

T.C.

GEBZE TEKNİK ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**KADIN GİRİŞİMCİLERDE GİRİŞİMCİLİK ÖZELLİKLERİ ve
LİDERLİK TARZLARININ BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR
ARAŞTIRMA**

PINAR ERSARI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İŞLETME ANABİLİM DALI

GEBZE

2015

T.C.

GEBZE TEKNİK ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**KADIN GİRİŞİMCİLERDE GİRİŞİMCİLİK
ÖZELLİKLERİ ve LİDERLİK TARZLARININ
BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA**

PINAR ERSARI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İŞLETME ANABİLİM DALI

TEZ DANIŞMANI

Prof. Dr. Ramazan KAYNAK

GEBZE

2015



YÜKSEK LİSANS TEZ ONAY SAYFASI

GTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun tarih ve sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından tarihinde tez savunma sınavı yapılan'ın tez çalışması Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

JÜRİ

ÜYE

(TEZ DANIŞMANI) : Prof. Dr. Ramazan KAYNAK

ÜYE : Prof. Dr. Nihat KAYA

ÜYE : Yrd. Doç. Dr. Mesut KARAKAŞ

ONAY

GTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun/...../20... tarih ve/..... sayılı kararı.

İMZA/MÜHÜR

ÖZET

Kadın girişimciliği, ekonomik ve toplumsal hayatta önemli fırsatlar yaratmakta ve kadının hem ekonomik hem sosyal gelişmeye önemli katkılar sağlayan potansiyel güç haline gelmelerini sağlamaktadır. Günümüz dünyasında kadınların çalışma yaşamına büyük oranda katılması ve daha aktif rol alarak girişimcilik faaliyetlerinde bulunmaları hem kendisi hem de toplum için oldukça stratejik bir öneme sahiptir. Özellikle kadının özgüven sahibi, eğitilmiş, azimli ve kararlı duruşunun ön plana çıkması ekonomik bağımsızlığını ve toplumdaki konumunu güçlendirmektedir.

Kadın girişimciliği önündeki engellere rağmen gelişmekte olan bir konudur ve pek çok yetkinlik ve dinamik gerektirmektedir. Bu çalışmada farklı boyutları, gerektirdikleri ve tarihsel gelişim göz önüne alınarak kadın girişimciliği ve kadın girişimcilerin özellikleri incelenmiştir.

Tez çalışmasında kadın girişimciliğini etkileyen faktörler üzerine araştırma yapılmıştır. Kadın girişimciliğinin proaktiflik ve yenilikçilik; iş başarısı; risk alma ve rekabetçilik olmak üzere üç temel değişkene bağlı olduğu görülmüştür. Bu değişkenlerin girişimcilik güdüsü, kadın liderlik yapısı, özgüven, ilk girişimcilik deneyimi ve aileden gelen girişimcilik özellikleri ile etkin bir etkileşim içinde olduğu saptanmıştır.

Araştırma sonuçlarında demografik faktörlerin de kadın girişimciliği üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Kadın girişimcilerin hizmet sektöründe daha etkin olduğu, çoğunun iyi eğitim almış olduğu ve seçtiği iş alanlarında yetkin kişiler oldukları görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Girişimcilik, Kadın Girişimciliği, Kadın Liderler

SUMMARY

Women entrepreneurship, creating significant opportunities for economic and social life, and makes an important contribution to both economic and social progress that the women become potential power. Nowadays women participation in working life largely and taking a more active role in entrepreneurial activity has a very strategic importance for both themselves and the community. Especially self-confident, educated, ambitious and determined stance of women strengthens their economic independence and position in society.

Despite there are some obstacles on women entrepreneurship and it requires many skills and dynamics. In this study; women entrepreneurs' properties and women entrepreneurship are investigated by consideration of different variations, requirements and historical development of women entrepreneurship.

In this thesis study, it was carried out research on the factors affecting women's entrepreneurship. Proactiveness and innovation; business success; risk-taking and competitiveness were found as three basic variables for women entrepreneurship. It is seen that these variables have active interactions with entrepreneurial instincts, women leadership structure, self-esteem, the first entrepreneurial terms experience and entrepreneurial characteristics that come from family.

As a result of research, it was found that demographic factors affect women entrepreneurship. The search show that women entrepreneurs are more efficient in the service sector, many of them are well-trained and competent persons in their chosen field.

Key Words: Entrepreneurship, Women Entrepreneurship, Women Leaders

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans tezimin hazırlanma süreci boyunca yoğun akademik bilgisiyle çalışmama büyük katkıları bulunan ve her koşulda çalışmama sabırla destek olan danışmanım Sn. Prof. Dr. Ramazan Kaynak'a büyük bir minnetle sonsuz teşekkürlerimi sunmayı borç bilirim.

Hayatımın her döneminde bana yol gösteren ve ışık tutan, çocukları olmaktan gurur duyduğum aileme manevi desteklerinden ötürü ne kadar teşekkür etsem azdır. Çalışma konumu seçmemde kadın bir girişimci olarak bana ilham veren annem fikirleri, desteği ve sevgisiyle her zaman yanımda olmuştur. Yoğun çalışma dönemim boyunca babam ve kardeşim Barış bana büyük bir ilgiyle destek olmuş ve çalışmama pek çok noktada yön vermişlerdir.

Tüm GTÜ ve özellikle İşletme Fakültesi mensuplarına sağladıkları akademik çalışma alanı ve zengin kaynak olanakları için teşekkürlerimi arz ederim.

Pınar Ersarı

İÇİNDEKİLER DİZİNİ

ÖZET	iv
SUMMARY	v
TEŞEKKÜR	vi
İÇİNDEKİLER DİZİNİ	vii
KISALTMALAR DİZİNİ	ix
ŞEKİLLER DİZİNİ	xii
TABLolar DİZİNİ	xiii
1.GİRİŞ	1
2.GİRİŞİMCİLİK KAVRAMI	5
2.1. Girişimcilik Tanımları	5
2.2.Girişimcilerin Temel Özellikleri	8
2.2.1. Girişimcilerin Kişisel Özellikleri	9
2.2.2. Girişimcilerin Yetenekleri	10
2.2.3. Girişimcilerin Yönetimsel Özellikleri	11
3. KADIN GİRİŞİMCİLİĞİ KAVRAMI	13
3.1. Kadının Çalışma Hayatındaki Yeri ve Kadın Girişimciliğinin Gelişimi	14
3.2. Kadın Girişimciliğine Yönelik Önyargılar	16
3.3. Kadınları Girişimciliğinde İtme ve Çekme Faktörleri	17
3.4. Kadın Girişimciliğini Etkileyen Faktörler	18
3.5. Kadın Girişimciliğinin Boyutları	22
3.6. Kadın Girişimci Türleri ve Kadın Girişimci Modelleri	23
3.6.1. Kadın Girişimci Türleri	23
3.6.2. Kadın Girişimci Modelleri	24
3.7. Kadın Girişimcilerin Özellikleri ve Nitelikleri	26
3.7.1 Kadın ve Erkek Girişimciler	26
3.7.2. Kadın Girişimcilerin Özellikleri	27
3.7.3. Kadın Girişimcilerin Hareket Noktaları, Karakteristik Özellikleri ve Girişimci Olma Gütüleri	28

3.7.4. Hisrich'e Göre Kadın Girişimcilerin Erkek Girişimcilerle Karşılaştırılmalı Özellikleri	29
3.7.5. Ronstandt'a Göre Kadın Girişimcilerin Erkek Girişimcilerle Karşılaştırılmalı Özellikleri	30
3.7.6. Kadın Girişimcilerin Nitelikleri	34
3.7.7. Kadın Girişimcilerin Ayırt Edici Özellikleri	36
3.7.8. Kadın Girişimcilerin Eğitim Düzeyleri	37
3.7.9. Kadın Girişimcilerin Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Tercih Etmelerinin Nedenleri	38
3.7.10. Kadın Girişimcilerin Geçmiş Aile Yapıları	39
3.7.11. Kadın Girişimcilerde Finansal Beceri Eksikliği ve Nedenleri	39
3.7.12. Kadın Girişimcilerdeki Özgüven Sorunu	40
3.8. Başarılı Kadın Girişimcilerin Farkı ve Özellikleri	43
3.9. Kadınları Girişimci Olmaya Motive Eden Temel Faktörler	44
3.9.1. Kadınları Girişimci Olmaya Motive Eden Birincil Faktörler	44
3.9.2. Girişimcileri Motive Eden İkincil Faktörler	45
3.10. Kadın Girişimcilerin Karşılaştıkları Engeller	47
3.10.1. Cinsiyetten Kaynaklanan Engeller	48
3.10.2. Örgüt ve Çevresel Şartlardan Kaynaklanan Engeller	51
3.11. Türkiye'de Kadın Girişimciliği	53
3.11.1. Türk Girişimcilerin Temel Özellikleri	54
3.11.2. Türkiye'de Girişimci Kadınlar	55
3.11.3. Türkiye'de Kadın Girişimciliğini Destekleme ve Geliştirme Çalışmaları	56
3.11.4. Türkiye'de Kadın Girişimcilere Destek Veren Kuruluşlar	56
4. KADIN LİDERLİĞİ ve LİDERLİK ÖZELLİKLERİ	60
4.1. Liderliğin Yeni Kuşağı Olarak Kadınlar	60
4.2. Cinsiyet, Liderlik ve Girişimcilik	60
4.3. Kadın ve Erkek Liderler	61
4.4. Yönetici ve Liderlik	63
4.4.1. Yönetici	63
4.4.2. Lider ve Liderlik	64
4.5. Kadın Liderlik	64
4.5.1. Kadının Liderlik Avantajları	65
4.5.2. Kadının Liderlik Özellikleri	66

5. UYGULAMA	67
5.1. Örneklem	67
5.2. Ölçekler	68
5.3. Verileri Toplama ve Verilerin Analizi	71
5.3.1. Demografik Bilgiler ve Frekans Tabloları	71
5.3.2. Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları	75
5.3.3. Korelasyon Analizi Sonuçları	78
5.3.4. Regresyon Analizi Sonuçları	79
6. SONUÇ ve DEĞERLENDİRME	83
KAYNAKLAR	86
EKLER	96
EK 1	96
ÖZGEÇMİŞ	99

KISALTMALAR DİZİNİ

<u>Kısaltmalar</u>	<u>Açıklamalar</u>
AB	:Avrupa Birliği
BM	:Birleşmiş Milletler
ÇATOM	:Çok Amaçlı Toplum Merkezleri
DPT	:Devlet Planlama Teşkilatı
GEM	:Küresel Girişim Gözlemi (The Global Entrepreneurship Monitor)
GİDEM	:Girişimci Destekleme Merkezleri
ILO	:Uluslar arası Çalışma Örgütü (International Labour Organization)
INGOs	:Uluslararası Sivil Toplum Örgütü (International Non-governmental Organizations)
İŞKUR	:Türkiye İş Kurumu
KADAV	:Kadın Dayanışma Vakfı
KAGİDER	:Kadın Girişimciler Derneği
KA-MER	:Kadın Merkezi
KEDV	:Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı
KOSGEB	:Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
KSSGM	:Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü
OECD	:Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (Organisation for Economic Co-operation and Development)

SİG	:Anlamlılık
SRAP	:Sosyal Riski Azaltma Projesi
TİSVA	:Türkiye İsrافی Önleme Vakfı
TKV	:Türkiye Kalkınma Vakfı
TUGIAD	:Türk Genç İş Adamları Derneği
TÜSİAD	:Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği
UNDP	:Milletler Kalkınma Programı (United Nations Development Programme)
USD	:Amerikan Doları (United States Dollars)
VIF	:Variance Inflation Factor
WED	:Kadın Girişimci Gelişimi (Women Enterprise Development)
Bkn.	:bakınız
vb.	:ve benzerleri
vd.	:ve diğerleri

ŞEKİLLER DİZİNİ

<u>Sekil No:</u>	<u>Sayfa</u>
3.1: Kadın Girişimciliğinin Boyutları	22
3.2: Araştırma Modeli	68

TABLolar DİZİNİ

<u>Tablo No:</u>	<u>Sayfa</u>
2.1: Girişimcilerin temel özellikleri	12
3.1: Kadın Girişimci Modelleri	25
3.2: Kadın Girişimcilerin Girişimci Olmadaki GÜdÜleri	28
3.3: Hisrich'e Göre Kadın ve Erkek Girişimcileri Karakteristik Yönleri	30
3.4: Ronstandt'a Göre Kadın ve Erkek Girişimcilerle Karşılaştırılmalı Özellikleri	32
3.5: ABD'li Kadın Girişimcilerin Eğitim Düzeyi	37
3.6: Türkiye'deki Kadın Girişimcilerin Eğitim Düzeyleri	37
6.1. Anket Katılımcılarının Yaş Bilgileri	72
6.2. Anket Katılımcılarının Çalıştığı Sektörler	72
6.3. Anket Katılımcılarının Sektördeki Yılları	73
6.4. Anket Katılımcılarının Eğitim Düzeyleri	73
6.5. Anket Katılımcılarının Eğitim Alanları	74
6.6. Anket Katılımcılarının Çocuk Sayıları	74
6.7: Bağımsız Değişkenlere Ait Faktör Yükleri	76
6.8: Bağımlı Değişkenlere Ait Faktör Yükleri	77
6.9: Güvenirlik Analizi Sonuçları	78
6.10. Korelasyon Tablosu	79

6.11. Regresyon Tablosu 1	80
6.12. Regresyon Tablosu 2	80
6.13. Regresyon Tablosu 3	81
6.14. Regresyon Tablosu 4	81
6.15. Regresyon Tablosu 5	82

1.GİRİŞ

Günümüzde kadınların girişimcilik çalışmalarına destek veren politika ve projelere öncelik verilmesi ile onların ekonomik ve sosyal gelişimine önemli katkılar sağlamaktadır. Kadınların girişimcilik alanında erkeklere özgü olduğuna inanılan işlerde başarılı olmaları, çok daha iyi örgütlenmeleri ve olaylara karşı daha duyarlı, daha sakin, daha yoğun insan ilişkilerine sahip bir tavırla yaklaşmaları bu görüşleri desteklemektedir. Kadının girişimci olarak; işine yönelik kısa ve uzun vadeli planlar yapma, kaynakları optimum kullanma, beşeri ilişkiler kurma ve sürdürme, işinde edindiği deneyimleri verimli kanallara aktarma gibi pek çok olumlu özelliği vardır.

Dünya genelinde nüfusun yarısını oluşturmasına rağmen kadınlar, ekonomik alanda ve çalışma hayatında erkeklerle aynı oranda temsil edilememişlerdir. Hızlı bir değişim sürecinde olan dünyamızda, işgücünün ve tüketicilerin demografik özelliklerinde de meydana gelen değişimler, kadının geleneksel statüsünü de değiştirmiş, bunun sonucunda kadınların sosyal ve ekonomik yaşamda aldıkları rol giderek artmaya başlamıştır. Son yirmi yıl içinde iş dünyasının yaşadığı beklide en büyük devrim, kadınların yoğun biçimde iş yaşamına girmesidir (Gökalp, 2008).

Kadınların ekonomik alanda ve iş hayatında giderek artan oranlarda yer almaları, girişimcilik ve yöneticilik alanlarında kadınlarla ilgili yapılan araştırmalardaki artışı beraberinde getirmiştir. Ülkemizde girişimcilik alanında sermaye bulma, eğitim, toplumsal gelişim ve risk alma gibi sorunlara rağmen günümüz kadını kendi işletmesini kurabilmekte ve işletme sahibi kadınların sayısı gün geçtikçe artmaktadır. Bu artış ülkemiz için de alternatif bir istihdam kaynağı olmakta ve bu alana yönelen kadınların oranı, bilgi eksikliği olan konularda alınan danışmanlık hizmetleri, meslek eğitimleri ve bunun gibi eğitici aktivitelerle artmaktadır.

Girişimci yenilik yapmak ve yaratıcılık kavramlarıyla bütünleşen bir olgudur. Girişimcilik ise yeterli çaba ve zamanla birlikte finansal, fiziksel ve sosyal risklere katlanarak yeni değer yaratma sürecidir. Girişimcilik yeni bir isin başlatılması için gerekli kaynakların sağlanması ve bu işle ilgili risk ve kazançların kabul edilmesidir. Kadın girişimci; ev dışı mekanda kendi adına kurduğu bir iş yeri olan, bu işyerinde tek başına veya istihdam ettiği diğer kişilerle çalışan, herhangi bir mal veya hizmetin üretilmesi faaliyetlerini yürüten, pazarlayan ve satışını yapan kişidir. İşi ile ilgili olarak örgüt, kurum ve kuruluşlarla kendi adına bağlantı kuran, isinden elde ettiği kazancın yatırım ve kullanım alanları üzerinde söz sahibi olan kadındır (Şekerler, 2006).

Girişimcilik faaliyeti ile kadın, bir taraftan maddi ve manevi kazanımlar elde ederken, diğer taraftan bağımsızlık, finansal fırsatlar, toplumsal hizmet, iş güvenliği, aile istihdamı ve meydan okuyuculuk gibi özellikler ile de cinsiyet ayrımcılığına yönelik yargıları kadınlar lehine çevirebilme fırsatını da elde etmiş olmaktadır (Soysal, 2010).

Secretcv'nin yaptığı araştırmaya göre dünyada çalışabilecek kadının iş hayatına katılma oranı yüzde 62, 2023 hedefi yüzde 70'dir. Türkiye'de bu oran yüzde 29 ve 2023 hedefi ise yüzde 35'dir. Toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili pek çok uluslar arası karşılaştırmada Türkiye'nin son sıralarda yer almasına sebep olan kadın işgücü katılımının azlığı Türkiye'de geliştirilmesi gereken bir konudur (Secret.cv 2012/ sayı 25).

Tezin amacı ve araştırma soruları: Kadın girişimciliği, ekonomik ve toplumsal hayatta önemli yarar ve fırsatlar yaratarak, kendi ülke ekonomilerini geliştirmede ve iş yaratımında önemli katkılar sağlamaktadırlar. Yani kadınların, potansiyel girişimcilik faaliyetleri ile ekonomik ve toplumsal yaşamda aktif rol almasını, çalışma yaşamını daha etkin hale getirdiğini söylemek olasıdır. Kadın yöneticilik ve girişimcilik gelişmekte olan toplumumuzda ve dünyada çağdaşlaşma ile giderek önemini artırmıştır. İş hayatında kadın kavramı ülkemiz çerçevesinde incelendiğinde; kadınların Cumhuriyet Dönemi öncesinden günümüze kadar dolaylı

ve dolaysız olarak iş yaşamına birçok katkıda bulunduğu, ancak bu katkılarını eğitim seviyeleri ve toplumsal rolleri doğrultusunda gerçekleştirebildiği görülmektedir.

Cumhuriyetin ilanından sonra gerçekleştirilen hukuki ve toplumsal yenilikler, ülkemizde kadınların gelişimine şüphesiz en büyük katkıyı sağlamıştır. Kadınların ekonomik alanda ve iş hayatında giderek artan oranlarda yer almaları, girişimcilik ve yöneticilik alanlarında kadınlarla ilgili yapılan araştırmalardaki artışı beraberinde getirmiştir. Ülkemizde girişimcilik alanında sermaye bulma, eğitim, toplumsal gelişim ve risk alma gibi sorunlara rağmen günümüz kadını kendi işletmesini kurabilmekte ve işletme sahibi kadınların sayısı gün geçtikçe artmaktadır.

Bu tez çalışması kadın girişimciliğinin temel tanımlarını, boyutlarını ve gerek ülkemizdeki gerek dünyadaki gelişimini incelemek üzere hazırlanmıştır. Bu çalışmada Kadın girişimciliği nedir? Kadın girişimciliğinin tarihsel gelişimi nasıldır? Kadın girişimcileri etkileyen güdüler, etkenler nelerdir? Kadın girişimciliğinin önündeki engeller nelerdir? Kadın girişimcilerin fark yaratan özellikleri nelerdir? gibi sorulara yanıtlar aranmış ve pek çok katılımcının farklı yorumlarıyla çalışma desteklenmiştir.

Tezin kapsamı: Araştırma kadın girişimcilerin liderlik ve girişimcilik özelliklerini kapsamaktadır. Ülkemizdeki kadın girişimciliği kavramının gelişimi ve dinamikleri üzerine yoğun bir çalışmadır. Pek çok kadın çalışan, lider ve girişimcinin yanı sıra; erkek çalışan, lider ve girişimci üzerinde yapılan anketle desteklenmiştir.

Tezin içeriği: Tezin bölümleri ana hatlarıyla birbirinden ayrılmıştır. Giriş bölümünde tezin amacı ve araştırma soruları, kapsamı ve içeriğine yer verilerek tez genel hatlarıyla açıklanmıştır. İkinci bölümde girişimcilik kavramına yer verilmiş ve girişimcilerin yetkinlikleri ve temel özellikleri, detaylı olarak açıklanmıştır. Üçüncü bölümde kadın girişimciliği kavramı üzerinde durulmuştur; kadının çalışma

hayatındaki yeri, kadın girişimciliğini etkileyen faktörler, kadın girişimciliğinin boyutları, kadın girişimci türleri ve modelleri, kadın girişimciliği önündeki engeller ve önyargılar, kadın girişimcilerin erkek girişimcilerle karşılaştırılmasına yönelik teorilerden bahsedilmiştir. Dördüncü bölümde kadın girişimciliğini etkileyen bir dinamik olarak kadın liderliği ve kadının liderlik özelliklerine yer verilmiştir. Beşinci bölümde araştırmanın uygulaması yer almaktadır; bu bölüm araştırmanın amacı ve önemi, kapsamı, araştırılan değişkenler, anket hazırlama, veri toplama, verilerin analizi ve bulgulardan oluşmaktadır. Altıncı ve son bölüm ise ‘Sonuçlar ve Değerlendirmeler’ adı altında araştırma sonuçlarının değerlendirmesini içermektedir.

2.GİRİŞİMCİLİK KAVRAMI

Girişimcilik yeni bir işin başlatılması, gerekli kaynakların sağlanması ve bu işle ilgili risk ve kazançların kabul edilmesidir (Atik, 2004). Girişimcilik yeterli çaba ve zaman tahsis edilerek finansal, fiziksel ve sosyal risklere katlanarak parasal ödüller, kişisel tatmin ve bağımsızlık elde edilerek yeni bir değer yaratma sürecidir. (Dolgun, 2003) Girişimcilik, yeni ve bilinmeyen bilginin yaratılması olup, var olan fırsatların görülmesi ya da fırsatların yaratılmasını içerir (Hisrich/Peters, 2002, s. 47). Aynı şekilde, hem şirket açma süreci, hem de yenilik yapma süreci girişimciliğin kapsamı içerisinde değerlendirilmektedir (TÜSİAD, 2002, s. 34). Yani girişimcilik öz bir ifadeyle, bir işe başlamak, iş sahibi olmak ve işi geliştirmek ve büyütmeyi kapsayan bir süreçtir; risk ve belirsizlik koşulları altında, kazanç elde etme ve büyüme amacı ile yenilikçi bir ekonomik organizasyonun oluşturulmasıdır (Bridge, 1998, s.35).

Günümüzün modern işletmecilik anlayışına göre hareket eden işletme yöneticilerinin girişimcilik kavramını; yenilik, esneklik, dinamiklik, risk alma, yaratıcılık ve gelişim odaklı olma gibi kavramlarla açıkladıkları görülmektedir. (Korkmaz, 2000, s. 163-179). Bu noktada girişimciliğin öneminin; yenilik, yaratıcılık ve yönetim faaliyetlerinin tamamlayıcısı olarak ortaya çıktığı söylenebilir (Özkul, 2007, s. 344).

2.1. Girişimcilik Tanımları

Girişimciliğin bir süreç olarak farklı tanımları şöyledir (Dollinger,1999, p.4):

- Girişimcilik; fırsatların önemine dikkat çeken bir düşünce biçimi ve planlı bir davranış türüdür.
- Girişimcilik; bir fırsatı yakalamak ve değerlendirmek için kaynakların bir araya getirilmesiyle oluşan bir değer yaratma sürecidir,
- Girişimcilik; niyet, kaynak, sınır ve değişim faktörleriyle, davranışa ve süreç perspektifine yönelik olarak yeni birleşimler yaratma sürecidir,

- Girişimcilik; daha 6nceden, kişi veya kişiler tarafından fark edilmemiş bir firsat yakalamaktır,
- Girişimcilik; daha 6nce rutin, sıradan is s6re7lerinde yapılmayan farklı bir şeyler yapmaktır.

Girişimciliğin tanımlamalarında, girişimci kişilerin kişiisel 6zellikleri sık7a vurgulanmıştır. Bu bağlamda girişimci kişilerin en belirgin 6zelliklerinin başarma ihtiya7ı, risk alma ve denetim odağı olduğu g6r6lm6řt6r (Erdoğmuş, 2000, s. 95).

Girişimcilerin 6zellikleri; kişiisel 6zellikleri, işletme ve y6netim becerileri, mevcut kaynaklardan yararlanma, yeni kaynak arama kapasitesi, iş girişimlerinden yararlanmaya y6nelik bilgi, başkalarıyla etkin bir iletişim kurma ve iş geliştirmenin sosyal etkisini kavramaya y6nelik kişilerarası beceriler gibi temel unsurlarla karakterize edilebilmektedir (6zgener, 2003, s. 100). Son d6nemlerde girişimcilik kişiye 6zg6 karakteristiklerin dışında; b6lgelerin sosyal, k6lt6rel ve ekonomik 6zellikleri ile birlikte değerlendirilmeye de başlanılmıştır. Buna g6re girişimcilik, bireyin i7inde bulunduğu sosyo-ekonomik ve k6lt6rel yapının bir 6r6n6 olarak değerlendirilmekte ve aile, toplumsal davranış 6r6nt6leri, eğitimin kalite ve d6zeyi ile genel ekonomik koşullar, bireyin girişimcilik ruhunu geliştirmesini ve sahip olduğu girişimci niteliklerini olumlu ya da olumsuz etkileyebilmektedir (Zapalska/Fogel, 1998, s. 138).

Girişimcilerin genel 6zellikleri ve belirtilen 6l76tler beraber dikkate alındığında girişimcilik; bir kişiisel değer sistemi ile birlikte iş teknikleri bilgisini kullanma ve iş geliştirmede gereksinimleri karşılamak ve problemleri 76z6mek i7in yaratıcı ve yenilik7i ama7lara hizmet eden kaynakları toplama yeteneği olarak tanımlanabilir (6zgener, 2003, s.100). Girişimci, yenilik yapan ve geliştiren kişi olarak firsatları bulup yakalar (Ulaş, 2006, s.137); bu firsatları fikirlere d6n6řt6r6r; zamanla bu fikirlere emek, para ve becerileriyle değer katar; bu fikirleri uygulamak

için rekabetçi pazar alanının risklerini üstlenir ve bu çabalarının karşılığını paraya çevirir (Kutaniş/Alparslan, 2006, s.142).

Girişimcileri girişimci olmaya iten olumlu faktörlere bakıldığında, 1988'de Scheinberg ve MacMillan on bir ülkede yaptıkları araştırmada bunu altı değer olarak saptamışlardır ve bu değerleri şöyle sıralamışlardır (Kapu, 2004, s.32):

1. Kabul görme ihtiyacı,
2. Gelir elde etme aracı olarak görülmesi,
3. Kendini geliştirme aracı olarak görülmesi,
4. Bağımsız olma isteği,
5. Toplumunu geliştirme isteği,
6. Girişimciliğin bir çıkış yolu olarak görülmesi.

Shane, Kolvered ve Westhead ise 1998'de on dört ülkede yaptıkları araştırmada girişimcileri işletme kurmaya sevk eden dört değer olduğunu bulgulamışlardır:

1. Bağımsız olma isteği,
2. Kabul edilme,
3. Öğrenme isteği
4. Aile geleneğini sürdürme olarak belirlenmiştir.

Littunen ise 2000'de girişimcileri motive eden faktörleri şu şekilde sıralamıştır (Littunen, 2000, p. 298):

1. Kendi kendinin patronu olma isteği,
2. Maddi ve manevi kazanımlar,
3. Kendi geleceğini kendi karar ve çabası ile şekillendirme isteği,
4. Bağımsız ya da esnek bir iş ortamına sahip olma isteği,
5. İş fırsatlarını değerlendirme isteği

2.2.Girişimcilerin Temel Özellikleri

Girişimciler tartışmasız ekonominin en önemli aktörleridir. Çünkü onlar ekonominin ve toplumun yeniden hayat bulmasını sağlayan yeni işler, yeni yatırımlar, yeni ürün keşifleri ve yeni hizmet alanları oluştururlar. Girişimcilerin ekonomide yeri hakkında çok az şey bilinmektedir. Onları neler motive eder, özellikleri nelerdir, kadın ve erkek girişimcilerin farklılıkları hangi yetenek ve niteliklerinden kaynaklanır, girişimciliğin çıkış noktası nedir, başarı onlar niçin önemlidir vb. pek çok sorunun cevabı üzerinde şu ana dek pek düşünülmemiştir. İnsanlar neden ve nasıl girişimci olur sorusunun yanıtı üzerinde çok az bilgi kaydı vardır (Dun & Bradstreet, p.20).

Girişimcilerin özelliklerinin temelinde yaratıcılık ve risk almak yatmaktadır. Yaratıcı girişimci is fırsatlarını görüp değerlendir ve riski üzerine alarak işletmesini kurar. İşletmeyi kurduktan sonra üretici ruhu ve başarıma hırsıyla işletmesinin devamlılığını sağlar. Başarılı girişimcilerin en belirgin ilk özelliği hayallerini gerçekleştirme arzusudur. Girişimciliğe başlayan kimselerin; büyük bir çoğunluğunun gerçeklesen hayalleri, girişimciliğin odak noktasını oluşturmaktadır (Kopu, 2001, s.34).

Girişimcilikte başarılı olmanın en belirgin ikinci özelliği ise amaçların belirlenmesi, hedeflerin tespit edilmesi ve olasılıkların oluşturulmaya çalışılmasıdır. Bir örgütte amaçlar ve hedefler belirlendikten sonra girişimcinin yapacağı iş; hem yöneticisine, hem de personeline karşı bu hedeflerin gerçekleştirilmesi için yön vermesidir. Cesaret ve risk alabilme de başarılı girişimcilerde olması gereken özelliklerdendir (Gümüş, 1995, s.34) Girişimci görevlerini etkin bir şekilde yapmalıdır. Etkin olmak girişimcinin taşıması gereken belli başlı özellikler arasında yer almaktadır. Etkin girişimci işletmeyi üretken kılar ve başarabilmek için tüm imkânlarını seferber eder (Zöhre, 1998).

Baron R.A., başarılı girişimciliği bilişsel ve sosyal faktörlere bağlamış ve başarılı girişimcilerin, çeşitli özellikleri itibariyle daha farklı olduklarını ifade etmiştir. Baron'a göre başarılı girişimciler kendi yargılarına fazlasıyla güvenen, diğer insanlarla başarılı bir biçimde etkileşimde bulunan, sosyal algıları yüksek ve yeni durumlara daha hızlı uyum sağlayabilen insanlardır (Baron, 2001, p.15)

Meredith'e göre girişimcide bulunması gereken özellikler iş fırsatlarını görüp değerlendirebilme, kaynakları bir fayda yaratmak üzere bir araya getirebilme ve başarıyı sağlayacak uygun eylemleri başlatabilme olarak sıralanmaktadır (Chell et al, 1991, p.4). Lambing ve Kuehl (2000, p.15-18) ise girişimcilerde bulunan özellikleri; iş kurmaya hevesli olmak, başarısızlığa rağmen vazgeçmemek, güven ve kararlılık, risk yönetimi, yaratıcılık, değişimi fırsat olarak görmek, belirsizliğe karşı toleranslı olmak, önyak olma ve başarı ihtiyacı, detaylara önem verme ve mükemmeliyetçilik olarak sıralamıştır.

2.2.1. Girişimcilerin Kişisel Özellikleri

- a. **Vizyon Sahibi ve Hayal Gücü Kuvvetli Olma:** Girişimcinin sürekli yenilenen ve değişen bir dünya görüşüne sahip olması, iyi bir vizyon sahibi olmasına ve hayal gücünün kuvvetli olmasına bağlıdır (Erçetin, 2000, s.93).
- b. **Özgüveni Yüksek ve Sorumluluk Sahibi Olma:** Girişimciler amaçlarını gerçekleştirmede güçlerine ve yeteneklerine güvenirlir (Özkan ve ark, 2003, s.13)
- c. **Girişim Yapılan Alanda Eğitimli Olma:** Eğitimli olmak, hem girişimciliği özendirir hem de girişimci kültürünün oluşmasını sağlayacaktır, bir yandan da girişimcilik yeteneğini arttıracaktır (KOSGEB GGE, 2003).
- d. **Esnek ve Sempatik Olma:** Girişimcinin tek saplantısı sürekli girişimcilik tutkusu olmalıdır. Bu nedenle yeni girişimlere uyum sağlama kişiliğinde olması ve bu konuda gerekli çalışmaları yapması gereklidir. (Akdemir, 1996, s.87).
- e. **Entelektüel Kişiliğe Sahip Olma:** Entelektüel kişiliğe sahip girişimciler; mevcut olan olguları, düşünceleri eleştirel yönden değerlendirme, sorgulama, öneriler sunma, uzun vadeli vizyonlar belirleme ve değişime açık olma özelliğiyle bilinmektedir (Akdemir, 2005).

- f. Entelektüel Liderlik Özelliğine Sahip Olma:** Entelektüel liderlik özelliğine sahip girişimciler, girişim kavramı ve süreci konusunda analitik düşünebilen, bilginin performansını sağlayarak değer yaratma odaklı, sorumluluğu paylaşabilen, yaratıcılık ve esneklik süreçlerinde başarı kriterinin sınırlarını zorlayan lider özelliklerine sahiptir (Yılmaz, 2004).

2.2.2. Girişimcilerin Yetenekleri

Girişimcilerin sahip olması gereken yetenekleri şu maddeler altında sıralamak mümkündür:

- a. Analitik ve Sentezci Düşünme Yeteneğine Sahip Olma:** Girişimci her zaman detaylı düşünmek ve belirsizlik ortamında hızlı kararlar alıp uygulamaya geçmek zorundadır. Sentezci düşünme yeteneğine sahip girişimciler, birbirinden kopuk bilgi ve kavramları değerli bir fikir ve ürün yaratmak için birleştirebilirler (Türkel, 1999, s.155).
- b. İleriye Görebilme ve Analiz Yapabilme Yeteneğine Sahip Olma:** İleriye görebilme yeteneği girişimcinin değişen koşullara bağlı olarak ortaya çıkan fırsatlardan yararlanmasını ve tehditlere karşı koymasını kolaylaştırmaktadır (TUGİAD, 1993, s.4).
- c. Problem Çözme ve Hızlı Karar Verme Özelliğine Sahip Olma:** Girişimci için karar verme önemlidir. Çünkü girişimin geleceğini verilen kararlar belirlenmektedir. Girişimciler problemleri fırsata dönüştürmek için hızlı ve doğru kararlar almalıdır (Özkan, 2006).
- d. Motivasyon Yeteneğine Sahip Olma:** Motivasyon örgütsel amaçlara ulaşmak için çaba sarf etme konusunda istekliliktir ve insan ilişkilerine yön veren bir güçtür (Güney, 2001, s.225).
- e. Yenilikçilik ve Yaratıcılık Özelliklerine Sahip Olma:** Girişimci, yenilikçi ve yaratıcı düşünce gücünü kullanarak, olağan dışı fikirler üreten

ve yeni iş alanları yaratan aynı zamanda var olan olanakları harmanlayarak yeni bileşimler oluşturabilen kişidir (Barker, 2002, p.23)

2.2.3. Girişimcilerin Yönetimsel Özellikleri

- a. **Risk Alabilme:** Girişimci, başlattığı ekonomik etkinliğin bitiminde doğabilecek sonuçları önceden hesaplayan ve sonuçta doğacak riski üstlenmekten çekinmeyen kimsedir (Eyüboğlu, 2003. s.10). Girişimciler, karlı gördüğü bir iş için sermayesini ve emeğini riske ederek pazara girme cesaretini gösteren kişilerdir. (Tutar, 2003.s.162)
- b. **Yüksek Başarma Güdüsüne Sahip Olma:** Girişimciler, yüksek düzeyde başarı güdüsüne sahip, hesaplı risk üstlenen ve işlerini sonuçlandırmak için kişisel sorumluluk üstlenme eğiliminde olan kişilerdir. Girişimcinin ulaşabileceği hedefin bir üst sınırı yoktur. O daima daha iyisini ve daha çoğunu isteyecektir. Sürekli başarılı olma arzusu girişimci için hırs, enerji ve ataklık kaynağıdır (Eke, 1993, s.12).
- c. **Zamanı Etkin Kullanma ve Yönetme Özelliğine Sahip Olma:** Zaman, bireyler üzerinde baskı yapan evrensel bir kaynaktır. Girişimciler zamanı akıllıca planlamak ve kullanmak zorundadırlar. (Erol, 2001,s.134).
- d. **Katılımcı Yönetim Anlayışına Sahip Olma:** Yönetime katılma, sınırları özel mülkiyetle çizilmiş bir alanda ortak sorunları çözerek emek verimliliğinin artırılması amacıyla; çalışanlarla yöneticilerin işbirliği yapmalarını sağlayan mekanizmanın adıdır. (Fişek, 1988, s.21)
- e. **Takım Çalışmasına Önem Verme:** Girişimciler; takım çalışması yaparak, çalışanlar arasındaki sorunların çözümünü, etkili üretim ve gelişmiş üretim hedeflerini belirlenmesini sağlamaktadırlar.

Girişimcilerin özellikleri konusunda farklı yazarlar tarafından günümüze kadar gelen çalışmalar da şu özellikleri ortaya koymuştur (Hodgetts and Kratko;1995):

Tablo 2.1: Girişimcilerin temel özellikleri (Arıkan, 2002)

Tarih	Yazar	Özellikler
1848	Mül	Risk alma
1917	Weber	Biçimsel otoritenin kaynağı olma
1934	Schumpeter	Yenilik, ön ayak olma
1954	Sutton	Sorumluluğa istek duyma
1959	Hartman	Biçimsel otoritenin kaynağı olma
1961	McClelland	Risk alma, başarı güdüsü
1963	Davids	Hırslı olma, bağımsızlık isteği, sorumluluk, özgüven
1964	Pickle	İnsan ilişkileri, iletişim becerisi, teknik bilgi
1965	Litzinger	Riski tercih etme, bağımsızlık, tanınma, liderlik
1965	Schrage	Doğru algılama, güç motivasyonu, gerginliğin performansı azalttığının farkına varma
1971	Palmer	Risk ölçme
1971	Hornadey ve Aboud	Başarı güdüsü, özerklik, saldırganlık, güç
1973	Winter	Güç ihtiyacı
1974	Borland	İçsel güç kaynağı
1974	Liles	Başarı ihtiyacı
1977	Gasse	Kişisel değerlere dönüklük
1978	Timmons	Özgüven/güdü, amaca dönüklük, yaratıcılık, yenilikçilik, orta düzeyde risk alma, kontrol odağı
1980	Brockhaus	Risk üstlenme eğilimi
1980	Sexton	Enerjik olma, hırs, olumlu terslikler
1981	Mescon, Montanari	Başarı, hâkimiyet, kontrol, dayanma gücü
1981	Welsh-White	Kontrol ihtiyacı, sorumluluk isteği, özgüven, mücadele etme, orta düzeyde risk alma
1982	Dunkelberg-Cooper	Büyümeye dönüklük, özgüven, yenilikçilik, bağımsızlığa dönüklük, kontrol kaynağı, zanaatkarlığa dönüklük

3. KADIN GİRİŞİMCİLİĞİ KAVRAMI

Kadın girişimci kavramı oldukça genel bir kavram olup, bu kavram altında farklı iş kollarında, farklı örgütlerde ve farklı statülerde çalışan kadınları toplamak mümkündür. Kadın girişimci kavramı “Bağımsız İşyeri Sahibi Kadın” ya da “İş Kadını” olarak da adlandırılmaktadır. Piyasa ekonomisi içinde, kendi isinin sahibi olan, tek başına çalışan ya da yanında işçi çalıştıran, mal ve hizmet üretip satan, kredi kaynaklarını araştırarak, işle ilgili acil problemlerin üstesinden gelebilen, yeni koşullara adapte olabilen ve alanında deneyim sahibi olmaya çalışan kadın; “kadın girişimci” olarak tanımlanmaktadır. (Çelebi, 1997, s.18).

“Kadın girişimci” tanımını şu sınırlamalar içerisinde de yapmak mümkündür (Arat, 1993, s.29):

- Ev dışı bir mekânda, kendi adına kurduğu bir veya birkaç işyeri olan,
- Bu iş yerinde tek başına veya istihdam ettiği diğer kişilerle çalışan ve/veya isin sahibi olması sıfatıyla ortaklık kuran,
- Herhangi bir mal veya hizmetin üretilmesiyle ilgili faaliyetleri yürüten, bu mal veya hizmetin dağıtım, pazarlama ve satışını yapan/yaptıran,
- İşle ilgili olarak iletişime geçmesi gereken kişi, örgüt, kurum ve kuruluşlarla kendi adına ilişki kuran,
- İş sürecinin örgütlenmesi, mal ve hizmet üretiminin planlaması, işyerinin işletilmesi, kapatılması veya isin geliştirilmesi konusunda kendisi karar veren,
- İşinden elde ettiği kazancı yatırım ve kullanım alanları üzerinde söz sahibi olan girişimci kadındır.

Kadın girişimci olmak, kadına çalışma yaşamında diğer çalışma biçimlerine kıyasla daha fazla özerklik, özgür hareket etme ve bağımsızlık imkanı verdiği gibi, yine kadının isine yönelik kısa ve uzun vadeli planlar yapma, kaynakları optimum kullanma, beşeri ilişkiler kurma ve sürdürme, isinde edindiği deneyimleri verimli kanallara aktarma gibi alanlarda da beceri kazanmasını sağlamaktadır (Arıkan, 2002, s. 124)

Yapılan çalışmalarda kadın girişimcileri tanımlayan kişisel karakteristikler; dinamik, bağımsız, özgüvenli, rekabetçi ve amaç yönelimli olmalarıdır (Zapalska and Fogel, 1998, p. 141). Ayrıca girişimcilik faaliyetini sürdüren kadınlar hırslı olma, risk alma, kendi işini kontrol etme gibi özellikler çerçevesinde de betimlenmektedir (Zhao, 2005, p. 26). Risk üstlenebilme, cesaret, kararlılık, iletişim becerisi, liderlik, esneklik, yaratıcılık ve mesleki yeterlilik de kadın girişimcilerin başlıca özellikleridir. Girişimcilik açısından amaç sahibi olma, öncelikleri saptama, geçmiş olaylardan ders alma, zamanı değerlendirme, işe bağlılık ve iyimserliği kaybetmemenin başarıyı etkileyen temel faktörler olduğu söylenebilir (Tekin, 1999,s.32).

3.1. Kadının Çalışma Hayatındaki Yeri ve Kadın Girişimciliğinin Gelişimi

Kadının çalışma yaşamında asıl rolü, I. ve II. Dünya Savaşlarıyla oluşmuştur. I. Dünya Savası'nın başlamasıyla, çok sayıda kadın hatta çocuklu ve evli kadınlar savaşmak üzere ayrılan erkeklerden boşalan yerleri doldurmak üzere işgücüne katılmaya başlamış, ancak savaşın sona ermesiyle çoğunluğu evlerine dönmüşlerdir. II. Dünya Savası sırasında Fransa, İngiltere ve ABD gibi ülkelerde çok sayıda kadın, silâh altına alınan erkelerin yerine silah fabrikalarında ise alınmışlardır. Bunun yanı sıra, ekonomik düzeni sağlamak amacıyla erkeklerin görev aldığı işleri de üstlenen kadınlar çalışma yaşamına resmen girmişlerdir (Kagider, 2005).

Endüstriyel gelişmeler üretimde farklılaşmaya yol açarken, uzmanlaşmış işgücüne olan gereksinimi de arttırmıştır. Artık her nitelikten çalışana gereksinim duyulmaya başlanmıştır. Ekonomik bağımsızlıklarını elde eden kadınların üretime katılımı hem ülke ekonomisi açısından hem de kadının konumu açısından büyük önem taşımaya başlamıştır. Kadınlar, çalışma yaşamında yaklaşık yarım yüzyıl öncesine oranla belirgin bir değişim sergilemişlerdir. Elli yıl önce kadınların yalnız küçük bir yüzdesi kendi işlerinin sahibi ve işletmecisi durumundaydı. Çalışan kadının yaptığı iş genellikle, eşi veya erkeklerin nispetle ikincil nitelikte ve genelde düşük ücretle istihdam edilen insanların çalıştığı yarı zamanlı işlerdendir (Şekerler, 2006).

2000'li yıllara doğru ilerlerken gelişmiş ülkelerde kadınlar geleneksel rollerinden kaynaklanan birçok sorunu çözmüş ve toplum içinde lider, yönetici, girişimci gibi daha üst düzey rollerin arayışı içerisine girmişlerdir. İş hayatının bütün zorluk ve risklerine karşı günümüz kadını kendi iş yerini kurmak konusunda kararını vermiştir. Her gün daha çok kadın, girişimci olarak iş yaşamına katılmaktadır. Kadın girişimciler birçok alanda faaliyet göstermektedir. Eskiden beri başarılı oldukları hizmet sektörünün yanı sıra erkeklerin hâkim olduğu iş sahalarında da faaliyetleri gün geçtikçe artmaktadır. Kadınların süre gelen hizmet sektöründeki faaliyetleri yetişen kadınları da eğitimlerini bu yönde tercih etmeye yönelmiştir. Sosyal bilimler alanında eğitimi tercih eden kadınlar daha çok danışmanlık, öğretmenlik, halkla ilişkiler ve satış gibi çeşitli meslek guruplarında ve iş alanlarında girişimcilik göstermektedirler (Gökalp, 2008).

1980'li yıllar gerek batılı ülkelerin birçoğunda, gerekse ülkemizde liberal ekonominin ve girişimcilik kültürünün benimsendiği yıllar olarak anılır. Ljunggren ve Kolvereid (1996), bu dönemde kadın girişimcilerin sayısının batılı ülkelerde erkek girişimcilere oranla çok daha hızlı biçimde artmakta olduğunu belirtmişlerdir. Kadın girişimciliği üzerine batı yazınında yer alan çalışmaların oldukça geniş bir yelpaze (işletme, psikoloji, sosyoloji vb) içinde yer aldığı ifade edilebilir (Gökakın, 2000, s.109).

Üçüncü Dünya ekonomilerinde küçük girişimciliğin tarım ve sanayi kesimlerinin dışına taşan bir öneminin olduğu, bakım-onarım, ticaret ulaşım ve diğer hizmet kesimlerinde bu olgunun sanayi kesimine oranla daha önemli bir yer tuttuğu vurgulanmıştır. Bu çerçevede siyasal, ekonomik ve toplumsal gerekçelerle küçük girişimciliğin yaygınlaştırılması, geliştirilmesi, kadınların girişimci olarak yeterliliklerin sağlanması yönündeki eğilimler ve bunları destekleyici uygulamalar giderek yoğunluk kazanmıştır (Yetim, 2008).

Cinsiyete dayalı ideoloji aslında sadece kadın ve erkek arasındaki farklılıktan kaynaklanan ayrıma sevk etmektedir. Kültürel ideolojilerin değişmesi ve özellikle doğum kontrolüne yönelik birtakım uygulamaların başlaması kadına yetkin olduğu ilgi alanlarını da kullanarak iş hayatında ve hatta sosyal hayatta daha çok fırsat vermeye başladı. Elbette ki ekonomik gereklilik ve hayat müşterektir görüşü de bunları beslemeye başladı (Lambing and Kuehl, 2000).

Türkiye’de ise 1980’li yıllar, kadın hareketinin hız kazandığı bir dönem olarak tarihteki yerini almıştır. Türkiye’de kadın hareketini inceleyen araştırmacılar tarihsel olarak üç evreden söz ederler: Osmanlı dönemi, cumhuriyetin ilk yılları ve seksen sonrası dönem. Tekeli (1993) ve Sirman (1989), Atatürk reformlarının Türkiye’deki kadın hareketinin başlangıcı olarak kabul edilse de, aslında hareketin temelini 19. yüzyılın sonlarına kadar uzanan neredeyse yüz yıllık bir tarihi geçmişini ifade etmektedirler.

1980 askeri darbesinin sonrası ise kadın hareketinin üçüncü evresi olarak belirtilebilir. Seksen sonrası kadın hareketinin önemi, ilk iki dönemde erkeklerce başlatılan ve yönlendirilen hareketin ancak bu dönemde kadınların güdümüne geçmiş olmasıdır (Gökakın, 2000, s.109). Bu yıllardan sonra Türkiye’de kadınlar ekonomik sosyal alanda daha aktif bir şekilde yerlerini almalarına rağmen, batılı ülkelerdeki kadar hızlı bir artışın olmadığını da söylemek gerekir. Bu bağlamda günümüzde kadın; yalnızca belli bir mesleğin uygulayıcısı veya çeşitli kesimlerde kol gücü ile görev alan bir emekçi olarak değil, aynı zamanda bir girişimci olarak da varlığını ortaya koymaktadır (Narin, 2006, s. 69).

3.2. Kadın Girişimciliğine Yönelik Önyargılar

Girişimcilik alanında kadın girişimcilere dair bilinen iki ciddi önyargı vardır:

1. Teknik yetenek gerektiren sektörler kadınlar için uygun değildir ve kadın girişimciler bu alanlarda erkek girişimcilerden sonra anılırlar. Oysa başarı sektörün zorluğu veya kolaylığıyla orantılı olarak değişmez. Kolay bir sektör daha az maliyet demektir ve bu alanda girişim yapmak daha kolaydır. Cinsiyete göre ya da buna göre şekil bulmuş bir yetenek kriteri söz konusu değildir (Brush, 1992; Ahl, 2002; Monaci, 1997).
2. Kadın girişimciliği tanımlamasındaki kadın kelimesi başlı başına bir önyargı etkenidir. Öyle ki, pek çok insan için kadın girişimcilerin sektöre girme fikri bile ekonomik anlamda kayıp ve zarar kelimelerine çağrışım yapıyordu. Çünkü girişimcilik; kontrol, rekabet, beceri ve sonuç odaklılık gerektiren bir alandı. Bunlar erkeğe özgü üstünlük gerektiren özelliklerdi ve kadın

girişimciliği bu nedenle m¼mk¼n değildi. Kadın olmak g¼çs¼z olmak ve duygusal anlamda da zayıf tepkilerin etkisinde kalmak demekti; bu durum hem sosyal hayatta hem de ekonomik hayatta aynı sonuçları doğurmaktaydı (Kets di Vries, 1977).

3.3. Kadınları Girişimciliğinde İtme ve Çekme Fakt¼rleri

Kadın girişimciliğin etkileyen çeşitli etkenler vardır. Bunlar koşullarla ilgili olabileceği gibi kimi zaman da kişiye özg¼ nedenler olabilmektedir. Bu fakt¼rler genel olarak “itme” ve “çekme” fakt¼rleri olarak sınıflandırılır (Marlow ve Carter, 2004; Buttner ve Moore, 1997; Robinson, 2001). İtme fakt¼r¼yle, kadın girişimcinin iş fikirlerini zorlayan çevresel koşullar; çekme fakt¼r¼yle ise bu fikirleri destekleyen olumlu gelişmeler atfedilir.

Kadınların iş kurma nedenlerine bakıldığında “itme ve çekme” fakt¼rlerinin önemli rol oynadığı söylenebilir. Buna göre kadınları iş kurmaya iten fakt¼rler arasında; ülkenin ekonomik koşullarından kaynaklanan işsizlik sorunları, kadınlara uygun olmayan iş koşulları ve kadınların özellikle ücretli işlerde cinsiyet ayrımcılığına uğramaları sayılabilmektedir. Bağımsızlık isteği, kendini gerçekleştirme isteği, kendi işinin patronu olma, aile ve iş sorumluluğu arasındaki dengeyi kurma isteği gibi çekme fakt¼rleri de kadınları iş kurmaya yönelten fakt¼rler arasında sayılabilmektedir (Hisrich/Brush, 1989, p. 30; Yetim, 2008).

İtme fakt¼r¼; düşük gelir, iş memnuniyetsizliği, iş fırsatlarının azlığı, gelişme imkânlarının yetersizliği, esnek çalışma saatlerine olan ihtiyaç ve sıkı çalışma ortamının kişiye verdiği sıkıntı gibi ihtiyaca dayalı sorunları ifade etmektedir. Özel veya kamu alanlarında yaşanan bu hayal kırıklıkları kadınların kendi işlerini kurmalarına sebep olan itme fakt¼rlerindedir (Gray and Finley-Hervey 2005). Küresel Girişimcilik Monit¼r¼ (GEM- The Global Entrepreneurship Monitor) bunu “*ihitiyaç girişimciliği*” olarak tanımlar. Yani girişimciliğin yetersiz ve olmayan seçeneklere bir tepki olarak ortaya çıktığını ileri sürer.

Çekme faktörü; özgürlük, kendine yetme, güç, gelir elde etme, özerklik, sosyal statü, girişimci ruhu ve arzusu gibi kendini gerçekleştirme ihtiyacının bir sonucudur (Alstete, 2003; Orhan ve Scott, 2001; Ducheneaut, 1997). Bazı çalışmalar kadın girişimciliğinin temel nedeni olarak hayat-iş dengesinin en iyi şekilde sağlanması isteğini göstermektedir. (Moore and Buttner, 1997; Moore, 2002). Küresel Girişimcilik Monitörü (GEM-The Global Entrepreneurship Monitor) bunu ise “*fırsat girişimciliği*” olarak tanımlar.

İtme ve çekme faktörleri üzerine yapılan ampirik çalışmalar göstermiştir ki; gelişmekte olan ülkelerde belirgin bir şekilde itme faktörlerinin etkisi görülür (Dhaliwal, 1998). Gelişmiş ülkelerdeki kadın girişimcileri bir çekme faktörü olan başarı ihtiyacı etkilerken, gelişmekte olan ülkelerdeki kadın girişimcileri itme ve çekme faktörlerinin kombinasyonu etkilemektedir (Orhan ve Scott, 2001).

3.4. Kadın Girişimciliğini Etkileyen Faktörler

1997’de kadın girişimcilerin küçük işletme sektörünün gelişiminde hayati bir rol oynadığını açıklandı ve pek çok araştırmacı kadın girişimcilerin gelişmekte olan ekonomiler içinde çok önemli bir yerleri olduğuna inandıklarını söylediler. Fakat gelişmekte olan ülkelerde gelişmiş ülkelerin aksine kadın girişimcileri değerlendirmek için oluşturulmuş belli bir model yoktur (Hisrich and Lerner, 1997).

Yarı yapılandırılmış görüşmelerle kadın girişimcilerin arka planı hakkında bilgi toplayabilmek için kadın girişimcilerin karşı karşıya kaldığı sorunlar incelendi (Dechant and Al-Lamky, 2003). Bu araştırmalar gösterdi ki kadın girişimcileri etkileyen faktörler:

1. Kültür, Eğitim ve Deneyim
2. Sosyal Pozisyon, Sosyal Ağlar ve Sosyal Normlar
3. Finansal Kaynaklar
4. Aile Bağlılığı
5. Kadın Girişimciliğinin Doğası
6. Motivasyon
7. Girişimcilik Özellikleri

8. Hükümet Desteği
9. Yaşam Yeri
10. Akademik Derece ve Akademik Uzmanlaşmanın Elde Edildiği Ülke

Önceki çalışmalar da gösterdi ki kültür girişimcilikte oldukça önemli bir faktördür. Örnek olarak, Arap ülkelerinde kadınların iş gücüne katılımı İslami koşullar etrafında şekillenmektedir. Din ülkeler arasında bağlayıcı unsurlardan biri olsa da burada toplumsal normlar ve değişimler içinde kadınlar için kısıtlayıcı faktörlerden biri olmuştur (Kabasakal ve Bodur, 2002). Az eğitimli olan kadınlar İslam'ın muhafazakâr yorumlarından daha fazla etkilenme eğilimi göstermiş ve girişimcilik fikrine sıcak bakmamıştır (Dechant and Al-Lamky, 2005).

Bir girişimci olmak için, kadınların fırsatları araması ve bulduğu fırsatı değerlendirip başarılı bir iş haline dönüştürmesi gerekir. Dolayısıyla, kadının bilgi toplaması; fırsatlar yatırım yapması ve seçilen fırsatı yürütme aşaması için araştırma yaparken bunları işlemek ve kullanmak için yüksek beceri ve yoğun bilgiye sahip olması gerekmektedir (Kamal, Wojoud and Rana, 2009).

Gelişmekte olan ülkelerde herhangi bir iş başarısının gerçekleştirilmesi ve yaratılması girişimcinin sosyal konumu ve ağlarına bağlıdır. Erkek egemen toplumlarda, kadın girişimcilerin erkeklerin konumlarına ulaşabilmesi oldukça zordur. Kadınların doğası gereği sahip oldukları ve hareketleri kültürel birtakım kısıtlamalara uğramaktadır; etkin bir ağ kurmaları ve bunu sürdürmeleri daha da zor hale gelmektedir. Bu gerçeklik daha önceki çalışmalar tarafından da belgelenmiştir; kadınlar erkeklerle kıyaslandığında ağlarını ve bağlantılarını sosyal pozisyonları ve kadına yüklenen görevler nedeniyle erkekler kadar güçlendiremiyorlardı ve bu konuda onlardan ayrılmak zorunda kalmıştır (Granovetter, 1985; Aldrich and Zimmer, 1986; Burt, 2000).

Kadın girişimcilerin karşı karşıya gelebileceği bir başka sorun kullanılabilirlik ve fon kullanımüdür. Kadının toplumsal konumu ve aile bağlılığı nedeniyle bir iş çalıştırmak için gerekli fonu elde etmesi zordur. Dahası, onu işletme finansmanı için kredi aramaya başladığında kredi kuruluşlarının yaklaşımı geliştirmekte olan bir ülkedeki kadın için oldukça zordur. Bu bağlamda kadın

girişimciler için başlangıç sermayesinin bulunması çok güçtür (Carter et al, 2001). Kadınların gerekli zenginlikleri yoksa sosyal pozisyonu nedeniyle finansal ağ alabilme konusunda erkekler kadar şanslı değillerdir (Ngozi, 2002).

Erken sosyalleşme, çocukluk deneyimleri, rol modellerinin ve pozlarının kendi işlerini başlatmak için motive olmalarında çok önemli rol oynadığını gösterdi (Marcellina et al, 2002). Bu yüzden, ailenin genel desteği ve özellikle kocanın desteği kadın girişimcilerin başarılarını büyük ölçüde etkilemektedir.

Gelişmekte olan ülkelerde çalışmaları kolaylaştırmak için yapılmış bir kadın girişimciliği modeli yoktur. Bu bakımdan, mevcut rol modelleri ve gelişmekte olan girişimciler arasında bir ilişki olduğuna inanılmaktadır (Shapero and Sokol, 1982). Bu rol modelinin etkisinin cinsiyete bağlı olduğu söylenebilir. Bireyin istek ve hedeflerinin cinsiyetinden etkilendiğini görüldü (Deaux and LaFrance, 1998). Girişimci kadınların belli bir rolü olmadığından onlara rol model belirlemek de zordur. Kadın girişimciliğinin doğasına ilişkin araştırmalar kişisel ve iş özelliklerine odaklanmıştır. Kadın girişimcilerin daha çok öğretme, yönetim, satış ve kişisel hizmetler gibi alanlarda tecrübesi olan insanlar olduğu belirtildi (Dechant and Al-Lamky, 2005). Ampirik kanıtlar olmasa da bunu destekleyecek pek çok nokta var. İş deneyimi olan Türk kadınlarının girişimci olma yolunda sayılarının giderek artmaya başladığı görüldü (Hisrich and Öztürk, 1999).

Farklı faktörler girişimci olmak isteyen bir kadını motive edebilir. Bu noktada itme ve çekme faktörlerinden bahsedilmektedir. İtme faktörü olumsuz koşullar ile ilişkili iken, çekme faktörü olumlu gelişmelere atfedilir. İtme faktörü düşük gelir, iş tatminsizliği, sıkı çalışma saatleri veya iş fırsatları eksikliği sonucu olabilir. Çekme faktörü ise, ancak kendini başarılı hissetme ve başkalarına yardım etme arzusuna ihtiyaçtan kaynaklanabilir (Robinson, 2001). Gelişmekte olan ülkelerde belirgin bir itme faktörü olduğunu söylendi. Bu itme ve çekme faktörleri birbirini dışlayan faktörler değildir. Öyle ki, bir girişimcinin düşük geliri olabilir ve aynı zamanda zor bir iş fırsatını alabilecek yetenekte de olabilir (Dhaliwal, 1998).

İlgili çalışmalar, gelişmiş ve gelişmekte olan ekonomilerde sosyo-ekonomik faktörlere bağlı olarak çekme /itme faktörlerinin etkisinin değiştiğini göstermiştir. Hatta aynı ülke içindeki bireyler arasında bile değişebilir. İtme /çekme faktörlerine

ilişkin deneysel kanıtlar şunu göstermiştir; gelişmiş ülkelerde kadın girişimciler başarıya olan ihtiyaç tarafından motive edilirken, gelişmekte olan ülkelerde itme ve çekme faktörlerinin kombinasyonu ile motive olmaktadır (Alsos and Ljunggren, 1998; Bates, 2000).

Kadınların iş fırsatları için daha çok potansiyel oluşturan sektörlerin oluşmasından bu yana ağırlıklı olarak hizmet sektöründe katılma eğiliminde olduğunu doğrulandı (Coleman, 2002). Kadın girişimciler daha çok hizmet sektörüyle ilgili olduğundan, işlerinin büyüklüğü nispeten küçüktür. Dolayısıyla, sert rekabete maruz olacak böyle işletmelerin çoğalması kolaydır ve bu durum işletmelerin faaliyetlerinde küçük bir büyümeye neden olur. Böylece kadın girişimcilerin işletmelerinin büyüklüğü göreceli olarak küçüktür ve personel sınırlı istihdamları muhtemeldir (Dechant and Al-Lamky, 2005).

Girişimci olmak için kadınların kararını etkileyebilecek bir diğer faktör devlet teşviklerinin mevcut olmasıdır. Kendi işlerini kurmaları için kadınlara hibe veya yumuşak kredilerin sağlayan hükümetler belirli politikalar benimseyerek kendi vatandaşlarına balık vermek yerine onları balık tutmaya teşvik etmiştir. Böylece daha fazla iş fırsatı sağlanabilmekte ve işgücüne iş fırsatları bulunmaktadır. Ayrıca bu politikalar yabancı işgücüne olan toplam bağımlılığı ve kamu sektörü üzerindeki baskıyı da azaltmaktadır (Kamal, Wojoud and Rana, 2009).

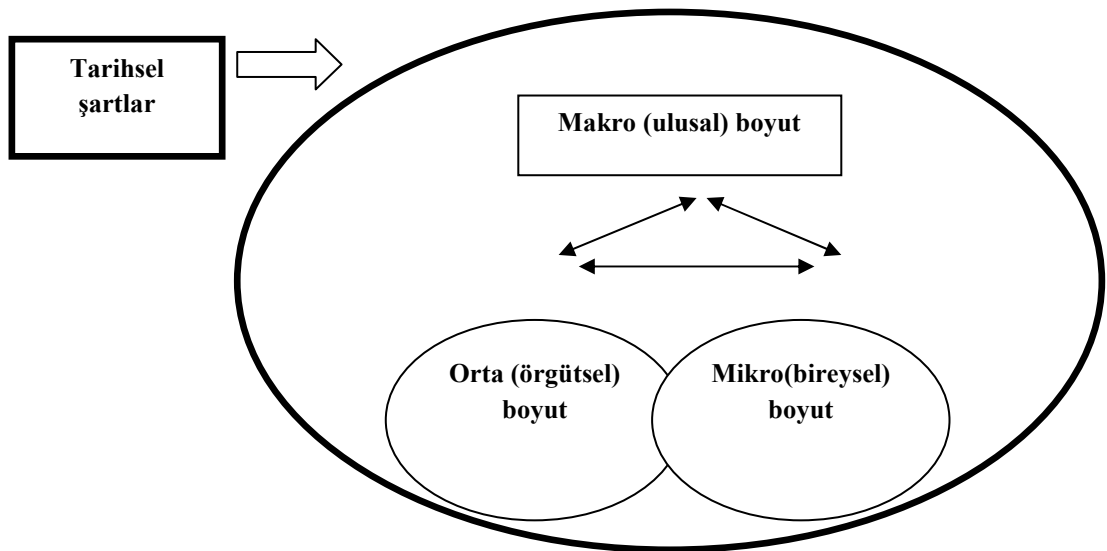
Kadın girişimciliğinin ilgisi başka faktör yaşadıkları yerdir. Yüksek yaşam standartlarının olduğu alanlarda daha fazla iş fırsatı vardır; bu yüzden kadın girişimcilerin çoğu köylere veya küçük kasabalara nispeten daha çok kentsel alanlarda yaşar. Ayrıca, büyük finansal kurumların çoğu kırsal alanlardan ziyade daha çok kentsel alanlarda yer almaktadır (Kamal, Wojoud and Rana, 2009).

Kadın girişimcileri etkileyebilecek bir diğer faktör bir kadının eğitimini tamamladığı ülke ve akademik derecesidir. Kendi işlerini kurmak isteyen kadınların akademik hayatlarından öğrendikleri teoriyi pratiğe dökme çabasında olduklarını görmek mümkündür. Batı üniversitelerinden mezun olanların yeni ve saldırgan fikirlere daha açık olma eğiliminde olduğu ve Arap veya Asya üniversitelerinden mezun olanlara kıyasla kendi işlerini geliştirme olasılıklarının daha yüksek olduğu görülmüştür (Kamal et al, 2009).

3.5. Kadın Girişimciliğinin Boyutları

Kadın girişimciliği önceden yapılan sistematik çalışmalarda dikkate alınmamış olmasına rağmen; makro, mikro ve orta değişkenlerden etkilenen karmaşık bir konudur. Kadın girişimciliğini tek boyutta kavramsallaştırmak yerine çok düzeyde ilişkisel bir boyutta değerlendirmeye almanın gerekliliğinden sık sık söz edilmeye başlanmıştır (Bruin, 2007). Şekil, analizin mikro(bireysel), orta(örgütsel) ve makro(ulusal) boyutları arasında ilişki köprülerini göstermektedir. Boyutlar ve tarihsel gelişim içinde kadın girişimciliğinin yerini ve ifade ettiğini anlamaya yardımcı olur (Syed ve Özbilgin, 2009).

Makro düzey sosyal değerler de dâhil olmak üzere yapısal koşullar, toplumsal tabakalaşma, hukuk, aile ve iş anlayışını içerir ve diğer tüm katmanları da etkisi altına alır. Mikro düzey bireysel temsilci, motivasyon, kimlik, bireysel yetenekleri ve fırsatları etkileyen beşeri sermayenin çeşitli formlarını içerir. Orta düzey bireysel yetenekler ve bağlamsal koşullarına göre istihdam olanakları sağlayan örgütsel süreçleri içerir. Dikkatle yapılan incelemeler sonucunda analizlerin farklı düzeylerinin etkileşimi fark edilmiştir; çalışmaların belirli toplumsal inançlar ve tarihsel geleneklerin rolüyle iyice tamamlandığı görülmüştür (Syed ve Özbilgin, 2009).



Şekil 3.1: Kadın Girişimciliğinin Boyutları

Etkileşimsel sistem yerel çoklu seviyeli faktörlere bağlı olarak girişimcilik çalışmalarını anlamaya yardımcı olabilir. Bu durum sosyal ve ekonomik değişimin yönlerinin ışığında; cinsiyet ilişkilerinin, kurumsal ve yasal gelişmelerin ideolojilerinin entegrasyonunda; belirli bir sosyo-ekonomik bağlam içinde girişimcilik araştırmalarının yapılmasının gerekliliğine dikkat çekmektedir. Ayrıca, nesnel yapı ve ölçülebilir nitelikleri uzlaştırabilmek için kişisel deneyimler ve yorumlarla yapısal ve temsili seviyelerin etkileşimini anlamaya ve geliştirmeye yardımcı olur. Birbirine bağlı ve birbirinden bağımsız analizler göstermiştir ki; farklı düzeyler girişimciliğin sadece sosyal ve tarihsel tabanında yer almaz, aynı zamanda birbirlerine bağlı ve birbirlerinin içinde gömülüdür (Dima, 2008).

3.6. Kadın Girişimci Türleri ve Kadın Girişimci Modelleri

3.6.1. Kadın Girişimci Türleri

Kadınları girişimci olmaya iten nedenler onları sonraki süreçte sınıflandırma yapma zorunluluğunu ortaya çıkarmıştır. Buna göre D.P. Moore, kadın girişimcileri geleneksel ve modern olmak üzere iki gruba ayırmıştır (Narin vd., 2006: 71). Bunlardan **geleneksel kadın girişimcilerin** özellikleri; yaşları genelde, 35-45 arasında, eskiden beri ya da yeni evli olan, ülke ortalamasının bir hayli üstünde eğitim düzeyine sahip, yeni kurulmuş bir firmanın başında ve bu onun ilk deneyimi olan, muhtemelen birkaç çalışanı olan perakende ticaret veya bir hizmet işletmesinin sahibi ve ilk işe başlama sermayesi, kişisel tasarrufları ve sahip olduğu varlıklar olan kadınlar olarak sıralanmıştır.

Goffe ve Scase (1985) ise, iki faktöre dayalı olarak dört farklı kadın girişimci tipini tanımlamıştır (Kutaniş, 2003, s. 61): Bu faktörlerden ilkinde göre kadın girişimciler, bireysellik ve kendine güven ilkelerini benimseyen geleneksel girişimcilik eğilimindedirler. Diğer faktör de kadın girişimcilerin erkeklerin astı konumunda olmayı kabullenen geleneksel cinsiyet rolünü içermektedir. Bu iki ucu belli skala içerisinde, dört farklı kadın girişimci tipinin tanımlandığı belirtilebilir (Kutaniş, 1998, s.11):

- Bunlardan ilki, hem girişimcilik ideallerini hem de geleneksel cinsiyet rollerini üstlenen ve ikisini de aynı ölçüde yerine getirmeye çalışarak iş-aile görevlerini dengeleyen ve işini de fazla büyütmeyi düşünmeyen “geleneksel girişimci” tipidir.
- İkinci olarak belirtilen tip ise, girişimcilik ideallerini geleneksel cinsiyet rollerinin çok daha üstünde tutan ve işletmesinin büyümesini öncelikli hedefleri arasına koyan “yenilikçi girişimci” tipidir.
- Üçüncü kadın girişimci tipi, geleneksel cinsiyet rollerini girişimcilik ideallerinin üstünde tutan ve adeta girişimciliği yan işmiş gibi gören “evcimen(domestik) girişimci” tipidir.
- Dördüncü kadın girişimci tipi, iş-aile dengesini kurmaktan çok kadınların ikinci plana itilmelerini önlemeye çalışan ve işini de bu amaca hizmet eden bir araç olarak görerek organize eden “köktenci girişimci” tipi olarak tanımlanmıştır.

3.6.2. Kadın Girişimci Modelleri

Kadın girişimcilerin en belirgin özellikleri ile ilgili yapılan çalışmalar birtakım “ideal-özgün” modellerin tanımlanmasını sağlamıştır (Goffe and Scase, 1997, Cromi and Hayes 1998).

Kadınların hayatı çoğu zaman hep aynı hayat eğrisi içinde akıp gitmekteydi; çocuksuz dönem, çocuk doğrulmuş ve büyütülen dönem, uzman annelik. Pek çok kadın girişimcinin girişimcilik planları bu eğrinin bir noktasında kesintiye uğramaktaydı. Bu durumla karşılaşan kadınların aile sorumluluklarına öncelik vermesi, kadınların girişimcilik alanında güven vermediği yönünde düşüncelerin oluşmasına neden olmaktadır. Fakat çoğu kişi kadınlara yüklenen aile bakımı sorumluluğunun diğer sorumluluklarına göre daha fazla dayatıldığının farkında değildi ve aslında kadınları bu tercihe yönlendiren de bu bilinçaltı dayatmasıydı (Bruni et al, 2004, p. 256).

Tablo 3.1: Kadın Girişimci Modelleri

Modeller	Özellikler
Cesur Model	İşsizlik sorunuyla mücadele eden kadınlar girişimcilik konusunda daha cesur davranır ve amaca odaklanmadan girişimde bulunurlar.
Hedef Odaklı Model	Gelişigüzel seçimler yapmaz ve uzun dönemli kariyer stratejisine sahiplerdir.
Başarı Odaklı Model	Çocuğu olmayan ve çok güçlü başarı amacı olanlardır. Profesyonel donanımları doğrultusunda fırsatları değerlendirirler ve kariyer deneyimlerini engelleyici sorunlara karşı daha dayanıklıdır.
İki Yönlü Model	Evli ve çocuk sahibi kadın girişimcilerdir. Aile ve iş hayatları arasındaki dengeyi kurmaları gerektiğinden sorunlara çözüm bulma konusunda daha yaratıcıdır ve hayatlarını daha esnek hale getirecek fikirler üretirler.
Geri Dönen Model	Uzun bir aradan sonra iş kurmaya karar veren kadın girişimcilerdir. Aile bakımı ve sorumluluğuyla çok ilgilenmiş olduklarından kendilerine ait bir iş yaratmaya çok daha heveslidirler. Ekonomik özgürlük onlar için itici bir güçtür.
Radikal Model	Toplumun algısını tepki olarak ilgi alanları ve tecrübeleri doğrultusunda iş kurma konusunda daha kararlı adımlar atan kadın girişimcilerdir.
Gelenekçi Model	İş sahibi olmayı uzun soluklu bir hedef olarak görürler.

Teknosa Genel Müdür Yardımcısı Asena Yalınız Secretcv Dergisi'ne verdiği röportajda iş hayatında başarının kadın ve erkek için çok farklı olmadığını düşündüğünü söylemişti. Röportajında şu konulara da değinmişti: “Ancak çalışan erkeğin sadece işiyle, çalışan kadının ise işinin yanı sıra aile ve çocuklarla, evin düzeni ve işleyişiyle de ilgilenmek zorunda olduğu da bir gerçek. Kadınların iş hayatında başarıyı yakalayabilmeleri için iş ve özel hayat dengesini kurabilme

konusunda daha çok saba sarf etmesi gerekiyor. Bu dengeyi kurabilme konusunda kendisine güvenen, kararlarının arkasında duran ve kişisel gelişimine önem veren kadınlar hedefledikleri başarıya da kolaylıkla ulaşıyorlar. Erkeklerle göre daha güçlü önezeilere ve daha yüksek sorumluluk duygusuna sahip olmaları nedeniyle çalışma hayatında, özellikle yönetim pozisyonlarında bulunan kadın oranının daha da artması gerektiğine inanıyorum.” (Secret.cv 2012/ sayı 25)

3.7. Kadın Girişimcilerin Özellikleri ve Nitelikleri

3.7.1 Kadın ve Erkek Girişimciler

Uzun zaman boyunca kadın ve erkek liderlerin yönetim tarzlarıyla ilgili çalışmalar yapıldı ve pek çok olgu oluştu fakat kadın ve erkek girişimcilerin liderlik tarzlarına gelindiğinde çalışmaların henüz başlangıç aşamasında ve test sonuçlu olmaktan uzak olduğu görülür. Ayrıca hala tam anlamıyla girişimcilik tanımından yola çıkılarak yapılmış sabit bir tanım yoktur: kadın girişimci, kadın iş sahibi vb. tanımlar etrafında gidip gelinmektedir. Bu yüzden de takip eden araştırmalar içinde bir ayırım sağlamak ve bunu korumak oldukça güçtür. Ayrıca araştırmaların çok azında karşılaştırma gruplarından faydalanılmaktadır ve bunlar büyüyen demografik çevre, psikolojik etkenler, iş yetenekleri, eğitim durumu, hedefler, iş büyümesi için gereken yaklaşımlar ve stratejiler, çalışma nedenleri gibi etkenlerin üzerine odaklanmaktadır. Mevcut çalışmalar iş kurmaya ya da başlatmaya yönelik sonuçları içermiyordu. Davranış odaklıydı ve çalışmalar ilerlediğinde bunlardan bir avuç dolusu şunu ispatladı: kadın girişimciler ya da iş sahipleri daha insan odaklı bir liderlik tarzına sahiptir (Aldrich 1990; Brush, 1992).

Tüm ülke genelinde yaklaşık 127 kadın ve erkek iş sahibi üzerinde yapılan nitel ve nicel çalışmalar sonucunda, Uluslararası İşkadınları Derneği 1994 yılında sonuçları doğruladı ve şu açıklamayı yaptı:

“Kadın girişimciler erkeklerle kıyaslandığında; iş ilişkilerini kontrol etmede daha iyiydi. Bunu yaparken de hem kendi sınırları için de hem de ailesi ve diğer bağlantılarında olduğu gibi organizasyonun diğer alanlarında uyumlu adımlar

atabiliyordu. Kadının aile içinde yüklendiği görev erkeklerle kıyaslandığında iş alanı ve pek çok alanda daha güçlü bir rol oynamasında etkili oluyordu. Ayrıca kadınlar çalışanlarına insan ihtiyaçlarının gerekliliğinden yola çıkarak daha ilgili ve özenli davranıyordu.”

Uluslararası İşkadınları Derneği ayrıca kadınların sezgisel gücü kontrol eden beynin sağ lobunu kullandıklarını; erkeklerin ise mantığı kontrol eden sol lobu kullandıklarını keşfetti. Sezgiyi kontrol eden sağ beyin insan odaklı ilişkileri de kontrol etmede; mantığı kontrol eden sol beyin ise görev odaklı ilişkileri kontrol etmede daha iyiydi. Kadın ve erkeğin gerek aile hayatlarında gerek çalışma hayatlarındaki davranışları dikkatle incelendiğinde belli farklılıkları vardı. Erkekler iş sahibi olmanın gerekliliği olarak kuralları, prosedürleri ve hiyerarşik düzeni bir gereklilik olarak görüyordu. Tüm bu farklılıklara rağmen elde edilen çalışmalarla işgücü içinden toplanan bilgiler çaprazlandığında, çalışan popülasyon içinde kadın ve erkek girişimcilerin aynı düşünce tarzıyla fakat farklı stillerle hareket ettiği de görüldü. Sonuç olarak, erkekler ve erkek girişimciler görev odaklı; kadınlar insan odaklı uyum sürecine yatkındı (Perrelman, 2000).

3.7.2. Kadın Girişimcilerin Özellikleri

Günümüzde çok sayıda kadının girişimciliğe ilgi duyarak kendisine bir işletme kurması kadın girişimcilerin sayılarının artmasına neden olmuştur. Bu artışla kadın girişimcilerin genel özellikleri şekillenmeye başlamıştır. ABD, Kanada, İngiltere’de yapılan araştırmalar ve istatistikler kendi isini kuran kadınların sayısının hızla arttığını, artık işletmelerin hep erkeklerce kurulması geleneğinin yıkıldığını göstermektedir. Bu hızlı artış elbette kadınların is hayatına büyüyen katılımlarıyla ilişkilidir (Çelebi, 1997, s.22)Özellikle bu ülkelerde belli bir kadın girişimci tipi ortaya koymaya yönelik ilginç araştırmalar bulunmaktadır. Bunlardan ilki ABD’nde Schreier ve Schwartz’ın yaptığı araştırmalarıdır (Liman, 1993, s.34)

Yabancı ülkelerde yapılan araştırmalara göre; genel olarak kadın girişimciler ileri yasta ve eğitilidir. Destekleyici eş ve babalara sahiptirler. Tipik bir girişimci kadın, orta tabakaya mensup ailenin ilk çocuğu olarak doğmuştur. Bu kadınlar ilk işlerini hizmet sektöründe ve 35 yaşından sonra, çocuklarını yetiştirdikten sonra kurmaktadır. Kadın girişimcilerin büyük çoğunluğu teknik eğitim görmemiş,

teknik dışı iş tecrübesine sahip, etkili bir iletişim yeteneğine sahip ve uzun vadeli planlama yapabilen kişilerdir. Kadınlar başarıma gereksinimi, bağımsızlık isteği, iş tatmini ve ekonomik zorunluluklar yüzünden çalışmakta ve otokritik yönetim anlayışını benimsemektedirler. Kadın girişimciler genel olarak sağlık, gıda ve giyim, turizm ve hizmet alanlarında yoğunlaşmakta, çoğunlukla kendi birikimlerini küçük ölçekli işletmelerde değerlendirmektedirler. (Sekerler, 2006)

3.7.3. Kadın Girişimcilerin Hareket Noktaları, Karakteristik Özellikleri ve Girişimci Olma Güdülleri

Geçmişte daha çok kâr elde etme amacı ile kendi işini kurma ve büyütme faaliyeti olarak tanımlanan girişimcilik, günümüzde çok geniş kitleleri de içerecek biçimde “risk alınarak ve yüksek düzeyde yaratıcılık kullanılarak ortaya çıkarılabilecek daha üstün durumlara varmak için bir yöntem olarak, tarif edilmiştir. Bu tanım, girişimcilik kavramına yeni boyutlar getiren, kapsamlı bir bakışın ifadesidir (Titiz, 1998, s.11).

Kadın girişimcilerin psikolojik özellikleri, güdülleri ve ilham kaynakları üzerine pek çok çalışma yapılmıştır. Araştırmacılar kadın girişimcilerin girişimci olmadaki güdüleriyle ilgili şu sonuçları elde etmişlerdir (Dhillon and Malhotra):

Tablo 3.2. Kadın Girişimcilerin Girişimci Olmadaki Güdülleri

Güdü	Yüzde
Hırs	27,5
Kendi ilgi alanı	27,5
Bağımsızlık	12,5
Finansal zorluklar	10,0
Konforlu bir yaşam düzeyi	10,0
Meşgul olma arzusu	5,0
Konforlu ikili bir rol	2,5
Yatırım	2,5
İstihdam yaratma isteği	2,5

Tabloya göre kadın girişimcilerin girişimcilik alanında en belirgin güdöleri başarı ve kendi ilgi alanının peşinde koşma isteğidir. Bu çalışmalar Hisrich ve Brush'ın batıda yaptığı çalışmalarla benzer sonuçları vermektedir. Diğer önde gelen güdöler ise bağımsız olma ihtiyacı ve parasal ihtiyaçtır (Dhillon, 1993). Hisrich tarafından yapılan bir başka çalışma 2000'li yıllarda tekrar yorumlandığında ise kadın girişimcilik güdöleri şu şekilde sıralanmıştır (Gürol, 2000):

- Bağımsız olma arzusu
- İş tatminine ulaşma
- Kendini gerçekleştirme
- Fırsatları değerlendirme
- Para kazanma
- Statü ve prestij kazanma
- Güç kazanma
- Ekonomik gereklilik
- Kariyer güvenliği

3.7.4. Hisrich'e Göre Kadın ve Erkek Girişimcilerin Karşılaştırılmalı Özellikleri

Hisrich kadın ve erkek girişimcileri karakteristik yönleri açısından sekiz ana başlık altında incelemiştir. Bunlar motivasyon, girişimde bulunma nedenleri, fon kaynakları, mesleki geçmişleri, kişisel özellikleri, geçmiş yaşamla ilgili özellikleri, destek olan gruplar ve girişimcilik türleridir (Hisrich, 1998).

Tabloya göre, erkek girişimcilerin girişimlerini motive eden faktörler kendini gerçekleştirme, bir şeyi ortaya koyabilme iken kadın girişimcilerin ise bir amaca yönelme, özgür olma ve tek başına başarı faktörüdür. Erkek girişimciler mevcut işinden hoşnutsuzluk, isten çıkarılma, işi bırakma gibi nedenlerle girişimde bulunurken kadın girişimciler ise yaptığı işten soğuma, belli bir alana ilgi ve fırsatın dogması nedeniyle girişimde bulunurlar. Erkek girişimciler girişimleri için fon kaynaklarını kişisel, birikim, banka kredileri, yatırımcıların destekleri ve alınan borçlarla finanse ederken kadın girişimciler ise sadece kişisel birikim ve kişisel borçlarla finanse ederler (Çelebi, 1997).

Tablo 3.3: Hisrich'e göre kadın ve erkek girişimcileri karakteristik yönleri
(Çelebi,1997)

Özellikler	Erkek girişimciler	Kadın girişimciler
Motivasyon	Kendini gerçekleştirme-bir şey ortaya koyabilmek için çaba.	Bir amaca yönelme, özgür olma ve tek başına başarıma
Girişimde bulunma nedeni	Mevcut isten hoşnutsuzluk, işten çıkarılma, işi bırakma ve kişisel koşullarda değişiklik	Belli bir alanda ilgi veya fırsat, işten soğuma ve engellenme duygusu
Fon Kaynakları	Kişisel varlık, birikim, banka kredileri, yatırımcı destekleri, aile/arkadaşlardan alınan borç	Kişisel varlık, birikim, kişisel borçlar
Mesleki Geçmişi	Çalıştığı is nedeniyle edindiği deneyim, konunun gerçek anlamda uzmanı olma veya o alanda yüksek düzeyde başarı elde etmiş olma, belli işletmecilik alanında uzmanlık	Faaliyet alanındaki deneyim, alanında orta düzey yönetici veya idari kademelerde deneyim sahibi olma, hizmette mesleki deneyim
Kişisel Özellikler	Kararlılık ve inatçılık, hedefe yönelme, yenilikçilik ve idealistlik, kendine aşırı güven, hevesli ve enerjik olma, Kendi kendinin patronu olma	Esnek ve toleranslı olma, hedefe yönelme, yaratıcılık ve gerçekçilik, orta düzey kendine güven, hevesli ve enerjik olma, sosyal ve ekonomik çevre ile baş edebilme yetisi
Geçmiş Yaşamı ile	Girişim yaşı: 25-35	Girişim yaşı: 35-45
	Baba serbest meslek sahibi	Baba serbest meslek sahibi
	Üniversite eğitimi almış, konusu işletmecilik, mühendislik alanında teknik derecesi mevcut, ilk çocuk	Üniversite eğitimi almış, konusu liberal sanatlar, ilk çocuk
Destek Olan Gruplar	Arkadaşlar, profesyonel kişiler , iş ortakları / eş	Yakın arkadaşlar, es, aile mensupları, kadın cemiyetleri, meslek kuruluşları
Girişimin Türü	İmalatçılık veya yapımıcılık (İnşaatçılık)	Hizmet alanındaki işler, eğitim hizmetleri, danışmanlık veya halkla ilişkiler

Tabloya göre erkek girişimcilerin kişisel özellikleri kararlı ve inatçı olmaları, yenilikçi ve idealist davranmaları, kendilerine aşırı güvenerek kendi kendinin patronu olmak istemeleridir. Kadın girişimcilerin kişisel özellikleri ise esnek ve toleranslı olabilme, orta düzeyde kendine güven, sosyal ve ekonomik çevre ile baş edebilme yetisine sahip olmasıdır. Erkek girişimcilere; arkadaşları, profesyonel kişiler, iş ortakları ve esi destek olurken, kadın girişimcilere; yakın arkadaşları, esi, aile mensupları, kadın cemiyetleri ve meslek kuruluşları destek olmaktadır. Son

olarak erkek girişimciler imalat sektöründe girişimcilik yaparken kadın girişimciler daha çok hizmet ve eğitim sektörlerinde girişimciliklerini sürdürmektedir (Çelebi, 1997).

Hisrich, yeni bir is kurulmasında gerek erkek ve gerekse kadınların girişimci olma nedenlerinin aynı olduğunu ve her iki grubunda girişim konularında genelde güçlü bir deneyim ve ilgi sahibi olduklarını ifade etmektedirler. Bununla birlikte, erkekler için eski bir uğraştan yeni bir girişime geçiş evresi, yeni girişimin hali hazırdaki isin bir dış uzantısı, yan faaliyet alanı veya zevk için yapılan bir is olması durumunda nispeten zahmetsiz hale gelmektedir. Diğer taraftan kadınların eski işlerini bırakmalarında ise karşı soğuma ve yeni girişimleri için hevesli olma nedenleri ağırlıklı olurken, yeni işlerine ilişkin deneyimleri yetersiz kaldığından geçiş evresi erkeklere oranla daha külfetli hale gelmektedir (Çelebi, 1997).

3.7.5. Ronstandt'a Göre Kadın ve Erkek Girişimcilerin Karşılaştırılmalı Özellikleri

Tablo 3.4'ten de görülebileceği üzere, erkek girişimciler girişimlerinin ilk başlangıç aşamasında çekirdek sermayeleri yanında, finansman kaynağı olarak yatırımcı ve bankalardan da kredi sağlarken, kadınlar genelde yalnızca kişisel varlık veya birikimlerinden yararlanma yoluna gitmektedirler. Tecrübe kadınların girişimlerini karşı cinslerine oranla daha az sermaye ile faaliyete geçirdiklerini ortaya koymaktadır. Bu konuda yapılan araştırmalardan birisi, kadınlar tarafından tesis olunan işletmelerin başlangıç sermayesinin yaklaşık 15.000 USD olmasına karşın, erkekler tarafından aynı amaçla kullanılan sermayenin 36.000 USD olduğunu ortaya koymaktadır. (Altınel, 1993, s.55)

Hatta hizmet işletmelerinin evlerde tesis olunmaları durumunda gereksinim duyulan sermaye miktarı daha da düşük olabilmektedir. Bu konuda ileri sürülen nedenlerden birisi kadınların genelde hizmet alanında faaliyet göstermelerinden ötürü az sermayeye gereksinim duymalarına karşılık, erkeklerin çoğunlukla endüstriyel alanda girişimde bulunmaları nedeniyle daha fazla sermayeye gereksinim duymalarıdır. Kadınların girişimleri için gereksinim duydukları sermayeyi elde

etmekte güçlüklerle karşılaştıkları çeşitli araştırmaların sonuçları da doğrulanmaktadır (T.C.Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü, 2000, No.1520).

Mesleki uğraşlar yönünden ele alındığında, erkek ve kadın girişimciler arasında belirgin farklılıklar bulunduğu; erkeklerin daha çok imalatçılık, finans veya teknik alanlarda deneyimli bulunmalarına karşın, kadınların çoğunlukla hizmetle ilişkili alanlarda başarılı oldukları görülmektedir. Bazı araştırmacılar tarafından yapılan analizler ve araştırma sonuçları kadın girişimci ve yöneticiler tarafından benimsenen yönetim stili ve insan ilişkilerinin karşı cinslerine oranla daha değişik olduklarını ifade etmektedir (TUGIAD, 1993, s.57).

Tablo 3.4: Ronstandt'a Göre Kadın Girişimcilerin Erkek Girişimcilerle Karşılaştırılmalı Özellikleri (Çelebi, 1997)

Kategoriler	Açıklamalar
Kişisel Kategoriler	Arada farklar olmakla birlikte bunlar girişimci olmayanlarla karşılaştırıldığında çok küçüktür
Deneyim	Pek çok aşamada kadınların işlerini kurmadan önce erkeklere göre daha çok doğrudan deneyim edinmiş oldukları gösterilmiştir. Aynı zamanda kadınların işlerini kurduktan sonra erkeklere göre o iş için haftada daha az saat vakit ayırdıkları tespit edilmiştir.
Hedefler	Kadınlar erkeklere göre işin yaşam tarzına daha çok; karlılığına ise daha az önem vermektedir.
İş faktörleri	Araştırmalara göre kadınlar daha küçük ve daha rutin iş alanlarında iş kurmaktadırlar.
Çevresel faktörler	Burada kadın ve erkekler arası kesin bir farklılık söz konusudur. Hemen hemen tüm araştırmalar mali kaynak konusunda; banker ve diğer mali araçlarla etkileşim konusunda kadınların özel sorunları olduğunu göstermektedir. Aynı zamanda kadın girişimciler erkeklerden çok daha fazla, perakende ticaret ve hizmet sektöründe yoğunlaşmaktadırlar.

Tüm OECD ülkelerinde kadın girişimcilerin en yoğun şekilde faaliyet gösterdikleri alan hizmet sektörüdür. Bu durum başlıca üç nedende bağlanmaktadır (Gürol, 2000. s.226-227)

1. Kadınların bu tür konulara bilgi deneyim ve beceri açısından yatkın oluşları.
2. Son yıllara kadar kız öğrencilerin üniversite eğitiminde finans, yöneticilik, mühendislik gibi konulara fazla ilgi göstermemesi.
3. Kadınların büyük sermaye gerektiren işler için yeterli desteğe sahip olmayışlarıdır.

Destek grupları bakımından da kadın ve erkek girişimciler arasında benzerlikler azdır. Erkekler en önemli destek vericileri olarak ‘dış’ danışmanları (avukatlar, muhasebeciler) tanımlamakta, esleri hemen daima ikinci sırada yer almaktadırlar. Kadınlar ise, bu konuda esleri birinci sırada, yakın arkadaşlarına ikinci sırada ve danışmanlar üçüncü sırada yer vermektedirler. Bunun ötesinde, kadınların destek ve enformasyon konusunda çeşitli kaynaklara ağırlık vermelerine karşın, erkeklerin destek alma konusunda mesleki kuruluş ve dernek çeşitliliği az olduğu için bu kaynaklardan yardım almamaktadırlar (Arıkan, 2002, s.47. s.79)

Kişisel özellikler açısından bakıldığında kadın ve erkek girişimciler açısından güçlü benzerlikler bulunmaktadır. Her ikisi de mizaç olarak enerjik, belli hedeflere yönelen ve serbest eğilimli olmalarına karşın, erkeklerin kadınlara oranla özgüvenleri daha güçlü ve esneklik ve toleransları daha azdır. Araştırmalar kadın girişimcilerin genelde şu özelliklere sahip olduğunu göstermiştir;

- Kendi ilgi alanlarında deneyim ve uzmanlık sahibi,
- Tutucu, dikkatli, mantıklı,
- Risk almak konusunda ihtiyatlı,
- Bireyci, yaratıcı, hevesli,
- Sezgilerine güvenen, uyumlu,
- İnsanları ise almak ve işlerine son vermek gibi üstesinden gelinmesi oldukça güç ve vakit kaybedilmeden halledilmesi gereken problemlerle baş edebilme yeteneği (Girisimde Kadın Olmak, www,kadinportakal.com.tr, 2005)

Toyota İnsan Kaynakları Müdürü Tuğba Çörtelekoğlu kadınların doğuştan gelen organize etme, önceliklendirme, planlama yapma, duruma hakim olma, detayları bilme, yaratıcılık ve çözüm odaklılık gibi konularda daha başarılı olduğuna inanmaktadır. Bir röportajında düşüncelerini şöyle anlatmıştır: “Günümüzde kadınların ellerini attıkları her alanda isterlerse çok başarılı olduklarına kanıtlayan birçok örnek var. Önce kadının kendisine inanması gerekiyor. O inanacak ve isteyecek ki hem kendisini hem de çevresini ve hayatını buna göre kurgulasın. Şüphesiz kadının toplumda kanıksanmış farklı rolleri var: bu durumda öncelik sırasını kadının belirlemesi, bu rolleri sahiplenip hayatın akışına göre organize etmesi lazım. Zaten kadının doğası gereği birden çok şeyi aynı anda düşünebilme, organize etme, öncelik sırasını kolayca belirleyebilme, planlama yapma, duruma hakim olma, detayları bilme, yaratıcılık, çözüm odaklılık, pratik düşünme gibi doğuştan gelen özellikleri var. Bu güçlü özellikleri iş hayatında kullandıkları zaman başarı kaçınılmaz oluyor” (Secret.cv, 2012/ sayı 25).

3.7.6. Kadın Girişimcilerin Nitelikleri

Kadın girişimciler üzerine yapılan geniş çalışmalar, kadınların kişilik özelliklerinin altyapıları ve karakterlerinden bağımsız düşünülemez. Yapılan çalışmalarla kadın girişimcilerin kendine özgü özelliklerine ışık tutulmaya çalışılmıştır. Bütün olarak bakıldığında girişimcilik ruhu doğuştan gelmektedir yani kendi işini kuran kadınlara bakıldığında bunun atılım yapma özelliğine sahip olmalarından kaynaklandığını söyleyebiliriz (Hisrich ve Brush, 1994). Kadın girişimciler toplumun geneline bakıldığında daha eğitilmiş kesimlerden çıkarlar. Önceki iş tecrübelerinden ve deneyimlerinden yola çıkarak risk alırlar; girişimde bulunurlar (Robinson and Sexton, 1994).

Bazı kadın girişimcilerin geleneksel olmayan kariyer yolları dikkate alındığında özellikle fark edilebilecek birtakım özellikleri vardır. Bunlar (Chanti, 1986; Cheskin Araştırmaları, 2000; Hisrich and Brush, 1983; Kalleberg and Leicht, 1991);

- Özgürlüğüne Düşkün Olma,
- Kendine Saygı Duyma,

- Kendine Güvenme,
- Başarıyı Bir İhtiyaç Olarak Görme,
- Riske Tolerans Gösterme,
- İçsel Kontrol ve Denge,
- Azim,
- Yaratıcılık,
- Vizyon Sahibi Olma,
- İnatçılık,
- Yenilikçilik

Devam eden çalışmalar bu özellikleri takip eden şu özellikleri de eklemiştir:

- Çok yüksek seviyede bir enerji,
- Rekabetçilik,
- Yüksek motivasyon,
- İdealist,
- Esnek ve girişken,
- Gerçekçi,
- Hedef odaklılık,
- Soğukkanlılık (Force and McFerrin, 1996).

Kadın girişimlerinin arkasındaki motivasyonun kişisel hedefler ve amaçlar ile organizasyonel etkilerin kombinasyonundan geldiği söylenmektedir (Burther and Moore, 1999). Kadınların yeteneklerini ve deneyimlerini arttırmasını sağlayan girişimcilik çalışmalarına dair yapılan araştırmalar bunlarla bağdaştırılarak yapılmaktadır. Bununla beraber, sunulan bu fırsatlarla kendi kaderlerini kararlaştırabilme şansı da yakalamaktadırlar. Son yıllardaki çalışmalar ısrarla göstermiştir ki; girişimciliği besleyen tek unsur finansal kazanç değildir. Müşteri ilişkileri, kişisel gelişim ve rehberlik temini girişimcilikte önemli rol oynamaktadır. Özellikle hızlı ve doğru karar alma sürecinde gösterilen tepkiler de kadınların liderlik ve girişimcilik özellikleri incelenirken odaklanılan hususların başında gelmektedir (Cheskin Araştırmaları, 2000).

Buttner, Fagenson ve Marcus yapılan anket çalışmalarının ortak bir çıkarımı olarak başarılı kadın girişimcilerin en belirgin özelliklerinin şunlar olduğu söylenmiştir (Buttner, 1993; Fagenson and Marcus, 1991):

- Kişisel özerklik (otonomi), ve sabır,
- Çalışkanlık,
- Rekabetçilik ve risk alabilme,
- Kişisel başarı ve gelir elde etme ihtiyacı,
- Kendi vizyonuna inanma,
- Hedef odaklılık,
- Doğuştan gelen liderlik yeteneği

Günümüzde bazı kadın girişimciler atılımda bulunmak istediği alanla ilgili iş tecrübesine ya da akademik bilgiye sahip olmayabilmektedir. Fakat buna rağmen çoğu yapmakta olduğu işini ve kariyerini yarıda keserek kendi işini kurma eğilimi gösterir. Bunun nedeni, esnek bir düşünce yapısıyla kişisel hedeflerini gerçekleştirme istekleridir (Chaganti, 1986). Kadın girişimciler büyüyen ve gelişen iş hayatı içinde yer edinmek için bu denli çaba harcamasına karşın, erkek girişimcilere göre daha fazla engellerle karşılaşır ve bu durum ne yazık ki hala geçerliliğini korumaktadır (McKay, 2001; O’Gorman, 2001).

3.7.7. Kadın Girişimcilerin Ayırt Edici Özellikleri

Bowen ve Hisrich’e (1986) göre kadın girişimcilerin farkları şöyle açıklanmıştır:

1. İşletme konusunda iyi bir eğitime sahip olmaları,
2. Kontrol alanlarının yüksek olması,
3. Diğer kadınlara göre daha erkeksi olmaları veya değerlerinde daha kararlı olmaları, erkek egemen alanlara daha az rağbet ettikleri,
4. Büyük olasılıkla girişimci bir babaya sahip olmaları ve ailenin ilk veya tek çocuğu olmaları,
5. Çoğunluğunun evli olması,
6. Nadiren büyük işletmeye sahip olmaları,
7. İş konusunda eğitime ihtiyaç duyduklarını kabul etmeleri

3.7.8. Kadın Girişimcilerin Eğitim Düzeyleri

Kadın girişimcilerin büyük kısmının yüksek eğitim aldığı görülür. Girişimci kadınların çoğu işletme ve yönetim eğitimine sahiptir. Ttablo ABD’li kadın girişimcilerin eğitim düzeyini göstermektedir (Hisrich, 1999):

Tablo 3.5: ABD’li Kadın Girişimcilerin Eğitim Düzeyi

Alan	Oran (%)
İşletme	20,00
Eğitim	16,70
Hukuk	11,70
İletişim	10,00
Sağlık hizmetleri	8,30
Sanat	6,70
Edebiyat	6,70
Sosyal bilimler	6,70
Tıp	5,0
Mühendislik	5,0
Kütüphanecilik	5,30

Türkiye’de ise kadın girişimcilerin %40’ı orta öğretim düzeyindedir. Son yıllarda üniversite mezunu girişimcilerin sayısının hızla arttığı görülmüştür ve bu durum kadın girişimciliği önündeki en büyük problemlerden biri olan eğitim sorununun çözülmeye başladığını göstermektedir. Aşağıdaki tablo Türkiye’deki kadın girişimcilerin eğitim düzeylerini göstermektedir (KSSGM, 2000).

Tablo 3.6: Türkiye’deki Kadın Girişimcilerin Eğitim Düzeyleri

Eğitim durumu	Kadın girişimci(%)	Erkek girişimci(%)
Eğitim görmemiş	7.9	2.1
İlkokul terk	2.3	1.7
İlkokul mezunu	50.5	64.3
Ortaokul mezunu	25.6	21.7
Üniversite mezunu	13.6	10.2

Türkiye ile ABD kadın girişimciliği açısından karşılaştırıldığında Türkiye’de kadın girişimcilerin ekonomik sorunlar yüzünden girişim yaptıkları ve eğitimlerini yarıda kestikleri görülmüştür. Türkiye’de girişimcilik çoğu zaman ekonomik gereklilik ve aile işlerinin devamı gibi gözükürken; ABD’de aile desteği ve eğitimin bir sentezi olarak görülmektedir (KSSGM, 2000).

3.7.9. Kadın Girişimcilerin Daha Çok Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Tercih Etmelerinin Nedenleri

Kadın girişimcilerin kurdukları örgütsel işler genellikle küçük ve orta ölçeklidir. Bu tür işletmeleri büyütme daha kolay olabileceği gibi sert bir rekabete maruz kalınması da büyümeyi kısıtlayan unsurların başında gelmektedir. Bu yüzden kadın girişimciler çoğu zaman girişimciliği bir kariyer hedefi olarak görmezler ve firmalarını büyük bir teşebbüse dönüştürme düşüncesiyle hareket etmezler (Bruni et al, 2008). Bu durum kadın girişimcilerin işletmelerinin genellikle küçük ölçekli olmasının ve işlerini tek başına kurmalarının nedenini de açıklamaktadır (Richardson et al, 2004; Robb, 2002). Kadın girişimciler kendi işlerinin sahibi olma ve az sayıda çalışanlarıyla işlerini sürdürmeye daha eğilimlidir. Kadın girişimcilere küçük veya orta ölçekli işlerin cazip gelmesinin çeşitli nedenleri vardır; finansman sağlama, banka kredileri ve işlerini genişletmek için gerekli olan sermayenin bulunma zorluğu bu nedenlerin başında gelmektedir. Örneğin, iş başlatmak için gereken finansmanın bulunma zorluğu Avustralyalı kadın girişimcilerin en büyük sorunudur (Still and Walker, 2006).

Pek çok kadın teşebbüslü işletme aile fertlerinin olduğu aile bazlı işlerdir; aile yakınları ve yakın dostlar takım çalışmasının birer parçasıdır. Bu durum kadın girişimcilerin aile ve yakın arkadaşlarla iş yaparak bir iş ağı oluşturma düşüncesine güvendiklerinin ve böylece riskleri en aza indireceklerine olan inancının göstergesidir. Genel olarak, kadın girişimciler erkek girişimcilerle kıyaslandığında daha küçük ölçekli işletmeler kurarlar ve bilim adamları bunun nedeninin daha ucuz finansman sağlayabilme imkânlarıyla doğru olduğu konusunda hemfikirdir (Hill et al, 2006).

3.7.10. Kadın Girişimcilerin Geçmiş Aile Yapıları

Girişimci kadınların geçmiş aile yapıları birçok yönden benzerlik göstermektedir. Bu gurubun çoğunluğu maddi imkân olarak orta ve orta üstü aile içinde büyümüş kendini serbest meslek sahibi baba ile özleştirmiş ve annesi ile de yakın ilişkiler kurmuş ailenin ilk çocuklarıdır. Geçmiş bu özelliklere sahip kadınları girişimci olmaya iten nedenler ise üç kısma ayrılabilir (Gökalp, 2008):

- 1- Aile ortamı içinde olma ve evli olmanın gerek finansal gerek duygusal yönden verdiği güven duygusu,
- 2- Geçmişte serbest meslek sahibi baba ile büyümenin etkileyciliği ve verdiği güçlülük duygusu,
- 3- Ailenin ilk çocuğu olmanın erken yaşta bağımsızlık ve iddiacılık duyularına sahip olma ile serbest meslek sahibi olmaya daha yatkın olmasıdır.

3.7.11. Kadın Girişimcilerde Finansal Beceri Eksikliği ve Nedenleri

Kadın girişimcilerin sayısı günden güne artmasına rağmen iş kurma sürecinde ve ağlara erişim konusunda pek çok sorunla karşı karşıya kalınmaktadır. Birçok araştırmacı bu engellerin gerçek sorunlar mı yoksa sadece olumsuz birtakım mitler mi olduğunu sorgulamaktadır. Çünkü çok az sayıdaki araştırma kadın girişimcilerin özellikleri, görev tutumları, finansal yetenekleri ve yönetsel yetkinlikleri üzerinde durmaktadır (Pellegrino and Reece, 1982).

Finansal alanın zayıflığı hakkında daha detaylı bilgiler edinebilmek için bu araştırmanın ardından 18 eyalette 1000 kadın girişimci üzerinde yeni bir çalışma yapıldı (Hisrich and Brush, 1984). Finansal eğitim ve destek kadın girişimcilerin iş kurma aşamasında en büyük sorunlarından biriydi. İş kurduktan sonra bu alandaki deneyim yetersizliği planlama sürecine yansımakta ve yeni bir problem olarak ortaya çıkmaktaydı. Bu verilerden yola çıkarak 1992 yılında Brush çalışmaya farklı bir yön verdi ve erkek girişimciliğinde finansal yönetimin önemini araştırdı. Yoğun çalışmalar sonucunda kadın girişimcilerin eğitim altyapısı olarak erkek

girişimcilerden farklı eğilim gösterdiğini buldu. Öyle ki kadın girişimciler mühendislik ve teknik lisans eğitimlerinden ziyade daha çok sosyal bölümler mezunuydu. Bu durum kadın girişimcilerin mali destek bulma aşamasında erkek girişimciler kadar öz yeterliliğe sahip olmamasının temel nedeniydi (Brush, 1992).

Sonuç olarak, kadın girişimciler girişimciliği bir kariyer hedefi olarak seçmelerine rağmen çoğu zaman onlara yüksek büyüme imkânları verebilecek ekonomik ve kişisel fırsatların sağlayacağı avantajlardan yararlanamamaktadır. Önceki çalışmalar nicel ve finansal alanlarda kadın girişimcilerin özgüven sorunu yaşadıklarını ve bu yüzden başarısız olduklarını söylese de; yapılan yoğun çalışmalar kadın girişimciliğinde uygun koşulların sağlanmamasının özgüven sorunun yarattığını göstermiştir. Oysa birtakım eğitim programları, organizasyonlar ve danışmanlık çalışmalarıyla kadınların finansal becerileri geliştirilebilir ve özgüven sorunu aşılabilir. Hatta girişimci olmak isteyen genç kadınlara finansal desteğin zorluğundan bahsedip cesaretlerini kırmaktansa sayısal derslerin önemi hatırlatılarak teşvik edilmeli ve bu konuda daha çok vaka analizleri yapılmalıdır (Amatucci and Crawley, 2010).

3.7.12. Kadın Girişimcilerdeki Özgüven Sorunu

Son zamanlarda araştırmacılar kadın girişimciliğine olan ilginin arttığını ve bu konuda daha fazla çalışma yapılması gerektiğini belirtmişlerdir. Bu konuda yeni teoriler geliştirmek isteyenlerin odaklandığı noktalardan biri de girişimcilikte özgüvenin önemi olmuştur (Bruin, 2007; Langowitz and Minniti, 2007). Kadın girişimcilerin sektöre katılımının erkek girişimcilerle kıyaslandığında düşük olmasının nedeni de özgüvenden kaynaklanan daha az eğilim gösterme özelliğine bağlanmıştır (Koellinger, 2008).

Girişimcilik yetenekleri içinde öz yeterlilik ya da özgüven kilit nokta olarak kabul edilir. Öyle ki 2003 yılında yapılan çalışmalar sonucu şu kanıya varılmıştır: *“Güven eksikliği küçük veya orta ölçekli iş kurmak isteyen kadın girişimcilerin önündeki en önemli engeldir ve bu durum işteki ilerlemelerini de olumsuz yönde etkilemektedir”*. Özgüven kadın girişimciliğinde iş kurma aşamalarını büyük ölçüde etkiler (Fielden et al, 2003).

Özgüven girişimcilik kariyerinde önemli bir özelliktir (Wilson, 2007). Çünkü girişimcilik literatürü, kişinin girişimcilik yeteneklerinin iş başlatma aşamasında karar verirken çok önemli bir itici güç olduğunu kabul eder. Girişimcilik yetenekleri özel yeteneklerdir ve girişimci insanlar diğer insanlara göre daha fazla özgüven sergileme eğilimindedir. Liderler ve girişimcilere dikkatle bakıldığında yüksek özgüvene sahip oldukları saptanmıştır (Koellinger, 2006). Küresel Girişimcilik Monitörü de girişimci insanların girişimci olmayanlardan daha farklı özgüven düzeyleri olduğunu görmüştür. (Minniti, 2004).

Hatta girişimcilerin türleri arasında bile özgüven seviyesi farklılıkları vardır. Kendi işini kuran girişimciler, birileriyle ortak girişimde bulunan girişimcilerden daha fazla özgüvene sahiptir (Forbes, 2005). Özgüven özelliği aynı zamanda kontrol odağıyla da ilgilidir, kontrol odağı bireyin kişisel girişimleriyle başarı ve başarısızlığı algılama derecesidir (Rotter, 1966, Bonnett and Furnham, 1991). Yani girişimciler, bir girişimin başarı veya başarısızlığının çabalarının ürünü olduğuna inanan ve bunu sahip oldukları içsel kontrol odağıyla açıklayan kişilerdir. Bu nedenle kadın ya da erkek girişimciler için özgüven ve kontrol yetenekleri en belirgin özelliklerdir (Korunka, 2003).

Erkek girişimcilerin kendine güven ve kendinden emin olma eğiliminin kadın girişimcilerden daha fazla olduğu söylenmiştir. Artan kadın girişimci sayısına rağmen tarihsel gelişime bakıldığında erkek girişimcilerin girişimciliği güçlü kariyer hedefi olarak daha çok tercih ettiği görülmüştür (Bengtsson, 2005). Fakat son zamanlardaki çalışmalar girişimcilik ile erkek cinsiyetinin arasında özellikle kurulmaya çalışılan bu ilişkiyi kabul etmez (Ahl, 2006). Girişimciliğin hala bir erkek alanı olarak görülmesini de çok hafif bir öneri olarak kabul eder (Wilson, 2007). Kadın girişimciler üzerindeki incelemeler erkek girişimcilere göre daha az özgüvene sahip olduklarını göstermiştir (Mueller, 2004).

Özgüven kişinin nesnel ve gerçek yeteneklerinden ziyade yönetsel algılarına ve beceri düzeylerine dayanan yeteneklerinin bir dışavurumudur. Her ne kadar cinsiyetin özgüven üzerindeki etkisi yeni araştırılmaya başlanan bir konu olsa da erkek girişimcilerin iş fırsatları yakalamada kadın girişimcilere göre daha iyimser ve daha kendine güvenen bir tutumu olduğu görülmüştür (Koellinger, 2008; Minniti, 2004). Bu küresel bir eğilim gibi görülse de girişimcilik fırsatı yakalayabilme oranı

ülkeden ülkeye farklı olabilmektedir. Örneğin Yeni Zelanda'da kadın girişimcilerin oranı İsveç'tekilere göre fazladır. Sadece cinsiyete dayalı haritalar çıkarıp buna göre yorumlar yapmak yerine kadın girişimciliğine yön veren özellikleri incelemenin gerekliliği üzerinde durulmaya başlandı. Bunun sonucunda özgüven sorununun en ciddi engel olduğu anlaşıldı (Fielden, 2003). Yeni Zelanda'da yapılan çalışmalarda üç belirgin sonuç elde edilmiştir:

1. Kadın girişimciler girişimcilik adımlarının hepsinde erkek girişimcilere göre daha az özgüvene sahiptir.

2. Kadın girişimciler kendilerini girişimci olarak tanımlamaya ve buna inanmaya daha az eğilim göstermektedirler. Bunun temelinde de özgüven eksikliği yatmaktadır.

3. Özgüven eksikliği kadın girişimcilerin karar alma ve eylemleri kontrol etme becerilerini de etkilemektedir. Bu durum iş büyütme ve finansal destek sağlama süreçlerine de yansımaktadır.

Kadın girişimcilerin özgüveninin eksik olması onların erkek girişimcilere göre daha az yetenekli olduğu anlamına gelmez bu sadece özgüven seviyelerinin farklılığı ile açıklanmaktadır. Özgüven sadece işi kurma sürecinde değil iş devam ederken karar alma süreçlerinde de çok etkili bir özelliktir. Düşük özgüven seviyesi bir süre sonra kadın girişimcilerde erkek girişimcilere göre daha fazla bir kaybetme korkusu oluşturmakta ve iş performanslarını etkilemektedir (Koellinger, 2008; Minniti, 2004). Ayrıca işleri büyütme söz konusu olunca bu eksiklik ciddi sorunlar yaratmaktadır (Coleman, 2007).

Kadın girişimcilerde özgüven eksikliği ilerleyen süreçlerde kontrolü kaybetme korkusunu da beraberinde getirmektedir. Finansal destek sağlamada, iş ağırları sağlamada bu sorunlar başarısızlığa sebep olmaktadır. Ayrıca kadın girişimcilerdeki güven eksikliği bir süre sonra pek çok fırsata ulaşmalarını sağlayan yeteneklerinin de körelmesiyle sonuçlanabilmektedir (Fielden and Dawe, 2004; Alsos, 2006).

Genel kanı kadın girişimcilerin girişim çalışmalarını erkek girişimciler kadar büyük kariyer hedefi olarak belirleyememesinden kaynaklanmaktadır. Çünkü

özgüven belirli olaylar ve eylemlerin sonucuyla şekillenip gelişen bir özelliktir. Ayrıca özgüven daha fazla girişimcilik fikri ve atılımıyla daha da büyüebilmektedir. Öyle ki, girişimciliğinin ilk yıllarındaki kadın girişimcilerle sektörde yıllardır var olanlar arasında ciddi bir özgüven ilerlemesi olduğu da görülmüştür (Koellinger, 2006). Kadın girişimciliğindeki öz yeterlilik sorunu için eğitim programları, destek grupları ve atölyeleri kurulmasının da önemli bir adım olabileceği söylenmektedir (Wilson, 2007).

3.8. Başarılı Kadın Girişimcilerin Farkı ve Özellikleri

Ekonomide yer edinmek için uğraşan kadın girişimcilerin çabalarına rakamsal olarak bakıldığında erkeklerin sahip olduğu oranlardan çok daha azdır. Örneğin, Kauffmann Firma Araştırması'nın 2009 sonuçlarına göre 2004'te kurulan topluluk firmalarının girişimcilerinin sadece % 30'u kadındı. Aynı yıl kurulan ileri teknoloji ürünleri firmalarının sahiplerinden girişimci oranlarına bakıldığında % 3'ünün kadın; % 7'sinin erkek olduğu görüldü (Dun & Bradstreet verileri, 20. sayfa).

Kauffmann Vakfı çalışmalarını sürdürmeye devam etti ve 2008-2009 yılları arasında ileri teknoloji fabrikalarından bilgi toplayabilmek ve çalışma sonuçlarının verimliliğini arttırmak için 549 katılımcıya davetiye gönderdi. Katılımcı kadın girişimcilere dair bulgular ayrıntılı olarak incelendi ve şu sonuç ortaya çıktı: çalışmalardaki teknoloji firmalarının %7'sinin kurucusu kadındı. Yani 2004-2009 yılları arasında kadın girişimcilerin oranında önemli bir artış meydana gelmişti (Cohoon et al.; 2010).

Bu değerli bilgilerin ışığında vakıf çalışmalarını detaylandırmaya karar verdi ve girişimcilerin deneyimleri, özellikleri, motivasyon unsurları ve altyapılarıyla ilgili araştırmalar yapmaya başladı. Araştırmadaki katılımcı girişimciler oldukça başarılı kuruculardı ve bazıları iki veya daha fazla firma kurmuştu. Veriler kadın ve erkek girişimcileri kıyaslama kriterleri açısından çok iyi sonuçlar verdi. Uzun yıllardır süregelen karşılaştırmalı sonuçlarla da çok uyumlu sonuçlar olduğu görüldü. Çünkü seçilen katılımcı firmaların ölçütlerinin benzer olmasına dikkat edildi; aynı veya benzer sektörleri, firmanın sektördeki faaliyet yaşı, firmanın çevresi vb. gibi (Cohoon et al.; 2010).

Bulgular gösterdi ki; başarılı kadın ve erkek girişimcilerin hepsi aynı bakış açısına sahipti. Yarısından çoğu lisansüstü eğitimlerini de tamamlamış yüksek eğitim sahibi insanlardı, pek çoğu erken yaşlarından beri kendi işlerini kurmayı istemiş ve bunu yapmıştı. Girişimcilerin hepsi belli bir varlık elde etmeye veya ekonomide ciddi bir yer edinmeye güçlü bir istek duyuyordu. Sahip oldukları iş fikirlerini hayata geçirmek için fon sağlama ve bulma konusunda oldukça azimliydiler ve zorluklarla mücadele etmeleri gerektiğinin bilincindeydiler; buna göre meydan okurcasına sağlam adımlar atmış ve kararlı çalışmalar yapmışlardı (Cohoon et al.; 2010).

Kadın girişimciler için önceden deneyim kazandıkları iş alanlarına girişi yapmanın başarı şanslarını arttıran bir etken olduğu fikri erkek girişimcilere göre biraz daha fazlaydı. Çünkü kadınlar önceki işlerinde kurdukları bağlantıların yeni işlerini büyütme konusunda çok önemli basamak oluşturabileceğine erkeklerden daha çok inanmaktaydı. Kadın ve erkek girişimcilere karşılaştıkları en önemli potansiyel zorluk sorulduğunda da farklı yanıtlar alındı. Kadın girişimciler firmasının entelektüel sermayesini koruması için gereken meydan okuma olduğunu; erkek girişimciler ise bir başlangıç adımında olmanın getirdiği mali yetersizlik ve rehber eksikliği olduğunu söyledi (Cohoon et al.; 2010).

3.9. Kadınları Girişimci Olmaya Motive Eden Temel Faktörler

3.9.1. Kadınları Girişimci Olmaya Motive Eden Birincil Faktörler

Genel olarak finansal ve psikolojik beş neden vardır (Cohoon et al.; 2010):

1. Para kazanma ve belli varlık elde etme arzusu
2. Sahip oldukları iş fikrini hayata geçirme isteği
3. İş kurma düşüncesinin çekiciliği
4. Kendi işini kurma hayalini uzun zamandır kuruyor olma
5. Başkalarının işinde çalışmanın cazip gelmemesi

Teşvik ve motivasyon kadın girişimciler için erkek girişimcilere kıyasla daha önemlidir. Kadın girişimcilerin yarısından çoğu (%56) ve erkek girişimcilerin üçte biri (%31) firmalarının kurulma sürecinde motivasyon ve desteğe ihtiyaç duymaktadır. Motivasyon oranları farkı cinsiyetler arasındaki en büyük farktır. Kadın girişimcilerin yarısından fazlası için erkek girişimcilerin pek çoğu için; bir aile üyesinin veya girişimci bir arkadaşın önemli bir rol model olduğu görüldü. Bu nedenle kadın girişimciler için potansiyel faktörler sıralamasında iş kurma düşüncesinin çekiciliği ilk sıralarda yerini almaktadır. Ayrıca manevi ilgi ve destek de onların girişimci adımlarının başarısında önemli rol oynamaktadır (Peterson,H).

3.9.2.Girişimcileri Motive Eden İkincil Faktörler

Pek çok kadın ve erkek girişimci işlerini kurmaya başladıklarında motive olur çünkü artık başkalarının işini değil kendi işlerini yapacaklardır. Girişimcilik alanında kadınların oranının az olmasının temel nedeni hayatı dengelemeye dair sorunlardır (DeMartino and Barbato 2003).

Yaşamdaki dengelere ek olarak kadın girişimciler yönetimden girişim alanına dek olan tüm basamaklarda erkeklerle aynı muameleyi görememekten ve iş fikrine gerekli fonu sağlama konusunda erkekler kadar ciddiye alınmamaktan şikâyetçidirler ve bunun düzelmesini arzu etmektedirler (Hardesty and Jacobs, 1986; Powell and Mainiero 1992).

a. Beşeri Sermayenin Önemi

Genel olarak kadın ve erkek girişimciler önceki çalışma alanlarının ve iş tecrübelerinin yeni kurdukları işin başarısını belirlemede çok önemli bir faktör olarak görmektedirler. Her iki cinsiyet için de işte edinilen tecrübeler akademik olarak edinilmiş başarı ve başarısızlıklardan daha önemlidir. Deneyim ve beşeri sermayenin üniversite eğitimiyle şekillenmesinin çok önemli olduğuna inanmaktadırlar. İş kurma başarısındaki önemli faktörler şöyle sıralanmıştır:

1. Bölgeden sağlanan yardım
2. Üniversite ve rehber ağları; profesyonel ve bireysel ağlar
3. Yatırımcı önerileri

4. Finansman/Sermaye
5. Eğitim
6. Firmanın yönetim ekibi
7. Önceki başarılarından ve başarısızlıklardan alınan dersler
8. Önceki iş alanı ve iş tecrübesi (Peterson,H)

b. Sosyal Sermayenin Önemi

Sosyal sermaye girişimcinin başarısı, hayatta kalabilmesi ve etkin üretim yapabilmesi için vazgeçilmez bir kaynaktır. Sosyal sermaye kişinin bireysel ve profesyonel ağlarından elde ettiği başarılar olarak tanımlanabilir. Bu ağlardaki insanlar finans, hukuk veya muhasebe alanında önerilerde bulunabilir; finans veya danışmanlık hizmetleri verebilir ve bu girişimcinin alanı ve firması için oldukça önemlidir. Bunlara rağmen çalışmalar göstermiştir ki kadın girişimcilerin sosyal sermayeye erişimi erkek girişimcilerin erişiminden farklıdır. (Carter 2000; Buttner 2001; Greene 2001).

c. Finansal sermaye kaynakları .

Uzun süreli çalışmalar göstermiştir ki; kadın girişimcilerin finansal kaynaklara erişimi erkek girişimciler kadar kolay değildir (Aspray ve Cohoon 2007, Robb ve Coleman 2009). Kadın ve erkek girişimciler arasında finansal kaynaklar seçimi konusunda belirgin bir farklılık yoktur. Fakat kadın girişimciler erkek girişimcilere kıyaslandığında (yaklaşık iki katı oranında) iş arkadaşlarından aldığı sermayeyle iş kurma konusunda daha çok çevresine güvenmektedir (Cohoon 2007).

d. Başarılı Kadın Girişimciler Onlar İçin Gereken Kaynaklara Sahiptirler

Kadın ve erkek girişimciler hemen hemen benzer zorluklarla karşılaşır ve işe başlama sürecindeki dönemin ve harcanan zamanın en zor bölüm olduğuna inanmaktadırlar. Şekilden de görüleceği üzere pek çok girişimci için iş ortağı bulmak da çok güçtür. Finansman, deneyim eksikliği, sağlık sigortası, sektör kaygısı gibi etkenler de girişimcilerin karşılaştığı zor durumlardandır. Rehber veya danışman eksikliği her iki cinsiyet için de çok önemli bir sorun değildir ve hatta kadın

girişimciler bu hususta erkek girişimcilerden daha az desteğe ihtiyaç duymaktadır. Bu durum onların ağlara erişim konusuna daha çok önem vermesinden ileri gelmektedir (Cohoon 2007).

3.10. Kadın Girişimcilerin Karşılaştıkları Engeller

Buğün her ne kadar kadının ekonomik hayatta ve toplumsal ilişkilerdeki konum ve işlevine ilişkin geleneksel görüş ve inançların geçerliliği hissedilir derecede aşılmışsa da, bu konuda gerçek anlamda olması gereken evreye gelindiğini söylemek oldukça erkendir (Gürol/Marşap, 2007, s. 102). Kadınların ekonomik hayatta girişimcilik faaliyetleri kapsamında sahip oldukları işletmelerin özellikle, problemlerin algılanmasında, liderlik özelliklerinde, işletmenin performansında, finansal yapıda ve örgüt kültüründe farklılıkların olduğu yapılan araştırma sonuçlarında bulgulanmıştır (elik/Özdevecioğlu, 2001, s. 488). 1980’li yıllardan itibaren birçok gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de de, kadın girişimcilerinin karşılaştıkları sorunları konu alan pek çok araştırma ve çalışma yapılmıştır. Bu araştırmaların ortak yanı ise kadınların, genel olarak girişimcilerin karşılaştıkları sorunların yanı sıra bir de kadın olmaktan dolayı erkeklerden farklı olarak birtakım sorunlar yaşadığıdır (Narin., 2006, s. 71).

Kadınların girişimcilik faaliyetlerinde karşılarına çıkan engelleri şu şekilde sıralamıştır; toplumun kadınlar hakkındaki değer yargıları ve inanışları (%30), bilgi eksikliği (%23), rakiplerin engellemeleri (%20), sermaye bulma güçlüğü (%16) ve yasal ve bürokratik engeller (%11). Bu araştırmanın sonucuna göre kadın girişimciler, en çok iş piyasası, ticaret, satın alma ve fiyatlama konusunda bilgi eksikliği duymaktadırlar (Tan 2006, s. 53). Edinilen bir diğer bulgu ise, kadın girişimcilerde ticari zihniyetten çok duygusallığın olduğudur. Araştırmada kadın girişimcileri engelleyen bir diğer faktör ise, yasal ve bürokratik engeller olmuştur. Bunlar arasında ise özellikle, işlem sayısının fazlalığı, işlem süresinin uzunluğu, zorunlu bağış ve sık sık mevzuat değişikliği dikkat çeken faktörler olarak belirlenmiştir. Bu bağlamda aşağıda kadın girişimcilerin girişimcilik faaliyetlerinde kendilerini engelleyen faktörler, kadın olmaktan kaynaklanan engeller ve iş ve

çevresel faktörlerden kaynaklanan engeller olmak üzere iki farklı bölümde ele alınmıştır (Soysal,2010).

1. Cinsiyetten kaynaklanan engeller
2. Örgüt ve Çevresel Şartlardan Kaynaklanan Engeller

3.10.1. Cinsiyetten Kaynaklanan Engeller

a. Sermaye Eksikliği: Bir firmayı kurmak için ön şartı finansal varlığa ve gerekli bilgi potansiyeline sahip olmaktır. Toplumda kadınların pozisyonu, bu her iki varlığa sahip olmak açısından eksiktir (OECD, 2004, p. 45). Daha gelişmiş ülkelerde bile kadınlar erkeklere göre daha az kazanırlar. Bu anlamda kadın girişimcilerin önündeki en büyük engelin mali güçlerinin olmayışlarıdır Kadınların yüksek girişimcilik potansiyeline sahip olmaları, hatta yapacakları işin projesi ve pazarı belli olsa bile banka kredi başvurularında teminat olarak üzerlerinde kayıtlı bir mülk gösterememeleri kadın girişimcilerin önünde önemli bir sermaye engeli olarak ifade edilebilir. Dolayısıyla girişimcilik faaliyetlerinde bulunacak kadınlar için gerekli ve yeterli sermayenin eksikliği ya da bulunamayışı, onların önünde oldukça önemli bir engel olarak görülebilir (Soysal, 2010)

b. Toplumun Geleneksel İnanç ve Baskısı: En gelişmiş ülkelerde dahi kadının karşı karşıya bulunduğu ayrımcılık olgusunun, bu alandaki çarpık uygulamaların üstesinden gelinememiş olduğu gibi, gelişme yolundaki birçok ülkede bugün de onun yerinin ev olduğuna inanılmaktadır. (Kocacık/Gökkaya, 2005, s. 206) Aslında bu anlayışın temellerine bakıldığında, aile içi iş bölümü ve bu iş bölümünden dolayı kadının evde yapması gereken işleri aksatmaması için çalışmasına karşı çıkmıştır. Diğer taraftan kadının çalışıp para kazanması erkeğin aileyi geçindiren aile reisi konumuna ve aile içindeki egemenliğine karşı bir tehdit olarak algılandığında da kadına çalışma izni verilmemektedir (Güldal, 2006, s. 70). Kadının ev dışı bir işletme kurarak, onu faaliyete geçirmesi, bu yolla üretime katkıda bulunması birçok kültürde bugün de pek olağan bir davranış biçimi olarak nitelendirilmemektedir. Toplumun erkek bireyleri bir tarafa, bu tür girişimler kendi hemcinsleri tarafından dahi onay görmemekte ve yadsınmaktadır. (Soysal, 2010)

c. Cinsiyete Dayalı Rol Ayrımcılığı: Kadınların iş yaşamlarını etkileyen en önemli unsurlardan birisi de erkeklerden farklı olarak toplum içerisinde benimsedikleri cinsiyet rolüdür. Cinsiyet rolü, hangi meslek ya da pozisyonun kadın işi, hangilerinin erkek işi olduğunun belirlenmesini sağlamaktadır (Örücü ve ark., 2007, s. 120).

d. Cinsel ve Duygusal Taciz: Gerek ücret karşılığı bir işte çalışan ve gerekse işletmelerde yönetici ve girişimci olarak çalışan kadınların özellikle kapalı toplumlarda cinsel ya da duygusal tacize uğramaları oldukça olasıdır (Çelik ve Özdevecioğlu, 2001, s. 494).

e. Cam Tavan Engeli: Çalışan kadına kendisi ile aynı meslek sahibi, aynı deneyim ve birikime sahip, aynı kıdemdeki karşı cinsine oranla daha az ücret ödenmektedir. Hiyerarşinin daha üst kademelerine yükselme söz konusu olduğunda, kadın sırf cinsiyetinden ötürü, karşılaştığı cam tavan engeli nedeniyle örgütte hak ettiği düzeye gelememektedir (Çelik ve Özdevecioğlu, 2001, s. 494). Cam tavan olarak da adlandırılan bu durum, işletmelerde kadınların yönetimde belirli bir düzeyin üzerine yükselmesini engelleyen görünmez engelleri ifade etmektedir (Kocacık ve Gökçaya, 2005, s. 209). Bu engellerin belli başlıları ise; basmakalıp yargılar, rol çatışması, şirket uygulamaları (işe alım, terfi ve ücretlendirmede ayrımcılık yapılması), rehberine sahip olamama, ve iletişim ağı eksikliği olarak sıralanabilir (Anafarta vd., 2008, s.114).

f. Sosyal Pozisyon ve İletişim Eksikliği: Kadın genelde erkeklerden daha düşük bir sosyal pozisyonudadır. Bu ise onların sosyal ortamlara giriş veya bir örgütün üyesi olma gibi bağlantılarının çeşidini etkilemektedir (Aldrich and Zimmer, 1986).

g. Yasalardan Kaynaklanan Engeller: Kadınların çalışma yaşamına girmesi veya girdikten sonra işte devamları konusunda yasalarda cinsiyete dayalı ayrımcılık söz konusu yoktur. Fakat belli iş ve mesleklerin kadınlara uygun işler olarak toplumsal kabul görmemesi, görev dağılımında adil davranılmaması, ekonomik kriz dönemlerinde önce kadınların işten çıkartılması, özellikle kayıt dışı sektörde ücretlerin düşük tutulması gibi bazı ayrımcılık örnekleri ile karşılaşılabilmektedir (Sandıklı, 2009).

h. Basmakalıp Yargılar (Güvensizlik, Tecrübe Eksikliği ve Başarısızlık Beklentisi): İş yaşamında cinsiyete dayalı basmakalıp yargılar kadınların kariyerlerinde en önemli engel olarak görülmektedir. Örneğin ABD’de yaklaşık 300 kadınla yapılan bir araştırmada, basmakalıp yargılar birinci kariyer engeli olarak bulunmuştur. Çoğu olumsuz olan bu yargılar, kadınların üst düzey işleri yapamayacaklarına dair görüşleri içerir. Kadınlar; kişilik, kararlılık, azim ve risk alma açısından yetersiz olarak değerlendirilmektedir. Yaygın olarak bir diğer basmakalıp yargı ise, kadınların bağımlı, duygusal ve öznel davrandıkları ile rekabet, hırs, liderlik, risk alma yeteneği gibi özellikler açısından “yetersiz” oldukları şeklindeki algılamalardır (Anafarta vd., 2008, s. 115).

i. Rol Çatışması: Kadın girişimcilerin, özel hayatlarıyla çalışma yaşamları arasındaki rol ikilemi “rol çatışması” olarak tanımlanmaktadır. Bu anlamda rol çatışması, girişimci kadınların alanlardan birine daha fazla zaman ayırdığında diğer tarafı ihmal ile sonuçlanan bir durum olarak ifade edilebilir (Narin vd., 2006, s. 71). Kararsızlık, endişe, zorlama, bunalım, gerilim gibi unsurlar içeren rol çatışmalarının ortaya çıktığı durumlarda çeşitli sebeplerle rollerden birisi ihmal edilmektedir (Kansız/Acuner, 2008, s.14). İş-aile çatışması kapsamı içerisinde değerlendirilen rol çatışması özellikle; uzun ve düzensiz çalışma saatleri, fazla mesai, kişinin işte bulunma süresinin uzunluğu gibi çeşitli iş özellikleri rol çatışmasının en önemli nedenleri arasında sayılabilmektedir (Soysal, 2010).

j. Eğitim Düzeyinin Düşük Olması: Eğitim ile çalışma hayatına girecek olan kadınlar, hem daha verimli bir iş ortaya koyacaklar hem de meslek seçimi ve kariyerlerinde kolaylıklar sağlayıp (Ayaz, 1993, s. 184), çalışma hayatında erkekler kadar söz hakkına sahip olabileceklerdir. Fakat günümüz Türkiye’inde kadınların eğitimi konusunda erkekler kadar bir iyileşme sağlanamamıştır. Birleşmiş Milletlerce 2006 yılında yayınlanan İnsani Kalkınma Raporu’na göre, ilk, orta ve yüksek eğitimde kız çocuklarının okullaşma oranları %63 olarak belirlenmiş ve bu oran Türkiye’yi dünya sıralamasında 92. sıraya itmiştir (Kansız ve Acuner, 2008, s. 14).

k. Zaman Darlığı: Girişimci olan kadınlarda geçerli olan bir diğer engel zaman darlığıdır. Çünkü kadın o kadar farklı ev işlerinden ve çocukların yetiştirilmesinden sorumlu olduğu için, var olan bir işi geliştirmeye veya girişimci olmada girişimsel yetenekleri geliştirmeye yeterince zaman ayıramayabilmektedir.

Böylece kadın girişimciler, kredi için bilgi ve danışmanlık için destek kuruluşlarına, bankalara ve diğer finans kuruluşlarına gitmeye, yetenek kazanmak için eğitim programlarına katılmaya veya daha iyi müşteriler veya tedarikçiler araştırmaya yeterli zaman bulamayabilmektedir (OECD, 2004).

l. Sosyal Sorunlar: Kadınların iş hayatına girmesine engel olan sosyal sorunlar ise şu şekilde sıralanabilir (Ayaz, 1993, s.180-181); çocuk bakımı ve eğitimi, küçük yaşta evlenme, boşanma konusunda toplumun baskısı, geleneksel aile kültürü. Özellikle kadınların ev ve iş yaşamlarının uyumlaştırılmasına yardımcı olacak destekleyici mekanizmaların bulunmaması da, çalışan kadınların dışarıda çalışmayı ikinci bir yük şeklinde hissetmelerine neden olabilmektedir (Kansız ve Acuner, 2008, s. 14).

m. Sağlık ve Psikolojik Sorunlar: İnsanların hasta olmamaları, bedeni, ruhi ve akli yönden sağlıklı olmaları, onları çalışma hayatında daha verimli olmalarını sağlayacaktır. Genelde herkes için önemli olan bu konu, özelde kadınlar açısından ele alındığında, Türkiye’de kadın sağlığının iyi düzeyde olmadığı ifade edilebilir (Ayaz, 1993, s. 185).

n. Girişimcilikte Rol Modellerinin Eksik Olması: Geçmişte girişimci kadınların olması, mevcut ve gelecekte kadınların girişimcilik faaliyetlerine yönelmelerine önemli bir destek sağlayacaktır. Rol modeli olarak algılanan bu durum, bir kişi için onları kendisine rol modeli olarak alan kişiler açısından önemli olacaktır (OECD, 2004).

3.10.2. Örgüt ve Çevresel Şartlardan Kaynaklanan Engeller

a. Örgüt İklimi ve Kültürü: Örgüt iklimi, örgütün nesnel özelliklerinin çalışanlar tarafından nasıl görüldüğünü ifade eden, bireylerin iş çevrelerindeki olaylara, faktörlere ve şartlara ilişkin algıları ve bunun bilişsel ve duygusal sonuçlarını içeren bir kavramdır (Toulson and Smith, 1994, s. 453). Bunlardan destekleyici iklimde; açık ilişkiler, dostluk, işbirliği, cesaret verme, sosyalleşme, kişisel özgürlük ve güven söz konusu iken; yenilikçi iklimde ise; risk üstlenmek, sonuca odaklanmak, yaratıcılık, girişimciliği ve uyarıcılığı teşvik etmek ön plandadır. Bürokratik iklimde ise, daha çok katı, hiyerarşik ve değişimi istemeyen bir

yapı söz konusudur. Özellikle erkeklere göre bu konuda daha çekingen olan kadınların, destekleyici ve yenilikçi bir örgüt ikliminden ziyade bürokratik bir örgüt iklimine sahip işletmelerde çalışıyor olmaları onları, girişimcilik faaliyetlerinden uzak tutan önemli bir engel olabilecektir. Kadınların girişimci olmalarında önemli rol oynayan bir diğer olgu ise, örgüt kültürüdür. Kültür, bir topluluk tarafından geliştirilmiş inançları ve paylaşılan temel değerleri de kapsayan belirli davranışlar kümesi olarak tanımlanabilir (Şişman, 2002)

b. Liderlik: Liderlik, örgütte hem stratejilerin geliştirilmesi hem de uygulanması aşamasında önemli bir yere sahiptir. Liderlerin görevi; dürüstlüğe ve yetkilendirmeye değer veren bir işletme kültürü yaratmaktır (Güzeltik, 1999, s. 101). Yani lider, organizasyonda gelişmeye yol açan değişiklikleri gerçekleştirerek (Toher, 2001, s. 50), insanları, kendileri ve organizasyon için yenilik yapmaya, girişimciliğe ve daha özgür hareket etmeye yönlendirir. Bu bağlamda örgütlerde, demokratik, model olan ve yetiştiren liderlik tarzından çok, zorlayıcı, otoriter ve bağıllık oluşturan liderlik biçiminin daha aktif olması, çalışanların ve dolayısıyla kadınlar personelin girişimcilik potansiyellerini ortaya çıkartmalarında önemli bir engelleyici faktör olarak değerlendirilebilecektir (Golemann, 2002, s.49).

c. Bütüncül Bakışın Sağlanamaması ve Örgütlenememe: Kadın girişimciliğinin önündeki birçok engeli aşamaması, kendini çevreleyen, sınırlayan sorunlarla baş edememesinin başlıca nedenlerinden birisi de olayın dünya genelinde, küresel temelde bir bütünlük içerisinde ele alınamaması, etkin bir biçimde örgütlenememesidir (Ecevit, 2007).

d. Kurumsal Çeşitlilik ve Koordinasyon Zorlukları: Türkiye’de kadın girişimciliğini destekleme ve geliştirme ile ilgili gerek hükümet kuruluşları ve gerekse sivil toplum kuruluşları ve özel kuruluşların sayısının oldukça fazla olması bu kuruluşlar arasında koordinasyon gücüne ve kadın girişimciliğini destekleme stratejisinin farklılaşmasına neden olmuştur. Böylece kadın girişimciliği konusu, birbirinden bağımsız ve farklı birkaç politika çerçevesi içine yerleştirilmiştir. Bu durum ise ekonomik hayatta kadınları güçlendirme hedefine ulaşmada kadın girişimciliğinin nasıl bir stratejik araç olacağı konusunda farklılıklar ve görüş ayrılıklarının oluşmasına neden olmuştur. (Soysal, 2010)

e. Politika Geliştirme ve Uygulama ile İlgili Engeller: Ecevit, 2007’de kadınların girişimciliğini engelleyen önemli uygulama eksiklikleri şöyle sıralamıştır:

- Girişimciliği destekleme programları hazırlanırken, hedef kitle olarak görülen kadınlar arasındaki birtakım ayrımların dikkate alınmaması;
- Bu programlar oluşturulurken program tasarımına ve uygulama süreçlerine kadınların dâhil edilmemesi;
- Girişimciliği geliştirme yönünde uygulamaya aktarılan proje fonlarının deneyime dayalı olmaması, iyi tasarlanmış olmaması ve sürdürülebilirlik konusunda etkin bir modelin olmayışı gibi nedenlerden dolayı başarısızlığı;
- Mevcut kadın girişimcilerin ihmali ve yeni başlayanlara ağırlık verilmesi ve izleme ve değerlendirme eksiklikleri

3.11. Türkiye’de Kadın Girişimciliği

Girişimcilik gelişi güzel olabilecek bir eylem değil, süreç gerektiren bir eylemdir. Bu süreçler; fırsatları görme, iş planı geliştirme, gerekli kaynakları temin etme ve işi yönetme süreçleridir. Bu süreçlerin gerçekleşeceği platformda talep, hükümet, özel sektör ve siyasi etkiler rol oynamaktadır. Girişimcinin iş fırsatlarını görüp faaliyete geçebilmesi için, piyasada yeterli talebin bulunması, hükümet tarafından desteklenmesi ve diğer rakipleriyle rekabet edebilecek güce sahip olması gerekmektedir. Türkiye’deki girişimciler içinde kadın girişimcilere baktığımızda daha çok endüstri alanında yoğunlaştıkları ancak diğer sektörlerde ve ticaret hayatında da faaliyet gösterdikleri görülmektedir. (Gökalp, 2008)

Türkiye de kadın girişimcilik konusu kapsamlı olarak ilk kez 1992 yılının Ekim ayında İstanbul’da yapılan bir sempozyumda toplumun ve özellikle de kadınların gündemine girip dikkat çekmiştir. Bundan önce kadın girişimcilik ev kadınlarının aile bütçelerine katkıda bulunmak için evlerinde yaptıkları gelir getirici

işlerden, büyük işletmelerin yöneticiliğine kadar bir dizi kavram anlatmak için kullanılan tam tanımlanmamış bir kavramdı. İstanbul Belediyesi Kadın Eserleri Kütüphanesi'nin ve Bilgi Merkezi Vakfı'nın Hollanda Başkonsolosluğu ile ortaklaşa hayata geçirdiği “Kadının ekonomik bağımsızlığı için geleneksel olmayan iş kollarının desteklenmesi” konulu sempozyumda konunun teorik tartışması başlatılmış ve kadınlar için istihdam olanaklarının son derece daraldığı 90 ‘ lı yıllar Türkiye’ sinde, kadın girişimciliğin önemi belirginlik kazanmıştır. (Gökalp, 2008)

3.11.1. Türk Girişimcilerin Temel Özellikleri

Yapılan bir çalışmada 2000’ li yıllarda Türk Girişimcilerin taşıdığı temel özellikler aşağıdaki gibi belirlenmiştir (TUGİAD, s.68):

- İyi eğitilmiş, eğitimci, yabancı dil bilen
- Dünyadaki gelişmelere ayak uyduran ve yeniliklere açık
- İleriyi görebilen ve analiz yeteneğine sahip
- Paylaşımçı, katılımcı yönetime önem veren
- Teknolojiyi yakından takip eden ve araştırmacı
- Risk üstlenen, kararlı ve yaratıcı
- Bilgi birikimine sahip, çalışkan
- Lider, atılgan ve başarıya hırslı olan
- Kendi pazarını iyi bilen
- Rasyonel, heyecanlı ve üretici ruhlu
- Hizmet anlayışını ön planda tutan
- Takım çalışmasına önem veren
- İletişimi güçlü olan

3.11.2. Türkiye’de Girişimci Kadınlar

Türkiye’de kadın girişimci çalışmalarının yapılmasında, gelişmiş ülkelerden başlayarak artış gösteren kadın girişimci sayısı ve AB, OECD, BM gibi uluslararası kuruluşların kadın girişimciliğini destekleyici ve yaygınlaştırıcı politikalar izlemesi etkili olmuştur. Fakat buna rağmen ülkemizde, Batı’lı ülkelerde olduğu kadar kadın girişimciliğinde önemli gelişmeler olmamış (Çelik ve Özdevecioğlu, 2001, s. 487) veya oldukça yavaş olmuştur. Türkiye’de ancak 1980’li yıllardan itibaren kadınların işgücüne katılımı konusunda yapılan çalışmalar yoğunluk kazanmış ve 1990’lı yıllarda da bu çalışmalar belli bir düzeye ulaşmıştır. Son yıllarda medyanın da yardımıyla kadın girişimcilere olan ilgi artmıştır. Kadın girişimciliğine yönelik olan bu ilgi, özellikle gelişmekte olan ülkelerde benimsenen ihracata yönelik kalkınma stratejileri ile yakından ilişkilidir (Soysal, 2010).

Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde kadın girişimciliği üzerine yapılan çalışmaların oldukça sınırlı olması bu tür ülkelerde kadın girişimcilerin rolünün ve etkinliğinin ne oranda olduğunu anlamada sorun oluşturabilmektedir. Bununla birlikte Türkiye’de kadınların ekonomik faaliyetlere katılımlarının sınırlı olması genellikle; aile içindeki rol, bu role bağlı tercihler ve aile içindeki ataerkil ilişkilerle açıklanmaya çalışılmıştır. Kadınların Türkiye’de girişimcilik faaliyetleri temelde yapısal uyum politikalarının etkisiyle azalan hane gelirlerine yönelik geliştirilen “kadınların kendi başlarına küçük işyeri kurma girişimlerine” dayanmaktadır. Kadınların gerek haneye ek gelir sağlamak ve gerekse ücretli işlerde çalışma çabalarının artması onların ekonomik faaliyetlere girişini hızlandırmıştır. Fakat Türkiye’de özellikle başvurulan işlere uygun eğitim ve becerisi olmayan kadınların iş bulma şanslarının son derece zayıf olması, zorunlu olarak kadınları kendi işinde çalışmaya sevk etmiştir (Yetim, 2008).

Türkiye’de 1990’lı yıllardan itibaren kadın çalışanlar ile ilgili yapılan çalışmalar özetlenecek olursa; iş kadınlarının yarısından fazlasının ticaret sektöründe girişimci olduğu, genellikle 30-39 yaş diliminde yer aldığı ve yarısına yakınının eğitim düzeyinin sadece lise eğitimi düzeyinde kaldığı ve genellikle kentli oldukları belirlenmiştir. Türkiye’de girişimci kadınları belirleyen temel karakteristikler ise; kendine güvenli, cesaretli ve sabırlı olmasıdır. Kadınlar, erkek girişimcilerle karşılaştırıldığında kârdan çok sosyal itibara önem vermekte, risk almada erkek

girişimcilere oranla daha temkinli hareket etmekte ve daha az özgüvenli bulunmaktadır (Yetim, 2008).

3.11.3. Türkiye’de Kadın Girişimciliğini Destekleme ve Geliştirme Çalışmaları

Türkiye’de kadınları girişimci yapmaya yönelik çalışmaların oldukça çeşitli olduğu söylenebilir. Kadın girişimciliğini destekleme ve geliştirme kapsamındaki proje ve oluşumlar şöyledir (Toksöz, 2007, s.75-76):

- Başbakanlık,
- Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM),
- Devlet Planlama Teşkilatı (DPT),
- Bankalar (Vakıfbank, Ziraat Bankası, Halk Bankası),
- Türkiye İş Kurumu (İŞKUR),
- KOSGEB İş Geliştirme Merkezleri,
- Sosyal Riski Azaltma Projesi (SRAP),
- Çok Amaçlı Toplum Merkezleri (ÇATOM),
- Girişimci Destekleme Merkezleri (GİDEM),
- Kadın Emegini Değerlendirme Vakfı (KEDV),
- Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER),
- Kadın Dayanışma
- Vakfı (KADAV),
- Kadın Merkezi (KA-MER),
- Türkiye Kalkınma Vakfı (TKV),
- Türk Grameen Mikrokredi Projesi,
- Türkiye İsrarı Önleme Vakfı (TİSVA)

3.11.4. Türkiye’de Kadın Girişimcilere Destek Veren Kuruluşlar

Kadın girişimciler yeni pazar ve ürün tasarımlarını tanımak, üretim teknolojileri, malzeme ve alternatifleri hakkında bilgi edinmek için rahat seyahat edebilme olanakları bulamamaktadır. Bu yüzden kadın girişimcilerin işletmesini

kurarken ve sürdürürken bazı kurum ve kuruluşlar ücretsiz olarak hizmet almaktadırlar.

a. Sivil Toplum Kuruluşları

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) : Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB), ticari işletmelerin dahil edildiği bir üyelik kuruluşudur. Üyeler yıllık en az yaklaşık 25.000 USD alış ve 29.000 USD satış hacmine sahip olmak zorundadırlar. Bu şartlar pek çok kadın girişimcinin karşılayamayacağı düzeydedir. Bu yüzden de TOBB'ne kayıtlı çok az sayıda kadın girişimci vardır (KOSGEB, 1996.s.97).

Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu (TESK) : Tüm esnaf ve sanatkarlar işletmeleri TESK'e kayıtlıdır. TESK'in birincil görevi, işletmelere çeşitli belgeleri sağlamak, çıraklık yasalarına uygunluk durumlarını araştırmak gibi temel düzenleyici fonksiyonları yerine getirmektir. TESK odaları KOBİ'lere hukuki konular, sosyal güvenlik, finansman, vergi konularında danışmanlık hizmetleri ile mesleki eğitim ve yayınlar sunmaktadır (KOSGEB, 1996, s.97).

Türkiye Genç İş Adamları Derneği (TÜGİAD) : TÜGİAD'a üyelik şartları ve aidatları TOBB'in şartlarına benzediğinden kayıtlı üye sayısı azdır. 850 TÜGİAD üyesinin yalnızca 95'i kadındır. Genel olarak bakıldığında TÜGİAD kadın girişimcilere pek hizmet vermemektedir. Yalnızca TÜGİAD üyesi büyük ve orta ölçekli işletmeler kadın girişimcilere çıraklık, finansman ve pazarlama konularında seminerler ve toplantılarla destek çıkmaktadır (KOSGEB, 1996, s.97).

Kadın Emegini Değerlendirme Vakfı: 1986 yılına faaliyete geçen vakıf, gecekondü bölgelerinde yaşayan kadın ve çocuklara geniş çaplı destek sağlamaktadır. Vakıf faaliyetleri son yıllarda annelere nasıl iş bulabilecekleri ve kendi işlerini nasıl kurabilecekleri konularında eğitim üzerine daha da yoğunlaşmıştır (KOSGEB, 1996, s.97).

Çağdaş Yasamı Destekleme Derneği: Her ne kadar tasarımıda bir kadın organizasyonu olmasa da üyelerinin çoğu kadınlardır ve aktivitelerin büyük çoğunluğu kadın ve çocuklar üzerine yoğunlaşmaktadır. Vakıf girişimcilik, hukuk,

çevre, çocuk bakımı ve diğer konularda seminerler düzenlediği projelere destek olmaktadır (KOSGEB, 1996, s, s.99).

Kadın Girişimcileri Destekleme Derneği (KAGİDER): Derneğin kurucuları arasında; her türlü hukuk ve yönetim danışmanlığı yapan, sağlık ve ilaç, maden, gıda ve içecek, turizm, yayıncılık, halkla ilişkiler, tekstil, perakende, insan kaynakları, pazarlama, reklamcılık, finans ve bilişim, film yapım, ulaşım, nakliye ve denizcilik sektörlerinde çalışan Türkiye'nin önde gelen kadın girişimcileri bulunmaktadır. (Kagider, 2005)

b. Kamu Kurumları

Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü (KSSGM) : KSSGM, kadının eğitim düzeyinin yükseltilmesi; kadınların üretim sektörlerinde istihdamının artırılması; kadınların yasal, sağlık ve sosyal haklarının güvence altına alınması; kadınlara sosyal, ekonomik, kültürel ve politik alanlarda eşitlik sağlanması üzerine çalışmaktadır (T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü, 2000, s.162).

Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) : KOSGEB sanayi sektöründe hizmet veren KOBİ'lere destek vermektedir. KOSGEB kadın girişimcilere konferanslar düzenleyerek küçük ve orta ölçekli sanayi işletmeleri için destek birimi sağlamıştır.

Türkiye Kalkınma Vakfı (TKV) : Türkiye'nin az gelişmiş, kaynak darlığı çekilen bölgelerinde tarımsal kalkınmayı hızlandırmak için kurulmuş, yerel, hükümet dışı, kar amacı gütmeyen bir kalkınma örgütüdür. TKV, yaptığı projelerle yerel girişim ve katılımlara destek verip, kadın statüsünün yükseltilmesini ve kalıcı yerel kalkınma örgütlerinin kurulmasını amaçlamaktadır (Şekerler, 2006).

c. Uluslararası Kuruluşlar

Türkiye orta gelirli bir ülke olduğundan, birçok uluslararası örgüt ve kuruluşun Türkiye'de kalkınma programları yoktur. Dünya Bankası'nın toplumsal cinsiyet bileşeni ile birlikte tarım, istihdam ve KOBİ programları vardır. Birleşmiş Milletler kuruluşlarının özellikle araştırma, planlama ve hedef belirlenmesine yönelik bir dizi küçük projesi vardır. Türkiye'ye Uluslararası Fon Sağlayan kuruluşlardan iki

kurum olan Dünya Bankasıyla Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) aşağıda kısaca özetlenmiştir (KSSGM, 1995, s.178):

Dünya Bankası: Dünya Bankası'nın istihdam konusunda en büyük projesi İş ve İşçi Bulma Kurumunun yönetimindeki İstihdam ve Eğitim projesidir. Projenin kadın istihdamın artırılmasına yönelik faaliyetlerini kapsayan 1.4 milyon dolarlık bölümünü KSSGM uygulamaktadır. Projenin KSSGM tarafından uygulanan faaliyetlerinin temel amacı, kadınlara erkek egemen iş alanlarında istihdam olanakları sağlayabilecek yöntemlerin belirlenip bu yönde politikaların gelişmesini sağlamaktır. Proje kadının istihdam olanaklarını geliştirmek ve gelir düzeylerini arttırmak için gerekli önlemleri ve reformları kapsayan önerilerde bulunmaktadır.

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) : UNDP, KSSGM tarafından yürütülen “Kadının Kalkınmaya Katılımını Güçlendirme Ulusal Programı” adında beş yıllık bir projeyi desteklemektedir. UNDP ve ulusal kaynaklardan sağlanan 600.000 USD finansmanlı proje, kadınların kalkınma ve sektörle ilgili planlarda öncelik kazanmasını amaçlamaktadır.

4. KADIN LİDERLİĞİ ve LİDERLİK ÖZELLİKLERİ

4.1. Liderliğin Yeni Kuşağı Olarak Kadınlar

Çoğu çalışma kadın girişimcilerin lider olarak rolleri üzerinde sorular sormaktadır. Süren çalışmaların çoğu belirsiz ve iç açıcı olmayan sonuçları açığa çıkarmıştır. Kadın girişimciler üzerindeki çalışmalar hep erkeklerin baz alındığı ve ataerkil toplumun getirdiklerin merkez almaya başladı. Şimdiye kadar yapılmış çalışmalar kadın girişimcilerin deneyimlerine yönelik faydalı noktaları keşfetmeyi sağlamış oldu (Stevenson, 1990). Akademik çalışmalar ve makaleler oldukça az ve bununla beraber girişimcilik üzerine yapılan çalışmalarda da cinsiyete dayalı sorunlara pek değinilmemiştir (Bake et al, 1997).

4.2. Cinsiyet, Liderlik ve Girişimcilik

Pek çok zorlu şartla karşılaşıldığında liderler iş yerlerini kurma ya da bozma sürecinde kompleks kararlar vermek zorunda kalabilirler. Alınan kararların çoğu farklı disiplinler altında değerlendirilse de literatürde aynı stilde bir liderlik içinde tartışılır. Liderlik stili kavramsal ve karar verme tercihleri ile kuşatıldığından beri girişimsel karar verme stiline varlığı için teorik bir temel temin etmiştir. Son 15 yıl içinde yönetimde cinsiyet ve liderlik konulu 170'ten fazla bilimsel çalışma yapılmıştır (Kabacoff, 1998). Hala devam etmekte olan kadın lider ve erkek liderler arasındaki farklılıkları konu alan pek çok veritabanı oluşturulmuştur.

Bazı çalışmalar ise kadın ve erkek liderlerin farkı olmadığını ileri sürer. Bazıları ise kadınların gerçekten yönetim hususunda farklı olduğunu söyler. Fakat ne yazık ki, kadın ve erkek liderler üzerine yapılan bu çalışmalar onları büyük ölçüde anlatmaktan uzaktır. Çünkü çoğu liderlikte erkek etkisi üzerinde odaklaşırken kadınların dikkat yoksunu göstererek saf dışı bırakmaktadır. Ayrıca kadın girişimciler ve kadınlar kıyaslandığında bile, kadın girişimciler için yapılan teorik çalışmalar organizasyonel çalışmalardan ayrılırken liderlik konusunda detaylı çalışmalar yapılmaması bir eksikliklerdir (Baker et al, 1997).

Yönetim üzerinde yapılan 170 liderlik çalışması kıyaslandığında, kadın ve erkek girişimcilerin liderlik stillerinin henüz başlangıç aşamalarında olduğu ve ampirik testler konusunda yetersiz olduğu görülür (Gartner and Starr, 1992).

Bununla beraber her geçen gün ilerleyen çalışma sürecinde kadın girişimcilerin liderlik özelliklerine şunlar eklenmiştir:

- Liderlikte daha feminen bir stil (Chaganti, 1986),
- İşe kendini adanma ve bu yönde ilişkiler kullanma (Neider, 1987),
- İnsan yönetim tekniklerini daha yüksek seviyede kullanma (Hisrich,1986),
- Kritik durumları başarma konusunda belli bir duruşa sahip olma (Fried,1989),
- Takım çalışması ve koordineli çalışmanın önemini kavrama (Lupinacci, 1998).

Erkek liderlere bakıldığında ise işlerini daha hiyerarşik bir yaklaşımla düzenledikleri, daha mantık odaklı düşündükleri ya da diğer, 1990; NFWBO 1994). adıyla beynin sol lobunu etkin kullandıkları ve görev odaklı çalıştıkları görülmüştür (Aldrich).

Bazı çalışmalar ise kadın ve erkeğin sosyal gelişimlerdeki farklılıktan yola çıkar ve giderek birbirine benzediklerini söylemektedir. Girişimsel davranış ve girişimsel çalışmanın nadir doğası gereği kadın ve erkek girişimciler için bir uyuma temeli oluşmuştur. Bunun sonucunda da, girişimci bir kişi ile girişimci olmayan kişi arasında birtakım farklılıklar olduğu görülmüştür. En temel farklılık noktası ise belirsizliğe olan toleransın girişimcilerde daha fazla olmasıdır (Covin and Slevin,1989).

4.3. Kadın ve Erkek Liderler

Kadın ve erkek yöneticilerin yöneticilik stillerinin kıyaslanmasında ve liderlik tarzlarının daha feminen ya da daha maskülen çizgide gidip gitmediğine dair yapılan

çalışmalarda artış gözlemlenmiştir. Bu çalışmalar şunu da gösterdi: liderlik davranışları içinde kadın ve erkek yöneticilerin farklı olup olmadığına dair tam anlamıyla bir fikir birliği oluşmamıştır. Çalışmaların ilerleyen aşamalarında kadın ve erkek liderlerin benzer yöneticilik özellikleri gösterdiğini kanıtlar ölçüde sonuçlar vermiştir. On üç lider üzerinde yapılan çalışmalardan sonra araştırmaların sadece üçünde kadın ve erkekler arasında gözle görülür birtakım farklılıklar olduğunu gösterdi; öğrencilere olan tutumlarda ve yönetime dair departmanlardaki tutumlarda farklılıklar yoktu (Brown, 1981).

2000in üzerinde yönetici üzerinde eşleştirmeli örnek yaklaşımı ile cinsiyete dayalı yöneticilik özelliklerinin farklılığını araştırmaya yönelik bir çalışma yapıldı. Yaş, yönetim içindeki rütbe, organizasyon tipi, yönetimi idare eden insanların sayısına göre yapılan eşleştirmeler sonucu araştırmacılar her iki cinsiyet için herhangi bir fark bulunamadı (Donnell and Hall, 1980).

Çeşitli çalışmaların bulguları karşılaştırıldığında ise bazı sorunlar olduğu görüldü (Eagly and Johnson, 1990):

- Birincisi; tamamlanan çalışmalar daha çok kadın ve erkek davranışları arasındaki farklılıkları ölçüyordu; liderlik değildi. Bilimsel verilere dayanarak ve liderlerin kendini değerlendirme kıstasları da göz önüne alınarak yapılan çalışmalar kadın ve erkeğin iş hayatındaki liderlik tutumlarına dair özelliklere ışık tutmaya başladı. Bu alışma sonuçlarından en ilginç olanı nitel ve öznel değerlendirmeler sonucu kadın liderlerin yönetimde insan odaklı yaklaşımlara daha uygun olması oldu. Sayısal veriler de eklenmeye başlayınca kadınların hem görev odaklı hem de insan odaklı alanlarda başarılı olduğu gözlemlendi.

- İkinci sorun araştırmaların yapıldığı şartlar ve yerlerdi. Araştırmalar geniş ölçekte kadının toplumda değerşen rolüyle kuşatılmaya başlandı. Örneğin; 1970ler veya 1980lerin başları erkek egemen bir arenada kendi adımlarını yeni atmaya başlamış kadınların olduğu bir dönemdi ve bu dönemde çok fazla sayıda yapılmış çalışma mevcuttu.

- Üçüncü sorun ise sadece birkaç organizasyonun yönetimin her seviyesinden katılımcının yer aldığı çalışmaları yapıyor ve kontrol ediyor olmasıydı. Örneğin; bazı alışmalar CEO ve orta düzeyde yöneticileri ya da bazı seviyedeki

liderleri karşılaştırabilecek ölçekte olmalıdır. Böylece yönetimdeki seviyeler eleme yoluyla rahatlıkla kontrol edilebilir.

Tüm bu çalışmalar ve tartışmalar doğrultusunda iki ekolle karşılaşıldı (Moore and Buttner, 1997):

- 1- Kadın ve erkek yönetimi ve liderliği arasında hiçbir fark yoktur.
- 2- Kadınlar onları farklı kılan belirgin bir karakteristik özelliğe sahiptir

Bu çelişen ifadelerin ortaya çıkmasıyla ilginç tartışma konuları da başladı. Erkeklerin egemen olduğu bir dönemde 1970lerde kadınlar işgücünün içinde giriş yaptı. Bu dönemde kadınların uyum sağlaması ve organizasyona nüfuzu çok da kolay olmadı. 1980li yılların başında araştırmacılar “cam tavan” kavramını keşfedip bununla ilgili yazmaya başladı. Bu kavram kadınların yükselmesi ve terfi etmesi önündeki engeller için kullanılmış bir ifadeydi. Tüm organizasyonel engellerin ötesinde kadınlar erkeklerle yarışmaya başladı. Bu yüzden kadın yöneticiler aslında erkeklerin egemen olduğu bir hiyerarşik düzen içinde büyümeye başladı ve kaynaştı. Liderliğin erkek model tanımına rağmen insan odaklı yönelimden yola çıkarak erkek meslektaşlarının görev odaklı davranışlarına benzer davranış özellikleriyle yerlerini aldılar. Kadınlar hiyerarşik düzen içinde yukarılara çıktıkça yönetsel erkek rolü içindeki kimlikleri de daha önemli bir hale gelmeye başladı (Grant, 1998).

4.4. Yönetici ve Liderlik

4.4.1.Yönetici

Yönetici bir kurumun, bir kuruluşun veya bir topluluğun yönetiminin başında bulunan kişidir. Yöneticiler yönetim sürecinde planlama, örgütlenme ve değişim fonksiyonlarını yerine getirirler. Bununla beraber yönetici, koordinasyon yapan, problem çözen, kararlar alan, zeki düşünen, lider olan ve aynı zamanda motivasyon sağlayan kişidir (Gökalp, 2008).

İyi bir yöneticinin aynı zamanda liderlik özelliklerinin de olması tercih edilir. Yöneticinin başarılı olabilmesi için liderlik becerisi bir avantajdır, ancak zorunlu değildir. Her yönetici kendi tecrübe, beceri, yetenek, tutum, alışkanlık, algılama, çıkar ve değer yargılarına göre kendine özgü bir modele sahiptir (Gökalp, 2008).

4.4.2. Lider ve Liderlik

Örgüt, iki veya daha fazla kişinin ortak bir amacı gerçekleştirmek için güçlerini, zamanlarını, maddi kaynaklarını ve yeteneklerini bir araya getirerek kurdukları yapıdır. Örgütlerde bir düzenin kurulması ve koordinasyon sağlanması, başarılı bir liderlik gerektirmektedir (Arıkan,1997, s.7). Genellikle lider, örgütün inançları ve etkinlikleri üzerinde en büyük etkiye sahip olan kişidir. Emirler veren, kararlar alan, örgüt içindeki ve dışındaki sorunları çözümlenmeye çalışan ve yargıda bulunan kişiye lider denilir. Liderlik; belli koşullar altındaki bir grup üzerindeki insanların örgütsel hedeflere ulaşmasında yardımcı olan, deneyimlerini aktaran ve uygulayan kişilik özelliklerine verilen sıfattır. (Gökalp, 2008)

4.5. Kadın Liderlik

Liderlik alanında son zamanların en fazla ilgi çeken konularından biri de 'Kadın yöneticiler' dir. Gün geçtikçe sayılarının artmasına rağmen kadın yönetici düşüklüğü ve özellikle üst düzey yöneticilik basamaklarına çıkma konusunda karşılaştıkları zorluklar araştırmacıların yoğunlaştığı başlıca unsurlar olmuştur. Liderlik kavramı uzun yıllar boyunca birçok araştırmacı tarafından erkeksi özellikler gerektirmesi nedeni ile kadınlardan ziyade erkeklere uygun bir meslek olarak düşünülmüş ve bir erkek mesleği olarak kabul görmüştür. Toplumsal rolü nedeniyle ev hayatı ve iş hayatı arasında denge kurmak zorunda olan kadınlar annelik, eşlik rolünün bir uzantısı gibi değerlendirilen öğretmenlik, hemşirelik, sekreterlik gibi mesleklere yönelmek durumunda kalmıştır. Gelişmiş ülkelerde bile üst düzey yönetim pozisyonlarında kendileri ile aynı eğitim, bilgi, deneyim ve becerilere sahip olan erkeklerle rekabet edemez hale gelmişlerdir (Gökalp, 2008).

Kadınlar yönetsel görevler için yeterince uygun görülmedikleri için üst düzeylere yükselememiş daha çok alt kademedeki yönetsel pozisyonlarla yetinmek durumunda kalmışlardır. Bununla beraber yöneticilik mesleği kadınların sürekli olarak ilgilerinin arttığı meslekten biri olmuş ve kadınlar yönetimin tarihsel gelişimine önemli katkıda bulunmuşlardır. Ülkemizde ve dünyada sayıları her gün daha da artmakta olan yöneticilik eğitimi veren okullar erkekler kadar kız öğrencilerinde tercih ettikleri eğitim kurumları haline gelmiştir. Kadınların yönetim mesleğine duydukları ilgi kadın yöneticiler konusuna daha çok önem verilmesini ve bu konuya ilişkin araştırmaların artırılması zorunluluğunu beraberinde getirmiştir (Koray, 1993, s.27)

4.5.1. Kadının Liderlik Avantajları

Kadın yöneticilerin beğenilmekte olan liderlik özelliklerinin önemli bir bölümü onların sosyal rollerine dayanmaktadır. Kadınların yönetim avantajları arasındaki en önemli özelliklerinden biri çalışanlarla etkin iletişim sağlamalarıdır. İş yerinde çalışanlara ve sorunlarına ilgi göstermek, erkeklere göre kadın yöneticilere daha iyi bir lider olma imkânı sağlamaktadır. Başarılı yönetici olmak için erkekler uzun vadede gelir kazanma, kararlarda etkili olma ve örgüt geliştirme fırsatlarına öncelik verirken, kadınlar iş çevresi ve örgüt çevresinde rahat iletişim kurabilecekleri astlarla çalışmaya, yükselme imkânlarına önem ve öncelik vermektedirler (Koray, 1993, s.27).

Doğuş İnsan Kaynakları Müdürü Nihan Benli kadın yönetici ve liderlerin iş hayatındaki yeriyle ilgili soruları yaptığı bir röportajda şöyle cevaplamıştır: “Kadınların eğitim düzeyi arttıkça kendilerine güveni ve işgücüne katılım imkânları da artıyor. Daha çok başarılı iş kadını iş hayatında görebilmemiz için öncelikle eğitim ve becerilerinin artması çok önemli. Atıldığı alanda iyi bir eğitim alma imkânı olmuş kadınlar iş hayatında üst düzey pozisyonlarda yer almaya başlıyor. Kadınların detaycı ve çok yönlü olması, empati ve iletişim becerileri iş hayatında büyük bir avantaj sağlıyor. Evli ve çocuklu olan kadınların aileleri ve eşleri tarafından desteklenmesi de oldukça önemli.” (Secret.cv 2012/ sayı 25)

4.5.2. Kadının Liderlik Özellikleri

Kadınlar kendi cinsel rollerinden kaynaklanan bazı özellikleri yönetim alanına taşımışlardır. Bu özellikler kadınları karşı cinsleri olan erkeklerden ayıran liderlik özellikleridir. Bunlar (Gökalp, 2008);

- Sevecenlik
- Duygusallık
- Dinleyicilik
- Sezgi Gücü
- Annelik Duygusu

5. UYGULAMA

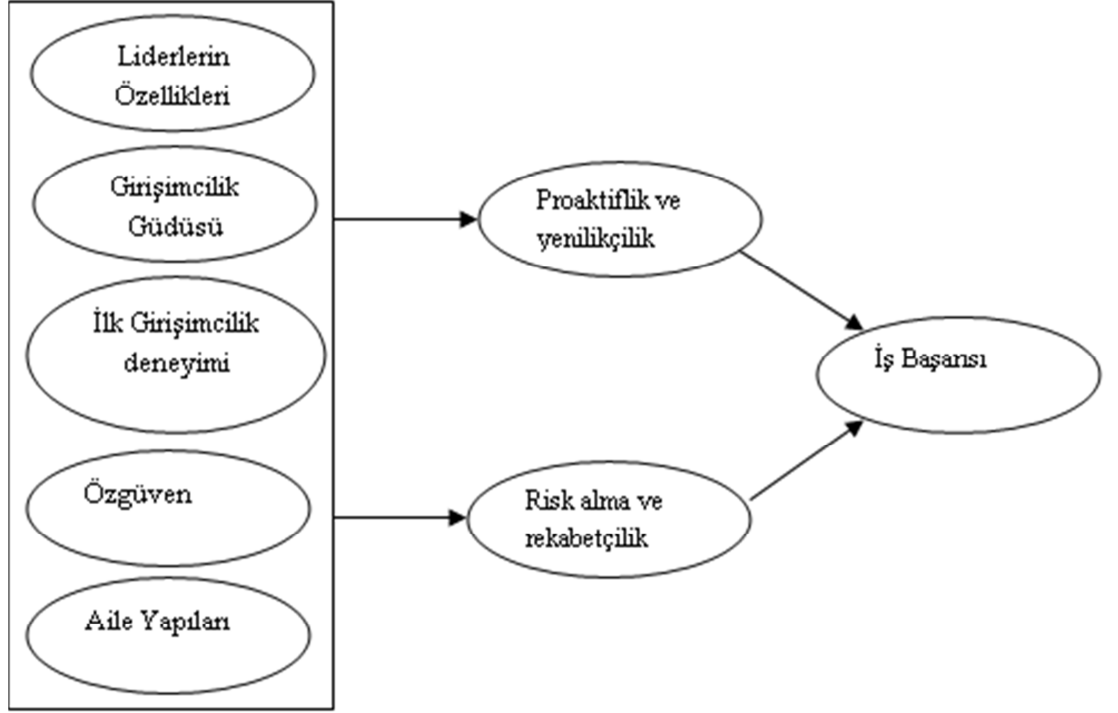
5.1. Örneklem ve Araştırma Modeli

Bu araştırma, Türkiye'deki kadın girişimciliği üzerine anket uygulanarak yapılmıştır. Kadın girişimciliği ülkemizde oldukça yeni bir kavramdır ve ülkemizdeki kadın girişimcilerin sayısı oldukça azdır. Bu nedenle kadının girişimci ve lider olarak özelliklerini belirleyen faktörler geçmişten günümüze incelenmiş ve bunlara dayanarak anket sorularının dinamikleri belirlenmiştir. Girişimcilik ve liderlik özellikleri doğuştan ve geliştirilebilir pek çok etkenin bileşimidir. Bu özellikler kadın ve erkekte birtakım farklı nedenler de dayanmaktadır. Kadının toplumdaki yeri, çalışma hayatına girişi ve bunun tarihsel gelişimi, ekonomik ve sosyal faktörler, anne ve eş olarak kimliği erkeğe göre daha geriden gelmesine neden olmuştur. Bunlar göz önüne alınarak anket soruları özenle seçilmiştir.

Araştırma kapsamındaki katılımcılar; küçük ve orta boy işletme sahibidirler. Girişimcilik ve liderlik özelliklerinin tarafsız belirlenebilmesi ve değişik sektörlerde tecrübe edinmiş farklı yetkinlikteki kişilerin tecrübelerinden de yararlanabilmek için anketi sadece kadın girişimciler değerlendirmemiştir. Anket katılımcılarının çoğu kadın girişimcilerden oluşsa da kadın çalışanlardan ve erkek girişimciler ve çalışanlar da ankete katılmaları rica edilmiştir.

Ankete 240 katılımcı yanıt vermiştir. Katılımcıların 111'i kadın girişimci; 64'ü lider, yönetici, çalışan statüsündeki kadın çalışan; 35'i, erkek girişimci; 28'i lider, yönetici, çalışan statüsündeki erkek çalışandan oluşmaktadır. 2 tane anket yetersiz bilgi ve eksik doldurma iptal edilmiş ve sonuçta analizlerde 238 anket kullanılmıştır.

Çalışma öcesi araştırma modeli aşağıdaki gibi belirlenmiştir. Bağımsız değişkenler girişimcilik güdüsü, kadın liderlik yapısı, özgüven, ilk girişimcilik deneyimi ve aileden gelen girişimcilik özellikleri olarak belirlenmiştir. Bağımlı değişkenler proaktiflik ve yenilikçilik; iş başarısı; risk alma ve rekabetçilik olarak belirlenmiştir. Öncelikle bağımsız değişkenlerin bağımsız değişkenler üzerindeki etkisi; sonra bağımsız değişkenlerden proaktiflik ve yenilikçiliğin iş başarısı üzerine etkisinin incelenmesine karar verilmiştir.



3.2: Araştırma Modeli

5.2. Ölçekler

Ankette kullanılan ölçekler bağımlı değişkenler olarak proaktiflik ve yenilikçilik; iş başarısı; risk alma ve rekabetçiliktir. Bağımsız değişkenler olarak girişimcilik güdüsü, kadın liderlik yapısı, özgüven, ilk girişimcilik deneyimi ve aileden gelen girişimcilik özellikleridir. Bu değişkenlerin nasıl oluşturulduğunu ve ankette ne şekilde kullanıldığını kısaca açıklayalım.

Proaktiflik ve yenilikçiliğin kadın girişimcilerin iş kurma hususundaki etkilerini ölçmek için Petridou ve Glaveli (2007) ile Chang ve arkadaşlarının (2007) geliştirdiği yedi maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır:

- Kadın girişimciler rekabete yeni fikirler ve yetenekler ile girer
- Kadın girişimciler müşterilerin gelecekteki ihtiyaçlarını yakından izler
- Kadın girişimciler yenilikleri cesaretle hayata geçirir
- Kadın girişimciler ürün ve hizmette köklü yenilikler yapar
- Kadın girişimciler alanlarında ilk olmak için uğraşır

- Kadın girişimcilerin kaynakları yeniden organize edebilme yeteneği yüksektir
- Kadın girişimcilerin çevredeki değişime hızlı cevap verebilme yeteneği yüksektir

İş başarısı ile kadın girişimcilerin işteki başarısı görülmek istenmiştir. İlgili sorular şunlardır:

- Girişimcilik yönüm önceki iş yaşamıma göre daha başarılıydı
- Girişimcilikte elde ettiğim başarı hedeflediğim başarı düzeyi ile uyumludur
- İlk 2 yılda işletme gelirlerim sektör ortalamasının üzerindedir
- İlk 2 yılda işletme başarımlarım sektör ortalamasının üzerindedir

Risk alma ve rekabetçilik ile kadın girişimcilerin iş kurma aşamasında ve sonrasındaki rekabetçi tutumları ve risk alma eğilimlerini ölçmek için McClelland, (1961) ile Dechant ve Al-Lamky'nin (2003) geliştirdiği dört maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır:

- Kadın girişimciler işlerinde mücadele için saldırgan bir pozisyon takınabilir
- Kadın girişimciler yüksek getiri sağlayacak riskli projelere yatırım yapar
- Kadın girişimciler ağır borçlanma yoluyla büyük projelere yatırım yapar
- Kadın girişimciler rekabet tehdidi karşısında, rekabet gücü yüksek bir duruş sergiler ve öne çıkar yeni fırsatları keşfetmek için, doğru teknikleri ve uygulamaları kullanır

Kadınları girişimci olmaya iten güdüler ile kadının girişimcilik adımlarını başlatan nedenleri ölçmek için Hisrich (1998) ve Naser'in (2009) geliştirdiği altı maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır:

- İş tatminine ulaşma ve kendini gerçekleştirme fikri
- Para kazanma isteği
- Sosyal ve kültürel faktörler kadın girişimciliğinin gelişimini etkiler
- Pazarlama ve sosyal ağlar kadın girişimciliğinin gelişimini etkiler
- Aile faktörü kadın girişimciliğinin gelişimini etkiler
- Finansal olanaklar kadın girişimciliğinin gelişimini etkiler

Kadın liderlerin ve girişimcilerin liderlik özelliklerinin etkilerini ölçmek için Gökalp'in (2008) geliştirdiği beş maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır:

- Kadın liderler duygusal ve sevecendir
- Kadın liderler iyi bir dinleyicidir
- Kadın liderlerin sezgi gücü yüksektir
- Kadın liderler fedakârdır
- Kadın liderler annelik duygusunun olumlu yönlerinden etkilenir

Kadın girişimcilerin özgüven sorunu ve etkilerini ölçmek için Hisrich (1998), Naser (2009) ve Fielden'in (2003) geliştirdiği dört maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır:

- Bağımsız olma duygusu
- Erkek girişimciler kadın girişimcilerden daha yüksek özgüvene sahiptir
- Sektördeki yılı girişimcinin özgüvenini etkiler
- Önceden girişimcilik çalışmaları yapmış olmak ve deneyim kazanmak

özgüveni etkiler

Kadın girişimcilerin ilk girişimcilik deneyimleri ile kadın girişimciliğinin destekleyici etkenlerini ölçmek için Dechant ve Al-Lamky'nin (2003) geliştirdiği dört maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır:

- Kendi ailelerinin maddi desteğini alır
- Ailelerinin manevi desteği vardır
- Diğer kadın çalışanlara göre daha iyi donanım ve tecrübeye sahiptir
- Diğer kadın çalışanlara kıyasla daha kararlı ve daha girişkendir

Kadın girişimcilerde aileden gelen girişimcilik özellikleri ile kadın girişimciliğini etkileyen ailesel unsurları ölçmek için Gökalp'in (2008) geliştirdiği üç maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır:

• Geçmişte serbest meslek sahibi bir anne/baba ile büyüyen kadın girişimciler daha cesur olur

- Kadın girişimcilerin çoğu ailelerinin ilk veya tek çocuğudur
- Bekâr ya da çocuk sahibi olmayan kadınlar daha girişimci olurlar

5.3. Verileri Toplama ve Analiz Etme

Anket soruları kadının liderlik özellikleri, kadının girişimcilik özellikleri, ilk girişimcilik dönemleri, kadın girişimciliğini etkileyen faktörler, kadının aile yapısı ve özgüven sorunu, proaktiflik, yenilikçilik ve rekabetçilik özellikleri, risk alma kabiliyeti ve iş başarısı faktörleri baz alınarak oluşturulmuştur. Soruların 1-5 puan arasında değerlendirilmesi istenmiştir. Ankette yer alan demografik bilgiler kısmında katılımcılardan yaşı, mesleği, medeni durumu, varsa çocuk sayısı, eğitim düzeyi, sektördeki yılını belirtmesi istenmiştir.

Anlam karışıklığında sebep verebilecek sorular tekrar incelenerek gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Anket formu mail yoluyla ve yüz yüze görüşme yöntemiyle ilgili kişilere ulaştırılmıştır. Katılımcıların kendi tecrübeleri ve düşünceleriyle anketi doldurmaları önemle belirtilmiştir. Sorular katılımcılar tarafından oldukça anlaşılır ve yalın bulunmuş ve kısa sürede geri dönüş alınmıştır. Anket değerlendirmeleri Excel dosyasında kayıt altına alınmış ve SPSS istatistik programına aktarılmıştır. Alfa güvenilirlik testi ve korelasyon tablosu oluşturulmuş ve bağımsız değişkenler esas alınarak standardize beta katsayılarına göre regresyon bulguları elde edilmiştir.

Tez çalışması için kullanılan verilerin analizi için SPSS istatistik programı kullanılmıştır. Analizler sırasıyla; anketi cevaplayanların demografik bilgileri, faktör analizleri, korelasyon analizleri, regresyon analizlerinden oluşmaktadır. Yapılan analizler aşağıda detaylı olarak açıklanmıştır.

5.3. 1. Demografik Bilgiler ve Frekans Tabloları

Aşağıda kadın girişimcilerin liderlik ve girişimcilik özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde dağılım tabloları verilmiştir. Araştırmamıza toplam 240 katılımcı anketimize yanıt vermiştir. Katılımcıların 111'i kadın girişimci; 64'ü lider, yönetici, çalışan statüsündeki kadın çalışan; 35'i, erkek girişimci; 28'i lider, yönetici, çalışan statüsündeki erkek çalışandan oluşmaktadır.

Tablo 6.1 yaş aralıklarını göstermektedir. Tabloya göre kadın girişimcilerin en etkin oldukları yaş aralığı 41-50 yaş aralığıdır. 31-40 yaş aralığı da bu orana yakın bir değerdedir. Bu yaş aralığı erkek girişimcilerde 21-30 aralığını bulabilmektedir.

Bunun nedeni kadın girişimcilerdeki özgüven eksikliği ve gelişmeye başlayan toplumlarda kadının toplumda kimliğini ispat edebilme uğraşdır. Kadının doğurganlığı ve anne misyonu da bu aralığın ötelenmesinde ciddi bir rol oynamaktadır.

Tablo 6.1. Anket Katılımcılarının Yaş Bilgileri

Yaş	Frekans	Kadın girişimci	Kadın çalışan	Erkek girişimci ve çalışan	Yüzde
<20	2	-	2	-	0,8
21-30	15	7	8	3	6,3
31-40	78	46	24	13	32,5
41-50	90	45	24	24	37,5
>50	53	15	14	23	22,1
Toplam	238				99,2
Sistem	2				0,8
	240				100

Tablo 6.2.'de görüldüğü üzere ankete cevap veren katılımcıların 64'ü üretim sektöründe, 176'sı hizmet sektöründe çalışmaktadır. Tablodan da görüleceği gibi katılımcılar tecrübelerine ve gözlemlerine dayanarak kadın girişimcilerin hizmet sektöründe daha aktif rol oynamakta olduğunu ifade etmiştir. Kadının duygu yoğun yapısı nedeniyle insan ilişkilerinde daha başarılı olması hizmet sektörünü bilinçli tercih etmesine neden olmaktadır. Teknik anlamda erkeklerin kadınlara göre daha etkin rol oynaması ve kimi zaman daha başarılı olması da buna neden olmaktadır.

Tablo 6.2. Anket Katılımcılarının Çalıştığı Sektörler

Sektör	Frekans	Kadın girişimci	Kadın çalışan	Erkek girişimci ve çalışan	Yüzde
Üretim	64	9	29	26	26,7
Hizmet	176	98	32	44	72,5
Toplam	238				99,2
Sistem	2				0,8
	240				

Anket girişimcileri anket sorularını cevaplarırken kişisel tecrübeleri ve iş hayatındaki tecrübeleri göz önüne alarak cevaplandırma yapmıştır. Katılımcıların yer aldıkları sektörlerdeki çalışma yılları aşağıdaki tablo 6.3'te görülmektedir.

Tablo 6.3. Anket Katılımcılarının Sektördeki Yılları

Sektördeki Yıl	Frekans	Kadın girişimci	Kadın çalışan	Erkek girişimci ve çalışan	Yüzde
0-10	60	44	11	5	25.00
11-20	99	54	24	21	41.25
21-30	59	9	20	30	24.58
>30	20	3	8	9	8.33
Toplam	238				99,2
Sistem	2				0,8
	240				100

Anket katılımcılarının eğitim düzeyleri ve meslek gruplarının anket sonuçlarını doğrudan etkilediği görülmüştür. Tablo 6.4'te görüleceği üzere kadın girişimciliği ve liderliği alanında her eğitim düzeyinden kadın yer almaktadır; fakat eğitim düzeyi arttıkça girişimcilik ve liderlik alanında fark yaratan adımlar ve düşünceler baskın olarak öne çıkmıştır. Her iki cinsiyet için de lisans düzeyinin girişimcilik ve liderlik özelliklerinin en belirgin olduğu düzey olduğu görülmüştür. Günümüzde yüksek lisans ve doktora eğitimi alan kişi sayısının lisans eğitimi alan kişi sayısından oldukça az olduğu da düşünülmelidir. Türkiye şartlarında lisansüstü ve doktora eğitimi yeni gelişmekte olan bir eğitim düzeyidir; lise, ön lisans ve lisans seviyeleri incelendiğinde lisans seviyesindeki oransal farklılığın nedeni ve girişimcilikteki önemi ayırt edilebilecektir.

Tablo 6.4. Anket Katılımcılarının Eğitim Düzeyleri

Eğitim	Frekans	Kadın girişimci	Kadın çalışan	Erkek girişimci ve çalışan	Yüzde
Lise	24	18	4	2	10
Ön lisans	26	17	5	4	10,8
Lisans	142	65	39	40	59,2
Y.Lisans	36	12	10	14	15
Doktora	10	1	6	3	4,2
Toplam	238	111	64	63	99,2
Sistem	2				0,8
	240				100

Tablo 6.5'e göre Mühendislik ve İşletme-İktisat eğitimi almış kadın katılımcıların kendi işlerini kurma konusunda daha etkin adımlar attığı görülmüştür. Teknik anlamda eğitim almış, çalışma hayatında tecrübe kazanarak mevcut sektörü öğrenmiş kadınların sektöre girme konusunda diğerlerine oranla daha cesur olduğu görülmüştür.

Tablo 6.5. Anket Katılımcılarının Eğitim Alanları

Meslek	Frekans	Kadın girişimci	Kadın çalışan	Erkek girişimci ve çalışan	Yüzde
Mühendislik	43	8	10	13	17,9
Sosyal Bilimler	20	5	12	3	8,3
Sağlık Bilimleri	22	7	10	5	9,2
Eğitim Bilimleri	37	15	12	10	15,4
İşletme-İktisat	42	20	17	5	17,5
Hukuk	6	1	4	1	2,5
Güzel Sanatlar	20	15	11	4	8,3
Görsel Sanatlar	10	3	1	1	4,2
Spor	5	23	5	7	2,1
Diğer	33	27	3	3	13,8
Toplam	238				99,2
Sistem	2				0,8
	240				100

Kadının anne kimliği, gerek girişimci gerek çalışan olarak çalışma hayatının en temel engellerinden biri haline gelebilmektedir. Anket katılımcılarının çocuk sayıları tablo 6.6'da görülmektedir. Katılımcıların çoğu bekar olmanın veya çocuk sahibi olmadıkları dönemlerin kadın girişimciliği için önemli bir avantaj olduğunu özellikle belirtmiştir.

Tablo 6.6. Anket Katılımcılarının Çocuk Sayıları

Çocuk Sayısı	Frekans	Kadın girişimci	Kadın çalışan	Erkek girişimci ve çalışan	Yüzde
0	54	32	10	12	22,1
1	68	37	18	13	28,3
2	89	52	25	12	37,1
3	27	9	10	8	11,3
Toplam	238				99,2
Sistem	2				0,8

5.3.2. Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Faktör analizi için bağımlı ve bağımsız değişkenlerin değerleri hesaplanmış ve dönüştürülmüş bileşen matrisi oluşturulmuştur. Bağımsız değişkenler girişimcilik güdüsü, kadın liderlik yapısı, özgüven, ilk girişimcilik deneyimi ve aileden gelen girişimcilik özellikleridir. Bağımlı değişkenler ise proaktiflik ve yenilikçilik; iş başarısı; risk alma ve rekabetçiliktir. Bu değerler ile yapılan hesaplamalar sonucunda elde edilen değerler oldukça memnun edici çıkmıştır.

Bağımsız değişkenlere ait faktör yüklerinde kadın girişimcilerin kendi ailelerinden maddi destek alması girişimcilik güdüsü ve ilk girişimcilik deneyimi değişkeninde yüklenmiş fakat ilk girişimcilik deneyiminde daha yüksek değerle yüklendiği için bu faktör seçilmiştir. Açıklanan toplam varyans %60,314; KMO değeri 0,882 çıkmıştır. Elde edilen KMO değeri 0,70'in üzerindedir ve oldukça olumlu sonuçlar elde edilmiştir. Bu değişkenlere ait bileşen matrisi tablo 6.7'de görülmektedir.

Bağımlı değişkenler için açıklanan toplam varyans %62,110; KMO değeri 0,868 çıkmıştır. Elde edilen KMO değeri 0,70'in üzerindedir ve oldukça olumlu sonuçlar elde edilmiştir. Bu değişkenlere faktör yükleri Tablo 6.8'de görülmektedir. Buna göre faktör yüklerinin oldukça tatminkar ve yüksek çıktığı söylenebilir.

Tablo 6.7: Bağımsız Değişkenlere Ait Faktör Yükleri

(Dönüştürülmüş Bileşen Matrisi) Rotated Component Matrix^a					
Açıklanan toplam varyans: % 60,314; KMO Değeri: 0,882	girişimcilik güdüsü	kadın liderlik yapısı	özgüven	ilk girişimcilik deneyimi	aileden gelen girişimcilik özellikleri
<i>Alfa Güvenilirlik Testi</i>	<i>0,840</i>	<i>0,835</i>	<i>0,690</i>	<i>0,732</i>	<i>0,634</i>
klideoz1.Kadın liderler duygusal ve sevecendir		0,555			
klideoz2.Kadın liderler iyi bir dinleyicidir		0,700			
klideoz3.Kadın liderler fedakârdır		0,748			
klideoz4.Kadın liderlerin sezgi gücü yüksektir		0,677			
klideoz5.Kadın liderler annelik duygusunun olumlu yönlerinden etkilenir		0,739			
kggudu2.İş tatminine ulaşma ve kendini gerçekleştirme fikri	0,668				
kggudu3.Para kazanma isteği	0,660				
kgfaktr1.Sosyal ve kültürel faktörler kadın girişimciliğinin gelişimini etkiler	0,567				
kgfaktr2.Pazarlama ve sosyal ağlar kadın girişimciliğinin gelişimini etkiler	0,499				
kgfaktr3.Aile faktörü kadın girişimciliğinin gelişimini etkiler	0,67				
kgfaktr4.Finansal olanaklar kadın girişimciliğinin gelişimini etkiler	0,763				
ilkgrdo2.Kendi Ailelerinin maddi desteğini alır				0,542	
ilkgrdo3.Ailelerinin manevi desteği vardır				0,791	
isltbec1.Daha iyi bir donanım ve tecrübeye sahiptir				0,717	
isltbec2.Daha kararlı ve daha girişkendir				0,517	
kggudu1.Bağımsız olma duygusu			0,539		
ozgvsor3.Önceden girişimcilik çalışmaları yapmış olmak ve deneyim kazanmak özgüveni etkiler			0,660		
ozgvsor4.Sektördeki yılı girişimcinin özgüvenini etkiler			0,718		
ozgvsor5.Erkek girişimciler kadın girişimcilerden daha yüksek özgüvene sahiptir			0,700		
aile_gel2.Geçmişte serbest meslek sahibi bir anne/baba ile büyüyen kadın girişimciler daha cesur olur					0,717
aile_gel3.Kadın girişimcilerin çoğu ailelerinin ilk veya tek çocuğudur					0,805
aile_gel4.Bekâr ya da çocuk sahibi olmayan kadınlar daha girişimci olurlar					0,805

Tablo 6.8: Bağımlı Değişkenlere Ait Faktör Yükleri

(Dönüştürülmüş Bileşen Matrisi) Rotated Component Matrix^a			
Açıklanan toplam varyans: % 62,110 ; KMO Değeri: 0,868	proaktiflik ve yenilikçilik	iş başarısı	risk alma ve rekabetçilik
<i>Alfa Güvenilirlik Testi</i>	<i>0,869</i>	<i>0,991</i>	<i>0,646</i>
proaktf2.Kadın girişimciler rekabete yeni fikirler ve yetenekler ile girer	0,741		
proaktf3.Kadın girişimciler müşterilerin gelecekteki ihtiyaçlarını yakından izler	0,682		
yenilik1.Kadın girişimciler yenilikleri cesaretle hayata geçirir	0,662		
yenilik2.Kadın girişimciler ürün ve hizmette köklü yenilikler yapar	0,804		
yenilik3.Kadın girişimciler alanlarında ilk olmak için uğraşır	0,686		
dinyet1.Kadın girişimcilerin kaynakları yeniden organize edebilme yeteneği yüksektir	0,706		
dinyet2.Kadın girişimcilerin öğrenme ve adaptasyon yeteneği yüksektir	0,722		
dinyet3.Kadın girişimcilerin çevredeki değişime hızlı cevap verebilme yeteneği yüksektir	0,665		
rekabet2.Kadın girişimciler işlerinde mücadele için saldırgan bir pozisyon takınabilir			0,547
rekabet3.Kadın girişimciler rekabet tehdidi karşısında, rekabet gücü yüksek bir duruş sergiler ve öne çıkar			0,501
riskalm1.Kadın girişimciler yüksek getiri sağlayacak riskli projelere yatırım yapar			0,769
riskalm2.Kadın girişimciler ağır borçlanma yoluyla büyük projelere yatırım yapar			0,779
riskalm3.Kadın girişimciler yeni fırsatları keşfetmek için, doğru teknikleri ve uygulamaları kullanır			0,490
isbasar1.Girişimcilik yönüm önceki iş yaşamıma göre daha başarılıydı		0,966	
isbasar2.Girişimcilikte elde ettiğim başarı hedeflediğim başarı düzeyi ile uyumludur		0,979	
isbasar3.İlk 2 yılda işletme gelirlerim sektör ortalamasının üzerindedir		0,982	
isbasar4.İlk 2 yılda işletme başarım sektör ortalamasının üzerindedir		0,985	

Güvenirlilik analizinde, faktör analizi sonucunda yapılan değişiklikler dikkate alınmış ve her bir değişkenin alfa katsayılarına bakılmıştır. Tablo 6.9’da değişkenler ve alfa güvenilirlik katsayıları görülmektedir. Buna göre ölçeklerden üç tanesi dışında diğerleri 0.70’in üzerinde çıkmıştır; üç tanesi de 0.60 değerinin üzerindedir. Bu bilgilerle kullanılan ölçeklerin güvenilir olduğu söylenebilir.

Tablo 6.9: Güvenirlik Analizi Sonuçları

Değişkenler	Soru Sayısı	Alfa Katsayısı
girişimcilik güdüsü	6	0,840
kadın liderlik yapısı	5	0,835
özgüven	4	0,690
ilk girişimcilik deneyimi	4	0,732
aileden gelen özellikler	3	0,634
proaktiflik ve yenilikçilik	8	0,869
iş başarısı	4	0,991
risk alma ve rekabetçilik	5	0,646

5.3.3.Korelasyon Analizi Sonuçları

Korelasyon tablosunda değişkenlere ait korelasyon katsayıları, ortalama ve standart sapma değerleri görülmektedir. Korelasyon tablosunda, bağımlı değişkenlerimiz olan proaktiflik, iş başarısı, risk alma ve rekabetçiliğin diğer bütün değişkenlerle birebir ilişkilerine bakılmıştır.

Bahsedilen bu anlamlı ilişkilerin tamamı pozitif yönlü olarak gerçekleşmiştir. Buna göre, bağımlı değişkenlerimizden proaktiflik ve yenilikçiliğin, kadınların liderlik özellikleri; kadınları girişimci olmaya iten güdüler; kadın girişimcilerin ilk girişimcilik deneyimi; kadın girişimcilerde özgüven sorunu ile 0.01 seviyesinde bire bir ilişkili olduğu görülmektedir.

Tablo 6.10. Korelasyon Tablosu

Korelasyon Tablosu										
	Ortalama	Std. Sapma	lider	kg_gudu	ilkdeney	ozguven	aile_gel	pro_yen	riskreka	isbasari
Lider	4,3425	0,67856	1							
kg_gudu	4,391	0,57798	,603**	1						
ilkdeney	4,1823	0,67792	,571**	,641**	1					
ozguven	4,2167	0,64598	,503**	,516**	,413**	1				
aile_gel	3,3792	1,04623	-0,003	0,067	0,03	0,056	1			
pro_yen	4,0854	0,65107	,625**	,586**	,581**	,560**	0,085	1		
riskreka	3,6958	0,73819	,297**	,310**	,245**	,215**	,237**	,366**	1	
isbasari	4,3836	0,43375	,295**	,221**	,260**	,185**	,108*	,345**	,181**	1

** Korelasyon, $\rho \leq 0,01$ seviyesinde anlamlı (tek yönlü)

* Korelasyon, $\rho \leq 0,05$ seviyesinde anlamlı (tek yönlü)

lider: kadınların liderlik özellikleri; kg_gudu: kadınları girişimci olmaya iten güdüler; ilkdeney: kadın girişimcilerin ilk girişimcilik deneyimi; ozguven: kadın girişimcilerde özgüven sorunu; aile_gel: aileden gelen girişimcilik özellikleri; pro_yen: proaktiflik ve yenilikçilik özellikleri; riskreka: risk alma ve rekabetçilik özellikleri; isbasari: iş başarısı

Risk alma ve rekabetçiliğin; kadınların liderlik özellikleri; kadınları girişimci olmaya iten güdüler; kadın girişimcilerin ilk girişimcilik deneyimi; kadın girişimcilerde özgüven sorunu; aileden gelen girişimcilik özellikleri; proaktiflik ve yenilikçilik özellikleri ile de 0.01 düzeyinde ilişkili çıkmıştır.

İş başarısının; kadınların liderlik özellikleri; kadınları girişimci olmaya iten güdüler; kadın girişimcilerin ilk girişimcilik deneyimi; kadın girişimcilerde özgüven sorunu; proaktiflik ve yenilikçilik özellikleri ile de 0.01 düzeyinde; aileden gelen girişimcilik özellikleri ile 0.05 düzeyinde ilişkili olduğu çıkmıştır.

5.3.4. Regresyon Analizi Sonuçları

Tablo 6.11’de görüldüğü gibi bağımlı değişken olarak proaktiflik ve yenilikçilik alınmıştır; bunu etkileyen bağımsız değişkenler seçilerek regresyon analizi yürütülmüştür. Bu regresyon modelinde elde edilen değerler; $R^2=0.535$ ve $F=53,836$ ’dır. Elde edilen bu değerlerin proaktiflik ve yenilikçiliği oldukça tatminkâr seviyede açıkladığını göstermektedir. Kadın girişimcilerin liderlik özellikleri, ilk girişimcilik deneyimleri ve özgüveni; proaktiflik ve yenilikçiliği 0.01 seviyesinde olumlu etkilemektedir. Aynı zamanda kadın girişimcilik güdüsü de 0.05 seviyesinde proaktiflik ve yenilikçiliği pozitif etkilemektedir.

Tablo 6.11. Regresyon Tablosu 1

Bağımsız değişkenler	Standardize Beta Katsayısı	t	Sig.	Tolerans	VIF
lider	0,291**	4,792	0,00	0,538	1,860
kg_gudu	0,135*	2,069	0,04	0,470	2,130
ilkdeney	0,224**	3,679	0,00	0,534	1,872
ozguven	0,248**	4,564	0,00	0,673	1,485
aile_gel	0,056	1,257	0,21	0,991	1,009
R kare	0,535				
Düzeltilmiş R ²	0,525				
F değeri	53,836**				
bağımlı değişkenler: proaktiflik ve yenilikçilik					

Tablo 6.12’de görüldüğü gibi bağımlı değişken olarak risk alma ve rekabetçilik alınmıştır; bunu etkileyen bağımsız değişkenler seçilerek regresyon analizi yürütülmüştür. Bu regresyon modelinde elde edilen değerler; $R^2=0.166$ ve $F=9,330$ ’dur. Elde edilen bu değerlerin risk alma ve rekabetçiliği oldukça tatminkâr seviyede açıkladığını göstermektedir. Kadın girişimcilerin aileden gelen özellikleri, risk alma ve rekabetçiliği 0.01 seviyesinde olumlu etkilemektedir. Liderlik özellikleri de 0.05 seviyesinde risk alma ve rekabetçiliği pozitif etkilemektedir.

Tablo 6.12. Regresyon Tablosu 2

Bağımsız değişkenler	Standardize Beta Katsayısı	t	Sig.	Tolerans	VIF
lider	0,176*	2,158	0,032	0,538	1,860
kg_gudu	0,162	1,860	0,064	0,470	2,130
ilkdeney	0,025	0,310	0,757	0,534	1,872
ozguven	0,020	0,270	0,787	0,673	1,485
aile_gel	0,225**	3,754	0,000	0,991	1,009
R ²	0,166				
Düzeltilmiş R ²	0,148				
F değeri	9,330**				
bağımlı değişkenler: risk alma ve rekabetçilik					

Tablo 6.13'te görüldüğü gibi bağımlı değişken olarak iş başarısı alınmıştır; bunu etkileyen bağımsız değişkenler ile regresyon analizi yürütülmüştür. Regresyon modelinde elde edilen değerler; $R^2=0.111$ ve $F=5,827$ 'dir. Kadın girişimcilerin liderlik özellikleri iş başarısını 0.01 seviyesinde pozitif etkilemektedir.

Tablo 6.13. Regresyon Tablosu 3

Bağımsız değişkenler	Standardize Beta Katsayısı	t	Sig	Tolerans	VIF
lider	0,215**	2,565	0,011	0,538	1,860
kg_gudu	-0,012	-0,133	0,894	0,470	2,130
ilkdeney	0,133	1,577	0,116	0,534	1,872
ozguven	0,021	0,284	0,776	0,673	1,485
aile_gel	0,104	1,681	0,094	0,991	1,009
R^2	0,111				
Düzeltilmiş R^2	0,092				
F değeri	5,827**				
bağımlı değişken: iş başarısı					

Tablo 6.14'te görüldüğü gibi bağımlı değişken olarak iş başarısı alınmıştır; bunu etkileyen tüm değişkenler ile regresyon analizi yürütülmüştür. Regresyon modelinde elde edilen değerler; $R^2=0.142$ ve $F=5,490$ 'dır. Kadın girişimcilerin proaktiflik ve yenilikçilik özelliği iş başarısını 0.01 seviyesinde olumlu etkilemektedir.

Tablo 6.14. Regresyon Tablosu 4

Değişkenler	Standardize Beta Katsayısı	t	Sig	Tolerans	VIF
lider	0,137	1,577	0,116	0,487	2,055
kg_gudu	-0,051	-0,567	0,571	0,457	2,189
ilkdeney	0,077	0,897	0,371	0,505	1,982
ozguven	-0,040	-0,523	0,602	0,618	1,619
aile_gel	0,082	1,305	0,193	0,933	1,072
pro_yen	0,246**	2,716	0,007	0,449	2,228
riskreka	0,036	0,532	0,595	0,805	1,242
R^2	0,142				
Düzeltilmiş R^2	0,116				
F değeri	5,490**				
bağımlı değişken: iş başarısı					

Tablo 6.15'te görüldüğü gibi bağımlı değişken olarak iş başarısı alınmıştır; bunu etkileyen bağımlı değişkenler ile regresyon analizi yürütülmüştür. Regresyon modelinde elde edilen değerler; $R^2=0.045$ ve $F=56,632$ 'dir. Elde edilen bu değerlerin iş başarısını oldukça tatminkâr seviyede açıkladığını göstermektedir. Analiz sonuçlarına göre proaktiflik ve yenilikçilik özelliği iş başarısını 0.01 seviyesinde pozitif etkilemektedir.

Tablo 6.15. Regresyon Tablosu 5

Bağımlı değişkenler	Standardize Beta Katsayısı	t	sig.	Tolerans	VIF
pro_yen	0,243**	3,568	0,000	0,868	1,152
riskreka	-0,042	-0,615	0,539	0,868	1,152
R^2	0,053				
Düzeltilmiş R^2	0,045				
F değeri	6,632**				
bağımlı değişken: iş başarısı					

6. SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

Kadınlar sahip oldukları yetenek ve beceriyi kullanabilme, kendi işinin patronu olma, bağımsız çalışma isteği ile kendi işlerini kurmayı tercih etmektedirler. Girişimcilik faaliyeti ile kadın, maddi ve manevi kazanımlar elde ettiği gibi; bağımsızlık, finansal fırsatlar, iş güvenliği ve aile istihdamı ile cinsiyet ayrımcılığına yönelik yargıları da kadınlar lehine çevirebilme fırsatını da elde etmiş olur (Soysal, 2010).

Bu tez çalışmasında kadın girişimciliğini etkileyen faktörler bağımlı ve bağımsız değişkenler baz alınarak incelenmiştir. Bağımsız değişkenler girişimcilik güdüsü, kadın liderlik yapısı, özgüven, ilk girişimcilik deneyimi ve aileden gelen girişimcilik özellikleridir. Bağımlı değişkenler ise proaktiflik ve yenilikçilik; iş başarısı; risk alma ve rekabetçiliktir. Anket sorunları bu değişkenler esas alınıp oluşturulmuş ölçeklerle oluşturulmuştur. Belirlenen anket modeli ile değişkenlerin birbirini üzerindeki etkisi incelenmiş ve olumlu sonuçlar elde edilerek örneklem doğrulanmıştır.

Anket çalışması verilerin toplanması sonucu değerlendirilmiş ve demografik bulgulara; faktör analizi ve güvenilirlik analizi sonuçlarına; korelasyon ve regresyon tablolarına ulaşılmıştır.

Demografik bulgular sonucu aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir:

- Kadın girişimcilerin en etkin olduğu yaş aralığı 30-50 yaş aralığıdır.
- Kadın girişimciler çoğunlukla hizmet sektöründe çalışmayı tercih ederler.
- Kadın girişimciler sektörde ortalama 11-20 yıl çalıştıktan sonra kendi işlerini kurarlar.
- Kadın girişimciler çoğunlukla lisans düzeyinde eğitim almış kişilerdir.
- Mühendislik ve İşletme-İktisat alanında eğitim almış kadınlar girişimcilik konusunda daha etkin adımlar atarlar.
- Çocuk sahibi olmak kadın girişimciliği önünde bir engel değildir.

Faktör analizi ve güvenilirlik analizi sonucunda bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerinde olumlu etkileri olduğu görülmüştür. Güvenirlik değerinin bağımlı değişkenler için 0,882; bağımsız değişkenler için 0,868 olduğu görülmüş ve oldukça yüksek bir değere erişilmiştir.

Korelasyon tablosundeki veriler değişkenlerin birbiriyle 0.01 düzeyinde anlamlı olduğunu göstermiştir. Sadece aileden gelen özelliklerin iş başarısı üzerindeki etkisi 0.05 anlamlılık seviyesinde çıkmıştır.

Regresyon analizleri sonucu değişkenlerin birbiri üzerindeki etkileri ayrı ayrı tablolaştırılmıştır. Bağımsız değişkenlerden kadın girişimcilerin liderlik özellikleri tüm bağımlı değişkenleri pozitif olarak etkilemektedir. Kadın girişimcilik güdüsü, özgüven ve ilk girişimcilik dönemi deneyimleri proaktiflik ve yenilikçiliği olumlu yönde etkilerken; kadın girişimcilerin aileden gelen özellikleri, risk alma ve rekabetçiliği olumlu yönde etkilemektedir.

Bağımlı değişkenlerin iş başarısı üzerindeki etkisine bakıldığında proaktiflik ve yenilikçilik faktörünün çok güçlü etkisi olduğu görülmüştür. Tüm değişkenlerin iş başarısı üzerindeki etkisi incelendiğinde ise yine proaktiflik ve yenilikçiliğin en güçlü değişken olduğu görülmüştür.

Kadın girişimcilerin yeni fikirler üretmesi ve yeteneklerini olası iş alanlarında kullanması, yeniliklerin peşinden azimle gitmeleri ve uygulama konusundaki cesur adımları proaktiflik ve yenilikçilik faktörünü güçlendiren etkenlerdendir. Kadın girişimcinin öğrenme ve uyum yeteneğinin yüksek oluşu; kaynakları ve varlıkları yeniden organize edebilme kabiliyeti de önemli etkenlerdendir. Kadın girişimcinin girişimciliğin sapladığı en önemli unsuru olarak alanında ilk olma inancı hizmet edilen alanda yeniliklere açık olmayı ve müşteri ihtiyaçlarını yakından izlemeyi de sağlamaktadır. Proaktif ve yenilikçi yaklaşım değişen çevreye uyum sağlama ve yanıt verme sürecini de hızlandırmaktadır. Proaktiflik ve yenilikçilik kadın girişimciliğini en çok etkileyen faktör olmuştur.

İş başarısı girişimcilik adımlarının deneyim ve donanım ile güçlenen bir kavram olması dolayısıyla kadın girişimcinin önceki iş yaşamından etkilenmektedir. Kadının çalıştığı sektör ve iş alanını belirlediği sektör arasındaki benzerlikler; sektördeki çalışma yılı iş başarısı üzerinde oldukça önemli bir etkiye sahiptir. Kadının belirlediği hedef ile gerçekleşen değerleri de başarının ölçülmesinde önemli bir unsurdur. Hedeflenen ve elde edilen başarı düzeyinin gerek maddi gerekse düşünsel boyutta olumlu sonuçlar vermesi iş başarısını belirlemektedir.

Kadın girişimcilerin mücadelecı tavırları, rekabet karşısındaki kararlı ve güçlü tutum sergileyişi ve riskli projelere de yatırım yapabilme gücü risk alma ve

rekabetçilik faktörünü etkilemektedir. Yapılan çalışmalarda kadın girişimciliğinin önündeki en büyük engellerden biri olan özgüven sorununun girişimciliğin ilerleyen ve güçlenen kavramsal olgusuyla engel olmaktan çıkmaya başladığı da görülmüştür. Öyle ki kadın girişimciler yeni fırsatlar keşfetme ve doğru teknikleri öğrenme konusunda oldukça azimli ve heveslidir.

Kadının liderlik özelliklerini şekillendiren sevecenlik, duygusal zeka, iyi bir dinleyici olma, annelik duygusu, sezgisel güç girişimciliği etkileyen olumlu güçlerdir. Liderlik girişimcilik olgusunun aşamalarından biridir ve kadın yapısıyla şekillenen kadın liderlik kavramı kadın girişimciliği üzerinde pozitif etkiler yaratmaktadır. Kadın girişimciliği olmaya iten güdüler, ilk girişimcilik dönemi deneyimleri, aileden gelen özellikler ve özgüven sorunu çalışmanın bağımsız değişkenleridir ve bağımlı değişkenlerle etkileşimleri oldukça iyi çıkmıştır.

KAYNAKLAR

AHL, H. (2002), *The Making of the Female Entrepreneur: A Discourse Analysis of Research Texts on Women's Entrepreneurship*, Jönköping International Business School, Dissertation series

AHMAD, Syed Zamberi, Evidence of the characteristics of women entrepreneurs in the Kingdom of Saudi Arabia, Vol. 3 No. 2, 2011

AKDEMİR Ali, Girişimcilik Kültürü, Kütahya, 1996.

AKDEMİR, Ali, İşletme Bilimine Giriş, s.176.

AKSU, Hayati; BASAR, Sinan; EMSEN, Ö.Selçuk; GÜNDOĞDU, Fatma; ÖZKAN, Şule KOBİ'lerde Girişimcilik - Yenilikçilik: Türkiye'de Gelismis ve Az Gelismis Bölge Düzeyinde Bir Analiz, Atatürk Üniversitesi Yayınları No:29, Erzurum, 2003, s.13.

ALDRICH, H./ZIMMER C. (1986), "Entrepreneurship Through Social Networks," SEXTON, D. L./ SMILOR, R.W. (eds), *The Art and Science of Entrepreneurship* (Cambridge, Massachusetts: Ballinger Publishing Company): 3-24.

ALTINAY, İpek, "İletişim – Algılama – Önsezi", Executive Excellence, Yıl: 1, Sayı: 5, Ağustos 1997, s.17

ALTINEL Aypar, Kadını Girişimcişige Özendirme ve Destekleme Paneli, Devlet Bakanlığı Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı Kadının Statüsü ve Sorunları Müdürlüğü, Ankara, 1993, s.55

AMATUCCI Frances M.; CRAWLEY Daria, Financial self-efficacy among women entrepreneurs, International Journal of Gender and Entrepreneurship Vol. 3 No. 1, 2011 pp. 23-37

ANAFARTA, N./SARVAN, F./YAPICI, N. (2008), "Konaklama İşletmelerinde Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısı: Antalya İlinde Bir Araştırma," *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 15:111-137.

ARAT, Necla, Türkiye'de Kadın Girişimcilik, TES-AR, Ankara,1993.

ARIKAN, Semra, Kadın Yöneticilerin Liderlik Davranışları, Ankara, 1997

ARIKAN, Semra., Girişimcilik, Temel Kavramlar ve Bazı Güncel Konular, Ankara, Siyasal Kitabevi, 2002.

AYADURAI Selvalamar, SOHAIL M Sadiq; PROFILE OF WOMEN ENTREPRENEURS IN A WAR-TORN AREA: CASE STUDY OF NORTH EAST; 2006; 11, 1; ABI/INFORM Complete

AYAZ, N. (1993), “Türkiye’de Çalışan Kadınların Sorunlarına Yönelik Bir İnceleme (Tekstil İşkolundan Örnekler),” *D.E.Ü. İ. İ.B.F. Dergisi*, 8/1: 175-191.

AYTAÇ, Serpil, Çalışma Yaşamında Kadının Kariyer Sorunu, Kocaeli Üniversitesi Yayınları, 2007.

BARKER, Alan, Yenilikçiliğin Simyası, (Çev: Ahmet Kardam), İstanbul, MESS Yayınları, 2002, s.23.

BARON, Robert A., *Psychological Perspectives on Entrepreneurship: Cognitive and Social Factors in Entrepreneurs Success*, Current Directions in Psychological Science, 2001, Vol. 9, s.15.

BENGTSSON, C., Persson, M. and Willenhag, P. (2005), “Gender and overconfidence”, *Economic Letters*, Vol. 86 No. 2, pp. 199-203.

BREARLEY, Sally; CHELL, Elizabeth; HAWORTH, Jean;, *The Entrepreneurial Personality*, Routledge, 1991, s.4.

BRIDGE, S. (1998), *Understanding Enterprise, Entrepreneurship and Small Business* (London: Macmillian Business).

BRUNI Attila; GHERARDI, Silvia; POGGIO, Barbara, Entrepreneur-mentality, gender and the study of women entrepreneurs *Journal of Organizational Change Management*; 2004; 17, 3; ABI/INFORM Complete pg. 256

BRUSH, C.G. (1992), “Research on women business owners: past trends, a new perspective and future directions”, *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol.16, No.4

COLEMAN, S. (2007), “The role of human and financial capital in the profitability and growth of women-owned small firms”, *Journal of Small Business Management*, Vol. 45 No. 3, pp. 303-19.

COHOON J. McGrath; WADHWA Vivek; MITCHELL Lesa, *Are Successful Women Entrepreneurs Different From Men*, 2010

ÇELEBİ, Nilgün ,*Turizm Sektöründeki Küçük İşyeri Örgütlerinde Kadın Girişimciler* Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara, 1997

ÇELİK, A./Akgemci, T. (2007), *Girişimcilik Kültürü ve KOBİ'ler* (Ankara: Gazi Kitabevi, 2.b).

ÇELİK, C./ÖZDEVECİOĞLU, M. (2001), “Kadın Girişimcilerin Demografik Özellikleri ve Karşılaştıkları sorunlara İlişkin Nevşehir İlinde Bir Araştırma,” 1. Orta Anadolu Kongresi (Nevşehir): 487-498.

DAVIDSSON, P. (1995), “Determinants of Entrepreneurial Intentions,” (Italy: Paper presented at the Rent IX Conference).

DE VRIES, Kets; *The Entrepreneurial Personality: A Person At The Crossroads*, 2007

DOLLINGER, Marc J., *Entrepreneurship*, Second Edition, 1999, p.4.

DOLGUN Uğur, *Girişimcilik*, Alfa Basım, 1.Baskı, İstanbul, Ağustos, 2003.

ECEVİT, Yıldız (2007), *Türkiye’de Kadın Girişimciliğine Eleştirel Bir Yaklaşım* (Ankara: Uluslararası Çalışma Ofisi (ILO), 1.baskı).

EKE, Ali Erkan; *Müteşebbislik*, KOSGEB Yayınları, Ankara, 1993, s.12

ERÇETİN, S.Şule, *Lider Sarmalında Vizyon*, Ankara, Nobel Yayın, 2.Baskı, 2000, s.93

ERDOĞMUŞ, Nihat (2000), “Otobiyografilerin Analizi Yoluyla Girişimci İşadamlarının Kariyer Gelişimi Hakkında Bir İnceleme,” 11. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı (Nevşehir).

EREN,Erol, *Yönetim ve Organizasyon*, 5.Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, Ocak, 2001,s.134

ERKMEN T./ORDUN G. (2001), “Örgüt Kültürü Tipleri İle Yönetim Biçimleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma,” 9. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler* (İstanbul).

EYÜBOGLU Dilek, Girişimciliğin Geliştirilmesi, MPM Yayınları, Ankara, 2003. s.10.

FIELDEN, S.L. and Dawe, A. (2004), “Entrepreneurship and social inclusion”, *Women in Management Review*, Vol. 19 No. 3, pp. 139-42.

FIELDEN, S.L., Davidson, M.J., Dawe, A.J. and Makin, P.J. (2003), “Factors inhibiting the economic growth of female owned small businesses in North West England”, *Journal of Small Business and Enterprise Development*, Vol. 10 No. 2, pp. 152-66.

FİŞEK, Kurthan Yönetime Katılma, TODAİE Yayın no:158, Ankara, 1988, s.21

GÖKALP, İsmet Emre; Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi, Türkiye’de Kadın Girişimciler Ve Kadın Yöneticiler, 2008

FORBES, D.P. (2005), “Are some entrepreneurs more overconfident than others?”, *Journal of Business Venturing*, Vol. 20 No. 5, pp. 623-40.

GÖKAKIN, Z.Ö. (2000), “Doksanlı Yılların Yeni Kahramanları: Türkiye’de Girişimci Kadın Profili,” 8. *Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* (Nevşehir): 109-123.

GÜLDAL, D. (2006), *Kadın Yöneticileri Motive ve Demotive Eden Faktörlerin Tespitine Yönelik Bir Araştırma* (Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi).

GÜMÜŞ Mustafa, Yönetimde Başarı için Altın Kurallar, İstanbul, Alfa Basım Yayın Dağıtım, 1995, s.34.

GÜROL Mehmet Ali, Türkiye’de Kadın Girişimci ve Küçük İşletmesi, Atılım Üniversitesi Yayını, Ankara, Ekim, 2000. s.226-227

GOLEMANN, D. (2002), “Sonuç Alan Liderlik,” *HR İnsan Kaynakları ve Yönetimi Dergisi* (Çev: Ş. Efe).

GÜLDAL, Duygu, Kadın Yöneticileri Motive ve Demotive Eden Faktörlerin Tespitine

Yönelik Bir Araştırma, Çukurova Üniversitesi, Tez, Adana, 2006.

GÜNEY, Salih; Yönetim ve Organizasyon,1.Baskı, Ankara, Nobel Yayın, Temmuz, 2001, s.225.

GÜZELCİK, Ebru (1999), *Küreselleşme ve İşletmelerde Değişen Kurum İmajı* (İstanbul: Sistem Yay).

HISRICH Robert D./ PETERS Michael P. (2002), *Entrepreneurship* (USA: Mc.Graw-Hill Irwin).

HISRICH Robert D./BRUSH C.G. (1989), *The Women Entrepreneur. Starting, Financing and Managing a Successful Business* (USA: Lexington Books).

HODGETTS, R. M. & KURATKO, D. F. (1995), *Effective Small Business Management*, 5th edition, Fort Worth: Dryden

JAMALI, Dima, Constraints and opportunities facing women entrepreneurs in developing countries A relational perspective, Vol. 24 No. 4, 2009

JOSEPH Straub T., Ekip Kurma ve Yönetme, Hayat Yayınları, Çev.Savaş Şenel İstanbul, Ocak, 2002.s.118

KAGİDER, ‘Bazı İstatistikler, 23.10.2005

KANSIZ, N./ACUNER Ş.A. (2008), “Üretim ve İstihdama Katılımda Kadının Yeri,” *Kalkınmada Anahtar Verimlilik Dergisi*, 20/240.

KAPU, Hüsnü (2004), “Anadolu Girişimcilerinin Girişimcilik Değerleri,” *12. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* (Bursa).

KATRİNLİ, Alev, “Yönetici Kadınlar”, Kadınlar – Liderlik – Yöneticilik Sempozyumu, İstanbul Mülkiyeliler Vakfı, İstanbul, 1993, s.57.

KIRKWOOD, Jodyanne, Is a lack of self-confidence hindering women entrepreneurs, Vol. 1 No. 2, 2009 pp. 118-133

KOCACIK, F./ GÖKKAYA V.B. (2005), “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları,” *C.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, 6 /1:195-219.

KOELLINGER, P., Minniti, M. and Schade, C. (2006), “‘I think I can, I think I can’: overconfidence and entrepreneurial behavior”, *Journal of Economic Psychology*, Vol. 28, pp. 502-27.

KOELLINGER, P., Minniti, M. and Schade, C. (2008), “Seeing the world with different eyes: gender differences in perceptions and the propensity to start a business”, Tinbergen Institute Discussion Paper 035/3.

KOPU, Hasan, 2001 Orta ve Güneydogu Anadolu’da Yasayan Girişimci/Yöneticilerin Yasamı ve Girişimcilik Değerleri, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul, s.34

KORAY, Meryem, Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri, Basisen Yayını, İzmir, 1993.

KORAY, Meryem., Sosyal Politika, Ezgi Kitapevi, Bursa, 2000.

KORAY, Meryem, Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği, T.C.

KSSGM Yayınları, Ankara, 2000.

KORKMAZ, Sezer, “Girişimcilik ve Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Özelliklerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Hacettepe Üniversitesi İ.İ.B.F.Dergisi*, 2000, Sayı 18, s.s. 163-179

KOSGEB GGE, Türkiye’de KOBİ’lerin Girişimcilik Eğitimi İhtiyacı, Uluslararası Semineri, ODTÜ Kongre ve Kültür Merkezi, Ankara, 11.06.2003

KOSGEB, Sorunları ve Çözüm Türkiye’de Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi İşletmelerinin Önerileri, Ankara, 1996

KUEHL, Chars R.; LAMBING, Peggy R. ; *Entrepreneurship*, Second Edition, Prentice Hall, 2000, s.15-18.

KUTANİS R. Özen/ ALPARSLAN S., 2006, “Girişimci ve Yönetici Kadınların Profilleri Farklı Mıdır?,” *Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 8/2: 139-153.

KUTANİS, R. Özen (2003), “Girişimcilikte Cinsiyet Faktörü: Kadın Girişimciler,” *11. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* (Afyon).

- LANGOWITZ, N. and Minniti, M. (2007), "The entrepreneurial propensity of women", *Entrepreneurship Theory & Practice*, Vol. 31 No. 3, pp. 341-65.
- LAMBING, Peggy, R. KUEHL, Chars R. *Entrepreneurship*, Second Edition, Prentice Hall, New York, 2000.
- LİMAN, Figen, 'Amerika Birleşik Devletleri, Kanada ve İngiltere'de Kadın Girişimciliğinin Gelişimi', Kadını Girişimciliğe Özendirme ve Destekleme Paneli, Devlet Bakanlığı Kadın ve Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Eğitim Serisi, Yayın no.74, Ankara, s.34
- LITTUNEN, H. (2000), "Entrepreneurship and the Characteristics of the Entrepreneurial Personality," *International Journal of Entrepreneurial Behavior Research*, 6/6: 295- 299.
- MINNITI, M., ARENIUS, P. and Langowitz, N. (2004), *Global Entrepreneurship Monitor: 2004 Report on Women and Entrepreneurship*, The Center for Women's Leadership at Babson College, Babson Park, MA.
- MONACI, M. (1997), *Genere e Organizzazione*, Guerini e Associati, Milano.
- MUELLER, S. (2004), "Gender gaps in potential for entrepreneurship across countries and cultures", *Journal of Developmental Entrepreneurship*, Vol. 9 No. 3, pp. 199-220.
- NASER, Kemal; NUSEİBEH, Rana; RASHİD Mohammed, Factors that affect women entrepreneurs: evidence from an emerging economy, *International Journal of Organizational Analysis* Vol. 17 No. 3, 2009 pp. 225-247
- NARİN, Müslüme/ MARŞAP A./ GÜROL M.A. (2006), "Global Kadın Girişimciliğinin Maksimizasyonunu Hedefleme: Uluslararası Arenada Örgütlenme ve Ağ Oluşturma," *Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 8 /1: 65-78.
- NDEMO, Bitange; MAINA Fides Wanjiku, Women entrepreneurs and strategic decision making, Vol. 45 No. 1, 2007
- OECD (2004), "Women's Entrepreneurship: Issues and Policies," 2. *OECD Conference of Ministers Responsible for Small and Medium Sized Enterprises (SMEs)* (İstanbul: Turkey).

ÖRÜCÜ, E./ KILIÇ R./ KILIÇ T. (2007), “Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği,” *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 14 /2: 117-135.

ÖZDEVECİOĞLU, M./ AKTAŞ A. (2007), “Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü,” *E.Ü.İ.İ.B.F.Dergisi*, 28: 1- 20.

ÖZGENER, Şevki (2003), “Girişimcilikte Stratejik Bir Yaklaşım: Teknoloji İnkübatörleri,” *11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* (Afyon).

ÖZKAN, Mehmet, ‘Sorun Çözmek ve Karar Vermek’, 28.01.2006

ÖZKUL, G. (2007), “Kapitalist Sistemin Sürükleyici Aktörleri: Ekonomik Teoride Girişimciler,” *S.D.Ü.İ.İ.B.F.Dergisi*, 12/3: 343-366.

PALMER, Margaret, Yönetimde Kadınlar, Rota yayınları, İstanbul, 1993, s.119., s.103.

PERELMAN, Anna, Women entrepreneurs: A comparative analysis of decision style in high-tech *ProQuest Dissertations and Theses*; 2000; ABI/INFORM Complete

REHMAN, Laurene Anne, Entrepreneurship and the intersection of work, leisure, and family, *ProQuest Dissertations and Theses*; 2000; ABI/INFORM Complete

SANDIKLI, F. (2009), “Aktif Yaşamda Kadın: Türkiye Örneği,” (İndirilme Tarihi: 03.12.2009).

SECRET.CV 2012/ sayı 25 Dosya adı: İş hayatında kadın olmak

SOYSAL, Abdullah, Türkiye’de Kadın Girişimciler: Engeller ve Fırsatlar Bağlamında Bir Değerlendirme, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 2010, 65-1

ŞİŞMAN, M. (2002), *Örgütler ve Kültürler* (Ankara: Pagem A Yayınları).

ŞEKERLER, Hülya, Dumlupınar Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi Kadın Girişimciler, Karşılaştıkları Sorunlar Ve Bu Sorunlara Yönelik Çözüm Önerileri, 2006

ŞİMŞEK Mustafa, TOSUN Mustafa, BAYRATAR Fulya, Türkiye Kalkınma Bankası A.Ş. Ekonomik Gelişmeler Değerlendirme Raporu, 2007.

TAN, F.Z.S. (2006), “Tarihi Akış İçinde Kastamonu Kadın Girişimciliği,” *14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* (Erzurum).

T.C.Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü, ‘İstatistiklerde Kadın’, Ankara, D.İ.E Yayınları, 2000, No.1520

T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü, “Türkiye’de Kadınlara Ait Girişimler”, Ankara, 2000

T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Türkiye’de Kadınlara Ait Girişimlerin Desteklenmesi, Ankara, 1995

TEKİN, Mahmut, Girişimcilik, Damla Ofset Matbaası, Konya, 1999,s.32.

TİTİZ, Tınaz (1994), *Girişimcilik* (İstanbul: İnkılap Yayınevi).

TOKSÖZ, Gülay (2007), “İşgücü Piyasasının Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Analizi ve Bölgeler Arası Dengesizlikler,” *Çalışma ve Toplum*

TOPER, Yakup (2001), “Liderlik ve Yaratıcılık,” *HR İnsan Kaynakları ve Yönetimi Dergisi*.

TOULSON P./ SMITH M. (1994), “The Relationship Between Organizational Climate and Employee Perceptions of Personel Management Practices,” *Public Personel Management*, 23/3.

TUGİAD, Ekonomik Kalkınmada Girişimciliğin Önemi ve Değişen Girişimcilik Nitelikleri, 1993

TUTAR H./ KÜÇÜK O. (2003), *Girişimcilik ve Küçük İşletme Yönetimi* (Ankara: Seçkin Yayınevi).

Türkiye Esnaf ve Sanatkârlar Konfederasyonu Araştırma Geliştirme Bölümü, ‘Kadın Girişimciler Konulu Araştırma Sonuçları’, Ankara, 1993, s.20

TÜSİAD (2002), *Türkiye’de Girişimcilik* (Ankara: TÜSİAD Yayınları).

ULAŞ, D. (2006), “Franchising Sisteminin Girişimcilik Açısından Değerlendirilmesi,” *G.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, 8/ 3: 133-151.

ULUÇINAR TÜRKEL, Asuman Globallesen Dünyanın Süper Yöneticilerine, İstanbul, Türkmen Kitapevi, 1999, s.155.

WILSON, F., Kickul, J. and Marlino, D. (2007), “Gender, entrepreneurial self-efficacy, and entrepreneurial career intentions: implications for entrepreneurship education”, *Entrepreneurship Theory & Practice*, Vol. 31 No. 3, pp. 387-406.

YETİM, Nalan (2008), “Sosyal Sermaye Olarak Kadın Girişimciler: Mersin Örneği,” eab.ege.edu.tr/pdf/2_2/C2-S2-%20M8.pdf (İndirilme Tarihi: 04.11.2008).

YILMAZ Hüseyin, “Bilgi Çağı Sonrası Liderlik Modeli Olarak Entelektüel Liderlik”, 2004

YURTSEVEN, H.Rıdvan (2007), *Girişimcilik (Küçük Bir İşletme Kurmak ve Yönetmek)* (Ankara: Detay Yayıncılık).

ZAHRA, S.A./ HAYTON, J.C./ SALVATO, C. (2004), “Entrepreneurship in Family vs. Non Family Firms: A Resource-Based Analysis of the Effect of Organizational Culture,” *Entrepreneurship Theory and Practice*, 28/4.

ZAPALSKA Alina/ FOGEL, Georgine K. (1998), “Characteristics of Polish and Hungarian Entrepreneurs,” *Journal of Private Enterprise*, 19/2:132-144.

ZHAO, F. (2005), “Exploring the Synergy Between Entrepreneurship and Innovation,” *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 11/1: .25-41.

ZÖHRE Berrin, “Girişimcilik”, Çukurova Üniversitesi Osmaniye Meslek Yüksek Okulu, Ön Lisans Tezi, Osmaniye, 1998.

EKLER

EK 1- Araştırma Anketi

KADIN GİRİŞİMCİLERİN GİRİŞİMCİLİK ve LİDERLİK ÖZELLİKLERİ ARAŞTIRMASI

Bu anket formu, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü İşletme Fakültesi tarafından yürütülmekte olan “Kadın Girişimcilerin Girişimcilik ve Liderlik Özelliklerinin İş Başarısıyla Etkileşimi” konulu Araştırma Projesi ile ilgilidir. Bu araştırma, kadın girişimcilerin girişimcilik alanındaki önemini ortaya koymak, kadın girişimcilerin girişimcilik ve liderlik özelliklerinin iş performanslarına etkisini detaylı bir şekilde incelemek, dünyada ve Türkiye’de kadın girişimciliğinin önündeki engelleri açığa çıkarmak düzenlenmiştir.

Anketin cevaplandırılmasında göstereceğiniz hassasiyet çalışmamızın tamamlanması, geçerliliği ve güvenilirliği için büyük önem taşımaktadır. Sorulara vereceğiniz içten cevaplar ve yakın ilginize şimdiden teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Girişimci olarak kendi işimi kurdum	<input type="checkbox"/>	Bir işletmeye bağlı olarak çalışıyorum	<input type="checkbox"/>
Girişimci olmak için devletin sunduğu desteklerden ve teşviklerden yararlandım	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Girişimci olmak için banka kredisi kullandım	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Girişimci olmak için kendi şahsi kaynaklardan yararlandım	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Girişimci olmak için ailemin sağladığı kaynakları kullandım	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

Kadın Girişimcilerin Temel Özellikleri ve Yetkinlikleri

Kadın girişimciler için başarı bir ihtiyaçtır
Kadın girişimciler sonuç odaklıdır
Kadın girişimciler doğru ve hızlı karar alırlar
Kadın girişimciler tutucu ve inatçıdır
Kadın girişimciler gerçekçi ve mantıklıdır
Kadın girişimciler yaratıcı ve yenilikçidir
Kadın girişimciler sezgilerine güvenirlir
Kadın girişimciler soğukkanlıdır
Kadın girişimciler kendilerine güvenirlir
Kadın girişimciler insan ilişkileri kuvvetlidir
Kadın girişimciler idealisttir
Kadın girişimciler rekabetçi ve girişkendir
Kadın girişimciler azimlidir
Kadın girişimciler yüksek bir enerjiye ve motivasyon gücüne sahiptir
Kadın girişimcilerin özgüveni yüksek ve sorumluluk sahibi insanlardır
Kadın girişimciler girişimcilik faaliyeti gösterdikleri alanda bilgi ve eğitim sahibidir
Kadın girişimciler ileriye görebilir ve fırsatları yakalayabilir
Kadın girişimciler karşılaştıkları problemleri kolayca çözümler

Kadın Liderlerin Özellikleri

Kadın liderler duygusal ve sevecendir
Kadın liderler iyi bir dinleyicidir
Kadın liderler fedakardır
Kadın liderlerin sezgi gücü yüksektir
Kadın liderler annelik duygusunun olumlu yönlerinden etkilenir

Kadınları Girişimci Olmaya İten Güdüler

Bağımsız olma duygusu
İş tatminine ulaşma ve kendini gerçekleştirme
Para kazanma isteği
Statü ve prestij kazanma isteği

Kadın Girişimciliğini Etkileyen Faktörler

Sosyal, ekonomik ve kültürel faktörler kadın girişimciliğinin gelişimini etkiler
Pazarlama ve sosyal ağlar kadın girişimciliğinin gelişimini etkiler
Aile faktörü kadın girişimciliğinin gelişimini etkiler
Finansal olanaklar kadın girişimciliğinin gelişimini etkiler

Kadın Girişimcilerin İlk Girişimcilik Dönemleri

Kendine özgü teknik bilgisi vardır
Ailelerinin maddi desteğini alır
Ailelerinin manevi desteği vardır

Kadın Girişimciler İşletme Konusunda Diğer Kadın Çalışanlara Kıyasla;

Daha iyi bir donanım ve tecrübeye sahiptir
Daha kararlı ve daha girişkendir
Eğitim seviyeleri yüksektir

Kadın Girişimcilerin Özgüven Sorunu

Yaş faktörü kadın girişimcilerde iş başlatma sürecinde özgüveni etkiler
Özgüven eksikliği girişimcilikte başarısızlığı beraberinde getirir
Önceden girişimcilik çalışmaları yapmış olmak ve deneyim kazanmak özgüveni etkiler
Sektördeki yıl ve girişimcinin yaşı öz yeterliliği etkiler
Erkek girişimciler kadın girişimcilerden daha yüksek özgüvene sahiptir
Kadın girişimciler özgüven eksikliklerini birtakım çalışmalarla yenilebilir

Girişimcilerin Aile Yapıları

Evlü olmak hem finansal hem de duygusal yönden kadın girişimcileri olumlu etkiler
Geçmişte serbest meslek sahibi bir anne/baba ile büyüyen kadın girişimciler daha cesur adımlar atar
Kadın girişimcilerin çoğu ailelerinin ilk veya tek çocuğudur
Bekar ya da çocuk sahibi olmayan kadınlar daha girişimci olurlar

Proaktiflik

Kadın girişimciler rakiplerinden önde iş yapan yaratıcı yöntemler geliştirir
Kadın girişimciler rekabete yeni fikirler ve yetenekler ile girer
Kadın girişimciler müşterilerin gelecekteki ihtiyaçlarını yakından izler

Yenilikçilik

Kadın girişimciler yenilikleri cesaretle hayata geçirir
Kadın girişimciler ürün, hizmet ve süreç teknolojilerinde köklü yenilikler yapar
Denenmemiş teknolojileri genellikle ilk kadın girişimciler kullanır

Rekabetçilik

Kadın girişimciler rekabetçi konumlarını geliştirmek için fiyat kırma stratejisini uygular
Kadın girişimciler işlerinde mücadele için saldırgan bir pozisyon takınabilir
Kadın girişimciler rekabet tehdidi karşısında, rekabet gücü yüksek bir duruş sergiler ve öne çıkar

Risk Alma

Kadın girişimciler yüksek getiri sağlayacak yüksek riskli projelere yatırım yapar
Kadın girişimciler ağır borçlanma yoluyla büyük projelere yatırım yapar
Kadın girişimciler yeni fırsatları keşfetmek için, denenmiş ve doğru teknikleri ve uygulamaları kullanır

Dinamik Yetenekler

Kadın girişimcilerin kaynakları amaçlar doğrultusunda yeniden organize edebilme yeteneği yüksektir

Kadın girişimcilerin öğrenme ve adaptasyon yeteneği yüksektir

Kadın girişimcilerin çevredeki değişime hızlı cevap verebilme yeteneği yüksektir

İş Başarısı

Girişimcilik yönüm önceki iş yaşamıma göre daha başarılıydı

Girişimcilikte elde ettiğim başarı hedeflediğim başarı düzeyi ile uyumludur

İlk yılda işletme gelirlerim sektör ortalamasının üzerindedir

İlk yılda işletme başarıım sektör ortalamasının üzerindedir

EK BİLGİLER

Yaşınız

Cinsiyetiniz

Medeni durumunuz

Çocuk sayısı

Eğitim durumunuz

Profesyonel mesleğiniz

Çalıştığınız sektör

Ne kadar zamandan beri bu işi yapıyorsunuz? (yıl) (ay)

TEŞEKKÜRLERİMİZİ SUNARIZ

ÖZGEÇMİŞ

1986 yılında İstanbul'da doğdum. İlköğretim eğitimimi İçerenköy Hasan Leyli İlköğretim Okulu'nda tamamladım. 2005 yılında Haydarpaşa Lisesi'ndeki eğitimimi bitirdim ve Yıldız Teknik Üniversitesi'nde Metalurji ve Malzeme Mühendisliği lisans eğitimime başladım.

2011 yılında Gebze Teknik Üniversitesi'nde başlayan yüksek lisans eğitimimin ders sürecini bitirdikten sonra 2012 yılında çalışmaya başladım. MMK Metalurji firmasında başladığım Satınalma Mühendisliği işimi yüksek lisans tez dönemimle birlikte yürüttüm. 2014 ayının Eylül ayında kısa süreli ücretsiz izne ayrılıp okulumuzun değişim programıyla Tomas Bata Üniversite'sinde 5 aylık bir eğitime katıldım. 2015 Şubat ayı ile MMK Metalurji'deki işime tekrar başladım.

Pınar Ersarı