

İnönü Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı
Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı

**KADIN GİRİŞİMCİLERİN KÜLTÜR VE CİNSİYET KAYNAKLI
ZORLUKLARI AŞABİLECEKLERİNE İLİŞKİN İNANÇLARI VE BİR
ARAŞTIRMA**

Hazırlayan
Saliha EMRE

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Mehmet TİKİCİ

İnönü Üniversitesi SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ Lisansüstü
Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin İŞLETME ANA BİLİM DALI İçin
Öngördüğü DOKTORA TEZİ Olarak Hazırlanmıştır.

Malatya, 2013

KABUL ONAY

ÖZET
KADIN GİRİŞİMCİLERİN KÜLTÜR VE CİNSİYET KAYNAKLI ZORLUKLARI
AŞABİLECEKLERİNE İLİŞKİN İNANÇLARI VE
BİR ARAŞTIRMA

EMRE, Saliha
Doktora Tezi, İşletme Anabilim Dalı
Malatya, 2013

Girişimci; “fırsatları sezen ve elde eden, bu fırsatları uygulanabilir ve pazarlanabilir fikirler haline getiren; buna zamanı, çabası ve yetenekleri ile değer ekleyen; bunun için piyasadaki riskleri üstlenen ve bu çabalardan gelecek kazancı sezebilen; bilgiye ve değer yaratacak düşünce sistemine sahip olan yenilikçi kişi” olarak tanımlanmaktadır. Cinsiyet” ise girişimci zihniyetinin oluşumunda etkili olacağı vurgulanan bireysel özelliklerden birisidir. Günümüzde dünya nüfusunun yaklaşık yarısı, kadınlar tarafından oluşturulmasına ve kadının tarihsel süreç içinde, değişen biçim ve statülerde çeşitli ekonomik faaliyetlere katılmış olmasına karşılık toplum tarafından kadın, bağımsız bir birey olarak değerlendirilmemektedir.

Tarihin farklı dönemlerinde kadın toplumsal cinsiyet hiyerarşisinde kısmen kendini göstermiş olsa da kadına karşı negatif bakış açısı genel olarak çokta değişmemiştir. Kültürel sistem her aşamada insanları yönlendirir ve her kültür kendine özgü farklılaşan değerler, davranış biçimleri, semboller ve sonuçta farklı bir çalışan insan modeli üretir. Kültürün kadın girişimcilerin kadın olmaktan kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine ilişkin inançlarını etkilediği varsayılmaktadır.

Bu uygulamada yukarıda verilen bilgiler doğrultusunda bir araştırma yapılmıştır. Bu uygulamada Kadın girişimcilerin kültür boyutları ile kadın olmaktan kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine ilişkin inançları arasındaki ilişki araştırılmış, TRB I VE TRC I Bölgelerindeki kadın girişimciler üzerinde anket çalışması yapılarak SPSS 18 programı yardımıyla değerlendirilmiştir.

Anahtar Sözcükler

Girişimci, Girişimcilik, Kadın Girişimciliği, Kültür

ABSTRACT
THE BELIEF OF WOMEN ENTREPRENEURS ABOUT OVERCOMING THE
DIFFICULTIES RESULTING FROM CULTURE AND SEX,

AND A STUDY

EMRE, Saliha

Doctoral Thesis, Business Administration Department

Malatya, 2013

An entrepreneur is described as “a reformist person who foresees and seizes the opportunities; transforms these opportunities into applicable and trafficable ideas; adds value to that by the help of his skills, effort and time; undertakes the risks in the market for that and foresees the profit which is the result of this effort; has the knowledge and the thought system which will create value”. 'Sex' is one of the personal qualities which is emphasized as an important factor in creating entrepreneurial mentality. Despite the fact that, in this day and time, women form about half of the whole world population and in the historical process, they have taken part in economic activities including variable positions and status, they are not accepted as independent individuals by the society.

Although , to a certain extent, woman has come into prominence in the social sex hierarchy in different ages of the history, negative attitudes to woman has not changed in broad strokes. Culture system leads people in every stage and each culture creates its own distinctive values, behavioural patterns, symbols and , as a result, a distinctive employee model. It has been assumed that culture affects the belief of female entrepreneurs on overcoming the difficulties originating from (their sex) -the fact that they are women.-

In this work, application has been performed in accordance with the information given above. In this application, the relationship between the culture dimension of female entrepreneurs and their belief on overcoming the difficulties originating from (their sex)- the fact that they are women- has been analyzed, a survey study has been carried out on the female entrepreneurs in the areas of TRB1 and TRC2 and the results have been evaluated by the help of SPSS 18 program.

Key words:

Entrepreneur, entrepreneurship, female entrepreneur and culture

İÇİNDEKİLER

KABUL ONAY	i
ÖZET	ii
ABSTRACT	iii
İÇİNDEKİLER	iv
TABLolar DİZİNİ	vii
GİRİŞ	1
LİTERATÜR TARAMASI	4

BİRİNCİ BÖLÜM

SOSYAL HAYATTA VE İŞ HAYATINDA KADIN

1.1. SOSYAL HAYATTA KADIN	10
1.1.1. Sanatta Kadın	10
1.1.2. Edebiyatta Kadın	13
1.1.3. Medyada Kadın	15
1.1.4. Dinde Kadın	18
1.2. İŞ HAYATINDA KADIN	20
1.2.1. Tarihsel Süreçte Kadının İş Hayatındaki Rolü	20
1.2.2. Kadınların İş Hayatında Oynadıkları Rol Örnekleri	23
1.2.3. Türkiye’de İş Hayatında Kadın	27
1.2.3.1. Cumhuriyet Öncesi Dönemde İş Hayatında Kadın	27
1.2.3.2. Cumhuriyet Döneminde İş Hayatında Kadın	29
1.2.3.3. Türkiye’de Kadın Çalışana İlişkin Ulusal ve Uluslar Arası Düzenlemeler	32
1.2.3.3.1. Ulusal Düzenlemeler	33
1.2.3.3.2. Uluslararası Düzenlemeler	38
1.3. YÖNETİCİ OLARAK KADIN	39

İKİNCİ BÖLÜM

GİRİŞİMCİLİK KÜLTÜRÜ VE GİRİŞİMCİ OLARAK KADIN

2.1. KÜLTÜR	44
2.1.1. Kültür Kavramının Tanımı	45
2.1.2. Kültürün Ölçülmesi ve Boyutları	47
2.1.2.1. Kültürün Ölçülmesi	47

2.1.2.2. Kültürün Boyutları (Kültürler Arası Farklılaşma)	49
2.2. GİRİŞİMCİLİK	60
2.2.1. Girişimci ve Girişimcilik Kavramı	60
2.2.1.1. Girişimci	61
2.2.1.2. Girişimcilik	63
2.2.1.3. Girişimcilik İle Benzer Kavramlar	64
2.2.1.3.1. Yöneticilik ve Liderlik	64
2.2.1.3.2. Tüccarlık ve Esnaflık	65
2.2.2. Girişimcilerin Bazı Kişilik �zellikleri	65
2.3. GİRİŞİMCİLİK KÜLTÜRÜ	67
2.3.1. Girişimcilik Kültürünün Tanımı	67
2.3.2. Girişimcilik Kültürünün Oluşması	67
2.3.3. Girişimcilik Kültürünü Belirleyen Değerler	69
2.3.4. Kültürel Boyutların Girişimciliğe Etkileri	69
2.4. GİRİŞİMCİ OLARAK KADIN	70
2.4.1. Kadınları Girişimciliğe Yönelten Nedenler	71
2.4.2. Kadın ve Erkek Girişimciler Arasındaki Farklılıklar	73
2.4.3. Ülkemizde Kadın Girişimcilere İlişkin Yapılan �alıőmalar	76
2.5. KADIN GİRİŞİMCİLERİN KARŞILAŞTIKLARI ZORLUKLAR	78
2.5.1. Genel Olarak �alıőma Yaşamında Kadınların Karşılaştıkları Zorluklar	78
2.5.1.1. Sosyal Zorluklar	79
2.5.1.2. Sağlık Sorunları	84
2.5.1.3. İşyeri İle İlgili Zorluklar	85
2.5.2. Yönetici Olarak Kadınların Karşılaştıkları Zorluklar	85
2.5.3. Girişimci Olarak Kadınların Karşılaştıkları Zorluklar	86

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KADIN GİRİŞİMCİLERİN KÜLTÜR VE CİNSİYET KAYNAKLI ZORLUKLARI AŞABİLECEKLERİNE İLİŞKİN İNANÇLARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

3.1.YÖNTEM	91
3.1.1. Araştırmanın Amacı	91
3.1.2. Anakütle ve �rneklem	91
3.1.3. Veri Toplama Tekniği	92
3.1.4. Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları	92
3.1.5. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri	93
3.1.6. Veri Değerlemede Kullanılan Teknikler	96
3.2. VERİLERİN DEğERLENDİRİLMESİ	98

3.2.1. Demografik Niteliklere ve Kişisel Özelliklere İlişkin Bulguların Değerlendirilmesi	98
3.2.2. Kadın Girişimcilerin İş Yaşamındaki Cinsiyetten Kaynaklanan Zorluklarla İlgili Verilerin Değerlendirilmesi	103
3.2.3. Kadın Girişimcilerin Kültür Boyutlarıyla İlgili Bulguların Değerlendirilmesi	106
3.2.3.1. Kadın Girişimcilerin Belirsizlikten Kaçınma Dereceleri İle İlgili Verilerin Analizi	106
3.2.3.2. Kadın Girişimcilerin Güç Mesafesi Değerlerine İlişkin Analizler	108
3.2.3.3. Kadın Girişimcilerin Dişilik Erilik Değerlerine İlişkin Analizler	110
3.2.3.4. Kadın Girişimcilerin Bireycilik-Toplumsalcılık Değerlerine İlişkin Analizler	112
3.2.4. Korelasyon Analizleri	113
3.2.5. Kadın Girişimcilerin Demografik Özellikleri İle “İş Yaşamında Karşılaştıkları Cinsiyetten Kaynaklanan Zorlukları Aşabileceklerine” İlişkin İnançları Arasındaki Anova (Varyans) Test Sonuçları	121
SONUÇ VE ÖNERİLER	144
KAYNAKÇA	147
EKLER	167

TABLolar DİZİNİ

Tablo 1.1. Genel olarak kadın işgücünün toplam işgücü içindeki katılım oranı (2010 eylül-2011 eylül dönemi)	32
Tablo 1.2. Cinsiyete Bağlı Yönetmel Farklılıkların Kategorize Edilmesi	43
Tablo 2.1. Güç Mesafesinin Kültürlere Göre Öne Çıkardığı Başlıca Değerler.....	52
Tablo 2.2. Belirsizlikten Kaçınmanın Kültürlere Göre Öne Çıkardığı Değerler.....	54
Tablo 2.3. Bireylerin Davranışlarını Etkileyen Eril ve Dişil Değerler	58
Tablo 2.4. Toplulukçu Kültür ile Bireyci Kültür Arasındaki Farklar	60
Tablo 3.1. Araştırma Modeli.....	94
Tablo 3.2. Güvenilirlik Analizi Sonuçları.....	97
Tablo 3.3. Kadın Girişimcilerin Yaşı	99
Tablo 3.4. Kadın Girişimcilerin Eğitim Durumu	99
Tablo 3.5. Kadın Girişimcilerin Medeni Durumu	100
Tablo 3.6. Kadın Girişimcilerin Çocuk Sayısı	100
Tablo 3.7. Kadın Girişimcilerin Faaliyet Gösterdiği Sektörler	101
Tablo 3.8. Kadın Girişimcilerin sahip olduğu işletmelerin yaşı.....	101
Tablo 3.9. Kadın Girişimcilerin işletmelere sahip oluş şekilleri	102
Tablo 3.10. Kadın Girişimcilerin yetiştiği aile ortamı	102
Tablo 3.11. Kadın Girişimcilerin İş Yaşamında Karşılaştıkları Cinsiyetten Kaynaklanan Zorluklarla İlgili Dağılım	103
Tablo 3.12. Kadın Girişimcilerin Belirsizlikten Kaçınma Dereceleri İle İlgili Dağılım	106
Tablo 3.13. Kadın Girişimcilerin Güç Mesafesi Değerlerine İlişkin Dağılım	108
Tablo 3.14. Kadın Girişimcilerin Dişilik Erilik Değerlerine İlişkin Dağılım	110
Tablo 3.15. Kadın Girişimcilerin Bireycilik-Toplumsalılık Değerlerine İlişkin Dağılım.....	112
Tablo 3.16. Kadın Girişimcilerin Kültür Boyutları İle Cinsiyetten Kaynaklanan Zorlukları Aşabileceklerine İlişkin İnançları Arasındaki Korelasyon Test Sonuçları.....	114
Tablo 3.17. Kadın Girişimcilerin Yaş Gruplarındaki Farklılık İle İş Yaşamında Karşılaştıkları Cinsiyet Kaynaklı Zorlukları Aşabileceklerine İlişkin İnançları Arasında İlişkiye Dair Anova Test Sonuçları.....	122
Tablo 3.18. Kadın Girişimcilerin Eğitim Durumları İle İş Yaşamında Karşılaştıkları Cinsiyetten Kaynaklanan Zorlukları Aşabileceklerine İlişkin İnançları Arasındaki Anova Testi	125
Tablo 3.19. Kadın Girişimcilerin Medeni Durumları İle İş Yaşamında Karşılaştıkları Cinsiyetten Kaynaklanan Zorlukları Aşabileceklerine İlişkin İnançları Arasındaki Anova Testi	128
Tablo 3.20. Kadın Girişimcilerin Çocuk Sayıları İle İş Yaşamında Karşılaştıkları Cinsiyetten Kaynaklanan Zorlukları Aşabileceklerine İlişkin İnançları Arasındaki Anova Testi	130
Tablo 3.21. Kadın Girişimcilerin Çalıştıkları Sektörler İle İş Yaşamında Karşılaştıkları Cinsiyetten Kaynaklanan Zorlukları Aşabileceklerine İlişkin İnançları Arasındaki Anova Testi	133

Tablo 3.22. Kadın Girişimcilerin İşletmelerine Sahiplik Süresi İle İş Yaşamında Karşılaştıkları Cinsiyetten Kaynaklanan Zorlukları Aşabileceklerine İlişkin İnançları Arasındaki Anova Testi	135
Tablo 3.23. Kadın Girişimcilerin İşletmelerine Sahip Olma Şekilleri İle İş Yaşamında Karşılaştıkları Cinsiyetten Kaynaklanan Zorlukları Aşabileceklerine İlişkin İnançları Arasındaki Anova Testi	138
Tablo 3.24. Kadın Girişimcilerin Yetiştikleri Aile Ortamı İle İş Yaşamında Karşılaştıkları Cinsiyetten Kaynaklanan Zorlukları Aşabileceklerine İlişkin İnançları Arasındaki Anova Testi	141

GİRİŞ

“Kadın girişimcilerin kültür ve cinsiyet kaynaklı zorlukları aşabileceklerine ilişkin inançları” başlıklı bu tez, üç temel kavram üzerine oturmaktadır. Bunlar; girişimcilik, cinsiyet ve kültür boyutları. Tezin birinci ayağını oluşturan girişimcilik, yazını oldukça karmaşık ve geniş bir perspektife sahip olmasına karşın, pek çok araştırmacı girişimciliğin özünü, yenilikçilik, risk alma ve proaktifliğin oluşturduğu konusunda hem fikirdir. Girişimcilik ile ilgili araştırma bulguları, yenilikçilik, risk alma ve proaktifliğin bir ilişki içerisinde olduğunu göstermektedir¹. Drucker’ın girişimciliği; “bulanık ve değişken dünyada düzen yaratmak için kaynakları bir araya getirme ve düzenleme”² olarak tanımlamış olması girişimcilik ile ilgili yukarıdaki araştırma bulguları ile örtüşmektedir. Benzer bakış açısından hareketle günümüzde girişimci; “fırsatları sezen ve elde eden, bu fırsatları uygulanabilir ve pazarlanabilir fikirler haline getiren; buna zamanı, çabası ve yetenekleri ile değer ekleyen; bunun için piyasadaki riskleri üstlenen ve bu çabalardan gelecek kazancı sezebilen; bilgiye ve değer yaratacak düşünce sistemine sahip olan yenilikçi kişi”³ olarak tanımlanmaktadır. İş ile kişisel yaşamı “bir alanda kazanılanın bir başka alanda kaybedildiği sıfır toplamı bir oyun” olarak değerlendiren geleneksel yaklaşımda⁴ girişimci zihniyetinin oluşumunda, girişimcilerin iş sahibi olmadan önceki uğraşları, eğitim düzeyleri gibi toplumsal ve ekonomik özellikleri ile birlikte bireysel özellik ve davranış boyutları da etkili olacaktır.

Tezin ikinci ayağını oluşturan “cinsiyet” ise girişimci zihniyetinin oluşumunda etkili olacağı vurgulanan bireysel özelliklerden birisidir. Günümüzde dünya nüfusunun yaklaşık yarısı, kadınlar tarafından oluşturulmasına ve kadının tarihsel süreç içinde, değişen biçim ve

¹Gültekin Altuntaş, Dilek Dönmez, “Girişimcilik yönelimi ve örgütsel performans ilişkisi: Çanakkale bölgesinde faaliyet gösteren otel işletmelerinde bir araştırma”, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt/Vol:39, Sayı/No:1, 2010, 50-74

² Peter F. Drucker (a), **The Frontiers of Management: Where Tomorrow’s Decisions Are Being Shaped Today**, Harper & Row, NY 1986, s.2

³ Cemil Ulukan, **Aile İşletmelerinde Büyüme Süreci**, Anadolu Üniv. Sosyal Bil. Ens. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Eskişehir 2001, s.7; Mehmet Başar, B.Tuğberk Tosunoğlu, A.Emre Demirci, **Girişimcilik ve Girişimcinin Yol Haritası**, Eskişehir Ticaret Odası Yayınları, Eskişehir 2001, s.1

⁴ Stewart D. Friedman, Perry Christensen, Jessica Degroot, “İş ve Yaşam-Sıfır Toplamı Oyunun Sonu”, **İş Yaşamında Kadınlar**, Çeviri, Çeviren: Leyla Aslan, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası Yayını, İstanbul, 2005, s.101.

statülerde çeşitli ekonomik faaliyetlere katılmış olmasına karşılık toplum tarafından kadın, bağımsız bir birey olarak değerlendirilmemektedir⁵.Tarih boyunca insanlığın gündeminde olan cinsiyet ayrımcılığı aslında insanın yaratılışına kadar indirgenmektedir. Örneğin Tanrı'nın Sözü olan Kutsal Kitabın (İncil) “Yaratılış 2:18, 21-24” bölümünde; “Rab Tanrı Âdem’i topraktan yarattı ve burnuna yaşam soluğunu üfledi. Böylece Âdem yaşayan bir varlık oldu. Sonra Tanrı; ‘Âdem’in yalnız olması iyi değil ona uygun bir yardımcı yaratacağım’ dedi ve Âdem uyurken onun kaburga kemiklerinden birini alıp yerini etle kapadı. Âdem’den aldığı kaburga kemiğinden bir kadın yaratarak onu Âdem’e getirdi” ifadesi yer almaktadır. Yine benzer başka örnekte, “Havva ile Adem’in cennetten kovulmasına neden olan yasak meyveyi yemeleri” konusu ile ilgili olarak; “şeytanın Havva ile Ademin her ikisini birden kandırdığı ve bu yasak meyveyi ikisinin birlikte yedikleri” şeklinde bir açıklama bulunurken, diğer bazı kaynaklarda da; “yasak meyveyi önce Havva’nın yediği ve Adem’i de kandırarak kendi günahına ortak ettiği” ifade edilmektedir⁶.

Bir başka örnek de Platon (Eflatun)’un, kadını savaşçıların ortak malı olarak değerlendirmesidir.⁷Tarihin farklı dönemlerinde kadın toplumsal cinsiyet hiyerarşisinde kısmen kendini göstermiş olsa da kadına karşı negatif bakış açısı genel olarak çok da değişmemiştir. Örneğin Asya ülkelerinin çoğunda kadınların statüsü önemli ölçüde gelişmesine rağmen, cinsiyet eşitsizliği hala ayırt edici bir özelliktir⁸.Kadınlara karşı uygulanan bu negatif ayrımcılık hayatın diğer kesimlerinde olduğu gibi iş yaşamında da kendini göstermektedir. Günümüz iş dünyasında daha çok önyargısız gibi görünen negatif ayrımcılık uygulamalar ve kültürel normlar içine gizlenmiş olarak sürdürülmektedir.⁹

Kadın girişimcilerin kadın olmaktan kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine ilişkin inançlarını etkilediği varsayılan kültür kavramı da bu çalışmanın bir diğer ayağını oluşturmaktadır. Karşılaştırmalı araştırmalar, öğrenilmiş davranış ve değer sistemlerinin

⁵Bennur Koca, “Çalışma Hayatı ve Kadın”, **İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri MYO Dergisi**, Yıl: 2012, Sayı:3, s.34-37

⁶Erkan Demirel, Mehmet Tikici, Canan Çetin, **İş Yaşamında Ayrımcılık**, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara, 2011, s.VI.

⁷Esma Ülkü Kaya, **Davranış Bilimleri ve Davranış Bilimlerini Oluşturan Disiplinler**, Kitap Bölümü, “Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler”, Nobel Basım Yayın ve Dağıtım, Ankara, 2005, s.16

⁸Ann Brooks, **Gendered Work In Asian Cities**, Ashgate Publishing Company, 2006, s.36

⁹Debra E. Meyerson, Joyce K. Fletcher, “Cam Tavanı Parçalamak İçin Ilımlı Bir Manifesto”, **İş Yaşamında Kadınlar**, Çeviri, Çeviren: Leyla Aslan, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası Yayını, İstanbul, 2005, s.75.

toplumdan topluma nasıl değiştiğini göstermektedir. Bu sistemlerin her biri, kendilerine uyum sağlayacak insanları başarı ile eğiten kültür biçimleridir. Dolayısıyla kültürel sistem her aşamada insanları yönlendirir ve her kültür kendine özgü farklılaşan değerler, davranış biçimleri, simgeler ve sonuçta farklı bir çalışan insan modeli retir¹⁰.

Bu tezde kadın girişimcilerin kadın olmaktan kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine ilişkin tutum ve davranışlarından ziyade onların bu konudaki “inançları” üzerinde durulmaktadır. Çünkü insanın en temel ihtiyaı olarak kabul edilen anlamlandırma ve anlam arayışı eyleminin inançla ilişkilendirilerek birlikte geliştiği ileri sürülmektedir. İnanç kavramı günümüzde sıklıkla geleneksel anlamının dışında tanımlanmasına karşılık; “insanın algılayabildiği, imgeleyebildiği her şeyi anlamlandırması ve kozmosa karşılık vermesi” şeklinde ele alınabilmektedir. Geleneksel anlamının dışında Fowler’ın tanımladığı şekliyle inanç kavramı; “yapısal düzeyde herhangi bir dinin içeriğinden bağımsız olarak dşnlebilmekle birlikte aynı zamanda şekillenmesinde etkilerinin olabileceği” ileri srlmektedir¹¹.

Girişimcilik, kadın girişimcilik ve kültür ile ilgili literatür ile karşılaştırmalı çalışmaların incelenmesi sonucunda gündeme gelen bu çalışmanın amacı; “Kadın girişimcilerin kültür boyutları açışından konumlarını saptamak; kadın olmaktan kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine ilişkin inançlarını irdelemek ve onların kültür boyutları ile kadın olmaktan kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine ilişkin inançları arasında bir ilişki bulunup bulunmadığını belirlemektir. Çalışmanın amaca bağlı olarak araştırmanın problem cümlesi; “Kadın girişimcilerin kültür boyutları ile kadın olmaktan kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine ilişkin inançları arasında bir ilişki bulunmakta mıdır?” şeklinde oluşmuştur. Bu problem cümlesinden hareketle araştırmanın temel hipotezi de; “Kadın girişimcilerin kültür boyutları ile kadın olmaktan kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine ilişkin inançları arasında bir ilişki bulunmaktadır?” şeklinde kurulmuştur.

¹⁰Selami Sargut, **Kültürler Arası Farklılaşma ve Yönetim**, İmge Kitabevi, Ankara 2001, s.95-96.

¹¹ Abdulvahid Sezen, **“İnanç Psikolojisi: Yaşamı Anlamlandırma Biçiminin Hayat Boyu Gelişimi”**, **Tanıtım ve Eleştiri Yazıları**, Din bilimleri Akademik Araştırma Dergisi Cilt 10 Sayı 1, S-303-307.

Bu çalışma üç bölümden meydana gelmektedir. Birinci bölüm; “Sosyal Hayatta ve İş Hayatında Kadın” başlığını taşımaktadır. Bu bölümde; Sosyal Yaşamda Kadın, Genel Olarak İş Hayatında Kadın konuları ele alınmıştır. Çalışmanın ikinci bölümü “Girişimcilik Kültürü ve Girişimci Olarak Kadın” başlığını taşımaktadır. Bu bölümde; Kültürün tanımı, Kültürün Ölçülmesi ve Boyutları, Girişimci ve Girişimcilik, Girişimcilik Kültürü, Girişimci Olarak Kadın, Genel Olarak Çalışma Yaşamında Kadınların Karşılaştıkları Sorunlar, Sağlık Sorunları, İşyeri İle İlgili Sorunlar, Yönetici Olarak Kadınların Karşılaştıkları Zorluklar ve Girişimci Olarak Kadınların Karşılaştıkları Sorunlar ele alınmıştır. Üçüncü ve son bölüm uygulamadan oluşmaktadır.

LİTERATÜR TARAMASI

İlter, doktora tezinde kadın girişimcilerin iş yaşamında engellerle karşılaşmasına şöyle değinmiştir: Bilgi toplumunda kadının kendine özgü özellikleri nedeni ile işgücü piyasasında yerini alması önem taşımaktadır. Ancak bir takım nedenlerden dolayı kadınlar bu piyasada yer bulamamakta ya da girişimci niteliklerini ortaya çıkaramamaktadırlar. Oysa kadın girişimciliğinin eksikliği sadece kadının ekonomik statüsünü değil, toplumun ekonomik kalkınmasını da olumsuz yönde etkilemektedir. Girişimci kadınların sayıca artmasının, istihdam yaratmak, bireysel ve toplumsal refahı artırmak gibi topluma ve ekonomiye yarar sağlayan etkileri bulunmaktadır.¹²

Gökalp, çalışmasında kadın girişimcilerin iş yaşamında engellerle karşılaşmasına şöyle değinmiştir: Türkiye’de istihdam piyasasında var olan cinsiyet temelli ayrışma, girişimcilik konusunda da hüküm sürmektedir. Kadın girişimciliği, hem ekonomik açıdan kadınların gerekli kaynaklara erişimlerinin kısıtlı olması, hem de kaynak kısıtlılığının beraberinde getirdiği özgüven eksikliği nedeniyle, Türkiye’de yaklaşık %10 seviyesinde kalmaktadır. Kadın girişimciliğin gelişimi bir takım sorunların çözülmesine bağlıdır.¹³

¹² Berfu İlter, **Girişimcilik Sürecinde Kadın Girişimcilerin Karşılaştıkları Sorunların Analizi: Kagider Örneği**, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Afyon,2008, s.185

¹³ İsmet Emre Gökalp, **Türkiye’de Kadın Girişimciler ve Kadın Yöneticiler**, Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale, 2008, s.32

Koç, çalışmasında kadın girişimcilerin karşılaştıkları sorunlarla ilgili şu ifadelere yer vermiştir: 1980'li yıllardan itibaren kadın girişimcileri inceleme konusu yapan araştırmaların sonuçlarına göre, birçok gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde olduğu gibi Türkiye'de de kadınlar, genel olarak girişimcilerin karşılaştıkları sorunların yanında kadın olmalarından dolayı erkeklerden farklı olarak birtakım problemler yaşamaktadırlar. Büyük girişimci olan kadınların sorun ve öncelikleri, girişimciliğin genel özelliklerinden soyutlanamaz. Küçük ve orta girişimci kadınlar, cinsiyetleri nedeniyle, gerek toplumsal ilişkiler açısından, gerekse kaynak temini açısından engellerle karşılaşmaktadırlar. Kadınların iş yaşamındaki fonksiyonlarının genel olarak artış göstermesine rağmen, tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de kadınların iş sahibi olmalarını engelleyen birçok sorun vardır.¹⁴

Hancı, yüksek lisans tezinde kadın girişimcilerin karşılaştıkları sorunlarla ilgili şu ifadelere yer vermiştir: Toplumun geleneksel yapısının girişimcilik üzerinde etkin olduğu günümüzde modern toplum ve modern işletmecilik anlayışına göre girişimcilikte cinsiyet faktörü karşımıza çıkmaktadır. Cinsiyet rolleri kadına ve erkeğe toplumda farklı roller yüklemektedir. Kadınlar, geleneksel toplum yapısında kendilerine yüklenen rollerle sosyal ortamda kendilerini kanıtlayamamaktadırlar. Bu durum kadınların sosyal ve ekonomik yaşam alanlarını kısıtlamaktadır. Toplumdaki rol tanımları kadınların yaşantısında tutumlarını bu yönde sergilemelerine neden olmaktadır.¹⁵

İyicil, çalışmasında kadın girişimler konusuna şu şekilde değinmiştir: Cinsiyetler arası kıyas yapıldığı vakit, kadınların, erkeklere oranla kendi işlerini kurmalarının daha güç olduğu görülmektedir. Finansal kazanç sağlama zorunluluğu olan erkekler, kolaylıkla girişimci olabilirken, yeterince eğitimi, bilgisi, güveni, deneyimi veya sermayesi olmayan kadının girişimci olmasının zor olduğu söylenebilmektedir. Kadınların girişimcilik konusunda yaşadığı veya yaşayabileceği sorunlar sadece işletmenin kurulması aşamasında değil,

¹⁴ Elif Sinan Koç, **Kadın Girişimciler Kavramı Ve Serbest Meslek Mensubu Kadın Girişimcilere İlişkin Konya İlinde Uygulamalı Bir Araştırma**, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya, 2005, s.61

¹⁵ Ayşegül Hancı, **Girişimcilikte Cinsiyet Faktörü ve Kadın Girişimciler Üzerine Bir Araştırma**, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya, 2004, s.63

işletmenin devamlılığını sürdürmesi sürecinde de ortaya çıkabilmektedir. Bu güçlükler de kadını, girişimci olmaktan caydıran nedenler arasındadır.¹⁶

Demirdizen, çalışmasında kadınların iş yaşamında karşılaştıkları zorlukları şöyle bahsetmiştir: Gelişmekte olan ülkelerin en önemli problemlerinden birisi de kırsal işgücü nüfusedir. Kırsal işgücü nüfusunun en belirgin özelliği düşük nitelikli veya düşük eğitim yapısına sahip olmalarıdır. Kırsal kesimden göçle birlikte, tarımda ücretsiz aile işçisi olan kadın kentte ya ev kadını olup istihdam dışı kalmakta ya enformal sektörde çalışmakta ya da işsiz kalmaktadır.¹⁷

Özmete, çalışmasında kadın çalışanların karşılaştıkları zorlukları şöyle ifade etmiştir: Kadınların geleneksel aile sorumlulukları ile çalışma yaşamında “çalışan birey” rolünü bir arada yürütme çabaları, çalışan kadınların temel problemleri arasında sayılmaktadır.¹⁸

Erbaş, çalışmasında kadınların iş yaşamında karşılaştıkları zorlukları şöyle ifade etmiştir: İşe alımda, işyerindeki görev dağılımında, terfide kadınlarla erkekler arasında ayırım olduğu gibi belli bazı kadrolarda kadın eleman alımının dondurulması, hizmet içi eğitimden mahrum bırakılmaları, ücretlerin düşük tutulması ekonomik krizlerde erkeklerde önce işten çıkartılmaları, cinsiyet ayrımcılığı yaratmaktadır.¹⁹

Öztürk, çalışmasında kadın çalışanların iş yaşamında karşılaştıkları zorlukları şöyle belirtmiştir: Türkiye’de “her başarılı erkeğin arkasında bir kadın vardır” sözünün kadınları işgücüne katılmaları açısından şöyle değiştirmek mümkündür: “Her çalışan kadının arkasında başka kadınlar ve çocuklar vardır.” Toplumsal kurumlar ve ailenin erkek üyeleri çalışan kadının ev kadınlığı ile ilgili sorumluluklarını halletmek için yeterli desteği vermemektedir. Aksine genellikle çalıştıkları zaman ev kadınlığı ve çocuk bakımı işlerinin bir şekilde halledilmesinden yine kadınlar sorumludur.²⁰

¹⁶ Ayşe Gözde İyicil, **Avrupa Birliği’ne Giriş Sürecinde Türkiye’deki Kadın Girişimciliğin İrdelenmesi ve Bir Araştırma**, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2006, s.35

¹⁷ Derya Demirdizen, **Türkiye’de Kadın İşgücünün Durumu; Kocaeli Örneği**, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Ens., Kadın Çalışmaları Ana Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, , s.9

¹⁸ Emine Özmete, **Özel Sektörde Kadın İşgücünün Çalışma Yaşamı Kalitesi**, Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Ens., Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara, 2002, s.12

¹⁹ Aynur Erbaş, **Kısmi Süreli Çalışma ve Kadın İstihdamı**, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Ens., Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2006, s.57

²⁰ Mustafa Öztürk, **İmalat Sanayisinde Kadın İstihdamı**, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Ens., Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 1999, s.25

Yaprak, çalışmasında kadın çalışanların iş yaşamında karşılaştıkları zorlukları şöyle belirtmiştir: Kadınlar ev içi sorumlulukları ve toplumdaki kadın imajı nedeniyle iş yaşamına geçişte zorlanmaktadırlar.²¹

Yıldırım, çalışmasında kadınların istihdamda kalamama nedenlerini şöyle sıralamaktadır: Genel olarak kadınların istihdamda kalmamalarının 3 nedeni vardır; ekonomik nedenler, çocuk ve evlilik, diğer neden ise kadın emeğine verilen ikinci kültürel değer.²²

Karataş, çalışmasında kadın işgücü arzını etkileyen faktörleri şöyle sıralamıştır: Türkiye’de kadın işgücü arzını etkileyen faktörler, toplumun kültürel yapısı, kadının eğitim düzeyi, kayıt dışı istihdam, ücretsiz aile işçiliği.²³

Çoban, çalışmasında kadın girişimcilerin desteklenmesi konusunda şu bilgilere yer vermiştir: Kadın girişimciliği desteklemeye yönelik Türkiye’de yer alan proje ve program tipi faaliyetleri, ilgi örgütlerin temsilcileriyle yapılan görüşmelerin verileri üzerinden inceleyen bir çalışmadır. Alanda bulunan farklı aktörlerin, farklı hedef ve öncelikleri olan perspektiflerden hareketle kadın girişimciliğini desteklediklerini ortaya koymaktadır. Bu perspektifler toplumsal cinsiyet eşitsizliğine bakış yönünden de önemli ayrılıklar sergilemektedir. Çalışma, bu perspektif farklılaşmasının da ötesinde kadın girişimciliği desteklemeye yönelik faaliyetlerin dağınık bir karaktere sahip olmasını sorunlaştırır.²⁴

Şahin, çalışmasında kadın girişimcilikle ilgili kurumsal bir çerçeve çizmekte, kadın girişimci profilini sunmakta ve sorunlara yer vermektedir.²⁵

Akduran, çalışmasında kadın çalışanlarla ilgili şu bilgilere yer vermiştir: Feminist ekonomi yazının sunduğu eleştiri argümanlarından da yararlanılarak, genel anlamda yapısal

²¹ Şenol Yaprak, **Kadın İşgücünün İstihdama Etkileri, Eskişehir Bölgesinde Bir Uygulama**, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Ens., Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2003, s.30

²² Fatma Yıldırım, **Avrupa Birliğine Entegrasyon Sürecinde Türkiye’de kadın İstihdamı:1990-2003**, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Ens., Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2004, s.64

²³ Aslı Karataş, **Türkiye’de Kadın İşgücünün Durumu; Denizli Tekstil Sektöründe Kadın İşgücü Örneği**, Muğla Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Muğla, 2006, s. 72

²⁴ Aslı Çoban, **An Evaluation Of The Women’s Entrepreneurship Support Activities In Turkey**, ODTÜ Sosyal Bilimler Ens., Kadın Çalışmaları Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2006, s.2

²⁵ Özlem. Şahin, **Kadın Emeğinin Yeniden Piyasaya Çıkması: Dünya’da ve Türkiye’de Kadın Girişimciliği ve Politik Sonuçları**, Ankara Üniversitesi, Siyaset Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 1997, s.5

uyum programları yoluyla uygulanmakta olan ekonomi politikalarının, özelde ise bu politikaların kapsamı içinde yer alan ve toplumsal yaşama önemli yansımaları bulunan özelleştirme uygulamalarının kadın emeğinin biçimlerine etkisi incelenmiştir.²⁶

Güler, çalışmasında kadın çalışanların karşılaştıkları baskılarla ilgili şu bilgilere yer vermiştir: Yönetim ve meslekle ilgili işlerde çalışan annelerin karşılaştıkları baskıları altı grupta toplanmaktadır. Bunlar; iş çevresi baskısı, astların yönetimi ile ilgili baskı, Yönetilmekten doğan baskı, İş ilişkilerinden doğan baskı, Cinsiyetten doğan baskı, iş-özel yaşam dengesinden kaynaklanan baskıdır.²⁷

Tüllük, çalışmasında kadın çalışanların sorunlarına şu şekilde değinmiştir: Bankacılık sektörü ülkemizde kadınları yoğun olarak yer aldıkları sektörlerin başında gelmektedir. Bankacılık işyerinde kadınların en sıklıkla ve yoğunlukla karşılaştıkları ayrımcılık alanı meslekte yükselme diğer bir deyişle kariyerdir. Bankada çalışan kadınlar daha alt kademelerde yığılmakta: yönetim kademelerinde erkekler yer almaktadır.²⁸

Türker, çalışmasında kamu sektöründe çalışan kadın oranlarıyla ilgili şu bilgilere yer vermiştir: Kadınların işgücüne katılım oranı son yıllarda önemli ölçüde artmıştır. Yönetim pozisyonlarında kadın sayısında hızlı artışta bu olay gözlemlenmektedir. Fakat kadınlar hala tüm dünyada yönetim pozisyonlarında baskı altındadır ve özellikle üst yönetim için bu durum böyledir. Kadınların orta seviyede takılıp kalmış kariyerlerinin fenomeni açıkça belgelenmiştir ve bu cam tavan olarak adlandırılmıştır.²⁹

Öztürk, çalışmasında kadınların iş yaşamına girerken karşılaştıkları engellerden şöyle bahsetmiştir: Kadınların işe girerken karşılaştıkları en büyük sorun cinsiyetlerinden

²⁶ Özgün Akduran, **Ekonomik Politikalarında Kadın ve Özelleştirmenin Kadın Çalışanlara Etkisi: Tekel Tütün İşletmeleri Örneği**, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bil. Ens., Kadın Çalışmaları Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2004, s.54

²⁷ Seyhan Bilir Güler, **Örgüt Kültürü İçinde Cinsiyet Ayrımcılığı Ve Kadınların İş Yerinde Karşılaştıkları Mesleki Baskılar: Trakya Bölgesi İmalat Sektöründe Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma**, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Ens., Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara, 2005, s.68

²⁸ Menekşe Sera Tüllük, **Bankacılık Sektöründe Kadın Çalışanların Sorunları: Çanakkale Örneği**, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Ens., Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale, 2006, s.45

²⁹ Feyza Türker, **Örgüt Kültürünün Kadın Çalışanların Kariyer Gelişimi Üzerindeki Etkisi (Trabzon İlinde Kamu Sektörü Örneği)**, KTÜ, Sosyal Bilimler Ens., Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trabzon, 2007, s.49

kaynaklanmaktadır. Ne yazık ki iş yaşamına girişte de çalışmaya başladıktan sonra da cinsiyet ayrımcılığı geçerlidir. İşe eleman alımında açık ya da örtülü ayrımcılık yapılmaktadır.³⁰

Yavuz çehre, çalışmasında kadın çalışanlarla ilgili şu bilgilere yer vermiştir: Kadınlar iş yaşamında hak ettikleri yeri almak için yüzyıllarca mücadele vermişlerdir. İş yaşamında kadınlar hala azınlık durumundadırlar.³¹

Narman, çalışmasında iş yaşamında kadınlar ile ilgili şu bilgileri vermiştir: Son yirmi yıl içinde üretim ilişkileri ve teknolojilerindeki hızlı değişim beraberinde kadın adına olumlu sayılabilecek gelişmeleri de tetiklemiştir. Buna karşın birçok çevre gelişimin yanıltıcı olduğu gibi, tüm olup bitenlerin yapısal sorunlar barındırmaktadır.³²

Doğru, çalışmasında kadın çalışanların karşılaştıkları engelleri şöyle ifade etmiştir: Yapılan araştırmalar kadın çalışanların yönetsel mevkilerde düşük oranda temsil edilme nedenleri yasalarla uygulamaların farklılığı ve geleneksel rollerin baskınlığı şeklinde açıklanmaktadır.³³

Alkaya, çalışmasında kadınların iş yaşamında karşılaştıkları zorlukları şöyle bahsetmiştir: Dünya nüfusuna bakıldığında kadınlar ve erkekler arasında sayısal bir eşitlik olmasına rağmen iş yaşamında kadın çalışan sayısı erkek çalışan sayısının oldukça gerisinde kalmaktadır. Kadın Çalışanların İkincil iş gücü olarak görüldüğü iş yaşamında, üst yönetim kademelerinde çalışan kadın sayısına bakıldığında, kadın yöneticilerin sayısının çok az olduğu görülmektedir.³⁴

³⁰ Tülin Öztürk, **Türkiye’de Kadın Çalışanların İş Yaşamındaki Yerinin Analizi**, İzmir’de Bir Alan Çalışması, Yaşar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Ens., Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2007,s.48

³¹ Pınar Savaş Yavuzçehre, **Örgütlerde Kadın Yöneticilerle Kadın Çalışanlar Arasındaki İlişkiler Sistemi**, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Denizli, 2002, s.2

³² Gözde Narman, **Kadının İş yaşamına Katılımı ve Kadın Yöneticilik Modeli**, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Ens., Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2006, s.2

³³ Alev Doğru, **Kadın Çalışanların Cam Tavan Engelleri ve İş Tatminine Etkisi: Afyon Kocatepe Üniversitesi Tıp Fakültesi Örneği**, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Ens., Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kütahya, 2010, s.64

³⁴ Tuba Alkaya, **Avrupa Birliği’ne Uyum Sürecinde İş Yaşamında Kadın Ve Erkek Çalışanlara Fırsat Eşitliğinin Verilmesi ve Kadınların Üst Düzey Yönetim Kademelerine Yükselmemeye Nedenleri Üzerine Bir Çalışma**, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Ens., Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2011,s.24

BİRİNCİ BÖLÜM

SOSYAL HAYATTA VE İŞ HAYATINDA KADIN

1.1. SOSYAL HAYATTA KADIN

Sosyal Yaşamda Kadın kısmı dört alt başlıktan oluşmaktadır. Bunlar; Sanatta Kadın İmgesi, Edebiyatta Kadın, Medyada Kadın ve Dinde Kadın başlıklarıdır.

1.1.1. Sanatta Kadın

Sanatın ve sanat eserlerinin nasıl ve neden ortaya çıktığı konusunda değişik görüşler vardır. İnsanın içgüdüsel ihtiyaç ve isteklerinden dolayı mı, vahşi hayvanlarla mücadele edebilmek için mi, bereketi arttırmak ve daha çok ürün alabilmek için mi sanatı yarattıkları görüşleri hâkimdir. İnsanın ilk olarak doğanın gücü karşısında korumasızlığından, acizliğinden dolayı yöneldiği sanatsal çabalar sonucu ortaya çıkan kadın heykelcikleri büyüsel bir amaç taşımaktadırlar. Atlantik'ten Ural Dağlarına kadar geniş bir coğrafyaya yayılan Üst Paleolitik Döneme ilişkin kazılarda hayvan resimleri, büyüsel işaretler ve kadın heykelcikleri ortaya çıkarılmıştır. “Venüs” heykelcikleri adı altında kadın betimlemelerinden oluşan bu heykelcikler büyük bir olasılıkla soyun devamı için büyüsel bir amaç taşıyorlardı. Bu heykelcikler, toprağın verimliliğini, bereketi ve kadın doğurganlığını simgeleyen “Büyük Ana Tanrıça” kültürünün yeryüzündeki ilk örnekleriydiler.³⁵

Sanatsal esinin kaynak nedeni olarak belirleyebileceğimiz modellerin en başında gelen kadın olgusudur. Sanat tarihinin ağırlıklı olarak en belirgin örnekleri arasında olan kadın imgesi ve bedensel anlamda sanat yapıtının konusu olması, kadın imgesinin erkek için bir esin kaynağı olduğunu göstermektedir. Kadın imgesinin sanat yapıtlarında temsil edilmesi tarih öncesi çağlardan günümüze tapılan kadın (tanrıça), anılan kadın (erkek sanatçının ilham perisi), satılan kadın (tüketim kültürünün baş ögesi) olarak sürüp gidiyor. Kadının sanat yapıtına esin kaynağı oluşunun ilk nedenlerinden biri de, bereket ve doğurganlık özelliği

³⁵Berna Kaya Okan, “Arkaik Sembolizm Günümüz Sanatına Etkileri ve Kadın İmgesi”, İnönü Üniversitesi Sanat ve Tasarım Dergisi, Vol:1,2011, S.1

olmasıdır. Özellikle Anadolu kültüründe ve Yunan mitolojisinde kadından esinlenerek yaşamı üremeyi ve bereketi tasvir konusu edinen ana tanrıça figürleri yapılmıştır. Evrensel bir bereket algısı, bu heykellerle canlı kalmış ve kendinden sonraki ana tanrıçalara ilham vermiştir.³⁶

İlk insan, yalnızca doğurup üreyebilen özelliğini gördüğü kadını tanrıçalaştırmıştır. Bilimsel bulgular, doğurma özelliğinden ötürü güçlü bulduğu kadına tapınmanın ilk kez İ.Ö. 7000-8000 yıllarında Mezopotamya’da başladığına işaret etmektedir. Batı Anadolu’da Beycesultan, Catalhöyük, Hacılar gibi yerleşimlere arkeologların vurduğu kazma, Anadolu tarihinin Mezopotamya ile çağdaş olduğu gerçeğini ortaya koymuştur. Kadını, bereketi, doğurganlığı simgeleyen durumu ile paralel olarak taşıdığı sembolik anlamı da koruyan, Anadolu kilim, halı ve çeşitli dokuma tekniklerinde karşımıza çıkan “eli belinde motifi” Neolitik heykelticiliklerine benzer formuyla ana tanrıça ile ilgili inancın kültürel mirası olarak günümüze değin geldiği gerçeğini doğrular.³⁷ Kadının sanatta esin kaynağı olması yanında Türkiye’de baskı resim sanatının gelişmesinde kadın sanatçıların payı büyük olmuştur. Yaşayan Türk kadın sanatçıları var olan yerli ve yabancı bütün kültür değerlerinden, çağdaş tekniklerden ve malzemeden yararlanarak bu çeşitlilik içinde, kendi resim ifadesini oluşturmuşlardır.³⁸

Teknoloji uygarlığının önemli bir sanat dili olarak yaşama tanıklık eden sinema, yüzyılı aşkın bir zamandan bu yana kadını beyazperdeye birçok boyutta yansıtmıştır. Diğer çalışma alanlarında olduğu üzere, gösteri dünyasında da kadınlara yönelik cinsiyetçi bir yaklaşım söz konusudur. Şöhretli kadınların çalışma yaşamlarını sürdürmeleri için erkeklerden çok daha fazla çaba göstermeleri gerekmektedir. Gösteri dünyasında yaş ve bedene ilişkin baskıyı kadın şöhretler erkeklerden çok daha fazla hissetmektedir.³⁹ Feminist eleştirmenler sinema perdesinde yansıyan kadın imgelerinin gerçek kadınlardan çok erkeğin kadına yönelik bilinçaltı duygu ve düşüncelerinin, arzu ve korkularının temsilleri olduklarını

³⁶ Necmi Karkın, “**Sanatta İlham Kaynağı Modeli Olarak Kadın**” İnönü Üniversitesi Sanat ve Tasarım Dergisi, Vol:1,2011, S.39

³⁷ Nurcan Perdahcı, “**Anadolu Dokumacılığında Sembollerle Kadın ve Erkek**”, İnönü Üniversitesi Sanat ve Tasarım Dergisi, Vol:1, 2011, s.8–9

³⁸ Saime Dönmezer, “**Baskıresimin Kadın Sanatçıları**”, İnönü Üniversitesi Sanat ve Tasarım Dergisi, Vol:1, 2011, s.44

³⁹ N.Aysun Yüksel, **Gösteri Dünyasında Kadın Oyunculara Yönelik Cinsiyetçi Yaklaşım ve Bir Örnek Olay: Fat Actress**, http://www.iletisim.selcuk.edu.tr/dergi/gs/2006_cilt:4_s:3.pdf (Erişim:15.02.2012)

kabul etmektedir. Feminist eleştiride şöhretli kadınlara değinilen çalışmalar da yapılmıştır. Dünya sinemasında 1950’li ve 1960’lı yıllar kadına bakıştaki muhafazakâr tutumun yerini yavaşça özgürlükçü görüşe bıraktığı ve bir takım tabuların yıkıldığı yıllar olmuştur. Böyle bir ortamda Marilyn Monro gibi sanatçılar, kadınları cinsel ihtiyaçlarından ayrılmış olarak görmek isteyen muhafazakâr anlayışın bağlarını gevşetmiştir.⁴⁰ Feminist eleştiri Marilyn Monroe gibi oyuncularını bazı kadın karakter ve star erkek imgeleminin ihtiyacına cevap veren figürleştirmeler olarak eleştirilirken, Katharine Hepburn, Marlene Dietrich gibi oyuncularını imgeleri nedeniyle, kadın izleyiciler için olumlu nitelikler taşıyan kadın modelleri olarak değerlendirmişlerdir. Türk sinemasında, kadını tematik örgünün ana elemanı olarak işleyen çok sayıda film vardır. Kadın sadece tematik bir değer olarak değil, aynı zamanda görsel bir değer olarak da Türk sinemasında yer almıştır. Kadın hem sevgi nesnesi hem de estetik bir nesne olarak vazgeçilmiş bir unsurdur.⁴¹

Türk kadını 1923’te Atatürk’ün girişimleriyle sahneye özgürce ve saygın bir konumda çıkma hakkı kazanır. Afife Jale: dünyada, yüzlerce yıl, basamaklarını kadınların tırmanmasına ödünsüz ve bedelsiz izin vermeyen ‘sahne’ gibi bir sanatın bu ülkedeki ilk milli temsilcisidir. Türk Tiyatrosu’nun batılılaşmaya başlamasından az sonra bir Müslüman kadın olarak bunu gerçekleştirebilmek büyük bir adımdır.⁴² Binlerce yıllık birikimiyle Anadolu kadını, diğer alanlarda olduğu gibi geleneksel seramik üretiminde de erkeğine destek olmuştur. Bu gün uluslararası seramik sanatçısı unvanını taşıyan çoğu kadın sanatçılarımız, yurt içinde ve dışında kişisel sergiler açarak, ülkemizi temsil etmişlerdir.⁴³

Dünyada 19. sonlarına doğru cinsiyet engeli kırılmaya başlamış olmasına rağmen, sanatın müzik alanında kadınların eksikliği devam etmiştir. 20. yüzyılın başlarından itibaren kadınlara yönelik bu durum bir takım kadın hareketleri ile aşılmaya çalışılmıştır. Türk kültüründe, yönetimde, ekonomide ve kültürel etkinliklerde her zaman eşinin yanında olan

⁴⁰ Gökhan Uğur, **Marilyn Monroe: Cinselliğin Masumiyeti**, Gazi Üniversitesi İletişim Dergisi, Bahar 2011, Sayı:32, s.243, <http://www.ilet.gazi.edu.tr/index.php?dergi> (Erişim:15.02.2012)

⁴¹ Funda Masdar, **“Atıf Yılmaz Sinemasında Özneleşen Kadın”**, İnönü Üniversitesi Sanat ve Tasarım Dergisi, Vol:1, 2011, s.39

⁴² Banu Ayten Akın, **“Tiyatronun Meşalesini Taşıyan Kadın: Afife”**, İnönü Üniversitesi Sanat ve Tasarım Dergisi, Vol:2, 2011, s.832

⁴³ H. Serdar Mutlu, **“Anadolu’da Seramiğin Kadın Erkleri”**, İnönü Üniversitesi Sanat ve Tasarım Dergisi, Vol:1, 2011, s.109

kadının, müziğe katkıda bulunmak için uzun yıllar beklemek zorunda kaldığını söylemek mümkündür. Türk müziğinde ilk kadın bestekârlar sarayda yetişmiştir.⁴⁴ Günümüzde kadınlar müzik sanatının bestecilik ve yorumculuk boyutlarında önemli yerlere sahip olmuşlardır.⁴⁵ Tarih boyunca devam eden toplumsal cinsiyet eşitsizliğine rağmen kadınların aktif rol oynadığı sanat alanlarından biri de fotoğrafçılıktır. 19. yüzyılda ortaya çıkan ve sanatsal üretime de olanak tanıyan fotoğraf makinesi, aynı yüzyılda kadınlar tarafından kullanılmıştır. Bu sanatsal üretimin ilk örneğini ise Julia Margaret Cameron vermiştir.⁴⁶

Yukardaki açıklamalardan hareketle kadının sanatçılara ilham verdiği ve esin kaynağı olduğu; hem sevgi nesnesi, hem de estetik bir unsur olarak sanatta rol oynadığı söylenebilir. Türk sanat hayatında da kadın sanatçıların önemli roller oynadığı söylenebilir.

1.1.2. Edebiyatta Kadın

Dünya edebiyatında kadının yeri incelendiğinde, 1789 Fransız Devrimi'nin ardından tüm dünyada yayılan özgürlük, eşitlik düşünceleri, kadınlar üzerinde de etkili olmuş ve ataerkil düzende değişiklikler yaptırmak üzere kadınları harekete geçirmiştir. Böylece dünya tarihinde kadın, ilk 'insan olma', yani erkekle eşit konumda bir insan olduğunu kanıtlama, açıkçası bir siyasal, toplumsal, kültürel bir yaratık olduğunu gösterme mücadelesini 19. yüzyılda verir. O zamana kadar insan haklarının yalnızca erkeklere tanınan özgürlükler kapsamında gelişmesi, kadınların da bu haklardan pay istemesine yol açmıştır. Bu 'pay isteme' mücadelesi birçok alanı etkilemiş, çeşitli bilimlerin ve düşünürlerin ilgi ve uğraş alanı haline gelmiştir. Feminist eleştiri ve Feminist edebiyat eleştirisi bunlardan yalnızca ikisidir. Ataerkil toplumda kadının ezildiğini, gerçek yeteneklerini ortaya çıkarma konusunda özgür olmadığını, sosyal, ekonomik ve eğitimsel eşitsizliklere maruz kaldıkları metinlerle dile getiren Virginia Woolf ve Simon de Beauvoir feminist eleştirinin de öncüleri kabul edilir.⁴⁷

⁴⁴A.Metin Karkın, Orçun Akgün, "Cumhuriyet Öncesi Klasik Türk Müziğine Katkı Sağlayan Kadın Bestekârlar", İnönü Üniversitesi Sanat ve Tasarım Dergisi, Vol:1, 2011, s.117

⁴⁵Turan Sağer, Ilgım Kılıç, "Müzik Sanatında Kadın Müzik Eğitmcileri", İnönü Üniversitesi Sanat ve Tasarım Dergisi, Vol:1, 2011, s.410

⁴⁶ Devrim Deniz Erol, "Ondokuzuncu Yüzyıl Kadın ve Fotoğrafçı Olmak: Julia Margaret Cameron", İnönü Üniversitesi Sanat ve Tasarım Dergisi, Vol:1, 2011, s.323

⁴⁷Selmin Kuş, "Mura Than Mungan'ın Hayat Hanım, İlk Tayin Adlı Öyküsünün Feminist Biçimsel Yaklaşımla İncelenmesi", İnönü Üniversitesi Sanat ve Tasarım Dergisi, Vol:2, 2011, s.789

Kadının aile ve toplum içerisindeki rolü, 18. yüzyılın ikinci yarısında filizlenen özgürlükçü bağımsız metinlerinde yer alan eşitlik kavramının 19. yüzyılın sonlarında daha da belirginleşmesiyle Amerikan edebiyatının başlıca yapıtlarında yansımaya başlamıştır. 19.yüzyılın sonları, kadınların seslerini tüm dünyada duyurdukları ve önemsenmeye başladıkları dönem olarak çağa damgasını vurur. Amerika’da ise köleliğin kaldırılması hareketinden güç alarak başlatılan toplumsal haklar hareketiyle kendisini gösterir. Kölecilik karşıtlığı, çocuk hakları ve reform hareketlerinin yanı sıra kadının kimliğini, toplum içerisindeki yerini ve eşitlik haklarını da sorgulamaya başladığı bu dönemde, ‘Kadın toplumsal ve kültürel yaşamın neresinde yer almalıydı?’ sorusuna yanıt vermeye, çözüm getirmeye çalışan Kate Chopin, Julia A.J. Foote, Lousia May Alcott, Mary Austin gibi dönemin kadın yazarları, erkek egemen bir toplumda kadının yasalar, toplumsal örf ve adetlerle kuşatılmış yaşamının yalnızca ev ortamı üzerinde kurulu olmasını eleştirirler.⁴⁸

Kadın imgesi, Türk edebiyatının en işlevsel imgesidir. Bu imge gerek nesirde gerekse şiirde itibarlı bir imge olarak günümüze kadar yaşama şansını bulmuştur. Birinci Yeni şiirinde kadın mümkün olduğunca cinsel bir obje olmaktan uzaktır. Bu şiir hareketinde kadın, yeni keşfedilmiş bir varlık alanıdır. Bu sebeple büyük bir hayranlık ve hayret duygusuyla ortaya konulur. İlerleyen zamanla birlikte folklorik unsurlarla bezenerek karşımıza çıkarılır. Bu kadın imgesinde baskın olan öge; sevgili kadın anlayışıdır. Cinsellik, daha şuh ve şeh sevgili düzeyinde ele alınmıştır. İkinci Yeni şiir hareketinde yer alan şairlerin acemilik dönemi şiirlerindeki kadın imgesinin Birinci Yeni şiir hareketindeki kadın imgesiyle benzeştiği görülmektedir. Ancak ilgili şairlerin İkinci Yeni şiir hareketi içerisinde yazdıkları şiirlerinde bu kadın imgesi cinsel ve erotik anlamda bir alan genişlemesine uğrar. Bu şiir hareketi içerisinde yer alan Edip Cansever, Ece Ayhan ve Turgut Uyar’da cinsellik daha çok gerçeküstücülüğün insanı, ilkel doğasında göstermeye çalışan otomatik dildir.⁴⁹

Klasik Türk edebiyatında kadın şairlerin sayısı erkek şairlere nazaran oldukça azdır. Yaklaşık altı asır süren şiire son derece önem verilen bir toplumda altı yüzyıllık uzun bir sürede elli kadar az sayıda kadın şairin yetişmesi Osmanlı Dönemi Türk toplumunda kadının

⁴⁸Deniz Aras, “Panaroma Of Women Reflected In Trifles By Susan Glaspell”, İnönü Üniversitesi Sanat ve Tasarım Dergisi, Vol: 2, 2011, s.857

⁴⁹ Tarık Özcan, “Birinci ve İkinci Yeni Şiir’inde Kadın İmgesi”, İnönü Üniversitesi Sanat ve Tasarım Dergisi, Vol:2, 2011, s.751

edebi, siyasi ve sosyal hayatta geri planda olmasıyla ilgilidir.⁵⁰ Kadın olgusu uzun yıllar nesir eserlere de konu olmuştur. Bunu en iyi örneğini Atilla İlhan'ın romanlarında görmekteyiz. Yazdığı romanlarda Türkiye'nin 1908-1960 yılları arasında ekonomik yapıya bağlı olarak yaşadığı kültürel ve sosyal değişimleri aydın perspektifinden ele alan sanatçı; gazeteciden doktora, iş kadınından sokak kadınına kadar sosyal hayatın çok farklı kesimlerinde varlık gösteren kadın kahramanlarına dramatik kurguda romanın tematik yapısını çözümlemeye yardımcı olacak önemli işlevler yüklemiştir.⁵¹

Diğer bir yazar Serhat Kestel ise eserlerinde, kadınların cinsiyet farkı gözetilmeksizin birey olarak toplumda var olabilme mücadelesinde yaşadıkları sorunları, Feminist anlayıştan uzak tutarak gerçekçi bakış açısıyla anlatmış ve eserlerini bu yolda bir araç olarak kullanmıştır. Yazarın romanlarında, toplumun değer yargılarına göre birey olarak algılanmayan kadın, daha çoğunlukla cinsel kimliğiyle algılanır ve bu durum “toplum-kadın-erkek” üçlemesinde “değerler çatışması” olarak sunulur.⁵²

Kadınlar edebiyatta hem işlevsel bir tema olarak hem de eserler veren birer yazar olarak yer almışlardır.

1.1.3. Medyada Kadın

Toplumda sürekli bakılıp yargılanan ve her zaman nasıl göründüklerini düşünmek zorunda olan kadının kendi varlığını algılayışı kendisi olarak bir başkası tarafından beğenilme duygusuyla tamamlanır. Kadın kendisini görsel bir nesneye dönüştürür. Israrcı ve süreklilik arz eden mesajlarıyla medya da bu süreçte önemli rol oynar. Medya kadın ve erkek olmakla ilgili düşünceleri biçimlendirirken kadını da gerçek olmayan ve kısıtlayıcı güzellik standartlarını takip etmek zorunda bırakır. Sunulan imajlarla kadınların kendi bedenleri üzerinde farklı bir algılama ve biraz da kavgalı bir ilişki içine girmelerine katkıda bulunur.⁵³

⁵⁰ Ömür Zehra Yılmaz, “**Divan Edebiyatında Kadının Sesi:Leyla Hanım Divanı**”, İnönü Üniversitesi Sanat ve Tasarım Dergisi, Vol:2, 2011, s.887

⁵¹ Sema Özher Koç, “**Dramatik Aksiyonu Sağlayan Değerler Çatışmasında Atilla İlhan Kadınları: Aynanın İçindekiler**”, İnönü Üniversitesi Sanat ve Tasarım Dergisi, Vol:2, 2011, s.703

⁵² Hatice Şaş, “**Yazar Serhat Kestel ve Romanlarında Toplumcu Gerçekçiliğin Kadın Karakterler Üzerine Yansıması**”, İnönü Üniversitesi Sanat ve Tasarım Dergisi, Vol:2, 2011, s.713

⁵³ Gürsel Yaktıl Oğuz, “**Güzellik Kadınlar için Nasıl Vaade Dönüşür: Kadın Dergilerindeki Kozmetik Reklamları Üzerine Bir İnceleme**”, Journal Of Selçuk, Volume 6, Number 3, Temmuz 2010, s.32

Cinsiyet, geleneksel pazarlama sürecinde uzun süreden beri kullanılmakta olan bir bölümlendirme değişkenidir. Üstelik sadece tüketici davranışlarının tespitine yönelik olarak yürütülen araştırmalarda temel bağımsız değişken olarak değil; tüketiciye sunulan imajlar açısından da önemli bir kıstastır. Pazarlama iletişiminde cinsiyet bölümlendirmesine ilişkin durum böyleyken, tüketim kültürünün gösteri üzerine kurulu kültürel mantığı, bedenin kendisini başlı başına bir proje haline getirmiştir. Reklâmlarda kadın bedenin temsil biçimleri de tüketim mekanizmaları tarafından bedenin başlı başına bir proje olarak değerlendirilmesiyle ilgilidir. Tüketim kültürü pratikleri bugün bedeni, özellikle de kadın bedenini başat bir özendirme mecrası olarak kullanıp onu cinsel retorik unsuru olarak zihinlerde denetimi altına almaktadır. Kadın bedeninin farklı temsillerde sunumu da tüketim amaçlarıyla belirlenmiş ve yaratılmış söz konusu denetimin sonucudur.⁵⁴

Tüketim kültüründe toplumsal olarak kurgulanmış olan beden, bireyin statü ve itibar arayışının yoğun hükmü altındadır. Toplumsal kabul, her şeyden önce, bedenin çoğunluk tarafından arzu edilebilir düşsel bir formuna sahip olmayı gerekmektedir. Bu ise bedenin özellikle de kadın bedeninin türlü medyatik tekniklerle hazcı ve simgesel tüketimciliğin odağında bir meta değer olarak algılatılmasının bir sonucudur. Tüketim toplumunda beden, arzunun dolaysız bir gösterenidir. Bu anlamda gösterişli ve incelikli bir bedenden yoksun olmak, yaşama arzusundan büsbütün yoksun olmaktır.⁵⁵

Kadınların kapitalist sistemler için iki açıdan önem taşıdığı söylenebilir. İlki tüketici olarak kadın boyutudur. Kadınların kapitalizm için taşıdığı ikinci önem ise, kadın imgesinin reklamlarda kullanılarak erkeklerin tüketimini artırmada araç olarak kullanılabilmesidir⁵⁶. Reklamlarda geleneksel kadın portresi karşısında yenilikçi değişimler söz konusu olsa da ataerkil kültürün kadına biçtiği bilinen kadınsılık klişelerinin dışında reklamlarda farklı bir bakış açısı söz konusu değildir. Reklamlarda sadece dişiye özgü nitelikler yelpazesinde genişleme olmasının yanı sıra, spesifik kadın içerik ve problemleri ihmal edilmektedir.

⁵⁴Uğur Batı, **Reklâmcılıkta Retorik Bir Unsur Olarak Kadın Bedeni Temsilleri**, Kültür ve İletişim, Editör. Nur Betül Çelik, Ankara Üniversitesi, Kış 2010, s.128

⁵⁵Hüseyin Köse, **Tüketim Toplumunda Bir “Sosyal Beden” Kurgusu Olarak Kadın**, Journal Of Selçuk Communication, Volume 6, Number 4 January 2011, s.82

⁵⁶H. Kemal Süher, N. Bilge İspir, **Türk Dergi Reklamlarında Cinsellik: Önyargı ya da Gerçeğin Yansıması**, Selçuk İletişim, January, 2008, s.81.

Kadınların büyük oranda genç, güzel ve varlıklı olarak sunumları, onların asıl toplumsal gerçekliklerine ters düşmektedir.⁵⁷

Medyada cinsiyetçilik olarak kullanılan kavram 1960’lardan beri feministler tarafından kullanılmakta olup kadın ve erkek arasında toplumsal cinsiyet temelinde ayrımcılığı ifade eder. Bu ayrımcılık, özünde kadına yönelik, kadını ikincil ve aşağı olarak konumlandıran ayrımcılıktır. Hakim ataerkil yapıdan güç alan cinsiyetçilik, medya özelinde çalışanların erkek olmasının da etkisiyle, medyada cinsiyetçi temsil olarak karşımıza çıkar. Son yıllarda özellikle televizyon yapım şirketlerinde ve sinemada kadınların sayısının arttığı, daha üst konumlara gelebildikleri gözlenmekteyse genel olarak medya sektöründeki yöneticilerin çoğunun erkek olması durumu değişmemiştir. Bu durum basın alanında daha da açık gözlenmektedir. Gazetelerde kadın genel yayın yönetmeni olmadığı gibi haber şefi, müdür ya da koordinatör konumlarında çalışan kadın sayısı da son derece düşüktür. Yönetimde kadınların yeterince yer almamasının nedeni ise onların yöneticiliğe olmamaları değil, yöneticilik konumları için daha çok erkeklerin tercih edilmesidir.⁵⁸

Medyanın kadınlar üzerinde bir diğer etkisi de onların fiziksel özellikleri üzerinde olmuştur. Medyanın, “zayıf olmayı” bir “kadın çekiciliği standardı” olarak tasvir etmesinin, kadınların kendilerini kilo vererek zayıflamaya zorlamalarında önemli bir rol oynadığı düşünülmektedir. “zayıflık idealine” cevap olarak artan seviyelerde vücut özelliği tatminsizliğine olan hassasiyeti düzenler⁵⁹. Günümüz kapitalist çevresi ve medya baskısı kadınları zayıf olmaya zorlamaktadır. Kadınlar bu amaca ulaşmak için kendilerini kontrol ettikleri yöntemler denemektedirler. Diyet, açlık ve egzersiz yapma kendi kendine dayatılan kontroldür ve geride kalan son birkaç on yıldaki kadının rolündeki değişmeyi göstermektedirler (özellikle erkek baskınlığından olan özgürleşmeleri). Diğer bir deyişle, kadınların büyük sosyal kurumlardaki artan eşitliğiyle çıkan beklenmedik kötü sonuç, vücuda

⁵⁷Dilek İmançer, Ahmet İmançer, **Televizyon Reklâmlarında Kadın Sunumuna Özgü Klişeler**, Gazi Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi, G.Ü. İletişim Fakültesi Basımevi, s.17

⁵⁸ Mine Gencel Bek, **Medyada Cinsiyetçilik ve İletişim Politikası**, İletişim 2001 Yaz Kadın Çalışmaları, 2001/10, s. 213–214

⁵⁹Lisa Mask, Céline M. Blanchard, **The Effects of “Thin Ideal” Media On Women's Body Image Concerns And Eating-Related Intentions: The Beneficial Role of an Autonomous Regulation of Eating Behaviors, “Body Image”**, Volume 8, Issue 4, September 2011, s. 357-365

takıntılı hale gelmeyi arttıran vücut fikrinin yapılması ve döngüsüdür. Yeme bozuklukları, aşırı derecede kendi kendine dayatılan kontrolün, kültürden gelen aşırı-ince idealine ulaşmak için çıkardığı mantıksal sonuçtur. Aslında kadınlar ince olmayla gelen sosyal ve ekonomik ödüllerin gayet farkındadırlar⁶⁰. Özellikle filmler, dergiler ve popüler televizyonla bu baskı oluşturulmaktadır. Fakat medya yeme problemleri, olumsuz vücut veya kişisel görünüm ve özgüvenin gösterilmesinin tek başına sorumlusu değildir. Kapitalist endüstriler kitlesel medya görüntülerinin özellikle kadınlar arasında kilo ve vücut takıntısı açısından betimlenmesi için yatırım yapmaktadırlar. Ailelerle, arkadaşlarla, okulla bütünleşik olan bu ortak enstitüler bir “sosyo-kültürel ağ” oluşturarak vücut takıntısını oluşturmaya çalışmaktadırlar⁶¹.

Medyada kadın görsel bir nesne, cinsel bir obje olarak kullanılırken, medya sektöründe kadınlar çalışan olarak yer almamaktadır.

1.1.4. Dinde Kadın

Her dinin, kültürün, coğrafyanın ve topluluğun inanç sistemleri içerisinde bir nevi “kült” olarak insanın yaratılışı ile ilgili farklı yaklaşımlar vuku bulur. Özellikle mitolojilerde insanın yaratılış öyküsü çok farklı bakış açılarıyla ele alınmıştır. Yunan mitolojisinde kadının yaratılışı ayrı bir öyküye sahiptir. Aslında mitolojide kadının yaratılması tamamen bir ders verme üzerine kuruludur. Mitolojide ölümlüler (yani insanlar) ve ölümsüzler (yani tanrılar) bir arada yaşamaktaymış. Ancak mitolojide insanların sadece erkeklerden oluştuğuna inanılmıştır. Prometheus’un kurnazlıkla çalarak insanlara verdiği akıl onları şımartınca Zeus o zamana kadar yalnız erkeklerden ibaret olan insan topluluğuna ceza vermek istedi. İnsanlar tanrılarla o denli laubali olup, sınırsız olmuşlar ki Zeus bu şımarık, ters ahlaksız, kaba, kendini akıllı ve güçlü sanan aptallar ordusuna, kendilerini hale yola soksun ve incelsinler diye az çok vücutça kendilerine benzeyen ama aslında kendilerinden çok farklı, bir varlık göndermiş: “kadın”. O kadın ki, insanoğlunun Yontma Taş Devri’nden Cilalı Taş Devri’ne geçişini sağlayan ve insanı doğanın bağrından asalak olmaktan kurtaran asıl güçtür.⁶²

⁶⁰Sharlene Hesse-Biber, Patricia Leavy, Courtney E. Quinn, Julia Zoino, **The Mass Marketing Of Disordered Eating and Eating Disorders: The Social Psychology Of «women», Thinness And Culture**, “Women's Studies International Forum”, Volume 29, Issue 2, March-April 2006, s. 218.

⁶¹Sharlene Hesse-Biber, Patricia Leavy, Courtney E. Quinn, Julia Zoino, **age**, s. 220.

⁶² Yüksel Gögebakan, **Anadolu’da Ana Tanrıça Kültü Olarak: Kadın**, İnönü Üniversitesi Sanat ve Tasarım Dergisi, Vol:1, 2011, s.210

Hint mitolojisinde kadının yaratılışına ilişkin inanca göre; Tanrı, yaprağın hafifliğini, ceylanın bakışını güneş ışığının kıvancını, sisin gözyaşını aldı; rüzgârın kararsızlığını, tavşanın ürkekliğini buna ekledi. Onların üzerine kıymetli taşların sertliğini, balın tadını, kaplanın yırtıcılığını, ateşin yakıcılığını, kışın soğuşunu, saksağanın gevezeliğini, kumrunun sevgisini kattı. Bütün bunları karıştırdı, eritti ve kadın yaptı. Yarattığı kadını sevsin diye erkeğe armağan etti.⁶³

Kültürün ilk aşamalarında hemen her dinsel tören müstehcen dans ve şarkıları kapsamaktadır. Mısır, Babil, Küçük Asya ve dağınık Sami kolonilerinin dinleri törenlerinin müstehcenliği ile ün salmıştı. Rahibeleri kutsal fahişeydi ve fahişelik her kadına yüklenmiş bir zorunluluktan⁶⁴. Kadının, tarihi gelişim içinde bu anlamda İkincilleşmesi saban tarımının gelişmesi ve kentleşme ile beraber M.Ö 4. ve 3. bin yılda Eski Mezopotamya'da gerçekleştiği tahmin edilmektedir⁶⁵.

Semavi dinlerden Yahudilikte kadının rolü eski dönemlerden beri var olan ataerkil toplum yapısına uygun olarak şekillenmiş, sosyal fonksiyonlar cinsiyete göre tesis edilmiştir. Dini hukuka göre kadın din görevlisi olamaz, kadınlar cemaatten sayılmazlar ve cemaatle ibadete iştirak edemez sadece uzaktan izleyebilirler. Hristiyanlık kültüründe kadın yasak meyveyi Âdem'e yedirerek onun cennetten kovulmasına, böylece insan neslinin günahkâr olmasına sebep olmuştur. Kadın yeryüzüne günahı getiren, erkeği mahveden, baştan çıkarandır. Ortaçağ Hristiyan dünyasında kadın ve evlilik öylesine kötülenmiştir ki kadının ruhu olup olmadığı tartışılmıştır. İslam dininde ise gerek yaratılış gerekse hak ve sorumluluklar yönünden erkeklerle eşit konumda olan bir kadın portesi çizilmektedir. Kadın Allah'ın kulu olması bakımından erkeklerle eşit seviyededir; dini hak ve sorumlulukları aynı düzeydedir.⁶⁶

⁶³Yüksel Gögebakan, **a.g.e.**, s.210

⁶⁴<http://www.gnoxis.com/>, "Çok Tanrılı Dinlerde Cinsellik", Erişim Tarihi: 14.12.2011

⁶⁵İrem Gökhan, **Tek Tanrılı Dinler Bağlamında Akdeniz Toplumunda Kadın Bedeninin Denetimi, (Kadın Çalışmaları)**, <http://www.minidev.com>, Erişim Tarihi: 14.12.2011

⁶⁶İslam Ansiklopedisi, **Kadın**, Türkiye Diyanet Vakfı, İstanbul, 2001, Cilt 24, s.84

1.2. İŞ HAYATINDA KADIN

1.2.1. Tarihsel Süreçte Kadının İş Hayatındaki Rolü

Günümüzde dünya nüfusunun yaklaşık yarısını kadınlar oluşturmaktadır. Dolayısıyla tarihin her döneminde ekonomik ve toplumsal yaşamın bir yanını kadınlar, diğer yanını da erkekler teşkil etmiştir. Dünyanın hemen her ülkesinde nüfusun önemli bir kısmını oluşturan kadınların-*emek piyasaları dışında vazgeçilmez bir üretim unsuru olmalarına rağmen*- emek piyasalarındaki varlıkları gerek geçmişte, gerekse günümüzde erkeklerin gerisinde, **“ikincil işgücü”** statüsü ile sınırlı kalmıştır. Kadınların emek piyasalarındaki ikincil rolleri büyük ölçüde geleneksel iş bölümü ile ilgilidir. Bunun yanı sıra kadın tarihsel süreç içinde, her dönemin koşul ve niteliklerine göre değişen biçim ve statülerde çeşitli ekonomik faaliyetlere katılmıştır. Ancak tarih boyunca üretimin önemli bir parçası olmalarına karşılık, kadınların emek piyasalarında, “ücretli” olarak ve “işçi” statüsü altında yer almaları gerçek anlamda, ilk kez sanayi devrimi ile birlikte başlamaktadır.⁶⁷ Ayrıca toplumsal cinsiyet rollerinin kadın emeğini görünmez kılması ve değersizleştirilmesi, kadınların, işgücü piyasasında ikincil konumda olmalarına yol açmakla birlikte, işverenler açısından ucuz emek olarak görülmesine neden olmuştur.⁶⁸ Tarihsel sürece bakıldığında kadın emeğinin kullanım biçimi geleneksel olarak kadınların yoğun bir şekilde görev aldığı tarım sektöründeki ücretsiz aile işçiliği ve hane içi iş bölümünden kaynaklanan sorumluluklar ile sınırlı kalmıştır.⁶⁹ Sanayi devrimi olarak adlandırılan karmaşık ekonomik değişme ve büyüme süreci, iş gücü girdisinde büyük bir artışa gerek gösteren ve bu artışın olanağını kısmen kendisi yaratan bir süreçtir. Fabrikalar yalnız erkeklere değil aynı zamanda ev sanayi döneminde ücret karşılığı mevsimlik ya da kısmi iş olanağından fazlasını nadiren bulabilen kadınlara da devamlı istihdam sağladı.⁷⁰

Kadınların toplam işgücüne katılımının artması, farklı toplumların geçirdiği sosyal ve ekonomik değişimlerden önemli oranda etkilenmiştir. Kadın işgücüne katılımını sanayileşmeden daha fazla etkileyen olay II. Dünya savaşı olmuş, savaş esnasında kadınların işgücüne katılımının önemli ölçüde arttığı gözlenmiştir. Bu artışın hem emek arzı hem de emek talebi ile ilgili nedenleri vardır. Emek arzı açısından bakıldığında; bir kısım kadın

⁶⁷ Serpil Aytaç, Mustafa Seviktekin, **Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu**, Yayın No:219, Mart 2002, s.17

⁶⁸ Derya Demirdizen, **Türkiye’de Kadın İşgücünün Durumu: Kocaeli Örneği**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Danışman: Gülay Toksöz, Ankara Üniversitesi Kadın Çalışmaları Anabilim Dalı, Ankara, 2006, s:5

⁶⁹ Özgül Akduran, **Ekonomi Politikalarında kadın ve Özelleştirmenin Kadın Çalışanlara Etkisi: Tekel Tütün İşletmeleri Örneği**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, sosyal Bilimler Enstitüsü, Kadın Çalışmaları Ana Bilim Dalı, İstanbul, 2004, s.20

⁷⁰ Phyllis Deane, **“İlk Sanayi İnkılabı”**, Çev: Tefik Gürkan, Türk Tarih Kurumu Yayını, X-Dizi, s.10, 1988, Ankara, s.130

işgücü için piyasaya girişteki temel güdü vatanseverlik olurken, diğerleri için erkeklerin savaşa gitmeleri ile ailelerin gelirinin düşmesi ve kadının evde yapacağı işlerin azalması etkili olmuştur. Emek talebi açısından ise; erkeklerin savaşa gitmeleri ekonomide işgücü talebini ve ücretleri yükseltmiş, bu ise kadınların emek piyasalarına girişlerini teşvik etmiştir.⁷¹

II. Dünya savaşı ve sonrasında yaşanan gelişmeler sadece kadınların iş tecrübesi kazanmalarını sağlamamış, başka pek çok yönden de kadınların işgücüne katılma kararlarını etkilemiştir. Ev aletleri teknolojisinde yapılan icatlar bu dönemde yaygınlık kazanmıştır. Ev işlerinin bu şekilde kolaylaşması kadınların emek piyasalarına yönelmelerini sağlamıştır. 1960 ve 1970 yıllarındaki feminist harekete kadar kadınlar ekonomiye katkı yapan kişiler olarak görülmediler. Çağlar boyunca kadınlar endüstriyel gelişim sayesinde oluşan ekonomik fırsatlardan istifade ettiler. 1980’li yıllara kadar kadınlar ve kadınların Amerikan iş dünyasının gelişimine etkileri üzerine olan çalışmalar görülmedi.⁷²

1950–1990 dönemine yönelik panel verilerle yapılan ve 128 ülkeyi kapsayan bir araştırmada dayanıklı tüketim mallarının fiyatları ile kadın işgücüne katılma oranları arasında negatif bir korelasyonun tespit edilmesi bunun bir göstergesi olarak kabul edilebilir. Aynı dönemde kadınların sahip oldukları çocuk sayısının 1900’lerde ortalama altıdan, 1950’lerde üçe düşmesi de kadın işgücüne katılımını etkileyen bir başka önemli gelişme olmuştur. 1950’li yıllardan itibaren gelişmiş ülke ekonomilerinde yaşanan sektörel dönüşüm kadınların işgücüne katılımlarını arttırmanın yanı sıra, işgücünün kompozisyonunu da değiştirmiştir. Bu dönemde ekonomilerde tarımın ve sanayinin hakim olduğu yapı yerini hizmetler sektörüne bırakmış, bu durum kadın işgücüne katılımını olumlu yönde etkilemiştir. Daha sonraki dönemlerde yaşanan küreselleşme sürecinde esnek üretime geçilmesi ile birlikte işletmelerin tam zamanlı çalışan sayısını azaltarak giderek artan oranda yarı zamanlı personel istihdamına yöneldikleri görülmektedir. Bu yeni sistem özellikle aile içi sorumlulukları nedeniyle emek piyasalarına katılamayan kadınlara bu konuda önemli bir imkân sağlamış, son dönemlerde gelişmiş ülkelerdeki kadın işgücüne katılımını devam ettirmiştir.⁷³

⁷¹ Phyllis Deane, **a.g.e.**, s.131

⁷² Renee M. Scapparone Hakala, **Women Entrepreneurs: Challenges and Successes In Nontraditional Industries**, The Degree Doctor Of Business Administration,, University Of Phoenix, April 2007, ss.20-38

⁷³ Mustafa Özer, Kemal Biçerli, **Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi**, “Sosyal Bilimler Dergisi 2003-2004”, s.56-86

Kadının, toplumsal rolü nedeniyle ev hayatı ve iş hayatı arasında denge kurmak zorunda olması, kadınların annelik, eşlik rolünün bir uzantısı gibi değerlendirilen öğretmenlik, hemşirelik, sekreterlik gibi feminen mesleklere yönelmesine yol açmıştır. Böylece erkeksi ve kadınsı meslek ayrımı ortaya çıkmıştır. Ayrıca kadınlar iş güvencesi ve mesai saatlerinin belirginliği nedeniyle kamu kesimini tercih etmektedirler. Çalışan kadınlar, genellikle hizmet sektöründe, finans, sigortacılık, reklamcılık ve toptan veya perakende satış işlemlerinde erkeklerden daha fazla yer almaktadırlar. Endüstri sektöründe kadınların, karar veren pozisyonlara yerleştirilmelerinin risk olduğu düşünülmektedir. Özel sektörde çalışan kadınlar, geleneksel olarak kadın fonksiyonel alanı denilen ve tepe yönetim kademeleri için kariyer yolunda olmayan insan kaynakları, şirket iletişimi, halkla ilişkiler ve pazarlama alanlarında sadece kurmay pozisyonlarda çalışmakta olup, yetkisiz sorumluluklar üstlenmektedirler.⁷⁴ Ayrıca kadınlar eğitimsizlik, tecrübesizlik gibi nedenlerden dolayı iş arama safhasında zor durumda kalıyorlar. Özellikle eğitimdeki çarpıcı eşitsizlik karşısında kadınlar vasıfsız işlere yöneliyor. Yoğun olarak vasıfsız kadın emeğinin kullanıldığı gıda, tekstil, hizmet sektörlerinde de ücretler özellikle düşük tutulmaktadır. Kadına aynı işi yapan erkekten daha düşük ücret verilmektedir.⁷⁵

Özellikle istihdam alanında, kadınların erkeklere kıyasla çok daha dezavantajlı bir konumda oldukları, istatistikî sonuçlara bakıldığında da görülmektedir. Ülkemizdeki yasalarda olumlu değişikliklere rağmen kadınların niteliklerinin iş piyasasının gerektirdiği niteliklere uyumlu olmaması ve işgücü piyasasına girişi sağlayacak mekanizmaların yetersizliği nedeniyle kadınların işgücüne katılımı hem mutlak olarak hem de erkeklere oranla düşük orandadır.⁷⁶

Türkiye’de hem sanayide, hem de hizmetlerde toplumsal cinsiyet temelli ayrışma kendini çok açık şekilde göstermektedir. Kadınlar, el emeği yoğun hafif sanayi dallarındaki montaj işlerinde yoğunlaştıkları gibi yönetimle ilgili, bilimsel bilgi, sermaye ve teknolojinin

⁷⁴Menekşe Sera Tüllük, **Türkiye’de Bankacılık Sektöründe Kadın Çalışanların Sorunları: Çanakkale Örneği, Yüksek Lisans Tezi**, Çanakkale Onsekiz Mart üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale, 2006, s.22

⁷⁵ Sibel Pekşenlik Karaoğlu, **Çalışma Yaşamında Kadın**, Teori Dergisi, Mart, 1990, s.48

⁷⁶Şahin Metin, **Kayıt Dışı İstihdam ve Esnek Üretim Sürecinde Kadın Emeğinin Durumu: Türkiye’de Ev-Eksenli Çalışma**, T.C. Başbakanlık K.S.G.M., Ankara, 2011, s:63

kontrolünün gerektiği dallardan dışlanmışlardır. Ücretli kadın emeğinin genel evrensel özellikleri Türkiye’de çalışan ücretli kadınlar açısından da geçerlidir.⁷⁷

Emek piyasasında cinsiyetçi meslek ayrımı, gelişmiş olsun, az gelişmiş olsun, her ülkede birçok araştırmayla kanıtlanmıştır. Ayrım kadın ve erkeklerin değişik meslek ve sektörlerde (yatay ayrım) yoğunlaşması biçiminde olduğu gibi, aynı meslek ve sektörler içinde hiyerarşik düzeylerin (dikey ayrım) cinsiyete göre ayrışması biçiminde de olabilmektedir. Birçok ülkede yapılan ampirik çalışmalar, özellikle 1970’li yıllardan itibaren, kadın istihdamında izlenen artışın, tüm iş ve meslek kategorilerinde olmadığını, ya hizmet sektörü gibi geleneksel olarak kadınların çalıştığı mesleklerde meydana gelen artıştan, ya hızla kadınlaşan yeni sektörler yoluyla, ya da çok az miktarı erkek mesleği olmaktan çıkıp kadın mesleğine dönüşmesiyle gerçekleştiğini sergilemektedir.⁷⁸

1.2.2. Kadınların İş Hayatında Oynadıkları Rol Örnekleri

Değişik ülkelerde, farklı özelliklere sahip kadınların işgücüne katılım oranı, elde edilen fırsatlar ve oynadıkları roller çok çeşitlidir.⁷⁹ Kadının ekonomik gelişmeye katkısının farklı bir örneğini üçüncü İtalya’nın ekonomik oluşumunda da görmekteyiz. Üçüncü İtalya’nın kırsal kesiminde cinsel ayrım doğrultusunda kadınların da ticari otonomi elde etmeleri mümkün oldu ve bu suretle üçüncü İtalya’nın ekonomik gelişiminde etkin roller üstlendiler. Aile stratejisi çerçevesinde, kadınlar ev dışında çalıştı veya girişimcilik faaliyetlerinde bulundular. Ya hazır bir endüstri bünyesinde görev aldılar ya da kendi firmalarını kurmaya çalıştılar ya da hizmet sektöründe girişimci veya çalışan olarak yer aldılar ve böylece endüstriyel sıkıntıların yaşandığı dönemlerde aile bütçesini dengelediler.⁸⁰

Kadınların toplumdaki yeri ve rolüne ilişkin geleneksel görüşe göre: onlar iyi bir eş ve fedakâr bir annedir. Diğer bir deyişle kadın yaygın zihniyet tipine göre, herşeyden önce “eş”tir ve “anne”dir ve öncelikle bu sıfatların kendisine yüklediği görev ve sorumlulukları

⁷⁷Canan Akçay, **Tekstilde Kadın Emeği, Bir tekstil Firmasında Üretim Sürecinde Farklı Konumlarda Çalışan Kadınların İş Yaşamı ve Ev İçi Yaşamlarında Betimleyici Bir Çalışma**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mimar Sinan Üniversitesi, İstanbul, 1999, s.16

⁷⁸Gülay Günlük, Ergin Pulhan, **Kadın İstihdamı İçin Yeni Perspektifler ve Kadın İşgücüne Muhtemel Talep**, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Ankara 2000, s.9

⁷⁹Güneş N.Berberoğlu, **“Kadın Yöneticiler: İş Hayatındaki Yeri ve Sorunları”**, Anadolu Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt: 8, 1987, s.287

⁸⁰Michael Blim, **Italian Women After Development Employment, Entrepreneurship and Domestic Work in Third Italy**, The History of The Family, Volume 6, Issue 2, July 2001,p.260

yerine getirmek durumdadır.⁸¹ Sanayi devrimine kadar tüm toplumlarda, daha sonraları sosyal ve ekonomik gelişmenin geciktiği pek çok toplumda bu geleneksel düşünce ağırlığını korumuştur. Günümüzde oldukça azalan oranda olsa da, kadının evde çalışma ve ikinci sınıf statüye sahip olma özelliği sürmektedir.

1970’li yıllarda başlayan kadının çalışma yaşamı ile ilgili uygulamaya yönelik araştırmalar bir kaç rol üzerinde yoğunlaşmaktadır. Bunlardan birincisi, çalışan kadının ekonomik açıdan analiz edilmesi amacına yönelik olan çalışmalardır. Ücretlerdeki farklılıklar ve iş bulma olanakları sürekli değişebildiği halde, bu tür çalışanlar her zaman yararlı ve katkı sağlayıcı olmaktadır. Çalışan kadınlarla ilgili araştırmaların yoğunlaştığı diğer bir konu, kadının ortaya koyduğu ve erkeklerle farkın belirgin olduğu örgütsel davranışlardır. Bu davranışlara yönelik araştırmalar iki cins arasındaki çalışma ilişkileri, farklı cinsten olmanın davranışlara etkisi ve kadınların gelecek yıllarda çalışma davranışlarının nasıl gelişeceğine ilişkin sonuçlar ortaya koymaktadır. Gelişmiş ve gelişmekte olan pek çok ülkede yapılan araştırmalar, kadınların yoğun oranlarda çalışmaları açısından gelenekselleşmiş iş alanları ve meslek gruplarını belirginleştirmiştir. Buna karşılık son yıllarda kadınların, erkek çalışanlar için geleneksel olan iş alanlarına artan hacimde kaydığı da önemli gerçektir.⁸²

Bu konuda Adler ve Izraeli tarafından yapılan çalışmalarda Kuzey Amerika, Afrika, Ortadoğu, Avrupa ve Asya’dan 21 farklı ülkenin ekonomisinde kadının katılımı ile ilgili araştırma sonuçları toplanmıştır. Avrupa ve İskandinavya’daki işletmelerde, entegrasyonlara doğru hareket eden bazı radikal değişimlerin işin içine girdikleri gözlenmiştir. Belki bu değişimler, söz konusu ülkelerde kadın yöneticileri etkilememiştir. Aynı zamanda bu çalışmada bazı ülkeler için ortaya çıkan bir takım sorular bulunmaktadır. Örneğin “kadınların okur-yazarlık oranının %40’dan az olduğu ülkelerde (Tanzanya gibi) yönetimde kadının tartışılması ne kadar anlamlıdır? Bir iş için kadının kocasının yazılı iznine muhtaç olduğu Güney Afrika ülkelerinde de bu sorunun anlamı tartışılır. Yerel Sosyal değerlerin çözülmeden devam ettiği ülkelerde global ekonomi ve yönetimde kadının rolünü tartışmak zamansız gibi

⁸¹Eser Danyal Köker, **Türkiye’de Kadın, Eğitim ve Siyaset “Yüksek Öğretim Kurumlarında Kadının Durumu” Üzerine Bir İnceleme**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, S.B.E. Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı, Ankara, 1988, s. 320

⁸² Güneş N. Berberoğlu, **a.g.e.**, s.289

görülmektedir. Daha az gelişmiş ve geleneksel topluluklarda iyi gelişmeler olarak; bütün hükümetlerin bu konudaki adaletsizliğin farkına vardıklarını ve kadının değerinin bilincine vardıklarını söylemek olasıdır. Bazı hükümetler problemleri çözmek için gayret sarf ederler. Bu gayretler, çalışanların özel davranışlarını kurallarla belirleyen Rusya gibi ülkelerde görülmemektedir. Çin gibi ülkelerde koruma yasallaştırılmış ve işgücü olarak kadına yardımcı olunarak, farklı çalıştırma teknikleri ve ücret sistemleri uygulanmıştır.⁸³

Günümüz ekonomik devri Japonya’da sözü edilen yaşam iş ve istihdam güvencesi sadece erkekler için geçerlidir. 1985 baharında yürürlüğe giren “Eşit İstihdam Fırsatı Yasası”, Japonya’da erkekler ve kadınlara eşit işlem yapılmasını öngörmekle birlikte, aynı yasa, bu kuralın uygulanmasının sonuçlarını belirlemiştir. Bu durum işverenlere diledikleri gibi davranma ve işe alım politikalarını serbestçe oluşturma avantajı sağlamıştır. Aslında Japonya gelenekleri, çalışarak aile bütçesine katkıda bulunan kadına karşı olmamakla birlikte, sağlıklı toplumun oluşturulması gereği ile kadının yerini evi olarak belirlemiştir.⁸⁴ İstatistikler, kadın çalışanların en geç 32 yaşında işlerinden ayrılarak evlerine döndüklerini göstermektedir. Yine kadın çalışanların %24’ü en geç bir yıl içinde işlerinden ayrılmaktadır. Kadın çalışanlar belirli bir ücret düzeyine geldiklerinde sözleşmeleri bitmekte ve yerlerine düşük ücretle yeni kadın işçiler belirli süreler için alınmaktadır. Tokyo Hakuhoda Enstitüsü Genel Direktörü Morika Fujiwara, kadınların, aynı işi yapan erkeklerin ücretinin yarısından biraz fazlasını aldıklarını ileri sürerek, kadınların “Shokuba No Hana” yani ofis çiçekleri olarak değerlendirilerek, işten çok dekorasyon amacıyla işe alındıklarını ifade etmektedir.⁸⁵

Otoriteler yerel ekonomilerde kadının katılımını etkileyen çok sayıda faktör tanımlamaktadırlar. Bu faktörlerin bazıları ulusal nitelikteki değerlerle ilgilidir. Örneğin bazı Asya ülkelerinde olduğu gibi kadının tabiatı ve kişisel mülkiyet konusundaki yasal sınırlamalar, bazı Afrika ülkelerinde olduğu gibi cinsel tacizin varlığı gibi faktörler ile fiziki kuvvet ve dayanıklılık gerektiren görevlerde kadınlar dışlanmışlardır. Bununla birlikte eğitim ve sağlık hizmetlerinde kadının devamlı baskın olduğu görülmektedir. Ekonomik yönden

⁸³Nancy Z. Adler, Nana N. Izraeli , “**Competitive Frontiers:Women Managers in a Global Economy**”, Journal of Marketing , October , 1995, s.106

⁸⁴ Hamdi Özçelikel, “**Japon Yönetim Stratejileri**”, MESS Eğitim Vakfı Yayını, 1994, s.51

⁸⁵ William Graves, “**Tokyo a Profile of Success**”, National Geographic, November, 1986, s.625, Nakleden :Hamdi Çelikel, a.g.e., s.51

gelişmiş bazı ülkelerde (Fransa gibi) kadınlar için anlamlı gelişmeler vurgulanmaktadır. Orada bazı haksızlıklar bulunmasına rağmen bu ülkelerde iş hayatındaki kadınların sayısı artmaya devam etmektedir ve daha da önemlisi olanaklar da artmaktadır. Ancak ilerleme alt ve orta düzey yönetim pozisyonlarında yoğunlaşmıştır. Üst düzey yönetimde kadınlar çok az sayıda bulunmaktadır. “Cam örtü”, ne ulusal sınırları ne de kültürler arası farklılıkları tanımamaktadır.⁸⁶

İş hayatında kadının rolünü inceleyen bazı çalışmalarda da cinsiyet ve tarım arasındaki ilişkiler üzerinde durulmuştur. Bu çalışmaların çoğunluğu tarımsal gelişim üzerinde durmuş ve az gelişmiş bölgeleri ele almıştır. Ek olarak Amerika, Avustralya ve yeni Zelanda da kadınların tarım alanında ücret almaksızın çalışmaları konusu üzerinde de çok çalışmaya rastlanır. Daha güncel çalışmalar ise sürdürülebilir veya alternatif tarım biçimleri üzerinde durmaktadır. Örneğin hem kadınlar hem erkeklerin beklentileri bağımsızlık, topluma bir şekilde olumlu katılım ve ürünlerin çeşitlendirilmesiydi. Fakat bu fikirlerle ilişkilendirilmiş birçok farklı fikir mevcuttu. Örneğin serbestliği (yukarıda bağımsızlık denmişti sanırım mali bağımsızlık vb. kast ediliyor) baz aldığımızda kadınların bunu algılayışı “gelirleri tetikleme” aktivitelerinden ziyade “giderleri düşürmek” şeklinde belirmektedir⁸⁷.

Kadınların işgücüne katılımda oynadıkları rollere ilişkin farklı bir örnek “Kamboçya’daki siyasi hayatta kadının durumu ile ilgili olanıdır. Kamboçya’daki siyasi hayatta kadının durumunu inceleyen bazı çalışmalara göre 1993 seçimlerinde kayıtlı oy kullananların %56’sını kadınların oluşturmasına rağmen adayların sadece %5’i kadındı ve 122 üyeli Millet Meclisine sadece 5 kadın seçildi. Bu sayı 1998 meclisindeki 21 kadına oranla ciddi biçimde azdı. Hiçbir kadın bakan koalisyon kabinesine aday gösterilmedi. Mevcut mecliste ise kadınların siyasi temsili önemli ölçüde arttı ve 2 kadın bakan olarak aday gösterildi ve 15 kadın meclise seçildi. Kadınlar kamu yönetiminde, yönetici pozisyonların %13’ünü ve teknik veya profesyonel pozisyonların %28’ini oluşturmakla beraber alt temsilde kalmaktalar. Kadınların eğitimden dolayı olan dezavantajları ve erkek liderliğine duyulan geleneksel saygı, odağın kadın mevzuları olduğu yerlerde bile kadınların siyasi arenada yer almasını kısıtlamıştır. 1995 yılında Kamboçya hükümeti Pekin’de yapılan Dördüncü Dünya

⁸⁶N.Z.Adler, N.N.Izraeli, **a.g.e.**, s.108

⁸⁷Nancy G. McGehee^a, Kyungmi Kim, Gayle R. Jennings’ **Gender and Motivation For Agri-tourism Entrepreneurship**, *Tourism Management*, Volume 28, Issue 1, Şubat 2007, s: 280–289

Kadın Konferansına gönderilecek delegenin Kadın İşlerinin erkek Eyalet Sekreteri olması teklifini önerdi. Sebep ise: eğer ast bir kadın gönderirsek konferansa önem vermediğimizi göstermiştir. Kadınlar arka sıralarda oturmaya alışkınlarıdır. Eğer onları ön sıralara koyar ve bir konuşma yapıp, notlar alıp sorular cevaplamalarını istersek, sanırım tecrübe eksikliğinden dolayı bunu yapamayacaklardır.⁸⁸

1.2.3. Türkiye’de İş Hayatında Kadın

Türkiye’de kadın çalışanlar, Cumhuriyet öncesi dönem ve Cumhuriyet döneminde kadın çalışanlar olarak iki dönemde incelenecektir.

1.2.3.1. Cumhuriyet Öncesi Dönemde İş Hayatında Kadın

Ülkemizde toplumsal yapının hangi süreçlerden günümüze vardığı ve bu noktada kadının rolünde nasıl bir seyir izlendiği hem sosyo-kültürel hem de sanatsal açıdan büyük önem taşımaktadır. Türkiye’de bilimsel ve sanatsal açıdan kadının “bireysel kimlik ve “kendini ifade edebilme özgürlüğü” batıyla kıyaslandığında aslında aynı süreçlerde başlamasına rağmen günümüze kadar aynı ivme ile devam edememiştir. Bu durumun oluşmasında en büyük neden ülkenin toplumsal yaşam düzenindeki muhafazakârlığıdır. Türkiye’de kadın ait olduğu aile yapısı içindeki mevcut erkeklerin etnik, dinsel, kültürel, ekonomik durumuna göre varlığını sürdürebilme ve geliştirebilme özgürlüğüne sahiptir⁸⁹

Eski Türk toplumunda kadın, erkeğin biricik yoldaşı, çocuklarının anası Türk ırkının bereket kaynağıdır. Destanlarda kadın ilahi bir varlıktır. Türkler 10. Yüzyıldan itibaren İslamiyet’i kabul etmeleriyle birlikte İslam kültür ve geleneğinin kadın konusundaki görüşlerini kabul ederler. Kadının konumu yavaş yavaş değişir. Değişimde, İslamiyet’ten çok Arap ve İran kültürünün etkisi olur. Bizans toplumuyla artan ilişkilerden sonra Hristiyanlıktan etkilenir. Kadın konusundaki uygulamalarda Bizans sarayının etkilerinden söz edilir. Selçuklular döneminde önemli işler yapmış kadınlara rastlanır.⁹⁰

⁸⁸Peter S. Hilla, Heng Thay Ly, **Women Are Silver Women Are Diamond: Conflicting Images Of Women In The Cambodian Print Media**, Reproductive Health Matters, Volume 12, Issue 24, November 2004, Pages 104-115

⁸⁹H.Müjde Ayan, “**Cumhuriyet Öncesi ve Cumhuriyet Dönemi Türk Toplum Yapısında Kadının İfade Özgürlüğü ve Sanat**”, İnönü Üniversitesi Sanat ve Tasarım Dergisi, ISSN:1309-9876, E- :1309-9884, Vol:1, 2011, s.208

⁹⁰ Nebahat Göçeri, **Kadın Hareketi Tarihi**, Bizim Büro Basım evi, Sivas, 2010 s.91

Osmanlı'da cinsiyet düzeni toplum içindeki tabaka ve millet ayrımlarına göre değişmekle birlikte Müslüman ve feminist olan kişiler genel olarak orta ve üst tabakadandır. Bu düzene göre ideal olarak kamu mekânı erkeklere ait iken, kadınlar özel mekanda yer alıyordu. Bunun bir uzantısı olarak evin gelirlerini sağlamak ve evin dışındaki işlerle ilgilenmek erkeğe, evin içindeki işler ve kazanılan geliri harcamak kadına yönelik beklentileri oluşturuyordu. Bu noktada siyasal, ulusal, ekonomik ve askeri işler erkekler dünyasında; ev, çocuk ve aile ile işler kadınlar dünyasına ait kabul ediliyordu. Dolayısıyla kadınlar için evlilik ekonomisiyle sıkı sıkıya bir kurum olmaya, mekân cinsiyete göre bölündüğü için kamusal alanda zorunluluk hali dışında görünmemeye, eğitim almak ise anne olarak yetiştireceği çocukların terbiyesine ilişkin kabul edilmektedir. Osmanlı'da yükselen yerli ve yabancı burjuvazinin çıkarları, hükümetin kadınlardan beklentisi ve kadınların toplumsal yaşamda var olma çabaları belirli noktalarda kesişmektedir. Osmanlı İmparatorluğu ilk kez 1844'te yapılan nüfus sayımında kadınları da nüfusun bir parçası olarak görmüş ve sayıma dahil etmiştir. Nüfusta bir rakam olarak görünür kılınsalar da bu kadınların ilk kez hanenin dışında varlıklarının kabul edildiğinin de bir göstergesi olarak kabul edilebilir. Eğitim konusunda Tanzimat döneminde 1869 yılında çıkarılan Maarif-i Umumiye Nizamnamesi'nde 7-11 yaşları arasındaki kız çocuklarına sıbyan mekteplerine devam zorunluluğu getirilmiştir.⁹¹

Modernleşmenin bir sonucu olarak kadınlara meslek edindirme ve işgücüne katma amacıyla meslek okullarının kurulduğu görülmektedir. 1843 yılında Tıbbiye Mektebi'nde ebelik eğitimine başlanmıştır. Dikimhane niteliğinde ve ordunun dikim gereksinimini karşılamak üzere İnas Sanayi Mektebi adı altında bir kız sanayi mektebi kurulmuş, ancak 1884'te kapatılmış. Daha sonra 1887'de tekrar kız sanayi mektepleri kurulmaya başlanmıştır. Yükseköğretim olanağı ise önceleri okullar için kadın yetiştirmek amacıyla getirilmiş ve 1915 yılında Darülmuallimat-ı Aliye bünyesinde İnas Darülfünunu kurulmuştur. Bir süre sonra Şeyhülislam Mustafa Efendi'nin şikâyetlerine karşın 1921 yılında Maarif Bakanlığı'nın Edebiyat Fakültesi yöneticilerinin iknası sonucu kız ve erkek öğrenciler birlikte ders görmeye başlamışlardır.⁹²

⁹¹ Altın Aslı Şimşek, "Türk Modernleşmesinde Kadının Konumu ve Etkisi", İnönü Üniversitesi Sanat ve Tasarım Dergisi, Vol:1,2011, s.599

⁹² Altın Aslı Şimşek, **a.g.e.**, s.599

1.2.3.2.Cumhuriyet Döneminde İş Hayatında Kadın

Türkiye tarihinde ilk olarak Tanzimat devrinden sonra kadın ve eğitiminin önemi anlaşılmakla birlikte özellikle Cumhuriyetin ilk yıllarında kadınlara tanınan birçok sosyal ve siyasal hak sayesinde kadınlar bilinçlenmeye başlamış; kadın eğitime duyulan gereksinim ve kadına olan hassasiyet de daha bir artmıştır. Buna paralel olarak Türkiye’de kadın hareketleri ve çalışmalarında da gelişmeler yaşanmış; sosyal, siyasal ve kültürel açılardan kadınlarla ilgili yapılan aktivite ve araştırmalara Cumhuriyet sonrasında yer verilmiştir.⁹³

Türkiye’de de kadının tarımsal ve el zanaatları dışındaki çalışma yaşamındaki yerini alması ancak Cumhuriyet sonrası mümkün olabilmektedir. Kadının kentsel alanda çalışma hayatına girmesi, II. Dünya Savaşı sonrası başlayıp, planlı dönemde hız kazanan sanayileşme hamlesinin doğurduğu iç göç dalgası ile artmıştır.⁹⁴ Cumhuriyet dönemi Türk kadınınınış yaşamına ya sağlık, adalet, eğitim alanlarında görev alarak ya da kamu veya özel sektörlerdeki kuruluşlarda çoğunlukla yöneticilik dışı pozisyonlarda ücret/maaş karşılığında çalışmakla katıldığı gözlenmektedir⁹⁵. Kadının toplumda edindiği yerde yani kadına toplum basamaklarında uygun görülen aşamada durduğu yüksekliği belirleyen birçok faktör saymak mümkündür. Kadının statüsünü belirleyen bu faktörlerin en önemlileri; kadının öğrenim durumu ve gelir getiren bir işte çalışma durumudur. Tarih öncesi dönemlerde kadın ve erkek arasında bir statü farkı yoktu. Kadın ve erkek birlikte ev yaparlar, birlikte avlanır ve iş yaparlardı. Fakat sonra devlet, aile gibi ataerkil kurumlar ortaya çıktıktan sonra kadının egemenlik alanı kaybolmuştur. Barınma, avcılık ve tarım işleri içindeki görevler arasında dağılım yapıldığında erkek dış ortamda yer alırken kadın artık barınma mekânı ve çevresinde sorumluluk almıştır.⁹⁶

Türkiye’de kadına Cumhuriyet Dönemi ile yasal, ekonomik ve siyasal anlamda haklar verilip kadının statüsü ortaya konulmaya çalışılmıştır. Türk kadını Osmanlı Dönemi’nden

⁹³ Semiha Şahin, Mustafa Şahin, Fatma Çek, Erdem Oklay, **Türkiye’de Kadın Konulu Tezler Üzerine Bir Değerlendirme**, e-journal Of New Word Sciences Academy, Vol:6, 2011, s.2414

⁹⁴ Ömer Faruk Çolak ve Cem Kılıç, **Yeni Sanayileşen Bölgelerde Kadın İşgücü Arzı; Şanlıurfa Örneği, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu**, Yayın No:214, Kasım 2001, s.39

⁹⁵ Nilgün Çelebi, **Bağımsız İşyeri Sahibi Kadınların Aile ve İş İlişkileri**, Başbakanlık Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı, Ankara 1993, s:5

⁹⁶ Neslihan Demircan, Işık Sezen, Elif Akpınar Külekçe, Hasan Yılmaz, **“Kadın Yaklaşımı ile Peyzaj ve Tasarım Kavramları”**, İnönü Üniversitesi Sanat ve Tasarım Dergisi, Vol:2, 2011, s.1049

günümüz tarihine kadar çeşitli zorluklar ve çözümler arayışı içinden gelmiş. Cumhuriyet ile çözüm yolları aranmış, fırsatlar verilmiş ve yararlanma imkânları oluşturulmuştur. Cumhuriyet aslında kadınların kimliğini ortaya koyabilecekleri bir dönüm noktası olmuş ve onlara karanlık çağdan kurtulmaları için bir ışık devrimi olmuştur. Cumhuriyet ile kadına sosyal ve toplumsal haklar verilmiş: seçme ve seçilme, siyasete katılma, siyasi fikir söyleme etkili olma, fırsat kullanma hakları etkili olmuştur.⁹⁷

Türkiye Cumhuriyeti kadın konusuna ilişkin olarak dünyada istisnai ve özgün bir tarihsel deneyim yaşamıştır. Kadınların ilerlemelerine ve güçlenmelerine ilişkin olarak günümüzde alınan bütün kararlarda ve uygulanan bütün politikalarda bu tarihsel deneyimin yansımalarını görmek mümkündür. Türkiye Cumhuriyetinin kurulduğu 1923 yılını izleyen ilk 10 yılda Atatürk'ün önderliğinde gerçekleştirilen reformlar, bir yandan kadının yurttaşlık hakları kazanmasını, diğer yandan Türk toplumunun yeniden yapılanmasını sağlamış, böylece büyük bir toplumsal değişim gerçekleştirilmiştir. Laik hukukun benimsenmesi ile kadınların eğitim, çalışma yaşamı, siyaset gibi kamu alanlarına açılması mümkün kılınmış ve eşitlikçi kamu politikaları ile devlet bu katılımı özendirmiş ve desteklemiştir. Bu reformlardan Türk kadınına doğrudan etkileyenlerin başında 1924 yılında kabul edilen ve eğitimi tek sistem altında toplayarak kadınlara erkeklerle eşit eğitim imkânları sağlayan “Tevhid-i Tedrisat Kanunu”, 1925 yılında kabul edilen “Kıyafet Kanunu”, 1926 yılında kabul edilen “Türk Medeni Kanunudur”. Bunların yanı sıra kadınların yasal statülerinin eşitlenmesinde diğer önemli aşama ise siyasi hakların kazanılmasıdır. Türk kadınlarına 1930'da yerel, 1934'de de genel seçimlerde seçme ve seçilme hakkı birçok batı ülkesinden önce tanınmıştır.⁹⁸

Kadın istihdamı açısından 1970–2000 Yılları Arasında Türkiye, istihdamda sanayinin payı en düşük olan ülkelerden birisi iken tarım konusunda ise Çin, Hindistan gibi ülkelerle benzerlik göstermektedir. Hizmetler sektörü açısından da ülkemiz pek çok ülkeye göre gerilerde bulunmaktadır. 2000'li yılların yaşandığı günümüzde, Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) Hane halkı İşgücü Anketi sonuçlarına göre 2002 yılında 5 milyon 463 binden 6 milyon 122 bine çıkarak büyük bir artış gösteren kadın çalışan sayısının daha

⁹⁷ Banu Çiçek Kurdoğlu, Ertan Düzgüneş, Yasemin Cındık, “Günümüz Yaşantısında Tasarımcı Rolünü Ortaya Koyan Bir Çalışma”, İnönü Üniversitesi Sanat ve Tasarım Dergisi, Vol:2, 2011, s.1067

⁹⁸ <http://www.kssgm.gov.tr>

sonraki üç yılda düşme eğilimi içerisinde olduğu görülmektedir. 2000–2005 yılları arasında çalışan kadınların sektörlere göre dağılımına bakıldığında, toplam kadın çalışanların içinde tarım sektöründe çalışanların oranının her ne kadar düşme eğilimi içerisinde olsa da hala % 50'nin üzerinde olduğu görülmektedir. Toplam kadın çalışanlar içinde tarım sektöründe çalışanların oranı 1970 yılında % 90,3; 1980 yılında % 87,9; 1990 yılında % 82,3; 2000 yılında ise % 75,7 olmuştur. Bu oran giderek düşme eğilimi gösterse de, diğer sektörlerle karşılaştırıldığında aradaki farkın çok büyük olduğu görülmektedir. 2000 yılı itibariyle çalışan kadınların % 6,7'si sanayi sektöründe, % 0,2'si inşaat sektöründe, % 17,4'ü hizmetler sektöründe çalışmaktadır⁹⁹.

Cumhuriyet döneminde Türk kadınlarının iş hayatına ilişkin serüveni göç ettikleri yabancı ülkelerde de devam etmiştir. Almanya'ya göç eden kadınlar hayatlarında ilk defa para kazandıkları işe sahip oldular. Yani ülkelerinde genellikle çiftçilikle uğraşan ücretsiz aile işçisi olan kadınlar, göç ile birlikte maaş alan işçi statüsüne geçtiler. Almanya'da yaşayan Türk kadınlarının çalışma hayatlarının seyrine ilişkin tablo kabaca şöyle özetlenebilir. Son yıllarda işçilik ve temizcilikten ticarete atılan kadınların sayılarında artış söz konusudur. Ticarete atılan kadınların en belirgin faaliyet alanları olarak; gıda ve kozmetik sektörü öne çıkıyor. Bunları terzilik, giyim ve moda sektörü izliyor sonra da büfeler ve seyahat acenteleri geliyor.¹⁰⁰ Bu gelişmelerin sonucu olarak genel anlamda kadın işgücünün toplam işgücü içindeki katılım oranının günümüzdeki dağılımı (2010 eylül - 2011eylül dönemi) tablo 2.1'de gösterildiği şekildedir:¹⁰¹

⁹⁹Metin Berber, Burçin Yılmaz Eser, **Türkiye'de Kadın İstihdamı: Ülke Ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz**, "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi", Cilt:10 Sayı:2, Nisan 2008, s.30

¹⁰⁰Zekiye Demir, **Almanya'da Yaşayan Türk Kadınları Durumları, sorunları, Din ve Diyanet Algıları**, DİB Yayınları, 1. Baskı, 2010, s.67

¹⁰¹Türkiye İstatistik Kurumu, **İşgücüne Katılım Oranı İstatistiği**, <http://www.tuik.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 20.12.2011

Tablo 1.1. Genel olarak kadın işgücünün toplam işgücü içindeki katılım oranı (2010 eylül-2011 eylül dönemi)

Dönemi	İşgücüne katılım oranı (%)
Eylül 2011	29.5
Ağustos 2011	30.0
Temmuz 2011	30.3
Haziran 2011	30.5
Mayıs 2011	29.8
Nisan 2011	28.9
Mart 2011	27.9
Şubat 2011	27.2
Ocak 2011	26.6
Aralık 2010	27.2
Kasım 2010	27.5
Ekim 2010	28.0
Eylül 2010	27.9

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu, İşgücüne Katılım Oranı İstatistiği, <http://www.tuik.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 20.12.2011

1.2.3.3. Türkiye’de Kadın Çalışana İlişkin Ulusal ve Uluslar Arası Düzenlemeler

Kadınların statüsünü yükseltmek üzere sürdürülen çalışmalar, Birleşmiş Milletler (BM) Ekonomik ve Sosyal Konsey çatısı altında 1946 yılında oluşturulan Kadının Statüsü Komisyonu’nun öncülüğünde uluslararası bir önem ve resmiyet kazanmıştır. Bu faaliyetlerden ilki BM tarafından düzenlenen 1975 yılında Mexico City’deki toplantı, sonuncusu da 1995’de Pekin’de IV Dünya Kadın Konferansı olmuştur. 1979 yılında ise BM Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi (CEDAW), BM Genel Kurul tarafından kabul edilmiştir. Türkiye, sözü edilen kadın konferanslarına katılarak sonuç belgelerini imzalamış olup uluslararası yasa niteliğinde olan CEDAW’ı 1985 yılında imzalamış ve son olarak da 2004 yılında Türkiye raporunu sunmuştur. Türkiye’de son on beş

yılda kadın konusu ile ilgili önemli gelişmelerden birisi, 1990 yılında, Başbakanlığa bağlı Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü'nün kurulmasıdır.¹⁰²

1.2.3.3.1. Ulusal Düzenlemeler

Toplumların ilerlemesi, sosyal devlet kavramının gelişmesi, kadınların ekonomideki yerlerinin, önemlerinin kavranması, kadınlara yönelik politikaların oluşturulmasına, kararların alınmasına yol açmıştır. Kadının iş gücüne katılma oranının yükseltilmesi, çalışma yaşamında daha verimli kılınarak, ekonomiye katkılarının arttırılmasını, ücret ve fırsat eşitsizliğini ortadan kaldırmayı sağlayıcı, ayrımcılığı önleyici düzenlemeler yapılmıştır.

1.Anayasa: Kadına yönelik politikalarda yaşanan değişimin en önemli yansımasını Anayasada görmekteyiz. Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının en temel ilkelerinden birisi, 10. maddede düzenlenen “kanun önünde eşitlik” ilkesidir.¹⁰³ Bu maddeye göre, “Kadın ve erkek eşit haklara sahiptir, devlet kadınların ve erkeklerin eşitliğinin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür”. Ancak bu yükümlülük, kadınların parlamentoda ve siyasette temsil olanaklarını genişletmek, ayrımcılık yapan kanunları değiştirmek, toplumsal hayata eşit katılımını sağlamak, devlet kadrolarında çalışma olanaklarını genişletmek, iş hayatında erkeklerle fırsat eşitliği sağlamak, kız çocuklarına eğitimde fırsat eşitliği sağlamak gibi konularda fiili önlemler almayı kapsamıyor.

Anayasa’da 67’inci maddede “Vatandaşlar, kanunda gösterilen şartlara uygun olarak, seçme, seçilme ve bağımsız olarak veya bir siyasi parti içinde siyasi faaliyette bulunma ve halkoylamasına katılma hakkına sahiptir” denilerek, kadınların siyasete rahat girebilmeleri için olanak sağlandığı görülmüştür. Yine Anayasa’da hakların kullanılmasında, seçme ve seçilme haklarında kadın ile erkek eşit kabul edilmiştir. Anayasamızın 70’inci maddesi ise kamu hizmetlerine başvuruda eşitliği düzenlemektedir. Bu maddenin kabulü ile bazı kamu kuruluşlarının işe alımlarda erkek eleman şartını koymuş olmalarının önüne geçilmiştir. Anayasa’nın 41. maddesinde; “Aile Türk toplumunun temelidir ve eşler arasında eşitliğe dayanır”, 42. maddesinde; “Kimse eğitim ve öğrenim hakkından yoksun bırakılamaz”, 50.

¹⁰² Banu Çiçek Kurdoğlu, Ertan Düzgüneş, Yasemin Cındık, **a.g.e.**, s.1068

¹⁰³ M. Olcay Aydın, Yasal Açıdan Kadın İşgücü, TİSK “**Türkiye’de Kadın İşgücü Seminerleri I-II**”, 1999, s.85

maddesinde ise; “Kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz” denilmektedir.¹⁰⁴

2. Medeni Kanun: 1926 yılında yürürlüğe medeni kanun en gerçekçi hukuk devrimini aile hukuku alanında yapmıştır. Medeni kanunun kabulü ile Türk Kadını, temel haklarına en ileri düzeyde ulaşma imkanına sahip olmuştur. Kanun, medeni hakların kullanımında kadın ve erkek ayrımı yapmamış, Türk yurttaşı olarak eşit saymıştır. Eşitlik ilkesinden hareketle kadınların eğitim haklarını bir sorun olarak görmeyip genişletmek, örf, adet, cinsiyete bağlı yanlış davranış ve düşüncelere yer vermemek gerekmektedir. Kadın haklarına yönelik bu önemli unsurlar, ülkemizde sanat eğitimi dahil eğitim alanında da gelişmesine olanak sağlamıştır.¹⁰⁵

4721 sayılı medeni kanun önceki 743 sayılı medeni kanunla getirilen ve kabul ettiği 1926 yılları için büyük kazanımlar getiren devrimci ve laik nitelikte olan kadın hakları, gelişen toplumsal yapı ve gelişmişlik düzeyi ile kadın erkek arasında eşitsizliğe yol açar duruma gelmiştir. 743 sayılı yasa artık çağdaş ve yenilikçi özelliğini kaybeder hale gelince 22.11.2001 tarihinde 4721 sayılı Türk Medeni Kanun kabul edilmiş ve 743 sayılı kanun yürürlükte kaldırılmıştır. 4721 sayılı yeni Türk Medeni Kanunu 1 Ocak 2002’de yürürlüğe girmiştir. Yeni yasa çağdaş, insan haklarına saygılı, kadın erkek arasında eşitsizliği kaldıran ve birey çıkarları ile toplumun çıkarlarını dengeleyen düzenlemeler içerdiği için kadın hakları konusunda da beklenenin ötesi olumlu düzenlemeleri getirmiştir. Yeni yasanın getirdiği kadın hakları için önemli olarak kabul edilebilecek düzenlemelerden bazılarını şöyle sıralayabiliriz¹⁰⁶:

1.Aile reisliğinin kaldırılması, evlilikte eşlerin oturabileceği konut seçiminde kocaya verilen üstünlüğü kaldırılması.

2.Evlilik birliğinin ortak yürütülmesi.

¹⁰⁴<http://www.kadinininsanhaklari.org>

¹⁰⁵ Barış Demirci, Gökalp Parasız , “Türkiye’de Güzel Sanatlar Fakülteleri ve Eğitim Fakültelerinde Müzik Alanında Hizmet Veren Kadın Öğretim Elemanlarının Eğitim Açısından ve Sosyal Açıdan Rollerı”, İnönü Üniversitesi Sanat ve Tasarım Dergisi, Vol:1, 2011, s.229

¹⁰⁶Fethi Kılıç, “Kadının Toplumdaki Yerinin Yansıması Olarak Türk Medeni Kanununda Kadın”, İnönü Üniversitesi Sanat ve Tasarım Dergisi, Vol:1, 2011, s.655

3.Kadının ortak yaşamın devamı süresince ailenin sürekli ihtiyaçları için evlilik birliğini temsil yetkisine sahip olması.

4. Evlenme yaşında farkın da kaldırılması.

5.Mirasla ilgili olarak önceki yasada var olan erkek evlada öncelik veren düzenlemenin kaldırılması.

6.Evlilik birliği devam ettiği sürece eşlerin ayrı bir mal rejimi seçmedikleri durumlarda “mallara katılma rejiminin” kabul edilmesi.

Kanun koyucu Eski Medeni Kanunun 159. maddesindeki hükmü koyarken, Medeni Kanunda yer alan bir başka hükümden, 152. maddeden etkilenmiştir. Gerçekten eski Medeni Kanun m.152’ye göre evi geçindirmek kocaya ait bir yükümlülüktür. Bu hüküm bağlamında, “evi geçindirmek kocaya verildiğine göre, kadının çalışıp çalışmamasına da koca karar vermelidir” düşüncesi EMK m.159/f.1 hükmünün konulmasına yol açmıştır. Kanun koyucu bu düşünceden hareketle kadının çalışmasını kocanın iznine tabi tutmuştur. Fakat bu düşüncenin günümüzde artık geçerliliği kalmamıştır. Çünkü günümüz ailelerinde evi geçindirmek, eşlerin ortak bir borcu ve görevi haline gelmiştir. Evli kadının çalışmasını kocanın iznine bağlayan EMK m. 159/I hükmünde ve bunun dayandığı düşüncede, kadının gelecekte boşanma halinde kendisinin ekonomik geleceği bir garantiye bağlanmamış ve bu konuda herhangi bir önlem getirilmemiştir.¹⁰⁷

Eski Medeni Kanun’da kendiliğinden geçerli olan rejim mal ayrılığıydı. Malları tapunun ve belgenin kimin üzerine olduğuna göre ayıran bu rejim, (Türkiye’de tapuların sadece %8’inin kadınların üzerine olduğu göz önüne alındığında) boşanma veya ölüm durumunda kadının aleyhine işlemekteydi. Kadın hareketi yıllarca daha eşitlikçi bir mal paylaşımını öngören ve böylelikle eşlerin evlilik birliğine kattıkları emeği de göz önüne alan, “edinilmiş mallara katılma” rejiminin kendiliğinden geçerli rejim olması için çaba harcamışlardır. Bu çabalar karşılıksız kalmamış ve 1 Ocak 2002’de yürürlüğe giren yeni Medeni Kanun ile edinilmiş mallara katılma rejimi kendiliğinden geçerli rejim olmuştur.

¹⁰⁷ Yıldız Abık, “Eski ve Yeni Medeni Kanunda Evli Kadının Bir Meslek Ve Sanatla Uğraşmasına İlişkin Hükümlerin Değerlendirilmesi”, İnönü Üniversitesi Sanat ve Tasarım Dergisi, Vol:1, 2011, s.570

Ancak mal rejiminin uygulanmasına ilişkin Yürürlük Yasası'nın 10. maddesine göre, edinilmiş mallara katılma rejimi, 1 Ocak 2002'den itibaren geçerli sayılmakta ve bu tarihten sonra edinilen malları kapsamaktadır. Bu durumda, ilgili tarihten önce edinilen mallar üzerinde kadının bir hakkı bulunmamaktadır. Madde 173'de; "Boşanan kadın evlenmeden önceki soyadını yeniden alır".

Kadının boşandığı kocasının soyadını kullanmakta menfaati bulunduğu ve bunun kocaya bir zarar vermeyeceği ispatlanırsa, istemi üzerine hakim, kocasının soyadını taşımasına izin verir, Madde 186'da; "Koca evlilik birliğinin revidir" kuralı kaldırılarak, birliğin yönetiminde eşlere eşit söz hakkı tanınmıştır, Madde 188'de; "Evlilik birliğinin temsilinde eşlere eşit hak tanınmıştır" Madde 192'de; "Eşlerden her birinin meslek ve iş seçiminde diğerrinin iznini almak zorunda olmadığı" kabul edilmiştir.

Yeni Medeni Kanun'un yürürlüğe girmesi ile birlikte Aile Mahkemelerinin kurulması konusu da gündeme gelmiş ve geçtiğimiz yıl bu mahkemeler adli sistem içinde yerini almıştır.

3. Ailenin Korunması Hakkında Kanun: Bütün dünyada olduğu gibi ülkemizde de önemli bir sorun alanı olarak karşımızda duran aile içindeki şiddetin önlenmesi amacıyla 1998 yılında çıkarılan "Ailenin Korunmasına Dair Kanun" ile bu konuya ilişkin özel bir yasal düzenlemeye gidilmiştir. Reform niteliğinde olan bu düzenleme ile ilk kez Türkiye'de aile içi şiddet kavramı hukuksal metinde tanımlanmış ve aile içi şiddetin vuku bulunduğu durumlarda mağdurun şikayeti olmaksızın (üçüncü şahısların bildiriimiyle) polis ve adalet mekanizmasının harekete geçmesi sağlanmıştır. Bu yasanın yürürlüğe girmesinden sonra uygulama sürecinde yasanın yeterince tanınmadığı konusunda eleştiriler söz konusu olmuşsa da bu yasanın uygulanması için hâkim ve savcılara yönelik olarak genelgeler çıkarılmış ve çeşitli eğitim programları uygulanmıştır.¹⁰⁸

4. Türk Ceza Kanunu: Temel yasa konumundaki bir diğerr düzenleme Türk Ceza Kanunu'dur. 26 Eylül 2004 tarihinde kabul edilen ve Haziran 2005'te yürürlüğe giren yasada yine reform niteliğinde düzenlemelere yer verilmiştir. Bu düzenlemelerden en önemlisi yasada kadın ve kız ayrımının kaldırılmış olmasıdır.

¹⁰⁸<http://www.kssgm.gov.tr>

Yürürlükten kalkmış olan TCK; kadının vücut bütünlüğüne yönelik tecavüz ve taciz gibi cinsel şiddet içeren suçları, birey - insan olarak kadına yöneltilmiş eylemler olarak değerlendirmemekteydi. Cinsel şiddet içeren suçların, öncelikle, toplumun, genel ahlak ve adabını rencide ettiğini kabul etmemekte, bu tür suçları, ‘Topluma Karşı Suçlar’ başlığı altında ele almaktaydı. Yeni TCK, bu yaklaşımı reddederek, cinsel suçlarda korunması gereken değer, toplumsal ahlak, gelenek ve göreneklerden önce, öncelikle bir insan olarak kadının kendisi ve onun vücut bütünlüğü olduğunu kabul etmiştir. Bu nedenle anılan suçlar, Yeni TCK’de ‘Kişilere Karşı Suçlar’ ana başlığı altına alınmıştır. Bu suç grubu, yasada, “Cinsel Dokunulmazlığa Karşı Suçlar” alt başlığı ile yer almaktadır (TCK:102-105).

TCK, cinsel saldırı eyleminin, evlilik birliği içinde gerçekleşmesi halini şikayete bağlı bir suç olarak kabul etmiştir. Hukuk sistemimize yeni girmiş olan bu suç türü, yasamızın, bireyi, her koşulda şiddete karşı koruma kararlılığının bir yansıması olarak karşımıza çıkmaktadır (TCK:102/2).

Kadınların yıllardır ısrarla savundukları ‘Namus cinayetleri’ne indirim sağlayan düzenlemelerin yürürlükten kaldırılması ve nitelikli adam öldürme fiili olarak tanımlanıp, cezalandırılması istemi, kısmi bir kabulle TCK’ da yer almış bulunmaktadır.

Şiddet, her biçimde suçtur. Aile bireylerinden biri olmak, diğerine şiddet uygulamaya izin vermez. Hukuk, bireyin yaşama hakkını, en temel değer olarak kabul eder. Bu nedenle, TCK’nın 86. ve 87. maddelerinde, bir başka kişiye karşı kasıtlı olarak, zarar veren, onun sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan kişinin cezalandırılacağı belirtilmektedir.

5. İş Kanunu: İş Kanununun getirdiği en önemli ilerleme işveren işçi ilişkisinde cinsiyet dahil hiçbir nedenle temel insan hakları bakımından ayırım yapılmayacağıdır. Bu kapsamda, iş sözleşmesinin yapılmasında, uygulanmasında ve sona erdirilmesinde cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapılamayacağı, cinsiyet nedeniyle eşit değerde iş için daha düşük ücret verilemeyeceği, cinsiyet, medeni hal ve aile yükümlülükleri, hamilelik ve doğumun iş akdinin feshi için geçerli sebep oluşturamayacağı Kanunda yer almıştır. Ayrıca Yeni İş Kanununda işyerinde cinsel taciz ve kısmi çalışmaya ilişkin hükümler

de ilk kez yer almıştır. Ayrıca kadın çalışanlara verilen ücretli doğum izin süreleri de artırılmıştır. İş Kanunu'nun kadınlar lehine düzenlenen maddeleri arasında; eşit davranma ilkesi, gece çalıştırma yasağı ve analık halinde çalışma ve süt izni ile ilgili hususlar yer almaktadır.

1.2.3.3.2. Uluslararası Düzenlemeler

1.Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW): Günümüzde 179 devletin taraf olduğu Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'ni (CEDAW), Bakanlar Kurulu 25 Temmuz 1985 tarihinde imzalamıştır. Sözleşmede “var olan Medeni Kanun'un bazı hükümleri ile çeliştiği” gerekçesi ile 15. ve 16. maddelerine çekince konmuş; 14 Ekim 1985 tarihinde onaylanarak sözleşmeye taraf olunmuştur. Daha sonraki yıllarda Medeni Kanunda yapılan değişiklikler ile bu çekinceler 1999 yılında tümü ile kaldırılmıştır.¹⁰⁹ Cedaw Sözleşmesinin İkinci kısmında konuya ilişkin olarak; “oy verme hakkı seçilme ve katılma hakkı, hükümeti temsil hakkı ve vatandaşlık hakkı ile ilgili kararlar verilmiştir.

2. Dünya Kadın Konferansları: Kadınların statüsünü yükseltmek üzere sürdürülen mücadeleler, Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal Konsey çatısı altında 1946 yılında oluşturulan Kadının Statüsü Komisyonu'nun öncülüğünde farklı bir önem ve resmiyet kazanmıştır. Kadının Statüsü Komisyonu, Birleşmiş Milletler tarafından 1948 yılında ülkelerin onayına sunulan İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin cinsiyet ayrımı gözetmeksizin kaleme alınmasına da önemli katkıda bulunmuştur. Birleşmiş Milletler tarafından 1975 yılında, Mexico City'de Birinci Dünya Kadın Konferansı düzenlenmiş, bunu takiben Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 1975-1985 yılları arasındaki dönem “Kadın On Yılı” olarak ilan edilmiştir. “Eşitlik, Kalkınma ve Barış” hedeflerine ulaşmayı amaçlayan Kadın On Yılı'nın ana teması “İstihdam, Sağlık ve Eğitim” olarak belirlenmiştir. Meksika Konferansı ve Kadın On Yılı bağlamında yapılan uluslararası ve ulusal çalışmalar sonucunda 127 ülkede eşitlik mekanizmaları kurulmuş Birleşmiş Milletler bünyesinde de

¹⁰⁹<http://www.kssgm.gov.tr>

Kadının İlerlemesi için Araştırma ve Eğitim Enstitüsü (INSTRAW) BM Kadın İçin Kalkınma Fonu (UNIFEM) oluşturulmuştur.

On yıllık dönemin ilk yarısındaki gelişmeleri gözden geçirmek için 1980 yılında Kopenhag’da İkinci Dünya Kadın Konferansı düzenlenmiştir. Burada kadınların durumunun iyileştirilmesi için alınacak önlemleri belirleyen “Hareket Planı” kabul edilmiştir. 15-26 Temmuz 1985 tarihlerinde Nairobi’de Kadın İçin Eşitlik, Kalkınma ve Barış konularında Birleşmiş Milletler Kadın On Yılı’nın Başarılarının Gözden Geçirilmesi ve Değerlendirilmesi konusunda Üçüncü Dünya Konferansı gerçekleştirilmiş ve 157 ülkenin resmen temsil edildiği, pek çok hükümetler arası organizasyon ve kuruluşun katıldığı Konferansta “Kadının İlerlemesi İçin Nairobi İleriye Yönelik Stratejileri” kabul edilmiştir.

4-15 Eylül 1995 tarihlerinde Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal Konsey’in kararıyla Pekin’de bir ‘taahhütler konferansı’ olarak planlanan Dördüncü Dünya Kadın Konferansı gerçekleştirilmiştir. 189 ülke temsilcilerinin katılımıyla gerçekleştirilen Konferansın sonucunda Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu isimli iki belge kabul edilmiştir. Türkiye, her iki belgeyi de hiçbir çekince koymadan kabul etmiştir. Pekin Deklarasyonu, hükümetleri kadının güçlenmesi ve ilerlemesi, kadın-erkek eşitliğinin geliştirilmesi ve toplumsal cinsiyet perspektifinin ana politika ve programlara yerleştirilmesi konularında yükümlü kılmakta ve Eylem Platformunun hayata geçirilmesini öngörmektedir.

1.3. YÖNETİCİ OLARAK KADIN

Kadınların girmekte, yükselmekte ve erkek meslektaşları karşısında ayakta durabilmekte güçlük çektikleri meslek gruplarının başında “yöneticilik” gelmektedir. Bugün kadının toplumsal ve ekonomik yaşama en ileri düzeyde katılmanın sağlandığı ülkelerde bile “kadın yönetici” kavramını yerleştirmek için büyük çabalar harcanmakta fakat yinede yetersiz araştırmalarla konuya destek olabilecek sonuçlara varılmaktadır.¹¹⁰

Gelişmiş ülkelerde küresel etkinlikler ve buna bağlı olarak küresel rekabette hızlı bir artış görülmektedir. Bu artışın bir sonucu olarak da orta düzey yönetim kademelerinde daha

¹¹⁰Şenay Eser, **Kadının Çalışmasını Aileye Etkileri**, Aile Şurası Bildirileri Tanıtıcı Seri, No: 3, Ankara 1996, s.357, 359

fazla kadın yönetici yer almaya başlamıştır. Ne var ki, işletmeler geçmişten günümüze erkekler tarafından kurulmuş ve yönetilmiştir. Bu nedenle örgüt kültürlerinin, kadınlara yabancı olduğu düşünülebilir. Örgüt kültürlerinin kadınlara yabancı olduğu düşünüldüğünde işletmelerin erkekler ya da kadınlar tarafından yönetilmesi hususunun yasal düzenlemeler ile değiştirilmesi mümkün görülmemektedir. Kadınların da erkekler gibi düşündükleri yapılan çalışmalarda görülmüş olmasına ve çoğu kadın yöneticinin, kendini “kadın yöneticiden” çok yönetici olarak görmesine rağmen işletmelerin çoğunun erkekler tarafından yönetilmesi gerçeği devam etmektedir. 1990’lı yılların ortalarından bu yana, yönetim kademelerinde çalışan kadınların sayısında artış olmasına rağmen, kadınların yönetimdeki toplam payı % 30 düzeylerinde kalmış ve sadece çok az sayıda kadın tepe yönetim kademesine geçiş yapabilmıştır. O.T.Muldon ve J.Mid Kremer tarafından 1995 yılında İrlanda’da yapılan bir araştırma sonucunda, genel olarak kadınların kariyer yapmaya karşı olan isteklerinin onların başarısı ile yüksek derecede ilişkili olduğunu tespit etmiştir.¹¹¹ Buna rağmen Adler tarafından yapılan çalışmalara göre, çalışmaya katılan kadın yöneticilerin hiçbiri, işletmelerin tepe yönetim kademesinde yer almamaktadır. İngiltere’de yapılan geçmiş çalışmalara göre kadınlar, orta düzey yönetimin 21%’ini, üst düzey yönetimin ise 15%’ini oluşturmaktadırlar. 2001 yılında ise İngiltere’de kadınlar toplam istihdamın 45%’ini oluşturmaktadır. Kuzey İrlanda’da ise kadınların istihdam içerisindeki payı 51% düzeyindedir. İspanya ve İtalya gibi Batı Avrupa ülkeleri incelendiğinde tepe yönetimde bulunan kadın yöneticilerin oranı %5’den daha düşüktür.¹¹² Geleneksel olarak “yönetimin yumuşak karnı” olarak nitelendirilen personel yöneticiliğinin, kadınlar için ideal bir iş olduğu düşünülmektedir. Hatta personel yönetimi için “kadın yöneticilerin geleneksel kalesi” denilmektedir.¹¹³ Kadınlar genel olarak orta düzey yönetici kademesinde başarılı olduklarını ispatladıklarından, modern örgütlerde etkili yöneticilerin tek cinsiyetten gelmediğini de göstermiştir. Yönetimle ilgili kurallara bağlı kalan kadınlar, başarının ilk sinyallerini vermişler ve böylece kendilerini üst yönetici konumuna getirebilecek davranışlara yönelebilmişlerdir.¹¹⁴

¹¹¹ O. T. Muldon, J.Mid Kremer, **Career Aspirations, Cop Satisfaction and Gender Identity in Female Student Nurses**, Journal Of Advanced Nursing, 1995, Vol: 21, Iss: 3, s.348

¹¹² Berrin Güzel, Tamer Cömert, **Aile İşletmelerinde Kadın İstihdamı: Marmaris Uygulaması**, 2. Aile İşletmeleri Kongresi, İstanbul, 2006, s.134–135

¹¹³ Larraien Gooch Sue Ledwith, **Women in Personnel Management Re-visioning of a Handmaiden’s Role**, Mc.Millan Business, England, 1996, s.99

¹¹⁴ B.Rosener Judy, **Ways Women Lead**, Harvard Business Review, November-December, 1990, s.119, 1360

Son yıllarda yapılan çalışmalar kadınların iş hayatına giderek artan oranda katılımının, ancak bu katılımın genellikle alt düzeylerde olduğu ve daha “üst düzey” yönetim kadrolarında yeterince yer almadıklarına işaret etmektedir. A.B.D.’de yapılan bir araştırma sonucunda, bu ülkede kadınların ilerleme olanaklarının az olduğunu göstermektedir.¹¹⁵ Brownell tarafından yapılan bir çalışmada da bayan ve erkek yöneticiler arasında kariyer gelişiminde rol oynadığı düşünülen liderlik yetenekleri açısından hiçbir farklılık saptanamadığı ancak hizmet sektöründe sıkı çalışma, pozitif tutum ve iletişim etkinliği gibi faktörlerin bayanlar için birer sorun ve engel olarak ortaya çıktığı görülmektedir.¹¹⁶ Bu duruma yol açan pek çok faktör sayılabilir. Toplumsal değerler, kişisel özellikler, kurumsal uygulamalar, aile desteği bunlar arasındadır. Örneğin V.G.Lewis ve L.D. Berders tarafından yapılan bir araştırma sonucuna göre; Kadın yöneticilerin performansı boş zaman etkinlikleri, cinsel tatmin, yaşama etki eden faktörler gibi değişkenlerden anlamlı derecede etkilenmektedir.¹¹⁷ İşletmelerde kadın yöneticilerin benimsenmesine yönelik önlemlerle ilgili olarak çalışmalar yapan Heilman; kadınları yönlendiren olumlu davranış ve tutumların arkadaşlıklara yol açan etkileşimlerden dolayı ortaya çıktığını tespit etmiştir.¹¹⁸

Üst yönetimde var olan cinsiyet ayrımcılığında bu faktörler kadar, kadınların “güç” kavramına olumsuz yaklaşımları, daha fazla “güç kazanmadaki” isteklerinin zayıflığı ve “güç kazanma stratejilerini” uygulamadaki yetersizlikleri olarak ortaya konmaktadır.¹¹⁹ Bunun yanı sıra kadın yöneticilerin işlerinde erkeklere nazaran devamsızlıklarının daha fazla olduğunu gösteren bulgular da¹²⁰ yönetimde var olan cinsiyet ayrımcılığının belki de bir başka nedenini oluşturmaktadır.

¹¹⁵ M. Bernard Bass, Bruce F. Aulue, **Shatter The Glass Ceiling: Women May Make Better Managers**, Human Resource Management, Vol: 33, Number: 4, Winter 1994, s.549

¹¹⁶ Judi Brownell, **Women in Hospitality Management: General Managers' Perceptions of Factors Related To Career Development**, *“International Journal of Hospitality Management”*, Volume 13, Issue 2, June 1994, Pages 101–117

¹¹⁷ V.G.Lewis, L.D.Berders, **Life Satisfaction of Single Middle Aged Professional Women**, Journal Of Counseling and Development, Vol: 74, Iss: 1, 1995, s.96

¹¹⁸ Bhatnager and Ranjini Susanj, **Attitudes Toward Women As Managers: Does Interaktion Make A Difference?**, Human Relation, Vol: 48, No: 11, 1995, s.1298

¹¹⁹ Sabahat Bayrak, Atilla Yücel, **Kadın Cinsiyeti, Yöneticilik ve Güç Bir Paradoks mu?**, Erciyes Üniversitesi 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler, 25-27 Mayıs 2000 Nevşehir, s.125

¹²⁰ Audrey Vondenheuvel, Mark Wooden, **Do Explanations of Absenteeism Differ For Men And Women?** Human Relation, Vol: 48, No: 1, 1995, s.1309

Ancak yapılan bazı çalışmalarda kadın ve erkek yöneticiler arasında birçok faktör açısından farklılık olmadığı saptanmıştır. Örneğin kadın okul yöneticilerini, erkek meslektaşlarıyla karşılaştırma amacıyla yapılan bir araştırmada; iş rolünün belirginliği ve başarı ihtiyacı gibi önemli göstergeler, her iki cins için aynı çıkmıştır.¹²¹ Yine kadın ve erkeklerden oluşan bir grup sağlık yöneticisi arasında yapılan çalışmalarda; erkek ve kadınların iş davranışları konusunda benzer özelliklere sahip oldukları saptanmıştır.¹²² E.S.Mason tarafından A.B.D.’deki farklı endüstrilerden yaklaşık 130 firmada çalışan 13.000 ‘in üzerinde memur ve yönetici pozisyonunda çalışan kadın ve erkekleri içeren bir araştırma sonucunda da; iş yerindeki tatmin kaynakları konusunda kadın ve erkek yöneticilerin birbirinden farklılıkları bulunmadığı saptanmıştır.¹²³

Ancak asıl sorunun, kararların alındığı, geleceğe dair stratejilerin belirlendiği yönetim kurulu seviyesinde olduğu görülmektedir. Ülkemizde de yönetim kurullarında kadın-erkek eşitliğini sağlamak için uzun yıllara ihtiyaç bulunmaktadır. Dolayısıyla kadınların bu düzeyde temsil edilmesi, kadın profesyonellerin yönetim kurullarındaki koltukların hakkıyla doldurulması için “desteğe” ihtiyaçları duyulmaktadır.¹²⁴ Erkek ve kadın yöneticiler çok defa ortak gerilimleri paylaşıırken, yönetsel pozisyonundaki kadınlar, erkek yöneticilerin yaşamadığı hem iş hem de ev/sosyal çevreden ilave baskılarla karşılaşmaktadır.

Özellikle kadınların yöneticilikle ilgili araştırmalardan Vinacke ve Gullickson tarafından yapılan bir çalışmada; rekabetin bulunduğu yönetsel etkinliklerde bayanların uyumlu bir davranış içinde iş birliği yapmaya eğilimli oldukları, erkeklerin ise daha çıkarıcı oldukları ve işbirliğini kişisel çıkarlar sağlamada kullandıkları saptanmıştır.¹²⁵ Pazarlama faaliyetlerinde bulunan bir grup firmanın kadın ve erkek yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırmada; rol çatışması ve rol belirsizliğinin düzeyi kadınlar için daha düşük çıkmıştır.¹²⁶ Spor yöneticiliği yapan kadın ve erkeklerden oluşan örnekler üzerinde yapılan çalışmada ise;

¹²¹S.Aryee S., **Job Involvement-an Analysis of Its Determinants Among Male and Female Teachers**, Canadian Journal of Administrative Science, 1994, Vol: 11, Iss: 4, s.325

¹²²D.O.Kaldenberg, B.W.Becker, A.Zvonkovis, **Work and Commitment Among Young Professionals a Study of Male and Female Dentists**, Human Relations, 1995, Vol: 48, Iss: 11

¹²³ E.S.Mason, **Gender Differences In Cop Satisfaction**, Journal of Social Psychology, 1995, Vol: 135, Iss: 2, s.645

¹²⁴ Anonim, **Yönetim Koltukları Kadınları Çağırıyor**, Forbes, Ekim 2011, No:10, s.78

¹²⁵ J.Brod Chapman, **Comparison of Male and Female Leadership Styles**, Academy of Journal, Vol: 135, Iss: 2, s.645

¹²⁶ J.A.Siguaw, E.D.Heneycutt, **An Examination of Gender Differences In Selling Behaviors and Cop Attitudes**, Industrial Marketing Management, 1995, Vol: 24, Iss: 1., s.50

kadınlara daha az ücret ödenmesine rağmen, iş tatminlerinin erkeklerle eşit düzeyde tespit edilmiştir.¹²⁷ Puplesi tarafından yapılan bir çalışmada da; kendine saygı, sosyal entegrasyon gibi stresten uzaklaşmak ve mutluluk için etkileyici değişkenlerin tesirinde kalınması açısından kadın ve erkek yöneticiler arasında kadınlar lehine farklılıklar saptanmıştır.¹²⁸

Aşağıda tabloya aktarılan yönüyle cinsiyete bağlı yönetsel farklılıklar gösterilmektedir.¹²⁹

Tablo 1.2. Cinsiyete Bağlı Yönetsel Farklılıkların Kategorize Edilmesi

<u>Erkek Yöneticiler</u>	<u>Kadın Yöneticiler</u>
Hiç ara vermeden ve acımasız bir hızla çalışırlar.	İstikrarlı bir hızla fakat gün boyunca programlanmış küçük aralarla çalışırlar
Bu yöneticilerin zamanları, bölünme, ara verme ve kırılma ile tanımlanır.	Görevleri rasgele olarak görmezler ve verilen araları teşvik edici olarak görürler
İşleriyle doğrudan ilişkisi olmayan faaliyetler için çok az zaman ayırırlar.	İşleriyle doğrudan ilişkisi olmayan faaliyetler için zaman ayırırlar.
Rastlantısal karşılaşmaları tercih ederler	Rastlantısal karşılaşmaları tercih ederler fakat haberleşmeyi sürdürerek zamanı planlarlar
Örgütlerinin dışındaki kişilerle karmaşık bir şebeke oluşturarak ilişkilerini devam ettirirler.	Örgütlerinin dışındaki kişilerle karmaşık bir şebeke oluşturarak ilişkilerini devam ettirirler
Şirketi yönetmek için gerekli günlük zamanı yansıtmaktan yoksundurlar. Enformasyonu zorlukla paylaşırlar.	Liderlik ekolojisine odaklanırlar. Kendi kimliklerini çok yönlü ve karmaşık olarak görürler. Zamanlarını planlayarak paylaşırlar

Kaynak: Serhat Soyşekerci, Hüseyin Yılmaz, Cinsiyet Ayrımcılığı Olarak Üstün Erkeklik (Hypermasculinity) Olgusunun Türkiye’de Aile İşletmeleri Bağlamında Araştırılması, 2. Aile İşletmeleri Kongresi, İstanbul, 2006 s.607

¹²⁷ R.L.Russel, J.B.Parks, P.H.Wood, P.A. Shewekis, M.A.Roberten, **The Paradox of Contented Working Women in Intercollegiate Athletic Administration**, Research Quarterly for Exercise and Sport, 1995, Vol: 66, Iss; 1., s.75

¹²⁸ K.Puplesi, **Work and Well Being Gender Differences in The Psychological Consequences Of Employment**, Journal of Health and Social Behaviour, 1995, Vol; 36, Iss, 1., s.15

¹²⁹ Serhat Soyşekerci, Hüseyin Yılmaz, **Cinsiyet Ayrımcılığı Olarak Üstün Erkeklik (Hypermasculinity) Olgusunun Türkiye’de Aile İşletmeleri Bağlamında Araştırılması**, 2. Aile İşletmeleri Kongresi, İstanbul, 2006 s.607

İKİNCİ BÖLÜM

GİRİŞİMCİLİK KÜLTÜRÜ VE GİRİŞİMCİ OLARAK KADIN

2.1. KÜLTÜR

Kültür, bireylerden meydana gelir ve toplumun yapısını oluşturur. Bu haliyle, insanların maddi ve manevi üretiminde gerçekleşen etkin, yaratıcı faaliyetlere dönüşür. Hal böyle olunca da toplum tarafından oluşturulan ve iletilen davranış ve düşünce yapısı olarak karşımıza çıkmakta, toplumsal alanda bir güç olarak varlığını sürdürmekte ve içinden çıktığı toplumun değerlerini yansıtmaktadır.¹³⁰ Kültürel olarak yapılanmış davranışlar insanların kendini içinde buldukları ekonomik, politik, yasal, dini, etnik, eğitimsel, teknolojik ve endüstriyel çevrelerden ayırır.¹³¹ Aynı zamanda Kültür, grup bir dış çevre içerisinde yaşamsal sorunlarının ve içerdeki bütünleşme problemlerini çözerken, o grubun bir zaman dilimi süresince öğrendiği şeylerdir. Böyle bir öğrenme, kesintisiz bir davranışsal, anlayışsal ve duygusal süreçtir. İşlevsel insan bilimi bakış açısından daha fazla çıkarımda bulunulduğunda, kültürün en derin seviyesi, bir grubun paylaştığı sezgilerin, dilin ve düşünüş süreçlerinin; duyguların, tavırların, benimsenmiş değerlerin ve aleni davranışların esas nedensel belirleyicisi olacağı anlayışsal seviye olacaktır.¹³² Edgar Schein gerçekte tartışılabilir önemde olan tek şeyin liderlerin oluşturacağı ve yöneteceği kültür olduğunu; öncelikli yeteneklerinin ise kültürel ortamı dikkate alarak işi kabiliyetinden oluştuğunu ifade etmektedir¹³³.

Girişimcilik eğilimi kültürel yapı ile doğrudan ilgili ve ilişkili kabul edilmektedir. Girişimcinin çevresinde algıladığı ve yerleşmiş davranışları kültürle bu güne taşınmış ve benimsenmiş durumlardır. Kültürel farklılıklar, doğal olarak, farklı kişilik, benlik ve karakter yapılarının oluşumuna kaynaklık eder. Her bir kültür, değerine göre, farklı anlam ölçülerine,

¹³⁰ Halis Adnan Altıntaş, **Kültür-Kişilik Kimlik**, Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları 2008, s.105

¹³¹ Ana Maria Soares, Minoo Farhangmehr, Aviv Shoham, **Hofstede's Dimensions of Culture In International Marketing Studies**, Journal Of Business Research, Volume 60, Issue 3, March 2007, p.277

¹³² Edgar H.Schein, **Örgütsel Kültür**, (Çev: Atilla Akbaba), Dokuz Eylül Üniv.Sosyal Bil. Ens.Dergisi, Cilt 4, Sayı:3 2002, s.6

¹³³ Mark Douglas Green, “ **The Demands Culture Makes on Successful Quality Management Implementation: A Study at The Senior Management Level**” ,Doktora Tezi, Graduate School of Management and Technology, University of Maryland University College, 2010, s.2

değer ve norm sistemlerine, tutum ve davranışlara göndermede bulunur. Bu yüzden her kültürün insan tipi görece farklılık gösterir. Kimi kültürler, dışa açık, özgür, bağımsız kişiliklere alan açarken, kimileri, bağımlı, korumacı ve konformist kişilikler üretir. Toplumlar arası kültürel farklılıklar, kendisini en fazla da, kişilik/ benlik oluşum süreçlerinde gösterir. Neden bazı toplumlar girişimci kişiliklere bünyesinde daha fazla yer verirken diğer toplumlarda tam tersi karakter özellikleri baskın çıkmaktadır? Bu farklılık, sosyal bilimcilerin kültür nosyonu üzerine odaklanmalarına neden olmuştur. Kültürel farklılıklar, farklı düşünme, davranma ve kişilik yapılarının oluşmasına doğrudan etkiletmektedirler. Bu durum, kişiliğin oluşumunun ilk evrelerinden yani aile içindeki çocuk yetiştirme pratiklerinden başlayarak hayata bakış ve algılama biçimlerine dek uzanmaktadır. Bu çerçevede bakıldığında, benliğin büyük ölçüde kültürel bir ortamda boy verdiği söylenebilir. Sosyalleşme süreci bu noktada hayati bir rol oynar. Benlik, çoğunlukla kültürel açıdan değer verilen yetişkin özelliklerinin çocuğa kazandırılması sürecinde oluşur. Toplumsal kültürlerdeki çocuk yetiştirme düzenleri “benlik” oluşumu ve benliğin niteliğini de büyük ölçüde belirler.¹³⁴ Bu nedenle girişimcilik kültürünü açıklamadan önce kültür kavramı üzerinde durmak gerekmektedir.

2.1.1. Kültür Kavramının Tanımı

Kültür kavramı, ilk olarak 1793 yılında basılan bir Alman sözlüğünde yer almıştır.¹³⁵ Latince’ de “Toprağı işleme” anlamında kullanılan kültür,¹³⁶ Davis tarafından, “paylaşılan inançlar ve değerlerin bir örneğidir ve o bir araçtır” şeklinde tanımlanmıştır.¹³⁷ Kültürün en klasik tanımını E.B. Taylor yapmıştır. Taylor’a göre kültür, bir toplumun üyesi olarak insanoğlunun öğrendiği (kazandığı) bilgi, sanat, gelenek-görenek ve benzeri yetenek alışkanlıkları içine alan karmaşık bir bütündür.¹³⁸ Temelleri antropoloji bilimine dayanan ve tamamı üzerinde uzlaşma sağlanamamış bir kavram olan kültür, antropologlar için insanların yaşam biçimini, öğrenilmiş davranış kalıplarını, tutumlarını ve somut objelerini ifade

¹³⁴ Mehmet Kara, **Sosyal ve Kültürel Yapının Girişimcilik Üzerine Etkileri ve Türk Toplumundan Örnekler**, Journal of Azerbaijani Studies, s.471

¹³⁵ A. Moles., **Kültürün Toplumsal Dinamiği**, (Çev: Nuri Bilgin), E.Ü. Edb. Fak., Yay., İzmir, 1983, s.135

¹³⁶ A.Çeçen, **Kültür ve Politika**, Gündoğan Yay., Ankara 1996, s.320

¹³⁷ İrfan Çağlar. Selçuk Kendirli, Hülya Çağırın, **Aile Kültürünün İşletme Kültürü Üzerindeki Etkisinin Çorum KOBİ’leri Açısından İncelenmesi**, 2. Aile İşletmeleri Kongresi, İstanbul, 2006, s.321

¹³⁸ Frank Douglass Christopian, **Organizational Culture As a Mediating Factor on Knowledge Management System in The Aerospace and Defense Industry**, Doctor Of Philosophy, Regent University, February, 2008, s.25

etmektedir. Bir grup insanı diğerlerinden ayıran zihinsel programlama olarak da tanımlanan kültür,¹³⁹ insan topluluklarının işlerliğini sağlayan, tarihsel açıdan farklılık ve değişkenlik gösteren geleneksel yöntemler topluluğu ve belirli bir grubun üyesi olan kişilerin dünyayı anlamak ve yorumlamak için kullandığı paylaşılan yol ve yöntemlerdir.¹⁴⁰

Kültür üzerine düşünmeye başlar başlamaz evvelki dönemlerden kalan ve yeni nesillere aktarılan şeyleri hesaba katmak gerekmektedir.¹⁴¹ Kültürün bir yandan süregelen olduğu buradan kolayca görülürken diğer yandan icat edilen olduğunun bilinmesi de gerekmektedir. Kültür kavramının almak ve iletmek, yeniden üretmek, dayanıklılık ve sürekliliği üzerinde ısrar etmek son derece cezbedicidir. Braudel kültürlerin hem sürekliliğine hem de indirgenemezliğine özel bir yer vermiştir. O dünya uygarlığının hetorejenliğine ve onların kişilerinin hayatta kaldığına inanır.¹⁴² Sosyolojide en sık referans gösterilen Taylor, kültürü bilgisi, imanı, sanatı, ahlakı, örf-adetleri, ferdin mensubu bulunduğu cemiyetin bir uzvu olması itibarıyla kazandığı itiyatlarını ve bütün diğer maharetlerini ihtiva eden gayet iç içe bir bütün” olarak tanımlar. Kısaca “kültür bir inançlar, bilgiler, his ve heyecanlar bütünüdür ¹⁴³ve tüm topluma aittir. Kültür faaliyetlerinde nüfusun çoğunluğunun rol oynaması seçkinlerin yetişmesindeki kan bağı, maddi refah ve başarı esaslarına göre ters bir gelişmedir.¹⁴⁴

Bizim dilimize Batı Avrupa Dillerinde kazandığı anlamı ile “yüksek genel bilgi” olarak geçmiştir.¹⁴⁵ Ülkemizde kültürü sistemli olarak ilk tanımlayan Ziya Gökalp’tir. Gökalp kültürü, bir topluma ait sanat, din gelenekler ve adetler olarak tanımlamış ve kültürün milli olduğunu ileri sürmüştür.¹⁴⁶ Tosun, kültürü, “Birey, grup ya da toplumun düşünce, inanç,

¹³⁹ Harun Kaya, **Kamu ve Özel Sektör Kuruluşlarının Örgütsel Kültürünün Analizi ve Kurum Kültürünün Çalışanların Örgütsel Bağlılığına Etkisi: Görgül Bir Araştırma**, Maliye Dergisi, Sayı:155, Temmuz 2008, s.121

¹⁴⁰ Banu Açıkgöz, **Rekabetçi Değerler Yaklaşımı Açısından Yöneticilerin Örgüt Kültürüne İlişkin Algılamaları**: Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak, 2006, s.4

¹⁴¹ G. Hofstede, **Cultures and Organizations** Software of the Mind, McGraw-Hill, USA 2005, s.10

¹⁴² F. Bayart, **Jean; Kimlik Yanılsaması**, (Çev: Mehmet Moralı), Metis, İstanbul 1999, S.69

¹⁴³ Y. Kaya, **“Kültür Değişmeleri; Milli Kültüre Karşı Takınılan Tavrın Değişmelere Tesiri” Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 2002, s, 6

¹⁴⁴ T.S. Eliot, **Kültür Üzerine Düşünceler**, (Çev Sevim Kantarcıoğlu), Kültür Bakanlığı Yay., Ankara, 1981, s.36

¹⁴⁵ T. Tatar, **“Küreselleşme ve Kültür”**, Aydınlar Ocağı Yay., Küreselleşme Özel Sayısı, Yedi renk Yayın ve Matbaacılık, Malatya 2006, s.35

¹⁴⁶ M. Şerif Şimşek, Tahir Akgemci ve Adnan Çelik, **Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara 2001, ss. 27-28

duygu, görenek ve alışkanlık gibi zihinsel ve ruhsal niteliklerinden oluşan psikolojik ve toplumsal özelliklerinin tümü” olduğunu ifade eder.¹⁴⁷ Yapılan tanımların ortak noktaları ise; öğrenilmiş davranışlar oldukları, üyelerce paylaşıldıkları, değişebilmeleri, insan ihtiyaçlarını karşılamaları ve bütünleyici olmalarıdır.¹⁴⁸ Bozkurt ise kültürün dört ayrı anlamda kullanıldığını öne sürmektedir. Bunlardan ilki, bilim alanındaki kültürdür ve uygarlığı ifade eder. İkincisi, beşeri alandaki kültürdür ve eğitim sürecinin ürünüdür. Üçüncüsü, estetik alandaki kültürdür ve güzel sanatları ifade eder. Dördüncüsü de maddi ve biyolojik alandaki kültürdür ve üretme, tarım, ekin, çoğaltma ve yerleştirmeyi ifade eder. Kültürün belli başlı öğeleri ise aşağıdaki gibi sıralanabilir:¹⁴⁹

- | | |
|----------------------------------|---------------------------------------|
| 1. Tarih | 10. Kişilik |
| 2. Aile | 11. Dil |
| 3. Sağlık ve beslenme | 12. Ahlâk |
| 4. Eğitim süreci | 13. İnanç ve tutumlar |
| 5. Yerleşmeler ve ekolojik çevre | 14. Estetik |
| 6. Ekonomi ve teknoloji | 15. Politik hayat ve siyasi yapılanma |
| 7. Bilim ve sanat | 16. Gelenek ve görenekler |
| 8. Mimari eserler | 17. Hukuk |
| 9. Din ve devlet | 18. Sosyal örgütler ve kurumlar |

2.1.2. Kültürün Ölçülmesi ve Boyutları

2.1.2.1. Kültürün Ölçülmesi

Kültür ile ilgili araştırmalarda; kültürün değişik şekillerde tanımlanmasından dolayı ölçülmesinin zorlaşması sorunu yaşanmaktadır. Literatürde rastlanılan farklı tanımlar, ölçmeyle ilgili olarak da çeşitliliğe neden olmuştur. Kültürel değerler ülkeden ülkeye farklılık gösterir ve kültürel değerler ülkeleri spesifik konularda rekabetçi olmaları konusunda

¹⁴⁷ K.Tosun, **Yönetim ve İşletme Politikası**, İşletme Fak. Yay. No:232, İşl. İktisadi Ens., Yay. No:125, İstanbul, s.141

¹⁴⁸ V. Akıncı, **Kurum Kültürü: Tanımı, Özellikleri ve Boyutları**, Human Resources, V.6, s.31

¹⁴⁹ Bozkurt Güvenç, **İnsan ve Kültür**, Remzi Kitabevi, 8. Baskı, İstanbul 1999, s. 98-105

geliştirirler. Kültürel değerler aynı zamanda inançları ve davranışları biçimlendirir ve insan davranışlarını yönlendirir.¹⁵⁰

Schein'e göre, kültür temel varsayımlar öğrenilerek belirlenebilir. Diğer bir ifadeyle kültür kantitatif olarak ölçülemez. Kalitatif araştırmalar kullanılmalıdır. Bunun için toplumun fertleri ile derinlemesine mülakatlar yapılmalıdır. Bu zor bir iştir. Çünkü kültürün temeli sayılan varsayımlar çok derinlerde gömülüdürler ve ancak toplum dışından kişilerce yapılacak etkileşimsel araştırmalardan sonra yüzeye çıkarılabilirler. Ayrıca varsayımlar, iş ilişkilerini de etkileyen duyguları kapsadıkları için, ölçme çalışmaları; değerler, kurallar ve somut kültür öğelerini dikkate almalıdır.¹⁵¹ Başka bir çalışmada; törenler ve fiziksel ortam incelenerek kültür belirlenmeye çalışılmıştır.¹⁵² Kültürü ölçen çalışmalar içerik bakımından farklı görünseler de, Rousseau, kültür ölçeklerinde dikkate alınan özelliklerin, göreve, kişiler arası ilişkilere ve bireye ilişkin olmak üzere üç boyutta toplandığını belirtmiştir. Örneğin; kaliteye önem verme göreve; iletişim kişiler arası ilişkilere; özerklik ise bireye ilişkin kültür boyutlarına örnek gösterilebilir.¹⁵³

Sargut, kültür hakkında nesnel bilgilere ulaşabilmek için etik-emik ayrımı önermiştir. Etik evrensel, emik yerel olarak tanımlandığında; emik yaklaşım belirli bir kültür üzerinde odaklanırken, etik yaklaşım kültürlerin tümü ya da çoğunu kapsayan sistemli ve karşılaştırmalı bir yöntem izler.¹⁵⁴ Dolayısıyla emik yaklaşım kalitatif, etik yaklaşım ise kantitatif ölçme araçlarından yararlanmayı gerektirir.¹⁵⁵

Kültür araştırmalarında üzerinde durulması gereken metodolojik sorunlardan biri de kültürün ölçme düzeyi ile ilgilidir. Ölçme ve değerlendirmelerin; kültürün analitik düzeyleri olan ulusal kültür, ulusal kültürel doku içinde bulunan alt kültürler ve toplumun farklı

¹⁵⁰ Nelson K.F.Tsang, "Dimensions of Chinese Culture Values In Relation To Service Provisison In Hospitality and Tourism İndustry", International Journal Of Hospitality Management, 11 January 2011, p.30

¹⁵¹ Edgar H. Schein (a), **Organizational Culture and Leadership**, Jossey Bass Pub., USA 1992, p. 161

¹⁵² J. Martin and C. Siehl, **Organizational Culture and Comterculture: An Uneas Symbiosis**, Organizational Dynamics, 12(2), 1983, p. 52

¹⁵³ D.M. Rousseau, **Assesing Organizational Culture: The Case For Multip Constructs**, Organizational Climate and Culture, USA 1990, p. 153

¹⁵⁴ Sargut, **age**, s. 85

¹⁵⁵ Nermin Uyguç, **Örgüt Kültürünün Ölçülmesi: Bir Ölçek Geliştirme Denemesi**, 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Nevşehir 2000, s. 386

katmanlarına mensup kişilerin değerleri, yaşam tarzları ve etik yaklaşımları ile ilgili kültür düzeylerinin hangisinde yapılacağı önemlidir.¹⁵⁶

2.1.2.2. Kültürün Boyutları (Kültürler Arası Farklılaşma)

Kültürlerin toplulukları farklı davranış biçimlerine yönelttikleri, farklı kültürlerde yaşayan insanların benzer konulara aynı koşullar altında farklı tepkiler verdikleri gerçeği de aşîkârdır. Bu noktada yönetim tarzları ve çalışmamızın öncelikli ilgi alanı olan girişimcilerin davranış parametreleri de değişik kültürel boyutların oluşturduğu farklılaşmalar çerçevesinde hayat bulacaklardır.¹⁵⁷ Bu gerçekten yola çıkılınca açıklanması gereken kültürel boyutlar; aşağıda açıklandığı şekilde tartışılmaktadır¹⁵⁸

1.Güç Mesafesi: Bu boyut; bir topluluğun bireyleri ve örgütlerinde gücün eşit olmayan bir biçimde dağılımı ile ilgilidir.¹⁵⁹ Toplumdaki güç dengesizlikleri ve otorite ilişkileriyle ilgilenir.¹⁶⁰ Gücün toplumun üyeleri arasında neden olduğu mesafe o toplumun değerleri ölçüsünde gerçekleşmekte ve güç düzeyinde mevcut olan farklılıklar zamanla benimsenmektedir. Toplumlara göre; yaş, eğitim, makam ve aile gibi faktörlerin bireylere güç verdiği bilinmektedir. Güç dengesinin dağılımı da toplumdan topluma değişmektedir.

Bazı toplumlarda ve kültürlerde az gücü olan insanlar, gücün eşit olarak dağıtılmadığını kabullenmişlerdir. Yani, toplumdaki bireyler arasındaki güç mesafesi fazladır. Bir topluluk gücün sebep olduğu mesafeyi azaltmaya çalışıyorsa; düşük güç mesafesinin olduğu kültürü yansıtmaktadır ya da topluluk gücün sebep olduğu mesafeyi artırmaya çalışıyorsa yüksek güç mesafesinin olduğu kültürü yansıtmaktadır, denilebilir.¹⁶¹

¹⁵⁶ T. Bozkurt, **İşletme Kültürü: Kavramı Tanımı ve Metodolojik Sorunlar**, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi, İstanbul 1996, s. 96

¹⁵⁷ Nejat Basım, **Belirsizlikten Kaçınma ve Güç Mesafesi Kültürel Boyutları Bağlamında Asker Yöneticiler Üzerine Görgül Bir Araştırma**, Kara Harp Okulu Bilim Dergisi, Sayı: 2, Ankara 2000, s. 33

¹⁵⁸ Henry Hoang, "Culture And Management: A Study of Vietnamese Cultural Influences on Managment Style", **Doktora Tezi**, School of Business & Technology, Capella University, April 2008, s.46.

¹⁵⁹ Hofstede (a), **age**, p. 65

¹⁶⁰ Ana Maria Soares, Minoo Farhangmehr, Aviv Shoham, **a.g.e.**, Pages 278

¹⁶¹ A. Kadir Varoğlu, Nejat Basım ve Yavuz Ercil, **Bilimsel Araştırma Yöntemine Farklı Bir Bakış: Analitik Düşünce – Bütünleşik Düşünce Modellemeleri ile Belirsizlikten Kaçınma ve Güç Mesafesi Araştırması**, 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Nevşehir 2000, ss. 421- 441

Güç mesafesinin önemli göstergelerinden birisi; “İşletme İçi Çatışmalar Mutlaka Engellenmelidir” görüşüdür. İşletme içi çatışma iki veya daha fazla kişi veya grup arasındaki çeşitli kaynaklardan doğan anlaşmazlık olarak tanımlanabilir. Bir organizasyonda ortaya çıkabilecek çatışmalar çeşitli yönetim teorileri tarafından değişik şekillerde ele alınmıştır. Klasik ve neo-klasik yaklaşımlara göre çatışmalar organizasyonun ahenkli ve verimli işlemlerini etkileyen durumlardır. Bu sebeple bunların ortaya çıkmasının önlenmesi ve kısa sürede ortadan kaldırılması gerekir. Modern teorilere göre ise çatışmalar kaçınılmazdır. Açık sistem anlayışını esas alan görüşe göre esasında organizasyonların etkinliği için belirli bir düzeyde çatışma olması da zorunludur¹⁶².

Güç mesafesinin diğer göstergesi; “İyi Bir Girişimci Hem Otoriter Hem de Babacan Olmalıdır” görüşüdür. Girişimcilerin sergiledikleri liderlik tarzı örgütsel amaçlara ulaşmak açısından önemlidir. Liderlik tarzının amaçlara ulaşma yönünde belirleyici olması nedeniyle bu konuda pek çok inceleme yapılmıştır. Örneğin; bir çalışmada liderlik dört ana gruba ayrılmıştır: Bırakınız yapsınlar, kabullere dayalı yönetim, olasılığa dayalı mükâfat ve dönüşümsel yöneticilik.¹⁶³ Lewin, White ve Lipit tarafından yapılan bir çalışmada da liderlik; otokratik, demokratik ve müdahale etmeme şeklinde üç ana gruba ayrılmıştır.¹⁶⁴ Her ne kadar literatürde farklı yaklaşımlar bulunsada ağırlıklı olarak ele alınmış üç liderlik şekilleri vardır¹⁶⁵: Otoriter liderler, İşlevsel liderler, Dönüşümsel liderler ve Otantik liderler. Liderlik literatüründe yer alan bir başka sınıflandırmadaki liderlik şekilleri de şunlardır:¹⁶⁶ Otokratik Liderlik, Demokratik Liderlik ve Müdahaleci Olmayan Liderlik.

Michigan Üniversitesi profesörlerinden Rensis Likert örgütlerin yürürlükte olan yönetim sistemlerinin 1’ den 4’e kadar uzanan bir süreklilik içinde olduğunu açıklamıştır. Likert’e göre,

¹⁶² Tamer Koçel, **İşletme Yöneticiliği**, 11. Baskı, Beta Basım Yayım, Dağıtım, İstanbul, 2011, s.646.

¹⁶³ Janet R. McColl-Kennedy and Ronald D. Anderson, “**Subordinate-Manager Gender Combination and Perceived Leadership Style Influence On Emotions, Self-Esteem and Organizational Commitment**”, Journal of Business Research, Volume 58, Issue 2, February 2005, Pages 115.

¹⁶⁴ M.V. Vugt, S.F.Jepson, C.M.Hart, D.D.Cremer, “**Autocratic Leadership In Social Dilemmas: A Threat To Group Stability**”, Journal of Experimental Social Psychology, Vol.40, Iss.1, January, 2004, s.1-13.

¹⁶⁵ Ruth Alas, Külliki Tafel, Krista Tımlık, “**Leadership Style During Transition in Society: Case of Estania**”, Journal of Global Strategic Management, Vol.1, Number:1, June-2007, s. 57-58.

¹⁶⁶ Mark V. Vugt, Sarah F.Jepson, Claire M.Hart, David De Cremen, **a.g.e.**, s. 1-13.

örgütün yönetim tipi sistem-4'e ne kadar yakınsa o ölçüde yüksek ve sürekli bir verim sağlamaktadır. Likert'in yönetim sistemleri şunlardır.¹⁶⁷

Sistem-1: Görev eğilimli, otoriter ve biçimsel yönetim.

Sistem-4: Grup çalışmasına ve karşılıklı güvene dayanan ilişkilere eğilimli bir yönetim.

Sistem-2 ve 3 ise, bu iki ucun arasındaki orta aşama.

Güç mesafesinin diğer bir göstergesi; "İnsani İlişkilerde Becerikli Olmak, Güç Elde Etmede Uzmanlık ve Mevkiden Önemlidir" görüşüdür. İş dünyasındaki tüm başarısızlıkların % 66 ile %90'sının, aslında insan ilişkilerindeki başarısızlıklar olduğu kanıtlanmış bir gerçektir. Çekingenlik, ürkeklik ve kendine güvensizlik gibi, kişilik sorunları aslında insan ilişkilerindeki sorunlardan kaynaklanır. İnsanlarla güven dolu ilişkiler kurmayı öğrenmekle başarının kendiliğinden arttığı görülebilir¹⁶⁸.

"Üst Düzeydeki İnsanların Haklı Kabul Edilme İhtimalleri Alt Düzeydekilerden Fazladır" görüşü de güç mesafesinin önemli göstergelerinden birisidir. "Güçlü olan mı haklıdır, haklı olan mı güçlüdür?" sorusu her zaman bir paradoks olmuştur. Bu sorunun cevabı aranırken öncelikle haklı ve güçlü kavramları irdelenmektedir. Haklı kelimesinin anlamı en sade hali ile kazanım yetkisi, doğruluktur. Güçlü kelimesi için ise karşı taraftan daha üstün olmak denilebilir. Bir insanın haklı olması için, ortada bir hak olması ve güçlü olabilmesi için de bir güç olması gerekir. Haklı olmanın temeli hak, güçlü olmanın temeli güç olduğuna göre, bunlara sahip olan kişiler haklı veya güçlü olur. Ancak bana göre hak kavramı, güç kavramı olmadan tam anlamı ile işe yaramaz. Çünkü güç kullanarak hak kazanılamaz. Dolayısı ile ne haklı olanın güçlü olduğu söylenebilir; ne de güçlü olanın haklı olduğu¹⁶⁹.

Güç mesafesinin diğer bir göstergesi ise; "Sosyal Mekânlar Çalışanların Statülerine Göre Düzenlenmelidir" görüşüdür. Statü, insanların toplum içindeki yerini ifade eden bir kavramdır ve kişilerin kim olduklarını belirtir, ona bir takım haklar sağlar ve sorumluluklar yükler. Bir başka ifadeyle statü bir sosyal sistemde yer alan bireyler hakkında sosyal sistemin

¹⁶⁷ Erol Eren, *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Genişletilmiş Altıncı Baskı, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2000, s.29

¹⁶⁸ Les Giblin, *İnsan İlişkilerinde Kendine Güven ve Güç Elde Etme Yolları*, Çeviri, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 1995, s. 122

¹⁶⁹ <http://www.bilimdili.com>, Erişim Tarihi: 30.01.2012

diğer bireyleri tarafından yapılan bir değerlendirmedir. İşletme içerisinde yer alan statülerin diğer davranış düzlemlerindeki statülere göre önemli farkları bulunmaktadır. Bu farklardan birisi işletmelerde statü sembollerinin belirgin olmasıdır. Bunlar açık ve anlaşılır sembollerdir. Sosyal mekanlar da statüler arasındaki farkı belirgin hale getiren sembollerdendir¹⁷⁰. Öne çıkardıkları değerlere göre düşük güç mesafeli kültürler ile yüksek güç mesafeli kültürlerin karşılaştırılması Tablo 5.1.'de belirtilmiştir.

Tablo 2.1. Güç Mesafesinin Kültürlere Göre Öne Çıkardığı Başlıca Değerler

Düşük Güç Mesafesi	Yüksek Güç Mesafesi
Toplumun eşitsizlik seviyesi düşüktür.	Güçlülerin ayrıcalıkları belirgindir.
İnsanların bağımlılık seviyeleri eşittir.	Güçsüzler güçlülere bağımlıdır.
Güç kullanmak yasaldır.	Doğruyu ve yanlış güçlü olan belirler.
Güçlüler ile güçsüzler uyum halindedir.	Güçlüler ile güçsüzler çatışma halindedir.
Güçsüzler işbirliği yaparlar.	Güçsüzler düşük seviyede işbirliği yaparlar.
Çocuklara aile bireyi gibi davranılır.	Çocuklara itaat öğretilir.
Ayrıcalıklar ön plana çıkarılmaz.	Ayrıcalıklar sürekli vurgulanır.

Kaynak: Geert Hofstede, **Culture's Consequences: International Differences In Work Related Values**, Newbury Park Sage Publications, 1984, s.60

2. Belirsizlikten Kaçınma: Belirsizlikten kaçınma boyutu; toplumların, bilginin yetersiz olduğu, açık olmadığı veya hiç olmadığı, değişimin hızının ve boyutunun öngörülemediği durumlardan duydukları tedirginlik düzeyi ile ilgilidir. İnsanların belirsizlik içeren ortamlarda, uyum sorunları yaşadıkları bilinmektedir. Çevresel uyarıların yoğun olduğu ve bilgi yükünün hızla arttığı ortamlar bu duruma örnek verilebilir. Bireyler böyle ortamlarda etkin olabilmek için farklılaşabilirler. Bir toplumun üyelerinin belirsizlikten kaçınma eğilimleri yüksek ise; yaşamlarını garantiye almak için biçimsel ve yazılı kuralları artırma, farklı düşüncelere karşı çıkma ve kesin doğruları arama faaliyetlerini gerçekleştirmeleri kaçınılmazdır.¹⁷¹ Belirsizlik toleransı yüksek olanlar enformasyona eğilimlidirler, ipuçlarını yorumlamaya çalışırlar ve

¹⁷⁰ Mehmet Güven, "Davranış Düzlemi, Sosyal Statü ve Roller", Editör: Mehmet Tikici, **Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler**, Nobel Basım, Yayım ve Dağıtım, Ankara, 2005, s61-65.

¹⁷¹ Basım, **agm**, s. 35

enformasyon iletme becerileri yüksektir. Böyleleri, diğ er insanlara karşı da duyarlıdırlar. Ayrıca belirsizlikten kaçınma eğilimi yüksek olan insanların duygusallık seviyeleri, stres seviyeleri yüksek iken süper egoları zayıftır.

Belirsizlikten kaçınmanın göstergelerinden birisi “Belirsizlik Tehlikelidir ve Azaltılması Gerekir” görüşüdür. Herkes “Riski neden bilmeli ve hesaplamak için zaman harcamalıyız? Hesaplarsak durum değışmeyecek ki?” diyebilir. Evet, riski tanımak ve ölçmek mevcut durumu değıştirmez fakat yöneticinin alacağı kararları etkiler. Bir kararın riski hesaplandıktan sonra işlemin başarısız olabilme tehlikesi ortadan kalkmaz. Fakat yöneticiler riski tanıdıklarında daha bilinçli kararlar vereceklerdir. Genellikle Fizik ve Doğa yasaları gibi belirsizliğin olmadığı yani kesinliğin söz konusu olduğu şartlar altında sonuçlar tam olarak tahmin edilebilmektedir. Buna karşılık şans oyunları gibi Objektif Belirsizlik halinde Sonuçlar tanımlanmış ve olasılıklar bilinmektedir. Tam Belirsizlik halinde ise Sonuçlar tam olarak tanımlanmamış ve olasılıklar bilinmemektedir¹⁷².

Belirsizlikten kaçınmanın göstergelerinden ikincisi; “Bilişim ve Bilişime Dayalı Veriler İşletmeye nemli Katkı Sağlar” görüşüdür. Bilişim teknolojileri tarihleri boyunca toplumsal değışimi tanımlayabilme ve onu denetim altına alma çabasının içinde ele alınmıştır. Bununla birlikte günümüz bilişim teknolojilerinin bilgiyi üretme, işleme, saklama ve iletme kapasitelerinin olağanüstü artışı, toplumsal değışimi tanımlama ve denetleme açısından onların önemlerini arttırmış, hatta bütün bir toplumsal değışim sürecinin bu alandaki teknolojik gelişmelerin yayılması ile açıklanması sonucunu doėurmuřtur¹⁷³.

Belirsizlikten kaçınmanın bir diğ er göstergesi; “Firma İçi Haberleşme şekli Kesin Yazılı Kurallara Bağlı Olmalıdır” görüşüdür. Firma içinde işletme sahipleri, yöneticiler ve çalışanlar arasında gerçekleşen kişiler arası iletişim, kaynağını ve hedefini insanların oluşturduğu iletişim türüdür. Firma içinde kişiler arası iletişim sözlü, sözsüz ve yazılı iletişim şeklinde sınıflandırılmaktadır. Bunlar arasında yazılı iletişimi diğ er iletişim türlerinden ayıran özellik, bu tür iletişimin bir metin veya belge üzerinde yapılmasıdır. Kaynak, iletinin içeriğini

¹⁷² <http://www.genelbilge.com/>, **Risk ve Belirsizliğe Giriş**, Erişim Tarihi: 27.01.2012

¹⁷³ Funda Başaran, **İletişim teknolojileri ve toplumsal Gelişme**, topya Yayınevi, Ankara, 2010, s.17.

yitirmeksizin iletilmesi ve işgörenin sorumluluk yüklenebilmesi amacıyla yazılı iletişimi tercih edebilir. Ayrıca yazılı iletişim yasal ve güvenilir bulunmaktadır¹⁷⁴.

Belirsizlikten kaçınmanın dördüncü göstergesi; “Kesin Doğruları Aramak İşletmenin Sağlığı İçin Gereklidir” görüşüdür. Kesin Doğruları Aramak İşletmenin Sağlığı İçin Gereklidir görüşü “Belirsizlik Tehlikelidir ve Azaltılması Gerekir” görüşüne benzer nedenlere dayanmaktadır. Belirsizlikten kaçınmanın diğer bir göstergesi olan “İşle İlgili Konularda Alışılmışın Dışına Çıkmak Beraberinde Tehlikeler Getirebilir” görüşü değişime direnci ifade etmektedir. Az veya çok, açık veya kapalı, hemen veya zaman içinde insanların değişime direnç gösterdikleri bilinir. Hatta bazılarının göre direnç bugünün konusu olmayıp, 20 milyon yıl önce yaşamış bir kabile liderinin de problemi olmuştur. Çünkü değişim, statükoyu bozması, bilinenden uzaklaşmayı gerektirmesi, alışıldan vazgeçmeyi öngörmesi nedeni ile rahatsız edici bir olaydır¹⁷⁵. Belirsizlikten kaçınma seviyelerine göre toplumların öne çıkardıkları değerler Tablo 4.2.’de gösterilmiştir.

Tablo 2.2. Belirsizlikten Kaçınmanın Kültürlere Göre Öne Çıkardığı Değerler

Düşük Belirsizlikten Kaçınma	Yüksek Belirsizlikten Kaçınma
Belirsizlikten kaçınılamaz.	Belirsizlik tehlikelidir ve azaltılması gerekir.
Duygular gizlenmemelidir.	Duygular gizlenmelidir.
Karmaşık durumlarda rahat olunup, risk alınmalıdır.	Karmaşık durumlar önlenmeli ve riskten kaçınılmalıdır.
Kurallar esnek olmalıdır.	Kurallar katı olmalıdır.
Farklı olanlara karşı merak vardır.	Farklı olan tehlikeye sebep olur.
Bireylere tartışmaya ve öğrenmeye dönüktür.	Bireyler düzene ve doğrulara dönüktür.
Kurallar gerektikleri kadar vardır.	Kurallar gerekmeseler de vardır.
Dakiklik ve titizlik öğrenilmelidir.	Dakiklik ve titizlik insanın doğasında vardır.
Tembellik yapmaktan rahatsız olunmamalıdır.	Devamlı meşguliyet durumu vardır.
Birden fazla doğru olabilir.	Doğru bir tanedir.
Gençlere yönelik tutum olumludur.	Gençlere yönelik tutum olumsuzdur.
Törenselle davranışlar azdır.	Törenselle davranışlar çoktur.

Kaynak: Geert Hofstede, **Culture’s Consequences: International Differences In Work Related Values**, Newbury Park Sage Publications, 1984, p.142

¹⁷⁴ Ahmet Yatkın, **Halkla İlişkiler ve İletişim**, Nobel Basım, Yayın ve Dağıtım, Ankara, 2003, s. 52-54.

¹⁷⁵ Tamer Koçel, **a.g.e.**, s.679.

3. Erillik – Dişillik: Topluma yansıyan egemen değerlerden yola çıkarak, bir kültürün erkek mi yoksa diş mi olduğunu saptamak mümkündür. Hofstede’e göre, bir toplumda atılganlık ve materyalist değerler öne çıkıyorlarsa, insana verilen önem arka planda ise bu topluma erkek kültür hakimdir.¹⁷⁶

Bir kültürün erillik ve dişillik boyutu ile ilgili olarak öz güven ve alçak gönüllülük özellikleri değerlendirilmektedir. Erkek kültürlerin insanlarının öz güven duyguları egemen unsur iken diş kültürlerin insanlarında alçak gönüllülük egemen unsurdur. Öz güvenin yüksekliği nedeniyle erkek kültürlerin insanları daha gerçekçi olmaktadır. Erkek kültürlerde çalışmak için yaşamak ilkesi temel felsefe olduğu halde diş kültürlerin temel felsefesi ise yaşamak için çalışmaktır. Erkek değerlerinin hakim olduğu toplumlarda çocuklar; hırslı, atak, çalışmaktan hoşlanan ve rekabetçi olacak şekilde yetiştirilmektedirler.¹⁷⁷

Erillik ve dişiliğin göstergelerinden birisi olan “en iyi savunma saldırmadır” görüşü erkeksi bir değer olarak kabul edilen saldırganlık kavramı konusundaki tutumu ortaya çıkarmak için kullanılmıştır. Girişimcilik açısından anlam ifade etmesi için “en iyi savunma saldırmadır” görüşünün ağırlıklı olması gerekmektedir. Ancak erkeksi bir değer olarak kabul edilen saldırganlık, psikolojik açıdan kişilik bozukluğu olarak düşünülmektedir. Bu kişilik tarzı negatif tutumlar ve yetkin performans düzeyinin gereklerine direnç ile karakterize bir yapı gösterir. Saldırgan kişilik, diğerleri tarafından yanlış anlaşıldığına ya da yeterince takdir edilmediğine dair sürekli şikâyetle bulunur, mantıksız bir şekilde eleştiriler yağdırır ve düşmanlık ile pişmanlık duyguları arasında gidip gelen bir ruh hali içinde bulunur. Ayrıca, yalnız zaman geçirememeye; duygularını abartarak ifade etmeye; korku duymayacağı heyecan hallerini arama; diğerlerini yönetme ve kontrol etmede uygunsuz yönde çaba içindedirler. Erkeksi bir değer olarak kabul edilen saldırgan kişilik tarzı başarı tutkusu nedeniyle ailesini, sosyal yaşamını ve ilgi alanlarını boşlarcasına işe yoğunlaşma; detaylara dikkat etme gibi tekrarlı hareketlerden kendini alıkoyamama; işi biraz olsun erteleyip dinlenmeye zaman ayıramayacak ölçüde katı bir öz-disiplin ahlaki davranma konusunda aşırı vicdani sorumluluk duygusunu içermektedir¹⁷⁸.

¹⁷⁶ Geert Hofstede (b), **Motivation, Leadership and Organizatons: Do American Theories Apply Abroad?**, Organizational Dynamics, USA 1980, p. 142

¹⁷⁷ Atik, **agm**, s. 44

¹⁷⁸ <http://www.mersinterapi.com>, Erişim Tarihi: 25.01.2012

Erillik ve dişiliğin göstergelerinden diğeri “insanlara her zaman ikinci bir şans verilmelidir” görüşüdür. İnsanlara her zaman ikinci bir şans verilmesi görüşünün ağırlıklı olması baskın değerin dişilik olduğuna işarettir. İnsanlara her zaman ikinci bir şans vererek dişilik değerinin baskın olması çalışanların öz güvenlerini kazanmalarında önemli bir etkindir. İşletmelerde  alışanların izin almaksızın iş süreçleri üzerinde karar verememesi veya bu konuda kendilerine şans tanınmaması bir yandan yetki devri ile diğer yandan personel güçlendirme ile ilişkilendirilmektedir. Çalışanlara ikinci bir şans vermek amacıyla onları yetkilendirmek çalışanların öz yeterlilik inancını artıracak ve sonuçta personel güçlendirme süreci tamamlanabilecektir¹⁷⁹. Günlük hayatta "ilk şans" tan yararlanamayanlara, "ikinci bir şans" tanımak fırsat eşitliği ve/veya başarı konusunda anahtar bir kavram olarak g r lmektedir¹⁸⁰.

Erillik ve dişiliğin göstergelerinden üçüncüsü olan diğeri “her zaman son sözü ben söylerim” görüşü olayları ve insanları kontrol altında tutmayı, yönetmeyi ve bu konuda karar mercii olmayı önemli sayan insanlara ait olan bir tutumu ifade etmektedir. Eril bir değer oldukça açıktır. Çağdaş personalist d ş n rl r, kişiliği özünde “benler ya da bilinçler arası karşılıklı ilişki” olarak tanımlamaktadırlar. Bu filozoflar, bilinçler arasındaki bu karşılıklı ilişkinin, benlerin içinde yer aldıkları düşünce, inanç ve kültür farklılıklarına bağlı olarak, özünde ya sevgi ya da çatışma olduğunu öne sürerler. Her biri ayrı bir *ben* ya da bilin olan her bir insanın, bireyleşme sürecinin değil de kişileşme sürecinin içinde yaşaması, kendi benini başka benlere sürekli açık tutmasını ve onlara karşı cimri değil de cömert davranmasını temel bir koşul olarak gerektirmektedir¹⁸¹.

Erillik ve dişiliğin göstergelerinden dördüncüsü “hayattaki en önemli duygulardan biri de vefadır” görüşüdür. Bu görüş dişil bir değerini ifade etmektedir. Bir duygu olan vefa sözlüklerde; dostluk ve sevginin gerektirdiği davranışlarda sebat, sözünde durmak ve devamlı olmak manalarına gelir. Çalışanları neyin motive ettiği yönünde yapılan bir araştırmada hem yöneticilerin çalışanların istekleri konusundaki düşünceleri hem de çalışanların gerçekte ne

¹⁷⁹ Yılmaz Se gin, “Otel İşletmelerinde Personel Güçlendirme Yönetimi ve Bir Uygulama”, Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat, 2007, s.26-31

¹⁸⁰ İsmail avcı, **Eğitim**, “21. Yüzyılın Temeli Eğitim Enternasyonalı 2. Dünya Kongresi”,  eviri, YAZ-GÜZ’ 98, s.5

¹⁸¹ Veli Urhan, **İnsanın ve Tanrı’nın Kişiliği, Bilin lerarası İlişki**, Ankara Okulu Yayınları, Ankara. 2002, s.17-35

istedikleri konusundaki yaklaşımlarının birbirinden farklı oldukları ortaya çıkmıştır. Bu araştırma sonucundan hareketle, çoğu yöneticinin, insan davranışının altında yatan sebepleri anlamakta güçlük çektiği söylenebilir. Çünkü bu konuda yapılan diğer araştırmalar da çalışanların “işverene duyulan güven ve çalışanlara karşı vefa” gibi faktörlere yöneticilerin tahmin ettiklerinden daha fazla önem verdiklerini ortaya koymaktadır. Başka bir ifadeyle, çalışanlar vefa gibi maddi olmayan şeyleri, bazen yüksek ücrete tercih edebilmektedirler¹⁸².

Kontrol esas olarak, işletmede gerçekleşen sonuçların önceden belirlenen amaç, hedef veya standartlara göre durumunu; uygulanan planların, seçilen yolların doğru olup olmadığını belirlemek maksadıyla yapılan bir faaliyettir. Yöneticiler genellikle ve yaygın bir biçimde bürokratik denetim temelli geleneksel ve geriye yönelik denetim sistemlerini kullanırlar¹⁸³. Erillik ve dişiliğin göstergelerinden birisi olan “başkalarını kontrol etmek benim için önemlidir” görüşü geleneksel ve geriye yönelik denetim sistemlerini tercih eden yani herkesin ve her şeyin kendi mecrasında yürümesini isteyenlerin benimseyecekleri anlayışını ifade etmektedir. Bu görüş haliyle erilliği ifade etmektedir. Bu düşünceyi benimsemek insanları üzerlerinde hakimiyet kurmaktan hoşlanan bir kişiliğin kanıtıdır.

Erillik ve dişiliğin göstergelerinden bir diğeri de “insanlara her zaman sevgi ile yaklaşılmalıdır” görüşüdür. Bu görüşüne önem vermek dişiliğin ağır bastığı bir tutumu ifade etmektedir. Aslında sevgi, korku, güven gibi duyguların üç, ikisi veya sadece birisi tek seçenek olarak sıralanabilir. Örneğin ne sevgi ile ne de korku ile yaklaşan değil ama güvenilen bir lider olunabilir. Ya da güvenilmeyen, sevgi ile yaklaşmayan ancak korkulan bir lider gibi olunabilir. Genel tercih, sevgi ile yaklaşan ve güvenilen liderden yanadır. Hatta insanlara her zaman sevgi ile yaklaşmayı bir yana bırakıp, sadece güvenilen bir lideri tercih edenler de bulunmaktadır. Sevgi, güve ve korku üretildikçe büyüyen duygulardır. Bu nedenle sevgiye sevgiyle, karşılık vermek gerekirken, korkuya karşı korkusuzlukla direnmek gerektiği ifade edilmektedir. Çünkü böylece sevgi ve güven artacaktır¹⁸⁴. Toplumun erillik – dişillik boyutunu ifade eden değerler Tablo 4.3’de gösterilmiştir.

¹⁸² Ali Şahin, **Yönetim Kuramları Ve Motivasyon İlişkisi**, , Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, S.11, 523–547, (2004). 9.

¹⁸³ Kadri Mirze, **İşletme**, Literatür Yayıncılık ve Dağıtım, 2010, İstanbul, s. 163

¹⁸⁴ Emre Kongar, “Sevilen Lider, Korkulan Lider, Güvenilen Lider”, **Cumhuriyet**, 24.01.2012.

Tablo 2.3. Bireylerin Davranışlarını Etkileyen Eril ve Dişil Değerler

Eril Kültür	Dişil Kültür
Saldırgan	Şefkat
Yükselme tutkusu	Merhamet
Dediğim dedik	Nazik
Atletik	Çocuklara karşı sevgi dolu
Yarışmacı	Sadık
Egemen	Başkalarına karşı duyarlı
Baskıcı	Halden anlar
Kendine güvenli	Sevgi dolu
Bağımsız	Anlayışlı
Tavır koyucu	Sıcak

Kaynak: Selami Sargut, **Kültürler Arası Farklılaşma ve Yönetim**, İmge Kitabevi, Ankara 2001, s.179

4.Toplumsalcılık – Bireycilik: Toplumsalcılık sıkı toplumsal çerçeveleri ifade eder. İnsanlar kendi grupları ile diğerlerini ayrı tutarlar. İçinde etkinlik gösterilen gruplar diğerlerinden farklılaştırılır. Bireycilik de; insanların kendi ihtiyaçlarına mı yoksa grubun ihtiyaçlarına mı önem verdiği ile ilgilidir. Bireycilik eğilimi yüksek olan insanlar; kendilerinin bağlı oldukları gruptan daha önemli olduklarını düşünürler. Bireyciliğin etkin olduğu toplumlarda insanlar bağımsızdırlar ve kendi ayakları üzerinde durmaya çalışırlar. Toplulukçuluğun etkin olduğu toplumlarda ise insanlar; kendilerinden önce bağlı oldukları grubu düşünürler ve de kendilerini tanıtırken önce bağlı oldukları grubu ifade ederler. Yapılan çalışmalar bakıldığında bireyci toplulukların yaratıcılığın bir gerekliliği olarak kabul edilen özgürlüğe daha çok önem vermeleri ve buluşçuluğun gerektirdiği dışa dönüklük ve örgüte sadakatsizlik gerektirebilecek davranışlara daha yatkın olabilmeleri sebebiyle toplulukçu kültürle göre daha buluşçu olmalarının beklendiği görülebilir. Ayrıca bağımsızlık, başarı odaklılık, dışa dönüklük ve normlara uyumsuzluk gibi yenilikçiliği desteklediği düşünülen bazı psikolojik karakter özelliklerinin bireyci topluluklarda rastlanma sıklığı da daha yüksektir.¹⁸⁵

¹⁸⁵ Ahmet Murat Fiş, S.Arzu Wasti, **Örgüt Kültürü ve Girişimcilik Yönelimi İlişkisi**, ODTÜ Gelişme Dergisi, Sayı:35,2009, s. 137

Bugüne dek çeşitli şekillerde tanımlanan bireycilik-toplumsalcılık 1980’li yıllarda kültürlerarası psikolojide tartışma ve araştırmaların en fazla yoğunlaştığı konu olmuştur. Bu araştırmalarda bireyci kültürlerden olan deneklerin bireyci, toplulukçu kültürlerden olanlarınsa toplulukçu değer yargılarını ve davranışlarını benimsedikleri görülmüştür. Örneğin Amerikalıları ve Avustralyalıları Doğu ve Güney Asya grupları ve Latin Amerikalılarla karşılaştıran araştırmalar ve diğer çok kültürlü çalışmaların hepsi kültürel farklılıklara bağlı olarak insanların bireyci ve toplumcu yönelimlerinde farklılıkların bulunduğunu göstermiştir. Araştırma bulgularına göre, toplumcu kültürlerden olan denekler Amerikalı deneklere göre genellikle eşit paylaşımı eşit temelli paylaşımından daha çok kullanıyor; çatışmadan kaçınmayı ve uzlaşmacı tutumu tercih ediyorlar¹⁸⁶.

“Eleman seçiminde hemşerilik belirleyici bir kriter olmalıdır” görüşü önemli göstergelerinden birisidir. Günümüzde insan kaynağının örgüt başarısını etkileyen en önemli faktörlerden biri olduğunun anlaşılması, dikkatleri etkin eleman seçim süreçlerine yöneltmiştir. Bu süreçteki yaygın uygulama, adayları çeşitli teknikler kullanarak tanımak ve iş için gerekli niteliklere sahip olduğu düşünülenleri işletme bünyesine dâhil etmektir. Değerlendiriciler, bu teknikler arasında yer alan mülakat ve değerlendirme merkezi gibi uygulamalar aracılığıyla adayları gözleyerek ve onlarla etkileşimde bulunarak seçime yönelik kararlara aktif biçimde yön verirler. Ancak çeşitli faktörler bu yöntemlerin etkinliğini azaltmaktadır. Bunların başında gelen değerlendiricinin çeşitli açılardan kendisine benzeyen adayları seçmesidir. Benzerlik konusu psikolojide uzun yıllar boyunca üzerinde oldukça durulan bir konu olmuştur. Bu alanda yapılan çalışmalarda özellikle kişiler arasındaki benzerliklerin bireylerin birbirlerini daha çekici bulmalarına neden olduğu vurgulanmıştır. Çünkü bir kişinin kendi görüş ve fikirleri hakkında diğerlerinden onay alması, ona bir şekilde ödül sağlayarak, o kişideki olumlu duyguları artırmaktadır. Benzerliğin etkilerini vurgulayan bir diğer açıklama, insanların dengeyi dengesizliğe tercih ettiklerini vurgulayan “Denge Kuramı” ile gelmiştir. Bu kurama göre, eğer her iki tarafın da birçok konuda tutumları benzerse bir denge sağlanır ve böylece bu kişiler birbirlerinden hoşlanırlar.¹⁸⁷ Toplulukçu kültürler ile bireyci kültürler arasındaki farklar Tablo 4.4.’de belirtilmektedir.

¹⁸⁶ Çiğdem Kağıtçıbaşı, **İnsan, Aile, Kültür**, 2. Basım, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1991, s.37–41

¹⁸⁷ İlknur Özalp, Ahu Dinler, Pınar Ünsal, “**Personel Seçiminde Benzerlik Etkisi: Aday ile Değerlendirici Arasındaki Kişilik Benzerliğinin ve Değerlendirici Tarafından Algılanan Benzerliğin Değerlendirme ve Seçim Üzerindeki Rolü**”, Türk Psikoloji Dergisi, Aralık 2009, 24 (64), s.48.

Tablo 2.4. Toplulukçu Kültür ile Bireyci Kültür Arasındaki Farklar

	Toplulukçu Kültür	Bireyci Kültür
Bireylerin Kendilerini Tanımlamaları	Diğerleri ile iç bağımlı Aynı kaynakları kullanan Çözümleme birimi olarak gruba kabul eden	Gruba dayalı olmayan ve bağımsız Çözümleme birimini grup olarak kabul eden
Amaçların Yapısı	Amaçlar iç grubun amaçları ile ortak	Amaçlar iç grubun amaçlarından farklı
Normlara Karşı Tavrılar	Toplumsal davranışın nedenlerini normlar, görevler ve sorumluluklar olarak kabul eden	Toplumsal davranışın nedenlerini tavırlar, kişisel ihtiyaçlar, algılanan haklar ve sözleşmeler olarak kabul eden
İlişki-Akıcılık	Koşulsuz ilişkili olma üzerine yoğunlaşmak Yarar sağlamasa dahi ilişkileri ve başkalarının ihtiyaçlarını öncelikli sayan	Akıcılık üzerine yoğunlaşmak Maliyet/Yarar oranını önde tutan

Kaynak: Selami Sargut, **Kültürler Arası Farklılaşma ve Yönetim**, İmge Kitabevi, Ankara 2001, s.188.

2.2. GİRİŞİMCİLİK

2.2.1. Girişimci ve Girişimcilik Kavramı

Literatür incelendiğinde girişimcilik ve ilgili kavramlar konusunda farklı insanların farklı tanımlamalar getirdikleri görülmektedir. Girişimcilikle ilgili araştırmaların temel dayanakları; “bazı insanlar fırsatları tespit etme ya da oluşturma yeteneğine sahipken diğerleri neden sahip değildir?”; Bazı insanlar fikirlerini ya da hayallerini gerçeğe dönüştürebildikleri halde diğerleri neden dönüştürememektedirler?; Girişimlerin başarı ya da başarısızlık nedenleri nelerdir?” gibi sorulara cevap aramak olmuştur.¹⁸⁸ Bu tür sorulara yanıt verebilmek için girişimcilik kavramının ayrıntılarına inmek gereklidir.¹⁸⁹ Ancak girişimcilik kavramına gelmeden önce girişimci kavramını da açmak gerekmektedir.

¹⁸⁸ Robert A. Baron, **Cognitive Mechanisms In Entrepreneurship: Why and When Entrepreneurs Think Differently Than Order People**, Journal of Business Venturing, Vol. 13, USA 1998, s.275

¹⁸⁹ Semra Arıkan, **Girişimcilik**, Siyasal Kitabevi, Ankara 2002, s.27

2.2.1.1. Girişimci

Bilindiği gibi insan ihtiyaçlarını giderecek mal ve hizmetlerin oluşması için üretim faaliyeti gerçekleşmelidir.¹⁹⁰ Dinçer ve Fidan’a göre, girişimci, ürün veya hizmet üretmek amacıyla yatırım yapar. Bunun sağlanması için gerekli olan üretim faktörlerini toplar ve harekete geçirir. Faaliyetlerini sermayeye bağlar ve kr bekler. İşletmesini kendi yönetebileceği gibi görevini profesyonel yöneticilere de devredebilir.¹⁹¹ Günümüzde girişimci, geleneksel üretim faktörleri olan emek, sermaye ve doğanın yanında yer alan bir başka üretim faktörüdür. Bu durumda ise girişimci, üretimin gerçekleşebilmesi için üretim faktörlerini en iyi koşullar altında bir araya getiren ve ekonomik gördüğü bir iş için emeği ve sermayesi ile risk alarak ve piyasaya giren kişi olmaktadır.¹⁹²

Drucker’e göre ise girişimci; bulanık ve değişken dünyada düzen yaratır. Bunun için yeni bir refah yaratabilecek kaynakları bir araya getirir ve düzenler.¹⁹³ Günümüzde girişimci, fırsatları sezen ve elde eden, bu fırsatları uygulanabilir ve pazarlanabilir fikirler haline getiren; buna zamanı, çabası ve yetenekleri ile değer ekleyen; bunun için piyasadaki riskleri üstlenen ve bu çabalardan gelecek kazancı sezebilen; bilgiye ve değer yaratacak düşünce sistemine sahip olan yenilikçi kişidir.¹⁹⁴ Girişimci her alandaki yeniliği başlatan kişi olduğu gibi yeniliklerin sürdürülmesi ve geliştirilmesi de onun karar ve uygulamaları sonucunda gerçekleşebilecektir. Bu uygulamaları yönlendiren girişimci kültür ve zihniyetinin oluşumunda, bu kişilerin iş sahibi olmadan önceki uğraşları, eğitim düzeyleri gibi toplumsal ve ekonomik özellikleri ile birlikte bireysel özellik ve davranış boyutları da etkili olacaktır.¹⁹⁵

İktisat kuramında girişimci; sürekli piyasaları gözleyip, talep açıklarını yakalayan, yeni talepler yaratan, talepteki değişmeleri zamanında fark eden, kaynakları bir araya toplayarak üretim birimleri kuran, rekabetten kaçınmayan, tam tersine rekabeti varlığının temel koşullarından

¹⁹⁰Muammer Doğan, **İşletme Ekonomisi ve Yönetimi**, Anadolu Matbaacılık, İzmİr 1998, s.275

¹⁹¹mer Dinçer ve Yahya Fidan, **İşletme Yönetimine Giriş**, Beta Basım Yayım Dağıtım Aş., İstanbUl 2000, s.16

¹⁹²İlter Akat, Gönül Budak ve Gülay Budak, **İşletme Yönetimi**, Barış Yayınları, İzmİr 2002, s.14; Metin Fidan ve şahap Yılmaz, **Müteşebbislik**, Tutibay Yayınları, Ankara 2001, s.10; İsmet Mucuk, **Modern İşletmecilik**, Türkmen Kitabevi, İstanbUl 2011, s.6

¹⁹³Peter F. Drucker (a), **The Frantiers of Management: Where Tomorrow’s Decisions are Being Shajoeed Today**, Harper & Row, NY 1986, s.2

¹⁹⁴Cemil Ulukan, **Aile İşletmelerinde Büyüme Süreci**, Anadolu nv. Sosyal Bil. Ens. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Eskişehir 2001, s.7; Mehmet Başar, B.Tuğberk Tosunoğlu, A.Emre Demirci, **Girişimcilik Ve Girişimcinin Yol Haritası**, Eskişehir Ticaret Odası Yayınları, Eskişehir 2001, s.1

¹⁹⁵Ođuz Aktan, **Türk İşadadı ve İşletmesi**, Gündoğan Yayınları, Ankara 1996, s.5

biri kabul eden, riske girmekten ve sorumluluk üstlenmekten çekinmeyen, atak ve yaratıcı ve yeniliklere açık kişidir.¹⁹⁶ Konuya ekonomik güç açısından yaklaşan Gürdoğan girişimcileri; “sınırsız dünyanın en etkili ve en güçlü orduları olarak tanımlamaktadır. Girişimcilerin toplumlari silahlarıyla değil, ürün ve hizmetleriyle değiştirdiğini” ifade etmiştir.¹⁹⁷

Girişimcileri sahip oldukları özellikler açısından tanımlayan Rick ve Griffin, yüksek düzeyde başarı güdüsüne sahip, hesaplı risk üstlenen ve işlerini sonuçlandırmak için kişisel sorumluluk üstlenme eğiliminde olanları girişimci olarak görmektedir.¹⁹⁸ Dolayısıyla girişimciler, gündelik düşünceler, değişen tavırlar ve kendi önyargılarından etkilenmeksizin olayları yorumlayabilme yeteneğine sahip olan muhtemel tehlikelerden yılmaksızın hızlı karar vererek harekete geçen bir kişiliğe sahiptir.¹⁹⁹ Bağımsızlık arzusu belki de girişimcinin başka gelir elde etme yolları varken neden bir girişimde bulunarak risk aldığını açıklayan en önemli özelliktir. Girişimci, mevcut sermaye birikimini, enerji ve sağlığını ve sosyal statüsünü belki de sırf başkalarına ekonomik olarak bağımlı olmama, karar alırken ve uygularken başkalarından emir almama, başarı ve başarısızlığı paylaşmama ve kimseye hesap vermemeyi tercihi ve sadece kendi potansiyelini herkesten bağımsız olarak gerçekleştirme arzusu ile hareket etmektedir.²⁰⁰

Girişimcinin “stratejik” yönüne dolaylı olarak dikkat çeken Müftüoğlu’na göre girişimci; “bir tarayıcı gibi sürekli olarak çevreyi gözleyip talep açıklarını yakalayan, yeni talepler oluşturan, talepteki değişimleri zamanında fark eden, kaynakları sağlayarak üretim tesislerini kuran, rekabeti seven ve varlığının önemli nedeni olarak gören, riske girmekten ve sorumluluk üstlenmekten çekinmeyen, atak ve yaratıcı yeteneklere sahip kişiler” olarak görülmektedir.²⁰¹

¹⁹⁶Dilek Eyuboğlu, **Girişimciliğin Geliştirilmesi**, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları No: 668, Ankara 2003, s.15, s.9; Sezer Korkmaz, **Girişimcilik ve Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Özelliklerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma**, Hacettepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi 2000, s.116

¹⁹⁷Nazif Gürdoğan, **Girişimcilik ve Girişim Kültürü**, İGİAD Yayınları, 3. Baskı, İstanbul 2011, s.13

¹⁹⁸Moorhead, Gregory, Rick W. Griffin, **Organizational Behavior**, Houghton Mifflin Company, Texas 1989, s.20

¹⁹⁹Hans H Hinterhuber,., Wolfgang Popp, **Are You A Strategist Or Just A Manager?** Harvard BusinessReview, January-February 1992, s.105-113

²⁰⁰Keskin H Alpan, L.Zehir, **“girişimcilik Hisleriyle Girişimcilik Potansiyeli Arasındaki İlişki: Gebze ve Civarındaki Girişimciler Üzerine Bir Saha Araştırması”**,Doğu Akdeniz Üniversitesi 21.Yüzyılda Kobiler: Sorunlar, Fırsatlar ve Çözüm Önerileri Sempozyum Bildirileri, Ocak 2002, s.120

²⁰¹Tamer Müftüoğlu, Kobi ve Girişimcilik, **KOSGEB Sanayicinin Sesi**, Aralık 2000, Sayı 1, s.10-11

2.2.1.2. Girişimcilik

Bu kavramının bugünkü anlamda kullanılması, kapitalist üretim tarzının egemen hale gelmesiyle ilişkilidir. Kavramın iktisat literatürüne girişi de, aslında, 19. ve 20.yüzyıllarda başlar. Kavramı ekonomiye, Fransız ekonomist Cantillon kazandırmıştır. J.Babtiste Say ile de bu kavram bugün kullandığımız anlama kavuşmuştur. Say'e göre girişimci kavramı, bütün üretim faktörlerini bir araya getirerek kıymetli olduğu sanılan bir malı üreten ve elde edeceği kâr için riski göze alan kişidir. Say'ın girişimci tanımı, risk üstlenme ile yöneticilik kabiliyetinin her ikisine birden sahip olma esasına dayanmaktadır.²⁰² Girişimcilik bağımsız olarak ya da bir organizasyon içinde, bir fırsatı saptamak ve yeni bir değer yaratmak ya da ekonomik başarı elde etmek için bu fırsatın üzerine gitme motivasyonu ve kapasitesini tanımlar Girişimciler sürekli olarak piyasaları gözleyip talep boşlukları yakalayan, yeni talepler oluşturan, kaynakları toplayıp yatırımları gerçekleştiren, rekabeti varlığının temel şartlarından biri olarak kabul eden kişilerdir. Girişimcinin gücü, yenilik yapma ve yaptığı yenilikleri iş dünyasında somut ticari ürünlere dönüştürebilme kapasitesine dayanır.²⁰³ Bu anlamda yenilik herhangi bir keşfin ticarileştirilmesi, bu yol ile verim ve fayda yaratmasını ifade etmektedir.²⁰⁴

Girişimcilik, girişimcilerin ekonomik, psikolojik ve sosyal açıdan risk alma, fırsatları kovalama, hayata geçirme ve bilinen, kullanılan ve rutinleşmiş iş süreçleriyle ilgili daha önce yapılanlardan farklı işler yaparak yenilik gerçekleştirme süreçlerinin tümüne verilen addır.²⁰⁵ Günümüzde genel kabul görmüş yaklaşıma göre girişimcilik iyi bir fırsat yakalama yani fırsatları belirleme ve fırsatları değerlendirebilmekle özdeřleřtirilmektedir²⁰⁶. Girişimcilik mevcut bir pazara girmek ve rekabet etmek, girdiği pazarı değerıştirmek, hatta yeni bir pazar meydana getirmek için yaratıcılıktan ya da ölçülebilen bir yenilikten yararlanır ve böylece

²⁰²Ömer Aytaç, Süleyman İlhan, **Girişimcilik ve Girişimci Kültür; Sosyolojik Perspektif**, <http://www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos>, erişim tarihi: 04.12.2011

²⁰³Tınaz Titiz, **Girişimcilik**, İnkılap Kitabevi, İstanbul 1994, s.3-11

²⁰⁴Erol Eren (b), **İşletmelerde Yenilik Kavramı Ve Yenilik Sürecinin Safhaları**, İstanbul Üniv. İşletme İkt. Ens. Yönetim Dergisi, Sayı 4, İstanbul 1997, s. 49

²⁰⁵Foss N.J., Klein, P.G. **Entrepreneurship and The Firm**, Edward Elgar Adershot, İngiltere 2002, s.23; Robert D. Hısrıç and Michael P. Peters, **Entrepreneurship**, Mc Graw - Hill Irwin, USA 2002, p.47; Donald Kuratko and Richard M. Hodgets, **Entrepreneurship**, 2nd Ed. The Drydan Pres, USA 1995, s.6

²⁰⁶Serpil Tomak, **Girişimcilik ve Bilişsel Yanlılık**, Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, Sayı:6, 2011, s:80

birliktelik yaratır.²⁰⁷ Modern işletmecilik anlayışına göre hareket eden işletme yöneticilerinin girişimcilik kavramını yenilik, esneklik, dinamiklik, risk alma, yaratıcılık ve gelişim odaklı olma gibi kavramlarla ifade ettikleri görülmüştür.²⁰⁸ Dolayısıyla girişimcilik, var olan ancak herkes tarafından fark edilemeyen fırsatları yakalamak fırsatların görülmesi²⁰⁹ ya da fırsatların yaratılması ve başarı için veri haline dönüştürülmesi de²¹⁰ denilebilir.

Girişimcilik; insanlara, örgütlere, topluluklara ve kültürlere güç katan, yön çizen, fırsat veren özellikler ve yetenekler bütünüdür. İnsanlar, topluluklar, örgütler veya kültürler bu özellikler ve yetenekler aracılığı ile ekonomik, sosyal vs. boyutlarda herhangi bir değişimle karşılaştıklarında yaratıcı, uyumlu ve esnek tepki vermelerini sağlayacak nitelik kazanırlar.²¹¹ Bu bakış açısıyla piyasalarda çıkan fırsatları değerlendirmede planlı davranış ve düşünceler bütünüyle, insanların içinde oldukları sosyal, kültürel, politik ve ekonomik çevrelerin etkisiyle fonksiyonel hale gelen faaliyetler bütününe, girişimcilik demektir.²¹²

2.2.1.3. Girişimcilik İle Benzer Kavramlar

2.2.1.3.1. Yöneticilik ve Liderlik

Bütün organizasyonlara can veren onu başarıya götüren unsur ruhtur. Mekanik bir organizasyona can veren ve onu başarıya götüren bu ruhu aşıl原因an kişi, yöneticidir.²¹³ Yani yönetici rotayı tayin eden kişidir.²¹⁴ Lider ise örgütlerin amaçlarına ulaşmalarını sağlamak

²⁰⁷Dilek Çetindamar, **Türkiye’de Girişimcilik**, TÜSİAD Yayınları, 2002, s.40-46; Marc Dollinger, **Entrepreneurship**, 2nd Ed., USA 1999, s.4; Lisa Gundry and J.R. Kickul, **Flights of Imagination: Fostering Creativity Through Experimantal Learning**, Simulating and Gaming, Vol.27, 1996, p.334

²⁰⁸ Sezer Korkmaz, **Girişimcilik ve Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Özelliklerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma**, H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fak. Dergisi, Cilt:18, Sayı.1, 2000, s.166

²⁰⁹İsrael Kirzner, **Discovery and The Kapitalist Process**, University of Chicago Pres, 1985, s.27; Deboreh V. Brezeal, **The Genesis of Entrepreneurship**, Entrepreneurship: Theory and Practise, USA 1991, pp.29 – 46

²¹⁰J. Buchanan and J. Vanberg, **The Market As a Creative Procss**, Economics and Philosophy, Vol 7, pp. 86 – 167; M. Morris and D. Davis, **Fostering Corporate Entrepreneurship: Cross-Cultural Comparisons of The Importance of Induvidulism Vershs Collectivizm**, Journal of International Business Studies, Vol.25, Is. 1., 1994, p.65

²¹¹Simon Bridge, Ken O’neill and Stan Cromie, **UnderstandingEnterprive: Entrepreneurship & Small Business**, McMilan Pres, London 1998, pp. 22 – 23

²¹²K. Hardy, **What Do Entrepreneurs Coutribute?**, Ivy Business Journal, Vol 64 Issue 2, p.52; Norris F. Krueger, et all, **Competing Models Of Entrepreneurial Iutentions**, Journal of Business Venturing, Vol.15 Is.5-6, 2000, p.411

²¹³Zeyyat Hatipoğlu, **Temel Yönetim ve Organizasyon**, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul 1993, s.220

²¹⁴G. Herbert Hicks, **Örgütlerin Yönetimi: Sistemler ve Beşeri Kaynaklar Açısından**, Çeviri: Osman Tekok vd., 1. Cilt, Turhan Kitabevi, Ankara 1978, s.249

için üyeleri etkileyen kişi olarak tanımlanmaktadır.²¹⁵ Yani yöneticiden farklı olarak lider başka insanların faaliyetlerini etkileyen gücü ifade etmektedir.²¹⁶

2.2.1.3.2. Tüccarlık ve Esnaflık

Ticari bir işletmeyi kısmen dahi olsa kendi adına işleten, iflasa tabi olan, bir unvan kullanan; kanunen zorunlu olan defterleri tutarak ve işletmelerini ticaret siciline kaydettiren kimseye tüccar denir. ²¹⁷Esnaf ise sermayesi tüccar kadar olmayan daha çok beden gücü ile kendi hesabına bağımsız olarak çalışan kişidir.

2.2.2. Girişimcilerin Bazı Kişilik Özellikleri

Girişimci her şeyden önce bir insandır. Bu nedenle girişimciler, yaşadıkları sosyo ekonomik ortamın ürünüdürler. Her ne kadar girişimciliğin, insanın bireysel yetenekleri ve eğitimiyle ilgisi varsa da tek başına bu iki unsur yeterli değildir. Bunların dış bireyin içinde bulunduğu örgüt kültürü ve çevresel faktörler girişimcinin davranışlarını ve kararlarını etkiler. Girişimcinin kişilik özelliklerinin oluşmasında rol oynayan bu faktörler aşağıdaki şekilde sıralanabilir;²¹⁸

1.Geçmişten Gelen ve Bireyle İlgili Olan Faktörler

a.Genetik Faktörler

b.Aile

c.Eğitim

d.Deneyim

2.Örgüt Yapısına İlişkin Faktörler

3.Çevresel Faktörler

²¹⁵J. George, G.R. Jones, **Organizational Behaviour**, Addison-Wesley Pub.Co., USA 1995, s. 404

²¹⁶Rosa Krausz, **Power And Leadership In Organizatons**, Transactional Analysis Journal, V: 16, N: 8, USA 1986, s. 86

²¹⁷Selma Baktır, **Ticari İşletme Hukuku**, Barış Yayınlar, İzmir 1997, s. 73-75

²¹⁸ Korkmaz, **a.g.e.**, s.168

a.Ekonomik Koşullar

b.Risk Sermayesinin Sağlanabilirliği

c.Girişimcilik Örnekleri

d.Danışmanlık Hizmetlerinden Yararlanabilme

e.Tüketicilerin Kazanabilirliği İnsan Gücü ve Hizmet Desteğinin Sağlanması

Bu faktörlerin etkisiyle oluşan ve girişimcilerin sahip olması gereken özellikler de hayal kurmak, riske katlanma, yenilikçilik, yaratıcılık, yönetim becerisi, öğrenme azmi, hırs ve kararlılık, ön sezi ve fırsatçılık, vizyon, proaktiflik şeklinde sıralanabilir.²¹⁹

Cross ve Travaglione tarafından girişimciler üzerine yapılan çalışmada Mc. Clelland'ın *Güdü Teorisine* göre; girişimciler lider olarak başarmaya güdülenmişlerdir. İdrak teorisini destekleyenler, girişimcilerin kendilerini kabiliyet açısından ortalama bir insandan daha üstün gördüklerini ve bunun onları daha iyi sonuçlara ulaştırmada bir etken olduğunu ifade etmişlerdir. 1980 ve 1990 yılları boyunca liderlerin ileri görüş özelliklerinin olması gerektiği fikri desteklendi. Bu fikir aynı zamanda liderlerin girişimci yetenekleri olması gerektiği fikrini de yavaşça güçlendirdi. Cross ve Travaglione'ye göre birçok çalışmada girişimcilerin, liderlik yeteneklerini gösteren belirli özelliklere sahip oldukları vurgulanmıştır. Bu özellikler zorluklarla yüzleşme ve risk alma, sürdürülebilirlik, dayanabilme ve yaratıcı olma gibi özelliklerdir fakat elbette bunlarla sınırlı değildir bu özellikler.²²⁰

²¹⁹ Gürçan Papatya, **İşletme Verimliliğini Geliştirme ve Küresel Rekabet Önceliklerinden Hayal Mühendisliği**, Verimlilik Dergisi MPM Yayınları, Sayı 4, Ankara 1997; Enver Özkalp, **Kamu ve Özel Sektör Örgütlerinde Risk Kültürü ve Karşılaştırmalı Bir Uygulama**, 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Nevşehir 2000 ;George Binney and Colin Willams, **Learning In To The Future: Changing The Way People Chemge Organizations**, Nicholas Brealey Publishing, London 1995, s.52; Michael Marquardt, **Building The Learning Organization: A Systems Approach To Quantum Impromevent and Global Sucess**, McGraw Hill, NY 1996, p. 30; ²¹⁹ Peter Senge, **Beşinci Disiplin**, Çeviri: Ayşegül İlideniz ve Ahmet Doğukan, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul 2002, s. 22; Kelly Starling, **Success Secret of Young Entrepreneurs**, Ebony, Vol: 54 Is: 11, 1999, p. 165; Jonathan Eckhardt and Scott Shane, **Opportunities Aad Entrepreneurship**, Journal of Management, 29 (3), 2003

²²⁰ Renee M. Scapparone Hakala, **Women Entrepreneurs:Challenges and Successes In Nontraditional Industries**, The Degree Doctor Of Business Administration,, University Of Phoenix, April 2007, ss.20-38

2.3. GİRİŞİMCİLİK KÜLTÜRÜ

2.3.1. Girişimcilik Kültürünün Tanımı

Günümüz işletmeleri, bir yandan insan ihtiyaçlarını giderirken, bir yandan da maksimum kâr elde etme amacı taşımaktadırlar. Gerek hizmet sunulan toplumun büyümesi ve gelişmesi gerekse işletmenin kârından pay alan kitlenin sayıca artması işletmeleri büyüt müştür. Ortam bu halde iken girişimcilerde personel davranışlarını bazı esaslara bağlamak istemektedirler. Personel davranışlarının bilinmesi ise toplum kültürünü bilmeyi zorunlu kılar. Çünkü toplumda insan üzerindeki etkilerin en önemlisi ve en büyüğü kültürdür. Bu sebeple girişimci çalışma şeklini toplumun kültürüne göre şekillendirmek gereğini duyar. Toplum içinde yaşayan girişimciyi toplumun teknik seviyesi ve kanunları da etkiler. Buradan hareketle girişimci için kültür; işletmenin kuruluş amacını, faaliyetlerini etkileyen, inançlar, değerler ve bireyler arası ilişkilerin tamamıdır, denilebilir. Bir başka tanımda ise girişimcilik kültürü için; bir şeyi geliştirme tutkusu, yaklaşımı yapılmıştır. Girişimcilik kültürü, girişimciye yeni bir statü veren, yaptıklarını ödemeyi garanti eden, başkalarının kendisine iş imkanları yaratmasını beklemek yerine başkaları için iş imkanları yaratan yepyeni bir neslin yetişmesini sağlayacak bir kültürdür.²²¹

Girişimcilik, bilgi, kültür ve karakter boyutları olan bir meslektir.²²² Mesleki kariyer için üretim faktörlerini kullanırlar. Bu üretim faktörlerinden sayılan sermaye önem sırası açısından sonlarda gelmektedir. Çünkü girişimciliğin temel güçlerinden olan vizyon ve hayal gibi faktörler zaman zaman sermayenin önüne geçebilmektedir. Girişimcilerin sürekli yenilenen dünya görüşüne sahip olmaları gerçeği; vizyon ve hayalin önemini ortaya koymaktadır.

2.3.2. Girişimcilik Kültürünün Oluşması

Girişim ya da işletme sosyal birer sistemdirler. Girişimcinin dışındaki birçok insan zamanla bu sistem içinde yer alır. Girişimcinin başarısı; insanların dışarıdan getirdikleri özelliklerinin girişimcinin amaçları ve tutkuları ile ortak noktalarının ve ayırık kalan

²²¹ Çelik ve Akgemci, *age*, ss.29-31

²²² **Girişimcilik Kültürü**, Ekonomik Denge Dergisi, Sayı: 4, Ankara Ticaret Odası Yayını, Ankara 1997, s.14

noktalarının belirleyeceği bir durumdur. Sisteme giren bu insanların sisteme taşıdıkları özellikleri ise asıl olarak kendi kültürleridir.²²³ Girişimcilik ile sosyal yapı arasındaki yakın ilişki bireylerin düşünce yapılarına tesir etmekte, bu yapı içinde oluşan düşünce sistemi de girişimcilik tercihlerine tesir etmektedir. Kurumlaşmış sosyal ilişkiler ağı olarak tanımlanan sosyal yapılar, nitelikleri ölçüsünde davranış kalıpları, kurumsal örüntüler ve kültürel formlar üretirler.²²⁴

Girişimcilik kültürünün oluşmasında aile yapısının ağırlığı büyüktür. İnsanların aileden aldıkları eğitim ve görgü onu hayatı boyunca etkileyebilmektedir. Aynı teknolojik değişimler sayesinde aile yapılarının da değişmesi muhtemeldir. Muhtemel bu değişiklikler çocukların serbest girişim kurma ve ev işletme arzularını güdüleyecektir. Girişimciliğin amacı kaynakların en iyi şekilde kullanılmasıdır. Amaç mevcut ile birleşince başarı azmi oluşur. Bu azmi geliştirecek olan etmenlerin bir tanesi de ailedir. Girişimcilik kültürünün oluşmasında eğitim kadar ailenin etkisi de çok büyüktür. Araştırmalar, kişinin doğumundan itibaren en çok babası olmak üzere ailesinden fazlası ile etkilendiğini göstermektedir. Ailede girişimcilerin olması da bu etkiyi katlayan başka bir unsurdur.

Girişimcilik kültürüne sahip olan ve bunun girişimcilik politikası amaçlarına uygun olarak kullanabilen toplumlar girişimcilikte başarılı olabilirler. Buna uygun girişimci tipinin yetişmesi için yeni bir girişim kültürü oluşturulmalıdır. Böyle bir kültürün oluşabilmesi için girişimcilerin sahip olması gereken başlıca özellikler şunlardır:²²⁵

- 1.Girişimci, dünya pazarını kendi pazarı gibi görmelidir.
- 2.Girişimci, serbest piyasa ve rekabet ortamını varlığının temel sebebi olarak algılamalıdır.
- 3.Girişimci, bilgi gelişimini ve değişimini sürekli yaşayan, bu değişimi fırsat olarak algılayarak kendi amaçlarına uygun bir şekilde kullanabilen bir yapıda olmalıdır.

²²³ TÜSİAD, **age**, s.13

²²⁴ Hüseyin Ersoy, **Kültürel Çevrenin Girişimcilik Tercihine Etkisi**, Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt:2, Sayı:1, 2010, s.73

²²⁵ Mahmut Tekin, **Girişimcilikte Karşılaşılan Engeller ve Çözüm Önerileri**, İş Fikirleri Dergisi, Sayı: 22, İstanbul 1998, s.42

4.Girişimci, hesaplı risk alabilme ve yetki ve sorumluluk üstlenebilme yeteneğine sahip olmalıdır.

5.Girişimci, tutum ve tavırların değişmesinden, gündelik düşüncelerden ve önyargılardan etkilenmeksizin olayları doğru yorumlayabilmelidir.

6.Girişimci, rekabet ve mücadeleden zevk duymalıdır.

7.Girişimcinin büyüme hedefi, sürekli ve dengeli büyümeye yönelik olmalıdır.

8.Girişimci, ilginç fikir ve düşünceleri kârlı iş alanlarına dönüřtärebilmelidir.

9.Girişimci; yeniliklere açık olmalı, insan davranışlarından anlamalı iş, ahlakına sahip olmalıdır.

10.Girişimci, kendini demokratik sistemin temel taşlarından birisi olarak gören ve kendisine özgü bir misyonu olan kişidir.

Yukarıda sayılan özelliklere sahip olan girişimcilerin yetişmesi girişimcilik kültürünün oluşturulmasına bağlıdır. Küreselleşme çerçevesinde ve sürekli devinim halinde yaşaya gelen dünyada çağın gerisinde kalmamak ve rekabet avantajı sağlamak girişimcilerin desteklenmesi ile mümkün olur. Bu konuda girişimcilik kültürünün önemi çok büyüktür.

2.3.3. Girişimcilik Kültürünü Belirleyen Değerler

Girişimcilik kültürü bir takım değerlerle yakından ilgilidir ki bu değerler girişimcilik kültürünün oluşmasında önemli role de sahiptirler. Söz konusu değerler başarılı girişimcilerin örgütlerinde bir kültür iklimi oluşturan göstergelerdir. Bu değerler; teknik, ekonomik, sosyal, psikolojik, politik, estetik ve ahlaki değerler şeklinde sıralanabilmektedir.²²⁶

2.3.4. Kültürel Boyutların Girişimciliğe Etkileri

Sosyal bir kavram olan girişimciliğin; kültürü oluşturan değerlerden etkilenmemesi mümkün değildir. Toplumun en dinamik kesimi olan girişimciler kültürel değişimlerden çok çabuk etkilenmektedirler. Yeni bir işletme kurma düşüncesi kişinin ait olduğu toplumun

²²⁶ Şimşek, vd.,**age**, ss.42-43

kültürü, etkilendiği alt kültürler, ailesi, arkadaşları ve öğretmenlerinden gelen ilhama bağlıdır. Bir insanın yeni işletme kurarak başarılı olmasına değer veren bir kültür, önem vermeyen kültürlerle göre daha fazla işletme kurulmasına ortam hazırlayacaktır. Bir kültürde girişimciliğin genel çerçevesini oluşturan; kişinin kendi patronu olması, bireycilik, başarılı olmak ve para kazanmak gibi değerler ön plana çıkarılıyorsa, bu kültürde girişimcilik fazlasıyla destekleniyor demektir. Böyle kültürlerde yeni işletmelerin kurulma oranı yüksektir. Bununla beraber, başarılı ve yeni işletmeleri önemsemeyen, aksine başarısızlığı büyük bir itibar kaybı olarak varsayan kültürlerde girişimciliğin görülmesi fazla olası değildir.²²⁷

Girişimcilik için eğitim sistemi de teşvik unsurları taşıyabilir. Girişimciliği önemseyen ve müfredatında yer veren ve de yaşayarak öğrenmeyi ezberciliğe tercih eden eğitim sistemlerinden geçen bireyler, girişimcilik eğilimleri yüksek olan bireylerdir. Toplumun güven seviyesi de girişimciliğin başarılı olmasında önemli derecede etkilidir. Çevrede güven duyabilecek insanların fazla sayıda olması, toplumdaki girişimcilik çabalarının hızla devam etmesine sebep olur. Güvenin yüksek olması girişimcilerin rahatlıkla başka bireylerle işbirliği yapmalarını, yetki ve sorumluluklarını devretmelerini kolaylaştırır. Yönetici ya da girişimci sıfatını taşıyanlar çalışanlarını işlerini özgürce yerine getirme olanağını tanır. Yüksek güven; yakın denetim ve disiplini öne çıkaran katı hiyerarşik yapılanmalara ortam hazırlamaz. Bu tip ortamların hakim olduğu toplumlarda dış eğilimli ve dinamik örgütler başarılı olurlar.²²⁸

2.4. GİRİŞİMCİ OLARAK KADIN

Türkiye’de kadın girişimciliği konusu kapsamlı ve geniş bir biçimde ilk kez 1992 yılında İstanbul’da yapılan sempozyumda gündeme getirildi ve bu konu böylece toplumun ve özellikle de kadınların gündemine girdi. Bundan Önce kadın girişimciliği, ev kadınlarının aile bütçesine katkı için evlerinde yaptıkları gelir getirici işlerden, büyük işletmelerin

²²⁷ Hisrich and Peters, **age**, p. 11

²²⁸ Michael Casson, **Entrepreneurship**, Edward Elgar Pub. Co., Wervant 1990, p. 14

yöneticiliğine kadar bir dizi faaliyeti anlatmak için kullanılan iyi tanımlanmamış bir kavramdı.²²⁹

Kadın girişimci dendiğinde kadının evinde veya evinin dışında mal ve/veya hizmet üretmek ve/veya pazarlamak amacıyla imalatı veya ticari faaliyette bulunması anlaşılır. Kadın girişimciyi tanımlarken iki sınıflandırma yapmak mümkündür²³⁰:

1.Evinde iş yapan/yapacak ev kadını: Herhangi bir işte çalışmayan ve evinin bir veya birkaç odasında mal ve hizmet üretiminde, serbest meslek ya da ticari faaliyette bulunduğu ya da bulunacağını beyan eden kadınlar, evinde iş yapan ev kadını olarak tanımlanmaktadır.

2.Ev dışında iş yapacak kadın girişimci: Herhangi bir faaliyeti olmayan, mal ve hizmet üretimine, serbest meslek ya da ticari faaliyete yönelik evinin dışında yeni bir işyeri açmak isteyen kadınlar, kadın girişimci olarak kabul edilmektedir.

Son on yılda kadın girişimciler üzerine birçok çalışma yapılmıştır. Ulusal Kadın İş Sahipleri Kurumu tarafından yapılan çalışmalarda son on yılda sahiplerinin kadın olduğu şirketlerin sayısında inanılmaz bir artış olduğu gözlenmiştir. Duran'a göre bu artış iki katından daha fazladır ve bunun sebebi kadınların kendi işlerine şiddetle sahip olma arzuları olabilir. Buttner'a göre kendi girişimci kadınların büyük çoğunluğu önceleri perakende ve hizmet sektöründe yer almasına rağmen günümüzde dikkat çekici bir oranda kadınlar erkeklerin hâkim olduğu inşaat ve üretim alanlarında da yer almaya başlamışlardır. Catley ve Hamilton'a göre birçok kadın girişimci erkek modellerine benzer özellikleri taşımaktadırlar. Fakat girebilecekleri endüstriler ulaşılabilirlik, kabul görme ve isteklilik açısından sınır koymaktadır. Perakende alanında kabul görmeleri aile ihtiyaçlarına kadın girişimcilerin cevap verebilmeleri esnekliği sayesinde olmuştur²³¹.

2.4.1. Kadınları Girişimciliğe Yönelten Nedenler

Kadınların organizasyonlarda çalışırken yaşadıkları zorluklar nedeniyle karşılaştıkları olumsuz durumlar onları organizasyonlardan ayrılıp profesyonel hayatlarına kendi işlerine

²²⁹Fatma Yıldırım, *Avrupa Birliği'ne Entegrasyon Sürecinde Türkiye'de Kadın İstihdamı:1990-2003*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Kadın Çalışmaları ABD, İzmir, 2005, s:76

²³⁰Ayşehan Akıncı, *Mersinde Kadın Girişimciler Üzerine Yapılan Araştırmanın Sonucu "Cesur, Hırslı, Kendine Güvenli"*, Kadınlar Dünyası, Sayı:12, Eylül, 2000,s:35

²³¹Renee M. Scapparone Hakala, *a.g.e.*, ss.20-38

devam etmeye itmektedir.²³² Dolayısıyla girişimcilik kadının özgürlüğü için bir araç olmayıp; toplumdaki statükolarını destekleyen bir araçtır ve kadınla erkek arasındaki mevcut güç dengelerini korur.²³³ Bazı durumlarda iş kurmanın, ücretli bir işte çalışmakla elde edilebilenden daha fazla bir gelir elde etmenin yolu olarak görülmesi; evli kadınlar açısından aile sorumluluklarını ihmal etmeden el becerilerini ifade etmenin bir aracı olarak algılanması ve kişisel özerklik arzusu kadın girişimcilerin sayısını artıran diğer farklı nedenlerdir.

Katz, Stern ve Fadere göre tarih boyunca kadınlar iş fırsatlarının dışında tutulmuş olup, çeşitli bariyerlerle ve eşitsizliklerle karşılaştılar. Bu durum kadınları kariyer veya maaş konusunda geri konuma gelmeye zorladı. Bunlar kadınların serbest meslek çalışanları olmalarına etki eden faktörler olarak görülebilir. 1920 yılı itibariyle kadınların yüzde 12'si serbest meslekle meşguldü. 1940 ve 1950'li yıllarda daha fazla kadın serbest mesleği seçti, bunun sebebi ise muhtemelen savaş sonrası koşullardı. Son birkaç on yılda kadınların serbest meslek seçimleri pazardaki daha geniş bir payı tutmaya başladı. 20. Yüzyılın başlarında kadın sermaye sahipleri el işi yetenekler gerektiren ev içi alanını seçtiler. 1950 yılları itibariyle kadın girişimciler küçük perakende ve servis odaklı işlere başladılar ve daha az ev içi işleriyle uğraştılar. Kadınlar şirket konumlarını girişim fırsatları aradıkları için terk etmeye devam etmektedirler. Rekabetin olmadığı şirket konumları kadınların bu konumları terk etmeleri için bir diğer nedendir. Ek olarak kadınlar kendi kendilerinin patronu olmayı en önemli faktör olarak görmektedirler. Diğer nedenler arasında özgürlüğe özlem, kontrolü elde tutma ve esnek çalışma saatleriyle gelen kişisel hayatı yaşayabilme seçeneği de bulunmaktadır.²³⁴ Kadınları girişimciliğe yönlendiren diğer nedenlerden bazıları da şunlardır:²³⁵

- a. Kadınların bir iş fikrini veya hayali olan bir düşünceyi gerçekleştirme amacı.
- b. Kadınların başarıma ihtiyacı ve güdüsü.
- c. Kadınların bir meslek bilgisi veya diplomaya sahip olarak kendilerine ait işyerinde veya işlemede bağımsız çalışmak istememeleri.

²³² Madeline E.Heilman, Julie J.Chen, **Entrepreneurship, As a Solution: The Allure Of Self-employment For Women And Minorities**, Human Resource Management Review, Volume 13, Issue 2, Summer 2003, s.348

²³³ Kiflemariam Hamde, **"The Scientific Reproduction of Gender Inequality: A Discourse Analysis of Research Texts On Women's Entrepreneurship "**,Scandinavian Journal of Management, Volume 22. Issue 4, December 2006, Pages 353-355

²³⁴ Renee M. Scapparone Hakala, **a.g.e.**, ss.20-38

²³⁵ Mahmut Tekin, **Girişimcilik**, Günay Ofset Matbaacılık, Konya 2005,s.318-319

d. Kadınlara aileden miras veya bir başka şekilde intikal eden bir işyeri veya işletmenin olması.

e. Ailede sadece bir kişinin çalışması sonucu; gelirle geçinmenin zorluğu.

f. Kadınlar için ücretli istihdam imkanlarının az olması veya çalışma için başka seçeneklerin yokluğu.

g. Kişisel önyargı, yanlış tutum ve davranışlar nedeniyle bazı iş kollarında erkeklere istihdamda öncelik verilmesi.

h. Kadınların geleneksel ev içi sorumluluklarının olması ve çocuk bakımevlerinin yetersizliği gibi nedenler kadınları evde yapılan girişimciliğe (tekstil, el sanatları, halı vb.) yönlendirmiştir.

Ulusal ekonomi açısından küçük ölçekli girişimcilerin önemi artmaya devam etmektedir. Ulusal İşkadınları Birliği'nin raporlarına göre, 1987-1994 yılları arasında, kadınların işlettikleri küçük ölçekli girişimler %78 oranında artmış ve bu firmalar toplam firma sayısının %36'sını oluşturur hale gelmiştir. Her ne kadar kadın işletmecilerin işlettiği işyeri sayısındaki artış ümit vericiyse de işletmeler genelde küçük ölçekli işletmelerden oluşmaktadır. Bunun nedenlerinden biri, kadınların faaliyet alanlarının ağırlıklı olarak perakendecilik ve hizmet sektörlerinde yer almasıdır.²³⁶

2.4.2. Kadın ve Erkek Girişimciler Arasındaki Farklılıklar

Sosyal feminizm teorisine göre, eskiden başlayıp halen devam etmekte olan sosyalleşmedeki değişikliklere bağlı olarak erkekle kadın nitelikleri gereği farklılık göstermektedir. Bununla beraber bu ifade kadınların erkeklere kıyasla daha az önemli olduğu anlamına gelmemektedir. Kadınlar ve erkekler farklı fakat eşit güçte etki yaratan özellikler geliştirebilirler. Girişimcilikle ilgili olarak erkeklerle kadınları mukayese eden çalışmalar

²³⁶ Alexandra L. Anna, Gaylen N. Chandler, Erik Jansen, Neal P. Mero, **Women Business Owners In Traditional and Non-traditional Industries**, Journal of Business Venturing, Volume 15, Issue 3, May 2000, p.279

sosyal feminizm teorisine paralel bir yol takip etmişlerdir. Kalleberg and Leicht tarafından sistematik olarak ayrımcılık veya sosyalleşmeyle ilgili potansiyel farklılıkların iş performansını etkileyip etkilemediği incelenmiştir. Bu çalışma göstermektedir ki imalat, perakende ve hizmet sektörlerindeki girişimcilerde erkekler ve kadınların aldığı eğitim ve sahip oldukları iş motivasyonları arasında küçük bir farklılık mevcuttur. Aynı zamanda kadınlara ait firmaların erkeklerinkinden küçük olduğu, gelir artışının düşük olduğu ve çalışan başına düşen satış miktarının daha az olduğu tespit edilmiştir.²³⁷

Turizm sektörüne bakıldığında cinsiyet faktörünün önemi açığa çıkmaktadır. Piyasa açısından genellikle kadınlar turizm pazarlamacılarının gözünde tatile karar veren kişiler olarak yer almaktadır. Kadınların turizm reklâmlarındaki rolü ve tanıtım materyalleri gibi değerlendirildikleri de gözden kaçırılmamalıdır. Bir endüstri gözüyle bakıldığında turizm sanki cinsiyete göre bölümlere ayrılmıştır. Örneğin konaklama tesisi görevlisi, otelin önündeki işleri yapanlar, restoranlar ve atraksiyonlar “Kadınların işi olarak” değerlendirilmektedir. Benzer şekilde tarımsal turizmde reçel, şekerleme vb. yiyeceklerin muhafazası, aksesuar imalatı gibi işler kadınlar tarafından yapılmaktadır. Eldeki bilgiler ışığında kadınların tarımsal turizm girişimciliğindeki rolleri de öne çıkmaktadır. Mevcut araştırmalar da bu durumu desteklemektedir. Jennings and Stehlik’in bulgularına göre Avusturalya’da tarım turizmi temel olarak kadınların geliştirdiği bir kavramdır.²³⁸

Loscocco and Robinson’nun; “Kadınların ufak işletme başarılarındaki engeller“ konulu çalışmalarında kadınların küçük işletme alanlarına akışının temelinde bu alanların erkeklere cazip gelmemesinin yattığı vurgulanmıştır. Analizlerindeki bulgulara göre kadınların sahip olduğu işler erkeklerinkine oranla daha düşük gelirli “kadın tipi” iş alanlarında yoğunlaşmıştır. Loscocco and Robinson, perakende ve hizmet sektörlerini “kadın tipi” imalat, inşa ve yüksek teknolojiyi “erkek tipi” işler olarak sınıflandırmışlardır. Girişim etkinliği, kariyer beklentileri ve çevreden alınan destek kadın girişimcinin hangi alanda

²³⁷ Eileen M.Fischer, A.Rebecca Reuber, Lorraine S.Dyke, “**Theoretical Overview and Extension of Research On Sex, Gender and Entrepreneurship**”, Journal of Business Venturing, Volume 8, Issue 2, March 1993, Pages 153

²³⁸ Nancy G. Mcgehee, Kyungmi Kim, Gayle R.Jennings, **Gender and Motivation For Agri-tourism Entrepreneurship,Tourism Management**, Volume 28 , Issue 1., Şubat 2007, s.284

faaliyet göstereceği konusunda yapacağı tercihi etkileyen faktörler olarak görünmektedir. Bunlar aynı zamanda girişimin başarısını da etkileyebilir.²³⁹

Butter ve Rosen tarafından başarılı girişimcilerin kadın girişimcilerin başarılarının cinsel klişelere dayanarak algılanıp algılanmadığını incelenmiştir. Yapılan araştırmada başarılı girişimcilerin dokuz niteliği göz önünde bulundurularak değerlendirme yapılmıştır. Bu dokuz özellik şunlardır: liderlik, otonomi, risk alma eğilimi, değişime hazır olma durumu, dayanıklılık, duygusallık noksanlığı, desteğe ihtiyaç duyma, düşük uyarlılık (tebaiyet) ve inandırıcılık. Sonuçlar başarılı girişimci karakteristiğinin kadınlara oranla daha çok erkeklere isnat edilmesi şeklinde tezahür etmiştir. Liderlik, otonomi, risk alma değişime hazır olma, dayanıklılık, duygu kontrolü ve yardıma az ihtiyaç duyma boyutlarında, banka kredi memurları erkeklere oranla çok daha az başarılı girişimciler olarak değerlendirilmişlerdir. Cinsiyet farklılığıyla ilgili olarak diğer üç boyutta net bir istatistikî sonuç elde edemezken, kadınlar kesinlikle başarılı girişimcilik konusunda erkeklere yaklaşamamıştır.²⁴⁰

1970'lerin başlarında büyük ölçekli-yığın üretim modeline yöneltilen eleştiriler artmaya başlamıştır. Bu bağlamda Üçüncü İtalya, pek çok girişimci tarafından bu bölgedeki küçük ölçekli üreticiler arasında gelişme kaydeden işbirliği ilişkileri ve esnek uygulamalar nedeniyle tercih edilir olmuştur. Yerel üretim sistemleri, bu nedenle Üçüncü İtalya'daki bölgesel kalkınma modelinin odak noktasını oluşturur.²⁴¹ Kadınlar üçüncü İtalya oluşumunda çok önemli bir rol aldılar. Hem ev işlerini üstlendiler hem de aile firmalarında görev yaptılar. Aynı zamanda çok sayıda kadın hem ticaret hem endüstri alanlarında girişimci olarak görev üstlendi. Lakin erkeklerle tam eşitliğin sağlanması henüz gerçekleşemedi. Her ne kadar kadınlar ciddi başarılar elde ettilerse de hala bir dezavantajları vardı: hem ev hem iş hayatı nedeniyle iki katı çalışmak. Yeni aile bireylerini yetiştirme görevi, İtalya'nın geri kalan kısmında olduğu gibi üçüncü İtalya'da da hala kadınların sırtındadır. Ekonominin motoru niteliğindeki aile firmalarının işgücünü hane halkı oluşturduğu için bu konu üçüncü İtalya'da daha da önem kazanmaktadır. Bu suretle kadınlar kendilerini ekonominin göbeğinde bulmaktadırlar. İtalyan kadınları piyasada erkeklerin işlerini ele geçirirken üreme sorumluluğunu da taşımışlardır.²⁴²

²³⁹Alexandra L. Anna, Gaylen N. Chandler, Erik Jansen, Neal P. Mero, a.g.e., P. 280-281

²⁴⁰E. Holly Buttner, Benson Rosen, **Bank Loan Officers' Perceptions of The Characteristics of Men, Women and Successful Entrepreneurs**, Journal of Business Venturing, Volume 3, Issue 3, Summer 1988, Pages 249-258

²⁴¹Murat Çetin, **Endüstriyel Bölgelerde Sosyal Sermaye ve Güven; Üçüncü İtalya Örneği**, http://eab.ege.edu.tr/pdf/6_1/C6-S1-M8.pdf

²⁴²Michael Blim, a.g.e., Pages 257-260

Kadın girişimcilere ilişkin birçok batı ülkesi (Amerika ve Avrupa) incelenmiş olmasına karşın OECD ülkesi olmayan ülkelerde kadın işyeri sahipleri hakkında çok çalışma mevcut değildir. Eldeki kanıtlar göstermektedir ki sosyal yapılar (iş, aile ve sosyal yaşam) gelişmiş ülkelerle gelişmekte olan ülkeler arasında farklılıklar göstermektedir ve bu konu kadınların girişimciliğini etkilemektedir. İsrail’de kadınların sıkıntısı mesleki ayrımcılık ve tipik olarak erkek meslektaşlarından, yeterli eğitimlerine rağmen, daha düşük ücretle çalışmaktır. Girişimcilik İsrailli kadınlar için eşitlik açısından bir araç olma imkânı yaratmaktadır. İsrail’de çalışan kadınların yaklaşık %5,1’i kendi işlerinde faaliyet göstermektedir (bu oran erkeklerde %15’tir). İsrailli girişimci kadınlar arasında yapılan sistematik araştırmada ortaya çıkan performans, endüstrideki deneyim, iş yetenekleri ve kazanç motivasyonu arasındaki bağlantıları desteklemektedir. Öte yandan ağ bağlantılarının değişken etkileri açık bir şekilde İsrailli kadın girişimcilerin endüstri deneyimi kazanmaları gerektiğini, iş yeteneklerini geliştirmeleri gerektiğini ve başarı elde etme çabasına girmeleri gerektiğini vurgulamaktadır. En Önemlisi, destek için birçok ağ yerine tek bir ağa bağlı kalmaları kendileri için daha faydalı olacaktır.²⁴³

2.4.3. Ülkemizde Kadın Girişimcilere İlişkin Yapılan Çalışmalar

Türkiye’de 1990’larda kamu kurumları, sivil toplum kuruluşları ve uluslararası kuruluşların kadın girişimciliğini geliştirmeye dönük ilgi ve etkinliklerinde artış gözlenmektedir. Bu gelişme, Türkiye’de kadınların ekonomik etkinliklere katılımını geliştirmek bağlamında kadın girişimciliğe yönelik artan bir ilginin sonucu olarak değerlendirilmelidir. Kadınlar arasında girişimciliğin geliştirilmesi, giderek daha yaygın biçimde, kadın işsizliğine karşı bir çözüm ve kadınların kendi kazançlarını elde ederek ekonomik bağımsızlık kazanmalarında bir araç olarak görülmektedir.²⁴⁴

1. Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM)

Genel Müdürlük tarafından Kadınların Kalkınma Surecine Katılımlarının Sağlanması Ulusal Projesi’ çerçevesinde 1993–2000 döneminde gerçekleştirilen ve kadın girişimciliğinin geliştirilmesini hedefleyen pilot projelerden bazıları şunlardır:

²⁴³ Miri Lerner, Candida Brush, Robert Hisrich, **Israeli Women Entrepreneurs: An Examination of Factors Affecting Performance**, Journal Of Business Venturing, Volume 12, Issue 4, July 1997, Pages 315-339

²⁴⁴ Yıldız Ecevit, **Türkiye’de Kadın Girişimciliğine Eleştiriler Bir Yaklaşım**, Uluslararası Çalışma Ofisi, 2007, Ankara, s.1

Kara Biber Doğal Gıda Dükkânı: Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı (KEDV) tarafından hazırlanan bu pilot projede İstanbul'da gecekondu bölgelerinde yaşayan kadınlar için, doğal olarak üretilmiş gıda maddelerinin satışına yönelik bir merkez açılması hedeflenmiştir. Proje tamamlanmış ve sonuçta 'Kara Biber Doğal Gıda Dükkânı' faaliyete geçmiştir. Kentli yoksul kadınlar da ürünlerini bu dükkânda satarak projeden yararlanmışlardır.

Kadın El Sanatlarını Destekleme Projesi: Ege Kadın Dayanışma Vakfının bu projesinin, uygulama alanı olan İzmir'de, kadınların el sanatları ürünlerini sürekli satışa sunabilecekleri bir satış merkezi açılmıştır. Aynı proje çerçevesinde katılımcılar, aile planlaması, ana-çocuk sağlığı, kredi imkânları, mevzuat, toplumsal cinsiyet duyarlılığı ve kadın hakları gibi alanlarda eğitim görmüşlerdir.

Kadın Emeği Mutfağı: Proje, Kadın Dayanışma Vakfı tarafından uygulanmıştır. Kadın Mutfağı Ankara-Bahçelievler'de açılmıştır. Projenin amacı, bir yandan Vakıfça kurulan kadın sığınma evindeki kadınlara gelir imkânları yaratmak, diğer yandan da sığınma evinin masraflarını karşılamaktır. Ciddi finansman sorunlarıyla karşılaşan girişim kısa zamanda son bulmuştur.

Dokuma Atölyesi Projesi: Bu proje, Hakkâri'nin Çukurca ve Uzunköprü ilçelerinden Van'a göç etmek zorunda kalan ailelere mensup kadınlara, sürekli gelir ve istihdam olanakları sağlama amacıyla, Türkiye Yardım Derneği tarafından uygulanmıştır. Bu amaç doğrultusunda Van'ın Bostan içi mahallesinde bir halı/kilim atölyesi açılmıştır.

Kümes Hayvancılığı Projesi: 1998 yılı Eylül ayında başlatılan bu proje, Ege Üniversitesi Kadın Araştırmaları Merkezi tarafından hazırlanmıştır. Amacı, İzmir yöresinde yaşayan yoksul kadınlara kümes hayvancılığı eğitimi verilmesidir. Eğitim kapsamında kadın hakları bilinç ve duyarlılık geliştirme başlıkları da yer almaktadır. Bu programın tamamlanmasıyla birlikte, ilgili firmalarla, eğitilmiş kadınların uygun işlere yerleştirilmesi konusunda anlaşmalar yapılmıştır.

Oyuncak Üretimi Projesi: Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı tarafından yürütülen bu proje için uygulama alanı olarak İstanbul belirlenmiş ve en az 100 kadına ulaşılması

planlanmıştır. Atık maddelerden oyuncak üretiminin kadınlara sürekli gelir sağlayabilecek bir alan olduğu düşünülmüştür. Yurt dışına hem oyuncak hem de okul öncesi çocuklar için eğitim materyalleri ihracı öngörülmüştür.

2. Türkiye İş Kurumu (İŞKUR)

Türkiye İş Kurumu, Özelleştirme Sosyal Destek Programı ve Aktif İşgücü Piyasası Programları gibi, çeşitli Avrupa Birliği Programları genel çerçevesinde birçok etkinlik gerçekleştirmiştir. İstihdam yaratmaya yönelik çeşitli projelere finansman sağlamıştır. Bunların arasında kadın girişimciliğiyle ilgili olanlar da vardır. Örneğin Teknik Eğitim Vakfı Adana Şubesi Süs Bitkileri Yetiştirme Eğitimi, Burdur Belediyesi İl Özel İdaresi Müdürlüğü Burdur El Sanatları Ürünlerini Geliştirme Projesi, Karaman İl Özel İdaresi Müdürlüğü Doğal Boyayla Halıyla El Halıcılığı Projesi ve Kadın Girişimciler Derneği KAGİDER Su Damlası Projesi gibi istihdam yaratmaya yönelik çeşitli projelere finansman sağlamıştır.

2.5. KADIN GİRİŞİMCİLERİN KARŞILAŞTIKLARI ZORLUKLAR

Kadın girişimcilerin iş hayatında girişimci olmasını engelleyen herhangi bir düzenleme bulunmamasına rağmen uygulamada bazı zorluklarla karşılaşmaktadırlar. Öyle ki kadın girişimciler konusu literatürde bile çok fazla sayıda ele alınmamıştır. Brush'ın 1992 yılında rapor ettiği gibi 1977 ve 1991 yılları arasında girişimcilik konusunda basılan bültenlerin sadece 57 tanesi kadın temelliydi²⁴⁵. Kadınların “girişimci” sıfatıyla karşılaştıkları bu zorluklar ve sorunlar doğal olarak “kadın” kimliğinden kaynaklanmaktadır. Bu nedenle kadın girişimcilerin karşılaştıkları zorluklar incelenirken, “genel olarak çalışma yaşamında kadınların karşılaştıkları sorunlarla” “yönetici olarak kadınların karşılaştıkları zorlukların” da ele alınması gerekli görülmüştür.

2.5.1. Genel Olarak Çalışma Yaşamında Kadınların Karşılaştıkları Zorluklar

Kadınların ekonomik güçlere erişebilme olanakları yani egemenlik kaynaklarına ulaşabilme olanakları, çoğu zaman erkekler tarafından kısıtlanmakta ya da onların denetimi altında gerçekleşebilmektedir. Para, yetki, eğitim, iş sahibi olmak gibi ayrıcalıklar erkeklerin elindedir. Egemenlik kaynaklarına ulaşmakta sınırlılık yaşayan kadınların ulaşabildikleri kaynakları kullanabilme konusundaki becerilerinin de sınırlı olduğu görülmektedir. Bugün kadınların işgücüne, çalışma hayatına katılım oranlarında, daha önce erkek egemenliğinde olan meslek ve konumlarda

²⁴⁵ Renee M. Scapparone Hakala, **a.g.e.**, ss.20-38

yer almaya başlama oranlarında, daha önce erkek egemenliğinde olan meslek ve konumlarda yer almaya başlama oranlarında artışın olduğu belirtmek gerekir. Ancak yine de ataerkil ideolojinin çalışma hayatı üzerindeki etkisi, erkeklerin kadınların yükselişleri önündeki engelleri hala devam etmektedir. Hala kız çocuklarının eğitim almaları, meslek sahibi olmaları engellenmektedir. Bir işçi ailesi içinde eğitime ayrılacak bütçenin kısıtlı olduğu düşünüldüğünde okula gidecek çocuk, erkek çocuk olmaktadır. Ayrıcalıklı ailelerde bile baba mesleğini devam ettirecek çocuk olarak erkek çocukların seçildiği görülmektedir.²⁴⁶ Erkek egemen sistemin kadınlar üzerindeki en ağır etkisi kadınları kendi gözlerinde aciz varlıklar haline getirmesidir.²⁴⁷

Ailede tek kişinin geliri ile geçinebilme güçlüğü, eğitim düzeyindeki yükselme ve sonuçta çalışma isteği, kadının çalışmasına yönelik geleneksel yapıda meydana gelen değişiklikler ve üretimde kadın işgücünden faydalanma eğilimi ile özellikle kadınlara gereksinim duyulan işlerin artmış olması gibi nedenlerle potansiyel kadın işgücünün çalışma yaşamına girmesi gerekli hale gelmektedir. Buna karşılık potansiyel kadın işgücünün, çalışma yaşamına girmesini etkileyen birçok neden bulunmaktadır. Bunlar; çocukların bakım problemi, çalışma şartlarının uygun olmaması, eğitim, meslek, statü konularında uygun iş bulma güçlüğü, geleneksel yapı içinde kadının çalışmasına yönelik eğilimin az olması şeklinde sıralanabilmektedir. Çalışan kadınların iş hayatında karşılaştıkları sorunları da üç ana başlık altında toplamak mümkündür. Bunlar sosyal sorunlar, sağlık sorunları ve işyeri ile ilgili sorunlardır.

2.5.1.1. Sosyal Zorluklar

Çalışan kadınların karşılaştıkları sosyal sorunlar; çocuk bakımı ve eğitimi sorunları, evlenme yaşının büyümesi ve boşanmaların artması, çekirdek aile eğiliminin artması, eğitim sorunları ve cinsiyet ayrımcılığı gibi beş başlık altında değerlendirilmektedir.

1. Çocuk Bakımı ve Eğitimi Sorunları: Çalışan kadın anne olmaya karar vermeden önce kendisine çocuğunun bakımında kimin yardımcı olacağını düşünmek zorundadır. Bu sebeple hamileliği “çocuğuma kim bakacak “ sorusuna cevap aramakla geçer: çocuğun doğumunu

²⁴⁶ Ayben Soner, “Yapı ve Fail İlişkisinden Hareketle Ataerkil İdeoloji ve Toplumsal Cinsiyet Etkileşimini Anlamak”, İnönü Üniversitesi Sanat ve Tasarım Dergisi, Vol:1, 2011, S.586

²⁴⁷ Gülay Toksöz, Alev Özkazanç, Bedriye Poyraz, **Kadınlar Kalkınma ve Sosyal Adalet**, Ankara Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi, Ankara, 2001, s.29

takiben de daha bir dizi önemli sorunlarla karşılaşır. Bunların başında izin sorunu yer almaktadır. Diğer taraftan çalışan kadının çocuk sahibi olmasıyla daha da ağırlaşan yükümlülüğü, vakit darlığı yorgunluk gibi sebeplerden çocuğuna yeterince ilgi göstermemesine neden olmaktadır. Özellikle çocuğun bakımı ilk bakışta kadının sorunu gibi görünüyorsa da çocuğun sıhhatini ve eğitimini dolayısıyla aile düzenini etkilemektedir. Bu yüzden çocukların bakımı sadece kadının değil ailenin sorunu olarak ele alınmalıdır.²⁴⁸

Yeni aile bireylerini yetiştirme görevi, dünya genelinde olduğu gibi üçüncü İtalya'nın oluşmasında da kadınların sırtındaydı. Ekonominin motoru niteliğindeki aile firmalarının işgücünü hane halkı oluşturduğu için bu konu üçüncü İtalya'da daha da önem kazanmaktadır. Bu suretle kadınlar kendilerini ekonominin göbeğinde bulmaktadırlar. İtalyan kadınları piyasada erkeklerin işlerini ele geçirirken üreme sorumluluğunu da taşımışlardır. Doppia presenza yani “çifte mecburiyet” kavramı bir İtalyan sosyolog tarafından kadınların nasıl olup da tam zamanlı olarak işte ve aynı zamanda evde çalıştıklarını izaha çalışmıştır. Erkeklerle mukayese edildiğinde kadınların çalışma süreleri evdeki işleri de ekleyince daha uzun olmaktadır.²⁴⁹

2. Evlenme Yaşının Büyümesi ve Boşanmaların Artması: Sosyo-ekonomik ve kültürel yapıda görülen gelişme ve değişikliklerle teknolojinin gelişmesine bağlı olarak kadınların çalışma hayatına daha fazla girmeleri, hem evlenme yaşları ile hem de boşanma oranı ile yakından ilişkili olmaktadır. Diğer taraftan kadınların eş seçiminde söz sahibi ve ısrarlı olmaya başlamaları ile eşlerinden maddi manevi beklentilerinin artması, ekonomik güçlüklerin evlenmeleri güçleştirmesi gibi diğer birçok faktörde evlenme yaşının yükselmesine sebep olmuştur.

Kadının çalışma yaşamına girmesinin bir diğer etkisi de boşanmaların artmasıdır. Ancak kadının çalışmasının boşanmaları ne şekilde ve ne derece etkilediği tartışma konusudur ve net bir şekilde açığa kavuşmamıştır. Bu noktada kadının çalışmasının boşanmayı iki şekilde etkilediği öne sürülebilir. İlk etki çalışan kadının elde ettiği ekonomik gücün boşanmaya daha çabuk karar vermeye sebep olması şeklindedir. Diğer etki aslında gerçekten var olan boşanma sebeplerine kadının çalışma yaşamına girmesinin kazandırdığı gerçekleşme şansıdır.

²⁴⁸ Şenay Eser, **a.g.e.**,s.457

²⁴⁹ Michael Blim.,**a.g.e.**, P.257

3. Çekirdek Aile Eğiliminin Artması: Geleneksel toplum yapısı içinde “kadın” statüsü analık ve eş olmak değerleri üzerinde pekişmektedir. Nitekim kadınların çalışma hayatına girmelerinde medeni durumlarının etkili olduğu bilinmektedir. Genellikle bekar kız ve dul kadınların iş gücüne katılma oranı evli ve özellikle çocuklu kadınlara göre çok daha büyüktür. Türk ailesinde olumsuz bir etki olarak nitelendirilen çekirdek aile yapısının yoğunluk kazanmasında kadın çalışma hayatından ne ölçüde etkilendiğinin daha sağlıklı ve geniş çaplı olarak araştırılması gerekmektedir. Bu noktada teknolojinin ve sanayileşmenin geleneksel yapı üzerindeki etkisini, kadınlarının çalışmasının etkileri ile karıştırmamak gerekmektedir.²⁵⁰

4. Eğitim Sorunları: Çalışma hayatına girecek olan kadınların eğitimi hem daha verimli bir üretim gerçekleştirebilmeleri, hem de meslek seçiminde kolaylık elde edebilmeleri açısından önemli olmaktadır. Böylece çalışma hayatında erkek işgücü ile eşit istihdam olanakları elde edilebilmektedir. Toplam istihdam içinde erkek ve kadın işgücünün sayısı kadar eğitimi de önem kazanmaktadır.

5. Cinsiyet Ayrımcılığı Sorunu: Ayrımcılık tarih boyunca insanlığın gündeminde olmuştur. Belki de insanın farklılıklara tahammülsüz doğası; kendini üstün kabul edenlerin diğerlerine karşı adaletsiz tutum sergilemelerine yol açarak, ayrımcılığı insanlığın en önemli sorunlarından birisi haline getirmiştir²⁵¹. Ayrımcılığın farklı durumlarda uygulanabilir olmasından dolayı tanımları çeşitlilik göstermektedir. Ayrımcılık kısaca bir çoğunluk grubu karşısında azınlık grubun dezavantajlı duruma gelmesidir²⁵². Daha geniş bir tanımla ayrımcılık; bir toplumun bazı üyelerinin ötekilere sağlanan belli hak ve/veya ayrıcalıklarından yoksun bırakılması, bir grubun üyelerine sahip olduğu grup kimliği nedeniyle eşit olmayan bir şekilde davranışlarda bulunulması şeklinde ele alınmaktadır²⁵³.

Çalışma yaşamında ayrımcılık; bireylerin cinsiyet, yaş, medeni durum, engellilik, etnik köken, din, dil gibi özelliklerine odaklanmaktadır²⁵⁴. Bu alanlardan birini oluşturan cinsiyet ayrımcılığı, nitelik bakımından eşitliği bulunan kişilerin yalnızca cinsiyetlerine bağlı

²⁵⁰ Şenay Eser, **a.g.e.**, s.459

²⁵¹ Erkan T. Demirel, **Ayrımcılık Kavramı** (Bölüm), Erkan T. Demirel (Edt), Mehmet Tikici (Edt), Canan Çetin (Edt.), “Türk İş Yaşamında Ayrımcılık, Nobel Yayıncılık, Nisan-2011, Ankara, s.3.

²⁵² Neslihan Derin, **İnanç Ayrımcılığı** (Bölüm), Erkan T. Demirel (Edt), Mehmet Tikici (Edt), Canan Çetin (Edt.), “Türk İş Yaşamında Ayrımcılık, Nobel Yayıncılık, Nisan-2011, Ankara, s.62

²⁵³ Ayşen Temel Eğinli, **Kültürel Ayrımcılık**, (Bölüm), Erkan T. Demirel (Edt), Mehmet Tikici (Edt), Canan Çetin (Edt.), “Türk İş Yaşamında Ayrımcılık, Nobel Yayıncılık, Nisan-2011, Ankara, s.107.

²⁵⁴ Olca Sürgevil, **Çalışma Yaşamında Cinsel Yönelim Ayrımcılığı**, (Bölüm), Erkan T. Demirel (Edt), Mehmet Tikici (Edt), Canan Çetin (Edt.), “Türk İş Yaşamında Ayrımcılık, Nobel Yayıncılık, Nisan - 2011, Ankara, s.129.

olarak farklı muamele görmeleri durumu olarak tanımlanır. Kısaca cinsiyete dayalı ayrımcılık “kadınların sadece kadın olmaları nedeniyle erkeklerden farklı muamele görmeleridir” şeklinde özetlenebilir²⁵⁵

Geleneksel aile ilişkilerinde kadının hane halkı içindeki iş bölümünde erkeğe göre daha fazla sorumluluğu olması, işgücü piyasasına katılımını güçleştirmiş ve daha çok kısmi süreli işlerde istihdam edilmelerine neden olmuştur. Dolayısıyla kadınlar eğitim, mesleki eğitim ve çalışma olanaklarından erkeklere göre çok daha az yararlanmış ve çalışmaları karşılığında düşük ücret almak zorunda kalmışlardır. Dünya nüfusunun yarısının kadınlardan oluşması ve dünyadaki işlerin üçte ikisinin kadınlar tarafından yapılmasına rağmen dünyada yaratılan gelirin onda birine sahip olmaları ile ayrımcılık daha anlaşılır bir hale gelmektedir.

İşverenin, erkek ve kadına eşit olarak uygulayabileceği bir şart veya talep, erkeklere oranla kadınlar tarafından daha az gerçekleştirilebilme olasılığı taşıyorsa (bu şartı veya talebi gerçekleştirecek kadın yüzde oranı erkeklere göre önemli ölçüde az ise), bunun sebebinin kadının cinsiyete özgü özelliklerine veya davranış biçimlerine dayandığı kabul ediliyorsa, söz konusu şart, talep veya uygulama gerçekleştirilemediğinden dolayı kadının bir zararı doğmuş olursa, kadına karşı ayrımcılık yapıldığı kabul edilmelidir.²⁵⁶ Günümüzde iş ve sivil toplum yaşamında cinsiyete temelli ayrımcılığın varlığı olgusu artık pek tartışılmamaktadır, bunun yerini ayrımcılığın nedenlerinin açıklanmasında hangi etmenlerin daha önemli olduğudur. Bu etmenler arasında kadını çevreleyen toplumsal değerler öncelikli olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrımcılığın nedenleri olarak toplumsal kültür, toplumsal gelenek ve inançlar olarak kabul etmektedir.²⁵⁷

Batı toplumlarında cinsiyet ayrımcılığının kökeni, İncil’e kadar gitmektedir. İncil’deki “erkek kadından üstündür” bakış açısı yasalara da yansımıştır²⁵⁸. M.S. 500’lere kadar Roma

²⁵⁵ Gözde Narman, **Kadının İş Yaşamına Katılımı ve Kadın Yöneticilik Modeli**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyoloji Bölümü, Ankara, 2006, s: 20

²⁵⁶ Hülya Şekerler, **Kadın Girişimciler, Karşılaştıkları Sorunlar ve Bu Sorunlara Yönelik Çözüm Önerileri**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kütahya 2006, s.126

²⁵⁷ Kemal Karayormuk, Mehmet Ali Köseoğlu, **Aile İşletmelerinde Cinsiyet Temelli Ayrımcılığın Kökenleri: Afyonkarahisar’da Bir Alan Araştırması**, 2.Aile İşletmeleri Kongresi, İstanbul 2006, s.382

²⁵⁸ Serap İncaz, **Cinsiyete Bağlı Yönetimsel Farklılıklar ve Ayrımcılık İlişkisi**, (Bölüm), Erkan T. Demirel (Edt.), Mehmet Tikici (Edt.), Canan Çetin (Edt.), “Türk İş Yaşamında Ayrımcılık”, Nobel Yayıncılık, Nisan-2011 Ankara, s.25.

Hukukunda “Aile reisi babadır; aile bireylerini öldürme hakkı vardır.” yaklaşımı toplum geneline uygulanmıştır.²⁵⁹ Kadınlar tarih boyunca her türlü ayrımcılık yüzünden acı çekmişlerdir. Sınıflı toplumların tarihi ile başlayan kadın emeğinin ve cinsel kimliğinin sömürülmesi, istismar edilmesi özel mülkiyetin ortaya çıkması ve üretim araçlarının erkeğin elinde toplanmasıyla birlikte, günümüze kadar devam eden ezen-ezilen, sömüren-sömürülen ilişkilerini ortaya çıkarmıştır. Dünyada 1968 hareketiyle başlayan ve 70’lerde yükselen ikinci feminist dalganın da etkisiyle çoğu ülkede toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşma yönünde önemli gelişmeler kaydedilmiştir. Ancak buna rağmen gelişmemiş ve az gelişmiş ülkelerde bugün hala bu eşitsizliklerin yoğun yaşandığı, bu yüzden de mutsuz oldukları ve acı çektikleri bilinmektedir.²⁶⁰

Kadınlara yönelik gerçekleşen cinsiyet ayrımcılığı işyerinde bulunan kadın ve erkeklere yönelik olarak ortaya çıkan kişisel kararların sonucu ve çalışma şartlarının genel değerlendirilmesi şeklinde meydana gelir. Özellikle hukukla ilgili mesleklerde kadına karşı önyargı (Örneğin, büyük avukatlık firmaları ve yargıçlık gibi yüksek prestij pozisyonlarında bayan avukatların alt pozisyonlarda tutulması) mesleğin kendi yapısından kaynaklanmaktadır. Folley ve Diğerleri’nin aktardığına göre; Hong Kong’da hukuk fakültelerinde eğitilen avukatların çoğu bayan olmasına rağmen, Hong Kong’da bulunan hukuk firmalarının bütün ortaklarının sadece %17’sini oluşturmaktadır ki, bu durum güç bakımından erkeklerin hala baskın olduğunu göstermektedir.²⁶¹

Kadının birey olarak ortaya koyamadığı, ekonomik özgürlüğünü henüz kazanamadığı yıllarda ekonomik güç sadece erkeklerin elindeydi. Bu nedenle satın alan da erkeklerdi. Doğal olarak bu süreçte reklâmcıların hedef kitlesini erkekler oluşturuyordu. Çünkü reklâmı yapılacak ürün ne olursa olsun alımına karar verecek olan erkekti. Alım gücüne sahip erkeklerden oluşan bir hedef kitlenin dikkatini çekebilmenin en kolay ve ilk akla gelen yolu da kadını ve cinselliği kullanmaktı. Günümüz dünyasında artık kadınların birçoğu birey olarak toplumda var olabilen, ekonomik özgürlüklerine sahip bağımsız bireylerdir ama halen

²⁵⁹ Ferda Atlı, “Adalet Ağaoğlu Romanlarında Kadının Özgürleşme Çabaları”, İnönü Üniversitesi Sanat ve Tasarım Dergisi, Vol:2, 2011, s.8346

²⁶⁰ Lütüye Bozdağ, “İki Sanat Yapıtında “Öteki” Üzerinden Kadına Bakış”, İnönü Üniversitesi Sanat ve Tasarım Dergisi, Vol:1,2011, s.8346

²⁶¹ Meltem Onay, **Algılanan Cinsiyet Ayrımcılığının Sonuçları ve Konuyla İlgili Ampirik Bir Araştırma**, Ege Akademik Bakış, 2009, Sayı:9, s.1103–1104

bu eskiden kalma pazarlama stratejisini kullanan reklamcılar vardır. Bunun bir sebebi başarısı kanıtlanmış bu yöntemin halen işe yarıyor olmasıdır, bir diğer sebebi ise artık alıcı durumunda olan kadının rekabet etme arzusunu bilmesidir. Çünkü kadın, reklamda gördüğü ve kendisinden daha ideal, nerdeyse kusursuz olan kadını gördüğünde, o kadının kullandığı ürünü kullanarak kendisini de kusurlarından arındıracağına ve reklamlardaki gibi arzulanan bir kadın olacağına içgüdüsel olarak inanır. Türkiye’de yapılan bir araştırma sonucunda, televizyon reklamları dikkate alındığında hafif içecek reklamlarının %43,5’inde sabun/güzellik malzemeleri reklamlarının %41,7’sinde ve otomobil reklamlarının da %40’ında kadının meta olarak sunulduğunu göstermektedir. Medyada çoğunlukla kadın vücudunun tamamının gösterilmediğini onun yerine yalnızca bir parçasına odaklanarak kadının bir “nesne” olarak gösterildiğini ve cinsellikle ilişkilendirildiği görülmektedir.²⁶²

Kadın ve erkeklere ilişkin tutumların oluşmasında bilişsel kalıp yargılar da önemli bir rol oynamaktadır. Tarihsel süreç incelendiğinde toplulukların çoğunda erkekler daha güçlü benlikleri yansıtan ve istenir ön yargılarla (güçlü, kendine güvenli, korkusuz, gerçekçi), kadınlar ise daha zayıf benlikleri yansıtan ön yargılarla (bağımlı, pasif, kararsız, duygusal) tanımlanmaktadır. Geleneksel ile kültür arasında sıkı bağ olması dolayısıyla, geleneksel yapıdaki değişimler tüm alanlarda (dil, sanat, bilim, felsefe ve günlük yaşam vs.) kendini hissettirmektedir. Özellikle ataerkil toplumların tümünde geçerli olan geleneksel ideolojinin, cinsiyetçi işbölümü kadını öncelikle ev işlerinden ve çocuk bakımından sorumlu tutmaktadır. Ayrıca kadınlar kendilerine küçük yaşlardan itibaren öğretilen toplumsal cinsiyet, düşünce ve davranış kalıplarıyla beceri edinmişlerdir. Birçok erkek egemen toplumda kadının cinsiyetine ilişkin bu olumsuz kalıp yargıların ve tutumların varlığı, yaşamında ayrımcılık olarak yansıyor, kadının politik, ekonomik ve sosyal alanda erkeğe göre daha düşük konumda kalmasına neden olmuştur.²⁶³

2.5.1.2. Sağlık Sorunları

İnsan sağlığı, kadın-erkek, çalışan çalışmayan herkes için son derece önemli olmaktadır. Genelde herkes için önemli olan bu konu özelde kadınlar açısından ele alındığında ayrı bir önem taşımaktadır. Kadınlara yönelik genel sağlık sorunları, doğal olarak

²⁶² Fatih Özdemir, **a.g.e.**, s.300

²⁶³ Metin Karkın, Derya Karaburun, **a.g.e.**, s.82

alışan kadınları da kapsamaktadır ve hatta çalışan kadınların işyeri ve işleri ile ilgili ilave sağlık sorunları da bulunmaktadır.

2.5.1.3. İşyeri İle İlgili Zorluklar

Çalışma hayatı erkekler gibi kadından da üretim, verim, disiplin istemektedir. Ancak evde çocuğu olan güvenli bir bakacak kişi veya kuruma sahip olmayan, ücreti yetersiz, çalışma şartları iyi olmayan bir kadın verimli, üretken ve disiplinli çalışamaz. Özellikle izin konusunda üretimi aksattığı gerekçesiyle hoş karşılanmayan bir kadın için, verimli olmasını beklemek zordur. Ayrıca ilerleme şansları erkek meslektaşlarına göre daha az olan ve aynı işi yaptıkları halde erkek meslektaşlarından daha az ücret alan kadın işçiler, işlerinden ve işyerlerinden kaynaklanan çok sayıda sorunla karşı karşıyadırlar.

Buna karşılık bazı araştırmalar, idarecilerin genellikle kadınların devamsızlıklarından, çok sık iş değiştirmelerinden, hizmet içi eğitimlerinden yararlanamadıklarından, bu sebeple az beceri gerektiren işlere girebildiklerinden bahsetmektedirler.²⁶⁴

2.5.2. Yönetici Olarak Kadınların Karşılaştıkları Zorluklar

Yönetim alanında yapılan literatür çalışmaları incelendiğinde, kadınların, erkeklerin örgütlerde karşılaşmadığı bir takım engeller ile yüz yüze geldikleri görölmektedir. 1986 yılında Wall Street Journal'daki yazarlar kadınları şirketin üst basamaklarına ulaşmaktan alıkoyan nedenleri açıkladılar ve “cam tavan” terimini ilk kez kullanan kişiler oldular²⁶⁵. 1998 yılında Veale ve Gold, yaptıkları çalışmada kadınların cam tavan ile ilk kez orta düzey yönetime geldiklerinde karşılaştıklarını belirtmişlerdir. 2001 yılında Li ve Leung, yaptıkları çalışmaya göre, kadın yöneticilerin %95'i kendilerinin üst kademelere taşımaya engel bir cam tavan ile karşılaştıklarını belirtmişlerdir. The Economist'teki 2005 yılında yayınlanan bir makalede 2004 yılındaki iş gücünün yüzde 46,5'ini kadınların oluşturduğu ve bu kadınların yalnızca yüzde 8'inin üst düzey yönetici konumunda olduğu belirtilmiştir. Mattis'e göre az sayıdaki araştırma “tavan camının” kadınların kendişlerini kurmada bir etkisi olmaktadır.

²⁶⁴ Oya iti, “**Kamu Yönetiminde Kadın Görevliler**”, Türk Toplumunda Kadın, Ankara, 1979, s.259

²⁶⁵ Renee M. Scapparone Hakala, **a.g.e.**,ss.20-38

Cam tavanı oluşturan engeller kısaca; “simgesel” kadın rolünün sorumluluğu; gelecekteki kadınlar için bir deneme olması; kadınların rol modelinin olmaması ve izole olma duygusu; önyargı sorunları; erkek çalışan, işveren ve örgüt iklimine bağlı olarak dolaylı veya doğrudan ayrımcılık olarak sıralanabilir. Amerika’da yapılan iki çalışmaya göre, kadınların üst düzey yönetimde yer almama nedenleri, düşük ücret, çocuk bakımına yeterli zaman ayıramamak ve aile çatışmasıdır. Boş zaman hizmetlerinde yatırımların değerini arttırmaya ve uzmanlığı geliştirmeye yönelik olarak kurulan ILAM (Institute of Leisure and Amenity Management) tarafından 1991’de yayınladığı bir raporda, “ayrımcılık” kavramını kadın ve erkeklere sunulan fiziki iş ortamı ve çevresindeki farklılıklar; erkek çalışanların kullandığı cinselliğe dayalı dil ve davranışlar; kadınlar ve yönetim hakkında olumsuz yargılar; is ve sorumluluklar arasındaki ilişki şeklinde tanımlamıştır. Stockdale ayrımcılık kavramını, “mesleki” ayrımcılık olarak ele almış ve yatay ve dikey olmak üzere ikiye ayırmıştır. Yatay ayrımcılığı, kadın ile erkeklerin farklı iş yapmaları; dikey ayrımcılığı ise, hiyerarşik düzende kadınların erkeklerden daha alt düzeylerde çalışmaları olarak tanımlamıştır. Ayrımcılık kavramını kullanan bir başka araştırmacı olarak Morgan (1998)’a göre ise, ayrımcılığın kadınların ise giriş, ücret ve terfi konularında olduğunu belirtmiştir.²⁶⁶

2.5.3. Girişimci Olarak Kadınların Karşılaştıkları Zorluklar

Mevzuatta kadınların iş hayatında yer almasını engelleyen hükümler bulunmamasına karşılık onlarca yıl boyunca kadınların erkekler gibi aynı eğitimi alamamış ve gelişimi gösterememiş olmaları gibi nedenler onların iş yaşamındaki fırsatlarını azaltmıştır. Şirketler onlara daha az imkân sunma kararlarını ekonomik sebeplere dayanarak aldılar. Örneğin erkek meslektaşlarının gösterdiği “istihdamda uzun süreli yer alabilme” özelliğini gösteremeyen kadınlara yatırım yapmayı gereksiz buldular. Polachek ve Zellner gibi araştırmacılar, kadınların daha düşük maaşlı işleri seçmeye yöneldiklerini vurgulamışlardır²⁶⁷. Aynı şekilde kadınların iş hayatında girişimci olmasını engelleyen yasal durum bulunmamasına karşılık, kadın girişimciler uygulamada sosyo-kültürel açıdan bazı engellerle karşılaşmaktadır. Kadınların girişimci olmalarını engelleyen durumlar şunlardır:²⁶⁸

²⁶⁶ Berrin Güzel, Tamer Cömert, **Aile İşletmelerinde Kadın İstihdamı: Marmaris Uygulaması**, 2. Aile İşletmeleri Kongresi, İstanbul, 2006, s.136

²⁶⁷ Renee M. Scapparone Hakala, **a.g.e.**, ss.33-38

²⁶⁸ Mahmut Tekin, **a.g.e.**, s.330

a.Kadınların aile hayatı ile iş hayatını dengeli bir şekilde yürütebilmelerini sağlayacak desteklerden yoksun olması. Bu konuda sağlanan teşvik ve desteklerin geliştirilememiş olması.

b.İş hayatında işverenlerin istihdamda, öncelikle erkekleri seçmesi. Kadınların iş hayatında olamayacağı şeklindeki yanlış düşünce.

c.Kadının ev dışında çalışmasına olumlu bakılmaması.

d.Evde aile reisinin erkek olması ve erkeğin öncelikle iş sahibi olması şeklindeki düşünce.

Kadın girişimciler bu engelleri aşarak girişimciliğe başlama durumunda da bazen çeşitli zorluklarla ve sorunlarla karşılaşmaktadır. Bu sorunlar kadın girişimcilerin sahip oldukları işletmelerin yaşamalarını ve devamlılığını yakından etkilemektedir. Kadın girişimcilerin karşılaştıkları genel sorunlar şunlardır; piyasada rekabetin yoğun olması, pazar araştırmasının yetersizliği, bilgi ve tecrübe eksikliği, maliyetlerin yüksek olması, teknoloji kullanımı konusunda karşılaşılan zorluklar ve kalifiye eleman eksikliği ve kadın girişimciliğe ait diğer sorunlar.

Kadın girişimcilerin yaşadığı sorunların başında Sosyal ve kültürel çevrenin kadın girişimcilere bakış açısıdır. Aynı şekilde ataerkil yapının baskısı da, kadınların girişimciliğe başlamasında önemli engellerin başında gelmektedir²⁶⁹. Kendi hesabına çalışan girişimci kadınlar genel olarak finansal güçlüklerle karşılaşmaktadırlar. Finansal gereksinimlerini karşılamak için kadınlar, erkeklere oranla borç almaktan kaçınmaktadırlar. Ayrıca borç almaya kalkıştıklarında kefil sorunu yaşamaktadırlar²⁷⁰.

Kadın girişimcilerin karşılaştıkları bir diğer zorluk ise belirli sektörlerde faaliyet göstermek zorunda kalmalarıdır. Ulusal Kadın Girişimciler Vakfı'nın raporuna göre her ne kadar kadın girişimcilerin geleneksel olmayan endüstrilerdeki sayısı ciddi oranda artmış olsa da, firma sahibi üç kadında ikisi perakendecilik ve hizmet sektöründe faaliyet göstermektedir. Kadınların bu tip işlere eğilim göstermesi şaşırtıcı değildir. Zaten bu alanlar, kadınların

²⁶⁹ Esin Sayın, **Kadın Girişimcilerinin Sorunlarının Betimleyici Analizi**, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt:3, No:1, 2011, s:29

²⁷⁰ Özlem Şahin, **Kadın Emeginin Piyasaya Yeniden Çıkması: Dünyada Ve Türkiye’de Kadın Girişimciliği ve Politik Sonuçları**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Siyaset Bilimi Anabilim Dalı, Ankara, 1997, s: 88

geleneksel faaliyet alanı olarak değerlendirilmektedir. Loscocco ve Robinson ufak işletme sahibi kadınların karşısındaki engeller hakkındaki çalışmalarında kadınların ufak işletmelere yönelimleri bu firmaları kendi başlarına büyütme isteklerinden kısmen etkilendiğini ve bu alanların erkeklere cazip gelmediğini belirtmişlerdir. Analizlerindeki bulgulara göre kadınların sahip olduğu işletmeler geleneksel kadın tipi alanlara konsantre olmuşlardır ve bu alanlardaki getiriler erkeklerin faaliyet alanlarındakine oranla daha düşüktür. Perakende ve hizmet sektörlerini kadın-tipi olarak sınıflandırırken imalat, inşaat ve ileri teknoloji gibi endüstrileri erkek-tipi olarak sınıflandırmışlardır.²⁷¹ Bu bağlamda sanayide yüksek oranlı kadın işsizliğinin temel nedenlerinden biri, iş kollarında cinsiyet temelli ayrışmadır. Tarihsel, kültürel ve sosyal nedenlerle bugüne dek kadın işçi çalıştırmayan iş kolları hala bu geleneği sürdürmekte; sınırlı sayıda iş kolunun bu geleneğin dışına çıktığı görülmektedir. Geleneksel kadın iş kolları olan gıda, içki, tütün, dokuma ve giyimin dışında, son yıllarda kadın işçi kullanımını arttıran metal ve makina sanayi (montaj işlerinde) işkoludur. Kadınların belli iş kollarında yoğunlaşmaları ve diğer iş kollarında ya hiç ya da sınırlı sayıda çalıştırılmaları eğilimleri devam ettiği sürece, onların sanayi sektöründeki iş olanaklarının artamayacağını kestirmek güç değildir.²⁷²

Kadınların genel olarak hizmetler sektöründe yer almasının nedenlerini başlıca dört faktöre bağlanabilir. Öncelikle kadınlar geçmiş iş deneyimlerini hizmetler sektöründe elde etmişlerdir, kendi işlerini ücretli yaşamda elde ettikleri deneyime uygun olacak şekilde kurarlar. İkinci olarak kadınlar genellikle sosyal bilimler alanında eğitim alırlar ve birçoğu teknik bilgilerden yoksundurlar ve pazarlama, muhasebe-finance gibi alanlarda eğitimleri yoktur. Bu da onların üretim sektörüne girmelerini engeller. Üçüncü olarak sermaye yoğun sektörlerin gerektirdiği mali güce sahip değildirler. Son olarak da çok kişisel nedenden ötürü kadınlar hizmetler sektörünü tercih ederler²⁷³.

Kadınlar aile işletmelerinde de bir takım zorluklarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bunların başında prenses sendromu gelmektedir. Dumas aile işletmesinde kız çocuğunun

²⁷¹ Alexandra L. Anna, Gaylen N. Chandler, Erik Jansen ve Neal P. Mero, *a.g.e.*, Pages 279-303

²⁷² Yıldız Ecevit, **Türkiye Sanayinde Kadın İşgücü: Saptamalar ve Öneriler, Kadın ve Sosyo-Ekonomik Gelişmeler**, T.C. Başbakanlık KSGM Yayınları, 1992, Ankara, s.37

²⁷³ Zeynep Gökakın, **Türkiye'deki Kadın Girişimcilerin Motivasyon Faktörleri**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı, Ankara, 200, s:21

kimliği ile ilgili temel davranış kalıpları belirlemiştir. Bunlar; altın kralın bakıcısı, babasının bakıcısı ve kendine önem verme davranışlarıdır. Altın kralın bakıcısı olarak kız çocukları babanın rahat etmesi, hiçbir şey için endişe etmemesi için çalışmakta, babanın istekleri kendi isteklerinden daha önce gelmektedir. Bu ilişkide tüm kararlar baba tarafından verilmekte, ataerkil normlar ve değerler önem kazanmaktadır. Babanın küçük kızı olarak hep korunmaya muhtaç, her koşulu kaldıramayacak şekilde kırılgan küçük kız olarak görünmektedir Dumas (1990). Martin'e (2001) göre bu şekilde ailedeki kadın üyelerin işletme kararlarından uzak tutulmaları ve görünmez bir halef olarak işletmenin karından pay almaları “prenses sendromu” olarak karşımıza çıkmaktadır. Babasının bakıcısı olarak kız çocukları tamamen babanın gölgesinde kalmakta, aldığı tüm kararları babası için almaktadır. Bu davranışta kız çocuğun aile işletmesinde yer almasının en büyük nedeni babasına yardım etmektir. Kız çocuğu babasına yakın olup onu asiste etmek ve onun iyi olup olmadığından emin olmak için işletmede yer almaktadır. Bu noktada kız çocuğu işletmenin etkin çalışmasına önem vermekte, babayla olan yakın ilişkilerde birlikte oluşturulan, çok katı olmayan normlar ve değerler hâkimdir.²⁷⁴

Kırsal kesimler, girişimsel aktivitede bulunacaklar için pek de çekici değildir. Çekiciliğin düşük olması yapısal zayıflıkla (uzman personel azlığı, piyasa darlığı vb.) , sosyal ve kurumsal yetersizliklerden kaynaklanmaktadır. Bu sebeple bu tür bölgelerde küçük ve çok küçük işletmeler faaliyet göstermektedir ve bunlarda yerel üretim sistemleriyle çalışmaktadır. Bir iş yeri açarken, kadınlar açısından, ideolojik ve kültürel engellerin yanı sıra finansal sorunlar da söz konusudur: ailedeki rol dağılımına dair sosyal öngörüler, çocuk bakımı, girişimcinin sosyal imajının cinsiyetle özdeşleştirilmesi, gelişimsel kaynaklara (krediler, eğitim, bilgi vb.) erişimde cinsiyete dayalı eşitsizlikler, daha düşük eğitim seviyeleri. Her ne kadar global olarak kadın girişimciliği yükselmekte olsa da hala kadın girişimci sayısı düşüktür: kadınların üçte biri girişimsel aktivitelerde bulunmaktadır. Kırsal kesimde kadınlar imkânlarını kısıtlayan daha fazla engelle karşılaşmaktadırlar. Böylece başarı şansları azalmaktadır. Erkek hegemonyası ve işlerin cinsiyete göre paylaştırılması, çiftçi ailesinde ataerkil ideolojilerin varlığı gibi faktörler kadının kırsal girişimcilikte bulunması açısından caydırıcı faktörlerdir. Ayrıca kadınların sahip olduğu

²⁷⁴ Nesrin Ada, Derya Kelgökmén, “Prenses Sendromu” Aile İşletmelerinde Yönetimlerin Kız Çocuklarına Bakışı, 2. Aile İşletmeleri Kongresi, İstanbul, 2006, s.515, 516

işletmelerin başarı oranının erkek işletmelerine göre düşük olduğu da bilinmektedir. İş başarısı ekonomik performans ve/veya iş sahibinin gelirleriyle ölçülmektedir. İş başarısında cinsiyet farklılığıyla ilgili olarak akla gelebilecek birçok faktör mevcuttur. Kadınlar genellikle daha düşük kar marjlarına sahip sektörlerde küçük işletmeler çalıştırır. Ortaklık yerine mal sahibi olmaya daha fazla olmaya eğilimlidirler ve bu sebeple de sağlam iş bağlantıları kurmakta, profesyonel eğitim ve yönetsel deneyim konularında da sıkıntı çekebilmektedirler. Hem kredi başvuruları deneyimi eksikliğinden hem de cinsiyet ayrımından dolayı kredi almakta zorlanmaktadırlar. Finansal destek açısından aileye ve arkadaşlara daha çok güvenme eğilimindedirler. Bunun bir nedeni daha az iş bağlantıları olmasıdır. Kadınlar sosyal bağlantılardan ziyade, eş-dost bağlantılarından oluşmaktadır. Erkeklerin bağlantıları ise daha profesyoneldir.²⁷⁵

Yapılan araştırmalara göre Asyalı girişimciler birer girişimci kahramanı olarak övülmüşlerdir. Ancak çalışmalar göstermektedir ki, İngiltere'deki Güney Asyalı kadınlar, kendiışlerinde yeterince temsil edilememektedir. Kadın girişimcilerin az görünmesinin sebeplerinden birisi bazı kadın girişimcilerin “gizli roller” üstlenmeyi tercih etmesi ve bunların fark edilememesi yer almaktadır. Kadın girişimcilerin ifade ettiğine göre bazı kadınlar açık olarak işleri kendilerinin yürütmelerine rağmen iş sahibi olarak eşlerinin, babalarının veya erkek kardeşlerinin görüldüğünü belirtmişlerdir.²⁷⁶

Amerika'daki kadınlar arasında yapılan araştırmada genç kadınların %16'sından azı, bir iş kurmak ve yönetmek hakkındaki bilgilerini mükemmel veya iyi olarak değerlendirmişlerdir. %84'ü ise bilgilerini zayıf olarak değerlendirmişlerdir. Kadınların kendilerini bu konuyu anlama konusuna erkeklere oranla daha da yetersiz gördükleri gözlemlenmiştir. Araştırmadaki genç kadınlar daha fazla eğitimin bilgi eksikliğini gidereceğine şiddetle inanmaktadırlar. Kadınların %87'si ulusal okullarda girişimcilik konusunda daha fazla eğitim verilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Kadınların %62'si kendi işlerini kurmak istemektedirler. %38'i ise iş kurmakla ilgilenmemektedir. Kadınların %98'inde ise başarılı işlerin topluma borçlu olduğu düşüncesi yaygındır.²⁷⁷

²⁷⁵ Theodosia Anthopoulou, **Rural Women In Local Agrofood Production. Between Entrepreneurial Initiatives and Family Strategies**. A Case Study In Greece, 28 April 2010, s.30

²⁷⁶ Spinder Dhaliwal, “**Silent Contributors: Asian Female Entrepreneurs and Women In Business**”, Women's Studies International Forum, Volume 21, Issue 5, 10 September 1998, Pages: 463–674

²⁷⁷ Marilyn L. Kourilsky, Wiliam B. Walstad, **Entrepreneurship and Female Youth: Knowledge, Attitudes, Gender Differences and Educational Practices**, Journal of Business Venturing, Volume 13, Issue 1, January 1998, Pages 77-79

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KADIN GİRİŞİMCİLERİN KÜLTÜR VE CİNSİYET KAYNAKLI ZORLUKLARI AŞABİLECEKLERİNE İLİŞKİN İNANÇLARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

3.1.YÖNTEM

3.1.1. Araştırmanın Amacı

Kadın girişimciliği ve kültürün literatürde teorik anlamda karşılaştırmalı olarak değerlendirilmesi ve bu alanda yapılan araştırma çalışmalarının incelenmesi sonucunda gündeme gelen bu çalışmanın amacı; Genel olarak kadın girişimcilerin kültür boyutları açısından konumlarını belirlemektir. Bu kapsamda düşünülen çalışmanın temel amacı ise; “kadınların, kültür boyutları ile cinsiyet kaynaklı zorlukları aşabileceklerine ilişkin inançlarını belirlemek ve aralarında bir ilişki bulunup bulunmadığını incelemek ya da saptamaktır”. Bu çalışmaya bağlı olarak, kadınların girişimcilik konusunda cinsiyet faktörüne bağlı olarak yaşadıkları sorunları tespit etmek ve bu sorunların çözüme ilişkin önerilerde bulunarak bilim literatürüne katkı sağlamak araştırmanın nihai amacı olarak değerlendirilebilir.

3.1.2. Anakütle ve Örneklem

İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırılması (İBBS) kapsamında 26 düzey 2 bölgesinden biri olarak belirlenen TRB1 Bölgesi ve TRC1 Bölgesi araştırmanın alanını oluşturmaktadır. Bu bölgelerden TRB1 Bölgesi Bingöl, Elazığ, Malatya ve Tunceli illerinden oluşurken, TRC1 Bölgesi ise Gaziantep, Adıyaman ve Kilis illerinden oluşmaktadır. Anakütle ve örneklem hacminin istatistik testler yapmaya uygun sayıya ulaşması açısından araştırmanın kapsamı bir bölgeyle sınırlı tutulmayıp, coğrafik olarak birbirine yakın iki bölgeye yaygınlaştırılmıştır.

Araştırma kapsamındaki şehirlerde bulunan Ticaret, Sanayi ve Esnaf odaları gibi ilgili kuruluşlara kayıtlı kadın girişimci sayısı yaklaşık olarak 3.500 civarındadır.²⁷⁸ Araştırmanın zaman ve maliyetle ilgili kısıtlaması nedeniyle, ayrıca istatistik açıdan da anakütlenin tam

²⁷⁸ Kanunda öngörülen ortak sayısını tamamlamak amacıyla ve aile dışından ortak almamak endişesiyle eşlerin, kız kardeşlerin ve annelerin şirkete ortak olarak alınması, gerçek girişimci kadın sayısı net olarak tespit edilmesini zorlaştırmaktadır

olarak tespitinin zor olduğu durumlarda örneklem üzerinde çalışılmasının mümkün olabileceği gerçeği de dikkate alınarak örneklem üzerinde çalışılmıştır. Bu nedenle basit tesadüfî örneklem yöntemiyle seçilen 137 kadın girişimciye anket uygulanmış ve tamamı değerlemeye alınmıştır.

3.1.3. Veri Toplama Tekniği

Araştırmada veriler birinci elden veri toplamada yaygın olarak kullanılan ve bilgilerin örnekleme giren kişilere yazılı soru sormak yoluyla sağlandığı bir yöntem olan “anket yöntemiyle” toplanmıştır. Anketler posta aracılığıyla derlenmiştir. Örnekleme dâhil olanlara anket uygulanmadan önce pilot uygulama yapılmış ve böylece anketin yüzeysel geçerliliği de sağlanmıştır. Anket formunda toplam (48) soru bulunmaktadır. Bunlardan ilk (8) soru demografik nitelikler ve sosyo kültürel özellikler; (16) soru kadın girişimcilerin karşılaştıkları zorluklar ve (24) soru da kültürün boyutları ile ilgilidir.

Kadın girişimcilerin karşılaştıkları cinsiyet kaynaklı zorluklara ilişkin soruların oluşturulmasında; Hülya Şekerler’in “Kadın Girişimciler, Karşılaştıkları Sorunlar ve Bu Sorunlara Çözüm Önerileri” başlıklı yüksek lisans tezi²⁷⁹ ve Renee M. Scapparone Hakala’nın, “Women Entrepreneures: Challenges and Successes in Nontraditional Industries”²⁸⁰ başlıklı doktora tezinden yararlanılmıştır. Kültür boyutlarıyla ilişkin soruların oluşturulmasında ise Hofstede’in “Culture’s Consequences”²⁸¹ isimli çalışmasından ve Selami Sargut’un “Kültürler arası Farklılaşma ve Yönetim”²⁸² adlı kitabından yararlanılmıştır.

3.1.4. Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları

Araştırmanın temel varsayımları aşağıdaki gibi ifade edilebilir;

1. Cevaplayıcıların sorulara doğru bilgi verdiği varsayılmıştır

²⁷⁹ Hülya Şekerler, “Kadın Girişimciler, Karşılaştıkları Sorunlar ve Bu Sorunlara Yönelik Çözüm Önerileri”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kütahya, 2006

²⁸⁰ Renee M. Scapparone Hakala, “Women Entrepreneures: Challenges and Successes in Nontraditional Industries”, The Degree Doctora Of Business Administration, University Of Phoenix, April, 2007

²⁸¹ Geert. Hofstede, “Culture’s Consequences, Sage Publication., 1980, California.

²⁸² Selami Sargut, “Kültürler arası Farklılaşma ve Yönetim”, Genişletilmiş 2. Baskı, İmge Kitapevi, 2001, Ankara.

2. Veri toplamada yararlanılan anket yöntemi çalışmanın amacı açısından en uygun tekniklerden biri olarak değerlendirilebilir.

3. Araştırmada kullanılan veri değerlendirme teknikleri çalışmanın amacı açısından en uygun tekniklerden bir olarak değerlendirilebilir.

4. Araştırma için belirlenen anakütle ve örneklem genelleme yapmak için yeterli düzeyde kabul edilebilir.

Araştırmanın sınırlıkları ise aşağıda belirttiği gibi ifade edilebilir;

1.Konuya İlişkin Sınırlılık: Araştırmanın konusu “kadın girişimcilerin karşılaştıkları cinsiyet kaynaklı zorluklar” ve “kültür” ile sınırlandırılmıştır.

2. Araştırmanın Alanına İlişkin Sınırlılık: Araştırmanın alanı İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırılması (İBBS) kapsamında 26 düzey 2 bölgesinden biri olarak belirlenen TRB1 Bölgesi ve TRC1 Bölgesi olarak sınırlandırılmıştır. Anakütle ve örneklem hacminin istatistik testler yapmaya uygun sayıya ulaşması açısından araştırmanın kapsamı bir bölgeyle sınırlı tutulmayıp, coğrafik olarak birbirine yakın iki bölgeye yaygınlaştırılmıştır.

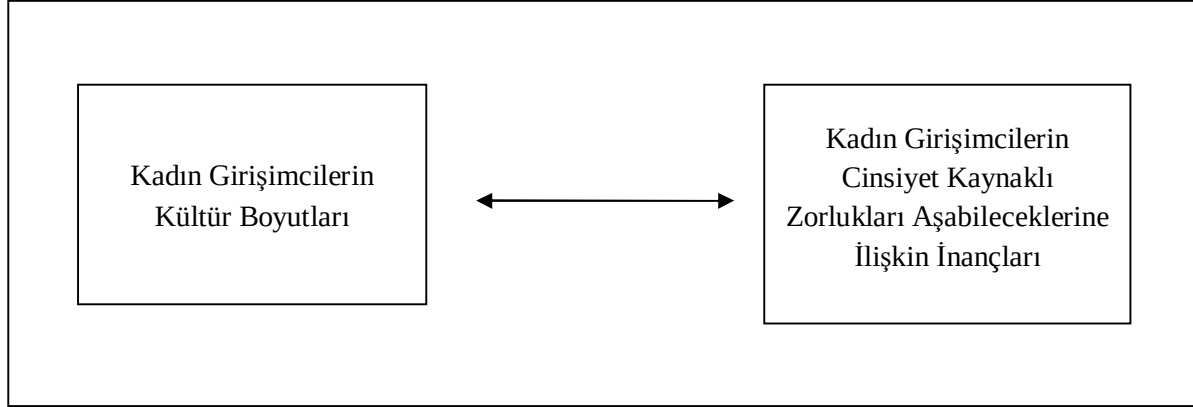
3. Ana Kütleyle İlişkin Sınırlılık: Araştırmanın anakütlesi TRB1 Bölgesi ve TRC1 Bölgesindeki işletmeler olarak sınırlandırılmıştır.

4. Veri Toplama ve Değerleme Yöntemlerine İlişkin Sınırlılık: Veri toplamada anket yöntemi ile yetinilmiştir. Veri değerlemede ise; anket sorularının güvenilirliği, ağırlıklı aritmetik ortalama, frekans tablolarının oluşturulması, tek yönlü varyans ve korelasyon analizi yeterli görülmüştür ve bu testler uygulanmıştır.

3.1.5. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırma, kadın girişimcilerin kültür boyutları ile cinsiyet kaynaklı zorlukları aşabileceklerine ilişkin inançları arasındaki ilişkinin tespitine yönelik olduğundan tamamlayıcı nitelikte bir araştırmadır.

Tablo 3.1. Araştırma Modeli



Araştırma kapsamında test edilmek üzere aşağıdaki hipotezler kurulmuştur.

Birinci Hipotez

H0: “Kadın girişimcilerin kültür boyutları ile iş yaşamında karşılaştıkları cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine ilişkin inançları” arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

H1: “Kadın girişimcilerin kültür boyutları ile iş yaşamında karşılaştıkları cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine ilişkin inançları” arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

İkinci Hipotez

H0: Kadın girişimcilerin yaş grubundaki farklılıklar, iş yaşamında karşılaştıkları cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine ilişkin inanç düzeylerini etkilememektedir.

H1: Kadın girişimcilerin yaş grubundaki farklılıklar, iş yaşamında karşılaştıkları zorlukları aşabileceklerine ilişkin inanç düzeylerini etkilemektedir.

Üçüncü Hipotez

H0: Kadın girişimcilerin eğitim durumundaki farklılıklar, iş yaşamında karşılaştıkları cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine ilişkin inanç düzeylerini etkilememektedir.

H1: Kadın girişimcilerin eğitim durumundaki farklılıklar, iş yaşamında karşılaştıkları cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine ilişkin inanç düzeylerini etkilemektedir.

Dördüncü Hipotez

HO: Kadın girişimcilerin medeni durumundaki farklılıklar, iş yaşamında karşılaştıkları cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine ilişkin inanç düzeylerini etkilememektedir.

H1: Kadın girişimcilerin medeni durumundaki farklılıklar, iş yaşamında karşılaştıkları cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine ilişkin inanç düzeylerini etkilemektedir.

Beşinci Hipotez

HO: Kadın girişimcilerin çocuk sayısındaki farklılıklar, iş yaşamında karşılaştıkları cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine ilişkin inanç düzeylerini etkilememektedir.

H1: Kadın girişimcilerin çocuk sayısındaki farklılıklar, iş yaşamında karşılaştıkları cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine ilişkin inanç düzeylerini etkilemektedir.

Altıncı Hipotez

HO: Kadın girişimcilerin faaliyet gösterdiği sektördeki farklılıklar, iş yaşamında karşılaştıkları cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine ilişkin inanç düzeylerini etkilememektedir.

H1: Kadın girişimcilerin faaliyet gösterdiği sektördeki farklılıklar, iş yaşamında karşılaştıkları cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine ilişkin inanç düzeylerini etkilemektedir.

Yedinci Hipotez

HO: Kadın girişimcilerin işletmelerine sahiplik süresindeki farklılıklar, iş yaşamında karşılaştıkları cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine ilişkin inanç düzeylerini etkilememektedir.

H1: Kadın girişimcilerin işletmelerine sahiplik süresindeki farklılıklar, iş yaşamında karşılaştıkları cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine ilişkin inanç düzeylerini etkilemektedir.

Sekizinci Hipotez

HO: Kadın girişimcilerin işletmelerine sahip olma şekillerindeki farklılıklar, iş yaşamında karşılaştıkları cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine ilişkin inanç düzeylerini etkilememektedir.

H1: Kadın girişimcilerin işletmelerine sahip olma şekillerindeki farklılıklar, iş yaşamında karşılaştıkları cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine ilişkin inanç düzeylerini etkilemektedir.

Dokuzuncu Hipotez

HO: Kadın girişimcilerin yetiştiği aile ortamındaki farklılıklar, iş yaşamında karşılaştıkları cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine ilişkin inanç düzeylerini etkilememektedir.

H1: Kadın girişimcilerin yetiştiği aile ortamındaki farklılıklar, iş yaşamında karşılaştıkları cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine ilişkin inanç düzeylerini etkilemektedir.

3.1.6. Veri Değerlemede Kullanılan Teknikler

Bu başlık altında güvenilirlik analizi, frekans tablolarının oluşturulması, ağırlıklı ortalama, korelasyon testi ve tek yönlü varyans analizi konuları incelenmiştir.

1.Güvenirlik Analizi

Bir anket incelenen araştırma konusunun gerçek durumunu ortaya çıkarmak için birbiriyle tutarlı, ilişkili ve yeterli sayıda soru (madde) içermeli ve güvenilirlik özelliğini yerine getirmelidir²⁸³. Güvenirlik, bir ölçme aracında bütün soruların birbiriyle tutarlılığını, ele alınan oluşumu ölçmede türdeşliğini (homojenlik) ortaya koyan bir kavramdır²⁸⁴. Güvenirlik analizinde güvenilirlik katsayıları hesaplanmaktadır. Bu amaçla pek çok yöntem geliştirilmiş olmakla birlikte sıklıkla kullanılan bir yöntem Cronbach Alfa katsayısıdır.

²⁸³R.Alpar, **Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemlere Giriş** 1, 2. Baskı, 2003,Nobel Yayınevi, Ankara, s.375.

²⁸⁴K.,Özdamar (a), **Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi-1, SPSS-MINITAB**, 4. Baskı, Kaan Kitabevi, 2002, Eskişehir, s.662

Cronbach Alfa katsayısının istatistik temelleri tutarlı ve tüm soruları dikkate alarak hesaplandığından genel güvenilirlik yapısını en iyi yansıtan katsayıdır²⁸⁵. Bu bağlamda araştırmadaki anket sorularının güvenilirliğini test etmek için Cronbach Alfa katsayısı kullanılmıştır.

Tablo 3.2. Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Anket soru grupları	Soru Sayısı	Cronbach Alfa
Kadın girişimcilerin karşılaştıkları zorluklara ilişkin sorular	16	81.4
Kültür boyutlarına ilişkin sorular	24	72.7
Tüm anket soruları	40	72.4

Kadın Girişimcilerin İş Yaşamında Karşılaştıkları Cinsiyetten Kaynaklanan Zorluklara ilişkin soruların güvenilirlik istatistiği 81.4; Kültür Boyutlarına İlişkin Soruların güvenilirlik istatistiği 72.7 ve Anket Formunun Bütününe ilişkin soruların güvenilirlik istatistiği 72.4 çıkmıştır. Bu rakama bakarak anket formundaki soruların birbiriyle tutarlılığının ve ele alınan oluşumu ölçmede türdeşliğin (homojenliğin) yüksek olduğu söylenebilir.

2. Frekans Tablolarının Oluşturulması

Birinci elden toplanan verilerin anlaşılabilirliği için bunların frekans dağılım tablosu veya çapraz tablolar biçiminde gösterilmesi gerekir. Frekans tabloları satır ve sütunlar halinde düzenli bir biçimde bir araya getirilmiş sayısal ya da sayısal olmayan bilgilerden meydana gelen topluluktur.²⁸⁶ Dolayısıyla frekans tablosu veri setinde yer alan benzer değerlerin sınıflandırılarak tablo halinde her bir değer için tekrar sayıları verilmesinden ibarettir. Bunun için veriler küçükten büyüğe doğru sıralanır. Belirli aralıklarla sınıflanır veya gruplanır. Her sınıfa veya gruba düşen gözlem sayısı o sınıfın veya grubun frekansını oluşturur. Her sınıf veya grup için değişken değeri ile frekanslarının oluşturduğu tablo frekans tablosu veya serisi adını alır.²⁸⁷ Değişkenin her değeri ayrı bir sınıf olarak değerlendirilirse sınıflanmış seri, değişkenin değişim aralığı gruplara bölünerek her gruba düşen frekanslar sayılıyorsa gruplanmış seri ortaya çıkar.

²⁸⁵K.,Özdamar (a), age, s.663.

²⁸⁶Murat Karagöz, **İstatistiksel Yöntemler**, Açıksoz Yayınları, Malatya, 1993, s.15.

²⁸⁷K.,Özdamar , **a.g.e.**, s.253.

3. Ağırlıklı Aritmetik Ortalama

Aritmetik ortalama, serideki değerlerin toplamının toplam gözlem sayısına (toplam frekansa) bölünmesi suretiyle elde edilen değerdir. Aritmetik ortalamasının serideki aşırı değerlerden kolay etkilenmek gibi bir sakıncası bulunmaktadır²⁸⁸. Bu nedenle araştırmada ağırlıklı aritmetik ortalama kullanılmıştır. Çünkü ağırlıklı aritmetik ortalama, işleme giren bütün değerlerin öneminin farklı olabileceği durumlarda aritmetik ortalamasının sakıncasını ortadan kaldırmaktadır.

4. Korelasyon Testi

Korelasyon ilişkisi, iki rastlantı değişkeni arasındaki ilişkiyi, birbirinin yakınlık derecesine göre ölçeklendirilen istatistiksel bir yöntemdir. Korelasyon testi, araştırmada kapsamındaki kadın girişimcilerin kültür boyutları ile cinsiyet kaynaklı zorlukları aşabileceklerine ilişkin inanç düzeyleri arasında hangi yönde ilişki olduğunu tespit etmek amacıyla kullanılmıştır.

5. Tek Yönlü Varyans Analizi

En az üç ya da daha fazla sayıdaki grup ortalamalarını karşılaştırmak için kullanılır. Gruplar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığı tespit edilir.²⁸⁹ Araştırmada kapsamındaki kadın girişimcilerin demografik özelliklerindeki farklılıkların, cinsiyet kaynaklı zorlukları aşabileceklerine ilişkin inanç düzeylerini etkileyip etkilemediğini tespit etmek amacıyla kullanılmıştır.

3.2. VERİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ

3.2.1. Demografik Niteliklere ve Kişisel Özelliklere İlişkin Bulguların Değerlendirilmesi

1. Kadın Girişimcilerin Yaşı: Anketi cevaplayan kadın girişimcilerin yaşlarına göre oluşan dağılım Tablo 3.3’de gösterildiği şekildedir.

²⁸⁸ Bilge Aloba Köksal, **İstatistik Analiz Metotları**, Boğaziçi Üniversitesi Yayınları, 1977, İstanbul, s.27.

²⁸⁹ Hamza Erol, **SPSS Paket Programı İle İstatistiksel Veri Analizi**, Nobel Kitabevi, 2010, Adana

oluştururken, üniversite mezunları % 37,2’lik bir orana sahiptir. Buna karşılık lisansüstü düzeyde eğitim alanların oranı ise % 4,4 düzeyindedir. Üniversite düzeyinde eğitim almış girişimcilerin % 37,2’lik bir oranda olmaları; kadın girişimcilerin eğitim seviyelerinin çok da düşük olmadığını göstermektedir. Bu sonuca göre, kadın girişimcilerin eğitime önem verdiği söylenebilir.

3. Kadın Girişimcilerin Medeni Durumu: Anketi cevaplayan kadın girişimcilerin medeni durumlarına göre oluşan dağılım tablo 3.5’de gösterildiği şekildedir.

Tablo 3.5. Kadın Girişimcilerin Medeni Durumu

Medeni Durumu	Sayı	Oran
Evli	99	72,3
Bekar	38	27,7
Toplam	137	100,0

Tabloya dikkat edildiğinde evli olan kadın girişimcilerin oranı % 72,3, bekar kadın girişimcilerin oranı ise % 27,7’dir. Bu dağılımdan anlaşılabacağı gibi araştırma kapsamındaki kadın girişimcilerin büyük bir çoğunluğu evlidir. Bu sonuç, kadınları girişimciliğe iten nedenlerin başında evin geçimine katkıda bulunmak olduğu görüşünü desteklemektedir.

4. Kadın Girişimcilerin Çocuk Sayısı: Anketi cevaplayan kadın girişimcilerin çocuk sayılarını gösteren dağılım tablo 3.6’da gösterildiği şekildedir.

Tablo 3.6. Kadın Girişimcilerin Çocuk Sayısı

Çocuk Sayısı	Sayı	Oran
0	03	03,0
1	22	23,0
2	40	40,0
3 ve üzeri	34	34,0
Toplam	99	100,0

Tabloya dikkat edildiğinde anketi cevaplayan kadın girişimcilerin %30’unun çocuk sahibi olmadığı görülmektedir. Ancak tablo 6,3’den anlaşılabacağı gibi anketi cevaplayan kadın girişimcilerin 38’i bekârlardan oluşmaktadır. Dolayısıyla evli olup da çocuk sahibi olmayanların oranı %3’dür. Kadın girişimcilerin %34’ünün ise 3 ve daha fazla çocuk sahibi

olduğu dikkat çekmektedir. Kadınların geleneksel ev içi sorumluluklarının bulunması ve çocuk bakım evlerinin yetersiz ve güvenilirliğinin az olması kadınları girişimciliğe iten nedenlerden biridir. Araştırma kapsamındaki kadın girişimcilerin önemli bir kısmı 2 ve daha fazla çocuğa sahiptir. Kadınların hem çocuk yapmaları hem de kariyer yapmaları oldukça zor olmasına rağmen bu sonuç kadın girişimcilerin daha güçlü olduğu şeklinde yorumlanabilir.

5. Kadın Girişimcilerin Faaliyet Gösterdiği Sektör: Anketi cevaplayan kadın girişimcilerin faaliyet gösterdiği sektör durumlarına göre oluşan dağılım Tablo 3.7’de gösterildiği şekildedir.

Tablo 3.7. Kadın Girişimcilerin Faaliyet Gösterdiği Sektörler

Sektör	Sayı	Oran
Hizmet	56	40,9
Ticaret	77	56,2
Üretim	04	02,9
Toplam	137	100,0

Tabloya dikkat edildiğinde anketi cevaplayan kadın girişimcilerin %40,9’u hizmet sektöründe faaliyet göstermektedir. %56,2’si ticaret sektöründe ve %2,9’u üretim sektöründe faaliyet göstermektedir. Bu dağılımdan anlaşılabacağı gibi araştırma kapsamındaki kadın girişimcilerin büyük çoğunluğu hizmet ve ticaret sektöründe faaliyet göstermektedir. Bu duruma göre, kadınların üretim sektöründe desteklenmediği ve bunun sonucunda kadın girişimcilerin üretim sektöründe faaliyet göstermede kendilerine güvenmediği söylenebilir.

6. İşletmenin Yaşı : Anketi cevaplayan kadın girişimcilerin girişimcilik tecrübelerine göre oluşan dağılım Tablo 3.8’de gösterildiği şekildedir.

Tablo 3.8. Kadın Girişimcilerin sahip olduğu işletmelerin yaşı

İşletmenin Yaşı	Sayı	Oran
0-5	69	50,4
6-10	34	24,8
11 ve üzeri	34	24,8
Toplam	137	100,0

Tabloya dikkat edildiğinde ankete cevap veren kadın girişimcilerin sahip olduğu işletmelerden 5 yaş ve altındaki işletme oranı %50,4’dür. Yeni ya da genç diye nitelendirilen işletme oranının toplamın yarısını oluşturması girişimcilik açısından olumlu sayılabilir. Orta yaşta ve eski sayılabilecek işletmelerin oranı için de deneyimin avantajları açısından olumlu bir sonuç ifade ettiği söylenebilir.

7. İşletme sahipliği şekli: Anketi cevaplayan kadın girişimcilerin işletmelerine sahip olma şekline göre oluşan dağılım Tablo 3.9’da gösterildiği şekildedir.

Tablo 3.9. Kadın Girişimcilerin işletmelere sahip oluş şekilleri

İşletme sahipliği şekli	Sayı	Oran
Kendim kurdum	91	66,4
Ailemden intikal	19	13,9
Eşimin işi olması münabesetiyle	10	07,3
Diğer	17	12,4
Toplam	137	100,0

Tabloya dikkat edildiğinde ankete cevap veren kadın girişimcilerin % 66,4’ünün işletmelerini kendilerinin kurdukları görülmektedir. % 13,9’unun aileden, % 7,3’ünün ise eşinden intikal ettiği görülmektedir. Bu dağılımdan anlaşılabileceği gibi araştırma kapsamındaki kadın girişimcilerin büyük çoğunluğu işletmelerini kendileri sıfırdan kurmuştur. Bu durum kadın girişimcilere verilen desteklerinin olumlu sonucu olarak değerlendirilebilir. Bu sonuç kadınların ortaklıktan hoşlanmadığı veya girişimlerinin toplumsal ve kültürel anlamda çevresindeki kişiler tarafından desteklenmediği şeklinde yorumlanabilir

8. Yaşanılan aile ortamı:

Anketi cevaplayan kadın girişimcilerin yetiştiği aile ortamına göre oluşan dağılım Tablo 3.10’da gösterildiği şekildedir.

Tablo 3.10. Kadın Girişimcilerin yetiştiği aile ortamı

Yetiilen aile ortamı	Sayı	Oran
Baskıcı ve otoriter	37	27,0
Demokratik	72	52,6
Tam serbesiyetçi	20	14,6
Diğer	08	05,8
Toplam	137	100,0

Tabloya dikkat edildiğinde ankete cevap veren kadın girişimcilerin baskıcı ve otoriter aile ortamında yetişenlerinin oranı % 27 olduğu görülmektedir. Buna karşılık demokratik ve tam serbesiyetçi aile ortamında yetişenlerin oranı ise % 67,12'dir. Araştırma kapsamındaki kadın girişimcilerin büyük bir kısmının, demokratik ve tam serbesiyetçi aile ortamında yetişmiş olmalarını olumlu bir sonuç şeklinde değerlendirmek mümkündür.

3.2.2.Kadın Girişimcilerin İş Yaşamındaki Cinsiyetten Kaynaklanan Zorluklarla İlgili Verilerin Değerlendirilmesi

Tablo 3.11. Kadın Girişimcilerin İş Yaşamında Karşılaştıkları Cinsiyetten Kaynaklanan Zorluklarla İlgili Dağılım

Zorluklar	D1		D2		D3		D4		D5		Ort	Std Sap.
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
İşi kurma aşamasında cinsiyetten kaynaklanan zorluklar	45	32,8	48	35,0	27	19,8	15	10,9	2	01,5	2,63	1,07
İşi kurduktan sonra cinsiyetten kaynaklanan zorluklar	28	20,4	51	37,2	47	34,3	9	06,6	2	01,5	2,68	0,90
Toplumdaki “kadın girişimci” imajından kaynaklanan zorluklar	18	13,1	43	31,4	53	38,7	20	14,6	3	02,2	2,97	0,91
İşletmelerin kadın girişimcilere karşı olumsuz tavrının bulunmasından kaynaklanan zorluklar	20	14,6	39	28,5	57	41,6	19	13,8	2	01,5	2,94	0,88
Kalifiye elemanları kadın girişimcilerle çalışma veya çalışmama eğiliminden kaynaklanan zorluklar	25	18,2	29	21,2	60	43,8	18	13,2	05	03,6	3,04	0,96
Çalışanları yönlendirmede cinsiyetten kaynaklanan zorluklar	31	22,6	43	31,4	37	27,0	19	13,9	7	05,1	2,99	1,12
Kadın girişimcilerin çalışanlarla iletişiminden kaynaklanan zorluklar	10	07,3	30	21,9	56	40,9	33	24,1	8	05,8	2,99	0,10
Kadınların duygusal özelliklerinin kararlara yansıma ihtimalinden kaynaklanan zorluklar	26	19,0	47	34,2	39	28,5	22	16,1	3	2,2	2,92	1,00
Bürokrasideki işlerin yürütülmesinde cinsiyetten kaynaklanan zorluklar	24	17,5	32	23,4	45	32,8	29	21,2	7	5,1	3,20	1,04
Bağlı bulunulan Sivil Toplum Örgütlerinden destek almada cinsiyetten kaynaklanan zorluklar	25	18,2	25	18,2	49	35,8	32	23,4	6	4,4	3,23	0,99
Pazarda kendilerine yer edinmede cinsiyetten kaynaklanan zorluklar	35	25,5	41	29,9	37	27,0	19	13,9	5	3,7	2,92	1,09
Tedarikçilerle cinsiyetten kaynaklanan zorluklar	27	19,7	31	22,6	45	32,8	25	18,2	9	6,6	3,20	1,09
Fuar, toplantı, seminer gibi etkinliklere katılmada cinsiyetten kaynaklanan zorluklar	26	19,0	21	15,3	46	33,6	34	24,8	10	7,3	3,36	1,05
Sektöründeki işletmeler arası ilişki ağlarında yer almada cinsiyetten kaynaklanan zorluklar	22	16,1	29	21,2	52	38,0	27	19,7	7	5,1	3,20	1,00
Finans kurumlarının kendilerine yaklaşımlarında cinsiyetten kaynaklanan zorluklar	20	14,6	28	20,4	46	33,6	36	26,3	7	5,1	3,30	0,99
Ticari faaliyetler için Mali Referanslar bulmada (kefil bulma, çek-senet temini gibi) cinsiyetten kaynaklanan zorluklar	36	26,3	36	26,3	32	23,4	25	18,2	8	5,8	3,10	1,17

Tablo 3.11'deki kısaltmalar: D1: Hiç Kolay Değil, D2: Kolay Değil, D3 Orta, D4: Kolay, D5: Çok Kolay

Kadınların ekonomik güçlere erişebilme olanakları yani egemenlik kaynaklarına ulaşabilme olanakları, çoğu zaman kısıtlanmakta ya da denetim altında gerçekleşebilmektedir. Kadınlar kendi işlerine sahip olma konusunda da aynı zorlukları yaşamaktadırlar. İşi kurma aşamasında cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmanın kolay olup olmadığı konusundaki görüşlerin ağırlıklı aritmetik ortalamasının %53 olması, kadın girişimcilerin bu konudaki zorlukları aşabileceklerine olan inançlarının düşük olduğunu göstermektedir.

İşi kurduktan sonra cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmanın kolay olup olmadığı konusundaki görüşlerin ağırlıklı aritmetik ortalamasının %53 olması yine kadın girişimcilerin bu konudaki zorlukları aşabileceklerine olan inançlarının düşük olduğunu göstermektedir. Toplumdaki kadın girişimci imajından kaynaklanan zorlukları aşmanın kolay olup olmadığı konusundaki görüşlerin ağırlıklı aritmetik ortalamasının %59 olması kadın girişimcilerin bu konudaki zorlukları aşabileceklerine olan inançlarının da düşük olduğunu göstermektedir.

İşletmelerin kadın girişimcilere karşı olumsuz tavrından kaynaklanan zorlukları aşmanın kolay olup olmadığı konusundaki görüşlerin ağırlıklı aritmetik ortalamasının %58 olması kadın girişimcilerin bu konudaki zorlukları aşabileceklerine olan inançlarının da düşük olduğunu göstermektedir.

Kalifiye elemanların kadın girişimcilerle çalışmama eğiliminden kaynaklanan zorlukları aşmanın kolay olup olmadığı konusundaki görüşlerin ağırlıklı aritmetik ortalamasının % 61 olması kadın girişimcilerin bu konudaki zorlukları aşabileceklerine olan inançlarının yüksek olduğunu göstermektedir. Çalışanları yönlendirmede cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmanın kolay olup olmadığı konusundaki görüşlerin ağırlıklı aritmetik ortalamasının %59 olması kadın girişimcilerin bu konudaki zorlukları aşabileceklerine olan inançlarının düşük olduğunu göstermektedir.

Çalışanlarla iletişimden kaynaklanan zorlukları aşmanın kolay olup olmadığı konusundaki görüşlerin ağırlıklı aritmetik ortalamasının %59 olması kadın girişimcilerin bu konudaki zorlukları aşabileceklerine olan inançlarının düşük olduğunu göstermektedir. Duygusal özelliklerin kararlara yansımından kaynaklanan zorlukları aşmanın kolay olup olmadığı konusundaki görüşlerin ağırlıklı aritmetik ortalamasının %59 olması kadın

girişimcilerin bu konudaki zorlukları aşabileceklerine olan inançlarının düşük olduğunu göstermektedir.

Bürokraside işlerin yürütülmesinde cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmanın kolay olup olmadığı konusundaki görüşlerin ağırlıklı aritmetik ortalamasının % 63 olması kadın girişimcilerin bu konudaki zorlukları aşabileceklerine olan inançlarının yüksek olduğunu göstermektedir. Sivil toplum örgütlerinden destek almada cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmanın kolay olup olmadığı konusundaki görüşlerin ağırlıklı aritmetik ortalamasının %64 olması kadın girişimcilerin bu konudaki zorlukları aşabileceklerine olan inançlarının yüksek olduğunu göstermektedir.

Pazarda kendilerine yer edinmede cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmanın kolay olup olmadığı konusundaki görüşlerin ağırlıklı aritmetik ortalamasının %58 olması kadın girişimcilerin bu konudaki zorlukları aşabileceklerine olan inançlarının düşük olduğunu göstermektedir. Tedarikçilerle ilişkilerde cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmanın kolay olup olmadığı konusundaki görüşlerin ağırlıklı aritmetik ortalamasının % 64 olması kadın girişimcilerin bu konudaki zorlukları aşabileceklerine olan inançlarının yüksek olduğunu göstermektedir.

Fuar, toplantı ve Seminer gibi etkinliklere katılmada cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmanın kolay olup olmadığı konusundaki görüşlerin ağırlıklı aritmetik ortalamasının % 64 olması kadın girişimcilerin bu konudaki zorlukları aşabileceklerine olan inançlarının yüksek olduğunu göstermektedir. Sektördeki işletmeler arası ilişki ağlarında yer almada cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmanın kolay olup olmadığı konusundaki görüşlerin ağırlıklı aritmetik ortalamasının % 64 olması kadın girişimcilerin bu konudaki zorlukları aşabileceklerine olan inançlarının yüksek olduğunu göstermektedir.

Finans kurumlarının kadın girişimcilere yaklaşımından kaynaklanan zorlukları aşmanın kolay olup olmadığı konusundaki görüşlerin ağırlıklı aritmetik % 66 olması kadın girişimcilerin bu konudaki zorlukları aşabileceklerine olan inançlarının yüksek olduğunu göstermektedir. Ticari faaliyetler için mali referanslar bulmada cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmanın kolay olup olmadığı konusundaki görüşlerin ağırlıklı aritmetik % 62

olması kadın girişimcilerin bu konudaki zorlukları aşabileceklerine olan inançlarının yüksek olduğunu göstermektedir.

Bu sonuçlara göre, kadın girişimcilerin, iş yaşamında cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine dair inançlarının genellikle düşük olduğu ve bunun sonucunda girişimcilik konusunda kendilerine güvenmedikleri söylenebilir.

3.2.3. Kadın Girişimcilerin Kültür Boyutlarıyla İlgili Bulguların Değerlendirilmesi

3.2.3.1. Kadın Girişimcilerin Belirsizlikten Kaçınma Dereceleri İle İlgili Verilerin Analizi

Tablo 3.12. Kadın Girişimcilerin Belirsizlikten Kaçınma Dereceleri İle İlgili Dağılım

	D1		D2		D3		D4		D5		Ort	Std Sap.
Değerler	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Belirsizlik tehlikelidir ve azaltılması gerekir	5	3,6	14	10,2	25	18,2	16	11,7	77	56,2	4,43	0,96
Bilişim (bilgi ve iletişim) ve bilişime dayalı veriler işletmeye önemli katkı sağlar.	1	0,7	10	7,3	26	19,0	31	22,6	69	50,4	4,40	0,86
Firma içi haberleşme şekli kesin yazılı kurallara bağlı olmalıdır.	6	4,5	14	10,2	34	24,8	25	18,2	58	42,3	4,22	1,01
Kesin doğruları aramak işletmenin sağlığı için gereklidir.	4	2,9	7	5,1	24	17,5	23	16,8	79	57,7	4,49	0,85
İşle ilgili konularda alışılmışın dışına çıkmak beraberinde tehlikeler getirebilir.	4	2,9	7	5,1	24	17,5	23	16,8	79	57,7	3,83	1,02
Etkinlik için sağduyuya kulak vermek önemlidir.	3	2,2	12	8,8	32	23,4	37	27,0	53	38,7	4,21	0,93

Tablo 3.12'deki kısaltmalar: D1: Hiç Katılmıyorum, D2: Katılmıyorum, D3 Orta, D4: Katılıyorum, D5: Tamamen Katılıyorum

Belirsizlik tehlikelidir ve azaltılması gerekir görüşünün ağırlıklı aritmetik ortalamasının % 88 olması kadın girişimcilerin belirsizliğin tolere edilmesinde “fazlaca isteksiz olduklarını” göstermektedir. Belirsizliğin tolere edilmesinde bu denli isteksizlik ise girişimcilik açısından olumlu karşılanmayacak bir seviyedir. Çünkü girişimciler risk alabilen bir kişilik yapısına sahip olmalıdırlar.

Bilim ve bilişime dayalı verilerin işletmeye önemli katkıda bulunduğu görüşüne ilişkin ağırlıklı aritmetik ortalamasının % 87 olması kadın girişimciler için bilim ve bilişimin önemli olduğu anlamına gelmektedir. Bu oran girişimcilerin bilginin yetersiz olduğu, açık olmadığı

veya hiç olmadığı, durumlardan tedirginlik duyduklarını, yeterince açık ve net olmayan durumları tolere edemediklerini ve belirsizlikten kaçındıklarını göstermektedir.

Firma içi haberleşme şeklinin kesin yazılı kurallara bağlı olması görüşüne ilişkin ağırlıklı aritmetik ortalamanın % 84 olması kadın girişimcilerin firma içi haberleşmede yazılı kurallara önem verdiklerini göstermektedir. Bu oran, girişimcilerin bilginin açık ve kesin olmadığı durumlardan tedirginlik duyduklarını, yeterince açık ve net olmayan durumları tolere edemediklerini ve belirsizlikten kaçındıklarını göstermektedir.

Kesin doğruları aramak işletme için önemlidir görüşüne ilişkin ağırlıklı aritmetik ortalamanın % 89 olması kadın girişimcilerin kesin doğruları aramaya önem verdiklerini göstermektedir. Kesin doğruları arayan girişimciler belirsizliği tolere edemeyen grubun içinde yer almaktadır.

İşle ilgili konularda alışılmışın dışına çıkmanın tehlikeli olduğu görüşüne ilişkin ağırlıklı aritmetik ortalamanın %76 olması kadın girişimcilerin risk almada rutin işlerin dışına çıkıp çıkmamada tereddütte olduklarının bir göstergesidir. Etkinlik için sağduyuya kulak vermek önemlidir görüşüne ilişkin ağırlıklı aritmetik ortalamanın % 84 olması yine kadın girişimcilerin risk almada ve rutin işlerin dışına çıkıp çıkmamada tereddütte olduklarının bir göstergesidir. Bu sonuçlara göre, kadın girişimcilerin, belirsizlikten kaçınma derecelerinin yüksek olduğu ve bunun sonucunda risk alamadıkları söylenebilir.

3.2.3.2. Kadın Girişimcilerin Güç Mesafesi Değerlerine İlişkin Analizler

Tablo 3.13. Kadın Girişimcilerin Güç Mesafesi Değerlerine İlişkin Dağılım

Zorluklar	D1		D2		D3		D4		D5		Ort	Std Sap.
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
İşletme içi çatışmalar mutlaka engellenmelidir.	32	23,4	26	19,0	23	16,8	9	6,6	47	34,2	3,92	1,37
İyi bir girişimci hem otoriter hem de babacan olmalıdır.	5	3,7	8	5,8	15	10,9	30	21,9	79	57,7	4,52	0,82
Güçlü insanların desteğini almak başarı için gereklidir.	5	3,6	11	8,0	29	21,2	21	15,4	71	51,8	4,38	0,95
İnsani ilişkilerde becerikli olmak, güç elde etmede uzmanlık ve mevkinden önemlidir.	5	3,6	7	5,1	15	10,9	36	26,3	74	54,0	4,49	0,81
Üst düzeydeki insanların haklı kabul edilme ihtimalleri alt düzeydekilerden fazladır.	26	19,0	9	6,6	24	17,5	32	23,4	46	33,5	4,09	1,13
Sosyal mekânlar, (yemekhane vs.) çalışanların statülerine göre (yönetici ve çalışan) düzenlenmelidir.	38	27,7	22	16,1	28	20,4	16	11,7	33	24,1	3,69	1,36

Tablo 3.13'deki kısaltmalar: D1: Hiç Katılmıyorum, D2: Katılmıyorum, D3 Orta, D4: Katılıyorum, D5: Tamamen Katılıyorum

İşletme içi çatışmalar mutlaka engellenmelidir görüşüne ilişkin ağırlıklı aritmetik ortalamanın %78 olması kadın girişimcilerin büyük bir kısmının bu görüşe katıldıklarını göstermektedir. İşletme yöneticiliği ve girişimcilik açısından önemli olan çatışmaların engellenmesi ya da yok edilmesi değil yönetilmesidir. Başarılı girişimciliğin ve yöneticiliğin gereği çatışmalara, “yönetildiğinde işletme etkinliklerini arttıracak kaynaklar” olarak bakabilmektir. Tablodaki dağılım güç mesafesinin yüksekliğine işaretir.

İyi bir girişimci hem otoriter hem de babacan olmalıdır görüşüne ilişkin ağırlıklı aritmetik ortalamanın %78 olması kadın girişimcilerin büyük bir kısmının bu görüşe katıldıklarını göstermektedir. Bu görüş çalışanlara karşı otoriteyi ve dostluğu dengeleme ile ilgilidir. Girişimcilik için bu dengenin sağlanması ve korunması önemlidir.

Güçlü insanların desteğini almak başarı için gereklidir görüşüne ilişkin ağırlıklı aritmetik ortalamanın % 87 olması kadın girişimcilerin büyük bir kısmının bu görüşe katıldıklarını göstermektedir. Bu soru başarılı olmak için sırtın güç odaklarına dayanmasına işaret eden bir sorudur. Güçlü insanların desteğini almak başarı için gereklidir görüşüne tamamen katılan kadın girişimci oranın yüksek olması güç mesafesinin yüksekliğini bir kez daha ortaya çıkarmaktadır.

İnsani ilişkilerde becerikli olmak, güç elde etmede uzmanlık ve mevkiden önemlidir görüşüne ilişkin ağırlıklı aritmetik ortalamanın % 89 olması kadın girişimcilerin büyük bir kısmının bu görüşe katıldıklarını göstermektedir. Bu soru güç elde etmek için insani ilişkileri mevkii tercih etmeye yöneliktir. Anketten elde edilen sonuç araştırma kapsamındaki kadın girişimcilerin insani ilişkilere önem verdiğini göstermektedir.

Üst düzeydeki insanların haklı kabul edilebilme ihtimalleri alt düzeydekilerden fazladır, görüşüne ilişkin ağırlıklı aritmetik ortalamanın % 81 olması kadın girişimcilerin büyük bir kısmının bu görüşe katıldıklarını göstermektedir. Ankete cevap veren kadın girişimciler üst makamdaki insanların gerçek nasıl olursa olsun haklı kabul edilme ihmallerine yönelik görüşe yüksek oranda katılmaları güç mesafesinin kendileri için ne kadar önemli olduğunu göstermektedir.

Sosyal mekânlar (yemekhane vs) çalışanların statülerine göre (yönetici ve çalışan) düzenlenmelidir, görüşüne ilişkin ağırlıklı aritmetik ortalamanın %73 olması kadın girişimcilerin büyük bir kısmının bu görüşe katıldıklarını göstermektedir. Bu görüş güç mesafesini belirginleştiren bir görüştür. Hiyerarşik kademeler arasındaki mesafeyi fazla tutmanın gereğine işaret eden bir sorudur. Sağlam bir girişimcilik potansiyeli için doğal olan sonuç ağırlıklı aritmetik ortalamanın düşük olmasıdır. Bu sonuçlara göre, kadın girişimcilerin, güç mesafesi değerlerinin yüksek olduğunu ve bunun sonucunda iş hayatında güce önem verdikleri söylenebilir.

3.2.3.3. Kadın Girişimcilerin Dişilik Erilik Değerlerine İlişkin Analizler

Tablo 3.14. Kadın Girişimcilerin Dişilik Erilik Değerlerine İlişkin Dağılım

Zorluklar	D1		D2		D3		D4		D5		Ort	Std Sap.
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
En iyi savunma saldırmadır.	88	64,2	18	13,1	9	6,6	13	9,5	9	6,6	2,72	1,56
İnsanlara her zaman ikinci bir şans verilmelidir.	7	5,1	15	10,9	36	26,3	21	15,3	58	42,3	3,87	1,23
Her zaman son sözü ben söylerim.	18	13,1	27	19,7	47	34,3	12	8,8	33	24,1	3,68	1,23
Hayattaki en önemli duygulardan biri de vefadır.	4	2,9	5	3,6	22	16,2	31	22,6	75	54,7	4,48	0,82
Başkalarını kontrol etmek benim için önemlidir.	14	10,3	21	15,3	48	35,0	16	11,7	38	27,7	3,82	1,16
İnsanlara her zaman sevgi ile yaklaşılmalıdır.	4	2,9	4	2,9	26	19,0	29	21,2	74	54,0	3,87	1,23

Tablo 3.14'deki kısaltmalar: D1: Hiç Katılmıyorum, D2: Katılmıyorum, D3 Orta, D4: Katılıyorum, D5: Tamamen Katılıyorum

En iyi savunma saldırmaktır, görüşüne ilişkin ağırlıklı aritmetik ortalamanın %54 olması kadın girişimcilerin bu görüşe orta düzeyde katıldıklarını göstermektedir. Bu görüş erkeksi bir değer olarak kabul edilen saldırganlık kavramı konusundaki tutumu ortaya çıkarmaktadır. Girişimcilik açısından anlam ifade etmesi için katılımın yüksek çıkması gerekir.

İnsanlara her zaman ikinci bir şans verilmelidir, görüşüne ilişkin ağırlıklı aritmetik ortalamanın %77 olması kadın girişimcilerin büyük bir kısmının bu görüşe katıldıklarını göstermektedir. Bu görüş dişiliğe atfedilen bir değeri içermektedir. Araştırma kapsamındaki kadın girişimcilerin cevapları kendilerinden beklendiği gibi tamamen katılıyorum kısmında yoğunlaşmıştır. Bu ulaşılan sonuçlar girişimcilik için olumlu değildir.

Her zaman son sözü ben söylemeliyim, görüşüne ilişkin ağırlıklı aritmetik ortalamanın %73 olması kadın girişimcilerin büyük bir kısmının bu görüşe katıldıklarını göstermektedir. Bu görüş olayları ve insanları kontrol altında tutmayı, yönetmeyi ve bu konuda karar mercii olmayı önemli sayan insanlara ait olan bir tutumu ifade etmektedir. Araştırmadan elde edilen sonuç kadın girişimciler arasında eril değerlerin hâkim olduğunu göstermektedir.

Hayattaki en önemli duygulardan birisi de vefadır, görüşüne ilişkin ağırlıklı aritmetik ortalamanın % 89 olması kadın girişimcilerin büyük bir kısmının bu görüşe katıldıklarını göstermektedir. Bu görüş dışıl bir değeri ifade etmektedir. Bu durum araştırma kapsamındaki kadın girişimciler arasında dışıl değerlerin hakim olduğu ve girişimcilik potansiyelinin zayıf olduğu inancının pekişmesine neden olmaktadır.

Başkalarını kontrol etmek benim için önemlidir, görüşüne ilişkin ağırlıklı aritmetik ortalamanın %76 olması kadın girişimcilerin büyük bir kısmının bu görüşe katıldıklarını göstermektedir. Herkesin ve her şeyin kendi mecrasında yürümesini isteyenlerin benimseyecekleri görüşü ifade etmektedir. Bu görüş haliyle eriliği ifade etmektedir. Bu düşünceyi benimseyenler insanları üzerlerinde hâkimiyet kurmaktan hoşlanan bir kişiliğe sahip olduklarının bir göstergesidir.

İnsanlara her zaman sevgi ile yaklaşılmalıdır, görüşüne ilişkin ağırlıklı aritmetik ortalamanın %77 olması kadın girişimcilerin büyük bir kısmının bu görüşe katıldıklarını göstermektedir. Bu görüş öne çıkardığı kavram bakımından dışılığın ağır bastığı bir tutumu ifade etmektedir. Araştırma kapsamındaki kadın girişimcilerde bu görüşe katılıyorum cevabı vererek, kendilerinde dışıl özelliklerin ağır bastığını göstermektedir. Bu sonuçlara göre, kadın girişimcilerin, girişimcilik faaliyetlerinde dışıl değerlerin yüksek olduğu söylenebilir.

3.2.3.4. Kadın Girişimcilerin Bireycilik-Toplumsalcılık Değerlerine İlişkin Analizler

Tablo 3.15. Kadın Girişimcilerin Bireycilik-Toplumsalcılık Değerlerine İlişkin Dağılım

	D1		D2		D3		D4		D5		Ort	Std Sap.
Zorluklar	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Eleman seçiminde hemşerilik belirleyici bir kriter olmalıdır	66	48,2	27	19,7	23	16,8	8	5,8	13	9,5	2,92	1,46
İnsan, gerekirse toplum için bazı hallerinden fedakârlık edebilmelidir.	8	5,8	17	12,4	48	35,1	24	17,5	40	29,2	3,93	1,07
Grupla beraber hareket etmek akılcı davranıştan önde gelir.	12	8,8	23	16,8	40	29,2	24	17,5	38	27,7	3,88	1,13
İşletmenin başarısını kişilerin davranışları belirler.	3	2,2	10	7,3	31	22,6	32	23,4	61	44,5	4,30	0,91
İnsan sosyal davranışlarını kişisel ihtiyaçlarına göre belirlemelidir.	8	5,8	29	21,2	55	40,1	16	11,7	29	21,2	3,64	1,13
Başarı, maliyet ve fayda faktörlerini önde tutan hesaplamalara bağlıdır.	2	1,5	14	10,2	33	24,1	36	26,2	52	38,0	4,19	0,94

Tablo 3.15'deki kısaltmalar: D1: Hiç Katılmıyorum, D2: Katılmıyorum, D3 Orta, D4: Katılıyorum, D5: Tamamen Katılıyorum

Eleman seçiminde hemşerilik belirleyici bir kriter olmalıdır, görüşüne ilişkin ağırlıklı aritmetik ortalamanın %58 olması kadın girişimcilerin büyük bir kısmının bu görüşe orta düzeyde katıldıklarını göstermektedir. Bu görüş toplumsalcılıkla ilgilidir. Araştırma kapsamındaki kadın girişimcilerin bu görüşe verdikleri cevaplar dikkate alındığında kısmen toplumsalcılık eğiliminde olduklarını göstermektedir.

İnsan, gerekirse toplum için bazı haklarından fedakârlık yapabilir, görüşüne ilişkin ağırlıklı aritmetik ortalamanın %78 olması kadın girişimcilerin büyük bir kısmının bu görüşe katıldıklarını göstermektedir. Toplumsalcılık yönünde olan bir görüştür. Araştırma kapsamındaki kadın girişimcilerin bu görüşe verdikleri cevaplar dikkate alındığında toplulukçuluk eğiliminde olduklarını görülmektedir.

Grupla beraber hareket etmek akılcı davranıştan önde gelir, görüşüne ilişkin ağırlıklı aritmetik ortalamanın %77 olması kadın girişimcilerin büyük bir kısmının bu görüşe katıldıklarını göstermektedir. Bu görüş de toplumsalcılıkla yönünde olan bir görüştür. Ankete cevap veren kadın girişimcilerin cevapları dikkate alınınca toplulukçuluk eğiliminde oldukları görülmektedir.

İşletmenin başarısını kişilerin davranışları belirler, görüşüne ilişkin ağırlıklı aritmetik ortalamanın % 85 olması kadın girişimcilerin büyük bir kısmının bu görüşe katıldıklarını göstermektedir. Bu görüş bireyseldiliği temsil etmektedir. Araştırma kapsamındaki kadın girişimcilerin cevapları dikkate alındığında işletmeleri bireysel aktivitelerin türevi olarak yol aldığını benimsedikleri görülmektedir.

İnsan, sosyal davranışlarını kişisel ihtiyaçlarına göre belirlemelidir, görüşüne ilişkin ağırlıklı aritmetik ortalamanın %72 olması kadın girişimcilerin büyük bir kısmının bu görüşe katıldıklarını göstermektedir. Bu görüş de bireyseldiliği temsil etmektedir. Araştırma kapsamındaki kadın girişimcilerin bu görüşe verdikleri cevaplar dikkate alındığında bireycilik eğiliminde oldukları görülmektedir. Bu soruya verilen cevaplar ile diğer sorulara verilen cevaplar karşılaştırıldığında çelişkinin varlığı açıktır.

Başarı, maliyet ve fayda faktörlerini önde tutan hesaplamalara bağlıdır, görüşüne ilişkin ağırlıklı aritmetik ortalamanın % 83 olması kadın girişimcilerin büyük bir kısmının bu görüşe katıldıklarını göstermektedir. Bu görüş yine bireyseldiliği temsil etmektedir. Araştırma kapsamındaki kadın girişimcilerin cevapları dikkate alındığında bireycilik eğiliminde oldukları görülmektedir. Bu sonuç girişimcilik için oldukça olumlu bir değerdir. Bu sonuçlara göre, kadın girişimcilerin, bireyseldilik eğiliminde olduğu söylenebilir.

3.2.4. Korelasyon Analizleri

Kadın girişimcilerin kültür boyutları ile iş yaşamında karşılaştıkları cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine ilişkin inançları arasındaki korelasyon analiz sonuçları tablo 3.16'da gösterildiği gibidir.

Tablo 3.16. Kadın Girişimcilerin Kültür Boyutları İle Cinsiyetten Kaynaklanan Zorlukları Aşabileceklerine İlişkin İnançları Arasındaki Korelasyon Test Sonuçları

Zorluklar Kültür Boyutları	İş kurma aşamasındaki	İş kurduktan sonraki	Kadın İmajından Kaynaklanan	İşletmelerin olumsuz tavrı	Kalifiye elemanlardan	Çalışanları yönlendirme	Çalışanlarla iletişimden	Duygusal özelliklerin kararlara yansımalarından
Belirsizlik tehlikelidir.	-,095	-,160**	-,110	,010	-,131*	-,008	-,202**	-,163**
Bilişime dayalı veriler önemlidir.	,051	,052	-,092	,194**	-,096	,041	-,065	,104
Haberleşme şekli yazılı olmalıdır	-,049	-,061	,027	,092	,052	,039	,061	,013
Kesin doğruları aramak gereklidir	,063	,073	,049	-,005	-,167**	,171**	,127*	,094
Alışılmışın dışına çıkmak tehlikelidir	-,059	-,024	-,106	,125*	,030	,182**	,051	,135*
Sağduyuya kulak vermek önemlidir.	-,075	-,138*	,098	,001	,067	,055	,056	,078
Çatışmalar engellenmelidir	-,202**	-,117*	-,018	,075	,044	-,054	,180**	-,011
Girişimci hem otoriter hem babacan olmalı	,049	,036	,135*	-,083	-,121*	,017	,050	,048
Güçlü insanın desteği alınmalı	-,055	,018	,022	-,010	-,033	,017	,050	,048
İnsani ilişkilerde becerikli olunmalı	,060	,065	,039	,029	-,044	-,059	-,054	-,001
Üst düzeydeki insanların haklı olma ihtimali yüksektir	,114	-,092	-,033	,026	-,130*	-,100	-,111	-,130*
Sosyal mekanlar çalışanların statüsüne göre düzenlenmeli	,022	-,014	-,024	-,024	-,032	-,105	,151*	,070
En iyi savunma saldırmadır	-,169**	-,246**	-,164**	-,081	-,086	-,152**	-,002	,054
İnsanlara ikinci bir şans verilmelidir	-,110	-,164**	-,141*	-,096	-,140*	-,367**	-,089	,060

Son sözü ben söylerim	-,003	-,092	-,037	-,141*	-,102	,099	,117*	-,065
En önemli duygu vefadır	,076	,012	,003	-,180**	-,133*	,074	-,130*	-,019
Başkalarını kontrol etmek önemlidir	-,087	-,095	-,089	-,026	-,159**	-,038	-,017	,016
İnsanlara sevgi ile yaklaşılmalıdır	,079	-,120*	-,215**	-,171**	-,140*	-,077	-,073	,070
Eleman seçiminde hemşhrlık önemlidir	-,213**	-,154**	-,049	-,133*	,158**	-,064	,032	-,004
İnsanlar bazı hallerinden fedakarlık etmeli	-,106	-,156**	-,070	-,064	-,187**	-,241**	,074	-,019
Grupla beraber hareket etmek akılcıdır	-,056	-,250**	-,337**	-,152**	,020	-,277**	-,127*	-,029
Başarıyı kişilerin davranışları belirler	-,077	-,177**	,006	-,090	,060	,040	,046	,121*
Davranışlar kişisel ihtiyaçlara göre belirlenmeli	-,088	-,248**	-,191**	-,085	,071	-,238**	-,091	,015
Başarı, maliyet ve fayda faktörlerine bağlıdır	-,006	-,019	,087	-,149*	,056	,100	,124*	,039

Tablo 3.16. Kadın Girişimcilerin Kültür Boyutları İle Cinsiyetten Kaynaklanan Zorlukları Aşabileceklerine İlişkin İnançları Arasındaki Korelasyon Test Sonuçları (Tablo 3.16'nın Devamı)

Zorluklar Kültür Boyutları	Bürokrasideki işlerin yürütülmesinde	STÖ destek almadan kaynaklanan	Pazarda yer edinmede kaynaklanan	Tedarikçilerle ilişkilerde	Fuar, toplantı ve seminerlere katılmaktan	İşletmeler arası ilişki ağından	Finans kurumlarının yaklaşımlarından	Mali referans bulmada
Belirsizlik tehlikelidir.	,074	-,147*	-,163**	-,122*	,066	-,057	-,034	-,003
Bilişime dayalı veriler önemlidir.	,114	,111	,114	-,016	,080	-,013	,171**	,203**
Haberleşme şekli yazılı olmalıdır	,098	,057	-,031	-,093	,013	,034	,024	-,022
Kesin doğruları aramak gereklidir	,062	,054	,026	,136*	,115	,015	,118*	,173**
Alışılmışın dışına çıkmak tehlikelidir	,027	,073	,020	,075	,004	,021	-,012	-,031
Sağduyuya kulak vermek önemlidir.	,006	,010	,006	-,117*	-,023	-,233**	-,071	-,131*
Çatışmalar engellenmelidir	,035	-,033	-,032	-,050	-,105	-,015	-,038	,043
Girişimci hem otoriter hem babacan olmalı	-,134*	,002	-,134*	,161**	,070	-,005	,056	-,060
Güçlü insanın desteği alınmalı	-,134*	,002	-,134*	,231**	,265**	-,048	,079	,085
İnsani ilişkilerde becerikli olunmalı	-,051	,064	-,170**	,169**	,030	-,089	,132*	,147*
Üst düzeydeki insanların haklı olma ihtimali yüksektir	,003	-,056	,003	-,025	-,029	-,042	-,123*	-,132*
Sosyal mekanlar çalışanların statüsüne göre düzenlenmeli	-,106	,018	-,067	,149*	,100	,011	,054	-,030
En iyi savunma saldırımadır	-,181**	-,262**	-,044	-,137*	-,089	-,026	-,261**	-,080
İnsanlara ikinci bir şans verilmelidir	-,114	-,141*	-,089	-,105	-,240**	-,052	,005	,027
Son sözü ben söylerim	,105	-,002	-,012	,122*	,215**	,089	-,022	-,117*
En önemli duygu vefadır	-,081	-,096	-,008	,137*	,053	-,036	-,002	,015
Başkalarını kontrol etmek önemlidir	-,089	-,041	-,057	-,026	,056	-,145*	-,111	,091
İnsanlara sevgi ile yaklaşılmalıdır	-,053	-,042	-,134*	,044	,031	,015	,084	,068
Eleman seçiminde hemşehrilik önemlidir	-,034	-,050	,058	-,124*	-,043	-,088	-,183**	-,084

İnsanlar bazı hallerinden fedakarlık etmeli	-,144*	-,221**	-,176**	-,218**	-,006	-,030	,050	,080
Grupla beraber hareket etmek akılcıdır	-,213**	-,317**	-,233**	-,086	-,067	-,065	-,105	-,034
Başarıyı kişilerin davranışları belirler	,020	-,124*	,037	,057	,171**	-,089	,012	-,110
Davranışlar kişisel ihtiyaçlara göre belirlenmeli	-,290**	-,054	-,172**	-,072	-,136*	-,063	-,227**	-,079
Başarı, maliyet ve fayda faktörlerine bağlıdır	,005	,068	,011	,076	,171**	-,018	,100	,006

Tablo 3.16'daki kadın girişimcilerin cinsiyetten kaynakları zorlukları aşabileceklerine ilişkin görüşler incelendiğinde;

Kadın girişimcilerin, işi kurma aşamasındaki zorlukları aşabileceklerine ilişkin inançlarıyla; eleman seçiminde hemşerilik önemlidir, işletme içi çatışmalar mutlaka engellenmelidir, en iyi savunma saldırmadır, kültür boyutlarına ait değerler arasında ters yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

Kadın girişimcilerin, işi kurduktan sonra cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine ilişkin inançlarıyla; belirsizlik tehlikelidir, en iyi savunma saldırmadır, insanlara ikinci bir şans verilmelidir, insanlara sevgi ile yaklaşılmalıdır, grupla birlikte hareket etmek akılcı davranıştır, davranışlar kişisel ihtiyaçlara göre belirlenmelidir, kültür boyutlarına ait değerler arasında ters yönlü, girişimci hem otoriter hem de babacan olmalıdır, değeri arasında doğru yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

Kadın girişimcilerin, toplumdaki kadın girişimci imajından kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine ilişkin inançlarıyla; en iyi savunma saldırmadır, insanlara sevgi ile yaklaşılmalıdır, grupla birlikte hareket etmek akılcı davranıştır, davranışlar kişisel ihtiyaçlara göre belirlenmelidir, kültür boyutlarına ait değerler arasında ters yönlü, girişimci hem otorite hem de babacan olmalıdır, değeri arasında doğru yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

Kadın girişimcilerin, işletmelerin kadın girişimcilere karşı olumsuz tavrından kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine ilişkin inançlarıyla; son sözü ben söylerim, en önemli duygu vefadır, insanlara sevgi ile yaklaşılmalıdır, eleman seçiminde hemşerilik önemlidir, grupla beraber hareket etmek akılcı davranıştır, başarı, maliyet ve fayda faktörlerine bağlıdır,

kültür boyutlarına ait değerler arasında ters yönlü, bilişime dayalı veriler önemlidir, alışılmışın dışına çıkmak tehlikelidir, değerleri arasında doğru yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

Kadın girişimcilerin, kalifiye elemanlarla çalışırken karşılaştıkları zorlukları aşabileceklerine ilişkin inançlarıyla; belirsizlik tehlikelidir, kesin doğruları aramak gereklidir, girişimci hem otoriter hem babacan olmalıdır, üst düzeydeki insanların haklı olma ihtimalleri yüksektir, insanlara ikinci bir şans verilmelidir, en önemli duygu vefadır, insanlara sevgi ile yaklaşılmalıdır, eleman seçiminde hemşehrilik önemlidir, insanlar bazı hallerinden vazgeçebilmelidir, kültür boyutlarına ait değerler arasında ters yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

Kadın girişimcilerin, çalışanları yönlendirmede cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine ilişkin inançlarıyla; en iyi savunma saldırmadır, insanlara ikinci bir şans verilmelidir, insanlar bazen haklarından fedakarlık etmelidir, grupla birlikte hareket etmek akılcı davranıştır, davranışlar kişisel ihtiyaçlara göre belirlenmelidir, kültür boyutlarına ait değerler arasında ters yönlü, kesin doğruları aramak gereklidir, alışılmışın dışına çıkmak tehlikelidir, değerleri arasında doğru yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

Kadın girişimcilerin, çalışanlarla iletişiminden kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine ilişkin inançlarıyla; belirsizlik tehlikelidir, en önemli duygu vefadır, grupla beraber hareket etmek akılcıdır, kültür boyutlarına ait değerler arasında ters yönlü, sosyal mekanlar çalışanların statülerine göre düzenlenmelidir, kesin doğruları aramak gereklidir, çatışmalar engellenmelidir, son sözü ben söylerim, başarı, maliyet ve fayda faktörlerine bağlıdır, değerleri arasında doğru yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

Kadın girişimcilerin, duygusal özelliklerinin kararlara yansıma ihtimalinden kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine ilişkin inançlarıyla; belirsizlik tehlikelidir, üst düzeydeki insanların haklı çıkma ihtimalleri yüksektir, kültür boyutlarına ait değerler arasında ters yönlü, alışılmışın dışına çıkma tehlikelidir, başarıyı kişilerin davranışı belirler, değerleri arasında doğru yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

Kadın girişimcilerin, bürokrasideki işlerin yürütülmesinde cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine ilişkin inançlarıyla; girişimci hem babacan hem de otorite

olmalıdır, güçlü insanların desteği alınmalıdır, en iyi savunma saldırmadır, insanlar bazı hallerinden fedakarlık etmelidir, grupla birlikte hareket etmek akılcıdır, davranışlar kişisel ihtiyaçlara göre belirlenmelidir, kültür boyutlarına ait değerler arasında ters yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

Kadın girişimcilerin, bağlı bulundukları sivil toplum örgütlerinden destek almada cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine ilişkin inançlarıyla; belirsizlik tehlikelidir, en iyi savunma saldırmadır, insanlara ikinci bir şans verilmelidir, insanlar bazı hallerinden fedakarlık etmelidir, grupla birlikte hareket etmek akılcı bir davranıştır, başarıyı kişilerin davranışı belirler, kültür boyutlarına ait değerler arasında ters yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

Kadın girişimcilerin, pazarda kendilerine yer edinmede cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine ilişkin inançlarıyla; belirsizlik tehlikelidir, girişimci hem otoriter hem de babacan olmalıdır, güçlü insanların desteği alınmalıdır, insani ilişkilerde becerikli olunmalıdır, insanlara sevgi ile yaklaşılmalıdır, insan bazı hallerinden fedakarlık edebilmelidir, grupla birlikte hareket etmek akılcı bir davranıştır, davranışlar kişisel ihtiyaçlara göre belirlenmelidir, kültür boyutlarına ait değerler arasında ters yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

Kadın girişimcilerin, tedarikçilerle ilişkilerde cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine ilişkin inançlarıyla; belirsizlik tehlikelidir, sağduyuya kulak vermek önemlidir, en iyi savunma saldırmadır, eleman seçiminde hemşehrilik önemlidir, insanlar bazı hallerinden fedakarlık edebilmelidir, kültür boyutlarına ait değerler arasında ters yönlü, kesin doğruları aramak gereklidir, girişimci hem otoriter hem de babacan olmalıdır, güçlü insanların desteği alınmalıdır, insani ilişkilerde becerikli olunmalıdır, sosyal mekanlar çalışanların statülerine göre düzenlenmelidir, son sözü ben söylerim, en önemli duygu vefadır, değerleri arasında doğru yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

Kadın girişimcilerin, fuar, toplantı, seminer gibi etkinliklere katılmada cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine ilişkin inançlarıyla; insanlara ikinci bir şans verilmelidir, davranışlar kişisel ihtiyaçlara göre belirlenmelidir, kültür boyutlarına ait değerler arasında ters yönlü, güçlü insanların desteği alınmalıdır, son sözü ben söylerim, başarıyı

kişilerin davranışları belirler, başarı, maliyet ve fayda faktörlerine bağlıdır, değerleri arasında doğru yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

Kadın girişimcilerin, sektöründeki işletmeler arası ilişki ağlarında yer almada cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine ilişkin inançlarıyla; sağduyuya kulak vermek önemlidir, başkalarını kontrol etmek önemlidir, kültür boyutlarına ait değerler arasında ters yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

Kadın girişimcilerin, finans kurumlarının yaklaşımlarında cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine ilişkin inançlarıyla; üst düzeydeki insanların haklı olma ihtimalleri yüksektir, en iyi savunma saldırımadır, eleman seçiminde hemşehrilik önemlidir, davranışlar kişisel ihtiyaçlara göre belirlenmelidir, kültür boyutlarına ait değerler arasında ters yönlü, bilişime dayalı veriler önemlidir, kesin doğruları aramak gereklidir, insani ilişkilerde becerikli olunmalıdır, değerleri arasında doğru yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

Kadın girişimcilerin, ticari faaliyetler için mali referanslar bulmada cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine ilişkin inançlarıyla; sağduyuya kulak vermek önemlidir, üst düzeydeki insanların haklı olma ihtimalleri yüksektir, son sözü ben söylerim, kültür boyutlarına ait değerler arasında ters yönlü, bilişime dayalı veriler önemlidir, kesin doğruları aramak gereklidir, insani ilişkilerde becerikli olunmalıdır, değerleri arasında doğru yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

Bu sonuçlara göre; kadın girişimcilerin cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine ilişkin inançları ile kültür boyutları arasında büyük oranda ters yönlü bir ilişki olduğu söylenebilir. Bu bağlamda Ho: “Kadın girişimcilerin kültür boyutları ile iş yaşamında karşılaştıkları cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine ilişkin inançları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır” hipotezi red edilerek bunun yerine H1: “Kadın girişimcilerin kültür boyutları ile iş yaşamında karşılaştıkları cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine ilişkin inançları arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır” hipotezinin kabul edildiği sonucuna varılmıştır.

3.2.5. Kadın Girişimcilerin Demografik Özellikleri İle “İş Yaşamında Karşılaştıkları Cinsiyetten Kaynaklanan Zorlukları Aşabileceklerine” İlişkin İnançları Arasındaki Anova (Varyans) Test Sonuçları

1. Kadın Girişimcilerin Yaş Grubu İle İş Yaşamında Karşılaştıkları Cinsiyetten Kaynaklanan Zorlukları Aşabileceklerine İlişkin İnançları Arasındaki Anova Test Sonuçları

Kadın girişimcilerin yaş gruplarındaki farklılık ile “iş yaşamında karşılaştıkları cinsiyet kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine” ilişkin inançları arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup-olmadığına dair anova test sonuçları tablo 3.17’de görüldüğü şekildedir.

Tablo 3.17. Kadın Girişimcilerin Yaş Gruplarındaki Farklılık İle İş Yaşamında Karşılaştıkları Cinsiyet Kaynaklı Zorlukları Aşabileceklerine İlişkin İnançları Arasında İlişkiye Dair Anova Test Sonuçları

	F	Sig (p)
İşi kurma aşamasında cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak	1,099	,350
İşi kurduktan sonra cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak	1,768	,153
Toplumdaki "kadın girişimci" imajından kaynaklanan zorlukları aşmak	,639	,591
İşletmelerin kadın girişimcilere karşı olumsuz tavrının bulunmasından kaynaklanan zorlukları aşmak	1,591	,192
Kalifiye elemanların kadın girişimcilerle çalışmama eğiliminden kaynaklanan zorlukları aşmak	2,768	,042*
Çalışanları yönlendirmede cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak	1,600	,190
Kadın girişimcilerin çalışanlarla iletişiminden kaynaklanan zorlukları aşmak	3,227	,023*
Kadınların duygusal özelliklerinin kararlara yansımalarından kaynaklanan zorlukları aşmak	6,295	,000*
Bürokrasideki işlerin yürütülmesinde cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak	2,811	,040*
Bağlı bulunulan Sivil Toplum Örgütlerinden destek almada cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak	2,764	,042*
Kadın girişimcilerin pazarda kendilerine yer edinmede cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak	2,288	,079
Tedarikçilerle ilişkilerde cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak	2,904	,035*
Fuar, toplantı, seminer gibi etkinliklere katılmada cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak	9,751	,000*
Kadın girişimciler sektörlerindeki işletmeler arası ilişki ağlarında yer almada cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak	6,220	,000*
Finans kurumlarının kendilerine yaklaşımında cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak.	2,169	,092
Ticari faaliyetler için Mali Referanslar bulmada (kefil bulma, çek-senet temini gibi) cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak	6,039	,001*

Kadın girişimcilerin yaş gruplarındaki farklılık ile “iş yaşamında karşılaştıkları cinsiyet kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine” ilişkin inançları arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup-olmadığına dair anova test sonuçları faktörler itibariyle farklılık göstermektedir. Kadın girişimcilerin yaş gruplarındaki farklılık ile “iş yaşamında karşılaştıkları cinsiyetten kaynaklanan zorlukların” bir kısmını aşabileceklerine ilişkin inançları arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunurken; diğer bir kısmını aşabileceklerine ilişkin inançları arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Kadın girişimcilerin yaş gruplarındaki farklılığın iş yaşamında karşılaştıkları cinsiyetten kaynaklanan şu zorlukları aşabileceklerine ilişkin inançları arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmektedir:

1. Kalifiye elemanların kadın girişimcilerle çalışmama eğiliminden kaynaklanan zorlukları aşmak (p: ,042)

2. Kadın girişimcilerin çalışanlarla iletişiminden kaynaklanan zorlukları aşmak (p: ,023)

3. Kadınların duygusal özelliklerinin kararlara yansımından kaynaklanan zorlukları aşmak (p: ,000)

4. Bürokrasideki işlerin yürütülmesinde cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak (p: ,040)

5. Bağlı bulunulan Sivil Toplum Örgütlerinden destek almada cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak (p: ,042)

6. Tedarikçilerle ilişkilerde cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak (p: ,035)

7. Fuar, toplantı, seminer gibi etkinliklere katılmada cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak (p: ,000)

8. Kadın girişimciler sektörlerindeki işletmeler arası ilişki ağlarında yer almada cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak (p: ,000)

9. Ticari faaliyetler için Mali Referanslar bulmada (kefil bulma, çek-senet temini gibi) cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak (p: ,001)

Kadın girişimcilerin yaş gruplarındaki farklılığın iş yaşamında karşılaştıkları cinsiyetten kaynaklanan şu zorlukları aşabileceklerine ilişkin inançları arasında ise 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır:

- 1.İş kurma aşamasında cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak
- 2.İş kurduktan sonra cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak
- 3.Toplumdaki "kadın girişimci" imajından kaynaklanan zorlukları aşmak
- 4.İşletmelerin kadın girişimcilere karşı olumsuz tavrının bulunmasından kaynaklanan zorlukları aşmak
- 5.Çalışanları yönlendirmede cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak
- 6.Kadın girişimcilerin pazarda kendilerine yer edinmede cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak
- 7.Finans kurumlarının kendilerine yaklaşımında cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak.

Bu bağlamda; “HO: “Kadın girişimcilerin yaş grubundaki farklılıklar, iş yaşamında karşılaştıkları cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine ilişkin inanç düzeylerini etkilememektedir” hipotezinin red edildiği; bunun tersine H1: Kadın girişimcilerin yaş grubundaki farklılıklar, iş yaşamında karşılaştıkları cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine ilişkin inanç düzeylerini etkilemektedir” hipotezinin kabul edildiği sonucuna ulaşılmıştır.

2. Kadın Girişimcilerin Eğitim Durumu İle İş Yaşamında Karşılaştıkları Cinsiyetten Kaynaklanan Zorlukları Aşabileceklerine İlişkin İnançları Arasındaki Anova Test Sonuçları

Kadın girişimcilerin eğitim durumlarındaki farklılık ile “iş yaşamında karşılaştıkları cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine” ilişkin inançları arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup-olmadığına dair anova test sonuçları tablo 3.18’de görüldüğü şekildedir.

Tablo 3.18. Kadın Girişimcilerin Eğitim Durumları İle İş Yaşamında Karşılaştıkları Cinsiyetten Kaynaklanan Zorlukları Aşabileceklerine İlişkin İnançları Arasındaki Anova Testi

	F	Sig
İşi kurma aşamasında cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak	4,123	,001*
İşi kurduktan sonra cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak	3,515	,004*
Toplumdaki "kadın girişimci" imajından kaynaklanan zorlukları aşmak	1,538	,178
İşletmelerin kadın girişimcilere karşı olumsuz tavrının bulunmasından kaynaklanan zorlukları aşmak	4,337	,001*
Kalifiye elemanların kadın girişimcilerle çalışmama eğiliminden kaynaklanan zorlukları aşmak	6,344	,000*
Çalışanları yönlendirmede cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak	7,119	,000*
Kadın girişimcilerin çalışanlarla iletişiminden kaynaklanan zorlukları aşmak	3,281	,007*
Kadınların duygusal özelliklerinin kararlara yansımalarından kaynaklanan zorlukları aşmak	2,392	,038*
Bürokrasideki işlerin yürütülmesinde cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak	6,874	,000*
Bağlı bulunulan Sivil Toplum Örgütlerinden destek almada cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak	2,781	,018*
Kadın girişimcilerin pazarda kendilerine yer edinmede cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak	3,921	,002*
Tedarikçilerle ilişkilerde cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak	2,592	,026*
Fuar, toplantı, seminer gibi etkinliklere katılmada cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak	2,825	,017*
Kadın girişimciler sektörlerindeki işletmeler arası ilişki ağlarında yer almada cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak	1,767	,120
Finans kurumlarının kendilerine yaklaşımında cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak.	2,376	,039*
Ticari faaliyetler için Mali Referanslar bulmada (kefil bulma, çek-senet temini gibi) cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak	3,130	,009*

Kadın girişimcilerin eğitim durumlarındaki farklılık ile “iş yaşamında karşılaştıkları cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine” ilişkin inançları arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup-olmadığına dair anova test sonuçları faktörler itibarıyla farklılık göstermektedir. Kadın girişimcilerin eğitim durumlarındaki farklılık ile “iş yaşamında karşılaştıkları cinsiyetten kaynaklanan zorlukların” önemli bir kısmını aşabileceklerine ilişkin inançları arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunurken; diğer bir kısmını aşabileceklerine ilişkin inançları arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Kadın girişimcilerin eğitim durumlarındaki farklılığın iş yaşamında karşılaştıkları cinsiyetten kaynaklanan şu zorlukları aşabileceklerine ilişkin inançları arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmektedir:

1. İşi kurma aşamasında cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak (p:;001)
- 2.İşi kurduktan sonra cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak (p:;004)
- 3.İşletmelerin kadın girişimcilere karşı olumsuz tavrının bulunmasından kaynaklanan zorlukları aşmak (p:;001)
- 4.Kalifiye elemanların kadın girişimcilerle çalışmama eğiliminden kaynaklanan zorlukları aşmak (p:;000)
- 5.Çalışanları yönlendirmede cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak (p:;000)
- 6.Kadın girişimcilerin çalışanlarla iletişiminden kaynaklanan zorlukları aşmak (p:;007)
- 7.Kadınların duygusal özelliklerinin kararlara yansımından kaynaklanan zorlukları aşmak (p:;038)
- 8.Bürokrasideki işlerin yürütülmesinde cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak (p:;000)
- 9.Bağlı bulunulan Sivil Toplum Örgütlerinden destek almada kadın olmaktan kaynaklanan zorlukları aşmak (p:;018)
- 10.Kadın girişimcilerin pazarda kendilerine yer edinmede cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak (p:;002)
- 11.Tedarikçilerle ilişkilerde cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak (p:;026)
- 12.Fuar, toplantı, seminer gibi etkinliklere katılmada cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak (p:;017)

13.Finans kurumlarının kendilerine yaklaşımda cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak (p:039)

14.Ticari faaliyetler için Mali Referanslar bulmada (kefil bulma, çek-senet temini gibi) cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak (p:009)

Kadın girişimcilerin eğitim durumlarındaki farklılığın iş yaşamında karşılaştıkları cinsiyetten kaynaklanan şu zorlukları aşabileceklerine ilişkin inançları arasında ise 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır:

1.Toplumdaki "kadın girişimci" imajından kaynaklanan zorlukları aşmak

2.Kadın girişimciler sektörlerindeki işletmeler arası ilişki ağlarında yer almada cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak

Bu bağlamda; HO: “Kadın girişimcilerin eğitim durumundaki farklılıklar, iş yaşamında karşılaştıkları cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine ilişkin inanç düzeylerini etkilememektedir.” hipotezinin red edildiği; bunun tersine H1: “Kadın girişimcilerin eğitim durumundaki farklılıklar, iş yaşamında karşılaştıkları cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine ilişkin inanç düzeylerini etkilemektedir.” hipotezinin büyük oranda kabul edildiği sonucuna ulaşılmıştır.

3. Kadın Girişimcilerin Medeni Durumu İle İş Yaşamında Karşılaştıkları Cinsiyetten Kaynaklanan Zorlukları Aşabileceklerine İlişkin İnançları Arasındaki Anova Test Sonuçları

Kadın girişimcilerin medeni durumlarındaki farklılık ile “iş yaşamında karşılaştıkları cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine” ilişkin inançları arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup-olmadığına dair anova test sonuçları tablo 3.19’da görüldüğü şekildedir.

Tablo 3.19. Kadın Girişimcilerin Medeni Durumları İle İş Yaşamında Karşılaştıkları Cinsiyetten Kaynaklanan Zorlukları Aşabileceklerine İlişkin İnançları Arasındaki Anova Testi

	F	Sig
İşi kurma aşamasında cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak	13,591	,000*
İşi kurduktan sonra cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak	7,870	,005*
Toplumdaki "kadın girişimci" imajından kaynaklanan zorlukları aşmak	2,118	,147
İşletmelerin kadın girişimcilere karşı olumsuz tavrının bulunmasından kaynaklanan zorlukları aşmak	,368	,544
Kalifiye elemanların kadın girişimcilerle çalışmama eğiliminden kaynaklanan zorlukları aşmak	,005	,942
Çalışanları yönlendirmede cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak	,031	,860
Çalışanlarla iletişiminden kaynaklanan zorlukları aşmak	4,103	,044*
Kadınların duygusal özelliklerinin kararlara yansımından kaynaklanan zorlukları aşmak	8,848	,003*
Bürokrasideki işlerin yürütülmesinde cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak	8,848	,003*
Bağlı bulunulan Sivil Toplum Örgütlerinden destek almada cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak	1,799	,181
Pazarda kendilerine yer edinmede cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak	8,945	,003*
Tedarikçilerle ilişkilerde cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak	1,943	,164
Fuar, toplantı, seminer gibi etkinliklere katılmada cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak	1,062	,304
Kadın girişimciler sektörlerindeki işletmeler arası ilişki ağlarında yer almada cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak	,125	,724
Finans kurumlarının kendilerine yaklaşımında cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak.	,219	,640
Ticari faaliyetler için Mali Referanslar bulmada (kefil bulma, çek-senet temini gibi) cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak	,715	,398

Kadın girişimcilerin medeni durumlarındaki farklılık ile “iş yaşamında karşılaştıkları cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine” ilişkin inançları arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup-olmadığına dair anova test sonuçları faktörler itibariyle farklılık göstermektedir. Kadın girişimcilerin medeni durumlarındaki farklılık ile “iş yaşamında karşılaştıkları cinsiyetten kaynaklanan zorlukların” bir kısmını aşabileceklerine ilişkin inançları arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunurken; diğer bir kısmını aşabileceklerine ilişkin inançları arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Kadın girişimcilerin medeni durumlarındaki farklılığın iş yaşamında karşılaştıkları cinsiyetten kaynaklanan şu zorlukları aşabileceklerine ilişkin inançları arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmektedir:

1.İşi kurma aşamasında cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak (p:;000)

2.İşi kurduktan sonra cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak (p:;005)

3.Kadınların duygusal özelliklerinin kararlara yansımından kaynaklanan zorlukları aşmak (p:;003)

4.Bürokrasideki işlerin yürütülmesinde cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak (p:;003)

5.Pazarda kendilerine yer edinmede cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak (p:;003)

6.Çalışanlarla iletişiminden kaynaklanan zorlukları aşmak (p:;044)

Kadın girişimcilerin medeni durumlarındaki farklılığın iş yaşamında karşılaştıkları cinsiyetten kaynaklanan şu zorlukları aşabileceklerine ilişkin inançları arasında ise 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır:

1.Toplumdaki "kadın girişimci" imajından kaynaklanan zorlukları aşmak

2.İşletmelerin kadın girişimcilere karşı olumsuz tavrının bulunmasından kaynaklanan zorlukları aşmak

3.Kalifiye elemanların kadın girişimcilerle çalışmama eğiliminden kaynaklanan zorlukları aşmak Bürokrasideki işlerin yürütülmesinde kadın olmaktan kaynaklanan zorlukları aşmak

4. Çalışanları yönlendirmede cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak

5.Bağlı bulunulan Sivil Toplum Örgütlerinden destek almada cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak

6.Tedarikçilerle ilişkilerde cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak

7.Fuar, toplantı, seminer gibi etkinliklere katılmada cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak

8.Kadın girişimciler sektörlerindeki işletmeler arası ilişki ağlarında yer almada cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak

9.Finans kurumlarının kendilerine yaklaşımında cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak

10.Ticari faaliyetler için Mali Referanslar bulmada (kefil bulma, çek-senet temini gibi) cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak

Bu bağlamda; H1: Kadın girişimcilerin medeni durumundaki farklılıklar, iş yaşamında karşılaştıkları cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine ilişkin inanç düzeylerini etkilemektedir.” hipotezi red edildiği; bunun tersine HO: “Kadın girişimcilerin medeni durumundaki farklılıklar, iş yaşamında karşılaştıkları cinsiyetten kaynaklanan zorlukları

aşabileceklerine ilişkin inanç düzeylerini etkilememektedir.” hipotezinin büyük oranda kabul edildiği görülmüştür.

4. Kadın Girişimcilerin Çocuk Sayısı İle İş Yaşamında Karşılaştıkları Cinsiyetten Kaynaklanan Zorlukları Aşabileceklerine İlişkin İnançları Arasındaki Anova Test Sonuçları

Kadın girişimcilerin çocuk sayısındaki farklılık ile “iş yaşamında karşılaştıkları cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine” ilişkin inançları arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup-olmadığına dair anova test sonuçları tablo 3.20’de görüldüğü şekildedir.

Tablo 3.20. Kadın Girişimcilerin Çocuk Sayıları İle İş Yaşamında Karşılaştıkları Cinsiyetten Kaynaklanan Zorlukları Aşabileceklerine İlişkin İnançları Arasındaki Anova Testi

	F	Sig
İşi kurma aşamasında cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak	3,272	,022*
İşi kurduktan sonra cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak	2,875	,037*
Toplumdaki "kadın girişimci" imajından kaynaklanan zorlukları aşmak	,638	,591
İşletmelerin kadın girişimcilere karşı olumsuz tavrının bulunmasından kaynaklanan zorlukları aşmak	2,070	,104
Kalifiye elemanların kadın girişimcilerle çalışmama eğiliminden kaynaklanan zorlukları aşmak	2,360	,072
Çalışanları yönlendirmede cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak	,648	,585
Kadın girişimcilerin çalışanlarla iletişiminden kaynaklanan zorlukları aşmak	1,887	,132
Kadınların duygusal özelliklerinin kararlara yansımından kaynaklanan zorlukları aşmak	9,047	,000*
Bürokrasideki işlerin yürütülmesinde cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak	,332	,802
Bağlı bulunulan Sivil Toplum Örgütlerinden destek almada cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak	1,662	,175
Kadın girişimcilerin pazarda kendilerine yer edinmede cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak	1,787	,150
Tedarikçilerle ilişkilerde cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak	3,440	,017*
Fuar, toplantı, seminer gibi etkinliklere katılmada cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak	,261	,854
Kadın girişimciler sektörlerindeki işletmeler arası ilişki ağlarında yer almada cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak	,389	,761
Finans kurumlarının kendilerine yaklaşımında cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak.	2,582	,054
Ticari faaliyetler için Mali Referanslar bulmada (kefil bulma, çek-senet temini gibi) cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak	1,796	,148

Kadın girişimcilerin çocuk sayısındaki farklılık ile “iş yaşamında karşılaştıkları cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine” ilişkin inançları arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup-olmadığına dair anova test sonuçları faktörler itibariyle farklılık göstermektedir. Kadın girişimcilerin çocuk sayısındaki farklılık ile “iş yaşamında karşılaştıkları cinsiyetten kaynaklanan zorlukların” bir kaçını aşabileceklerine ilişkin inançları arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunurken; diğer önemli bir kısmını aşabileceklerine ilişkin inançları arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Kadın girişimcilerin çocuk sayısındaki farklılığın iş yaşamında karşılaştıkları cinsiyetten kaynaklanan şu zorlukları aşabileceklerine ilişkin inançları arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmektedir:

- 1.İşi kurma aşamasında cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak (p: ,022)
- 2.İşi kurduktan sonra cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak (p: ,037)
- 3.Kadınların duygusal özelliklerinin kararlara yansımından kaynaklanan zorlukları aşmak (p: ,000)
- 4.Tedarikçilerle ilişkilerde cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak (p: ,017)

Kadın girişimcilerin medeni durumlarındaki farklılığın iş yaşamında karşılaştıkları cinsiyetten kaynaklanan şu zorlukları aşabileceklerine ilişkin inançları arasında ise 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır:

- 1.Toplumdaki "kadın girişimci" imajından kaynaklanan zorlukları aşmak
- 2.İşletmelerin kadın girişimcilere karşı olumsuz tavrının bulunmasından kaynaklanan zorlukları aşmak
- 3.Kalifiye elemanların kadın girişimcilerle çalışmama eğiliminden kaynaklanan zorlukları aşmak
- 4.Çalışanları yönlendirmede cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak
- 5.Kadın girişimcilerin çalışanlarla iletişiminden kaynaklanan zorlukları aşmak
- 6.Bürokrasideki işlerin yürütülmesinde cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak

7.Bağlı bulunulan Sivil Toplum Örgütlerinden destek almada cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak

8.Kadın girişimcilerin pazarda kendilerine yer edinmede cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak

9.Fuar, toplantı, seminer gibi etkinliklere katılmada cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak

10.Kadın girişimciler sektörlerindeki işletmeler arası ilişki ağlarında yer almada cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak

11.Finans kurumlarının kendilerine yaklaşımında cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak.

12.Ticari faaliyetler için Mali Referanslar bulmada (kefil bulma, çek-senet temini gibi) cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak

Bu bağlamda; H1: “Kadın girişimcilerin çocuk sayısındaki farklılıklar, iş yaşamında karşılaştıkları cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine ilişkin inanç düzeylerini etkilemektedir.” hipotezi red edildiği; bunun tersine HO: “Kadın girişimcilerin çocuk sayısındaki farklılıklar, iş yaşamında karşılaştıkları cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine ilişkin inanç düzeylerini etkilememektedir.” hipotezinin büyük oranda kabul edildiği görülmüştür.

5. Kadın Girişimcilerin Çalıştığı Sektörler İle İş Yaşamında Karşılaştıkları Cinsiyetten Kaynaklanan Zorlukları Aşabileceklerine İlişkin İnançları Arasındaki Anova Test Sonuçları

Kadın girişimcilerin çalıştıkları sektörlerdeki farklılık ile “iş yaşamında karşılaştıkları cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine” ilişkin inançları arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup-olmadığına dair anova test sonuçları tablo 3.21 ‘de görüldüğü şekildedir.

Tablo 3.21. Kadın Girişimcilerin Çalıştıkları Sektörler İle İş Yaşamında Karşılaştıkları Cinsiyetten Kaynaklanan Zorlukları Aşabileceklerine İlişkin İnançları Arasındaki Anova Testi

	F	Sig
İşi kurma aşamasında cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak	,787	,456
İşi kurduktan sonra cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak	9,989	,000*
Toplumdaki "kadın girişimci" imajından kaynaklanan zorlukları aşmak	2,416	,091
İşletmelerin kadın girişimcilere karşı olumsuz tavrının bulunmasından kaynaklanan zorlukları aşmak	1,417	,244
Kalifiye elemanların kadın girişimcilerle çalışmama eğiliminden kaynaklanan zorlukları aşmak	,605	,547
Çalışanları yönlendirmede cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak	8,586	,000*
Kadın girişimcilerin çalışanlarla iletişiminden kaynaklanan zorlukları aşmak	4,375	,013*
Kadınların duygusal özelliklerinin kararlara yansımalarından kaynaklanan zorlukları aşmak	1,259	,285
Bürokrasideki işlerin yürütülmesinde cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak	1,257	,286
Bağlı bulunulan Sivil Toplum Örgütlerinden destek almada cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak	1,792	,168
Kadın girişimcilerin pazarda kendilerine yer edinmede cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak	,689	,503
Tedarikçilerle ilişkilerde cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak	6,138	,002*
Fuar, toplantı, seminer gibi etkinliklere katılmada cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak	4,393	,013*
Kadın girişimciler sektörlerindeki işletmeler arası ilişki ağlarında yer almada cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak	9,336	,000*
Finans kurumlarının kendilerine yaklaşımında cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak.	1,735	,178
Ticari faaliyetler için Mali Referanslar bulmada (kefil bulma, çek-senet temini gibi) cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak	,906	,405

Kadın girişimcilerin çalıştıkları sektörlerdeki farklılık ile “iş yaşamında karşılaştıkları cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine” ilişkin inançları arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup-olmadığına dair anova test sonuçları faktörler itibariyle farklılık göstermektedir. Kadın girişimcilerin çalıştıkları sektörlerdeki farklılık ile “iş yaşamında karşılaştıkları cinsiyetten kaynaklanan zorlukların” bir kısmını aşabileceklerine ilişkin inançları arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunurken; diğer bir kısmını aşabileceklerine ilişkin inançları arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Kadın girişimcilerin çalıştıkları sektörlerdeki farklılığın iş yaşamında karşılaştıkları cinsiyetten kaynaklanan şu zorlukları aşabileceklerine ilişkin inançları arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmektedir:

1. İşi kurduktan sonra cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak (p: ,000)

2. Çalışanları yönlendirmede cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak (p: ,000)
3. Kadın girişimcilerin çalışanlarla iletişiminden kaynaklanan zorlukları aşmak (p: ,013)
4. Tedarikçilerle ilişkilerde cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak (p: ,002)
5. Fuar, toplantı, seminer gibi etkinliklere katılmada cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak (p: ,013)
6. Kadın girişimciler sektörlerindeki işletmeler arası ilişki ağlarında yer almada cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak (p: ,000)

Kadın girişimcilerin çalıştığı sektörlerdeki farklılığın iş yaşamında karşılaştıkları cinsiyetten kaynaklanan şu zorlukları aşabileceklerine ilişkin inançları arasında ise 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır:

1. İşi kurma aşamasında cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak
2. Toplumdaki "kadın girişimci" imajından kaynaklanan zorlukları aşmak
3. İşletmelerin kadın girişimcilere karşı olumsuz tavrının bulunmasından kaynaklanan zorlukları aşmak
4. Kalifiye elemanların kadın girişimcilerle çalışmama eğiliminden kaynaklanan zorlukları aşmak
5. Kadınların duygusal özelliklerinin kararlara yansımalarından kaynaklanan zorlukları aşmak
6. Bürokrasideki işlerin yürütülmesinde cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak
7. Bağlı bulunulan Sivil Toplum Örgütlerinden destek almada cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak
8. Kadın girişimcilerin pazarda kendilerine yer edinmede cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak
9. Finans kurumlarının kendilerine yaklaşımında cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak
10. Ticari faaliyetler için Mali Referanslar bulmada (kefil bulma, çek-senet temini gibi) cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak

Bu bağlamda; H1: “Kadın girişimcilerin faaliyet gösterdiği sektördeki farklılıklar, iş yaşamında karşılaştıkları cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine ilişkin inanç düzeylerini

etkilemektedir.” hipotezi red edildiği; bunun tersine HO: “Kadın girişimcilerin faaliyet gösterdiği sektördeki farklılıklar, iş yaşamında karşılaştıkları cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine ilişkin inanç düzeylerini etkilememektedir.” hipotezinin büyük oranda kabul edildiği görülmüştür.

6. Kadın Girişimcilerin İşletmelerine Sahiplik Süresi İle İş Yaşamında Karşılaştıkları Cinsiyetten Kaynaklanan Zorlukları Aşabileceklerine İlişkin İnançları Arasındaki Anova Test Sonuçları

Kadın girişimcilerin işletmelerine sahiplik sürelerindeki farklılık ile “iş yaşamında karşılaştıkları cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine” ilişkin inançları arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup-olmadığına dair anova test sonuçları tablo 3.22’de görüldüğü şekildedir.

Tablo 3.22. Kadın Girişimcilerin İşletmelerine Sahiplik Süresi İle İş Yaşamında Karşılaştıkları Cinsiyetten Kaynaklanan Zorlukları Aşabileceklerine İlişkin İnançları Arasındaki Anova Testi

	F	Sig
İşi kurma aşamasında cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak	,298	,827
İşi kurduktan sonra cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak	,908	,437
Toplumdaki "kadın girişimci" imajından kaynaklanan zorlukları aşmak	,406	,749
İşletmelerin kadın girişimcilere karşı olumsuz tavrının bulunmasından kaynaklanan zorlukları aşmak	1,004	,392
Kalifiye elemanların kadın girişimcilerle çalışmama eğiliminden kaynaklanan zorlukları aşmak	1,293	,277
Çalışanları yönlendirmede cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak	2,878	,036*
Kadın girişimcilerin çalışanlarla iletişiminden kaynaklanan zorlukları aşmak	,166	,919
Kadınların duygusal özelliklerinin kararlara yansımından kaynaklanan zorlukları aşmak	1,258	,289
Bürokrasideki işlerin yürütülmesinde cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak	3,371	,019*
Bağlı bulunulan Sivil Toplum Örgütlerinden destek almada cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak	1,594	,191
Kadın girişimcilerin pazarda kendilerine yer edinmede cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak	1,985	,116
Tedarikçilerle ilişkilerde cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak	,444	,722
Fuar, toplantı, seminer gibi etkinliklere katılmada cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak	,778	,507
Kadın girişimciler sektörlerindeki işletmeler arası ilişki ağlarında yer almada cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak	2,261	,081
Finans kurumlarının kendilerine yaklaşımında cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak.	4,577	,004*
Ticari faaliyetler için Mali Referanslar bulmada (kefil bulma, çek-senet temini gibi) cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak	,359	,783

Kadın girişimcilerin işletmelerine sahiplik sürelerindeki farklılık ile “iş yaşamında karşılaştıkları cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine” ilişkin inançları arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup-olmadığına dair anova test sonuçları faktörler itibariyle farklılık göstermektedir. Kadın girişimcilerin işletmelerine sahiplik sürelerindeki farklılık ile “iş yaşamında karşılaştıkları cinsiyetten kaynaklanan zorlukların” çok az bir kısmını aşabileceklerine ilişkin inançları arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunurken; diğer önemli sayıdaki kısmını aşabileceklerine ilişkin inançları arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Kadın girişimcilerin işletmelerine sahiplik sürelerindeki farklılığın iş yaşamında karşılaştıkları cinsiyetten kaynaklanan şu zorlukları aşabileceklerine ilişkin inançları arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmektedir:

1. Çalışanları yönlendirmede cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak (p: ,036)
2. Bürokrasideki işlerin yürütülmesinde cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak (p: ,019)
3. Finans kurumlarının kendilerine yaklaşımında cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak (p: ,004)

Kadın girişimcilerin işletmelerine sahiplik sürelerindeki farklılığın iş yaşamında karşılaştıkları cinsiyetten kaynaklanan şu zorlukları aşabileceklerine ilişkin inançları arasında ise 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır:

1. İşi kurma aşamasında cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak
2. İşi kurduktan sonra cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak
3. Toplumdaki "kadın girişimci" imajından kaynaklanan zorlukları aşmak
4. İşletmelerin kadın girişimcilere karşı olumsuz tavrının bulunmasından kaynaklanan zorlukları aşmak

5. Kalifiye elemanların kadın girişimcilerle çalışmama eğiliminden kaynaklanan zorlukları aşmak
6. Kadın girişimcilerin çalışanlarla iletişiminden kaynaklanan zorlukları aşmak
7. Kadınların duygusal özelliklerinin kararlara yansımından kaynaklanan zorlukları aşmak
8. Bağlı bulunulan Sivil Toplum Örgütlerinden destek almada cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak
9. Kadın girişimcilerin pazarda kendilerine yer edinmede cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak
10. Tedarikçilerle ilişkilerde cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak
11. Fuar, toplantı, seminer gibi etkinliklere katılmada cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak
12. Kadın girişimciler sektörlerindeki işletmeler arası ilişki ağlarında yer almada cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak
13. Ticari faaliyetler için Mali Referanslar bulmada (kefil bulma, çek-senet temini gibi) cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak

Bu bağlamda; H1: “Kadın girişimcilerin işletmelerine sahiplik süresindeki farklılıklar, iş yaşamında karşılaştıkları cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine ilişkin inanç düzeylerini etkilemektedir.” hipotezi red edildiği; bunun tersine HO: “Kadın girişimcilerin işletmelerine sahiplik süresindeki farklılıklar, iş yaşamında karşılaştıkları cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine ilişkin inanç düzeylerini etkilememektedir.” hipotezinin büyük oranda kabul edildiği görülmüştür.

7. Kadın Girişimcilerin İşletmelerine Sahip Olma Şekilleri İle İş Yaşamında Karşılaştıkları Cinsiyetten Kaynaklanan Zorlukları Aşabileceklerine İlişkin İnançları Arasındaki Anova Test Sonuçları

Kadın girişimcilerin işletmelerine sahip olma şekillerindeki farklılık ile “iş yaşamında karşılaştıkları cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine” ilişkin inançları arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup-olmadığına dair anova test sonuçları tablo 3.23’de görüldüğü şekildedir.

Tablo 3.23. Kadın Girişimcilerin İşletmelerine Sahip Olma Şekilleri İle İş Yaşamında Karşılaştıkları Cinsiyetten Kaynaklanan Zorlukları Aşabileceklerine İlişkin İnançları Arasındaki Anova Testi

	F	Sig
İşi kurma aşamasında cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak	4,036	,008*
İşi kurduktan sonra cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak	3,056	,029*
Toplumdaki "kadın girişimci" imajından kaynaklanan zorlukları aşmak	3,033	,030*
İşletmelerin kadın girişimcilere karşı olumsuz tavrının bulunmasından kaynaklanan zorlukları aşmak	2,183	,090
Kalifiye elemanların kadın girişimcilerle çalışmama eğiliminden kaynaklanan zorlukları aşmak	1,097	,351
Çalışanları yönlendirmede cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak	,138	,937
Kadın girişimcilerin çalışanlarla iletişiminden kaynaklanan zorlukları aşmak	3,344	,020*
Kadınların duygusal özelliklerinin kararlara yansımından kaynaklanan zorlukları aşmak	7,410	,000*
Bürokrasideki işlerin yürütülmesinde cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak	,014	,998
Bağlı bulunulan Sivil Toplum Örgütlerinden destek almada cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak	2,630	,050
Kadın girişimcilerin pazarda kendilerine yer edinmede cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak	,271	,846
Tedarikçilerle ilişkilerde cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak	1,406	,241
Fuar, toplantı, seminer gibi etkinliklere katılmada cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak	2,064	,105
Kadın girişimciler sektörlerindeki işletmeler arası ilişki ağlarında yer almada cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak	2,504	,059
Finans kurumlarının kendilerine yaklaşımında cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak.	2,379	,070
Ticari faaliyetler için Mali Referanslar bulmada (kefil bulma, çek-senet temini gibi) cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak	3,626	,013*

Kadın girişimcilerin işletmelerine sahip olma şekillerindeki farklılık ile “iş yaşamında karşılaştıkları cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine” ilişkin inançları arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup-olmadığına dair anova test sonuçları faktörler itibariyle farklılık göstermektedir. Kadın girişimcilerin işletmelerine sahip olma şekillerindeki farklılık ile “iş yaşamında karşılaştıkları cinsiyetten kaynaklanana zorlukların” bir kısmını aşabileceklerine ilişkin inançları arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunurken; diğer kısmını aşabileceklerine ilişkin inançları arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Kadın girişimcilerin işletmelerine sahip olma şekillerindeki farklılığın iş yaşamında karşılaştıkları cinsiyetten kaynaklanan şu zorlukları aşabileceklerine ilişkin inançları arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmektedir:

1. İşi kurma aşamasında cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak (p: ,008)
2. İşi kurduktan sonra cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak (p: ,029)
3. Toplumdaki "kadın girişimci" imajından kaynaklanan zorlukları aşmak (p: ,030)
4. Kadın girişimcilerin çalışanlarla iletişiminden kaynaklanan zorlukları aşmak (p: ,020)
5. Kadınların duygusal özelliklerinin kararlara yansımından kaynaklanan zorlukları aşmak (p: ,000)
6. Ticari faaliyetler için Mali Referanslar bulmada (kefil bulma, çek-senet temini gibi) cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak (p: ,013)

Kadın girişimcilerin işletmelerine sahip olma şekillerindeki farklılığın iş yaşamında karşılaştıkları cinsiyetten kaynaklanan şu zorlukları aşabileceklerine ilişkin inançları arasında ise 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır:

1. İşletmelerin kadın girişimcilere karşı olumsuz tavrının bulunmasından kaynaklanan zorlukları aşmak
2. Kalifiye elemanların kadın girişimcilerle çalışmama eğiliminden kaynaklanan zorlukları aşmak
3. Çalışanları yönlendirmede cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak
4. Bürokrasideki işlerin yürütülmesinde cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak
5. Bağlı bulunulan Sivil Toplum Örgütlerinden destek almada cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak
6. Kadın girişimcilerin pazarda kendilerine yer edinmede cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak
7. Tedarikçilerle ilişkilerde cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak
8. Fuar, toplantı, seminer gibi etkinliklere katılmada cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak
9. Kadın girişimciler sektörlerindeki işletmeler arası ilişki ağlarında yer almada cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak
10. Finans kurumlarının kendilerine yaklaşımında cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak

Bu bağlamda; H1: “Kadın girişimcilerin işletmelerine sahip olma şekillerindeki farklılıklar, iş yaşamında karşılaştıkları cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine ilişkin inanç düzeylerini etkilemektedir.” hipotezi red edildiği; bunun tersine HO: Kadın girişimcilerin işletmelerine sahip olma şekillerindeki farklılıklar, iş yaşamında karşılaştıkları cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine ilişkin inanç düzeylerini etkilememektedir.” hipotezinin büyük oranda kabul edildiği görülmüştür.

8. Kadın Girişimcilerin Yetiştikleri Aile Ortamı İle İş Yaşamında Karşılaştıkları Cinsiyetten Kaynaklanan Zorlukları Aşabileceklerine İlişkin İnançları Arasındaki Anova Test Sonuçları

Kadın girişimcilerin yetiştikleri aile ortamlarındaki farklılık ile “iş yaşamında karşılaştıkları cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine” ilişkin inançları arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup-olmadığına dair anova test sonuçları tablo 3.24’de görüldüğü şekildedir.

Tablo 3.24. Kadın Girişimcilerin Yetiştikleri Aile Ortamı İle İş Yaşamında Karşılaştıkları Cinsiyetten Kaynaklanan Zorlukları Aşabileceklerine İlişkin İnançları Arasındaki Anova Testi

	F	Sig
İşi kurma aşamasında cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak	6,731	,000*
İşi kurduktan sonra cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak	3,164	,025*
Toplumdaki "kadın girişimci" imajından kaynaklanan zorlukları aşmak	1,601	,189
İşletmelerin kadın girişimcilere karşı olumsuz tavrının bulunmasından kaynaklanan zorlukları aşmak	3,993	,008*
Kalifiye elemanların kadın girişimcilerle çalışmama eğiliminden kaynaklanan zorlukları aşmak	,992	,397
Çalışanları yönlendirmede cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak	,235	,872
Kadın girişimcilerin çalışanlarla iletişiminden kaynaklanan zorlukları aşmak	1,785	,150
Kadınların duygusal özelliklerinin kararlara yansımalarından kaynaklanan zorlukları aşmak	6,855	,000*
Bürokrasideki işlerin yürütülmesinde cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak	6,605	,000*
Bağlı bulunulan Sivil Toplum Örgütlerinden destek almada cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak	4,968	,002*
Kadın girişimcilerin pazarda kendilerine yer edinmede cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak	,755	,520
Tedarikçilerle ilişkilerde cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak	2,240	,084
Fuar, toplantı, seminer gibi etkinliklere katılmada cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak	3,642	,013*
Kadın girişimciler sektörlerindeki işletmeler arası ilişki ağlarında yer almada cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak	5,452	,001*
Finans kurumlarının kendilerine yaklaşımında cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak.	1,231	,299
Ticari faaliyetler için Mali Referanslar bulmada (kefil bulma, çek-senet temini gibi) cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak	3,265	,022*

Kadın girişimcilerin yetiştikleri aile ortamlarındaki farklılık ile “iş yaşamında karşılaştıkları cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine” ilişkin inançları arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup-olmadığına dair anova test

sonuçları faktörler itibariyle farklılık göstermektedir. Kadın girişimcilerin yetiştikleri aile ortamlarındaki farklılık ile “iş yaşamında karşılaştıkları cinsiyetten kaynaklanan zorlukların” bir kısmını aşabileceklerine ilişkin inançları arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunurken; diğer kısmını aşabileceklerine ilişkin inançları arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Kadın girişimcilerin yetiştikleri aile ortamlarındaki farklılığın iş yaşamında karşılaştıkları cinsiyetten kaynaklanan şu zorlukları aşabileceklerine ilişkin inançları arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmektedir:

1. İşi kurma aşamasında cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak (p: ,000)
2. İşi kurduktan sonra cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak (p: ,025)
3. İşletmelerin kadın girişimcilere karşı olumsuz tavrının bulunmasından kaynaklanan zorlukları aşmak (p: ,0008)
4. Kadınların duygusal özelliklerinin kararlara yansımından kaynaklanan zorlukları aşmak (p: ,000)
5. Bürokrasideki işlerin yürütülmesinde cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak (p: ,000)
6. Bağlı bulunulan Sivil Toplum Örgütlerinden destek almada cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak (p: ,002)
7. Fuar, toplantı, seminer gibi etkinliklere katılmada cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak (p: ,013)
8. Kadın girişimciler sektörlerindeki işletmeler arası ilişki ağlarında yer almada cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak (p: ,001)
9. Ticari faaliyetler için Mali Referanslar bulmada (kefil bulma, çek-senet temini gibi) cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak (p: ,022)

Kadın girişimcilerin yetiştikleri aile ortamlarındaki farklılığın iş yaşamında karşılaştıkları cinsiyetten kaynaklanan şu zorlukları aşabileceklerine ilişkin inançları arasında ise 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır:

1. Toplumdaki "kadın girişimci" imajından kaynaklanan zorlukları aşmak
2. Kalifiye elemanların kadın girişimcilerle çalışmama eğiliminden kaynaklanan zorlukları aşmak
3. Çalışanları yönlendirmede cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak
4. Kadın girişimcilerin çalışanlarla iletişiminden kaynaklanan zorlukları aşmak
5. Kadın girişimcilerin pazarda kendilerine yer edinmede cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak
6. Tedarikçilerle ilişkilerde cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak
7. Finans kurumlarının kendilerine yaklaşımında cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşmak

Bu bağlamda; HO: “Kadın girişimcilerin yetiştiği aile ortamındaki farklılıklar, iş yaşamında karşılaştıkları cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine ilişkin inanç düzeylerini etkilememektedir.” hipotezi red edildiği; bunun tersine H1: “Kadın girişimcilerin yetiştiği aile ortamındaki farklılıklar, iş yaşamında karşılaştıkları cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine ilişkin inanç düzeylerini etkilemektedir.” hipotezinin büyük oranda kabul edildiği görülmüştür.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın temel amacı, genel olarak kadın girişimcilerin kültür boyutlarını belirlemek ve söz konusu kültür boyutları ile iş yaşamında karşılaştıkları cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine ilişkin inanç düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Öncelikle çalışmanın teorik çerçevesi bağlamında; sosyal yaşamda kadın, genel olarak iş hayatında kadın, kültür, kültürün ölçülmesi ve boyutları, girişimci ve girişimcilik, girişimcilik kültürü, girişimci olarak kadın, genel olarak çalışma yaşamında kadınların karşılaştıkları sorunlar, yönetici olarak kadınların karşılaştıkları zorluklar ve girişimci olarak kadınların karşılaştıkları sorunlar gibi konular ayrıntılı olarak incelenmiştir. Bu konularla ilgili ayrıntılı teorik değerlendirmeler birinci ve ikinci bölümde yer almaktadır. Bu değerlendirmeler sonunda, kadın girişimciler için iş hayatında cinsiyetten kaynaklanan zorlukların var olduğu ve bu zorlukların kültür boyutları ile ilişki içinde olduğu söylenebilir. Yapılan bu teorik inceleme sonrasında araştırma bölümüne geçilmiştir.

Araştırmanın uygulama bölümünde ise; araştırmaya katılan kadın girişimcilerin “yaşı, eğitimi, medeni durumu, çocuk sayısı, çalıştığı sektör, çalışma süresi, yetiştiği aile ortamı ve işletmesinin mülkiyetine sahip olma şekli, iş hayatında cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine ilişkin inanç düzeyleri ve belirsizlikten kaçınma dereceleri, güç mesafesine ilişkin değerleri, toplumsalcılık-bireycilik değerleri, dişilik-erilik” değerlerinden oluşan kültür boyutları hakkında ayrıntılı bilgi edinilmiştir.

Elde edilen bu sonuçlara bağlı olarak, kadın girişimcilerin iş yaşamında karşılaştıkları cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine dair inançları ile kültür boyutları arasındaki farklılıkların varlığı karşılaştırmalı olarak incelenmiştir. Belirlenen model yardımıyla; kadın girişimcilerin, belirsizlikten kaçınma derecelerinden, güç mesafesine ilişkin değerlerinden, toplumsalcılık-bireycilik değerlerinden ve dişilik – erilik değerlerinden oluşan kültür boyutları ile iş yaşamında karşılaştıkları cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine ilişkin inanç düzeyleri arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre; kadın girişimcilerin cinsiyet kaynaklı zorlukları aşabileceklerine ilişkin inanç düzeyleri ile kültür boyutları arasında ciddi düzeyde ilişki olduğu sonuca

varılmıştır. Bu sonuçlar, araştırmamızda kullanılan hipotezleri genel olarak destekleyici niteliktedir.

Araştırmamıza katılan kadın girişimcilerden elde edinilen sonuçlara göre; orta yaş seviyesinde, evli, 2 ve üzeri çocuk sahibi, lise ve üniversite aralığında eğitim düzeyi olan, ağırlıklı hizmet ve ticaret sektöründe faaliyet gösteren, sahip olduğu işletmelerinin ömrü 5 yıl ve altında olan, işletmelerini kendileri kuran ve demokratik aile ortamında yetişen kadın girişimcilerin görüldüğü sonucunun ortaya çıktığı söylenebilir.

Bu sonuçlarla birlikte, kadın girişimciler arasında girişimciliğe başlama yaşının genç yaş seviyesinde olmadığı, kadın girişimcilerin evlilikle birlikte girişimciliği birlikte yürütebildiği, genellikle tek başlarına işletme kurdukları sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca yapılan istatistiki analizlere bağlı olarak; kadın girişimcilerin iş yaşamında karşılaştıkları cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine ilişkin inançları, yaş, eğitim ve yetiştikleri aile ortamlarındaki farklılıklardan etkilendiği sonucuna varılmıştır.

Araştırmanın sonuçları hakkında nihai bir değerlendirme yapılacak olursa; incelenen kadın girişimcileri cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine ilişkin inanç düzeyleri ile kültür boyutları arasında ilişki olduğu söylenebilir. Bu sonuçlar, kadın girişimcilerin yetiştikleri kültür ortamı, girişimcilikte karşılaştıkları cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine dair inanç düzeylerini etkilediğinin bir kanıtı olarak değerlendirilebilir.

Bu bulgu ve değerlendirmeler ışığında; kadın girişimcilerin kültür boyutlarının, cinsiyetten kaynaklanan zorlukları aşabileceklerine dair inanç düzeyleri açısından önemli etki ve sonuçları bulunmaktadır. Bu çerçevede, kadın girişimcilerin karşılaştıkları zorlukları aşabilmeleri ilgili olarak bizzat kendilerine büyük roller düştüğünü kabullenmeleri gerekmektedir. Bunun için kendi dışındaki kişi ve kurumlardan çözüm beklemek yerine özgüvenlerini geliştirmeleri önerilebilir. Çünkü özgüven, önemli bir kişisel özelliktir; yaşamla baş edilmesini ve sorunlarla gerçekçi bir şekilde mücadele edilmesini sağlayarak zorluklara direnci artırır. Bu bağlamda; kadın girişimcilerin girişimcilik konusunda özgüvenlerini arttırmak ve girişimciliğin kadınlar arasında bir kültür haline gelmesi amacıyla şu önerilerde bulunulabilir;

- Kadınların işletmecilik ve girişimcilik konusunda daha fazla eğitim almaları sağlanmalıdır.
- Sivil toplum örgütleri kadın girişimcilere desteklerini arttırmalıdır.
- Kadın girişimcilerin sivil toplum örgütlerinde temsil sayısı arttırılmalıdır.
- Kadın olmanın zorlukları konusunda toplum aydınlatılmalıdır.
- Kadın girişimciler özellikle üretim sektöründe faaliyet göstermeleri konusunda desteklenmelidir.
- Toplumdaki kadın girişimci imajının düzeltilmesi amacıyla etkinlikler ve programlar düzenlenmelidir.
- Kadın girişimcilerin kültürden kaynaklanan zorlukları aşmaları amacıyla kültürel yanlışlıkları ortadan kaldıracak etkinlikte bulunulmalıdır.
- Kadın girişimcileri destekleyecek programlar hazırlanmalıdır
- Aile üyeleri arasında kadınların sadece eş ve anne olarak rollerinin olmadığı bilincine varılması gerekmektedir.
- Kadın girişimciler için kredi koşulları kolaylaştırılmalı, faizler düşük tutulmalıdır.

KAYNAKÇA

KİTAPLAR

- AKAT İlter, BUDAK Gönül ve BUDAK Gülay, **İşletme Yönetimi**, Barış Yayınları, İzmir 2002
- AKIN Fehamet, **Sosyal Bilimlerde İstatistik**, Ekin Kitapevi, Bursa 2002
- AKTAN Oğuz, **Türk İşadamı ve İşletmesi**, Gündoğan Yayınları, Ankara 1996
- ALOPA Bilge Köksal, **İstatistik Analiz Metotları**, Boğaziçi Üniversitesi Yayınları, 1977, İstanbul
- ALPAR R., **Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemlere Giriş 1, 2. Baskı**, 2003, Nobel Yayınevi, Ankara
- ARIKAN Semra, **Girişimcilik**, Siyasal Kitabevi, Ankara 2002
- BAKTIR Selma, **Ticari İşletme Hukuku**, Barış Yayınlar, İzmir 1997
- BAŞAR Mehmet, TOSUNOĞLU B. Tuğberk, DEMİRCİ A.Emre, **Girişimcilik ve Girişimcinin Yol Haritası**, Eskişehir Ticaret Odası Yayınları, Eskişehir 2001
- BAŞARAN Funda, **İletişim Teknolojileri ve Toplumsal Gelişme**, Ütopya Yayınevi, Ankara, 2010
- BATI Uğur, **Reklâmcılıkta Retorik Bir Unsur Olarak Kadın Bedeni Temsilleri, Kültür ve İletişim**, Editör. Nur Betül Çelik, Ankara Üniversitesi, ISSN 1301–7241, Kış 2010
- BAYART F., **Jean; Kimlik Yanılsaması**, (Çev: Mehmet Moralı), Metis, İstanbul 1999
- BROOKS Ann, **Gendered Work in Asian Cities**, Ashgate Publishing Company, 2006
- ÇEÇEN A., **Kültür ve Politika**, Gündoğan Yay., Ankara 1996
- ÇELEBİ Nilgün, **Bağımsız İşyeri Sahibi Kadınların Aile ve İş İlişkileri**, Başbakanlık Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı, Ankara 1993
- ÇETİNDAMAR Dilek, **Türkiye’de Girişimcilik**, TÜSİAD Yayınları, 2002
- ÇİTÇİ Oya “**Kamu Yönetiminde Kadın Görevliler**”, Türk Toplumunda Kadın, Ankara, 1979
- ÇOLAK Ömer Faruk ve KILIÇ Cem, **Yeni Sanayileşen Bölgelerde Kadın İşgücü Arzı; Şanlıurfa Örneği**, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Yayın No:214, Kasım 2001

- DEANE Phyllis, **“İlk Sanayi İnkılabı”**, Çev: Tefik Gürkan, Türk Tarih Kurumu Yayını, X-Dizi, s.10, 1988, Ankara
- DEMİR Zekiye, **Almanya’da Yaşayan Türk Kadınları Durumları, sorunları, Din ve Diyanet Algıları**, DİB Yayınları, 1. Baskı, 2010
- DEMİREL Erkan T. İ, **Ayrımcılık Kavramı** (Bölüm), Erkan T. Demirel,, Mehmet Tikici, Canan Çetin, “Türk İş Yaşamında Ayrımcılık, Nobel Yayıncılık, Nisan-2011, Ankara
- DERİN Neslihan, **İnanç Ayrımcılığı** (Bölüm), Erkan T. Demirel,, Mehmet Tikici, Canan Çetin, “Türk İş Yaşamında Ayrımcılık, Nobel Yayıncılık, Nisan-2011, Ankara
- DİNÇER Ömer ve FİDAN Yahya, **İşletme Yönetimine Giriş**, Beta Basım Yayım Dağıtım AŞ., İstanbul 2000,
- DOĞAN Muammer, **İşletme Ekonomisi ve Yönetimi**, Anadolu Matbaacılık, İzmir 1998
- DRUCKER Peter F. (a), **The Frontiers of Management: Where Tomorrow’s Decisions Are Being Shaped Today**, Harper & Row, NY 1986
- ECEVİT Yıldız, **Türkiye Sanayiinde Kadın İşgücü: Saptamalar ve Öneriler, Kadın ve Sosyo-Ekonomik Gelişmeler**, T.C. Başbakanlık KSGM Yayınları, 1992, Ankara
- ECEVİT Yıldız, **Türkiye’de Kadın Girişimciliğine Eleştiriler Bir Yaklaşım**, Uluslararası Çalışma Ofisi, 2007, Ankara
- EĞİNLİ Ayşen Temel, **Kültürel Ayrımcılık**, (Bölüm), Erkan T. Demirel,, Mehmet Tikici, Canan Çetin, “Türk İş Yaşamında Ayrımcılık, Nobel Yayıncılık, Nisan-2011, Ankara
- ELIOT T.S., **Kültür Üzerine Düşünceler**, (Çev Sevim Kantarcıoğlu), Kültür Bakanlığı Yay., Ankara, 1981
- EREN Erol **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**, Genişletilmiş Altıncı Baskı, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2000
- EROL Hamza, **SPSS Paket Programı İle İstatistiksel Veri Analizi**, Nobel Kitabevi, 2010, Adana
- ESER Şenay, **Kadının Çalışmasını Aileye Etkileri**, Aile Şurası Bildirileri Tanıtın Seri, No: 3 Ankara 1996
- EYÜBOĞLU Dilek, **Girişimciliğin Geliştirilmesi**, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları No: 668, Ankara 2003

- FİDAN Metin ve YILMAZ Şahap, **Müteşebbislik**, Tutibay Yayınları, Ankara 2001
- FRIEDMAN Stewart, CHRISTENSEN D. Perry, DEGROOT Jessica, “İş ve Yaşam-Sıfır Toplamlı Oyunun Sonu”, **İş Yaşamında Kadınlar**, Çeviri, Çeviren: Leyla Aslan, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası Yayını, İstanbul, 2005
- GIBLIN Les, **İnsan İlişkilerinde Kendine Güven ve Güç Elde Etme Yolları**, Çeviri, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 1995
- GÖÇERİ Nebahat, **Kadın Hareketi Tarihi**, Bizim Büro Basım evi, Sivas, 2010
- GÜNLÜK Gülay, PULHAN Ergin, **Kadın İstihdamı İçin Yeni Perspektifler ve Kadın İşgücüne Muhtemel Talep**, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Ankara 2000
- GÜRDOĞAN Nazif, **Girişimcilik ve Girişim Kültürü**, İGİAD Yayınları, 3. Baskı, İstanbul 2011
- GÜVEN Mehmet, “Davranış Düzlemi, Sosyal Statü ve Roller”, Editör: Mehmet Tikici, **Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler**, Nobel Basım, Yayım ve Dağıtım, Ankara, 2005
- GÜVENÇ Bozkurt, **İnsan ve Kültür**, Remzi Kitabevi, 8. Baskı, İstanbul 1999
- HATİPOĞLU Zeyyat, **Temel Yönetim ve Organizasyon**, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul 1993
- HICKS G. Herbert, **Örgütlerin Yönetimi: Sistemler ve Beşeri Kaynaklar Açısından**, Çeviri: Osman Tekok vd., 1. Cilt, Turhan Kitabevi, Ankara 1978
- İMANÇER Dilek, İMANÇER Ahmet, **Televizyon Reklamlarında Kadın Sunumuna Özgü Klişeler**, Gazi Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi, G.Ü. İletişim Fakültesi Basımevi, ISSN 1302, 2002
- İNCAZ Serap, **Cinsiyete Bağlı Yönetimsel Farklılıklar ve Ayrımcılık İlişkisi**, (Bölüm), Erkan T.Demirel,, Mehmet Tikici, Canan Çetin, “Türk İş Yaşamında Ayrımcılık, Nobel Yayıncılık, Nisan-2011, Ankara
- KAĞITÇIBAŞI Çiğdem, **İnsan, Aile, Kültür**, 2. Basım, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1991
- KARAGÖZ Murat, **İstatistiksel Yöntemler**, Açıksoz Yayınları, Malatya, 1993
- KAYA Esmâ Ülkü, **Davranış Bilimleri ve Davranış Bilimlerini Oluşturan Disiplinler**, Kitap Bölümü, “Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler”, Nobel Basım Yayın ve Dağıtım, Ankara, 2005
- KOÇEL Tamer, **İşletme Yöneticiliği**, 11. Baskı, Beta Basım Yayım, Dağıtım, İstanbul, 2011

- KÖKER Eser Danyal, **Türkiye’de Kadın, Eğitim ve Siyaset “Yüksek Öğretim Kurumlarında Kadının Durumu” Üzerine Bir İnceleme**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, S.B.E. Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı, Ankara, 1988
- METİN Şahin, **Kayıt Dışı İstihdam ve Esnek Üretim Sürecinde Kadın Emeğinin Durumu: Türkiye’de Ev- Eksenli Çalışma**, T.C. Başbakanlık K.S.G.M., Ankara, 2011
- MEYERSON Debra E., FLETCHER Joyce K., “Cam Tavanı Parçalamak İçin Ilımlı Bir Manifesto”, **İş Yaşamında Kadınlar**, Çeviri, Çeviren: Leyla Aslan, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası Yayını, İstanbul, 2005
- MİRZE Kadri, **İşletme**, Literatür Yayıncılık ve Dağıtım, 2010, İstanbul
- MOLES A., **Kültürün T. oplumsal Dinamiği**, (Çev: Nuri Bilgin), E.Ü. Edb. Fak., Yay., İzmir, 1983
- MUCUK İsmet, **Modern İşletmecilik**, Türkmen Kitabevi, İstanbul 2011
- ÖZÇELİKEL Hamdi, **“Japon Yönetim Stratejileri”**, MESS Eğitim Vakfı Yayını, 1994
- ÖZDAMAR K., (a), **Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi–1, SPSS-MINITAB**, 4. Baskı, Kaan Kitabevi, 2002, Eskişehir
- PAPATYA Gürcan, **İşletme Verimliliğini Geliştirme ve Küresel Rekabet Önceliklerinden Hayal Mühendisliği**, Verimlilik Dergisi MPM Yayınları, Sayı 4, Ankara 1997
- SARGUT Selami, **Kültürler Arası Farklılaşma ve Yönetim**, İmge Kitabevi, Ankara 2001
- SENGE Peter **Beşinci Disiplin**, Çeviri: Ayşegül İlideniz ve Ahmet Doğukan, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul 2002,
- SÜRGEVİL Olca, **Çalışma Yaşamında Cinsel Yönelim Ayrımcılığı**, (Bölüm), Erkan T.Demirel, Mehmet Tikici, Canan Çetin, “Türk İş Yaşamında Ayrımcılık, Nobel Yayıncılık, Nisan-2011, Ankara
- ŞİMŞEK M. Şerif, AKGEMCİ Tahir ve ÇELİK Adnan, **Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara 2001
- TATAR T., **“Küreselleşme ve Kültür”**, Aydınlar Ocağı Yay., Küreselleşme Özel Sayısı, Yedi renk Yayın ve Matbaacılık, Malatya 2006
- TEKİN Mahmut, **Girişimcilik**, Günay Ofset Matbaacılık, Konya 2005
- TİTİZ Tınaz, **Girişimcilik**, inkılap Kitabevi, İstanbul 1994

- TOSUN K., **Yönetim ve İşletme Politikası**, İşletme Fak. Yay. No:232, İşl. İktisadi Ens., Yay.NO:125, İstanbul, 1999
- URHAN Veli, **İnsanın ve Tanrı'nın Kişiliği, Bilinçlerarası İlişki**, Ankara Okulu Yayınları, Ankara. 2002
- YATKIN Ahmet, **Halkla İlişkiler ve İletişim**, Nobel Basım, Yayın ve Dağıtım, Ankara, 2003

SÜRELİ YAYINLAR

- ABİK Yıldız, **“Eski ve Yeni Medeni Kanunda Evli Kadının Bir Meslek Ve Sanatla Uğraşmasına İlişkin Hükümlerin Değerlendirilmesi”**, İnönü Üniversitesi Sanat ve Tasarım Dergisi, ISSN:1309-9876, E- :1309-9884, Vol:1, 2011
- AÇIKGÖZ Banu, **Rekabetçi Değerler Yaklaşımı Açısından Yöneticilerin Örgüt Kültürüne İlişkin Algılamaları: Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Örneği**, Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak, 2006
- ADA Nesrin, KELGÖKMEN Derya, **“Prenses Sendromu” Aile İşletmelerinde Yönetimlerin Kız Çocuklarına Bakışı**, 2. Aile İşletmeleri Kongresi, İstanbul, 2006
- ADLER Nancy Z., IZRAELI Nana N. , **“Competitive Frontiers: Women Managers in a Global Economy”**, Journal of Marketing , October , 1995
- AKÇAY Canan, **Tekstilde Kadın Emegi, Bir tekstil Firmasında Üretim Sürecinde Farklı Konumlarda Çalışan Kadınların İş Yaşamı ve Ev İçi Yaşamlarında Betimleyici Bir Çalışma**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mimar Sinan Üniversitesi, İstanbul, 1999
- AKDURAN Özgün, **Ekonomi Politikalarında kadın ve Özelleştirmenin Kadın Çalışanlara Etkisi: Tekel Tütün İşletmeleri Örneği**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, sosyal Bilimler Enstitüsü, Kadın Çalışmaları Ana Bilim Dalı, İstanbul, 2004
- AKDURAN Özgün, **Ekonomik Politikalarında Kadın ve Özelleştirmenin Kadın Çalışanlara Etkisi: Tekel Tütün İşletmeleri Örneği**, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bil. Ens., Kadın Çalışmaları Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2004

- AKGÜN Orçun' KARKIN A.Metin, **“Cumhuriyet Öncesi Klasik Türk Müziğine Katkı Sağlayan Kadın Bestekârlar”**, İnönü Üniversitesi Sanat ve Tasarım Dergisi, ISSN:1309–9876, E- :1309–9884,Vol:1, 2011
- AKIN Banu Ayten, **“Tiyatronun Meşalesini Taşıyan Kadın: Afife”**, İnönü Üniversitesi Sanat ve Tasarım Dergisi, ISSN:1309–9876, E- :1309–9884,Vol:2, 2011
- AKINCI V.,**Kurum Kültürü: Tanımı, Özellikleri ve Boyutları**, Human Resources, V.6
- Akıncı Ayşehan, **Mersinde Kadın Girişimciler Üzerine Yapılan Araştırmanın Sonucu “Cesur, Hırslı, Kendine Güvenli”**, Kadınlar Dünyası, Sayı:12, Eylül, 2000
- ALAS Ruth, TAFEL Külliki, TIMLIK Krista, **“Leadership style During Transition in Society: Case of Estania”**, **Journal of Global Strategic Management**, Vol.1, Number:1, June–2007
- ALKAYA Tuba, **Avrupa Birliğine Uyum Sürecinde İş Yaşamında Kadın Ve Erkek Çalışanlara Fırsat Eşitliğinin Verilmesi ve Kadınların Üst Düzey Yönetim Kademelerine Yüксеlememe Nedenleri Üzerine Bir Çalışma**, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Ens., Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2011
- ALPKAN Keskin H, .ZEHİR L, **“Girişimcilik Hisleriyle Girişimcilik Potansiyeli Arasındaki İlişki: Gebze ve Civarındaki Girişimciler Üzerine Bir Saha Araştırması”**, Doğu Akdeniz Üniversitesi 21.Yüzyılda Kobiler: Sorunlar, Fırsatlar ve Çözüm Önerileri Sempozyum Bildirileri, Ocak 2002
- ALTINTAŞ Halis Adnan, **Kültür-Kişilik Kimlik**, Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları 2008
- ALTUNTAŞ Gültekin, DÖNMEZ Dilek, **“Girişimcilik yönelimi ve örgütsel performans ilişkisi: Çanakkale bölgesinde faaliyet gösteren otel işletmelerinde bir araştırma”**, **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi**, Cilt/Vol:39, Sayı/No:1, 2010
- ANNA Alexandra L., CHANDŞLER Gaylen N., JANSEN Erik, MERO Neal P., **Women Business Owners İn Traditionaland Non-traditional Industries**, Journal of Business Venturing, Volume 15, Issue 3, May 2000
- ANONİM, **Yönetim Koltukları Kadınları Çağırıyor**, Forbes, Ekim 2011, No:10, s.78

- ANTHOPOULOU Theodosia, **Rural Women In Local Agrofood Production.Between Entrepreneurial Initiatives and Family Strategies. A Case Study In Greece**, Volume 20, Issue 6, 10 September, 2000
- ARAS Deniz, **“Panaroma Of Women Reflected In Trifles By Susan Glaspell”**, İnönü Üniversitesi Sanat ve Tasarım Dergisi, ISSN:1309-9876, E- :1309-9884,Vol: 2, 2011
- ARYEE S.,**Job Involvement-an Analysis Of Its Determinants Among Male and Female Teachers**, Canadian Journal of Administrative Science, 1994, Vol: 11, Iss: 4
- ATLI Ferda, **“Adalet Ağaoğlu Romanlarında Kadının Özgürleşme Çabaları”**, İnönü Üniversitesi Sanat ve Tasarım Dergisi, ISSN:1309-9876, E- :1309-9884,Vol:2, 2011
- AVCI İsmail, **Eğitim**, “21. Yüzyılın Temeli Eğitim Enternasyonal 2. Dünya Kongresi”, Çeviri, YAZ-GÜZ'98
- AYAN H.Müjde, **“Cumhuriyet Öncesi ve Cumhuriyet Dönemi Türk Toplum Yapısında Kadının İfade Özgürlüğü ve Sanat”**, İnönü Üniversitesi Sanat ve Tasarım Dergisi, ISSN:1309-9876, E- :1309-9884, Vol:1, 2011
- AYDIN M. Olcay, **Yasal Açıdan Kadın İşgücü**, TİSK “Türkiye’de Kadın İşgücü Seminerleri I-II”, 1999
- AYDOĞAN Z. Ferhan, **Örgüt Kültürü ve İklimi**, Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı:2, 2004
- AYTAÇ Ömer, İLHAN Süleyman, **Girişimcilik ve Girişimci Kültür**; Sosyolojik Perspektif, <http://www.sosyalbil.selçuk.edu.tr/sos>, erişim tarihi: 04.12.2011
- AYTAÇ Serpil, SEVÜKTEKİN Mustafa, **Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği**, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Yayın No:219, Mart 2002
- BARON Robert A.,**Cognitive Mechanisms in Entrepreneurship: Why and When Entrepreneurs Think Differently Than Ordinary People**, Journal of Business Venturing, Vol. 13, USA 1998
- BASIM Nejat, **Belirsizlikten Kaçınma ve Güç Mesafesi Kültürel Boyutları Bağlamında Asker Yöneticiler Üzerine Görgül Bir Araştırma**, Kara Harp Okulu Bilim Dergisi, Sayı: 2, Ankara 2000

- BASS M.Bernard, AUCLUE Bruce F.,**Shatter The Glass Ceiling: Women May Make Better Managers**, Human Resource Management, Vol: 33, Number: 4, Winter 1994
- BAYRAK Sabahat, YÜCEL Atilla, **Kadın Cinsiyeti, Yöneticilik ve Güç Bir Paradoks mu?**, Erciyes Üniversitesi 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler, 25-27 Mayıs 2000 Nevşehir
- BEK Mine Gencel, **Medyada Cinsiyetçilik ve İletişim Politikası**, İletişim 2001 Yaz Kadın Çalışmaları, 2001/10
- BERBER Metin, ESER Burçin Yılmaz, **Türkiye’de Kadın İstihdamı: Ülke Ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz**, “İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi”,Cilt:10 Sayı:2 , Nisan 2008, ISSN: 1303-2860
- BERBEROĞLU Güneş N., **“Kadın Yöneticiler: İş Hayatındaki Yeri ve Sorunları”**, Anadolu Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt: 8, 1987
- BINNEY George and COLIN Willams, **Learning In To The Future: Changing The Way People Chemge Organizations**, Nicholas Brealey Publishing, London 1995
- BLIM Michael, **Italian Women After Development Employment, Entrepreneurship and Domestic Work In Third Italy, The History of The Family**, Volume 6, Issue 2, July 2001
- BOZDAĞ Lütfiye, **“İki Sanat Yapıtında “Öteki” Üzerinden Kadına Bakış”**, İnönü Üniversitesi Sanat ve Tasarım Dergisi, ISSN:1309-9876, E- :1309-9884,Vol:1, 2011
- BOZKURT T., **İşletme Kültürü: Kavramı Tanımı ve Metodolojik Sorunlar**, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi, İstanbul 1996
- BREZEAL Deboreh V.,**The Genesis of Entrepreneurship**, Entrepreneurship: Theory and Practise, USA 1991
- BRIDGE Simon, O’neill Ken and CROMIE Stan, **Understanding Enterprive: Entrepreneurship & Small Business**, McMilan Pres, London 1998
- BROWNELL Judi, **Women in hospitality management: general managers' perceptions of factors related to career development**, “International Journal of Hospitality Management”, Volume 13, Issue 2, June 1994
- BUCHANAN J. and VANBERG J.,**The Market as a Creative Procss**, Economics and Philosophy, Vol 7

- BUTTNER E.Holly, ROSEN Benson, **Bank Loan Officers'Perceptions Of The Characteristics Of Men, Women and Succesful Entrepreneurs**, **Journal Of Business Venturing**, Volume 3, Issue 3, Summer 1988
- CASSON Michael, **Entrepreneurship**, Edward Elgar Pub. Co., Wervant 1990,
- CHAPMAN J.Brod, **Camparison of Male and Female Leadership Styles**, **Academy of Journal**, Vol: 135, Iss: 2
- CHRISTOPIAN Frank Douglass, **Organizational Culture As a Mediating Factor On Knowledge Management System In The Aerospace And Defense Industry**, Doctor Of Philosophy, Regent University, February, 2008
- ÇAĞLAR İrfan, KENDİRLİ Selçuk, ÇAĞIRAN Hülya, **Aile Kültürünün İşletme Kültürü Üzerindeki Etkisinin Çorum Kobileri Açısından İncelenmesi**, 2. Aile İşletmeleri Kongresi, İstanbul, 2006
- ÇETİN Murat, **Endüstriyel Bölgelerde Sosyal Sermaye ve Güven; Üçüncü İtalya Örneği**,http://eab.ege.edu.tr/pdf/6_1/C6-S1-M8.pdf
- ÇOBAN Aslı, **An Evaluation Of The Women's Entrepreneurship Support Activities In Turkey**, ODTÜ Sosyal Bilimler Ens., Kadın Çalışmaları Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2006
- DEMİRCAN Neslihan, SEZEN Işık, KÜLEKÇE Elif Akpınar, YILMAZ Hasan, **"Kadın Yaklaşımı ile Peyzaj ve Tasarım Kavramları"**, İnönü Üniversitesi Sanat ve Tasarım Dergisi, ISSN:1309-9876, E- :1309-9884, Vol:2, 2011
- DEMİRCİ Barış, PARASIZ Gökalp , **"Türkiye'de Güzel Sanatlar Fakülteleri ve Eğitim Fakültelerinde Müzik Alanında Hizmet Veren Kadın Öğretim Elemanlarının Eğitim Açısından ve Sosyal Açidan Rollerini"**, İnönü Üniversitesi Sanat ve Tasarım Dergisi, ISSN:1309-9876, E- :1309-9884, Vol:1, 2011
- DEMİRDİZEN Derya, **Türkiye'de Kadın İşgücünün Durumu: Kocaeli Örneği**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Danışman: Gülay Toksöz, Ankara Üniversitesi Kadın Çalışmaları Anabilim Dalı, Ankara, 2006
- DHALIWAL Spinder, **"Silent Contributors: Asian Female Entrepreneurs and Women In Business"**, **Women's Studies İnternational Forum**, Volume 21, Issue 5, 10 September 1998
- DOĞRU Alev, **Kadın Çalışanların Cam Tavan Engelleri ve İş Tatminine Etkisi: Afyon Kocatepe Üniversitesi Tıp Fakültesi Örneği**, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Ens., Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kütahya, 2010

- DOLLINGER Marc, **Entrepreneurship**, 2nd Ed., USA 1999
- DÖNMEZER Saime, **Baskı Resimin Kadın Sanatçıları**, İnönü Üniversitesi Sanat ve Tasarım Dergisi, ISSN:1309-9876, E- :1309-9884, Vol:1, 2011
- DRUCKER Peter F. (a), **The Frantiers of Management: Where Tomoirow's Decisions Are Being Shajoed Today**, Harper & Row, NY 1986
- ECKHARDT Jonathan and SHANE, Scott **Opportunities And Entrepreneurship**, Journal of Management, 29 (3), 2003
- ERBAŞ Aynur, **Kısmi Süreli Çalışma ve Kadın İstihdamı**, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Ens., Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2006
- EREN Erol, **İşletmelerde Yenilik Kavramı Ve Yenilik Sürecinin Safhaları**, İstanbul Üniv. İşletme İkt. Ens. Yönetim Dergisi, Sayı 4, İstanbul 1997
- EROL Devrim Deniz, **“Öndokuzuncu Yüzyıl Kadın ve Fotoğrafçı Olmak: Julia Margaret Cameron”**, İnönü Üniversitesi Sanat ve Tasarım Dergisi, ISSN:1309-9876, E- :1309-9884, Vol:1, 2011
- ERSOY Hüseyin, **Kültürel Çevrenin Girişimcilik Tercihine Etkisi**, Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt:2, Sayı:1, 2010
- FISCHER Eileen M., REUBER A.Rebecca, DYKE Lorraine S., **“Theoretical Overview and Extension of Research On Sex, Gender and Entrepreneurship**, Journal of Business Venturing, Volume 8, Issue 2, March 1993
- FİŞ Ahmet Murat, WASTİ S.Arzu, **Örgüt Kültürü ve Girişimcilik Yönelimi İlişkisi**, ODTÜ Gelişme Dergisi, Sayı:35, 2009
- GEORGE J., JONES G.R., **Organizational Behaviour**, Addison-Wesley Pub.Co., USA 1995
- Girişimcilik Kültürü**, Ekonomik Denge Dergisi, Sayı: 4, Ankara Ticaret Odası Yayını, Ankara 1997
- GOOCH Larraien, LEDWİTH Sue, **Women in Personnal Mnagement Re-visioning of a Handmaiden's Role ?**, Mc.Millan Business, England, 1996
- GÖĞEBAKAN Yüksel, **Anadolu'da Ana Tanrıça Kültü Olarak: Kadın**, İnönü Üniversitesi Sanat ve Tasarım Dergisi, ISSN:1309-9876, E- :1309-9884, Vol:1, 2011
- GÖKAKIN Zeynep, **Türkiye'deki Kadın Girişimcilerin Motivasyon Faktörleri**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı, Ankara, 2000, s:21

- GÖKALP İsmet Emre, **Türkiye’de Kadın Girişimciler ve Kadın Yöneticiler**, Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale, 2008
- GÖKHAN İrem, **Tek Tanrılı Dinler Bağlamında Akdeniz Toplumunda Kadın Bedeninin Denetimi, (Kadın Çalışmaları)**,<http://www.minidev.com>, Erişim Tarihi: 14.12.2011
- GRAVES William, **“Tokyo a Profile of Success”**, National Geographic, November, 1986, Nakleden: Hamdi Çelikel
- GREEN Mark Douglas, **“The Demands Culture Makes On Successful Quality Management Implementation: A Study At The Senior Management Level”**, Doktora Tezi, Graduate School of Management and Technology, University of Maryland University College, 2010
- GREGORY Moorhead, , GRIFFIN Rick W.,**Organizational Behavior**, Houghton Mifflin Company, Texas 1989
- GUNDRY Lisa and KICKUL J.R.,**Flights of Imagination: Fostering Creativity Through Experimantal Learning, Simulating and Gaming**, Vol.27, 1996
- GÜZEL Berrin, CÖMERT Tamer, **Aile İşletmelerinde Kadın İstihdamı: Marmaris Uygulaması**, 2. Aile İşletmeleri Kongresi, İstanbul, 2006
- HAKALA Renee M. Scapparone, **Women Entrepreneurs:Challenges And Successes In Nontraditional Industries**, The Degree Doctor Of Business Administration,, University Of Phoenix, April 2007
- HAMDE Kiflemariam, **“The Scientific Reproduction of Gender Inequality:A Discourse Analysisi of Research Texts on Women’s Entrepreneurship** “,Scandinavian Journal of Management, Volume 22. Issue 4, December 2006
- HANCI Ayşegül, **Girişimcilikte Cinsiyet Faktörü ve Kadın Girişimciler Üzerine Bir Araştırma**, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya, 2004
- HARDY K.,**What Do Entrepreneurs Coutribute?**, Ivy Business Journal, Vol 64 Issue 2
- HEILMAN Madeline E., CHEN Julie J., **Entrepreneurship, as a Solution: The Allure of Self-employment for Women and Minorities**, Human Resource Management Review, Volume 13, Issume 2, Summer 2003,
- HESSE Sharlene -Biber, LEAVY Patricia, QUINN Courtney E. , ZOINO Julia , **The Mass Marketing Of Disordered Eating and Eating Disorders: The Social**

- Psychology Of women, Thinness and Culture**, “Women's Studies International Forum”, Volume 29, Issue 2, March-April 2006
- HILLA Peter S., LY Heng Thay, **Women Are Silver Women Are Diamond: Conflicting Images Of Women In The Cambodian Print Media**, Reproductive Health Matters, Volume 12, Issue 24, November 2004
- HINTERHUBER Hans H., WOLFGANG Popp, **Are You A Strategist or Just A Manager?** Harvard Business Review, January-February 1992, s.105-113
- HISRICH Robert D. and PETERS Michael P., **Entrepreneurship**, Mc Graw - Hill Irwin, USA 2002
- HOANG Henry, “Culture And Management: A Study of Vietnamese Cultural Influences on Managment Style”, **Doktora Tezi**, School of Business & Technology, Capella University, April 2008
- HOFSTEDE G., **Cultures and Organizations Software of the Mind**, McGraw-Hill, USA 2005
- HOFSTEDE Geert (b), **Motivation, Leadership and Organizatons: Do American Theories Apply Abroad?**, Organizational Dynamics, USA 1980
- İLTER Berfu, **Girişimcilik Sürecinde Kadın Girişimcilerin Karşılaştıkları Sorunların Analizi: Kagider Örneği**, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Afyon, 2008
- İYİCİL Ayşe Gözde, **Avrupa Birliği'ne Giriş Sürecinde Türkiye'deki Kadın Girişimciliğin İrdelenmesi ve Bir Araştırma**, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2006
- JUDY B. Rosener, **Ways Women Lead**, Harvard Business Review, November-December, 1990
- KALDENBERG D.O., .BECKER B.W. .ZVONKOVİS A, **Work and Commitment Among Young Professionals a Study of Male and female Dentists**, Human Realitions, 1995, Vol: 48, Iss: 11
- KAPU Hüsnü, **Orta ve Güneydoğu Anadolu'da Yaşayan Girişimci/ Yöneticilerin Yaşam ve Girişimcilik Değerleri**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bil. Ens. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul 2001
- KARA Mehmet, **Sosyal ve Kültürel Yapının Girişimcilik Üzerine Etkileri ve Türk Toplumundan Örnekler**, Journal Of Azerbaijani Studies, 1983
- KARA Mehmet, **Sosyal ve Kültürel Yapının Girişimcilik Üzerine Etkileri ve Türk Toplumundan Örnekler**, Journal Of Azerbaijani Studies

- KARAOĞLU Pekşenlik Sibel, **Çalışma Yaşamında Kadın**, Teori Dergisi, Mart, 1990
- KARATAŞ Aslı, **Türkiye’de Kadın İşgücünün Durumu; Denizli Tekstil Sektöründe Kadın İşgücü Örneği**, Muğla Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Muğla, 2006
- KARAYORMUK Kemal, KÖSEOĞLU Mehmet Ali, **Aile İşletmelerinde Cinsiyet Temelli Ayrımcılığın Kökenleri: Afyonkarahisar’da Bir Alan Araştırması**, 2.Aile İşletmeleri Kongresi, İstanbul 2006
- KARKIN Metin, KARABURUN Derya, **“Ülkemizde Çoksesli Müzik Alanında Kadın Sanatçılar ve Çalışmaları”**, İnönü Üniversitesi Sanat ve Tasarım Dergisi, ISSN:1309-9876, E- :1309-9884, Vol:1, 2011
- KARKIN Necmi, **“Sanatta İlham Kaynağı Modeli Olarak Kadın”** İnönü Üniversitesi Sanat ve Tasarım Dergisi, ISSN:1309-9876, E- :1309-9884, Vol:1, 2011
- KAYA Harun, **Kamu ve Özel Sektör Kuruluşlarının Örgütsel Kültürünün Analizi Ve Kurum Kültürünün Çalışanların Örgütsel Bağlılığına Etkisi: Görgül Bir Araştırma**, Maliye Dergisi, Sayı:155, Temmuz 2008
- KAYA Okan Berna, **“Arkaik Sembolizm Günümüz Sanatına Etkileri ve Kadın İmgesi”**, İnönü Üniversitesi Sanat ve Tasarım Dergisi, ISSN:1309-9876, E- :1309-9884, Vol:1, 2011
- KAYA Y., **“Kültür Değişimleri; Milli Kültüre Karşı Takınılan Tavrın Değişimlere Tesiri”** Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi, 2002, S., 6
- KENNDY Janet R. McColl- and ANDERSON Ronald D., **“Subordinate-Manager Gender Combination And Perceived Leadership Style Influence On Emotions, Self-Esteem And Organizational Commitment”**, Journal of Business Research, Volume 58, Issue 2, February 2005
- KILIÇ Fethi **“Kadının Toplumdaki Yerinin Yansıması Olarak Türk Medeni Kanununda Kadın”**, İnönü Üniversitesi Sanat ve Tasarım Dergisi, ISSN:1309–9876, E- :1309–9884, Vol:1, 2011, S.655
- KIRZNER İsrail, **Discovery and the Kapitalist Process**, University of Chicago Pres, 1985
- KLEİN Foss N.J., , **P.G. Entrepreneurship and The Firm**, Edward Elgar Adershot, İngilter 2002

- KOCA Bennur, “Çalışma Hayatı ve Kadın”, **İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri MYO Dergisi**, Yıl: 2012, Sayı:3
- KOÇ Elif Sinan, **Kadın Girişimciler Kavramı Ve Serbest Meslek Mensubu Kadın Girişimcilere İlişkin Konya İlinde Uygulamalı Bir Araştırma**, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya, 2005
- KOÇ Sema Özher, “**Dramatik Aksiyonu Sağlayan Değerler Çatışmasında Atilla İlhan Kadınları: Aynanın İçindekiler**”, İnönü Üniversitesi Sanat ve Tasarım Dergisi, ISSN:1309–9876, E- :1309–9884, Vol:2,2011
- KONGAR Emre, “Sevilen Lider, Korkulan Lider, Güvenilen Lider”, **Cumhuriyet**, 24.01.2012
- KORKMAZ Sezer, **Girişimcilik ve Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Özelliklerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma**, Hacettepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi 2000
- KOURILSKY Marilyn L., WALSTAD Wiliam B., **Entrepreneurship and Female Youth:Knowledge, Attitudes, Gender Differences and Educational Practices, Journal Of Business Venturing**, Volume 13, Issue 1, January 1998
- KÖSE Hüseyin, **Tüketim Toplumunda Bir “Sosyal Beden” Kurgusu Olarak Kadın**, Journal Of Selçuk Communication, Volume 6, Number 4 January 2011
- KRAUSZ Rosa, **Power and Leadership In Organizatons**, Transactional Analysis Journal, V: 16, N: 8, USA 1986
- KRUEGER Norris F., et all, **Competing Models of Entrepreneurial Iutentions**, Journal of Business Venturing, Vol.15 Is.5-6, 2000
- KURATKO Donald and HODGETS Richard M., **Entrepreneurship**, 2nd Ed. The Drydan Pres, USA 1995
- KURDOĞLU Banu Çiçek, DÜZGÜNEŞ Ertan, CINDIK Yasemin, “**Günümüz Yaşantısında Tasarımcı Rolünü Ortaya Koyan Bir Çalışma**”, İnönü Üniversitesi Sanat ve Tasarım Dergisi, ISSN:1309–9876, E- :1309–9884, Vol:2, 2011
- KUŞ Selmin, “**Mura Than Mungan’ın Hayat Hanım, İlk Tayin Adlı Öyküsünün Feminist Biçemsel Yaklaşımla İncelenmesi**”, İnönü Üniversitesi Sanat ve Tasarım Dergisi, ISSN:1309–9876, E- :1309–9884, Vol:2, 2011

- LERNER Miri, BRUSH Candida, HISRICH Robert, **Israeli Women Entrepreneurs: An Examination Of Factors Affecting Performance**, Journal Of Business Venturing, Volume 12, Issue 4, July 1997
- LEWIS V.G., BERDERS L.D., **Life Satisfaction Of Single Middle Aged Professional Women**, Journal Of Counseling and Development, Vol: 74, Iss: 1, 1995
- MARQUARDT Michael, **Building The Learning Organization: A Systems Approach To Quantum Improvement And Global Success**, McGraw Hill, NY 1996
- MARTIN J. and SIEHL C., **Organizational Culture and Counterculture: An Uneasy Symbiosis**, Organizational Dynamics, 12(2), 1983
- MASDAR Funda, **Atıf Yılmaz Sinemasında Özneleşen Kadın**, " İnönü Üniversitesi Sanat ve Tasarım Dergisi, ISSN:1309-9876, E- :1309-9884, Vol:1, 2011
- MASK Lisa, BLANCHARD Céline M., **The Effects Of "Thin Ideal" Media On Women's Body Image Concerns and Eating-Related Intentions: The Beneficial Role Of An Autonomous Regulation Of Eating Behaviors**, "Body Image", Volume 8, Issue 4, September 2011
- MASON E.S., **Gender Differences in Cop Satisfaction**, Journal of Social Psychology, 1995, Vol: 135, Iss: 2
- MCGHEE^a Nancy G., KIM Kyungmi, JENNINGS Gayle R. **Gender and Motivation For Agri-Tourism Entrepreneurship**, Tourism Management, Volume 28, Issue 1, Şubat 2007
- MORRIS M. and DAVIS D., **Fostering Corporate Entrepreneurship: Cross-Cultural Comparisons of the Importance of Individualism Versus Collectivism**, Journal of International Business Studies, Vol.25, Is. 1., 199
- MULDAN O.T., KREMER J.Mid, **Career Aspirations, CopSatisfaction and Gender, Identity in Female Student Nurses** Journal Of Advanced Nursing, 1995, Vol: 21, Iss: 3
- MUTLU H. Serdar, **"Anadolu'da Seramiğin Kadın Erkları"**, " İnönü Üniversitesi Sanat ve Tasarım Dergisi, ISSN:1309-9876, E- :1309-9884, Vol:1, 2011
- MÜFTÜOĞLU Tamer, **KOBİ ve Girişimcilik**, KOSGEB Sanayicinin Sesi, Aralık 2000, Sayı 1

- NARMAN Gözde, **Kadının İş Yaşamına Katılımı ve Kadın Yöneticilik Modeli**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyoloji Bölümü, Ankara, 2006
- ÖĞÜZ Gürsel Yaktıl, **Güzellik Kadınlar için Nasıl Vaade Dönüşür: Kadın Dergilerindeki Kozmetik Reklamları Üzerine Bir İnceleme**, Journal Of Selçuk, Volume 6, Number 3, Temmuz 2010
- ONAY Meltem, **Algılanan Cinsiyet Ayrımcılığının Sonuçları ve Konuyla İlgili Ampirik Bir Araştırma**, Ege Akademik Bakış, 2009, Sayı:9
- ÖZALP İlknur, DİNLER Ahu, ÜNSAL Pınar, “Personel Seçiminde Benzerlik Etkisi: Aday ile Değerlendirici Arasındaki Kişilik Benzerliğinin ve Değerlendirici Tarafından Algılanan Benzerliğin Değerlendirme ve Seçim Üzerindeki Rolü”, **Türk Psikoloji Dergisi**, Aralık 2009, 24 (64)
- ÖZCAN Tarık, **“Birinci ve İkinci Yeni Şiir’inde Kadın İmgesi”**, İnönü Üniversitesi Sanat ve Tasarım Dergisi, ISSN:1309-9876, E- :1309-9884, Vol:2, 2011
- ÖZDEMİR Fatih **Reklam Nesnesi Olarak Kadın**, ”, İnönü Üniversitesi Sanat ve Tasarım Dergisi, ISSN:1309-9876, E- :1309-9884, Vol:1, 2011
- ÖZER Mustafa, BİÇERLİ Kemal, **Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi**, “Sosyal Bilimler Dergisi 2003-2004
- ÖZKALP Enver, **Kamu ve Özel Sektör Örgütlerinde Risk Kültürü ve Karşılaştırmalı Bir Uygulama**, 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Nevşehir 2000
- ÖZMETE Emine, **Özel Sektörde Kadın İşgücünün Çalışma Yaşamı Kalitesi**, Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Ens., Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara, 2002
- ÖZTÜRK Mustafa, **İmalat Sanayisinde Kadın İstihdamı**, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Ens., Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 1999
- ÖZTÜRK Tülin, **Türkiye’de Kadın Çalışanların İş Yaşamındaki Yerinin Analizi. İzmir’de Bir Alan Çalışması**, Yaşar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Ens., Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2007
- PERDAHCI Nurcan, **“Anadolu Dokumacılığında Sembollerle Kadın ve Erkek”**, İnönü Üniversitesi Sanat ve Tasarım Dergisi, ISSN:1309-9876, E- :1309-9884, Vol:1, 2011

- PUBLIESI K. **Work and Well Being Gender Differences in The Psychological Consequences of Employment**, Journal of Health and Social Behaviour, 1995, Vol; 36, Iss, 1.
- ROUSSEAU D.M., **Assesing Organizational Culture: The Case For Multiple Constructs**, Organizational Climate and Culture, USA 1990
- RUSSEL R.L., PARKS J.B., WOOD P.H., SHEWEKİS P.A., ROBERTEN M.A., **The Paradox of Contented Working Women in Intercollegiate Athletic Administration**, Research Quarterly for Exercise and Sport, 1995, Vol: 66, Iss; 1.
- SAGER Turan, KILIÇ Ilgım, **“Müzik Sanatında Kadın Müzik Eğitimcileri”**, İnönü Üniversitesi Sanat ve Tasarım Dergisi, ISSN:1309-9876, E- :1309-9884, Vol:1, 2011
- SAYIN Esin, **Kadın Girişimcilerinin Sorunlarının Betimleyici Analizi**, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt:3, No:1, 2011
- SCHEIN Edgar H, **Organizational Culture and Leadership**, Jossey Bass Pub., USA 1992
- SCHEIN Edgar H., **Örgütsel Kültür**, (Çev: Atilla Akbaba), Dokuz Eylül Üniv. Sosyal Bil. Ens. Dergisi, Cilt 4, Sayı:3, 2002
- SEÇGİN Yılmaz, **“Otel İşletmelerinde Personel Güçlendirme Yönetimi ve Bir Uygulama”**, **Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi**, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat, 2007
- SIGUAW J.A., HENEYCUTT E.D., **An Examination of Gen, Differences in Selling Behaviors and Cop Attitudes**, Industrial Marketing Management, 1995, Vol: 24, Iss: 1.
- SOARES Ana Maria, FARHANGMEHR Minoo, SHOHAM Aviv, **Hofstede’s Dimensions Of Culture In International Marketing Studies**, Journal Of Business Research, Volume 60, Issue 3, March 2007
- SONER Ayben, **“Yapı ve Fail İlişkisinden Hareketle Ataerkil İdeoloji ve Toplumsal Cinsiyet Etkileşimini Anlamak”**, İnönü Üniversitesi Sanat ve Tasarım Dergisi, ISSN:1309-9876, E- :1309-9884, Vol:1, 2011,
- SOYŞEKERCİ Serhat, YILMAZ Hüseyin, **Cinsiyet Ayrımcılığı Olarak Üstün Erkeklik (Hypermasculinity) Olgusunun Türkiye’de Aile İşletmeleri Bağlamında Araştırılması**, 2. Aile İşletmeleri Kongresi, İstanbul, 2006

- STARLING Kelly, **Success Secret of Young Entrepreneurs**, Ebony, Vol: 54 Is: 11, 1999
- SUSANJ Bhatnager and Ranjini, **Attitudes Toward Women as Managers: Does Interaktion Make a Difference?**, Human Relation, Vol: 48, No: 11, 1995
- SÜHER H.Kemal, İSPİR N.Bilge, “**Türk Dergi Reklamlarında Cinsellik: Önyargı ya da Gerçeğin Yansıması**”, Selçuk İletişim, January, 2008
- ŞAHİN Ali, **Yönetim Kuramları Ve Motivasyon İlişkisi**, , Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, S.11, (2004)
- ŞAHİN Özlem, **Kadın Emeginin Piyasaya Yeniden Çıkması: Dünyada Ve Türkiye’de Kadın Girişimciliği ve Politik Sonuçları**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Siyaset Bilimi Anabilim Dalı, Ankara, 1997
- ŞAŞ Hatice, “**Yazar Serhat Kestel ve Romanlarında Toplumcu Gerçekçiliğin Kadın Karakterler Üzerine Yansıması**”, İnönü Üniversitesi Sanat ve Tasarım Dergisi, ISSN:1309–9876, E- :1309–9884, Vol:2, 2011
- ŞEKERLER Hülya, **Kadın Girişimciler, Karşılaştıkları Sorunlar ve Bu Sorunlara Yönelik Çözüm Önerileri**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kütahya 2006
- ŞİMŞEK Altın Aslı, “**Türk Modernleşmesinde Kadının Konumu ve Etkisi**”, , İnönü Üniversitesi Sanat ve Tasarım Dergisi, ISSN:1309–9876, E- :1309–9884, Vol:1, 2011
- TEKİN Mahmut, **Girişimcilikte Karşılaşılan Engeller ve Çözüm Önerileri**, İş Fikirleri Dergisi, Sayı: 22, İstanbul 1998
- TOKSÖZ Gülay, ÖZKAZANÇ Alev, POYRAZ Bedriye, **Kadınlar Kalkınma ve Sosyal Adalet**, Ankara Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi, Ankara, 2001
- TOMAK Serpil, **Girişimcilik ve Bilişsel Yanlılık**, Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, Sayı:6, 2011
- TSANG Nelson K.F. , “**Dimensions Of Chinese Culture Values In Relation To Service Provisison In Hospitality and Tourism İndustry**”, International Journal Of Hospitality Management, 11 January ,2011
- TÜLLÜK Menekşe Sera, **Türkiye’de Bankacılık Sektöründe Kadın Çalışanların Sorunları: Çanakkale Örneği**, Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale, 2006

- TÜRKER Feyza, **Örgüt Kültürünün Kadın Çalışanların Kariyer Gelişimi Üzerindeki Etkisi (Trabzon İlinde Kamu Sektörü Örneği)**, KTÜ, Sosyal Bilimler Ens., Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trabzon, 2007, s.49
- UĞUR Gökhan, **Marilyn Monroe: Cinselliğin Masumiyeti**, Gazi Üniversitesi İletişim Dergisi, Bahar 2011, <http://www.ilet.gazi.edu.tr/index.php?dergi> (Erişim:15.02.2012)
- ULUKAN Cemil, **Aile İşletmelerinde Büyüme Süreci**, Anadolu Ün. Sosyal Bil. Ens. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Eskişehir 2001
- UYGUÇ Nermin, **Örgüt Kültürünün Ölçülmesi: Bir Ölçek Geliştirme Denemesi**, 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Nevşehir 2000
- VAROĞLU A. Kadir, BASIM Nejat ve ERCİL Yavuz, **Bilimsel Araştırma Yöntemine Farklı Bir Bakış: Analitik Düşünce – Bütünleşik Düşünce Modellemeleri ile Belirsizlikten Kaçınma ve Güç Mesafesi Araştırması**, 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Nevşehir 2000
- VONDENHEUVEL Audrey, WOODEN Mark, **Do Explanations of Absenteeism Differ for Men and Women?** Human Relation, Vol: 48, No: 1, 1995
- VUGT Mark V., JEPSON S.F., HART C.M., CREMER D.D., **“Autocratic Leadership In Social Dilemmas: A Threat To Group Stability”**, Journal of Experimental Social Psychology, Vol.40, Iss.1, January, 2004
- YAPRAK Şenol, **Kadın İşgücünün İstihdama Etkileri, Eskişehir Bölgesinde Bir Uygulama**, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Ens., Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul
- YAVUZÇEHRE Pınar Savaş, **Örgütlerde Kadın Yöneticilerle Kadın Çalışanlar Arasındaki İlişkiler Sistemi**, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Denizli, 2002
- YILDIRIM Fatma, **Avrupa Birliği'ne Entegrasyon Sürecinde Türkiye'de Kadın İstihdamı:1990-2003**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Kadın Çalışmaları ABD, İzmir, 2005
- YILDIRIM Fatma, **Avrupa Birliğine Entegrasyon Sürecinde Türkiye'de kadın İstihdamı:1990-2003**, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Ens., Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2004
- YILMAZ Ömür Zehra, **“Divan Edebiyatında Kadının Sesi: Leyla Hanım Divanı”**, İnönü Üniversitesi Sanat ve Tasarım Dergisi, ISSN:1309-9876, E- :1309-9884, Vol:2, 2011

YÜKSEL N. Aysun, **Gösteri Dünyasında Kadın Oyunculara Yönelik Cinsiyetçi Yaklaşım ve Bir**

Örnek Olay: Fat Actress, http://www.iletisim.selcuk.edu.tr/dergi/gs/2006_cilt4s3.pdf

(Erişim:15.02.212)

DİĞER KAYNAKLAR

İslam Ansiklopedisi, **Kadın**, Türkiye Diyanet Vakfı, İstanbul, 2001, Cilt 24

Türkiye İstatistik Kurumu, İşgücüne Katılım Oranı İstatistiği, <http://www.tuik.gov.tr/>,

Erişim Tarihi: 20.12.2011

<http://www.kadinininsanhaklari.org>

<http://www.kssgm.gov.tr>

<http://www.bilimdili.com>, Erişim Tarihi: 30.01.2012

<http://www.genelbilge.com/>, Risk Ve Belirsizliğe Giriş, Erişim Tarihi: 27.01.2012

<http://www.mersinterapi.com>, Erişim Tarihi: 25.01.2012

EKLER

EK-1: ANKET FORMU

KADIN GİRİŞİMCİLERİN KÜLTÜR VE CİNSİYET KAYNAKLI ZORLUKLARI AŞABİLECEKLERİNE İLİŞKİN İNANÇLARINA İLİŞKİN ANKET FORMU

- 1..... Yaşınız:
- 2..... Eğitim durumunuz nedir?
(İlkokul Ortaokul Lise Üniversite Y.Lisans Doktora)
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
3. Medeni Durumunuz: Evli ☐ Bekâr☐.
4. Kaç Çocuğunuz var:
5. Çalıştığınız sektör:.....
6. Kaç yıldır kendinize ait bir işletmeye sahipsiniz:
7. Yetiştığınız aile ortamını ve yapısını aşağıdakilerden hangisine uygun düşmektedir.
Baskıcı ve Otoriter ☐
Demokratik ☐
Tam serbesiyetçi ☐
Diğer (Açıklayınız) ☐ (.....)
8. İşletmenizin mülkiyetine ne şekilde Sahip Oldunuz
Kendim sıfırda kurdum ☐
Ailemden İntikal etti ☐
Eşimin işi olması münasebetiyle ☐
Diğer (Açıklayınız) ☐ (.....)

İŞ HAYATINDA KARŞILAŞILAN VE AŞAĞIDA SIRALANAN ZORLUKLARIN NE DÜZEYDE AŞALABİLİR OLDUĞUNU DÜŞÜNMEKTESİNİZ

ZORLUKLAR	Hiç değil	Kolay	Kolay değil	Orta	Kolay	Çok Kolay
İşi kurma aşamasında cinsiyetten kaynaklanan zorlukları	☐	☐	☐	☐	☐	☐
İşi kurduktan sonra cinsiyetten kaynaklanan zorluklar	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Toplumdaki “kadın girişimci” imajından kaynaklanan zorluklar	☐	☐	☐	☐	☐	☐
İşletmelerin kadın girişimcilere karşı olumsuz tavrının bulunmasından kaynaklanan zorluklar	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Kalifiye elemanları kadın girişimcilerle çalışma veya çalışmama eğiliminden kaynaklanan zorluklar	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Çalışanları yönlendirmede cinsiyetten kaynaklanan zorluklar	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Kadın girişimcilerin çalışanlarla iletişiminden kaynaklanan zorluklar	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Kadınların duygusal özelliklerinin kararlara yansıma ihtimalinden kaynaklanan zorluklar	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Bürokrasideki işlerin yürütülmesinde cinsiyetten kaynaklanan zorluklar	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Bağlı bulunulan Sivil Toplum Örgütlerinden destek almada cinsiyetten kaynaklanan zorluklar	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Pazarda kendilerine yer edinmede cinsiyetten kaynaklanan zorluklar	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tedarikçilerle ilişkilerde cinsiyetten kaynaklanan zorluklar	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Fuar, toplantı, seminer gibi etkinliklere katılmada cinsiyetten kaynaklanan zorluklar	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sektöründeki işletmeler arası ilişki ağlarında yer almada cinsiyetten kaynaklanan zorluklar	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Finans kurumlarının kendilerine yaklaşımlarında cinsiyetten kaynaklanan zorluklar	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ticari faaliyetler için Mali Referanslar bulmada (kefil bulma, çek-senet temini gibi) cinsiyetten kaynaklanan zorluklar	☐	☐	☐	☐	☐	☐

AŞAĞIDAKİ GÖRÜŞLERE HANGİ ÖLÇÜDE KATILDIĞINIZI İŞARETLEYİNİZ

GÖRÜŞLER	Hiç	Çok Az	Orta	Fazla	Tamamen
Belirsizlik tehlikelidir ve azaltılması gerekir	☐	☐	☐	☐	☐
Bilişim (bilgi ve iletişim) ve bilişime dayalı veriler işletmeye önemli katkı sağlar.	☐	☐	☐	☐	☐
Firma içi haberleşme şekli kesin yazılı kurallara bağlı olmalıdır.	☐	☐	☐	☐	☐
Kesin doğruları aramak işletmenin sağlığı için gereklidir.	☐	☐	☐	☐	☐
İşle ilgili konularda alışılmışın dışına çıkmak beraberinde tehlikeler getirebilir.	☐	☐	☐	☐	☐
Etkinlik için sağduyuya kulak vermek önemlidir.	☐	☐	☐	☐	☐
İşletme içi çatışmalar mutlaka engellenmelidir.	☐	☐	☐	☐	☐
İyi bir girişimci hem otoriter hem de babacan olmalıdır.	☐	☐	☐	☐	☐
Güçlü insanların desteğini almak başarı için gereklidir.	☐	☐	☐	☐	☐
İnsani ilişkilerde becerikli olmak, güç elde etmede uzmanlık ve mevkinden önemlidir.	☐	☐	☐	☐	☐
Üst düzeydeki insanların haklı kabul edilme ihtimalleri alt düzeydekilerden fazladır.	☐	☐	☐	☐	☐
Sosyal mekânlar, (yemekhane vs.) çalışanların statülerine göre (yönetici ve çalışan) düzenlenmelidir.	☐	☐	☐	☐	☐
En iyi savunma saldırmadır.	☐	☐	☐	☐	☐
İnsanlara her zaman ikinci bir şans verilmelidir.	☐	☐	☐	☐	☐
Her zaman son sözü ben söylerim.	☐	☐	☐	☐	☐
Hayattaki en önemli duygulardan biri de vefadır.	☐	☐	☐	☐	☐
Başkalarını kontrol etmek benim için önemlidir.	☐	☐	☐	☐	☐
İnsanlara her zaman sevgi ile yaklaşılmalıdır.	☐	☐	☐	☐	☐
Eleman seçiminde hemşerilik belirleyici bir kriter olmalıdır	☐	☐	☐	☐	☐
İnsan, gerekirse toplum için bazı hallerinden fedakârlık edebilmelidir.	☐	☐	☐	☐	☐
Gurupla beraber hareket etmek akılcı davranıştan önde gelir.	☐	☐	☐	☐	☐
İşletmenin başarısını kişilerin davranışları belirler.	☐	☐	☐	☐	☐
İnsan sosyal davranışlarını kişisel ihtiyaçlarına göre belirlemelidir.	☐	☐	☐	☐	☐
Başarı, maliyet ve fayda faktörlerini önde tutan hesaplamalara bağlıdır.	☐	☐	☐	☐	☐