

KADIN GİRİŞİMCİLERİN PROFİLİ BAĞLAMINDA ÇATIŞMA DÜZEYLERİ VE YATIRIM TERCİHLERİ: YALOVA İLİ ÜZERİNE İNCELEME

Gülgönül BOZOĞLU BATI*
Mehmet Nuri İNEL**

Özet

Girişimciliğin ekonomik kalkınmaya etkisi bilinmektedir. Ne var ki, kadınların girişimcilik dünyasında sosyal yaşamdaki rol ve sorumlulukları gereği geri planda kaldıkları görülmektedir. Ailede üstlenilen yoğun sorumluluklar sebebiyle aile ve girişimci rolü gerekleri işte ve evde çatışmaya yol açmakta ve kadın girişimciler denge sağlamak amacıyla daha düşük hedeflerle girişimlerini sürdürmektedirler. Çalışmamızda Yalova'da Ticaret ve Sanayi Odası Kadın Girişimciler Kurulu'na kayıtlı 42 kadın girişimcinin 15'i ile yapılan derinlemesine görüşme sonuçları parametrik olmayan sınamalar ile analiz edilerek sonuçlar paylaşılmıştır. Kadın girişimcilerin iş-aile ve aile-iş bağlamında yaşadıkları çatışma zaman, gerginlik, davranış ve enerji boyutları ile incelenmiş; girişimin özellikleri ve girişimci profiline ait özgüven, risk alma ve inovatif olma özellikleri ile ilişkisi araştırılmıştır. Kadın girişimcilerin yaşam biçimi veya yüksek etki girişimciliği seçim sebepleri belirtilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kadın Girişimcilik, İş-Aile Dengesi, Parametrik Olmayan Sınamalar.

CONFLICT LEVEL AND INVESTMENT PREFERENCES OF WOMEN ENTREPRENEURS: YALOVA CITY RESEARCH

Abstract

It is known that entrepreneurship has an effect on economic development. Besides, in entrepreneurial environment it has been observing that women remain in the background because of their roles and responsibilities in their social lives. Since the intensive responsibilities in family, role requirements in both family and enterprise cause conflict and women entrepreneurs sustain their enterprises with lower objectives in order to provide balance between work and family. In our research, we analysed oral interview results which were examined with non parametric tests, with 15 women entrepreneurs who are member of Chamber of Commerce and Industry Women Entrepreneur Group that is assemble from 42 women. Work-family and

* Marmara Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme Bölümü Sayısal Yöntemler ABD. Arş.Gör.

** Marmara Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme Bölümü Sayısal Yöntemler ABD. Öğr.Gör.Dr.

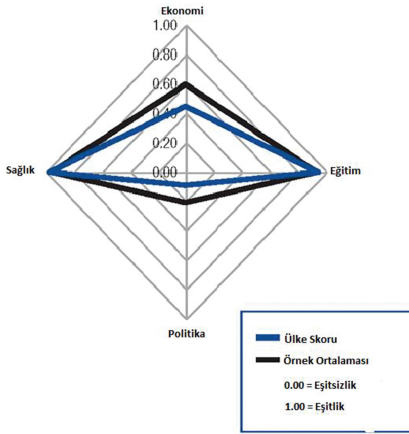
family-work conflict at time, strain, behaviour and energy levels and relation among conflict, enterprise attribute and entrepreneur profile, such as propensity to take risk, innovation and self confidence were re-researched. Women entrepreneurs' reasons of choices life style or high impact entrepreneurship were indicated.

Keywords: Women Entrepreneurship, Work-Family Balance, Non-Parametric Tests.

I. GİRİŞ

Çağdaş ekonomilerde girişimciliğin ortaya çıkışı ve gelişimi önemli bir olgudur. Devletlerin ekonomik güçleri, girişimci kapasitesinin büyüklüğü ile ölçülmektedir. Kapitalist sistemde rekabet gücü, girişimcilik kapasitesiyle hız kazanmıştır [1]. Yapılan birçok çalışmada ekonomik büyüme ile girişimcilik arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. İstihdam artışında da girişimciliğin önemli bir etkisi olduğu söylenmektedir. [2]. Bu bağlamda girişimciliğin sadece iktisadi anlamda değil, aynı zamanda sosyal, kültürel ve siyasi anlamda da önemli yeri olduğu söylenebilir.

Ülkemizde ağırlıklı olarak KOBİ kapsamında gelişen girişimcilik, kadınların fırsatları kullanmada geri planda kalması, cinsiyeti sebebiyle ayrımcılığa maruz kalması, sosyal yaşamda üstlendiği roller gereği iş yaşamında düşük oranda yer alması gerekçeleriyle yeterince yaygınlaşmamaktadır. Dünya Ekonomik Forumu Küresel Cinsiyet Eşitsizliği endeksinin “ekonomiye katılım ve fırsat” kriterinde ülkemiz, 143 ülke arasında 132. sırada yer almaktadır. [3] Sıralamada 2006 yılında 106. basamakta olduğumuz düşünüldüğünde kadın açısından şartların ülkemiz için yeterince olumlu gelişme göstermediği söylenebilir. 2014 yılı Ağustos ayına ait hane halkı işgücü istatistiklerine göre 15-64 yaş arası kadınların işgücüne katılma oranı %34,3 iken, bu oran erkeklerde %77,5'tir [4]. Şekil 1 incelendiğinde Türkiye’de kadınların sağlık ve eğitim alanlarında eşit fırsatlar yakaladığı, ancak ne yazık ki çalışma yaşamına ve toplumsal hayatın önemli parçası olan politikaya katılmadığı görülmektedir. Buradan hareketle eğitilmiş ve belli bir kapasiteye sahip kadın nüfustan ekonomik yaşamda yeterince faydalanılmadığı açıkça görülmektedir.

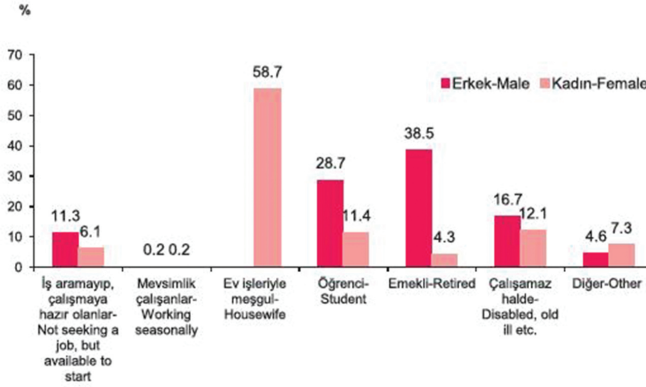


Şekil 1: Cinsiyet Eşitliği Durumu ve Ülkeler Arası Kıyaslama

Kaynak: World Economic Forum Global Gender Gap Index 2014: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2014/economies/#economy=TUR>

Erişim:30.10.2014

Kadınların ekonomik hayata katılmama sebeplerini incelediğimizde Türkiye İstatistik Kurumu verileri karşımıza çıkmaktadır. Şekil 2 ile özetlenen kadın ve erkeğe ait grafik incelendiğinde, istihdama katılmayan erkeklerin %38.5'i gerekçe olarak emekliliklerini gösterirken, kadınlarda en yüksek oran %58.7 ile evde üstlenilen sorumluluklarını gerekçe olarak göstermektedir.

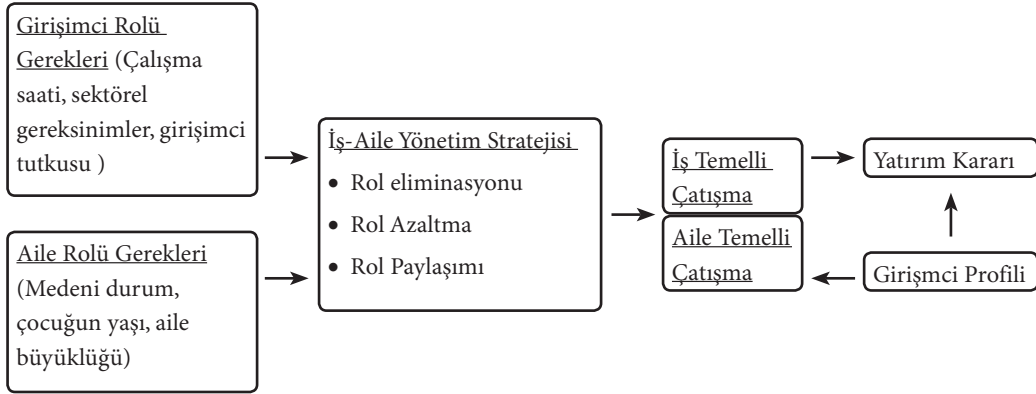


Şekil 2: İşgücüne Dâhil Olmama Nedenleri 2013

Kaynak: Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri 2013. Türkiye İstatistik Kurumu. Elektronik erişim: 25.07.2014.s.74

Bu noktadan hareketle kadınların başta annelik rolü olmak üzere, evde üstlendikleri diğer sorumluluklar gereği çalışma yaşamı dışında kalmayı tercih ettiği söylenebilir. Bu kapsamda, çalışma yaşamında aktif olarak yer alan kadınların iş ve aile dengesi önem arz etmektedir. Özellikle, yatırım riskini üstlenen kadın girişimci çerçevesinden olaya bakıldığında durum biraz daha ciddiye alınmalıdır. Çünkü risk alan girişimci paranın geri dönüşümünde yoğun mesai harcamaktan geri durmayacak, işin koordinasyon kısmında daha dikkatli davranacak ve iyi bir takipçi olacaktır. Kadın girişimcinin risk alma, kendine güven ve yenilikçilik özellikleri ortaya konarak iş-aile ve aile-iş çatışma düzeyinin girişimcinin yatırım kararını ne yönde etkilediği, şekil 3'teki araştırma modelimizde gösterildiği üzere, ortaya konmaya çalışılmıştır. Çalışmamızda iş-aile ve aile iş çatışmaları zaman, gerginlik, davranış ve enerji olmak üzere 4 alt boyutta incelenmiştir. Enerji alt boyutunun da incelenmesi önem taşımaktadır.

Kadın girişimci örnek kütesi Türkiye'de ekonomik yaşamın en canlı olduğu ve kadınların ekonomik yaşama en fazla katıldığı Marmara Bölgesi'nde[5] yer alan Yalova'dan seçilmiştir. Yalova; İstanbul, Kocaeli ve Bursa gibi metropol şehirlerin ortasında yer alıp yüksek göç alması sebebiyle çok kültürlü yapıya sahip olup, ülke temsili yüksek bir kenttir. Bu manada seçilen kadın girişimciler Yalova'da girişimde bulunmalarına ve yaşamlarını Yalova'da sürdürüyor olmalarına rağmen bir kısmı kendini Yalovalı olarak tanımlamamaktadır. Bu durum seçtiğimiz kitlenin farklı kültürel ve sosyal değerler taşıdığını göstermesi bakımından önemlidir.



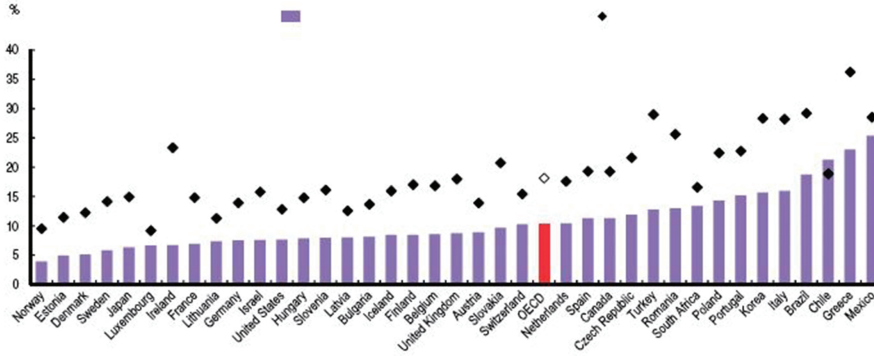
Şekil 3: Araştırma Modeli

II. GİRİŞİMCİLİK KAVRAMI VE KADIN GİRİŞİMCİ

Girişimcilik kavramının ilk ortaya çıkışı insanlığın ilk avlanışı ve tarımsal hayata geçişine kadar geriye gitse de akademik anlamda ilk kez 18.yüzyıl başında Fransız ekonomist Richard Cantillion tarafından kullanılmıştır. Cantillion girişimi malları belirli bir değerle bu gün alıp gelecekte belirsiz bir değere satan risk alıcı olarak tanımlamıştır. [6] 18.yüzyıl sonlarında Adam Smith “Ulusların Zenginliği” isimli eserinde girişimciyi talebi arza dönüştüren aracı olarak davranan kimse [7] şeklinde ifade etmiştir. Girişimci için ilk kez hem yönetme yeteneğine hem de risk üstlenme özelliğine sahip olmasını gerektiğini 19.yüzyıl başlarında Jean Baptise Say ifade etmiştir. [8] Bu manada günümüz girişimci kavramına en yakın tanımı yapmıştır. Yine aynı yüzyılda Fransız bilim insanı John Stuart Mill girişimciliği üretimin dördüncü faktörü olarak tanımlamıştır. [9] Girişimcilik kavramını İktisadi Kalkınma Teorisi’nde “yaratıcı yıkıcılık” tanımı [10] ile ifade eden Schumpeter girişimciyi nakit ve kredi sisteminin esnekliğinden yardım alarak kesikli aralıklarda var olan bir yolu değiştirebilen, normal kullanımından verimli faktörlerin kullanımına katabilen ve alışılmamış bütünlendirmelerle onları yeniden kurgulayan[11] kişi olarak ele almıştır. Bu manada esasen yenilik kavramını girişimciliğin tanımına eklemiştir. Yönetim bilimi gurusu olarak bilinen Peter Drucker ise girişimci tanımını yeni ve küçük işletme sahibi olmanın yanı sıra yatırımın riskini üzerine almanın ötesinde bir davranış biçimi olduğunu savunmuştur. Girişimciliğin yenilik (inovasyon) olduğunun altını çizmiştir. [12] 20. yüzyılda ise Hisrich ve Peters girişimcinin planlama yapmasının önemini belirtmişlerdir. [13]

Çalışmamızda girişimcilik, Küresel Girişimcilik Endeksi tanımı çerçevesinde ele alınmıştır. “Yeni bir işe teşebbüs etmek veya kimseye bağlı olmaksızın kendi şahsına çalışmak gibi yeni yatırım oluşumu, yeni bir iş organizasyonu veya var olan bir işin bir kişi veya takım tarafından genişletilmesi veya bir işletmenin kurulması” [14] Bu tanım, araştırmaya konu olan kadın girişimcilerin belirlemede kullanılmıştır.

Dünyanın pek çok ülkesinde kadınlar ekonomik potansiyellerini ortaya çıkaramamışlardır. Çalışma yaşamında gerek emek sahibi, gerekse girişimci olarak geri planda kalmışlardır. Gelişmiş ülkelerde dahi kadının ekonomik yaşamda etkin rol alma düzeyleri erkeklere kıyasla daha düşük seviyelerdedir. Kadının ücretsiz ev işçisi olarak çalışması ve tarım toplumunda toprak işlerinde yardımcı olarak görev alması sanayi devrimine kadar sürmüştür. Sanayi devriminden sonra kadınlar ilk kez ücret karşılığı başkası hesabına çalışmaya başlamışlardır[15]. 1970 yılı sonrasında ise kadınlar her alanda olduğu gibi girişimcilikte de atılım içerisinde olmuşlardır. Ülkemiz özelinde kadının durumuna bakıldığında, kadınların işgücü katılım oranı OECD ülkeleri sıralamasında en düşük düzeydedir. Avrupa Birliği üyesi ülkelerle karşılaştırıldığında ise 2013 verilerine göre, Avrupa Birliği üyesi ülkelerde kadınların işgücüne katılım oranı %62,5 iken, Türkiye’de %31,8’dir[16]. AB üyesi ülkeler ile 2006’dan bu yana istatistikler kıyaslandığında, Türkiye’nin kadın istihdamında %4 ile en yüksek gelişim gösteren ikinci ülke olduğu görülmektedir. Dünya genelinde düşüş yaşanmakta iken ülkemizde kadınların işgücüne katılımı ve istihdamında yaşanan gelişmeler önemlidir. Yine OECD verilerine göre kendi hesabına çalışan kadın ve erkek oranları kıyaslandığında Türkiye açısından farklılık oldukça yüksektir. Yani bir gelişme söz konusu olmasına rağmen ülkemiz araştırmaya katılan ülkeler arasında yine son sıralarda yer almaktadır. Ülkelere ait veriler şekil 4’teki grafikte gösterilmektedir.



Şekil 4: Kendi hesabına çalışan kadın ve erkeklerin oranları (2011)

Kaynak: Entrepreneurship at a Glance 2013.OECD Publishing.s.66

Amway tarafından Türkiye’nin de dahil olduğu 24 ülke kapsamında yapılan Küresel Girişimcilik Raporuna göre girişimciler çoğunlukla erkek, genç ve üniversite mezunu olarak karşımıza çıkmaktadır[17]. Bunun nedeni kadınların sosyal ve kültür düzeyinde yükledikleri roller olarak gösterilebilir. Kadının üstlendiği farklı rollerin yanı sıra finansal kaynaklara erişim, beceri, eğitim ve özgüven eksikliği gibi kadınları girişim yapmaktan alıkoyan bir dizi gerçeğe olduğu da belirtilmelidir. Türkiye’yi 2023 hedeflerine taşıyacak “10. Kalkınma Planı (2014-2018)” ekonomik kalkınma için girişimciliğin desteklenmesi maddesini koyarak bu başlık altında kadın girişimciliğin yaygınlaştırılmasına destek verecek faaliyetler gerçekleştirmeyi politikalara

eklenmiştir[18]. Kadın girişimciliğinin desteklenmesi, kadınlar için fırsatların erişilebilir olması ile kadınların iş yaşamındaki başarıları arasında güçlü bir ilişki vardır. Nitekim Devletin ilgili kurumları ve sivil toplum kurumları çeşitli hibelerle kadınları girişimciliğe teşvik etmekte ve girişimci kadınları örgütlemeye çalışmaktadır. Bu çalışmaların olumlu katkısı şüphesizdir ancak halen istenilen düzeye erişilememiştir.

Kadınların ekonomik hayata girişimci olarak katılmak istemelerinin nedenleri itme ve çekme faktörleri ile açıklanabilir. Agarwal tarafından girişimci tipi olarak bahsedilen itme faktörü, girişimcilerin uzun süre işsiz kalması, ailenin girişimciliği desteklemesi, iş yaşamında yaşanan tatminsizlik ve cam tavan engeli gibi negatif etkenler sebebiyle girişimci olmaya yönelmesini ifade eder. Bir işletme kurma faaliyetine giren en yaşlı girişimci tipidir. Kuruluş sermayesi ve çalışan sayısı en düşük girişimci yine bu tipte yer alır. Temel rekabet stratejisi düşük maliyettir. Ürün ve Pazar tanımları arasında en az fark söz konusudur. Maliyet kontrolü en fazla öneme sahiptir. [19] Kanada'da yapılan çalışmalarda kendi hesabına çalışan kadın girişimcilerin iş kurma nedenleri arasında bağımsızlık isteği, kararları kontrol edebilme isteği gibi çekme faktörlerinin geçerli olduğu belirlenmiştir[20]. Çekme faktörlerinde pozitif etmenler yer almaktadır. Bu etmenler daha çok para kazanma, bağımsız olma arzusu, toplumda saygınlık kazanarak sosyal statü sahibi olmak, ailenin iş deneyiminden istifade etmek, risk almaktan çekinmemek, girişimciliğe sağlanan fonlardan yararlanma isteği, yeni iş fikrini hayata geçirmek, zevk alınan işi yapmak istemek, esnek çalışma saatleri ve alınan eğitimlerin etkisi olarak sıralanabilir[21].

III. KADIN GİRİŞİMCİ PROFİLİ VE YATIRIMCI TİPİ

Hangi fikir ya da girişim olursa olsun yatırımcının kararını etkileyen en önemli kriter girişimcinin kendisidir. Girişimcilik tutkusu ve tecrübesi, kişilik ve karakter özellikleri, tecrübe ve deneyimi, beceri ve yetenekleri girişimcinin yatırım kararını belirlemede etkili olur[22]. Bu çerçevede girişimcilik sadece ekonomik faaliyet alanı olarak değil, başarı gereksinimine dayalı bir kişilik yapısı olarak ele alınmaktadır. Girişimci kişilerin girişimci olmayan kişilerden farklı özellikler gösterdiği araştırmalarda ortaya çıkarılmıştır[23]. Girişimci olmaya izin veren kişilik özelliklerinin neler olabileceği konusunda yapılan araştırmalarda yaratıcı olma, rekabetçi olma, başarıma isteği, risk alma gibi özellikler karşımıza çıkmaktadır[24]. Girişimcilere ait kişilik özellikleri beş faktörlü yapı olarak ortaya konmaktadır[25] [26] [27]. Bu faktörler uyumlu olma, dışadönük olma, duygusal dengesizlik (nevrotiklik), öz disiplin ve gelişime açık olma boyutlarını içerir[28]. Kadınların erkeklere kıyasla iş dünyasında daha az yer alması cinsiyet açısından bazı özelliklere sahip olmadığı sorusunu akla getirmektedir. Kadın girişimci profillerini erkek girişimcilerle kıyaslayan çalışmalar mevcuttur. Bowen ve Hisrich, kadın girişimcilerin özelliklerini araştırmış ve onların işletme konusunda olmasa da genel olarak iyi bir eğitime sahip olduklarını, kontrol alanlarının yüksek olduğunu, diğer kadınlara göre daha erkeksi veya değerlerinde daha kararlı olduklarını, genelde girişimci bir babaya sahip olduklarını, ailenin ilk veya tek çocuğu olduklarını, erkek egemenliğinin olduğu alanlara daha az rağbet ettiklerini, çoğunlukla

evli olduklarını, yaygın olarak küçük bir işletmeye sahip olduklarını ve iş konusunda eğitime ihtiyaç duyduklarını ortaya koymuşlardır[29]. Hisrich ve Peters, kadın girişimcilerin, erkek girişimcilerden ayrılan özelliklerini motivasyon, önceki işinde yaşanan tatminsizlik, finansal kaynaklara erişim, kendine güven, girişime başlama yaşı, aile desteği ve yöneldiği sektörler açısından ortaya koymuştur[30].

Çalışmada, kadınların kişilik özelliklerini veya onları erkeklerden ayıran nitelikleri belirlemek yerine yatırım kararı açısından ve iş-aile dengesi açısından önem taşıdığı düşünülen risk alma, öz yeterlilik ve inovatif olma özelliklerine değinilmektedir. Girişimcilik kavramını açıklarken değinilen risk alma özelliği finansal yükümlülük altına girilmesi sebebiyle girişimcinin temel özellikleri arasında sıralanmaktadır. Kadınların ekonomik yaşama katılımının düşük olması sebebiyle ve kadın girişimcilerin belirli sektörlerle yönelmesi sebebiyle öz yeterlilik (kendine güven) duyguları belirlemeye çalışıldı. Girişimciliği herhangi bir işletmede çalışma özelliğinden farklılaştıran yenilik/yaratıcılık kişilik özellikleri ölçümlendi. Bu ölçümleme Koh tarafından 1996'da geliştirilen soru ölçeğinde değerlendirildi[31].

Schumpeterians, girişimcileri diğer küçük işletmeler gibi küçük bir işletme kuran “replikatif” girişimci ve bazı şeyleri yapma yolunu yıkan ve alt üst eden “yenilikçi” girişimci olarak tanımlamıştır. Aynı zamanda “küçük işletme” ile “hızlı büyüyen işletme” ayrımını küçük kurulan çoğu işletmenin küçük kaldığını belirterek vermiştir. Başarılı bir ekonomi için ikisi de gereklidir. Fakat yine de çok farklı türde organizasyonlardır [32]. Günümüzde ekonomi giderek daha fazla bilgiye dayanmaktadır. ABD başta olmak üzere gelişmiş ülkelerin “yeni ekonomi” ismiyle anılan yeni bir yapıya dönüşmekte oldukları söylenmektedir. Bu yeni yapı esas olarak yüksek teknolojiye dayalı üretim ile internet üzerinden yapılan ticaret ve iş süreçlerine dayanmaktadır[33]. Yeni ekonomi anlayışında bilginin ürün haline dönüşmesi sonucu patent, know-how gibi kaynaklar diğer ekonomik kaynaklardan çok daha kritik ve çok daha değerlidir[34]. Yeni ekonomi anlayışı içerisinde girişimleri temel anlamda iki şekilde tanımlayabiliriz. Bunlar, kurucularına makul bir kazanç sağlayan, girişimden ziyade kendi yaşam kalitelerini önemseyen “yaşam sitili girişimleri” [35] ve vizyona bağlı çok hızlı büyüme gösteren “yüksek potansiyelli girişimler” dir. Yaşam sitili girişimleri hızlı büyümenin getirdiği riskleri taşımazlar. İlk dönemler hariç, yıllık büyüme %20'nin altındadır. Fonlanmaları iç kaynaktan yapılır ve dolayısıyla yatırımcıya ihtiyaç duymazlar. Yüksek potansiyelli girişimler ise yenilikçidir ve risk içerir. Gelişmelere uyum sağlayabilen, geleceğin büyük şirketleri bu gruba girer. Yıllık büyüme hızı %50 üzerindedir. Bu tür girişimler yatırımcı olmaksızın ilerleyemez. Çünkü yüksek ve sürekli finansal kaynak girişi gereklidir. [36] Girişimciliğin dünyada en fazla olduğu ülkelerden biri olan ABD’de Endeavour tarafından yapılan araştırmada uzun dönemli ekonomik büyüme ve iş alanı yaratmada yüksek potansiyelli girişimler politikadan daha fazla etkili olmaktadır[37]. Yüksek potansiyelli girişimlerin bir kadın tarafından yürütülmesi sadece kendi ekonomilerine katkı sağlamaz, aynı zamanda iş alanı yaratma, yenilikçi ürünler, süreçler ve servisler ve sınır ötesi ticaret ile toplumun ekonomik ve sosyal dokusu açısından önem taşımaktadırlar[38]. Kadın girişimcilerin yatırımlarını yaşam biçimlerini sürdüreceği ölçekte tutmaları yahut belirli

hedefler koyarak yatırımı büyütmeleri yerel ekonomiler açısından da ülke ekonomisi açısından da önem taşımaktadır. Daha iyi ekonomik yaşam için “yeni ekonomi” sürecinde kadınlara ihtiyaç duyulduğu açıktır. Çalışmada Yalova ilindeki girişimci kadınların yatırım kararlarında etkili olan faktörlerin neler olduğunu araştırılmaktadır.

IV. ÇATIŞMA

Hem iş hem de ev yaşantısında sorumluluklar yüklenen kadınların her iki mekanda da çatışma yaşaması mümkündür. Evde ve/veya işte yaşam akışları çoğu zaman iç içedir ve zaman zaman birbirini engeller duruma gelebilmektedir. İş ve aileden kaynaklanan taleplerin bir miktar uyumsuz olması sonucu yaşanan roller arası çatışmaya iş-aile çatışması denir[39]. İş – aile çatışmaları iki yönlüdür[40]. İş-aile ve aile-iş olarak incelenir. İş-aile çatışması, işin ailedeki rolü etkilemesi sonucu; aile-iş çatışması ise ailenin işteki rolü etkilemesi sonucu ortaya çıkar[41].

Kadın girişimcinin profiline ait özelliklerin yanı sıra toplumsal yaşam biçimi gelişmiş ülkelere göre farklılık gösteren ülkemizde kadının sosyal yaşamda ve ev yaşantısında üstlendiği sorumluluklar da yatırım kararını etkileyen diğer parametrelerdir. İş yaşamındaki kadın üstlendiği yükümlülükleri gerek aile içinde gerekse işyerinde eksiksiz yerine getirme gayreti içerisine girerken stres kaynaklı olumsuzluklar yaşayabilmektedir. Girişimci kadın, yatırım riskini doğrudan üstlenmesi sebebiyle iş hayatında daha mücadeleci olmak durumundadır. Bu da eşzamanlı olarak aile sorumluluklarını yerine getirirken stres yaşaması anlamına gelmektedir.

İş-Aile çatışması ilk incelemelerde stres ve zaman kullanımı kapsamında incelenmiş olup ilk kez Greenhaus ve Beutell tarafından 3 boyutlu olarak ele alınmıştır[39]. Zaman, gerginlik ve davranış boyutlarıyla incelenen iş-aile rol baskısı uyumsuzluğu iş kaynaklı ve aile kaynaklı olarak ayrı ayrı parametrelere bağlanmıştır. Çatışma boyutlarından biri olan zaman; bir role harcanan zamanın diğer rolün gereklerini yerine getirmeyi zorlaştırmasıdır. İş-aile çatışması kapsamında çalışma saatleri, esnek olmayan çalışma programı, vardiyalı işler sebebiyle bu çatışma yaşanabilirken, aile-iş çatışması kapsamında evdeki küçük çocuk, eşin çalışma durumu, büyük bir ailede yer alma gibi durumlar ailede daha fazla zaman harcanmasını gerekli kılacağından çatışmaya sebep olabilir. Diğer bir çatışma boyutu gerginliktir. Bir rolden kaynaklanan gerginliğin diğer rolün gereklerini yerine getirmeyi zorlaştırması durumu çatışmaya sebep olabilir. İş-aile çatışması kapsamında gerginlik; rol karmaşası, rol belirsizliği, sınır yayılımı faaliyetlerinden kaynaklanabilir. İşte yaşanan stres; evde yorgun, gergin, sinirli veya endişeli olması ve bu durumun ailesi ile ilgili sorumluluklarını yerine getirmesine engel olması gerginlik esaslı iş-aile çatışması yaratmaktadır. Aile-iş perspektifinde bakıldığında ise evde yaşanan karmaşa, eş desteğinin az olması bireyi iş yerinde gergin kılacak ve aile rolü sebebiyle işinin sorumluluklarını tam anlamıyla yerine getiremeyecektir. Çatışmada bir diğer boyut ise davranıştır. Davranış esaslı çatışma, bir rolde gerçekleştirilen davranış tarzının diğer rolün beklenen davranışlarıyla uyumsuz olmasıdır. İş yerinde ketum ve tarafsız olmayı gerektiren davranış türü, evde ise açık ve

sıcak olmayı gerektirir. Kişi iş yerinde evdeki gibi davranması iş-aile çatışması, evde iş yerinde olması gerektiği gibi davranması aile-iş çatışması yaşamasına neden olur. Çalışmada Carlson ve arkadaşları tarafından söz konusu boyutlar için geliştirilen soru ölçeği kullanılmıştır[42].

2006 yılında Greenhaus ve arkadaşları bu 3 boyuta ek olarak enerji boyutunun da eklenebileceğini ve çatışmayı, enerji boyutuyla da incelemenin yararlı olacağı belirtilmektedir[43]. Ancak bu çalışmada ve sonrasında enerji temelli yapılan bir ölçek önerisi getirilmemektedir. Çalışmamızda enerji boyutuna ait soru ölçeğini Loetr ve arkadaşları tarafından geliştirilen enerji kadranı kapsamında ele alarak ölçülmektedir[44]. Enerji kadranı bedensel, zihinsel, duygusal ve manevi enerji kaynaklarının dengeli olmasının iş ve aile yaşantısını dengeleyeceğini öngörmektedir. Bedensel enerji belirleyicileri güç, dayanıklılık ve esneklik (kasların gerilmesi ve gevşemesi aralığı) olarak tanımlanmıştır. Duygusal dayanıklılık ve esneklik, geniş çevrede uyum sağlamaya, dengeli ve olgun tepkiler vermeye imkan vermektedir. Zihinsel dayanıklılık, konsantrasyon ve odaklanmayı sürdürülebilmektir. Zihinsel esneklik ise karar verirken, rasyonel ve sezgisel öğeleri olması gerektiği gibi kullanarak konuyu tüm yönleriyle ele alabilmeyi ifade eder. Manevi güçlülük ise her koşulda, özellikle zor kararları alma ve fedakarlık yapılmasını gerektiren durumlarda ortaya çıkar. Buradaki esneklik, kişinin farklı inançtaki insanlara karşı gösterdiği anlayıştır. Enerji ölçeği bu alt kriterlere göre hazırlanmıştır.

Çatışma boyutunda ölçümlenen bir diğer konu, kadın girişimcilerin iş-aile dengesini kurarken hangi stratejileri izlediğinin belirlenmesi olmuştur. Kadın girişimciler, iş yaşamlarında ne kadar başarılı çalışmalar içerisinde olursa olsun ev yaşamındaki sorumluluklarından vazgeçmemektedir. Hem aile içerisinde hem de iş yerinde verimliliklerini arttırmak ve çatışmayı önlemek amacıyla bazı “çözüm stratejileri” uygulamak durumundadır. Şekil 5’te özetlediğimiz bu stratejiler Shelton tarafından şu şekilde sıralanmaktadır[45]: (1)rol eliminasyonu; girişimcinin aile kurmayı reddederek rol çatışmasını ortadan kaldırmasıdır. Bu stratejide kadın girişimci kendini tamamen işine adamaktadır. (2)rol azaltma; girişimci kadının çocuk sayısını az tutmak, sosyal ilişkileri kısıtlamak gibi önlemlerle ailesini küçük tutmayı tercih eder. (3)rol paylaşma; evdeki rolleri yardım alarak, işteki sorumlulukları ise yönetici ve çalışanlara devrederek girişimcinin aile ve iş performansını arttırması anlamını taşır. (4)rol çatışmasının ertelenmesi; çocuk sahibi olan girişimcinin çocuk büyüyene kadar mesleğine ara vermesi demektir. Girişimci kadın işi ile ilgili hedefleri, hırsları ve tutumu ile bu stratejilerden birini seçecektir.

		Aile İçi Göze Çarpan	
		Düşük	Yüksek
Dış Kaynaklar	Yüksek	Aile rolünü devretmek (rol paylaşma)	Yatırım rolünü devretmek (rol paylaşma)
	Düşük	Aile kurmama (rol eliminasyonu)	Aileyi küçük tutma (rol eliminasyonu)

Şekil 5: Optimal İş-Aile Yönetim Stratejisi Seçimi

Kaynak: Shelton, a.g.e. s.290

V. BULGULAR VE ANALİZ

Araştırmamıza Yalova ilinde girişimcilik faaliyeti içerisinde olan, Yalova Ticaret ve Sanayi Odası'na kayıtlı 42 kadın girişimciden 15'i katılmıştır. Veriler, her bir girişimci ile yapılan derinlemesine mülakat sonucu toplanmıştır. Mülakat yapılan kadın girişimcilerin demografik özellikleri, kişilik özellikleri, iş-aile çatışma durumu ve kullandıkları yönetim stratejileri ile yatırım kararları incelenmiştir. Araştırmamızın analizleri MS Excel ve SPSS 16.0 programları kullanılmıştır. Araştırmanın güvenilirlik analizi her bir araştırma konusu ölçek için ayrı ayrı yapılmıştır. KMO (Kaiser Mayer Olkin) örnekleme yeterliliği değerleri her bir ölçek için 0,70 ve

üzerinde çıkmıştır. Araştırmanın güvenilirliği açısından iyi olarak değerlendirilmektedir.

Demografik Veriler	Frekanslar (Yüzde)
1. Yaş	
1.1. 30-39 yaş	40
1.2. 40-49 yaş	40
1.3. 50-59 yaş	20
2. Eğitim	
2.1. Lise	20
2.2. Üniversite	73
2.3. Yüksek Lisans	7
3. Medeni Durum	
3.1. Evli	66
3.2. Bekar	34
4. Çocuk Durumu (En küçük çocuk yaşı)	
4.1. Yok	20
4.2. 22 yaş üzeri	6,7
4.3. 19-22 yaş aralığı	6,7
4.4. 6-18 yaş aralığı	46,7
4.5. 6 yaşından küçük	20
5. Faaliyet Gösterilen Sektör	
5.1. Toptan ve Perakende Alım/Satım	6,7
5.2. Finans-Sigorta	6,7

5.3. Hizmet	53,4
5.4. Diğer	33,3
6. Kendi Hesabına Çalışma Süresi	
6.1. 1-5 Yıl	33
6.2. 6-10 Yıl	20
6.3. 11-15 Yıl	20
6.4. 20 yıldan fazla	27
7. Girişimin Ortaklık yapısı	
7.1. Ortak Yok	46,7
7.2. Aile Dışı Bireylerle Ortak	20
7.3. Eşi ile Ortak	13,3
7.4. Aile Bireyleriyle Ortak	13,3
7.5. Hem Aile Bireyleri ile Hem Dışarıdan	6,7
8. Öz sermayedeki Hisse	
8.1. %100	46,7
8.2. %75-99	6,7
8.3. %25-50	33
8.4. %25'den az	13,3

Tablo 1: Demografik Veriler

Tablo 1’de yer alan demografik verilere göre mülakat yapılan kadın girişimcilerin yaş, eğitim, medeni durum, en küçük çocuğun yaş aralıkları, hangi sektörde faaliyet gösterdiği, girişimcilik süresi, girişimin ortaklık yapısı ve girişimdeki ortaklık yüzdesi soruları yer almaktadır. Sorulardan, hiçbir girişimcinin cevaplamadığı şıklar tabloda gösterilmemiştir. Gösterilmeyen aralıkta cevaplama sıklığı sıfır (0)’dır.

Örnek hacminin 15 olduğu bu çalışmada parametrik olmayan sınamalar kullanılarak analiz yapılmıştır. İki grubun karşılaştırılmasında Mann-Whitney U, ikiden fazla grubun karşılaştırılmasında Kuruskal Wallis sınamaları ve korelasyon analizi için Spearman’ın korelasyonu kullanılmıştır. Kurulan modelde anlamlı olan bulgular ve yapılan istatistiksel sınamalar aşağıdaki gibidir.

Yapılan araştırmada rol eliminasyonu yapanlar ile rol paylaşanları iş aile çatışmaları açısından yapılan incelemede kurulan hipotez aşağıdaki gibidir;

H_0 : Rol eliminasyonu yapanlar ile rol paylaşanların iş aile çatışmaları arasında fark yoktur.

H_1 : Rol eliminasyonu yapanlar ile rol paylaşanların iş aile çatışmaları arasında fark vardır.

	İş-Aile çatışması Tüm Boyutlar	İş-Aile Çatışması Enerji Boyutu
Mann-Whitney U	6,000	4,500
Wilcoxon W	72,000	70,500
Z	-2,091	-2,303
Asymp. Sig. (2-tailed)	,037	,021
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	,040 ^a	,018 ^a

	Yönetim	N	Mean Rank	Sum of Ranks
İş-Aile çatışması Tüm Boyutlar	Rol Eliminasyonu	4	12,00	48,00
	Rol Paylaşma	11	6,55	72,00
	Total	15		
İş-Aile Çatışması Enerji Boyutu	Rol Eliminasyonu	4	12,38	49,50
	Rol Paylaşma	11	6,41	70,50
	Total	15		

Tablo2: Rol eliminasyonu ve rol paylaşma sınama tabloları

Tablo 2’de görüldüğü gibi bu hipotezin sınanması için yapılan analizde 0,05 anlam düzeyinde H_0 hipotezi reddedilir. Diğer bir deyişle rol azaltanlar ile rol paylaşanların iş aile çatışma düzeyleri birbirinden farklıdır. Analize göre rol azaltanların iş aile çatışmaları yüksek, rol paylaşanların ise iş aile çatışmaları düşüktür.

İş aile çatışmasının alt boyutları ile ilgili yapılan sınamalarda iş aile çatışmasının enerji boyutuyla ilgili kurulan hipotez aşağıdaki gibidir;

H_0 : İş aile çatışmalarının enerji alt boyutuna göre rol eliminasyonu yapanlarla ile rol paylaşanların aralarında fark yoktur.

H_1 : İş aile çatışmalarının enerji alt boyutuna göre rol eliminasyonu yapanlarla rol paylaşanların aralarında fark vardır.

Yapılan sınamada 0,05 anlam düzeyinde H_0 hipotezi reddedilir. İş aile çatışmasının enerji alt boyutuna göre rol eliminasyonu yapanların rol paylaşanlara göre daha fazla iş aile çatışması yaşadığı görülmektedir. Sonuçlar tablo 2'de görülmektedir.

Yaşları 40 yaş altı olanlar ile 40 yaş üstü olanların performansları açısından yapılan incelemede kurulan hipotez,

H_0 : Yaşları 40 yaş altı olanlar ile 40 yaş üstü olanların performansları arasında fark yoktur.

H_1 : Yaşları 40 yaş altı olanlar ile 40 yaş üstü olanların performansları arasında fark vardır.

	Performans
Mann-Whitney U	7,500
Wilcoxon W	28,500
Z	-2,356
Asymp. Sig. (2-tailed)	,018
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	,018 ^a

	Yaş	N	Ortalama Sıra
Performans	40 yaş altı	*6	4,75
	40 yaş üstü	*9	10,17
	Toplam	*15	

Tablo 3: Yaş grupları sınama tabloları

Tablo 3'de verilen sonuçları paylaşılan sınamada 0,05 anlam düzeyinde H_0 hipotezi reddedilir. Buna göre iki farklı yaş grubuna ait girişimcilerin performansları farklıdır. 40 yaş üstünde olan girişimcilerin performansları daha yüksektir.

Kendi işinde çalışma yıllarına göre 1-5 yıl, 6-15 yıl ve 20 yıldan fazla çalışanların iş aile çatışmaları arasındaki farklar incelenmiştir. Kurulan hipotez aşağıdaki gibidir;

H_0 : Kendi işinde çalışma yıllarına göre 1-5 yıl, 6-15 yıl ve 20 yıldan fazla çalışanların iş aile çatışmaları açısından aralarında fark yoktur.

H_1 : Kendi işinde çalışma yıllarına göre 1-5 yıl, 6-15 yıl ve 20 yıldan fazla çalışanların iş aile çatışmalarında en az bir grup diğerlerinden farklıdır.

	Kendi işi Çalışma Süresi	N	Ortalama Sıra
İş-Aile çatışması Tüm Boyutlar	1-5 yıl	5	9,40
	6-15 yıl	6	10,50
	20+ yıl	4	2,50
	Toplam	15	
İş-Aile Çatışması Enerji Boyutu	1-5 yıl	5	9,20
	6-15 yıl	6	10,67
	20+ yıl	4	2,50
	Toplam	15	

	İş-Aile çatışması Tüm Boyutlar	İş-Aile Çatışması Enerji Boyutu
Chi-Square	8,430	8,683
df	2	2
Asymp. Sig.	,015	,013

Tablo 4: Kendi işinde çalışma yılları sınama tabloları

Tablo 4'te görüldüğü gibi yapılan sınamada 0,05 anlam düzeyinde H_0 hipotezi reddedilir. Buna göre en az bir grubun diğerlerinden farklı olmaktadır. Yapılan parametrik olmayan sınamaya ile (Mann Witney U) karşılaştırmada 1-5 yıldır çalışanlarla 20 yıldan fazla çalışanların arasında fark olduğu diğer bir deyişle 1-5 yıldır kendi işiyle ilgilenenlerin 20 yıldan daha fazla süredir çalışanlara göre tüm boyutlarla değerlendirildiğinde daha fazla iş aile çatışması yaşadığı görülmüştür. 6-15 yıl arası çalışanlarında aynı şekilde 20 yıldan daha fazla süredir. Bu yaş grubu, diğer çalışma sürelerine göre en fazla iş aile çatışmasını yaşadığı görülmüştür.

İş aile çatışmasının enerji alt boyutuna ait çalışma yıllarına göre kurulan hipotez aşağıdaki gibidir;

H_0 : Kendi işinde çalışma yıllarına göre 1-5 yıl, 6-15 yıl ve 20 yıldan fazla çalışanların iş aile çatışmalarının enerji alt boyutu açısından aralarında fark yoktur.

H_1 : Kendi işinde çalışma yıllarına göre 1-5 yıl, 6-15 yıl ve 20 yıldan fazla çalışanların iş aile çatışmalarında enerji alt boyutu açısından en az bir grup diğerlerinden farklıdır.

Yapılan sınama sonucu tablo 4'te verilmektedir ve sonuçlara göre 0,05 anlam düzeyinde H_0 hipotezi reddedilir. Buna göre en az bir grubun değeri diğerlerinden farklı olmaktadır. Yapılan parametrik olmayan sınamaya ile (Mann Whitney U) karşılaştırmada 20 yıldan fazla çalışanların

diğer tüm yıl gruplarına göre daha az iş aile çatışmasının enerji alt boyutunu yaşadığı görülmüştür.

Öz yeterlilik ile aile iş çatışması davranış alt boyutuyla ilişkisi incelenmiştir. Girişimcinin öz yeterliliği ile aile iş davranışı arasında korelasyon analizi yapıldığında kurulan hipotez aşağıdaki gibidir;

H_0 : Girişimcilerin öz yeterlilik ile aile iş çatışmasının davranış boyutu arasında ilişki yoktur.

H_1 : Girişimcilerin öz yeterlilik ile aile iş çatışmasının davranış boyutu arasında ilişki vardır.

			Öz yeterlilik	Aile-İş Çatışması Davranış Boyutu
Spearman's rho	Öz yeterlilik	Korelasyon katsayısı	1,000	-,571*
		Sig. (2-tailed)	.	,026
		N	15	15
	Aile-İş Çatışması Davranış Boyutu	Korelasyon katsayısı	-,571*	1,000
		Sig. (2-tailed)	,026	.
		N	15	15

Tablo 5: Öz yeterlilik-Aile iş çatışması davranış boyutu korelasyon analizi

Yapılan sınamada 0,05 anlam düzeyinde H_0 hipotezi reddedilir. Tablo 5'te görüldüğü gibi, Spearman korelasyon katsayısı -0,571 çıkmıştır. Öz yeterlilik ile aile iş çatışmasının davranış boyutu negatif ilişkili olduğu söylenebilir.

İnovatif kişilik değişkeninin aile iş çatışması zaman alt boyutuyla ilişkisi incelenmiştir. Buna göre kurulan hipotez,

H_0 : Girişimcilerin inovatif kişiliği ile aile iş çatışmasının zaman boyutu arasında ilişki yoktur.

H_1 : Girişimcilerin inovatif kişiliği ile aile iş çatışmasının zaman boyutu arasında ilişki vardır.

			İnovasyon	Aile-İş Çatışması Zaman Boyutu
Spearman's rho	İnovasyon	Korelasyon katsayısı	1,000	-,667**
		Sig. (2-tailed)	.	,007
		N	15	15
	Aile-İş Çatışması Zaman Boyutu	Korelasyon katsayısı	-,667**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,007	.
		N	15	15

Tablo 6: İnovatif kişilik-Aile iş çatışması zaman boyutu korelasyon analizi

Yapılan sınamada 0,05 anlam düzeyinde H_0 hipotezi reddedilir. Spearman korelasyon katsayısı -0,667 çıkmış olup inovatif kişiliği ile aile iş çatışmasının zaman boyutu arasında negatif ilişki olduğu söylenebilir.

İnovatif kişilik özelliği fazla olan girişimciler zaman düzeyinde aile-iş çatışmasını daha az yaşıyorlar

VI. SONUÇ

Kadın girişimcilerin risk alma, yenilikçi olma ve öz yeterlilik kişilik özelliklerinin ve aile rolü gerekleri ile girişimcilik rolü gerekleri arasında kurdukları dengeyi kullandıkları iş-aile yönetim stratejileri ile ilişkilendirerek yatırım kararlarına etkisini incelenerek çalışmada sunulmuştur. İş-aile çatışmasında enerji boyutu ilk kez irdelenmiştir. Analizde anlamlı bulgulara rastlanmıştır.

Genel olarak bakıldığında kadın girişimcilerin hepsi çalışmanın kendilerine güç verdiğini belirtmişlerdir. Mülakatta, kariyer planlarında girişimciliği hedefledikleri ve kişilik yapılarını girişimci olmaya uygun bulduklarını ifade etmişlerdir. Girişimci olmaktan heyecan duyduklarını belirterek her katılımcı hedeflerinin ilk sırasına işlerini iyi yapmayı koyduklarını belirtmişlerdir. İş-aile dengesini sağlarken iyi bir planlama ve koordinasyon ile üstlendikleri sorumlulukları eksiksiz yerine getirmede çaba gösterdiklerini ifade etmişlerdir.

Araştırma bulgularına göre, kadın girişimcilerin ağırlıklı olarak hizmet sektöründe çalıştıkları görülmektedir. Evli olanlar çoğunlukta olmakla birlikte, bekar olanların da evliliğe karşı olumlu tutum içerisinde oldukları gözlenmiştir. Bekar olanlar anne-babaları ile yaşamaya devam etmektedirler. Yani, ekonomik bağımsızlıklarını elde etmiş olsalar da aileleri ile yaşamlarını paylaşmaktadırlar. Eşinden ayrılmış olan kadın girişimci dahi ebeveynleriyle yaşamayı tercih etmiştir. Bu gerek ebeveynlerin bakımlarının yapılabilmesi gerekse evdeki sorumlulukların paylaşımı noktasında bir dayanışma örneği olarak görülebilir.

Çatışma yaşayan kadın girişimciler 40 yaş altı ve üstü olarak değerlendirmeye alınmıştır. 40 yaşında kadınlar doğurganlıklarını tamamlamış ve iş yaşamında olgun bir döneme girmiş olurlar. Yaşın iki grupta toplanması, örneklem sayısının az olması sebebiyle, gruplar arasında denklik sağlamak açısından araştırmaya olumlu etki sağlamıştır. Kadın girişimcilerde 40 yaşın altında olanların performanslarının daha düşük olduğu ortaya çıkmıştır. Bu, yatırımın yeni olması ve pazarda tutunma aşamasında girişimcinin daha yoğun çalışma durumunda kalmasıyla açıklanabilir. Ayrıca 40 yaşın altında kadın girişimcilerin çocukları daha küçük yaşta olduklarından evdeki sorumluluklarının daha ağır olduğu söylenebilir. Ailede ve iş yerinde belirli bir düzeni oturtmuş kadın girişimciler daha yüksek performansla çalışmalarını sürdürmektedirler.

Kadın girişimcilerin kendi hesaplarına çalıştıkları süre ile yaşadıkları çatışma incelendiğinde girişimin yaşı 1-5 yıl arasında olanların tüm boyutlar dikkate alındığında (zaman, gerginlik,

davranış ve enerji) daha fazla iş-aile çatışması yaşadıkları sonucuna ulaşmıştır. 1-5 yıl arasında olan girişimler start-up olarak nitelendirilir. Bu aşamada işletme yapılanmasını oturtur ve 5 yılın sonunda ayakta kalarak girişim yapmayı başarmış olur. İşletmenin kuruluş aşamasında girişimcinin daha fazla zaman, enerji harcaması ve belirsizlik ortamında yüksek stres yaşanması burada tetikleyici olmaktadır. Ayrıca girişimin yaşı 6-15 yıl arasında olanlar 20 yıldan fazla olanlara göre daha fazla çatışma yaşamaları da yatırımı yenileme süreci ve aile içerisindeki çocuk ile ilişkilendirilebilir. Enerji alt boyutunda girişimi 20 yıldan fazla olanlar daha az çatışma yaşamaktadır. Bu işyerinde profesyonellik ve aile yaşamında çocukların artık belli bir yaşa gelerek ebeveynlere daha az ihtiyaç duyması sebeplerine bağlanabilir.

Kadın girişimcilerin iş-aile dengesini sağlamada izledikleri yönetim stratejileri ortaya konmuştur. Buna göre ailede ve işyerinde profesyonel yardım alarak rolleri gereği üstlendikleri sorumlulukları paylaşan kadın girişimciler tüm alt boyutlar dikkate alındığında daha az çatışma yaşamaktadır. Bu enerji alt boyutunda da gözlenmiştir. Rol paylaşımı yapan kadın girişimciler bedensel, zihinsel ve ruhsal manada daha sağlıklı oldukları ve iş-aile dengesini daha iyi kurdukları bulgular arasında yer almaktadır. Çocuğu olan kadınlardan 2'si çocukların doğumu sonrasında 2 yıl kadar işlerine ara verdiklerini belirtmişlerdir. Bu da farklı bir çatışmayı dengeleme stratejisi olarak değerlendirilmelidir.

Öz yeterlilik ile çatışmaya bakıldığında davranış boyutu açısından öz yeterliliği yüksek olanlar daha az aile-iş çatışması yaşadıkları belirlenmiştir. Yani, kendine güven duygusu yüksek olan girişimciler evdeki rollerinde işten kaynaklı herhangi bir dengesizlik yaşamamaktadırlar. İşteki davranış kalıplarını işyerinde bırakarak evde evli olanlar annelik ve eşlik rollerini, bekar olanlar ise evlatlık sorumluluklarında çatışma yaşamamaktadırlar. Profilinde yenilikçilik özelliği yüksek olan girişimciler zaman düzeyinde aile-iş çatışmasını daha az yaşamamaktadırlar. Aileden kaynaklı sebeplerle iş yerinde zamana ilişkin sıkıntı yaşamamaktadırlar.

Çalışmamız 15 kadın girişimci ile yapılan derinlemesine mülakat sonuçlarını içermektedir. Sonuçlar ile geliştirilmiş çıkarımlarda bulunmak doğru değildir. Bununla birlikte araştırmada elde edilen bulguların daha sonra yapılacak çalışmalara yol göstermesi ve dayanak olması açılarından önemlidir.

Yararlanılan Kaynaklar

- [1] Aslan, Ş. & Atabey, A. (2009). Küresel Rekabette Kadın Girişimci Tipolojisi. *Journal of Azerbaijani Studies*. 12 (2), 1-16
- [2] Motoyama, Y. & Brian, D. (2012). The Ascent of America's High-Growth Companies: Insights from Examining Thirty Years of Inc.500 Firm Data. *Kauffman Foundation of Entrepreneurship*, (http://www.kauffman.org/~media/kauffman_org/research%20reports%20and%20covers/2012/09/inc_geography.pdf) [01.09.2014]

- [3] World Economic Forum Global Gender Gap Index 2014. (2014). (<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2014/economies/#economy=TUR>) [30.10.2014]
- [4] Türkiye İstatistik Kurumu. (2014). Haber Bülteni: Hane Halkı İşgücü İstatistikleri. (<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16013>)
- [5] Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği. (2014). *Ekonomik Rapor 2013*. Aydoğdu Offset Matbaacılık. Ankara.
- [6] Cuervo,A.; Ribeiro,D.; Roig,S.(2007). *Entrepreneurship Concepts, Theory and Perspective*. Springer Berlin Heidelberg. New York.
- [7] Butler,E. (2011). *The Condensed Wealth of Nations and The Incredibly Condensed Theory of Moral Sentiments*. Adam Smith Research Trust. UK.
- [8] Brinks, M.& Vale, P. (1990). *Entrepreneurship and Economic Change*. McGraw-Hill Book Company.
- [9] Çetindamar, D.(2002). *Türkiye’de Girişimcilik*. İstanbul : TÜSİAD Lebib Yalkın Yayınları.
- [10] Ohya, A.; Braguinsky, S.; Klepper, S. (2009). Schumpeterian Entrepreneurship. *Copenhagen Business School. Summer Conferance*. 17-19 Haziran 2009, Denmark, 1-30.
- [11] Robbins, L. (1970). *The Theory Of Economic Development In The History Of Economic Thought*. Macmillan St Martin’s Press.
- [12] Drucker, P.(1984). *Innovation and Entrepreneurship Practice and Principles*. Perfect Bound.
- [13] Castrogiovanni, G.(1996). Pre-Startup Planning and The Survival of New Bussinesses: Theoretical Linkages. *Journal of Management*. Sage Publications. 22 (6). 801-822
- [14] GEM. (2012). *Global Entrepreneurship Report*. Bosma, Wennekers ve Amoros 2012
- [15] Koray, M. (1992). Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri. *Amme İdaresi Dergisi*, 25(1), 93-122.
- [16] Eurostat. (2013). (<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>) [26.10.2014]
- [17] Amway.(2013). *Global Entrepreneurship Report 2013*. [03.04.2014]
- [18] Bakanlar Kurulu Kararı. (2013). Karar no:1041 madde 693. (www.kalkinma.gov.tr) [10.08.2014]
- [19] Agarwal, M.N.(2004). *Type Of Entrepreneur, New Venture Strategy And The Performance Of Software Startups*, Indian Institute Of Management Calcutta, January 2004, (<https://programslive.iimcal.ac.in/sites/programslive.iimcal.ac.in/files/madhushree2004.pdf>) [05.11.2014]
- [20] Hughes, K. D. (2003). Pushed or Pulled? Women’s Entry into Self-Employment and Small Business Ownership. *Gender, Work & Organization*, 10(4), 433–454.
- [21] Sarkulova, M. (2009). Women’s Entrepreneurship: An Investigation of Factors Influencing Women Entrepreneurs. *İşletme Yüksek Lisans Tezi*, Sosyal bilimler Enstitüsü. Dokuz Eylül Üniversitesi.

- [22] Elçi, H. (2013). *Girişimciliğin Altın Kuralları Türkiye için Uzman Önerileri*. Optimist Yayınları.
- [23] Gartner, W.B. (1985). A conceptual framework for describing the phenomenon of new venture creation. *Academy of Management Review*, 10(4), 696-706.
- [24] Yetim, N. (2002). Sosyal Sermaye Olarak Kadın Girişimciler: Mersin Örneği. (www.onlinedergi.com). [12.08.2014]
- [25] Borgatta, E.F. (1964). The Structure of Personality Characteristics. *Behavioral Science*, 9: 8-17.
- [26] Goldberg, L.R. (1990). An Alternative Description of Personality: The Big-Five Factor Structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1216-1229.
- [27] Norman, W.T. (1963). Toward an Adequate Taxonomy of Personality Attributes: Replicated Factor Structure in Peer Nomination Personality Ratings. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 66, 574-583.
- [28] Costa, P.T. ve McCrae, R.R. (1992). Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five Factor Inventory (NEO-FFI) Professional manual. Odessa, FL: PAR.
- [29] Güney, S. (2006). Kadın Girişimciliğine Genel Bir Bakış. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*. 25-43.
- [30] İpçioğlu, İ. (2011). *Kadın Girişimcilik, Girişimcilik ve Kobiler: Teori ve Uygulama İçinde* (Ed: B.Zafer ERDOĞAN), 97-110, Ekin Yayınları.
- [31] Koh, H. C. (1996). Testing hypotheses of entrepreneurial characteristics: A study of Hong Kong MBA students. *Journal of Managerial Psychology*, 11(3), 12-25
- [32] Ekonomist Dergisi. (2014). What Exactly Is an Entrepreneur. (<http://www.economist.com/blogs/schumpeter/2014/02/our-schumpeter-columnist>). [17.02.2014]
- [33] TÜSİAD. (2002). *Türkiye’de Girişimcilik*. Lebib Yalkın Yayınları.
- [34] Marangoz, M. (2013). *Girişimcilik*. Beta Yayınları.
- [35] Peters, M. & Frehse, J. & Buhalis, D. (2009). The Importance of Lifestyle Entrepreneurship: A Conceptual Study of Tourism Industry. *Pasos. Revista de Turismo y Patrimonio Cultural*, 7(3), 393-405.
- [36] Elçi, H. (2012). *Girişimciliğin Altın Kuralları Türkiye için Uzman Önerileri “Yatırım Sürecine Hazırlık”*. Optimist Yayınları.
- [37] ENDEAVOR. (2014). *The Influence Of NYC’s Female Tech Founders*. (<http://www.gew.co/blog/influence-nyc%E2%80%99s-female-tech-founders#.VG0V-3OfMpw.twitter>). [19.11.2014]
- [38] The Gender Global Entrepreneurship and Development Index (GEDI). (2014). (http://i.dell.com/sites/doccontent/corporate/secure/en/Documents/GEDI_Executive_Report-2014.pdf). [21.08.2014]
- [39] Greenhaus, J.H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of management Review*, 10(1), 76-88

- [40] Frone, M. R.& Russell, M. &Cooper, M. L.(1992). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78
- [41] *Duxbury, L. & Higgins, C.A.(2002). The 2001 Work-Life Balance Study: Key Findings at the Department of Defense. Human Resources Research and Evaluation DND Report 2002-02; Ottawa.*
- [42] Carlson, D. S.&Kacmar, K. M.& Williams, L. J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior* 56, 249-276.
- [43] Greenhaus, J. H.& Allen, Tammy D.&Spector Paul E. (2006). Health Consequences Of Work-Family Conflict:The Dark Side Of The Work-Family Interface. *Research in Occupational Stress and Well Being*, 5, 61-98.
- [44] Baltaş,A. (2007). *Hayalini Yorganına Göre Uzat*. Remzi Kitabevi.
- [45] Shelton,L. M. (2006). Female Entrepreneurs, Work-Family Conflict and Venture Performance: New Insights in to the Work-Family Interface. *Journal of Small Business Management*, 44(2), 285-298



Gülgönül BOZOĞLU BATI – gulgonul.bozoglu@marmara.edu.tr

She has a master degree on Operational Research. She is a Ph.D. candidate in the Department of Numerical Methods at Marmara University. She is a research assistant at the Marmara University.



Mehmet Nuri İNEL – mninel@marmara.edu.tr

He has a Ph.D. degree in the Department of Quantitative Methods at Marmara University. He is a lecturer at the Marmara University.

