

TC
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
İŞLETME YÖNETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**KADIN GİRİŞİMCİLER; GİRİŞİMCİLİĞİN İŞ
YAŞAMI-AİLE YAŞAMI DENGESİ ÜZERİNDEKİ
ETKİSİNİN İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR
UYGULAMA**

**BERNA ÖZKAN
07713033**

**TEZ DANIŞMANI
Doç.Dr. YONCA GÜROL**

**İSTANBUL
2011**

TC
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
İŞLETME YÖNETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**KADIN GİRİŞİMCİLER; GİRİŞİMCİLİĞİN İŞ
YAŞAMI-AİLE YAŞAMI DENGESİ ÜZERİNDEKİ
ETKİSİNİN İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR
UYGULAMA**

**BERNA ÖZKAN
07713033**

**TEZ DANIŞMANI
Doç.Dr. YONCA GÜROL**

**İSTANBUL
2011**

TC
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
İŞLETME YÖNETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ


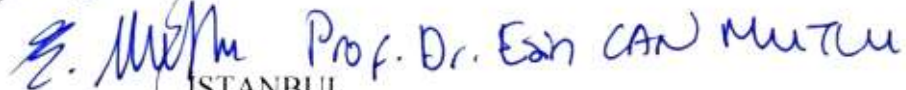
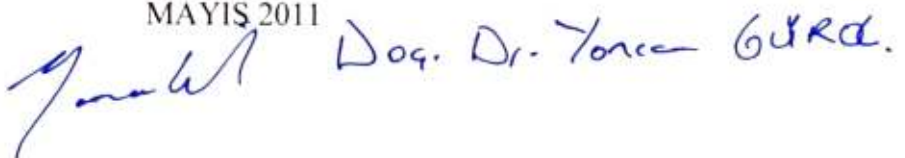
**KADIN GİRİŞİMCİLER; GİRİŞİMCİLİĞİN İŞ
YAŞAMI-AİLE YAŞAMI DENGESİ ÜZERİNDEKİ
ETKİSİNİN İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR
UYGULAMA**

BERNA ÖZKAN
07713033

Tezin Enstitüye Verildiği Tarih: 26.09.2011
Tezin Savunulduğu Tarih: 04.10.2011

Tez Oy birliği/ Oy çokluğu ile başarılı bulunmuştur.

Unvan Ad Soyad İmza
Tez Danışmanı : Doç. Dr. YONCA GÜROL
Jüri Üyeleri :



ISTANBUL
MAYIS 2011


ÖZ

KADIN GİRİŞİMCİLER; GİRİŞİMCİLİĞİN İŞ YAŞAMI-AİLE YAŞAMI DENGESİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR UYGULAMA

Berna Özkan

MAYIS, 2011

Rol, örgütlü sosyal bir yapı içinde bireyin bulunduğu pozisyonu, bu pozisyonla ilgili sorumlulukları, ayrıcalıkları ve diğer pozisyonlardaki insanlarla etkileşimi yönlendiren kuralları göstermektedir. İş ve aile; insanların günlük hayatlarının çok büyük bir bölümünde meşgul oldukları ve uzun dönemde başarılı olmayı ve tatmin elde etmeyi istedikleri önemli rollerdir. İş yaşamı-aile yaşamı dengesinden, iş yaşamı-aile yaşamı çatışmasının olmadığı durumlarda söz edilebilir. Bu çerçevede ele alındığında iş-aile yaşam çatışması; iş ve aile alanlarından kaynaklanan rol taleplerinin bazı yönleriyle birbirleri ile karşılıklı uyumsuz olması sonucunda meydana gelen bir tür roller arası çatışma şeklinde tanımlanabilmektedir.

İş- aile yaşam çatışmalarının en belirgin özelliklerinden birisi iki yönlü oluşudur. İş - aile çatışması; işin aile rolünün yerine getirilmesini engellemesi ile ortaya çıkan çatışmadır. Aile - iş çatışması ise tam tersine ailenin iş rolünün yerine getirilmesini engellemesi sonucu meydana gelmektedir.

Aile rolündeki sorumlulukları yerine getirmeyi zorlaştıran iş, bireyin iş tatminini azaltacaktır. İşten kaynaklanan olumsuz hislerin aileye etkisi iş-aile çatışmasına ve bireyde hayal kırıklıklarına yol açar. İş-aile çatışması yaşayan birey işi ile ilgili sorumluluklarını yerine getirmeye çalışırken ailesini ihmal edecek ve böylece hem kendisinin hissettiği aile tatmini azalırken, ailesi de ondan beklediklerini göremedikleri için zamanla iletişimlerini zayıflayabilecektir.

Bu çalışmada kadın girişimcilerde girişimciliğin iş yaşamı-aile yaşamı dengesi üzerindeki etkisi incelenmektedir. Bu amaçla, iş aile yaşam çatışması kavramı ve bu kavramın alt boyutları olan iş-aile çatışması (iş rolünün aile rolü ile çatışması) ve aile-iş çatışması (aile rolünün-iş rolü ile çatışması) kadın girişimcilerin yaşamlarındaki stres düzeyleri ve aile yaşamı tatminleri üzerindeki etkileri incelenmektedir.

Anahtar kelimeler: kadın girişimciler, iş yaşamı-aile yaşamı dengesi, iş-aile yaşam çatışması, aile-iş çatışması, iş-aile çatışması, stres düzeyi, aile yaşamı tatmini

ABSTRACT

WOMAN ENTREPRENEURS: AN APPLICATION FOR SURVEYING THE EFFECT OF WOMAN ENTREPRENEURSHIP ON WORK LIFE-FAMILY LIFE BALANCE

Berna Özkan

MAYIS, 2011

Role shows the position of the individual, the responsibilities of this position, privileges and role shows the rules that orientates with other individuals positions in an organized social structure. Work and family; people are busy with work and family roles in their daily lives and these roles are very important roles that people want to achieve long-term success and satisfaction. The concept of “work-family balance” is traditionally and frequently viewed as the absence of work–family conflict. Considering this context work-family conflict is a kind of mutual conflict of different roles that occurs when there are many role demands in family and work area incompatible with each other by some of the aspects.

Having two aspects is the most prominent feature of work-family life conflicts. Work-family conflict is a conflict that occurs when work role prevents individuals family role. Family-work conflict is the opposite that a conflict occurs when family role prevents individuals work role.

Job will decrease individual’s job satisfaction when it makes difficult to fulfill individual’s responsibilities in family role. Negative feelings from work effect on family as work-family conflict and leads individuals to frustration. An individual’s work-family conflict will neglect his/her family while trying to fulfill his/her responsibilities related to work area and family area, thus individual communication with her/his family will decline because family couldn’t get most of demands they expected.

This study is an application for surveying the effect of woman entrepreneurship on work life-family life balance. For this purpose, this study is surveying the effects of the concept of work-family life conflict and sub-concepts; family to work conflict (family role conflicts with work role) and work to family conflict (work role conflicts with family role) on woman entrepreneurs family life satisfaction and stress levels of their lives.

Keywords: woman entrepreneurs, work life-family life balance, work- family conflict, family -work conflict, stress level, family life satisfaction

ÖNSÖZ

Geleneksel aile rollerinin rekabetçi ve zor olan iş hayatındaki iş rolleri ile çatışması, bunun sonucu olarak iş yaşamı-aile yaşamı dengesini bozan iş-aile yaşam çatışması kavramının ortaya çıkması, geçmiş yıllara oranla istihdama katılan kadın girişimci sayısının artmasıyla birlikte girişimciliğin bu dengeye olan etkisinin incelenmesine yönelik “Kadın Girişimciler; Girişimciliğin İş Yaşamı-Aile Yaşamı Dengesi Üzerindeki Etkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Uygulama” konusunu araştırmaya değer kılmıştır. Çalışmanın hazırlanmasında değerli katkılarını ve yardımlarını esirgemeyen hocam Doç. Dr. Yonca Gürol’a ve Arş. Gör. Dr. Pınar Büyükbacı’ya teşekkürlerimi sunmayı bir borç bilirim. Üzerimde emekleri olan değerli hocalarıma, aileme minnet duygularımı ifade etmek isterim. Yüksek lisans eğitimi boyunca beni destekleyen, yüreklendiren ve yardımcı olan tüm arkadaşlarıma da teşekkür ederim.

İstanbul, Mayıs 2011

Berna Özkan

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

TEZ ONAY SAYFASI

ÖZ.....	iii
ABSTRACT.....	iv
ÖNSÖZ.....	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLolar LİSTESİ.....	x
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xii
KISALTMALAR.....	xiii

1. GİRİŞ..... 1

2. KADIN GİRİŞİMCİLER..... 2

2.1 Girişimcilik ve Kadın Girişimci Kavramı.....	2
2.2 Kadınları Girişimciliğe İten Faktörler.....	5
2.3 Türkiye’de ve Dünya’da Kadın Girişimcilik.....	9
2.4 Kadın Girişimciliği Destekleyen Kuruluşlar.....	17

3. KADIN GİRİŞİMCİLER İÇİN İŞ YAŞAMI-AİLE YAŞAMI ÇATIŞMASI.....20

3.1 İş Yaşamı-Aile Yaşamı Çatışmasının Tanımı.....	20
3.2 Kadın Girişimciler İçin Aile-İş Çatışması.....	21
3.2.1 Toplumsal Rol Algısı Kaynaklı Çatışma.....	21
3.2.2 Cinsiyet Temelli İş Bölümü Kaynaklı Çatışma.....	26
3.2.3 Evlilik Durumunun/Çocuk Sahibi Olmanın Yarattığı Çatışma.....	30
3.2.4 Çocuk ve Yaşlı Bakımı Kaynaklı Çatışma.....	34
3.3 Kadın Girişimciler İçin İş-Aile Çatışması.....	36
3.3.1 Zaman Esaslı Çatışma.....	37

3.3.2	Gerginlik Esaslı Çatışma.....	38
3.3.3	Davranış Esaslı Çatışma.....	39
3.3.4	Stres Faktörü.....	40
3.4	Kadın Girişimciler İçin Kariyer Tatmini ve Aile Yaşamı Tatmini.....	43
4.	KADIN GİRİŞİMCİLER; GİRİŞİMCİLİĞİN İŞ YAŞAMI-AİLE YAŞAMI DENGESİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR UYGULAMA.....	48
4.1.	Araştırmanın Amacı.....	48
4.2.	Araştırmanın Önemi.....	48
4.3.	Evren ve Örneklem.....	49
4.4.	Araştırmanın Yöntemi.....	49
4.5.	Araştırmanın Sınırlılıkları.....	50
4.6.	Araştırmanın Varsayımları.....	50
4.7.	Araştırmanın Modeli.....	51
4.8.	Araştırmanın Hipotezleri.....	51
4.9.	Verilerin Toplanması.....	52
4.9.1.	Veri Toplama Aracı.....	53
4.10.	Güvenilirlik Analizi.....	56
4.11.	Araştırmadan Elde Edilen Bulgular.....	58
4.11.1.	Ankete Katılan Kadın Girişimcilerin Demografik Özellikleri.....	58
4.11.2.	Kadın Girişimcilerin İş-Aile Çatışma Düzeylerinin (İş Rolünün Aile Rolü ile Çatışması) Demografik Özelliklere Göre Farklılaşması.....	64
4.11.3.	Kadın Girişimcilerin Aile-İş Çatışma Düzeylerinin (Aile Rolünün İş Rolü ile Çatışması) Demografik Özelliklere Göre Farklılaşması.....	67

4.11.4. Kadın Girişimcilerin Yaşamlarındaki Stres Düzeyi ve Stres Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Farklılaşması.....	70
4.11.5. Kadın Girişimcilerin Aile Yaşamı Tatmin Düzeyi ve Aile Yaşamı Tatmin Düzeylerinin Demografik Özelliklere Gör Farklılaşması.....	72
4.11.6. İş Yaşamı-Aile Yaşamı Dengesini Bozan İş-Aile Yaşam Çatışmasının Kadın Girişimcilerin Yaşamlarındaki Stres Düzeyi ve Aile Yaşamı Tatmin Düzeyi Üzerindeki Etkileri.....	74
4.11.6.1 İş-Aile Yaşam Çatışmasının Girişimci Kadınların Yaşamlarındaki Stres Düzeyi Üzerindeki Etkisi.....	74
4.11.6.2 İş-Aile Yaşam Çatışmasının Girişimci Kadınların Aile Yaşamı Tatmin Düzeyleri Üzerindeki Etkisi.....	76
4.11.6.3 İş-Aile Çatışmasının (İş Rolünün Aile Rolü ile Çatışması) Girişimci Kadınların Yaşamlarındaki Stres Düzeyi Üzerindeki Etkisi.....	77
4.11.6.4 Aile-İş Çatışmasının (Aile Rolünün İş Rolü ile Çatışması) Girişimci Kadınların Yaşamlarındaki Stres Düzeyi Üzerindeki Etkisi.....	78
4.11.6.5 İş-Aile Çatışmasının (İş Rolünün Aile Rolü ile Çatışması) Girişimci Kadınların Aile Yaşamı Tatmin Düzeyleri Üzerindeki Etkisi.....	79
4.11.6.6 Aile-İş Çatışmasının (Aile Rolünün İş Rolü ile Çatışması) Girişimci Kadınların Aile Yaşamı Tatmin Düzeyleri Üzerindeki Etkisi.....	80
4.11.7 Kadın Girişimcilerde Girişimcilik Süresinin İş-Aile Yaşam Çatışmasına ve Stres Düzeyine Etkisinin İncelenmesi.....	82

4.11.7.1 Girişimcilik Süresinin İş-Aile Yaşam Çatışmasına Etkisinin İncelenmesi.....	82
4.11.7.2 Girişimcilik Süresinin Stres Düzeyine Etkisinin İncelenmesi.....	84
4.11.8 Kadın Girişimcilerin Girişimci Olma Nedeni Baz Alınarak Yaşanan İş-Aile Yaşam Çatışmasının İncelenmesi.....	85
4.12. Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi	87
5. SONUÇ.....	93
KAYNAKÇA.....	94
EKLER.....	98
EK 1. ANKET SORULARI.....	98
ÖZGEÇMİŞ.....	102

TABLolar LİSTESİ

	Sayfa No.
Tablo 1 : Anketin Güvenilirlik Katsayısı.....	56
Tablo 2 : Sorular Bazında Güvenilirlik Katsayısı.....	57
Tablo 3 : Kadın Girişimcilerin Yaş Dağılımı.....	59
Tablo 4 : Kadın Girişimcilerin Medeni Durumu	59
Tablo 5 : Kadın Girişimcilerin Öğrenim Durumu.....	60
Tablo 6 : Kadın Girişimcilerin Sahip Olduğu Çocuk Sayısı.....	61
Tablo 7 : Kadın Girişimcilerin Bakmakla Yükümlü Oldukları Aile Bireylerinin Durumu.....	62
Tablo 8 : Kadın Girişimcilerde Girişimciliğe Etki Eden Faktörler.....	62
Tablo 9 : Kadın Girişimcilerin Girişimci Olma Nedenleri.....	63
Tablo 10 : Girişimcilik Süresi.....	64
Tablo 11 : Kadın Girişimcilerin İş-Aile Çatışma Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre Farklılaşması.....	66
Tablo 12 : Kadın Girişimcilerin Aile-İş Çatışma Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre Farklılaşması.....	68
Tablo 13 : Post Hoc Testi/Medeni Durum Karşılaştırması.....	69
Tablo 14 : Kadın Girişimcilerin Yaşamlarındaki Stres Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre Farklılaşması.....	71
Tablo 15 : Kadın Girişimcilerin Stres Düzeyi/One-Sample Test.....	72
Tablo 16 : Kadın Girişimcilerin Aile Yaşamı Tatmin Düzeyi/One-Sample Test.....	72
Tablo 17 : Kadın Girişimcilerin Aile Yaşamı Tatmin Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre Farklılaşması.....	73
Tablo 18 : İş-Aile Yaşam Çatışması Düzeylerinin Stres Düzeyleri Üzerindeki Etkisi.....	75
Tablo 19 : İş-Aile Yaşam Çatışmasının Girişimci Kadınların Aile Yaşamı Tatmin Düzeyleri Üzerindeki Etkisi.....	76

Tablo 20 : İş-Aile Çatışma Düzeylerinin Stres Düzeyleri Üzerindeki Etkisi.....	77
Tablo 21 : Aile-İş Çatışma Düzeylerinin Stres Düzeyleri Üzerindeki Etkisi.....	79
Tablo 22 : İş-Aile Çatışmasının Aile Yaşamı Tatmin Düzeyleri Üzerindeki Etkisi.....	80
Tablo 23 : Aile-İş Çatışmasının Aile Yaşamı Tatmin Düzeyleri Üzerindeki Etkisi.....	81
Tablo 24 : Girişimcilik Süresine Göre İş-Aile Yaşam Çatışması.....	83
Tablo 25 : Girişimcilik Süresinin Stres Düzeyine Etkisinin İncelenmesi.....	85
Tablo 26 : Girişimcilik Nedeninin İş-Aile Yaşam Çatışmasına Etkisi.....	86

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa No.

Şekil 1 : Kadınların Kendi İşlerini Kurmalarının Nedenleri.....	6
Şekil 2 : Kendi Hesabına Çalışanlar ve Ücretsiz Aile İşlerinde İstihdam.....	8
Şekil 3 : TUIK-Anket İşteki Duruma Göre İstihdam Edilenler ve Cinsiyet Oranı	10
Şekil 4 : Türkiye’de Çalışan ve Girişimci Kadın Erkek Sayısı.....	11
Şekil 5 : 2000 Yılındaki Araştırmaya Göre Avrupa’da Bulunan 26 Ülkedeki Kadın-Erkek Girişimciler Oranı.....	12
Şekil 6 : 2002 Yılındaki Araştırmaya Göre OECD Üyesi Olan 28 Ülkedeki Kadın-Erkek Girişimciler Oranı.....	13
Şekil 7 : Türkiye’de Kadın Çalışanların Oranı TUIK 2007 Verileri.....	14
Şekil 8 : Kadınların İşgücüne Katılma Oranları (uluslar arası bağlam).....	15
Şekil 9 : İş Gücüne Katılım Oranları (yüzde, 15-64 yaş aralığı, 2009).....	16
Şekil 10 : Türkiye’de Kadının Çalışması Hakkındaki Düşünceler.....	24
Şekil 11 : Kadınların Çalışma Hayatında Karşılaştığı Zorluklar ve Kadın İstihdamını Engelleyen Faktörler ile İlgili Önermelerin Gruplandırılması.....	25
Şekil 12 : Ev İçi Sorumluluk Paylaşımı.....	28
Şekil 13 : Çalışma Durumuna Göre Erkeklerin Kadınların Çalışmasına Karşı Çıkma Nedenleri.....	29
Şekil 14 : Medeni Duruma Göre İş Gücüne Katılım Oranı, 2006(%).....	31
Şekil 15 : Kadının İş Gücüne Katılımı.....	32
Şekil 16 : Kentlerde Çalışan Kadınların Çocuklarının Bakımına Göre Dağılımı.....	34
Şekil 17 : Hanedeki 0-5 Yaş Grubunun Bakımı.....	35
Şekil 18 : İşle İlgili Stres Modeli.....	41
Şekil 19 : İş-Aile Çatışma Süreci.....	44

KISALTMALAR

AB-EU	: Avrupa Birliği
BMKP-UNDP	: Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı
CKGV	: Çağdaş Kadın ve Gençlik Vakfı
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
KADAV	: Kadın Dayanışma Vakfı
KAGİDER	: Kadın Girişimciler Derneği
KEDV	: Kadın Emegini Destekleme Vakfı
KOSGEB	: Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
KSGM	: Başbakanlık, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (Organisation for Economic Cooperation and Development)
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
TÜSİAD	: Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği
UCO-ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü

1. GİRİŞ

İş yaşamı-aile yaşamı dengesinden, iş yaşamı-aile yaşamı çatışmasının olmadığı durumlarda söz edilebilir. İş-aile yaşam çatışması; iş ve aile alanlarından kaynaklanan rol taleplerinin bazı yönleriyle birbirleri ile karşılıklı uyumsuz olması sonucunda meydana gelen bir tür roller arası çatışma şeklinde tanımlanabilmektedir. İş-aile yaşam çatışması iki yönlüdür, iş rolünün aile rolüyle çatışması sonucu iş-aile çatışması, aile rolünün iş rolü ile çatışması sonucu aile-iş çatışması meydana gelmektedir. Bu çatışmanın artması bireylerin yaşamdaki stres düzeyini arttırırken, yaşam tatminlerini düşürmektedir. Yaşam tatminini ise bireyin aile yaşamı tatmini ve iş yaşamı tatmini oluşturmaktadır.

Kadın girişimcilerin incelendiği ikinci bölümde; girişimcilik kavramı, kadınları girişimci olmaya iten faktörler, Türkiye’de ve Dünya’da kadın girişimcilik ve ülkemizde kadın girişimciliği destekleyen kuruluşlar incelenecektir. Üçüncü bölümde ise iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması alt boyutlarıyla birlikte incelenecektir.

Dördüncü bölümde ise kadın girişimcilerde girişimciliğin iş yaşamı-aile yaşamı dengesi üzerindeki etkisinin incelenmesine yönelik uygulama yer almaktadır. Bu amaçla, iş aile yaşam çatışması kavramı ve bu kavramın alt boyutları olan iş-aile çatışması (iş rolünün aile rolü ile çatışması) ve aile-iş çatışması (aile rolünün-iş rolü ile çatışması) kadın girişimcilerin yaşamlarındaki stres düzeyleri ve aile yaşamı tatminleri üzerindeki etkileri incelenmektedir.

Sonuç bölümünde ise, yazındaki bilgilerin ışığında uygulama sonucu elde edilen bulguların değerlendirilmesi yapılacaktır.

2. KADIN GİRİŞİMCİLER

2.1. Girişimcilik ve Kadın Girişimci Kavramı

Girişimcilik; yirminci yüzyılın ilk yarısından itibaren dördüncü üretim faktörü olarak, hem işletme, hem de iktisat literatüründe yer almıştır. Girişimci ise emek, sermaye ve doğa faktörlerini üretim sürecine dahil eden, üretim sürecini tasarlayan, örgütleyen ve onun tüm riskini üzerine alan kişidir.¹

Girişimci kavramı TÜSİAD tarafından şöyle tanımlanmıştır; bilinenleri en iyi yapan ve hünelerine aklını da katan, olağan ve olağan dışı koşullarda işgücü ve sermaye kaynaklarını verimli bir biçimde kullanacak önlemleri düşünen, analiz eden, planlayan, yürürlüğe koyan, uygulayan ve sonuçlarını denetleyebilen kişi. Girişimci, *risk alarak yenilik yapan kişidir*. Diğer bir deyişle, girişimci fırsatları gözleyen ve onları bulduğunda her tür riski alarak gerçekleştirmeye çalışandır.

Girişimcilik de, girişimcilerin risk alma, fırsatları kovalama, hayata geçirme ve yenilik yapma süreçlerinin tümüne verilen addır. Bu yüzdendir ki hem şirket açma süreci, hem de yenilikler yapma süreci girişimcilik kapsamındadır,

- yeni bir malın ya da servisin üretimi,
- yeni bir üretim metodunun geliştirilmesi,
- yeni bir pazarın oluşturulması,
- yeni bir hammadde kaynağının bulunması ve
- endüstrinin yeniden yapılandırılması yeniliktir.²

¹ Gürol, Mehmet Ali, Akın Marşap ve Müslüme Narin. (2006) “Global Kadın Girişimciliğinin Maksimizasyonunu Hedefleme : Uluslararası Arenada Örgütlenme ve Ağ Oluşturma”, **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 8, 1, (2006), ss 66

² TÜSİAD, Türkiye’de Girişimcilik İle İlgili Sorunlar ve Çözümleri Raporu, İstanbul, Şubat 2003., http://www.tusiad.org/_rsc/shared/file/duyuruno284.pdf

Kadınlar, çalışma yaşamında, yaklaşık yarım yüzyıl öncesine oranla belirgin bir değişim sergilemişlerdir. Çalışan kadının işi, evi veya erkeklere nispetle ikincil nitelikte ve genelde düşük ücretle istihdam edilen insanların çalıştığı yarı zamanlı işlerdendi. 1900'lü yılların ortalarından günümüze kadınların işgücüne katılımlarının, yalnızca endüstrileşmiş ülkelerde değil, Dünyanın her tarafında artış göstermeye devam ettiğini, öğrenimde fırsat eşitliği arttıkça, kadınların her alanda daha fazla sayıda istihdam edildiklerini, gittikçe daha fazla sayıda kadının bir zamanlar erkeklerin hakimiyet alanında olan mesleklere girmeye, bir kısmının yönetimde üst düzey pozisyonları işgal etmeye ve birçoğunun da kendi işlerini kurmaya başladıkları gözlenmiştir.³

1987 yılında yapılan Dorothy P. Moore tarafından yapılan çalışmada, kadın girişimciler geleneksel ve modern olarak iki gruba ayrılmıştır. Geleneksel kadın girişimci görünümü şu şekilde belirlenmiştir;

- Yaşları genel olarak, 35-45 arasındadır.
- Eskiden beri ya da yeni evlidir.
- Ülke ortalamasının bir hayli üzerinde bir eğitim düzeyine sahiptir.
- Aile üyelerinden biri serbest çalışmaktadır.
- Yeni kurulmuş bir firmanın başındadır ve bu onun ilk deneyimidir.
- Muhtemelen birkaç çalışanı olan perakende ticaret veya bir hizmet işletmesinin sahibidir.
- İlk işe başlama sermayesi, kişisel tasarrufları ve sahip olduğu varlıklardır.

Modern kadın girişimci görünümü de şöyle sıralanabilir;

- İşletme yönetimi ve teknik konularda eğitilidir.
- Erkeklerin yoğun olduğu kesimlerde çalışmaktadır.

³ Gürol, Mehmet Ali. **Türkiye'de Kadın Girişimci ve Küçük İşletmesi: Fırsatlar, Sorunlar, Beklentiler ve Öneriler**. Atılım Üniversitesi Yayını: Ankara, 2000, ss 213

- Geleneksel kadın rolü daha az engelleyici bir etkidir.⁴

Özellikle ekonomik sıkıntılar yaşayan Türkiye’de, kadınlar ev ekonomisine farklı şekillerde katkı sağlamaktadırlar. Bu nedenle kadınların hangi koşullarda girişimci olarak kabul edileceği de yapılan tanımlara göre farklılıklar oluşturmaktadır. Kadın girişimciliğiyle ilgili tanımlarda aşağıdaki ortak noktalar sıralanabilir⁵:

- Ev dışı bir mekanda, kendi adına kurduğu bir işyeri olan.
- Bu iş yerinde tek başına veya istihdam ettiği diğer kişilerle birlikte çalışan veya işin sahibi olması sıfatı ile ortaklık kuran.
- Herhangi bir mal veya servisin üretilmesiyle ilgili faaliyetleri yürüten, bu mal veya servisin dağıtımını, pazarlama ve satışını yapan/yaptıran.
- İş ile ilgili olarak ilişkiye girilmesi gereken kişi, örgüt, kurum veya kuruluşlarla kendi adına ilişki kuran.
- İş sürecinin örgütlenmesi, mal ve hizmet üretiminin planlanması, işyerinin işletilmesi, kapatılması veya geliştirilmesine kendisi karar veren.
- İşinden elde ettiği kazancın yatırım ve kullanım alanları üzerinde söz sahibi olan.

⁴ Gürol, a.g.m. , ss 71

⁵ Ecevit, Yıldız. (1993). “Kadın Girişimciliğinin Yaygınlaşmasına Yönelik Bir Model Önerisi”. **Kadın Girişimciliğe Özendirme ve Destekleme Paneli**. Alpar Altınal (ed.) içinde. Devlet Bakanlığı Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü. Eğitim Serisi Yayın No: 74. Ankara. , ss 19-20

2.2. Kadınları Girişimciliğe İten Faktörler

Girişimci eğilimler üzerine yapılan araştırmalar, girişimci bireylerin güçlü bir başarıma ihtiyacına, özerkliğe ve bir iç denetime sahip olma eğiliminde oldukları ifade etmişlerdir. Ayrıca bu bireylerin aktif, bağımsız, yaratıcı bir eğilime sahip ve ılımlı bir risk yüklenici oldukları da belirtilmiştir. Kendi kendine güvenen, inatçı, sorunlarla uğraşma kabiliyeti olan ve güven gibi özellikler de ilave edilmektedir.⁶

Kadın girişimcilerin İşe Başlama Konusundaki Motivasyonları (Önem Sırasına Göre):

- Bağımsızlık
- İş Tatmini
- Kendini Gerçekleştirme
- Fırsatlar
- Para
- Statü/Prestij
- Güç
- Ekonomik Gereklik
- Kariyer Güvenliği⁷

Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü kanalıyla gerçekleştirilen bir araştırmaya (Supporting Women-Owned Business in Turkey- A Report prepared for the Republic of Turkey, Prime Ministry, Directorate General on

⁶ Karateke, Gün., “Kadınları Girişimciliğe İten Faktörler”, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul, 2006.

⁷ Hisrich, Robert D., Brush, Candida G., Fourth Printing. **The Woman Entrepreneur. Starting, Financing and Managing a Successful Business.** Lexington Books, 1989. ss 30

the Status and Problems of Woman) göre Türkiye’de kişilerin yeni bir iş kurma nedenlerine ilişkin araştırma sonuçları Şekil 1’deki tablo halinde verilmiştir.⁸

	Kadın	Erkek
Bağımsız Olma İsteği	24.3	27.3
Daha İyi Gelir Elde Etme İsteği	18.1	35.7
Kişisel İlgi/Beceriler	15.5	8.1
Aile Girişimin Sürdürmek	10.6	11.9
İş Bulamamak	8.9	9.4
Çalışma Şartları/Saatleri	5.9	0.9
Atıl Kalmamak	7.2	1.7
Diğer	9.5	5.0
Toplam	100.0	100.0

Şekil 1: Kadınların kendi işlerini kurmalarının nedenleri

Girişimciliğin nedenlerinde bağımsız olma isteği kadınlarda öncelikli sebepken, erkeklerin girişimci olma nedenlerinde daha iyi gelir elde etme isteği öncelikli sebeptir. Bağımsız olma isteği erkeklerde ikincil etkenken daha iyi gelir elde etme isteği kadınlarda ikincil etkindir. Kişisel beceriler dolayısıyla kendi işini kurma isteği ise kadınlarda erkeklere oranla daha fazladır. Ayrıca dikkat çeken ikinci bir nokta kadınların kendi işlerini kurma sebeplerinde atıl kalmamak ve de çalışma saatlerinin etkisi erkeklere oranla daha etkindir.

Kadının aktif olarak iş yaşamına girmesinde, ailesi için ek gelir edinme, kendi ayakları üzerinde durabildiğini ispat etme, yapılan işten tatmin olma ve mutluluk duyma gibi nedenler etkili olmuştur. Ayrıca hizmet sektörü gibi sektörlerde kadın çalışana duyulan talebin artması, kadınların eğitim seviyesinin yükselmesi, sosyo-kültürel yapıda ve kadının rolünün algılanmasındaki değişiklikler, Batı ülkelerinin feminist hareketlerinin etkisiyle pozitif cinsel ayrımcılık çabalarının artması, bilgi çağı üretim ve yönetim sistemlerinin kadın çalışanlara uygun iş kollarını arttırması, erkeğin gelirinin yetersiz kalması sonucu kadının aile ekonomisine katkıda bulunma

⁸ Gürol, a.g.e, ss 265

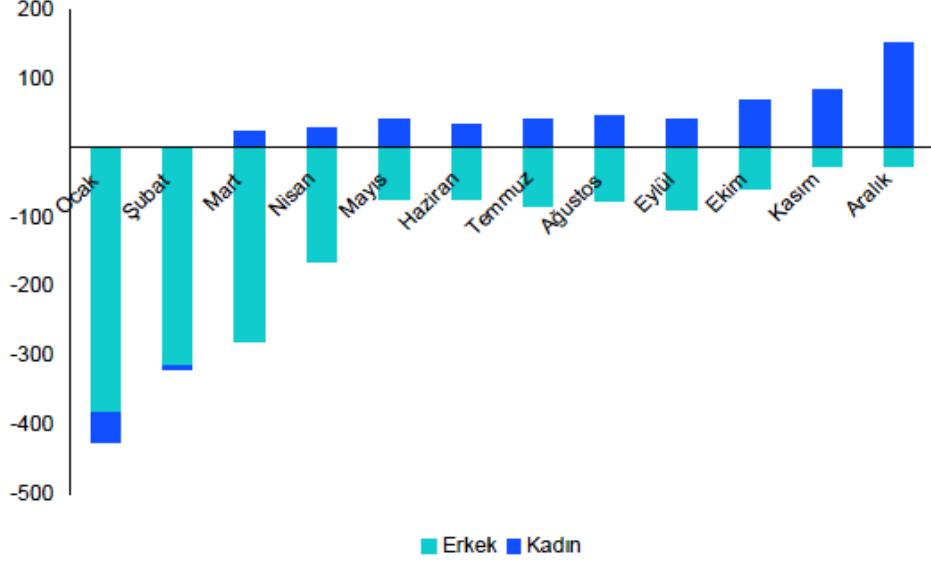
zorunluluğunun oluşması, teknolojik gelişmelerin ev işlerine duyulan zamanın süresini kısaltması, kadının çalışmasını destekleyici sendikal haklar ile benzeri sosyal kurumların gelişmesi, çalışmanın kadınlar açısından ekonomik ve sosyal özgürlük olarak algılanışının artması.⁹

Kadınları girişimciliğe iten bir başka unsurun da yaşanan küresel krizler olduğu öne sürülmektedir. Aralık 2007 – Aralık 2008 döneminde erkek istihdamı 160 bin kişi azalırken, kadın istihdamı 250 bin kişi artmıştır. Küresel kriz ve Türkiye'nin içinde bulunduğu ekonomik koşullar dikkate alındığında erkek istihdamındaki düşüş şaşırtıcı değildir. Kadın istihdamındaki yıllık artışın ezici çoğunlu, 243 bini, hizmet sektöründe gerçekleşmiştir. Bu artışın çoğunluğunu oluşturan 136 bini de kendi işlerini yaratanlardan, TÜİK'in tanımıyla “kendi hesabına çalışanlardan” oluşuyor. TÜİK verileri, kadın istihdamında Aralık 2007 – Aralık 2008 dönemindeki 250 binlik artışın 243 bininin hizmet sektöründe olduğunu ortaya koyuyor. Buna paralel olarak kadınların sanayide istihdam artışının çok sınırlı kaldığı dikkat çekiyor.

Kendi hesabına çalışan kadın istihdamındaki artış 136 bin kişi iken, kendi hesabına kayıt dışı çalışan kadın istihdamındaki artış 121 bin kişidir. Erkeklerde, kriz öncesi dönemde, ücretli ve yevmiyeli çalışanlar hızla artarken kendi hesabına çalışanlar azalmaktadır. Başka bir ifade ile esnaf olarak adlandırılan çalışanlar ekonomideki dönüşüme paralel olarak tasfiye olmakta ve yerlerini ücretli çalışanlara bırakmaktaydılar. Ancak, krizi takip eden dönemde bu dönüşümün durmakta olduğu gözlemleniyor. Erkeklerde kendi hesabına çalışanlardaki azalma yavaşlarken ücretli ve yevmiyelerdeki artış durmuş ve azalışa dönmüştür. (Şekil 2)¹⁰

⁹ Ögüt, Adem. “Türkiye’de Kadın Girişimciliğinin ve Yöneticiliğinin Önündeki Güçlükler: Cam Tavan Sendromu”. **Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi**, Vol: 1, No: 1, Haziran 2006. <http://girisim.comu.edu.tr/dergi/1/1/ogut.pdf>

¹⁰ Görsel, Seyfettin., Uysal-Koloşin, Gökçe., Dinçer, Mehmet Alper., “Kriz Kadınları Kendi İşlerini Yaratmaya Zorluyor”, **Bahçeşehir Üniversitesi Ekonomik ve Toplumsal Araştırmalar Merkezi**, Araştırma Notu 34, Nisan 2009. <http://libris.bahcesehir.edu.tr/dosyalar/betam/BTM0046.pdf>



Kaynak: TÜİK

Şekil 2: Kendi hesabına çalışanlar ve ücretsiz aile işlerinde istihdam (yıllık değişim, bin kişi)

2.3. Türkiye’de ve Dünya’da Kadın Girişimcilik

TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi 2006 yılı verilerine göre Türkiye’de çalışan kadınların yüzde 9’u girişimcilerden oluşuyor. TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi 2006 yılı verilerine göre Türkiye’de kentlerde yaşayan, 15 yaş ve üzeri 16,3 milyon kadın bulunuyor ve bunların sadece yüzde 15’i (2,5 milyon) istihdam ediliyor.

Çalışan kadınların yüzde 9’u (224 bin) işveren ya da kendi hesabına çalışıyor ve yüzde 86’sı (2,1 milyon) ücretli çalışıyor. Erkeklerde ise istihdam oranı yüzde 61 ve girişimci oranı (girişimcilerin toplam istihdam edilenlere oranı) yüzde 24. Erkeklerle karşılaştırıldığında, kadınların istihdam oranının yanı sıra, girişimcilik oranının da düşük olduğu söylenebilir.¹¹

Türkiye’de işgücü piyasası verileri incelendiğinde kadının işgücüne katılım oranının erkeğin işgücüne katılım oranının üçte biri olduğu gözlenmektedir. Kırsal kesimde kadının işgücüne katılım oranı, tarımda ücretsiz aile işçisi olarak çalışması nedeniyle yüksek iken (%33), kadın kente geldiğinde eğitimsizlik, aile baskısı vb. nedenlerle işgücü piyasasından çekilmekte ve söz konusu oran %19,9’ a gerilemektedir.

Kadınların %48’i halen tarım sektöründe çalışmaktadır. Türkiye’de kadın kırsal kesimde tarımda ücretsiz aile işçisi olarak çalışırken, kentlerde ev kadını olmakta ve işgücüne katılamamaktadır.¹²

¹¹ Karakoç, Ulaş., Uysal-Koloşin, Gökçe., “Kadın İstihdamını Arttırmak İçin Girişimcilik Desteklenmeli”, **Bahçeşehir Üniversitesi Ekonomik ve Toplumsal Araştırmalar Merkezi**, Araştırma Notu 17, Kasım 2008. <http://libris.bahcesehir.edu.tr/dosyalar/betam/BTM0018.pdf>

¹² Türkönfed, İş Dünyasında Kadın, İstanbul, 2007. <http://www.turkonfed.org/rapor/isdunyasindakadin.pdf>

İşteki duruma göre istihdam edilenler ve cinsiyet oranı (Tarım-Tarım dışı)
Employment by status in employment and sex ratio (Agriculture-Non-agriculture)

(Bin kişi, 15+ yaş-Thousand person, 15+ age)

Yıllar - Years	TARIM - AGRICULTURE						TARIM DIŞI - NON-AGRICULTURE					
	Toplam Total	Ücretli Regular employee	Yevmiyeli Casual employee	İşveren Employer	Kendi hesabına Own account worker	Ücretsiz aile işçisi Unpaid family worker	Toplam Total	Ücretli Regular employee	Yevmiyeli Casual employee	İşveren Employer	Kendi hesabına Own account worker	Ücretsiz aile işçisi Unpaid family worker
Kadın-Female												
1988	4 019	22	180	1	214	3 601	1 215	928	60	12	143	73
1989	4 347	21	108	2	280	3 937	1 327	963	85	13	163	104
1990	4 319	24	127	8	336	3 827	1 318	1 005	68	15	156	75
1991	4 553	9	97	-	335	4 113	1 340	1 023	56	22	149	91
1992	4 166	11	118	3	398	3 637	1 612	1 132	85	25	225	146
1993	3 293	12	81	1	242	2 957	1 485	1 113	117	24	144	88
1994	4 154	10	135	1	405	3 605	1 662	1 193	137	25	183	124
1995	4 270	8	179	7	314	3 763	1 689	1 266	98	33	180	112
1996	4 420	13	178	4	346	3 880	1 708	1 333	93	36	123	124
1997	3 939	8	153	7	383	3 388	1 866	1 456	124	39	152	96
1998	4 130	10	139	3	372	3 608	1 962	1 586	104	44	136	93
1999	4 209	12	172	2	411	3 614	2 126	1 574	140	36	196	180
2000	3 508	9	110	4	511	2 873	2 293	1 779	149	39	175	151
2001	3 780	5	114	4	611	3 046	2 190	1 713	151	36	158	132
2002	3 674	6	149	9	628	2 881	2 448	1 888	222	52	135	152
2003	3 447	7	114	2	576	2 747	2 444	1 894	231	39	140	140
2004	3 299	9	152	7	427	2 703	2 469	1 917	186	42	156	168
2005	2 943	8	173	9	545	2 207	2 757	2 172	145	42	229	169
2006 ⁽¹⁾	2 643	9	162	10	495	1 965	2 810	2 232	144	54	220	161
2007 ⁽¹⁾	2 616	12	148	10	489	1 956	2 912	2 360	160	61	176	154
Erkek-Male												
1988	4 230	128	199	57	2 503	1 343	8 289	4 807	847	559	1 734	344
1989	4 292	97	157	45	2 647	1 347	8 256	4 730	854	569	1 778	326
1990	4 372	121	157	48	2 728	1 319	8 530	5 040	685	763	1 682	362
1991	4 659	81	187	92	2 663	1 639	8 736	5 025	846	855	1 636	375
1992	4 553	77	213	45	2 618	1 600	9 129	5 081	1 013	972	1 647	417
1993	4 569	112	186	48	2 619	1 606	9 154	5 120	1 067	1 019	1 562	386
1994	4 659	81	157	57	2 725	1 641	9 533	5 272	1 208	1 018	1 648	387
1995	4 811	70	209	61	2 890	1 582	9 618	5 459	1 264	1 011	1 669	415
1996	4 840	86	302	81	2 764	1 607	10 228	5 815	1 258	1 046	1 703	408
1997	4 899	73	295	77	2 882	1 573	10 501	5 920	1 439	1 006	1 775	363
1998	4 909	80	264	70	2 947	1 549	10 777	6 210	1 322	1 160	1 694	394
1999	4 647	66	255	60	2 717	1 550	11 067	6 152	1 557	1 033	1 894	442
2000	4 261	51	259	76	2 634	1 241	11 519	6 515	1 616	989	2 004	395
2001	4 309	45	192	66	2 721	1 285	11 246	6 622	1 314	1 033	1 875	401
2002	3 784	43	197	70	2 449	1 024	11 448	7 043	1 078	1 055	1 876	397
2003	3 718	70	198	64	2 488	899	11 538	7 072	1 122	947	2 045	351
2004	4 100	91	245	92	2 613	1 059	11 922	7 261	1 216	879	2 192	374
2005	3 550	109	231	99	2 312	799	12 796	8 068	1 042	962	2 352	351
2006 ⁽¹⁾	3 070	98	228	93	2 034	618	12 432	8 000	967	969	2 175	319
2007 ⁽¹⁾	2 985	85	213	75	2 026	587	12 676	8 352	986	1 013	2 037	288

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi
Sources: TurkStat, Household Labour Force Survey

Şekil 3: TUIK-Anket işteki duruma göre istihdam edilenler ve cinsiyet oranı¹³

TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi 2006 yılı verilerine göre Türkiye’de kentlerde yaşayan, 15 yaş ve üzeri 16,3 milyon kadın bulunuyor ve bunların sadece yüzde 15’i (2,5 milyon) istihdam ediliyor. Çalışan kadınların yüzde 9’u (224 bin) işveren ya da kendi hesabına çalışıyor ve yüzde 86’sı (2,1 milyon) ücretli çalışıyor (Şekil 3-4).

¹³TUIK, Hane Halkı İşgücü Anketi Raporu, 2006.
http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=1140

Erkeklerde ise istihdam oranı yüzde 61 ve girişimci oranı (girişimcilerin toplam istihdam edilenlere oranı) yüzde 24. Erkeklerle karşılaştırıldığında, kadınların istihdam oranının yanı sıra, girişimcilik oranının da düşük olduğu söylenebilir.

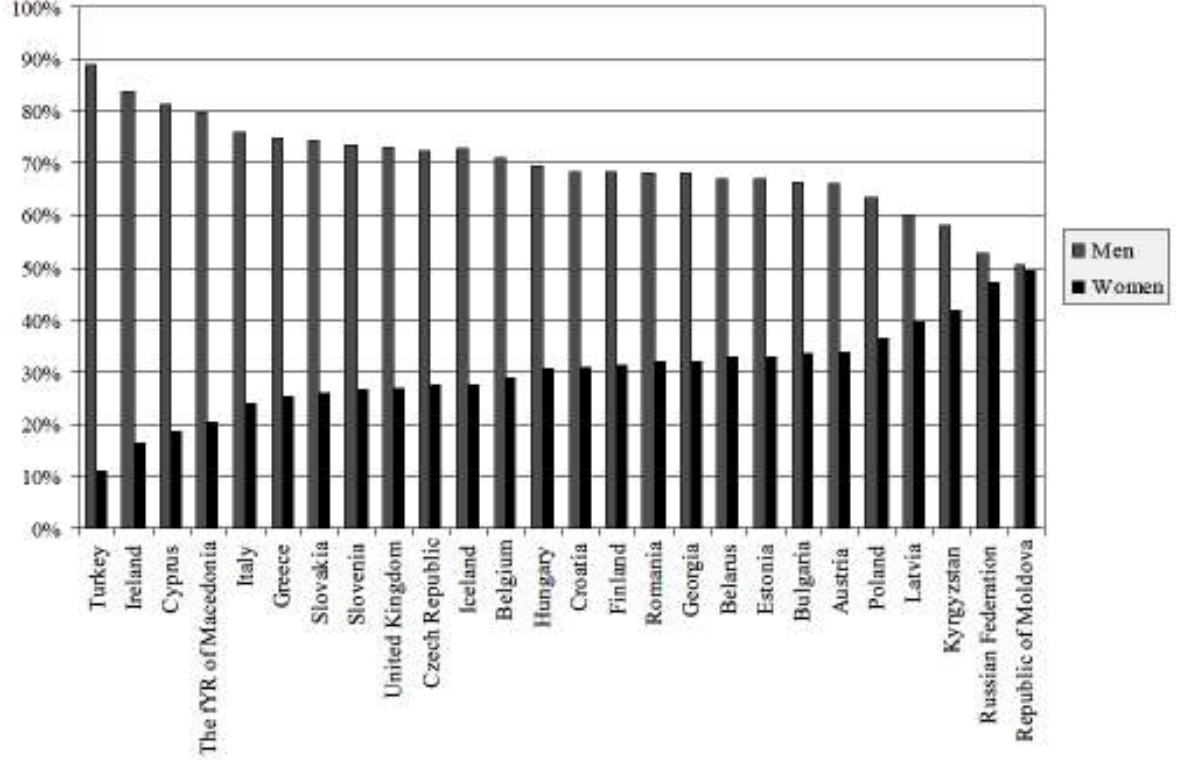
Kadınların işgücüne katılımını artırmaya yönelik politikalar, ücretli çalışanlar ve girişimciler arasındaki yapısal farklılıkları gözetmek durumunda. Ekonomik politikalarla kültürel engelleri kaldırmak zor olduğundan girişimciliğin teşvik edilmesi ve desteklenmesi kadınların işgücüne katılım oranlarını yükseltmekte daha etkili olacaktır.¹⁴

	15 yaş ve üstü nüfus	Çalışan	Girişimci	Girişimci / Çalışan
Kadın	16,270,976	2,454,068	224,418	9%
Erkek	16,446,934	10,005,101	2,431,409	24%

Şekil 4: Türkiye’de çalışan ve girişimci kadın erkek sayısı (TUIK Hane halkı İşgücü Anketi 2006 verilerine göre)

Birleşmiş Milletler Ekonomi Komisyonunun 2000 yılındaki araştırmasına göre Türkiye kadın girişimci oranının açısından en düşük ülke iken Moldova en yüksek orana sahiptir. (Şekil 5) Yapılan araştırmada ülke bazında var olan tüm firmaların bu orana dahil edilip edilmediğinden emin olunmadığı gibi genel durumu temsil eden bir araştırma olduğu kabul edilmektedir.

¹⁴ Karakoç, Ulaş., Uysal-Koloşin, Gökçe., a.g.m, ss 1

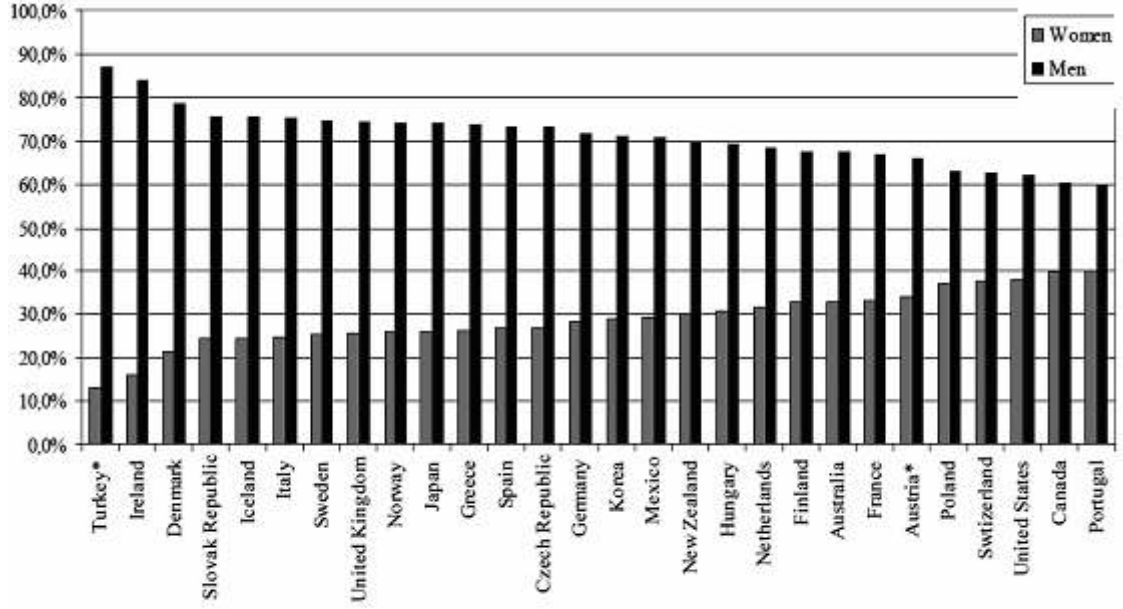


Source: United Nations Economic Commission for Europe Gender Statistics Database (<http://www.unecce.org/stat/gender.asp>).

Şekil 5: 2000 yılındaki araştırmaya göre Avrupa’da bulunan 26 ülkedeki kadın-erkek girişimciler oranı

OECD 2002 yılı raporuna göre Şekil 6’teki tablodan artan sırada kadın girişimcilerin OECD üyesi ülkeler bazında durumunu görmekteyiz. Burada bütün ülkelerde kadın girişimci oranının erkek girişimci oranından daha düşük olduğu açıktır; fakat Türkiye kadın girişimci oranının açısından en düşük ülke iken Portekiz en yüksek orana sahiptir.¹⁵

¹⁵ OECD, “Promoting Entrepreneurship and Innovative SMEs in a Global Economy: TOWARDS A MORE RESPONSIBLE AND INCLUSIVE GLOBALISATION”, 2nd OECD CONFERENCE, Istanbul, 3-5 June 2004 <http://www.oecd.org/dataoecd/6/13/31919215.pdf>



Note: * = 2001 data.

Source: OECD (2003) Annual Labour Force Statistics.

Şekil 6: 2002 yılındaki araştırmaya göre OECD üyesi olan 28 ülkedeki kadın-erkek girişimciler oranı

2007 TUIK verilerinde ise çalışanların işteki durumlarına göre kadınlarda; ücretli çalışanların oranı % 42,9, yevmiyeli çalışanların % 5,6, işveren olarak çalışanların %1,3, kendi hesabına çalışanların % 12 ve ücretsiz aile işçisi olanlarının oranları da % 38,2'dir. (Şekil 7)

Avrupa Birliği'nde kadın istihdamı 2007 ortalamasında 15-74 yaş grubunda %57,2'dir. Türkiye İstatistik Kurumu tarafından yayınlanan 2007 yılı istihdam ve işgücü istatistiklerine göre; 15 ve üstü yaş grubunda işgücüne katılma oranı % 47,8'dir. Kadınlarda bu oran %24,8 iken erkeklerde %71,3'dur. Kadınlar Birlik ülkelerinde hala erkekler tarafından ağırlıklı işgal edilen mesleklere girmekte zorlanmakta ve daha çok hizmetler sektöründe yer almaktadırlar. Kadınların karar

alma pozisyonlarındaki payları ülkelere göre farklılaşan istihdama katılım oranlarına rağmen, bütün ülkelerde erkeklere kıyasla daha düşüktür.¹⁶



Şekil 7: Türkiye’de Kadın Çalışanların Oranı TUIK 2007 Verileri

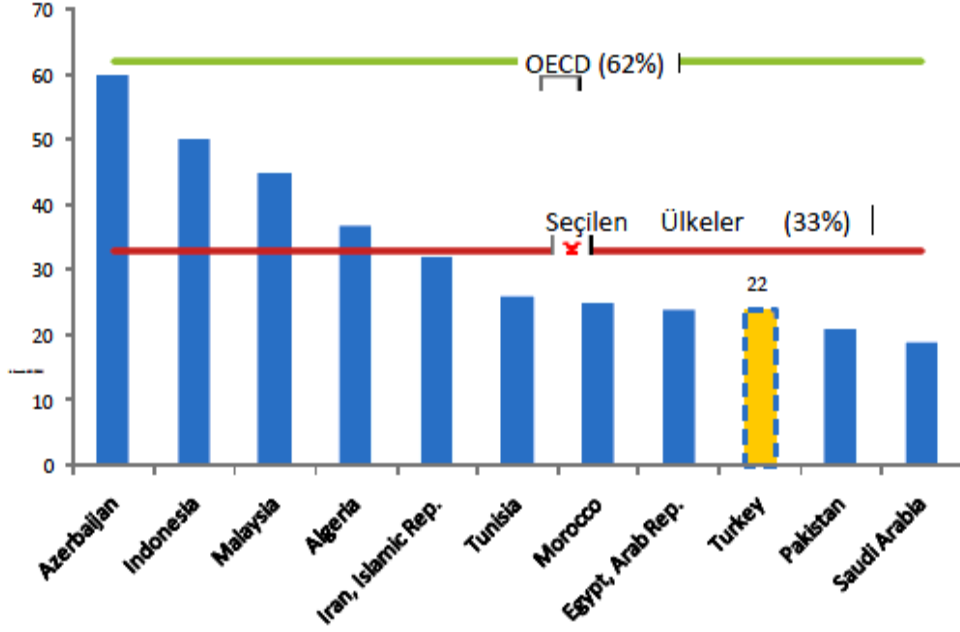
Avrupa Birliği 2007 ortalaması ile Türkiye’deki 2007 verilerine göre kadın istihdam oranlarını karşılaştırdığımızda, Avrupa Birliği’ndeki kadının iş gücüne katılma oranının %57,2 Türkiye’deki oranın ise %24,8 olduğunu görüyoruz. Buradan yola çıkarak Türkiye’de kadın istihdamı ve dolayısı ile girişimciliğinin olması gerekenden düşük olduğunu söyleyebiliriz. Türkiye’de kadın çalışan oranlarında işveren oranı %1’dir (2007 TUIK), kadın çalışan oranının gerekenden düşük olması kadın girişimci sayısının da beklenenden düşük olduğunun bir göstergesidir.¹⁷

T.C. Devlet Planlama Teşkilatı ve Dünya Bankası tarafından ortaklaşa hazırlanan “Kadınların İşgücüne Katılımı: Eğilimler, Belirleyiciler ve Politika Çerçevesi” başlıklı rapora göre; Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranı 2008 itibariyle yüzde 22’nin altındadır. OECD ülkelerinde bu oran ortalama olarak yüzde 62 ve

¹⁶ Aysun, Sayın., *Avrupa Birliği’nde Çalışma Yaşamında Kadın-Erkek Eşitliği: Türkiye Açısından Karşılaştırmalı Bir İnceleme*, KEİG Yayınları Dizisi, İstanbul, Aralık 2008.

¹⁷ Aysun, Sayın., a.g.e., ss 66

benzer ekonomik kalkınma seviyesine sahip seçilen ülkeler arasında yüzde 33'tür. (Şekil 8)¹⁸



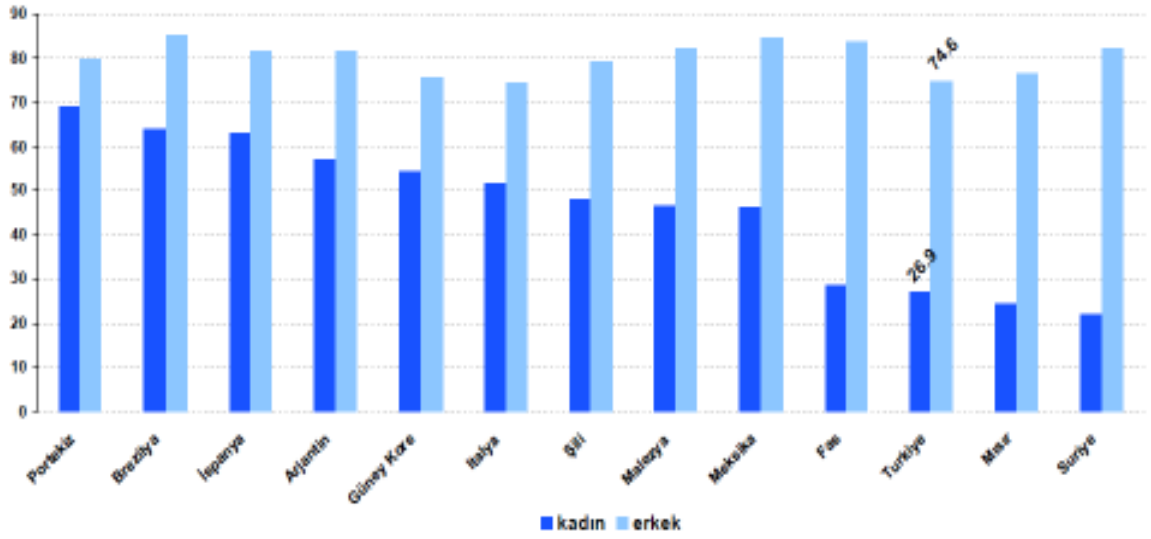
Kaynak: WDI Veri kümesi, OECD İstatistik Özetleri ve TÜİK.

Şekil 8: Kadınların işgücüne katılma oranları (Uluslar arası bağlam)

Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranı TÜİK’in yayınladığı rakamlara göre 2009 yılı itibariyle yüzde 26 seviyesindedir. Bu oran Avrupa Birliği’ne üyelik hedefleyen Türkiye için kabul edilemez ölçüde düşüktür. Avrupa Birliği’nde (AB-27) kadın işgücüne katılım oranı ortalaması 2008 itibariyle yüzde 63,9’dur. Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) 2007-2013 yıllarını kapsayan 9. Kalkınma Planı’nda da Türkiye’nin kadın işgücüne katılımı ve istihdamı konusunda ilerleme kaydedemediğinin altını çizmekte ve 2013 yılındaki kadın katılım oranını yüzde 29,6 olarak öngörmektedir.

¹⁸http://siteresources.worldbank.org/TURKEYINTURKISHEXTN/Resources/455687-1253019404634/TurkeyFemaleReport_3Pager-tr.pdf

Şekil 9'deki tabloya göre, erkek iş gücüne katılım oranı bütün ülkelerde yüzde 70'in üzerindeyken kadın iş gücüne katılım oranlarında büyük farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Türkiye kadın iş gücüne katılım oranında 26,9 ile Ortadoğu ülkeleriyle aynı grupta yer alırken Güney Avrupa ile Latin Amerika ülkelerinin, hatta Malezya'nın oldukça gerisindedir.¹⁹



Şekil 9: İş gücüne katılım oranları (yüzde, 15-64 yaş aralığı, 2009)

2000 yılından günümüze kadar geçen süreçte Türkiye'deki kadın girişimci oranındaki artış sevindiricidir; fakat Dünya geneline baktığımızda gerek Avrupa Birliği olsun gerek OECD üyesi ülkeler bazında olsun kadın girişimci oranı ülkemizde oldukça düşüktür. Türkiye'nin kadın iş gücüne katılım oranında ve kadın girişimci oranında Ortadoğu ülkeleri ile aynı grupta yer almasının nedenleri incelenmelidir ve gerekli tedbirler alınmalıdır.

¹⁹ Bahçeşehir Üniversitesi Ekonomik ve Toplumsal Araştırmalar Merkezi, Araştırma Notu 17, Mart 2010. <http://libris.bahcesehir.edu.tr/dosyalar/betam/BTM0076.pdf>

2.4. Kadın Girişimciliği Destekleyen Kuruluşlar

2.4.1. Başbakanlık, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM)

Genel Müdürlük ilk kez 1990 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde oluşturulmuş, 1991 yılında ise Devlet Bakanlığı'na bağlanmıştır. Genel Müdürlük, kadınların sosyal yaşamın her alanında güçlendirilmesine yönelik politikalar geliştirilmesinden ve uygulanmasından sorumludur. Bu yönüyle, Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamanın ulusal kurumsal mekanizması konumundadır.

2.4.2. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı (DPT)

Devlet Planlama Teşkilatı, ülkede beş yıllık kalkınma planları, yıllık programlar, ekonominin farklı sektörleri için gelişme planları ve hükümet yatırım programları hazırlamaktan; bu plan ve programlarda belirtilen hedefler doğrultusunda araştırma yapmak ve proje geliştirmekten ve bu alanlardaki gelişmeleri izlemekten sorumludur. DPT'nin 2004 tarihli KOBİ Stratejisi ve Eylem Planı'nda, genç girişimciler ve kadın girişimcilerin gereksinimlerini karşılamaya yönelik özel kredi programlarının daha etkili biçimde ve daha geniş kesimleri kapsamak üzere uygulanmasının önemi vurgulanmaktadır. Bu doğrultuda, 'vergi ve finans sisteminin iyileştirilmesi' ile ilgili stratejik politika bağlamında, istihdam kapasitesi yaratılması amacıyla, gençlerin ve kadınların girişimcilik alanındaki etkinliklerinin artırılması hedeflenmektedir. Örnek olarak verilen projeler arasında TESK'in kadın girişimciliğini desteklemeye yönelik projesi de yer almaktadır.

2.4.3. Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, Küçük ve Orta Sanayi Geliştirme İdaresi (KOSGEB)

KOSGEB'in görevi, küçük ve orta boy işletmelerin verimliliğini ve rekabet güçlerini artırmak, bu işletmelerin teknolojik gelişmelere uyumunu kolaylaştırmak ve ülke ekonomisine daha fazla katkıda bulunmalarını sağlayacak önlemleri almaktır. Özel olarak kadınlara yönelik bir kuruluş olmamakla birlikte, KOSGEB İş Geliştirme Merkezlerinde, erkek girişimcilerle birlikte kadın girişimcilere de destek

verilmektedir. KOSGEB 2004 yılından bu yana Avrupa Kadın Girişimciliğini Destekleme Ağında (EU WES) Türkiye'yi temsil etmektedir.

2.4.4. Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER)

Kadın Girişimciler Derneği, üyeleri kadın girişimcilerden oluşan Türkiye düzeyinde örgütlenmiş bir dernektir. 2002 yılında 37 kadın girişimci tarafından kurulan bu dernek daha sonra üye sayısını 119'a çıkarmıştır. Amacı ülkede kadın girişimciliğini desteklemek olan dernek, üyelerine eğitim, danışmanlık, kredi güvencesi ve iletişim ağı sağlama hizmetleri vermektedir. Kuruluş, tüm bu hizmetleri ile Türkiye'de kadın girişimciliğin geliştirilmesi için elverişli koşulların oluşmasına katkıda bulunmaktadır.

2.4.5. Kadın Emeğini Destekleme Vakfı (KEDV)

Kadın Emeğini Destekleme Vakfı 1986 yılında hükümet dışı ve kar amacı gütmeyen bir kuruluş olarak kurulmuştur. Amacı, düşük gelirli kadınlara yaşam kalitelerini iyileştirmeleri için destek sağlamak, onların buldukları sosyal ortamlardaki rollerini güçlendirmek ve liderlik yetenekleri kazanmalarına destek olmaktır.

2.4.6. Çağdaş Kadın ve Gençlik Vakfı (CKGV)

CKGV, kadınlara ve gençlere çağın gerek ve standartlarına uygun bir yaşam sürdürmelerine yönelik destek olmayı amaçlayan, hükümet dışı ve kar amacı gütmeyen bir kuruluştur. Vakıf, çeşitli yerlerde örgütlüdür ve kadınlarla gençlerin eğitimi ve istihdamı için çeşitli etkinlikler yürütmektedir.

2.4.7. Kadın Dayanışma Vakfı (KADAV)

KADAV 1999 Marmara Depreminden zarar gören kadınları desteklemek üzere bir araya gelen bir grup kadın tarafından kurulmuştur. Amacı, kadınları güçlendirmek ve kadınlar arasında dayanışma ağları oluşturmak için araçlar ve fırsatlar geliştirmektir. KADAV kadın istihdamına yönelik çalışmalarını hükümet birimleri, mesleki kuruluşlar ve sendikalarla eşgüdüm içinde sürdürmektedir. Bu bağlamda, bölgede kadın istihdamını artırmaya yönelik olarak Kocaeli'nde İstihdamı Geliştirme Projesi, Kocaeli Belediyesi, Kocaeli Üniversitesi ve Kocaeli İŞKUR' la birlikte başlatılmıştır.

2.4.8. Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (BMKP-UNDP)

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı, Birleşmiş Milletler'in sosyo-ekonomik kalkınmanın çeşitli alanları ile ilgilenen özel kuruluşudur. Kuruluş, bu amaç doğrultusunda Güneydoğu Anadolu Projesi-Girişimci Destekleme Merkezleri'nin (GAP-GİDEM) kuruluş çalışmalarında yer almış ve programın bileşenlerinden birinin de kadın girişimciliğine ayrılması konusunda ısrarlı olmuştur.

2.4.9. Avrupa Birliği (AB-EU)

Avrupa Birliği kadın-erkek eşitliği konusunu “istihdam ve sosyal işler” başlığı altında ele almaktadır. Kadın girişimciliğinin geliştirilmesi de bu politika alanının hedefleri arasında yer almaktadır. AB, bu öncelik doğrultusunda kadın girişimciliğinin geliştirilmesine yönelik birçok projeye destek vermektedir. Ayrıca, kadın girişimcilere özel destek veren GAP-GİDEM de ağırlıklı olarak AB finansmanlı bir proje olarak başlatılmıştır.

2.4.10. Uluslararası Çalışma Örgütü (UCO-ILO)

Uluslararası Çalışma Örgütü kadın girişimciliği konusunu, işgücü piyasası politikalarında kadınlara erkeklerle eşit fırsatlar sağlanması bağlamında ele almaktadır. Örgüt, Kadın Girişimciliğinin Geliştirilmesi ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği (WEDGE) 'nin bir bileşeni olan Küçük Girişimciliği Geliştirme Programı (SEED) kapsamındaki çalışmaları ile girişimcilik bağlamında kadınlara destek sağlamaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü Türkiye'de GAP ile işbirliği yaparak GAP bölgesinde 2001 ve 2002 yıllarında iki kez “Kendi İşini Kur” programı yürütmüştür. Bu programın eğitim materyalleri Çok amaçlı toplum Merkezleri, KAMER-Diyarbakır ve başka yerlerden gelen kadınların eğitimi için Kadın Emekini Destekleme Vakfı ve Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu tarafından da kullanılmıştır.²⁰

²⁰ Ecevit, Yıldız., “ A Critical Approach to Women's Entrepreneurship in Turkey”, Ankara, 2007. <http://search.ilo.org/public/english/region/eurpro/ankara/download/womenentr.pdf>

3. KADIN GİRİŞİMCİLER İÇİN İŞ YAŞAMI-AİLE YAŞAMI ÇATIŞMASI

3.1. İş Yaşamı-Aile Yaşamı Çatışmasının Tanımı

İş yaşamı-aile yaşamı dengesinden iş yaşamı-aile yaşamı çatışmasının olmadığı durumlarda söz edilebilir. Bir diğer deyiş ile iş yaşamının aile yaşamı ile çatışmaması ya da aile yaşamının iş yaşamı ile çatışmaması durumunda bu dengeden bahsedilebilir.²¹

İş ve aile; insanların günlük hayatlarının çok büyük bir bölümünde meşgul oldukları ve uzun dönemde başarılı olmayı ve tatmin elde etmeyi istedikleri önemli rollerdir. Bu çerçevede ele alındığında iş-aile çatışması; iş ve aile alanlarından kaynaklanan rol taleplerinin bazı yönleriyle birbirleri ile karşılıklı uyumsuz olması sonucunda meydana gelen bir tür roller arası çatışma şeklinde tanımlanabilmektedir. (Greenhaus vd., 1989:313) Bu tanıma göre iş- aile çatışması iş veya aile rollerinin her ikisinin de üstlenilmesiyle meydana gelmektedir (İzraeli, 1993:371) ve bu anlamda roller arası çatışmaları simgeleyen en belirgin model olarak görülebilir. (Kopelman vd., 1983:198)²²

İş- aile çatışmalarının en belirgin özelliklerinden birisi iki yönlü oluşudur. (Judge vd., 1994:768) Buna göre iş- aile çatışmalarının yönleri şunlardır: (Frone vd. 1992:66)

- İş-aile çatışması,
- Aile- iş çatışması.

İş - aile çatışması; işin aile rolünün yerine getirilmesini engellemesi ile ortaya çıkan çatışmadır. Aile - iş çatışması ise tam tersine ailenin iş rolünün yerine getirilmesini engellemesi sonucu meydana gelmektedir. (Duxburry-Higgins, 1994:450)²³

²¹ Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing Work and Family Balance: Implications for Practice and Research, **Advances in Developing Human Resources** , 9, 455-471.

²² Çarıkçı., İlker, Antecedents of Work Family Conflict among Turkish Bank Personnel, Department of Management, **University of Suleyman Demirel, IX. National Management and Organization Congress on May, 2001** in Istanbul, Turkey.

²³ Çarıkçı., İlker, a.g.m, ss 4

3.2. Kadın Girişimciler İçin Aile-İş Çatışması

Aile-İş çatışmasının ailedeki rollerin yerine getirilmesinin iş rolünün yerine getirilmesini engellenmesi durumunda ortaya çıktığını belirtmiştik. Ailedeki rollerin belirlenmesinde toplumsal rol algısı, cinsiyet temelli iş bölümü, medeni durumunun iş gücü katılımına etkisi, çocuk ve yaşlı bakım durumu etkilidir. Bu bölümde toplumumuzdaki kadın girişimcilerin ailedeki rolleri ve bu rollerin iş yaşamına etkileri incelenecektir.

3.2.1. Toplumsal Rol Algısı Kaynaklı Çatışma

Rol, örgütlü sosyal bir yapı içinde bireyin bulunduğu pozisyonu, bu pozisyonla ilgili sorumlulukları, ayrıcalıkları ve diğer pozisyonlardaki insanlarla etkileşimi yönlendiren kuralları göstermektedir. Toplumsal cinsiyet, kadınlar ve erkekler arasındaki sosyal ve kültürel rol farklılıklarını vurgulamaktadır. Bu roller toplumsal değişimlerden etkilenmekte toplumun ekonomik ve politik sistemleri tarafından biçimlendirilmektedir. Toplumsal cinsiyet rolü, toplumun tanımladığı ve bireylerin yerine getirmelerini beklediği cinsiyetle ilişkili bir grup beklentidir.²⁴

Sosyal Rol Kuramı, sosyal ve siyasal davranış ile tutumlarda gözlenen kadın ve erkek farklılıklarının, erkeklerin ve kadınların farklı sosyal roller üstlenmelerinden kaynaklandığını ileri sürmektedir. Erkekler ve kadınlar, başarılı bir rol performansı gösterebilmek adına doğuştan getirdikleri ve zamanla edindikleri özellikleri birleştirmektedirler ki böylece cinsiyete özgü toplumsal roller oluşmaktadır. Toplumdaki hakim düşünceler kısmen değişse bile günümüzün birçok toplumunda, özellikle endüstriyel toplumlarda, roller genel olarak kaynakları sağlayan kişi (erkek) ve evle ilgilenen kişi (kadın) olarak dağılmaktadır.

²⁴ Dökmen, Zehra., **Toplumsal Cinsiyet Sosyal Psikolojik Açıklamalar**, 2. Baskı, İstanbul: Sistem Yayıncılık, 2006, ss 16

Kadınlar kendilerinden beklenen toplumsal ve evle ilgili rollerde başarılı bir performans göstermek için kendilerine özgü durağan kalıp yargısal davranışlar geliştirmektedirler. Erkekler ise, yaşam için gerekli olan kaynakların elde edilmesi doğrultusundaki davranışları göstermek için başat davranışların hâkim olduğu rollerle meşguldürler; böylece kadınlarda olduğu gibi erkeklerde de kendilerine özgü durağan kalıp yargısal davranışlar gelişir.²⁵

Opprang ve Apu kadının yedi temel rolünden bahsetmiş ve bunları annelik, eşlik, ev kadınlığı, akrabalık, topluluk, mesleki ve bireylik rolleri olarak belirlemişlerdir;

Annelik rolü; kadının çocuğunu yetiştirmesi ve topluma hazırlamasıyla ilgilidir. Kadından annelikle ilgili olarak beklenen rolleri elinden geldiğince en iyi biçimde oynaması beklenmektedir. Toplumsallaşma süreci içinde kadın, annelik rolünü en iyi biçimde gerçekleştirmesi gerektiğini öğrendiği için bu rolü oynamaya hazırdır. Çocuğun olmaması, bu rolü iyi oynayamaması ya da bu rolü oynarken rol çatışmasına girmesi kadında kaygı yaratabilir.

Eşlik rolü; kadının kocasına karşı oynadığı roldür. Toplumsallaşma süreci içinde evlendiği erkeği mutlu etmesi ona sadık kalması gerektiğini öğrendiği için bu rolünü oynamaya hazırdır. Evlenmemesi, bu rolü oynarken engellerle karşılaşması, rol çatışması kadında kaygı yaratabilir.

Ev kadınlığı rolü; kadının evde oynadığı role işaret eder. Kadın evlenmemiş olsa bile bu rolü oynaması beklenir. Bu rolü oynamaması ya da başarılı olamaması rol çatışmasına girmesi kadında kaygı yaratabilir.

Akrabalık rolü; kadının akrabalık pozisyonu içinde oynadığı rollerin toplamıdır. Aile ve akrabalık ilişkilerinin sık dokulu olduğu toplumlarda bu rollere ilişkin beklenen rol kalıpları daha katıdır. Bu rolü oynayamama, başarısız olma, rol çatışmasına düşme kadında kaygı yaratabilir.

Mesleki rol; kadının ev dışında, aile grubu dışında, başka bir sosyal bağlamda oynadığı bir rol olup, kadının temel rolleri arasına girmesi oldukça yenidir. Bu rol

²⁵ Güldü, Özgür., Ersoy, Müge., “Toplumsal Cinsiyet Roller ve Siyasal Tutumlar: Sosyal Psikolojik Bir Değerlendirme”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, Cilt 64, Sayı 3, 2009. ss 102

kadının gelir getirici, ekonomik bir faaliyete katılmasıyla ortaya çıkmaktadır. Kadının mesleki rolüyle ev içi rollerinin çatışması kadında kaygı yaratabilir.

Topluluk rolü; kadının yaşadığı aile ve meslek mekanının dışında kalan alanlardaki rolüdür. Sosyal yaşamın karmaşıklaşması nedeniyle kadınların topluluk rolünü yerine getirmesi beklenir, (oy verme gibi) .

Bireylik rolü; kişinin birey olarak kendini ortaya koyması, kişisel gelişimi, dünyaya, yaşama, olan bitene katılma sürecinde sergilediği davranışlardır. Bireylik rolünün oynanması için zamana, enerji ve paraya gereksinim olabildiği gibi diğer rollerin oynanmasının zararına da olabilir.²⁶

Yıldız Ecevit'in (1991:59) Bursa'da kadınlar üzerinde yaptığı çalışmada kadınların çalışmasına karşı erkeklerin olumsuz tavırlarının sürdüğünü ve kadınların bir ikilem karşısında kaldıklarının belirtmektedir. Bir yandan düşük gelir gruplarında yer alan ailelerde kadınların düzenli ve yeterli işlerinin olması ve bunun ailenin gelirini arttırması hoşnutluk yaratırken, toplumdaki değerler nedeniyle özellikle evli kadınların çalışması onaylanmamaktadır. Erkekler eğer eşleri çalışırsa toplumdaki saygınlıklarını yitireceklerini düşünmektedirler. İstanbul araştırmasındaki bulgulara göre, kadının çalışmasına karşı tavrın oldukça değişmiş olduğu ve İstanbul gibi ikinci ve üçüncü nesil göçmenleri barındıran bir metropolde artık kadınların çalışmasının doğallaştığı anlaşılmaktadır.²⁷ Yapılan anketlerde ailenin kadının çalışması konusundaki düşüncelerine bakıldığında, evli kadınların kocalarının yüzde 34,9'u, eşlerinin çalışmasına olumlu bakmaktadır. Ancak bu olumlu tavır kocaların bundan dolayı eziklik duymasını engellememektedir. Bu durum, alışlagelmiş değer yargılarından ve erkeklerin şartlanmış düşüncelerinden kaynaklanmaktadır.²⁸

²⁶ Gönüllü Müzeyyen., İçli Gönül., Çalışma Yaşamında Kadınlar: Aile ve İş İlişkileri, C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi , Cilt : 25, No: 1, Mayıs 2001, s.s 81-100

²⁷ Eraydın, Ayda., Erendil, Asuman., **Yeni Üretim Süreçleri ve Kadın Emegi**, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Cem Web Ofset, Ankara, Ekim 1999, ss 180

²⁸ Eraydın, Ayda., Erendil, Asuman., a.g.e., ss 181

Kadının çalışması hakkındaki düşünceler ⁽¹⁾, 2006

Considered about working women⁽¹⁾, 2006

	%	
	Kadın-Female	Erkek-Male
Kadının asli görevi çocuk bakımı ve ev işleridir-The main job of women is teh housework	64,7	60,7
Gelenek göreneklerimizimize aykırı-It breaches our traditions	14,1	12,0
Çalışma ortamları kadın için güvenli değildir-Work environments are not safe for women	9,5	16,5
Çalışan kadının çocukları mağdur olur-Children of working women suffers	7,8	7,0
Ücretli bir işte çalışmak kadını yıpratır-A paid job exhaust women	2,5	2,0
Diğer-Other	1,4	1,8
Toplam-Total	100,0	100,0

Kaynak: Aile Yapısı Araştırması, 2006

Source: Family Structure Survey, 2006

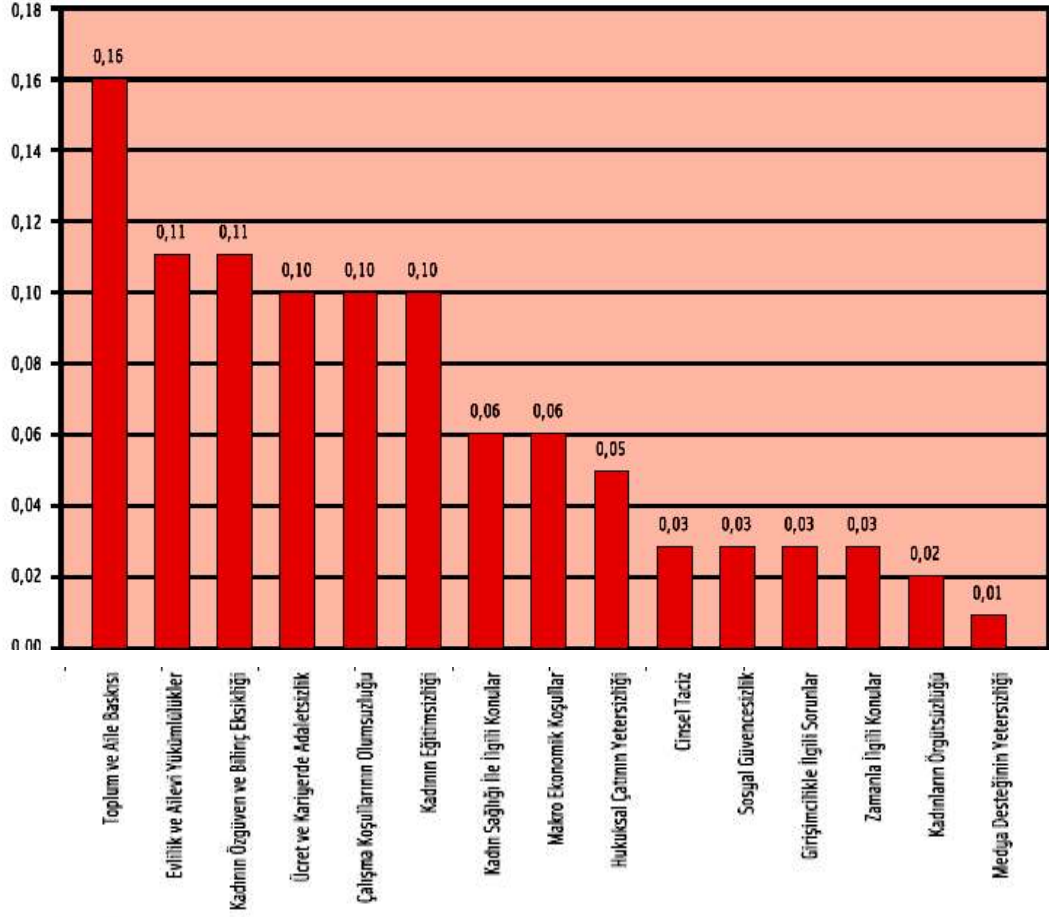
(1) Kadın çalışmamalıdır diyen erkeklerin oranı % 23, kadınların oranı %10'dur.

(1) 23% of males, and 10% of females think that it is not appropriate for women to work.

Şekil 10: Türkiye’de kadının çalışması hakkındaki düşünceler ²⁹

TUIK tarafından 2006 yılında yapılan araştırmaya göre, kadınlar çalışmamalıdır diyen erkeklerin oranı %23 kadınların oranı %10’dur. Bu tutumun kaynağı aynı araştırmaya göre, kadının asli görevinin çocuk bakımı ve ev işleri olmasıdır. İlginç olan bu tutumun erkeklere oranla kadınlar tarafından daha fazla bir oranla (%64,7) benimsenmesidir. Çalışma ortamlarının güvensizliği konusu hariç tüm yargılarda, kadınların çalışma yaşamı hakkındaki olumsuz düşüncelere kadınların tarafından daha fazla oranda kabullenmiştir. (Şekil 10)

²⁹ TUIK, Aile Yapısı Araştırması, 2006. http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=1161



Kaynak: TÜRKONFED 01.10.2007 Tarihli Kadın İstihdamı Toplantı Tutanaqları

Şekil 11: Kadınların Çalışma Hayatında Karşılaştığı Zorluklar ve Kadın İstihdamını Engelleyen Faktörler ile İlgili Önermelerin Gruplandırılması³⁰

01 Ekim 2007’de yapılan çalıştayda kadın istihdamını etkileyen en önemli faktör, kadını çalışmasına yönelik toplumun olumsuz tutumları ve aile baskısı olarak tespit edilmiştir. (Şekil 11)

Kadının çalışmasını olumsuz yönde etkileyen toplum baskısı ile önermelerin %70’ini geleneksel aile yapısı içerisinde eş ve aile baskısı oluşturmaktadır. Kadınlara

³⁰ Türkconfed, İş Dünyasında Kadın, İstanbul, 2007. <http://www.turkonfed.org/rapor/isdnyasindakadin.pdf> , ss27

geleneksel rollerin verildiği toplumda, çalışmak eğitilmiş kadınlar için bile başlı başına bir amaç haline gelmemekte, önceliği kadınlık, annelik ve aile almaktadır.³¹

Konfeksiyon sektöründe 24 kadın girişimci ile yapılan görüşmede (Eraydın, Erendil;1999), kadın girişimciler kadına iş dünyasında güvenin daha az olduğunu ve bunun kendileri için dezavantaj olduğunu belirtmişlerdir. Ataerkil bir toplumsal yapının hala geçerliliğini sürdürdüğü ve bu yapının girişimcilik üzerinde olumsuz etkilerinin olduğu, ortak bir kanı olarak ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla, kadın girişimcilerin neden az olduğu sorusuna verdikleri yanıtların başında Türk toplumunun yapısı gelmektedir.³²

3.2.2. Cinsiyet Temelli İş Bölümü Kaynaklı Çatışma

Toplumsal cinsiyet temelli iş bölümü bağlamında ev işleri ve bakım hizmetleri kadınlar tarafından yapılan ve yapılması beklenen işlerdir. Erkeklerin geleneksel olarak muaf tutulduğu bu işlerden kadınların sorumlu kılınması, onların ev dışında çalışma kararlarını etkileyen önemli bir faktördür. Kadınların ve erkeklerin medeni durumları itibarıyla işgücüne katılımlarına bakarak da, kadınlar için evli olmanın, özellikle kentlerde, katılımı azaltan ciddi bir faktör olduğu söylenebilir.

Kadınlar için evli olmak; işgücüne katılma ve iş piyasasında çalışma kararlarını çok yakından etkileyen, temel belirleyicilerden biridir. Kadınlar ev dışında çalışma veya çalışmama kararı alırken evde yapmakta oldukları işlerin aksama olasılığını, çocukların ve yaşlıların kimler tarafından bakılacağını, iş saatleri dışında evdeki işler için ayırabilecekleri zamanı düşünmek zorundadırlar. Başka bir deyişle aldıkları kararların arkasında rasyonel değerlendirmeler vardır.³³

³¹ Türkonfed, İş Dünyasında Kadın, İstanbul, 2007. <http://www.turkonfed.org/rapor/isdunyasindakadin.pdf>, ss 35-36

³² Eraydın, Ayda., Erendil, Asuman., a.g.e., ss.201

³³ TÜSİAD-KADİGER, **Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri**, Yayın No. TÜSİAD-T/2008-07/468-KADİGER-001, Graphis Matbaa, İstanbul, Temmuz 2008, ss 157

Cinsiyet rolü beklentileri teorisinin temelinde; kişi karşı cinsin alanı olarak belirlenmiş olan rolle ne kadar çok ilgilenir ve o rol için ne kadar fazla enerji ve zaman harcarsa o oranda da şiddetli bir çatışma yaşayacağı düşüncesi vardır. Dolayısıyla kadın eğer is rolü ile, erkek de ev ve aile rolü ile çok fazla ilgilenirse çatışma yasayacakları kabul edilmektedir. Bu nedenle kadınlar açısından çatışmanın yönü is-aile şeklinde olurken, erkekler açısından ise tam tersi aile-iş çatışması olacaktır.

İş-aile çatışması konusunu araştıran çalışmalarda bazı yazarlar cinsiyetin iş-aile çatışması düzeyinde önemli bir etkisi olduğunu vurgularken, bazı yazarlar ise herhangi bir fark olmadığını ifade etmişlerdir. Cinsiyetin iş-aile çatışması üzerinde farklı etkilerinin bulunmasının temel nedeni geleneksel cinsiyet rolü beklentilerinden kaynaklanmaktadır (Biggs; Brough 2005, 30-31).

Carnicer ve diğerleri tarafından 1182 İspanyol çalışan üzerinde yapılan bir araştırmada kadınların erkeklerden daha fazla is-aile çatışması hissettikleri hipotezi doğrulanmazken, geleneksel kadın rolünü daha fazla benimsemiş kadınların daha fazla is-aile çatışması hissettikleri hipotezi doğrulanmıştır. (Carnicer; Sanchez; Perez et Al 2004, 471-481). Bu nedenle bu çalışmada bu teoriyi desteklemektedir.³⁴

TUIK tarafından 2006 yılında aile yapısı araştırmalarına göre (Şekil 12) ev içi sorumluluk paylaşımının, küçük bakım onarım tamir ve aylık faturaların ödenmesi haricinde kadınlar tarafından yürütüldüğü ortadır. Daha önceki nesiller ile karşılaştırıldığında, kadınlar evliliklerini erteliyorlar ve bu da eğitimlerine devam etmelerine ve işgücüne katılmalarına olanak tanıyor. Kadınların ortalama çocuk sayısında da bu kapsamda bir düşüş görülmektedir; 1968’de ortalama çocuk sayısı 5.7 , 1988’de 3 iken, bu sayı 2008 itibariyle 1,9’a düşmüştür.³⁵

³⁴ Doruk, Ç. Nihal., “Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Bireylerin Performansları Üzerine Etkisinde İş ve Yaşam Tatmininin Rolü”, Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Kayseri, 2008.

³⁵http://siteresources.worldbank.org/TURKEYINTURKISHEXTN/Resources/455687-1253019404634/TurkeyFemaleReport_3Pager-tr.pdf

Ev içi sorumluluk paylaşımı, 2006
Responsibility division in the house, 2006

(18 ve yukarı yaş-18 years of age& over)

	%						
	Toplam	Erkek	Kadın	Hane ferdi fertleri beraber	Aile olmayan akraba Non household member	Dışarıdan biri ücret karşılığı Somebody outside in return for payment	Evde yapılmıyor Not done in the house
	Total	Male	Female	members together	member relative	payment	the house
Türkiye-Turkey							
Yemek yapma-Cooking	100,0	2,0	87,1	9,5	0,8	0,4	0,2
Ütü-Ironing	100,0	2,2	84,3	9,5	1,1	0,9	2,2
Sofranın kurulup kaldırılması-Preparing the meal table	100,0	2,4	74,1	22,6	0,6	0,2	0,1
Günlük yiyecek içecek alışverişi	100,0	33,3	37,7	26,8	1,3	0,3	0,6
Aylık faturaların ödenmesi-Payment of monthly bills	100,0	69,1	17,0	10,2	2,8	0,4	0,5
Küçük bakım onarım, tamir-Small maintenance, repair jobs	100,0	68,4	6,7	6,4	4,0	13,5	1,2

Şekil 12: Ev içi sorumluluk paylaşımı³⁶

Kadınların çalışması konusundaki önemli engellerden birinin de ailenin erkek bireylerinin karşı çıkması olduğu saptandığından, bu karşı çıkışın kadınlarca nasıl yorumlandığı araştırılmıştır. Kadınların yaklaşık dörtte üçü “çocukların başıboş kalması” endişesinin erkeklerin eşleri ve kızlarının çalışmasına karşı çıkmasında etken olduğunu düşünmektedir. Kadınların yarıya yakınının kocaların eşlerinden daha başarılı olmasından ve daha çok para kazanmasından endişe duyduğu görüşüne katılmaları ilgi çekicidir. (Şekil 13)³⁷

³⁶ TUIK, Aile Yapısı Araştırması, 2006. http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=1114

³⁷ Eyüboğlu, Ayşe., Özar, Şemsa., Tanrıöver, Hülya Tufan., **Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Boyutları**, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Cem Web Ofset, Ankara, Mayıs 2000., ss 73

Nedenler	Evet diyenler
	Genel %
Çocukların iyi bakılmayacağından, başıboş kalacağından korkuyorlar	72
Sokakta ve işyerinde yabancı erkeklerle bir arada olmalarını hep kötü yönde düşünüyorlar	66
Ev işleri, evdeki düzen aksar diye korkuyorlar	65
Çevrenin çalışan kadını serbest olarak görmesinden endişe ediyorlar	59
Çalışma yaşamında görgü, bilgi ve cesaret edinerek baba/koca sözüne karşı gelebileceğini düşünüyorlar	55
Çevrenin babası/kocasını bakmıyor mu diye düşünmesinden endişe ediyorlar	54
Karısının kendisinden daha başarılı olmasından endişe ediyorlar	51
Karısının kendisinden daha çok kazanmasından endişe ediyorlar	49
Karısının çok yorulacağını düşünüyorlar	35
BAZ	1022

Şekil 13: Çalışma Durumuna Göre Erkeklerin Kadınların Çalışmasına Karşı Çıkma Nedenleri

Girişimci kadınlar, aile yaşamlarının ve çocuklarının işlerinde olumsuz bir yan oluşturduğu kanısında değildirler ve bunun girişimci sayısının az olması üzerindeki etkisini de ön plana çıkarmaktadırlar. Ancak, evli ve çocuklu olmak girişimci olmaya engel mi diye sorulduğunda, kadınların yarısı bunu olumlu şekilde yanıtlamaktadır, yani engel taşıdığı kanısındadır. Kadınlar bir yandan farklı görevleri olmasının kendileri için bir sorun olmadığına kendilerini inandırmaya çalışırken, toplumsal olarak sorumlulukların düzeyi konusundaki şartlanmışlık onları farklı değerlendirmelere itmektir. Böylelikle, diğer çalışan kadınlar gibi girişimci kadınlarda da ideal kadın: iyi anne, iyi eş, başarılı girişimci olmak kaygısı gözlenmektedir.³⁸

³⁸ Eraydın, Ayda., Erendil, Asuman., a.g.e., ss 201

Girişimci olan kadınlarda geçerli olan bir diğer engel zaman darlığıdır. Çünkü kadın o kadar farklı ev işlerinden ve çocukların yetiştirilmesinden sorumlu olduğu için, var olan bir işi geliştirmeye veya girişimci olmada girişimsel yetenekleri geliştirmeye yeterince zaman ayıramayabilmektedir. Böylece kadın girişimciler, kredi için bilgi ve danışmanlık için destek kuruluşlarına, bankalara ve diğer finans kuruluşlarına gitmeye, yetenek kazanmak için eğitim programlarına katılmaya veya daha iyi müşteriler veya tedarikçiler araştırmaya yeterli zaman bulamayabilmektedir.³⁹

3.2.3. Evlilik Durumunun/Çocuk Sahibi Olmanın Yarattığı Çatışma

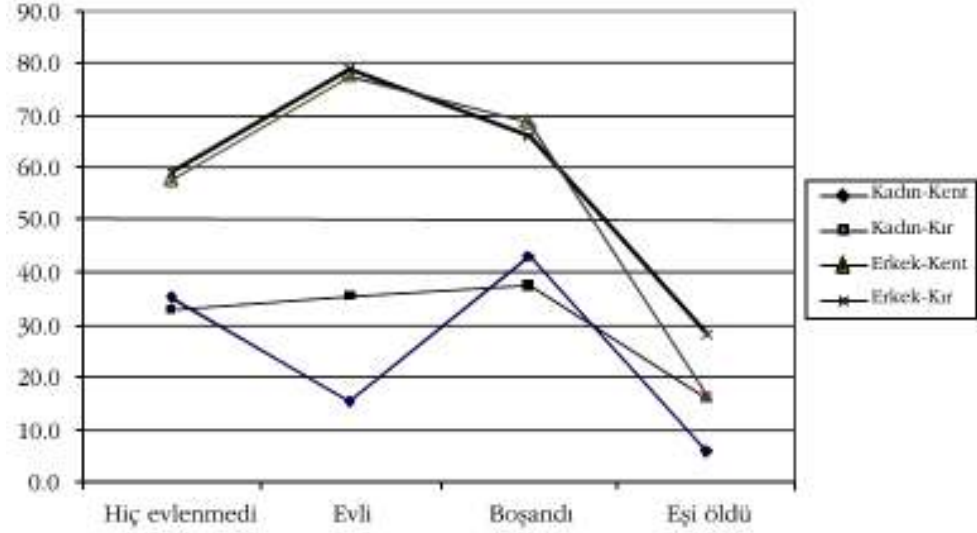
Kadının işgücüne katılımı yirmi beş yaşına kadar artmaktadır. Yirmi beş otuz yaşlarında evlenip çocuk sahibi olunması ile birlikte kadın iş gücü piyasasından çekilmekte ve çocuğunu büyütmektedir. Otuzlu yaşların ortasında ise kadın çocuğunu büyütüp tekrar iş hayatına geri dönmekte ve kırklı yaşlarının sonlarına kadar çalışmaktadır. Kırklı yaşlarının ortalarından itibaren de kadının iş gücüne katılımı oranı yaşlı bakımı nedeniyle düşmektedir.⁴⁰

2006 yılı için hazırlanan aşağıdaki grafik, kentte ve kırdaki erkeklerin evli olup olmamalarının işgücüne katılımlarını etkilemediğini ama kadınlar için böyle olmadığını çok açık olarak göstermektedir. Kırdaki çalışan bekar ve evli kadınların işgücüne katılım oranları neredeyse aynıken, kentlerde yaşayan evli kadınların işgücüne katılımları çok düşüktür. (Şekil 14)⁴¹

³⁹ OECD (2004), “**Women’s Entrepreneurship: Issues and Policies**,” 2. OECD Conference of Ministers Responsible for Small and Medium Sized Enterprises (SMEs) (İstanbul: Turkey). <http://www.oecd.org/dataoecd/6/13/31919215.pdf>

⁴⁰ Türkonfed, a.g.m. .,ss 36

⁴¹ TÜSİAD-KADİGER, a.g.e., ss 158



Kaynak: TÜİK/HHLA'dan derlenen veriler üzerinden oluşturulmuştur.

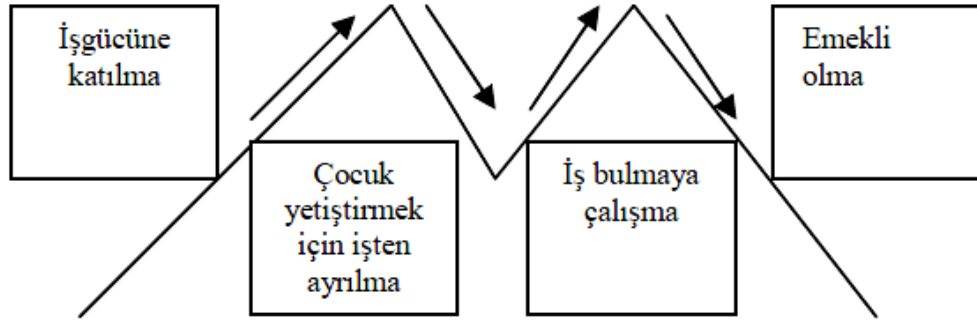
Şekil 14: Medeni Duruma Göre İş gücüne Katılım Oranı, 2006(%)

Evlenmeden önce çalışan işsiz kadınlara, evlilik nedeniyle babalarının ya da kocalarının, onlardan işten ayrılmalarını isteyip istemedikleri sorulmuştur. Söz konusu kadınların %64,1 gibi önemli bir bölümü, evlenince babadan veya kocadan hiçbir müdahale olmadan kendi iradeleriyle işi bıraktıklarını ifade etmektedir. Kocalarının ya da babalarının, evlenecekleri ya da evlendikleri için kendilerine işten ayrılmaları gerektiğini söylediği açıkça belirten kadınların oranı %24,4 düzeyindedir ve düşük değildir. Araştırmanın ön aşamasında yapılan grup tartışmaları, kadınların bu konuda “sorun çıkmaması” kaygısıyla, “kendisine nasıl olsa böyle bir talep geleceğini düşünerek”, herhangi bir çatışmaya meydan vermeksizin harekete geçtiğine ve işten kendiliğinden uzak kaldığına dair ipuçları taşımaktadır.⁴²

Çeşitli ülkelerde gerçekleştirilen son çalışmalarda da, kadın ve erkek işgücü arasındaki artan ücret farkının büyük bir kısmının, kadının hamilelik ve çocuk yetiştirme döneminden kaynaklandığını göstermiştir. Çoğu kadın çalışanın 25-35 yaş

⁴² Lordoğlu, Kuvvet., Minibaş, Türkel., **Çalışmaya Hazır İşgücü Olarak Kentli Kadın ve Değişimi**, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Cem Web Ofset, Ankara, Ağustos 1999., ss 108

arasında çocuk yetiştirmek için işten ayrıldığı veya part time işlerde çalıştığı, bu dönemi geçiren kadınlardan bazılarının, daha sonra tam zamanlı işlere geri döndükleri görülmektedir. (Şekil 15) ⁴³



Şekil 15: Kadının İşgücüne Katılımı

Yönetim kademelerinde yukarı doğru çıktıkça, durum kadınlar aleyhine daha da fazla bozulmaktadır. Üstelik bu cam tavan, kamu, özel sektör ve sivil toplum kurumları arasında bir ayrılık gözetmeksizin varlığını hissettirmektedir. Türkiye'deki çeşitli meslekler ve sektörler incelendiğinde, kadınların uzmanlık gerektiren mesleklerdeki temsil oranlarının yüksek olduğu görülmektedir. Teknik ve uzmanlık gerektiren görevlerden ayrılıp, yöneticilik kademelerinde yukarıya çıktıkça ve stratejik kararların alındığı mecliste temsil, kamu ve özel sektörde genel müdür ve genel müdür yardımcılığı veya sivil toplum kuruluşlarında yönetim kurulu üyeliği gibi kilit pozisyonlara bakıldığında kadınların temsil oranının büyük oranda ortadan kalktığı görülmektedir.

Kamu sektöründe, siyasette, özel sektörde ve sivil toplum kuruluşlarında üst düzey kadın yöneticilerin oranı yüzde 4'ü geçmemektedir. Üstelik kadınların ücretli işgücüne katılımı düzenli olarak artmakla birlikte, üst düzey yöneticilik oranlarında yıllar itibariyle bir değişiklik gözlenmemektedir. Türkiye'de üst düzey yönetici

⁴³ Öğüt, Adem., a.g.m, ss 62

pozisyonlarına çıkmayı başarmış kadınların profilleri incelendiğinde, bu bir avuç kadının meslekleri ile aile yaşamları arasında bir seçim yapmak zorunda kaldıkları söylenemez. Çoğu üst düzey kadın yönetici evli ve çocuklu bir yaşam sürdürmektedir. Her ne kadar erkek yöneticiler arasında evlilik oranının daha fazla olduğu görülse de, Türk kadın yöneticiler arasında evlilik oranı, endüstrileşmiş Batı toplumlarındaki kadın yöneticilerden fazladır. Bunun nedenleri arasında, Türkiye'deki ucuz işgücü dolayısıyla evde düşük ücretli temizlik işçisi çalıştırabilme olasılığı bulunmaktadır. Diğer bir neden, Türkiye'de aile ilişkilerinin çok güçlü olması ve büyükanneler, teyzeler, halalar gibi diğer aile üyelerinin çocuk bakımı ve aile işlerinde yardımcı olmalarıdır.

Diğer bir deyişle, Türkiye'deki üst düzey kadın yöneticiler düşük ücretle çalışan veya gönüllü olarak destek veren diğer kadınların emeği sayesinde özel hayatları ve meslekleri arasında bir seçim yapmadan yükselme olanağına sahiptir. Türkiye'de sosyal sınıfın, cinsiyete kıyasla daha güçlü bir statü aracı olduğu ileri sürülebilir. Türkiye gibi sınıflar arasındaki farklılıkların daha keskin olduğu toplumlarda, sosyal sınıf etmeninin kurumlardaki ilişkilerin oluşmasında cinsiyete oranla daha belirleyici bir rol oynaması beklenmelidir. Belki de bu nedenle Türkiye'deki kadın yöneticiler, yükselirken "kadın olmanın dezavantajını" hiç yaşamadıklarını belirtmektedirler. Üst sınıflara mensup olmaları onlara kariyerlerinde gerekli olan "avantajı" sağlamaktadır.⁴⁴

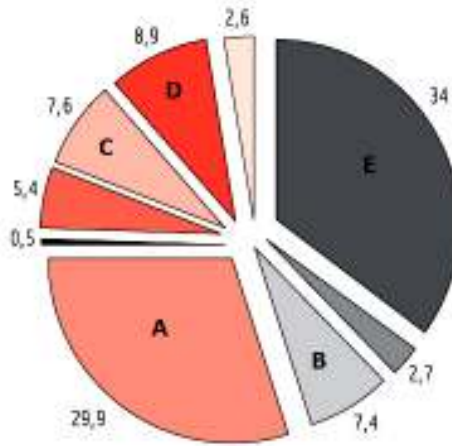
Tütek, Adler ve Izraeli tarafından yaşam aşamaları ve motivasyonlarına göre sınıflandırılmaları baz alınarak yapılan bir araştırma sonucu beş tür kadın girişimci belirlendiği ifade edilmektedir. İlk iki tür iş yaşamlarının ortalarında yeterince tecrübe kazandıktan sonra şirketlerden ayrılanlardır ki birinci tür "cam tavan" dan dolayı, yönetim kademelerinde yukarı doğru hareketi engellendiği için girişimci olmaktadır, diğeri ise daha fazla esneklik isteğiyle güdülenmektedir. Üçüncü tür kadın girişimci kendi işletmelerini kariyer yaşamlarının başında kuran kadınlardır.

⁴⁴ Kabasakal, Hayat., **Türkiye'de Üst Düzey Kadın Yöneticiler**, Leaders, Mayıs 2004., http://www.mgmt.boun.edu.tr/images/stories/dokumanlar/leaders/Issue_002/02-017.pdf

Dördüncü tür kadın girişimci iş yaşamının sonunda hatta bitiminde iş kurandır. Beşinci tür kadın girişimci yaşamının herhangi bir aşamasında işsizlik korkusuyla girişimci olan kadındır.⁴⁵

3.2.4. Çocuk ve Yaşlı Bakımı Kaynaklı Çatışma

Kadınların geleneksel olarak çocukların bakımından sorumlu olmaları istihdam fırsatlarının önünde önemli bir engel teşkil etmektedir. Kadınlar, iş taahhütlerini ve çalışma saatlerini çocuğunun ihtiyaçlarını karşılamak için azaltmak zorunda kaldıkları sürece; işverenler için kolay olan kadınlara daha az karlı ve az sorumluluk gerektiren işler vermektir. Bu da iş piyasasındaki cinsiyetçi yapılanmayı pekiştirmektedir.⁴⁶



Şekil 16: Kentlerde Çalışan Kadınların Çocuklarının Bakımına Göre Dağılımı

Çalışan kadınlar çocuklarının bakımlarını ağırlıklı olarak kendileri yapmaktadır %34 (E) , kadının ya da kocanın annesi %29,9 (A) , ailedeki büyük kız çocuk %7,4 (B),

⁴⁵ Gürol, Mehmet Ali., a.g.e., ss 227

⁴⁶ Aysun, Sayın., a.g.m., ss 18

ücret karşılığı bakım hizmeti %7,6 (C) , kurumsal bakım %8,9 (D) olarak dağılmaktadır. (ŞEKİL 16) ⁴⁷

	%		
	Toplam-Total	Kent-Urban	Kır-Rural
Annesi-Mother	92,1	91,3	93,9
Babası-Father	0,5	0,4	0,8
Ablası-Sister	0,3	0,1	0,7
Anneannesi-Mother's mother	1,5	1,8	0,7
Babaannesi-Father's father	1,8	2,0	1,3
Yakın akrabalar-Close relatives	0,6	0,7	0,4
Bakıcı-Nanny	1,5	1,6	1,1
Kreş veya anaokulu-Kindergarden	0,9	1,2	0,2
Diğer-Other	1,0	0,9	1,0
Toplam-Total	100,0	100,0	100,0

Kaynak: Aile Yapısı Araştırması, 2006

Source: Family Structure Survey, 2006

(1) Hanesinde 0-5 yaş grubunda çocuğu olan hanehalklarına sorulmuştur

Şekil 17: Hanedeki 0-5 yaş grubunun bakımı⁴⁸

TÜİK tarafından 2006 yılında yapılan hanedeki 0-5 yaş grubu çocukların bakımlarının dağılımı görüldüğü üzere %92,1 ile anne tarafından, %1,8 babaanne, %1,5 anneanne, %1,5 bakıcı şeklindedir. Buradan da anlaşılacağı üzere çocuk bakımı anne tarafından sağlanmaktadır.

TÜİK 2006 yılında yapılan bir başka araştırmaya göre de Türkiye’de erkeklerin %56,2’si, kadınların %43’ü yaşlılığında çocuklarının yanında kalmayı, %25’i huzurevine gitmeyi ya da evde bakım hizmeti almayı tercih etmektedir. Kaldı ki ülkemizde yeterli sayıda huzurevi yoktur evde bakım hizmetleri ise sayısal olarak yetersizdir ve pahalıdır. Ülkemizde yaşlılar, aile dayanışması içerisinde evde bakılmaktadır ve bu kadına atfedilen bir görevdir.⁴⁹

⁴⁷Türkonfed, İş Dünyasında Kadın, İstanbul, 2007.
<http://www.turkonfed.org/rapor/isdunyasindakadin.pdf> ,ss 32

⁴⁸ www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=1116

⁴⁹ Türkonfed, a.g.m. .,ss 32

Kadınların çocuk bakımı ve yaşlı bakımından sorumlu olmaları istihdam fırsatlarının önünde önemli bir engel teşkil etmektedir. Kadınlar, iş taahhütlerini ve çalışma saatlerini çocuğunun ihtiyaçlarını karşılamak için azaltmak zorunda kaldıkları sürece aile içindeki bu rolleri iş yaşamındaki rolleri ile bir çatışma oluşturmaktadır.

3.3. Kadın Girişimciler İçin İş-Aile Çatışması

İş - aile çatışması; işin aile rolünün yerine getirilmesini engellemesi ile ortaya çıkan çatışmadır. İş hayatının mecbur kıldığı roller ve de iş hayatında yerinde getirilmesi gereken rollerin aile yaşamını etkilemesi çatışmalara yol açabilir. Çalışma saatleri, fazla çalışma, zaman esaslı çatışmalar, gerginlik esaslı çatışmalar, davranış esaslı çatışmalar ve işteki stres işin aile ile çatışmasına neden olabilir.

Greenhaus ve Beutell (1985) 'e göre iş-aile çatışması;

1)zaman esaslı

2)gerginlik esaslı

3)davranış esaslı olmak üzere başlıca üçe ayrılır.⁵⁰

Zaman esaslı çatışma, sınırlı olan zamanın iş veya aile rollerinden birine ayrılması zorunluluğu ile yaşanan zaman esaslı çatışma türüdür. Gerginlik esaslı çatışma, iş rolünün ya da aile rolünün birinin yerine getirilmesi sırasında oluşan stresin diğer rolü etkilemesi ile yaşanan gerginliğe bağlı çatışma türüdür. Davranış esaslı çatışma, bir rolün gerektirdiği davranış şekillerinin diğer rolün gerektirdiği davranış şekline uymaması sonucu çıkan çatışma türüdür.⁵¹

⁵⁰ Shelton M., Lois, Female Entrepreneurs, Work-Family conflict, and Venture Performans: New Insights into the Work-Family Interface, **Journal of Small Business Management**, April 2006, 44,2, 285-297

⁵¹ Jennings E., Jennifer, Mcdougald S., Megan, Work-Family Interface Experiences and Coping Strategies: Implications for Entrepreneurship Research and Practice, **Academy of Management Review**, 2007, Vol.32 No.3, 748.

3.3.1. Zaman Esaslı Çatışma

Akılcı bakış açısı kuramına göre; çalışanın iş ve aile yaşamlarının her biri için ayrılması gereken zamanın artması, iş ve aile yaşamlarında üstlendiği rollerin uyumsuzluk göstermesi ve/veya görev ve sorumlulukların üzerinde oluşturduğu yükün ağırlaşmasıyla birlikte iki yaşam alanı arasında çatışma yaşanması kaçınılmazdır. Greenhaus, Bedeian ve Mossholder yaptıkları çalışmada (1987), bireyin iş yaşamı için ayırdığı ya da ayırmak zorunda olduğu sürenin fazla olmasının bireyin iş-aile yaşam çatışması yaşamasına neden olduğunu belirlemişlerdir.

Telafi kuramına göre; iş ve iş dışı yaşam arasında karşılıklı bir ilişki vardır. Kişiler hayatlarını daha anlamlı ve tatmin edici bir şekilde yaşamak için her iki yaşamlarında da bir diğerinde eksik olan şeyleri telafi etme çabası içerisine girerler. Benzer şekilde, aile yaşamında beklentileri doğrultusunda yeterince doyum sağlayamayan bir kişi, iş yaşamından duyduğu doyum düzeyini daha fazla önemseme eğilimi göstermekte ve iş yaşamından duyduğu doyum düzeyini artırma yönünde gayret göstermektedir. Çalışanların, iş ve aile yaşamları arasında zaman dengesini kuramadıkları durumlarda, iş yaşamlarındaki bütün sorumluluklarını yerine getiriyor olsalar dahi çatışma kaçınılmaz olacaktır. (Lobel, 1991; Greenhaus ve Beutell, 1985; Jones ve Butler, 1980).⁵²

Girişimci kadınlar için kısıtlı zaman kaynağı, işiyle geçirdiği fazla zamanın ailesiyle geçireceği zamanı azaltmasına sebep olur. Yapılan araştırmalar girişimcilerin çalışanlardan daha uzun saatler çalıştığını göstermektedir. (Jamal, 1997 ; Chay, 1993 ; Lewin-Epstein and Yuchtman-Yaar, 1991)

Zaman baskısı çalışan saatlerle ve iş programı esnekliği ile ölçülebilir. İş programı esnekliği girişimcinin zaman yönetiminde iş ile ilgili ve iş ile ilgili olmayan ilgi alanlarına göre program değişimini mümkün kılar. (Greenhaus and Beutell, 1985) Önceki araştırmalar gösteriyor ki uzun saatler boyunca çalışılması ve iş programının

⁵² Efeoğlu, E. İ., "İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma", Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Adana, 2006

esnek olmaması yüksek derecede iş-aile çatışmasına sebep olur. Arora'nın (1990) zaman baskısının girişimci kadınlar üzerindeki etkisini incelediği araştırmasına göre kadın girişimciler çoğunluğu, uzun saatler boyunca çalışmanın kendilerini aileleri ile geçirmek istedikleri zamandan mahrum ettiğini belirtmişlerdir.⁵³

Kim ve Ling, Singapur'daki kadın girişimcilerde iş-aile yaşamı çatışması üzerine yaptığı çalışmada üç çeşit iş-aile yaşamı çatışması incelenmiştir. Bunlar; iş-eşler arası çatışma, iş-ebeveyn çatışması ve iş-ev kadını çatışmasıdır. Araştırmanın bulgularına göre; çalışılan saatlerin, esnek olmayan iş programının ve iş stresinin iş-aile çatışmasının oluşmasında pozitif yönlü bir etkisi vardır. İş tatminin, evli olma tatminliğinin ve hayat tatminin ise iş-aile çatışması sonucu negatif yönlü etkilendiği belirtilmiştir.

3.3.2. Gerginlik Esaslı Çatışma

Gerginlik esaslı çatışma, iş rolünün ya da aile rolünün birinin yerine getirilmesi sırasında oluşan stresin diğer rolü etkilemesi ile yaşanan gerginliğe bağlı çatışma türüdür.

Katkı kuramına göre; kişinin hem aile hayatından sağladığı doyum düzeyi hem de iş yaşamından sağladığı doyum düzeyi genel olarak yaşam doyumuyla ilişkilidir. Bunun sonucu olarak, bireysel ve örgütsel unsurlar birbirleri üzerinde etkili olarak kişinin genel yaşam doyum düzeyini ve iyi olma durumunu etkilemektedir. Katkı kuramını sınavan çalışmalarda hem iş hem de aileyle ilgili stres unsurlarının çalışan üzerinde yarattığı psikolojik ve fiziksel gerilim üzerinde durulmaktadır.

Karasek modeli olarak da bilinen *İş-Gerginlik modeline* göre; çatışma, rol talepleri ve rolün kontrolü arasındaki etkileşimler sonucu oluşmaktadır. Kişinin işiyle ilgili kendisinden beklenenlerin fazla olması ve rolü üzerindeki kontrolünün düşük olması durumunda işi nedeniyle, ailesiyle ilgili bireyden beklenenlerin fazla olması ve aile

⁵³ Ling , S.C., Kim L.,J., Work-family Conflict of Women Entrepreneurs in Singapore, **Woman in Management Review**, Vol. 16, 5/6, 2001, pp. 204

rolü üzerindeki kontrolünün düşük olduğu durumlarda ise ailesi nedeniyle çatışma yasaması beklenebilir.

Bir alanda strese maruz kalmanın yol açtığı, yorgunluk, gerilim, sinirli olma durumunun diğer bir alanda kişinin performansını olumsuz yönde etkilemesi durumudur. (Greenhaus; Beutell 1985, 77). Psikolojik nedenli ya da gerilim temelli çatışma olarak da bilinen bu çatışma türünde kişinin iş veya aile rolünün onda bıraktığı bazı olumsuz psikolojik sonuçlar diğer rolün tüm gerekleriyle yerine getirilmesini önlemektedir.⁵⁴

3.3.3. Davranış Esaslı Çatışma

Davranış esaslı çatışma, bir rolün gerektirdiği davranış şekillerinin diğer rolün gerektirdiği davranış şekline uymaması sonucu çıkan çatışma türüdür.

İş ve aile yapısal özellikleri gereği farklı davranış biçimlerini onaylamaktadır. (Greenhaus; Beutell 1985, 82; Madsen 2003, 41). Bu nedenle bireyin sahip olduğu rolün gerektirdiği gibi davranışlar sergilemesi gereklidir. Kişi evinde işyerindeki gibi, işyerinde de evindeki gibi davranırsa sorun ve çatışma çıkabilecektir. Örneğin evinde ailesine karşı son derece sıcak, hassas ve yumuşak davranan kişi işyerinde de emri altında çalışanlara da aynı şekilde muamele ederse sorun yasaması kaçınılmaz olacaktır.⁵⁵

Kişiler sıradan bir gün içerisinde dahi birbirlerinden farklı davranışlar sergilemelerini gerektiren farklı roller üstlenmektedirler, bunun yanında iş yaşamında çalışanın üstlendiği rol genellikle girişken, iddialı, nesnel, ağzı sıkı olmasını gerektirirken, aile yaşamında üstlendiği rol genellikle hoşgörülü, sevecen, sıcak, açık olmasını gerektirir. Bu yüzden, özellikle belirli meslek gruplarında davranışa dayalı çatışma kaçınılmaz olabilmektedir.⁵⁶

⁵⁴ Doruk, Ç. Nihal, a.g.e. , ss 39

⁵⁵ Doruk, Ç. Nihal, a.g.e. , ss 40

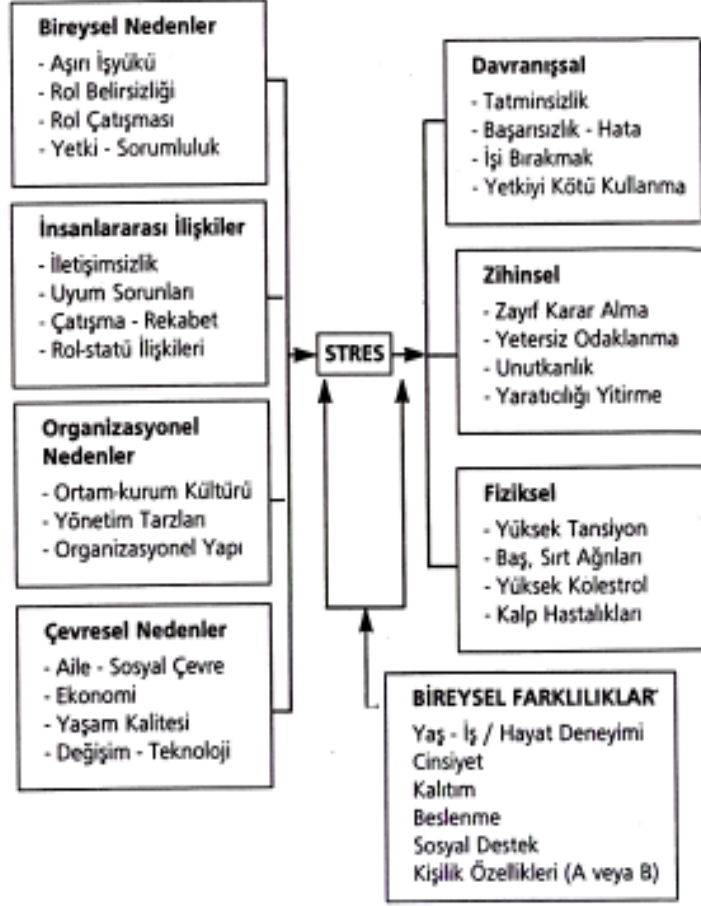
⁵⁶ Efeoğlu, E. İ., a.g.e., ss 18

3.3.4. Stres Faktörü

Kadın yöneticinin tipik ve en zor sorunlarından biri işteki ve evdeki rollerini tanımlaması ve bunlar arasında önemli ve öncelikli olanları belirlemesidir. Çoğu kadın yönetici, ortalama bir iş günündeki zamanını planlama konusunda sorun yaşar. Zamanını, evi ve işi ile ilgili işlerde nasıl harcayacağına, doğru ve dengeli zaman kullanımının ne olduğuna karar vermekte zorlanır.

Kariyer sahibi kadınlar, artık: eşlerinin iş değiştirmesi, çocukların bakılıp büyütülmesi veya ekonomideki dalgalanmalar gibi nedenlerle kariyerlerinden özveride bulunmak istememektedirler. Bunun anlamı; çocuk bakımı, ev işleri, harcamalar-ödemeler gibi konularda eşlerin daha paylaşımcı davranmaları ve bu işlerde zaman kazandırıcı destek hizmetlerinin giderek daha fazla talep edilmesidir. İlginç bir durum olarak, çalışan kadının sorunu büyüyerek evi ile işi arasında tercih yapma noktasına geldiğinde kadın çoğu kez tercihini kariyerinden yana kullanmaktadır. Bunun sonucu olarak, tek ebeveynli aileler, diğer bir ifadeyle bekar kadın aile reisleri giderek artmaktadır.⁵⁷

⁵⁷ Barutçigil, İsmet., **İş Hayatında Kadın Yönetici**, Kariyer Yayınları, Yönetim Dizisi 9, İstanbul, Haziran 2002. ss 201-205



Şekil 18: İşle İlgili Stres Modeli⁵⁸

Çalışmaların çoğu (örn: Kemery, Mossholder and Bedeian, 1987) yüksek rol stresinin iş tatminini düşürmesi sonucu girişimcilerde doğal bir tepki olarak vazgeçme niyetinin ortaya çıktığını vurgular. Bunun sebebi ise; rol stresi ve iş tatmini arasındaki negatif yönlü ilişkide (Behrman and Perrault, 1984) rol stresinin zararlı etkileri ile girişimcilerin işle bağlantı kuramama ve işle ilgili hayal kırıklığı yaşamalarıdır. Çatışan roller, belirsiz rol algısı ya da aşırı rol yükü ile yüz yüze gelen girişimciler işleri ile bağlantılarını değerlendirme yoluna giderler ve sonuç olarak düşük iş tatmini hissederler.

⁵⁸ Barutçigil, İsmet., a.g.e., ss 206

Girişimcinin sahip olduğu risk performansı ve iş performansı rol stresinin artmasıyla negatif olarak etkilenir. Örnek olarak risk performansının bir unsuru olan müşteri tatmini de rol stresinden negatif etkilenir. Girişimcinin yüksek iş performansı düşük rol stresi varlığında kendini gösterir. İş performansı düşük ise ortaya çıkan yüksek seviyedeki rol stresi de iş tatminini düşürmektedir. İş performansının düşmesi ile girişimcilik rolünde ortaya çıkan belirsizlikler ve aşırı yükler iş tatminini düşürecektir. Bunun yanında, girişimcinin iş performansı yüksek ise, çatışmalar, belirsizlikler ve aşırı rol yükleri iş tatmini daha az etkileyecektir.

Rol stresinin yarattığı bir diğer çıktı ise iş-aile çatışmasıdır (Babin&Boles, 1998; Bacharach, Bamberger&Conley, 1991). Birçok araştırmacı çalışanların uzun süreli ya da esnek olmayan çalışma saatlerine sahip olması sonucu olarak iş ve ailedeki rol çatışmasının arttığını bulmuşlardır. İş-aile çatışması rol stresini arttırdığı zaman iş tatminini de düşürmektedir. Diğer yandan düşük iş-aile çatışması girişimcileri rol stresinin artması ve iş performansının düşmesi etkilerinden korur. Bunun sebebi ise iş-aile çatışmasının fonksiyonlarının taşma etkisi teoremine göre çeşitli rollerin oluşturduğu rol stresini dengeleme yoluna gitmesidir.⁵⁹

Taşma kuramı; iş ve aile yaşam alanlarından birisinde meydana gelen gelişmelerin diğer yaşam alanını da etkileyeceği varsayımından hareketle iş-aile yaşam çatışması konusuna açıklama getirir. Aile yaşamında mutlu olan ve yüksek doyum düzeyine ulaşan kişi bu durumun yarattığı olumlu etkileri iş yaşamında da hissedecektir (Bartolome ve Evans, 1980; Burke, 1986; Evans ve Bartolome, 1984; Letter ve Durup, 1996; Zedeck ve Mosier, 1990).⁶⁰

Ufuk ve Özgen'in Ankara'daki evde yerleşik girişim sahibi girişimci kadınları baz alarak yaptığı araştırma kapsamında; girişimci kadınların %63,16'sının ev işi sorumluluklar için herhangi bir yardım almadığı ortaya çıkmıştır. Kadınlara ev işlerinde kendilerine yardımcı olan kişiler arasındaki dağılım ise %44,9 ile eşler,

⁵⁹ Wincent., J, Örtqvist, D., A Conceptualization of Entrepreneurs Role Stress, **Lulea University of Technology**, Lulea, Sweden, 2006, <http://www.ncsb2006.se/pdf/A%20conceptualization%20of%20entrepreneurs.pdf>

⁶⁰ Efeoğlu, E. İ., a.g.e., ss 17

%40,82 ile çocuklar, %10,2 ile akrabalar ve %4,08 ile ücretli yardımcılar olarak belirlenmiştir.

Bu araştırma kapsamında girişimci kadınların %71,36'sı girişimci kadın olmanın getirdiği sorumluluk ile kadın olmanın getirdiği sorumluluk (anne, eş, ev hanımı) arasında kalmanın sıkıntısını çekmektedir, %28,64'ü ise bu rollerin bir arada olmasında olumsuz etkilenmemektedir.

Araştırmada elde edilen bir diğer sonuç ise kadın girişimci olmanın sosyal hayatları nasıl etkilediği ile ilgilidir; sosyal hayatının olumlu etkilendiğini söyleyen kadın girişimci oranı %38,18 , negatif yönde etkilendiğini söyleyen %34,54 , çok olumsuz etkilendiğini söyleyen %9,55 , çok olumlu etkilendiğini söyleyen %8,64 , herhangi bir şekilde etkilemediğini söyleyenlerin oranı ise %8,64'tür.

Bu araştırma kapsamında girişimci kadınların %87,73'ü kadar büyük bir çoğunluğu girişimci kadın olmanın getirdiği sorumluluk ile kadın olmanın getirdiği sorumluluk (anne, eş, ev hanımı) arasında kalmanın yaşamlarındaki stresi arttırdığını belirtmektedir.⁶¹

3.4. Kadın Girişimciler İçin Kariyer Tatmin ve Aile Yaşamı Tatmini

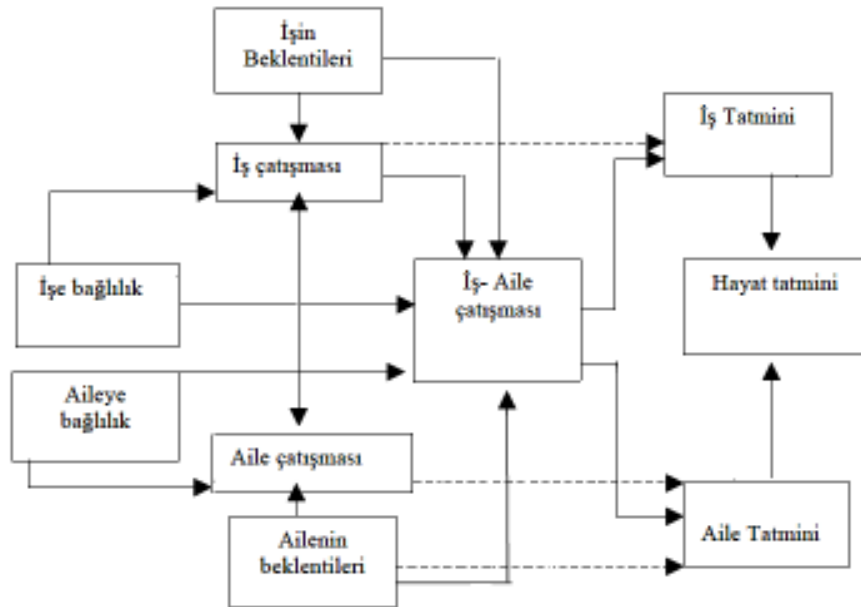
İş/kariyer tatmini; İşinden memnun olan bireylerin iş tatminine sahip olduğundan bahsedilebilir. Aile rolündeki sorumlulukları yerine getirmeyi zorlaştıran iş, bireyin iş tatminini azaltacaktır. İşten kaynaklanan olumsuz hislerin aileye etkisi iş-aile çatışmasına ve bireyde hayal kırıklıklarına yol açar. Singapur'daki kadın girişimler üzerine yapılan çalışmalarda iş-aile çatışması ve iş/meslek tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur (Arora, 1990). Arora'nın bir diğer bulgusu ise evli olmaları yüzünden mutsuz olan kadın girişimcilerin iş-aile çatışmasını en fazla yaşayan grup olmalarıdır. İş tatmini ve evlilik tatmini kişinin hayat tatmininde pozitif

⁶¹ Ufuk, Hatun., Özgen, Özlen., Interaction Between the Business and Family Lives of Woman Entrepreneurs in Turkey, **Journal of Business Ethics**, Kluwer Academic Publishers, Netherlands 2001., ss 95-106

yönlü bir etki yaratacaktır. Buna göre iş-aile çatışmasının artması bireyde düşük seviyede bir hayat tatmini oluşturur.⁶²

Kim ve Ling (2001) araştırmasına göre kadın girişimcilerin iş, evlilik ve aile tatminini en olumsuz etkileyen çatışmanın iş-eş çatışması olduğu bulunmuştur.

Aile yaşamı tatmini; aile kalitesi olarak da bilinen bu kavram, kişinin ailesinden dolayı kendini iyi hissetme derecesini ya da ailenin (anne, baba ya da es olmanın) kişi için ne kadar anlamlı olduğunu ifade eder (Kiecolt 2003, 24). Bir başka ifadeyle aile tatmini kişinin ailesinden duyduğu memnuniyet düzeyini ifade etmektedir. Rice, Frone, McFarlin yaptıkları çalışmada iş-aile çatışması ile aile tatmini arasında negatif bir ilişki olduğunu ispat etmişlerdir (Rice; Frone; McFarlin 1982, 163). Bu çalışmada iş-aile çatışması arttıkça aile tatmin düzeyinde düşmeler olduğu kanıtlanmış olmaktadır. İş-aile çatışması yasayan birey işi ile ilgili sorumluluklarını yerine getirmeye çalışırken ailesini ihmal edecek ve böylece hem kendisinin hissettiği aile tatmini azalırken, ailesi de ondan beklediklerini göremedikleri için zamanla iletişimleri zayıflayabilecektir.⁶³



Şekil 19: İş-Aile Çatışma Süreci

⁶² Ling , S.C., Kim L.,J., a.g.e, ss 208

⁶³ Doruk, Ç. Nihal.,a.g.e., ss 80

İş veya aile rolüne olan bağlılığının derecesi kişinin o rol için harcamak istediği zaman ve çaba miktarını,(Frone vd., 1992:67) ve rolüyle ilgili duyarlılığını göstermektedir. (Higgins vd., 1992:56) Dolayısıyla işine aşırı bağlı olan birisinin aile rolünü ve tam tersi ailesine aşırı bağlı olan bir kişinin ise iş rolünü tam olarak yerine getirememesi beklenmektedir. (Wiley, 1987:471) Kişinin rollerine bağlılığının yanı sıra işin ve ailenin beklentileri de çatışmanın öncesini oluşturan diğer etkenlerdir. Beklentilerin fazla oluşu, kişinin bu beklentileri algılaması ve beklentilerin karşılanmaması durumunda müeyyidelerin söz konusu oluşu iş- aile çatışmasının ortaya çıkmasında etkili olmaktadır.(Higgins vd., 1992:57) Son olarak, iş ve aile alanlarında yaşanan çeşitli çatışmalar da iş-aile çatışmasının öncesinde gelişen diğer süreçlerdir. (Şekil 19) ⁶⁴

İş yaşamı aile yaşamı dengesinde; pozitif denge eşit ve yüksek derecede aile rolü ve iş rolünden tatminlik sağlanması durumudur, negatif denge ise bu rollerden eşit ve düşük derecede tatminlik sağlanması durumudur. İş-aile dengesi kurmayı başaran bireylerin hangi rolden daha çok tatmin sağladıklarını belirlemek zordur. Marks ve MacDermid's (1996) tarafından pozitif rol dengesi üzerine yapılan ölçümde rol dengesi kurmayı başaran bireyin tüm rollerinden eşit olarak tatmin olduğu ölçülmüştür.

Greenhaus, Collins, Shaw'ın (2002) iş-aile dengesi ve bu dengenin yaşam kalitesi ile ilişkisini araştırdıkları çalışmalarında; Marks ve MacDermid (1996) ile bağlantılı olmakla birlikte pozitif ve negatif dengelerini de içeren, aynı zamanda iş-aile dengesine sahip bireyin tüm rollerinden eşit olarak tatmin olduğu varsayılarak ve bu rollerin zaman ve psikolojik etkenlerle de bağlantılı olduğu düşünülerek üç çeşit aile-iş dengesini öne sürmüşlerdir;

1. Zaman Dengesi: İş rolü ve aile rolüne eşit miktarda ayrılan zaman.
2. Bağlılık Dengesi: İş rolü ve aile rolü ile eşit seviyede psikolojik bağlılık kurulması.

⁶⁴ Çarıkcı., İlker, a.g.m., ss 3

3. Tatminlik Dengesi: İş rolü ve aile rolü ile eşit seviyede tatminlik sağlanması.⁶⁵

İş-aile rolleri arasında kurulan dengenin çoğunlukla bireydeki mutluluğu yükselttiği düşünülür. Kofodimos (1993) bu anlamdaki dengesizliğin –özellikle iş rolündeki dengesizlik- yüksek düzeyde stres yarattığını, yaşam kalitesini düşürdüğünü ve sonuç olarak da bireyin işteki etkinliğini azalttığını söylemiştir. Marks ve MacDermid (1996) ise iş-aile rolleri arasında denge kurabilen bireylerin bu dengeyi kuramayan bireylere oranla daha düşük rol yüküne sahip olduğunu, daha yüksek rol huzuruna erdiklerini ve daha düşük seviyelerde depresyon yaşadıklarını bulmuştur.

Greenhaus, Collins, Shaw'ın (2002) araştırmasına göre zamanlarının büyük bir kısmını aile-iş arasında paylaşan bireylerde, ailesine işinden daha çok zaman ayıran bireylerin ailesine işinden daha az zaman ayıran bireylere göre daha yüksek yaşam kalitesine sahip oldukları bulunmuştur. Aynı araştırmaya göre işin aile rolü üzerindeki baskısı ve stres yaşam kalitesini ve tatminini etkilemektedir. Buna göre iş kaynaklı zaman dengesizliği yaşayan bireylerin, düşük hayat kalitesi, yüksek derecede iş rolünün aile rolü ile çatışması ve yüksek seviyede stres yaşadıkları bulunmuştur. Buna karşın aile yaşamı kaynaklı zaman dengesizliği yaşayan kişilerde yüksek hayat kalitesi, düşük derecede iş rolünün aile rolü ile çatışması ve düşük seviyede stres yaşadıkları bulunmuştur. Sonuç olarak ailesine işinden daha fazla zaman ayıran ya da aile yaşamından iş yaşamına göre daha fazla tatmin olan bireylerde yaşam kalitesi yüksekken, işine ailesinden daha fazla zaman ayıran bireylerin yaşam kalitesi daha düşüktür.⁶⁶

Stoner , Hartman, Arora' nın (1990) 92 kadın girişimci ile yaptığı iş-ev rol çatışmasının araştırıldığı çalışmasında; kadın girişimcilerin yaşam tatmini, iş tatmini, girişimcilerin kendine verdiği değer, mutluluk ve finansal güç iş rolünün aile rolü üzerinde yarattığı rol çatışmasında negatif etkilendiği bulunmuştur. Yaşam tatminini iş tatmininden pozitif yönde etkilendiği ve her iki tatmin düzeyinin de girişimcinin

⁶⁵ Greenhaus H.J, Collins M. K., Shaw D.J., The relation between work-family balance and quality of life, **Journal of Vocational Behaviour** 63, USA, 2003, 510-531

⁶⁶ Greenhaus H.J, Collins M. K., Shaw D.J, a.g.e., ss 521-526

kendine verdiği değeri güçlü bir şekilde etkilediği ortaya çıkmıştır. Aynı çalışmada işin aile rolü ile çatışmasında girişimci kadınları aile yapısının ve çalışma saatlerinin bu çatışmada bir etkisi olmadığı bulunmuştur. Kadın girişimcilerin kariyer, iş ve yaşam tatminlerinin artması iş-aile çatışmasını azalttığını belirlenmiştir.⁶⁷

Parasuraman, Purohit, Godshalk'ın (1996) 59 erkek 52 kadın toplamda 111 girişimci ile yaptığı iş ve aile rolü değişkenlerine göre girişimcilikteki kariyer başarısı ve girişimcilerin psikolojik durumlarının incelendiğinde araştırmalarında; işe harcanan zamanın iş rolünün aile rolü üzerinde yarattığı çatışmayı pozitif yönde etkilediği ve çatışmayı en çok etkileyen konunun ise aşırı iş rolü yükü olduğu bulunmuştur. Aileye harcanan zamanın iş-aile çatışmasını ve aile-iş çatışmasını negatif yönde etkilediği bulunmuştur. Bu çalışmada aşırı iş rolü yükünün, iş rolünün aile ile çatışmasının ve aile rolünün iş rolü ile çatışmasının tüm girişimcilerin yaşam streslerini güçlü yönde etkilediği belirlenmiştir.⁶⁸

⁶⁷ Stoner, C. R., Hartman, R. L., & Arora, R. Work-home role conflict in female owners of small businesses: An exploratory study, **Journal of Small Business Management**, (1), 1990, 30-38

⁶⁸ Parasuraman, S., Purohit Y.S., & Godshalk, V.M. , Work and family variables, entrepreneurid career success, and psychological well-being, **Journal of Vocational Behavior**, 48, 1996, 275-300.

4. KADIN GİRİŞİMCİLER; GİRİŞİMCİLİĞİN İŞ YAŞAMI-AİLE YAŞAMI DENGESİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR UYGULAMA

4.1 Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; kadın girişimcilerde girişimciliğin iş yaşamı-aile yaşamı dengesi üzerindeki etkisinin incelenmesi ve iş-aile yaşam çatışmasının girişimci kadınları ne ölçüde etkilediğinin belirlenmesidir. İş-aile yaşamı dengesini olumsuz etkileyen iş-aile yaşam çatışmasının, girişimci kadınlar üzerindeki etkilerini kadın girişimcilerin yaşamlarındaki stres düzeyleri ve aile yaşamı tatminleri çerçevesinde incelemek amaçlanmaktadır.

4.2 Araştırmanın Önemi

Yapılan araştırmalara göre ülkemizdeki kadın istihdamının ve kadın girişimci oranının gelişmiş ülkelerdeki oranlara göre oldukça düşük olduğu bilinmektedir. Ülkemizdeki kadın istihdamının ve kadın girişimci oranının gelişmiş ülkelere göre neden düşük olduğu, bu oranın az olmasına sebep olabilecek toplumsal, kültürel, ekonomik, siyasal, finansal ve hukuksal çerçeve kapsamında incelenmesi önem taşımaktadır.

Bu araştırmanın amacına paralel olarak Türkiye'deki kadın girişimciliğinin iş yaşamı - aile yaşamı dengesi üzerindeki etkisinin iş - aile yaşam çatışması kavramı ve bu kavramın alt boyutları olan iş-aile çatışması (iş rolünün aile rolü ile çatışması) ve aile-iş çatışması (aile rolünün-iş rolü ile çatışması) kapsamında incelenmesi, bu çatışmaların azaltılması için alınabilecek önlemlere yol göstermesi açısından önem taşımaktadır. Aile-iş çatışması ve iş-aile çatışmasının kadın girişimcilerin stres düzeylerini ve aile yaşamı tatminlerini ne yönde etkilediğinin belirlenmesi de aynı paralelde önem taşımaktadır.

4.3 Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Türkiye'nin farklı illerinde bulunan kadın girişimci ve iş kadınları derneklerine üye olan kadın girişimciler oluşturmaktadır. Bu iller İstanbul, Ankara, Antalya, Konya, İzmir, Bursa ve Çanakkale'dir. Örneklem olarak bu illerdeki derneklere üye kadın girişimciler seçilmiştir. Verilerin toplanacağı anketler toplamda 195 kadın girişimciye ulaştırılmış ve 80 kadın girişimci geri dönüş sağlamıştır.

4.4 Araştırmanın Yöntemi

Verilerin toplanacağı anketler toplamda 195 kadın girişimciye ulaştırılmış ve 80 kadın girişimci geri dönüş sağlamıştır, anketlerin geri dönüş oranı %41'dir. Değerlendirilmeye alınacak anket sayısı ve geri dönüş oranı istatistiksel analiz için yeterli bulunmuştur.

Ankete katılanlar anket sorularına ne derece katılıp katılmadıklarını 5'li likert ölçeğine göre karar vermişlerdir (Kesinlikle katılıyorum, katılıyorum, kararsızım, katılmıyorum, kesinlikle katılmıyorum) / (Her zaman, sık sık, bazen, nadiren, hiçbir zaman). Anket üzerinde yer alan ifadelere göre katılımcıların cevaplarına 1'den 5'e kadar değerler verilerek SPSS programına girilmiştir. Anket toplam 39 sorudan oluşmaktadır. Soruların dağılımı ise demografik 8, aile-iş çatışması için 7, iş-aile çatışması için 7, aile yaşamı tatmin düzeyi için 8, yaşamdaki stres düzeyi için 9 soru bulunmaktadır.

Kadın girişimcilerin iş aile yaşam çatışmasını, aile yaşamı tatmin düzeyi ve yaşamlarındaki stres düzeyini ölçmeye yönelik anket kapsamında bulunan toplam 31 soru güvenilirlik analizine tabi tutulmuş ve ilgili cronbach alfa değerinin 0,862 ile 0,60 kabul değerinin çok üzerinde olduğu görülmüştür. Böylece yapılan anketlerin araştırmanın amacına yönelik olduğu ve ölçülmek istenen olguları başarıyla ölçtüğü gözlenmiştir.

4.5 Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın sınırlılığı Türkiye'nin farklı illerinde bulunan sadece aşağıda adı geçen kadın girişimci ve iş kadınları derneklerine üye olan kadın girişimcilere uygulanmasından kaynaklanmaktadır.

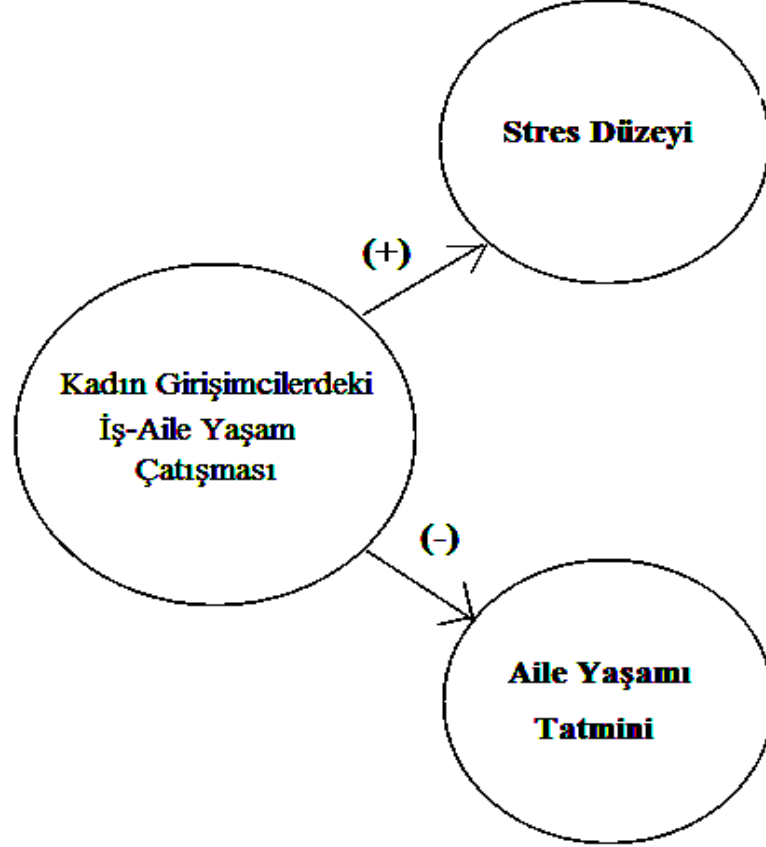
Bu dernekler;

- **Ankigad:** Ankara girişimci İş Kadınları ve Destekleme Derneği
- **Kagider:** Türkiye Kadın Girişimciler Derneği-İstanbul
- **Antikad:** Antalya İş Kadınları Derneği
- **Kikad:** Konya İş Kadınları Derneği
- **İzikad:** İzmir İş Kadınları Derneği
- **Buikad:** Bursa İş Kadınları ve Yöneticiler Derneği
- **Çagikad:** Çanakkale Girişimci İş Kadınları Derneği
- Araştırma farklı sektörlerdeki kadın girişimcilerle yapılmıştır.
- Kagider için anketler elden dağıtılmıştır. Diğer adı geçen derneklerdeki kadın girişimcilere anketler mail aracılığı ile ulaştırılmıştır.

4.6 Araştırmanın Varsayımları

- Araştırmayı yapacağımız kadın girişimcilerin yanıtlarının ülkemizdeki girişimci kadınların ve kadın girişimciliğinin bütün yapısını temsil edeceği varsayılmaktadır.
- Ankete katılacakların, anket sorularına samimi ve doğru cevaplar vereceği varsayılmaktadır.

4.7 Araştırmanın Modeli



4.8 Araştırmanın Hipotezleri

Ana Hipotezler

H1: Girişimci Kadınların İş-Aile Yaşam Çatışması Düzeylerinin Yaşamlarındaki Stres Düzeyleri Üzerinde Pozitif Yönde Bir Etkisi Vardır.

H2: Girişimci Kadınların İş-Aile Yaşam Çatışması Düzeylerinin Aile Yaşamı Tatmin Düzeyleri Üzerinde Negatif Yönde Bir Etkisi Vardır.

Alt Hipotezler

İş-Aile Yaşam Çatışması ve Alt Boyutlarının Stres Düzeyleri Üzerindeki Etkileri

H1A: Girişimci Kadınların İş-Aile Çatışması Düzeylerinin (İş Rolünün Aile Rolü İle Çatışması) Yaşamlarındaki Stres Düzeyleri Üzerinde Pozitif Yönde Bir Etkisi Vardır.

H1B: Girişimci Kadınların Aile-İş Çatışması Düzeylerinin (Aile Rolünün İş Rolü İle Çatışması) Yaşamlarındaki Stres Düzeyleri Üzerinde Pozitif Yönde Bir Etkisi Vardır.

İş-Aile Yaşam Çatışması ve Alt Boyutlarının Aile Yaşamı Tatmin Düzeyleri Üzerindeki Etkileri

H2A: Girişimci Kadınların İş-Aile Çatışması Düzeylerinin (İş Rolünün Aile Rolü İle Çatışması) Aile Yaşamı Tatmin Düzeyleri Üzerinde Negatif Yönde Bir Etkisi Vardır.

H2B: Girişimci Kadınların Aile-İş Çatışması Düzeylerinin (Aile Rolünün İş Rolü İle Çatışması) Aile Yaşamı Tatmin Düzeyleri Üzerinde Negatif Yönde Bir Etkisi Vardır.

4.9 Verilerin Toplanması

Daha önce yapılan çalışmaların incelenmesi ve yorumlanması sonucunda geliştirilen yeni hipotezlerin geçerliliklerinin sınanması amacıyla yönelik olarak veri toplanması sürecinde araştırma planına uygun olarak hem sayısal olan hem de sayısal olmayan veriler toplanmıştır.

Sayısal verilerin toplanması amacıyla hazırlanan anket formu kadın girişimcilerin iş-aile yaşam çatışmasını, aile-iş yaşam çatışmasını, yaşamlarındaki stres düzeyini ve aile yaşamı tatmin düzeylerini ölçmek amacıyla daha önce çeşitli araştırmacıların geliştirmiş oldukları ölçeklerin yanı sıra, ankete cevap veren kadın girişimcilerin demografik bilgilerini elde etmeyi amaçlayan sorulardan oluşmuştur.

Araştırmada kullanılan anket formunun hazırlanışıyla ilgili detaylı bilgilere bir sonraki başlık altında geniş olarak yer verilmektedir.

4.9.1. Veri Toplama Aracı

Araştırmada kullanılacak veriler anket yöntemi ile toplanmıştır. Anketler kadın girişimcilere dernek içinde çıktılar halinde veya mail aracılığıyla ulaştırılmıştır.

Ankete katılanlar anket sorularına ne derece katılıp katılmadıklarını 5’li likert ölçeğine göre karar vermişlerdir. (Kesinlikle katılıyorum, katılıyorum, kararsızım, katılmıyorum, kesinlikle katılmıyorum) / (Her zaman, sık sık, bazen, nadiren, hiçbir zaman)

Anket toplam 39 sorudan oluşmaktadır. Soruların dağılımı ise demografik 8, aile-iş çatışması için 7, iş-aile çatışması için 7, aile yaşamı tatmin düzeyi için 8, yaşamdaki stres düzeyi için 9 soru bulunmaktadır. (EK 1)

Anket soruları EK 1’de yer almaktadır. “32–39” arasındaki soruların girişimci kadınların demografik özelliklerini sorgulama ve analiz etmek amaçlıdır. Kadın girişimcilerin iş-aile çatışma düzeylerinin demografik özelliklerine göre (girişimci kadınların yaşlarının, medeni hallerinin, çocuk sahibi olma durumlarının, bakmak zorunda oldukları bireylerin mevcudiyetinin, eğitim durumlarının, girişimcilik motivasyonlarının, girişimci olma sebepleri ve girişimcilik sürelerinin) farklılaşması incelenecektir.

Anketteki “1-14” arasındaki sorular iş yaşamı-aile yaşamı çatışmasını kapsamaktadır. Bu sorulardan aşağıda belirtildiği gibi 7’si iş rolünün aile rolü ile çatışmasını diğer 7’si de aile rolünün iş rolü ile çatışmasını kapsamaktadır. Bu ölçekler Greenhaus, Callanan ve Godshalk (J.H. Greenhaus, G.A. Callanan, and V.M. Godshalk, *Career Management*, 3rd edition, Dryden Pres, Florida, 2000) tarafından geliştirilmiştir .⁶⁹

⁶⁹ Ibrahim, E.M., Marri, A.A., *Consequences of work-family conflict among married employees in UAE*, University of Sharjah Journal for Humanities & Social Sciences, Volume 5, No. 1, February, 2008, 19-38

Anket sorularında aile rolünün iş rolü ile çatışmasını ölçen sorular “1,2,3,4,5,6,14,” olmak üzere 7 adettir. Bunlar;

1) Aileme ayırdığım süre çalışmak için harcamak istediğim süreyi kısaltır
2) Kişisel ilgi alanlarım işime harcamam gereken zamanı azaltır
3) Aile hayatının beklentileri işe konsantrasyonumu zorlaştırır
4) Ailem evde olduğum zamanlarda kafamın işim ile meşgul olmasından hoşlanmaz
5) Kişisel problemlerim iş yerinde sinirli olmama sebep olur
6) İş programım sık sık ailemle yapmak istediğim programlar ile çakışır
14) Evde işyerindeki gibi baskın/iddialı olmam hoş karşılanmaz

Anket sorularında iş rolünün aile rolü ile çatışmasını ölçen sorular “7,8,9,10,11,12,13,” olmak üzere 7 adettir. Bunlar;

7) İşten eve döndüğümde evdeki görevlerimi yapamayacak kadar yorgun oluyorum
8) İş yoğunluğum kişisel ilgi alanlarım için ayırmak istediğim zamanı kısaltır
9) İş hayatım yüzünden evde sinirli olabiliyorum
10) İş hayatımın gereksinimleri evde geçireceğim tüm rahat zamanı zorlaştırıyor
11) İşim ailemle harcamak istediğim zamanı kısaltır
12) İşim istediğim gibi bir eş ya da anne olmamı zorlaştırır
13) Evimde işte davrandığım gibi davranamam

Anketteki “15-22” arasındaki sorular aile yaşamı tatminini ölçmeye dayalı sorulardır. Bu ölçekler Kofodismos (J.R. Kofodismos, *Balancing Act: how Managers Can Integrate Successful Careers and Fulfilling Personal Lives*, Jossey-Bass, San Francisco, 1993) tarafından aile yaşamı tatminini ölçmek için geliştirilmiştir.⁷⁰

Anket sorularında aile yaşamı tatminini ölçen sorular “15,16,17,18,19,20,21,22” olmak üzere 8 adettir. Bunlar aşağıdaki gibidir;

15) Ailem ve ben birlikte aktivitelere katılırız
16) Ailemin ve benim ortak hobilerimiz ve ilgi alanlarımız vardır
17) Ailem beni birçok konuda takdir eder
18) Ailem beni birçok konuda destekler
19) Aile üyeleriyle iyi ilişkilere sahibim
20) Ailemle birlikteyken keyifli zaman geçiririz
21) Kendi yaşadıklarımı aileme anlatırım
22) Ailem yaşadıkları olayları benimle paylaşır

Anketteki stres düzeyini ölçmek için kullanılacak ölçek Parasuraman (1992) tarafından geliştirilmiştir. (Parasuraman, S., Greenhaus, J. H., & Granrose, C. S. (1992). Role stressors, social support, and well-being among dual earner couples. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 339-356.)⁷¹

⁷⁰ Ibrahim, E.M., Marri, A.A., a.g.e, 27

⁷¹ Esson, L.P., Consequenve of work-family conflict: testing a new model of work-related, non-work related and stres related outcomes, Masters of Science in Psychology, Faculty of the Virginia Polytechnic Institute and State University, Blacksburg, VA, USA, May 5, 2004, 85

Anket sorularında katılımcıların stres düzeyini ölçen sorular “23,24,25,26,27,28,29,30,31” olmak üzere 9 adettir. Bunlar aşağıdaki gibidir;

23) Hayattaki amaçlarıma ulaşamamış gibi hissedirim
24) Yaşadıklarım beni mutsuz ediyor
25) Yaşadıklarım bende gerginlik yaratıyor
26) Yaşadıklarım kendimi baskı altında hissetmeme sebep oluyor
27) Kendimi hayatımdaki stresle baş etmek zorunda hissediyorum
28) Yaşadıklarım beni sinirli biri yapıyor
29) Problemlerim nerede olursam olayım aklımdan çıkmıyor
30) Yaşadıklarım günün çoğu kısmında karamsarlık yaratıyor
31) Kendimi yıpranmış hissediyorum

4.10. Güvenilirlik Analizi

Güvenilirlik analizi, ölçme aracında (anket) tekrarlanan ölçümlerde aynı sonucu verme derecesinin bir göstergesidir. Bir anketin güvenilirliğinin ölçümünde cronbach alfa değerinden yararlanılmaktadır. Genel olarak 0,60'ın üzerindeki cronbach alfa değeri ölçümün güvenilir olduğu sonucunu doğurmaktadır.

Tablo 1: Anketin Güvenilirlik Katsayısı

Güvenilirlik analizi	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,862	31

Tablo 1 güvenilirlik katsayısını göstermektedir. Anketimizdeki toplam 31 soru güvenilirlik analizine tabi tutulmuş ve ilgili cronbach alfa değerinin 0,862 ile 0,60 değerinin çok üzerinde olduğu görülmüştür. Yani anketteki sorular, ölçülmek istenen olguyu başarıyla ölçmektedir.

Tablo 2: Sorular Bazında Güvenilirlik Katsayısı

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	93,68	190,192	0,533	0,854
A2	93,87	185,929	0,588	0,852
A3	93,78	191,989	0,439	0,856
A4	93,09	196,085	0,363	0,859
A5	93,97	193,199	0,401	0,858
A6	93,86	190,045	0,508	0,854
A7	93,41	189,391	0,602	0,852
A8	93,33	192,73	0,467	0,856
A9	93,79	194,462	0,398	0,858
A10	94,11	195,535	0,413	0,857
A11	93,58	187,314	0,603	0,852
A12	94,12	188,212	0,613	0,852
A13	93,07	199,076	0,248	0,862
A14	93,03	199,519	0,229	0,863
B15	92,93	212,569	-0,166	0,872
B16	92,91	209,018	-0,05	0,869
B17	92,47	201,506	0,277	0,86
B18	92,5	201,987	0,26	0,861
B19	92,53	202,946	0,205	0,862
B20	92,55	202,651	0,194	0,862
B21	92,95	205,624	0,062	0,866
B22	92,67	199,957	0,292	0,86
C23	94,24	199,756	0,399	0,858
C24	94,64	197,379	0,482	0,857
C25	94,07	191,716	0,545	0,854
C26	94,2	191,254	0,543	0,854
C27	93,25	186,03	0,672	0,85
C28	94,24	193,17	0,619	0,853
C29	94,13	198,969	0,26	0,861
C30	94,91	198,965	0,42	0,858
C31	94,28	196,709	0,411	0,857

Tablo 2 ise soru bazında güvenilirlik katsayısını göstermektedir. İkinci tabloda görülen “cronbach alpha if item deleted” sütunu, ilgili sorunun anketten çıkartılması durumunda güvenilirlik katsayısının ne olacağını ifade etmektedir. Analiz sonucunda bazı ölçek maddelerinin ve bunları simgeleyen soruların amacı karşılamamasından dolayı anketten çıkartılması gerekebilir. Bu anlamda anketteki tüm soruların güvenilirlik katsayısı incelenmiştir. Tablo2'deki İlgili sütunda görülen değerlerin hepsi 0,60 değerinden yüksektir ve ilk tabloda gösterilen alfa değerine oldukça yakındır. Bunun anlamı ilgili sorularda ölçüm anlamında bir sıkıntı olmadığı, tüm soruların ölçmek istenen olguyu başarıyla ölçtüğüdür. Dolayısıyla iş-aile çatışması, aile-iş çatışması, stres düzeyini ve aile yaşam tatminini ölçen tüm sorular çalışmada kullanılacaktır.

4.11. Araştırmadan Elde Edilen Bulgular

İş-aile yaşamı dengesini olumsuz etkileyen iş-aile yaşam çatışmasının, girişimci kadınlar üzerindeki etkilerini kadın girişimcilerin yaşamlarındaki stres düzeyleri ve aile yaşamı tatminleri çerçevesinde incelemeyi amaçlayan araştırma için; Türkiye'nin farklı illerinde bulunan kadın girişimci ve iş kadınları derneklerine üye olan 195 kadın girişimciye gönderilen anket formlarından geri dönen ve değerlendirilmeye uygun bulunan 80 adedinin analizi sonucunda ulaşılan bulguların değerlendirilmesi aşağıda yer almaktadır.

4.11.1 Ankete Katılan Kadın Girişimcilerin Demografik Özellikleri

Bu bölümde kadın girişimcilerin yaş dağılımları, medeni durumları, sahip oldukları çocuk sayısı, bakmakla yükümlü oldukları bireylerin varlığı, öğrenim durumları, girişimci olmalarına etki eden faktörler, girişimci olma sebepleri ve girişimcilik süreleri verilmiştir.

Tablo 3: Kadın Girişimcilerin Yaş Dağılımı

Yaş Dağılımı		
	Frekans	Yüzde
18-25 yaş aralığı	3	3,8
26-35 yaş aralığı	27	33,8
36-45 yaş aralığı	37	46,3
46-55 yaş aralığı	8	10,0
55-65 yaş aralığı	5	6,3
Toplam	80	100,0

Kadın girişimcilerin yaş gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; %46,3 gibi yüksek bir oranla 36-45 yaş aralığında, %33,8'inin 26-35 yaş aralığında, %10'nun ise 46-55 yaş aralığında yer aldığı belirlenmiştir. 18-25 yaş aralığı ve 55-65 yaş aralığı kadın girişimciliğinin daha düşük olduğu yaş aralığıdır.

Tablo 4. Kadın Girişimcilerin Medeni Durumu

Medeni Durum		
	Frekans	Yüzde
Bekar	20	25,0
Evli	46	57,5
Yasal Olarak Eşinden Ayrılmış	14	17,5
Toplam	80	100,0

Ankete katılan kadın girişimcilerin medeni durumları incelendiğinde %57,5 gibi yüksek bir oranla evli olanların sayısının 46 kişi daha çok olduğu belirlenmiştir. Kadın girişimcilerin %25'i bekar olup yasal olarak eşinden ayrılanların oranı %17,5'tur. Ankette bulunan sorulara göre evli fakat eşinden ayrı yaşayan kadın girişimci bulunmamaktadır.

Tablo 5: Kadın Girişimcilerin Öğrenim Durumu

Öğrenim Durumu		
	Frekans	Yüzde
İlköğretim	2	2,5
Lise	6	7,5
Lisans	50	62,5
Yüksek Lisans	21	26,3
Doktora	1	1,3
Toplam	80	100,0

Tablo 5’teki dağılıma göre kadın girişimcilerin %62,5 gibi büyük yüzdesinin lisans eğitimi almış olduğu görülmektedir. Bunu takip eden en büyük yüzde ise yüksek lisans öğrenimi yapan kadın girişimcilerdir. %7,5’luk bir kısım lise mezunudur, ilk öğretim oranı ise %2,5 ile 2 kişi ile sınırlıyken aynı şekilde doktora yapan kadın girişimci oranı da %1,3 oran ile 1 kişi ile sınırlıdır.

İkinci bölümde bahsedildiği gibi 1987 yılında Dorothy P. Moore tarafından yapılan çalışmada, kadın girişimciler geleneksel ve modern olarak iki gruba ayrılmıştır. Geleneksel kadın girişimci görünümü yukarıdaki bulgulara paralel olarak şu şekilde belirlenmiştir;

- Yaşları genel olarak, 35-45 arasındadır.
- Eskiden beri ya da yeni evlidir.
- Ülke ortalamasının bir hayli üzerinde bir eğitim düzeyine sahiptir.

Yapılan analizdeki demografik özelliklere göre Türkiye’deki kadın girişimcilerin bu tanıma uygun olarak dağılım gösterdiğini söyleyebiliriz. Türkiye’deki kadın girişimcilerin en yüksek oranlarla yaş aralığı 36-45, kadın girişimcilerim yine yüksek oranlarla evli olduğunu ve yüksek bir oranla lisans eğitimi aldığı gözlenmektedir.

Tablo 6: Kadın Girişimcilerin Sahip Olduğu Çocuk Sayısı

Çocuk Sayısı		
	Frekans	Yüzde
Yok	30	37,5
1	24	30,0
2	23	28,8
3	2	2,5
3'ten Fazla	1	1,3
Toplam	80	100,0

Ankete katılan kadın girişimcilerin sahip oldukları çocuk sayılarının incelendiği Tablo 6'daki frekans dağılımına göre kadın girişimcilerin %37,5 oranlar çocuk sahibi olmadığı açığa çıkmıştır. Bu oranı takip eden ikinci ve üçüncü en yüksek oranlar ile %30 kadın girişimciler tek çocuk, %28,8 oranla kadın girişimciler iki çocuk sahibidir. 3 ve 3'den fazla çocuk sahibi olan kadın girişimciler sırasıyla %2,5 ve %1,3 oranla oldukça düşüktür.

Üçüncü bölümde bahsedildiği gibi Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) ve Dünya Bankası'nın Türkiye araştırmalarına göre; daha önceki nesiller ile karşılaştırıldığında, kadınlar evliliklerini erteliyorlar ve bu da eğitimlerine devam etmelerine ve işgücüne katılmalarına olanak tanıyor. Kadınların ortalama çocuk sayısında da bu kapsamda bir düşüş görülmektedir; 1968'de ortalama çocuk sayısı 5.7 , 1988'de 3 iken, bu sayı 2008 itibariyle 1,9'a düşmüştür.

Yapılan analizdeki bulgulara göre de kadın girişimcilerin ortalama çocuk sayısının 2008 itibari ile 1,9'a düşmesine paralel bulgular elde edilmiştir. 2011 yılında yapılan bu araştırmaya göre kadın girişimcilerin büyük bir oranı çocuk sahibi değildir, çocuk sahibi olan kadın girişimcilerin ise tekrar yüzdelerin büyüklüğüne göre bir karşılaştırılması yapılırsa sahip oldukları çocuk sayısının 1 ya da 2 olduğu söylenebilir.

Tablo 7: Kadın Girişimcilerin Bakmakla Yükümlü Oldukları Aile Bireylerini Durumu

Bakmakla Yükümlü Oldukları Aile Bireyleri		
	Frekans	Yüzde
Yok	64	80,0
Anne	12	15,0
Baba	3	3,8
Büyükbaba	1	1,3
Toplam	80	100,0

Anket sorularının demografik kısmında kadın girişimcilerin ailelerinde eşleri ve çocukları dışında bakmakla yükümlü olup olmadıkları aile bireylerinin varlığı sorulmuştur. Bu sorunun anket sorularına eklenmesinin sebebi; üçüncü bölümde yer alan çocuk ve yaşlı bakım kaynaklı aile-iş çatışmasının kadın girişimciler için de yaşanan bir çatışma olup olmadığının incelenmesidir. Tablo 7'ye göre kadın girişimcilerin %80'ninin bakmakla yükümlü olduğu eş/çocuk harici bir aile bireyi bulunmamaktadır. Kadın girişimcilerin %15'i ise kendi/eşinin annesine bakmaktadır, %3,8'i ise kendi/eşinin babasına bakmaktadır.

Tablo 8: Kadın Girişimcilerde Girişimciliğe Etki Eden Faktörler

Girişimciliğe Etki Eden Faktörler		
	Frekans	Yüzde
Bağımsız Olma İsteği	3	3,8
İş/Mesleki Tatmin	16	20,0
Kendimi Gerçekleştirme	25	31,3
Fırsatları Değerlendirme İsteği	17	21,3
Ekonomik Gereklilik	17	21,3
Statü/Prestij Kazanma	1	1,3
Güç Kazanma İsteği	1	1,3
Toplam	80	100,0

Kadın girişimcilerin girişimcilik motivasyonlarının incelenmesi adına anket aracılığı ile kendilerini girişimci olmaya iten faktörlerden en çok etkisi olduğunu düşündükleri şıkkı işaretlemelerini isteyen soru grubu yöneltildi. Tablo 8'e göre

kadın girişimcilerin %31,3'ü kendini gerçekleştirmek için, eşit oranlarla %21,3'ü fırsatları değerlendirme isteği ve %21,3'ü ekonomik gereklilikler yüzünden, %20'si mesleki tatmin elde etmek için girişimci olmaya karar vermiştir. Bağımsız olma isteği %3,8 iken eşit oranlarla %1,3'ü Statü/prestij kazanmak ve %1,3'ü güç kazanma isteği ile girişimci olmaya karar vermiştir.

Bu bulgular kadın girişimcilerin girişimcilik motivasyonlarının ele alındığı ikinci bölümdeki bilgilere göre farklılık göstermektedir. Hisrich, Robert D., Brush, Candida G., Fourth Printing'e göre kadın girişimcilerin işe başlamalarındaki motivasyon sıralamasında önem sırasına göre; bağımsız olma isteği, iş tatmini, kendini gerçekleştirme, fırsatları değerlendirme, para, statü/prestij kazanma, güç kazanma isteği, ekonomik gereklilik ve kariyer güvenliği şeklindedir. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü kanalıyla gerçekleştirilen bir araştırmaya göre ise Türkiye'de kadın girişimcilerin işe başlamalarındaki motivasyon sırası (araştırmadaki büyük yüzdelere göre) bağımsız olma isteği, daha iyi gelir elde etme isteği, kişisel ilgi/beceri şeklindedir.

Tablo 9. Kadın Girişimcilerin Girişimci Olma Nedenleri

Girişimci Olma Nedeni		
	Frekans	Yüzde
İş Hayatına Girişimci Olarak Başladım	24	30,0
Aile Girişimini Sürdürmek İstedim	16	20,0
Sektördeki Düşük Ücretler Girişimci Olmamda Etkili Oldu	11	13,8
Yeterince Tecrübe Kazandıktan Sonra Kendi İşimi Kurdum	13	16,3
Sektördeki Üst Düzey Pozisyonlara Yükselme Zorluluğu Girişimci Olmamda Etkili Oldu	6	7,5
Emekli Olduktan Sonra Girişimci Oldum	10	12,5
Toplam	80	100,0

Yapılan ankette kadın girişimcilere neden girişimci oldunuz sorusu yöneltilmiştir. Verilen cevaplara göre girişimcilerin %24'ü iş hayatına girişimci olarak başlamıştır, %16'sı aile girişimini sürdürmek istemiştir, %13'ü yeterince tecrübe kazandıktan sonra kendi işini kurmuştur, %11'i için sektördeki düşük ücretler girişimci olmasına sebep olmuştur, %10'u emekli olduktan sonra girişimci olmuş, %6'sı ise sektördeki üst düzey pozisyonlara yükselmenin zorluğu sebebiyle girişimci olmuştur.

Tablo 10. Girişimcilik Süresi

Kaç Yıldır Girişimci		
	Frekans	Yüzde
1 Yıldan Az	18	22,5
1-5 Yıl	19	23,8
6-10 Yıl	10	12,5
11-15 Yıl	31	38,8
16 Yıldan Fazla	2	2,5
Toplam	80	100,0

Girişimcilik sürelerine bakıldığında ise girişimci kadınlar %38,8 gibi büyük bir oranla 11-15 yıldan beri kendi işini yönetmektedir. 1-5 yıl arası %23,8 ve 1 yıldan az süredir girişimci olanlar ise %22,5'tur. Şirketlerin kuruluşu ya da girişimciliğin başlama zamanına göre 5 yılı geçmeyen ve 11-15 yıllık olmak üzere ikiye ayırabileceğimiz girişimcilik süresi gözlenmektedir. 11-15 yıla en yakın olan girişimcilik süresi 6-10 yıldır ve oranı %12,5'tur.

4.11.2 Kadın Girişimcilerin İş-Aile Çatışma Düzeylerinin (İş Rolünün Aile Rolü ile Çatışması) Demografik Özelliklerine Göre Farklaşması

Ankette bulunan 7-13 arası sorularda kadın girişimcilerin iş aile çatışma düzeyinin ölçülebilmesi için ilgili 7 sorudan oluşan grubun grup ortalaması alınmıştır. Böylece iş aile çatışma düzeyi belirlenmiştir. Sonrasında iş aile çatışma düzeyinin demografik özelliklere göre farklı olup olmadığının test edilebilmesi için, ilgili soruların her

birinin ikiden fazla cevap seçeneği olması nedeniyle (cevaplarda ikiden fazla grup olması nedeniyle) tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır.

Tablo 11'deki p sütunu anlamlılık düzeyini ifade etmektedir ve $p=0,05$ 'ten küçük olması beklenmektedir. Varyans analizi sonucuna göre; kadın girişimcilerin iş-aile çatışma düzeyleri yaş dağılımına göre ($p=0,369>0,05$), çocuk sayısına göre ($p=0,297>0,05$), medeni duruma göre ($p=0,154>0,05$), eğitim düzeyine göre ($p=0,133>0,05$) ve kaç yıldır girişimci olduklarına ($p=0,637>0,05$) göre çatışma düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir.

İş-aile çatışma düzeyinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin test edilmesi için uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda, yalnızca bakmakla yükümlü oldukları aile bireylerinin varlığına göre iş-aile çatışma düzeyinin anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. ($p=0,040<0,05$) Diğer demografik özellikler bakımından kadın girişimciler için iş-aile çatışma düzeyleri demografik özelliklerdeki değişimlere göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Yapılan analizde yalnızca eş/çocuk haricinde kadın girişimcilerin bakmakla yükümlü olduğu bireylerin var olması duruma göre iş-aile çatışma düzeyinin anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Kadın girişimcilerde iş rolünün aile rolünü etkilemesi ve bunun yarattığı iş-aile çatışması kadınların baktıkları bireylerin var olmasına göre bir farklılık göstermektedir.

İlgili soruya “Büyükbaba” cevabını verenlerin yalnızca 1 kişi olması nedeniyle, oluşan bu farklılığın özellikle bakmakla yükümlü olduğu hangi aile bireyi nedeniyle oluştuğunun belirlenmesine yarayan çoklu karşılaştırma testleri (post hoc testleri) uygulanamamıştır. Çoklu karşılaştırma testlerinin uygulanabilmesi için ilgili soruya verilen yanıtların her birine (yani cevap şıklarının her birine) en az 2 katılımcının cevap vermesi gerekmektedir. Diğer demografik özellikler bakımından iş aile çatışma düzeyleri anlamlı farklılık göstermemektedir.

Tablo 11: Kadın Girişimcilerin İş-Aile Çatışma Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre Farklılaşması

		N	Ortalama	Standart Sapma	F	p
Yaş dağılımı	18-25	3	3,4762	,43644	1,088	,369
	26-35	27	3,2169	,67864		
	36-45	37	2,8958	,84290		
	46-55	8	3,2321	,56081		
	55-65	5	3,1429	,67763		
Medeni Durum	Bekar	20	3,0929	,79103	1,919	,154
	Evli	46	2,9658	,72104		
	Yasal Olarak Eşinden Ayrılmış	14	3,4082	,73456		
Çocuk Sayısı	Yok	30	3,1810	,82785	1,251	,297
	1	24	3,0714	,60901		
	2	23	2,8571	,77531		
	3	2	3,8571	,00000		
	3'ten fazla	1	3,4286	.		
Çocuk/eş hariç bakmakla yükümlü oldukları bireyler	Yok	64	2,9598	,75656	2,912	,040
	Anne	12	3,6190	,51448		
	Baba	3	3,2857	,65465		
	Büyükbaba	1	3,2857	.		
Öğrenim durumu	İlköğretim	2	2,0000	,80812	1,822	,133
	Lise	6	3,1190	,58146		
	Lisans	50	3,0343	,78965		
	Yüksek lisans	21	3,2109	,61548		
	Doktora	1	4,1429	.		
Girişimcilik süresi	1 yıldan az	18	2,9286	,92614	,638	,637
	1-5 yıl	19	2,9398	,66720		
	6-10 yıl	10	3,2429	,54731		
	11-15 yıl	31	3,1935	,76358		
	16 yıldan fazla	2	3,0000	,40406		

4.11.3 Kadın Girişimcilerin Aile-İş Çatışma Düzeylerinin (Aile Rolünün İş Rolü ile Çatışması) Demografik Özelliklerine Göre Farklaşması

Ankette bulunan ilk 6 soru ve 14. sorularla ölçülmek istenen kadın girişimcilerin aile-iş çatışma düzeyinin ölçülebilmesi için ilgili 7 sorudan oluşan grubun grup ortalaması alınmıştır. Böylece aile-iş çatışma düzeyi belirlenmiştir. Aile-iş çatışma düzeyinin demografik özelliklere göre farklı olup olmadığının test edilebilmesi için, ilgili soruların her birinin ikiden fazla cevap seçeneği olması nedeniyle (ikiden fazla grup olması nedeniyle) tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır.

Tablo 12'deki p sütunu anlamlılık düzeyini ifade etmektedir ve $p=0,05$ 'ten küçük olması beklenmektedir. Kadın girişimciler için yaşanan aile-iş çatışmasını yaş dağılımına ($0,553>0,05$), çocuk sayısına ($0,234>0,05$), girişimcilerin bakmakla yükümlü olduğu kimselere ($0,231>0,05$), eğitim düzeyine ($0,109>0,05$) ve kaç yıldır girişimci olduklarına ($0,344>0,05$) göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur. Tek yönlü varyans analizi sonucunda, kadın girişimcilerin yaşadığı aile-iş çatışmasının yalnızca medeni duruma göre ($p=0,018<0,05$) anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür.

Buna göre kadın girişimcilerin medeni durumlarının yaşadıkları aile-iş çatışmasına bir etkisi olduğu söylenebilir. Kadın girişimciler için bekar, evli, eşinden boşanmış ya da ayrı yaşıyor olmanın aile rolünün iş rolü üzerinde çatışma oluşturması açısından etkilerinin farklı olduğu söylenebilir. Bu anlamda hangi medeni durumun nasıl bir etki oluşturduğu ayrıca incelenecektir.

Tablo 12: Kadın Girişimcilerin Aile-İş Çatışma Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre Farklılaşması

		N	Ortalama	Standart Sapma	F	p
Yaş dağılımı	18-25	3	3,7143	,14286	,763	,553
	26-35	27	3,0847	,59992		
	36-45	37	2,9691	,889540		
	46-55	8	2,9821	,55295		
	55-65	5	3,1714	,63407		
Medeni Durum	Bekar	20	3,1500	,75376	4,259	,018
	Evli	46	2,8727	,65516		
	Yasal Olarak Eşinden Ayrılmış	14	3,4898	,84369		
Çocuk Sayısı	Yok	30	3,2000	,77031	1,426	,234
	1	24	3,0476	,79446		
	2	23	2,7888	,63285		
	3	2	3,6429	,30305		
	3'ten fazla	1	3,4286	.		
Çocuk/eş hariç bakmakla yükümlü oldukları bireyler	Yok	64	2,9665	,76392	1,465	,231
	Anne	12	3,4167	,60749		
	Baba	3	3,3810	,50170		
	Büyükbaba	1	3,0000	.		
Öğrenim durumu	İlköğretim	2	2,4286	,80812	1,964	,109
	Lise	6	3,0952	,46657		
	Lisans	50	3,9514	,75351		
	Yüksek lisans	21	3,2653	,70752		
	Doktora	1	4,4286	.		
Girişimcilik süresi	1 yıldan az	18	2,9127	,95661	1,140	,344
	1-5 yıl	19	2,8571	,57538		
	6-10 yıl	10	3,3714	,52251		
	11-15 yıl	31	3,1567	,75805		
	16 yıldan fazla	2	2,8571	,00000		

İlgili soruda hangi medeni durumun bu farklılığı meydana getirdiğinin araştırılması için çoklu karşılaştırma testlerinden (Post Hoc Testleri) “Tukey” testinden faydalanılmıştır ve sonuç olarak evli ve yasal olarak eşinden ayrılan kişilerin aile-iş çatışma düzeyleri farklı olduğu görülmüştür.

Tablo 13’deki Post Hoc Testi tablosuna göre ($p=0,016$) ; evli olanlar ve yasal olarak eşinden ayrılmış kadın girişimciler aile-iş çatışması yaşamaktadır ve yasal olarak eşinden ayrılan kadın girişimcilerin evli olan kadın girişimcilerden daha fazla aile-iş çatışması yaşadığı gözlemlenmiştir. Yasal olarak eşinden ayrılanların ortalaması 0,365 ve evli olanlarınkı 0,322’dir; buna göre yasal olarak eşinden ayrılan kadın girişimcilerin daha fazla aile-iş çatışması yaşadıkları söylenebilir.

Bu analizde medeni duruma göre evli ve yasal olarak eşinden ayrılmış olanların aile-iş çatışma düzeyleri farklı olmakla birlikte geri kalan tüm demografik özellikler bakımından çatışma düzeylerinden bir farklılık bulunamamıştır.

Tablo 13: Post Hoc Testi/Medeni Durum Karşılaştırması

(I) S33	(J) S33	Ortalamaların Farkları (I-J)	Standart Hata	p
Bekar	Evli	,27733	,19151	,322
	Yasal Olarak Eşinden Ayrılmış	-,33980	,24915	,365
Evli	Bekar	-,27733	,19151	,322
	Yasal Olarak Eşinden Ayrılmış	-,61713*	,21824	,016
Yasal Olarak Eşinden Ayrılmış	Bekar	,33980	,24915	,365
	Evli	,61713*	,21824	,016

4.11.4. Kadın Girişimcilerin Yaşamlarındaki Stres Düzeyi ve Stres Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre Farklaşması

Anketteki 23'den 31'e kadar olan sorularla ölçülmek istenen kadın girişimcilerdeki stres düzeyinin ölçülebilmesi için ilgili 9 sorudan oluşan grubun grup ortalaması alınmıştır. Böylece stres düzeyi belirlenmiştir. Sonrasında stres düzeyinin demografik özelliklere göre farklı olup olmadığının test edilebilmesi için, ilgili soruların her birinin ikiden fazla cevap seçeneği olması nedeniyle (ikiden fazla grup olması nedeniyle) tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır.

Tablo 14'deki p sütunu anlamlılık düzeyini ifade etmektedir ve $p=0,05$ 'ten küçük olması beklenmektedir. Demografik özelliklerden yaş dağılımına göre, medeni duruma göre, çocuk sayısına göre, bakmakla yükümlü olduğu kimselere göre, eğitim düzeyine göre ve kaç yıldır girişimci olduklarına göre stres düzeyinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin test edilmesi için uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda, hiçbir demografik özelliğin anlamlı bir farklılık meydana getirmediği görülmüştür. Tablo 14'te anlamlılık değerlerinin tamamının $p=0,05$ 'ten büyük olduğu görülmektedir.

Buna ramen kadın girişimcilerin stres yaşıyıp yaşamadıklarının test edilmesi için "tek örneklem t testi" uygulanmıştır. Stres düzeyini belirlemek için ortalaması alınan ilgili 9 sorudan bu 9 soruya her zaman ve sık sık cevaplarını verenleri bir grup olarak , bazen, nadiren ve hiçbir zaman cevaplarını verenleri ayrı bir grup olarak belirledikten sonra, "tek örneklem t testi" ile (her zaman ve sık sık cevaplarını verenlerin stres yaşadıklarını düşünerek) araştırmaya katılanların ilk gruba girip girmedikleri (yani stres yaşıyıp yaşamadıklarını) test edilmiştir. Tablo 15'deki sonuçlardan testin p değerinin 0,00 ile 0,05 ten küçük çıktığını görebiliriz bunun anlamı kadın girişimcilerin stres yaşıyor olmalarıdır.

Tablo 14: Kadın Girişimcilerin Yaşamlarındaki Stres Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre Farklaşması

		N	Ortalama	Standart Sapma	F	p
Yaş dağılımı	18-25	3	3,0741	,16973	1,058	,383
	26-35	27	2,5679	,73466		
	36-45	37	2,4054	,61207		
	46-55	8	2,2639	,73448		
	55-65	5	2,4889	,58584		
Medeni Durum	Bekar	20	2,6222	,85794	,871	,423
	Evli	46	2,3961	,60662		
	Yasal Olarak Eşinden Ayrılmış	14	2,5317	,50105		
Çocuk Sayısı	Yok	30	2,5148	,77228	,341	,850
	1	24	2,4028	,53419		
	2	23	2,4541	,67662		
	3	2	2,8889	,15713		
	3'ten fazla	1	2,7778	.		
Çocuk/eş hariç bakmakla yükümlü oldukları bireyler	Yok	64	2,4635	,67762	,210	,889
	Anne	12	2,5833	,65327		
	Baba	3	2,4444	,57735		
	Büyükbaba	1	2,1111	.		
Öğrenim durumu	İlköğretim	2	2,0000	,47140	,991	,418
	Lise	6	2,6852	,41226		
	Lisans	50	2,3933	,65723		
	Yüksek lisans	21	2,6508	,72800		
	Doktora	1	2,6667	.		
Girişimcilik süresi	1 yıldan az	18	2,3827	,73823	,949	,440
	1-5 yıl	19	2,3801	,64504		
	6-10 yıl	10	2,8111	,69695		
	11-15 yıl	31	2,5018	,62649		
	16 yıldan fazla	2	2,1667	,07857		

Tablo 15: Kadın Girişimcilerin Stres Düzeyi/One-Sample Test

One-Sample Test			
	Test Value = 2		
	t	df	Sig. (2-tailed)
stresenaz4	-20,178	79	,000

4.11.5 Kadın Girişimcilerin Aile Yaşamı Tatmin Düzeyi ve Aile Yaşamı Tatmin Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre Farklılaşması

Ankette bulunan 15’den 22’ye kadar olan sorularla kadın girişimciler için aile yaşamı tatmin düzeyinin ölçülebilmesi için ilgili 8 sorudan oluşan grubun grup ortalaması alınmıştır. Böylece aile yaşamı tatmin düzeyi belirlenmiştir. Araştırmaya katılan kadın girişimcilerin aile yaşamlarının tatminkar olup olmadığının test edilmesi için tek örneklem t testi uygulanmıştır. Öncelikle aile yaşamı tatmin düzeyini belirlemek için ilgili 8 sorunun ortalaması alınmıştır. Bu 8 soruya “kesinlikle katılıyorum” ve “katılıyorum” cevaplarını verenlerin aile yaşamlarının tatminkar olduğunu düşünülerek yapılan tek örneklem t testi ile araştırmaya katılanların aile yaşamlarının tatminkar olup olmadıkları test edilmiştir.

Tablo 16: Kadın Girişimcilerin Aile Yaşamı Tatmin Düzeyi/One-Sample Test

One-Sample Test			
	Test Value = 2		
	t	df	Sig. (2-tailed)
ailetatmin	-3,165	79	,002

Tablo 16'daki one-sample testi sonuçlarına göre; p değeri 0,02 ile 0,05 ten küçüktür ve buna göre kadın girişimcilerin aile yaşamlarından tatmin olduğu sonucuna varılmıştır.

Tablo 17: Kadın Girişimcilerin Aile Yaşamı Tatmin Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre Farklılaşması

		N	Ortalama	Standart Sapma	F	p
Yaş dağılımı	18-25	3	3,6250	,69597	1,273	,288
	26-35	27	4,0648	,66449		
	36-45	37	4,0270	,64827		
	46-55	8	3,5000	1,35456		
	55-65	5	4,2250	,43661		
Medeni Durum	Bekar	20	4,1063	,72352	,386	,681
	Evli	46	3,9293	,81294		
	Yasal Olarak	14	3,9911	,54478		
	Eşinden Ayrılmış					
Çocuk Sayısı	Yok	30	4,1583	,65894	,879	,481
	1	24	3,7760	,89456		
	2	23	3,9674	,70733		
	3	2	4,0625	,08839		
	3'ten fazla	1	4,0000	.		
Çocuk/eş hariç bakmakla yükümlü oldukları bireyler	Yok	64	3,9434	,79804	,914	,439
	Anne	12	4,0313	,41329		
	Baba	3	4,3333	,47324		
	Büyükbaba	1	5,0000	.		
Öğrenim durumu	İlköğretim	2	4,0625	,08839	1,798	,138
	Lise	6	3,4375	,82821		
	Lisans	50	4,1125	,76359		
	Yüksek lisans	21	3,8750	,63738		
	Doktora	1	3,0000	.		
Girişimcilik süresi	1 yıldan az	18	3,9653	,66117	,811	,522
	1-5 yıl	19	3,7368	1,09441		
	6-10 yıl	10	4,0625	,55979		
	11-15 yıl	31	4,1048	,58372		
	16 yıldan fazla	2	4,2500	,35355		

Aile yaşamı tatmin düzeyinin demografik özelliklere göre farklı olup olmadığının test edilebilmesi için ise, ilgili soruların her birinin ikiden fazla cevap seçeneği olması nedeniyle (ikiden fazla grup olması nedeniyle) tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Tablo 17'daki p sütunu anlamlılık düzeyini ifade etmektedir ve $p=0,05$ 'ten küçük olması beklenmektedir. Demografik özelliklerden yaş dağılımına göre, medeni duruma göre, çocuk sayısına göre, bakmakla yükümlü olduğu kimselere göre, eğitim düzeyine göre ve kaç yıldır girişimci olduklarına göre aile yaşamı tatmin düzeyinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin test edilmesi için uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda, hiçbir demografik özelliğin anlamlı bir farklılık meydana getirmediği görülmüştür.

4.11.6. İş Yaşamı-Aile Yaşamı Dengesini Bozan İş-Aile Yaşam Çatışmasının Kadın Girişimcilerin Yaşamlarındaki Stres Düzeyi ve Aile Yaşamı Tatmin Düzeyi Üzerindeki Etkileri

İş yaşamı- aile yaşamı dengesini bozan iş-aile yaşam çatışması kavramı ve bu kavramın alt boyutları olan iş-aile çatışması (iş rolünün aile rolü ile çatışması) ve aile-iş çatışması (aile rolünün iş rolü ile çatışması) ile kadın girişimcilerin yaşamlarındaki stres düzeyleri, aile yaşamı tatmin düzeyi kavramları arasındaki ilişkilere yönelik bulgulara anket yolu ile elde edilen verilerin korelasyon analizi yoluyla sınanması sonucunda ulaşılmıştır. Ayrıca çalışmanın modeline göre belirlenen ana hipotezler ve alt hipotezlerin de değerlendirilmesi yapılmıştır.

4.11.6.1. İş-Aile Yaşam Çatışmasının Girişimci Kadınların Yaşamlarındaki Stres Düzeyi Üzerindeki Etkisi

Araştırmaya katılan girişimci kadınların iş-aile yaşam çatışması düzeylerinin (ilk 14 soru- çatışma türlerinin tamamı) H1 hipotezine göre yaşamlarındaki stres düzeyleri üzerinde pozitif yönde bir etkisi olup olmadığının araştırılması için korelasyon analizi yapılmıştır.

H1: Girişimci Kadınların İş-Aile Yaşam Çatışması Düzeylerinin Yaşamlarındaki Stres Düzeyleri Üzerinde Pozitif Yönde Bir Etkisi Vardır.

Yapılmış olan korelasyon analizinde “Pearson Korelasyon Katsayısı”ndan faydalanılır. Pearson korelasyon katsayısı 0 ile 1 arasında bir değer alır. Bu katsayı 1’e yaklaştıkça araştırılan iki değişkenin arasındaki ilişki kuvvetlenir. Ters olarak 0’a yaklaştıkça da zayıflar. Tablo 18’deki gibi elde edilen sonuçlara göre Pearson korelasyon katsayısının 0,557 olduğu görülmüştür. Ayrıca korelasyon katsayısına ait p değeri de 0,000 ile 0,05’ten küçüktür. Bu durumda iş-aile genel yaşam çatışması düzeyi ile stres düzeyi arasındaki pozitif yönde ilişki kabul edilmektedir.

Tablo 18: İş-Aile Yaşam Çatışması Düzeylerinin Stres Düzeyleri Üzerindeki Etkisi

		İş-Aile Çatışması Düzeyi	Stres Düzeyi
İş-Aile Genel Çatışması Düzeyi	Pearson Korelasyon Katsayısı	1	0,557
	p		,000
	N	80	80
Stres Düzeyi	Pearson Korelasyon Katsayısı	,557	1
	p	,000	
	N	80	80

Korelasyon katsayısının pozitif olması, araştırılan değişkenlerden birinin artarken diğ erinin de arttığını göstermektedir. Yani iş aile yaşam çatışması düzeyi arttıkça yaşamlarındaki stres düzeyleri artmaktadır. Ancak katsayının 0,557 olması, aralarındaki pozitif yöndeki ilişkinin çok güçlü olmadığını, ancak yine de pozitif yönde bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu anlamda “*Girişimci Kadınların İş-Aile Yaşam Çatışması Düzeylerinin Yaşamlarındaki Stres Düzeyleri Üzerinde Pozitif Yönde Bir Etkisi Vardır*” şeklinde ifade edilen H1 hipotezi kabul edilir.

4.11.6.2. İş-Aile Yaşam Çatışmasının Girişimci Kadınların Aile Yaşamı Tatmin Düzeyleri Üzerindeki Etkisi

Araştırmaya katılan girişimci kadınların iş-aile yaşam çatışması düzeylerinin (ilk 14 soru- çatışma türlerinin tamamı) H2 hipotezine göre aile yaşamı tatmin düzeyi üzerinde negatif yönde bir etkisi olup olmadığının araştırılması için korelasyon analizi yapılmıştır.

H2: Girişimci Kadınların İş-Aile Yaşam Çatışması Düzeylerinin Aile Yaşamı Tatmin Düzeyleri Üzerinde Negatif Yönde Bir Etkisi Vardır

Araştırmaya katılan girişimci kadınların iş-aile genel yaşam çatışması düzeylerinin aile yaşamı tatmin düzeyleri üzerinde negatif yönde bir etkisi olup olmadığının incelenmesi için yapılan korelasyon analizinin sonuçlarına göre pearson korelasyon katsayısı Tablo 19’da görüldüğü gibi -0,200 olarak bulunmuştur. Ancak korelasyonun p değerinin 0,05’ten büyük olması nedeniyle korelasyonun varlığı kabul edilememektedir. Bu durumda araştırmaya katılan kadın girişimcilerin iş aile genel çatışması düzeyinin aile yaşamı tatmin düzeyi üzerinde negatif yönde bir etkisi olmadığı sonucuna varılmaktadır.

Tablo 19: İş-Aile Yaşam Çatışmasının Girişimci Kadınların Aile Yaşamı Tatmin Düzeyleri Üzerindeki Etkisi

		İş Aile Çatışması Düzeyi	Aile Yaşamı Tatmin Düzeyi
İş Aile Çatışması Düzeyi	Pearson Korelasyon Katsayısı	1	-,200
	p		,075
	N	80	80
Aile Yaşamı Tatmin Düzeyi	Pearson Korelasyon Katsayısı	-,200	1
	p	,075	
	N	80	80

Araştırmaya katılan girişimci kadınların iş-aile genel yaşam çatışması düzeylerinin aile yaşamı tatmin düzeyleri üzerinde negatif yönde bir etkisi olup olmadığının incelenmesi için yapılan korelasyon analizinin sonuçlarına göre; kadın girişimcilerin iş aile yaşam çatışma düzeyinin aile yaşamı tatmin düzeyi üzerinde negatif yönde bir etkisi olmadığı sonucuna varılmaktadır. Bu anlamda “*Girişimci Kadınların İş-Aile Yaşam Çatışması Düzeylerinin Aile Yaşamı Tatmin Düzeyleri Üzerinde Negatif Yönde Bir Etkisi Vardır*” şeklinde ifade edilen H2 hipotezi doğru olmamaktadır ve kabul edilmemiştir.

4.11.6.3 İş-Aile Çatışmasının (İş Rolünün Aile Rolü ile Çatışması) Girişimci Kadınların Yaşamlarındaki Stres Düzeyi Üzerindeki Etkisi

Araştırmaya katılan girişimci kadınların iş-aile çatışması düzeylerinin (iş rolünün aile rolü ile çatışması durumu) H1A hipotezine göre yaşamlarındaki stres düzeyleri üzerinde pozitif yönde bir etkisi olup olmadığının araştırılması için korelasyon analizi yapılmıştır.

H1A: Girişimci Kadınların İş-Aile Çatışması Düzeylerinin (İş Rolünün Aile Rolü İle Çatışması) Yaşamlarındaki Stres Düzeyleri Üzerinde Pozitif Yönde Bir Etkisi Vardır.

Tablo 20: İş-Aile Çatışma Düzeylerinin Stres Düzeyleri Üzerindeki Etkisi

		İş-Aile Çatışma Düzeyi	Stres Düzeyi
İş Aile Çatışması Düzeyi	Pearson Korelasyon Katsayısı	1	,550
	p		,000
	N	80	80
Stres Düzeyi	Pearson Korelasyon Katsayısı	,550	1
	p	,000	
	N	80	80

Araştırmaya katılan girişimci kadınların iş-aile çatışma düzeylerinin yaşamlarındaki stres düzeyleri üzerinde pozitif yönde bir etkisi olup olmadığının araştırılması için korelasyon analizi yapılmıştır. Tablo 20'deki gibi elde edilen sonuçlara göre pearson korelasyon katsayısının 0,550 olduğu görülmüştür.

Ayrıca bu katsayıya ait p değeri de 0,000 ile 0,05'ten küçüktür. Bu durumda iş-aile yaşam çatışması düzeyi ile stres düzeyi arasındaki pozitif yönde ilişki kabul edilmektedir. Bu katsayının pozitif olması, araştırılan değişkenlerden birinin artarken diğerinin de arttığını göstermektedir. Yani iş-aile yaşam çatışması düzeyi arttıkça yaşamlarındaki stres düzeyleri artmaktadır. Ancak katsayının 0,550 olması, aralarındaki pozitif yöndeki ilişkinin çok güçlü olmadığını, ancak yine de pozitif yönde bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu anlamda “*Girişimci Kadınların İş-Aile Çatışması Düzeylerinin (İş Rolünün Aile Rolü İle Çatışması) Yaşamlarındaki Stres Düzeyleri Üzerinde Pozitif Yönde Bir Etkisi Vardır*” şeklinde ifade edilen H1A hipotezi kabul edilmiştir.

4.11.6.4 Aile-İş Çatışmasının (Aile Rolünün İş Rolü ile Çatışması) Girişimci Kadınların Yaşamlarındaki Stres Düzeyi Üzerindeki Etkisi

Araştırmaya katılan girişimci kadınların aile-iş çatışma düzeylerinin (aile rolünün iş rolü ile çatışması durumu) H1B hipotezine göre yaşamlarındaki stres düzeyleri üzerinde pozitif yönde bir etkisi olup olmadığının araştırılması için korelasyon analizi yapılmıştır.

H1B: Girişimci Kadınların Aile-İş Çatışması Düzeylerinin (Aile Rolünün İş Rolü İle Çatışması) Yaşamlarındaki Stres Düzeyleri Üzerinde Pozitif Yönde Bir Etkisi Vardır

Araştırmaya katılan girişimci kadınların aile-iş yaşam çatışması düzeylerinin yaşamlarındaki stres düzeyleri üzerinde pozitif yönde bir etkisi olup olmadığının araştırılması için korelasyon analizi yapılmıştır. Tablo 21'deki gibi elde edilen sonuçlara göre pearson korelasyon katsayısının 0,501 olduğu görülmüştür. Ayrıca bu katsayıya ait p değeri de 0,000 ile 0,05'ten küçüktür. Bu durumda aile-iş yaşam

çatışması düzeyi ile stres düzeyi arasındaki pozitif yönde ilişki kabul edilmektedir. Bu katsayının pozitif olması, araştırılan değişkenlerden birinin artarken diğerinin de arttığını göstermektedir. Yani aile-iş yaşam çatışması düzeyi arttıkça yaşamlarındaki stres düzeyleri artmaktadır. Ancak katsayının 0,501 olması, aralarındaki pozitif yöndeki ilişkinin çok güçlü olmadığını, ancak yine de pozitif yönde bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Tablo 21: Aile-İş Çatışma Düzeylerinin Stres Düzeyleri Üzerindeki Etkisi

		Aile iş Çatışma Düzeyi	Stres Düzeyi
Aile İş Çatışması Düzeyi	Pearson Korelasyon Katsayısı	1	,501
	p		,000
	N	80	80
Stres Düzeyi	Pearson Korelasyon Katsayısı	,501	1
	p	,000	
	N	80	80

Bu anlamda “*Girişimci Kadınların Aile-İş Çatışması Düzeylerinin (Aile Rolünün İş Rolü İle Çatışması) Yaşamlarındaki Stres Düzeyleri Üzerinde Pozitif Yönde Bir Etkisi Vardır*” şeklinde ifade edilen H1B hipotezi kabul edilmiştir.

4.11.6.5 İş-Aile Çatışmasının (İş Rolünün Aile Rolü ile Çatışması) Girişimci Kadınların Aile Yaşamı Tatmin Düzeyleri Üzerindeki Etkisi

Araştırmaya katılan girişimci kadınların iş-aile çatışması düzeylerinin (iş rolünün aile rolü ile çatışması durumu) H2A hipotezine göre aile yaşamı tatmin düzeyleri üzerinde negatif yönde bir etkisi olup olmadığını araştırılması için korelasyon analizi yapılmıştır.

H2A: Girişimci Kadınların İş-Aile Çatışması Düzeylerinin (İş Rolünün Aile Rolü İle Çatışması) Aile Yaşamı Tatmin Düzeyleri Üzerinde Negatif Yönde Bir Etkisi Vardır

Araştırmaya katılan girişimci kadınların İş-aile çatışma düzeylerinin aile yaşamı tatmin düzeyleri üzerinde negatif yönde bir etkisi olup olmadığının incelenmesi için yapılan korelasyon analizinin Tablo 22’de verilen sonuçlarına göre pearson korelasyon katsayısı -0,172 olarak bulunmuştur.

Tablo 22: İş-Aile Çatışmasının Aile Yaşamı Tatmin Düzeyleri Üzerindeki Etkisi

		İş-Aile Çatışma Düzeyi	Aile Yaşamı Tatmin Düzeyi
İş-Aile Çatışması Düzeyi	Pearson Korelasyon Katsayısı p N	1 80	-,172 ,127 80
Aile Yaşamı Tatmin Düzeyi	Pearson Korelasyon Katsayısı p N	-,172 ,127 80	1 80

Ancak korelasyonun p değerinin 0,05’ten büyük olması nedeniyle korelasyonun varlığı kabul edilememektedir. Bu durumda araştırmaya katılan kadın girişimcilerin iş-aile çatışması düzeyinin aile yaşamı tatmin düzeyi üzerinde negatif yönde bir etkisi olmadığı sonucuna varılmaktadır. Bu anlamda “*Girişimci Kadınların İş-Aile Çatışması Düzeylerinin (İş Rolünün Aile Rolü İle Çatışması) Aile Yaşamı Tatmin Düzeyleri Üzerinde Negatif Yönde Bir Etkisi Vardır*” şeklinde ifade edilen H2A hipotezi kabul edilmemiştir.

4.11.6.6 Aile-İş Çatışmasının (Aile Rolünün İş Rolü ile Çatışması) Girişimci Kadınların Aile Yaşamı Tatmin Düzeyleri Üzerindeki Etkisi

Araştırmaya katılan girişimci kadınların aile-iş çatışma düzeylerinin (aile rolünün iş rolü ile çatışması durumu) H2B hipotezine göre aile yaşamı tatmin düzeyleri üzerinde negatif yönde bir etkisi olup olmadığının araştırılması için korelasyon analizi yapılmıştır.

H2B: Girişimci Kadınların Aile-İş Çatışması Düzeylerinin (Aile Rolünün İş Rolü İle Çatışması) Aile Yaşamı Tatmin Düzeyleri Üzerinde Negatif Yönde Bir Etkisi Vardır.

Araştırmaya katılan girişimci kadınların aile-iş yaşam çatışması düzeylerinin aile yaşamı tatmin düzeyleri üzerinde negatif yönde bir etkisi olup olmadığının incelenmesi için yapılan korelasyon analizinin Tablo 23’de görülen sonuçlarına göre pearson korelasyon katsayısı -0,206 olarak bulunmuştur.

Tablo 23: Aile-İş Çatışmasının Aile Yaşamı Tatmin Düzeyleri Üzerindeki Etkisi

		Aile iş Çatışma Düzeyi	Aile Yaşamı Tatmin Düzeyi
Aile İş Çatışması Düzeyi	Pearson Korelasyon Katsayısı p N	1 80	-,206 ,066 80
Aile Yaşamı Tatmin Düzeyi	Pearson Korelasyon Katsayısı p N	-,206 ,066 80	1 80

Ancak korelasyonun p değerinin 0,05’ten büyük olması nedeniyle korelasyonun varlığını kabul edemeyiz. Bu durumda araştırmaya katılan kadın girişimcilerin aile-iş çatışması düzeyinin aile yaşamı tatmin düzeyi üzerinde negatif yönde bir etkisi olmadığı sonucuna varılmaktadır.

Bu anlamda “*Girişimci Kadınların Aile-İş Çatışması Düzeylerinin (Aile Rolünün İş Rolü İle Çatışması) Aile Yaşamı Tatmin Düzeyleri Üzerinde Negatif Yönde Bir Etkisi Vardır*” şeklinde ifade edilen H2B hipotezi kabul edilmemiştir.

4.11.7. Kadın Girişimcilerde Girişimcilik Süresinin İş-Aile Yaşam Çatışmasına ve Stres Düzeyine Etkisinin İncelenmesi

Kadın girişimcilerin yaşadıkları iş-aile yaşam çatışmasının ve yaşamlarındaki stres düzeylerinin girişimcilik süresinden etkilenip etkilenmediğinin inceleneceği bu bölümde, on yıldan az ve on yıldan fazla süredir girişimci olan kadınların yaşadıkları çatışma düzeyleri ve stres düzeyleri karşılaştırılacaktır.

4.11.7.1. Girişimcilik Süresinin İş-Aile Yaşam Çatışmasına Etkisinin İncelenmesi

Yapılan demografik analizlerde kadın girişimcilerin kendi işlerini kurma yıllarına göre girişimcilik süreleri farklı çıkmıştır. Girişimcilik sürelerine bakıldığında girişimci kadınlar %38,8 gibi büyük bir oranla 11-15 yıldan beri kendi işini yönetmektedir. 1-5 yıl arası %23,8 ve 1 yıldan az süredir girişimci olanlar ise %22,5'tur. Şirketlerin kuruluşu ya da girişimciliğin başlama zamanına göre 5 yılı geçmeyen ve 11-15 yıllık olmak üzere ikiye ayırabileceğimiz girişimcilik süresi gözlenmektedir. 11-15 yıla en yakın olan girişimcilik süresi 6-10 yıldır ve oranı %12,5'tur.

Dolayısıyla girişimcilik süresinin 10 yıldan fazla ve 10 yıldan az olmasına göre yaşanabilecek iş-aile yaşam çatışmasındaki farklılıkları da incelemek anlamlı olacaktır. Girişimcilik süresinin 10 yıldan fazla ve 10 yıldan az olması durumu göz önüne alınarak, girişimcilik süresi 10 yıldan fazla olan kadın girişimcilerin 10 yıldan daha az olanlara göre daha çok iş-aile yaşam çatışması yaşayıp yaşamadıkları ayrıca incelenmiştir.

Bu incelemeyi gerçekleştirebilmek için bağımsız örneklem t testinden faydalanılmıştır. Bağımsız örneklem t testi, iki ayrı grubun ortalamalarının karşılaştırıldığı bir analizdir. Bağımsız örneklem t testinin sonuç tablosunda öncelikli olarak Levene testinin p değerine bakılmaktadır. Levene testinin p değerinin 0,05'ten küçük olması varyansların eşit olduğu anlamına gelmektedir. Büyük olması

durumunda ise varyansların eşit olmadığı varsayılmaktadır. Sonrasında ise varyansların eşit olup olmama durumuna göre ilgili satırdaki t testinin p değerine bakılarak 0,05'ten küçük olması durumunda hipotez kabul edilmektedir.

Girişimciliğin süresi baz alınarak yapılan analizde Tablo 24'teki gibi Levene testinin p değeri 0,609 olarak bulunmuş, ilgili değer 0,05'ten büyük olduğu için varyansların eşit olmadığı varsayılmıştır. T testinin p değeri ise 0,298 olarak bulunmuş, bu nedenle girişimcilik süresi 10 yıldan fazla olan kadın girişimcilerin girişimcilik süresi 10 yıldan az olan kadın girişimcilere oranla daha fazla iş-aile yaşam çatışması yaşayabileceği ifadesi reddedilmiştir.

Buna göre; girişimcilik süresi 10 yıldan fazla olan girişimciler, 10 yıldan az süredir girişimci olanlara göre daha çok aile-iş yaşam çatışması yaşamamaktadırlar ya da yaşanan çatışmanın girişimcilik süresi ile bir ilgisi olduğu yorumunu yapamayız.

Tablo 24: Girişimcilik Süresine Göre İş-Aile Yaşam Çatışması

		Levene İstatistikleri		t-test istatistikleri		
		F	Sig.	t	df	p
İş-Aile Yaşam Çatışması Düzeyi	Varyanslar Eşit Varsayımı	,264	,609	1,039	78	,302
	Varyanslar Eşit Değil Varsayımı			1,048	70,989	,298

4.11.7.2. Girişimcilik Süresinin Stres Düzeyine Etkisinin İncelenmesi

Daha önceki bölümlerde yapılmış olan tek örneklem t testine göre kadın girişimcilerin genel anlamda stres yaşadıkları sonucunu çıkarmıştık. Fakat yaşadıkları stresin demografik özelliklerden (yaş dağılımına, medeni duruma, çocuk sayısına, bakmakla yükümlü olduğu kimselere göre, eğitim düzeyine ve kaç yıldır girişimci olduklarına göre) stres düzeyinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin test edilmesi için uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda, hiçbir demografik özelliğin anlamlı bir farklılık meydana getirmediğini belirtmiştik.

Buna rağmen girişimcilik süresinin 10 yıldan fazla ve 10 yıldan az olmasına göre yaşamda hissedilebilecek stres düzeyi farklılıklarını da ayrıca incelemek anlamlı olacaktır. Buna paralel bir düşünce ile girişimcilik süresinin 10 yıldan fazla ve 10 yıldan az olması durumu göz önüne alınarak, girişimcilik süresi 10 yıldan fazla olan kadın girişimcilerin 10 yıldan daha az olanlara göre daha çok stres yaşayıp yaşamadıkları ayrıca incelenmiştir.

Bu incelemeyi gerçekleştirebilmek için bağımsız örneklem t testinden faydalanılmaktadır. Bağımsız örneklem t testi, iki ayrı grubun ortalamalarının karşılaştırıldığı bir analizdir. Bağımsız örneklem t testinin sonuç tablosunda öncelikli olarak Levene testinin p değerine bakılmaktadır. Levene testinin p değerinin 0,05'ten küçük olması varyansların eşit olduğu anlamına gelmektedir. Büyük olması durumunda ise varyansların eşit olmadığı varsayılmaktadır. Sonrasında ise varyansların eşit olup olmama durumuna göre ilgili satırdaki t testinin p değerine bakılarak 0,05'ten küçük olması durumunda hipotez kabul edilmektedir. Girişimciliğin süresi baz alınarak yapılan analizde Tablo 25'teki gibi Levene testinin p değeri 0,639 olarak bulunmuş, ilgili değer 0,05'ten büyük olduğu için varyansların eşit olmadığı varsayılmıştır. T testinin p değerine ise 0,953 olarak bulunmuştur.

Tablo 25: Girişimcilik Süresinin Stres Düzeyine Etkisinin İncelenmesi

		Levene İstatistikleri		t-test istatistikleri		
		F	Sig.	t	df	P
Stres Düzeyi	Varyanslar Eşit Varsayımı	,222	,639	0,57	78	,954
	Varyanslar Eşit Değil Varsayımı			0,59	74,242	,953

Levene testin sonuçlarına göre kadın girişimcileri için girişimcilik süresinin yaşamlarındaki stres düzeyinde anlamlı bir farklılık yaratmadığı sonucunu çıkarabiliriz. Bu nedenle girişimcilik süresi 10 yıldan fazla olan kadın girişimcilerin girişimcilik süresi 10 yıldan az olan kadın girişimcilere oranla daha fazla stres yaşayabilecekleri ifadesi reddedilmiştir. Daha uzun yıllar iş hayatında olmanın ya da daha uzun bir süredir kendi işini yönetiyor olmanın yaşanan stres düzeyinde bir etkisi olduğunu söyleyemeyiz buna göre; girişimcilik süresi 10 yıldan fazla olanlar, 10 yıldan az süredir girişimci olanlara göre daha çok stres yaşamamaktadırlar. Yaşanan stres düzeyinde girişimcilik süresinin ayrıca bir etkisi gözlenmemiştir.

4.11.8. Kadın Girişimcilerin Girişimci Olma Nedeni Baz Alınarak Yaşanan İş-Aile Yaşam Çatışmasının İncelenmesi

Yapılan ankette kadın girişimcilere neden girişimci oldunuz sorusu yöneltilmiştir. Verilen cevaplara göre girişimcilerin %24'ü iş hayatına girişimci olarak başlamıştır, %16'sı aile girişimini sürdürmek istemiştir, %13'ü yeterince tecrübe kazandıktan sonra kendi işini kurmuştur, %11'i için sektördeki düşük ücretler girişimci olmasına sebep olmuştur, %10'u emekli olduktan sonra girişimci olmuş, %6'sı ise sektördeki üst düzey pozisyonlara yükselmenin zorluğu sebebiyle girişimci olmuştur.

Daha önceki yapılan incelemelerde demografik özelliklerin iş-aile yaşam çatışmasında anlamlı bir farklılık göstermediği gözlenmiştir. Fakat kadın girişimcilerin girişimci olma nedenleri kapsamında bir inceleme yapılmamıştır. Girişimcilik nedeninin yaşanan iş-aile yaşam çatışmasında anlamlı bir farklılık yaratıp yaratmadığı bu bölümde incelenecektir. Bu anlamda kadın girişimcilerin yüzdelere göre dağılımındaki en büyük oranların olduğu “iş hayatına girişimci olarak başlayanlar” ve “aile girişimini sürdürmek isteyenler” grupları arasında çatışma bazında anlamlı bir farklılık olup olmadığına bakılacaktır. İş yaşamına girişimci olarak başlayan kadın girişimcilerin aile girişimini sürdürmek için girişimci olan kadın girişimcilere daha fazla iş-aile yaşam çatışması yaşayıp yaşamadığı incelenmiştir.

Girişimcilik nedeni baz alınarak yapılan analizde Tablo 26’deki gibi Levene testinin p değeri 0,164 olarak bulunmuş, ilgili değer 0,05’ten büyük olduğu için varyansların eşit olmadığı varsayılmıştır. T testinin p değeri ise 0,578 olarak bulunmuş, bu nedenle, iş yaşamına girişimci olarak başlayan kadın girişimcilerin aile girişimini sürdürmek için girişimci olan kadın girişimcilere göre daha fazla iş-aile yaşam çatışması yaşayabilecekleri hipotezi reddedilmiştir. Yani, iş hayatına girişimci olarak başlayanlar, aile girişimini sürdürmek isteyenlere göre daha fazla aile iş yaşam çatışması yaşamamaktadırlar. Girişimciliğin sebebi yaşana iş-aile yaşam çatışmasında anlamlı bir farklılık yaratmamaktadır.

Tablo 26: Girişimcilik Nedeninin İş-Aile Yaşam Çatışmasına Etkisi

		Levene İstatistikleri		t-test istatistikleri		
		F	Sig.	t	df	P
İş-Aile Yaşam Çatışması	Varyanslar Eşit Varsayımı	2,011	,164	0,527	38	,602
	Varyanslar Eşit Değil Varsayımı			0,561	37,606	,578

4.12. Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi

Kadın girişimcilerde girişimciliğin iş yaşamı aile yaşamı dengesine etkisinin incelenmesi amacıyla yönelik yapılan çalışmada, bu yaşam dengesini bozan iş-aile yaşam çatışması ve bu çatışmanın girişimci kadınlar üzerindeki etkilerini kadın girişimcilerin yaşamlarındaki stres düzeyleri ve aile yaşamı tatminleri çerçevesinde incelenmiştir.

İstanbul, Ankara, Antalya, Konya, İzmir, Bursa ve Çanakkale illerinde bulunan kadın girişimci ve iş kadınlarının üye oldukları derneklerdeki üye 195 kadın girişimciye gönderilen anketlerden geri dönen ve değerlendirmeye uygun bulunan 80 adedi analiz edilmiş, elde edilen bilgiler ışığında çalışmanın amacına yönelik bulgular elde edilmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre, iş-aile yaşam çatışmasının ve bunların alt boyutları olan (aile-iş çatışması ve iş-aile çatışmasının) girişimci kadınlardaki stres düzeyi ve aile yaşamı tatminleri ile ilişkileri şunlardır:

- İş aile yaşam çatışması ile kadın girişimcilerin yaşamlarındaki stres düzeyi arasındaki pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Kadın girişimciler için yaşamlarındaki çatışma düzeyi arttıkça yaşamlarındaki stres düzeyi de artmaktadır.
- İş aile yaşam çatışmasının kadın girişimcilerin aile yaşamı tatmin düzeyi üzerinde negatif yönde bir etkisi yoktur. Kadın girişimcilerin yaşamlarındaki çatışma düzeyleri arttıkça aile yaşamı tatmin düzeylerinde bir azalma yaşanmamaktadır.
- İş-aile çatışma (iş rolünün aile rolü üzerinde yarattığı çatışma) düzeyi ile kadın girişimcilerin yaşamlarındaki stres düzeyi arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. İşin aile rolünün yerine getirilmesini engellemesi ile ortaya çıkan iş-aile çatışması arttıkça kadın girişimcilerin yaşamlarındaki stres düzeyi de artmaktadır.

- Aile-iş çatışma (aile rolünün iş rolü üzerinde yarattığı çatışma) düzeyi ile kadın girişimcilerin yaşamlarındaki stres düzeyi arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmaktadır. Ailenin iş rolünün yerine getirilmesini engellemesi sonucu ortaya çıkan aile-iş çatışması arttıkça kadın girişimcilerin yaşamlarındaki stres düzeyi de artmaktadır.
- İş-aile çatışma (iş rolünün aile rolü üzerinde yarattığı çatışma) düzeyi ile kadın girişimcilerin aile yaşamı tatmin düzeyleri arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmamaktadır. İşin aile rolünün yerine getirilmesini engellemesi ile ortaya çıkan iş-aile çatışması arttıkça kadın girişimcilerin aile yaşamı tatminleri azalmamaktadır.
- Aile-iş çatışma (aile rolünün iş rolü üzerinde yarattığı çatışma) düzeyi ile kadın girişimcilerin aile yaşamı tatmin düzeyleri arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmamaktadır. Ailenin iş rolünün yerine getirilmesini engellemesi sonucu ortaya çıkan aile-iş çatışması arttıkça kadın girişimcilerin aile yaşamı tatminleri azalmamaktadır.

Bu çalışmanın iş yaşamı aile yaşamı çatışmalarının ayrı ayrı ele alındığı ve temel kuramların incelendiği kavramasal bilgiler bölümünde aile-iş çatışma çeşitleri; toplumsal rol algısı kaynaklı yaşanan aile-iş çatışması, aile içindeki cinsiyet temelli iş bölümü kaynaklı aile-iş çatışması, evlilik ve çocuk sahibi olmanın yarattığı aile-iş çatışması, çocuk ve yaşlı bakım kaynaklı aile-iş çatışması olarak sınıflandırılmıştır.

Toplumsal rol algısı toplumun tanımladığı ve bireylerin yerine getirmelerini beklediği cinsiyetle ilişkili bir grup beklentidir; buna göre kadınlar için annelik rolü, eşlik rolü, ev kadınlığı rolü, akrabalık rolü, mesleki rol, topluluk rolü ve bireylik rolü olmak üzere yedi temel rol vardır. Kadının birçok rolü bir arada yürütmeye çalışması sonucu rol çatışmaları yaşaması olasıdır. Yapılan araştırmalara göre kadın istihdamını engelleyen en önemli faktörler gruplamasında toplum ve aile baskısı ilk sırada iken ikinci etken evlilik ve ailevi yükümlülüklerdir. Aile içindeki cinsiyet temelli iş bölümü ele alındığında ise aile içindeki birçok görevin kadına atfedildiği

gözenmektedir. Aile içindeki bu rollere çocuk ve yaşlı bakımının da eklenmesi ile artan rol beklentisinin yarattığı rol çatışması da artacaktır.

Bu kavramlara paralel olarak araştırma kapsamında kadın girişimcilerde aile-iş çatışma düzeylerinin demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Buna göre kadın girişimcilerin sadece medeni durumlarının yaşanan bu çatışmaya bir etkisi olduğu bulunmuştur. Yani medeni duruma göre aile-iş çatışma düzeyinin anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür. Medeni durumlar bazında evli olan kadın girişimciler ve yasal olarak eşinden ayrılmış olan kadın girişimciler aile-iş çatışması yaşamaktadır. Yasal olarak eşinden ayrılan kadın girişimcilerin ise evli olanlara göre daha fazla aile-iş çatışması yaşadıkları bulunmuştur.

Ailenin iş rolünün yerine getirilmesini engellemesi sonucu ortaya çıkan aile-iş çatışmasının evli kadın girişimcilerde fazla olması mevcut kuramlara göre anlamlıdır. Çünkü evli olmak kadınların üstlendiği rollerin artmasına ve bu farklı rollerin birbirleriyle çatışmasına neden olmaktadır. Fakat bu araştırma sonuçlarına göre yasal olarak eşinden ayrılan kadın girişimcilerin evli olanlara göre daha fazla aile-iş çatışması yaşaması ilginçtir. Bu durumun açıklanabilecek iki sebebi olabilir: bunlardan ilki aile-iş çatışmasının artması sonucu olarak kadın girişimcilerin eşlerinden ayrılma ihtimalidir. Kadın girişimcilerin yaşadıkları rol çatışması için geliştirdikleri stratejiler (Shelton M. Louis, 2006) rol çatışmasının ortadan kaldırılması, çatışmanın en aza indirilmesi, çatışmanın ertelenmesi ve rol paylaşımıdır. Buna göre alınan stratejinin çatışmanın ortadan kaldırılması ya da bazı rolleri azaltarak çatışmanın en aza indirilmesi olduğunu söyleyebiliriz. İkinci sebep olarak ise ayrıldıktan sonra aile içindeki rollerin tamamının kadının sorumluluğuna geçmesinin yarattığı rol artışı kadın girişimcilerin yaşadığı iş-aile yaşam çatışmasının artmasına sebep olabilir.

Bu çalışmanın iş yaşamı aile yaşamı çatışmalarının ayrı ayrı ele alındığı ve temel kuramların incelendiği kavramasal bilgiler bölümünde iş-aile çatışma çeşitleri; zaman esaslı, gerginlik esaslı ve davranış esaslı olarak sınıflandırılmıştır.

Zaman esaslı çatışma, sınırlı olan zamanın iş veya aile rollerinden birine ayrılması zorunluluğu ile yaşanan zaman esaslı çatışma türüdür. Gerginlik esaslı çatışma, iş rolünün ya da aile rolünün birinin yerine getirilmesi sırasında oluşan stresin diğer rolü etkilemesi ile yaşanan gerginliğe bağlı çatışma türüdür. Davranış esaslı çatışma, bir rolün gerektirdiği davranış şekillerinin diğer rolün gerektirdiği davranış şekline uymaması sonucu çıkan çatışma türüdür.

Bu kavramlara paralel olarak araştırma kapsamında kadın girişimcilerde iş-aile çatışma düzeylerinin demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Buna göre kadın girişimcilerin iş-aile çatışma düzeyi sadece eş/çocuk hariç ailede bakmakla yükümlü oldukları bireylerin varlığına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. İşin aile rolünün yerine getirilmesini engellemesi ile ortaya çıkan iş-aile çatışması yaşlı bakım kaynaklı aile-iş çatışmasına paralel olarak kadın girişimcilerdeki var olan birçok farklı rollerin yarattığı çatışmayı arttırmaktadır.

Daha önceden yapılmış araştırmalar girişimcilerin çalışanlardan daha uzun saatler çalıştığını göstermektedir. (Jamal, 1997 ; Chay, 1993 ; Lewin-Epstein and Yuchtman-Yaar, 1991) Girişimci kadınlar için kısıtlı zaman kaynağı, girişimcinin işi ile geçirdiği fazla zamanının ailesi ile geçireceği zamanı azaltmasına sebep olur. Yaşanan bu baskı iş rolünün ya da aile rolünün birinin yerine getirilmesi sırasında oluşan stresin diğer rolü etkilemesi sonucu ortaya çıkan gerginlik esaslı çatışmaya ve yaşamdaki stres düzeyinin artmasına sebep olur.

Bu araştırmadaki bulgulara göre kadın girişimciler stres yaşamaktadırlar ve yaşanan bu stres kadın girişimcilerin demografik özelliklerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Kadın girişimcilerin için iş rolünün aile rolü üzerinde yarattığı çatışma ve aile rolünün iş rolü üzerinde yarattığı çatışma arttıkça stres düzeyleri de artmaktadır.

Kadın girişimciler iş-aile yaşam çatışması yaşasalar dahi aile yaşamlarından tatmindirler ve aile yaşamı tatmin düzeyleri kadın girişimcilerin demografik özelliklerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu durum taşma kuramı ile açıklanabilir: taşma kuramına göre aile yaşamında mutlu olan ve yüksek doyum düzeyine ulaşan kişi bu durumun yarattığı olumlu etkileri iş yaşamında da hissedecektir (Bartolome ve Evans, 1980; Burke, 1986; Evans ve Bartolome, 1984; Letter ve Durup, 1996; Zedeck ve Mosier, 1990). Greenhaus, Collins, Shaw'ın (2002) araştırmasına göre zamanlarının büyük bir kısmını aile-iş arasında paylaşan bireylerde, ailesine işinden daha çok zaman ayıran bireylerin ailesine işinden daha az zaman ayıran bireylere göre daha yüksek yaşam kalitesine sahip oldukları bulunmuştur. Yaşam tatmini/kalitesi aile yaşamı ve iş yaşamı tatminlerini kapsadığı için girişimci kadınların iş yaşamı tatminleri ile ilgili durumların da incelenmesi ve kuramsal açıdan tartışılması gerekmektedir.

Girişimciliğin yaşanan iş-aile yaşam çatışmasına ve yaşanan stres düzeyine etkisinin incelenmesi için; girişimcilik süresi ve kadın girişimcilerin girişimci olma nedenlerinin çatışma ve stres düzeyleri üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Araştırma bulgularına göre; yaşanan aile-iş ve iş-aile çatışma düzeyleri girişimcilik süresine göre bir farklılık göstermemektedir, buna göre daha uzun yıllar girişim sahibi olanlar daha fazla çatışma yaşıyor denemez. Aynı zamanda yaşanan stres düzeyleri girişimcilik süresine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir, buna göre daha uzun yıllar girişim sahibi olanlar yaşamlarında daha fazla stres yaşamaktadırlar diyemeyiz. Girişimciliğin girişimci olma nedeni baz alınarak yaşanan iş-aile yaşam çatışmasına bir etkisi olup olmadığı da araştırılmıştır. Yapılan araştırmaya göre, iş-aile yaşam çatışması girişimci olma sebebinin (iş hayatına kendi isteği ile girişimci olarak başlaması ya da aile girişimini sürdürme amacı/isteği ile başlaması) değişmesine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Ülkemizde kadın istihdamı ve kadın girişimci oranı gerek Avrupa Birliği gerek OECD ülkelerine kıyasla oldukça düşüktür ve çalışmanın birinci bölümünde verilen araştırma notlarına göre Ortadoğu Ülkeleri ile aynı seviyededir. Ülkemizde yapılan çalıştayda (Türkonfed, 2007) kadın istihdamını etkileyen en önemli faktörler önem sırasına göre ; toplum ve aile baskısı, evlilik ve ailevi yükümlülükler, kadının özgüven ve bilinç eksikliği, ücret ve kariyerdeki adaletsizlik, çalışma koşullarının olumsuzluğu, kadının eğitimsizliği, kadın sağlığı ile ilgili konular, makro ekonomik koşullar, hukuksal çatının yetersizliği, cinsel taciz, sosyal güvencesizlik, girişimcilik ile ilgili sorunlar, zamanla ilgili sorunlar, kadınların örgütsüzlüğü ve medya desteğinin yetersizliği olarak gruplandırılmıştır.

Bu araştırmada kendi işini kuran kadınların işi ile ilgili birçok oluşumu işin başında ya da iş yapma süresince yönlendirebileceği düşüncesi baz alınarak iş-aile yaşam dengesini toplum, aile, evlilik ve ailevi yükümlülükler bazından incelemek hedeflenmiştir çünkü bu olgular toplumun sahip olduğu geleneksel davranış kalıplarına göre şekillenen kavramlardır.

Araştırma bulgularına göre kadın girişimcilerde girişim sahibi olmanın/girişimciliğin iş ve aile alanlarından kaynaklanan rol taleplerinin bazı yönleri ile birbiriyle karşılıklı uyumsuz olması sonucu meydana gelen roller arası çatışmanın daha az yaşanması açısından farklı bir etkisi yoktur. Kadın girişimciler için de kadına atfedilen rollerin fazla olması, ailenin, evlilik ve ailevi yükümlülüklerin (yaşlı bakım, vs.) tamamı çatışma yaratmaktadır. İş yaşamının ve aile yaşamının gerektirdiği roller ve bu roller arasında yaşanan çatışma kadın girişimcilerin yaşamlarındaki stres düzeyini arttırırken aile yaşam tatminlerini etkilememektedir.

5. SONUÇ

Ülkemizdeki kadın istihdamının ve girişim sahibi kadınların arttırılması gerek Avrupa Birliği gerek OECD ülkeleri düzeylerine yaklaşması için kadınların çalışma hayatında karşılaştığı tüm sorunlar çözüm yolları üretilerek ele alınmalıdır. Karşılaşılan sorunlar kapsamında; finansal, hukuksal, örgütlenme düzeyinde, bireysel girişimciliğe karşın kolektif girişimciliğin desteklenmesi düzeyinde, girişimci kadınlara kredi sağlayan bir finansal kuruluşun tesisi ile mesleki eğitim/danışmanlık hizmetleri konularında destekler arttırılmalıdır. (Gürol, M., Ali, 2000). Bu araştırmanın dikkat çekmeye çalıştığı bir diğer önemli konu olan; kadının geleneksel rolü nedeniyle yaşanan sorunlar ve iş yaşamında hak ettiği yeri alabilmesi amacıyla gerçekleştirilebilecek gerekli düzenlemelerin yapılmasıdır. İş yaşamı ve aile yaşamı dengesini korumaya çalışan tüm kadınlar için birçok rolün bir arada yürütülmeye çalışılması roller arası çatışmaya ve stres düzeyinin artmasına sebep olmaktadır, kadının kendi işine sahip olması ve kadın girişimciliği bu çatışmaları ve stres düzeyini azaltıcı bir etken değildir. Kadının kendi işini yönetmesi ve girişimci olması sahip olduğu farklı rollerin artmasına ve buna bağlı olarak da iş-aile yaşam çatışması yaşamasında sebep olmaktadır. Araştırma bulgularına göre çatışmanın varlığı kadın girişimcilerde stres düzeyini de arttırmaktadır.

İş yaşamı-aile yaşamı dengesini bozan iş-aile çatışmalarında, hissedilen yüksek stres düzeylerinde ve yaşanan zaman baskısı altında kadına atfedilen geleneksel ve toplumsal olarak belirlenmiş birçok rolün etkisi olduğu unutulmamalıdır. Bu çatışmaların azaltılması için özellikle rollerin paylaşımında aile üyelerinin desteğinin arttırılması, toplumsal olarak cinsiyete bağlı roller üzerindeki kalıplaşan ön yargıların değişmesi için gerekli bilgilendirme ve eğitimlerin verilmesi, devlet ya da özel kuruluş desteği ile kadına atfedilen aşırı rolleri azaltıcı çözüme yönelik stratejiler geliştirebilen örgütlenmelerin arttırılması hem sağlıklı bir toplum yaratma açısından hem de ülkemizdeki kadın girişimciliğinin arttırılması açısından oldukça büyük önem arz etmektedir.

KAYNAKÇA

- Aysun, Sayın., **Avrupa Birliği'nde Çalışma Yaşamında Kadın-Erkek Eşitliği: Türkiye Açısından Karşılaştırmalı Bir İnceleme**, KEİG Yayınları Dizisi, İstanbul, Aralık 2008.
- Barutçugil, İsmet., **İş Hayatında Kadın Yönetici**, Kariyer Yayınları, Yönetim Dizisi 9, İstanbul, Haziran 2002.
- Çarıkcı., İlker, Antecedents of Work Family Conflict among Turkish Bank Personel, Department of Management, **University of Suleyman Demirel, IX. National Management and Organization Congress on May**, 2001 in Istanbul, Turkey.
- Doruk, Ç. Nihal., “Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Bireylerin Performansları Üzerine Etkisinde İş ve Yaşam Tatmininin Rolü”, Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Kayseri, 2008.
- Dökmen, Zehra., **Toplumsal Cinsiyet Sosyal Psikolojik Açıklamalar**, 2. Baskı, İstanbul: Sistem Yayıncılık, 2006.
- Ecevit, Yıldız., “**Kadın Girişimciliğinin Yaygınlaşmasına Yönelik Bir Model Önerisi**”, Kadını Girişimciliğe Özendirme ve Destekleme Paneli” Alpar Altınal (ed.) içinde. Devlet Bakanlığı Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Eğitim Serisi, Yayın No: 74. Ankara, 1993.
- Efeoğlu, E. İ., “İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma”, Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Adana, 2006
- Eraydın, Ayda., Erendil, Asuman., **Yeni Üretim Süreçleri ve Kadın Emegi**, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Cem Web Ofset, Ankara, Ekim 1999.
- Esson, L.P., “Consequenze of work-family conflict: testing a new model of work-related, non-work related and stres related outcomes”, Masters of Science in Psychology, Faculty of the Virginia Polytechnic Institute and State University, Blacksburg, VA, USA, May 5, 2004

- Eyüboğlu, Ayşe., Özar, Şemsa., Tanrıöver, Hülya Tufan., **Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Boyutları**, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Cem Web Ofset, Ankara, Mayıs 2000.
- Greenhaus H.J, Collins M. K., Shaw D.J., The relation between work-family balance and quality of life, **Journal of Vocational Behaviour** **63**, USA, 2003, 510-531
- Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing Work and Family Balance: Implications for Practice and Research, **Advances in Developing Human Resources** , 9, 455-471.
- Gönüllü Müzeyyen., İçli Gönül., Çalışma Yaşamında Kadınlar: Aile ve İş İlişkileri, **C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi** , Cilt : 25, No: 1, Mayıs 2001, s.s 81-100
- Güldü, Özgür., Ersoy, Müge., “Toplumsal Cinsiyet Roller ve Siyasal Tutumlar: Sosyal Psikolojik Bir Değerlendirme”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, Cilt 64, Sayı 3, 2009.
- Gürol, Mehmet Ali., **Türkiye’de Kadın Girişimci ve Küçük İşletmesi: Fırsatlar, Sorunlar, Beklentiler ve Öneriler**, Atılım Üniversitesi Yayını: Ankara, 2000.
- Gürol, Mehmet Ali, Akın Marşap, Müslüme Narin. (2006) “Global Kadın Girişimciliğinin Maksimizasyonunu Hedefleme : Uluslararası Arenada Örgütlenme ve Ağ Oluşturma”, **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, No:8/1, (2006), sayfa 65-78
- Hisrich, Robert D.,Brush, Candida G., Fourth Printing. **The Woman Entrepreneur. Starting, Financing and Managing a Successful Business**. Lexington Books, 1989. ss 30
- Ibrahim, E.M., Marri, A.A., Consequences of work-family conflict among married employees in UAE, **University of Sharjah Journal for Humanities & Socail Sciences**, Volume 5, No. 1, February, 2008, 19-38
- Jennings E., Jennifer, Mcdougald S., Megan, Work-Family Interface Experiences and Coping Strategies: Implications for Entrepreneurship Research and Practice, **Academy of Management Review**, 2007, Vol.32 No.3, 748
- Karateke, Gün., “Kadınları Girişimciliğe İten Faktörler”, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul, 2006.
- Ling , S.C., Kim L.,J., Work-family Conflict of Women Entrepreneurs in Singapore, **Woman in Management Review**, Vol. 16, 5/6, 2001, pp. 204

Lordoğlu, Kuvvet., Minibaş, Türkel., **Çalışmaya Hazır İşgücü Olarak Kentli Kadın ve Değişimi**, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Cem Web Ofset, Ankara, Ağustos 1999.

Parasuraman, S., Purohit Y.S., & Godshalk, V.M. , Work and family variables, entrepreneurid career success, and psychological well-being, **Journal of Vocational Behavior**, 48, 1996, 275-300

Shelton M., Lois, Female Entrepreneurs, Work-Family conflict, and Venture Performans: New Insights into the Work-Family Interface, **Journal of Small Business Management**, April 2006, 44,2, 285-297

Stoner, C. R., Hartman, R. L, & Arora, R. Work-home role conflict in female owners of small businesses: An exploratory study, **Joumal of Small Business Management**, (1), 1990, 30-38

TÜSİAD-KADİGER, **Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri**, Yayın No. TÜSİAD-T/2008-07/468-KADİGER-001, Graphis Matbaa, İstanbul, Temmuz 2008.

Ufuk, Hatun., Özgen, Özlen., Interaction Between the Business and Family Lives of Woman Entrepreneurs in Turkey, Journal of Business Ethics, **Kluwer Academic Publishers**, Netherlands 2001, 95-106

İnternet Kaynakları

Bahçeşehir Üniversitesi Ekonomik ve Toplumsal Araştırmalar Merkezi,
Araştırma Notu 17, Mart 2010.
<http://libris.bahcesehir.edu.tr/dosyalar/betam/BTM0076.pdf> [20.07.2010].

Ecevit, Yıldız., “ A Critical Approach to Women’s Entrepreneurship in Turkey”,
Ankara,2007,<http://search.ilo.org/public/english/region/eurpro/ankara/download/womenentr.pdf> [15.01.2011].

Görsel, Seyfettin., Uysal-Koloşin, Gökçe., Dinçer, Mehmet Alper., “Kriz Kadınları Kendi İşlerini Yaratmaya Zorluyor”, **Bahçeşehir Üniversitesi Ekonomik ve Toplumsal Araştırmalar Merkezi**, Araştırma Notu 34, Nisan 2009.
<http://libris.bahcesehir.edu.tr/dosyalar/betam/BTM0046.pdf> [10.08.2010].

Kabasakal, Hayat., **Türkiye’de Üst Düzey Kadın Yöneticiler**, Leaders, Mayıs 2004.,http://www.mgmt.boun.edu.tr/images/stories/dokumanlar/leaders/Issue_02/02-017.pdf [15.03.2010].

Karakoç, Ulaş., Uysal-Koloşin, Gökçe., “Kadın İstihdamını Arttırmak İçin Girişimcilik Desteklenmeli”, **Bahçeşehir Üniversitesi Ekonomik ve Toplumsal Araştırmalar Merkezi**, Araştırma Notu 17, Kasım 2008. <http://libris.bahcesehir.edu.tr/dosyalar/betam/BTM0018.pdf> [15.03.2010].

OECD (2004), “**Women’s Entrepreneurship: Issues and Policies**,” 2. OECD Conference of Ministers Responsible for Small and Medium Sized Enterprises (SMEs) (İstanbul: Turkey). <http://www.oecd.org/dataoecd/6/13/31919215.pdf> [20.01.2011].

OECD, “Promoting Entrepreneurship and Innovative SMEs in a Global Economy: TOWARDS A MORE RESPONSIBLE AND INCLUSIVE GLOBALISATION”, 2nd OECD CONFERENCE, Istanbul, 3-5 June 2004 <http://www.oecd.org/dataoecd/6/13/31919215.pdf> [20.07.2010].

Öğüt, Adem. “Türkiye’de Kadın Girişimciliğın ve Yöneticiliğının Önündeki Güçlükler: Cam Tavan Sendromu”. **Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi**, Vol: 1, No: 1, Haziran 2006. <http://girisim.comu.edu.tr/dergi/all/eskisyilr/1in1/ogut.pdf> [25.03.2011].

TÜSİAD, Türkiye’de Girişimcilik İle İlgili Sorunlar ve Çözümleri Raporu, İstanbul, Şubat 2003., http://www.tusiad.org/_rsc/shared/file/duyuruno284.pdf [15.03.2010].

TUIK, Aile Yapısı Araştırması, 2006. http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=1161 [18.02.2010].

TUIK, Hane Halkı İşgücü Anketi Raporu, 2006. http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=1140 [18.02.2010].

TUIK, Aile Yapısı Araştırması, 2006. http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=1114 [18.02.2010].

Türkonfed, İş Dünyasında Kadın, İstanbul, 2007. <http://www.turkonfed.org/rapor/isdunyasindakadin.pdf> [25.03.2011].

www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=1116 [15.01.2010].

http://siteresources.worldbank.org/TURKEYINTURKISHEXTN/Resources/4556871253019404634/TurkeyFemaleReport_3Pager-tr.pdf [25.03.2011]

Wincent., J, Örtqvist, D., A Conceptualization of Entrepreneurs Role Stress, **Lulea University of Technology**, Lulea, Sweden, 2006, <http://www.ncsb2006.se/pdf/A%20conceptualization%20of%20entrepreneurs.pdf> [25.03.2011]

EKLER

EK 1. ANKET SORULARI

Sayın Katılımcı,

Aşağıdaki sorular girişimci kadınlar için, girişimciliğin iş-aile yaşam dengesi üzerindeki etkisinin incelenmesine yönelik araştırmanın veri toplama aracıdır.

Yanıtlarınız gizli tutulacak sadece araştırma amacıyla kullanılacaktır. Her soruyu yanıtlamanız ve her soru için yalnız bir seçenek işaretlemeniz gerekmektedir.

Ayracağınız zaman için teşekkür ederiz.

A- Aşağıda iş-aile yaşamı ilişkisi konusundaki düşüncelerinizle ilgili ifadeler yer almaktadır. Lütfen bu ifadelerin her birine ne ölçüde katıldığınızı ilgili kutuyu işaretleyerek belirtiniz.

	kesinlikle katılıyorum	katılıyorum	kararsızım	katılmıyorum	kesinlikle katılmıyorum
	5	4	3	2	1
1) Aileme ayırdığım süre çalışmak için harcamak istediğim süreyi kısaltır					
2) Kişisel ilgi alanlarım işime harcamam gereken zamanı azaltır					
3) Aile hayatının beklentileri işe konsantrasyonumu zorlaştırır					
4) Ailem evde olduğum zamanlarda kafamın işim ile meşgul olmasından hoşlanmaz					
5) Kişisel problemlerim iş yerinde sinirli olmama sebep olur					
6) İş programım sık sık aileme yapmak istediğim programlar ile çakışır					
7) İşten eve döndüğümde evdeki görevlerimi yapamayacak kadar yorgun oluyorum					
8) İş yoğunluğum kişisel ilgi alanlarım için ayırmak istediğim zamanı kısaltır					
9) İş hayatım yüzünden evde sinirli					

olabiliyorum					
10) İş hayatımın gereksinimleri evde geçireceğim tüm rahat zamanı zorlaştırıyor					
11) İşim ailemle harcamak istediğim zamanı kısaltır					
12) İşim istediğim gibi bir eş ya da anne olmamı zorlaştırır					
13) Evimde işte davrandığım gibi davranamam					
14) Evde işyerindeki gibi baskın/iddialı olmam hoş karşılanmaz					

B- Aşağıda aile yaşamı tatmininizi belirleyici ifadeler bulunmaktadır. Lütfen bu ifadelerin her birine ne ölçüde katıldığınızı belirtiniz.

	kesinlikle katılıyorum	katılıyorum	kararsızım	katılmıyorum	kesinlikle katılmıyorum
	5	4	3	2	1
15) Ailem ve ben birlikte aktivitelere katılırız					
16) Ailemin ve benim ortak hobilerimiz ve ilgi alanlarımız vardır					
17) Ailem beni birçok konuda takdir eder					
18) Ailem beni birçok konuda destekler					
19) Aile üyeleriyle iyi ilişkilere sahibim					
20) Ailemle birlikteyken keyifli zaman geçiririz					
21) Kendi yaşadıklarımı aileme anlatırım					
22) Ailem yaşadıkları olayları benimle paylaşır					

C- Ne sıklıkta aşağıdaki gibi hissedersiniz;

	Her zaman	Sık Sık	Bazen	Nadiren	Hiçbir zaman
	5	4	3	2	1
23) Hayattaki amaçlarıma ulaşamamış gibi hissedirim					
24) Yaşadıklarım beni mutsuz ediyor					
25) Yaşadıklarım bende gerginlik yaratıyor					
26) Yaşadıklarım kendimi baskı altında hissetmeme sebep oluyor					
27) Kendimi hayatımdaki stresle baş etmek zorunda hissediyorum					
28) Yaşadıklarım beni sinirli biri yapıyor					
29) Problemlerim nerede olursam olayım aklımdan çıkmıyor					
30) Yaşadıklarım günün çoğu kısmında karamsarlık yaratıyor					
31) Kendimi yıpranmış hissediyorum					

Açıklama: Anketin bu bölümünde girişimcilerin demografik özelliklerini belirlemeyi amaçlayan sorular yer almaktadır. Lütfen size en uygun cevabı ilgili kutucuğu işaretleyerek belirtiniz.

32) KAÇ YAŞINDASINIZ?

18-25 26-35 36-45 46-55 56-65

33) MEDENİ HALİNİZ?

Bekâr Evli Yasal olarak eşinden ayrılmış Evli ancak eşinden ayrı yaşıyor

34) KAÇ ÇOCUĞUNUZ VAR?

Yok 1 2 3 3' den fazla

35) EŞİNİZ VEYA ÇOCUKLARINIZ DIŞINDA AİLENİZDE BAKMAKLA

YÜKÜMLÜ OLDUĞUNUZ AİLE BİREYLERİ VAR MI?

Yok Anne Baba Büyükbaba Büyükanne Diğer

36) EĞİTİM DURUMUNUZ?

İlköğretim Lise Lisans Yüksek Lisans Doktora

37) LÜTFEN GİRİŞİMCİ OLMANIZDA EN ÇOK ETKİSİ OLDUĞUNU DÜŞÜNDÜĞÜNÜZ ŞIKKI İŞARETLEYİNİZ:

Bağımsız olma isteği İş/Mesleki Tatmin Kendimi Gerçekleştirme

Fırsatları Değerlendirme İsteği Ekonomik Gereklilik Statü/Prestij Kazanma

Güç Kazanma İsteği Kariyer Güvenliği

38) GİRİŞİMCİ OLMA NEDENİNİZ:

İş hayatına girişimci olarak başladım
 Aile Girişimini Sürdürmek İstedim
 Sektördeki düşük ücretler girişimci olmamda etkili oldu
 Yeterince tecrübe kazandıktan sonra kendi işimi kurdum
 Sektördeki üst düzey pozisyonlara yükselme zorluğu girişimci olmamda etkili oldu
 Emekli olduktan sonra girişimci oldum

39) KAÇ YILDIR KENDİ İŞİNİZİ YAPMAKTASINIZ? (GİRİŞİMCİLİK SÜRESİ)

1YILDAN AZ 1-5YIL 6-10YIL 11-15YIL 16YIL'DAN FAZLA

ÖZGEÇMİŞ

ADI ve SOYADI : BERNA ÖZKAN

Doğum Tarihi ve Yeri : 08.01.1986-İSTANBUL

Eğitim Durumu

Lise : Özel Bilfen Lisesi

Lisans : Yıldız Teknik Üniversitesi / Metalurji ve Malzeme Mühendisliği

Yabancı Dil : İngilizce (iyi)
Almanca (orta)
İspanyolca (başlangıç)

İş Deneyimi : MEPSAN DIS.TIC.LTD.STI
İhracat Müdürü (2008-Devam)

Adres : Manavgat Şelale Evleri R2 D:10 Bahçeşehir/IST

e-mail : ozkanberna@gmail.com