 1-19.
- Yüceer, Halime; Eray, Fatma; Çakar, Gülşen Erenler, "Aile Eğitiminde Kadının Yeri ve Girişimci Kadınları Özendirmede Vakıfların Rolü", 1995, s. 127-134.
- Yüksel, İhsan, "Çalışma Yaşamı Kalitesinin Tipik ve A Tipik İstihdam Açısından İncelenmesi", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, V/1, 2004, s. 47-58.
- <http://www.baltas-baltas.com/14.11.2017>

EK

EK 1: ANKET

Kadın Girişimcilerde İş Yaşam Dengesi

Bu çalışmanın amacı, kadın girişimcilerde iş yaşam dengesi sorunlarını irdelemektir. **İş yaşam dengesi**, bir bireyin iş ve aile rollerinde etkinliğinin ve memnuniyetinin, belirli bir zaman diliminde bireylerin yaşam rolü öncelikleriyle uyumlu olma derecesi olarak tanımlanır.

Anket verileri sadece bilimsel çalışma amacıyla kullanılacaktır. Anketi cevaplama süresi ortalama beş-on dakikadır. Her soruya tek bir cevap veriniz. Katkılarınız için çok teşekkür ederiz.

Gizem ÖDEMİŞ E-mail: gizodemis@gmail.com Tlf: 05453261913

Yrd.Doç.Dr. Zehra Nuray NİŞANCI E-mail:zehranuray.nisanci@ikc.edu.tr

1.Yaşınız: 1()20-29 2()30-39 3()40 ve üzeri
2.Medeni Durumunuz: 1()Evli 2()Bekar 3()Boşanmış () Diğer
Eğer evli iseniz eşinizin işi:
3.Eğitim Durumunuz: 1()İlk-Orta 2()Lise 3()Ön lisans 4()Lisans 5()Lisansüstü
4.Çalışma Süreniz: 1()1-3 yıl 2()4-8 yıl 3()9-13 yıl 4()14 yıl ve üzeri
5.Aylık Geliriniz: 1() 2.000 TL ve daha az 2() 2.001-5.500 TL 3()5.501 ve üzeri
6.Çalıştığınız Sektör:
7.Ailenizin kaç üyesi var? :
8.Çocuğunuz var mı? :..... Varsa çocuk sayısı:.....
9.Aile tipiniz: ()Çekirdek aile () Kalabalık aile () Diğer:.....
10.Evinizde yardımcınız var mı? :
11.Bakmakla yükümlü olduğunuz kişiler var mı? :
12.Ailenizde bakıma muhtaç kişi var mı?:
Cevabınız evet ise bağımlılık düzeyi:() Yüksek () Orta () Düşük

	Aşağıdaki ifadeleri yandaki boşluğa işaretleyiniz.	Her Zaman	Genellikle	Ara Sıra	Çok Nadir	Hiçbir Zaman
1	Aile üyelerim girişimcilik faaliyetlerimde beni destekler.					
2	Aile üyelerim gündelik ev işleri yaparken bana yardımcı olurlar.					
3	Aile görevlerimi ve girişimcilik faaliyetlerimi aynı anda yönetmekte zorluk yaşıyorum.					
4	Girişimci olarak kadın olmanın zorluklarını hissediyorum.					
5	Girişimci olarak kadın olmanın avantajlarını hissediyorum.					
6	İşim aileme vakit ayırmama engel oluyor.					
7	Tüm rollerimle tatmin edici bir şekilde ilgilenebiliyorum.					
8	Girişimci rollerimde eşim bana yardımcı olur.					
9	Aile görevlerim ve girişimcilik rollerim birbiriyle çakışıp iş yaşam sorunlarına yol açar.					
10	Sağlık durumum iyidir.					
11	Girişimci olduktan sonra sağlık sorunlarım için doktora giderim.					
12	Girişimci olduktan sonra uyku düzensizliği yaşıyorum.					
13	Kendimi stresli ve endişeli hissediyorum.					
14	Sürekli kullandığım ilaçlar vardır.					
15	İşimi ve ailemi tatmin edici bir şekilde dengeleyebiliyorum.					
16	Girişimci/ailesel rollerim için kişisel ihtiyaçlarımı feda ediyorum.					
17	Aile hayatım girişimci rolümden zarar görür.					
18	İş ve aile rollerimi yüklediğim için sosyal faaliyetlere katılmakta zorlanıyorum.					
19	Ailedeki iş yükümden dolayı işime bakmaktan çok yoruluyorum.					
20	Belirli bir zaman diliminde birçok görev gerçekleştirmek zorundayım.					
21	İş ve aile yaşamımdaki rol çatışmaları bana çok fazla stres veriyor.					
22	İş ve aile sorunluluklarımı dengede tutmakta zorlanıyorum.					
23	Girişimci faaliyetim bana ailesel/sosyal görevlerimi yerine getirmem için zaman tanımıyor.					
24	İş ihtiyaçları nedeniyle haftasonlarını ailemle birlikte geçirmekte zorlanıyorum.					
25	Aşırı iş yükü ve zaman yetersizliği nedeniyle ailemle zaman geçiremem ve bu yüzden ailemle çatışıyorum.					

ÖZGEÇMİŞ

1986 yılında Giresun'da doğdu. İlk ve ortaokulu Giresun Aksu Seka ilköğretim okulunda, liseyi Suphu Koyuncuoğlu lisesinde tamamladı. 2012 yılında İzmir Yaşar Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi İstatistik bölümünden mezun oldu. Yüksek Lisans eğitimine İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Girişimcilik ve İnovasyon Anabilim dalında başladı. Şu an herhangi bir işte çalışmamaktadır.