

GİRİŞİMCİ VE YÖNETİCİ KADINLARIN PROFİLLERİ FARKLI MIDIR?

*Doç.Dr.Rana ÖZEN KUTANİS**
*Arş.Gör.Sümeyra ALPASLAN***

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, girişimci ve yönetici kadın profillerinin karşılaştırılmasıdır. Üretim faktörlerini bir araya getirerek işletmeyi kuran girişimci kadın ile yönetsel faktörleri kullanarak kaynakları idare eden yönetici kadın profilleri değişkenler ve parametreler açısından değerlendirilmiştir. Girişimci ve yönetici kadınların kendilerinden ve çevrelerinden kaynaklanan faktörlerden etkilenmeleri sonucunda oluşan profilleri, önemli yönleri ile ortaya konulmaya çalışılmıştır. Sadece kadın perspektifinden bakılarak girişimci ve yöneticilik özellikleri, şartları ve şartların onları etkileme derecelerinin üzerinde durulmuştur.

ABSTRACT

This study aims to compare entrepreneur and manager woman. The entrepreneur woman who gathers production factors and the manager woman who directs resources by using executive factors are evaluated according to the variables and parameters. Their profiles that are came into being with the individual and environmental effects are brought into public view. It is centred upon their characteristics, conditions and degree of being affected by looking only from woman perspective.

GİRİŞ

Kavram olarak girişimciler, kendi girişimlerini kurdukları işletmelerin birer yönetici olabilirler ama her yöneticinin girişimci olmayabileceği de bir gerçektir. Bu ayırmadan hareketle girişimini tek başına işleten bir kadınla, kariyerinde yöneticiliğe ulaşmış bir kadının arasında belli farklılıkların olup olmadığı merak konusudur.

* Sakarya Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme Bölümü

** Sakarya Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme Bölümü

Girişimciler ile yöneticiler karşılaştırıldığında aralarındaki temel benzerlik ve farklılıklar anlaşılmaktadır. Faaliyet gösterilen işletmenin sahibi olmak ile o işletmede belli bir ücret karşılığı yöneticilik vazifesi görmek arasındaki fark ortadadır. Ya da alınan eğitim dâhilinde profesyonelce ilgili işi gerçekleştirmek ile eğitimi almaksızın çeşitli nedenler ve gereksinimler ile ticari amaçlar için yola çıkmak birbirlerinden oldukça farklıdır. Ancak bazı özellikleri itibariyle de girişimci ve yöneticiler arasında çeşitli benzerlikler mevcuttur. Dinamiklik, muhakeme kabiliyeti, güven, adil yaklaşım vb hem girişimcinin hem de yöneticinin sahip olması gereken özelliklerdendir. Bu alandan yapılan çalışmalar incelendiğinde girişimcilik ve yöneticilik bakış açısı ile kadın ve erkek karşılaştırmasına, girişimci ve yönetici kadın karşılaştırması ile bir boyut eklenmiş olacaktır.

I. GİRİŞİMCİ VE YÖNETİCİ KAVRAMLARI

Girişimci kavramı; iş adamı, iş bilen, patron, kendi işini kendi kurmaya çalışma çabası içinde bulunan anlamlarında kullanılmaktadır. Girişimci başkalarının göremediği fırsatları görüp onları birer iş fikrine dönüştürebilir¹. Girişimcilik talep, hükümetin etkisi, özel sektörün etkisi ve siyasi etkiler olarak ifade edilen dört değişkenin ürünüdür². Girişimcilik, risk almayı gerektirmektedir. Girişimciliğin bu yönü bazı avantaj ve dezavantajlara yol açmaktadır. Girişimci bağımsızlık, finansal fırsatlar, toplumsal hizmet, iş güvenliği, aile istihdamı ve meydan okuyuculuk gibi avantajlara sahiptir³. Bu avantajların yanı sıra finansal, araçsal ve psikolojik risklerle de karşı karşıyadır⁴.

Kaynaklar hakkında öngöründe bulunmak, işi planlamak, insanlar ile çalışmalar yaparak onları örgüt içinde bulunmaya razı

¹ Hasan TUTAR ve Orhan KÜÇÜK, *Girişimcilik ve Küçük İşletme Yönetimi*, 1.b., Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2003, s.161.

² John C. CHICKEN, *Yönetim ve Girişimcilik- Yeni Yaklaşımlar Yeni Çözümler*, Çev. Beyhan KURT, 1.b., Epsilon Yay., İstanbul, 2002, s.33.

³ Richard M. HODGETTS ve Donald F. KURATKO, *Effective Small Business Management*, 5.b., The Dryden Press, USA, 1995a, s.17-19.

⁴ Timothy S.HATTEN, *Small Business Entrepreneurship and Beyond*, Prentice-Hall, USA, 1997, s.31.

etmek, girdiler sağlamak, örgüt içinde işleyerek tekrar kullanıma sunmak, kar sağlamak gibi nitelikler girişimciyi ayırt edicidir.⁵ Girişimci; bir fırsatı tanımlama ve değerlendirme, bir iş planı geliştirme, gereken kaynakları kararlaştırma ve mevcut girişimi yönetme şeklinde aşamalardan meydana gelmiş bir süreci yürütmektedir⁶. Yapılan birçok çalışmada girişimci kadınlar ile erkekler arasındaki benzer ve farklı noktalar üzerinde durulmuştur⁷. Geçmişte yapılan girişimci özellikleri ile ilgili araştırmalar daha çok erkek girişimci üzerine odaklanmıştır. Kadın girişimciliği hakkında yapılan araştırmaların büyük bir kısmı yaş, medeni durum, eğitim ve kadınların yönetim becerileri üzerine odaklanmıştır⁸.

Yönetim; iki ya da daha çok kişinin bir amacı gerçekleştirmek için bir araya gelerek, belirledikleri amaca yönelik yaptıkları işlemlerin ve eylemlerin tümüdür⁹. Örgütlenmiş bir toplumda yönetim, çeşitli düzeyleri kapsayan bir süreçtir¹⁰. Yönetim fonksiyonlarının temel doğası, faaliyete bağlı olmaksızın belirli bir girdinin istenen çıktıya dönüştürülebildiğini göstermektedir¹¹. Yönetim terimi bazen bir süreç olarak anlaşılmakta ve ele alınmakta, bazı hallerde bu süreçte yer alan kişi veya insanlardan oluşan bir organ olarak anlaşılmakta, bazen de bir bilgi ve beceri topluluğu olarak düşünülmektedir¹².

Yönetici; idareci, tekrarcı, devam ettirici, sistem ve yapılar üzerinde odaklanan denetime güvenen, kısa vadeli görüşe sahip olan, nasıl ve ne zaman biçiminde soru soran, her zaman gözlerini tabanda

⁵ Adnan ÇELİK ve Tahir AKGEMİCİ, *Girişimcilik Kültürü ve KOBİ'ler*, Nobel Yayın-Dağıtım, Ankara, 1998, s.20.

⁶ Robert D. HISRICHI ve Michael P.PETER, *Entrepreneurship*, 5.b., The McGraw-Hill, Newyork, 2002, s.39.

⁷ Robert D. HISRICHI, *Women Entrepreneurs: Problems and Pre-Scriptions In The Future, Women-Owned Businesses*, Praeger Publishers, USA, 1989.

⁸ Richard M. HODGETTS ve Donald F. KURATKO, *Entrepreneurship A Contemporary Approach*, 3.b., The Dryden Press, USA, 1995b, s.647.

⁹ Ali ÖZTEKİN, *Yönetim Bilimi*, Siyasal Kitapevi, Ankara, 2002, s.15.

¹⁰ Halil CAN, Dopan TUNCER ve Doğan Yaşar AYHAN, *Genel İşletmecilik Bilgileri*, Siyasal Kitapevi, Ankara, 1999, s.129.

¹¹ CHICKEN, a.g.e.

¹² Hayri ÜLGEN ve Kadir MİRZE, *İşletmede Stratejik Yönetim*, 2.b., Literatür Yayıncılık, İstanbul, 2004, s.21.

gezdiren, düşünceleri daima doğru olan, mevcut durumu daima kabul eden bir yapıya sahiptir¹³. Beşeri bir tanıma göre yönetici, emrine verilmiş bir grup insanı belirli bir takım amaçlara ulaştırmak için ahenk ve işbirliği içinde çalıştıran bir kimsedir¹⁴. Teknik, beşeri ve kavramsal boyutlar yöneticilik kavramı için ayırt edicidir. Teknik boyut yöneticinin fonksiyonel uzmanlık alanını, beşeri boyut insan unsurunu, kavramsal boyut ise yöneticinin organizasyonun tamamını bir bütün olarak görebilmesini ifade etmektedir¹⁵.

1960'lardan bu yana yönetimdeki kadınların sayısı giderek artmaktadır. Bu ilerici bir gelişme gibi görülebilir, ama en üst kadın yöneticilerin ancak orta düzey yönetim konumlarında olduğunu unutmamak gerekir. Eğitimli ve deneyimli iş kadınlarının artmakta olması üst yönetim için değerlendirilebilir mi? Bu sorunla ilgili birçok tartışma, kadınların "ideal" yöneticinin davranışsal/psikolojik özelliklerine sahip olup olmadığı konusunda odaklaşmaktadır. Yani kadınlar tepeye tırmanabilecek kadar rekabetçi, atak, hükmedici, sağlam, güçlü ve rasyonel olabilir mi?¹⁶

II. GİRİŞİMCİLERİN ÖZELLİKLERİ

Günümüzde, girişimci yenilik yapan veya geliştiren kişi olarak fırsatları bulup yakalar; bu fırsatları uygulanabilir/pazarlanabilir fikirlere dönüştürür; zamanla bu fikirlere emek, para veya becerileriyle değer katar; bu fikirleri uygulamak için rekabetçi pazar alanının risklerini üstlenir ve bu çabalarının karşılığını paraya çevirir¹⁷. Özellikle başarılı girişimcilerin çeşitli özellikleri münasebetiyle farklı oldukları Baron'ca dile getirilir. Girişimciler açısından teknik beceriler; yazma, sözlü iletişim, çevreyi izleme, teknik yönetim, teknoloji, dinleme, organize etme becerisi, şebeke

¹³ Özlem ERİÇİN, *Kadın Yöneticilerin Liderlik Özelliklerinin Astlarının İş Tatmini Üzerindeki Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, M.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi A.B.D., İ.K.Y. Bilim Dalı, 2005.

¹⁴ Erol EREN, *Yönetim ve Organizasyon*, 5.b., Beta Basım, İstanbul, 2001, s.7.

¹⁵ Tamer KOÇEL, *İşletme Yöneticiliği*, Beta Basın Yayın, İstanbul, 2003, s.20.

¹⁶ Margaret PALMER ve Beverly HYMAN, *Yönetimde Kadınlar*, Çev.Vedat ÜNER, 1.b, Rota Yayın, İstanbul, 1993, s.12-18.

¹⁷ HODGETTS, 1995b, a.g.e.

oluşturma becerisi, yönetsel tarzlar, antrenör türü liderlik, ekip oyuncusu olmaktır. Yönetim becerileri; planlama ve amaç oluşturma, karar verme, insan ilişkileri, pazarlama, finansman, muhasebe, yönetim, kontrol, müzakere, büyümeyi yönetmektir. Kişisel beceriler; içsel kontrol odağına sahip olmak, disiplinli olmak, risk almak, yenilikçi olmak, değişime dönük olmak, sabırlı olmak, vizyon sahibi bir lider olmak, değişimi yönetme yeteneğidir¹⁸.

III. YÖNETİCİLERİN ÖZELLİKLERİ

Yöneticilerin taşınması gereken özellikler hakkında öne sürülen birçok yaklaşım vardır. Bunlardan günümüz yöneticisine gerekli olan özellikler açısından bakılarak yapılan bir değerlemeye göre yöneticilerin öncelikli olarak belli özelliklere sahip olması gerektiği düşünülmüştür. İyi bir yönetici haberleşme konusunda yetenekli, insan tutum ve davranışlarını anlayabilen, sezgileri güçlü, duygusal olgunlukta, kararlarında açık, astlarının ortalama zekâlarının üzerinde bir zekâ seviyesine sahip, objektif, sorunları metodik ve mantıksal yollardan ele alan, işletmeye gönülden bağlı ve onu benimsemiş, hoşgörülü, dürüst, cesur, teknik bilgi ve becerilere sahip, dinamik, koordinasyon bilgi ve becerisine sahip bir kişi olmalıdır¹⁹.

IV. GİRİŞİMCİLERİN VE YÖNETİCİLERİN KARŞILAŞTIRILMASI

Girişimci, yönetim görevini bizzat yürütmek istemiyorsa bunu, bir başkasına devredebilir. Dolayısıyla, yönetici dediğimiz kişi, işletme başına geçmiş olur. Yönetici de girişimci gibi üretim faktörlerini temin eder, uyumlu kullanımlarını sağlar. Yönetici, işletme içindeki uğraşları sonucu doğabilecek zararları ve karları üstlenmemektedir. Yönetici, işletme sahibi adına çalışan, çoğunlukla meslektan bir kişidir. Bu nedenle, işletme sahibinin belirlediği amaçlara uymak ve bunlara ulaşmak zorundadır. Dolayısıyla, işletme

¹⁸ Rana ÖZEN KUTANİS, *Girişimci Kadınlar*, Değişim Yay., İstanbul, 2006, s.6.

¹⁹ EREN, a.g.e.

sahibine karşı, bu yönden sorumluluk taşımaktadır²⁰. Girişimci nihai karar verici ve yöneten kişi iken, yönetici kendini kanıtlamak zorunda olan ve kendi de bir bakıma yönetilen kişidir²¹.

Girişimci kadınlar, girişimlerinde kişisel beklentileri, erkek girişimciler ise ekonomik beklentileri ön planda tutmaktadır²². Girişimci kadınların firmaların kuruluş aşamalarında veya kendilerinin işe başladıkları dönemlerde iş ile ilgili beklentilerini düşük seviyede tuttukları ve bu yolla da hayal kırıklığına uğramadıkları gibi tatmin hissine bile ulaşabildikleri belirlenmiştir²³. Girişimciler ile yöneticiler arasında beklentilere dair farklılıklar, kadın ve erkekler arasında da gözlemlenebilmektedir. Cooper ve Artz'a²⁴ göre; yapılan araştırmalarda girişimci kadınların finansal güvenliklerini sağlamakla birlikte, hem ev hem de iş dünyasındaki işlerini dengeleyemeyecekleri düşünülmektedir. Yönetici kadınların ise tıpkı girişimci kadınlar gibi finansal güvenliklerini sağladıkları, ancak rolleri ve işleri arasında denge kurabilecekleri savunulabilir.

V. GİRİŞİMCİ VE YÖNETİCİ KADINLARA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

A) YÖNTEM VE KAPSAM

Sakarya, Kocaeli, Düzce ve yakın çevresinde yaşayan 49 kadınla görüşülerek bu araştırma gerçekleştirilmiştir. 49 kadından 27'si çeşitli kurum ve kuruluşlarda yöneticilik yapmaktadır. Diğer 22 kadın ise kurdukları kendilerine ait işyerlerinde ticaretle meşgul girişimci kadınlardır. Örneklem büyüklüğü belirlenirken nitel araştırmaların verilerinin toplanmasında kullanılan yöntemlerden biri

²⁰ Semra ARIKAN, *Girincilik Temel Kavramlar ve Bazı Güncel Konular*, Siyasal Kitapevi, Ankara, 2004, s.59.

²¹ Nihat ERDOĞMUŞ, *Aile İşletmeleri: İkinci Kuşağın Yetiştirilmesi*, İGİAD Yay., İstanbul, 2004.

²² Rana ÖZEN KUTANİS, "Girişimcilikte Cinsiyet Faktörü: Kadın Girişimciler", *11. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi*, 22-24 Mayıs, Kocatepe Üniv., Afyon, 2003, s.59.

²³ A.C. COOPER ve K.W. ARTZ, "Determinants of Satisfaction for Entrepreneurs", *Journal of Business Venturing*, 1995, November, 10(6), s.439-457.

²⁴ COOPER, a.g.e.

olan Paydaş Analizi (Stakeholder Analysis) kullanılmıştır²⁵. Bu yöntemle göre kariyer yaşamlarında belli yerlere gelmiş ve belli kariyer devrelerini aşmış olan yönetici ve girişimci kadınlar iz sürme (Tracer) yöntemi ile belirlenmiştir²⁶. Belirlenen bu kişiler ile yüz yüze görüşülerek “yarı-yapılandırılmış mülakat”lar gerçekleştirilmiş ve bu mülakatlar içerik analizine tabi tutularak sıklık ve anlamlılık analizleri gerçekleştirilmiştir²⁷. Yapılan analizlerine göre oluşturulan tablolarda sonuçlar frekans olarak 49’u, pay olarak da %100’ü aşmıştır. Çünkü görüşülen deneklerin bir kısmı aynı soruya birkaç farklı cevap vermiştir.

B) KISITLAR

Bu araştırma üç aylık kısa bir sürede ve sadece Sakarya, Kocaeli ve Düzce çevresinde gerçekleştirilmiştir. Burada araştırmacının zaman ve maliyet kısıtından söz edilebilir. Görüşülen kişilerin zamanının yetersizliği nedeniyle sorulara yeterince detaylı şekilde cevap verememiş ya da mülakatlara gerekli zamanı ayıramamış olmaları da belirtilmesi gereken bir kısıttır.

C) BULGULAR

Girişimci ve yönetici kadınlarla gerçekleştirilen yarı biçimsel mülakatlarda girişimci ve yönetici kadınların demografik özelliklerinin yanı sıra; işleri, iş çevreleri ve rolleri hakkında 11 soru sorulmuştur. Sırayla girişimci ve yönetici kadınların; işe başlama nedenleri, erkek ya da kadın olmaktan kaynaklanan olumlu veya olumsuz durumlar, erkek ve kadın yöneticilerin vasıfları, iletişim faktörleri, iş memnuniyetleri, iş ve sosyal çevre arasındaki denge, motivasyon faktörleri, stres faktörleri, öncelikleri, çevrelerinin onlara

²⁵ J.G. BURGOYNE, *Stakeholder Analysis*, In C.Cassell and G. Symon (Eds), *Qualitative Methods In Organizational Research: A Practical Guide*, Sage Publisher, London, 1994, s.187-207.

²⁶ P. HORNBLY ve G.SYMON, *Traces Studies*, In C.Cassell and G. Symon (Eds), *Qualitative Methods In Organizational Research: A Practical Guide*, Sage Publisher, London, 1994, s.167-186.

²⁷ O.R. HOLSTY, *Content Analysis For The Social Sciences and Humanities*, Menlo Park, CA: Addison-Wesley, 1969.

M.R. LUBORSKY, *Qualitative Research in Ageing Research*, CA:Sage, Thousand Oaks, 1994.

bakışı ve desteğine dair cevapları anlamlılık ve sıklık analizine tabi tutulmuştur.

Tablo 1. Girişimci ve Yönetici Kadınların İşe Başlama Nedenleri (Sıklık Analizi)

	Girişimci Kadınlar		Yönetici Kadınlar	
	n	%	n	%
İhtiyaç	3	13.64	7	25.92
Aile	4	18.18	5	18.51
Maddi (ekonomik)	10	45.45	6	22.22
Eğitim	2	9.09	3	11.11
Meslek	2	9.09	3	11.11
Kariyer			4	14.81
Sosyal			2	7.4

Girişimci ve yönetici kadınların işe başlama nedenleri incelendiğinde (Tablo 1), girişimci kadınların maddi (ekonomik) sebeplerden dolayı işe başladıkları görülmektedir. Ailevi nedenlerin temelinde; ailenin ya da eşin girişimci olması, aile içinde çalışma, ileride çocuklarına iş bırakma veya aileden iş devralma gibi faktörler mevcuttur. Yönetici kadınlarda ise; ihtiyaç kelimesi bağlamında bir işle meşgul olma ve çalışma ihtiyacı ifade edilmektedir. Eğitimleri ve meslekleri doğrultusunda çalışmak yönetici kadınlar açısından tıpkı girişimci kadınlarda olduğu gibi eşit derecede etkiye sahiptir.

Tablo 2. Girişimci ve yönetici kadınların iş arkadaşları arasında iletişimi belirlerken dikkat ettikleri faktörler (sıklık analizi)

İLETİŞİM FAKTÖRLERİ	Girişimci Kadınlar		Yönetici Kadınlar	
	n	%	n	%
Statü	3	13.64	11	40.74
Eğitim	14	63.64	8	29.63
Demografik özellikler	4	18.18	2	7.41
Diğer / Saygı	6	27.27	10	37.03
Mesafe	3	13.64	6	22.22
Tecrübe	3	13.64	3	11.11
Dürüstlük	2	9.09		
Anlayış			2	7.41

Girişimci kadınların %63.63'ü iş hayatında kadın çalışanları avantajlı bulurken; %27.27'si kadın çalışanları dezavantajlı görmektedirler. Yönetici kadınlar açısından baktığımızda; yönetici kadınların %33.33'ü kadın çalışanları avantajlı, %25.93'ü ise kadın

çalışanları dezavantajlı görmektedirler. Yine yönetici kadınların %14.81'i erkek çalışanları avantajlı, % 22.22'si de kadın ve erkeklerin ne avantajlı ne de dezavantajlı olduklarını düşünmektedir. Girişimci kadınlara göre yöneticilik, inisiyatif kullanma ve kendini kabul ettirmede kadın yöneticiler erkek yöneticilerden daha başarılıdır. Objektif görüş ve özgüven konusunda da kadın ve erkek yöneticiler benzer durumlar arz ederler. Yönetici kadınlara göre ise; kadın ve erkek yöneticiler sadece objektif görüşte birbirine benzer durumda iken; yöneticilik, özgüven, kendini kabul ettirmek konularında kadın yöneticiler daha başarılıdır. Öte yandan; girişimci kadınların çalışma arkadaşları ile iletişimlerinde (Tablo 2) belirleyici faktör eğitim iken, yönetici kadınlarda statü devreye girmektedir.

Girişimci kadınların %68.18'i, yönetici kadınların %81.48'i işlerinden memnun olduklarını dile getirmiştir. Girişimci kadınların %31.82'si, yönetici kadınların %18.52'si ise, şuan ki işlerini ellerinde olsa değiştirmekten yana olduklarını belirtmişlerdir. İş memnuniyetinin eğitimi bu alanda almış olmaktan, ticareti sevmekten ve yapılan işten zevk almaktan kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Girişimci kadınların %36.36'sı, yönetici kadınların %59.26'sı sosyal çevresi ile işi arasında dengeyi kurabildiklerini ve çatışma yaşamadıklarını söylemiştir. Girişimci kadınların %50'si, yönetici kadınların 40.74'ü sosyal çevresi ile işi arasında işlerinin yoğunluğu münasebetiyle denge kuramamaktadır.

Girişimci kadınları motive eden en önemli faktör müşteri memnuniyeti; yönetici kadınlarda ise başarıdır. Girişimci kadınların % 36.36'sı müşteri memnuniyetini, %22.73'ü satış hacmini; yönetici kadınların ise; %18.52'si sevdikleri işi yapmayı, %33.33'ü başarı elde etmeyi motivasyon aracı olarak göstermiştir.

Tablo 3. Girişimci ve yönetici kadınları strese sokan faktörler (anlamlılık analizi)

STRES FAKTÖRLERİ	Girişimci Kadınlar		Yönetici Kadınlar	
	n	%	n	%
Piyasanın durgun olması	5	22.73		
Personel ile ilgili sorunlar	4	18.18		
Pazarlık teklif edilmesi	2	9.09		
İşlerin zamanında yapılmaması	4	18.18	6	22.22
Çalışma ortamında iletişimin iyi olmaması			3	11.11
Çalışma saatlerinin uzaması			2	7.41

Sıklık analizine göre, ödemeler girişimci kadınlara göre ikinci stres faktördür. Piyasanın durgun olması ve işlerin zamanında yapılmaması (Tablo 3); girişimci ve yönetici kadınlar açısından tıpkı müşteriler gibi en önemli stres faktörü durumundadır.

Girişimci kadınların %77.27'si, yönetici kadınların %85.18'i aile ve çocuklarını hayatlarındaki en önemli unsur olarak görmektedir. Girişimci kadınların %18.18'i, yönetici kadınların %7.41'i için işleri önde gelmektedir. Girişimci kadınların %4.55'i, yönetici kadınların %7.41'i kariyere öncelik vermektedir. Girişimci kadınların %77.27'si, yönetici kadınların %57.70'i ailelerinin; girişimci kadınların %45.45'i, yönetici kadınların %15.38'i eşlerinin; girişimci kadınların %9.09'u, yönetici kadınların %15.38'i hem ailelerinin hem de eşlerinin destek olduklarını belirtmiştir. Girişimci kadınlarda, ailelerin ve eşlerin birbirlerine yakın derecede destek oldukları görülürken; yönetici kadınlarda ailelerin büyük bir farkla eşlerden daha fazla destek oldukları anlaşılmaktadır. Bu durum, kadınların girişimlerini daha çok aileleri ve eşleriyle birlikte başlatmış olmalarından kaynaklanabilir.

SONUÇ

Girişimcilik ve yöneticilik hakkında yapılan tanımlardan da anlaşılacağı üzere; girişimciler ve yöneticiler içgüdü ve duygusal yönetim, analitik yönelim, kişisel eğilim, yapısal ve konumdan kaynaklanan faktörler olmak üzere çeşitli alanlarda farklı özelliklere

sahiptirler ve farklı şekilde davranırlar²⁸. Kadının lider, patron, yönetici, müdür veya esnaf olarak karşımıza çıktığı günümüzde; temelde iki farklı bakış açısı olan girişimci ve yönetici ayırımından başlayarak girişimci ve yönetici kadın profilleri ele alınmıştır. Günümüz şartlarında, rolleri ve sorumlulukları hızla artan kadınların birer yönetici veya iş kurucu olarak nasıl özellikler taşıdıkları ortaya konulmaya çalışılmıştır. Yapılan araştırma Sakarya, Düzce ve Kocaeli ile sınırlı olduğundan girişimci ve yönetici kadınlar hakkında elde edilen bilgilerin, Türkiye genelinde girişimci ve yönetici olan kadınlar için ortak bir sonuç teşkil edebilmesinden söz edilemese de genel durumun analizine ışık tutabileceği düşünülmektedir.

Veriler ışığında girişimci kadınların profili (Tablo-4) şöyle tanımlanmıştır; girişimci kadınlar kendilerine güvenen, güçlü önezelere sahip, sabırlı ve dayanıklı olan, risk alabilen, ikna kabiliyeti kuvvetli ve inisiyatif kullanan bireyler olarak karşımıza çıkmaktadırlar. Girişimci kadın olmak, kadına çalışma yaşamında diğer çalışma biçimlerine kıyasla daha fazla özerklik imkanı verdiği gibi, yine kadının işine yönelik kısa ve uzun vadeli planlar yapma, kaynakları optimum kullanma, beşeri ilişkiler kurma ve sürdürme, işinde edindiği deneyimleri verimli kanallara aktarma gibi alanlarda da beceri kazandırmaktadır. Girişimci kadınların genellikle ailelerinden ve eşlerinden aldıkları destekle ev içinde hobi olarak yaptıkları işleri ticarete dönüştürerek iş hayatına girdikleri ortaya çıkmaktadır. Girişimci kadınlarca; kadınların çalıştıkları sektörün kadınlara uygunluğu tercih edilmektedir. Girişimci kadınlar; eğitim düzeyi yüksek olan kişilerle çalışmanın oldukça önemli olduğunu düşünmektedirler.

²⁸ ÖZEN KUTANİS, a.g.e.

Tablo 4. Girişimci ve yönetici kadınların profillerinin karşılaştırılması

KARŞILAŞTIRMA FAKTÖRLERİ	GİRİŞİMCİ KADINLAR	YÖNETİCİ KADINLAR
İşe başlama nedeni	Maddi (Ekonomik) ihtiyaçlar	Çalışma, üretme, işle meşgul olma ihtiyacı (Hobi)
Kadın ve erkek çalışanları değerlendirme	Kadınlar avantajlı	Kadınlar avantajlı
Kadın ve erkek yöneticiyi değerlendirme	Yöneticilik, inisiyatif kullanma ve kendini kabul ettirme de kadın yöneticileri daha başarılı bulma	Yöneticilik, inisiyatif kullanma, özgüven, kendini kabul ettirmek konusunda kadın yöneticileri daha başarılı bulma
İletişim faktörü	Eğitime göre	Statüye göre
İş memnuniyeti	Memnun	Memnun
İş ve sosyal çevre arası denge kurma	Denge kuramayan	Denge kuran
Motivasyon faktörü	Müşteri memnuniyeti	İş başarısı
Stres faktörü	Müşteri Durgun piyasa	Müşteri Zamanında bitirilmeyen işler
Hayattaki öncelikler	Aile İş kariyerdan önce gelir	Aile İş ve kariyer eşit
Çevrenin yaklaşımı	Eş desteği	Aile desteği

Girişimci kadınların büyük bir çoğunluğu şu an meşgul oldukları işlerinden memnun olduklarını ifade etmektedirler. Ancak geri kalan kısmı eğer iş değiştirme şansları olsa idi öğretmenliği tercih edeceklerini belirtmektedirler. Özellikle girişimci kadınların önünde bir sorun olarak vurgulanacak faktör; iş ve sosyal çevre arasındaki dengeyi kurmada yaşanan zorluklardır. Ancak ellerinde bu sorunu aşabilecek bir avantaj olarak özerk olma ve esnek çalışma saatlerine sahip olmalarından bahsedilebilir. Bu anlamda iş ve sosyal çevre arasında denge kurmada bu durum bir fırsat olarak değerlendirilebilir. Girişimci kadınların stres faktörleri dış çevreden kaynaklanmaktadır ve en önemlisi müşterilerdir.

Yönetici kadınların profili (Tablo 4) incelendiğinde; dürüst, sezgileri güçlü, planlı, insan odaklı ve destekleyici yönetim tarzlarını benimseyen, çalışanlarla iyi iletişim kuran ve onları motive eden bir yapıya sahip oldukları ortaya çıkmaktadır. Yönetici kadınlar aile gelirine destek olmak için işe başlamaktadırlar. Yönetici kadınlar işlerinden memnundur. Öte yandan memnun olmayan azınlık eğer iş

değiştirme fırsatına sahip olsalar tekstil sektörünü tercih edeceklerini ifade etmişlerdir. Memnun olmama nedenleri bulunulan sektörün kendilerine uygun olmamasıdır. Yönetici kadınlar genellikle; erkek çalışanları avantajlı, kadın çalışanları dezavantajlı görmektedir. Yönetici kadınlar; kadınların hırslı, sorumluluk sahibi, yumuşak ve erkeklere göre daha duyarlı olduğunu düşünmektedirler. Erkek yöneticilerin karar verirken daha objektif davrandıklarını, kadınların bu konuda daha duygusal olduklarını, olaylara yaklaşımlarında duygularından arınmalarının daha zor olduğunu düşünmektedirler.

Çalışma yaşamında yönetici kadınlar iş arkadaşları ile olan iletişimlerinde kişinin bulunduğu konuma ve kazandığı saygınlığa önem vermektedirler. Yönetici kadınlar sosyal çevre ile işi arasında dengeyi kolay kurmaktadır. Yönetici kadınlar için motive aracı olarak başarı, maaş (ücret) ve takdir edilmenin ne kadar önemli olduğu sonucu çıkmaktadır. Yönetici ve girişimci kadınların ortak stres faktörünün müşteriler olduğu belirtilmiştir. Yönetici kadınları strese sokan faktörleri genellikle iç faktörler oluşturmaktadır.

Bu veriler ışığında; girişimci kadınların “evine bağlı (domestik)” ve “geleneksel”, yönetici kadınların ise “kariyer ve aile odaklı” olduklarını söylemek mümkündür. Girişimci kadınların; cinsiyetlerine dair rolleri girişimcilik amaçlarının önünde tutan veya denge kurma çabasında olan bireyler oldukları görülmektedir. Yönetici kadınların ise; hem işlerine hem de ailelerine gereken önemi vermekte oldukça hassas davranan; her ikisini de mükemmel şekilde yapmaya çalışırken kendilerinden oldukça fazla fedakarlık eden kadınlar oldukları düşünülmektedir.

Bu çalışma kendi işini kurmuş ya da bir işi başkalarından (ailesi, eşi vb) devralarak yürüten kadınların ve bir organizasyonun yönetim kademesinde yer alan kadınların ticari hayatta nasıl bir profil sergilediklerini tespit etmek ve bu profillerin farklı yönlerini bulabilmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Kadınların toplumdaki rolleri nedeniyle; girişimci ve yönetici kadınların aile ve iş konusunda benzer tutumlar sergiledikleri görülmektedir. Girişimci ve yönetici kadınların toplumdaki profillerine dair bilgiler belirli bir bölgeden elde edilmiştir. Benzer bir çalışma daha geniş bir bölge ve ülke

bazında gerçekleştirilebilir. Hatta ülkeler arası profil karşılaştırması da yapılmaya değer çalışmalardan biri olarak görülmektedir. Bu çalışma profil karşılaştırmasını on değişken bazında ele almıştır. Bunlar sırasıyla işe başlama nedeni, kadın ve erkek çalışanlar değerlendirme, kadın ve erkek yöneticiyi değerlendirme, iletişim faktörü, iş memnuniyeti, iş ve sosyal çevre arası denge kurma, motivasyon faktörü, stres faktörü, hayatlarındaki öncelikler ve çevrelerinin yaklaşımıdır. İleride bu konuyla ilgili olarak yapılacak araştırmalarda daha farklı ve yeni değişkenler kullanılabilir.

KAYNAKÇA

- ARIKAN, Semra (2004) *Girişimcilik Temel Kavramlar ve Bazı Güncel Konular*, Siyasal Kitabevi, Ankara.
- BURGOYNE, J. G. (1994) *Stakeholder Analysis*, In C. Cassell And G. Symon (Eds), *Qualitative Methods In Organizational Research: A Practical Guide*, Sage, London, 187-207.
- CAN, Halil, Dopan Tuncer ve Doğan Yaşar Ayhan (1999) *Genel İşletmecilik Bilgileri*, Siyasal Kitapevi, Ankara.
- CHICKEN, John C. (2002) *Yönetim ve Girişimcilik- Yeni Yaklaşımlar Yeni Çözümler*, Çev. Beyhan Kurt, 1.b., Epsilon Yayıncılık, İstanbul.
- COOPER, A. C. and Artz K. W. (1995) “Determinants of Satisfaction for Entrepreneurs, *Journal of Business Venturing*, November, 10 (6): 439-457.
- ÇELİK, Adnan ve Tahir Akgemci (1998) *Girişimcilik Kültürü ve KOBİ’ler*, Nobel Yayın-Dağıtım, Ankara.
- ERDOĞMUŞ, Nihat (2004) *Aile İşletmeleri: İkinci Kuşağın Yetiştirilmesi*, İGİAD Yayınları, İstanbul.
- EREN, Erol. (2001) *Yönetim ve Organizasyon*, 5.b., Beta Basım, İstanbul.
- ERİNÇİN, Özlem (2005) Kadın Yöneticilerin Liderlik Özelliklerinin Astlarının İş Tatmini Üzerindeki Etkisi, *Yüksek Lisans Tezi*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.

- HATTEN, Timothy S.(1997) *Small Business Entrepreneurship and Beyond*, Prentice-Hall, USA.
- HISRICH, Robert D. ve Michael P.Peters (2002) *Entrepreneurship*, 5.b., The Mcgraw-Hill, Newyork.
- HISRICH, R. D. (1989) *Women Entrepreneurs: Problems and Pre-Scriptions In The Future*, Women-Owned Businesses, Praeger Publishers.
- HODGETTS, Richard M. ve Donald F. Kuratko (1995a) *Effective Small Business Management*, 5.b., The Dryden Pres, USA
- HODGETTS, Richard M. ve Donald F. Kuratko (1995b) *Entrepreneurship A Contemporary Approach*, 3.b., The Dryden Pres, USA.
- HOLSTI, O. R. (1969) *Content Analysis For The Social Sciences And Humanities*, Menlo Park, Addison-Wesley, CA.
- HORNBY, P. and Symon, G. (1994) *Tracer studies*, in C. Cassell and G. Symon (eds) *Qualitative methods in Organisational Research: A Practical Guide*, Sage, London, 167-186.
- KOÇEL, Tamer (2003) *İşletme Yöneticiliği*, Beta Basın-Yayım, İstanbul.
- LUBORSKY, M. R.(1994) *Qualitative Research in Ageing Research*, CA: Sage, Thousand Oaks.
- ÖZEN KUTANİS, Rana (2003) “Girişimcilikte Cinsiyet Faktörü: Kadın Girişimciler”, *11. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi*, 22-24 Mayıs, Kocatepe Üniversitesi, Afyon, 59-69.
- ÖZEN KUTANİS, Rana (2006) *Girişimci Kadınlar*, Değişim Yayınları, İstanbul.
- ÖZTEKİN, Ali (2002) *Yönetim Bilimi*, Siyasal Kitapevi, Ankara.
- PALMER, Margaret ve Beverly Hyman (1993) *Yönetimde Kadınlar*, Çev. Vedat Üner, 1.b., Rota Yayın Yapım, İstanbul.
- TUTAR, Hasan ve Orhan Küçük (2003) *Girişimcilik ve Küçük İşletme Yönetimi*, 1.b., Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- ÜLGEN, Hayri ve Kadir Mirze (2004) *İşletmelerde Stratejik Yönetim*, 2.b., Literatür Yayıncılık, İstanbul.