



T.C.
BATMAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

KADIN GİRİŞİMCİLERİN LİDERLİK
ÖZELLİKLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA
BATMAN İLİ ÖRNEĞİ

FATİH ALTUNER
YÜKSEK LİSANS TEZİ
İşletme Anabilim Dalı

Nisan - 2019
BATMAN
Her Hakkı Saklıdır



**T.C.
BATMAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

TEZ KABUL VE ONAYI

Dr. Öğr. Üyesi Yavuz ELİTOK danışmanlığında Fatih ALTUNER tarafından hazırlanan “Kadın Girişimcilerin Liderlik Özellikleri Üzerine Bir Araştırma: Batman İli Örneği” adlı tez çalışması 02/05/2019 tarihinde aşağıdaki jüri üyeleri tarafından oy birliği ile Batman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı’nda YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

Başkan

Dr. Öğr. Üyesi Fethiye Müge SAKAR

Üye

Dr. Öğr. Üyesi Yavuz ELİTOK

Üye

Dr. Öğr. Üyesi Arzu EKİNCİ DEMİRELLİ

İmza

.....

.....

.....

.....

Yukarıdaki sonucu onaylarım.

Doç. Dr. Ferhat KORKMAZ
Enstitü Müdürü

TEZ BİLDİRİMİ

Bu tezdeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edildiğini ve tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiksiz atıf yapıldığını bildiririm.

DECLARATION PAGE

I hereby declare that all information in this document has been obtained and presented in accordance with academic rules and ethical conduct. I also declare that, as required by these rules and conduct, I have fully cited and referenced all material and results that are not original to this work.

Fatih ALTUNER

Tarih: 02. 05. 2019

ÖZET

YÜKSEK LİSANS

Kadın Girişimcilerin Liderlik Özellikleri Üzerine Bir Araştırma:

Batman İli Örneği

Fatih ALTUNER

**Batman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı**

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi: Yavuz ELİTOK

2019, 163

Jüri

Dr. Öğr. Üyesi: Yavuz ELİTOK

Dr. Öğr. Üyesi: Arzu EKİNCİ DEMİRELLİ

Dr. Öğr. Üyesi: Fethiye Müge SAKAR

Girişimcilik ve liderlik alan yazını uzun yıllar boyunca araştırmacıların inceleme konusu olmuştur. Girişimciliğin uzun bir süre erkeklerin egemenliği altında olması nedeniyle kadın girişimciliği yeteri kadar ele alınmamıştır. Ancak teknolojinin gelişmesi, bilgiye ulaşmanın kolay hale gelmesi ve devlet tarafından girişimciliğin teşviki amacıyla yapılan desteklerin artmasıyla kadınlar girişimcilik sahnesinde yoğun bir şekilde yer almaya başlamışlardır.

Çalışmada girişimcilik, liderlik, kadın girişimciliği ve Batman’da ki kadın girişimcilerin liderlik özellikleri ele alınmıştır. Kadın girişimciliğinin önemi, kadın girişimciliğinin Batman ekonomisine katkıları ve istihdam sağlama noktasındaki yeri, kadın girişimciliğinin teşviki ve bu konudaki eksiklerin belirlenmesi, Batman’da ki kadın girişimcilerin liderlik özellikleri belirlenirken demografik özelliklerin etkinliği araştırma konusu olmuştur. Araştırmamızda, 211 kadın girişimci ile yüz yüze görüşme yapılarak anket yapılmıştır. Araştırma sonucunda, Batman’da kadın girişimcilerin hem Batman ekonomisine hem de istihdama ciddi katkıları olduğu tespit edilmiştir. Kadın girişimcilerin % 80’inin 40 yaş ve altında olması, son zamanlarda devlet desteklerinin özellikle kadınlar lehine teşviklerin artması, eğitim oranının yükselmesi ile beraber kadınların girişimcilik eğitimi alarak daha kararlı ve cesur adımlar attıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Batman, Girişimcilik, Kadın Girişimciliği, Liderlik

ABSTRACT

MASTER’S THESIS

A RESEARCH ON LEADERSHIP CHARACTERISTICS OF WOMEN ENTREPRENEURSHIP: EXAMPLE BATMAN PROVINCE

Fatih ALTUNER

**Batman University Institute of Social Sciences
Department of Business Administration**

**Advisor: Dr. Lecturer Member: Yavuz ELİTOK
2019, 163**

Jury

**Dr. Lecturer Member: Yavuz ELİTOK
Dr. Lecturer Member: Arzu EKİNCİ DEMİRELLİ
Dr. Lecturer Member: Fethiye Müge SAKAR**

The literature on entrepreneurship and leadership has been the subject of investigation of researchers for many years. Since entrepreneurship has been male dominance for a long time women’s entrepreneurship has not been sufficiently addressed. However, development of technology and being easy of access to information and with increase supports entrepreneurship by the state, women have entered more field of entrepreneurship.

In this study; entrepreneurship, leadership, woman entrepreneurship and leadership characteristics of woman entrepreneurs in Batman are discussed. The importance of woman entrepreneurship, the contribution of woman entrepreneurship to the Batman economy and the field of employment, woman entrepreneurship promotion and defining the deficiencies in this field, and the effectiveness of the demographic features have been the subject of research. In this research; 211 woman entrepreneurs were interviewed face to face. As a result of the research, it was determined that the women entrepreneurs in Batman highly contributed to both the economy of the batman and the employment. It has been concluded that 80% of the women entrepreneurs are 40 years of age or less. With the incentives in favor of women and increase in education rate, it was concluded that women by taking entrepreneurship education took more determine and brave steps.

Keywords: Batman, Entrepreneurship, Women Entrepreneurship, Leadership

ÖNSÖZ

Ekonomiye ciddi anlamdaki katkıları nedeniyle tüm dünyada girişimciliğe ayrı bir önem verilmektedir. Girişimciliğin, sürekli hareket halinde olması, insanlar arasında ilgi çekici hale dönüşmesine neden olmuştur. Ülkemizde, özellikle girişimcilik araştırmalarında kadın girişimciliğinin daha az seviyelerde olması, bu yönde bir çalışma yapılmasına ihtiyaç duyulduğu söylenebilir. Bölgenin genel özellikleri itibarıyla hem ekonomik hem de kültürel anlamda kadınların daha geri planda olmaları, kadınların faydasına olacak bir çalışma olması ve kadın girişimciliğini teşvik edecek noktada olması nedeniyle, kadın girişimciliği alanında eksikliği hissedilen araştırmaların doldurulması amacıyla yapılan bir çalışma örneğidir.

Motive edici sözleri, bilgisi, becerisi, gayreti ve üstün yardımseverliği nedeniyle başta danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Yavuz ELİTOK'a ve çalışmamıza gönüllü bir şekilde katkıda bulunan Batmanlı kadın girişimcilere, Batman Üniversitesi ailesine ve yüksek lisansa başladığım ilk günden, sonuna kadar anlayışı, sabrı ve benden pozitif desteklerini esirgemeyen değerli eşime, ve kızıma ayrıca teşekkürlerimi sunuyorum.

Tezimin ülke olarak yaşadığımız ekonomik sıkıntılarla birlikte gelen istihdam sorununa çözüm üretmesi, girişimciliği hayal edenlere rehber olması ve özellikle Batman'da girişimci olmak isteyen ama kültürel nedenlerden dolayı cesaret edip girişimciliğe adım atamayan kadınlara cesaretlendirici, yol gösterici olarak katkılarda bulunmasını arzu ediyorum.

Fatih ALTUNER
BATMAN-2019

İÇİNDEKİLER

TEZ BİLDİRİMİ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT.....	v
ÖNSÖZ	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLolar LİSTESİ	xi
ÇİZELGELER LİSTESİ	xii
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Girişimcilik ile İlgili Temel Kavramlar	1
1.1.1. Girişim.....	4
1.1.2 Girişimci	5
1.1.3. Girişimcilik.....	6
1.1.4. Girişimcilerin sahip olması gereken özellikler	8
1.2. Dünya’da ve Türkiye’de Girişimciliğin Tarihsel Gelişimi	12
1.2.1. Sanayi devrimi ve sonrasında girişimcilik	14
1.2.2. Günümüzde girişimcilik	16
1.2.3. Girişimciliğin Türkiye tarihçesi	19
1.2.4. 1950’li Yıllar sonrası Türkiye’de girişimciliğin durumu	22
1.2.5. 1980 ve sonrasında Türkiye’de girişimcilik	24
1.3. Girişimciliği Etkileyen Faktörler	26
1.3.1. Aile	27
1.3.2. Eğitim	28
1.3.3. Kişilik özellikleri	29
1.3.4. Diğer faktörler	30
1.3.5. Girişimcilikte cinsiyet faktörü	31
2. LİDER VE LİDERLİK	35
2.1. Liderlik Davranışı	36
2.2. Iowa Üniversitesi Liderlik Araştırmaları	38
2.3. Liderlik Yaklaşımları	39
2.3.1.Otokratik liderlik	39
2.3.2.Demokratik liderlik davranışı.....	40
2.3.3. Tam serbesiyetçi liderlik davranışı.....	41

2.3.4. Hizmetkar liderlik.....	42
2.3.5. Babacan liderlik.....	43
2.3.6. Etik liderlik.....	44
2.3.7. Karizmatik liderlik.....	45
2.3.8. Dönüşümcü (transformasyonel) liderlik.....	46
2.3.9. Etkileşimci (transaksiyonel) liderlik.....	47
2.4. Modern Liderlik Yaklaşımı.....	49
2.5. Kültürün Liderlik Üzerindeki Etkileri – Kültürel Liderlik	50
2.6. Liderin Özellikleri.....	51
2.7. Lider ve Yönetici Arasındaki Farklar	52
3. KADIN GİRİŞİMCİLİĞİ VE ÖNEMİ.....	57
3.1. Girişimci Kadınların Özellikleri	58
3.2. Kadın Girişimciliğinin Gelişimi.....	60
3.3. Kadınları Girişimciliğe Yönlendiren Etmenler	62
3.4. Türkiye’de Kadın Girişimciliği.....	64
3.5. Kadın Girişimcilerin Karşılaştıkları Sorunlar	66
3.6. Kadın ve Erkek Girişimciler Arasındaki Farklar	68
4. KADIN GİRİŞİMCİLERİN LİDERLİK ÖZELLİKLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA BATMAN İLİ ÖRNEĞİ.....	71
4.1. Kadın Girişimcilerin Liderlik Özellikleri ile İlgili Genel Bilgiler	71
4.2. Araştırma Metodu	72
4.2.1. Araştırmanın amacı ve önemi.....	72
4.2.2. Veri toplama yöntem ve aracı.....	73
4.2.3. Araştırma modeli ve hipotezleri	74
4.2.3.1. Araştırmanın modeli	74
4.2.3.2. Araştırmanın hipotezleri	74
4.2.4. Araştırmanın evreni ve örnekleme	76
4.2.5. Araştırmanın Sınırlılıkları	76
4.2.6. Araştırmanın Yöntemi	77
4.3. Bulgular.....	78
4.3.1. Araştırmaya katılanların demografik özelliklerinin değerlendirilmesi	78
4.3.1.2. Katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımı.....	79
4.3.1.3. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımları.....	79
4.3.1.4. Katılımcıların Çocuk Sayılarına Göre Dağılımları	80

4.3.1.5. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımları	80
4.3.1.5. Katılımcıların Yabancı Dil Seviyesine Göre Dağılımları.....	81
4.3.1.5. Katılımcıların ailede başka girişimci olup olmadığına göre dağılımları	81
4.3.1.6. Katılımcıların Görev Yıllarına Göre Dağılımı	82
4.3.1.7. Katılımcıların Unvanlarına Göre Dağılımı.....	82
4.3.1.8. Katılımcıların Girişimcilik eğitimi almalarına Göre Dağılımı.....	83
4.3.1.9. Katılımcıların Girişimcilik eğitimi nereden aldıklarına Göre Dağılımı	83
4.3.1.10. Katılımcıların Girişimcilik İstihdam oluşturmalarına Göre Dağılımı	83
4.3.1.11. Katılımcıların istihdam ettikleri çalışan sayısına göre dağılımı	84
4.3.1.12. Katılımcıların İşini kurma yaşlarına Göre Dağılımı	84
4.3.2. Liderlik Ölçeklerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistiksel Bulgular	86
4.3.4.1. Katılımcıların liderlik özelliklerinin medeni duruma göre karşılaştırılması	112
4.3.4.2. Katılımcıların girişimcilik eğitimi alıp almadığına göre farklılık analizleri	113
4.3.4.3. Katılımcıların girişimcilik eğitimini nereden aldığına göre karşılaştırma	114
4.3.4.4. Katılımcıların işçi çalıştırıp çalıştırmadığına göre karşılaştırma.....	114
4.3.4.5. Katılımcıların başka girişimcilik faaliyeti olup olmadığına göre farklılık analizleri	115
4.3.5. Kadın Girişimcilerin Liderlik Özelliklerinin Karşılaştırılması (ANOVA) Analizleri	115
4.3.5.1. Katılımcıların liderlik özelliklerinin yaş değişkenine karşılaştırma	116
4.3.5.2. Katılımcıların Liderlik Özelliklerinin Eğitim Durumu değişkenine göre farklılık analizleri.....	117
4.3.5.3. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Karşılaştırmalar	118
4.3.5.4. Yabancı Dil Bilgisi Değişkenine Göre Karşılaştırma.....	119
4.3.5.5. Kaç yıldır girişimci olduğu değişkenine Göre Karşılaştırma	120
4.3.5.6. Sahip olunan unvan /pozisyon değişkenine Göre Karşılaştırma.....	121
4.3.5.7. Katılımcıların sahip olduğu çalışan sayısı değişkenine Göre Karşılaştırma	122
4.3.5.8. Katılımcıların işyerini kurma yaşı değişkenine Göre Karşılaştırma.....	123
4.3.5.9. Katılımcıların işyerindeki konumu değişkenine Göre Karşılaştırma	124
4.3.5.10. Katılımcıların kaç kere girişimde bulunduğu değişkenine Göre Karşılaştırma	125

4.3.6. İlişki (Korelasyon) Analizleri.....	125
4.3.7. Etki (Regresyon) Analizleri.....	127
4.3.7.1 Kadın girişimcilerin “eğitim düzeyleri”, ile liderlik tarzları arasındaki etkinin(regresyon) analizi.....	127
4.3.7.2 Kadın girişimcilerin “Kaç yıldır girişimci olduğu” değişkenleri ile liderlik tarzları arasındaki etki (regresyon) analizleri.....	129
4.3.7.3 Kadın girişimcilerin “girişimcilik eğitimi almış olmaları” ile liderlik tarzları arasındaki etkinin (regresyon) analizi.....	131
5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	134
KAYNAKLAR	149
EKLER	160
Ek 1. Anket Formu	160
ANKET FORMU	160
ÖZGEÇMİŞ	163

TABLÖLER LİSTESİ

Tablo 2.1. Liderlik Tanımları.....	36
Tablo2.2. Liderlik Davranışı Yaklaşımları Özellikleri	42
Tablo2.3. Lider Ve Yönetici Arasındaki Farklar	54
Tablo 3.1. Kadın ve Erkek Girişimciler Arasındaki Farklılıklar	70

ÇİZELGELER LİSTESİ

Çizelge 4.1. Liderlik tarzı ölçeğinde yer alan ifadeler	73
Çizelge 4.2. Evren büyüklükleri için gerekli en düşük örneklem sayıları.....	76
Çizelge 4.3. Verilerin kolmogorow – smirnov test değerleri	77
Çizelge 4.4. Güvenilirlik ve skewness - kurtosis test değerleri.....	78
Çizelge 4.5. Katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımları çizelgesi	79
Çizelge 4.6. Katılımcıların medeni durumlarına göre dağılımları çizelgesi.....	79
Çizelge 4.7. Katılımcıların çocuk sayılarına göre dağılımları çizelgesi.....	80
Çizelge 4.8. Katılımcıların eğitim durumlarına göre dağılımları çizelgesi	80
Çizelge 4.9. Katılımcıların yabancı dil seviyelerine göre dağılımları çizelgesi	81
Çizelge 4.10. Katılımcıların ailelerinde başka girişimci olup olmadığı göre dağılımları çizelgesi.....	81
Çizelge 4.11. Katılımcıların görev yıllarına göre dağılımları	82
Çizelge 4.12. Katılımcıların unvanlarına göre dağılımları çizelgesi	82
Çizelge 4.13. Katılımcıların girişimcilik eğitimi almalarına göre dağılımları çizelgesi	83
Çizelge 4.14. Kadın girişimcilerin girişimcilik eğitimini nereden aldıklarına ilişkin dağılım	83
Çizelge 4.15. Katılımcıların istihdam oluşturup oluşturmadıklarına göre dağılımları.....	83
Çizelge 4.16. Katılımcıların istihdam ettikleri çalışan sayısına göre dağılım çizelgesi	84
Çizelge 4.17. Katılımcıların işini kurma yaşlarına göre dağılımları	84
Çizelge 4.18. Katılımcıların işyerindeki konumuna göre dağılım çizelgesi.....	85
Çizelge 4.19. Katılımcıların başka girişimcilik faaliyetlerinin olup olmadığına göre dağılımları	85
Çizelge 4.20. Katılımcıların kaç kere girişimde bulunduğuna göre dağılım çizelgesi	86
Çizelge 4.21. Altılı likert tipi tercih değer aralıkları	87
Çizelge 4.22. Hedeflerle örtüşen açıkça belirtilmiş kurallar konmalı ve bu hedeflere ulaşmakta ilham verilmeli yargı cümlesine verilen cevapların değerlendirilmesi.....	87

Çizelge 4.23. İyi performans gösterildiğinde olumlu geribildirim verilmeli yargı cümlesine verilen cevapların değerlendirilmesi	88
Çizelge 4.24. Lider dediğin davranışları ile astlarına örnek olmalı yargı cümlesine verilen cevapların değerlendirilmesi	88
Çizelge 4.25. Lider, kendisine ihtiyaç olduğunda meselelere karışmaktan kaçınmalı yargı cümlesine verilen cevapların değerlendirilmesi	89
Çizelge 4.26. Lider, kendi ihtiyaçlarından çok astlarının ihtiyaçlarına öncelik tanımalı yargı cümlesine verilen cevapların değerlendirilmesi	90
Çizelge 4.27. Lider, astlarına yardım etmek için hiçbir fedakarlıktan kaçınmamalı yargı cümlesine verilen cevapların değerlendirilmesi	90
Çizelge 4.28. Liderin, astlara yaklaşımı bir aile büyüğü (abla, ağabey, anne, baba) gibi olmalı yargı cümlesine verilen cevapların değerlendirilmesi	91
Çizelge 4.29. Lider, astlarına karşı disiplinli ama aynı zamanda tatlı ve ilgili olmalı yargı cümlesine verilen cevapların değerlendirilmesi	92
Çizelge 4.30. Lider, işyerinde aile ortamı yaratır yargı cümlesine verilen cevapların değerlendirilmesi	92
Çizelge 4.31. Lider, astların en yüksek performansı göstereceklerine inanır ve beklentisi bu yöndedir yargı cümlesine verilen cevapların değerlendirilmesi	93
Çizelge 4.32. Lider, olağanüstü başarılarında, o kişiyi kişisel olarak ödüllendirmeli yargı cümlesine verilen cevapların değerlendirilmesi	93
Çizelge 4.33. Lider, astların kişisel ve kariyer gelişimleri ile ilgilenir, onları yönlendirir yargı cümlesine verilen cevapların değerlendirilmesi	94
Çizelge 4.34. Lider, astları yaratıcı fikirler üretmeleri yönünde teşvik eder yargı cümlesine verilen cevapların değerlendirilmesi	95
Çizelge 4.35. Lider, iyi performansı her zaman görmek zorunda değildir yargı cümlesine verilen cevapların değerlendirilmesi	95
Çizelge 4.36. Lider, astlarından; onlar onun çocuklarıymışçasına kendisini sorumlu hisseder yargı cümlesine verilen cevapların değerlendirilmesi	96
Çizelge 4.37. Katılımcıların lider, karar almakta gecikebilir, acele etmesine gerek yoktur yargı cümlesine verdikleri cevapların değerlendirilmesi	97
Çizelge 4.38. Katılımcıların lider, astları, ortak hedefler doğrultusunda takım üyesi olmaya teşvik eder yargı cümlesine verdikleri cevapların değerlendirilmesi	97

Çizelge 4.39. Katılımcıların lider, çalıştığı kurumun topluma katkıda bulunmasına önem verir yargı cümlesine verdikleri cevapların değerlendirilmesi	98
Çizelge 4.40. Katılımcıların Lider, karar alırken astlara fikirlerini sorar, ancak son kararı kendisi verir yargı cümlesine verdikleri cevapların değerlendirilmesi	99
Çizelge 4.41. Katılımcıların lider, yapılan iş mükemmel olduğu zaman, beğenisini ayrıca belirtmelidir yargı cümlesine verdikleri cevapların değerlendirilmesi	99
Çizelge 4.42. Katılımcıların lider, sorunlar kronikleşinceye kadar bekleyebilir yargı cümlesine verdikleri cevapların değerlendirilmesi.....	100
Çizelge 4.43. Katılımcıların Lider, ortalamanın üstünde performans gösterildiğinde o kişiyi övmelidir yargı cümlesine verdikleri cevapların değerlendirilmesi	101
Çizelge 4.44. Katılımcıların lider, kişisel yaşamını ahlaki değerlere uyarak yaşamalıdır yargı cümlesine verdikleri cevapların değerlendirilmesi	101
Çizelge 4.45. Katılımcıların Lider, astları değerlendirirken performanstan çok sadakate önem vermelidir yargı cümlesine verdikleri cevapların değerlendirilmesi	102
Çizelge 4.46. Katılımcıların; lider, işle ilgili her konuda haberdar olmak ve kontrolü elinde tutmak ister yargı cümlesine verdikleri cevapların değerlendirilmesi	103
Çizelge 4.47. Katılımcıları; lider, başarıyı sadece sonuçlara göre değil, sonuçların elde edilmiş yollarına da bakarak tanımlar yargı cümlesine verilen cevapların değerlendirilmesi.....	103
Çizelge 4.48. Katılımcıların; Liderin, astlarının ihtiyacı olduğu durumlarda onlara destek vermek, kendi işlerinden önce gelmelidir yargı cümlesine verdikleri cevapların değerlendirilmesi	104
Çizelge 4.49. Katılımcıların; Lider, örgüt hedeflerinden daha çok, astlarının gelişimine odaklanmalıdır yargı cümlesine verdikleri cevapların değerlendirilmesi	105
Çizelge 4.50. Katılımcıların; Lider, etik standartlara uymayan astları cezalandırmalıdır yargı cümlesine verdikleri cevapların değerlendirilmesi	105

Çizelge 4.51. Katılımcıların; Lider, astları için neyin en iyisi olduğunu kendisi bilir yargı cümlesine verdikleri cevapların değerlendirilmesi.....	106
Çizelge 4.52. Katılımcıların; Lider, gösterdiği ilgi ve alakaya karşı astlarından bağlılık bekler yargı cümlesine verdikleri cevapların değerlendirilmesi	107
Çizelge 4.53. Katılımcıların; Lider, destek vermesi gereken durumlarda, gerekli desteği sağlamakta isteksiz davranabilir yargı cümlesine verdikleri cevapların değerlendirilmesi.....	107
Çizelge 4.54. Katılımcıların; lider, astları ile yakın ilişki kurmasına rağmen aradaki mesafeyi de korumalıdır yargı cümlesine verdikleri cevapların değerlendirilmesi.....	108
Çizelge4.55. Katılımcıların; lider, etik kurallara uyan davranışlarıyla kendisi örnek oluşturmalı yargı cümlesine verdikleri cevapların değerlendirilmesi	109
Çizelge 4.56. Katılımcıların; Lider, problemleri çözmek için müdahalede bulunmamayı tercih etmelidir yargı cümlesine verdikleri cevapların değerlendirilmesi	109
Çizelge 4.57. Katılımcıların; Lider, astlarına hizmet etmek için yapabileceği her şeyi yapar yargı cümlesine verdikleri cevapların değerlendirilmesi	110
Çizelge 4.58. Katılımcıların; lider, karar verirken, yapılması doğru olan nedir?" sorusuna cevap aramalıdır yargı cümlesine verdikleri cevapların değerlendirilmesi	111
Çizelge 4.59. Katılımcıların; genel anlamda hangi liderlik yaklaşımını daha çok tercih ettiklerine ilişkin cevapların değerlendirilmesi	111
Çizelge 4.60. Katılımcıların medeni durum değişkenine göre farklılıklarının analizi	113
Çizelge 4.61. Katılımcıların girişimcilik eğitimi alıp almadığına göre farklılıklarının analizi	113
Çizelge 4.62. Katılımcıların girişimcilik eğitimini aldığı yere göre farklılık analizleri	114
Çizelge 4.63. Katılımcıların işçi çalıştırıp çalıştırmadığına göre farklılıklarının analizi	114

Çizelge 4.64. Katılımcıların başka girişimcilik faaliyeti olup olmadığına göre farklılık analizleri	115
Çizelge 4.65. Katılımcıların yaş değişkeni farklılık analizi çizelgesi	116
Çizelge 4.66. Katılımcıların çocuk sayısı değişkenine göre farklılık çizelgesi.....	117
Çizelge 4.67. Katılımcıların çocuk sayısı değişkenine göre farklılığın kaynağı çizelgesi	117
Çizelge 4.68. Eğitim düzeyi değişkenine göre karşılaştırma çizelgesi.....	118
Çizelge 4.69. Yabancı dil bilgisi değişkenine göre karşılaştırma çizelgesi.....	119
Çizelge 4.70. Kaç yıldır girişimci olduğu değişkenine göre karşılaştırma çizelgesi	120
Çizelge 4.71. Katılımcıların sahip olduğu unvan /pozisyon değişkenine göre karşılaştırma çizelgesi.....	121
Çizelge 4.72. Katılımcıların sahip olduğu çalışan sayısı değişkenine göre karşılaştırma çizelgesi.....	122
Çizelge 4.73. Katılımcıların işyerini kurma yaşı değişkenine göre karşılaştırma çizelgesi	123
Çizelge 4.74. Katılımcıların işyerindeki konumu değişkenine göre karşılaştırma çizelgesi	124
Çizelge 4.75. Katılımcıların kaç kere girişimde bulunduğu değişkenine göre karşılaştırma çizelgesi.....	125
Çizelge 4.76. Katılımcıların liderlik tarzları arası ilişki çizelgesi	126
Çizelge 4.77. Katılımcıların eğitim düzeyinin liderlik tarzlarına etki çizelgesi	128
Çizelge 4.78. Katılımcıların liderlik tarzlarına göre etki yönü ve gücü çizelgesi	128
Çizelge 4.79. Katılımcıların kaç yıldır girişimci olduğunun liderlik tarzlarına etki çizelgesi	129
Çizelge 4.80. Katılımcıların liderlik tarzlarına göre etki yönü ve gücü çizelgesi	130
Çizelge 4.81. Katılımcıların girişimcilik eğitimi almış olmalarının liderlik tarzlarına etki çizelgesi	131
Çizelge 4.82. Katılımcıların girişimcilik eğitimi almalarının liderlik tarzlarına etki yönü ve gücü çizelgesi.....	131
Çizelge 4.83. Hipotezlerin Kabul - Red çizelgesi	132

1. GİRİŞ

1.1. Girişimcilik ile İlgili Temel Kavramlar

Girişimciliğin tam anlamıyla tanımının yapılması adına dönemin şartları ve konuyla ilgili uzman kişilerin arasında tartışmalara neden olmuştur. Girişimciliğin tanımı ile ilgili ortaya çıkan farklılıkların asıl kaynağı içinde bulunulan dönemin taşıdığı şartlardan kaynaklanmaktadır (Morris, 1991: 3). Bundan dolayı girişimciliğin tanımı yapılırken her dönemin kendine has özelliklerini içinde barındırmıştır.

Girişimcilik kelimesi Latince, Yunanca, Fransızca, İngilizce, Türkçe ve Arapça dillerinde aynı kavramı ifade etmektedir. İdare eden, bir araya getiren, devamlılık sağlayan, sorumluluk alan ve organize eden taraflarıyla beraber ekonomik anlamda; girişen yüksek özgüven, inovatif, cesur, ileriye gören, fırsatçı özellikleri itibariyle bir girişimcide olması gereken özellikleri tarif etmektedir (Esiad, 1996:3).

Girişimcilik, geçmişten günümüze kadar tam anlamıyla tanımı yapılamamış, açık ve net bir şekilde ifade edilememiştir. Girişimciliğin geçmişte ve günümüzde değişen şartlar nedeniyle ifade ettiği anlamlar değişkenlikler göstermiştir. Geleneksel anlamda girişimcilik, ulaşılmak istenen hedefleri yakalamak, işletmeleri başarılı bir şekilde idare etmek, karlılık durumunu artırmak anlamına gelirken, günümüzde ise girişimcilik sadece ekonomik anlamda değil toplumsal yaşamda da önemli hale geldiği son yıllarda sosyolojik tarafı da ağır basmaya devam etmektedir. Girişimcilik, yukarıda da belirtildiği gibi geçmişte ve günümüzde değişen şartlar nedeniyle farklı ve değişik anlamları ifade etmeye başlamıştır. Değişik ve farklı anlamların yanında yatay anlamda anlam genişliğine uğradığını söylemek oldukça mümkün bir durum haline gelmiştir. Günümüzde girişimciliğin anlam erozyonuna uğramasının en büyük sebebi, akıl almaz bir şekilde gelişen teknoloji ile beraber, küçük bir köy haline gelen dünyamızda iletişim ağlarının gelişmesi olarak nedenini göstermek çok yerinde ve doğru bir tespit olacaktır (Morris ve Lewis, 1991: 22). Girişimcilik, özellikle teknolojik gelişmelerin hızla yaşandığı yıllardan sonra daha hızlı gelişmiş ve farklı boyutlarda ele alınmaya başlanmıştır.

Girişimciyi doğa, emek ve sermayeyi bir araya getirmesi mal ve hizmet üretimini yapan kişi olarak tanımlayabiliriz. Diğer bir şekilde girişimciyi bir işletmeyi kuran ve bu işletmede üretim ile ilgili faaliyetleri yürüten kişidir diyebiliriz (Tekin,

1999:2). Başka bir deyimle, girişimciyi kimsenin görmediği fırsatları gören kişi olarak ta tanımlayabiliriz.

Girişimci içinde yaşamış olduğu çevrede ortaya çıkan fırsatları görme, fırsatları yaratma, mal ve hizmet üretmek amacıyla üretim faktörlerini bir araya getiren, belirli kurallar çerçevesinde dizayn eden, risk alma özellikleri ile bilinmektedir. Girişimci yaratıcı özelliği ile fikirlerini hayata geçirerek işletmesini kurarken aynı zamanda işletmesinin sürekliliğini idame ettiren kişidir. Girişimci kurduğu işletmenin istenilen hedef ve amaçlara ulaşabilmesi için kendi yetenek ve becerilerinin dışında çevresel faktörler oldukça önemlidir. Bundan dolayı girişimciler içinde bulundukları sektörlerin dinamiklerini (rakipler, tüketiciler, tedarikçiler, çalışanlar, yöneticiler) çok iyi bilmeleri gerekmektedir (Tugiad, 1993:3). Girişimci, sadece fırsatları gören, yaratan girişiminin dışında tüm çevresel faktörlerin etki durumunu göz önünde bulundurması gerekir.

Ünlü Fransız iktisatçı J. B. Say'dan sonra girişimcilik dördüncü üretim faktörü olarak kabul görmüştür. Böylece klasik üretim faktörleri olan sermaye, emek ve doğa unsurları girişimciliğe dahil edilmiştir. Girişimcilik konusu ve olgusu J. Von Schumpeter'in durağan olmayan, dinamik girişimcilik kavramıyla daha büyük bir önem kazanmıştır. Herkesin bildiği gibi yeni ortaya çıkan tedarik kaynakları ile beraber eski ve yeni girişimcilik özellikleri ekonomik anlamda ülkelerin büyüme anlamında çok önemli bir noktaya getirmiştir. Bununla birlikte günümüzde modern iş yaşamının ana temelinde girişimciler yer almaktadır. Girişimciler yeni girişimler, fırsat kaynakları ile atılımlar yaparken içinde yer aldıkları ülkelere ekonomik anlamda çok ciddi katkılar sağlamaktadırlar (Müftüoğlu, 1993: 2). Girişimcilerin yapmış oldukları girişim hamleleri ile sadece arzu ettikleri hedeflere ulaşmanın dışında içinde bulundukları ülkelere ekonomik katkıda bulunurlar.

Girişimcileri tanımlarken gösterilen niteliklerin yoğunluk göstermesi nedeniyle oldukça fazla tanımlar karşımıza çıkmaktadır. Aşağıda yer verilen girişimci tanımları, farklı tanımlamaları meydana çıkarmak amacıyla yapılmıştır.

- Gelişmenin, büyümenin, kalkınmanın tetikleyicileridirler (Schumpeter)
- İşletmeleri kuran, dizayn eden, planlayan inovatif kişidir (Hartmann)
- Finansal kaynakların odak noktasında yer alan kişidir. (Coates)
- Cesur, yenilikçi, yaratıcı, risk almaktan korkmayan kişidir. (Lauetrbach)

- Ekonomik fayda sağlamada ileriye gören, yöneten, giri en ve ulaşmak istediği hedefe risk olarak odaklanan kişidir. (Habakkuk)
- Kararları alan kişidir. (Dobb)
-   veren, üreten, ekonominin merkezinde yer alan kişidir. (Hartmann)
- Yenilikleri yakından takip eden, birden fazla uzmanlık özelliklerine sahip olan kişidir. (Hoselitz)
-  stediği sonucu elde etmede temel karar vericidir. (Gehard, Hausermann ve Turinn)
- Lider, fırsat kollayıcı, risk alan yaratıcı kişidir. (Miller)
- Kimsenin görmediğini gören, marjinal kararlar alan,  zg ven sahibi uzman niteliklere sahip olan kişidir. (Casson)
- Ender özelliklere sahip, sıra dışı tutum ve davranışlar sergileyen, elindeki imkan ve olanakları iyi değerlendiren araştırmacı ruhuna sahip olan kişidir. (Casson)
- Ana hedef noktası başarı olan kişidir. (Parsons)
- Başarı güdüsü herkesten daha fazla olan kişidir. (McClelland)
- Gördüğü fırsatları hayata geçiren kişidir. (Hirschman)
- Organizasyonları belirli bir hedef doğrultusunda yapan, devamlılığı olan, asıl hedefi ekonomik fayda sağlamak olan kişidir. (Cole)
- Risk almayı seven, organize eden ve ince detayları gözden kaçırmayan kişidir. (Harbison ve Myers) olarak girişimci tanımlanmıştır.

Bilinen en genel anlamıyla girişimci içinde yer alınan piyasada gerçekleşen farklılıkları devamlı olarak takip eden ve bu süreç içerisinde piyasada oluşan boşlukları doldurarak yeni taleplerin oluşmasını sağlayan, tüketicilerin istek ve arzularını kısa sürede görerek taleplerine yönelik uygun faaliyetlerde bulunan, girişim için gerekli kaynakları (doğa, emek ve sermaye) toplayarak yatırımlar yapan, piyasadaki rakiplerden ve rekabetten kaçınmayan, sorumluluk sahibi, devamlı olarak yenilikleri düşünen, yaratıcı kişilerdir. Diğer bir ifade ile organizasyonunu kuran bu organizasyonun tüm faaliyetlerinde yaratıcı çözümler meydana getirerek organizasyonunu yöneten kişiler, girişimci olarak tanımlanabilir.

1.1.1. Girişim

Girişim kavramına ait kendi alanında belli başlı açıklamalar ve tanımlamalar bulunmaktadır. Söz konusu tanımlama ve açıklamalar girişimcilik olgusuna olan bakış açılarını dile getirmekle beraber konuya ait olan tanımlar ve açıklamalara göre, girişim üretimini temelini oluşturan doğa, sermaye ve emeğin bir araya gelmiş halidir. Konuyla ilgili bazı araştırmacılar, toplumun eksik ve ihtiyaçlarını devamlı olarak karşılamak amacıyla piyasası olan ve söz konusu olan piyasada maddi menfaatler elde etmek amacıyla ekonomik anlamda satış karı elde eden iktisadi bir yapı olarak tanımlanmaktadır (Cici, 2013: 13). Girişim içinde bulunulan toplumun eksik ve ihtiyaçlarının giderilmesine ve aynı anda ekonomik fayda sağlama faaliyetleridir. Teşebbüs kavramının, girişim kavramı ile beraber işletme manasına geldiği söylenmektedir. Girişim kavramı aynı zamanda az da olsa soyut anlamları ifade eden, temelde farklılık taşımaktadır. Herhangi bir sonuç elde edilememiş veya gerçekleşmemiş faaliyetlerde girişim kavramının karşıladığı anlamlardır.

Girişim, mteşebbislik uğraşıları sonucunda müteşebbisin oluşturmaya çalıştığı yapı ve organizasyondur. Girişim ve yahut işletme kavramları anlamdaş bir kavram olmakla beraber, farklı bir kavram gibi olduklarını düşünenlerde bulunmaktadır. Girişimi, işletmeden farklı olarak görenler, genelde girişimi işletmeden daha büyük bir kavram olduğunu düşünmektedirler. Bu düşünceye göre işletme, teknik anlamda bir yapı olmakla beraber, atölye, fabrika ve mağaza vb., kk yapıları ifade eder, girişimi ise, iktisadi, hukuki ve mali bir yapı olarak nitelendirmektedirler. Aynı zamanda birden fazla işlemeyi kendi bünyesi altında toplamaktadırlar. Girişim ve işletmeyi birbirinden ayrı düşünmeye ya da iki farklı kavram olarak düşünüp ayırt etmeye gerek yoktur. Temelde girişim olsun, işletme olsun her iki kavramın tek bir amacı vardır: mal veya hizmet üretimi için gereksinim duyulan üretim faktörlerini bir araya getirmektir. Girişim ve işletme kavramlarının tek bir amacı vardır, ekonomik anlamda fayda sağlamaktır (Yıldırım, 2000: 27). Girişimciliğin yeni yeni ortaya çıktığı ilk dönemlerde girişim ve işletme kavramları yan yana kullanılmıyordu. Son zamanlarda yoğunlaşan girişimcilik faaliyetleri ile beraber girişimcilik ve işletme kavramları bir araya gelmişlerdir.

1.1.2 Girişimci

Kelime olarak ifade ettiği anlam itibariyle girişimci, üretimde söz konusu olan alanlarda sermayesini ortaya koyarak girişimde bulunan kişi, müteşebbis anlamına gelmektedir. Ekonomi dünyasında ise girişimci, üretim faktörlerini bir araya getirerek üretim aşamasına getiren ve üretim evresinden başlayarak ticari faaliyetin işlemleri aşamasına kadar tüm riskleri göze alan kişi olarak ifade edilmektedir (www.tdk.gov.tr). Girişimci kelimesinin hem toplumsal anlamda karşılığı hem de ekonomi dünyasındaki karşılığı aynı anlama gelmektedir.

Girişimci, ekonomik anlamda kendi üretiminin temelini oluşturan kaynakları (emek, üretim araçları, sermaye, vb., unsurları) kendi lehine kullanışlı bir şekilde organize ederek, eldeki mevcut kaynakların hem önemli kısmını hem de özellikleri itibariyle nitelikleri daha fazla olandan farklı değeri meydana getirirken bunun yanında yenilikçi ve değışik ortamlar yaratan ve bu koşulları yaratmaya çalışırken başarısızlık riski ile karşı karşıya kalan kişidir (Erdun, 2011:7). Girişimci, sadece üretim faktörlerini bir araya getiren değil, tüm bu faktörlerinin bir araya gelmesiyle beraber oluşabilecek riski de üstlenen kişidir.

Esas itibariyle girişimci, klasikleşmiş, rutin şekilde tekrar eden fikirleri değil, yepyeni fikirler ortaya atan kişidir. Yaratdığı yenilikleri hayata geçirirken ihtiyaç duyulan kaynakları temin ederek yeniliklerin nasıl ve ne şekilde hayata geçireceğini tasarlayan kişi olarak ifade edilmektedir. Girişimciyi, Peter ve Hisrich ise kendisinden başka olarak ifade edilen üretim faktörlerini yeni bir değeri yaratacak biçimde bir araya getiren ve bununla beraber parçaları yeni bir düzen şeklinde imar eden kişi olarak ifade edilmiştir. Ünlü iktisatçı Schumpeter; girişimciyi, daha önce teknolojik olarak yeni üretim teknikleri geliştiren, yeni üretim yöntemlerini bulan yahut geliştiren kişi veya kişiler olarak ifade etmiştir (Cansız, 2013: 14). Kısacası girişimci, Schumpeter'in deyişimiyle; üretimde olmayana ortaya çıkaran, şartlara uygun yenilikler meydana getiren kişidir.

Müteşebbis, mal ya da hizmet üretmek, pazarlamak için şahsına ait veya başka şahıslar veyahut organizasyonlardan temin ettiği kaynaklarla üretim faktörlerini bir araya getiren, girişimde bulunulurken yaşanabilecek zararı da üstlenen kişidir. (Yıldırım, 2010: 27). Müteşebbis veya diğer adıyla girişimci kar elde etmek amacıyla tüm sorumlulukları üzerine alarak; mal ve hizmet üretmek/pazarlamak üzere kar/zarar

riski ile karşı karşıya kalarak, eldeki mevcut sermayeyi yatırıma dönüştüren kişidir. Bu nedenle bir müteşebbisin bilinen belli başlı amaçları şunlardır.

- İşletmenin gelecek planlamasını yapmak.
- Yönetim ve organizasyon stratejilerini belirlemek.
- Üretim faktörlerini bir araya getirerek üretim yapmak.
- Yenilikler yapma, yeni üretim yöntemleri ve dağıtım yollarını incelemek.
- Dış çevreyi sürekli takip ederek ortaya çıkabilecek fırsatları yakalamak ve tehdit unsuru oluşturabilecek durumları bertaraf etmek.
- Teknolojik anlamda hızla yaşanan değişiklikleri ve gelişmeleri yakından takip ederek üretim sürecine dahil etmek, üretim maliyetlerini düşürerek daha niteliksel anlamda üretim yapılmasına dair çaba harcamak.

Bir müteşebbis bunları yaparken sahibi olduğu işletmenin yönetimini kendisi yürütebileceği gibi bu görevi profesyonel anlamda idari işlerini yapabilecek profesyonel yöneticilere de teslim edebilir. Müteşebbis, bir işi yapmak için girişimde bulunan, risk almaktan çekinmeyen sorumluluk alan kişidir. Müteşebbis, girişimde bulunmak için gerekli olan üretim faktörlerini bir araya getirerek, ekonomik anlamda mal ve hizmet üretimi için ihtiyaç duyulan girişimin adımlarını atan, ayrıca üretim için gereksinim duyulan ekonomik kaynakları, üretilen mal ve hizmetleri satabileceği pazarı keşfeden kişidir. Ekonomik katma değer yaratılması için gerekli olan üretim faktörlerinin bir araya getirilmesi somut veya mekanik bir hadisenin dışında, insan tarafından gerçekleştirilen beşeri bir hadisedir (Müftüoğlu, 1991: 29). Girişimci sadece ekonomik anlamda fayda sağlayan yeniliklerin dışında, beşeri anlamda sosyal hayata yenilikler getiren kişidir.

1.1.3. Girişimcilik

Ülkelerin, ekonomik anlamda kalkınmalarında girişimciliğin önemi ve etkisi oldukça fazladır. Girişimciliğin ekonomideki yeri sadece kişi başına düşen milli geliri artırmanın çok ötesinde bir anlam taşımaktadır. Girişimcilik, toplumların yaşamlarında önemli değişikliklerin gerçekleşmesine neden olmaktadır. Girişimcilik, piyasadaki boşlukları kapatır. Yeni iş alanları, piyasaya yeni ürün ve hizmet sunmanın yanında ciddi anlamda istihdam yaratmanın etkili yoludur. Bundan dolayı girişimciler, girişimcilik faaliyetleri ile ekonomiyi sağlam temeller üzerine inşa edip, insanların

istihdamlarını sağlar. Giriřimciler tarafından yapılan giriřimler ile bulundukları űlkelere ekonomik katkıların yanında, toplumların sosyal yařam standartların yűkselmesine neden olmaktadır. Gerilere dűnűp bakacak olursak; giriřimcilik kavramı ile ilgili yazarlar tarafından farklı pencerelerle bakıldıđı gűrűlmektedir. Yazarların baktıkları pencerelere baktıđımızda genelde sermaye temini, űretim araçlarını bir araya getirerek koordine etme ve ileride űngűrűlemeyen risk sorumluluđunu űstlenme olarak karřımıza çıkmaktadır. Giriřimciliđi ele alan yazarların geneli ise giriřimciliđi; Kobi olarak nitelendirilen kűk organizasyonların kurulması ve bu organizasyonların sevk ve idaresi ile eř deđerde tutmuřlar (Bařar, Tosunođlu ve Demirci; 2001: 4-5). Genel anlamda giriřimcinin tanımı yapılırken, bűyűk iřletmeleri kuran bir araya getiren kiři deđil de, kűk ve orta űlekli iřletmeleri kuran ve bir araya getiren kiři olarak algılanmaktadır.

Giriřimcilik tarihine baktığımız zaman girişimciliğin tanımını ilk olarak İrlanda Asıllı Fransız İktisatçı Richard Cantillon tarafından 1700'lű yıllarda yapılmıştır. Cantillon, girişimciliği; fiyatı, piyasası ve karşılaşılabilecek risk oranlarının belirsiz olduğu, mal ve hizmetleri satın alan ve űreten kiři olarak ifade etmiştir. Richard Cantillon'un bu tanımı ile űzellikle girişimcilerin risk alma yeteneklerine vurgu yapmış ve bu yetenekleri űzerinde durmuştur (Tosunođlu, 2003: 45). Giriřimciliđin tanımını ilk yapan Richard Cantillon, girişimciliğin ekonomik boyutunun yanı sıra risk alan, riskle karşı karşıya gelme durumu űzerinde durmuştur.

Giriřimcilik, űnemi itibari ile toplumun desteđi devam edecektir. Toplumun, giriřimcilere desteđi ekonomik desteđin yanında, űzellikle giriřimcilerin, motivasyonları açısından önemlidir. Yűksek motivasyona sahip bir giriřimci daha fazla giriřimlerde bulunarak ekonomik ve sosyal fayda yaratmaya, űlkesine artı deđer katma konusunda kararlı adımlar atmaya devam edecektir. Giriřimcilik, űzellikleri itibariyle herkeste bulunmayan űzellikler istediđi için, giriřimcilik ve giriřimcilerin prestijleri oldukça yűksektir. Bu durum kiřilerin giriřimciliđe olan ilgisini artırmaktadır. Bu yűzden giriřimciliđin űnemi gelecek yıllarda daha da yűkselecektir (Yurtseven, 2007: 55). Giriřimciler, gűnűműzde ekonomik desteđin dıřında motivasyon desteđine daha fazla ihtiyaç duymaktadırlar. Bu nedenle, giriřimcilerden, giriřimciliđe ilk adımlarını atarken, ekonomik desteđin yanında motivasyon desteđi mutlaka verilmelidir.

Müteşebbislik veya girişimcilik kavramları Türkçe’de ‘‘üstlenmek’’, Almanca’da ‘‘untemehmen’’, Fransızca’da ‘‘entreprendre’’ anlamlarına karşılık gelen bir eylemdir. Bundan dolayı girişimciyi, bir işletmeyi organize etme, idare etme, risk alarak sorumlulukları üstlenen kişi olarak ifade edilmektedir. Girişimsel (entrepreneurial), girişimsel süreç (entrepreneurial process) ve girişimcilik (entrepreneurship) kavramları da üstlenmek (Entreprendre) kavramından türetilmiştir. Girişimcilik, risk alarak yenilikler veya geliştirmeler yapmaktır (İlter, 2010: 6). Girişimci düzenli bir şekilde, devamlı olarak yeniyi, yenilikleri düşünen, bulan ve ortaya çıkaran kişi olarak söylemek oldukça mümkün.

Girişimcilik, yeterli, gayret ve süre tahsis edilerek ekonomik, sosyal ve somut kaynakları kullanarak gelebilecek zararlara karşı riskleri göze alarak, ekonomik çıktılar, bağımsızlık ve kişinin arzuladığı hedeflere ulaşma mutluluğu elde edilerek yeni bir değer yaratma süreci olarak tanımlanmaktadır (Cansız, 2013: 14). Her girişimde bulunmadan sonra başarının gelmesini beklemek, girişimcilere tanınması gereken yeteri zaman ve özgüvenlerini zedeler. Bu nedenle girişimcilere toplum olarak motivasyon desteğinin esirgenmemesi gerekir.

Günümüz dünyasının teknolojide, ekonomide ve sosyal hayatta hızla yaşanan değişiklikler, işletmeleri modern hayata ayak uydurmaları amacıyla devamlı olarak kendilerinin yenilemeleri gerektiğini göstermektedir. Hızla yaşanan değişikliklere ayak uyduramayan işletmeler ise zamanla etkinliklerini yitirmeleri olası bir durum olarak görülmektedir. Bu gerekçeyle beraber sürdürülebilir rekabette avantaj olarak kabul edilecek, değerli, benzerinin yapılması zor ve ender mamül üretimine ağırlık vererek pozitif anlamda katma değer oluşturabilecek girişimcilik eğilimleri yüksek kişileri bulup işletmeye kazandırmaya ve işletme içerisinde öngörü sezileri gelişmiş, inovatif ve risk almayı destekleyebilecek çalışma alanları yaratmayı amaç edinmelidirler (Anderson ve Eshimo, 2013: 415). Girişimcilerin, her girişimleri sonucu ortaya çıkarmış oldukları yenilikler zamanla etkinliğini yitirebilir. Bundan dolayı işletmeler yaratıcı girişimcileri bünyesinde barındırmalı, içinde bulunulan dönemin şartlarına uygun, eksiklere cevap verebilecek yenilikler ortaya çıkarılmalıdır.

1.1.4. Girişimcilerin sahip olması gereken özellikler

Girişimciler hakkında yapılan gözlemlere göre; girişimcilerin birbirlerine benzeyen özellikleri olduğu, farklılık gösterdikleri bazı özelliklerinin olduğu sonucu

ortaya çıkmıştır. Girişimcilerin, en genel ve önemle dikkat çeken özellikleri arasında liderlik sergilemeleri, üretim için ihtiyaç duyulan kaynakları bir araya getirmeleri, idarecilik yetenekleri, bağımsız olma arzuları ve sorumluluk alabilme özellikleri yer almaktadır. Girişimcilerin bu özelliklerinin yanında devamlı olarak yeni girişimlerde bulunmak amacıyla atak halinde olmaları, rekabet etmek yeteneklerinin gelişmiş olması, belirlenen hedefe yönelik tutum ve davranışlar sergilemeleri, çevrelerine güven vermeleri, pozitif düşünce içerisinde yer almaları, yüksek motivasyona sahip olmaları, önsezerlerinin yüksek olması, gerçekçi olmaları, geçmişte yapılan hatalardan ders almaları ve iletişim becerilerinin yüksek olması şeklinde gösterilmektedir (Güney, 2015: 60). Girişimcilik ruhuna sahip bütün girişimcilerin aynı özelliklere sahip olması söz konusu değildir. Genel anlamda girişimcileri; çabuk vazgeçmeyen, kararlı, sorumluluk sahibi, arzulanan hedeflere odaklanmış ve geçmişte yapılan hatalarda ders alan kişiler olarak tanımlayabiliriz.

Girişimcilerin, ekonominin en önemli yapı taşlarından biri oldukları tartışmasız bir gerçekliktir. Girişimciler, toplumları ve ekonomiyi canlı tutan yeni girişimler, yatırımlar, ürün icatları ve mevcut ürünleri geliştirmeleri ile beraber buldukları yeni hizmet kanalları ile toplumu ve ekonomiyi ayakta tuttukları herkes tarafından kabul edilen bir doğrudur (Ersarı, 2015:8). Girişimciler içinde bulundukları ülkenin ekonomik alt yapılarında fazlasıyla katkıda bulunurlar. Bu nedenle bir ülkede girişimci özelliklere sahip kişilerin fazla olması ekonomik refah düzeyinin yüksek olması anlamına gelmektedir.

Girişimcilerin hepsi eşit şartlarda doğmamışlardır. Eğitim seviyelerinin farklı olması, yetiştikleri kültür nedeniyle doğal olarak kazanmış oldukları özellikler, ailelerin yaşam tarzları, gelir ve sosyal durumlarına göre değişkenlik gösterebilir. Girişimcilikte daha fazla başarı elde etmek adına kusursuz bir girişim ile karşılaşmak mümkün olmamasına rağmen, bütün girişimcilerde etkili ve başarılı bir girişim yapılması için girişimciler belli başlı bazı özellikler sahiptirler. Bu özellikler; tüm zorluklara rağmen azimli olmak, risk almaktan çekinmemek, yüksek özgüven, yeniliklere açık olmak, başarının yanında, başarısızlığında olası bir durum olabileceğini kabul etmek, arzuladığı hedefe yüksek tutku ile bağlı olmak, çevresel şartlara uyum sağlamak, eldeki mevcut kaynakları iyi değerlendirmek, iletişim ve farklı iletişim kanallarına hakim olmak, satış, reklam ve pazarlama konularında yetenekli olmaktır (www.girisimcilerokulu.com). Bu özellikler: tüm zorluklara rağmen azimli olmak, risk almaktan çekinmemek, yüksek

özgüven, sürekli öğrenmeye açık olmak, başarının yanında başarısızlığında olası bir durum olabileceğini kabul etmek, arzuladığı hedefe yüksek tutku ile bağlı olmak, çevresel şartlara uyum sağlamak, eldeki mevcut kaynakları iyi değerlendirmek, iletişim ve farklı iletişim ağlarına hakim olmak satış, reklam ve pazarlama konusunda yetenekli olmak.

Girişimciler, özellikleri, tutum, davranışları ve hayata baktıkları pencere diğer insanlardan oldukça farklılık göstermektedir. Bir işletmede yöneticileri diğer çalışanlardan ayıran en büyük özelliği farklılık gösteren özelliklere sahip olmasıdır. Toplumlara önderlik eden kişileri ön plana çıkaran liderlik vasıflarıdır. Tüm bunlarda olduğu gibi girişimciyi de diğer insanlardan ayıran, ön plana çıkaran farklı nitelikleri arasında mantık çerçevesi içerisinde alınabilecek riskleri alması, kimsenin göremediği fırsatları görmesi, kendine güvenmesi, bağımsızlık duygusunun yoğun olması, yaratıcılık ve yüksek enerjiye sahip olması olarak sıralanmaktadır. Girişimciler, girişimcilik ile ilgili yapılan analiz ve incelemenin odak noktasında yer alıp girişimsel kabiliyetlere vakıf olan kişilerdir. Bundan dolayı girişimciler yeni bir organizasyon kurma işlemine başlarken pek çok kararları kendileri almaktadırlar. Bu bağlamda girişimcilerin en dikkat çekici ve önem kazanan özellikleri; inovatif davranışlar sergilemeleridir. Girişimcilerin inovatif davranışlarından bahsedilirken asıl vurgulanmak istenilen; girişimcilerin ileride karşı karşıya kalacakları beklenmedik durumlarda yeni çözümler üretebilme yetenekleri vurgulanmak istenmiştir. Girişimciler, mevcut yeteneklerini deneyimleri ve alacakları eğitimlerle geliştirebilirler. (Gürol, 2006: 12-22): Bir girişimcide bulunması gereken özellikler, aşağıdaki gibidir.

- Fikrin düşünce aşamasında kalmayıp, hayata geçirilmesi.
- Farklılık.
- Başarı ve başarısızlığı sahiplenme sorumluluğu.
- Risk almak ve alınan riskin seviyesini düşürmek.
- Planlama.
- Etkin organizasyonlar kurma.
- Başarıya giden yolda arzulu ve enerjik olma.
- İhtiyaç duyulan bilgilere ulaşma ve kullanma
- Deneyimlerine güvenerek başarıya olan inancın yüksek olması.
- Her yenilik ve değişimi kendi lehine fırsata çevirme.

- Yüksek aidiyet.
- Kar amacı ve ekonomik başarı.
- İleriye dönük adımlar atma.
- İnovatif.
- Detaylara girmek yerine büyük resme bakarak artı değer katma, yaratma.
- Her zaman en iyisini yapmaya yönelik davranışlar sergileme.
- Bilinmezlik durumlarında sabırlı olma
- İçinde bulunduğu topluma sosyal ve ekonomik fayda sağlama amacı içerisinde olma.
- Büyüme.
- Zamanı etkili değerlendirme.
- Olumsuz durumlar karşısında ümidini yitirmeme.
- Kendini kabullendirme, ispat ve başarı açlığı duyma.
- Farklı özelliklere sahip kişilerle çalışma.
- Alınan kararlardan taviz vermeme.
- Rekabette sürdürülebilir avantajlar yaratma.
- İşletmelere başarı kültürünü alışkanlık haline getirmeye çalışma.
- Kaliteli bir yaşam ve güvenlik.
- Bağımsızlık.
- Daima en iyisi olma arzusu içinde olma.

Girişimciler sahip oldukları özelliklerinin yanında onları başarıya götürecek olan bir takım yeteneklere de sahip olmaları gerekmektedir. Hisrich, bu yetenekleri; bireysel beceriler, idari beceriler ve teknik beceriler olarak sınıflandırmaktadır. Başarı elde etmek için girişimcilerin sahip olması gereken yetenek ve niteliklerin olması gerekmektedir. Olması gereken nitelik ve yeteneklerin genel anlamda girişimciler üzerinde araştırarak olursak; motivasyon, yüksek özgüven, deneyim, cesur olma, kapasitesinin farkında olma, hızlı reaksiyon gösterme, istek, arzu, azim ve bilgi niteliklerinin ön plana çıktığı görülmektedir (Kutanis, 2006:7-8). Girişimcilerin, bir girişimci de bulunması gereken özelliklerin yanı sıra liderlik etme, organizasyonları yönetme gibi idari becerileri sahip olması, başarı potansiyelini daha fazla artıracaktır.

1.2. Dünya’da ve Türkiye’de Girişimciliğin Tarihsel Gelişimi

Girişimcilik, ilk çıkış noktası itibariyle insanların ellerindeki mevcut sermaye ile girişimlerde bulunulması olarak bilinmektedir. Yakın dönem İngiliz klasik iktisatçılar ve Adam SMİTH, ekonomik faaliyetlerin hepsinde girişimciyi odak noktaya almayıp önemsiz bir yere konumlamışlardır. Bu nedenden dolayı klasik iktisatçılar girişimciyi iyi bir lider veya yönetici olarak değil, sermayesi elinde bulunan para tedarikçisi olarak görmüşlerdir. Bundan dolayı kişi veya kişiler ekonomik sistem dahilinde önemli bir yere sahiptirler. Bununla beraber arz ve talep kavramları ekonominin en önemli temel taşları olarak görülüyordu. Ne üretirsem, satarım mantığı içerisinde hareket edildiği için ihtiyaca yönelik girişimcilik faaliyetlerinin oluşması bir türlü gerçekleşmiyordu (Müftüoğlu, 1991: 72). Geçmiş yüz yıllarda girişimcilik önemli bir yere sahip değildir. Sadece arz ve talep meselesi vardı arz ve talep durumu girişimciliğin yerini alırken, ihtiyaç olan her üretilen satılır anlayışı hakimdi.

Girişimciliğin geçmişten günümüzdeki gelişimine bakacak olursak; girişimin, ihtiyaç anlamını taşıyan tanımlamasından yola çıkınca girişimcilik, insanların yaşamlarını devam ettirebilmeleri ve gereksinimlerini tatmin etmek amacıyla ortaya çıkmış faaliyetler bütünüdür. İnsanların eksik ve gereksinimlerini tatmin etmek anlamından da anlaşılabilceği gibi girişimciliğin tarihçesini konuyla ilgili uzmanlar insanlık tarihinin ilk dönemlerine dayandırmaktadırlar. Çünkü insanoğlu yaşamını devam ettirmek için avcılık, hayvancılık, çiftçilik ve ticaret yapmıştır. Tüm bunlara tarihin ilk dönemlerinde rastlanıldığından dolayı girişimciliğin tarihini çok eskiye dayandığı söylenmektedir (Güdek, 2016: 44). Girişimcilik tarihini, insanlık tarihinin başlangıcıyla eş değerdedir. İlk insanlar yaşamlarını sürdürebilmek için hep bir şeyler aramış, daha iyi bir yaşam sürdürmek için devamlı olarak yeni arayışlar ve yenilikler peşinde koşmuşlardır.

İnsanlık tarihi kadar kökleri eskiye dayanan girişimcilik, toplumların yaşamlarını devam ettirebilmeleri ve gelişmelerinde önemli bir yere sahip olmuştur. İnsanoğlu, tarihinin ilk dönemlerinden günümüze kadar ihtiyaçlarını karşılamak ve yaşamını sürdürebilmek adına yaptıkları çiftçilik, hayvancılık, ticaret avcılık vb. tüm işlemler tarihin ilk çağlarından beri girişimciliğin varlığını kanıtlamaktadır. Geçmişten, günümüze kadar girişimciliğe ait olan yenilikler bugünkü seviyeye ulaşana dek çeşitli

aşamalardan geçerek gelmiştir. Teknoloji ve bilgi dünyası olarak adlandırılan 21. yy. kültürel değişimler yaşandığı gibi girişimcilik olgusuna da yenilikler getirmiştir. Geçmiş yıllardan beri alışıla gelmiş kavramlar, bugün yerini bilgiye dayanan yenilikçi ve modern bir yapıya sahip girişimcilere bırakmıştır (Aşkın, Nehir ve Vural: 2011:6). Girişimcilik olgusu tarihten günümüze kadar, her dönem, o dönemin şartlarına bağlı olarak değişikliğe uğramıştır. 21. yüzyıldaki girişimcilik anlayışı ile 20. yüzyıl girişimcilik anlayışı arasında hissedilen eksik ve ihtiyaçlara göre değişiklik göstermektedir.

Sanayileşmenin hızla gelişmesi ile girişimcilik kavramı çok önemli ve farklı nitelikler kazanmıştır. Girişimciliğin temelindeki bu farklılıklar girişimcinin ekonomik değişimlerin kıymetini ve beraberinde elde edilen netice itibariyle toplum arasındaki saygınlığını pozitif anlamda etkilemiştir. Bu durumun neticesinde girişimcilik ekonominin genelinde üretimin bir parçası olarak görülmeye başlanmıştır (Türkmen, 2007: 21). Girişimcilik, ekonominin temel dinamiklerini oluşturduğu anlaşılmaya başlanmasıyla tüm dünya da ikinci dünya savaşından sonra hızla ilerlerken, önemli bir yere sahip olmaya başlamıştır.

İnsanlık tarihinin ilk dönemlerinden günümüze kadar gelen ve dönemsel değişimlere bağlı olarak farklılık gösteren girişimcilik, talep ve ihtiyaçlar girişimciliği doğurmuştur. Ekonominin büyüüp, gelişmesi girişimciliği etkilediği bilinmektedir. 1500’lü yıllarda, reform, rönesans ve coğrafi keşifler ile etkisini iyice hissettiren girişimcilik, teknolojik gelişmeler ve sanayi devrimi ile beraber gelişmesini sürdürmeye devam etmiştir.

Yukarıda da belirtildiği gibi girişimciliğin geçmişi insanlık tarihinin ilk yıllarına kadar uzanmasına rağmen uzun yıllar kavram olarak ifade edilememiş, literatürde yer alamamıştır. Sanayi devrimim ile etkisini iyiden iyiye hissettirmeye başlayan girişimcilik, asıl dönüm noktası 1900’lü yıllardan sonra olarak görülmektedir. Modern iktisatın babası olarak bilinen ünlü İskoç iktisatçı, Adam Smith 1776 yılında yazdığı Ulusların Zenginliği kitapta sermaye ve sermaye sahiplerine yer vermiş, sermayedarlarla girişimciyi ilişkilendirmiştir. 1800’lü yılların başında İrlanda asıllı Fransız iktisatçı Richard Cantillon tarafından isimlendirilen girişimcilik kavramı, Almanca “Unternehmen” ve Fransızca “Entreprendre” sözcüklerinden meydana çıkarılan ve İngilizce “Entrepreneurship” kavramlarının bu alanda kullanılmasıyla

girişimcilik kavramı kendisini bu alan yazında kabul ettirmiş, gelişimini sürdürmeye devam etmiştir (Gümüőođlu ve Karaöz: 2014: 99). Girişimcilik tarihi çok eskiye dayanmasına rağmen, kavram olarak ortaya çıkması uzun zaman almıştır. Bu nedenle girişimcilik insanlık tarihinden beri var olmasına rağmen ortaya çıkışı hem devletlerin hem de bireylerin ekonomik gücüne ve bağımsız bir ekonomiye sahip olma istekleri ile beraber kendini göstermeye başlamıştır.

1800'lü yılların ortalarına doğru hızla gelişen sanayileşmeye bağılı olarak makineleşmeye hızlıca cevap veren Amerika bu konuda gelişmiş Avrupa ülkelerinin çok önünde yer alıyordu. Amerika'nın, Avrupa'nın önüne geçmesinin şartlarına bağılı olarak Amerika'da işgücü durumunun yetersiz olmasıdır. Hızla gelişen sanayileşmenin beraberinde, Amerikan halkı beceri ve ustalık gerektiren işleri fazla önemsememeleri, kendi ürettikleri mal ve hizmetleri bütçelerine uygunluğu, kullanıma elverişli olması nedeniyle bu alanlara yönelik girişimlerde bulunarak girişimciliğim gelişmesinde etkin bir rol oynamışlardır.

1900'lü yılların ilk yıllarında Avusturyalı ekonomist Joseph Schumpeter girişimcilik kavramına ait teorilerin ekonomi dünyasındaki yerini almasına neden olmuştur. Schumpeter'in temellerini attığı alışılmışın dışında sıra dışı bir şekilde ortaya sürdüğü girişimcilik ekonominin bir parçası olarak görüldüğü için farklılığını hissettirmesi oldukça uzun sürmüştür. Bu gelenek Schumpeter ve sonrasında gelen iktisatçılardan sonra da devam etmiştir. Girişimcilik hakkındaki kalıplaşan bu yargıların çürümesi uzun zaman almış olsa da, Schumpeter tarafından zamanında ortaya atılanlar günümüz girişimcilik kavramının temelini oluşturmaktadır. Schumpeter, girişimciliği ilk zamanlarda ekonomik sistemin bir parçası olarak görmüş, zamanla meydana gelen değişimlerle konuyla ilgili söylemlerde neoklasikçilerin söylemlerinin aksini savunmuş, girişimciliğin dışsal değil, içsel bir durum olduğunu savunmuştur (Yıldız, 2007: 16). Aradan geçen zamandan sonra, girişimcilik hakkındaki olumlu görüşlerin ortaya çıkmasında, girişimciliğin öneminin belirgin hale gelmesi ve girişimcilerin kendileri olmuştur.

1.2.1. Sanayi devrimi ve sonrasında girişimcilik

Sanayi devrimi öncesinde önemli bir yere konumlandırılamamasına rağmen modern anlamda girişimcilik, sanayi devrimiyle ortaya çıkmış bir süreçtir. Sanayi devrimi iki temel kavram üzerinden gelişimini hızlandırmıştır. Bu kavramlar; hızla

gelişen teknolojiyle beraber zaruri durum haline gelen bilimsel bilgi, yeni hammaddelere ulaşmak maksadıyla ortaya çıkan coğrafi keşifler ve yapılan alışverişler sonucunda elde edilen sermayedir. Sanayi devrimi ile beraber sermaye sahipleri ve sermayeye gereksinim duyanlar arasındaki fark daha da belirginleşmiştir. Sanayi devrimi beraberinde getirmiş olduğu hızlı sanayileşmeyle ticaret yoğunluğu artmış, ülkelerde yaşanan ticaret yoğunluğu sınırları aşarak devam etmiştir. Sanayi devriminin ilk yıllarında üretim hızla artmış, ticaret yoğunluğu bu dönemde serbestleşerek gelişmiştir. Tüm bunlarla beraber ulusal ve uluslararası şirketlerin temelleri bu dönemde atılmış, sert rekabetin yaşandığı serbest piyasa ekonomileri ortaya çıkmıştır (www.ozlemcetinkayabozkurt.com). Sanayi devrimi sonrasında tüm dünya ülkeleri yeni kaynak arayışları içerisine girmiş, sömürgecilik anlayışı ortaya çıkmış, kaynaklar yeni üretim yöntemleri içerisinde aranmış bununla beraber girişim ve girişimcilik kavramı hızla önem kazanmaya başlamıştır.

Sanayi devrimi yıllarında sermaye sahipleri ve sermayeye ihtiyaç duyanlar farklı tanımlamalarla ifade ediliyordu. Başka bir deyişle sermaye sahipleri ile girişimciler birbirinden ayrılıyordu. Girişimci ile sermayedarleri birbirinden ayrılmasında en önemli etkenlerden biri de o dönem hızla gelişen sanayileşme hamleleriydi. Sanayi devrimi yıllarında gerçekleşen buluşlar değişen koşullara hızla cevap veriyordu. Dönemin en önemli buluşlarını yapan, Edison ve Whitney yeni teknolojiler üretebilecek beceri ve yeterliliğe sahiptiler. Yeterli bilgi ve beceriye sahip olan Edison ve Whitney'in en büyük ve en önemli sorunları yeterli sermayeye sahip olmamalarıydı. Edison, kimya ve elektrik alanlarında yaptığı yenilikleri ve icatları geliştirmek için gereksinim duyduğu sermaye özel kuruluşlar tarafından finanse edilirken, pamuk çırçır makinesini icat eden Whitney ise gerekli olan sermaye İngiliz Kraliyet ailesi tarafından kendisine tahsis edilmiştir (Yurtseven, 2007: 58). Yukarıda verdiğimiz Edison ve Whitney örnekleri sanayi devrimi ile beraber girişimci ve sermaye sahibi kavramlarının birbirlerinden kesin çizgilerle ayrıldığını göstermektedir.

Girişimci, yönetici tartışması 1900'lü yıllara kadar devam etmiş bu tartışma girişimci, yönetici kavramından ayrılmıyordu. Ekonomik olarak ifade edilen girişimci için kendi yararına kazanç sağlamak adına organizasyonu yapan ve yürüten kişi olarak tanımlanıyordu. Bu yüzden, girişimciyi, organizasyonun kurulması için kullanması gereken emek, doğa ve sermaye gibi üretim faktörlerinin bedellerini karşılayan kişi olarak görülüyordu. Girişimci, kurmak istediği organizasyona sadece sermaye

anlamında bedel ödeyen değil, yaptığı girişim ile organizasyona yönetim becerilerini de dahil ederek sevk ve idaresini de yapmaktadır. Girişimci esas manada organizasyonu için sermaye temini, sevk ve idare anlamında yükümlü değil, öngörülemeyen, kontrol edilemeyen durumlardan oluşabilecek kar ve zarar durumlarını da üstlenen kişidir. Tüm bu yapılanlar geriye çıkarıldıktan sonra kalan her şey girişimcinindir (Yurtseven, 2007: 58). Girişimci, sermaye sahibi tartışmaları 20. yüzyıla kadar devam etmiş, bu döneme kadar sermaye sahibi herkes girişimci olarak algılanıyordu. Üretim kaynaklarının farklılaşması ile beraber girişimcilik kavramı anlam değişikliğine uğramaya başladı.

Sanayi devrimi yıllarında işletme sahipleri ile idareci kavramlarının yavaş yavaş birbirinden ayrılmasıyla girişimcilik kavramı daha da önemli hale gelmiştir. Bu gelişmeyle beraber girişimcilik tekrar gözden geçirilmiş ve ekonomi dünyasında daha iyi pozisyonlarda yer almıştır. Tüm bu yaşananlar işletme sahipliği, girişimcilik tartışmaların son verirken, girişimci yönetici tartışmalarının başlamasına neden olmuştur (Küçük, 2010: 39). Girişimci yönetici / sermaye sahibi tartışması zamanla uzmanlık alanlarının değişime uğramasıyla anlam farklılıkları belirgin bir şekilde ortaya çıkmıştır.

1.2.2. Günümüzde girişimcilik

Günümüz girişimcileri içinde yer aldıkları dönemin bilgi ve teknoloji dönemi olduğunu unutmadan hareket etmeli ve bu yönde organizasyon yapılarında yeni güncellemeler yapmaları gerektiğini unutmadan hareket etmelidirler (Drucker, 1996: 327). İçinde bulunduğumuz dönemde girişimcilik alanında eğitilmiş, donanımlı, teknolojinin tüm imkânlarını kullanan, ülkesinin sınırları içine tıkanıp kalmayan, uluslararası arenada boy gösteren girişimciler bulunmaktadır. Bu girişimciler kendilerinden önceki girişimcilerin deneyimleri ve sahip oldukları zengin kaynakları bir araya getirebilme fırsatına sahiptirler. Girişimciler yakalamış oldukları fırsatları kendi lehine çevirirken, bu dönemin girişimcilerinin bir diğer özellikleri de yakaladıkları fırsatları iyi değerlendirmeleridir. Bu nedenle girişimciler geçmişte amatörce yapılan hataların aksine kendi alanlarında uzmanlaşmaya giderek hata oranlarını en düşük seviyeye çekebildiler. Bundan dolayı günümüz girişimcileri başarılı olmak adına uzmanlaşmaya fazlaca önem vermeleri gerekmektedir. Girişimcilik alanında faaliyette bulunmak isteyen genç girişimcilerin eğitim, yabancı dil, kıvrak zekâ ve teknolojiye hâkim olma konularında kendilerini geliştirmek istemeleri girişimciliğe vermiş

oldukları önemi göstermektedir. İçinde yer aldığımız dönem itibariyle başarılı genç iş adamları sayısının hızla çoğalması, girişimcilik yaşının eskiye nazaran düştüğünü göstermektedir (Müftüoğlu, 1991: 13). Teknolojinin hızla gelişmesi, iletişim ağlarının kapsamının genişlemesi itibariyle girişimcilik günümüzde geçmiş dönemlere göre hızla gelişmeye, eğitim, teknik ve teknolojik imkânlar seçeneğinin çoğalması, girişimcilerin yaş ortalamalarının gençleşmesine neden olmuştur.

2000’li yıllar ile beraber yaşamın her alanında yaşamış olduğumuz hızlı değişim ve dönüşümden fazlasıyla etkilenen kavramlar arasında liderlik ve yönetim yer almaktadır (Akın, 2005:3). Girişimciliğin bu süreçte önemini artırması, sürekli güncellemeler geliştirmesi sebebiyle, girişimcilikte liderlik işlevi zamanla önemli hale geldiği görülmektedir (Şenkal, 2005: 93). Bunların dışında hızlı değişim ve dönüşüm arenasında yaşanan hızlı gelişme ve hareketli ortamın belirleyici unsuru ise stratejidir (Eren, 2002: 26). 2000’li yıllar, bilgi çağı, kültürlerin kabuk değişimine uğradığı gibi liderlik ve yönetim tarzları bu değişimlerden payına düşeni almıştır. İnsanların bilgiye ulaşması teknoloji sayesinde kolaylaşmıştır. Bu nedenle insanlar artık bilgiyi kullanmakla kalmayıp, bilgiyi üretmektedirler. Girişimciler, pazardaki tüketicilerin ihtiyaçlarına yönelik eksikleri gören kişilerdir. Bu yüzden günümüz girişimcilerinin bilgiye ulaşmaları ve bilgiyi yönetmeleri kabiliyetine gereksinim duyarlar (Yeniçeri, 2002: 57). Teknolojik imkânların gelişmesi, bilgiye ulaşımın kolay hale gelmesi tüm dünyada ve her alanda hızlı değişim ve dönüşümler yaşanmaya başlanmıştır. Bu hızlı değişime ayak uydurmak ancak girişimci özellikli kişilerin sürekli olarak girişimlerde bulunmaları ile mümkün olabilmektedir.

‘Jim Collins, bilgi toplumundaki girişimci liderlik ile ilgili eserinde, ‘5. Seviye Liderlik’ adını verdiği yeni kavramı geliştirmekte ve artık günümüzde tuttuğunu koparan, gözü pek, atak, cesur, girişimci liderlik tipinin gözden düştüğünü: sessiz, sakın alçak gönüllü, kendini çok fazla ön plana çıkarmayan liderlerin daha fazla tercih edildiğini belirtmektedir. Rowan Gibson ise, Jim Collins’in aksine bilgi toplumu girişimci liderlerin güçlü ve zayıf tarafları ile birlikte çevresel tehdit ve fırsatların da farkında olan diğer bir ifadeyle SWOT analizi yapabilen, rakipleri izleyen, kâşif ruhlu ve maceraperest kişiler olacağını ileri sürmektedir. Gibson, geleceği kaos ve belirsizlikten oluşan bir dünya olarak görmekte, Jennifer James ise bu tür bir geleceği anlamanın gittikçe daha zorlaştığını ifade etmektedir (Durukan, 2006:31).’

Küreselleşmeyle beraber ülkeler arasında sınırlar somut haliyle kalmayıp, dijital anlamda sınırlar kalkmıştır. Teknoloji sayesinde dünya küçük bir köy haline gelmiş, ülkeler arasındaki siyasal ve sosyal etkileşimlerin daha yoğun hale gelmesi, farklı kültür ve toplumların inançlarını ve beklentilerini daha iyi tanınması kısacası uluslararası ilişkilerin hızla gelişmesi ile beraber ticaret hacmi yoğun bir şekilde büyümeye devam etmektedir. Tüm bunların yanında ülkelerin iktisadi büyümelerinin temelinde girişimciler yer almaktadır. Girişimciliğin ekonomi alan yazında artmaya devam eden önemi, girişimcilerin ekonomi dünyasında yaşamış oldukları değişim ve dönüşüm safhaları araştırılarak ekonomi üzerindeki işlevliği incelenmesi gereken bir durum haline gelmiştir.

Ülkeler için işsizlikle mücadelede girişimciliğin önemi oldukça önemli bir yer tutmaktadır. Girişimcilik, ekonomide görevini üstlenirken yeni istihdam alanları, kalkınma yeniliklere öncülük etmektedir. Dünyadaki tüm ülkelerin çoğunda iktisadi kalkınma ve refah düzeyini yükseltmek adına içerisinde rekabeti barındıran özel girişimciliği teşvik etmektedirler. Bu nedenle teşvik edilen özel girişimcilik beraberinde iktisadi kalkınmayı getirerek refah seviyesini yükselten önemli bir kavramdır. Ülkelerde bulunan girişimciler, iktisadi anlam ifade eden kaynakları verim değeri düşük olan alanlardan verimi yüksek olan alanlarda kullanılmasına neden olurlar. Kullanılmayan atıl durumda olan üretim kaynaklarını yeniden revize ederek aktif duruma getirip ekonomiye kazandırmanın dışında yeni versiyonlarla üretimin artmasına neden olurlar. Girişimciler, sadece yeni fikirler yaratmak ve fikirleri hayata geçirmenin dışında girişimde bulundukları farklı alanlar nedeniyle yeni endüstri alanlarının gerçekleşmesini sağlarlar. Girişimciler, girişimleriyle üretimin artmasına, istihdam alanlarının genişlemesine, yeni teknolojilerin ortaya çıkmasına ve en önemlisi ülkelerinin ekonomik kalkınmalarına yadsınamayacak boyutta katkıda bulunurlar (Çöğürçü, 2016: 65). Girişimcilik sadece yenilikleri ortaya çıkarmak, fırsatları değerlendirmenin dışında ülkelere ekonomik anlamda katkıda bulunmak, işsizlikle mücadele etmek, istihdam sağlamak, ekonomik refahı ve sosyal dengeleri sağlamak olarak da görülmektedir.

21. yy itibariyle ülkelerin ekonomik büyüklükleri, üretmiş oldukları bilgi ve teknolojiyle ele alınmaktadır. Bilginin üretilmesiyle birlikte ortaya çıkan yeni teknolojik icatlar girişimcilik sayesinde gerçekleşmektedir. Girişimcilerin ve girişimin bu denli önemli olmasına rağmen hala konunun uzmanları tarafından tartışma konusu olması geçmişten, günümüze kadar popülaritesini kaybetmediğinin belirgin göstergelerindendir.

Yenilikçilik kavramı, girişimcilik kavramının vazgeçilmez bir unsuru olup, sürekli etkileşim halinde olduğu ve aynı zamanda hem yenilikçilik hem de girişimcilik kavramları aynı temel üzerinde inşa edildiği görüşü kamuoyunda hakim olan bir olgudur. Girişimciliğin en önemli unsurlarında biri olarak gösterilen yenilik ve yenilikçi anlayış, girişimciler için fırsatları değerlendiren aynı zamanda iktisadi bir getirinin kazanılmasına neden olurken, girişimciler ve bir girişimde bulunulması gereken önemli bir unsur olarak görülmektedir. Bundan dolayı girişimciliğin üzerine dayandığı temel dayanak, yenilikçi anlayıştır (Drucker, 1996: 78). Girişimcilik kelime olarak yenilik, değişim anlamlarını ifade etmesi nedeniyle her daim içinde bulunulan dönemde farklı yerlere konumlandırılmıştır.

1.2.3. Girişimciliğin Türkiye tarihçesi

Türkiye Cumhuriyeti Devletinin girişimcilik tarihini araştırabilmek için dört önemli evreye bakmakta fayda vardır. Bu evreler;

1. Cumhuriyet öncesi dönem.
2. Cumhuriyet döneminin ilk yılları.
3. 1950 – 1980 yılları.
4. 1980’ den günümüze kadar girişimcilik (Tusiad, 1997).

Ülkemizde girişimciliğin yeterince gelişmemesinin sebeplerinin incelenebilmesi için cumhuriyet öncesi dönemine kadar gidilmesi gerekmektedir. Cumhuriyet öncesi dönemde var olan Osmanlı Devleti batının ekonomik anlamda gerçekleştirdiği sanayi inkılapları ve coğrafi keşifler vb. gibi girişimlere karşılık verememiş ve bu nedenle ekonomi, teknoloji ve sosyal bilimler alanlarında geride kalmasına neden olmuştur. Osmanlı Devleti son dönemlerinde özellikle askeri alanda girişimlerde bulunmuş, ticaret ve ticareti konu alabilecek hadiseler Osmanlı Devletine mensup gayri müslimler tarafından yürütülmekteydi. Bundan dolayı kurtuluş savaşı sonrasında ortaya atılan ekonomik atılımlara yerli halk uyum sağlamakta sorun yaşamış ve bu uyumun aşılması uzun zaman almıştır.

Cumhuriyetin kuruluşunun ilk yıllarında özel sektörlerin girişimlerde bulunabilmesi için yeterli sermaye eksikliği yaşamasından kaynaklanan nedenlerden dolayı, devlet bu alanda özel sektörü teşvik edici hamlelerde bulunurken aynı anda yol gösterici rollerini üstlenerek girişimciliği ve girişimcileri destekleme konusunda aktif

olarak görev almıştır. Devletin ekonomik alanlarda çeşitli girişimlerde bulunmasına rağmen girişimci olarak görülmeişinin birden fazla nedenler var olmuştur. (Alpugan, 1996: 20). Bu nedenler:

- Devletin kendi görevini yerine getirirken karşılığında vergi, ücretler vb. kendi lehine ekonomik menfaatler sağlaması.
- Ekonomik faaliyetlerde bulunan kamu kuruluşlarının kuranların değil kamuya ait olması.
- Kamu kuruluşlarının kar ya da zarardan önce vatandaşlarının ihtiyaçlarını gidermeye yönelik çabalar göstermesi kuruluşların zarar etmesine rağmen faaliyetlerine devam etmesi.
- Kamuya ait kuruluşların devletin malı olması gerçeğıyle beraber zarar etmelerine rağmen üretim araçlarının haczedilememesi, iflaslarının istenememesi durumunun var olmasıdır.

I. Dünya savaşı sonrası Osmanlı Devleti yıkılmış yerine küllerinden yeniden doğan Türkiye Cumhuriyeti Devleti kurulmuştur. Türkiye Cumhuriyeti kuruluşunun ilk yıllarında savaşın vermiş olduğı tahribatlar nedeniyle ekonomisi bitme noktasına kadar gelmiş, nüfusun çoğunluğunu kaybetmiş olmasına rağmen ayakta durmaya çalışıyordu. Kuruluşunun ilk yıllarında ekonomisini düzeltmek adına çeşitli hamleler yapılıyordu. Ekonomiyi düzeltmeye yönelik yapılan hamlelerin en başında ve en önemlisi İzmir İktisat Kongresi hamlesiydi.

Milliyetçilik ruhu ile atılan bu adımlar da ulaşılacak istenen esas nokta; Osmanlı Devletinin son yıllarından itibaren yabancıların elinde bulunan ekonomi ve ticaretin millileştirmek, yerli girişimcileri desteklemek, sanayinin gelişimi için adımlar atmak, yerli bankalar kurularak yerli girişimcilerin desteklenmesi ve yerli girişimcilere yönelik gümrük ve vergi muafiyetleri şeklinde devlet eliyle kalkınma hamlelerinin yapılması öngörölmüştür. Milli ve yerli ekonomiye doğru atılan bu adımlar da amaçlanan hedeflerden milli ekonomiye yönelik atılan adımlar sermaye eksikliği nedeniyle istenilen düzeyde gerçekleşememiş buna karşılık olarak devlet yabancılara hisse kısıtlaması getirmiş, yeni açılan fabrika ve üretim yerlerinde çalışanlara yönelik yerli olma ve yerlileştirme politikasına ağırlık vermiştir (Varlı ve Koraltürk, 2010: 133). Girişimciliğin Türkiye tarihine baktığımız zaman, cumhuriyet döneminde ülkenin savaş nedeniyle ağır ekonomik kayba uğraması, sermayenin yabancıların elinde olması İzmir

İktisat Kongresi gibi adımların atılmalarına neden olmuştur. Asıl adımların 1950 ve sonrasında atıldığı bu adımların temelinde tüm dünyada yaşanan ekonomik buhran olması nedeniyle, üretimi devlet eliyle millileştirip özel sektörü desteklemek olduğu görülecektir.

Türkiye Cumhuriyeti Devletinin kurulmasından sonra ekonomik bağlamda zorluk çekmesinde Osmanlı Devletinden kalan yüksek borçlar ve savaşın ağır tahribatı önemli bir rol oynamıştır. Bu nedenle Türkiye Cumhuriyeti, kuruluşunun ilk yıllarında ekonomik gelişmelere öncelik vererek bu yönde adımlar atılmıştır. Türkiye Cumhuriyeti Devletinin 1923 – 1930 yılları arasında geçen süreçte tarih sayfalarında ekonomik kalkınma hamleleri olarak yer almasının temel nedeni bu adımlardır (Güleç, 2011: 14). Osmanlı devletinin savaşlar nedeniyle ağır ekonomik kayba uğraması, yeni kurulan Türkiye Cumhuriyeti Devletinin ağır ekonomik koşullar altında kurulması nedeniyle bu durumda hızlıca kurtulmak amacıyla ekonomik adımlar atılmıştır. Bu ekonomik adımlara İzmir İktisat Kongresinde alınan kararları örnek olarak gösterebiliriz.

Sanayileşme ile ilgili ilk adımı İzmir İktisat Kongresini düzenleyerek atan Türkiye bu kongrede özel sektörün teşviklerle desteklenmesine, özel sektörün çözüm üretemediği alanlara kamu gücünün kullanılarak müdahale edilmesi kararı çıkmıştır. Tüm dünyanın genelinde I. Dünya savaşı sonrasında yaşanan ekonomik krizle beraber ekonomide durağan bir durum söz konusu olmuştur. Bu durağanlık durumu ekonomide olduğu gibi girişimciliği de olumsuz anlamda etkilemiştir. Cumhuriyetin kuruluşunun ilk zamanlarında kamu girişimciliğinin, özel girişimciliğin daha önünde yer almasının temel nedeni savaştan yeni çıkmış her konuda şiddetli eksiklikleri olan ülkenin sermaye yetersizliği yaşaması, eğitilmiş, donanımlı ve teknik beceriye sahip nüfusun az olması nedeniyle hem kamu hem de özel girişimcilik alanlarında hedeflenen noktaya varılmasını engellemiştir (Tekin, 1999: 14). Ekonomik kalkınma planları arasında yer alınan kamu desteğinin yanında özel sektörü teşvik eden adımların atılmasının yanında yer alan temel unsur; ekonomik refah seviyesine kısa zamanda ulaşmak, milli üretimi teşvik etmektir.

I. Dünya Savaşı sonrası dünyada yaşanan ekonomik krizin ardından kamuya birçok konuda görev ve sorumluluklar getirmiştir. O döneme kadar geçerliliğini koruyan, bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler (Laissez- faire, Laissez passer) anlayışı, yerinde sayan, durağan devlet modeli anlayışından, ileriye yönelik ve atak çabalar

içerisinde olan modele geçiş yapılmıştır. Bu model arayışı ile beraber Türkiye Cumhuriyeti ekonomisinin temeline uygun ve günümüzde hala geçerliliğini koruyan karma ekonomik sistemin temelleri atılıp bu sisteme geçiş yapılmıştır (Mümeyyizoğlu, 1995: 94). Karma ekonomik sisteme geçiş yapıldıktan sonra özellikle tarım ve sanayi alanında elde edilen başarılı çalışmalar beraberinde diğer alanlarda da adımlar atılmasına neden olmuştur.

1.2.4. 1950’li Yıllar sonrası Türkiye’de girişimciliğin durumu

II. Dünya Savaşı ve sonrasında Türkiye’de girişimcilik alanında özel sektörü desteklemeye yönelik bir durum söz konusu olmuştur. Bu dönemde ülke ekonomisinde liberalleşme ağırlık kazanırken, tarım ve sanayiye daha fazla eğilim gösterilerek bu doğrultuda adımlar atılmıştır (Mümeyyizoğlu, 1995: 95). Türkiye’de 1950 ve sonrası yıllarda siyaset dünyasında oldukça çalkantılı bir dönem yaşanmış, ülke olarak yaşanan bu çalkantılı durumlar ekonomiyi olumsuz etkilemesine rağmen, özel sektör girişimciliğinin gelişmeler gösterdiği bir dönem olmuştur. 1950 sonrası yıllarda tüm dünyada yaşanan petrol krizi beraberinde belirsizlik ortamının yaşanmasına neden olmuştur. Petrol krizinin beraberinde getirmiş olduğu belirsizlik ortamı Türkiye’nin kendi ekonomisi ile ilgili stratejik kararlar almasına doğru itmiştir. Bütün yaşanan olumsuzluklara karşın Türkiye bu dönemde planlı ekonomi dönemine geçiş yapmış ve özel girişimcilikte olumlu manada gelişmeler göstermiştir (Müftüoğlu, 1993: 58). İkinci dünya savaşı sonrasında hemen hemen tüm dünyada yaşayan ekonomik krizler ülkeleri hammadde arayışına sokmuştur. Bu ekonomik krizle beraber kamunun desteğinin arzu edilen hedeflere ulaşmada yetersiz kalmasının yanı sıra özel sektöre büyük ölçüde ihtiyaç duyulmuş bu ihtiyaçla beraber özel sektörün girişimciliğinin önemi bu dönemde ortaya çıkmıştır.

1950 ile 1980 yılları arasında devlet, girişimciliğin desteklenmesi için özel sermayenin teşvikini yaygın hale getirmiştir. Özellikle 1970’li yıllarda yerli girişimcilerin durumu eskiye oranla bilgi birikimi, eğitim konularında gelişmeler gösterirken, kalite, yönetim ve profesyonellik konularında yeterli derecede ilerleme gösterilmemiştir (Türkmen, 2007: 23). 1950’li yılların sonrasında Türkiye’de siyasi arenada yaşanan tüm olumsuzluklara rağmen özel girişimciliğin hareketli olmasının temel kaynağı Sınai Kalkınma Bankası’nın hayata geçirilmesidir. Sınai Kalkınma Bankası sayesinde özel girişimciliğe sermaye desteği sağlanmış, uygulanan ithal

ikameci politikalarına uygun düzeyde özel girişimciler tarafından yatırımlar yapılmıştır (Doğan, 2013: 112). Girişimciliğin yaygın hale gelmesiyle, özel sektörün başarısı ortaya çıkmış, daha fazla desteklenmeye gidilmiş, bu yönde devlet eliyle özel sektörü ekonomik anlamda teşvik edici yasalar çıkarılmıştır.

1950 ve sonrasında Türkiye'nin planlı ekonomiye geçişte ilk adımlarını atarken, ekonomi politikasının temelini ithal ikameci anlayışı oluşturmaktaydı. Planlı ekonomiye geçiş yıllarında bu doğrultuda bir adım atılarak Devlet Planlama Teşkilatı kurulmuştur. Devlet Planlama Teşkilatı kuruluş amacının ruhuna uygun hareketlerde bulunarak ekonomide öncülük görevini üstlenmiştir. 1970'li yıllarda siyasetin halkçı yaklaşımlar göstermesi, sağ-sol olayları, Kıbrıs harekâtı, dünyada yaşanan petrol krizinin Türkiye'ye yansımaları, ekonomik ambargolar gibi olayların yaşanması nedeniyle enflasyon, dış ödemeler dengesi ile beraber ekonomik istikrarsızlığın yaşanmasına neden olmuştur.

1970'li yıllar, 1950'li yıllara göre daha iyi gelişmeler gösterilmesine karşın hem kamu da hem de özel sektörde planlamaların gerçekleşmesi doğrultusunda belirsizliğin durumunun devam etmesinin temel kaynağı olarak, planlamalar ile birlikte gelen bürokratik engellerin karmaşıklığı ve kamu, özel sektör arasında yaşanan iletişimsizliğin nedeniyle girişimcilik gelişmeler göstermesine karşın arzu edilen seviyeye ulaşılmadığı görülmüştür (Öztürk, 2008: 32). Kamu eliyle desteklenen özel girişimciliğin başarılı olması ve daha fazla başarı elde etmek amacıyla bürokratik engellerin bu başarıya gölge olması, bürokratik engellerin kaldırılması yönünde kararlar alınmasına neden olmuştur.

Türklerin kültürel gelenekleri arasında yer alan girişimcilik ruhu, II. Dünya Savaşı sonrası atılan somut adımlarla tekrar ortaya çıkmaya başlayınca, dünyada ve Türkiye'de meydana gelen çevresel faktörlerin yoğun etkisine maruz kalmaktan kurtulamayarak çevresel faktörlerin etkisinde kalmıştır. Milli ve yerli ekonomiye geçiş adımlarından biri olan İzmir İktisat Kongresi ve Karma Ekonomiye geçişten sonra uygulanan politikaların olumlu geri dönüşleri McClelland'ın incelemelerinde tespit edilmiştir. David McClelland 1950 ve sonraki yılları kapsayan ve 1961 yılında sonuçları yayınlanan "Toplumlara Ulaşma" (achieving society) adlı eserinde, 42 ülkenin insanların girişimci yetenekleri ve başarıya motive olma özellikleri dikkate alınarak

sıralanmıştır. Bu özellikler dikkate alınarak yapılan sırlamada Türkiye 3,62 puanla birinci sırada yer almıştır (McClelland, 1967: 461).

1.2.5. 1980 ve sonrasında Türkiye’de girişimcilik

Türkiye’de, 1980 ve sonrası yıllarda ekonomik anlamda dışa açık büyüme modeline geçiş yapıldığından girişimcilik açısından önemli atılımların yaşandığı yıllar olmuştur. Bu yıllarda ekonominin gelişmesine engel teşkil edecek engeller ortadan kaldırılarak liberal ekonomi ile beraber serbest piyasa ekonomisine geçiş yapılmıştır. Dışa açılmanın önünden kalkan yasal engellerin kaldırılması ile girişimciler yoğun bir şekilde girişimlerde bulunarak ülkeye döviz akışının gerçekleşmesine neden oldular. 1980’li yıllar Türkiye için dışa açılmanın ve girişimciler için de farklı alanlarda faaliyet gösterip ekonomide hareketliliği kazandırmışlar (Aşkın, Nehir ve Vural, 2011: 67-70). 1980 ve sonrasında izleyen yıllarda Türkiye’de hem siyasi hem de ekonomik anlamda önemli gelişmeler olmuştur. Bu gelişmeler, girişimciliğin ülkemizdeki seyrine önemli derecede etki etmiştir.

Günümüzdeki girişimcilik anlayışının temeli 1980’li yıllarda atılmıştır. Özellikle 24 Ocak 1980 kararları ile ekonomide strateji değişikliğine yönelik bir karar alınmasıdır. Strateji değişikliği kararı ile ekonomideki ithal ikameci anlayıştan, dışa açık serbest piyasa politikasına geçiş yapılmıştır. Alınan tüm bu kararlar ile beraber kamu girişimciliğinin yanında özel girişimciliğe ciddi boyutlarda önem verilerek desteklenmiştir (Güney, 2008: 20-21). Yapılan bu uygulamalarla Türkiye 1980 – 1990 yıllarında dış ihracatı önemli boyutlarda artış göstermiştir. Türkiye dışa açılırken iç ekonomide enflasyonun ortaya çıkmasına rağmen büyümeye yönelik olumlu adımlar atılmaya devam edilmiştir. Yerli girişimciler 1980 ve izleyen yıllarda dünyaya açılarak yeni yatırımlar yapmış, elde edilen kazanımlarla güven sorunu aşılmış ve ülkeye ekonomik bağlamda ciddi döviz girdilerinin gerçekleşmesinin temeli atılmıştır (Kaya, 2014: 43). 1980’li yıllarda ülkemizde yaşanan siyasi belirsizlikler her anlamda tıkanmalara neden olmuştur. Bu tıkanıklığı gidermek amacıyla yasal düzenlemeler yapılmış, serbest ekonomi sistemine geçiş yapılmasıyla, yurt dışından döviz akışı ekonomik kalkınma belirtileri gösterilmesinin asıl nedeni girişimcilerin yoğun bir şekilde girişimlerde bulunmasıdır.

Ülkemizde 1980’li yıllar itibariyle serbest piyasa ekonomisine geçiş yapılmış, girişimcilik alanında önemli gelişmeler kaydedilmiştir. İzleyen yıllarda hayata geçirilen

dışa açık serbest piyasa ekonomisi sayesinde yerli girişimciler için dünyaya açılma fırsatı doğmuş, Türkiye'nin dünya pazarlarında rekabet edebilecek seviyelere gelmesine katkı sağlamışlardır (Tekin, 1999: 15). Ekonomideki ithal ikameci anlayıştan, dışa açık büyüme anlayışına geçiş yapılması sayesinde ekonomide liberalleşme hakim olmuştur. Bu yıllarda kamu tarafından özelleştirmeler yapılmış, dışa açılma nedeniyle çeşitli sektörler ortaya çıkmış, girişimcilerin sayısının artmasıyla ihracata yönelik ciddi atılımlar gerçekleşmiştir.

1980'li yıllarda ekonomide strateji değişikliğine gidilmesiyle olumlu geri dönüşümlerin olmasının yanında doğal olarak ortaya çıkan olumsuz geri dönüşlerde olmuştur. Olumsuz geri dönüşler; ekonomide ileriye görememe, ihracatta devamlılığın sağlanamaması, devletin piyasa hâkimiyeti, koşullara uygun teşviklerin yapılmaması, elde edilen kaynakların devlete aktarılması, yasal boşluklar ve bürokratik engellerin ortaya çıkması ekonomiyi olduğu gibi girişimciliği de etkilemiştir. Bu yıllarda ihracata ağırlık verilmesiyle girişimcilik dünyasında önemli değişiklikler yaşanmıştır. Geçmişteki girişimcilerin profillerinde sadece kar elde etmeyi düşünen, düşük eğitilmiş, fırsatçı tacir anlayışı mevcut iken günümüzde, dünyaya açılan, vizyon sahibi, eğitilmiş, belirsizlikleri ortadan kaldıran, ileriye dönük yatırımlar yapan girişimcilik anlayışı modeline geçiş yapılmıştır. Türkiye'nin dışa açılmasıyla, serbest piyasa ekonomisinin işlevselliği rekabetle birlikte artmış, yeni ve yenilikçi girişimci profilleri ortaya çıkmıştır. Değişen ekonomi stratejisiyle ortaya çıkan yeni girişimci modellerinin en önemli özellikleri arasında; değişim ve dönüşümlere açık, uzman yönetim anlayışına göre hareket eden, enerjik, kar elde etmenin yanında fayda ve hizmet etmek, donanımlı, piyasanın beklentilerine cevap veren, müşteri memnuniyetine öncelik gösteren girişimcilik özellikler yer almaktadır (Tekin, 1999: 15-16). 1980'li yıllarda yapılan girişimcilik faaliyetlerinin temel kaynağını ekonomik fayda sağlamak oluştururken, günümüzde ki girişimcilikte ise ekonomik faydanın yanında vizyon ve misyon farklılığı, prestij ve sosyal anlamda da fayda sağlamak olduğu yer almaktadır.

Girişimcilik, 1980'li yıllar sonrasında elde ettiği kazanımlarla beraber 2000'li yılların en önemli konuları haline gelmiştir. Ekonomik büyümenin, sosyal refahın ve işsizlikle mücadelenin temel kaynağı olarak ülkelerin gelişmeleri ve ekonomik bağlamda gelişmeler göstermelerinde etkin bir rol oynamıştır. Günümüzde ülkelerin iktisadi anlamda aşama kaydetmelerinde esasında girişimcilik ve yenilikçilik yer almaktadır. Türkiye'de bu alanda ilk adımını 1998 yılında KOSGEB'i kurarak atmıştır.

KOSGEB'in kurulmasındaki asıl amaç; ülkede girişimciliğin gelişmesine katkıda bulunarak hem yerel hem de ulusal seviyede ekonomik ve sosyal kalkınma amaçlanmıştır. KOSGEB'in kurulmasıyla küçük ve orta düzeydeki işletmeler desteklenerek ekonomik yarar sağlamalarında önemli etkide bulunulmuştur. Bu hedef doğrultusunda piyasanın eksik ve ihtiyaçlarına yönelik bir iş fikri olan girişimciler desteklenerek ülke ekonomisine katkı sağlanması amaçlanmıştır. Cumhuriyetin kuruluşundan günümüze kadar girişimcilik desteklenmiş aradan geçen zamana bağlı olarak girişimci profilleri çeşitli evreler geçirmiştir. Girişimciliğin ülke ekonomisine ciddi boyutta etkide bulunduğu ve ekonomik kalkınmaya katkı sağladığı herkesçe bilinen bir gerçektir. İnsanoğlunun varoluşundan, günümüze kadar girişimcilerin toplum arasında farklı ve önemli bir yere konumlandırılmalarının nedeni, içinde bulundukları toplumlara katkı sağlamaları ve farklı kişilik özelliklerine sahip olmalarından kaynaklanmaktadır (Tulunay, 2010: 22-23). Cumhuriyetin kuruluşundan günümüze kadar girişimcilik önemli evreler geçirmiş, sağlanan ekonomik faydalarla beraber girişimcilik ülke ekonomisinde önemli bir yere sahip olmuştur.

1.3. Girişimciliği Etkileyen Faktörler

Kişilerin girişimlerde bulunmalarına neden olan birden fazla etken bulunmaktadır. Kişileri girişimciliğe iten en önemli olanları nedenler arasında;

- Bağımsız Olmak
- Maddi Kazanç Sağlamak.
- Kişisel Tatmin Yer Almaktadır.

Kişileri, girişimciliğe götüren etkenleri inceleyecek olursak girişimciliğe götüren diğer etkenleri de görebiliriz. Bunlar;

- Başkasının yanında çalışmak yerine kendi işinin patronu olmak.
- İş fikrini hayata geçirmek.
- Sevdiği işi yapmak.
- Saygınlık, aidiyet ve prestij.
- Refah içinde bir yaşam sürmek.
- Kimsenin göremediği fırsatları değerlendirmek, fırsatlardan yararlanarak kazanç elde etmektir (Tekin, 2004: 23). Ekonomik bağımsızlığı elde ederek toplum içinde itibar sahibi olmak yatmaktadır.

Devamlı olarak arayış içinde, atak halinde olan, saldırgan girişimciler, girişimlerde bulunarak yatırım yapabilmeleri için bazı özelliklere sahip olmaları gerekmektedir. Girişimciyi girişimci yapan ve öteki bireylerden ayırt eden bir takım ayrıcalıklı özellik ve yetenekleri vardır. Mevcut özellik ve yeteneklerin bazıları benzerlik göstermesine rağmen, değişik kişisel özellik ve yeteneklerde girişimcinin dolayısıyla girişimciliğin özelliklerine etki etmektedir. Girişimcilik yetenekleri doğuştan doğal olarak kazanıldığı gibi daha sonraları alınan eğitim ve içinde bulunulan toplumun etkisi itibariyle de kazanılabilir. Diğer bir deyişle girişimcilerin gelişip ilerleme göstermelerinde etkili olan faktörlerden bazıları içsel, bazıları da dışsal faktörlerdir. Bu tespitler, bazı bireylerin diğerlerine göre daha fazla girişimci özellikleri sahip olarak doğduklarını fakat dış çevre ve alınan eğitim gibi etkenler nedeniyle girişimcilik özelliklerinin gelişmeler gösterip gösteremeyeceğinde belirleyici nitelikteki unsurlar olduğunu söylemektedir (Gibb, 1988: 5). Girişimciliğin üzerinde en önemli noktalardan biri de kültürdür. Çünkü kültür, bireylerin kişilik özelliklerinin kazanılmasında önemli bir yere sahiptir. Örneğin korumacı bir yapıya sahip olan kültürlerde girişimciliğin çok az görüldüğü, bağımsız ve özgür toplumlarda girişimci bireylerin daha fazla ortaya çıktığı görülmektedir.

İnsanların, yaşamları boyunca bazı dönemlerde çeşitli ihtiyaçları olurken bu ihtiyaçların yokluğundan da etkilenmektedir. Kişilerin çocukluğundan itibaren başlayan bu süreç, birden fazla etkenin bir araya gelmesiyle kişilerdeki girişimcilik ruhunun dışarıya çıkmasını sağlar. Bu nedenle kişilerin daha çocukluk yıllarından itibaren girişimci olma yoluna sevk eden faktörler bulunmaktadır. Çocukluk yıllarında girişimci olma yolunda etkili olan faktörler arasında;

- Aile
- Eğitim
- Kişilik özellikleri
- Yaşadığı çevre
- Diğer faktörler olarak yer almaktadır (İlter, 2010: 29).

1.3.1. Aile

İnsanlardaki, girişimcilik ruhunun ortaya çıkmasında en belirgin ve en etkin faktör, kişilerin aileleridir. Aile üyelerinin kendi aralarındaki ilişkileri, kişilerin

girişimlerde bulunmaları isteğinde karar vermede önemli bir yere sahiptir. Ailenin veyahut aile bireylerinin girişimde bulunmak isteyen fertlerin desteklenmesi, başarısızlık karşısında da desteklerine devam etmesi aile bireylerinin risk almak konusunda cesur adımlar atmalarına neden olacağı gibi, devamlı eleştiri, başarısızlık ihtimalinin sürekli ön plana çıkartılması bireyde özgüven kaybına ve başarısızlık ihtimalinin yükselmesine yol açmaktadır.

Ailelerin sosyo-ekonomik ve eğitim durumları girişimcilik ile yakın ilişki içerisinde. Daha önce yapılan incelemelere göre, kendi işini yapan aile bireylerinin babaları da aynı işi yaptığı, aile içinde eğitim seviyesi yüksek olan anne babaların çocukları, eğitim seviyesi düşük olan anne babaların çocuklarına göre okula devam etme oranları daha yüksektir. Bu oran bazı ülkelerde beş katına kadar çıkmaktadır. Temel eğitimi almayan çocukların annelerinin 4/3'ünün, gelişmekte olan ülkelerde hiç eğitim almadığı tespit edilmiştir (Alaybeyoğlu, 2014: 57). Yine ailenin girişimcilik üzerindeki etkisi üzerine yapılan araştırmalarda anne veya babanın çalıştığı iş alanı çocuğun ilerleyen zamanlarda yapacağı iş ile ilgili duygu ve düşüncelerini etkilemektedir. Ailenin bir işletmeye sahip olması ve kendi işini yapması doğal olarak diğer aile fertlerinin de işletmeye gitmesine neden olacak ve ileride kendi işletmeleri doğrultusunda bir iş yapmaları konusunda etkili olacaktır. Anne babası bir ücret karşılığında kamu veya özel sektörde çalışan çocukları girişimci olma konusunda düşük eğilim gösterirken, bağımsız çalışan kendi işini yapan anne babaların çocukları girişimci olma ve girişimlerde bulunmaları noktasında daha cesur ve yoğun davranışlar sergilemektedirler. Değindiğimiz bu sebepler, aile içerisinde girişimcilik potansiyeline sahip kişilerin bulunması, aile de ilerleyen yıllarda diğer fertlerinin de girişimci olma durumunu etkilediğini göstermektedir (Çetinkaya, 2011: 21). Girişimcilik genel anlamda doğuştan gelen bir yetenek olarak kabul edilmiş olsa da, ailenin yapısı, ailenin içinde bulunduğu toplumun kültürel yapısı girişimci özelliklerin kazanılmasında önemli bir yere sahiptir.

1.3.2. Eğitim

Girişimcilik, özelliklerinin kazanılmasında eğitim önemli bir unsurdur. Eğitim, kişilerin yaşamları boyunca devam eden sosyal, politik, kültürel ve kişisel boyutları bir arada içinde barındıran bir olgudur. Bireylerin yaşadıkları çevrenin koşullarını, inançlarını ve yaşam şekillerinin belirlenmesinde etkin olan tüm sosyal süreçleri

kapsamaktadır. İçinde bulunulan çevrenin özellikleri, tutum ve davranışları şekillendirdiği çevrenin özellikle eğitimin alındığı yerin etkisiyle yeterliliğin ve gelişimin elde edildiği bir yerdir. Eğitim, daha önceden belirlenen kurallara göre kişilerin tutum ve davranışlarında bir takım ilerlemeler kaydeder. Eğitim, kişilerde bulunan tutum ve davranışlarında arzu edilen değişimin gerçekleşmesine neden olur. Girişimcilerde, girişimcilik özelliklerinin kazanılmasında eğitimin etkisi oldukça fazladır. Girişimci özelliklerinin bazıları doğuştan gelmemesi nedeniyle bu özellikler eğitim aracılığıyla kazanılmaktadır. Girişimcilik ile ilgili alınan eğitimin, girişimciliğin prestijli bir olgu olduğu hakkında bireyleri etkileyerek, kendi hayallerini gerçekleştirmede yardımcı olma noktasında önemli bir rol üstlenmektedir (Alaybeyoğlu, 2014: 58). Kişilere verilen eğitimle başarılı bir girişimci olma yolunda bilgilendirme ve yeteneklerinin gelişmesinde ve şimdiye kadar göremedikleri fırsatları görmeleri konusunda yardımcı olabilir. Özellikle yükseköğrenim düzeyinde eğitim alan ve almakta olan bireylerin girişimcilik ile ilgili diğer bireylerin aksine girişimciliğe daha farklı bir pencereden bakmalarında eğitim önemli bir etkidir (Çetinkaya, 2011: 21). Günümüzde girişimcilik ile ilgili eğitim alınması girişimci kişiliğin ortaya çıkmasında etkin bir role sahiptir. Doğuştan gelen girişimcilik özelliklerinin belirgin olmasında ailenin etkisi olduğu kadar konuyla ilgili eğitimlerin alınmasında bu özelliğin ortaya çıkmasında etkili olabilir.

Girişimcilikte eğitimin önemli olmasında en büyük nedenlerden biri de kişilerde mevcut olan fakat çeşitli nedenlerden dolayı ortaya çıkmamış girişimcilik özelliklerini ortaya çıkartmaktır. Tüm bunlarla beraber girişimcilerin eğitimsizliklerinden ve bilgisizliklerinden kaynaklanabilecek hataları önleyerek üretim faktörlerinin gereksiz yere harcanmasına mani olarak, sermaye kaybını önlemektir (Cansız, 2007: 42). Günümüz teknolojisinin hızla ilerlemesi ile birlikte bilgiye ulaşmanın kolay hale gelmesiyle girişimcilerin almış oldukları eğitim ve elde ettikleri bilgilerle risklerini en asgari düzeye indirebilmektedirler.

1.3.3. Kişilik özellikleri

Girişimcileri, diğer insanlardan ayıran bir takım özelliklere sahiptirler. İnsanları girişimci olarak doğmazlar, fakat girişimcilik yapabilmeleri konusunda kendileri karar verirler. İnsanlar doğuştan itibaren girişimcilik hakkında aldıkları eğitim ve gösterdikleri çabalar sonucunda girişimcilik yeteneklerini geliştirmeleri oldukça

mümkün bir durumdur. Risk alan yaratıcı yenilikçi bir girişimci girişimde bulunacağı sektör ile ilgili yeterli bilgi ve tecrübeye sahip olması başarıya giden yolda önemli bir adımdır. İnsanların duygu ve düşünceleri genelde kendi yaşamlarına yön verir duygu ve düşünceler arasında; başarı, yenilikçilik, hâkimiyet, risk seviyesini aşağıya çekmek, özgüven yer almaktadır. Girişimcilerin kişisel özelliklerinden bazıları bağımsız çalışmak ve başarıya ulaşma isteği ön plana çıkmaktadır. Bu nedenle girişimciler için başarıyı yakalama, arzu edilen hedefe ulaşma ve yaratıcılıktan hoşnut olma durumu girişimcilerin tatmin olma niteliklerini belirtmektedir (Esen ve Conkar, 1999: 23). Bireylerin kişilik özellikleri hangi düzeyde daha ağır basıyorsa genelde o yönde adımlar atılır. Örneğin girişimci bir aileye mensup birisinin, maaşla çalışan başka anne babaların çocuklarına nazaran girişimci olma ihtimalleri oldukça yüksektir. Bundan dolayı ailelerin yapısı kişilik özelliklerinin kazanılmasında önemli bir yere sahiptir.

Kişilerin harekete geçmesini sağlayan, motive eden duygu ve düşünceler farklılık ve boyutları bakımından çeşitlilik gösterebilirler. Örnek olarak bir takım kişiler fazla sorumluluk ve risk almaktan çekinirler ve fazla hırslı değildirler. Bundan dolayı bu ve benzeri kişiler yaptıkları işte mevcut ellerinde bulunan rütbelere ile yetinmeyi tercih ederler. Hırslı olmadıkları için rütbelerini yükseltmek konusunda eğilim göstermezler. Diğer taraftan sorumluluk almayı seven ve risk alabilen kişiler iş hayatlarında yüksek mevkileri elde etme ve bağımsız olmaktan yana eğilim gösterirler (Uluçınar, 2007: 98). Girişimci kökenli bir aileden gelmek girişimci özelliklerine sahip olunacağı anlamına gelmez, Kişilik özelliklerinin oluşmasında dış etkenlerin yanı sıra iç etkenlerde bu yönde adımlar atılmasına veya atılmamasına neden olabilir. Bağımsızlığına düşkün, risk almayı seven, hep daha iyisini düşünenler genel anlamda bir yere bağımlı olarak çalışmak yerine, kendi işlerini kurmayı tercih ederler.

1.3.4. Diğer faktörler

İnsanların işletme kurmalarına tesir eden faktörler girişimciliği etkilemektedir. Bu faktörlerin babadan kalma geleneğe sahip çıkıp devam ettirmek olurken bir kısmı da kendi işinin sahibi olarak bağımsız çalışma, yüksek gelir kazanma ve çevresine faydalı olma gayesi içerisinde işletme kurmaktadır. İnsanlar farklı nedenlerle işletmeler kurmak için girişimlerde bulunurlar. Bunların bazıları babadan çocuklarına kalan aile işletmelerine sahip olurken, bazıları da belli bir amacı gerçekleştirmek maksadıyla işletme kurarlar ve amaçlarına ulaşırlar (Dinçer, 1997: 123). Girişimcilik bazen bir

gelenek haline de gelebilir. Babadan kalma işlerin başına geçen bir bireyin, girişimciliğe etki eden diğer faktörlere örnek olarak gösterebiliriz. Girişimcilik bazen zorunlu hale gelebilen bir durumdur. Girişimciliğin dışında başka bir seçeneği olmadığı için mecburen babadan kalma işlerin başına geçme zorunluluğunun ortaya çıkabilmesi diğer nedenlere örnektir.

Girişimcilik bir kültürdür ve bu kültürün oluşabilmesi için toplum ayağını oluşturan her kesime gereksinim vardır. Bu gereksinimin olmasının nedeni içinde bulunulan toplum girişimciliğin fonksiyonlarını belli etmektedir. Buradan yola çıkacak olursak kamu, özel sektör organizasyonları ve eğitim kurumlarına önemli görev düşmektedir. Girişimciliği sadece girişimcilik yapmak ve özendirmek için yapılması veya yapılmasına teşvik edilmesi doğru bir davranış değildir. Kişi girişimciliğin gerektirmiş olduğu tüm özelliklere sahip olsa bile içinde bulunduğu toplumdan etkilenmemesi mümkün değildir. Bu nedenle toplum ve çevre, girişimcileri güdüleyerek nitelikleri taşımasına sevk etmesi durumunda, başarılı girişimleri beraberinde getirecektir (İlter, 2008: 33). Toplumun girişimciler üzerindeki etkisini azaltmak için toplumların girişimciliğe bakış açılarını olumluya çevirmek ve devletin izlemiş olduğu iktisadi politikalar ve bürokratik engellerin ortadan kaldırılıp girişimciliğin gelişmesine yönelik yapılandırmalar içerisinde olmalıdır.

Devlet tarafından iktisadi politikaların ve bürokratik engellerin kaldırılmasına yönelik atılacak adımlar girişimci sayılarını çoğaltacaktır. Devlet destekli girişimciler, ekonomik, kültürel, sosyal ve siyasal yapıların olduğu ortamda girişimci fikir ve eylemlerinin temelindeki kişilerin çoğalmasıyla daha fazla yenilikçi, üretim odaklı, yeniliklere açık ve sonuç olarak rekabet gücü yüksek bir ekonomik yapının temellerinin atılmasına neden olacaktır (İlhan, 2003: 61-66). Girişimciliğe etki eden diğer önemli faktörlerden biri de kamu tarafından bu yönde teşvik edici adımların atılmasıdır. Atılan bu adımlar fırsatların meydana gelmesine ve beraberinde daha fazla girişimcilik faaliyetlerinde bulunulmasına neden olacaktır.

1.3.5. Girişimcilikte cinsiyet faktörü

İnsanların toplumdaki statülerini belirlemede geçmişte olduğu gibi günümüzde de cinsiyet faktörü etkin ve önemli bir rol oynadığı görülmektedir (Şahin, 2006: 30). İnsanlar, farklı nedenlerden dolayı kendi işletmelerini kurmak istemekte ve bu işletme kuruluş aşamasında cinsiyet farklılıklarından kaynaklanan motivasyon durumunu

etkilemektedir (Kepler ve Shane, 2007: 6). İnsanlık tarihi boyunca yazılı olmayan toplumsal kurallar kadın ve erkeğe farklı misyonlar yüklemiştir (Birley, 1988: 3). Cinsiyet etkenleri temel olarak baz alındığında erkek ve kadına has görev ayrımı ortaya çıkmaktadır (Yüzüak, 2010: 19-20). Daha önce yapılan birden fazla araştırmalarda kadın girişimcilerin genel anlamda hizmet, ticaret ve perakende sektörlerinde diğer sektörlerle göre daha yoğun girişimlerde bulundukları görülmektedir (Caseroni ve Sentuti, 2015: 122). Toplumların mensubu oldukları kültürler girişimcilikte cinsiyet faktörünün oluşmasında etkin bir role sahiptir. Toplumun kadın ve erkeğe yüklemiş olduğu misyonlar otomatik olarak kadın ve erkeklerin hangi alanda girişimcilikte bulunacaklarını belirlemektedir.

Kadın girişimcilerin; hizmet, ticaret ve perakende sektörlerinde daha yoğun girişim içerisinde bulunmalarının temel nedeni; iş ve aile dengesinin sağlanması konusunda bu sektörlerdeki iş durumunun daha fazla elverişli olması nedeniyle tercih edilmekte ve imalat sektöründe kadın girişimci sayısının daha az olmasının nedeni olarak kadınların erkeklere nazaran iş ve aile dengesine daha fazla önem vermeleri ve bu dengeye uygun alanlarda girişimlerde bulundukları görülmektedir (Yüzüak, 2010: 19-20). Kadın girişimciler genelde girişimlerde bulunmak için fırsatları kollayıp girişimlerde bulunmayı tercih ederler (Coyle, 2003: 14). Bu nedenle son yıllarda başlarında kadın girişimcilerin olduğu sayısız işletmeler kurulmaya başlamış, ekonomi dünyasında yerini almışlardır (Bruttner ve Rosen, 1992: 58). Bütün toplumlarda gerek dini inançlar, gerekse de dini inancın beraberinde getirmiş olduğu kültürel alışkanlıklar ve kadınların yaratılış özellikleri itibaren sorumluluklarına uygun alanlarda girişimcilik faaliyetlerinde bulunmalarına neden olmaktadır.

Girişimcilikte cinsiyet faktörünün Türkiye üzerinden değerlendirecek olursak, Türkiye’de erkekler, kadınlardan daha fazla iş kurma eğilimi içerisinde olup, kadınların girişimcilik ve işletme kuruluş aşamalarında farklı roller üstlendikleri görülmektedir. Türkiye bağlamında girişimcilikte cinsiyet faktörü üzerinde yapılan inceleme ve araştırmalarda kadınların erkeklerden farklı sektörlerde büyüme eğilimleri düşük olan organizasyonları tercih ettikleri görülmektedir. Bu konuda erkek girişimciler ise risk derecesi yüksek olan organizasyonları tercih edip büyüme eğilimleri daha yüksek olan sektörlerle ilgi göstermektedirler (Özen Kutanis, 2005: 2). Türkiye’de kadın ve erkek girişimcileri bu şekilde ayıran özelliklerin temelinde kadınların daha fazla ve birden farklı alanda sorumluluk almaları, yeniliklere açık olmaları ve erkeklere göre daha fazla

garantici bir kişilik yapısına sahip olmalarından kaynaklanmaktadır (Elmuti, 1993: 78). Girişimciliğin cinsiyet ayrımı alanından Türkiye olarak ele alacak olursak; dini inançlar, toplumun kadına yüklediği misyon (anne, eş) girişimcilik faaliyet alanlarının erkeklere nazaran daha düşük olduğu görülmektedir. Türkiye’de erkek girişimcilerin alt yapı ve tecrübe konusunda kadınlardan daha fazla deneyime sahip oldukları görülürken, kadınların genelde işletmelerin kuruluş evrelerinde deneyim eksikleri nedeniyle, erkeklere oranla risk durumları daha çoktur.

Kadınların girişimlerde bulundukları alanların sınırlı sayıda olmaları nedeniyle başarılı girişimci kadınlar ağırlıklı olarak hem cinslerine yönelik faaliyetlerde bulundukları onların sorun ve problemlerini çözüme kavuşturdukları için kendi hem cinsleri tarafından örnek alındıkları görülmektedir (Özen Kutanis, 2005:3). Kişilerin temel hakları arasına giren girişimcilik diğer haklarda olduğu gibi öncelik yazılı ve yazılı olmayan kurallar sebebiyle erkek egemenliği altına girmiştir. Toplumların, özellikle doğu toplumlarının kadınlara vermiş olduğu kadınlık ve annelik misyonu nedeniyle kadınlar bu rollerden sıyrılıp farklı bir görev üstlenmek istemeleri oldukça zor bir durum haline gelmiştir. Kadınların doğal olarak kendilerine toplum tarafından verilen statülerden ayrılmak başka rollere girmek istemeleri çabaları çözülmeyi bekleyen bir problem haline gelmiştir. Bu sebeple, özellikle kadınlar girişimcilik kabiliyetlerine sahip olmuş olsalar bile toplum tarafından kendilerine verilmiş olan annelik, ev hanımı statülerinden kurtulma durumları oldukça zor hale gelmiştir (Bedük, 2005: 17). Son zamanlarda ülkemizde eğitim seviyesinin yükselmesiyle beraber, kadınların eğitim seviyelerinde yükselmeler gözlemlenmiştir. Geçmiş dönemlerde kadın girişimcilerin çok düşük seviyede yer aldıkları alanlarda aktif bir şekilde faaliyetlerde bulundukları ve oldukça başarılı işlere imza attıkları görülmektedir. Kadınların iş hayatında başarılı adımlar atmaları, saygınlık ve ekonomik özgürlüklerini elde etmeleri hem cinslerini cesaretlendirip bu konuda adımlar atmalarını teşvik etmektedirler.

İnsanların, duygu ve düşünce anlamında yerine, zamanına ve şartlarına göre değişiklik gösterebilir. İnsanın ilk doğumundan ölünceye kadar değişmeyen tek şey cinsiyet durumudur. Kişilerin cinsiyetine göre toplumdan, topluma farklı tanım ve anlamlar yüklenilmesine rağmen bu konuda değişmeyen tek rolün tüm toplumlarda kadının ikinci planda yer alması durumudur. Geçmişten, günümüze kadar cinsiyetlere verilen rollerin kavranması, kadınların karşı cinslerine sadakatlerinin ölçüsünü ifade etmektedir. Herhangi bir girişimde bulunmak isteyen cinsiyetlerin farklılıklarını

inceleyen bir araştırmaya göre; borçlanarak sermaye tedariğini sağlayan bir erkek girişimci gelir düzeyi daha yüksek olan girişimlere odaklanırken, aynı durumdaki bir kadın girişimci ise riski az olan, kendisinin ve ailesinin geçimine yetecek kadar gelir getiren girişimlere odaklanırlar. Bu araştırmanın sonucunda ortaya çıkan durum ise; kadın girişimcilerin daha garantici ve risk seviyesi az olan hamlelerde bulunduklarını gösterirken, erkeklerin ise risk seviyesi daha yüksek ve gelir getirisi daha fazla olan girişim hamlelerinde bulunmaya yönelik eğilim içerisinde olduklarını göstermektedir (Karadal, 2014: 128-129). Kadınların yaratılış özellikleri nedeniyle daha garantili bir yapıya sahip olmaları, ticari hayatta girişimcilikte bulunurken daha az miktarda bir sermaye ve daha garantili alanlarda girişimcilik adımları atmayı tercih ederler.

Girişimcilik alanında kaynaklara bakıldığı zaman genelde erkek girişimciler üzerine araştırmalar yapıldığı dikkat çekmektedir. Kadın girişimciler üzerine az sayıda araştırma olmasının nedeni, kadınların, genelde küçük organizasyonlarda yer almak istemelerinden kaynaklanmaktadır (Bird, 1989: 57). Girişimcilik alan yazında kadınlar sermaye tedariği konusunda erkeklere göre daha fazla zorluk çektikleri görülmektedir. Bunun temelinde yatan esas neden ise kaynak tahsisinin erkeklere daha fazla kadınlara ise daha düşük yapılmasından kaynaklanmaktadır. Erkek girişimciler ile kadın girişimcileri birbirinden ayıran bazı özellikler vardır. Bunlar; kadın girişimcilerin yaş ortalamaları erkeklere göre daha yüksek olup, kadın girişimcilerin, girişimlerde bulunacakları zaman gereksinim duyacakları sermaye ihtiyacının eşleri veya aileleri tarafından destek aldıkları görülmektedir. Erkek girişimcileri girişimlerde bulunmalarına yönelten temel nedenler arasında sosyal statü, yüksek gelir elde etme ve toplumsal ihtiyaçları gidermek yer alırken, aynı durumun kadın girişimciler için geçerli olmadığı yapılan araştırmalarla tespit edilmiştir. Kadın girişimciler için yüksek gelir elde etme durumu ikinci planda yer alırken, kendilerinin ve ailelerinin ihtiyaçlarını gidermek daha ön plandadır. Girişimci kadınlarda sosyal statü ve toplumsal ihtiyaçları gidermek durumu erkek girişimcilere göre daha geri plandadır (Dobransky, 2002: 87). Türkiye’de Kadınların girişimcilik faaliyetlerinde az bulunmalarının temelinde erkek egemen bir toplumda yaşamaları, sermaye konusunda gerekli desteği bulamamaları hem çevresel faktörler hem de aileden motive edici, cesaretlendirici manevi destekten mahrum olmalarından kaynaklanmaktadır.

2. LİDER VE LİDERLİK

İnsanın, sosyal bir varlık olması ve hep birlikte yaşamının faydalı olması nedeniyle, insanlar beraber yaşama konusunda eğilim gösterirler. İnsanların topluluk halinde bir arada yaşamalarından dolayı liderlik kavramına ihtiyaç duymuşlar. Bu gereksinim hem toplumların belli bir amaç etrafında toplanmak istemeleri hem de toplum fertlerinden bazılarının kendi toplumunu belli bir amaç doğrultusunda toplamak istemesinden kaynaklanmaktadır. Bundan dolayı liderlik kavramı bilim, sanat, spor özellikle siyaset gibi alanlardaki uzmanların ilgi odağı olmaya devam etmektedir (Glueck, 1980: 459). İnsanlık tarihinden, günümüze kadar insan yaşamında toplumlara öncü olacak, yol gösterecek lider ve liderler ihtiyaç duyulmuştur.

Lider sözcüğü literatüre ilk kez 1755 yılında İngiliz yazar Samuel Johnson'ın hazırlamış olduğu İngilizce sözlükte, komutan, önden giden kişi ve kaptan olarak tanımı yapılmıştır. Liderlik sözcüğü ilk defa 1828 yılında Webster Amerikan sözlüğünde yer alarak liderin koşulları, liderin durumu şeklinde tanımı yapılarak literatürde yerini almıştır. Liderlik sözcüğü ilk olarak Oxford İngilizce sözlüğünde 1976 yılında yer almış, birden fazla kişilere liderlik etmek, herhangi bir konuda insanları etkilemek şeklinde tanımlanmıştır (Rost, 1993: 38-42). Türkçede liderlik kelimesinin karşılığı önder kelimesidir. Uzmanlar tarafından yapılan araştırmalarda dilimizde lider kelimesi daha fazla kullanılıp hafızalarda daha çok yer edinmesi nedeniyle önder kelimesi nadir kullanılan bir sözcük olduğu gözlemlenmiştir.

Lider, toplumsal hayatın üyelerinden biridir. Liderlik toplumun geri kalan bireyleri arasında unvan ve görev etkileşimi ile bir araya gelmektedir (İbicioğlu, Özmen ve Taş, 2009: 3). Bu karşılıklı etkileşimle beraber lider kişi, toplum üyelerinin davranışları, inançları üzerinde etkisi en fazla olan kişidir (Taylor, Peplau ve Sars, 2007: 335). Lider kişi bu etkinliği ile birlikte toplumun diğer üyelerine iş yaptırma gücüne sahip olmaktadır (İbicioğlu, 1998: 3). Liderlerin bakış açıları, girişim kabiliyetleri, düşünce özgürlükleri, adalet duyguları vb. yönleri ile içinde bulundukları toplumun diğer üyelerinden ayrıcalıklı kişiler olduklarını göstermektedirler (Tosun, 1990: 392). Liderin veya liderlerin toplumun diğer üyeleri ile olan etkileşimleri liderlik davranışı olarak ortaya çıkmaktadır. Liderlik konusuyla ilgili uzman kişiler tarafından yapılan tanımlamalar aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 2.1. Liderlik Tanımları

Cooley, 1902	Sosyal hayatın merkezinde olabilmektir.
Mumford, 1906	Sosyal hayatta bir kişinin ön plana çıkmasıdır.
Bogardus, 1934	Sadece hedeflenen noktalara ulaşmak için insanları yönlendirmek değil, düşünce yapısı ve bilgi birikimi itibariyle başkaları üzerinde etkin olma durumudur.
Kilbourne, 1935	Büyük beğeni ile takip edilen kişilik özelliklerinin pek çoğuna sahip olduğunu ortaya koyabilmektir.
Knickerbocker, 1948	Grup üyeleri ile onların gereksinimlerini karşılayacak tüm araçları kontrol altında tutan kişi arasındaki işlevsel bir ilişkidir.
Kontz ve O' Donnel, 1955	İnsanları hedeflenen noktaya ulaşma konusunda etkileyen kişidir.
Hempfill ve Cons, 1957	Arzu edilen amaca ulaşmak için grup üyelerinin davranışlarını yönlendiren kişinin yapmış olduğu davranışların tümüdür.
Weschler ve Massarik, 1961	Daha önceden belirlenen hedeflere ulaşmak üzere yaşanan etkileşim sürecidir.
Stogdill, 1974	Mensubu olduğu toplumun görüş ve önerilerini de alarak, arzu edilen hedefe doğru harekete geçiren kişidir.
Dubrin, 1978	Hedeflenen nokta için gayret gösterenleri, vaziyetlerine göre ikaz eden, yaşanan sorunlara cevap verebilme durumudur.
Katz ve Kahn, 1978	Organizasyon üyelerinin performanslarının artışı için en çok motive eden kişidir.
Rauch ve Behling, 1984	Planlanan hedefe ulaşmak için, yüksek becerilere, güçlü karaktere sahip ve insancıl gibi toplum tarafından kabul gören davranışlar sergileyerek insanları etkilemektir.
G. R. Sullivan-M.V. Harper, 1996	Organizasyonların ayakta durmalarına neden olan; hedefleri, stratejileri, kritik süreçler gibi organizasyonların varlığını ifade eden önceden planlanan hareketleri yöneten kişidir.
Tosun, 1987	Ortak bir amaca ulaşmak için bir araya gelen kişilerin davranışlarını yönlendiren kişidir.
Koçel, 1999	Birtakım kişisel hedefleri gerçekleştirmek için belirli koşullar altında, başkalarının motivasyonlarını etkileme sürecidir.
Eren, 2001	Bir toplumu planlanan amacın etrafında toplamak ve hedeflenen amaca ulaşmak için harekete geçilmesini sağlayan yetenek ve bilgilerin bütünüdür.

Kaynak. Huges, Ginnett ve Curphy, 1999:8; Erçetin, 1998:5-10; Zel, 2006:109-110; Koçel, 2005:583

2.1. Liderlik Davranışı

Lider ya da liderler, liderlik vazifelerini yerine getirirken birden fazla türde davranışlar gösterirler. Liderin davranışları, liderin içinde yer aldığı toplumun mensupları tarafından ya da liderlik yaptığı kişiler ile arasındaki etkileşimle ilgisi vardır

(Doğan, 2007: 66). Liderin içinde yer aldığı toplumun üyeleri ile ilgili karar alırken kararları tek başına ve yahut üyelerin katılımı ile beraber karar alınması sağlanabilir.

Organizasyonların faaliyet alanları, çalışan sayısı, çevre ve strateji gibi değişkenler nedeniyle yöneticilerin farklı liderlik davranışları göstermelerini sağlar. Bu ve benzeri durumdaki alanlarda başarılı olabilen liderlik davranışı başka yerde başarısızlık gösterebilmektedir. Bu nedenle liderlik davranışı örgütlerin hedeflerine ulaşmalarında önemli bir unsurdur. Liderlik davranışının hedeflere ulaşma konusunda etkin bir rol oynaması sebebiyle, konunun uzmanları tarafından liderlik davranışları alanında oldukça fazla çalışmalar yapılmıştır (Yıldız, 2010: 55). Liderlik davranışları organizasyonlarda başarıya ulaşma noktasında coğrafi yaşamlar ve kültürel özellikler nedeniyle farklılıklar gösterebilmektedir. Örneğin doğu ve batı toplumlarında aynı liderlik davranışlarının benzer sonuçlar vermesi beklenemeyen bir durumdur.

Liderlik davranışları alanında yapılan ilk araştırmalarda liderlerin şahsi özellikleri ve yetenekleri üzerinde daha fazla durulmuştur. Asıl amaçlanan kişileri lider yapan nitelikler ve yeteneklerin neler olduğunu araştırmanın ana temelini oluşturmuştur. Klasik liderlik davranışları, Rue ve Byars (1980) davranışsal liderlik kapsamında bulunan ve tarihte Iowa üniversitesi araştırmaları olarak yerini alan 1930'lu senelerde Ronald Lippit, Ralph K. White, Kurt Lewin tarafından yapılan çalışmalarda elde edilen liderlik davranışlarında farklılığa dayandırılabilceğini belirtmişlerdir (Deliveli, 2010: 25). Liderlik ile ilgili yapılan araştırmalarda geçmiş dönemlerde ve günümüzde liderlik alinyasında baz alınan özellikler arasında farklılıklar olduğu görülmektedir.

Liderlik davranışlarını açıklamakta yetersiz kalan özellikler yaklaşımının sonrasında yapılan incelemeler liderin şahsi niteliklerinden, liderin liderlik yaptığı grubun üyeleri arasındaki etkileşime doğru kaymıştır. Bu noktada asıl hedefin liderlik tarzının başarısındaki yerini belirlemektir. Liderin burada yapması gereken grubun üyeleri ile organizasyonun amaçlarını aynı noktada birleştirmek ya da grup üyelerinin desteğini alarak katılımlarını sağlamak olacaktır. Liderin, liderlik yaptığı kişiler ile arasındaki iletişimi, planlama, yetki devri ve kontrolü ortak hedefleri belirleme tarzı gibi davranışlar liderin başarılı olmasında önemli bir role sahiptir. Liderliğin incelenmesinde kullanılan ve son zamanlarda oldukça popüler hale gelen Iowa üniversitesi araştırmaları bu konuda yapılan en önemli çalışmalar arasında yer almaktadır (Aykan, 2002: 68).

Liderlik davranışlarının belirlenmesinde farklı dönemlerde, kendi dönemlerine has farklı tanımlamalar yapılmıştır.

2.2. Iowa Üniversitesi Liderlik Araştırmaları

Liderlik çalışmalarının en başında yer alan ve oldukça önemli bir role sahip olan bu çalışma Iowa üniversitesinde Kurt Lewin'in başkanlığında, Ralph K. White ve Ronald Lippitt tarafından 1939 yılında yapılmıştır. İncelemeler dört gruba ayrılan onar yaşında olan erkek çocuklarının iştirak ettikleri okul dışı hobi çalışmaları esnasında gerçekleştirilmiştir. Tüm gruplar fizik, sosyoekonomik durum, zekâ ve şahsi nitelikler açısından yaklaşık olarak eşit durumda olan beş erkek çocuğundan oluşmuştur. Her gruba liderlik yapması için 4 tane yetişkin görevlendirilmiştir. Demokratik serbest bırakıcı ve otokratik şeklinde davranışlar gösterilmek üzere eğitim almış ve altı haftada bir dönüşümlü olacak şekilde tüm gruplara liderlik yapmışlardır (Friedler ve Chemers, 1974: 23-24). Liderlerin, sergilemiş oldukları liderlik davranışları, organizasyon üyelerinin aynı liderlik davranışları sergilemesine neden olmaktadır.

Otokratik / otoriter lider yapılacak olan tüm iş ve işlemlerin her ayrıntısını kendisi belirlemiştir. Kullanılacak yöntemler, atılması gereken adımların hepsi çocuklara bildirilmiştir. Demokratik liderlik davranışı sergileyen lider, yapılacak olan iş ve işlemleri tüm grubun mensupları ile ortaklaşa karar alarak belirlemiş, grup mensuplarını katılım göstermeleri konusunda teşvik etmiştir. Yapılan olumlu ve olumsuz eleştirilerde tarafsızlığını korurken, serbest bırakıcı davranışlar gösteren lider ise grubun mensuplarını tümüyle serbest bırakmış, gruba yapılacak olan işlemlerin karar alınması konusunda çok az bir şekilde katkıda bulunmuştur (Friedler ve Chemers, 1974: 49). Araştırmacıların yaptıkları incelemeler sonucunda otokratik / otoriter ortamdaki iş veriminin demokratik ortamdaki daha fazla olduğunu tespit edilmiş ancak uzun dönemde ise demokratik ortamın veriminin otokratik ortama göre daha fazla verim elde edildiği tespit edilmiştir. İncelemeler sonucunda otokratik ortamda verimin ana nedeni lider olurken, liderin olmadığı durumlarda verimin hızlıca düştüğü görülmüştür.

Otokratik liderin başında bulunduğu ilgisizlik ve saldırganlık olmak üzere iki farklı şekilde davranışlar gösterdikleri bir durum haline gelmiştir. Saldırganlık ve ilgisizlik davranışlarının gösterilmesinin sebebi ise başlarında bulunan liderden kaynaklanan korkunun neden olduğu belirlenmiştir. Demokratik davranışlar gösteren

liderin başında bulunduğu ortamda ise lider olsun veya olmasın verim hep aynı düzeyde devam ederken, yaratıcılık üst seviyede seyretmiştir.

Otokratik ve demokratik liderlik sergileyen liderlerin başlarında bulundukları grubun aksine serbest bırakıcı liderin grubunda ise diğer gruplara nazaran daha kalitesiz ve daha düşük verime sahip oldukları tespit edilmiştir. Iowa üniversitesi tarafından çocukların liderlik davranışları ile ilgili yapılan araştırmaların duygular kısmında, demokratik liderlik gösterilen çocukların paylaştan ve katılımlarından dolayı duygusal tatminleri fazla olurken, otokratik liderlik gösterilen çocukların tatmin seviyeleri daha az olduğu görülmüş her türlü özgürlüğe sahip olan serbest bırakıcı liderin grubundaki çocukların ise tatminkâr olmadıkları tespit edilmiştir (Çimendereli, 1994: 26). Bir organizasyonda sergilenen liderlik yöntemi, organizasyon üyelerinin aynı liderlik özelliklerine sahip olmalarına neden olduğu gözlemlenmiştir. Bu nedenle liderlerin sergilemiş oldukları liderlik özellikleri, benzer sonuçlar vermesine yol açmaktadır.

1930'lu yıllarda Iowa State üniversitesinde yapılan araştırmalar sonucunda üç farklı liderlik davranışı olduğu ortaya çıkarılmıştır. Yönetim bilimci uzmanlar tarafından konu hakkında yapılan çalışmalar ile liderlik davranışlarının demokratik, otokratik ve tam serbesiyetçi liderlik olmak üzere sıralanmıştır (Küçükaltan ve Karalar, 2014: 172). Demokratik, otokratik ve tam serbesiyetçi liderlik davranışlarının dışında hizmetkâr, babacan, etik, karizmatik, dönüşümcü ve etkileşimci liderlik davranışları da bulunmaktadır. Tüm saydığımız bu liderlik yaklaşımları günümüzde hala geçerliliğini koruyan liderlik davranışlarıdır.

2.3. Liderlik Yaklaşımları

2.3.1.Otokratik liderlik

Otokratik liderlik davranışı isminden de anlaşılacağı gibi baskıcı davranışlar sergileyerek liderlik gücünü kullanır. Otokratik veya otoriter liderlik grup üyelerine söz hakkı vermeyen, tüm kararları kendisi alan ve kararlarının aynı şekilde uygulanmasını talep eden kuralcı liderlik davranışdır. Bu tarz liderlik davranışı grup üyelerini ödüllendirmekten ziyade, denetlemeyi tercih eder. Liderlik yaptığı grubun üyelerine inisiyatif almalarına izin vermeyen bu yapı emir yoluyla işlerin yürümesini tercih edilmektedir. Otokratik liderlik davranışı ilk başlarda olumsuz bir izlenim yaratmış olsa da olumlu ve fayda sağlayıcı birçok yanı mevcuttur. Otokratik liderlik örgüt yönetimleri

ve çalışanları arasında doğrudan iletişime izin vermeyip iletişimsizlik yaşanmasına neden olmaktadır. Beklenmeyen kriz zamanlarında alınması gereken kararların tek bir noktadan toplanmasını ve eldeki kaynakların rahat ve hızlı bir şekilde kontrol edilmesi açısından önem taşımaktadır (Küçükaltan ve Karalar, 2014: 172). Otokratik liderlik davranışları genelde demokratik yöntemlerin çok az kullanıldığı toplumlarda geçerli olmakla beraber, batı toplumlarında hem devlet yönetiminde hem de ekonomik organizasyonlarda kullanım seviyesinin çok olduğu görülmektedir. Otokratik liderlik davranışlarının sergilendiği organizasyonlarda tüm yetki bir kişide olduğu gibi başarı ve başarısızlıkta tamamıyla lidere aittir.

Lider kararı alırken tüm sorumluluk kendisindedir. Elindeki gücü başkasıyla paylaşmaz. Otokratik liderlik davranışları sergileyen grup üyelerini güdülemek için yasal ve zorlayıcı ödüllendirme gücünü kullanır (Bovee, vd, 1993: 476). Otokratik liderlik davranışı sergileyen liderler, kanunlarla kendisini koruma altına almış, olumsuz durumlarda astlarına ceza uygulamaktan kaçınmayan davranışlar sergilemektedirler.

Otokratik liderlik davranışının sergilendiği ortamlarda yer alan kişiler, geleneksel bir yapıda büyümüş, eğitim, tutum ve yaşantıları arasında büyüğe / lidere saygı ve büyüklerin / liderlerin aldıkları karara sadakat konusunda alışkanlıkları vardır. Otokratik lider grubu üyeleri liderlerinden tam yetkisini kullanmasını beklemelerinin nedeni liderin bilgili olduğunu ve bunu hak ettiğini düşünmelerinden kaynaklanmaktadır (Eren, 200: 438). Doğu toplumlarında, otokratik liderlik anlayışı kabul görmektedir. Takipçiler kendilerine liderlik yapacak liderin herşeyi bilmesini beklerken, liderlerin sorunlar karşısında çözüm üretememesi takipçiler arasında olumsuz karşılanan bir durum haline gelmektedir (Sargut, 2001: 234). Otokratik liderlik davranışları doğu toplumlarından kültürel etmenler ve dini yaşantılar nedeniyle çok sık rastlanılan bir davranış şeklidir.

2.3.2.Demokratik liderlik davranışı

Demokratik liderlik davranışında otorite tek bir noktada dağılmak yerine grup üyeleri ve lider arasında ortak bir dağılım göstermektedir. Organizasyonun çalışmaları ve organizasyonun lideri yapılacak olan iş ile ilgili fikirlerini sunarak ortak bir karar alma konusunda eğilim gösterirler. Özellikle organizasyon üyeleri düşüncelerini beyan etme konusunda liderler tarafından teşvik edilmektedirler (Newstrom ve Davis, 1993: 227). Demokratik liderlik davranışı gösteren liderler için ikili ilişkiler oldukça

önemlidir. Üyelerin alınan kararlara katılım sağlamalarını destekler ve bunu arzu ederler (Stoner ve Edward, 1995: 417). Demokratik liderliğin sergilendiği organizasyonun ortamlarında üyeler fikir ve düşüncelerini beyan etme konusunda teşvik edilir, üyeler ve liderler arasında bilgi alışverişi oldukça yoğundur.

Demokratik liderler, liderlik yaptıkları kişilere herhangi bir baskı söz konusu olmadan iş ve işlemlerin yürütülmesini istemelerinin sebebini otoriterlerinden, üyelerinden aldıkları güçten kaynaklanmaktadır (Güney, 1997: 213). İsminden de belli olacağı gibi demokratik liderlik gücünün paylaşılarak bölünmesidir. Demokratik liderlik davranışının çıkış noktası neo klasik dönemde rastlanılmaktadır. Bu yaklaşımın asıl gayesi işletmelerde çalışanların işletmelerinin faaliyetlerini yürütebilmeleri adına alınacak kararlara katılım sağlamaları gerçekleştirilerek, işletmelerin hedeflediği noktalara ulaşması ve çalışanlar arasında işbirliği sağlanmasını gerçekleştirmektedir.

Demokratik liderlik davranışının faydaları arasında, lider ve çalışanlar arasında etkin bir iletişimi gerçekleştirmek, yardımlaşmayı teşvik etmek, çalışanların moral ve motivasyonlarını yüksek tutmak, iş tatmini ve verimlilik olarak söylemek oldukça mümkün. Tüm bunların yanında demokratik liderlik davranışlarının olumsuz tarafları da mevcuttur. Hızlı karar alınması gereken kriz durumlarında hızla karar alınmasını engellerken, su istimallere açık kapı bırakan bir yaklaşım modelidir (Eryeşil, 2012: 38). Organizasyonlarda demokratik liderlik davranışlarının sergilenmesinin neden başarıya giden yolda sorumluluğun tüm organizasyon üyelerine bölüşülmesi, organizasyonlarda daha fazla verim elde edilmesi için astların kendilerini rahat bir ortamda özgür hissetmeleri başarı ve başarısızlığın bütün örgüt üyelerine ait olduğunun düşünülmesinden kaynaklanmaktadır.

2.3.3. Tam serbesiyetçi liderlik davranışı

Tam serbesiyetçi liderlik davranışı, demokratik liderlik davranışı anlayışına göre kararların alınması ve amaçların gerçekleştirilmesinde daha çok yetkiler vermektedir. Tam serbesiyetçi liderlik davranışı yaklaşımının faydaları arasında üyeleri bireysel anlamda harekete geçirirken gönüllü sorumluluk alınmasına neden olmaktadır. Tam serbesiyetçi yaklaşımın olumsuz taraflarından otorite kullanımını engellediği için grup üyeleri arasında çatışmaların doğmasına ve kişilere göre değişkenlik gösteren farklı amaçların ortaya çıkmasına yol açmaktadır (Küçükaltan ve Karalar, 2014: 172). Tam serbesiyetçi liderin olduğu organizasyonlarda grup üyeleri kararları ortak istişare

sonucunda alırken, lider grup üyelerinin faaliyetlerine müdahale etmez, merkezi güç ve otorite grup üyelerine doğru akar ve grup üyeleri lideri yönlendirme noktasına kadar gelebilmektedirler (Türkmen, 1999: 63). Tam serbesiyetçi liderlik davranışlarının sergilendiği kültürlerde, demokrasi ve insan hakları çok ileri seviyelerdedir. Bu davranış yaklaşımının temelinde tüm organizasyon üyelerinin ortak görüşü alınarak bir sonuca ulaşmayı hedeflemektir. Burada lider pasif bir konumda bulunup, örgüt üyeleri daha aktif bir konumdadırlar.

Tablo2.2. Liderlik Davranışı Yaklaşımları Özellikleri

Tarzlar	Otokratik	Demokratik	Tam Serbesiyetçi
Eylemler			
Hedef belirlenirken	Lider belirler	Grup üyelerinin görüşü alınır	Konuyla ilgili kişilerin görüşü alınır
Karar alınırken	Lider kararları tek başına alır.	Grup üyelerine danışılır fikirleri alınır.	Grubun katılımı gerçekleştirilir.
İletişim nasıl gerçekleşir	Yukarıdan aşağıya doğru	Yukarıdan- Aşağıya Aşağıdan-Yukarıya	Birden fazla ve çok yönlü iletişim mevcuttur.
Motivasyon şekli nasıldır	Cezalandırma	Ödüllendirme	Pozitif ödüllendirme duygusal tatmin.
Yetkilendirme durumu	Yetki devri yoktur.	Yetki devri kısmen gerçekleşebilir.	Yetki devri oldukça fazladır.

Kaynak: Özsalmanlı, 2005: 139

2.3.4. Hizmetkâr liderlik

Amerikalı Robert K. Greenleaf tarafından 1970 yılında kavramsallaştırılan hizmetkâr liderlik; alışılmışın dışında liderlik davranışlarının tam tersi yönde hareket eden bir yaklaşımdır. Hizmetkâr liderlik organizasyon üyelerinin değil, liderin hizmet ettiği liderlik modelidir. Bu yaklaşıma göre lider, üstün yetenekli, tüm sorunları anında çözüme kavuşturan biri değil, organizasyon üyelerinin kendi içlerinde var olan en iyi potansiyelin ortaya çıkmasını sağlayan ve bunu amaçlayan davranışlar sergileyen bir yaklaşımdır (www.temelaksoy.com). Hizmetkâr liderlik anlayışında lider grubuna

liderlik yapmaz hizmet eder. Bu nedenle hizmetkâr liderlik anlayışında lider ve üyeleri arasında yüksek derecede sadakat ve korumacı bir yapı vardır.

Modern liderlik yaklaşımları araştırıldığında, hizmetkâr liderlik yaklaşımının diğer liderlik davranışlarına göre daha fazla insan odaklı ve temelinde insanın olduğu görülmektedir. Hizmetkâr liderliğin dışında diğer hiçbir liderlik yaklaşımında liderin, üyelerine hizmet etmeyi amaç edindiği söz konusu değildir. Tarih sayfalarına baktığımız zaman, hizmet etmeyi kendine amaç edinen ve bunu davranışlarıyla belli eden liderlerin varlığından söz edebiliriz. Geçmişte üyelerine hizmet etmeyi amaçlayan liderlerin önemi, hizmetkâr liderlik yaklaşımının ortaya çıkmasıyla anlaşılacağı tahmin edilemeyen bir durum olmuştur. Modern liderlik yaklaşımları hizmetkâr liderlik yaklaşımı ile ileriye görme, etkileme, insancıl olma gibi özellikleri benzerlik göstermektedir. Hizmetkâr liderliği, yüksek ahlaki değerler, korumacı yapı, içten duygular ve bağlılık, takipçilerine hizmet etmeyi amaç edinmesi diğer liderlik yaklaşımlarından ayıran özelliklerdir. Bütün liderlik yaklaşımlarında lider, üyelerini etkilediği ve etki altında bıraktığı için lider olurlar. Bu durum günümüz ortamında hala geçerliliğini korumakla beraber, hizmetkâr lideri diğer liderlerden ayırt eden, üyelerine sunmuş olduğu hizmetlerin devamlılığı ve düzenli olarak yapılmasıdır (Dal, 2014: 19). Bu nedenle hizmetkâr liderlik davranışlarının sergilendiği organizasyonlarda lider ve organizasyon üyeleri arasında yüksek derecede bağlılık söz konusudur.

2.3.5. Babacan liderlik

Babacan liderlik yaklaşımında, lider organizasyon üyelerinin hem organizasyon faaliyetlerin de hem de dışındaki yaşantılarına yakın alaka gösterirler. Üyelerinin ekonomik düzeylerini iyileştirmeye çalışır, kendi himayeleri altına alır. Babacan liderin bu davranışları lider ve üye arasında duygusal yakınlığın gerçekleşmesine neden olur. Duygusal bağın güçlü bir şekilde oluşmasıyla liderin organizasyonun faaliyetlerinin nasıl yürütülmesi gerektiği konusunda aldığı kararları, organizasyon üyeleri sorgusuz, sualsiz olduğu gibi benimseyip kabullenirler. Bu yaklaşım, organizasyon üyelerine, başka organizasyonlarda daha iyi şartlarda çalışma imkânı doğmasına rağmen, duygusal yakınlık düzeyinin yüksek seviyede olması nedeniyle babacan liderle beraber çalışma kararı alınmasına neden olmaktadır (Erener, 2014: 26). Babacan liderlik yaklaşımı, genel anlamda doğu toplumlarında ve aile organizasyonlarında görülen bir liderlik yaklaşımıdır. Babacan liderlik yaklaşımında organizasyon faaliyetlerinin aile ortamı

sağlanarak yürütülmesini ifade etmektedir. Organizasyon üyelerine, liderin bir babanın aile bireylerine davrandığı gibi davranmasıdır.

Babacan liderlik yaklaşımında, liderin kişisel hale getirilmiş bir ortamda güçlü bir otorite ve disiplinin ile babacan yaklaşımların bir arada bulunduğu liderlik tarzı olarak tanımlanmaktadır. Babacan liderlik yaklaşımı; yüksek ahlaki değerler, yardımlaşma ve dayanışma, güçlü otorite olmak üzere üç farklı kapsamdan oluşmaktadır. Yüksek ahlaki değerler, liderin organizasyon üyelerine, rol model olacak doğruluk, dürüstlük gibi davranışları sergilemesidir. Yardımlaşma ve dayanışma, babacan liderin üyelerinin organizasyon faaliyetleri dışında kalan özel hayatlarıyla ilgilenmeyi ifade eder. Güçlü bir otorite kapsamı, liderin, üyeleri üzerinde mutlak bir hâkimiyeti sağlaması ve faaliyetler ile ilgili alınan kararları üyelerin bu kararları olduğu gibi takip etmesidir (Gerçek, 2018: 102-103). Babacan liderliğin temelinde, babanın aile bireyleri üzerindeki güçlü etkisi, fertlerine yaklaşımı ve sorumlulukları yer almaktadır.

Babacan liderlik, hiyerarşik ilişkilerin sıklıkla yaşandığı kültürlerde daha fazla görülmektedir. Babacan lideri, otoriter liderlikten ayırt eden özellikleri; yüksek disiplin ve güçlü otoritenin varlığıdır. Babacan lider üyeleri ile baba, oğul ilişkisine yakın ilişki içinde olur. Ve baba gibi otorite kurar. Bir babanın kendi aile bireylerini düşündüğü gibi babacan liderde üyelerine sevgi, saygı gösterir, eksikleri ile ilgilenir, yüksek samimiyet ve sadakat gösterir. Babacan liderlik davranışları doğu kültürlerinde yaşanan hiyerarşik yapı nedeniyle yoğun bir şekilde görülürken, batı toplumlarında daha az rastlanan bir yaklaşımdır (www.yagmurileyasam.com).

2.3.6. Etik liderlik

Etik ve ahlaki değerler ile liderlik arasında sıkı bir ilişki vardır. Organizasyonların kendi içlerine üyelerin tutum ve davranışlarını yöneten ve bu etik ilkelerin yürürlüğe konması liderin görevleri arasında yer almaktadır. Bu görevleri yerine getirmek liderin uzun vadede organizasyonun başarılı olmasında önemli bir yere sahip olması, etik liderlik yaklaşımının gereğidir. Organizasyonlarda, organizasyon üyelerinin çözüme kavuşturamadıkları problemleri çözecek, yol gösterici rolünü oynayacak ve tüm üyelerin kabul edecekleri şekilde çözecek liderlerin eksikliğini hissederler. Bu eksikliği günümüzde organizasyonların karşı karşıya kaldıkları önem teşkil eden bir liderlik davranışdır (Çıraklı vd., 2014:55).

Sergiovanni, etik liderliği; organizasyon üyelerini etkilemek ve yüksek moral motivasyondan destek alan bir liderlik olarak tanımlarken, Greenfield ise takipçilerinin üzerinde güçlü bir etkiye sahip vazife ve sorumluluklarını organizasyonun hedeflerini gerçekleştirmek doğrultusunda kullanan yüksek niteliklere haiz olan kişidir. Browns, etik liderliği; insanın güçlülere, tehlikelere karşı dayanma gücüdür şeklinde tanımlamıştır. Bu nedenle etik liderler, sağlam bir kişiliğe sahip, adil, dürüst ve güvenilirlerdir. Üç farklı görüše göre etik liderliğin en öne çıkan özellikleri, sağlam kişilik, adil olmak, dürüst ve güvenilir olmak ve yüksek motivasyondur.

Etik lider organizasyon hedeflerini gerçekleştirenken geçerli olan yasalar ve yöntemler kadar mesleğin gerektirmiş olduğu etik ve ahlaki kurallara uygun tutum ve davranışların sergilendiği liderlik tarzıdır. Etik liderlik, liderin etrafındaki olan bitenlerin bilincine varması ve bunları gözlemleyerek tanınması ile başlar. Etik liderlik yaklaşımında ihtiyaç duyulan insan gücünü gereksiz yere kullandırtmamak için etkin, yeterli ve kusursuz bir şekilde uygulanan bir liderlik örneğidir. Etik liderlik özelliklerine sahip olmak için sadece etik ve ahlaki değere uymak yeterli değildir. Tüm bunların yanında hedef, yetki, güven ve bilgiden meydana gelen etik liderliğin eksikleri tamamlayan özellikleri taşıması ve bu özellikleri tanıyıp geliştirmesi gerekmektedir (Keskin, 2016: 17). Etik liderlik davranışlarında toplum tarafından kabul görmeyen hal, hareket ve yasalar kesinlikle organizasyon içerisinde uygulanmaz.

2.3.7. Karizmatik liderlik

Karizmatik liderlik 1980’li yıllara kadar bazı istisnalar hariç (Etzioni ve Oberg) dini, politik ve sosyal liderlik etrafında toplanarak inceleme konusu olmuş daha sonra ki yıllarda yönetim kuramları ve işletme yöneticiliği bağlamında ele alınmıştır. Örgütsel kuramlar ile beraber liderliğe bakışın ilk çalışmalarını Etzioni yapmıştır. Etzioni 1961 yılında yayınladığı ‘‘Karmaşık Örgütlerin Mukayeseli Bir Analizi’’ kitabında karizmayı genel hatları itibariyle; liderin kişiler üzerinde yaratmış olduğu etki durumunu kullanma kabiliyeti olarak tanımlamıştır. Sonuç itibariyle karizmatik liderliği lidere bağlı kurallar değeri taşıyan önemli bir unsur olarak dile getirilmiştir (Kılınç,1997: 383). İlk çalışmaları Etzioni tarafından yapılan Karizmatik Liderlik yaklaşımın üzerinde durduğu temel hatlar; dini, sosyal ve politik özellikleri üzerinde inşa edilmiştir.

Karizmatik liderlik hakkında yapılan bir diğer çalışma ise 1974 yılında Berlew tarafından ele alınmıştır. Berlew, karizmatik liderliği, liderlik yaptıkları kişileri

etkilemesi beklenen üç liderlik davranışının meydana gelmesi olarak ifade etmiştir. Berlew'in liderin astları üzerinde oluşmasının gerektiğini beklediği davranışlar (Berlew, 1974: 21-30). Berlew'in Karizmatik Liderlik yaklaşım teorisini, liderin mensubu olduğu organizasyon üyelerini etkileyerek kendi etrafında, kendi amaç ve hedefleri doğrultusunda şekillendirmeye çalışması olarak ifade etmiştir.

- Karizmatik lider, üyelerini etrafında toplayacağı bir vizyon belirlemeli.
- Karizmatik lider, belirlediği vizyon etrafında değerler fırsatlar yaratarak grup üyeleri tarafından gerekli analiz ve incelemelerin yapılmasını sağlamak.
- Karizmatik lider, grup üyelerini, mensup oldukları organizasyon içinde aidiyet duygularının gelişmesini sağlayarak üyelerin kendilerini güçlü ve başarılı hissetmelerini sağlamak olarak belirtmiştir (Erçetin, 2000: 64).

2.3.8. Dönüşümcü (transformasyonel) liderlik

Dönüşümcü liderlik grup üyelerini arzulanan hedeflere ulaşmaları için kendilerine güvenmeleri konusunda destekler sunmaktadır. Yenilikçi, reformist ve değişim gibi ana esasları üzerine kurgulanan dönüşümcü liderlik üyeleri bağlı bulundukları organizasyonlara mecbur kılmak yerine bağımsız, özgüven sahibi, düşünen ve inovatif üyeler haline getirmeyi amaçlamaktadır. Dönüşümcü liderlik davranışlarını kendisine ilke edinen liderler sıklıkla ceza ve ödül sistemine başvururlar. Belirsizlik ve kriz ortamlarında ortaya çıkan dönüşümcü liderliğin stratejisi değişim üzerine odaklanması nedeniyle hızlı gelişen şartlara uyum sağlamaları kolaydır.

Dönüşümcü liderlikte zamanı geldiğinde değişimler yapılması gerektiği durumları doğru ayarlanması nedeniyle bu yönde stratejiler yapma kabiliyetine sahiptir. Dönüşümcü liderliği özümsemiş liderler güçlü bir vizyona, değişime ve dönüşümlere açık olmaları gerekmektedir. Dönüşümcü liderlik 1980'li yıllardan sonra yoğun bir ilgi ile karşılaşmış ve güçlü liderlik haline gelmiştir. Alanında çok sayıda yapılan araştırmalarla etkinliği ortaya çıkarılan dönüşümcü liderlik yaklaşımı, kendisini benimseyen liderleri gücünün etrafında toplanmalarına neden olmaktadır. Yoğun güç etkisi ile karizmatik liderlikle benzerlikler gösteren dönüşümcü liderliğin en dikkat çeken özelliği ise sistem ve sisteme dahil olan kişileri dönüştürebilme kabiliyetine sahip olmasıdır. Heyecan yaratan bu özelliği nedeniyle takipçilerini oldukça fazla etkilemektedir (Genç, 2012:262). Dönüşümcü liderliği en genel hatları ile açıklayacak

olursak, dönüşümcü liderlik merkezinde insan olmakla beraber daima değişim odaklı bir yaklaşım biçimidir. Organizasyon üyelerinin faaliyetleri doğrultusunda değişim ve dönüşümlerini gerçekleştirerek yeniliklere ayak uydurmalarını kolaylaştırmak yer almaktadır (Celep, 2004: 23). Dönüşümcü liderlik merkezine insanı alarak faaliyetlerini insan odaklı doğrultuda yürütmeye devam ettirmeye çalışır.

Dönüşümcü liderlerde bulunan özellikler genel anlam itibarıyla aşağıdaki gibidir (Luthans, 1992: 285-286).

- Yenilikçidirler.
- Vizyon odaklıdır.
- Organizasyon üyelerine güvenleri tamdır.
- Cesurdurlar.
- Daima odak noktalarında öğrenme vardır.
- Değer odaklıdır.
- Kriz ve öngörülemeyen durumların üstesinden gelme yeteneğine sahiptirler.

Reformist, inovatif ve değişimci kimliğiyle tanınan teknoloji devi Apple şirketinin sahibi Steve JOBS dönüşümcü liderliğe örnek bir profildir (Eren, 2007: 461).

2.3.9. Etkileşimci (transaksiyonel) liderlik

Etkileşimci liderlik anlayışı 1970’li yılların sonlarında J. M. Burns tarafından öne sürülmüş sonraki yıllarda ise başını B. M. Bass’ın çektiği farklı araştırmacılar tarafından geliştirilmiştir. Etkileşimci liderlik, organizasyonlarda belirlenen amaçlara ulaşmak için organizasyon üyeleri ile organizasyona liderlik yapan lider arasında yapılacak faaliyetler hakkında karşılıklı etkileşim sonucu itibarıyla liderin göstereceği davranışları konusunu ele almaktadır. Organizasyon lideri ve üyeler arasındaki ilişkinin iş kaynaklı, görevsel liderlik, yönetsel liderlik ve işlemsel liderlik olarak isimlendirilmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008: 220). Etkileşimci liderlik, temelinde isminden de anlaşılacağı gibi lider ve organizasyon üyelerinin sürekli olarak etkileşim halinde olmaları, organizasyon faaliyetlerinin etkileşim içerisinde bir arada yürütülmesini ifade etmektedir.

Etkileşimci liderlik yaklaşımı daha önceden belirlenmiş amaçlara ulaşmak için herhangi bir organizasyonda görev yapan üye ve liderlerin aralarındaki davranışlar dört farklı şekilde gerçekleşmektedir. Bu davranış çeşitleri:

- İlişki davranışlarının birinci tarzında, organizasyon üyeleri gösterdikleri çaba ve gayretler sonucunda liderlerinden daha fazla destek ve kaynak aktarmasını beklemelerini lider ve üyeler arasında ortaya çıkan koşullar gereği oluşan davranışlardır.
- İkinci ve üçüncü tür davranışlarda ise organizasyon liderinin örgüt üyelerine faaliyetler hakkında müdahalelerde bulunması, onları yönlendirmesi davranışlarını içerir. İkinci tür davranış olarak bilinen davranış tarzında, genel anlamda, istisnai yönetim olarak tanınan bu yönetim şeklinin iki değişik çeşidini içinde barındıran bu yaklaşıma göre; lider işi yapan üyelere yapılması gerekenleri önceden belirler ve bu süreçte organizasyon üyelerini sadece izlemekle yetinir gerekli durumlarda müdahil olur. Üçüncü çeşit davranışlarda ise lider daha az aktiftir iş konusunda bir problem meydana gelinceye kadar ortaya çıkmaz, problem söz konusu olunca da problemi çözmek için uğraşlar verir.
- Son olarak, dördüncü tür liderlik davranışında genelde bırakınız yapsınlar (laissez faire) anlayışı hakimdir. Organizasyon lideri grup üyelerini iş hakkındaki hedeflerini, kuralları belirlemek konusunda örgüt üyelerini özgür bırakan, organizasyonun faaliyetleri ile bir ilgisi olmayan, müdahale etmeyen bu yaklaşıma göre liderlik vazifelerini hiç yapmayan liderlik tarzını gösterme durumudur (Koçel, 2015: 695-696). Etkileşimci liderlik dört ana evreden oluşur. Bu evrelerin sonuncusu olan dördüncü evrede organizasyon üyelerine organizasyon faaliyetlerinin nasıl ve ne şekilde yürütülmesi konusunda önceden bilgilendirmeler yapılır ve üyeler faaliyetlerin yürütülmesi noktasında kendi özgür iradeleri ile hareket ederler.

Etkileşimci liderliğin odak merkezinde organizasyon üyelerinin görevlerini belirlemek göstermiş oldukları performansa göre ödüllendirme yöntemine başvurmak yer almaktadır. Etkileşimci liderlik, organizasyon hedeflerinin belirlenmesi, belirlenen hedeflere ulaşma noktasında yapılacak faaliyetlerin değerlendirilmesi ve lider tarafından üyelerinin önceden belirlenen hedeflere ulaşma konusunda ödül ve ceza gibi türlü yönetim faaliyetlerini içine almaktadır (Kinicki ve Kreitner, 2006: 359). Organizasyon

üyeleri serbest bir şekilde yürüttükleri faaliyetlerinde göstermiş oldukları performanslarına karşılık ücretlendirme ve ödüllendirme sistemi uygulanır.

Etkileşimci liderlik, var olan mevcut sistemleri değiştirmek yerine eldeki mevcut sistemi yenilemeyi ve geliştirmeyi tercih ederek organizasyonun arzulanan hedeflerine ulaşmasına yönelik adımlar atmaktadır. Başarıya ulaşma isteği organizasyon üyelerinin faaliyetlerine yansımaktadır. Özetle, etkileşimci liderlik; hayalci, maceraperest ve vizyon merkezli değildir. Basit, sade ve risk almaktan uzak bir liderlik yaklaşımıdır (Genç, 2012: 262). Etkileşimci liderlik, liderlik alan yazında daha önce yapılmış faydalı ve olumlu gelenekleri sürdürme ve bu olumlu gelenekleri gelecek nesillere taşıma noktasında yararlı hizmetler göstermektedir (Eren, 2012: 466). Etkileşimci liderlik davranış tarzının bir diğer faydalı özelliği de organizasyon üyelerine sorumluluk yüklerken, bu sorumluluk üyelerin organizasyonun sahibiyymiş gibi davranmalarına neden olur.

2.4. Modern Liderlik Yaklaşımı

Liderlik alanında yapılan incelemeler ve faaliyetler kendi döneminde bazı konuları açıklığa kavuşturmuş olmasına rağmen hızla değişen ve gelişen günümüzün şartları karşısında, yetersiz kalmıştır. Bunun sonucunda uzmanlar tarafından günümüz şartlarına uygun yeni kuramların arayışı içerisine girmiş ve modern liderlik yaklaşımlarını ortaya çıkarmışlar (Şirin, 2014: 31). Teknolojinin akıl almaz bir şekilde gelişmesi, insanlar arasında ki iletişim daha hızlı ve kolay hale gelmesi ile birlikte organizasyon sahipleri yeni liderlik modeli arayışlarına girmişlerdir.

Hızlı bir değişim ve dönüşümün yaşandığı, ülkeler arasında sınırların teknoloji aracılığıyla anlamsızlaştığı günümüz şartlarında diğer birçok alanda yaşanan değişimler olduğu gibi liderlik alanında da yenilikler söz konusu olmuştur. Liderlik diğer alanlarla ilgili bir başlık olması nedeniyle yaşanan değişimler ve gelişmeleri birden fazla farklı başlık altında analiz etme fırsatını vermektedir. Son zamanlarda konunun uzmanlarının dikkatle incelediği liderlik kavramı hakkında yönetim kitaplarında dört başlık altında verildiği görülmektedir. Liderlikte yeni yaklaşımlar olarak adlandırılan başlıklar; karizmatik liderlik, dönüşümcü (transformasyonel) liderlik, etkileşimci (transaksiyonel) liderlik ve lider üye etkileşimi modelleri olarak ayırt edilmektedir (Aykan, 2002: 84). Yeni model liderlik anlayışları yenedünya düzenine ve kuşakların kişilik özelliklerine uygun olarak belirlenmiştir.

2.5. Kültürün Liderlik  zerindeki Etkileri – Kültürel Liderlik

Kültür, liderin içinde yaşadığı  evre hangi tarz liderlik davranışını sergileyeceğini belirleyen önemli bir unsurdur. Lider içinde bulunduğu çevredeki otorite baskın ise otokratik, bunun dışında bir durum varsa demokratik liderlik davranışları sergilenir. Karizmatik ve katılımcı liderlik tipleri de yer almaktadır. Lider, etkilendiği kültür tarafından davranışları şekillendirdiği gibi davranışlarda kültürü etkileme noktasına gelmektedir. Esas itibari ile liderlik davranışlarının belirlenmesinde ilk adım kültürdür (Akçakaya, 2010: 109). Liderlerin sergilemiş oldukları liderlik davranışlarının oluşmasında kültür çok önemli bir yere sahiptir.

Lider, davranışları itibariyle yaşadığı çevrede, lider olarak kabul edilen biri farklı toplumlarda veya aynı çevrenin daha alt basamaklarında lider olarak görülmeme durumu olabilmektedir. Bu durumu açıklayan etken, toplum algısı alanında sosyal etkinin liderlik ile ilgili yapılan incelemelerle tespit edilen bir durum olmuştur. Lider, liderlik gücünü organizasyon  yeleri ile aynı yönde hareket etmesi, komutlara uyması ve tabi olması liderliğin benimsenip kabul edilmesinden almaktadır. Tüm bunların bir araya gelerek oluşması kültürel unsurlar sayesinde gerçekleşmektedir. Başka bir şekilde ifade edecek olursak; kültürün, liderlik durumunu anlamlandırdığı, davranışları bir kalıba sokup şekillendirdiği sonucunu ortaya çıkarmaktadır ( ahin, 2015: 23). Birey içinde yetiştiği toplumun özelliklerini alırken, aynı tarzda davranışlar sergiler.

Kültürel liderlikte, liderlerin sergileyecekleri liderlik davranışları içinde bulunan  evre tarafından  ekillendirildiği, lider de çevreye etkiye bulunduğu savunulan bir durumdur. Kültürel liderlik ana hatları itibariyle değerlendirildiğinde, mevcut kültürü muhafaza etme, devamını sağlama ve yeni bir kültür oluşturmak olarak iki boyutta ele alındığı söylenebilir (Erçetin, 2000: 67). Kültürel liderlik, doğal olarak alınan kültürü korurken, yeni kültürlerle tanışma ve fayda yarar noktasında duruma göre farklı kültürel liderlik davranışları sergilemeyi ifade eder.

Kültürel liderlikte, mevcut kültürü muhafaza etme, devam ettirme ve yeni bir kültür yaratmak olarak iki boyutlu bir kavramdır. Radikal yeniliklerin elzem olduğu öngörülemeyen kriz durumlarında yeni bir kültür yaratmak söz konusudur. Kriz zamanlarında yaratılan kültür temelleri atıldıktan sonra geçerliliği işlemeye ba lar. Önceden belirlenen bir amaca ulaşmak için kullanılan yöntemler ve yaratılan değer bir araya getirilerek temelleri atılan yeni kültürün altyapısı oluşturulduktan sonra kültür

içinde köklü değişiklikler yapılır. Bir bakıma kültürel liderliği, organizasyonlarda işleme konulan önemli ve çarpıcı sıçramalar yapmaya benzetilebilir (Aykan, 2002: 90). Bazen organizasyonlarda tıkanma noktasına gelen liderlik davranışlarında elde edilen kültürel liderlik davranışlarıyla hızlıca reaksiyon göstererek krizden çıkmaya yardımcı olmaktadır.

Kültürel liderliği tek bir cümle ile tanımlamak kolay değildir. Kültürel liderliği, kişilerin duygu ve düşüncelerinin etkisiyle oluşan, organizasyon üyelerinin etkileri, her an değişime hazır olan kültürel değerlerin etkisi ve tüm bunların bir araya gelerek oluşan kültürün lider tarafından işleme konulması olarak söylenebilir.

- Kültürel liderlik; lider tarafından hedef belirlenmesi ve belirlenen hedeflere doğru yol alınmasıdır.
- Kültürel liderlik; liderin organizasyon üyelerinin üstlenecekleri rolleri, alacakları görevleri belirlemesi, sosyal toplum algısının yaratılması ve sürdürülmesinde organizasyon üyelerine yardım eder.
- Kültürel liderlik; işleri kolay hale getirmesi ve organizasyon üyeleri ile iletişim sağlamasıdır.
- Kültürel liderlik; liderin yaşadığı çevre hareketlerinden kendisine çıkardığı derslerdir (Yıldırım, 2005: 13). Kültürel liderliği belli başlı kalıpları sokmak çok doğru bir yaklaşım değildir. Kültürel liderlik farklı durumlarda farklı davranışlar sergilemeyi gerektiren bir durumdur.

2.6. Liderin Özellikleri

Liderliğin nitelikleri hakkında yapılan incelemelerde liderlerin mensubu oldukları grubun üyelerinden farklı özelliklere sahip oldukları belirlenmiştir. Liderlerin pozisyonları itibari ile kişileri etkileyebilmesi için bazı doğal özelliklere sahip olması gerekmektedir. Liderlerin, sahip olması gereken özellikleri aşağıdaki gibi ifade edilebilir.

- Aldığı kararlar arasında tutarlılık.
- Liderlik yaptığı gruba fikirlerini sorunsuzca aktarmak.
- Liderlik yaptığı grubun üyelerinin motivasyonlarını yüksek tutmak.
- Pratik zekâya sahip olmak.
- Olayları analiz etmek ve sentezlemek.

- Denetlemek.
- Grup üyeleri arasında uyumu kısa yoldan sağlamak.
- Kurallara uymak ve uyulmasını sağlamak.
- Eldeki imkânlar çerçevesinde hedefler belirlemek.
- Hayalperest olmamak.
- Karamsar olmamak.
- Gerçekçi olmak.
- Grup üyelerinin organizasyonlara katılımlarını sağlamak, bir araya gelmelerine vesile olmak.
- Yöneticilik özelliklerine sahip olmak, ileriye görebilmek.
- Gelecek hakkında gerçekçi fikirlere sahip olmak.
- Alınan kararlar arasında uyuma dikkat etmek.
- Hedeflerin kabul edilebilir olmasına dikkat etmek.
- Zamana, yerine ve şartlarına uygun esnek planlamalar yapmak.
- Grup üyeleri ile sağlıklı iletişim kurmak.
- Gerçekleşebilecek olayları analiz ederken objektif olmak.
- Açık ve net olmak.
- İnisiyatif alabilmek.
- Güvenilir olmak.
- Etkileyici bir konuşma tarzına sahip olmak.
- Özgüven sahibi olmak.
- Hedeflenen amaca doğru ilerlerken başarılı sonuçlar elde edebilmek (Taşdemir, 2009: 154).

2.7. Lider ve Yönetici Arasındaki Farklar

Liderlik ve yöneticilik her ne kadar eş anlamlı olarak kullanılsa da gerçek manada birbirlerinden farklı iki kavramdırlar.

- Yönetici, çalıştığı organizasyonda üyeleri hedeflere yönlendirmek konusunda etkileme gücünü yasal otoriden alırken, lider, yöneticinin aksine gücünü organizasyon üyelerinden alır.

- Yönetici, üstlerinden aldığı talimatlar doğrultusunda organizasyonun hedeflerine yönelir, liderin ulaşmak istediği hedefi üyelerinin hedeflerine göre belirler.
- Yönetici dizayn eder, bir araya toplayarak denetler, yasalar ve mevzuatlar çerçevesinde hareket ederken, lider ise yönlendirir, kabiliyetleri hareket ettirir, stratejiler belirleyerek uygulamaya koyar. Hareket noktalarında yasalar değil, insan odaklıdır.
- Yönetici kriz durumlarında organizasyonun faaliyetlerine önem verirken, lider önem sırasına göre organizasyon üyelerini ilk sıraya koyar.

1970’li yıllardan sonra inceleme konusu olan örgütsel liderlik kavramı gittikçe önem kazanan bir hale gelmiştir. Örgütsel liderlik kavramını bu kadar önemli bir konuma getiren ve gelişmesinde katkılarda bulunan yönetim ve liderlik üzerinde yapılan araştırmalar olmuştur. Bu nedene örgütsel liderliğin esasında yönetim ve liderlik kavramları oluşturmuştur. Liderlik ve yönetim olguları birbirinden ayrı yönleri fazlasıyla mevcuttur (Başaran, 1192: 96). Sanayileşmenin hızla yükseldiği döneme kadar liderlik ve yöneticilik kavramları birbirlerinden ayırt edilmezken, sonra ki yıllarda ise hızla değişen dünya düzeni ile beraber liderlik ve yöneticilik kavramları birbirlerinden keskin bir şekilde ayrılmışlardır.

Yönetici, başkasının namına faaliyetlerde bulunan kişidir. Daha önce belirlenen hedeflere ulaşma konusunda gayret gösteren, faaliyetleri planlayan, astlara uygulatan ve faaliyet sonuçlarını denetleyen kişidir. Yöneticinin aksine lider ise, mensubu olduğu grubun hedeflerini belirleyen ve bu hedefler doğrultusunda grup üyelerini motive eden ve bu noktaya doğru davranışlar sergilemelerini sağlayan kişidir. Yönetici başkalarının belirlediği hedeflere hizmet ederken, lider kendi belirlediği hedeflere hizmet eder. Yönetici, bulunduğu pozisyonu başkaları tarafından belirlenirken, lider konumunu kendisi belirler ve grup üyelerini konuma doğru motive eder. Lider ve yönetici arasındaki diğer belirgin farklılıklardan biri de almış oldukları güçlerdir. Yönetici gücünü kendisinin belirlemediği kanun, kural, tüzük ve benzeri biçimsel yapılardan alır. Lider grup üyelerinin daha verimli bir şekilde faaliyetlerde bulunmalarını teşvik etme noktasında gücünü belirlenmiş kanunlardan değil, kişisel bilgi, beceri, yetenek ve içinde bulunduğu şartlardan alır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1995: 181-182). Lider doğuştan liderlik özelliklerine sahip olurken yönetici sonradan almış olduğu eğitimlere yönetici olur.

Liderlik ve yöneticilik birbirinden farklı aynı zamanda benzer noktaları ile birbirini tamamlayan düşünce ve davranışlardır. Genel anlamda toplumda organizasyonu kuran girişimci, kurduğu organizasyonun hem sahibi hem de yöneticisi pozisyonundadır. Aynı anda hem patron hem de yöneticilik pozisyonlarında aynı kişinin bulunması günümüz şartları itibariyle pek geçerli sayılmayan bir durumdur. Modern organizasyonlarda başarıyı elde etmek, arzulanan hedeflere ulaşmada yönetici ve lider kavramlarının iyi bir şekilde analiz edilmesi ve bu iki kavram birbirlerinden belirgin bir şekilde ayrı tutulmaları zaruriyet haline gelmiştir. Liderlik, köklü değişikliklerin beraberinde getirmiş olduğu fırsatları yakalamak ve yakalanan bu fırsatları hayata geçirme faaliyetleridir. Lider, mevcut sistemde yenilikler yaparak işletmenin değerine değer katar. Lider işletmeye değer katarken, yönetici işletmedeki sorunları çözme noktasında gayretler gösterir. Yönetici olmak, lider olmaktan daha kolay bir durum iken köklü değişiklikleri başarmak daha çok zor ve önemli bir durumdur (Hinterhuber, 1996: 3). Yönetici gösterilen hedeflere göre planlamalar yapar, lider ise kendi hedeflerine ulaşmak için hareket eder. Her lider özellikleri itibariyle yönetici olabiliyorken, her yöneticinin de liderlik özellikleri göstermesi mümkün olmayan bir durumdur.

Tablo2.3. Lider Ve Yönetici Arasındaki Farklar

Lider	Yönetici
Değişimcidir.	Korumacıdır.
İstikamet belirler.	Yönetir.
Kendisi konuşur.	Yazılanları konuşur.
Motivasyonu otoritesine dayanır	Motivasyonu bürokrasiye dayanır.
Üyelerini mücadeleye teşvik eder.	Mevcut durumları muhafaza eder.
Hayallerine doğru yol alır.	Yasalar dahilinde hareket eder.
Motive eder.	Denetler
Ufuk açar.	Birlikte uyumu sağlar
Yaratır	Tertipler.
Amaca doğru yönlendiren gücü vardır.	Gücünü ödül ve cezalardan alır.

Kaynak: Çelik, 2003: 3.

Nanus ve Bennis'e göre; yönetici, doğru işi yapar, lider ise işi doğru yapan kişidir. Warburton'a göre liderlerin genel anlamda iyi bir yönetici olduklarını söylerken

yöneticilerin her zaman iyi bir lider olmadıklarını söylemiştir. Kotter ise yöneticiliği sorun ve problemlerle başa çıkma kavramı ile ilişkilendirmiştir.

Verimli ve etkin bir yönetim, planlar yapar, stratejiler belirler ve organizasyonun yapısını tasarlayarak planlamalar ile aynı doğrultuda sonuçlar gözlemlenir. Tüm bunların yanında liderlik değişikliklere uyum sağlama ile ilgilidir. Liderler, vizyon ve misyon hedefleri çerçevesinde geleceğe ışık tutarlar. Başka bir şekilde ifade edecek olursak, yöneticiler herhangi bir amacı gerçekleştirmek, denetlemek ve sorunları çözüme kavuşturma noktasında çalışmalarını gerçekleştirirken, liderler ise, canlandırmak, ilham vermek kısacası faaliyetlerin yapılmasına neden olurlar.

Kotter'e göre organizasyon faaliyetlerinin daha verimli ve etkin kullanımı için güçlü bir yöneticilik ve liderliğe gerek olduğunu belirtmiştir. Kotter, günümüzde işletmelerde liderliğin geliştirilmesine yönelik programlara ağırlık verilmesi gerektiğini dile getirmiştir. Kotter bu önerisini günümüzde organizasyonlarda yer alan yöneticilerin önemli bir kısmının, işleri tam zamanında, istenildiği şekilde ve en az maliyetler yapmak, geçmişte yapılanların benzerini bugün kısmen de olsa daha iyi şekilde yapılması nedeniyle klasik yöneticilik anlayışıyla üzerine dayanmaktadır.

Bennis ise Kotter ile aynı doğrultudan yola çıkarak, günümüzü organizasyonlarında liderlik geri planda kalmış, yöneticiliğin daha ön plana çıktığını söylerken, kendi işletmesinde liderliği yöneticiliğe nazaran daha ön plana çıkaran organizasyonların, etkinlik ve verimlilik noktasında liderin etkisi nedeniyle başarılı faaliyetleri sürdürmeye devam ettiğini belirtmiştir (Arıkan, 2001: 111). Teknolojinin ve iletişim ağlarının hızla geliştiği 21. Yüzyılda daha verimli ve etkin bir yöneticilik anlayışı sergilemek için, geçmişte kalmış, çağın ihtiyaçlarına cevap vermeyen yönetici profillerinden sıyrılıp, modern, gelişmiş ve çağımızın eksiklerine anında çözüm üreten anlayışa sahip olunması gerekmektedir. Tüm bunların yanında bir liderde bulunması gereken ileriye dönük güçlü bir vizyona sahibi olmak, üyelerinin motivasyonlarını yüksek tutmak, problemleri yaratıcı çözümler ile gidermek, rakiplerle rekabeti kendi lehine çevirmek ve en önemli olan noktası da bir lider her durum ve koşulda kendi organizasyonunun menfaatine bir pay çıkarma yeteneklerine sahip olması gerekmektedir. Kısacası, kişinin yönetici olmadan lider olabilme durumunu anlatmaktadır. Kişinin, yönetici olmadan lider olması durumunu yönetici olmak için lider olmaya gerek olmadığı şeklinde açıklayabiliriz.

Yasal statü çerçevesi içerisinde lider olmak mümkün bir durum olabilirken, burada liderlik ünvanının gerçekleşmesine neden olan liderlik özellikleri değil, yönetici yeteneklerinden kaynaklanmaktadır. Bundan dolayı yönetici ve lider birbirinden farklı özelliklere sahip iki kavramdır. Yönetici özelliklere sahip lider olabileceği gibi, liderlik özelliklerine sahip yöneticinin de olması gayet mümkün bir durumdur. Günümüzde geçerli olan ve günün şartlarına uygun cevaplar verebilen durum lider özellikli yöneticilerin olması ve liderlerin yaptıklarını gerçekleştirmeleridir (Ertürk, 2009: 152). 2000’li yıllardan sonra geçerli olan lider özellikli yönetici anlayışıdır. Lider özellikli yöneticiler hem organizasyon üyelerinin motivasyonları etkilerken hem de organizasyonda ani yaşanabilecek kriz durumlarında krizlere hızla karşılıklar vererek organizasyon faaliyetlerinin aksaması noktasında kriz şiddetini en azami seviyeye indirir.

Lider olmak veya liderlik özelliklerini kazanabilmek için herhangi bir kurum, işletme ve benzeri kuruluşların başında olmaya gerek yoktur. Çevresindekileri etkileyebilen, insanları herhangi bir amaç doğrultusunda toplayabilen kişi liderdir. Liderlik birden değil belirli bir süreç sonunda elde edilen bir olgu olmakla beraber, liderlik sürecinin nihai sonuca ulaşmasının temel koşulları üyeler içinde bulunan mevcut durumu göstermektedir (Erener, 2014: 15). Herhangi bir bireyin lider olması veya liderlik davranışlarını sergilemesi için eğitim almasına ya da organizasyonun başında olmasına gerek yoktur. Çünkü liderlik doğuştan gelen bir özelliktir ve sonradan alınan eğitim ve elde edilen tecrübelerle daha da geliştirilebilir. Yöneticilik liderlik gibi doğuştan gelen bir özellik değil, sonradan alınan eğitimler ve kazanılan tecrübelerle elde edilen bir özelliktir.

3. KADIN GİRİŞİMCİLİĞİ VE ÖNEMİ

Toplum içerisinde kadınların girişimci bir kimlikle varlıklarını hissettirebilmeleri, diğer çalışma alanlarına göre bağımsız olmak, rahat hareket edebilme, özgürlük alanlarının geniş olması, kendini gerçekleştirme ve amacına ulaşabilme konusunda daha fazla fırsatlar sunmaktadırlar. İş hayatında kadınların, tecrübe edinmeleri, yüksek mevkilere gelmeyi ispat mücadeleleri 1980'li yıllara denk gelmekte ve bu 1990'lı yıllarda ise kadınların hedeflerine ulaşma noktasında erkeklerin hâkimiyeti altında olan sektörlerde başarılı olma sinyallerini vermişlerdir. İlerleyen yıllarda kadın girişimciler hem tecrübe hem de içerik olarak yeterli donanıma sahip olmuş, başarıyı yakalamış ve birçok meslek dallarında söz sahibi olmayı başarmışlardır. Kadın girişimciliğinin önem kazanması ve kadın girişimci sayısının hızla artmasıyla ülke ekonomisine ciddi manada katkıda bulunmanın yanında istihdam sorununa çözüm bulmaktadırlar. Kadın girişimciler, kendi ailelerinin ekonomik düzeyini yükseltirken, çocuklarının eğitim seviyeleri artmakta ve girişimciliği tercih etmek isteyen diğer kadınlara her anlamda ilham olmaktadır. Günümüzde kadınlar iş dünyasında, siyasi arenalarda, sosyal hayatta kısacası her alanda başarılar elde ederken bu alanlarda önemli bir çoğunluğu elde etmektedirler. Tüm bunların yanında kadın girişimciler farklı meslek dallarında gözle görülecek derecede ciddi kadın artışı görülmektedir. Birçok değişik alanda yer almayı başaran kadın girişimciler bulundukları alanlarda kendilerini kabul ettirmeyi başarmışlardır (Özyılmaz, 2015: 25). Farklı alanlarda boy göstermeye çalışan kadın girişimciler başarı hikâyeleri ile diğer kadınlara ilham olmakta, kadınları cesaretlendirip girişimcilik noktasında adımlar atmalarına ön ayak olmaktadır.

Ekonomi ve siyaset sahnesinde Türkiye ve tüm dünyada erkeklerin hâkimiyeti olduğu herkesçe bilinen bir gerçekliktir. Ülkemiz için erkek egemenliğinin altında geçmişten günümüze kadar gelen ataerkil bir toplum geleneğinden kaynaklandığı belirtilmiştir. Erkek egemenliği gün geçtikçe hâkimiyetini kaybettiği ve kadınların yeniliklere açık olmaları, yeteneklerini gösterecekleri imkânların genişlemesi ve bilgi birikimlerini ekonomik kazanca çevirmeye yatkın oldukları görülmektedir. Türkiye'de, kadınlar genelde aileleriyle birlikte yaşamlarını sürdüren ve bütün enerjilerini aileleri için harcayan bireylerdir. Bu nedenle kadınları güçlendirmek, aileleri güçlendirmek anlamına gelmektedir. Sağlam temeller üzerine inşa edilmek istenen aileler için kadınların her alanda desteklenmesi gerekir anlayışı günümüzde olumsuz anlamda yaşanan bütün sosyal problemlerin çözümünde etkin rol oynayacaktır (Güleç, 2011: 25).

Toplum tarafından kadınlara yüklenen misyon nedeniyle kadın girişimcilerin, girişimcilik arenasında daha az yer almalarına neden olmuştur.

Kadın girişimciliği ile ilgili daha önce yapılan çalışmalara baktığımız zaman; ev işlerinin dışında, kendi imkân ve olanaklarıyla kurmuş oldukları işletmelerde tek başlarına veya yanlarında çalıştırdıkları kişilerle birlikte işletme faaliyetlerinin sürdüren ya da sahibi vasfıyla başkalarıyla ortaklık kuran, işletmenin faaliyetleri ile ilgili planlamalar yapan, işletme faaliyetlerinden elde ettikleri kazancın üzerinde her türlü kullanım hakkına sahip olan ve kurmuş oldukları işletmenin karşılaşılabileceği bütün risklerin sorumluluğunu üzerine alan kadındır. Tüm bunların yanında eğitimi aldıkları alanda kendi mesleklerini hiçbir risk almadan yürüten kadınlar ise girişimci olarak kabul görmemekteler (Soysal, 2010: 90). Kadın ve erkek girişimcileri birbirinden ayırt eden önemli noktalardan biri de; kadınların girişimcilik faaliyetlerinde bulundukları zaman da bile anne, eş gibi görevlerinden sıyrılamazken aynı durumun erkekler içinde geçerli olduğu pek söylenemez.

3.1. Girişimci Kadınların Özellikleri

Son yıllarda kadınların, girişimciliğe yoğun bir şekilde ilgi duymalarının yanında yeni işletmeler açmaları, girişimci kadın sayısının artmasına neden olmuştur. Bu artışla beraber girişimci kadınların özellikleri ortaya çıkmıştır. İngiltere’de daha önce yapılan bir araştırmada çalışanlara ‘‘kendi işletme sahiplerini anlatmaları ve nasıl bir patron görmek istiyorsunuz’’ sorusuna vermiş oldukları cevaplarda genel anlamda kadın işletme sahiplerinin yanında çalışmak istedikleri yönünde bir sonuç ortaya çıkmıştır (Örücü, Kılıç ve Taşkın, 2007: 117-135). Yapılan bu araştırmada, çalışanların neden kadın işletme sahipleriyle çalışmak istediklerini şöyle açıklamışlardır.

1. Kadınların iş konusunda karşı cinslerine göre daha fazla dikkat ve gayret gösterirler.
2. Kadın işletme sahipleri kendi çalışanlarını eğitme hususunda erkeklere göre daha beceriklidirler.
3. Kadınların eğitmenlik yönleri erkeklerden daha fazla gelişmiştir.
4. Hızlı değişim ve dönüşümlere kadınlar daha çok uyum gösterirler.
5. Motivasyonları yüksek olduğu için çalışanları motive etme kabiliyetleri erkeklerden daha yüksektir.

6. Yeniliklere açıktırlar. Üretkenlik yetenekleri çalışma hayatlarına olumlu bir şekilde yansır.
7. Önsezilerinin gelişmiş olması başarının gelmesine neden olur.
8. Kadınların kurmuş oldukları etkili iletişim başarılı bir yönetici profili sergilemelerine neden olur.
9. Problem çözme yetenekleri erkeklerden daha fazla gelişmiştir.
10. Kadınlar hem iş hem de özel hayatlarında erkeklere göre daha fazla şeffaftırlar.
11. Çalışma hayatında kadınlar erkeklerden daha fazla eğlenceli ve keyif verirler.
12. Kadınlar, çalışma hayatında yapılması gerekenler ile ilgili hızlıca kararlar alırlar ve alınan kararlara erkeklerden daha fazla sadakat gösterirler.

Yukarıda maddeler halinde belirtilen araştırma sonuçları kadınların kendilerine özgü olan üstün yeteneklerini çalışma hayatına taşımaları halinde en az erkekler kadar girişimcilikte başarılı olacaklarına dikkat çekmektedirler. Toplum tarafından kadınlara verilen rolleri dikkate alırsak, kadın ve erkeklere has iş dünyasında farklılıklar görülmektedir. Kadınlar genel anlamda hizmet sektörlerinde boy göstermelerinin nedeni; düşük bir sermaye gereksinimi, sektöre giriş kolaylığı, girişimciliğin kadınlık görevlerine engel olmaması ve daha az deneyim istemesinden kaynaklanmaktadır. Girişimci kadınların hizmet sektörlerinde yer almak istemelerinin diğer bir nedeni de hem iş hem de aile hayatını dengeleme konusunda kolaylıklar göstermesidir. Girişimcilik, esasında herhangi bir cinsiyeti kabul etmemektedir. Günümüzde ekonomik refah seviyesinin yüksek olduğu ülkelere baktığımız zaman, girişimciliğin üstelenmiş olduğu roller nedeniyle çok önemli bir yere sahip olduğu görülmektedir. Girişimciliğin olumlu etkisinin hissedilmesi, iş dünyası profilinin farklılıklar göstermesiyle beraber kadınların kendi yeteneklerini keşfetmeleri başarıya ulaşmalarını sağlamıştır. Bundan dolayı daha önce girişicilerin kişilik özellikleri arasında yer alan risk alma, kontrol etme ve başarma güdüsünün yanında cinsiyet önemli bir kavram haline gelmiş ve incelemelere konu olmuştur (Özyılmaz, 2016: 28-29). Kadınların, girişimcilikte boy göstermeleri ile beraber erkekler kadar başarılar sergilemeleri, girişimciliğin erkeklere ait bir olgu olarak kabul edilme konusunda ki algıyı yıkmışlardır.

3.2. Kadın Girişimciliğinin Gelişimi

Kadın hareketlerine yönelik ilk adım Amerika Birleşik Devleti'nde atılmış sonrasında ise 1840'lı yıllarda Avrupa ülkelerinde görülmüştür. Kadın hareketlerinin çıkış noktası bireysel şekilde gelişmiştir. Bireysel atılan adımların nedeni kadınların üretime katılmak istemeleri, çalışma hayatlarında yaşanan eşitsizliğe son vermek adına özellikle ekonomik anlamda güçlü olan ülkelerde atılmıştır. Bu bireysel hareketler, İngiltere, ABD ve Fransa'da daha çok yoğun bir şekilde görülmüştür. Gerçek manadan kadınların haklarını aramaya başladıkları dönemler 1900'lü yıllar ve sonrasında olmuştur. Kadınların bireysel olarak ortaya çıkan hak arayışları II. Dünya savaşı sonrasında kitlelere yayılarak yaygın hale gelmiştir. Bu yıllarda tüm dünyada yaşanan göç sorunu ve II. Dünya savaşının beraberinde getirdiği ekonomik sorunlar tüm dünyada kadınların sorunlarına değinen çalışmaların başlatılmasına neden olmuş ve bu yönde politikalar aramaya başlamışlardır. Bu çalışmalar 1947 yılında Birleşmiş Milletler Teşkilatında içerisinde kurulan " Kadın Statüsü Komisyonu." İle kurula üye bütün ülkelerde kadınların çalışma hayatında statüsü ve sorunları belirlenmesi istenmiştir. 1975 yılını Birleşmiş Milletler tüm dünyada kadınların yılı olarak ilan etmiş ve kadınların ekonomik kalkınma çabalarının desteklenmesi istenirken, kadınların bütün dünyada barışın tesis edilmesi hususunda yürütülecek faaliyetlerde yer almaları önerilmiştir (Özyılmaz, 2016: 37). İkinci dünya savaşı sonrasında erkek nüfusunun azalması, kadınların zaruri nedenlerle ekonomik kazanç elde etmelerine neden olmuş ve çalışma hayatında daha fazla yer almaya başlamışlardır.

Ülkemizde 1980 ve sonraki yıllarda kadınların iş dünyasına hızla adım attıkları yılların başlangıcı olmuştur. Tüm dünyada yaşanan ekonomik krizlerin sonucunda girişimcilik önem kazanmaya başlamış ve bu nedenle küçük ve orta ölçekli işletmeler kurulmaya başlanmasıyla doğal bir şekilde girişimci kadınlarda sahnede yer almaya başlamışlardır. Girişimcilik yaşanan ekonomik darboğazda üretimi arttırmasının yanında istihdam ve ekonominin güçlenmesine neden olmuştur. Kadınların girişimcilik faaliyetlerine katılmalarıyla, toplum tarafından kendilerine sunulan rollerin dışına çıkmış, engelleri daha rahatlıkla aşarak ev ve iş yaşantılarını birlikte kolaylıkla yürütmüşlerdir. Devlet eliyle yapılan düzenlemelerle kadınları girişimciliğe teşvik edici politikalar hayata geçirilmiş, erkek ve kadın girişimciler arasındaki yapısal farklılıkları ortadan kaldırmıştır. Kadınların iş hayatına atılmalarında kültürel engelleri ortadan kaldırmak için yapılan ekonomik yardımlardan fazlasıyla girişimciliğin teşvik edilmesi

daha etkili olmuştur (www.sanayi.gov.tr). Devlet tarafından kadınların lehine yapılan teşvikler, kadınların daha fazla girişimcilik faaliyetinde bulunmalarına neden olmakla beraber kadınlara toplum tarafından yargısal engeller aşılmaya başlanmıştır.

Dünyada ve Türkiye’de yaşanan ekonomik krizlerle beraber ülkemizde yaşanan siyasi çıkmazlar ülke olarak liberal ekonomik sisteme geçiş sağlanmasına neden olmuştur. Bu ekonomik politikaların benimsendiği döneme ait birçok araştırmacı yazarın kadın girişimciliğine ait çalışmalar yapmışlardır. 1980’li yılları araştırma konusu yapan yazarların başında gelen Ljungren ve Kolvered (1996) 1980’li yıllarda kadın girişimcilerdeki artışın aynı yıllara ait erkek girişimci oranından daha fazla olduğunu tespit etmişler. Kadın girişimciliği ile ilgili batı literatüründe yapılan çalışmaların birden fazla farklı konuları kapsamıştır. Liberal ekonomik sisteme geçişin yapıldığı yıllarda tüm dünyada kadın girişimciliğinin ortaya çıkıp kendisini göstermesiyle ekonomik büyümenin olumlu manada gerçekleşmesine katkıları olmuştur. Kadınların sadece toplum tarafından kendilerine sunulan görevlerden başka erkeklerin sahip oldukları tüm haklara sahip olan bir birey olmak istemek, yaratıcılıklarını gösterebilecekleri bir ortamda yaşamak, üretken olmak ve aktif halde yaşamak istediklerine dair taleplerini dile getirdikleri 1980 ve sonraki yıllar başlangıç noktaları olmuştur (Güdek, 2016: 59-60). Tüm dünyada 1980’li yıllarda yaşanan ekonomik krizler, kadınların çalışma hayatında daha fazla bulunmalarına neden olmuştur.

1980’li yıllardan sonra hızlıca gelişen girişimcilik kavramı, tüm dünyada çalışma hayatındakilerin toplum yapısında değişikliğin oluşmasına neden olmuş, bu sosyal değişimden en çok etkilenen kadınlar olmuştur. 18. yy. ikinci yarısından itibaren İngiltere’de gerçekleşen Sanayi Devrimi yıllarına kadar kadınların görevleri el becerisine dayanan işlerde çalışma ve ev hanımlığı şeklinde keskin çizgilerle belirgin haldeydi. Sanayi Devrimi sonrası yıllarda kadınların çalışma hayatındaki alanları genişlemiş, erkek egemenliğinin devam ettiği birçok alana yönelmişlerdir. Kadınların girişimcilik faaliyetleri ile değişime uğrayan toplumdaki statüsü nedeniyle birlikte çalışan eşlerin sayısında çoğalmaya neden olmuş ve tek başına kendi ayakları üzerinde durabilen güçlü kadın profilleri ortaya çıkmıştır (Soysal, 2010: 72). Kadınların çalışma hayatında boy göstermelerinin başlangıç noktası sanayi devrimi sonrasına denk gelmektedir.

3.3. Kadınları Girişimciliğe Yönlendiren Etmenler

Kadınları girişimciliğe yönlendiren ekonomik ve psikolojik faktörler olmak üzere beş neden vardır.

1. Statü elde etme ve ekonomik bağımsızlık.
2. İş fikrini hayata geçirme.
3. Çalışma hayatının cazibesi
4. Kendi işini kurma hayali
5. Bağımsız çalışma isteği.

Girişimcilik faaliyetinde bulunmak isteyen kadınların, cesaret ve motivasyona, erkeklere nazaran daha fazla ihtiyaç duyarlar. Bu nedenle kadın girişimcilerin yarısından fazlası (%56) erkek girişimcilerin üçte biri (33) kendi işletmelerini kurarken destek ve motivasyona ihtiyaç duyarlar. Kadınlar ve erkekler arasında motivasyona ihtiyaç oranı cinsiyetlerine göre değişiklik gösterebilmektedir. Girişimcilik faaliyetlerinde bulunmak isteyen kadınların yarısından fazlası ile erkek girişimcilerin genelinde aile üyelerinden veya yakın çevreden birileri örnek alınarak girişimde bulunulmuştur. Bu yüzden kadın girişimcileri girişimciliğe yönlendiren önemli faktörler arasında kendi işini kurmanın çekiciliği ilk sıralarda yer alırken, aile ve yakın çevrenin manevi desteklerine de gereksinim duyarlar (Ersarı, 2015: 44-45). Erkek girişimciler, girişimciliğe ilk adımlarını atarlarken, kadınlara nazaran dış desteğe daha az seviyede ihtiyaç duyarlar.

Kadınlar, girişimciliğe yönelirken sadece ekonomik korkular nedeniyle değil, sosyal yaşantılarını ve kendi öz benliklerini tatmin etmek içinde girişimciliğe yönelirler. Kadınların, girişimciliğe yönelirken, ekonomik kazanç sağlamalarının yanında toplum yapısında değişikliklerin gerçekleşmesine, kadınların okuma oranlarının yükselmesine ve birçok kadının çalışma hayatına atılmasında neden olurlar. Kadınların girişimciliğe yönelmelerinin diğer nedenlerinden biride çalıştıkları işletmelerde cam tavan olarak belirtilen belli bir rütbeye kadar yükselebileceklerini düşünmeleri ve bir gün işini kaybetme korkusu nedeniyle kendi işletmelerini kurma adımlarını atarlar (Türkten ve Demiryürek, 2016: 58). Günümüzde kadınları girişimciliğe sevk eden nedenler arasında sadece ekonomik kaygılar değil, bağımsız olma kendini ispat etme arzusu ön plana çıkmaktadır.

Kadınları girişimciliğe sevk eden nedenleri pozitif ve negatif, kişisel dış faktörlerin etkin olması nedeniyle iten ve çeken etkenler olarak ayırabiliriz. Kadınları negatif etkenler girişimciliğe sevk ederken, pozitif etkenlerin cazibesi kadınları girişimciliğe yönlendirmektedir. Yetersiz gelir, ek gelir ihtiyacı, ani ölümler, kötü çalışma şartları, eşinden ayrılma, yapılan işe göre ücret farklılığı, adaletsiz gelir, cam tavan psikolojisi (kadınların üst yönetim idarelerine ulaşmayı engelleyen davranışlar ve ön yargılardan kaynaklanan yapay engeller), mesleki farklılık ve yaşanan ekonomik sıkıntılar kadınları girişimciliğe iten faktörler olarak belirlenmiştir. Bütün kadınların girişimciliğe adım atmalarının temelinde ekonomik nedenler yatmaktadır. Bunun nedeni tüm dünyada kadınların finansal açıdan dezavantajlı olmalarıdır. Diğer ekonomik nedenler istihdam sorunu kadınları girişimciliğe sevk eden önemli nedenlerden biridir. Kadınları girişimcilik faaliyetlerinde bulunmaya yönlendiren ve çeken etkenler; ekonomik refah seviyesini yükseltme, kendi işletmesini kurma, bağımsız çalışma, kendi başarı hikâyesini yazma, fırsatları değerlendirme, tecrübelerinden faydalanma, başkasına ihtiyaç duymadan hayatını ikame ettirme, sosyal statü elde etme, faaliyette bulunulan alana ilgi duyma, kendisi ve ailesi için daha çok gelir elde etme isteği ve kariyer gelişimi gibi nedenler olarak açıklayabiliriz. Birçok toplumda kadınları sunulan rolleri gereği kadınların başarılı olmaları ve becerilerini sergilemeleri alkışlanan bir durum değildir. Bu nedenle kadınlar, kendilerini göstermek ve ihtiyaç duydukları saygınlığı kazanmak için girişimciliği bir fırsat olarak görürler. Başarı isteği ile motive olmuş kadınlar için girişimcilik çekici bir durum haline gelmektedir (Keskin, 2014: 74). Kendine güvenen, başarıya olan inancı tam olan kadınların, girişimciliğe ilk adım atarken, kafalarında soru işareti hep vardır. Bundan dolayı kadınlar, girişimciliğe ilk adımlarını atarken, erkek girişimcilere göre manevi desteğe daha fazla ihtiyaç duyarlar.

Kadın girişimciliğinin Türkiye’de asıl ortaya çıkışı ve hızla gelişmesi 1980’li yıllara denk gelmektedir. Araştırmacıların Türkiye’de kadın hareketlerini inceleyen araştırmacı yazarlar kadın hareketlerinin tarihsel boyutta üç aşama şeklinde değerlendirmişlerdir. Araştırmacı yazarların belirlediği üç aşama; Osmanlı Devleti son yılları, cumhuriyetin ilk kuruluş dönemi ve 1980’li yıllar. Türkiye’de kadın girişimciliğinin asıl çıkış noktasının Atatürk yenilikleri kabul ediliyor olsa da, gerçek manada Osmanlı Devletinin son zamanlarına rastlanan neredeyse bir asır boyunca devam eden tarihi bir geçmişten bahsedilmektedir. Kadın hareketlerinin birinci aşamasını Osmanlının son yılları ve II. Meşrutiyet arasında geçen zamanda olarak değerlendirilmiştir. Kadın hareketlerinin ikinci evresi ise, cumhuriyetin ilanı ile Atatürk

ilke ve inkılaplarının ilan edildiği yıllar olarak belirlenirken, üçüncü ve son aşama ise 1980 sonrası olarak ifade edilmiştir. 1980 sonrasındaki kadın harekâtının asıl önemli noktası, ilk iki aşamada erkeklerin egemenliğinde devam eden geleneğin, 1980 sonrasında kadınların hâkimiyet kurma çabalarıdır. Üçüncü aşama sırasında kadın girişimcilerin her alana girmesi, kadınların çalışma hayatında hızla yer almaları görülmesine rağmen, bu gelişme batı toplumlarının gelişme hızının gerisinde kalmıştır (Soysal, 2010: 89). 1980’li yıllar sadece ülkemizde değil tüm dünyada her anlamda değişim ve dönüşümün temelini atıldığı yıllar olmuştur. Kadın girişimciler, 1980’li yıllardan sonra kendi kabuklarını kırmaya başlamış, çalışma hayatında aktif olarak görev almaya başlamışlardır.

3.4. Türkiye’de Kadın Girişimciliği

Ülkemizde, kadınların genelde tarım ve daha sonra da hizmet sektöründe yer aldıkları gözlemlenmektedir. Bazı işlerin kadınlara kapalı olması veya kadınların az görülmesi, erkek mesleği olarak kabul edilmesinden kaynaklanmaktadır. Buna örnek olarak ülkemizde kamu ve özel sektörde müfettişlerin istisnalar hariç erkek mesleği olarak kabul edilmektedir. Daha öncelerinde yine erkeklerin egemen oldukları yöneticilik, idarecilik gibi alanlarda kadınların hissedilir derecede görülmeye başladıkları bazı alanlardır. Kadınların yöneticilik, idarecilik mesleklerine temelden başlamaları nedeniyle üst kademelerde az görülmelerine neden olmaktadır. Birçok alanda kadınların daha az olmalarının bir diğer nedeni de, sosyo-ekonomik durumları düşük seviyede olan ailelerin çocuklarının eğitimi noktasında, tercihlerini erkeklerden yana kullanmalarından zorunda kalmalarından kaynaklanmaktadır. Kız çocuklarının son zamanlarda gerek kamu gerek özel de yapılan hamlelerle eğitim seviyelerinin yükselmesi, eğitim fırsatının eşitlenmiş olmasına rağmen, yine de bazı saygınlık isteyen mesleklerde eğitim noksanlığı sebebiyle, kadınlar daha az seviyede temsil edilmektedirler. Kadın girişimcilerin, girişimciliğe adım atma nedenleri erkekler ile genelde benzerlik göstermektedir. Son yıllarda, bağımsız çalışma, kendi işini kurma, riski sevmek, iş değişikliği, yeniliklere açık olmak gibi duygular girişimciliğe olan ilginin artmasına yol açmaktadır (Güney, 2006: 30). Türkiye’de kadınların hem inanç, hem de kültürel gelenekler nedeniyle tüm sektörlerde boy gösterdikleri söylenemez. Son zamanlarda kadınların elde ettikleri başarılarla beraber bu algının yıkılarak, yerini kadınlar her alanda var olmaları gerekir anlayışına dönüşmüştür.

Ülkemizde, farklı sektörlerde yaptıkları girişimlerle kadın girişimciler son yıllarda dikkat çekmektedirler. Kadınların girişimcilik faaliyetlerinde bulunma nedenleri arasında; mecburi sebepler, başarıya ulaşma arzusu ve hayallerini gerçekleştirmek gibi nedenler yer almaktadır. Günümüzde kadın girişimcilerin ilk başlangıçta hayal bile edilemeyecek noktalara ulaşmaları, diğer kadınlara da rol model olmaktadır. Başarıya ulaşan kadın girişimciler iş hayatında kadın erkek ayırımı düşüncesinin de yavaş yavaş yok olmasına neden olmuşlardır. Kadın girişimcilerin kendilerine olan güven ve azimleri, çok düşük sermayeler ve küçük atölyelerde üretime başlangıç yapmalarına rağmen bugün çok önemli başarılarla imza atmaya, yüzlerce kişiye istihdam sağlamaya, ülkemizin ekonomisine ciddi anlamda katkılar sağlamaya devam ediyorlar. Tüm bunlara rağmen Türk kadınlarının sosyo-ekonomik durumlarına baktığımız zaman batılı ülkelere göre eğitim ve istihdam konusunda aynı mesafede olmadıkları görülmektedir (Şahin, 2006: 51-52). Tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de kadın girişimciler başarı hikâyeleri yazmaya devam etmelerine rağmen, batı toplumlarındaki kadınların sahip olmuş oldukları statüleri elde ettikleri söylenemez.

Gelişmiş batı toplumlarında kadın girişimcilere yönelik çalışmalar oldukça fazla iken gelişmekte olan ülkelerde kadın girişimciliği üzerine çalışmaların düşük seviyede olmuştur. Bu durum geçiş ekonomilerinde kadın girişimcilere verilen rolün netlik kazanamaması konusunda sorunlara neden olmuştur. Kadın girişimciliği, ülkemizde 1970’te meydana gelen ekonomik kriz ülke ekonomisinin temelinde değişiklikler yapılmasına yol açmış, Dünya Bankası ve IMF gibi uluslararası finansman kuruluşlarının gelişmekte olan ülkelere verdiği destekler sonucunda ülkelerin sunduğu yapısal yeniliklerden etkilenmişlerdir. Ülkemizde, özellikle II. Dünya savaşı sonrasında kadınlar üzerinde yapılan çalışmalarda, kadınların ev haricinde içinde bulundukları çalışmaların, birinci derecede amaç olmadığı, bu durumun kadınlar için geçici ve zorunlu bir girişim olarak kabul edilirken, esasında kadınların toplum tarafından kendileri doğal bir şekilde sunulan ev hanımlığı ve annelik rolünü istediklerini tespit etmişlerdir. Kadınların ekonomik faaliyetlere daha düşük seviyede katılım sağlamalarını, kadınlık görevleri, kadınlık görevlerinin beraberinde getirdiği tercihler ve ataerkil bir kültürde bulunma şeklinde açıklanmıştır. Ekonomik krizler nedeniyle yürürlüğe konulan finansman politikaların etkisiyle kişi başına düşen gelirin artırılmasına yönelik geliştirilen stratejilerden biri de, kadınların tek başlarına küçük işletmeler kurulmasını özendirmektir. Ülkemizde, devlet eliyle kadınların girişimcilik faaliyetlerinin desteklenmesi ve bu nedenle kadınların yoğun bir şekilde girişimciliğe

yönelmeleri farklı nedenlerden kaynaklanmaktadır. Bu nedenler; kadınların kendi becerilerine göre girişimlerde bulunarak ev ekonomisine katkıda bulunmak istemeleri ve hane gelirindeki düşüşe engel olmak için ücret karşılığında çalışma isteklerinin artmasıdır. Özellikle, kadınların ücret karşılığında başvurdıkları işlere uygun eğitim ve yeteneklere sahip olmamalarından kaynaklanan nedenlerden dolayı, iş bulma konusunda sorun yaşamaları onları zorunlu bir şekilde girişimciliğe sevk etmiştir. Ülkemizde kadınların girişimci olmaya doğru götüren kavramlar, kadınların kendi rollerinin dışında, kendine güvenen, erkeklerle eşit haklara sahip olmayı arzu eden, bağımsız çalışmak isteyen ve üretim araçlarının gelişmesiyle çeşitlenen mal ve hizmet piyasasında kendilerine uygun çalışma alanları bulmaları yönünde kadınları girişimciliğe doğru götüren şartların aksine yaşanan ekonomik sıkıntılar nedeniyle bu yönde adımlar atılmasına neden olduğuna dikkat çekilmektedir (Yetim, 2002: 82). Kadınların, ülkemizde her ne kadar çalışma hayatında yer alma konusunda gelişmeler göstermiş olsalar da, hala batı toplumlarının seviyelerine ulaşmama nedenleri arasında eğitim seviyesinin düşük olması ve kültürel engeller önemli bir yer tutmaktadır.

3.5. Kadın Girişimcilerin Karşılaştıkları Sorunlar

Kadın girişimciliğini araştırma konusu yapan birçok yazarların 1980 sonrasında araştırma sonuçlarına göre gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde benzer şekilde Türkiye’de kadın girişimcilerin cinsiyet ayrımcılığı nedeniyle ortak sorunlarla karşılaştıkları görülmektedir (Bedük, 2005:113). Toplumumuzun erkek egemenliği nedeniyle kadın girişimcilerin girişim kararı alırken aile üyelerinin olumsuz engellemeleriyle karşılaşırken, kadınlar bu engelleri aşmak için yoğun çaba sarf ederler. Aile üyeleri, kadınların çalışma hayatında yer alma isteklerini, prestij kaybı ve statü sorunu olarak algırlar. Kültürümüzün gelenekleri itibariyle kadınların girişimcilik adımları destekleyen bir yapıya sahip değildir. Bu geleneksel yapı kadın girişimci sayısının artmasına olumsuz yönde etki etmektedir. Toplum tarafından kadınlara verilen görevler, kadınların daha fazla girişimcilik faaliyetlerinde bulunmalarına engel teşkil etmektedir (Demir, Yılmaz ve Çoban, 2017: 314). Doğu toplumlarında kadınların özellikle toplum tarafından kendilerine sunulan görevler nedeniyle, çalışma hayatında adım atmada bu roller gereği çeşitli sorun ve sıkıntılarla karşılaşmaktadırlar.

Kadınların, çalışma hayatında bulunmaları, toplum tarafından kendilerine sunulan ailedeki görevlerinden kurtulamamaktadırlar. Bu durum kadınların enerji kaybına yola açmakla beraber, girişimcilik faaliyetlerinde bulunmalarına engel olmaktadır. Kadın girişimcilerin girişimcilik adımları nedeniyle aile hayatındaki değişikliklere yol açması ilişkilerde bir takım sorunlara yol açmaktadır. Bu değişiklikler nedeniyle toplumsal dengenin bozulmasının temel nedeni, kadınların ailedeki denge unsuru görevini üstlenmelerinden kaynaklanmaktadır (Güven ve Kaygın, 2015: 36). Kadınların çalışma hayatında yer almalarına rağmen, kadınlık görevlerinden kurtulamamaları, ev ve iş hayatı arasında tercih yapmalarına neden olmaktadır.

Ülkemizde girişimcilik kavramı hızla büyürken, diğer yandan kadın girişimcilerin bu alana olan ilgileri, artmaya başlıyor. Kendi işinin patronu olmak isteyen girişimci kadınlar, ülkemizde olduğu gibi dünyanın her yerinde benzer sorunlarla karşılaşılıyorlar. İş hayatında veya başka alanlarda yeterli deneyime sahip olan kadınlar girişimci fikirlerini hayata geçirmek istiyorlar. Kadınların fikirlerini hayata geçirirken erkeklerin karşılaştıkları zorluklardan başka kadın olmanın verdiği zorlukları da aşmak zorunda kalıyorlar. Kadınların karşılaştıkları sorunlar; ciddiye alınmamak, herkesi memnun etmek, fazla duygusal olmak, iş ve aile hayatını birlikte sürdürmek, yatırımcı bulamamak ve başarısızlık korkusudur (www.eticaret.com). Girişimci kadınların sayısının az olmasının bir diğer nedenlerinden biri de, kadınların girişimciliğe ilk adım atarken, karşılaştıkları sorunlar erkeklerden daha fazla olması nedeniyle, kadınlar girişimcilik faaliyetlerinde daha az yer alırlar.

Kendi işletmesini kurmak isteyen girişimci kadınlar sermaye ihtiyacı nedeniyle kredi kuruluşlarına başvuru yaparlar. Finans kuruluşları, Türkiye’de gayrimenkullerin genelde erkeklerin üzerine kayıtlı olması nedeniyle, kredi çekmek için yeterli teminatı vermekte sorun yaşıyorlar. Kadın girişimcilerin deneyim ve bilgi noksanlıkları yeterli sermayeyi bir araya getirmek konusunda problemler yaşıyorlar. Türkiye’de mevcut eğitim sistemi kadınların girişimcilik yeteneklerini pekiştirecek ve kuvvetlendirecek özellikte olmaması, kadınların erkeklerden daha az eğitim almaları ve çalışma hayatında rakipleriyle rekabet ederken zorluklarla karşılaşmalarına neden olmaktadır (Öztürk ve Arslan, 2016: 7). Girişimcilik kararı verilmiş olmasına rağmen sermaye temini noktasında kadınlar, erkeklerden daha fazla sorun yaşamaktadırlar.

Bazı araştırmacıların yaptıkları incelemelere göre Türkiye’de kadın girişimcilerin sorunlarını üç ana grupta mercek altına almışlardır. Bunlar; yeterli sermayeyi elde etmek, araç-gereç donanımı eksikliği ve bürokratik engelleri aşamamak,

uygun işyeri bulma sıkıntısı, deneyimsizlik, hedef kitle yetersizliği, yetişmiş personel eksikliği gibi işyerinin kuruluş aşamasındaki sorunlar ve kuruluş sonrası sosyal yaşantılarıyla alakalı problemlerdir. Kadın girişimcilerin, kuruluş öncesinde sorunları olduğu gibi kuruluş sonrasında da, toplumun kadınlara yüklediği görev ve misyonlar, erkek egemen kültüründe yetişme, iş hayatı dışındaki anne, eş gibi kadınlık görevleri, özgüven yetersizliği ve yeterli desteği bulamama gibi sorunlarla mücadele etmek zorunda kalıyorlar (Gül ve Gül, 2018: 85). Kadın girişimciler, girişim faaliyetlerine başlamalarına rağmen, toplum tarafından kadın olmaları nedeniyle çeşitli sorun ve engellerle karşılaşmaya devam etmektedirler.

Ülkemizin, doğusu ve batısı arasında kültürel farklılıklar bulunmaktadır. Kültürel farklılıklar da olduğu gibi ekonomik gelişme ve kalkınmışlık noktasında da benzer farklılıklar vardır. Bu farklılıklar özellikle kadınların toplumdaki konumlarına ve problemlerinin farklılaşmasına yol açmaktadır. Ülkemizin doğu bölgelerinde feodal sistemin yavaş yavaş aşınmaya uğramasına rağmen hala geçerliliğini devam ettirmektedir. Aşiretlerin değer yargıları, genel hale dönüşüp toplumun değer yargıları haline dönüşüyor. Özellikle kırsal kesimlerde yaşayan kadınların aileyle ilgili alınan kararlara katılımları düşük seviyededir. Doğu toplumlarında düşük şekilde seyreden katılımlar, batıda daha fazla ve yoğun şekilde görülmektedir. Doğu şehirlerimiz de özellikle kırsal ve kenar yerleşim alanlarında geleneksel yapıda hayatlarını ikame ettirirken, batı şehirlerimizde özellikle sahil kesimlerinde son derece modern ve Avrupa tarzı bir hayat sürdürmektedirler. Doğu batı arasındaki kültürel farklılık girişimciliğe adım atmak isteyen kadınlar için bazı imkânlar yaratmanın dışında dezavantajlı durumların meydana gelmesine de neden olmaktadır. Doğudaki girişimci kadınlar problemler yaşamaları kültürel nedenlere bağlanırken, aynı şekilde modern hayat tarzını benimsemiş batı şehirlerinde hayatına devam eden girişimci kadınlar da çeşitli kültürel ve toplumsal engellerle karşılaşılıyorlar. Dünya her anlamda hızla değişim ve dönüşüme uğraması, geçerli toplumsal kurallar da değişime uğramaktadır (İlter, 2008: 65-66). Birçok farklı toplumlarda doğu batı ayrımı olmaksızın, kültürel geleneklerden kaynaklanan sorunlardan dolayı kadınlar etkilenmektedirler.

3.6. Kadın ve Erkek Girişimciler Arasındaki Farklar

İlk insandan günümüze kadar erkek ve kadın arasındaki roller cinsiyet bağlamında kendini göstermiştir. Toplum içindeki erkek ve kadına verilen rollerdeki

farklılıklardan kaynaklanmaktadır. Cinsiyetler itibariyle geçmişten günümüze kadar toplum tarafından verilen roller kalıplaşmış ve bu roller her iki cins tarafından benimsenerek alışkanlık haline getirilmiştir. Toplum tarafından verilen bu roller özellikle kadınlar tarafından benimsenme durumu daha fazla olup kendine has özellikler kazanmıştır (Çelebi, 1997: 22). Toplumun kadın ve erkeğe vermiş olduğu görevler hem kadın hem de erkeğin hayatın her alanında genel itibariyle şekillenmesine neden olmuştur. Verilen görev ve roller erkek ve kadının ticari alanda yerlerinin belirginleşmesine neden olmuştur.

Girişimcilik literatürüne bakıldığında zaman dünya üzerinde yaşayan tüm toplumların kadın ve erkek girişimcileri arasında benzerlik ve farklılıklar göze çarpmaktadır. Kadın ve erkek girişimcilerin arasında bulunan ve birden fazla noktada benzerlik göstermesine rağmen, kayde değer farklılıkların olduğu da yadsınamayacak bir gerçekliktir (Peters ve Hisrich, 2002: 16). Doğu ve batı toplumlarında kadın girişimciliğine bakış açısında farklılıklar olsa da kültürel kaynaklı değişkenlik görülmektedir.

Toplumun, kadına anne, ev hanımı, korunması gereken güçsüz bir canlı olarak verilen rol aynı anda erkeğe baba, abi, parayı kazanan güçlü ve otoriter bir rol vermiştir. Zamanla bu roller değişime uğramasına rağmen özellikle kadınlara verilen rollerde anne, ev hanımı sıfatlarından sıyrılamadıkları görülmektedir. Kadınlar iş hayatına atılırken toplum tarafından kendilerine yüklenen sıfatlardan kurtulamamış olmanın verdiği dezavantajlarla iş hayatına atılırken her iki görevi de bir arada yürütme konusunda erkeklerden daha fazla başarılı oldukları görülmektedir (Aytaç, 2001: 19). Kadınlar iş hayatına atılırken bile toplum tarafından kendilerine yüklenen anne, eş, ev hanımı rollerinden kurtulamamış, bu rollerinin başarıyla yerine getirmenin yanı sıra iş hayatında da başarılarına imza attıkları görülmektedir.

Erkek ve kadın girişimcileri birbirinden ayırt eden özelliklere baktığımız zaman her iki cinsiyetin toplum tarafından kendilerine verilen roller kültür, sosyal hayat ve yaşam tarzları vb. gibi faktörler girişimci özelliklerin kazanılmasında etkin bir rol oynadığı görülmektedir. Erkek ve kadın girişimcileri birbirinden ayıran diğer önemli bir hususta, erkeklerin girişimde bulunma amaçlarının en başında ekonomik beklentilerin yüksek olması, kadınlarda ise kişisel beklentilerin daha ön planda olması nedeniyle kadın girişimcilerin sosyal destek anlamında erkeklere göre bu desteğe daha fazla

ihtiyaç duyarlar. Bu nedenle toplum tarafından kadına verilen roller yüzünden, kadın girişimciler girişimde bulunurken daha çekimser ve güven sorunu yaşadıkları tespit edilen bir durum olmuştur (Özen Kutanis, 2003: 60). Kadınlar girişimcilikte bulunurken erkeklere göre beklentileri daha seviyede tutmuş, daha garantili ve beklentilerini kendilerine yetecek derecede tutmaktadırlar. Kadınlar için tespit edilen beklentiler erkekler için geçerli olduğu söylenemez.

Tablo 3.1. Kadın ve Erkek Girişimciler Arasındaki Farklılıklar

ÖZELLİKLER	ERKEK GİRİŞİMCİLER	KADIN GİRİŞİMCİLER
Motivasyon	*İşleri bitirmeyi başarı olarak görmek *Kendi işinin patronu olmak *Kontrolün elinde olması nedeniyle iş doyumu	*Arzulanan hedefe ulaşmayı başarı olarak değerlendirmek *Kendi işini yaptığı için bağımsız olma duygusunun verdiği mutluluk
Hareket Noktası	*Yaptığı işten sıkılmak *Yapmak istediği işle tanışma, ilgi duyma *istifa veya işine son verilmesi *yeni bir şeyler yapma isteği	*yaptığı işten duyduğu memnuniyetsizlikten kaynaklanan hayal kırıklığı *sektördeki fırsatları görmek
Fon Kaynakları	*Şahsi kaynaklar ve birikimler *Banka kredileri ve yatırımcılar *Aile ve yakın çevreden tedarik edilen kaynaklar	*Şahsi kaynaklar ve birikimler *Daha önceden yakın çevresine verilen kaynaklar
Mesleki Geçmiş	*maaş karşılığında çalışma hayatında elde edilen tecrübe *kendi alanının uzmanı olmak *farklı alanlarda uzman olmak	*Çalışma hayatında kazanılan tecrübe *çalıştığı sektörde yönetici olmak *genelde hizmet sektöründeki çalışma geçmişi
Kişisel Özellikler	*ikna kabiliyetinin yüksek olması *hedefe odaklanmak *yeniliklere açık olmak *özgüven * arzulu, istekli ve enerjik olmak *Kendi işinin patronu olmaktan kaynaklanan zorunluluk.	*daha esnek ve tolerans göstermek *hedefe odaklanmak *yenilikçi olmak gerçekçi adımlar atmak *hem cinslerinin daha üzerinde bir özgüvene sahip olmak * Arzulu, istekli ve enerjik olmak *Yaşadığı toplum ve içinde bulunduğu sektörden gelen baskılara karşı dayanıklı olmak
Özgeçmiş	*Daha erken yaşta kendi işinin sahibi olmak *İşletmeyi aile büyüklerinden devralmak *lise veya üniversite mezunu olmak *Ailenin en büyüğü olmak	*35 ve sonrasında kendi işinin sahibi olma *babadan sonra işlerin başına geçmek *eğitim seviyeleri daha düşüktür *Ailenin en büyüğü olmak
Destek Grupları	*Aile, akrabalar ve yakın çevre *Çalışma hayatındaki arkadaşları *Eşi	*Yakın çevre *Eşi ve ailesi *Kadın STK'ları *Vakıf, Oda, Dernek, vb kuruluşlar
Kurdukları İlk İş Türü	*Sanayi, üretim ve inşaat sektörü	*Hizmet sektörü

Kaynak: (Güney, 2015: 239-240)

4. KADIN GİRİŞİMCİLERİN LİDERLİK ÖZELLİKLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA BATMAN İLİ ÖRNEĞİ

4.1. Kadın Girişimcilerin Liderlik Özellikleri ile İlgili Genel Bilgiler

Literatür bağlamında genel olarak kadın girişimcilik ile ilgili tanımlar incelendiğinde üzerinde görüş birliğine varılmış bir tanım bulunmamaktadır. Girişimcilik tanımlarına kadın kavramı eklenerek kadın girişimcilik kavramı oluşturulmuştur (Koç, 2005: 45).

Tarih boyunca kadınlar yaklaşık olarak bütün dönemlerde içinde yaşadıkları toplumun genel özelliklerinin durumuna göre değişiklik gösteren şartlarda ekonomik faaliyetlerin içerisinde bulunmuşlardır. Sanayileşme ile ekonomik sürecin hızlandığı ve bu süreçte ekonomik anlamda güçlü olan ülkelerde kadın girişimci sayısı, erkek girişimci sayısı ile hemen hemen eşitlendiği söylenebilir. Gerçek manada, 21. yüzyıl itibari ile tüm dünyada hızla yaşanan değişim ve dönüşümün, geçmişte sadece erkeklerden arta kalan işlerde çalıştıkları ve bu organizasyonlarda mevki elde etmek için çabalar verdikleri gözlenirken, günümüzde böyle bir durumun daha düşük seviyede seyrettiği gözlemlenmektedir. Küreselleşen dünyada iş hayatında kadınların başarısı, erkeklerin egemenliğini tehdit etmeye başlamış, kadınların güçlü olmalarına vesile olmuştur. (Tamer, 2013:652-653). Kadın girişimcilerin girişimcilik faaliyetlerinde bulunmaları ve bu alanda başarılar sergilemeleri, özgüvenlerinin artmasına neden olmuş, risk alma özelliği kazandırmıştır. Yeniliklere açık, problemlere çözümler üreten, yaratıcı, pozitif düşünen sağduyu sahibi yetenekleri ile kadın girişimciler sorumluluk almaktan kaçınmayarak, rakipleri ile rekabet etme konusunda kendilerini göstererek başarılı olmuşlardır. Kültürel özelliklerini kaybetmeden bulunduğu toplumda lider olan, yetkisini kullanırken sorun yaşamayan, insan ilişkilerinde problem yaşamayan kadın girişimciler, kişisel olarak iş ve sosyal yaşamında çevresi üzerindeki etkinliği devam edecektir (Şahin, 2006: 32). Ev hayatının dışında, kendisinin kurmuş olduğu bir işletmeye sahip, işletmeyi yalnız başına veya çalışanları/ortakları ile birlikte işleri organize eden, işletme faaliyetleri ile ilgi kamu ve özel kuruluşlarla temasa geçen, işletmenin gelecekteki planlamalarını yapan, elde edilen kazancın üzerinde söz sahibi olan ve işletmesinin tüm risklerini üstlenen kişi kadındır (www.avekon.org).

Kadının yeri evidir, kadın, kocasının eşi, çocuklarının annesidir olarak toplum tarafından kendilerine verilen bu görevlerdir. Kadınların bu rollerinin dışında, değişen

yeni dünya düzeninde, kentleşme ve sanayileşme kavramının hızla gelişim göstermesi ile beraber yeni kimlik ve görevler tanımlanmıştır. Girişimcilik özelliklerini içinde bulunduran, girişimciliğe ait uygulamaları ve bu uygulamaları sırasıyla hayata geçiren kadınlar girişimci kadınlar olarak tanımlanmaktadır. Kadınlar, çalışma hayatında ele geçen fırsatları değerlendiren, gerek gördükleri kaynakları tedarik etmeyi başaran girişimcilerdir. Girişimci kadınlar, tüm bu özelliklerinin yanında, içinde farklılıkları bulunduran ve sürekli hareketli olan süreci başarılı bir şekilde yönetebilmektir (Bedük, 2005:110-112). Yeniliklere açık, yaratıcı, yüksek özgüvene sahip kadınlar olarak kişisel veya bir başkaları ile ortaklık içinde bulunarak ekonomik özgürlüğünü elinde bulunduran, bireysel, aile ve sosyal hayata ayak uyduran işletmeler açmak ve bu işletmelerin faaliyetlerinin devamı sağlanarak istihdam ortamını yaratan, üretimde bulunan kadınlardır.

4.2. Araştırma Metodu

Çalışmamızın bu kısmında araştırma hakkında alt başlıklardan oluşan araştırmanın amacını ve önemini, araştırmanın hipotez ve modelleri, araştırmanın örnekleme ve evreni, araştırmanın sınırlılıkları, verilerin elde edilmesi ve ölçekler, araştırmanın yöntemini ve alt başlıklarını içerisinde bulundurmaktadır.

4.2.1. Araştırmanın amacı ve önemi

Uzun zamandır erkeklerin egemenliği altında bulunan iş dünyası, son yıllarda başarılı kadın girişimcilerin yer almaları, girişimci kadınların sayılarının artmalarına neden olmuştur. Bu çalışma girişimci kadınların liderlik özelliklerini araştırma konusu yapmanın yanında, kadın girişimcilerin, demografik özelliklerini göz önünde bulundurarak, demografik etkenlerin liderlik özellikleri üzerinde bir farklılık yaratıp yaratmadığını belirlemeyi hedeflemektedir.

Çalışma yaşamında hızla yükselen bir değerler bütünü olan kadın girişimciler üzerinde yeterince ampirik araştırma olmaması, girişimcilikte çok başarılı olan kadın girişimci sayısının hızla artması dikkatleri üzerlerine çekmek için yeterli bir sebep oluşturmaktadır. Bu amaçla kadın girişimcilerin liderlik tarzlarından hangisini daha çok benimsedikleri, ya da hangisine daha yatkın oldukları araştırmanın önemini ve literatüre katkısını ortaya koyacaktır.

4.2.2. Veri toplama yöntem ve aracı

Araştırma konusu verilerin büyük kısmı birincil kaynaktan yani yüz yüze anket yöntemi ile toplanmıştır. Anket formunda sorular iki gruptan oluşmaktadır. Birinci grup sorular, katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye, ikinci grup sorular ise katılımcıların liderlik özelliklerini ölçmeye yönelik ölçeklerden alınmış sorular olarak düzenlenmiştir. Anket formunda yer verilen Liderlik Ölçeği, Güdek (2016)'ın araştırmasından uyarlanmıştır. Bu ölçek; Etkileşimci, dönüştürücü, serbest bırakıcı, etik, babacan ve hizmetkâr şeklinde adlandırılan 6 alt boyuttan oluşmaktadır. Etkileşimci ve dönüştürücü liderlik biçimlerini ifade eden ölçek Podsakof ve arkadaşlarının (2009) araştırmasından; serbest bırakıcı liderliği ifade eden maddeler, Bass (1985)'in araştırmasından; Babacan liderlik ölçeği Aksoy (2008)'in araştırmasından; Etik liderlik ölçeği Brown ve arkadaşlarının (2005) geliştirdikleri Etik Liderlik Ölçeğinden; Hizmetkâr Liderlik ile ilgili ifadeler ise Barbuto ve Wheeler'ın (2006) geliştirdikleri ölçekten alınmıştır. Her bir boyut ve bu boyutları açıklayan ifadeler aşağıdaki Çizelge da gösterilmiştir.

Çizelge 4.1. Liderlik tarzı ölçeğinde yer alan ifadeler

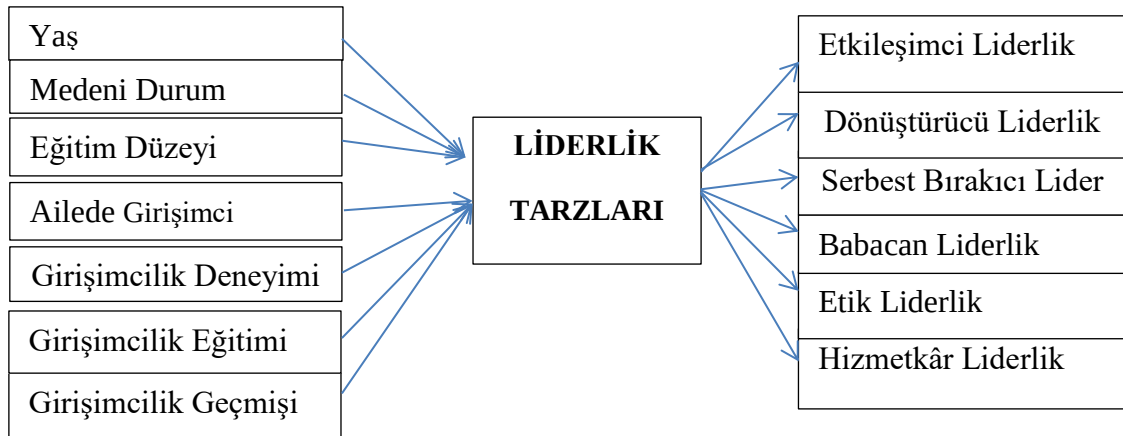
Etkileşimci Liderlik	E1	Her iyi performans gösterdiğimde bana olumlu geribildirim verir.
	E2	Yaptığım iş mükemmel olduğu zaman, beğenisini ayrıca belirtir.
	E3	Ortalamanın üstünde performans gösterdiğimde beni över.
	E4	Olağanüstü başarılarımda beni kişisel olarak ödüllendirir.
	E5	İyi performansımı çoğunlukla görmezden gelir.
Dönüştürücü Liderlik	D1	Örgüt hedefleri ile örtüşen açıkça belirtilmiş bir vizyonu vardır ve tüm çalışanlara bu yolda hedeflere ulaşmakta ilham verir.
	D2	Davranışları ile çalışanlara örnek oluşturur.
	D3	Çalışanların en yüksek performansı göstereceklerine inanır ve beklentisi bu yöndedir.
	D4	Çalışanları, ortak hedefler doğrultusunda takım üyesi olmaya teşvik eder.
	D5	Çalışanların kişisel ve kariyer gelişimleri ile ilgilenir, onları yönlendirir.
	D6	Çalışanları yaratıcı fikirler üretmeleri yönünde teşvik eder.
Serbest Bırakıcı Liderlik	S1	Kendisine ihtiyaç olduğunda meselelere karışmaktan kaçınır.
	S2	Problemleri çözmek için müdahalede bulunmamayı tercih eder.
	S3	Destek vermesi gereken durumlarda, gerekli desteği sağlamakta isteksiz davranır.
	S4	Karar almakta gecikir.
	S5	Sorunlar kronikleşinceye kadar harekete geçmez.
Babacan Liderlik	B1	Çalışanlara yaklaşımı bir aile büyüğü (abla, ağabey, anne, baba) gibidir.
	B2	İşyerinde aile ortamı yaratır.
	B3	Çalışanlarından; onlar onun çocuklarıymışçasına kendisini sorumlu hisseder.
	B4	Çalışanlarından, gösterdiği ilgi ve alakaya karşı bağlılık bekler.
	B5	Çalışanları değerlendirirken performanstan çok sadakate önem verir.
	B6	Çalışanlarına karşı disiplinli ama aynı zamanda tatlı ve ilgilidir.
	B7	Çalışanları ile yakın ilişki kurmasına rağmen aradaki mesafeyi de korur.
	B8	Çalışanları için neyin en iyisi olduğunu bildiğine inanır.
	B9	İşle ilgili her konuda haberdar olmak ve kontrolü elinde tutmak ister.
	B10	Karar alırken çalışanlara fikirlerini sorar, ancak son kararı kendisi verir.
Etik Liderlik	A1	Kişisel yaşamını ahlaki değerlere uyarak yaşar.
	A2	Başarıyı sadece sonuçlara göre değil, sonuçların elde ediliş yollarına da bakarak tanımlar.
	A3	Etik standartlara uymayan çalışanları cezalandırır.
	A4	Etik kurallar yönünden davranışları ile kendisi örnek oluşturur.
	A5	Karar verirken “yapılması doğru olan nedir” sorusuna cevap arar.
Hizmetkâr Liderlik	H1	Kendi ihtiyaçlarından çok çalışanlarının ihtiyaçlarına öncelik tanır.
	H2	Çalışanlarına yardım etmek için hiçbir fedakârlıktan kaçınmaz.
	H3	Çalışanlarının ihtiyacı olduğu durumlarda onlara destek vermek, kendi işlerinden önce gelir.
	H4	Çalışanlarına hizmet etmek için yapabileceği her şeyi yapar.
	H5	Örgüt hedeflerinden daha çok, çalışanların gelişimine odaklanmıştır.
	H6	Çalıştığı kurumun topluma katkıda bulunmasına önem verir.

4.2.3. Araştırma modeli ve hipotezleri

Çalışmada karşılaştırmalı araştırma yöntemine bağlı olarak betimsel bir araştırma modeli kullanılmıştır. Araştırmanın modeli ve hipotezleri aşağıda sunulmuştur.

4.2.3.1. Araştırmanın modeli

Bilimsel araştırma, bir amaca yönelik, belirli aşamalar içerisinde ve bir yöntem dâhilinde yapılan çalışmalardır. (Arıkan, 2004 25). Bu araştırmanın modeli, araştırmanın amacına ve hipotezlerine bağlı olarak aşağıdaki gibi oluşturulmuştur. Model oluşturma çalışmada geçen kavramların görsellik düzeyi artırılarak soyut olmaktan uzaklaştırılması yani somutlaştırılması çalışmasıdır. Araştırmanın amacına uygun olarak sonuç elde edilmesinde aşağıdaki model geliştirilmiştir.



4.2.3.2. Araştırmanın hipotezleri

Araştırmanın amacı ve modeli doğrultusunda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

- H₁** Kadın girişimcilerin liderlik özelliklerinde yaş grupları bakımından farklılık vardır.
- H₂** Kadın girişimcilerin liderlik özelliklerinde medeni durumları bakımından farklılık vardır.
- H₃** Kadın girişimcilerin liderlik özelliklerinde eğitim düzeyleri bakımından farklılık vardır.
- H₄** Kadın girişimcilerin liderlik özelliklerinde ailelerinde girişimci bulunup bulunmadığına göre farklılık vardır.
- H₅** Kadın girişimcilerin liderlik özellikleri açısından çocuk sayısına göre farklılık vardır.
- H₆** Kadın girişimcilerin liderlik özellikleri açısından yabancı dil bilgisine göre farklılık vardır.
- H₇** Kadın girişimcilerin liderlik özelliklerinde sahip oldukları girişimcilik deneyimi bakımından farklılık vardır.
- H₈** Kadın girişimcilerin liderlik özelliklerinde sahip olduğu unvan /pozisyon değişkenine göre farklılık vardır.

H₉	Kadın girişimcilerin liderlik özelliklerinde sahip olduğu çalışan sayısı değişkenine göre farklılık vardır.
H₁₀	Kadın girişimcilerin liderlik özelliklerinde işyerini kurma yaşı değişkenine göre farklılık vardır.
H₁₁	Kadın girişimcilerin liderlik özelliklerinde işyerindeki konumu değişkenine göre farklılık vardır.
H₁₂	Kadın girişimcilerin liderlik özelliklerinde kaç kere girişimde bulunduğu değişkenine göre farklılık vardır.
H₁₃	Kadın girişimcilerin liderlik özelliklerinde girişimcilik eğitimi alma durumları bakımından farklılık vardır.
H₁₄	Kadın girişimcilerin liderlik özelliklerinde daha önce girişimcilik faaliyetinde bulunup bulunmadıklarının göre farklılık vardır.

H₁₅ Liderlik Davranışı ile liderlik tarzları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{15a} Dönüştürücü liderlik yaklaşımı ile liderliğin diğer alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{15b} Etkileşimci liderlik yaklaşımı ile liderliğin diğer alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{15c} Serbest Bırakıcı liderlik yaklaşımı ile liderliğin diğer alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{15d} Babacan liderlik yaklaşımı ile liderliğin diğer alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{15e} Etik liderlik yaklaşımı ile liderliğin diğer alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır

H_{15f} Hizmetkâr liderlik yaklaşımı ile liderliğin diğer alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₁₆ Kadın girişimcilerin uyguladıkları liderlik tiplerinden Hizmetkâr, Serbest, Etik, Babacan, Dönüştürücü ve Etkileşimci liderlik tarzlarının “Girişimcilik Eğitimi” almış olma üzerine etkisi vardır.

H₁₇ Kadın girişimcilerin uyguladıkları liderlik tiplerinden Hizmetkâr, Serbest, Etik, Babacan, Dönüştürücü ve Etkileşimci liderlik tarzlarının “Girişimcilik geçmişine” etkisi vardır.

H₁₈ Kadın girişimcilerin uyguladıkları liderlik tiplerinden Hizmetkâr, Serbest, Etik, Babacan, Dönüştürücü ve Etkileşimci liderlik tarzlarının “Eğitim Düzeyi” üzerinde etkisi vardır.

Araştırmanın tür olarak tanımlayıcı bir araştırmadır. Tanımlayıcı araştırma modeli, mevcut durumun analiz edilmesini ve araştırmada yer alan değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemeyi amaçlamaktadır. Araştırma tümevarım varsayımı ile uygulanmıştır. Tümevarım; bilmek için sınamak, gözlemlemek ve olaylardan gözlem yaparak sonuç çıkarma işlemidir. Başka bir deyişle özelden genele, olay ve örneklerden kanunlara gitme yoludur. Çalışma hipotez içeren araştırma modeli ile gerçekleştirilmiştir. Hipotez içeren araştırmalarda gözlem, deney ya da anket yöntemi kullanılmaktadır (Saruhan ve Özdemirci, 2011: 135)

4.2.4. Araştırmanın evreni ve örnekleme

Araştırmanın evrenini Batman ilinde faaliyette bulunan kadın girişimciler oluşturmaktadır. Bu bağlamda Batman Esnaf Ve Sanatkârlar Odası kayıtlarından yer alan 342 kadın girişimci sayısı olduğu bilgisine ulaşılmıştır. Batman Esnaf Ve Sanatkârlar Odasına kayıtlı kadın girişimcilerden 215 kişi ile yüz yüze görüşme sağlanmış olup 4 anket değerlendirme dışında tutulmuş, sonuç olarak 211 anket değerlendirmeye alınmıştır.

Bir araştırmada evreni temsil eden örneklem sayısının 0,95 güvenirlik ve 0,05 örneklem hatası için yeterliliğini istatistiksel olarak belirten çizelge aşağıda gösterilmiştir.

Çizelge 4.2. Evren büyüklükleri için gerekli en düşük örneklem sayıları

Evren Büyüklüğü	20	100	500	1000	2000	5000	10000	50000	100000	1000000
Örneklem Sayısı	19	80	217	278	322	357	370	381	383	384

Kaynak Sekaran, 2003 294. Research Methods for Business A Skill Building Approach. Fourth Edition. New York John Wileyand SonsInc.

Çizelge 4.1’de gösterilen verilere göre ilgili ana kütle için 211 kişiden alınan örneklem sayısının 0,95 güvenirlik ve 0,05 örneklem hatası için bir milyon kişiyi temsil edebileceği görülmektedir. Bu verilere göre araştırmada alınan 211 örneklemin Batman İlinde faaliyette bulunan kadın girişimcileri temsil ettiği söylenebilir.

4.2.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma Batman ilin sınırları içinde faaliyette bulunan kadın girişimciler ile sınırlıdır. Bölgenin sosyo-ekonomik durumu ve şartları göz önünde bulundığında, başka illerde yapılacak çalışmalarda farklı sonuçların bulunma ihtimalinin olması ve elde edilme ihtimali araştırmanın sınırlılığı olarak ifade edilebilir.

Çalışma yaşamında sektörlerin iş yoğunluğu ve ekonomik şartların ağırlığı düşünüldüğünde kadın girişimcilerin anket verilerini özensiz doldurma ihtimalinin olması bir diğer araştırma sınırlılığı olduğu söylenebilir.

Yapılan araştırmada; kadın girişimcilerin liderlik özelliklerinin ölçümü, zaman

ve maliyet kısıtı nedeni ile Batman İli ile sınırlı tutulmuştur. Yapılan araştırmanın daha fazla sayıda kadın girişimciye uygulanması, istatistiksel açıdan daha anlamlı ve geçerli bulgulara ulaşmayı mümkün kılabilir ancak zaman ve maliyet kısıtı söz konusudur.

Yapılan çalışmada kadın girişimcilerin liderlik özellikleri incelenmiş ve liderlik özelliklerinin katılımcıların demografik ve temel özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği tespit edilmeye çalışılmıştır.

4.2.6. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmada veri toplama aracı olarak (survey research) anket araştırma yöntemi kullanılmıştır. Toplam olarak 211 katılımcının değerlendirmeleri anketle toplanmış ve SPSS 24.0 programı ile istatistik metot ve test teknikleri (frekans dağılımı, ortalama, t-testi, Anova, Korelasyon ve Regresyon Analizleri) kullanılarak analiz edilmiştir. Analizde istatistikî anlamlılık düzeyi $p < 0.05$ olarak kabul edilmiştir.

Anket verileri üzerinde parametrik ya da nonparametrik testlerinden hangisinin uygulanacağını belirlemek amacıyla normallik testi uygulanmıştır. Örneklem sayısının 30'un altında olduğu durumlarda Shapiro-Wilk, 30 ve üzeri olduğu durumlarda Kolmogorow - Smirnov kullanılır (Can, 201489).

Aşağıdaki çizelge da Kolmogorow – Smirnov değerleri verilmiştir. Bu değerler incelendiğinde;

Çizelge 4.3. Verilerin kolmogorow – smirnov test değerleri

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test								
		Dönüş- türücü	Etkile- şimci	Serbest	Babacan	Etik	Hizmetkar	Genel ortalama
N		211	211	211	211	211	211	211
Normal Parameters ^{a,b}	ortalama	5,1991	4,4540	2,5649	4,8090	4,8445	4,5585	4,4852
	Std. Sapma	0,65314	0,82087	1,28852	0,76255	0,65065	0,83334	0,51477
Kolmogorov-Smirnov Z		0,132	0,114	0,112	0,072	0,102	0,076	0,090
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,010 ^c	,000 ^c	,005 ^c	,000 ^c
a. Test distribution is Normal.			b. Calculated from data.			c. Lilliefors Significance Correction.		

değerlerin nonparametrik test tekniklerinin uygulanacağı kararı verilmelidir. Ancak veri sayısının 30'dan büyük olması, örneklemin rastgele yöntemle uygulanmış olması, likert ölçeği niteliğiyle 6 seçenekli alternatif sunulması ve aşağıda çizelgede görüldüğü üzere verilerin Skewness ve Kurtosis değerlerinin (+ 1 - 1) aralığında yer alması verilerin normal dağılıma uyduğunu göstermektedir. Bu nedenle parametrik testler uygulanmasına karar verilmiştir.

Çizelge 4.4. Güvenilirlik ve skewness - kurtosis test değerleri

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	211	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	211	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,744	37

Statistics

		Dönüştürücü Liderlik	Etkileşimci Liderlik	Serbest Liderlik	Babacan Liderlik	Etik Liderlik	Hizmetkâr Liderlik	Genel ortalama
N	Valid	211	211	211	211	211	211	211
Skewness		-0,998	-0,745	4,379	0,711	-0,297	-0,484	-0,394
Std. Error of Skewness		0,167	0,167	0,167	0,167	0,167	0,167	0,167
Kurtosis		1,213	1,078	4,234	5,975	-0,412	0,134	0,550
Std. Error of Kurtosis		0,333	0,333	0,333	0,333	0,333	0,333	0,333

Altunışık ve arkadaşlarına göre Cronbach Alpha değeri (0 - 1) arası değerler alır ve kabul edilebilir bir değer en az 0,7 olması arzu edilir. Ancak, inceleme türü çalışmalarda bu değer 0,5'e kadar makul kabul edilebileceği de bazı araştırmacılarca öngörülmektedir (Altunışık vd, 2007:116). Yukarıda çizelgede görülen ölçeğin güvenirlik katsayısı (Cronbach Alpha) değeri 0,744 olarak bulunmuştur. Güvenirlik katsayıları değerlendirildiğinde ölçeğin araştırma için uygun olduğu söylenebilir.

4.3. Bulgular

Araştırmaya yönelik olarak toplanan anket formlarında ilk grup sorular katılımcıların demografik özelliklerini içermekte ve girişimci kadınların temel niteliklerini öğrenmeye yöneliktir. Çalışmanın bu bölümünde kadın girişimcilerin demografik özelliklerine ilişkin yapılan analizlerle elde edilen bulgulara yer verilmiş, frekans analizleri yöntemiyle; frekanslar, yüzdeler ve yorumlama şeklinde yapılmıştır.

4.3.1. Araştırmaya katılanların demografik özelliklerinin değerlendirilmesi

Katılımcıların demografik özellikleri bağlamında araştırmaya katılan kadın girişimcilerin, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim durumu, yabancı dil bilgisi, ailede başka girişimci bulunup bulunmadığı, kurumdaki pozisyonu, unvanı, girişimcilik eğitimi alıp almadığı ve görev yılını belirten çizelgeler ve değerlendirmelere yer verilmiştir.

4.3.1.2. Katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımı

Katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımı çizelge 4.11 de gösterilmektedir.

Çizelge 4.5. Katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımları çizelgesi

Yaş	Frekans	Yüzde (%)	Toplam Yüzde (%)
20 yaş altı	14	6,6	6,6
21-30 Yaş	78	37,0	43,6
31-40 yaş	73	34,6	78,2
41-50 Yaş	43	20,4	98,6
51-60 Yaş	3	1,4	100,0
Toplam	211	100,0	

Çizelge 4.5 incelendiğinde, araştırmaya katılan girişimci kadınlarının yaş gruplarına göre dağılımları % 37'sinin (78 kişi) 21-30 yaş aralığında, % 34,6'sının (73 kişi) 31-40 yaş aralığında, %20,4'ünün (43 kişi) 41-50 yaş aralığında, % 6,6'sının (14 kişi) 20 yaş altı ve %1,4'ünün (3 kişi) 51-60 yaş aralığında olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda girişimci kadınların yaklaşık %80'inin 40 yaş altı yaş grubunda yer alan genç girişimcilerden oluştukları tespit edilmiştir.

4.3.1.3. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımları

Katılımcıların medeni durumlarına göre dağılımı çizelge 5.12 'de gösterilmektedir.

Çizelge 4.6. Katılımcıların medeni durumlarına göre dağılımları çizelgesi

Medeni Durum	Frekans	Yüzde (%)	Toplam Yüzde (%)
Evli	114	54,0	54,0
Bekar	97	46,0	100,0
Toplam	211	100,0	

Çizelge 4.6. ya göre araştırmaya katılan kadın girişimcilerin medeni durumlarına göre dağılımları incelendiğinde, çalışanların % 54'ünün (114 kişi) evli, % 46'sının (97 kişi) ise bekâr olduğu belirlenmiştir.

4.3.1.4. Katılımcıların Çocuk Sayılarına Göre Dağılımları

Katılımcıların Çocuk Sayılarına göre dağılımı çizelge 5.7 'de gösterilmektedir.

Çizelge 4.7. Katılımcıların çocuk sayılarına göre dağılımları çizelgesi

Çocuk Sayısı	Frekans	Yüzde (%)	Toplam Yüzde (%)
Çocuksuz	86	40,8	40,8
1-2 çocuklu	64	30,3	71,1
3-4 Çocuklu	40	19,0	90,0
5 ve Daha fazla çocuklu	21	10,0	100,0
Toplam	211	100,0	

Çizelge 4.7'ye göre araştırmaya katılan kadın girişimcilerin çocuk sayılarına göre dağılımları incelendiğinde, % 40,8'inin (86 kişi) çocuk sahibi olmadığı, % 30,3'ünün (64 kişi) 1 veya 2 çocuk sahibi olduğu, % 19'unun (40 kişi) 3 veya 4 çocuk sahibi olduğu, % 10'unun (21 kişi) 5 ve daha fazla çocuk sahibi olduğu belirlenmiştir.

4.3.1.5. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımları

Katılımcıların eğitim durumlarına göre dağılımı Çizelge 4.13'te gösterilmektedir.

Çizelge 4.8. Katılımcıların eğitim durumlarına göre dağılımları çizelgesi

Eğitim Düzeyi	Frekans	Yüzde (%)	Toplam Yüzde (%)
Okuryazar değil	10	4,7	4,7
Okuryazar	8	3,8	8,5
İlkokul mezunu	41	19,4	28,0
Orta-Lise Mezunu	82	38,9	66,8
Ön Lisans-Lisans	66	31,3	98,1
YL- Dr.	4	1,9	100,0
Toplam	211	100,0	

Çizelge 4.8'e göre araştırmaya katılan kadın girişimcilerin eğitim durumlarına göre dağılımları incelendiğinde, % 4,7 (10 kişi) okur yazar değil, %3,8 (8 kişi) okuryazar, % 19,4 (41 kişi) ilkokul mezunu, % 38,9 (82) ortaokul-lise mezunu, %31,3 (66 kişi) lisans ve ön lisans. %1,9 (4 kişi) lisansüstü eğitimine sahip oldukları görülmektedir.

4.3.1.5. Katılımcıların Yabancı Dil Seviyesine Göre Dağılımları

Katılımcıların eğitim durumlarına göre dağılımı çizelge 4.9'da gösterilmektedir.

Çizelge 4.9. Katılımcıların yabancı dil seviyelerine göre dağılımları çizelgesi

Yabancı Dil Seviyesi	Frekans	Yüzde (%)	Toplam Yüzde (%)
Hiç Bilmiyor	111	52,6	52,6
Çok az	54	25,6	78,2
Orta seviye	36	17,1	95,3
İyi	10	4,7	100,0
Total	211	100,0	

Çizelge 4.9'a göre araştırmaya katılan kadın girişimcilerin yabancı dil seviyelerine göre dağılımları incelendiğinde, % 52,6'sının (111 kişi) hiç yabancı dil bilmediği, % 25,6'sının (54 kişi) çok az dil bildiği, %17,1'inin (36 kişi) orta seviyede, % 4,7'sinin (10 kişi) iyi derecede yabancı dil bilgisine sahip olduğu belirlenmiştir.

4.3.1.5. Katılımcıların ailede başka girişimci olup olmadığına göre dağılımları

Katılımcıların ailelerinde başka girişimci olup olmadığı göre dağılımı çizelge 4.10'da gösterilmektedir.

Çizelge 4.10. Katılımcıların ailelerinde başka girişimci olup olmadığı göre dağılımları çizelgesi

Ailede başka girişimci	Frekans	Yüzde (%)	Toplam Yüzde (%)
Evet	93	44,1	44,1
Hayır	118	55,9	100,0
Total	211	100,0	

Çizelge 4.10'agöre araştırmaya katılan kadın girişimcilerin ailelerinde başka girişimci olup olmadığına göre dağılımları incelendiğinde, % 55,9'unun (118 kişi) ailelerinde girişimci bulunmadığı, % 44,1'inin (93 kişi) ailelerinde girişimci ya da girişimciler olduğu belirlenmiştir.

4.3.1.6. Katılımcıların Görev Yıllarına Göre Dağılımı

Katılımcıların görev yıllarına göre dağılımı çizelge 4.15'te gösterilmektedir.

Çizelge 4.11. Katılımcıların görev yıllarına göre dağılımları

Kaç yıldır girişimci olduğu	Frekans	Yüzde (%)	Toplam Yüzde (%)
1-5 Yıl	131	62,1	62,1
6-10 Yıl	49	23,2	85,3
11-15 Yıl	16	7,6	92,9
16-20 Yıl	9	4,3	97,2
21 Yıl ve üzeri	6	2,8	100,0
Total	211	100,0	

Çizelge 4.11'e göre araştırmaya katılan kadın girişimcilerin görev yıllarına göre dağılımları incelendiğinde, çalışanların % 48'inin (202 kişi) 0-5 yıl, % 32,1'inin (135 kişi) 6-10 yıl, %2,4'ünün (10 kişi) 11-15 yıl, % 15'inin (63 kişi) 16-20 yıl, % 2,6'sının (11 kişi) 21-25 yıl çalışma süresine sahip oldukları belirlenmiştir.

4.3.1.7. Katılımcıların Unvanlarına Göre Dağılımı

Katılımcıların unvanlarına göre dağılımı Çizelge 4.12'de gösterilmektedir.

Çizelge 4.12. Katılımcıların unvanlarına göre dağılımları çizelgesi

Unvanınız / Pozisyonunuz	Frekans	Yüzde (%)	Toplam Yüzde (%)
Satış Elemanı	16	7,6	12,3
İşletme Sahibi	165	78,2	85,8
Estetisyen	5	2,4	88,2
Mağaza Müd.	10	4,7	92,9
Serbest Mes. (Avukat, Eczacı)	15	7,1	100,0
Total	211	100,0	

Çizelge 4.12'ye göre araştırmaya katılan kadın girişimcilerin unvanlarına göre dağılımları incelendiğinde, %78,2'sinin (165 kişi) işletme sahibi, %7,6'sının (16 kişi) Satış Elemanı, %7,1'inin (15 kişi) Serbest Meslek Erbabı (Avukat, Eczacı) %4,7'sinin (10 kişi) Mağaza Müdürü ve % 2,4'ünün ise estetisyen olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan girişimci kadınların hepsi işletmelerindeki unvanı ve pozisyonunda işletme sahibi yazmamasına rağmen, anketlerimizi dolduran kadın girişimcilerin hepsi işletme sahiplerinden oluşmaktadır.

4.3.1.8. Katılımcıların Girişimcilik eğitimi almalarına Göre Dağılımı

Katılımcıların Girişimcilik eğitimi alıp almadıklarına göre dağılımı çizelge 4.13'te gösterilmektedir.

Çizelge 4.13. Katılımcıların girişimcilik eğitimi almalarına göre dağılımları çizelgesi

Girişimcilik eğitimi alma	Frekans	Yüzde (%)	Toplam Yüzde (%)
Evet	92	43,6	43,6
Hayır	119	56,4	100,0
Total	211	100,0	

Çizelge 4.13'e göre araştırmaya katılan kadın girişimcilerin girişimcilik eğitimi alıp almadıklarına göre dağılımları incelendiğinde; %56,4'ünün (119 kişi) herhangi bir girişimcilik eğitim almadığı, %43,6'sının ise (92 kişi) girişimcilik eğitimi aldıkları tespit edilmiştir. Bu bağlamda girişimciliğin eğitimden ziyade doğuştan gelen yani kalıtımla ilgili bir kavram olduğu söylenebilir.

4.3.1.9. Katılımcıların Girişimcilik eğitimi nereden aldıklarına Göre Dağılımı

Çizelge 4.14. Kadın girişimcilerin girişimcilik eğitimini nereden aldıklarına ilişkin dağılım

Eğitimi nereden aldığı	Frekans	Yüzde (%)	Toplam Yüzde (%)
Batman	69	75	75
Başka Şehir	23	25	100,0
Toplam	92	100,0	

Girişimcilik eğitimi almış olan kadınların bu eğitimlerini Batman ilinde mi yoksa başka bir şehirde mi aldıkları araştırıldığında bunların %75'inin (69 kişi) batman ili sınırları içinde kalan %25'inin de batman ili sınırları dışında bu eğitimi almış oldukları tespit edilmiştir.

4.3.1.10. Katılımcıların Girişimcilik İstihdam oluşturmalarına Göre Dağılımı

Girişimci katılımcıların işçi çalıştırıyor olup olmadıklarına göre dağılımı çizelge 4.15'te gösterilmektedir.

Çizelge 4.15. Katılımcıların istihdam oluşturup oluşturmadıklarına göre dağılımları

İşçi çalıştırıyor mu?	Frekans	Yüzde (%)	Toplam Yüzde (%)
Evet	94	44,5	44,5
Hayır	117	55,5	100,0
Toplam	211	100,0	

Çizelge 4.15'e göre araştırmaya katılan kadın girişimcilerin istihdama katkısı olup olmadığı incelendiğinde; %55,5'inin (117 kişi) her hangi bir istihdam oluşturmadığı yani kendisini istihdam ettiği, kalan %44, 5'inin ise (94 kişi) istihdam oluşturduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda işsizliğin en fazla yaygın olduğu girişimciliğin eğitimden ziyade doğuştan gelen yani kalıtımla ilgili bir kavram olduğu söylenebilir.

4.3.1.11. Katılımcıların istihdam ettikleri çalışan sayısına göre dağılımı

Çizelge 4.16. Katılımcıların istihdam ettikleri çalışan sayısına göre dağılım çizelgesi

Kaç Çalışanı olduğu	Frekans	Yüzde (%)	Toplam Yüzde (%)
1-3 Çalışan	79	84	84
4-6 Çalışan	8	9	93
7-10 Çalışan	4	4	97
11 Çalışan ve yukarı	3	3	100,0
Toplam	94	100,0	

İstihdam oluşturan Girişimci kadınların %84'ünün (79) 1-3 kişi çalıştırdıkları, %9'unun (8 kişi) 4-6 kişi istihdam ettikleri, %4'ünün (4 kişi) 7-10 kişi çalıştırdıkları ve %3'ünün de 11 ve üzeri kişiyi istihdam ettikleri tespit edilmiştir. Bu bağlamda işsizliğin en fazla yaygın olduğu kadın işsizler için kadın girişimcilerin hem kendilerini hem de hemcinslerini istihdam etme noktasında ekonomiye önemli düzeyde katkı sundukları ve bu durumun sürekliliği açısından devlet politikalarında kadın girişimciliğin pozitif ayrımcılıkla desteklenmesi gerektiği söylenebilir.

4.3.1.12. Katılımcıların İşini kurma yaşlarına Göre Dağılımı

Katılımcıların İşini kurma yaşlarına göre dağılımı Çizelge 4.14'te gösterilmektedir.

Çizelge 4.17. Katılımcıların işini kurma yaşlarına göre dağılımları

İşinizi kurma yaşı	Frekans	Yüzde (%)	Toplam Yüzde (%)
20 Yaş ve altı	55	26,1	26,1
21-27 Yaş	69	32,7	58,8
28-34 Yaş	55	26,1	84,8
35-41 Yaş	27	12,8	97,6
42 Yaş ve yukarı	5	2,4	100,0
Toplam	211	100,0	

Çizelge 4.17'ye göre araştırmaya katılan kadın girişimcilerin işini kurma yaşlarına göre dağılımları incelendiğinde; %325,7'sinin (69 kişi) 21-27 yaş aralığında iş sahibi olduğu, %26, 1'inin (55 kişi) 20 yaş ve altında iş sahibi olduğu, %26, 1'inin (55 kişi) 28-34 yaş aralığında iş sahibi olduğu, %12, 8'inin (27 kişi) 35-41 yaş aralığında iş sahibi olduğu ve %2,4'ünün (5 kişi) ise 42 yaş ve üzerinde iş sahibi olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda kadın girişimcilerin yaklaşık olarak %85'inin 35 yaş ve öncesi işletme sahibi olduğu tespit edilmiştir.

Çizelge 4.18. Katılımcıların işyerindeki konumuna göre dağılım çizelgesi

İşyerindeki konumunuz	Frekans	Yüzde (%)	Toplam Yüzde (%)
Lider	10	4,7	4,7
Güzellik Danışmanı	18	8,5	13,3
Usta Eğitici	15	7,1	20,4
İşletmeci	32	15,2	35,5
Direktör	1	0,5	36,0
İşveren	125	59,2	95,3
Mağaza Müd.	10	4,7	100,0
Toplam	211	100,0	

Çizelge 4.18'e göre araştırmaya katılan kadın girişimcilerin işyerindeki konumuna göre dağılımları incelendiğinde; %59,2'sinin (125 kişi) işveren; %15,2'sinin (32 kişi) işletmeci; %8,5'inin (18 kişi) güzellik danışmanı; %7,1'inin (15 kişi) usta eğitici; %4,7'sinin (10 kişi) lider; %4,7'sinin (10 kişi) mağaza müdürü; %0,5'inin (1 kişi) Direktör olarak görev yaptığı tespit edilmiştir.

Çizelge 4.19. Katılımcıların başka girişimcilik faaliyetlerinin olup olmadığına göre dağılımları

Başka girişimcilik faaliyetiniz oldu mu?	Frekans	Yüzde (%)	Toplam Yüzde (%)
0 (Hayır)	1	0,5	0,5
1 (1 Kez)	33	15,6	16,1
2 (2 Kez)	177	83,9	100,0
Toplam	211	100,0	

Çizelge 4.19'a göre araştırmaya katılan kadın girişimcilerin daha önce girişimcilik faaliyetinin olup olmadığı incelendiğinde; %83,9'unun (177 kişi) daha önce iki kez girişimcilikte bulunduğu; %15,6'sının ise (33 kişi) daha önce bir kez girişimcilik faaliyetinde bulunduğu; ve %0,5'inin (1 kişi) daha önce herhangi bir girişimcilik faaliyetinde bulunmadığı tespit edilmiştir.

Çizelge 4.20. Katılımcıların kaç kere girişimde bulunduğuna göre dağılım çizelgesi

Kaç kere girişimde bulundunuz?	Frekans	Yüzde (%)	Toplam Yüzde(%)
0 Hiç	177	83,9	83,9
1 Kere	19	9,0	92,9
2 Kere	6	2,8	95,7
3 Kere	5	2,4	98,1
4 Kere	2	,9	99,1
5 Kere	2	,9	100,0
Toplam	211	100,0	

Çizelge 4.20'ye göre araştırmaya katılan kadın girişimcilerin toplamda kaç kez girişimcilik faaliyetinde bulunmuş olduğu incelendiğinde; %83,9'unun (177 kişi) daha önce hiç girişimcilik faaliyetinde bulunmadığı; %9,0'unun ise (19 kişi) daha önce bir kez girişimcilik faaliyetinde bulunduğu; %2,8'inin ise (6 kişi) daha önce iki kez girişimcilik faaliyetinde bulunduğu %2,4'ünün ise (5 kişi) daha önce üç kez girişimcilik faaliyetinde bulunduğu ve %0,9'unun ise (2 kişi) daha önce dört kez girişimcilik faaliyetinde bulunduğu ve %0,9'unun ise (2 kişi) daha önce beş kez girişimcilik faaliyetinde bulunduğu tespit edilmiştir.

4.3.2. Liderlik Ölçeklerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistiksel Bulgular

Bu bölümde araştırmada kullanılan dönüştürücü liderlik, etik liderlik, babacan liderlik, serbest bırakıcı liderlik, ilişkin tanımlayıcı analiz bilgilerine yer verilecektir.

Anket formunda yer alan ifadelere katılımcıların ne derecede katıldığını belirlemek için 6'lı Likert ölçeği kullanılmıştır. Buna göre ifadeler, “Neredeyse Hiçbir Zaman (1)”, “Nadiren (2)”, “Bazen (3)”, “Genellikle (4)”, “Çoğu zaman (5)”, “Neredeyse Her Zaman (6)” olarak sıfatlandırılmıştır.

Analiz için kullanılan ölçekler 6 cevaplı olduğundan $(n-1)/n$ formülü uygulandığında aralıklar 0,83333 (0,84) elde edilmektedir bu bağlamda işaretlenen maddelerin ortalama değerleri alınarak sonuçları aşağıdaki çizelge 21'de belirtilen karşılıklara göre değerlendirilecektir.

Çizelge 4.21. Altılı likert tipi tercih değer aralıkları

Ağırlık	Seçenekler	Sınırlar	Sınıflandırma
1	Neredeyse Hiçbir Zaman	1.000 – 1.834	Çok D. Hiç Yok
2	Nadiren	1.835 – 2.668	Çok Düşük
3	Bazen	2.669 – 3.503	Düşük
4	Genellikle	3.504 – 4.338	Orta
5	Çoğu zaman	4.339 – 5,173	Yüksek
6	Neredeyse Her Zaman	5,174 – 6,000	Çok Yüksek

Çizelge 4.21 da ağırlıklarına göre işaretlenen maddelerin karşılıklarını belirten sınırlar görülmektedir.

Katılımcıların “Hedefler ile örtüşen açıkça belirtilmiş kurallar konmalı ve herkese bu hedeflere ulaşmakta ilham verilmeli” sorusuna verdikleri cevapların değerlendirilmesi

Çizelge 4.22. Hedeflerle örtüşen açıkça belirtilmiş kurallar konmalı ve bu hedeflere ulaşmakta ilham verilmeli yargı cümlesine verilen cevapların değerlendirilmesi

1. Soru D1	Frekans	Yüzde (%)	Toplam Yüzde (%)
Neredeyse Hiçbir Zaman	2	0,9	0,9
Nadiren	8	3,8	4,7
Bazen	10	4,7	9,5
Genellikle	26	12,3	21,8
Çoğu Zaman	52	24,6	46,4
Neredeyse Her Zaman	113	53,6	100,0
Toplam	211	100,0	

Çizelge 4.22’ye göre araştırmaya katılan kadın girişimcilerin “hedeflerle örtüşen açıkça belirtilmiş kurallar konmalı ve herkese bu hedeflere ulaşmakta ilham verilmeli” ifadesine verdikleri cevaplar incelendiğinde; %53,6’sının (113 kişi) neredeyse her zaman, %24,6’sının (52 kişi) çoğu zaman, %12,3’ünün (26 kişi) genellikle, %4,7’sinin (10 kişi) bazen, %3,8’inin (8 kişi) nadiren ve %0,9’unun da neredeyse hiçbir zaman şeklinde cevaplandırmışlardır. Bu bağlamda kadın girişimcilerin “hedeflerle örtüşen açıkça belirtilmiş kurallar konmalı ve herkese bu hedeflere ulaşmakta ilham verilmeli” yargısına genellikle, çoğu zaman ve her zaman seçenekleri dikkate alındığında yaklaşık %91 oranında bu görüşü desteklediği kalan %9’luk kesimin ise bu görüşe katılmadığı söylenebilir.

Katılımcıların İyi performans gösterildiğinde olumlu geribildirim verilmeli sorusuna verdikleri cevapların değerlendirilmesi

Çizelge 4.23. İyi performans gösterildiğinde olumlu geribildirim verilmeli yargı cümlesine verilen cevapların değerlendirilmesi

2. soru E1	Frekans	Yüzde (%)	Toplam Yüzde (%)
Neredeyse Hiçbir Zaman	1	0,5	0,5
Nadiren	2	0,9	1,4
Bazen	13	6,2	7,6
Genellikle	33	15,6	23,2
Çoğu Zaman	58	27,5	50,7
Neredeyse Her Zaman	104	49,3	100,0
Toplam	211	100,0	

Çizelge 4.23'e göre araştırmaya katılan kadın girişimcilerin "iyi performans gösterildiğinde olumlu geribildirim verilmeli" ifadesine verdikleri cevaplar incelendiğinde; %49,3'ünün (104 kişi) neredeyse her zaman, %27,5'inin (58 kişi) çoğu zaman, %15,6'sının (33 kişi) genellikle, %6,2'sinin (13 kişi) bazen, %0,9'unun (2 kişi) nadiren ve %0,5'inin de neredeyse hiçbir zaman şeklinde cevaplandığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda kadın girişimcilerin "iyi performans gösterildiğinde olumlu geribildirim verilmeli" yargısına genellikle, çoğu zaman ve her zaman seçenekleri dikkate alındığında yaklaşık %92'sinin bu görüşü desteklediği kalan yaklaşık %8'lik kesimin ise bu görüşe katılmadığı söylenebilir.

Katılımcıların lider dediğin davranışları ile astlarına örnek olmalı sorusuna verdikleri cevapların değerlendirilmesi

Çizelge 4.24. Lider dediğin davranışları ile astlarına örnek olmalı yargı cümlesine verilen cevapların değerlendirilmesi

3. Soru D2	Frekans	Yüzde (%)	Toplam Yüzde (%)
Neredeyse Hiçbir Zaman	1	0,5	0,5
Nadiren	1	0,5	0,9
Bazen	4	1,9	2,8
Genellikle	15	7,1	10,0
Çoğu Zaman	36	17,1	27,0
Neredeyse Her Zaman	154	73,0	100,0
Toplam	211	100,0	

Çizelge 4.24'e göre araştırmaya katılan kadın girişimcilerin “Lider dediğin davranışları ile astlarına örnek olmalıdır.” ifadesine verdikleri cevaplar incelendiğinde; %73'ünün (154 kişi) neredeyse her zaman, %17,1'i (36 kişi) çoğu zaman, %7,1'i (15 kişi) genellikle, %1,9'unun (4 kişi) bazen, %0,5'inin (1 kişi) nadiren ve %0,5'inin (1 kişi) de neredeyse hiçbir zaman şeklinde cevaplandığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda kadın girişimcilerin “lider dediğin davranışları ile astlarına örnek olmalıdır” yargısına genellikle, çoğu zaman ve her zaman seçenekleri dikkate alındığında yaklaşık %97'sinin bu görüşü desteklediği kalan yaklaşık %3'lük kesimin ise bu görüşe katılmadığı söylenebilir.

Katılımcıların lider, kendisine ihtiyaç olduğunda meselelere karışmaktan kaçınmalı sorusuna verdikleri cevapların değerlendirilmesi

Çizelge 4.25. Lider, kendisine ihtiyaç olduğunda meselelere karışmaktan kaçınmalı yargı cümlesine verilen cevapların değerlendirilmesi

4. soru S1	Frekans	Yüzde (%)	Toplam Yüzde (%)
Neredeyse Hiçbir Zaman	124	58,8	58,8
Nadiren	23	10,9	69,7
Bazen	28	13,3	82,9
Genellikle	11	5,2	88,2
Çoğu Zaman	10	4,7	92,9
Neredeyse Her Zaman	14	6,6	99,5
Cevapsızlar	1	0,5	100,0
Toplam	211	100,0	

Çizelge 4.25'e göre araştırmaya katılan kadın girişimcilerin “Lider, kendisine ihtiyaç olduğunda meselelere karışmaktan kaçınmalıdır” ifadesine verdikleri cevaplar incelendiğinde; %58,8'inin (124 kişi) neredeyse hiçbir zaman, %13,3'ünün (28 kişi) bazen, %10,3'ünün (23 kişi) nadiren, %6,6'sının (14 kişi) neredeyse her zaman, %5,2'sinin (11 kişi) genellikle, %4,7'sinin (10 kişi) çoğu zaman ve %0,5'inin (1 kişi) ise cevap vermediği tespit edilmiştir. Bu bağlamda kadın girişimcilerin “liderin, kendisine ihtiyaç olduğunda meselelere karışmaktan kaçınmalıdır” yargısına genellikle, çoğu zaman ve her zaman seçenekleri dikkate alındığında yaklaşık %12'sinin bu görüşü desteklediği kalan yaklaşık %88'lik kesimin ise bu görüşe katılmadığı söylenebilir.

Katılımcıların lider, kendi ihtiyaçlarından çok astlarının ihtiyaçlarına öncelik tanımalı sorusuna verdikleri cevapların değerlendirilmesi

Çizelge 4.26. Lider, kendi ihtiyaçlarından çok astlarının ihtiyaçlarına öncelik tanınmalı yargı cümlesine verilen cevapların değerlendirilmesi

5. soru H1	Frekans	Yüzde (%)	Toplam Yüzde (%)
Neredeyse Hiçbir Zaman	6	2,8	2,8
Nadiren	14	6,6	9,5
Bazen	51	24,2	33,6
Genellikle	45	21,3	55,0
Çoğu Zaman	39	18,5	73,5
Neredeyse Her Zaman	56	26,5	100,0
Toplam	211	100,0	

Çizelge 4.26'ya göre araştırmaya katılan kadın girişimcilerin “lider, kendi ihtiyaçlarından çok astlarının ihtiyaçlarına öncelik tanınmalıdır” ifadesine verdikleri cevaplar incelendiğinde; %26,5'inin (56 kişi) neredeyse her zaman, %24,2'sinin (51 kişi) bazen, %21,3'ünün (45 kişi) genellikle, %18,5'inin (39 kişi) çoğu zaman, %6,6'sının (14 kişi) nadiren ve %2,8'inin (6 kişi) de neredeyse hiçbir zaman şeklinde cevaplandığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda kadın girişimcilerin “lider, kendi ihtiyaçlarından çok astlarının ihtiyaçlarına öncelik tanınmalıdır” yargısına genellikle, çoğu zaman ve her zaman seçenekleri dikkate alındığında yaklaşık %66'sının bu görüşü desteklediği kalan yaklaşık %34'lük kesimin ise bu görüşe katılmadığı söylenebilir.

Katılımcıların lider, astlarına yardım etmek için hiçbir fedakârlıktan kaçınmamalı yargısına verdikleri cevapların değerlendirilmesi

Çizelge 4.27. Lider, astlarına yardım etmek için hiçbir fedakârlıktan kaçınmamalı yargı cümlesine verilen cevapların değerlendirilmesi

6. soru H2	Frekans	Yüzde (%)	Toplam Yüzde (%)
Neredeyse Hiçbir Zaman	5	2,4	2,4
Nadiren	3	1,4	3,8
Bazen	22	10,4	14,2
Genellikle	36	17,1	31,3
Çoğu Zaman	47	22,3	53,6
Neredeyse Her Zaman	98	46,4	100,0
Toplam	211	100,0	

Çizelge 4.27'ye göre araştırmaya katılan kadın girişimcilerin “Lider, astlarına yardım etmek için hiçbir fedakârlıktan kaçınmamalıdır” ifadesine verdikleri cevaplar incelendiğinde; %46,4'ünün (98 kişi) neredeyse her zaman, %22,3'ünün (47 kişi) çoğu zaman, %17,1'inin (36 kişi) genellikle, %10,4'ünün (22 kişi) bazen, %2,4'ünün (5 kişi)

neredeysse hiçbir zaman ve %1,4'ünün (3 kişi) de nadiren şeklinde cevaplandığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda kadın girişimcilerin “lider, astlarına yardım etmek için hiçbir fedakârlıktan kaçınmamalıdır” yargısına genellikle, çoğu zaman ve her zaman seçenekleri dikkate alındığında yaklaşık %86'sının bu görüşü desteklediği kalan yaklaşık %14'lük kesimin ise bu görüşe katılmadığı söylenebilir.

Katılımcıların liderin astlara yaklaşımı bir aile büyüğü (abla, ağabey, anne, baba) gibi olmalı sorusuna verdikleri cevapların değerlendirilmesi

Çizelge 4.28. Liderin, astlara yaklaşımı bir aile büyüğü (abla, ağabey, anne, baba) gibi olmalı yargı cümlesine verilen cevapların değerlendirilmesi

7. soru B1	Frekans	Yüzde (%)	Toplam Yüzde (%)
Neredeyse Hiçbir Zaman	6	2,8	2,8
Nadiren	12	5,7	8,5
Bazen	20	9,5	18,0
Genellikle	26	12,3	30,3
Çoğu Zaman	27	12,8	43,1
Neredeyse Her Zaman	120	56,9	100,0
Toplam	211	100,0	

Çizelge 4.28'e göre araştırmaya katılan kadın girişimcilerin “Liderin, astlara yaklaşımı bir aile büyüğü (abla, ağabey, anne, baba) gibi olmalıdır.” ifadesine verdikleri cevaplar incelendiğinde; %56,9'unun (120 kişi) neredeyse her zaman, %12,8'inin (27 kişi) çoğu zaman, %12,3'ünün (26 kişi) genellikle, %9,5'inin (20 kişi) bazen, %5,7'sinin (12 kişi) nadiren ve %2,8'inin (6 kişi) de neredeyse hiçbir zaman şeklinde cevaplandığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda kadın girişimcilerin “Liderin, astlara yaklaşımı bir aile büyüğü (abla, ağabey, anne, baba) gibi olmalıdır” yargısına genellikle, çoğu zaman ve her zaman seçenekleri dikkate alındığında yaklaşık %82'sinin bu görüşü desteklediği kalan yaklaşık %18'lik kesimin ise bu görüşe katılmadığı söylenebilir.

Katılımcıların lider astlarına karşı disiplinli ama aynı zamanda tatlı ve ilgili olmalı sorusuna verdikleri cevapların değerlendirilmesi

Çizelge 4.29. Lider, astlarına karşı disiplinli ama aynı zamanda tatlı ve ilgili olmalı yargı cümlesine verilen cevapların değerlendirilmesi

8. soru B6	Frekans	Yüzde (%)	Toplam Yüzde (%)
Nadiren	2	0,9	0,9
Bazen	5	2,4	3,3
Genellikle	21	10,0	13,3
Çoğu Zaman	40	19,0	32,2
Neredeyse Her Zaman	143	67,8	100,0
Toplam	211	100,0	

Çizelge 4.29’a göre araştırmaya katılan kadın girişimcilerin “Lider, astlarına karşı disiplinli ama aynı zamanda tatlı ve ilgili olmalıdır” ifadesine verdikleri cevaplar incelendiğinde; %67,8’inin (143 kişi) neredeyse her zaman, %19’unun (40 kişi) çoğu zaman, %10’unun (21 kişi) genellikle, %2,4’ünün (5 kişi) bazen ve %0,9’unun (2 kişi) nadiren şeklinde cevaplandığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda kadın girişimcilerin “Lider, astlarına karşı disiplinli ama aynı zamanda tatlı ve ilgili olmalıdır” yargısına genellikle, çoğu zaman ve her zaman seçenekleri dikkate alındığında yaklaşık %96’sının bu görüşü desteklediği kalan yaklaşık %4’lük kesimin ise bu görüşe katılmadığı söylenebilir.

Katılımcıların lider işyerinde aile ortamı yaratır sorusuna verdikleri cevapların değerlendirilmesi

Çizelge 4.30. Lider, işyerinde aile ortamı yaratır yargı cümlesine verilen cevapların değerlendirilmesi

9. soru B2	Frekans	Yüzde (%)	Toplam Yüzde (%)
Neredeyse Hiçbir Zaman	12	5,7	5,7
Nadiren	15	7,1	12,8
Bazen	27	12,8	25,6
Genellikle	27	12,8	38,4
Çoğu Zaman	43	20,4	58,8
Neredeyse Her Zaman	87	41,2	100,0
Toplam	211	100,0	

Çizelge 4.30’a göre araştırmaya katılan kadın girişimcilerin “Lider, işyerinde aile ortamı yaratır” ifadesine verdikleri cevaplar incelendiğinde; %41,2’sinin (87 kişi) neredeyse her zaman, %20,4’ünün (43 kişi) çoğu zaman, %12,8’inin (27 kişi) genellikle, %12,8’inin (27 kişi) bazen, %7,1’inin (15 kişi) nadiren ve %5,7’sinin (12 kişi) de neredeyse hiçbir zaman şeklinde cevaplandığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda

kadın girişimcilerin “Lider, işyerinde aile ortamı yaratır” yargısına genellikle, çoğu zaman ve her zaman seçenekleri dikkate alındığında yaklaşık %74’ünün bu görüşü desteklediği kalan yaklaşık %26’lık kesimin ise bu görüşe katılmadığı söylenebilir.

Katılımcıların lider, astların en yüksek performansı göstereceklerine inanır ve beklentisi bu yöndedir sorusuna verdikleri cevapların değerlendirilmesi

Çizelge 4.31. Lider, astların en yüksek performansı göstereceklerine inanır ve beklentisi bu yöndedir yargı cümlesine verilen cevapların değerlendirilmesi

10. soru D3	Frekans	Yüzde (%)	Toplam Yüzde (%)
Nadiren	7	3,3	3,3
Bazen	19	9,0	12,3
Genellikle	25	11,8	24,2
Çoğu Zaman	58	27,5	51,7
Neredeyse Her Zaman	102	48,3	100,0
Toplam	211	100,0	

Çizelge 4.31’e göre araştırmaya katılan kadın girişimcilerin “Lider, astların en yüksek performansı göstereceklerine inanır ve beklentisi bu yöndedir” ifadesine verdikleri cevaplar incelendiğinde; %48,3’ünün (102 kişi) neredeyse her zaman, %27,5’inin (58 kişi) çoğu zaman, %11,8’inin (25 kişi) genellikle, %9’unun (19 kişi) bazen ve %3,3’ünün (7 kişi) nadiren şeklinde cevaplandığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda kadın girişimcilerin “Lider, astların en yüksek performansı göstereceklerine inanır ve beklentisi bu yöndedir” yargısına genellikle, çoğu zaman ve her zaman seçenekleri dikkate alındığında yaklaşık %88’inin bu görüşü desteklediği kalan yaklaşık %12’lik kesimin ise bu görüşe katılmadığı söylenebilir.

Katılımcıların lider olağanüstü başarılarında, o kişiyi kişisel olarak ödüllendirmeli sorusuna verdikleri cevapların değerlendirilmesi

Çizelge 4.32. Lider, olağanüstü başarılarında, o kişiyi kişisel olarak ödüllendirmeli yargı cümlesine verilen cevapların değerlendirilmesi

11. soru E4	Frekans	Yüzde (%)	Toplam Yüzde (%)
Neredeyse Hiçbir Zaman	5	2,4	2,4
Nadiren	9	4,3	6,6
Bazen	33	15,6	22,3
Genellikle	39	18,5	40,8
Çoğu Zaman	45	21,3	62,1
Neredeyse Her Zaman	80	37,9	100,0
Toplam	211	100,0	

Çizelge 4.32'ye göre araştırmaya katılan kadın girişimcilerin “Lider, olağanüstü başarılarında, o kişiyi kişisel olarak ödüllendirmelidir” ifadesine verdikleri cevaplar incelendiğinde; %37,9'unun (80 kişi) neredeyse her zaman, %21,3'ünün (45 kişi) çoğu zaman, %18,5'inin (39 kişi) genellikle, %15,6'sının (33 kişi) bazen, %4,3'ünün (9 kişi) nadiren ve %2,4'ünün (5 kişi) de neredeyse hiçbir zaman şeklinde cevaplandığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda kadın girişimcilerin “Lider, olağanüstü başarılarında, o kişiyi kişisel olarak ödüllendirmelidir” yargısına genellikle, çoğu zaman ve her zaman seçenekleri dikkate alındığında yaklaşık %78'inin bu görüşü desteklediği kalan yaklaşık %22'lik kesimin ise bu görüşe katılmadığı söylenebilir.

Katılımcıların lider, astların kişisel ve kariyer gelişimleri ile ilgilenir, onları yönlendirir sorusuna verdikleri cevapların değerlendirilmesi

Çizelge 4.33. Lider, astların kişisel ve kariyer gelişimleri ile ilgilenir, onları yönlendirir yargı cümlesine verilen cevapların değerlendirilmesi

12. soru D5	Frekans	Yüzde (%)	Toplam Yüzde (%)
Neredeyse Hiçbir Zaman	2	,9	,9
Nadiren	6	2,8	3,8
Bazen	17	8,1	11,8
Genellikle	28	13,3	25,1
Çoğu Zaman	45	21,3	46,4
Neredeyse Her Zaman	113	53,6	100,0
Toplam	211	100,0	

Çizelge 4.33'e göre araştırmaya katılan kadın girişimcilerin “Lider, astların kişisel ve kariyer gelişimleri ile ilgilenir, onları yönlendirir” ifadesine verdikleri cevaplar incelendiğinde; %53,6'sının (113 kişi) neredeyse her zaman, %21,3'ünün (45 kişi) çoğu zaman, %13,3'ünün (28 kişi) genellikle, %8,1'inin (17 kişi) bazen, %2,8'inin (6 kişi) nadiren ve %0,9'unun (2 kişi) da neredeyse hiçbir zaman şeklinde cevaplandığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda kadın girişimcilerin “Lider, astların kişisel ve kariyer gelişimleri ile ilgilenir, onları yönlendirir” yargısına genellikle, çoğu zaman ve her zaman seçenekleri dikkate alındığında yaklaşık %88'inin bu görüşü desteklediği kalan yaklaşık %12'lik kesimin ise bu görüşe katılmadığı söylenebilir.

Katılımcıların lider astları yaratıcı fikirler üretmeleri yönünde teşvik eder sorusuna verdikleri cevapların değerlendirilmesi

Çizelge 4.34. Lider, astları yaratıcı fikirler üretmeleri yönünde teşvik eder yargı cümlesine verilen cevapların değerlendirilmesi

13. soru D6	Frekans	Yüzde (%)	Toplam Yüzde (%)
Neredeyse Hiçbir Zaman	2	0,9	0,9
Nadiren	1	0,5	1,4
Bazen	7	3,3	4,7
Genellikle	30	14,2	19,0
Çoğu Zaman	41	19,4	38,4
Neredeyse Her Zaman	130	61,6	100,0
Toplam	211	100,0	

Çizelge 4.34’e göre araştırmaya katılan kadın girişimcilerin “Lider, astları yaratıcı fikirler üretmeleri yönünde teşvik eder” ifadesine verdikleri cevaplar incelendiğinde; %61,6’sının (130 kişi) neredeyse her zaman, %19,4’ünün (41 kişi) çoğu zaman, %14,2’sinin (30 kişi) genellikle, %3,3’ünün (7 kişi) bazen ve %0,9’unun (2 kişi) nadiren şeklinde cevaplandığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda kadın girişimcilerin “Lider, astları yaratıcı fikirler üretmeleri yönünde teşvik eder” yargısına genellikle, çoğu zaman ve her zaman seçenekleri dikkate alındığında yaklaşık %95’inin bu görüşü desteklediği kalan yaklaşık %5’lik kesimin ise bu görüşe katılmadığı söylenebilir.

Katılımcıların lider iyi performansı her zaman görmek zorunda değildir sorusuna verdikleri cevapların değerlendirilmesi

Çizelge 4.35. Lider, iyi performansı her zaman görmek zorunda değildir yargı cümlesine verilen cevapların değerlendirilmesi

14. soru E5	Frekans	Yüzde (%)	Toplam Yüzde (%)
Neredeyse Hiçbir Zaman	51	24,2	24,2
Nadiren	34	16,1	40,3
Bazen	49	23,2	63,5
Genellikle	23	10,9	74,4
Çoğu Zaman	23	10,9	85,3
Neredeyse Her Zaman	31	14,7	100,0
Toplam	211	100,0	

Çizelge 4.35’e göre araştırmaya katılan kadın girişimcilerin “Lider, iyi performansı her zaman görmek zorunda değildir” ifadesine verdikleri cevaplar incelendiğinde; %24,2’sinin (51 kişi) neredeyse hiçbir zaman, %23,2’sinin (49 kişi) bazen, %16,1’inin (34 kişi) nadiren, %14,7’sinin (31 kişi) neredeyse her zaman, %10,9’unun (23 kişi) çoğu zaman ve %10,9’unun (23 kişi) da genellikle şeklinde

cevaplandığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda kadın girişimcilerin “Lider, iyi performansı her zaman görmek zorunda değildir” yargısına genellikle, çoğu zaman ve her zaman seçenekleri dikkate alındığında yaklaşık %36’sının bu görüşü desteklediği kalan yaklaşık %64’lük kesimin ise bu görüşe katılmadığı söylenebilir.

Katılımcıların lider astlarından; onlar onun çocuklarıymışçasına kendisini sorumlu hissederek sorusuna verdikleri cevapların değerlendirilmesi

Çizelge 4.36. Lider, astlarından; onlar onun çocuklarıymışçasına kendisini sorumlu hissederek yargı cümlesine verilen cevapların değerlendirilmesi

15. soru B3	Frekans	Yüzde (%)	Toplam Yüzde (%)
Neredeyse Hiçbir Zaman	9	4,3	4,3
Nadiren	16	7,6	11,8
Bazen	24	11,4	23,2
Genellikle	36	17,1	40,3
Çoğu Zaman	42	19,9	60,2
Neredeyse Her Zaman	83	39,3	99,5
Toplam	1	,5	100,0
Total	211	100,0	

Çizelge 4.37’ya göre araştırmaya katılan kadın girişimcilerin “Lider, astlarından; onlar onun çocuklarıymışçasına kendisini sorumlu hissederek” ifadesine verdikleri cevaplar incelendiğinde; %39,3’ünün (83 kişi) neredeyse her zaman, %19,9’unun (42 kişi) çoğu zaman, %17,1’inin (36 kişi) genellikle, %11,4’ünün (24 kişi) bazen, %7,6’sının (16 kişi) nadiren ve %4,3’ünün (9 kişi) de neredeyse hiçbir zaman şeklinde cevaplandığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda kadın girişimcilerin “Lider, astlarından; onlar onun çocuklarıymışçasına kendisini sorumlu hissederek” yargısına genellikle, çoğu zaman ve her zaman seçenekleri dikkate alındığında yaklaşık %60’ının bu görüşü desteklediği kalan yaklaşık %40’lık kesimin ise bu görüşe katılmadığı söylenebilir.

Katılımcıların lider karar almakta gecikebilir, acele etmesine gerek yoktur sorusuna verdikleri cevapların değerlendirilmesi

Çizelge 4.37. Katılımcıların lider, karar almakta gecikebilir, acele etmesine gerek yoktur yargı cümlesine verdikleri cevapların değerlendirilmesi

16. soru S4	Frekans	Yüzde (%)	Toplam Yüzde (%)
Neredeyse Hiçbir Zaman	43	20,4	20,4
Nadiren	27	12,8	33,2
Bazen	61	28,9	62,1
Genellikle	24	11,4	73,5
Çoğu Zaman	26	12,3	85,8
Neredeyse Her Zaman	30	14,2	100,0
Toplam	211	100,0	

Çizelge 4.37’ye göre araştırmaya katılan kadın girişimcilerin “Lider, karar almakta gecikebilir, acele etmesine gerek yoktur” ifadesine verdikleri cevaplar incelendiğinde; %28,9’unun (61 kişi) bazen, %20,4’ünün (43 kişi) neredeyse hiçbir zaman, %14,2’sinin (30 kişi) neredeyse her zaman, %12,8’inin (27 kişi) nadiren, %12,3’ünün (26 kişi) çoğu zaman ve %11,4’ünün de genellikle şeklinde cevaplandığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda kadın girişimcilerin “Lider, karar almakta gecikebilir, acele etmesine gerek yoktur” yargısına genellikle, çoğu zaman ve her zaman seçenekleri dikkate alındığında yaklaşık %38’inin bu görüşü desteklediği kalan yaklaşık %62’lik kesimin ise bu görüşe katılmadığı söylenebilir.

Katılımcıların lider astları, ortak hedefler doğrultusunda takım üyesi olmaya teşvik eder sorusuna verdikleri cevapların değerlendirilmesi

Çizelge 4.38. Katılımcıların lider, astları, ortak hedefler doğrultusunda takım üyesi olmaya teşvik eder yargı cümlesine verdikleri cevapların değerlendirilmesi

17. soru D4	Frekans	Yüzde (%)	Toplam Yüzde (%)
Neredeyse Hiçbir Zaman	1	,5	,5
Nadiren	2	,9	1,4
Bazen	23	10,9	12,3
Genellikle	43	20,4	32,7
Çoğu Zaman	68	32,2	64,9
Neredeyse Her Zaman	74	35,1	100,0
Toplam	211	100,0	

Çizelge 4.38’e göre araştırmaya katılan kadın girişimcilerin “Lider, astları, ortak hedefler doğrultusunda takım üyesi olmaya teşvik eder” ifadesine verdikleri cevaplar incelendiğinde; %35,1’inin (74 kişi) neredeyse her zaman, %32,2’sinin (68 kişi) çoğu zaman, %20,4’ünün (43 kişi) genellikle, %10,9’sinin (23 kişi) bazen, %0,9’unun (2 kişi)

nadiren ve %0,5'inin (1 kişi) de neredeyse hiçbir zaman şeklinde cevaplandığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda kadın girişimcilerin “Lider, astları, ortak hedefler doğrultusunda takım üyesi olmaya teşvik eder” yargısına genellikle, çoğu zaman ve her zaman seçenekleri dikkate alındığında yaklaşık %88'inin bu görüşü desteklediği kalan yaklaşık %12'lik kesimin ise bu görüşe katılmadığı söylenebilir.

Katılımcıların lider çalıştığı kurumun topluma katkıda bulunmasına önem verir sorusuna verdikleri cevapların değerlendirilmesi

Çizelge 4.39. Katılımcıların lider, çalıştığı kurumun topluma katkıda bulunmasına önem verir yargı cümlesine verdikleri cevapların değerlendirilmesi

18. soru H4	Frekans	Yüzde (%)	Toplam Yüzde (%)
Nadiren	5	2,4	2,4
Bazen	4	1,9	4,3
Genellikle	17	8,1	12,3
Çoğu Zaman	34	16,1	28,4
Neredeyse Her Zaman	151	71,6	100,0
Toplam	211	100,0	

Çizelge 4.39'a göre araştırmaya katılan kadın girişimcilerin “Lider, çalıştığı kurumun topluma katkıda bulunmasına önem verir” ifadesine verdikleri cevaplar incelendiğinde; %71,6, 'sının (151 kişi) neredeyse her zaman, %16,1'inin (34 kişi) çoğu zaman, %8,1'inin (17 kişi) genellikle, %2,4'ünün (5 kişi) nadiren ve %1,9'unun (4 kişi) bazen şeklinde cevaplandığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda kadın girişimcilerin “Lider, çalıştığı kurumun topluma katkıda bulunmasına önem verir” yargısına genellikle, çoğu zaman ve her zaman seçenekleri dikkate alındığında yaklaşık %96'sının bu görüşü desteklediği kalan yaklaşık %4'lük kesimin ise bu görüşe katılmadığı söylenebilir.

Katılımcıların lider karar alırken astlara fikirlerini sorar, ancak son kararı kendisi verir sorusuna verdikleri cevapların değerlendirilmesi

Çizelge 4.40. Katılımcıların Lider, karar alırken astlara fikirlerini sorar, ancak son kararı kendisi verir yargı cümlesine verdikleri cevapların değerlendirilmesi

19. soru B10	Frekans	Yüzde (%)	Toplam Yüzde (%)
Neredeyse Hiçbir Zaman	1	,5	,5
Nadiren	8	3,8	4,3
Bazen	25	11,8	16,1
Genellikle	37	17,5	33,6
Çoğu Zaman	50	23,7	57,3
Neredeyse Her Zaman	90	42,7	100,0
Toplam	211	100,0	

Çizelge 4. 40’a göre araştırmaya katılan kadın girişimcilerin “Lider, karar alırken astlara fikirlerini sorar, ancak son kararı kendisi verir” ifadesine verdikleri cevaplar incelendiğinde; %42,7’sinin (90 kişi) neredeyse her zaman, %23,7’sinin (50 kişi) çoğu zaman, %17,5’inin (37 kişi) genellikle, %11,8’inin (25 kişi) bazen, %3,8’inin (8 kişi) nadiren ve %0,5’inin (1 kişi) de neredeyse hiçbir zaman şeklinde cevaplandığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda kadın girişimcilerin “Lider, karar alırken astlara fikirlerini sorar, ancak son kararı kendisi verir” yargısına genellikle, çoğu zaman ve her zaman seçenekleri dikkate alındığında yaklaşık %84’ünün bu görüşü desteklediği kalan yaklaşık %16’lık kesimin ise bu görüşe katılmadığı söylenebilir.

Katılımcıların lider yapılan iş mükemmel olduğu zaman, beğenisini ayrıca belirtmeli sorusuna verdikleri cevapların değerlendirilmesi

Çizelge 4.41. Katılımcıların lider, yapılan iş mükemmel olduğu zaman, beğenisini ayrıca belirtmelidir yargı cümlesine verdikleri cevapların değerlendirilmesi

20. soru E2	Frekans	Yüzde (%)	Toplam Yüzde (%)
Neredeyse Hiçbir Zaman	7	3,3	3,3
Nadiren	3	1,4	4,7
Bazen	24	11,4	16,1
Genellikle	31	14,7	30,8
Çoğu Zaman	52	24,6	55,5
Neredeyse Her Zaman	94	44,5	100,0
Toplam	211	100,0	

Çizelge 4.41’e göre araştırmaya katılan kadın girişimcilerin “Lider, yapılan iş mükemmel olduğu zaman, beğenisini ayrıca belirtmelidir” ifadesine verdikleri cevaplar incelendiğinde; %44,5’inin (94 kişi) neredeyse her zaman, %24,6’sının (52 kişi) çoğu

zaman, %14,7'sinin (31 kişi) genellikle, %11,4'ünün (24 kişi) bazen, %3,3'ünün (7 kişi) neredeyse hiçbir zaman ve %1,4'ünün (3 kişi) de neredeyse hiçbir zaman şeklinde cevaplandığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda kadın girişimcilerin “Lider, yapılan iş mükemmel olduğu zaman, beğenisini ayrıca belirtmelidir” yargısına genellikle, çoğu zaman ve her zaman seçenekleri dikkate alındığında yaklaşık %84'ünün bu görüşü desteklediği kalan yaklaşık %16'lık kesimin ise bu görüşe katılmadığı söylenebilir.

Katılımcıların lider sorunlar kronikleşinceye kadar bekleyebilir sorusuna verdikleri cevapların değerlendirilmesi

Çizelge 4.42. Katılımcıların lider, sorunlar kronikleşinceye kadar bekleyebilir yargı cümlesine verdikleri cevapların değerlendirilmesi

21. soru S5	Frekans	Yüzde (%)	Toplam Yüzde (%)
Neredeyse Hiçbir Zaman	91	43,1	43,1
Nadiren	28	13,3	56,4
Bazen	30	14,2	70,6
Genellikle	34	16,1	86,7
Çoğu Zaman	20	9,5	96,2
Neredeyse Her Zaman	8	3,8	100,0
Toplam	211	100,0	

Çizelge 4.42'ye göre araştırmaya katılan kadın girişimcilerin “Lider, sorunlar kronikleşinceye kadar bekleyebilir” ifadesine verdikleri cevaplar incelendiğinde; %43,1'inin (91 kişi) neredeyse hiçbir zaman, %16,1'inin (34 kişi) genellikle, %14,2'sinin (30 kişi) bazen, %13,3'ünün (28 kişi) nadiren, %9,5'inin (20 kişi) çoğu zaman ve %3,8'inin de neredeyse her zaman şeklinde cevaplandığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda kadın girişimcilerin “Lider, sorunlar kronikleşinceye kadar bekleyebilir” yargısına genellikle, çoğu zaman ve her zaman seçenekleri dikkate alındığında yaklaşık %29'unun bu görüşü desteklediği kalan yaklaşık %71'lik kesimin ise bu görüşe katılmadığı söylenebilir.

Katılımcıların lider ortalamanın üstünde performans gösterildiğinde o kişiyi övmeli sorusuna verdikleri cevapların değerlendirilmesi

Çizelge 4.43. Katılımcıların Lider, ortalamanın üstünde performans gösterildiğinde o kişiyi övmelidir yargı cümlesine verdikleri cevapların değerlendirilmesi

22. soru E3	Frekans	Yüzde (%)	Toplam Yüzde (%)
Neredeyse Hiçbir Zaman	7	3,3	3,3
Nadiren	11	5,2	8,5
Bazen	45	21,3	29,9
Genellikle	38	18,0	47,9
Çoğu Zaman	42	19,9	67,8
Neredeyse Her Zaman	68	32,2	100,0
Toplam	211	100,0	

Çizelge 4.43’e göre araştırmaya katılan kadın girişimcilerin “Lider, ortalamanın üstünde performans gösterildiğinde o kişiyi övmeli” ifadesine verdikleri cevaplar incelendiğinde; %32,2’sinin (68 kişi) neredeyse her zaman, %21,3’ünün (45 kişi) bazen, %19,9’unun (42 kişi) çoğu zaman, %18,0’ının (38 kişi) genellikle, %5,2’sinin (11 kişi) nadiren ve %3,3’ünün (7 kişi) de neredeyse hiçbir zaman şeklinde cevaplandığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda kadın girişimcilerin “Lider, ortalamanın üstünde performans gösterildiğinde o kişiyi övmeli” yargısına genellikle, çoğu zaman ve her zaman seçenekleri dikkate alındığında yaklaşık %70’inin bu görüşü desteklediği kalan yaklaşık %30’luk kesimin ise bu görüşe katılmadığı söylenebilir.

Katılımcıların lider kişisel yaşamını ahlaki değerlere uyarak yaşamalı sorusuna verdikleri cevapların değerlendirilmesi

Çizelge 4.44. Katılımcıların lider, kişisel yaşamını ahlaki değerlere uyarak yaşamalıdır yargı cümlesine verdikleri cevapların değerlendirilmesi

23. soru A1	Frekans	Yüzde (%)	Toplam Yüzde (%)
Neredeyse Hiçbir Zaman	2	,9	,9
Nadiren	4	1,9	2,8
Bazen	10	4,7	7,6
Genellikle	23	10,9	18,5
Çoğu Zaman	39	18,5	37,0
Neredeyse Her Zaman	133	63,0	100,0
Toplam	211	100,0	

Çizelge 4.44’e göre araştırmaya katılan kadın girişimcilerin “Lider, kişisel yaşamını ahlaki değerlere uyarak yaşamalı” ifadesine verdikleri cevaplar incelendiğinde; %63,0’ünün (133 kişi) neredeyse her zaman, %18,5’inin (39 kişi) çoğu zaman, %10,9’unun (23 kişi) genellikle, %4,7’sinin (10 kişi) bazen, %1,9’unun (4 kişi)

nadiren ve %0,9'unun (2 kişi) da neredeyse hiçbir zaman şeklinde cevaplandığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda kadın girişimcilerin “Lider, kişisel yaşamını ahlaki değerlere uyarak yaşamalı” yargısına genellikle, çoğu zaman ve her zaman seçenekleri dikkate alındığında yaklaşık %92'sinin bu görüşü desteklediği kalan yaklaşık %8'lik kesimin ise bu görüşe katılmadığı söylenebilir.

Katılımcıların lider astları değerlendirirken performanstan çok sadakate önem vermeli sorusuna verdikleri cevapların değerlendirilmesi

Çizelge 4.45. Katılımcıların Lider, astları değerlendirirken performanstan çok sadakate önem vermelidir yargı cümlesine verdikleri cevapların değerlendirilmesi

24. soru B5	Frekans	Yüzde (%)	Toplam Yüzde (%)
Neredeyse Hiçbir Zaman	15	7,1	7,1
Nadiren	8	3,8	10,9
Bazen	33	15,6	26,5
Genellikle	45	21,3	47,9
Çoğu Zaman	39	18,5	66,4
Neredeyse Her Zaman	71	33,6	100,0
Toplam	211	100,0	

Çizelge 4.45'e göre araştırmaya katılan kadın girişimcilerin “Lider, astları değerlendirirken performanstan çok sadakate önem vermelidir” ifadesine verdikleri cevaplar incelendiğinde; %33,6'sının (71 kişi) neredeyse her zaman, %21,3'ünün (45 kişi) genellikle, %18,5'inin (39 kişi) çoğu zaman, %15,6'sının (33 kişi) bazen, %7,1'inin (15 kişi) de neredeyse hiçbir zaman ve %3,8'inin (8 kişi) nadiren şeklinde cevaplandığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda kadın girişimcilerin “Lider, astları değerlendirirken performanstan çok sadakate önem vermelidir” yargısına genellikle, çoğu zaman ve her zaman seçenekleri dikkate alındığında yaklaşık %73'ünün bu görüşü desteklediği kalan yaklaşık %27'lik kesimin ise bu görüşe katılmadığı söylenebilir.

Katılımcıların lider işle ilgili her konuda haberdar olmak ve kontrolü elinde tutmak ister sorusuna verdikleri cevapların değerlendirilmesi

Çizelge 4.46. Katılımcıların; lider, işle ilgili her konuda haberdar olmak ve kontrolü elinde tutmak ister yargı cümlesine verdikleri cevapların değerlendirilmesi

25. soru B9	Frekans	Yüzde (%)	Toplam Yüzde (%)
Neredeyse Hiçbir Zaman	2	0,9	0,9
Nadiren	2	0,9	1,9
Bazen	8	3,8	5,7
Genellikle	30	14,2	19,9
Çoğu Zaman	33	15,6	35,5
Neredeyse Her Zaman	136	64,5	100,0
Toplam	211	100,0	

Çizelge 4.46'ya göre araştırmaya katılan kadın girişimcilerin “Lider, işle ilgili her konuda haberdar olmak ve kontrolü elinde tutmak ister” ifadesine verdikleri cevaplar incelendiğinde; %64,5'inin (136 kişi) neredeyse her zaman, %15,6'sının (33 kişi) çoğu zaman, %14,2'sinin (30 kişi) genellikle, %3,8'inin (13 kişi) bazen, %0,9'unun (2 kişi) nadiren ve %0,9'unun (2 kişi) da neredeyse hiçbir zaman şeklinde cevaplandığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda kadın girişimcilerin “Lider, işle ilgili her konuda haberdar olmak ve kontrolü elinde tutmak ister” yargısına genellikle, çoğu zaman ve her zaman seçenekleri dikkate alındığında yaklaşık %92'sinin bu görüşü desteklediği kalan yaklaşık %8'lik kesimin ise bu görüşe katılmadığı söylenebilir.

Katılımcıların lider başarıyı sadece sonuçlara göre değil, sonuçların elde edilmiş yollarına da bakarak tanımlar sorusuna verdikleri cevapların değerlendirilmesi

Çizelge 4.47. Katılımcıların; lider, başarıyı sadece sonuçlara göre değil, sonuçların elde edilmiş yollarına da bakarak tanımlar yargı cümlesine verilen cevapların değerlendirilmesi

26. soru A2	Frekans	Yüzde (%)	Toplam Yüzde (%)
Neredeyse Hiçbir Zaman	5	2,4	2,4
Nadiren	7	3,3	5,7
Bazen	15	7,1	12,8
Genellikle	33	15,6	28,4
Çoğu Zaman	59	28,0	56,4
Neredeyse Her Zaman	92	43,6	100,0
Toplam	211	100,0	

Çizelge 4.47'ye göre araştırmaya katılan kadın girişimcilerin “Lider, başarıyı sadece sonuçlara göre değil, sonuçların elde edilmiş yollarına da bakarak tanımlar” ifadesine verdikleri cevaplar incelendiğinde; %43,6'sının (92 kişi) neredeyse her zaman, %28,0'ının (59 kişi) çoğu zaman, %15,6'sının (33 kişi) genellikle, %7,1'inin (15 kişi)

bazen, %3,3'ünün (7 kişi) nadiren ve %2,4'ünün (5 kişi) de neredeyse hiçbir zaman şeklinde cevaplandığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda kadın girişimcilerin “Lider, başarıyı sadece sonuçlara göre değil, sonuçların elde ediliş yollarına da bakarak tanımlar” yargısına genellikle, çoğu zaman ve her zaman seçenekleri dikkate alındığında yaklaşık %92'sinin bu görüşü desteklediği kalan yaklaşık %8'lik kesimin ise bu görüşe katılmadığı söylenebilir.

Katılımcıların lider astlarının ihtiyacı olduğu durumlarda onlara destek vermek, kendi işlerinden önce gelmeli sorusuna verdikleri cevapların değerlendirilmesi

Çizelge 4.48. Katılımcıların; Liderin, astlarının ihtiyacı olduğu durumlarda onlara destek vermek, kendi işlerinden önce gelmelidir yargı cümlesine verdikleri cevapların değerlendirilmesi

27. soru H3	Frekans	Yüzde (%)	Toplam Yüzde (%)
Neredeyse Hiçbir Zaman	8	3,8	3,8
Nadiren	19	9,0	12,8
Bazen	37	17,5	30,3
Genellikle	41	19,4	49,8
Çoğu Zaman	45	21,3	71,1
Neredeyse Her Zaman	61	28,9	100,0
Toplam	211	100,0	

Çizelge 4.48'e göre araştırmaya katılan kadın girişimcilerin “Liderin, astlarının ihtiyacı olduğu durumlarda onlara destek vermek, kendi işlerinden önce gelmeli” ifadesine verdikleri cevaplar incelendiğinde; %28,9'unun (61 kişi) neredeyse her zaman, %21,3'ünün (45 kişi) çoğu zaman, %19,4'ünün (41 kişi) genellikle, %17,5'inin (37 kişi) bazen, %9,0'unun (19 kişi) nadiren ve %3,8'inin (8 kişi) de neredeyse hiçbir zaman şeklinde cevaplandığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda kadın girişimcilerin “Liderin, astlarının ihtiyacı olduğu durumlarda onlara destek vermek, kendi işlerinden önce gelmeli” yargısına genellikle, çoğu zaman ve her zaman seçenekleri dikkate alındığında yaklaşık %70'inin bu görüşü desteklediği kalan yaklaşık %30'luk kesimin ise bu görüşe katılmadığı söylenebilir.

Katılımcıların lider örgüt hedeflerinden daha çok, astlarının gelişimine odaklanmalı sorusuna verdikleri cevapların değerlendirilmesi

Çizelge 4.49. Katılımcıların; Lider, örgüt hedeflerinden daha çok, astlarının gelişimine odaklanmalıdır yargı cümlesine verdikleri cevapların değerlendirilmesi

28. soru H5	Frekans	Yüzde (%)	Toplam Yüzde (%)
Neredeyse Hiçbir Zaman	13	6,2	6,2
Nadiren	23	10,9	17,1
Bazen	40	19,0	36,0
Genellikle	52	24,6	60,7
Çoğu Zaman	45	21,3	82,0
Neredeyse Her Zaman	38	18,0	100,0
Toplam	211	100,0	

Çizelge 4.49’a göre araştırmaya katılan kadın girişimcilerin “Lider, örgüt hedeflerinden daha çok, astlarının gelişimine odaklanmalı” ifadesine verdikleri cevaplar incelendiğinde; %24,6’sının (52 kişi) genellikle, %21,3’ünün (45 kişi) çoğu zaman, %19,0’unun (40 kişi) bazen, %18,0’inin (38 kişi) neredeyse her zaman, %10,9’unun (23 kişi) nadiren ve %6,2’sinin (13 kişi) de neredeyse hiçbir zaman şeklinde cevaplandığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda kadın girişimcilerin “Lider, örgüt hedeflerinden daha çok, astlarının gelişimine odaklanmalı” yargısına genellikle, çoğu zaman ve her zaman seçenekleri dikkate alındığında %64’ünün bu görüşü desteklediği kalan yaklaşık %36’lık kesimin ise bu görüşe katılmadığı söylenebilir.

Katılımcıların lider etik standartlara uymayan astları cezalandırmalı sorusuna verdikleri cevapların değerlendirilmesi

Çizelge 4.50. Katılımcıların; Lider, etik standartlara uymayan astları cezalandırmalıdır yargı cümlesine verdikleri cevapların değerlendirilmesi

29. soru A3	Frekans	Yüzde (%)	Toplam Yüzde (%)
Neredeyse Hiçbir Zaman	55	26,1	26,1
Nadiren	37	17,5	43,6
Bazen	42	19,9	63,5
Genellikle	34	16,1	79,6
Çoğu Zaman	16	7,6	87,2
Neredeyse Her Zaman	27	12,8	100,0
Toplam	211	100,0	

Çizelge 4.50’ye göre araştırmaya katılan kadın girişimcilerin “Lider, etik standartlara uymayan astları cezalandırmalıdır” ifadesine verdikleri cevaplar incelendiğinde; %26,1’inin (55 kişi) de neredeyse hiçbir zaman, %19,9’unun (42 kişi) bazen, %17,5’inin (37 kişi) nadiren, %16,1’inin (34 kişi) genellikle, %12,8’inin (27

kişi) neredeyse her zaman ve %7,6' sının (16 kişi) çoğu zaman şeklinde cevaplandığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda kadın girişimcilerin “Lider, etik standartlara uymayan astları cezalandırmalıdır” yargısına genellikle, çoğu zaman ve her zaman seçenekleri dikkate alındığında yaklaşık %36'sının bu görüşü desteklediği kalan yaklaşık %64'lük kesimin ise bu görüşe katılmadığı söylenebilir.

Katılımcıların lider astları için neyin en iyisi olduğunu kendisi bilir sorusuna verdikleri cevapların değerlendirilmesi

Çizelge 4.51. Katılımcıların; Lider, astları için neyin en iyisi olduğunu kendisi bilir yargı cümlesine verdikleri cevapların değerlendirilmesi

30. soru B8	Frekans	Yüzde (%)	Toplam Yüzde (%)
Neredeyse Hiçbir Zaman	17	8,1	8,1
Nadiren	27	12,8	20,9
Bazen	53	25,1	46,0
Genellikle	39	18,5	64,5
Çoğu Zaman	45	21,3	85,8
Neredeyse Her Zaman	30	14,2	100,0
Toplam	211	100,0	

Çizelge 4.51'e göre araştırmaya katılan kadın girişimcilerin “Lider, astları için neyin en iyisi olduğunu kendisi bilir” ifadesine verdikleri cevaplar incelendiğinde; %25,1'inin (53 kişi) bazen, %21,3'ünün (45 kişi) çoğu zaman, %18,5'inin (39 kişi) genellikle, %14,2'sinin (30 kişi) neredeyse her zaman, %12,8'inin (27 kişi) nadiren ve %8,1'inin (17 kişi) de neredeyse hiçbir zaman şeklinde cevaplandığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda kadın girişimcilerin “Lider, astları için neyin en iyisi olduğunu kendisi bilir” yargısına genellikle, çoğu zaman ve her zaman seçenekleri dikkate alındığında yaklaşık %54'ünün bu görüşü desteklediği kalan yaklaşık %46'lık kesimin ise bu görüşe katılmadığı söylenebilir.

Katılımcıların lider gösterdiği ilgi ve alakaya karşı astlarından bağlılık bekler sorusuna verdikleri cevapların değerlendirilmesi

Çizelge 4.52. Katılımcıların; Lider, gösterdiği ilgi ve alakaya karşı astlarından bağlılık bekler yargı cümlesine verdikleri cevapların değerlendirilmesi

31. soru B4	Frekans	Yüzde (%)	Toplam Yüzde (%)
Neredeyse Hiçbir Zaman	14	6,6	6,6
Nadiren	10	4,7	11,4
Bazen	20	9,5	20,9
Genellikle	45	21,3	42,2
Çoğu Zaman	46	21,8	64,0
Neredeyse Her Zaman	76	36,0	100,0
Toplam	211	100,0	

Çizelge 4.52’ye göre araştırmaya katılan kadın girişimcilerin “Lider, gösterdiği ilgi ve alakaya karşı astlarından bağlılık bekler” ifadesine verdikleri cevaplar incelendiğinde; %36,0’ının (76 kişi) neredeyse her zaman, %21,8’inin (46 kişi) çoğu zaman, %21,3’ünün (45 kişi) genellikle, %9,5’inin (20 kişi) bazen, %6,6’sının (14 kişi) neredeyse hiçbir zaman %4,7’sinin (10 kişi) de nadiren ve şeklinde cevaplandığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda kadın girişimcilerin “Lider, gösterdiği ilgi ve alakaya karşı astlarından bağlılık bekler” yargısına genellikle, çoğu zaman ve her zaman seçenekleri dikkate alındığında yaklaşık %79’unun bu görüşü desteklediği kalan yaklaşık %21’lik kesimin ise bu görüşe katılmadığı söylenebilir.

Katılımcıların lider destek vermesi gereken durumlarda, gerekli desteği sağlamakta isteksiz davranabilir sorusuna verdikleri cevapların değerlendirilmesi

Çizelge 4.53. Katılımcıların; Lider, destek vermesi gereken durumlarda, gerekli desteği sağlamakta isteksiz davranabilir yargı cümlesine verdikleri cevapların değerlendirilmesi

32. soru S3	Frekans	Yüzde (%)	Toplam Yüzde (%)
Neredeyse Hiçbir Zaman	100	47,4	47,4
Nadiren	44	20,9	68,2
Bazen	32	15,2	83,4
Genellikle	13	6,2	89,6
Çoğu Zaman	13	6,2	95,7
Neredeyse Her Zaman	9	4,3	100,0
Toplam	211	100,0	

Çizelge 4.53’e göre araştırmaya katılan kadın girişimcilerin “Lider, destek vermesi gereken durumlarda, gerekli desteği sağlamakta isteksiz davranabilir” ifadesine verdikleri cevaplar incelendiğinde; %47,4’ünün (100 kişi) neredeyse hiçbir zaman, %20,9’unun (44 kişi) nadiren, %15,2’sinin (32 kişi) bazen, %6,2’sinin (13 kişi)

çoğu zaman, %6,2'sinin (13 kişi) genellikle ve %4,3'ünün (9 kişi) de neredeyse her zaman şeklinde cevaplandığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda kadın girişimcilerin “Lider, destek vermesi gereken durumlarda, gerekli desteği sağlamakta isteksiz davranabilir” yargısına genellikle, çoğu zaman ve her zaman seçenekleri dikkate alındığında yaklaşık %16'sının bu görüşü desteklediği kalan yaklaşık %84'lük kesimin ise bu görüşe katılmadığı söylenebilir.

Katılımcıların lider astları ile yakın ilişki kurmasına rağmen aradaki mesafeyi de korumalı sorusuna verdikleri cevapların değerlendirilmesi

Çizelge 4.54. Katılımcıların; lider, astları ile yakın ilişki kurmasına rağmen aradaki mesafeyi de korumalıdır yargı cümlesine verdikleri cevapların değerlendirilmesi

33. soru B7	Frekans	Yüzde (%)	Toplam Yüzde (%)
Neredeyse Hiçbir Zaman	9	4,3	4,3
Nadiren	3	1,4	5,7
Bazen	11	5,2	10,9
Genellikle	26	12,3	23,2
Çoğu Zaman	44	20,9	44,1
Neredeyse Her Zaman	118	55,9	100,0
Toplam	211	100,0	

Çizelge 4.54'e göre araştırmaya katılan kadın girişimcilerin “Lider, astları ile yakın ilişki kurmasına rağmen aradaki mesafeyi de korumalıdır” ifadesine verdikleri cevaplar incelendiğinde; %55,9'unun (118 kişi) neredeyse her zaman, %20,9'unun (44 kişi) çoğu zaman, %12,3'ünün (26 kişi) genellikle, %5,2'sinin (11 kişi) bazen, %4,3'ünün (9 kişi) de neredeyse hiçbir zaman ve %1,4'ünün (3 kişi) nadiren şeklinde cevaplandığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda kadın girişimcilerin “Lider, astları ile yakın ilişki kurmasına rağmen aradaki mesafeyi de korumalıdır” yargısına genellikle, çoğu zaman ve her zaman seçenekleri dikkate alındığında yaklaşık %92'sinin bu görüşü desteklediği kalan yaklaşık %8'lik kesimin ise bu görüşe katılmadığı söylenebilir.

Katılımcıların lider etik kurallara uyan davranışlarıyla kendisi örnek oluşturmaları sorusuna verdikleri cevapların değerlendirilmesi

Çizelge4.55. Katılımcıların; lider, etik kurallara uyan davranışlarıyla kendisi örnek oluşturmali yargı cümlesine verdikleri cevapların değerlendirilmesi

34. soru A5	Frekans	Yüzde (%)	Toplam Yüzde (%)
Neredeyse Hiçbir Zaman	1	0,5	0,5
Nadiren	6	2,8	3,3
Bazen	9	4,3	7,6
Genellikle	14	6,6	14,2
Çoğu Zaman	25	11,8	26,1
Neredeyse Her Zaman	156	73,9	100,0
Toplam	211	100,0	

Çizelge 4.55’e göre araştırmaya katılan kadın girişimcilerin “Lider, etik kurallara uyan davranışlarıyla kendisi örnek oluşturmali” ifadesine verdikleri cevaplar incelendiğinde; %73,9’unun (156 kişi) neredeyse her zaman, %11,8’inin (25 kişi) çoğu zaman, %6,6’sının (14 kişi) genellikle, %4,3’ünün (9 kişi) bazen, %2,8’inin (6 kişi) nadiren ve %0,5’inin (1 kişi) de neredeyse hiçbir zaman şeklinde cevaplandığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda kadın girişimcilerin “Lider, etik kurallara uyan davranışlarıyla kendisi örnek oluşturmali” yargısına genellikle, çoğu zaman ve her zaman seçenekleri dikkate alındığında yaklaşık %92’sinin bu görüşü desteklediği kalan yaklaşık %8’lik kesimin ise bu görüşe katılmadığı söylenebilir.

Katılımcıların lider problemleri çözmek için müdahalede bulunmamayı tercih etmeli sorusuna verdikleri cevapların değerlendirilmesi

Çizelge 4.56. Katılımcıların; Lider, problemleri çözmek için müdahalede bulunmamayı tercih etmelidir yargı cümlesine verdikleri cevapların değerlendirilmesi

35. soru S2	Frekans	Yüzde (%)	Toplam Yüzde (%)
Neredeyse Hiçbir Zaman	96	45,5	45,5
Nadiren	30	14,2	59,7
Bazen	28	13,3	73,0
Genellikle	10	4,7	77,7
Çoğu Zaman	14	6,6	84,4
Neredeyse Her Zaman	33	15,6	100,0
Toplam	211	100,0	

Çizelge 4.56’ya göre araştırmaya katılan kadın girişimcilerin “Lider, problemleri çözmek için müdahalede bulunmamayı tercih etmeli” ifadesine verdikleri cevaplar incelendiğinde; %45,5’inin (96 kişi) neredeyse hiçbir zaman, %15,6’sının (33 kişi) neredeyse her zaman, %14,2’sinin (30 kişi) nadiren, %13,3’ünün (28 kişi) bazen,

%6,6'sının (14 kişi) çoğu zaman ve %4,7'sinin (10 kişi) genellikle şeklinde cevaplandığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda kadın girişimcilerin “Lider, problemleri çözmek için müdahalede bulunmamayı tercih etmeli” yargısına genellikle, çoğu zaman ve her zaman seçenekleri dikkate alındığında yaklaşık %27'sinin bu görüşü desteklediği kalan yaklaşık %73'lük kesimin ise bu görüşe katılmadığı söylenebilir.

Katılımcıların lider astlarına hizmet etmek için yapabileceği her şeyi yapar sorusuna verdikleri cevapların değerlendirilmesi

Çizelge 4.57. Katılımcıların; Lider, astlarına hizmet etmek için yapabileceği her şeyi yapar yargı cümlesine verdikleri cevapların değerlendirilmesi

36. soru H4	Frekans	Yüzde (%)	Toplam Yüzde (%)
Neredeyse Hiçbir Zaman	17	8,1	8,1
Nadiren	12	5,7	13,7
Bazen	31	14,7	28,4
Genellikle	38	18,0	46,4
Çoğu Zaman	53	25,1	71,6
Neredeyse Her Zaman	60	28,4	100,0
Toplam	211	100,0	

Çizelge 4.57'ye göre araştırmaya katılan kadın girişimcilerin “Lider, astlarına hizmet etmek için yapabileceği her şeyi yapar.” ifadesine verdikleri cevaplar incelendiğinde; %28,4'ünün (60 kişi) neredeyse her zaman, %25,1'inin (53 kişi) çoğu zaman, %18,0'sının (38 kişi) genellikle, %14,7'sinin (31 kişi) bazen, %8,1'inin (17 kişi) de neredeyse hiçbir zaman ve %5,7'inin (12 kişi) nadiren şeklinde cevaplandığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda kadın girişimcilerin “Lider, astlarına hizmet etmek için yapabileceği her şeyi yapar.” yargısına genellikle, çoğu zaman ve her zaman seçenekleri dikkate alındığında yaklaşık %86'sının bu görüşü desteklediği kalan yaklaşık %14'lük kesimin ise bu görüşe katılmadığı söylenebilir.

Katılımcıların lider karar verirken yapılması doğru olan nedir?” sorusuna cevap aramalıdır yargısına verdikleri cevapların değerlendirilmesi

Çizelge 4.58. Katılımcıların; lider, karar verirken, yapılması doğru olan nedir?" sorusuna cevap aramalıdır yargı cümlesine verdikleri cevapların değerlendirilmesi

37. soru A6	Frekans	Yüzde (%)	Toplam Yüzde (%)
Nadiren	1	0,5	0,5
Bazen	9	4,3	4,7
Genellikle	22	10,4	15,2
Çoğu Zaman	38	18,0	33,2
Neredeyse Her Zaman	141	66,8	100,0
Toplam	211	100,0	

Çizelge 4.58'e göre araştırmaya katılan kadın girişimcilerin "Lider, karar verirken, yapılması doğru olan nedir sorusuna cevap aramalıdır?" ifadesine verdikleri cevaplar incelendiğinde; %66,8'inin (141 kişi) neredeyse her zaman, %18,0'inin (38 kişi) çoğu zaman, %10,4'ünün (22 kişi) genellikle, %4,3'ünün (9 kişi) bazen ve %0,5'inin (1 kişi) nadiren şeklinde cevaplandığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda kadın girişimcilerin "lider, karar verirken, yapılması doğru olan nedir?" sorusuna cevap aramalıdır" yargısına genellikle, çoğu zaman ve her zaman seçenekleri dikkate alındığında yaklaşık %95'sinin bu görüşü desteklediği kalan yaklaşık %5'lik kesimin ise bu görüşe katılmadığı söylenebilir.

Katılımcıların genel anlamda hangi liderlik yaklaşımını daha çok tercih ettiklerine ilişkin cevapların değerlendirilmesi

Çizelge 4.59. Batmanlı kadın girişimcilerin liderlik yaklaşımı ortalama değerleri tablosu

Tanımlayıcı İstatistikler				
Liderlik tarzları	Ortalama	Standart Sapma	N (frekans)	Yorumlama
Dönüştürücü liderlik	5,1991	0,65314	211	Çok Yüksek
Babacan liderlik	4,8090	0,76255	211	Yüksek
Etik liderlik	4,7954	0,65476	211	Yüksek
Hizmetkâr liderlik	4,5585	0,83334	211	Yüksek
Etkileşimci liderlik	4,4540	0,82087	211	Yüksek
Serbest Bırakıcı liderlik	2,5649	1,28852	211	Çok Düşük

Girişimci kadınların liderlik tarzlarından hangisi daha çok tercih ettikleri incelendiğinde ve en yüksek aritmetik ortalama ($\mu=5,1991$) ile liderlik yaklaşımının dönüştürücü liderlik tarzı olduğu ($5,71 < \mu \leq 6,00$), diğer bir ifade ile Batmanlı kadın girişimcilerin dönüştürücü liderlik özelliğine sahip oldukları söylenebilir.

Yine, girişimci kadınların liderlik tarzlarından hangisi daha çok tercih ettikleri

incelendiğinde ve yüksek aritmetik ortalama ($\mu=4,8090$) ile liderlik yaklaşımının babacan liderlik tarzı olduğu ($4.339 < \mu \leq 5,173$) tespit edilmiştir.

Yine, girişimci kadınların liderlik tarzlarından hangisi daha çok tercih ettikleri incelendiğinde ve yüksek aritmetik ortalama ($\mu=4,7954$) ile liderlik yaklaşımının etik liderlik tarzı olduğu ($4.339 < \mu \leq 5,173$) tespit edilmiştir.

Yine, girişimci kadınların liderlik tarzlarından hangisi daha çok tercih ettikleri incelendiğinde ve yüksek aritmetik ortalama ($\mu=4,5585$) ile liderlik yaklaşımının hizmetkâr liderlik tarzı olduğu ($4.339 < \mu \leq 5,173$) tespit edilmiştir.

Yine, girişimci kadınların liderlik tarzlarından hangisi daha çok tercih ettikleri incelendiğinde ve yüksek aritmetik ortalama ($\mu=4,4540$) ile liderlik yaklaşımının etkileşimci liderlik tarzı olduğu ($4.339 < \mu \leq 5,173$) tespit edilmiştir.

Girişimci kadınların liderlik tarzlarından hangisi daha çok tercih ettikleri incelendiğinde ve ortalama en düşük aritmetik ortalama ($\mu=2,5649$) ile liderlik yaklaşımının serbest bırakıcı liderlik tarzı olduğu ($1,835 < \mu \leq 3,503$), yani Batmanlı kadın girişimcilerin serbest bırakıcı, liberal bir liderlik tarzını sevmedikleri, işlerinin başında durup, çalışanlarına etkin liderlik ettikleri söylenebilir. Bu durum için bölgenin sosyo-politik yapısının etkisi olmuş olabilir.

4.3.4.1. Katılımcıların liderlik özelliklerinin medeni duruma göre karşılaştırılması

Liderlik tarzlarının demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak üzere ikili değişkenler için t-Testi ve üç ve daha fazla değişkenler için ANOVA analizleri yapılmıştır. Farklılık oluşması durumunda t testleri için ortalamalar üzerinden kimin lehine olduğu, Anova analizlerinde ise PostHoc (Tukey HSD) testleri yapılarak kimin lehine kimin aleyhine olduğuna karar verilmiş ve yorumlanmıştır. Analizler sonucunda sadece anlamlı farklılığın olduğu bulgulara yer verilmiştir.

Çizelge 4.60. Katılımcıların medeni durum değişkenine göre farklılıklarının analizi

Medeni Durum	N	Ortalama	Std. Sapma	Ortalamanın Std. Hatası	t	Serbestlik Derecesi	P
Dönüştürücü Evli	114	5,1228	0,66558	0,06234	-1,849	209	0,066
Liderlik Bekar	97	5,2887	0,62985	0,06395	-1,857	206,623	0,065
Etkileşimci Evli	114	4,3228	0,88228	0,08263	-2,550	209	0,011
Liderlik Bekar	97	4,6082	0,71642	0,07274	-2,593	208,566	0,010
Serbest Evli	114	2,5596	0,89450	0,08378	-0,064	209	0,949
Liderlik Bekar	97	2,5711	1,64012	0,16653	-0,062	142,963	0,951
Babacan Evli	114	4,7561	0,74073	0,06938	-1,092	209	0,276
Liderlik Bekar	97	4,8711	0,78673	0,07988	-1,087	199,171	0,278
Etik Evli	114	4,8123	0,63874	0,05982	-0,780	209	0,436
Liderlik Bekar	97	4,8825	0,66568	0,06759	-0,778	200,692	0,438
Hizmetkar Evli	114	4,4795	0,84988	0,07960	-1,496	209	0,136
Liderlik Bekar	97	4,6512	0,80798	0,08204	-1,502	206,416	0,135

Yapılan analiz sonucunda 0,05 anlamlılık seviyesi ya da %95 güvenilirlikte medeni durum değişkenine göre kadın girişimcilerin liderlik tarzları açısından farklılık olup olmadığı t testi ile analiz edilmiş, %95 güvenilirlikte medeni durum değişkenine göre katılımcıların liderlik tarzlarından etkileşimci liderliğin farklandığı ($t=-2,55$; $p<0,05$) tespit edilmiştir. Bu farklılığın kaynağı değerlendirildiğinde, bekar kadın girişimciler lehine evli kadın girişimciler aleyhine liderlik tarzlarının farklandığı yani bekar kadın girişimcilerin daha yüksek etkileşimci liderlik tarzı uygulamada daha iyi oldukları söylenebilir. Ayrıca diğer liderlik tarzlarının uygulanması açısından medeni duruma göre farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

4.3.4.2. Katılımcıların girişimcilik eğitimi alıp almadığına göre farklılık analizleri

Çizelge 4.61. Katılımcıların girişimcilik eğitimi alıp almadığına göre farklılıklarının analizi

Girişimcilik eğitimi alma	N	Ortalama	Std. Sapma	Ortalamanın Std. Hatası	t	Serbestlik Derecesi	p
Dönüştürücü Evet	92	5,3388	0,56853	0,05927	2,775	209	0,006
Hayır	119	5,0910	0,69493	0,06370	2,847	208,306	0,005
Etkileşimci Evet	92	4,5674	0,74141	0,07730	1,773	209	0,078
Hayır	119	4,3664	0,87035	0,07978	1,809	206,998	0,072
Serbest Evet	92	2,4022	1,00351	0,10462	-1,619	209	0,107
Hayır	119	2,6908	1,46339	0,13415	-1,696	206,255	0,091
Babacan Evet	92	4,9109	0,78509	0,08185	1,714	209	0,088
Hayır	119	4,7303	0,73836	0,06769	1,701	189,626	0,091
Etik Evet	92	4,9217	0,64821	0,06758	1,520	209	0,130
Hayır	119	4,7849	0,64894	0,05949	1,520	195,937	0,130
Hizmetkar Evet	92	4,5525	0,80176	0,08359	-0,090	209	0,928
Hayır	119	4,5630	0,86030	0,07886	-0,091	201,799	0,927

Yapılan analiz sonucunda 0,05 anlamlılık seviyesi ya da %95 güvenilirlikte girişimcilik eğitimi alma değişkenine göre kadın girişimcilerin liderlik tarzları açısından farklılık olup olmadığı t testi ile analiz edilmiş, %95 güvenilirlikte girişimcilik eğitimi alma değişkenine göre katılımcıların liderlik tarzlarından dönüştürücü liderliğin farklandığı ($t=2,775$; $p<0,05$) tespit edilmiştir. Bu farklılığın kaynağı değerlendirildiğinde, girişimcilik eğitimi alan

kadın girişimciler lehine girişimcilik eğitimi almayan kadın girişimciler aleyhine liderlik tarzlarının farklandığı yani girişimcilik eğitimi alan kadın girişimcilerin dönüştürücü liderlik tarzı uygulamada daha iyi oldukları söylenebilir. Ayrıca diğer liderlik tarzlarının uygulanması açısından girişimcilik eğitimi alma ya da almamalarına göre farklanmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

4.3.4.3. Katılımcıların girişimcilik eğitimini nereden aldığına göre karşılaştırma

Çizelge 4.62. Katılımcıların girişimcilik eğitimini aldığı yere göre farklılık analizleri

Eğitimi nereden aldığı	N	Ortalama	Std. Sapma	Ortalamanın Std. Hatası	t	Serbestlik Derecesi	P	
Dönüştürücü	Batman	69	5,3043	0,52312	0,06298	-1,006	90	0,317
	Başka Şehir	23	5,4420	0,69013	0,14390	-0,877	30,868	0,388
Etkileşimci	Batman	69	4,5536	0,78676	0,09471	-0,307	90	0,760
	Başka Şehir	23	4,6087	0,59842	0,12478	-0,352	49,355	0,727
Serbest	Batman	69	2,3246	0,92425	0,11127	-1,288	90	0,201
	Başka Şehir	23	2,6348	1,20401	0,25105	-1,129	31,103	0,267
Babacan	Batman	69	4,8986	0,83903	0,10101	-0,259	90	0,796
	Başka Şehir	23	4,9478	0,60967	0,12713	-0,303	51,859	0,763
Etik	Batman	69	4,8899	0,61409	0,07393	-0,816	90	0,417
	Başka Şehir	23	5,0174	0,74812	0,15599	-0,739	32,462	0,465
Hizmetkâr	Batman	69	4,5459	0,78896	0,09498	-0,137	90	0,891
	Başka Şehir	23	4,5725	0,85698	0,17869	-0,131	35,276	0,896

Yapılan analiz sonucunda 0,05 anlamlılık seviyesi ya da %95 güvenirlilikte girişimcilik eğitimini nereden aldıkları değişkenine göre kadın girişimcilerin liderlik tarzları açısından farklılık olup olmadığı t testi ile analiz edilmiş, %95 güvenirlilikte girişimcilik eğitimini nereden aldıkları değişkenine göre katılımcıların liderlik tarzlarının farklanmadığı ($p>0,05$) tespit edilmiştir.

4.3.4.4. Katılımcıların işçi çalıştırıp çalıştırmadığına göre karşılaştırma

Çizelge 4.63. Katılımcıların işçi çalıştırıp çalıştırmadığına göre farklılıklarının analizi

			Std.	Ortalamanın		Serbestlik		
İşçi Çalıştırıyor mu?	N	Ortalama	Sapma	Std. Hatası	t	Derecesi	p	
Dönüştürücü	Evet	94	5,2021	0,67285	0,06940	0,061	209	0,951
	Hayır	117	5,1966	0,63976	0,05915	0,061	194,779	0,952
Etkileşimci	Evet	94	4,5021	0,74473	0,07681	0,762	209	0,447
	Hayır	117	4,4154	0,87854	0,08122	0,776	208,378	0,439
Serbest	Evet	94	2,4851	1,00000	0,10314	-0,806	209	0,421
	Hayır	117	2,6291	1,48144	0,13696	-0,840	203,317	0,402
Babacan	Evet	94	4,8851	0,66088	0,06816	1,302	209	0,195
	Hayır	117	4,7479	0,83311	0,07702	1,334	208,972	0,184
Etik	Evet	94	4,8894	0,62260	0,06422	0,896	209	0,371
	Hayır	117	4,8085	0,67282	0,06220	0,904	204,825	0,367
Hizmetkar	Evet	94	4,5461	0,85767	0,08846	-0,193	209	0,847
	Hayır	117	4,5684	0,81683	0,07552	-0,192	194,936	0,848

Yapılan analiz sonucunda 0,05 anlamlılık seviyesi ya da %95 güvenilirlikte işçi çalıştırıp çalıştırmadıklarına göre kadın girişimcilerin liderlik tarzları açısından farklılık olup olmadığı t testi ile analiz edilmiş, %95 güvenilirlikte işçi çalıştırıp çalıştırmadıklarına göre katılımcıların liderlik tarzlarının farklılık göstermediği ($p > 0,05$) tespit edilmiştir.

4.3.4.5. Katılımcıların başka girişimcilik faaliyeti olup olmadığına göre farklılık analizleri

Çizelge 4.64. Katılımcıların başka girişimcilik faaliyeti olup olmadığına göre farklılık analizleri

Başka girişimcilik faaliyetiniz oldu mu?			Std. Sapma	Ortalamanın Std. Hatası	t	Serbestlik Derecesi	p	
Dönüştürücü	Evet	33	5,3182	0,63923	0,11128	1,117	208	0,265
	Hayır	177	5,1798	0,65579	0,04929	1,137	45,472	0,262
Etkileşimci	Evet	33	4,5879	0,64019	0,11144	1,016	208	0,311
	Hayır	177	4,4294	0,85176	0,06402	1,233	55,508	0,223
Serbest	Evet	33	2,9818	2,38189	0,41463	2,057	208	0,041
	Hayır	177	2,4825	0,95190	0,07155	1,187	33,929	0,244
Babacan	Evet	33	4,8758	0,66475	0,11572	0,561	208	0,575
	Hayır	177	4,7944	0,78202	0,05878	0,627	50,038	0,533
Etik	Evet	33	4,8848	0,79377	0,13818	0,422	208	0,674
	Hayır	177	4,8328	0,62199	0,04675	0,357	39,651	0,723
Hizmetkar	Evet	33	4,6414	1,05748	0,18408	0,607	208	0,545
	Hayır	177	4,5452	0,78927	0,05933	0,497	38,916	0,622

Yapılan analiz sonucunda 0,05 anlamlılık seviyesi ya da %95 güvenilirlikte başka girişimcilik faaliyetlerinin olup olmadığına göre kadın girişimcilerin liderlik tarzları açısından farklılık olup olmadığı t testi ile analiz edilmiş, %95 güvenilirlikte başka girişimcilik faaliyetlerinin olup olmadığına katılımcıların serbest bırakıcı liderlik tarzlarının farklılık gösterdiği ($t=2,057$; $p<0,05$) tespit edilmiştir. Bu farklılığın kaynağı değerlendirildiğinde, başka girişimcilik faaliyetleri olan kadın girişimciler lehine başka girişimcilik faaliyeti olmayan kadın girişimciler aleyhine liderlik tarzlarının farklılık gösterdiği yani başka girişimcilik tecrübesi olan kadın girişimcilerin serbest bırakıcı liderlik tarzını uygulamada daha iyi oldukları söylenebilir. Ayrıca diğer liderlik tarzlarının uygulanması açısından girişimcilik geçmişi olma ya da olmamasına göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$).

4.3.5. Kadın Girişimcilerin Liderlik Özelliklerinin Karşılaştırılması (ANOVA) Analizleri

Liderlik tarzlarının demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak üzere ikili değişkenler için t-Testi ve üç ve daha fazla değişkenler için ANOVA analizleri yapılmıştır. Farklılık oluşması durumunda t testleri için ortalamalar üzerinden kimin lehine olduğu, Anova analizlerinde ise PostHoc testleri yapılarak kimin

lehine kimin aleyhine olduğuna karar verilmiş ve yorumlanmıştır. Analizler sonucunda sadece anlamlı farklılığın olduğu bulgulara yer verilmiştir.

4.3.5.1. Katılımcıların liderlik özelliklerinin yaş değişkenine karşılaştırma

Katılımcıların yaş değişkenlerine göre yapılan ANOVA analizlerine ilişkin bulunan anlamlı değerler çizelge 4.65'te gösterilmiştir.

Çizelge 4.65. Katılımcıların yaş değişkeni farklılık analizi çizelgesi

		Kareler toplamı	Serbestlik derecesi	Ort. Karesi	F	P
Dönüştürücü Liderlik	Gruplar arası	4,140	4	1,035	2,496	0,044
	Grup içi	85,444	206	0,415		
	Toplam	89,584	210			
Etkileşimci Liderlik	Gruplar arası	4,971	4	1,243	1,875	0,116
	Grup içi	136,533	206	0,663		
	Toplam	141,504	210			
Serbest Liderlik	Gruplar arası	0,501	4	0,125	0,074	0,990
	Grup içi	348,159	206	1,690		
	Toplam	348,660	210			
Babacan Liderlik	Gruplar arası	1,771	4	0,443	0,758	0,554
	Grup içi	120,342	206	0,584		
	Toplam	122,113	210			
Etik Liderlik	Gruplar arası	2,648	4	0,662	1,581	0,181
	Grup içi	86,253	206	0,419		
	Toplam	88,901	210			
Hizmetkar Liderlik	Gruplar arası	1,668	4	0,417	0,596	0,666
	Grup içi	144,167	206	0,700		
	Toplam	145,835	210			

Yapılan analiz sonucunda 0,05 anlamlılık seviyesi ya da %95 güvenilirlikte yaş değişkenine göre kadın girişimcilerin liderlik tarzları açısından farklılık olup olmadığı Anova (F) testi ile analiz edilmiş, %95 güvenilirlikte yaş değişkenine göre katılımcıların dönüştürücü liderlik tarzlarının farklandığı ($F=2,496$; $p<0,05$) tespit edilmiştir. Bu farklılığın kaynağının değerlendirmek üzere PostHoc Tukey testi yapılarak kimin lehine olduğu araştırılmış, ancak farklılığın rastlantısal olduğuna karar verilmiştir. Ayrıca diğer liderlik tarzlarının uygulanması açısından yaş değişkenine göre farklanma olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

4.3.5.2. Katılımcıların Liderlik Özelliklerinin Eğitim Durumu değişkenine göre farklılık analizleri

Çizelge 4.66. Katılımcıların çocuk sayısı değişkenine göre farklılık çizelgesi

		Kareler toplamı	Serbestlik derecesi	Ort. Karesi	F	p
Dönüştürücü	Gruplar arası	3,834	3	1,278	3,085	0,028
	Grup içi	85,750	207	0,414		
	Toplam	89,584	210			
Etkileşimci	Gruplar arası	4,784	3	1,595	2,414	0,068
	Grup içi	136,720	207	0,660		
	Toplam	141,504	210			
Serbest	Gruplar arası	4,863	3	1,621	0,976	0,405
	Grup içi	343,797	207	1,661		
	Toplam	348,660	210			
Babacan	Gruplar arası	0,384	3	0,128	0,218	0,884
	Grup içi	121,729	207	0,588		
	Toplam	122,113	210			
Etik	Gruplar arası	0,985	3	0,328	0,773	0,510
	Grup içi	87,917	207	0,425		
	Toplam	88,901	210			
Hizmetkar	Gruplar arası	2,697	3	0,899	1,300	0,275
	Grup içi	143,138	207	0,691		
	Toplam	145,835	210			

Çizelge 4.66’da görüldüğü üzere katılımcıların çocuk sayısı değişkenine göre liderlik tarzları açısından %95 güvenilirlikte anlamlı bir farklılık olup olmadığı test edilmiştir. Analiz sonucunda çocuk sayısı değişkenine göre liderlik tarzları arasında 0,05 anlamlılık ya da %95 güvenilirlikte dönüştürücü liderlik açısından anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($F=3,085$; $p<0.05$). Bu farklılığın kimin lehine olduğu Post Hoc Tukey analizine tabi tutulmuş, analiz sonucunda 3-4 çocuk sahibi kadın girişimciler lehine çocuğu olmayan girişimci kadınlar aleyhine bir farklanma söz konusu olduğu tespit edilmiştir. Hipotez (H_5) kısmen kabul edilmiştir.

Çizelge 4.67. Katılımcıların çocuk sayısı değişkenine göre farklılığın kaynağı çizelgesi

Multiple Comparisons						
(I) Çocuk Sayısı		Ortalama farklılığı (I-J)	Std.Hata	p.	95% Güvenilirlik aralığı	
					Alt sınır	Üst Sınır
Tukey HSD	Çocuksuz	-0,35523*	0,12318	0,022	-0,6743	-0,0362
	3-4 Çocuklu	1-2 çocuklu	0,12973	0,648	-0,4876	0,1844
		5 ve Daha fazla	0,17344	0,770	-0,6163	0,2822

Yani çocuk sahibi girişimci kadınlar çocuksuz kadın girişimcilere nazaran liderlik tarzlarını daha etkin kullanmakta, çalışanlarına daha iyi liderlik etmektedirler şeklinde yorumlanabilir. Bunun nedeni de tecrübeden kaynaklandığı düşünülmektedir.

4.3.5.3. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Karşılaştırmalar

Katılımcıların eğitim düzeyi değişkenine göre yapılan ANOVA analizlerine ilişkin bulunan anlamlı değerler Çizelge 4.68’de gösterilmiştir.

Çizelge 4.68. Eğitim düzeyi değişkenine göre karşılaştırma çizelgesi

		Kareler toplamı	Serbestlik derecesi	Ort. Karesi	F	p
Dönüştürücü	Gruplar arası	2,673	5	0,535	1,261	0,282
	Grup içi	86,912	205	0,424		
	Toplam	89,584	210			
Etkileşimci	Gruplar arası	4,853	5	0,971	1,456	0,206
	Grup içi	136,651	205	0,667		
	Toplam	141,504	210			
Serbest	Gruplar arası	13,107	5	2,621	1,602	0,161
	Grup içi	335,553	205	1,637		
	Toplam	348,660	210			
Babacan	Gruplar arası	3,526	5	0,705	1,219	0,301
	Grup içi	118,586	205	0,578		
	Toplam	122,113	210			
Etik	Gruplar arası	2,043	5	0,409	0,965	0,441
	Grup içi	86,858	205	0,424		
	Toplam	88,901	210			
Hizmetkar	Gruplar arası	7,373	5	1,475	2,183	0,057
	Grup içi	138,462	205	0,675		
	Toplam	145,835	210			

Yapılan analiz sonucunda 0,05 anlamlılık seviyesi ya da %95 güvenilrlikte eğitim düzeyi değişkenine göre kadın girişimcilerin liderlik tarzları açısından farklılık olup olmadığı Anova (F) testi ile analiz edilmiş, %95 güvenilrlikte düzeyi değişkenine göre farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Bunun anlamı eğitim düzeyinin liderlik tarzlarını belirgin bir şekilde etkilemediği ya da liderlik tarzlarını kalıtsallık gibi diğer faktörlerce daha çok belirlendiği şeklinde yorumlanabilir. Hipotez (H_3) reddedilmiştir.

4.3.5.4. Yabancı Dil Bilgisi Değişkenine Göre Karşılaştırma

Çizelge 4.69. Yabancı dil bilgisi değişkenine göre karşılaştırma çizelgesi

		Kareler toplamı	Serbestlik derecesi	Ort. Karesi	F	p
Dönüştürücü	Gruplar arası	2,306	3	0,769	1,823	0,144
	Grup içi	87,278	207	0,422		
	Toplam	89,584	210			
Etkileşimci	Gruplar arası	2,069	3	0,690	1,024	0,383
	Grup içi	139,435	207	0,674		
	Toplam	141,504	210			
Serbest	Gruplar arası	13,783	3	4,594	2,840	0,039
	Grup içi	334,877	207	1,618		
	Toplam	348,660	210			
Babacan	Gruplar arası	1,946	3	0,649	1,118	0,343
	Grup içi	120,167	207	0,581		
	Toplam	122,113	210			
Etik	Gruplar arası	1,527	3	0,509	1,206	0,309
	Grup içi	87,374	207	0,422		
	Toplam	88,901	210			
Hizmetkâr	Gruplar arası	0,277	3	0,092	0,131	0,941
	Grup içi	145,558	207	0,703		
	Toplam	145,835	210			

Çizelge 4.69’da görüldüğü üzere katılımcıların yabancı dil bilgisi değişkenine göre liderlik tarzları açısından %95 güvenilirlikte anlamlı bir farklılık olup olmadığı test edilmiştir. Analiz sonucunda yabancı dil bilgisi değişkenine göre liderlik tarzları arasında 0,05 anlamlılık ya da %95 güvenilirlikte dönüştürücü liderlik açısından anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($F=3,085$; $p<0.05$). Bu farklılığın kimin lehine olduğu Post Hoc Tukey analizine tabi tutulmuş, analiz sonucunda iyi derecede yabancı dil bilgisi sahibi olan kadın girişimciler lehine yabancı dili çok az olan girişimci kadınlar aleyhine bir farklanma söz konusu olduğu tespit edilmiştir. Hipotez (H_6) kısmen kabul edilmiştir.

Multiple Comparisons						
(I) Yabancı Dil Seviyesi		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	Hiç Bilmiyor	-0,95099	0,41994	0,110	-2,0386	0,1367
	İyi Çok az	-1,18222*	0,43788	0,037	-2,3163	-0,0481
	Orta derece	-0,71556	0,45466	0,396	-1,8931	0,4620

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

İyi derecede yabancı dil bilgisi sahibi olan kadın girişimcilerin dil bilgisi zayıf ya da çok düşük olan girişimcilere göre liderlik tarzlarını daha etkin kullandıkları söylenebilir.

4.3.5.5. Kaç yıldır girişimci olduğu değişkenine Göre Karşılaştırma

Çizelge 4.70. Kaç yıldır girişimci olduğu değişkenine göre karşılaştırma çizelgesi

		Kareler toplamı	Serbestlik derecesi	Ort. Karesi	F	p
Dönüştürücü	Gruplar arası	2,225	4	0,556	1,312	0,267
	Grup içi	87,360	206	0,424		
	Toplam	89,584	210			
Etkileşimci	Gruplar arası	0,608	4	0,152	0,222	0,926
	Grup içi	140,896	206	0,684		
	Toplam	141,504	210			
Serbest	Gruplar arası	2,014	4	0,504	0,299	0,878
	Grup içi	346,646	206	1,683		
	Toplam	348,660	210			
Babacan	Gruplar arası	3,485	4	0,871	1,513	0,200
	Grup içi	118,628	206	0,576		
	Toplam	122,113	210			
Etik	Gruplar arası	2,618	4	0,654	1,563	0,186
	Grup içi	86,283	206	0,419		
	Toplam	88,901	210			
Hizmetkar	Gruplar arası	3,010	4	0,753	1,085	0,365
	Grup içi	142,825	206	0,693		
	Toplam	145,835	210			

Yapılan analiz sonucunda 0,05 anlamlılık seviyesi ya da %95 güvenilrlikte kaç yıldır girişimci olduğu değişkenine göre kadın girişimcilerin liderlik tarzları açısından farklılık olup olmadığı Anova (F) testi ile analiz edilmiş, %95 güvenilrlikte düzeyi değişkenine göre farklanma olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Bunun anlamı kaç yıldır girişimcilik yaptığının liderlik tarzlarını belirgin bir şekilde etkilemediği ya da liderlik tarzlarını başkaca değişkenlerin etkilediği şeklinde yorumlanabilir. Hipotez (H_7) reddedilmiştir.

4.3.5.6. Sahip olunan unvan /pozisyon değişkenine Göre Karşılaştırma

Çizelge 4.71. Katılımcıların sahip olduğu unvan /pozisyon değişkenine göre karşılaştırma çizelgesi

		Kareler toplamı	Serbestlik derecesi	Ort. Karesi	F	p
Dönüştürücü	Gruplar arası	2,120	5	0,424	0,994	0,423
	Grup içi	87,464	205	0,427		
	Toplam	89,584	210			
Etkileşimci	Gruplar arası	4,084	5	0,817	1,218	0,302
	Grup içi	137,420	205	0,670		
	Toplam	141,504	210			
Serbest	Gruplar arası	5,079	5	1,016	0,606	0,695
	Grup içi	343,582	205	1,676		
	Toplam	348,660	210			
Babacan	Gruplar arası	1,541	5	0,308	0,524	0,758
	Grup içi	120,571	205	0,588		
	Toplam	122,113	210			
Etik	Gruplar arası	1,833	5	0,367	0,863	0,507
	Grup içi	87,068	205	0,425		
	Toplam	88,901	210			
Hizmetkar	Gruplar arası	4,734	5	0,947	1,376	0,235
	Grup içi	141,101	205	0,688		
	Toplam	145,835	210			

Yapılan analiz sonucunda 0,05 anlamlılık seviyesi ya da %95 güvenilrlikte katılımcıların sahip olduğu unvan /pozisyon değişkenine göre kadın girişimcilerin liderlik tarzları açısından farklılık olup olmadığı Anova (F) testi ile analiz edilmiş, %95 güvenilrlikte düzeyi değişkenine göre farklanma olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Bu durum katılımcıların işletmelerde sahip olduğu unvan ya da pozisyonun liderlik tarzlarını belirgin bir şekilde etkilemediği şeklinde yorumlanabilir. Hipotez (H_8) reddedilmiştir.

4.3.5.7. Katılımcıların sahip olduğu çalışan sayısı değişkenine Göre Karşılaştırma

Çizelge 4.72. Katılımcıların sahip olduğu çalışan sayısı değişkenine göre karşılaştırma çizelgesi

		Kareler toplamı	Serbestlik derecesi	Ort. Karesi	F	p
Dönüştürücü	Gruplar arası	0,905	4	0,226	0,526	0,717
	Grup içi	88,679	206	0,430		
	Toplam	89,584	210			
Etkileşimci	Gruplar arası	0,665	4	0,166	0,243	0,913
	Grup içi	140,839	206	0,684		
	Toplam	141,504	210			
Serbest	Gruplar arası	6,521	4	1,630	0,982	0,419
	Grup içi	342,140	206	1,661		
	Toplam	348,660	210			
Babacan	Gruplar arası	4,571	4	1,143	2,003	0,095
	Grup içi	117,542	206	0,571		
	Toplam	122,113	210			
Etik	Gruplar arası	3,811	4	0,953	2,307	0,059
	Grup içi	85,090	206	0,413		
	Toplam	88,901	210			
Hizmetkâr	Gruplar arası	0,540	4	0,135	0,191	0,943
	Grup içi	145,295	206	0,705		
	Toplam	145,835	210			

Yapılan analiz sonucunda 0,05 anlamlılık seviyesi ya da %95 güvenilrlikte katılımcıların sahip olduğu çalışan sayısı değişkenine göre kadın girişimcilerin liderlik tarzları açısından farklılık olup olmadığı Anova (F) testi ile analiz edilmiş, %95 güvenilrlikte düzeyi değişkenine göre farklanma olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Bu durum katılımcıların işletmelerde sahip olduğu çalışan sayısının liderlik tarzlarını belirgin bir şekilde etkilemediği şeklinde yorumlanabilir. Hipotez (H_0) reddedilmiştir.

4.3.5.8. Katılımcıların işyerini kurma yaşı değişkenine Göre Karşılaştırma

Çizelge 4.73. Katılımcıların işyerini kurma yaşı değişkenine göre karşılaştırma çizelgesi

		Kareler toplamı	Serbestlik derecesi	Ort. Karesi	F	p
Dönüştürücü	Gruplar arası	1,359	4	0,340	0,793	0,531
	Grup içi	88,226	206	0,428		
	Toplam	89,584	210			
Etkileşimci	Gruplar arası	3,631	4	0,908	1,356	0,250
	Grup içi	137,873	206	0,669		
	Toplam	141,504	210			
Serbest	Gruplar arası	2,537	4	0,634	0,377	0,825
	Grup içi	346,123	206	1,680		
	Toplam	348,660	210			
Babacan	Gruplar arası	4,815	4	1,204	2,114	0,080
	Grup içi	117,298	206	0,569		
	Toplam	122,113	210			
Etik	Gruplar arası	2,991	4	0,748	1,793	0,131
	Grup içi	85,910	206	0,417		
	Toplam	88,901	210			
Hizmetkâr	Gruplar arası	1,016	4	0,254	0,361	0,836
	Grup içi	144,818	206	0,703		
	Toplam	145,835	210			

Yapılan analiz sonucunda 0,05 anlamlılık seviyesi ya da %95 güvenilrlikte katılımcıların işyerini kurma yaşı değişkenine göre kadın girişimcilerin liderlik tarzları açısından farklılık olup olmadığı Anova (F) testi ile analiz edilmiş, %95 güvenilrlikte düzeyi değişkenine göre farklanma olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Bu durum katılımcıların işletmelerde sahip olduğu işyerini kurma yaşının liderlik tarzlarını belirgin bir şekilde etkilemediği şeklinde yorumlanabilir. Hipotez (H_{10}) reddedilmiştir.

4.3.5.9. Katılımcıların işyerindeki konumu değişkenine Göre Karşılaştırma

Çizelge 4.74. Katılımcıların işyerindeki konumu değişkenine göre karşılaştırma çizelgesi

		Kareler toplamı	Serbestlik derecesi	Ort. Karesi	F	p
Dönüştürücü	Gruplar arası	3,555	6	0,593	1,405	0,214
	Grup içi	86,029	204	0,422		
	Toplam	89,584	210			
Etkileşimci	Gruplar arası	3,848	6	0,641	0,950	0,460
	Grup içi	137,656	204	0,675		
	Toplam	141,504	210			
Serbest	Gruplar arası	8,854	6	1,476	0,886	0,506
	Grup içi	339,806	204	1,666		
	Toplam	348,660	210			
Babacan	Gruplar arası	2,382	6	0,397	0,677	0,669
	Grup içi	119,730	204	0,587		
	Toplam	122,113	210			
Etik	Gruplar arası	1,907	6	0,318	0,745	0,614
	Grup içi	86,994	204	0,426		
	Toplam	88,901	210			
Hizmetkâr	Gruplar arası	7,367	6	1,228	1,809	0,099
	Grup içi	138,468	204	0,679		
	Toplam	145,835	210			

Yapılan analiz sonucunda 0,05 anlamlılık seviyesi ya da %95 güvenilrlikte katılımcıların işyerindeki konumu değişkenine göre kadın girişimcilerin liderlik tarzları açısından farklılık olup olmadığı Anova (F) testi ile analiz edilmiş, %95 güvenilrlikte düzeyi değişkenine göre farklanma olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Bu durum katılımcıların işyerindeki işletme sahibi, mağaza müdürlüğü, satış danışmanı, vs. gibi konumunun liderlik tarzlarını belirgin bir şekilde etkilemediği tespit edilmiştir. Hipotez (H_{10}) reddedilmiştir.

4.3.5.10. Katılımcıların kaç kere girişimde bulunduğu değişkenine Göre Karşılaştırma

Çizelge 4.75. Katılımcıların kaç kere girişimde bulunduğu değişkenine göre karşılaştırma çizelgesi

		Kareler toplamı	Serbestlik derecesi	Ort. Karesi	F	p
Dönüştürücü	Gruplar arası	2,414	5	0,483	1,135	0,343
	Grup içi	87,170	205	0,425		
	Toplam	89,584	210			
Etkileşimci	Gruplar arası	1,280	5	0,256	0,374	0,866
	Grup içi	140,224	205	0,684		
	Toplam	141,504	210			
Serbest	Gruplar arası	8,125	5	1,625	0,978	0,432
	Grup içi	340,535	205	1,661		
	Toplam	348,660	210			
Babacan	Gruplar arası	1,816	5	0,363	0,619	0,685
	Grup içi	120,297	205	0,587		
	Toplam	122,113	210			
Etik	Gruplar arası	4,280	5	0,856	2,074	0,070
	Grup içi	84,622	205	0,413		
	Toplam	88,901	210			
Hizmetkâr	Gruplar arası	4,364	5	0,873	1,265	0,281
	Grup içi	141,471	205	0,690		
	Toplam	145,835	210			

Yapılan analiz sonucunda 0,05 anlamlılık seviyesi ya da %95 güvenilirlikte katılımcıların kaç kere girişimde bulunduğu değişkenine göre kadın girişimcilerin liderlik tarzları açısından farklılık olup olmadığı Anova (F) testi ile analiz edilmiş, %95 güvenilirlikte düzeyi değişkenine göre farklanma olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Bu durum katılımcıların kaç kere girişimde bulunduğunun liderlik tarzlarını belirgin bir şekilde etkilemediği tespit edilmiştir. Hipotez (H_{10}) reddedilmiştir.

4.3.6. İlişki (Korelasyon) Analizleri

Liderlik modellerinin dönüştürücü, etkileşimci, serbest, babacan, etik ve hizmetkar liderlik tipleri arası ilişki düzeyini göstermek üzere korelasyon analizleri yapılmış ve aşağıda çizelge 4.75’de gösterilmiştir.

Çizelge 4.76. Katılımcıların liderlik tarzları arası ilişki çizelgesi

		Correlations					
		Dönüştürücü	Etkileşimci	Serbest	Babacan	Etik	Hizmetkar
Dönüştürücü Liderlik	Pearson Correlation	1					
	p						
	N	211					
Etkileşimci Liderlik	Pearson Correlation	,554**	1				
	p	0,000					
	N	211	211				
Serbest Liderlik	Pearson Correlation	-,152*	0,026	1			
	p	0,027	0,710				
	N	211	211	211			
Babacan Liderlik	Pearson Correlation	,407**	,545**	0,033	1		
	p	0,000	0,000	0,632			
	N	211	211	211	211		
Etik Liderlik	Pearson Correlation	,496**	,496**	-0,091	,474**	1	
	p	0,000	0,000	0,189	0,000		
	N	211	211	211	211	211	
Hizmetkar Liderlik	Pearson Correlation	,375**	,433**	,145*	,419**	,324**	1
	p	0,000	0,000	0,036	0,000	0,000	
	N	211	211	211	211	211	211

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Ural ve Kılıç'a göre değişkenler arasındaki ilişkinin düzeyi, korelasyon katsayısının 0-0,29 arasında olması durumunda zayıf veya düşük, 0,30-0,64 arasında olması durumunda orta, 0,65-0,84 arasında olması durumunda kuvvetli veya yüksek, 0,85-1 arasında olması durumunda ise çok kuvvetli veya çok yüksek şeklinde yorumlanır. Korelasyon katsayısının karesine (r^2) "belirlilik (determinasyon) katsayısı" denir. Bu katsayı, bir değişkenin diğer değişkene hangi oranda bağlı olduğunu gösteren, bir değişkendeki değişimlerin yüzde kaçının diğer değişken tarafından açıklanacağını belirten katsayıdır. Bu sayı 0 ile 1 arasında değer alır (Ural ve Kılıç, 2013:245). Çizelge 4.76'daki, ilişki (Korelasyon) analizleri incelendiğinde aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

“Dönüştürücü liderlik” ile “Etkileşimci liderlik” davranışı arasında %99 güvenilirlikte pozitif yönlü, doğrusal ve orta şiddette ($r=0,554$), anlamlı bir ilişki vardır ($p<0,01$).

“Dönüştürücü liderlik” ile “Serbest bırakıcı liderlik” davranışı arasında %95 güvenilirlikte anlamlı negatif yönlü, doğrusal ve zayıf şiddette ($r= -0,152$), anlamlı bir ilişki vardır ($p<0,05$). “Dönüştürücü liderlik” ile “Babacan liderlik” davranışı arasında %99 güvenilirlikte pozitif yönlü, doğrusal ve orta şiddette ($r=0,407$), anlamlı bir ilişki vardır ($p<0,01$). “Dönüştürücü liderlik” ile “Etik liderlik” davranışı arasında %99 güvenilirlikte pozitif yönlü, doğrusal ve orta şiddette ($r=0,496$), anlamlı bir ilişki vardır

($p<0,01$). “Dönüştürücü liderlik” ile “Hizmetkâr liderlik” davranışı arasında %99 güvenilirlikte pozitif yönlü, doğrusal ve orta şiddette ($r=0,375$), anlamlı bir ilişki vardır ($p<0,01$). **H_{15a} hipotezi doğrulanmıştır.**

“Etkileşimci liderlik” ile “Serbest Bırakıcı liderlik” davranışı arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p>0,05$). Ancak “Etkileşimci liderlik” ile “Babacan liderlik” davranışı arasında %99 güvenilirlikte pozitif yönlü, doğrusal ve orta şiddette ($r=0,545$), anlamlı bir ilişki vardır ($p<0,01$). “Etkileşimci liderlik” ile “Etik liderlik” davranışı arasında %99 güvenilirlikte pozitif yönlü, doğrusal ve orta şiddette ($r=0,496$), anlamlı bir ilişki vardır ($p<0,01$). “Etkileşimci liderlik” ile “Hizmetkâr liderlik” davranışı arasında %99 güvenilirlikte pozitif yönlü, doğrusal ve orta şiddette ($r=0,433$), anlamlı bir ilişki vardır ($p<0,01$). **H_{15b} hipotezi doğrulanmıştır.**

“Babacan liderlik” ile “Serbest Bırakıcı liderlik” davranışı arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. **H_{15c} hipotezi doğrulanmamıştır.**

“Babacan liderlik” ile “Etik liderlik” davranışı arasında %99 güvenilirlikte pozitif yönlü, doğrusal ve orta şiddette ($r=0,474$) anlamlı bir ilişki vardır ($p<0,01$). “Babacan liderlik” ile “Hizmetkâr liderlik” davranışı arasında %99 güvenilirlikte pozitif yönlü, doğrusal ve orta şiddette ($r=0,419$) anlamlı bir ilişki vardır ($p<0,01$). **H_{15d} hipotezi doğrulanmıştır.**

“Etik liderlik” ile “Hizmetkâr liderlik” davranışı arasında %99 güvenilirlikte pozitif yönlü, doğrusal ve orta şiddette ($r=0,324$) anlamlı bir ilişki vardır ($p<0,01$). **H_{15e} hipotezi doğrulanmıştır.**

4.3.7. Etki (Regresyon) Analizleri

Bu bölümde kadın girişimcilerin “eğitim düzeyleri”, “Kaç yıldır girişimci olduğu” ve “girişimcilik eğitimi alma” değişkenleri ile liderlik tarzları arasındaki etkinin olup olmadığını ölçmek üzere regresyon analizi kullanılmış ve yorumlanmıştır

4.3.7.1 Kadın girişimcilerin “eğitim düzeyleri”, ile liderlik tarzları arasındaki etkinin(regresyon) analizi

İşe adanma davranışı ve yetenek yönetimi alt boyutları olan öz yetenek, kariyer yetenek ve kurumsal yetenek davranışı arasındaki etki analizi çizelge 4.25 ve çizelge 4.26 da verilmiştir.

Çizelge 4.77. Katılımcıların eğitim düzeyinin liderlik tarzlarına etki çizelgesi

Model Summary ^b										
Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahmin Std. Hatası	Change Statistics					
					R ² değişimi	F değışimi	df1	df2	p. F değışimi	Durbin-Watson
1	,272 ^a	0,074	0,047	1,053	0,074	2,681	6	204	0,015	1,545

a. Predictors (Constant), Hizmetkar, Serbest, Etik, Babacan, Dönüştürücü, Etkileşimci

b. Dependent Variable Eğitim Düzeyi

ANOVA ^a					
Model		Kareler Toplamı	df	Ortalamanın Karesi	P
1	Regression	17,850	6	2,975	,015 ^b
	Residual	226,349	204	1,110	
	Total	244,199	210		

a. Dependent Variable Eğitim Düzeyi

b. Predictors (Constant), Hizmetkar, Serbest, Etik, Babacan, Dönüştürücü, Etkileşimci

Kadın girişimcilerin uyguladıkları liderlik tiplerinden Hizmetkâr, Serbest, Etik, Babacan, Dönüştürücü ve Etkileşimci liderlik tarzlarının “Eğitim düzeyi” üzerine etkisi 0,05 anlamlılık seviyesinde yani %95 güvenilirlikte yapılan çoklu regresyon (etki) analiziyle (Çizelge 4.76) incelenmiştir. Yapılan regresyon analizi sonucunda $p < 0.05$ anlamlılık seviyesinde liderlik tarzlarının 0,046 (%4,6) oranında, doğrusal ve pozitif yönde Eğitim düzeyinden etkilendiği tespit edilmiştir ($R = 0,27$; $R^2 = 0,073$; Düzeltilmiş $R^2 = 0,047$; $F = 2,681$; $p < 0.05$).

Çizelge 4.78. Katılımcıların liderlik tarzlarına göre etki yönü ve gücü çizelgesi

Coefficients ^a												
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
			Beta									
1 (Sabit Katsayı)	4,101	0,712		5,756	0,000	2,696	5,505					
Dönüştürücü Lider	0,145	0,145	0,088	0,996	0,320	-0,142	0,431	0,096	0,070	0,067	0,588	1,700
Etkileşimci Lider.	0,291	0,122	0,221	2,388	0,018	0,051	0,531	0,112	0,165	0,161	0,529	1,890
Serbest Liderlik	-0,067	0,059	-0,080	- 1,140	0,255	-0,183	0,049	-0,118	-0,080	-0,077	0,917	1,090
Babacan Liderlik	-0,190	0,121	-0,135	-1,568	0,118	-0,430	0,049	-0,060	-0,109	-0,106	0,616	1,623
Etik Liderlik	-0,010	0,139	-0,006	-0,071	0,943	-0,284	0,265	0,032	-0,005	-0,005	0,636	1,573
Hizmetkar Liderlik	-0,235	0,103	-0,182	-2,290	0,023	-0,438	-0,033	-0,123	-0,158	-0,154	0,720	1,389

a. Dependent Variable Eğitim Düzeyi

Kadın girişimcilerin uyguladıkları liderlik tiplerinden Hizmetkâr, Serbest, Etik, Babacan, Dönüştürücü ve Etkileşimci liderlik tarzlarının “eğitim düzeyi” üzerine etkisi 0,05 anlamlılık seviyesinde yani %95 güvenilirlikte yapılan çoklu regresyon (etki) analiziyle (Çizelge 4.28) incelenmiştir. Yapılan regresyon analizi sonucunda $p < 0.05$ anlamlılık seviyesinde liderlik tarzlarının 0,027 (%2,7) oranında, doğrusal ve pozitif

yönde “eğitim düzeyini” etkilendiği tespit edilmiştir. Liderlik tiplerinden Serbest ve Babacan liderlik tarzlarının “eğitim düzeyi ” üzerine etkisi olmadığı ya da çok düşük seviyede etki ettiği ifade edilebilir ($p>0,05$).

$Y = a + bX$ regresyon formülasyonunda etki değerleri yerlerine yerleştirildiğinde;

$Eğitim Düzeyi = 4,101 + 0,221 X_{Etkileşimci} - 0,182 X_{Hizmetkâr} + \mathcal{E}$ şeklinde ifade edilebilir.

Yapılan regresyon analizi sonucu Etkileşimci liderliğin “eğitim düzeyini” pozitif yönde, Hizmetkâr liderliğin ise negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir.

4.3.7.2 Kadın girişimcilerin “Kaç yıldır girişimci olduğu” değişkenleri ile liderlik tarzları arasındaki etki (regresyon) analizleri

Çizelge 4.79. Katılımcıların kaç yıldır girişimci olduğunun liderlik tarzlarına etki çizelgesi

Model Summary ^b										
Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahmin Std. Hatası	Change Statistics					
					R ² değişimi	F	değişimi	df1	df2	p. F değişim
1	0,261 ^a	0,068	0,041	0,973	0,068	2,483		6	204	0,024
										1,949

a. Predictors (Constant), Hizmetkar, Serbest, Etik, Babacan, Dönüştürücü, Etkileşimci

b. Dependent Variable Kaç yıldır girişimci olduğu

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	14,116	6	2,353	2,483
	Residual	193,306	204	0,948	
	Total	207,422	210		

a. Dependent Variable Kaç yıldır girişimci olduğu

b. Predictors (Constant), Hizmetkar, Serbest, Etik, Babacan, Dönüştürücü, Etkileşimci

Kadın girişimcilerin uyguladıkları liderlik tiplerinden Hizmetkâr, Serbest, Etik, Babacan, Dönüştürücü ve Etkileşimci liderlik tarzlarının “girişimcilik geçmişine” etkisi 0,05 anlamlılık seviyesinde yani %95 güvenilirlikte yapılan çoklu regresyon (etki) analiziyle (Çizelge 4.78) incelenmiştir. Yapılan regresyon analizi sonucunda $p<0,05$ anlamlılık seviyesinde liderlik tarzlarının 0,041 (%4,1) oranında, doğrusal ve pozitif yönde girişimcilik geçmişini etkilendiği tespit edilmiştir ($R = 0,261$; $R^2 = 0,068$; Düzeltilmiş $R^2 = 0,041$; $F = 2,483$; $p < 0,05$).

Çizelge 4.80. Katılımcıların liderlik tarzlarına göre etki yönü ve gücü çizelgesi

Coefficients ^a												
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,161	0,658		1,763	0,079	-0,137	2,459					
Dönüştürücü	-0,347	0,134	-0,228	-2,588	0,010	-0,611	-0,083	-0,080	-0,178	-0,175	0,588	1,700
Etkileşimci	-0,026	0,112	-0,021	-0,228	0,820	-0,247	0,196	0,031	-0,016	-0,015	0,529	1,890
Serbest	-											
Babacan	9,653E-05	0,054	0,000	-0,002	0,999	-0,107	0,107	0,019	0,000	0,000	0,917	1,090
Etik	0,179	0,112	0,138	1,598	0,112	-0,042	0,401	0,132	0,111	0,108	0,616	1,623
Hizmetkar	0,322	0,129	0,212	2,503	0,013	0,068	0,576	0,152	0,173	0,169	0,636	1,573
	-0,005	0,095	-0,004	-0,052	0,958	-0,192	0,182	0,028	-0,004	-0,004	0,720	1,389

a. Dependent Variable Kaç yıldır girişimci olduğu

Kadın girişimcilerin uyguladıkları liderlik tiplerinden Hizmetkâr, Serbest, Etik, Babacan, Dönüştürücü ve Etkileşimci liderlik tarzlarının “kaç yıldır girişimci” olduğu üzerine etkisi 0,05 anlamlılık seviyesinde yani %95 güvenilirlikte yapılan çoklu regresyon (etki) analiziyle (Çizelge 4.80) incelenmiştir. Yapılan regresyon analizi sonucunda $p < 0,05$ anlamlılık seviyesinde liderlik tarzlarının 0,041 (%4,1) oranında, doğrusal ve pozitif yönde “kaç yıldır girişimci” olduğu etkilendiği tespit edilmiştir. Liderlik tiplerinden Hizmetkâr, Serbest, Babacan ve Etkileşimci liderlik tarzlarının “girişimcilik geçmişi üzerine” etkisi olmadığı ya da çok düşük seviyede etki ettiği ifade edilebilir ($p > 0,05$).

$Y = a + bX$ regresyon formülasyonunda etki değerleri yerlerine yerleştirildiğinde;

Kaç Yıldır Girişimci Olduğu = $1,161 - 0,228 X_{\text{Dönüştürücü}} + 0,212 X_{\text{Etik}} + \mathcal{E}$ şeklinde ifade edilebilir.

Yapılan regresyon analizi sonucu dönüştürücü liderliğin girişimcilik geçmişini negatif yönde, etik liderliğin ise pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir.

4.3.7.3 Kadın girişimcilerin “girişimcilik eğitimi almış olmaları” ile liderlik tarzları arasındaki etkinin (regresyon) analizi

Çizelge 4.81. Katılımcıların girişimcilik eğitimi almış olmalarının liderlik tarzlarına etki çizelgesi

Model Summary^b										
Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahminin Std. hatası	Değişim istatistikleri					Durbin-Watson
					R ² değişimi	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	0,233 ^a	0,054	0,027	0,490	0,054	1,954	6	204	0,074	1,989

a. Predictors (Constant), Hizmetkar, Serbest, Etik, Babacan, Dönüştürücü, Etkileşimci

b. Dependent Variable Girişimcilik eğitimi alma

ANOVA^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	2,819	6	0,470	1,954
	Residual	49,067	204	0,241	
	Total	51,886	210		

a. Dependent Variable Girişimcilik eğitimi alma

b. Predictors (Constant), Hizmetkar, Serbest, Etik, Babacan, Dönüştürücü, Etkileşimci

Kadın girişimcilerin uyguladıkları liderlik tiplerinden Hizmetkâr, Serbest, Etik, Babacan, Dönüştürücü ve Etkileşimci liderlik tarzlarının “girişimcilik eğitimi” almış olma üzerine etkisi 0,05 anlamlılık seviyesinde yani %95 güvenilirlikte yapılan çoklu regresyon (etki) analiziyle (Çizelge 4.81) incelenmiştir. Yapılan regresyon analizi sonucunda $p < 0.05$ anlamlılık seviyesinde liderlik tarzlarının 0,027 (%2,7) oranında, doğrusal ve pozitif yönde “girişimcilik eğitimi almış olmayı” etkilendiği tespit edilmiştir ($R = 0,233$; $R^2 = 0,054$; Düzeltilmiş $R^2 = 0,027$; $F = 1,954$; $p < 0.05$).

Çizelge 4.82. Katılımcıların girişimcilik eğitimi almalarının liderlik tarzlarına etki yönü ve gücü çizelgesi

Coefficients^a												
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Tolerance	VIF	
1 (Sabit)	2,155	0,332		6,498	0,000	1,501	2,809					
Dönüştürücü	-0,133	0,068	-0,174	-1,964	0,051	-0,266	0,001	-0,189	-0,136	-0,134	0,588	1,700
Etkileşimci	-0,025	0,057	-0,042	-0,446	0,656	-0,137	0,086	-0,122	-0,031	-0,030	0,529	1,890
Serbest	0,030	0,027	0,077	1,080	0,281	-0,024	0,084	0,111	0,075	0,074	0,917	1,090
Babacan	-0,056	0,057	-0,086	-0,992	0,322	-0,168	0,055	-0,118	-0,069	-0,068	0,616	1,623
Etik	0,025	0,065	0,034	0,393	0,695	-0,102	0,153	-0,088	0,028	0,027	0,636	1,573
Hizmetkar	0,062	0,048	0,104	1,295	0,197	-0,032	0,156	0,006	0,090	0,088	0,720	1,389

a. Dependent Variable Girişimcilik eğitimi alma

Kadın girişimcilerin uyguladıkları liderlik tiplerinden Hizmetkâr, Serbest, Etik, Babacan, Dönüştürücü ve Etkileşimci liderlik tarzlarının “girişimcilik eğitimi” almış olma üzerine etkisi 0,05 anlamlılık seviyesinde yani %95 güvenilirlikte yapılan çoklu regresyon (etki) analiziyle (Çizelge 4.82) incelenmiştir. Yapılan regresyon analizi sonucunda $p < 0.05$ anlamlılık seviyesinde liderlik tarzlarının 0,027 (%2,7) oranında, doğrusal ve pozitif yönde “girişimcilik eğitimi almış olmayı” etkilendiği tespit edilmiştir. Liderlik tiplerinden Hizmetkâr, Serbest, Etik, Babacan ve Etkileşimci liderlik tarzlarının “girişimcilik eğitimi” almış olma üzerine etkisi olmadığı ya da dikkate değer seviyede etki etmediği ifade edilebilir ($p > 0,05$).

$Y = a + bX$ regresyon formülasyonunda etki değerleri yerlerine yerleştirildiğinde;

Girişimcilik Eğitimi Alma = 2,155 - 0,174 $X_{\text{Dönüştürücü}}$ + $\mathcal{E}$ şeklinde ifade edilebilir.

Yapılan regresyon analizi sonucu dönüştürücü liderliğin girişimcilik eğitimini almayı negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Çizelge 4.83. Hipotezlerin Kabul - Red çizelgesi

Hipo tez	Açıklama	Kabul	Red
H₁	Kadın girişimcilerin liderlik özelliklerinde yaş grupları bakımından farklılık vardır.	Kısmen Kabul	
H₂	Kadın girişimcilerin liderlik özelliklerinde medeni durumları bakımından farklılık vardır.	Kısmen Kabul	
H₃	Kadın girişimcilerin liderlik özelliklerinde eğitim düzeyleri bakımından farklılık vardır.		Red
H₄	Kadın girişimcilerin liderlik özelliklerinde ailelerinde girişimci bulunup bulunmadığına göre farklılık vardır.	Kabul	
H₅	Kadın girişimcilerin liderlik özellikleri açısından çocuk sayısına göre farklılık vardır.	Kısmen Kabul	
H₆	Kadın girişimcilerin liderlik özellikleri açısından yabancı dil bilgisine göre farklılık vardır.	Kısmen Kabul	
H₇	Kadın girişimcilerin liderlik özelliklerinde sahip oldukları girişimcilik deneyimi bakımından farklılık vardır.		Red
H₈	Kadın girişimcilerin liderlik özelliklerinde sahip olduğu unvan /pozisyon değişkenine göre farklılık vardır.		Red
H₉	Kadın girişimcilerin liderlik özelliklerinde sahip olduğu çalışan sayısı değişkenine göre farklılık vardır.		Red
H₁₀	Kadın girişimcilerin liderlik özelliklerinde işyerini kurma yaşı değişkenine göre farklılık vardır.		Red
H₁₁	Kadın girişimcilerin liderlik özelliklerinde işyerindeki konumu değişkenine göre farklılık vardır.		Red

H₁₂	Kadın girişimcilerin liderlik özelliklerinde kaç kere girişimde bulunduğu değişkenine göre farklılık vardır.		Red
H₁₃	Kadın girişimcilerin liderlik özelliklerinde girişimcilik eğitimi alma durumları bakımından farklılık vardır.	Kısmen Kabul	
H₁₄	Kadın girişimcilerin liderlik özelliklerinde daha önce girişimcilik faaliyetinde bulunup bulunmadıkların göre farklılık vardır.	Kısmen Kabul	
H₁₅	Liderlik Davranışı ile liderlik tarzları arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kısmen Kabul	
H_{15a}	Dönüştürücü liderlik yaklaşımı ile liderliğin diğer alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kısmen Kabul	
H_{15b}	Etkileşimci liderlik yaklaşımı ile liderliğin diğer alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kısmen Kabul	
H_{15c}	Serbest Bırakıcı liderlik yaklaşımı ile liderliğin diğer alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.		Red
H_{15d}	Babacan liderlik yaklaşımı ile liderliğin diğer alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kısmen Kabul	
H_{15e}	Etik liderlik yaklaşımı ile liderliğin diğer alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır	Kısmen Kabul	
H_{15f}	Hizmetkar liderlik yaklaşımı ile liderliğin diğer alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kısmen Kabul	
H₁₆	Kadın girişimcilerin uyguladıkları liderlik tiplerinden Hizmetkâr, Serbest, Etik, Babacan, Dönüştürücü ve Etkileşimci liderlik tarzlarının “Girişimcilik Eğitimi” almış olma üzerine etkisi vardır.	Kabul	
H₁₇	Kadın girişimcilerin uyguladıkları liderlik tiplerinden Hizmetkâr, Serbest, Etik, Babacan, Dönüştürücü ve Etkileşimci liderlik tarzlarının “Girişimcilik geçmişine” etkisi vardır.	Kabul	
H₁₈	Kadın girişimcilerin uyguladıkları liderlik tiplerinden Hizmetkâr, Serbest, Etik, Babacan, Dönüştürücü ve Etkileşimci liderlik tarzlarının “Eğitim Düzeyi” üzerinde etkisi vardır.	Kabul	

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Batman ilinde faaliyette bulunan “Kadın Girişimcilerin” liderlik özellikleri üzerine yapılan araştırma kapsamında aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Kadın girişimcilerin yaklaşık %80’inin 40 yaşın altında olduğu, % 85’inin 35 yaş ve altında girişimciliğe adım attıkları, çoğunluğu evli ve en fazla bir veya iki çocuklu genç girişimcilerden oluştukları tespit edilmiştir. Girişimcilik eğilimleri artıkça evliliğe olan meyilde azalmalar başlamış veya genç kadınların doğurganlık oranlarında düşüş görülmüştür.

Kadın girişimcilerin çoğunluğunun lise ve ön lisans eğitimi aldıkları ayrıca çok küçük bir kesiminin yabancı dil bilgisine sahip olduğu tespit edilmiştir. Eğitim seviyesinin artması ile beraber girişimciliğe olan ilgide artış gözlemlenmiştir.

Kadın girişimcilerin ailelerinde başka girişimci varlığı değerlendirildiğinde yaklaşık %50 sinin ailesinde girişimcilerin olduğu tespit edilmiştir. Ailede veya yakın çevrede birinin girişimci olmasının, kadınların girişimci olmalarında pozitif yönde motivasyon etkisi oluşturduğu söylenebilir

Kadın girişimcilerin yaklaşık %45’inin girişimcilik eğitimi aldıkları ve çoğunluğunun bu eğitimlerini Batman ilinde aldıkları tespit edilmiştir. Eğitim seviyesi yüksek olan kadın girişimcilerin, girişimcilik eğitimi almaya önem verdikleri gözlenmiştir. Özellikle eğitim seviyesi daha yüksek olan kadınların devlet tarafından verilen girişimcilik eğitimlerini almanın yanında özel sektör tarafından verilen girişimcilik eğitimlerini almaya da özen gösterdikleri söylenebilir.

Kadın girişimcilerin yaklaşık %90’ının istihdama katkı sağladığı ve en az 1-6 kişiyi istihdam ettikleri tespit edilmiştir. Girişimciliğe adım atan kadınların Batman’da istihdama ciddi anlamda katkı sağlamış oldukları ve başarı durumları arttıkça bu yönde adımlar atmaya devam ettikleri tespit edilmiştir.

Kadın girişimcilerin yaklaşık %82’sinin daha öncede girişimcilik faaliyetinde bulunduğu tespit edilmiştir. Batman’da kadın girişimcilerin daha önce girişimcilik faaliyetinde bulunmuş oldukları ve ikinci bir adım atmalarının ana nedeninin ise geçmişte elde edilen başarılarının motivasyon unsuru olmasından kaynaklandığı söylenebilir.

Kadın girişimcilerin “hedeflerle örtüşen açıkça belirtilmiş kurallar konmalı ve herkese bu hedeflere ulaşmakta ilham verilmeli” yargısını yaklaşık %91’inin desteklediği tespit edilmiştir. Girişimciliğe adım atan kadınların, hedefledikleri başarıya ulaşmak için çevresinde bulunanlara ilham vermesi gerektiğini göstermektedir.

Kadın girişimcilerin “iyi performans gösterildiğinde olumlu geribildirim verilmeli” yargısını yaklaşık %92’sinin desteklediği tespit edilmiştir. Bu yargıda Batmanlı kadın girişimcilerin başarılı çalışanları, başarısız çalışanlardan ayırt ettiklerini göstermektedir.

Kadın girişimcilerin “lider dediğin davranışları ile astlarına örnek olmalıdır” yargısını yaklaşık %97’sinin desteklediği tespit edilmiştir. Yine bu yargıda Batmanlı kadın girişimciler dönüştürücü liderlik özelliklerini sergilemiş, toplumda karşılığı olan tavırların lider tarafından sergilenmeleri gerektiğini benimsemişlerdir.

Kadın girişimcilerin “liderin, kendisine ihtiyaç olduğunda meselelere karışmaktan kaçınmalıdır” yargısını yaklaşık %88’inin desteklemediği tespit edilmiştir. Serbest bırakıcı liderlik davranışları gereği itibarıyla, lidere ihtiyaç duyulan bazı konuları astların kendi aralarında çözüme kavuşturmaları yerine liderin çözüm bulmasını destekliyorlar.

Kadın girişimcilerin “lider, kendi ihtiyaçlarından çok astlarının ihtiyaçlarına öncelik tanımalıdır” yargısını yaklaşık %66’sının desteklediği tespit edilmiştir. Kadınların; anne, eş ve abla gibi doğal görevleri ile içinde bulundukları toplumun kültürel özellikleri nedeniyle yardımcı olmayı, hizmet etmeyi gerektiren hizmetkâr liderlik davranışlarının sergilenmesi gerektiğini benimsemişler.

Kadın girişimcilerin “lider, astlarına yardım etmek için hiçbir fedakârlıktan kaçınmamalıdır” yargısını yaklaşık %86’sının desteklediği tespit edilmiştir. Hizmetkâr liderliğin özelliklerinden biri bu olan bu yargıda, liderin astlarına yardım etmede hiçbir sorumluluktan kaçınılmaması gerektiğini destekledikleri görülmektedir.

Kadın girişimcilerin “Liderin, astlara yaklaşımı bir aile büyüğü (abla, ağabey, anne, baba) gibi olmalıdır” yargısını yaklaşık %82’sinin desteklediği tespit edilmiştir. Kadınların, kendi çalışanlarını aile bireylerinden ayırt edilmemeleri gerekir yargısını büyük bir çoğunlukla desteklemeleri, babacan liderlik özelliğini sergilediklerini göstermektedir.

Kadın girişimcilerin “Lider, astlarına karşı disiplinli ama aynı zamanda tatlı ve ilgili olmalıdır” yargısını yaklaşık %96’sının desteklediği tespit edilmiştir. Babacan liderlik

davranışlarının Batmanlı kadın girişimcilerin sergiledikleri ve benimsediklerini büyük bir çoğunluğunun bu yargıyı desteklemelerinden ortaya çıkmaktadır.

Kadın girişimcilerin “Lider, işyerinde aile ortamı yaratır” yargısını yaklaşık %74’ünün desteklediği tespit edilmiştir. Liderin işyerinde aile ortamı yaratır yargısını babacan liderlik davranışlarını gösteren kadınların onayladıklarını, dönüştürücü liderlik özelliklerini sergileyen kadın girişimcilerin kısmen destekledikleri düşünülmektedir.

Kadın girişimcilerin “Lider, astların en yüksek performansı göstereceklerine inanır ve beklentisi bu yöndedir” yargısını yaklaşık %88’inin desteklediği tespit edilmiştir. Girişimci kadınların başarılı olma adına en üst seviyede performans gösterirler. Dönüştürücü liderlik davranışlarını sergileyen kadınlar kendi çalışanlarından aynı performansı sergilemelerini beklerler.

Kadın girişimcilerin “Lider, olağanüstü başarılarda, o kişiyi kişisel olarak ödüllendirmelidir” yargısını yaklaşık %78’inin desteklediği tespit edilmiştir. Eğitim seviyesi yüksek olan kadın girişimcilerde bulunan etkileşimci liderlik davranışlarını sergileyen liderlerin, başarıyı ödüllendirme yargısını destekledikleri görülmektedir.

Kadın girişimcilerin “Lider, astların kişisel ve kariyer gelişimleri ile ilgilenir, onları yönlendirir” yargısını yaklaşık %88’inin desteklediği tespit edilmiştir. Dönüştürücü liderlik davranışların sergileyen liderlerin, kendi çalışanlarının hem kişisel hem de kariyer gelişimlerini desteklerler.

Kadın girişimcilerin “Lider, astları yaratıcı fikirler üretmeleri yönünde teşvik eder” yargısını yaklaşık %95’inin desteklediği tespit edilmiştir. Dönüştürücü liderlik özelliklerine sahip liderlerin, yeniliklere açık olmaları nedeniyle çalışanlarının yaratıcı fikirlerini önemserler ve bu konuda desteklerler.

Kadın girişimcilerin “Lider, iyi performansı her zaman görmek zorunda değildir” yargısını yaklaşık %64’ünün desteklemediği tespit edilmiştir. Etkileşimci liderlik davranışlarını sergileyen liderlerin, başarılı performans gösteren çalışanları ödüllendirilmesi gerektiğini kısmen de olsa destekledikleri düşünülmektedir.

Kadın girişimcilerin “Lider, astlarından; onlar onun çocuklarıymışçasına kendisini sorumlu hisseder” yargısını yaklaşık %60’ının desteklediği tespit edilmiştir. Batmanlı kadın girişimcilerin çalışanlar ile aralarında alt üst ilişkisinin olması gerektiğini savundukları düşünülmektedir.

Kadın girişimcilerin “Lider, karar almakta gecikebilir, acele etmesine gerek yoktur” yargısını yaklaşık %62’sinin desteklemediği tespit edilmiştir. Serbest bırakıcı liderlik özelliklerini sergileyen kadın girişimcilerin, liderin en iyi kararı alacağına olan inancından dolayı alınacak olan kararlarda gecikmeleri normal karşıladıkları düşünülmektedir.

Kadın girişimcilerin “Lider, astları, ortak hedefler doğrultusunda takım üyesi olmaya teşvik eder” yargısını yaklaşık %88’inin desteklediği tespit edilmiştir. Dönüştürücü lider, hedeflenen noktaya ulaşmada işletmenin tüm bileşenlerini bir araya getirerek başarılı olmaya gayret gösterirler.

Kadın girişimcilerin “Lider, çalıştığı kurumun topluma katkıda bulunmasına önem verir” yargısını yaklaşık %96’sının desteklediği tespit edilmiştir. Hizmetkâr liderlik özellikleri arasında yer alan bu yargı liderin, içinde bulunduğu toplumun muhafazakâr bir yapı olması nedeniyle, organizasyonlarının toplumun faydasına olacak işlere imza atmasına önem gösterirler.

Kadın girişimcilerin “Lider, karar alırken astlara fikirlerini sorar, ancak son kararı kendisi verir” yargısını yaklaşık %84’ünün desteklediği tespit edilmiştir. Babacan lider, alınacak kararlarda çalışanların konu ile ilgili fikirlerini alır ama son kararı kendisi verir. Bu özellik lider yüksek özgüven ve başarıya olan inancından kaynaklanmaktadır.

Kadın girişimcilerin “Lider, yapılan iş mükemmel olduğu zaman, beğenisini ayrıca belirtmelidir” yargısını yaklaşık %84’ünün desteklediği tespit edilmiştir. Etkileşimci lider, organizasyon içerisinde başarılı işlere imza atan astlara beğenisini ayrıca ifade eder. Diğer çalışanların bundan etkilenmelerini ve buna ayak uydurmaları konusunda teşvik edilmesini sağlar.

Kadın girişimcilerin “Lider, sorunlar kronikleşinceye kadar bekleyebilir” yargısını yaklaşık %71’inin desteklediği tespit edilmiştir. Serbest bırakıcı lider davranışlarının, yüksek eğitim ve daha modern kültür ile ilgili olması nedeniyle, bu yargının diğer yargılar gibi güçlü bir şekilde desteklenmemesinin nedeni; Batmanlı kadın girişimcilerin eğitim seviyeleri ve modern bir kültür içinde yaşamamalarından kaynaklanmaktadır.

Kadın girişimcilerin “Lider, ortalamanın üstünde performans gösterildiğinde o kişiyi övmeli” yargısını yaklaşık %70’inin desteklediği tespit edilmiştir. Yapılan işe beğenisini diğer çalışanları etkilemek adına dile getiren etkileşimci lider, iyi performans

gösteren çalışanı motive etmek amacıyla övgü dolu sözler sarf edilmesi gerektiğini düşünür.

Kadın girişimcilerin “Lider, kişisel yaşamını ahlaki değerlere uyarak yaşamalı” yargısını yaklaşık %92’sinin desteklediği tespit edilmiştir. Etik liderin yaşadığı toplumda ahlaki değerlerin çok önemli olması, kişisel yaşamını ahlaki değerler çerçevesinde devam ettirme zorunluluğunun farkında hareket eder bu davranışları işletme organizasyonunda da sergilemeye devam eder.

Kadın girişimcilerin “Lider, astları değerlendirirken performanstan çok sadakate önem vermelidir” yargısını yaklaşık %73’ünün desteklediği tespit edilmiştir. Babacan lider, çalışanların performansından memnun olmaması halinde, çalışan tarafından kendisine sadık olunması yeterli bir kriter olarak görülmektedir.

Kadın girişimcilerin “Lider, işle ilgili her konuda haberdar olmak ve kontrolü elinde tutmak ister” yargısını yaklaşık %94’ünün desteklediği tespit edilmiştir. Babacan lider, organizasyonun faaliyetleri ile ilgili kontrolü elinde tutmak ister. Dış çevreden veya başka nedenlerden dolayı faaliyetin aksama riskine karşı bu şekilde davranış sergiledikleri düşünülmektedir.

Kadın girişimcilerin “Lider, başarıyı sadece sonuçlara göre değil, sonuçların elde edilmiş yollarına da bakarak tanımlar” yargısını yaklaşık %87’sinin desteklediği tespit edilmiştir. Etik lider sadece başarıya odaklanmaz, başarıya giden ahlaki değerlerin korunmasına da önem verir.

Kadın girişimcilerin “Liderin, astlarının ihtiyacı olduğu durumlarda onlara destek vermek, kendi işlerinden önce gelmeli” yargısını yaklaşık %70’inin desteklediği tespit edilmiştir. Hizmetkâr lider, çalışanın mutluluğuna kendi işinden daha fazla önem verirken, diğer liderlik tarzını benimseyen liderler ise bu yargıyı kısmen desteklemektedirler.

Kadın girişimcilerin “Lider, örgüt hedeflerinden daha çok, astlarının gelişimine odaklanmalı” yargısını katılımcıların %64’ünün desteklediği tespit edilmiştir. Hizmetkâr liderlik davranışlarını sahip liderler bir aile babası gibi çalışanların gelişimine önem verirken, diğer liderlik tarzını benimseyen kadın girişimciler ise işletme organizasyon faaliyetlerinin çalışanlardan daha önemli olduğunu düşünmektedirler.

Kadın girişimcilerin “Lider, etik standartlara uymayan astları cezalandırmalıdır” yargısını yaklaşık %64’lük kesimin desteklemediği tespit edilmiştir. Etik lider ahlaki değerler uymayan çalışanların cezalandırılması gerektiğini savunurken, diğer liderlik tarzları için başarı etik kurallardan önemli olduğu için cezalandırılmamasını savunur.

Kadın girişimcilerin “Lider, astları için neyin en iyisi olduğunu kendisi bilir” yargısını yaklaşık %54’ünün desteklediği tespit edilmiştir. Babacan lider, çalışanları için neyin daha faydalı veya zararlı olacağını kendisi bileceğini savunur. Etkileşimci ve dönüştürücü liderler ise bu yargıya negatif anlamda cevap verdikleri düşünülmektedir.

Kadın girişimcilerin “Lider, gösterdiği ilgi ve alakaya karşı astlarından bağlılık bekler” yargısını yaklaşık %79’unun desteklediği tespit edilmiştir. Babacan lider, performanstan daha çok sadakate önem vermesinin yanında doğal olarak çalışanlarına gösterdiği ilgiye karşılık olarak onlardan bağlılık bekler.

Kadın girişimcilerin “Lider, destek vermesi gereken durumlarda, gerekli desteği sağlamakta isteksiz davranabilir” yargısını yaklaşık %84’lük kesimin desteklemediği tespit edilmiştir. Batmanlı kadın girişimcilerin işletmelerinde kendi çalışanlarına profesyonel davranmak yerine ihtiyaç halinde astlarının yanında olmaları gerektiği kültürden kaynaklanan bir özellik olduğu düşünülmektedirler.

Kadın girişimcilerin “Lider, astları ile yakın ilişki kurmasına rağmen aradaki mesafeyi de korumalıdır” yargısını yaklaşık %89’unun desteklediği tespit edilmiştir. Babacan lider, çalışanlarıyla baba – oğul ilişkisini tercih ederken, serbest bırakıcı lider ise daha demokratik ve profesyonel ilişki istedikleri düşünülmektedir.

Kadın girişimcilerin “Lider, etik kurallara uyan davranışlarıyla kendisi örnek oluşturmalıdır” yargısını yaklaşık %92’sinin desteklediği tespit edilmiştir. Etik lider aldığı kararlarda toplumsal, kültürel ve ahlaki değerlere uygun olmasına önem verirler.

Kadın girişimcilerin “Lider, problemleri çözmek için müdahalede bulunmamayı tercih etmeli” yargısını yaklaşık %73’lük kesimin desteklemediği tespit edilmiştir. Serbest bırakıcı liderler problemlere liderin müdahale etmemesi gerektiğini savunurken, babacan ve hizmetkâr liderler müdahale edilmesi gerektiğini savunurlar.

Kadın girişimcilerin “Lider, astlarına hizmet etmek için yapabileceği her şeyi yapar” yargısını yaklaşık %72’sinin desteklediği tespit edilmiştir. Hizmetkâr lider

alışanlarının pozitif yönde motivasyonlarını sağlamak amacıyla hizmet edilmesi gerektiğini savunur.

Kadın girişimcilerin “lider, karar verirken, yapılması doğru olan nedir?” sorusuna cevap aramalıdır” yargısını yaklaşık %95’inin desteklediği tespit edilmiştir. Etik lider, doğru bir karar almak için farklı görüşlerin düşüncelerini alır.

Batmanlı kadın girişimcilerin liderlik yaklaşım tarzları bağlamında “dönüştürücü liderlik” özelliğine sahip oldukları tespit edilmiştir ($\mu=5,20$). Bölgenin kendi demografik yapısı, zaman ve maliyet kısıtı, kültürel nedenler, yeniliklere açık olmak, daha iyi şartlarda yaşamını sürdürme, toplum baskısı nedeniyle başarı olma arzusunun çok st seviyede olduğu söylenebilir.

Yine Batmanlı kadın girişimcilerin liderlik yaklaşım tarzları bağlamında “babacan liderlik” ($\mu=4,8090$); “etik liderlik” ($\mu=4,7954$); “hizmetkâr liderlik” ($\mu=4,5585$) tarzları ile “etkileşimci liderlik” ($\mu=4,4540$) yaklaşımlarıyla başarılı uygulamalara imza attıkları tespit edilmiştir. Ayrıca, Batmanlı kadın girişimcilerin serbest bırakıcı, liberal bir liderlik ($\mu=2,5649$) tarzını sevmedikleri, işlerinin başında durup, çalışanlarına etkin liderlik etmeyi tercih ettikleri tespit edilmiştir. Serbest bırakıcı liderliğin daha modern bir topluma ihtiyaç olması ve bu ortamın Batman’da olmaması nedeniyle, Batmanlı kadın girişimciler serbest bırakıcı liderlik davranışlarını benimsemedikleri düşünülmektedir.

Yine medeni durum değişkenine göre katılımcıların liderlik tarzlarından etkileşimci liderliğin farklılaştığı ($t=-2,55$; $p<0,05$) tespit edilmiştir. Bu farklılığın bekâr kadın girişimciler lehine evli kadın girişimciler aleyhine olduğu yani bekâr kadın girişimcilerin daha yüksek etkileşimci liderlik tarzı uygulayabildikleri tespit edilmiştir. Bekar kadın girişimcilerin eğitim seviyelerinin daha yüksek olması, özgürlük alanlarının daha geniş olması, evli kadınlara göre sorumluluk seviyelerinin daha düşük olması nedeniyle etkileşimci liderlik özelliklerini evli kadın girişimcilere göre daha yoğun sergiledikleri düşünülmektedir.

Yine girişimcilik eğitimi alıp almamalarına göre katılımcıların liderlik tarzlarından dönüştürücü liderliğin farklılaştığı ($t=2,775$; $p<0,05$), bu farklılığın girişimcilik eğitimi alan kadın girişimciler lehine; girişimcilik eğitimi almayan kadın girişimciler aleyhine olduğu yani girişimcilik eğitimi alan kadın girişimcilerin dönüştürücü liderlik tarzı uygulamada daha iyi oldukları tespit edilmiştir. Girişimcilik eğitimini alan kadın

girişimcilerin, bilgi edinmeleri, yasa ve mevzuatlara hakim olmaları ve tecrübe sağladığı için olumsuz durumlara hızlı cevap verme reflekslerinin girişimcilik eğitimi almamış olanlara göre daha fazla geliştiğı düşünölmektedir. Ayrıca diğler liderlik tarzlarının uygulanması açısından girişimcilik eğitimi alma ya da almamalarına göre farklılık göstermediğı tespit edilmiştir.

Kadın girişimcilerin liderlik tarzları açısından farklılık olup olmadığı %95 güvenilirlikte analiz edilmiş, girişimcilik eğitimini nereden aldıkları değişkenine göre katılımcıların liderlik tarzlarının farklılık göstermediğı ($p>0,05$) tespit edilmiştir. Kadın girişimcilerin, girişimcilik eğitimlerini Batman veya Batman dışında almaları liderlik tarzlarında herhangi bir değişikliğe neden olmamıştır.

Kadın girişimcilerin liderlik tarzları açısından farklılık olup olmadığı %95 güvenilirlikte analiz edilmiş, personel çalıştırıp çalıştırmadıklarına göre katılımcıların liderlik tarzlarının farklılık göstermediğı ($p> 0,05$) tespit edilmiştir. Batmanlı kadın girişimcilerin yanında personel çalışıp çalıştırmamaları, karizma özelliğini benimsemeleri veya liderliğin doğuştan gelen bir özellik olması bakımından liderlik davranışlarında herhangi bir değişikliğe neden olmamıştır.

Başka girişimcilik faaliyetlerinin olup olmasına göre kadın girişimcilerin liderlik tarzlarının %95 güvenilirlikte katılımcıların serbest bırakıcı liderlik tarzlarının farklılık gösterdiği ($t=2,057$; $p<0,05$) tespit edilmiştir. Bu farklılığın, başka girişimcilik faaliyetleri olan kadın girişimciler lehine olduğu yani başka girişimcilik tecrübesi olan kadın girişimcilerin serbest bırakıcı liderlik tarzını uygulamada daha iyi oldukları söylenebilir. Girişimcilik geçmişi olan kadın girişimcilerin serbest bırakıcı liderlik davranışlarını daha iyi sergilemeleri, kontrol duygusunun yüksek olması, geçmişte elde edilen tecrübe ve çalışanlara güvenilmesi gerektiğini düşünür. Ayrıca diğler liderlik tarzlarının uygulanması açısından girişimcilik geçmişi olma ya da olmasına göre farklılık göstermediğı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Yaş değişkenine göre kadın girişimcilerin liderlik tarzları açısından %95 güvenilirlikte katılımcıların dönüştürücü liderlik tarzlarının farklılık gösterdiği ($F=2,496$; $p<0,05$) tespit edilmiştir. Yapılan test sonucunda farklılığın rastlantısal olduğuna karar verilmiştir. Ayrıca diğler liderlik tarzlarının uygulanması açısından yaş değişkenine göre farklılık göstermediğı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Kadın girişimcilerin, hizmetkâr

liderliğe yatkın olmaları, kadın olmanın verdiği anlayış doğrultusunda hareket edebildikleri düşünülmektedir.

Liderlik tarzları açısından çocuk sayısı değişkenine göre %95 güvenilirlikte dönüştürücü liderlik açısından anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($F=3,085$; $p<0.05$). Bu farklılığın 3-4 çocuk sahibi kadın girişimciler lehine çocuğu olmayan girişimci kadınlar aleyhine olduğu tespit edilmiştir. Bu yargıyı yaşça daha büyük, çok çocuklu evli bayanların tecrübe durumları daha genç ve bekar kadın girişimcilere göre fazla olması nedeniyle dönüştürücü liderlik davranışlarını sergiledikleri düşünülmektedir.

Kadın girişimcilerin liderlik tarzları açısından eğitim düzeyi değişkenine göre %95 güvenilirlikte farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Yabancı dil bilgisi değişkenine göre liderlik tarzları açısından %95 güvenilirlikte dönüştürücü liderlik açısından anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($F=3,085$; $p<0.05$). Bu farklılığın iyi derecede yabancı dil bilgisi sahibi olan kadın girişimciler lehine yabancı dili çok az olan veya hiç bilmeyen girişimci kadınlar aleyhine olduğu tespit edilmiştir. Dönüştürücü liderlik; yeniliklere ayak uydurma, krizlere hızlı cevap verme gibi özellikleri içerisinde barındırması nedeniyle yabancı dil bilen kadınların daha eğitilmiş ve olayla karşısında duygusallık yerine gerçekçi yaklaşımlar sergilemeleri, yabancı dil bilmeyen kadın girişimcilere göre yoğun olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Kaç yıldır girişimci olduğu değişkenine göre %95 güvenilirlikte kadın girişimcilerin liderlik tarzları açısından farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$). Girişimcilikte geçen sürenin liderlik tarzları üzerinde etkili olamamıştır.

Katılımcıların sahip olduğu unvan /pozisyon değişkenine göre %95 güvenilirlikte kadın girişimcilerin liderlik tarzları açısından farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$). Kadın girişimcilerin unvan ve pozisyonları liderlik tarzları üzerinde farklılık göstermemiştir. Yani unvan Batmanlı kadın girişimcilerin liderlik karakterlerinde herhangi bir değişikliğe neden olmamıştır.

Katılımcıların sahip olduğu çalışan sayısı değişkenine göre %95 güvenilirlikte kadın girişimcilerin liderlik tarzları açısından farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$). Kadın girişimcilerin çalışan sayısı, liderlik davranışlarının belirginleşmesinde farklılık göstermemiştir.

Katılımcıların işyerini kurma yaşı değişkenine göre %95 güvenilirlikte kadın girişimcilerin liderlik tarzları açısından farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$). Batmanlı kadın girişimcilerin hangi yaşta girişimciliğe başlamalarının liderlik tarzlarında farklılık göstermemiştir. Liderliğin doğuştan gelen bir özellik olduğunu gösteriyor.

Katılımcıların işyerindeki konumu değişkenine göre %95 güvenilirlikte kadın girişimcilerin liderlik tarzları açısından farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$). Batmanlı kadın girişimcilerin işyerindeki konumları liderlik tarzları üzerinde farklılık göstermemiştir.

Katılımcıların kaç kere girişimde bulunduğu değişkenine göre %95 güvenilirlikte kadın girişimcilerin liderlik tarzları açısından farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$). Batmanlı kadın girişimcilerin daha önceki girişimcilik faaliyetleri, sonraki girişimcilik adımlarında liderlik özelliklerinde herhangi bir farklılık görülmemiştir.

“Dönüştürücü liderlik” ile “Etkileşimci liderlik” davranışı arasında %99 güvenilirlikte pozitif yönlü, doğrusal ve orta şiddette ($r=0,554$), anlamlı bir ilişki vardır ($p<0,01$). Eğitim seviyesi yüksek, girişimcilik eğitimi almış, başarıya inanmış, sorumluluk sahibi, yeniliklere açık ve yüksek özgüvenli genç kadın girişimcilerin, dönüştürücü ve etkileşimci liderlik davranışları özelliklerini belirgin bir şekilde taşıdıkları düşünülmektedir.

“Dönüştürücü liderlik” ile “Serbest bırakıcı liderlik” davranışı arasında %95 güvenilirlikte anlamlı negatif yönlü, doğrusal ve zayıf şiddette ($r=-0,152$), anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). “Dönüştürücü liderlik” ile “Babacan liderlik” davranışı arasında %99 güvenilirlikte pozitif yönlü, doğrusal ve orta şiddette ($r=0,407$), anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,01$). “Dönüştürücü liderlik” ile “Etik liderlik” davranışı arasında %99 güvenilirlikte pozitif yönlü, doğrusal ve orta şiddette ($r=0,496$), anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,01$). “Dönüştürücü liderlik” ile “Hizmetkâr liderlik” davranışı arasında %99 güvenilirlikte pozitif yönlü, doğrusal ve orta şiddette ($r=0,375$), anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,01$). Dönüştürücü ve serbest bırakıcı liderlik tarzları arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkinin olmasını; dönüştürücü liderlikte ideal ve hayallerin ön plana çıkarken, serbesiyetçi liderlikte otorite zayıflığının olması, dönüştürücü liderlik ile babacan liderlik arasındaki pozitif yöndeki anlamlı ilişkinin olmasını; dönüştürücü liderlikte, belirsiz ortamlarda değişimi düşünür, ceza ve ödül

sistemine başvurur. Babacan liderlikte, güçlü otorite ve disiplin nedeniyle, dönüştürücü ve babacan liderlik tarzları arasında pozitif ve anlamlı ilişkiye neden olduğu düşünülmektedir. Dönüştürücü ve etik liderlik arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olması; etik liderin takipçileri üzerinde güçlü bir etkiye sahip olması ve etik liderlikte toplumsal ve ahlaki değerlerin ön planda olması, dönüştürücü liderin, üyelerini dönüştürebilme yeteneğine sahip olması nedeniyle düşünülmektedir.

Dönüştürücü liderlik ve hizmetkâr liderlik arasındaki pozitif ve anlamlı ilişkinin olmasını; dönüştürücü liderin, merkezinde insanı alması ve daima değişim odaklı olması, hizmetkâr liderin, alışılmışın dışında tersi yönde bir tarzının olması ve temelinde insan odaklı olması nedeniyle bu ilişkinin olduğu düşünülmektedir.

“Etkileşimci liderlik” ile “Babacan liderlik” davranışı arasında %99 güvenilirlikte pozitif yönlü, doğrusal ve orta şiddette ($r=0,545$), anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,01$). “Etkileşimci liderlik” ile “Etik liderlik” davranışı arasında %99 güvenilirlikte pozitif yönlü, doğrusal ve orta şiddette ($r=0,496$), anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,01$). “Etkileşimci liderlik” ile “Hizmetkâr liderlik” davranışı arasında %99 güvenilirlikte pozitif yönlü, doğrusal ve orta şiddette ($r=0,433$), anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,01$). Ancak “Etkileşimci liderlik” ile “Serbest Bırakıcı liderlik” davranışı arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Etkileşimci ve babacan liderlik tarzları arasındaki pozitif ve anlamlı ilişkiyi; etkileşimci de, lider ve üye arasında karşılıklı etkileşim olması, babacan liderlikte, baba oğul ilişkisinin olması nedeniyle gerçekleştiği düşünülmektedir. Etkileşimci ve etik liderlik tarzları arasındaki pozitif ve anlamlı ilişkiyi; etkileşimci de, lider ve çalışanların devamlı etkileşim içerisinde olmaları, organizasyon faaliyetlerinin etkileşim içerisinde yürütülmesi, etik liderlikte, liderin organizasyon faaliyetlerinin yürütülmesinde çalışanları güçlü karizması ile etkilemesi nedeniyle bu ilişkinin gerçekleştiği düşünülmektedir. Etkileşimci ve hizmetkâr liderlik tarzları arasındaki pozitif ve anlamlı ilişkiyi; etkileşimci de, basit, sade, gerçekçi ve risk almaktan uzak olması, hizmetkâr liderlikte, korumacı yapı, içten duygular, sadakat ve bağlılık gibi özellikleri nedeniyle bu anlamlı ilişkinin gerçekleştiği düşünülmektedir. Etkileşimci ve serbesiyetçi liderlik tarzları arasındaki negatif yöndeki anlamlı ilişkiyi; etkileşimci de, lider organizasyon üyelerine sorumluluk yükler ve bu sorumluluk çalışanlarda aidiyet duygusuna yol açarken, serbesiyetçi liderlikte, gönüllü sorumluluk vardır, güç ve otorite liderde değil üyeler arasında toplanır ve su istimale açık olması, Batmanlı kadın girişimcilerin otoriteyi

kendi ellerinde tutmak istemeleri negatif yönde bu ilişkinin gerçekleştiği düşünülmektedir.

“Babacan liderlik” ile “Etik liderlik” davranışı arasında %99 güvenilirlikte pozitif yönlü, doğrusal ve orta şiddette ($r=0,474$) anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,01$). “Babacan liderlik” ile “Hizmetkâr liderlik” davranışı arasında %99 güvenilirlikte pozitif yönlü, doğrusal ve orta şiddette ($r=0,419$) anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,01$). Babacan ve etik liderlik tarzları arasındaki pozitif ve anlamlı ilişkiyi; babacan da, yüksek ahlaki değerler, yardımlaşma, dayanışma ve güçlü otoriteyi bir arada toplaması, etik liderlikte; toplumsal kuralların, kültürel değerlerin adil, dürüst ve güvenilir özellikleri nedeniyle pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin gerçekleştiği düşünülmektedir. Hizmetkâr ve babacan liderlik tarzları arasındaki pozitif ve anlamlı ilişkiyi; hizmetkâr lider; çalışanlarına sunduğu hizmetin devamlı ve düzenli olması, babacan liderlikte, çalışanlarını kendi ailesi gibi görmesi, eksik ve sorunlarla sürekli ilgili olması nedeniyle bu ilişkinin gerçekleştiği düşünülmektedir.

“Etik liderlik” ile “Hizmetkâr liderlik” davranışı arasında %99 güvenilirlikte pozitif yönlü, doğrusal ve orta şiddette ($r=0,324$) anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,01$). Etik ve hizmetkâr liderlik tarzları arasındaki pozitif ve anlamlı ilişkiyi; etik liderlikte; çalışanların çözüme kavuşturamadıkları problemleri liderin güçlü karizması nedeniyle onun çözeceğine dair olan inancın olması, hizmetkâr liderde ise; liderin çalışanlara bir baba gibi fedakârca hizmet etmesi nedeniyle bu ilişkinin gerçekleştiği düşünülmektedir.

Yapılan regresyon analizi sonucunda $p<0,05$ anlamlılık seviyesinde liderlik tarzlarının 0,046 (%4,6) oranında, doğrusal ve pozitif yönde “eğitim düzeyini” etkilendiği tespit edilmiştir. Eğitimin Batmanlı kadın girişimcilerin liderlik davranışları üzerinde kısmen etkisi olduğu düşünülmektedir.

Yapılan regresyon analizi sonucunda $p<0,05$ anlamlılık seviyesinde liderlik tarzlarının 0,027 (%2,7) oranında, doğrusal ve pozitif yönde “girişimcilik eğitimi” almış olmayı etkilendiği tespit edilmiştir. Batmanlı kadın girişimcilerin, girişimcilik eğitimi almaları, işletmelerinde daha farklı davranmalarına sevk ettiğini ve liderlik tarzlarının alınan eğitimden etkilendiği düşünülmektedir.

Liderlik tiplerinden Serbest ve Babacan liderlik tarzlarının “eğitim düzeyi” üzerine etkisi olmadığı tespit edilmiştir. Batman’da muhafazakâr bir yapı olması nedeniyle

eğitim seviyesi yüksek olan kadın girişimcilerde de serbesiyetçi liderliğin kültürel farklılığı nedeniyle benimsenmemiş olmasına yol açmıştır. Babacan liderlik tarzının daha büyük yaştaki ve eğitim seviyesi düşük olan kadın girişimcilerde görülmesi nedeniyle eğitim düzeyi üzerinde etkisi olmadığı düşünülmektedir.

Yapılan regresyon analizi sonucunda $p < 0.05$ anlamlılık seviyesinde liderlik tarzlarının 0,041 (%4,1) oranında, doğrusal ve pozitif yönde girişimcilik geçmişini etkilediği tespit edilmiştir. Batmanlı kadın girişimcilerin, daha önceki girişimcilik faaliyetlerinden elde etmiş oldukları deneyimler nedeniyle liderlik tarzlarının etkilendiği düşünülmektedir.

Yapılan regresyon analizi sonucunda $p < 0.05$ anlamlılık seviyesinde liderlik tarzlarının 0,041 (%4,1) oranında, doğrusal ve pozitif yönde “kaç yıldır girişimci” olunduğunu etkilendiği tespit edilmiştir. Girişimcilik süresinde yaşanan iş tecrübesi, Batmanlı kadın girişimcilerin liderlik tarzlarının oluşumunda etkili olduğu veya çalışanlarına tecrübenin nasıl davranılması gerektiği konusunda yol gösterdiği düşünülmektedir.

Liderlik tiplerinden Hizmetkâr, Serbest, Babacan ve Etkileşimci liderlik tarzlarının “girişimcilik geçmişi üzerine” etkisi olmadığı ya da çok düşük seviyede etki ettiği tespit edilmiştir ($p > 0,05$). Batmanlı kadın girişimcilerin, girişimcilik geçmişleri üzerine; serbest, hizmetkâr, babacan ve etkileşimci liderlik tiplerinin düşük seviyede etki etmesini karakterin değişmediğini, liderliğin doğuştan gelen bir özellik olduğunu gösterdiği düşünülmektedir.

Yapılan regresyon analizi sonucunda $p < 0.05$ anlamlılık seviyesinde liderlik tarzlarının 0,027 (%2,7) oranında, doğrusal ve pozitif yönde “girişimcilik eğitimi almış olmayı” etkilendiği tespit edilmiştir. Batmanlı kadın girişimcilerin liderlik tarzlarının oluşumunda, girişimcilik eğitiminden pozitif yönde etkilendikleri düşünülmektedir. Girişimcilik eğitimin bilgi, beceri ve yenilikler sunması nedeniyle Batmanlı kadın girişimcilerin bunların etki altında kalarak farklı davranışlar sergiledikleri düşünülmektedir.

Liderlik tiplerinden Hizmetkâr, Serbest, Etik, Babacan ve Etkileşimci liderlik tarzlarının “girişimcilik eğitimi” almış olma üzerine etkisi olmadığı ifade edilebilir ($p > 0,05$). Babacan, hizmetkâr, etkileşimci ve serbest liderlik tarzlarına sahip Batmanlı kadın girişimcilerin girişimcilik eğitimini almalarında etkili olmadığı düşünülmektedir.

Ayrıca regresyon analizi sonucu “dönüştürücü liderliğin” girişimcilik eğitimini almayı negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Dönüştürücü liderlik tarzına sahip Batmanlı kadın girişimcilerin girişimcilik eğitimini almaları, liderlik tipleri üzerinde negatif bir etkiye neden olduğu düşünülmektedir.

Batman’da kadın girişimciliğinin, istihdama çok ciddi katkıları olduğu yapılan araştırmalarla tespit edilmiştir. Ülkemizde işsizliğin en yoğun olduğu il olan Batman’da kadın girişimciliğinin geliştirilmesi için devlet desteklerinin mutlak suretle devam etmesi, devlet desteklerinin yanında girişimcilik eğitimlerinin de verilmesi gerekmektedir. Batman’da ki kadın girişimciler şehre sadece ekonomik anlamda değil sosyal anlamda da katkıda bulunmaktadır. Yapılan araştırma sonucunda ulaştığımız bulgulara kadınların eğitim seviyeleri yükseldikçe girişimcilik eğilimlerinin daha genç yaşlarda başladığı ve bir kadın girişimcinin varlığının aile veya çevresindeki diğer kadınların girişimciliğe adım atmalarında ilham kaynağı olduğu, çevresini yüksek derecede cesaretlendirdiği ve motive ettiği, kadınları üzerindeki kültürel baskıyı azalttığı, kadınların toplumsal olaylara daha duyarlı bakmalarına neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Batman’da girişimciliğe adım atan kadınların hem cinslerine göre daha geç evlendikleri, kadın haklarını savundukları ve yüksek özgüven sahibi oldukları bulgusuna ulaşılmıştır. Batman şehrine ekonomik, sosyal ve kültürel anlamda ciddi boyutlara ulaşan katkılar sunması nedeniyle kadın girişimciliğinin kamu, özel sektör ve sivil toplum kuruluşları tarafından desteklenmesi gerekmektedir.

Teknolojinin hızla geliştiği, bilgiye ulaşmanın kolaylaştığı günümüzde kadınlar da artık internet vasıtasıyla satış yapmaktadırlar. Kadın girişimcilerin liderlik özelliklerini ölçmede aktif olarak iş yeri açıp satış yapanlar ile dijital ortamda satış yapanlar diye ayırım yapılmasında fayda olabilir. Yine kadın girişimcilerin liderlik özelliklerinin ölçülmesinde kent ve kırsal ayırımı yapılması, yapılacak olan araştırmalar da farklı sonuçlara ulaşmada etkili olabilir. Kadınların liderlik özelliklerini araştırma konusu yapmak isteyenler için demografik (yaş, eğitim durumu, çocuk sayısı, yabancı dil seviyesi, girişimcilik eğitimi alıp - almama vb.) sorularının daha sade ve basit şekilde sormaları çalışmanın sağlıklı sonuçlar vermesine neden olacaktır. İster dijital ortamda ister fiziki ortamda satış yapan kadın girişimcilere yapılacak olan araştırmalarda doğru sonuçlara ulaşmak için mutlaka yüz yüze görüşme gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Kadınların yapı olarak erkeklerden farklılıkları itibarıyla daha özenli davranılması ve dikkat edilmesi gerektiği için kadın girişimciler

üzerine yapılacak olan çalışmalarda görüşmecilerin iletişim bilgilerine önceden ulaşarak randevu alınması; daha samimi bir görüşmenin gerçekleşmesine ve daha verimli sonuçların elde edilmesine yol açacaktır.

Girişimci kadınların liderlik özellikleri ele alınırken; temel unsurlar ve demografik özellikler ele alınmalıdır. Bu alanda araştırma yapmayı düşünen araştırmacılar bu çalışmaya yeni değişkenler ekleyerek yapabilirler.

KAYNAKLAR

- Akçakaya, Murat. 21. Yüzyılda Yeni Liderlik Anlayışı, Ankara Yayıncılık, 1. Baskı, Ankara, 2010.
- Aksoy, B. (2008). The relationship between paternalistic leadership, empowerment and turnover intention: An empirical study (Unpublished Master's Thesis). Marmara University Institute of Social Sciences, İstanbul
- Alaybeyoğlu Küçük, Kübra. Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Davranışına Etkisi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Örneği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, 2014.
- Alpugan, Oktay; İşletme Bilimine Giriş, Derya Kitapevi, Trabzon, 1996.
- Akın, H. Bahadır; 21. Yüzyılın Eşiğinde Küreselleşme ve Küresel İşletmeler, Çizgi Kitapevi, Konya, 2015.
- Altunışık, Remzi., Coşkun, Recai., Bayraktaroğlu, Serkan., Yıldırım, Engin. (2007). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri. Sakarya Yayıncılık, altıncı baskı, Adapazarı.
- Arıkan, Rauf., Araştırma Teknikleri ve Rapor Yazma, Asil Yayın Dağıtım, 1. Baskı İstanbul,
- Arıkan, Semra. Otoriter Ve Demokratik Liderlik Tarzları Açısından Atatürk'ün Liderlik Davranışlarının Değerlendirilmesi, Hacettepe Üniversitesi, İİBF, Cilt: 19, Sayı: 1, Ankara, 2001.
- Aykan, Ebru. Girişimcilik Ve Girişimcilerin Liderlik Davranışları, Kayseri Uygulaması, Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı, , Kayseri, 2002.
- Ayşin Aşkın, Selin Nehir, Sercan Özgür Vural, ‘‘ Tarihsel Süreçte Girişimcilik Kavramı Ve Gelişimi’’, Çanakkale 18 Mart Üniversitesi Girişimcilik Ve Kalkınma Dergisi Cilt: VI, Sayı: 2, 2011.
- Aytaç, Serpil. Çift Kariyerli Eşler Ve Çalışma Yaşamındaki Yeri, Bursa Ezgi Kitapevi, 2001.

- Barbuto Jr, J. E., & Wheeler, D. W. (2006). Scale development and construct clarification of servant leadership. *Group & Organization Management*, 31(3), 300-326.
- Bass, B. M. & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Başar, M., Tosunoğlu, B. T. Ve Demirci, A. E. (2001). Girişimci ve Girişimcinin Yol Haritası: İş Planı. Eskişehir Ticaret Odası Yayın No: 14.
- Başaran, İbrahim Ethem. *Yönetimde İnsan İlişkileri*, Gül Yayın Evi, Ankara, 1996.
- Bedük, Aykut., Türkiye’de Çalışan Kadın Ve Kadın Girişimciliği, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: 12, 106-117.
- Berlew, David. E., *Leadership And Organizational Excitement*, *California Management Review*, 17, Pp, 21-30, 1974.
- Bird, B. J. *Entrepreneurial Behavior*, Illinois: Foresman And Company, 1989
- Birley, S. (1988), *Female Entrepreneurs - Are They Really Any Different?*, *School Working Paper*, 5-87.
- Bovee, Courtland, L. Dovel, G.P, Thill, J.V., Wood, M.B., McGraw, Management, Hill Incorporated, New York, 1993.
- Buttner, E. H. ve Rosen, B. (1992), *Rejection in the Loan Application Process: Male and Female Entrepreneurs Perceptions and Subsequent Intentions*, *Journal of Small Business Managemen*, 30(1), 58-65.
- Brown, M. E., Treviño, L. K., ve Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97, 117- 134.
- Can, A. (2014). *SPSS İle Bilimsel Araştırma Sürecinde Veri Analizi*, PEGEM, Ankara
- Cansız, Emine. *Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Özelliklerinin Belirlenmesi: Süleyman Demirel Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Çalışma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta, 2014.
- Cansız, Mehmet: *Türkiye’nin Yenilikçi Girişimcileri Teknoloji Geliştirme Belgeleri Örneği*, Kalkınma Bakanlığı, 2013

- Carland, J.W., F.H.W.R. Boulton; J.A.C. Carland; ‘‘Differanting Entrepreneurs from Small Business Owners: A Conceptualizm’’, Academy of Management Review, Vol.9, No.2, 1984, s. 354 – 359.
- Celep, Cevat. Dönüşümsel Liderlik, Anı Yayıncılık, Ankara, 2004.
- Cesaroni, F. M. ve Sentuti, A. (2015). Access to Bank Credit During the Economic Crisis: A Comparison Between Italian Male and Female Entrepreneurs, Department of Economics, 121-129.
- Coyle, H. E. (2003), The Influence Of Positonalıty And Agency On Female Entrepreneurs’ Learning In Male-Dominated Business Conexts (Doktora Tezi), The Pennsylvania State University, Pennsylvania.
- Çağlar, Ç. (2011). Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyi ile Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 11(4), 1827–1847.
- Çelebi, Nilgün. Turizm Sektöründeki Küçük İşyeri Örgütlerinde Kadın Girişimciler, Ankara, T.C Başbakanlık Kadın Statüsü Ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları, 1997.
- Çelik, Vehbi. Eğitimsel Liderlik, Pagem Yayıncılık, İstanbul, 2003.
- Çetinkaya Bozkurt, Özlem. Dünya’da Ve Türkiye’de Girişimcilik Eğitimi. Başarılı Girişimciler Ve Öğretim Üyelerinden Öneriler, Detay Yayınları, 2011.
- Çıraklı, Ümit., Uğurluoğlu Özgür., Şantaş, Fatih., ve Çelik, Yusuf., (2014). Etik Liderlik Davranışlarının Örgütsel Adalet Üzerindeki Etkisi. İşletme Bilimi Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 2.
- Çimendereli, Sedef. Liderlik Yaklaşımları Ve Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi, İstanbul, 1994.
- Çöğürçü, İclal. İktisadi Doktrinlerde Geçmişten Günümüze Girişimciliğin Önemi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 35/2016.
- Dal, Lokman, ‘‘Hizmetkar Liderlik İle Lider – Üye Etkileşimi Arasındaki İlişki: Bir Devlet Üniversitesinde Araştırma.’’ Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir, 2014.
- Deliveli, Ömer. Yönetimde Yeni Yönelimler Bağlamında Lider Yöneticilik, Yüksek Lisans Tezi, Isparta, 2010.

- Demir, Erdal., Çoban, Mehmet Sadık., Yılmaz, Ahmet Baran., Türkiye’de Kadın Girişimciliği: Kadın Girişimciliğinin Özellikleri, Sorunları Ve Türkiye’deki Durumu Hakkında Bir Değerlendirme, Van, 100. Yıl, Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2017, Sayı: 38, Sayfa: 303-324.
- Dinçer, Ömer., Stratejik Yönetim Ve İşletme Politikası, Alfa Yayınları, İstanbul, 1997.
- Dobransky, D. F. Doctoral Thesis On A Discriminant Analysis Of Entrepreneurial Personality Characteristics For Each Of Three Generational Cohorts: The Silent Generation, The Baby Boomers And Generation X. University Of Pittsburg, 2002
- Doğan, Nilhun. Türkiye’de Girişimcilik Eğilimi: Üniversite Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi. 2013.
- Doğan, Selen. Vizyona Dayalı Liderlik, Kare Yayıncılık, İstanbul, 2007
- Drucker, Peter F., Gelecek İçin Yönetim. 4.b. Çev.: Fikret Üçcan, Türkiye İşbankası Kültür Yayınları, No: 327, İstanbul, 1996.
- Durukan, Tülin. Düünden Bugüne Girişimcilik Ve 21. Yüzyılda Girişimciliğın Önemi. Çanakkale 18 Mart Üniversitesi Girişimcilik Ve Kalkınma Dergisi Cilt: 1, Sayı: 2, 2006.
- Ege Sanayicileri Ve İş Adamları Derneği (ESİAD) Ege Bölgesi Yatırımcı Profili, Esiad Yayın No:96/ESA-10, İzmir 1996, S.3.
- Elmuti, D. “Managing Diversity İn The Workplace: An Immense Challenge For Both Managers And Workers”, Industrial Management,1993, 35, 19-22.
- Erçetin, Ş. Şule. Lider Sarmalında Vizyon, Nobel Yayın Dağıtım, Genişletilmiş İkinci Baskı, Ankara, 2000.
- Erdun, Şerife: Kadın Girişimcilerin Risk Alma Eğilimi Ve Kendine Güven Özellikleri Üzerine Bir Çalışma Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak, 2011.
- Eren, Erol. Örgütsel Davranış Ve Yönetim Psikolojisi, Beta Yayınları, 10. Baskı, İstanbul, 2007.
- Eren, Erol. Yönetim Ve Organizasyon, Beta Yayıncılık, İstanbul, 1996.
- Eren, Erol. Örgütsel Davranış Ve Yönetim Psikolojisi, Beta Yayınları, 6. Baskı, İstanbul, 2000.

- Erener, Mehmet. Liderlik – Motivasyon Etkileşimi Ve İlişkileri, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Hastane Ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2014.
- Ersarı, Pınar: “Kadın Girişimcilerde Girişimcilik Özellikleri Ve Liderlik Tarzlarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma” Yüksek Lisans Tezi, Gebze, 2015.
- Ertürk, Mümin. İşletmelerde Yönetim Ve Organizasyon, Beta Yayınevi İstanbul, 2009.
- Eryeşil, Kemalettin. Liderlik Tarzları İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması, Yüksek Lisans Tezi, Konya, 2012.
- Esen, Adem., Conkar, Kemalettin. Orta Anadolu (Konya, Kayseri, Sivas Ve Tokat) Girişimcilerin Sosyo – Ekonomik Özellikleri, İşletmecilik Anlayışları Ve Beklentileri Araştırması, Konya Ticaret Odası, Konya, 1999.
- Friedler, F, Chemers, M.M. Leadership And Effective Management, Scot Foresman And Co., Illionis, 1974.
- Genç, Nurullah. Yönetim Ve Organizasyon; Çağdaş Sistemler Ve Yaklaşımlar, Seçkin Yayıncılık, 4. Baskı, Ankara, 2012.
- Gerçek, Merve, “Yöneticilerin Babacan (Paternalist) Liderlik Davranışlarının Psikolojik Sözleşme Bağlamındaki Beklentileri Üzerindeki Etkilerine Yönelik Bir Çalışma.” Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi Ağustos 2018, C. 13, S. 2, 101 – 118.
- Gibb, Alan. The Enterprise Culture: Threat Or Opportunity, Management Decision, Vol: 26, No:4, 1988.
- Gibson, Rowan; Geleceği Yeniden Düşünmek Çev. Sinem Gül, Sabah Kitapçılık, İstanbul, 1997.
- Glueck, W. F. Management,, Dryden Pres, Illinois, 1980.
- Güdek, Recep Can. “Kadın Girişimcilerin Liderlik Özelliklerinin İncelenmesi: Ankara İli Uygulaması” Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2016.
- Gül, Melike., Gül, Kudret., Balıkesir İlinde Kadın Girişimci Profili Ve Sorunları: Yiyecek Sektöründe Bir Uygulama, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi 56. Sayı, 82-96.

- Güleç, Sabite. Kadın Girişimciliği-Karaman Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011
- Güney, Semra. Girişimcilik Temel Kavramları ve Bazı Güncel Konular, Siyasal Yayıncılık, 4. Baskı, Ankara, 2015.
- Güney, Semra., Kadın Girişimciliğine Genel Bir Bakış, Hacettepe Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü, 25-43.
- Gürol, Mehmet Ali: Küresel Arena’da Girişimci Ve Girişimcilik, Gazi Kitabevi, 1. Basım, Ankara, 2006.
- Güven, Bülent., Kaygın, Erdoğan., Güçlü Kadınlar: Türkiye’de Kadının Girişimciliği, İnkılap Kitabevi, İstanbul, 2015.
- Hısırıc, R.D Ve M.P. Peters; (2002), Entrepreneurship, Fifth Edition, Mcgraw Hill.
- Hinterhuber, Hans, H. The Leadership – Wheel Entrepreneurial And Senior Management Task Which Cannot Be Delegated, İşletme İktisadı Dergisi, Yönetim, Yıl. 7, Sayı. 25, Ekim, 1996.
- Hughes, R., R. Ginnet ve G.Curphy, Leadership, McGraw Hill, Newyork, 1999.
- İbicioğlu, Hasan, Türk Aile Sistemi Normlarının Üniversitede Okuyan Öğrencilerin Lider Özellikli Yetişip Yetişmemesine Etkisinin İncelenmesi Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi, Öğrencileri Üzerinde Bir Uygulama, Isparta, 1998.
- İbicioğlu, Hasan. Özmen, H, İbrahim., Taş Sebahattin., Liderlik Davranışı Ve Toplumsal Norm İlişkisi: Ampirik Bir Çalışma, Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:14, Sayı:2
- İlhan, Süleyman. Girişimcilik Ve Girişimci Kültür: Sosyolojik Bir Perspektif, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Konya, Sayı:18
- İlter, Berfu. Girişimcilik Sürecinde Kadın Girişimcilerin Karşılaştıkları Sorunların Analizi: Kagider Örneği, Ankara, Adalet Yayınları, 1. Basım, 2010.
- İlter, Berfu., Girişimcilik Sürecinde Kadın Girişimcilerin Karşılaştıkları Sorunların Analizi: Kagider Örneği, Doktora Tezi, Afyon, 2008.
- Karadal, Himmet. Girişimcilik, İstanbul, Beta Yayıncılık, 3. Baskı, 2014
- Kaya, Ali. Girişimcilik Ve Kobi Yönetimi, Eğitim Kitabevi, Konya, 2014.

- Kepler, E. ve Shane S. Are Male and Female Entrepreneurs Really That Different?, Small Business Research Summary, 309, 1-59.
- Keskin, Sevtap, Türkiye’de Kadın Girişimcilerin Durumu, Girişimcilik Ve Kalkınma Dergisi, Cilt:9, Sayı:1, 72-94.
- Keskin, Serhat, 2016, Etik Liderlik Ve Örgütsel Adalet İlişkisi: Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul.
- Kılınç, Tanıl. Liderlikte Durumsallığın Ötesi (II) Karizmatik Liderlik Yaklaşımları, (21. Yüzyılda Liderlik Sempozyumu), Bildiriler Kitabı, Birinci Basım, İkinci Cilt, İstanbul, 1997.
- Kinicki, Angelo Ve Robert Kreitner. Organizational Behavior, 3. Bs, Usa. Mc Graw Hill, 2006.
- Koç, Ahmet., İlahiyat Fakültesi Öğrencilerinin Sorunları ve Beklentileri, Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, İstanbul, Sayı: 25,
- Koçel, Tamer. İşletme Yöneticiliği, Beta Yayıncılık, İstanbul, 16. Basım 2015.
- Küçükaltan Derman, Karalar Serol. Yöneticilerin Demografik Özellikleri İle Liderlik Tarzları Arasındaki İlişki: İstanbul’daki Beş Yıldızlı Oteller Üzerinde Bir Araştırma, Marmara Üniversitesi, Öneri Dergisi, Cilt 11, Sayı 41, Ocak, 2014.
- Küçük, Orhan. Girişimcilik ve Küçük İşletme Yönetimi, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 4. Baskı, 2010.
- Kutunis, Rana, Özen. Girişimcilikte Cinsiyet Faktörü, Kadın Girişimciler, 11. Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildirileri, Afyon, 2003.
- Kutunis, Rana, Özen. Kadın Ve Erkek Girişimcilerin Algılama Farklılıkları: Sakarya Örneği, 3.Uluslararası Türk Dünyası Sosyal Bilimler Kongresi, Kırgızistan, 2005, 676- 684.
- Kutunis, Rana Özen: girişimci kadınlar, İstanbul, Değişim Yayınları, 1. Basım 2006
- Littunen, H.; ‘‘Entrepreneurship and The Characteristics of The Entrepreneurial Personality’’, International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research, Volume 6, Number 6, 2000, s. 295 – 310.

- Luthans, Fred. Organizational Behavior. Literatür Yayıncılık, 6. Baskı, İstanbul, 1992.
- McClelland, David, C. Achieving Society. Simon and Schuster, 1967.
- Morris H. And P.S Lewis; ‘‘Entrepreneurship as a Significant Factor in Social Quality, of Life’’, Journal of Business Research, Vol:23, 1991, s.22.
- Müftüoğlu, Tamer; Türkiye’de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler; Sorunlar ve Öneriler, Ankara, Sevinç Yayınları, 1991.
- Müftüoğlu Tamer; Girişimcilik, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir 1993.
- Mümeyyizoğlu, Lütfü Erhan. Girişimcilik, Küçük Ve Orta Boy İşletmelerin Geliştirilmesi Ve Türk Küçük Ve Orta Boy İşletmeleri İçin Dış Satıma Yönelik Bir Geliştirme Modeli, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1995.
- Newstrom, John. W. Ve Davis Keith. Organizational Behavior At Work, Mcgraw Hill, 1993.
- Örücü, Edip., Kılıç, Recep., Kılıç, Taşkın., ‘‘Cam Tavan Sendromu Ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller’’; Balıkesir İli Örneği, Celal Bayar Üniversitesi, İ.İ.B.F. Manisa, Yönetim Ve Ekonomi Dergisi, Cilt:14, Sayı:2, 2007, 117-135.
- Özsalmanlı, Ayşe. Yıldız. Türkiye’de Kamu Yönetiminde Liderlik Ve Lider Yöneticilik, Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt No: 13, S: 137-146, 2005
- Öztürk, İbrahim. Türkiye İktisadi Girişim Ve İş Ahlakı Derneği (İGİAD) Girişimcilik Raporu. 2008.
- Öztürk, Meryem Demet., Arslan, İ, Kahraman., Türkiye’de Kadın Girişimcilik: Kadınları Girişimciliğe Yönelten Faktörler, Karşılaştıkları Sorunlar Ve Çözüm Önerileri, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Dış Ticaret Enstitüsü, Tartışma Metinleri, Wps No: 21, 2016-05.
- Özyılmaz, Ahmet Merih, Türkiye’de Kadın Girişimciliği Ve Girişimci Kadınların Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir, 2016.

- Podsakoff, P. M & Mackenzie, S.B.&Moorman, R. H.&Fetter, R. (1990).
“Transformational Leader Behaviours and Their Effects on Followers’ Trust
in Leader, Satisfaction, and Organizational Citizenship Behaviours”,
Leadership Quarterly,1(2), 107-142.
- Rost, J. C. Leadership Fort He Twenty-First Century, Praeger,, New York, 1993.
- Sabuncuoğlu Zeyyat, Tüz, Melek. Örgütsel Psikoloji, Ezgi Kitapevi, Bursa, 1995.
- Sabuncuoğlu Zeyyat, Tüz, Melek. Örgütsel Psikoloji, Alfa Basım Yayın, Bursa, 2008.
- Sargut, Selami. Kùltürler Arası Farklılaşma Ve Yönetim, İmge Yayınları, İstanbul,
2001.
- Saruhan, Şadi, Can., Özdemirci, Ata., (2011). Bilim, Felsefe ve Metodoloji, 3. Baskı,
İstanbul: Beta Basın Yayım.
- Soysal, Abdullah, Türkiye’de Kadın Girişimciler: Engeller Ve Fırsatlar Bağlamında Bir
Değerlendirme, Ankara Üniversitesi, SBF Dergisi, 84-114.
- Soysal, Abdullah. Kadın Girişimcilerin Özellikleri, Karşılaştıkları Sorunlar Ve İş
Kuracak Kadınlara Öneriler: Kahramanmaraş İlinde Bir Araştırma, Eskişehir
Osmangazi Üniversitesi, İİBF Dergisi, Nisan 2010, Cilt: 5, Sayı:1, 71-95.
- Stoner, James A. Ve Freeman. R Edward. Management, Prentice Hall, New Jersey,
1992.
- Şahin Esen. Kadın Girişimcilik Ve Konya İlinde Kadın Girişimcilik Profili Üzerine Bir
Uygulama (Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler
Enstitüsü, Konya, 2006.
- Şenkal, Abdulkadir; Yeni Bin Yılda İnsan Kaynakları Yönetiminin Değişen
Fonksiyonları, 2005.
- Şevkinaz Gümüšoğlu, Burcu Karaöz, “Tarihsel Süreçte Girişimcilik: Muğla Örneği”,
Muğla Üniversitesi Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi Cilt: 3, Sayı:
1, 2014.
- Şirin, Rukiye Yöneticilerin Liderlik Davranışları İle İş Görenlerin Örgütsel Bağlılıkları
Arasındaki İlişki, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2014.
- Tamer, Gülay., Dünya’ya Kıyasla Türkiye’de Kadın Girişimciliği, International
Conference on Eurasian Economies, Session, 3C.

- Taşdemir, Erdem. Toplumların İdaresinde Liderler Ve Yöneticiler, İletişim Yayınları Kuram Ve Araştırma Dergisi, Trabzon, Güz 2009, Sayı 19
- Taylor, Shelley, E., Peaplaw, Letitia, Anne Ve Sears, David, O, Sosyal Psikoloji, (Çev. A. Dönmez), İmge Yayınları, Ankara, 2007.
- Tekin, Mahmut; Girişimcilik, Kendi İşini Kurma, İşletme, Damla Ofset, Değiştirilmiş ve Geliştirilmiş 2. Baskı, Konya, 1999.
- Tekin, Mahmut. Girişimcilik Ve Küçük İşletme Yöneticiliği 4. Baskı, Ankara, Detay Yayıncılık, 2004.
- Tosun, K., Yönetim Ve İşletme Politikası, İstanbul Üniversitesi, İ.İ.E. Yayınları, Yayın No, 125, İstanbul, 1990.
- Tosunoğlu, B. T. (2003) Girişimcilik ve Türkiye'nin Ekonomik Gelişim Sürecinde Girişimciliğin Yeri. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Tulunay, Leyla. Girişimciliği Etkileyen Faktörler Ve Girişimci Profili: İstanbul-Van-Kayseri Örnekleri, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2010.
- Tusiad, Türkiye'de Girişimcilikle İlgili Sorunlar Ve Çözümler, İstanbul, Tusiad Yayını, No. T/87.10.103, 1997.
- Türkiye Genç İşadamları Derneği (TÜGİAD) Ekonomik Kalkınmada Girişimciliğin Önemi ve Değişen Girişimcilik Nitelikleri, Simge Ofis Matbaacılık, İstanbul 1993.
- Türkmen, Ali., Girişimcilik ve Girişimcilik Kültürü., Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, 2007.
- Türkmen, İsmail. Yönetim Zaman Ve Yetki Devri Açısından Yönetimde Verimlilik, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, Yayın No: 519, Ankara, 1999.
- Türkten, Hatice., Demiryürek, Kürşat., Türkiye'de Kadın Ve Kadın Girişimciliği, Türkiye Tohumcular Birliği Dergisi, 2016, Cilt:1, Sayı:16, 57-59.
- Uluçınar, Asuman Türkel. İşletme Yöneticilerinin Davranışlarına Yön Veren Hakim Kişilik Faktörleri İle Yönetim Davranış Arasındaki İlişkiler ve Uygulama, İstanbul, 1992, Aktaran: Öznur Bozkurt, "Girişimcilik Eğiliminde Kişilik

Özelliklerinin Önemi”, Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, Cilt.1 Sayı.2, Ocak 2007.

Ural, Ayhan., Kılıç, İbrahim., Bilimsel Araştırma Süreci Ve Spss İle Veri Analizi, 4. Baskı, Ankara, Detay Yayıncılık, 2013.

Varlı A, Koraltürk M. II. Meşrutiyetten Erken Cumhuriyet’e Milli İktisadın Sürekliliği ve İzmir İktisat Kongresi, Türkiye Tarihi Araştırmaları Dergisi, 2010: 127.

Yeniçeri, Özcan; Örgütleri Etkinleştirme Aracı Olarak Bilgi ve Bilgi Yönetimi, 2023 Dergisi, Sayı:20, 2002.

Yetim, Nalan., Sosyal Sermaye Olarak Kadın Girişimciler: Mersin Örneği, Mersin Üniversitesi, Fen – Edebiyat Fakültesi Sosyoloji Bölümü, 79-92.

Yıldırım, Veysel; Genel İşletmecilik (I-II) Değişim Yayınları, Adapazarı, 2000.

Yıldırım, Bilal. Eğitim Örgütlerinde Kültürel Liderlikle Meslek Ahlakı İlişkisi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 8, Sayı 13, 2005.

Yıldız, Nedim. Liderlik Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki, Yüksek Lisans Tezi, Muğla, 2010.

Yıldız, Seçkin, ‘‘Girişimcilik’’, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, 2007.

Yurtseven, Hüseyin Rıdvan; ‘‘Girişimcilik, Küçük Bir İşletme Kurmak Ve Yönetmek’’ Detay Yayıncılık, Ankara, 2007

Yüzüak, Elif. Üniversitelerde Öğrenim Gören Kız Öğrencilerin Girişimcilik Eğilimlerini Etkileyen Faktörler: Çanakkale On sekiz Mart Üniversitesi Biga İ.İ.B.F. Örneği, (Yüksek Lisans Tezi), Çanakkale On sekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale. 2010.

İnternet Kaynakları

<https://www.temelaksoy.com/hizmetkar-liderler/21.01.2019>

<http://www.yagmurileyasam.com/2013/07/turkiye-de-en-cok-uygulanan-babacan-liderlik-tarzi/23.01.2019>.

<http://www.girisimcilerokulu.com/tum-basarili-girisimcilerin-10-ortak-ozelligi/giris,03.10.2017>

<http://www.ozlemcetinkayabozkurt.com/tarihte-girisimcilik>.13.10.2017

<https://anahtar.sanayi.gov.tr/tr/news/turkiyede-girisimcilik-vekadın/1970/16.02.2019>

<https://www.eticaret.com/blog/kadin-girisimcilerin-karsilastiklari-zorluklar/23.02.2019>

<https://www.avekon.org/papers/648.pdf>/15.12.2018

EKLER

Ek 1. Anket Formu

ANKET FORMU

Sayın Katılımcı...

Batman Üniversitesi, sosyal bilimler enstitüsü, işletme ana bilim dalı, işletme tezli yüksek lisans öğrencisiyim. **“Batman’da kadın girişimcilerin, liderlik özellikleri”** konulu araştırma çalışması yürütmekteyim. Söz konusu çalışmalar ile ilgili aşağıdaki sorular Kadın Girişimcilerin Liderlik Özelliklerinin incelenmesine yönelik araştırmanın veri toplama aracıdır. Anket kısmında yer alan sorulara verilecek cevapların tam ve doğru olması araştırma sonuçlarının bilimselliğini yakından etkileyecektir. Yanıtlarınız gizli tutulacak sadece araştırma amacıyla kullanılacaktır. Her soruyu yanıtlamanız ve her soru için yalnız bir seçenek işaretlemeniz gerekmektedir. Bu çalışmada yapacağınız yardım ve göstereceğinize inandığımız yakın ilgiye teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dileriz.

Fatih ALTUNER

- Yaşınız: 1 () 20 yaş ve altı 2 () 21-30 arası 3 () 31-40 arası 4 () 41-50 arası
5 () 51-60 arası 6 () 61 ve daha fazla
- Medeni Durumunuz: 1 () Evli 2 () Bekar
- Çocuğunuzla ilgili: 1 () Çocuğum yok 2 () 1-2 çocuk 3 () 3-4 çocuk 4 () 5 ve daha fazla
- Eğitim Durumunuz: 1 () Okur-yazar değil 2 () Okula gitmemiş okur- yazar 3 () İlkokul mezunu 4 () Ortaokul-lise mezunu 5 () Üniversite (2 ve 4 yıllık) mezunu 6 () Yüksek lisans doktora

5. Yabancı Dil Bilginiz;

	Hiç Bilmiyor	Çok Az	Orta Derece	İyi	Mükemmel
Yabancı Dil					

6. Ailede sizden başka girişimci varmı? 1 ()Evet 2 () Hayır
7. Kaç yıldır girişimcisiniz:
8. Ünvanınız / Pozisyonunuz:.....
9. Girişimcilikle ilgili eğitim aldınız mı? Eğitim aldıysanız, nerede aldınız?.....
10. İşletmede işçi çalıştırıyor musunuz? Evetse kaç işçi olduğunu belirtiniz.....
1 ()Evet Kişi 2 ()Hayır
11. İşinizi kaç yaşında kurdunuz ?.....Yaşında.
12. İş yerindeki konumunuz ?.....
13. Daha önce başka bir girişimcilik faaliyetinde bulundunuz mu?
Evetse kaç kere bulundunuz.....

Liderlik Ölçeği	Neredeyse Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Genellikle	Çoğu Zaman	Neredeyse Her Zaman
1) Hedefler ile örtüşen açıkça belirtilmiş kurallar konmalı ve herkese bu hedeflere ulaşmakta ilham verilmelidir.						
2) İyi performans gösterildiğinde olumlu geribildirim verilmelidir.						
3) Lider dediğin davranışları ile astlarına örnek olmalıdır.						
4) Lider, kendisine ihtiyaç olduğunda meselelere karışmaktan kaçınmalıdır.						
5) Lider, kendi ihtiyaçlarından çok astlarının ihtiyaçlarına Öncelik tanımalıdır.						
6) Lider, astlarına yardım etmek için hiçbir fedakarlıktan kaçınmamalıdır.						
7) Liderin, astlara yaklaşımı bir aile büyüğü (abla, ağabey, anne, baba) gibi olmalıdır.						
8) Lider, astlarına karşı disiplinli ama aynı zamanda tatlı ve ilgili olmalıdır.						
9) Lider, işyerinde aile ortamı yaratır.						
10) Lider, astların en yüksek performansı göstereceklerine inanır ve beklentisi bu yöndedir.						
11) Lider, olağan üstü başarılarında, o kişiyi kişisel olarak ödüllendirmelidir.						
12) Lider, astların kişisel ve kariyer gelişimleri ile ilgilenir, onları yönlendirir.						
13) Lider, astları yaratıcı fikirler üretmeleri yönünde teşvikeder.						
14) Lider, iyi performansı her zaman görmek zorunda değildir.						
15) Lider, astlarından; onlar onun çocuklarıymışçasına Kendisini sorumlu hisseder.						

Liderlik Ölçeği	Neredeyse Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Genellikle	Çoğu Zaman	Neredeyse Her Zaman
16) Lider, karar almakta gecikebilir, acele etmesine gerek yoktur.						
17) Lider, astları, ortak hedefler doğrultusunda takım üyesi Olmaya teşvik eder.						
18) Lider, çalıştığı kurumun topluma katkıda bulunmasına önem verir.						
19) Lider, karar alırken astlara fikirlerini sorar, ancak son Kararı kendisi verir.						
20) Lider, yapılan iş mükemmel olduğu zaman, beğenisini ayrıca belirtmelidir.						
21) Lider, sorunlar kronikleşinceye kadar bekleyebilir.						
22) Lider, ortalamanın üstünde performans gösterildiğinde o kişiyi övmelidir.						
23) Lider, kişisel yaşamını ahlaki değerlere uyarak yaşamalıdır.						
24) Lider, astları değerlendirirken performanstan çok sadakate önem vermelidir.						
25) Lider, işle ilgili her konuda haberdar olmak ve kontrolü Elinde tutmak ister.						
26) Lider, başarıyı sadece sonuçlara göre değil, sonuçların elde ediliş yollarına da bakarak tanımlar.						
27) Liderin, astlarının ihtiyacı olduğu durumlarda onlara Destek vermek, kendi işlerinden önce gelmelidir.						
28) Lider, örgüt hedeflerinden daha çok, astlarının gelişimine odaklanmalıdır.						
29) Lider, etik standartlara uymayan astları cezalandırmalıdır.						
30) Lider, astları için neyin en iyisi olduğunu kendisi bilir.						
31) Lider, gösterdiği ilgi ve alakaya karşı astlarından bağlılık bekler.						
32) Lider, destek vermesi gereken durumlarda, gerekli Desteği sağlamakta isteksiz davranabilir.						
33) Lider, astları ile yakın ilişki kurmasına rağmen aradaki mesafeyi de korumalıdır.						
34) Lider, etik kurallara uyan davranışlarıyla kendisi örnek oluşturmalıdır.						
35) Lider, problemleri çözmek için müdahalede bulunmamayı tercih etmelidir.						
36) Lider, astlarına hizmet etmek için yapabileceği her şeyi yapar.						
37) Lider, karar verirken, yapılması doğru olan nedir?" sorusuna cevap aramalıdır.						

TEŞEKKÜR EDERİZ

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Fatih ALTUNER
Uyruğu : T.C
Doğum Yeri ve Tarihi : Kozluk 25.08.1983
Telefon : 0536 493 22 58
e-mail : fatihaltuner72@hotmail.com

EĞİTİM

Derece	Adı, İlçe, İl	Bitirme Yılı
Lise	: Şehit Şenay Aybükçe ÇPL, Kozluk, Batman	2001
Lisans	: Anadolu Üniversitesi, İşletme Fakültesi Eskişehir,	2009
Yüksek Lisans	: Anadolu Üniversitesi SBE, Halkla İlişkiler ABD, Kurumsal İletişim ve Reklamcılık Bölümü, Tezsiz YL, Programı, Eskişehir	2016
	: Batman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Batman	2019

İŞ DENEYİMLERİ

Yıl	Kurum	Görevi
2009-2019	Kozluk İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü	Öğretmen

YABANCI DİLLER

Çok iyi derecede Arapça ve Kürtçe orta düzeyde İngilizce

YAYINLAR

- Eskişehir Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Halkla İlişkiler Anabilim Dalı, Kurumsal İletişim ve Reklamcılık Bölümü, Tezsiz Yüksek Lisans Programı: Türkiye’de Seçmen Sosyolojisi Ve Oy verme Eğilimleri, Dönem Projesi (2016).
- Kırkikindi, şiir kitabı (2013).

SERTİFİKALAR

Sertifika Adı	Verildiği İl	Verildiği Yıl
• Dış Ticaret Uzmanlığı,	Eskişehir	2018
• Proje Yazımı Ve Yönetimi,	Bursa,	2017
• Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi,	Batman,	2016
• Stratejik Planlama,	Kocaeli,	2016
• Liderlik Ve İşletme Yöneticiliği,	İstanbul,	2017
• AB Projeleri Ve Hibe Programları,	Ankara,	2015