

CİNSİYET FARKLILIĞININ ŞİRKET FİNANSMAN YAPISI VE FİNANSAL PERFORMANSI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: TEORİK BİR İNCELEME

Yrd. Doç. Dr. Hasan AYAYDIN

Gümüşhane Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
İşletme Bölümü

Yrd. Doç. Dr. Savaş DURMUŞ

Kafkas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu,
Finans-Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü

ÖZ

Son yıllarda kadınların işletme yönetimindeki rolleri ile ilgili çalışmalar ve tartışmaların sayısının arttığı görülmektedir. Bu çalışmalar kadın ve erkekler tarafından yönetilen şirketlerin başlangıç sermayesi, finansman yapısı ve finansal performans kanalıyla performans üzerine odaklanmaktadır. Hem sanayi hem de hizmet sektörü üzerine yapılan araştırmalar kadınlar tarafından yönetilen şirketlerin erkekler tarafından yönetilen şirketlerden daha az başlangıç sermayesi ve daha az dışsal finansman kaynağı ile yönetildiğini göstermektedir. Bu durum kadınlar tarafından yönetilen şirketlerin finansal performansının düşmesine yol açmaktadır. Feminist teoriler bu konunun analiz edilmesinde başlangıç noktasıdır. Bu çalışmanın amacı cinsiyet farklılığının kadın ve erkekler tarafından yönetilen şirketlerin finansman yapısı ve finansal performansı üzerindeki etkilerini inceleyen çalışmaları feminist teoriler bağlamında değerlendirmektir.

Bu bağlamda çalışmada öncelikle kadın istihdamı açısından turizm sektörü incelenmiştir. Daha sonra liberal ve sosyal feminizm teorileri irdelenerek, cinsiyet farklılığının şirket finansal performansına olan etkisi açıklanmıştır. Sonuç bölümünde ise özellikle turizm sektöründe cinsiyet farklılığının, farklı karakteristik özelliklere ve yeteneklere sahip, işletmeye yarar sağlayacak erkek ve kadın çalışanlardan faydalanmanın bir yolu olarak görülebileceği önerisinde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: *Cinsiyet farklılığı, Finansman, Finansal performans, Feminist teoriler, Turizm sektörü.*

INFLUENCE OF GENDER DIVERSITY ON FINANCIAL STRUCTURE AND FINANCIAL PERFORMANCE: A THEORETICAL REVIEW

ABSTRACT

The number of papers studying and debating about the role of women in management has been increasing lately. These researches have focused on analyzing

performance by means of comparing start-up capital, financing structure and financial performance in companies run by men and women. Research in both the manufacturing and service sectors has shown that companies run by women start with less capital and receive less external financing than firms run by men. This situation has caused the financial performance of companies managed by women to decrease. Feminist theories are the starting point for the analysis of these works. The aim of this paper is to examine researches focusing on the effect of gender diversity on firms' financial structure and financial performance run by women and men in the context of feminist theories. In this context, this study examined first tourism industry in respect to women employment. After that gender diversity impacting the firm's financial performance is explained via liberal and social feminist theories. In the conclusion, it has been suggested that gender diversity, which has different characteristics and skills, is a way to utilize woman and man workers for the benefit of companies especially in tourism sector.

Keywords: Gender diversity, Financing, Financial performance, Feminist theories, Tourism sector.

I. GİRİŞ

Son yıllarda kadınların işletme yönetimindeki rolleri ile ilgili çalışmalar ve tartışmaların sayısının arttığı görülmektedir (Melero, 2011: 385-393). Bu çalışmalar erkeklerle kadınlar tarafından yönetilen şirketlerin kuruluş sermayesi (Carter ve Rosa, 1998: 225-241; Verheul ve Thurik, 2001: 329-345; Watson, 2002: 91-100), finansman (Coleman, 2007: 303-319) ve şirket performansı konularına odaklanarak bunları karşılaştırma yoluyla analiz etmişlerdir (Alsos, Isaksen ve Ljunggren, 2006: 667-686; Fairlie ve Robb, 2009: 463-478; Rosa, Carter ve Hamilton, 1996: 463-478). Bu araştırmalarda cinsiyetle ilişkilendirilmiş sermaye miktarı, dış finansman ve performans konularına dair karışık sonuçlar elde edilmiştir.

Cinsiyet farklılığı, farklı karakteristik özelliklere ve yeteneklere sahip, işletmeye yarar sağlayacak erkek ve kadın çalışanlardan faydalanmanın bir yolu olarak görülebilir (Julizaerma ve Sori, 2012: 1077-1085). Dutta ve Boss'a göre, yönetim kurulunda kadınların var olması işletme açısından önemli bir göstergedir (2006: 70-74). Cinsiyet farklılığı, firmanın performansını kısa ya da uzun vadede etkileyebilecek bir yönetim fonksiyonu oluşturabilir. Carter, Simskins ve Simpson'a göre daha çok çeşitliliğin olması, soru sormaya daha yatkın olan kadın yöneticilerin erkek yöneticiler tarafından sorulmayan soruları sorarak yönetim kurulunun özgünlük elde etmesini sağlayabilir (2003: 371-390). Bununla beraber cinsiyet farklılığının, farklı fikirlerin çatışması sonucunu doğurarak firma performansını azaltabileceği konusunda tartışmalar da mevcuttur. Cinsiyet farklılığının yönetim kurulundaki işlevi ve şirket performansı ile olan ilişkisini kavramaya yönelik birçok çalışmanın olduğu ve bunlardan elde edilen sonuçların farklılık arz ettiği görülmektedir. Carter, Simskins ve Simpson cinsiyet çeşitliliğinin şirketin finansal performansı üzerinde olumlu ve pozitif etkiler bıraktığını bulmuşlardır (2003: 371-390). Erhardt, Werbel ve Shrader yönetim kurulundaki cinsiyet farklılığının varlık

karlılıklarını pozitif şekilde etkilediğini tespit etmişlerdir (2003:102-111). Klapper ve Parker kadın girişimcilerin aynı mevkideki erkek meslektaşlarına oranla daha düşük performans sergilemeye yatkın oldukları sonucuna varmışlardır (2011: 237-257).

Bu çalışmanın amacı cinsiyet farklılığının kadın ve erkekler tarafından yönetilen şirketlerin finansman yapısı ve finansal performansı üzerindeki etkilerini incelemektir. Bu bağlamda çalışma 4 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kadın istihdamı açısından turizm sektörü incelenmiştir. İkinci bölümde liberal ve sosyal feminizm irdelenmiştir. Üçüncü bölümde şirket finansman yapısında cinsiyet etkisi açıklanmıştır. Dördüncü bölümde ise cinsiyet farklılığının şirket finansal performansına olan etkisi irdelenmiştir. Sonuç bölümünde ise kadın girişimciliğinin ve istihdamının artırılmasına dönük önerilerde bulunulmuştur.

II. TURİZM SEKTÖRÜ ve KADIN İSTİHDAMI

Dünya standartlarında sektörlerin iktisadi faaliyet alanları tarım, sanayi, ticaret ve hizmet biçiminde tasnif edilmektedir. Turizm endüstrisi, bu tasnifte üretim özelliği nedeniyle hizmet sektöründe yer almaktadır. Son 10 yılda turizm endüstrisi, hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkeler bazında küresel düzeyde ciddi bir büyüme gerçekleştirmiştir. Ayrıca bu sektörün gelecek 10 yıl içinde ekonomik açıdan daha da gelişeceği öngörülmektedir. Turizm sektörü, kadınların üst yönetim kademelerinde çok sık yer aldığı bir sektör olmamasına rağmen (England, 2010: 149-166), sahip olduğu işgücünün %60'ı gibi büyük bir payı kadın istihdamına ayırmıştır (Ladkin, 2011: 1135-1155). Turizm sektörünün emek-yoğun olması, bu sektörde çalışan kişi sayısına paralel olarak kadın çalışan sayısının da artmasını sağlamaktadır. Bu artışta, sektördeki işlerin kadınlar tarafından kolaylıkla yapılabilir nitelikte olması önemli bir faktördür. Turizm sektöründe yapılan işlerin önemli bir bölümü "kadınsı" olarak kabul edildiğinden (yemek pişirme, karşılama, yatak yapımı, temizlik, servis yapmak vb.) çalışan işgücünün kadın olması tercih edilmektedir. Bu nedenle turizm endüstrisi, emek-yoğun olduğu kadar kadın-yoğun bir sektör olma özelliğini de göstermektedir.

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı tarafından cinsiyete dayalı eşitsizliğin giderilmesi konusunda "Toplumsal Cinsiyete Dayalı Kalkınma Endeksi" (GDI) ve kadınların ekonomik ve siyasal yaşamdaki dağılımını ve katılımını ölçen "Toplumsal Cinsiyete Dayalı Güç Ölçütü (GEM) endeksi geliştirilmiştir. Öte yandan, bu alanda bir başka önemli veri kaynağı olan Dünya Ekonomik Forumu tarafından 14 çeşit değişken kullanılarak Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Raporu hazırlanmaktadır. Buna göre, Küresel Cinsiyet Eşitsizliği 2010 yılı raporunda, küresel çapta cinsiyet eşitsizliğinde sağlık ve eğitim alanlarında ilerleme sağlandığı, ekonomiye katılım ve siyasal alanda ayrımcılığın yüksek seviyede devam ettiği belirtilmektedir. Raporla birlikte açıklanan Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Endeksine göre İzlanda kadın ve erkek

eşitliğinin en çok sağlandığı ülke konumunun korunurken, Türkiye listedeki 134 ülke içinde Etiyopya'nın da gerisinde kalarak 120. sırada bulunmaktadır.

Türkiye, Cumhuriyet'in 100. Yılında GSYH büyüklüğü bakımından dünyanın ilk 10 ekonomisi içinde yer almayı, kişi başına milli gelirini 25 bin dolara çıkarmayı, en az 2 trilyon dolarlık bir ekonomi büyüklüğüne ulaşmayı ve işsizlik oranını yüzde 5'e düşürmeyi hedefliyor. İstihdama katılımı artırmanın büyük önem taşıdığı "10 büyük ekonomi içinde yer alma hedefi" için çeşitli gerekçelerle işgücü piyasasının dışına itilen kadınları da ekonomide daha etkin kılmak gerekiyor. Kadın istihdamında geline nokta bakıldığında, TÜİK'in hane halkı işgücü araştırması bugüne kıyasla 1980'li yıllarda tablonun daha parlak olduğu dikkati çekmektedir. 1989'da yüzde 36.1 olan işgücüne katılım oranının, sonraki yıllarda düşüşe geçtiği, 2000'de yüzde 26.6, 2005'te 23.3 ve 2010'da yüzde 27.6 olduğu görülmektedir (www.tuik.gov.tr, 11.12.2013). Türkiye, 2012 sonunda ulaştığı yüzde 29.5'lik oran (OECD'ye göre yüzde 32.3) ile hala OECD ülkeleri içinde son sırada yer alıyor. Türkiye'ye en yakın ülke yüzde 47.8 ile Meksika olurken, OECD ülkelerinin ortalaması yüzde 62.3'tür. Türkiye'de kadınların işgücüne katılım konusu, doğurganlık ve annelik özelliklerinden dolayı ikinci planda gelmektedir. Türkiye'nin 2023'te dünyanın en büyük 10 ekonomisi arasında yer alma hedefini gerçekleştirebilmesi için kadınların işgücüne katılım oranını artırması gerektiği söylenebilir. Turizm sektörü bu konuda kadınlara çok önemli fırsatlar sunmaktadır. Çünkü dünya üzerinde çalışan her 12 kişiden biri turizm sektöründe istihdam edilmektedir. Turizm sektörünün, resmi ve kayıt dışı istihdam yoluyla yoksul kadınların sefalet döngüsünü kırdığı söylenebilir (UNWTO, 2011).

Araştırmalara göre birçok kadın, daha prestijli mevkileri elde etmek için ve kendi firmalarını kurmak için girişimlerde bulunabilmektedirler (Chirwa, 2008: 347-362; Jaafer vd., 2011: 827-835; Mckenzie, 2007: 477-496). Bu yolla kadınlar erkeklere karşı daha özgür olur, yüksek ücretler elde eder, toplumda prestijlerini artırır ve gelişimleri için fırsatlar yakalamış olurlar (Mckenzie, 2007: 477-496).

III. TEORİK ÇERÇEVE

Erkek ve kadınların sahip olduğu şirketlerin performanslarını karşılaştıran iki temel teori mevcuttur: liberal ve sosyal feminizm (Black, 1989).

Fischer, feminist teorisinin kadın ve erkeklerin eşit kapasiteye sahip olduğunu belirtir. Liberal feminizmin kökleri liberal siyaset felsefesine dayanır (Fischer 1992: 2-13). Liberal feminist perspektifi benimseyen çalışmalar, kadınların sahip olduğu şirketlerin erkeklerin sahip olduklarına göre daha düşük performans sergilediğini iddia ederler. Bu performans düşüklüğünün sebebini kadınlara yapılan potansiyel ayrımcılık olarak gösterirler (Ahl, 2006: 595-621). Bu açıdan liberal feminist teorisi, kadın ve erkek işletmecilerin eşit seviyede performans göstermesi gerektiğini söyler. Liberal feminist teorisi erkek ve kadının aslında eşit olduğunu, fakat kadının yapısal zayıflığı ve halihazırda erkek egemen bir kültürün geçerli olması sebebiyle kadınların finansal

kaynaklardan yararlanma ve güçlü bağlantılar kurma konularında dezavantajlı bir durumda olduğunu belirtir (Morris vd., 2006: 221-244).

Liberal feminist teorisine aksine, sosyal feminist teori erkek ve kadının doğal gereği farklı olduklarını savunur. Bu durum (ayrımcılığın aksine) onların yönetmiş olduğu girişimlerde de farklılıklara neden olur. Örneğin kadın daha az risk alır (Kepler ve Shane, 2007; Watson ve Robinson, 2003: 773-788); kadınların sahip olduğu işletmeler daha az büyüme eğilimindedirler (Cliff, 1998: 523-542; Morris vd., 2006: 221-244); kadınlar işleri ve aile yaşamları arasında iyi bir denge kurarlar (Boden, 1999: 71-83; Buttner ve Moore, 1997: 34-46; Jennings ve McDougald, 2007: 747-760). Ayrıca erkek ve kadınları, aldıkları eğitim, notlar ve dereceler bakımından karşılaştırmak da mümkündür. Kadınlar finansal kuruluşlardan fon aramaya çok az meyillidirler (Watson, 2006: 33-49). Sosyal feminizm, kadınların bir birey olarak erkeklerden farklı tecrübelerine ve bakış açılarına odaklanır. Kadınlar ve erkekler arasında sadece bireysel farklılıklar olmayıp, sosyal yapılar, ekonomik güçler, sınıf yapıları ve siyasi sadakat etmenleri için de farklılıklar mevcuttur (Orser vd., 2010: 933-957). Son olarak radikal feministler, cinsiyet eşitsizliğinin bir grup erkeğin bir grup kadın üzerinde kurduğu baskının sonucu olduğunu iddia ederler (Seierstad, 2011). Özet olarak liberal feminist teori, “eşitsizlik söz konusu olmadığında” erkek ve kadın girişimcilerin eşit bir performans sergileyebileceklerini söyler. Aynı şekilde, sosyal feminist teori erkek ve kadının doğal olarak birbirinden farklı olduklarını savunsa da, kadınların girişimlerinin erkeklerinkine oranla daha kötü bir performans sergileyeceği tahmininde bulunmaz. Öyle görünüyor ki, hem liberal feminist teori hem de sosyal feminist teori potansiyel olarak erkek ve kadın girişimcilerin eşit performans sergileyebilecekleri savına sahiptir.

Bu teoriler şirket performansı fikri ile ilgili çıkarımlara da sahiptir. Orser, liberal feminizmi, şirket performansını organizasyonun giriş fonksiyonu olarak ifade eder ve cinsiyet farklılıklarını bireysel yetenek ve kararlara dayandırır (2010: 933-957). Bununla birlikte sosyal feminizm cinsiyet farklılıklarının, kaynaklara erişim ile erkek ve kadın arasındaki değer meselelerini farklılaştırdığını iddia eder. Radikal feministler son olarak, işletmedeki pozisyonların erkekler tarafından işgal edildiğini göz önünde bulundurdukları için kadınlara ayrımcılık yapıldığını vurgularlar. Bütün bu teorilerde yer alan ortak etmenler, kadınları kadın oldukları için mağdur eden dezavantajlardır. Bu dezavantajlar, ayrımcılık veya yapısal bir engel olarak kadınların karşısına çıkar (Seierstad, 2011) ve bu sonuçla işletmenin performansı cinsiyet ayrımı gözetilerek gerçekleşmiş olur (Orser, 2010: 933-957). Böylelikle feminist teoriler, kadınların bir şirket yönettiklerinde finansal ve sosyal engellerle yüzleştiklerini belirtir. Önceki çalışmalar, kadınların yönettiği şirketlerin erkekler tarafından yönetilenlere göre daha düşük performans sergilediği konusuna dikkat çekmişlerdir.

IV. ŞİRKET FİNANSMANINDA CİNSİYET ETKİSİ

Feminist teori, finansal kaynaklara erişimde cinsiyet ayrımı faktörünün rol oynadığı görüşünü savunur (Ahl, 2006: 595-621; Orser vd., 2010: 933-957). Örneğin kuruluş sermayesinin şirket yönetimlerini erkekler ve kadınlar tarafından olmak üzere ayıran en birinci sebep olduğu söylenebilir. Çünkü kuruluş sermayesinin finansmanında kadın girişimcilerin önüne birçok engel çıkmaktadır (Brush, 1992: 5-30). Birçok çalışmanın sonuçları kadınların erkeklere göre çok az bir sermaye karşılığında şirket yönettiklerini gösterir niteliktedir (Carter ve Rosa, 1998: 225-241; Coleman ve Robb, 2009: 397-411; Fairlie ve Rob, 2009: 463-478; Verheul ve Thurik, 2001: 329-345).

Cooper (1994: 371-395) ve Marlow ve Patton (2005: 717-735) sermayenin, firmalar için çok kritik derecede önem arz ettiğini belirtmişlerdir. Bu konudaki araştırma sonuçlarının hemfikir olduğu; erkekler tarafından yönetilen şirketlerin daha çok finansal kaynağa ulaşabildiği şeklindedir. Feminist teori, kadınların şirketin kuruluş aşamasında erkeklere oranla daha az finansal kaynağa ulaşabildiğini savunmaktadır. Kadınların yönettiği şirketlerin dış finansman bulmadaki zorlukları, o şirketin büyümesini ya da performansını etkileyen en önemli engellerden biri olduğu söylenebilir (Coleman, 2002: 37-52). Böyle olması, bu işletmelerin küçük çaplı oluşuna (Coleman, 2007: 303-319; Fabowale vd.,1995: 41-65); yatırım projelerinin zayıf oluşuna (Loscocco vd., 1991: 65-85); kadınların risk almaktan hoşlanmamalarına (Constantinidis vd., 2006: 133-157; Eckel ve Grossman, 2002: 281-295) bağlanabilir. Sonuç olarak, kadınlar kredi bulma konusunda daha kısıtlı imkanlara sahiptirler (Alsos vd., 2006: 667-686; Carter ve Rosa, 1998: 225-241; Coleman ve Robb, 2009: 397-411), daha çok teminat bulmaları gereklidir (Goffee ve Scase, 1982: 22-30; Verheul ve Thurik, 2001: 329-345) ve de erkek girişimcilere nazaran daha yüksek faiz ile borçlanırlar. Erkek girişimcinin kadınlara nazaran dış finansman bulabilme konusunda daha başarılı oldukları ve böylelikle erkek girişimcilerin işletmelerinin daha hızlı bir biçimde büyüğü ve performanslarının daha yüksek olduğu söylenebilir (Alsos vd., 2006: 667-686; Carter ve Rosa, 1998: 225-241).

Başka bir bakış açısı da risktir. Risk, birçok çalışmada kadın ve erkek girişimciler arasındaki performans faktörünü karşılaştırmada bir kriter olarak görülmez, ancak bulguların bize gösterdiği kadınların erkeklere nazaran riskten daha fazla kaçındığıdır (Powell ve Ansic, 1997: 605-628; Jianakoplos ve Bernasek, 1998: 620-630; Kepler ve Shane, 2007). ABD’de ki genç kadın girişimcilerin, erkek girişimcilerle kıyaslandığında, kayda değer ölçüde düşük risk getiri oranı ile çalışmayı tercih ettiklerini bulmuşlardır (Kepler ve Shane, 2007). Bazı yatırımcılar paralarını düşük riskli varlıklara yatırmaya tercih eder ve böylelikle daha düşük oranda bir getiriye razı olurlar. Bazı yatırımcılar ise yüksek getiri elde etmek için daha spekülative araçlara yatırım yaparlar. Riskleri farklı olan bu yatırımları hesaba katmadan, bu yatırımların getirilerini karşılaştırmak uygun olmayacaktır. Böylelikle, çalışmaların “kadın girişimcilerin erkeklerden daha düşük performans sergilediği” sonucuna

ulaşmasında riskin de dikkate alınarak değerlendirilmesinin yapılmasının daha sağlıklı olacağı söylenebilir.

Girişimci işletme sahibi kadınlar erkek girişimcilere oranla çok azdır, küçük işletmeleri yönetirler, girişim sermayesine güvenleri daha azdır ve de sahip oldukları firmalar daha düşük borç/sermaye oranına sahiptir (Carter ve Shaw, 2006). Finansman bulma konusunda cinsiyet farklılığı konusunu gözlemleyen birçok açıklama mevcuttur, bilhassa küçük firmalar için önem arz eden dış finansmana ulaşmada banka kredisi kullanılır. Eğer bir kadın girişimci erkek girişimciye oranla daha fazla riskten kaçınırsa bunun sonucu olarak daha az banka kredisi talep eder .

V. ŞİRKET PERFORMANSINDA CİNSİYET ETKİSİ

Performans üzerinde cinsiyet etkisini araştıran çalışmalar üç performans ölçüm yöntemini kullanmıştır: karlılık, firma büyümesi ve firma değeri. Çoğu önceki çalışmalar kadınların erkeklere göre beklenenden daha düşük performans sergilediğini göstermiştir (Alsos vd., 2006: 667-686; Cooper vd., 1994: 371-395; Fairlie ve Robb, 2009: 463-478; Rosa vd., 1996: 463-478; Fischer, 1992: 2-13). Diğer çalışmalar sektör seçimlerinde sistematik cinsiyet farklılıklarının yanı sıra performanslardaki değişiklikleri açıklayabilen yapısal faktörleri de ortaya koymaya başlamışlardır (Kalleberg ve Leicht, 1991: 136-160 ; Rosa vd.,1996: 463-478) ve sağlam sonuçlar elde etmek için sektör kontrolü gerekliliğini ortaya çıkarmışlardır. Kadın ve erkek yönetimindeki firmalar arasındaki diğer sistematik farklılıkların (örneğin; eğitimdeki farklılıklar, iş deneyimleri, motivasyon vs.) cinsiyet farklılıkları sonucu olduğu öne sürülmüştür. Tüm bunlar) kuramsal bir çerçeve içinde sunulmuş ve cinsiyet ile girişimcilik liberal feminist teori ve sosyal feminist teori kullanılarak yorumlanmıştır (Fischer, 1992: 2-13). Bu yüzden, kadınların düşük performans gösterdiği tezi cinsiyete ek olarak diğer belirleyiciler için yeterli istatistiksel kontrolleri gerektirmektedir (Fischer vd., 1993: 151-168).

Norveç'te kaydı olan yeni işletmelerin satış cirolarını inceleyen bir çalışmada, kadınlar tarafından yönetilen firmalarla erkekler tarafından yönetilen firmalar arasında kayda değer hiçbir farklılık bulunmadığı belirtilmiştir (Alsos vd., 2006: 667-686). Hindistanda bulunan küçük işletmeler için firma büyümesinde farklılık görmemiştir (Kalleberg ve Leicht, 1991: 136-160). Birçok çeşitli performans ölçümleri üzerinde çalışan, Watson (2002: 91-100) ve Watson ve Robinson (2003: 773-788) Avustralya'da ki küçük ve orta büyüklükteki işletmelerde hiçbir fark görmemiştir. Aynı coğrafi bağlamda, Johnsen ve McMahan (2005: 115-142), iş büyümesi veya finansal performans ölçümlerinde cinsiyetten kaynaklanan hiçbir farklılık görmemiştir. Şirketin büyümesindeki cinsiyet rollerinin etkisine ilişkin karışık sonuçlar tespit edilmiştir. Bazıları kadın şirketlerin gelir ve istihdam sayıları bakımından daha düşük performans sergilediğini göstermiştir (Fischer, 1992: 2-13). Bazı çalışmalar cinsiyetten kaynaklı farklılık gözlemlememişlerdir (Johnsen ve McMahan, 2005: 115-142; Kalleberg ve Leicht, 1991:136-160; Watson ve

Robinson, 2003: 773-788) ve bazı çalışmalar kadın şirketlerinin erkek şirketlerinden daha iyi performans sergilediğini ifade ederler (Davis vd., 2010: 475-496). Bu son grup çalışmalar cinsiyetin firma değeri üzerindeki etkisini tespit edememiştir. Diğer çalışmalar ise kadınlar tarafından yönetilen şirketlerin erkekler tarafından yönetilen şirketlere göre daha yavaş bir büyüme gösterdiklerini ortaya koymuşlardır (Alsos vd., 2006: 667-686; Cooper vd., 1994: 371-395; Fairlie ve Robb, 2009: 463-478; Rosa vd., 1996: 463-478). Fakat, Watson (2002: 91-100) daha az başlangıç sermayelerine rağmen kadınların yönettiği şirketlerin erkeklerin yönettiğinden daha iyi performans gösterdiğini bulmuştur. Bu doğrultuda, Coleman (2007: 303-319)'nin dış finansmanları olmadığı zaman bile kadınların şirketlerinin erkeklerinkinden daha fazla büyüdüğüne dair iddiaları destek bulmaktadır. Chirwa (2008: 347-362) kadınların şirketlerinin erkeklerine göre 4.7% daha fazla büyüdüğünü tespit etmiştir.

Carter, Simkins ve Simpson (2003: 396-414) cinsiyet ve Tobin q olarak ölçülen işletme performansı arasında pozitif yönlü bir ilişki bulmuştur. Darmadi (2013: 288-304) Endonezya'da üst yönetimde kadın olup olmaması ile finansal performansın göstergesi olan aktif karlılık arasında negatif anlamlı ilişki tespit ederken; üst yönetimdeki kadın üyelerin oranı ile finansal performansın göstergesi olan Tobin q arasında negatif anlamlı ilişki tespit etmiştir. Dezsó ve Ross (2008) CEO'nun altında yer alan yönetim takımındaki en az bir kadın yönetici bulunması durumu ile finansal performansın göstergesi olan Tobin q rasyosu arasında anlamlı ve pozitif ilişki tespit etmişken; CEO'nun kadın olmasının finansal performansa etki ettiğine ilişkin bir bulguya rastlamamıştır. Carter vd. (2010: 396-414) finansal performansı Tobin q ve aktif karlılığı değişkeni (ROA) ile ölçümlemiş; yönetim kurulundaki kadın üye sayısı, denetim komitesindeki kadın üye sayısı, ücretlendirme komitesinde yer alan kadın üye sayısı, atama komitesinde yer alan kadın üye sayısı ve bahsi geçen her bir kurul ve komitelerde yer alan İspanyol kökenli üye sayıları arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Kurul, komitelerde yer alan kadın üye sayıları ve İspanyol üye sayıları ile aktif karlılığı ve Tobin q değişkenleri arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Dang vd., (2013) tarafından, 70 Amerikan işletmesini ve 103 Fransız işletmesini kapsayan çalışmada, Fransız ve Amerikan işletmelerinde yönetim kurulunda yer alan kadın üyelerin oranı arasında anlamlı bir fark tespit edilirken, yönetim kurulunda yer alan kadın üyelerin oranı ile finansal performansın göstergesi olan Tobin q arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Türkiye üzerine yapılan çalışmalar dikkate alındığında; Akyüz vd., (2012) kadınların sahip olduğu işletmelerin karlılığının erkeklerin sahip olduğu işletmelerin karlılığından daha düşük olduğunu ve kadınların sahip olduğu işletmelerin daha yavaş büyüdüğünü bulmuşlardır. Ocak (2013: 107-126) çalışmasında, yönetim kurulunda ve üst yönetimde yer alan kadınların oranı arttıkça, finansal performansın göstergesi olan aktif karlılık artmasına karşılık;

CEO/Genel müdürün kadın olması ile finansal performansın göstergesi olan aktif karlılık arasında negatif anlamlı ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Menteş (2011: 6-15) finansal performansın göstergesi olan Tobin q rasyosu ile yönetim kurulunda yer alan kadın üyelerin oranı ile negatif anlamlı ilişkiye rastlanırken, finansal performansın diğer göstergesi olan aktif karlılığı rasyosu ile yönetim kurulunda yer alan kadın üyelerin oranı arasında negatif fakat anlamsız ilişki ile karşılaşmıştır. Özataç (2011: 311-319), 2005-2008 yılları arasında 16 banka üzerine yapmış olduğu çalışmada; yönetim kurulunda ve üst yönetimde yer alan kadınların sayısı ile aktif karlılıkları arasında herhangi bir ilişkiye rastlamamıştır.

SONUÇ

Son yıllarda kadınların işletme yönetimindeki rolleri ile ilgili çalışmalar ve tartışmaların sayısının arttığı görülmektedir. Bu çalışmanın amacı cinsiyet farklılığının kadın ve erkekler tarafından yönetilen şirketlerin finansman yapısı ve finansal performansı üzerindeki etkilerini inceleyen çalışmaları feminist teoriler bağlamında değerlendirmektir. Bu çalışmalar kadın ve erkekler tarafından yönetilen şirketlerin başlangıç sermayesi, finansman yapısı ve finansal performans kanalıyla performans üzerine odaklanmaktadır. Hem sanayi hem de hizmet sektörü üzerine yapılan araştırmalar kadınlar tarafından yönetilen şirketlerin erkekler tarafından yönetilen şirketlerden daha az başlangıç sermayesi ve daha az dışsal finansman kaynağı ile yönetildiğini göstermektedir. Bu durum kadınlar tarafından yönetilen şirketlerin finansal performansının düşmesine yol açmaktadır. Kadın girişimciler finansmana erişim konusunda erkeklere göre zorlanmaktadır. Aksine erkekler ise şirketin kuruluş aşamasında ihtiyaç duyulan finansmana erişimde daha başarılıdır. Ayrıca kadın girişimciler risk almak konusunda erkeklere nazaran daha çekingen bir tavır sergilemektedirler. Bu nedenle kadın girişimcilerin sahip olduğu şirketlerin erkeklerinkine oranla büyümeye daha az meyilli olduğu söylenebilir.

Turizm sektörü, kadınların çok baskın olduğu bir sektör olmamasına rağmen, sahip olduğu işgücünün %60'ı gibi büyük bir payı kadın istihdamına ayırmıştır. Bu durum sektördeki işlerin kadınlar tarafından kolaylıkla yapılabilir nitelikte olmasına bağlanabilir. Bu yönüyle turizm endüstrisinin, emek-yoğun olduğu kadar kadın-yoğun bir sektör olma özelliği gösterdiği söylenebilir. Hizmet sektörü kategorisi içinde yer alan turizm endüstrisinin sahip olduğu işgücünün büyük bir kısmı kadınlardan oluşmaktadır. Bu sektörde yapılan işlerin önemli bir bölümü "kadınsı" olarak kabul edildiğinden (Örneğin; yemek pişirme, karşılama, yatak yapımı, temizlik, servis yapmak vb.) çalışan işgücünün kadın olması tercih edilmektedir. Bununla birlikte kadın istihdamının bu denli yoğun olduğu turizm sektörünün üst kademe yönetimlerinde aynı oranda kadın yöneticilere rastlamak güçtür. Kadından içinde bulunduğu statüye veya kendisine toplumun biçtiği role uygun hareket etmesi beklenmektedir. Kadına biçilen rollerin içinde, iş hayatında yer almak pek bulunmamaktadır. Aslında bu durum kadın işgücünün yeterince değerlendirilememesi ya da ucuz

işgücü şeklinde değerlendirilmesi gibi sonuçlar doğurmaktadır. Toplum tarafından öğütlediği ve öğretildiği şekliyle bir kadın için annelik ve evlilik hayatının en önemli rolleridir. Meslek seçimlerini bu rollere zarar vermeyecek şekilde yaparlar ve/veya yapmaları konusunda içinde buldukları toplum tarafından yönlendirilirler. Böylece kadınsı ve erkeksi meslek ayrımı ortaya çıkmıştır. ‘Öğretmenlik, hemşirelik, düşük seviyede yöneticilik, emekliliği olan bir iş...’ gibi. Bu doğrultuda kısmi süreli iş sözleşmesi, çağrı üzerine çalışma sözleşmesi, evde çalışma, tele çalışma vb. esnek çalışma türlerinin “kadın işi” olarak nitelendirildiği görülmektedir.

Fakat Türkiye, 2023 hedefleri doğrultusunda yani Cumhuriyetimizin 100. Yılında GSYH büyüklüğü bakımından dünyanın ilk 10 ekonomisi içinde yer almayı, kişi başına milli gelirini 25 bin dolara çıkarmayı, en az 2 trilyon dolarlık bir ekonomi büyüklüğüne ulaşmayı ve işsizlik oranını yüzde 5’e düşürmeyi hedeflemektedir. Türkiye’nin 2023’de dünyanın en büyük 10 ekonomisi arasında yer alma hedefini gerçekleştirebilmesi için kadınların işletme yönetimlerinde daha fazla rol alması, kadın girişimcilerin sayısının artması ve kadınların işgücüne katılım oranını daha da artırması gerektiği ortaya çıkmaktadır. Turizm sektörü bu konuda kadınlara çok önemli fırsatlar sunmaktadır. Çünkü dünya üzerinde çalışan her 12 kişiden biri turizm sektöründe istihdam edilmektedir.

Kadından içinde bulunduğu statüye veya kendisine toplumun biçtiği role uygun hareket etmesi beklenmektedir. Kadına biçilen rollerin içinde, iş hayatında yer almak pek bulunmamaktadır. Aslında bu durum kadın işgücünün yeterince değerlendirilememesi ya da ucuz işgücü şeklinde değerlendirilmesi gibi sonuçlar doğurmaktadır. Kadın iş hayatında yer alıyor ise, daha çok kadın işi olarak ifade edilip, onun evi ve çocukları ile ilgili sorumluluklarını da aksatmayacak bir işte çalışması uygun görülmektedir. Kadın ve erkeğin eşit bireyler olarak, hayatın tüm alanlarında her tür önyargıdan uzak ve birbirinin farklılıklarına tahammüllü davranış sergileyebilmelerinde ilk adımı eğitim oluşturmaktadır. Devamında ise önce yasal zeminde sonra sosyal zeminde iyileştirmenin sağlanması gerekmektedir. Erkekler için var olmayıp sadece kadınlar için var olan engelleri kaldırarak kurumsal ortamın iyileştirilmesi de gerekir. Bu yönüyle bakıldığında cinsiyet farklılığı, farklı karakteristik özelliklere ve yeteneklere sahip, işletmeye yarar sağlayacak erkek ve kadın çalışanlardan faydalanmanın bir yolu olarak görülebilir.

KAYNAKLAR

AHL, H. (2006), “Why research on women entrepreneurs needs new directions”, *Entrepreneurship Theory and Practice*, 30 (2): 595–621.

AKYÜZ, M., ALBENİ, M., BOZDAĞ, H. and KARAÖZ, M. (2013), “Effects Of Gender Diversity On The Growth Of The Firms In The Incubators 73”, 3rd International Symposium on Sustainable Development, May 31 - June 01 2012, Sarajevo.

ALSOS, G. A., ISAKSEN, E. J., ve LJUNGGREN, E. (2006), “New venture financing and subsequent business growth in men- and women-led businesses”, *Entrepreneurship Theory and Practice*, 30(5): 667–686.

BLACK, N. (1989), *Social Feminism*, Cornell University Press, Ithaca N.Y.

BODEN, R.J. (1999), “Flexible Working Hours, Family Responsibilities, And Female Self-Employment”, *American Journal of Economics and Sociology*, 58 (1): 71–83.

BRUSH, C. G. (1992), “Research of women business owners: Past trends, a new perspective, future directions”, *Entrepreneurship Theory and Practice*, 16: 5–30.

BUTTNER, E.H. ve MOORE, D.P. (1997), “Women's organizational exodus to entrepreneurship: self-reported motivations and correlates with success”, *Journal of Small Business Management* 35 (1): 34–46.

CARTER, D. A., SİMSKİNS, B. J., ve SİMPSON, W. G. (2003), “Corporate Governance, Board Diversity and Firm Performance”, *Financial Review*. 35: 371-390

CARTER, D. A., SİMSKİNS, B. J., ve SİMPSON, W. G. (2010), “The Gender and Ethnic Diversity of US Boards and Board Committees and Firm Financial Performance”, *Corporate Governance: An International Review*, 18(5): 396–414.

CARTER, S. ve SHAW, E. (2006), “Women’s business ownership: Recent research and policy developments”, Report to the Small Business Service. (<http://www.berr.gov.uk/files/file38330.pdf>, 11.12.2013).

CARTER, S., ve ROSA, P. (1998), “The financing of male and female owned businesses”, *Entrepreneurship and Regional Development*, 10(3), 225–241.

CHIRWA, E. (2008), “Effects of gender on the performance of micro and small enterprises in Malawi”, *Development Southern Africa*, 25 (3): 347–362.

CLIFF, J.E. (1998), “Does one size fit all? Exploring the relationship between attitudes towards growth, gender, and business size”, *Journal of Business Venturing*, 13 (6): 523–542.

COLEMAN, S. (2002), “Access to capital and terms of credit. A comparison of men and women-owned small businesses”, *Journal of Small Business Management*, 8(3): 37–52.

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* 45 (3): 303–319.

COLEMAN, S., ve ROBB, A. (2009), “A comparison of new firm financing by gender: Evidence from the Kauffman firm survey data”, *Small Business Economics*, 33: 397–411.

CONSTANTİNIDIS, C., CORNET, A., ve ASANDEI, S. (2006), “Financing of women-owned ventures: The impact of gender and other owner- and firm-related variables”, *Venture Capital*, 8(2): 133–157.

COOPER, A. C., GİMENO-GASCON, F. J., ve WOO, C. Y. (1994), “Initial human and financial capital as predictors of new venture performance”, *Journal of Business Venturing*, 9(5): 371–395.

DANG, R. NGUYEN, D. K. ve VO, Linh-Chi (2013), “Women on Corporate Boards and Firm Performance: A Comparative Study”, <http://events.emlyon.com/AFFI/Papers/252.pdf>, (19.12.2013).

DARMADİ, S. (2013), “Do women in top management affect firm performance? Evidence from Indonesia”, *Corporate Governance*, 13(3): 288 - 304

DAVIS, P. S., BABAKUS, E., ENGLİS, P. D., ve PETT, T. (2010), “The influence of CEO gender on market orientation and performance in service small and medium-sized service business”, *Journal of Small Business Management*, 48(4): 475–496.

DEZSŐ, C. L. ve ROSS, G. (2008), “Girl Power: Female Participation in Top Management and Firm Performance”, University of Maryland, Robert H. Smith School of Business, Working Paper No. RHS-06-104, pp.1-37.

DUTTA, P., ve BOSE, S. (2006), “Gender Diversity in the Boardroom and Financial Performance of Commercial Banks: Evidence from Bangladesh”, *The Cost and Management*. 34(6): 70-74.

ECKEL, C., ve GROSSMAN, P. J. (2002), “Sex differences and statistical stereotyping in attitudes toward financial risk”, *Evolution and Human Behavior*, 23, 281–295.

ENGLAND, P. (2010), “The gender revolution: Uneven and stalled”, *Gender and Society*, 24: 149–166.

ERHARDT, N. L., WERBEL, J. D., ve SHRADER, C. B. (2003), “Board of Director Diversity and Firm Financial Performance”, *Corporate Governance: An International Review*, 11: 102-111.

FABOWALE, L., ORSER, B., ve RİDİNG, A. (1995), “Gender, structural factors, and credit terms between Canadian small businesses and financial institutions”, *Entrepreneurship Theory and Practice*, 19(4): 41–65.

FAİRLİE, R. W., ve ROBB, A. M. (2009), “Gender differences in business performance: Evidence from the characteristics of business owners survey”, *Small Business Economics*, 8(6): 463–478.

FİSCHER, E. (1992), “Sex differences and small-business performance among Canadian retailers and service providers”, *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, 9(4): 2–13.

FİSCHER, E.M., REUBER, R.A. ve DYKE, L.S. (1993), “A theoretical overview and extension of research on sex, gender, and entrepreneurship”, *Journal of Business Venturing* 8 (2): 151–168.

GOFFEE, R., ve SCASE, R. (1982), “Female entrepreneurs: Some preliminary research findings”, *Service Industries Journal*, 2(2): 22–30.

JAAFAR, M., ABDUL-AZİZ, A. R., MAİDEEN, S. A., ve MOHD, S. Z. (2011), "Entrepreneurship in the tourism industry: Issues in developing countries"., *International Journal of Hospitality Management*, 30: 827–835.

Jennings, J.E. ve McDougald, M.S. (2007), "Work–family interface experiences and coping strategies: implications for entrepreneurship research and practice", *Academy of Management Review*, 32 (3): 747–760.

JĀNAKOPLoS, N.A. ve BERNASEK, A. (1998), "Are women more risk averse?", *Economic Inquiry* 36 (4): 620–630.

JOHNSEN, G., ve MCMAHON, R. (2005), "Owner–manager gender, financial performance and business growth amongst SMEs from Australia's business longitudinal survey", *International Small Business Journal*, 23(2): 115–142.

JULİZAERMA, M.K ve SORİ, M.Z. (2012), "Gender Diversity in the Boardroom and Firm Performance of Malaysian Public Listed Companies", [*Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 65\(3\): 1077–1085.](#)

KALLEBERG, A. L., ve LEİCHT, K. T. (1991), "Gender and organizational performance: Antecedents of small business survival and success", *Academy of Management Journal*, 34(1), 136–160.

KEPLER, E. ve SHANE, S. (2007), "Are male and female entrepreneurs really that different? " Working Paper for the Small Business Association, Office of Advocacy, under Contract Number SBAHQ-06-M-0480.

KLAPPER, L.F. ve PARKER, S.C. (2011), "Gender and the business environment for new firm creation", *The World Bank Research Observer* 26 (2): 237–257.

LADKİN, A. (2011), "Exploring tourism labor", *Annals of Tourism Research*, 38(3): 1135–1155.

LOSCOCCO, K. A., ROBINSON, J., HALL, R. H. ve ALLEN, J. K. (1991), "Gender and small business success: An inquiry into women's relative disadvantage", *Social Forces*, 70(1): 65–85.

MARLOW, S. ve PATTON, D. (2005), "All credit to men? Entrepreneurship, finance, and gender", *Entrepreneurship Theory and Practice*, 29(6): 717–735.

MCKENZİE, K. (2007), "Belizean women and tourism work opportunity or impediment?", *Annals of Tourism Research*, 34(2): 477–496.

MELERO, E. (2011), "Are workplaces with many women in management run differently?", *Journal of Business Research*, 64(4): 385–393.

MENTEŞ, S. A. (2011), "Gender diversity at the Board and Financial Performance: A Study on ISE (Istanbul Stock Exchange)", *Middle Eastern Finance and Economics*, 14: 6-15.

MORRİS, M.H., MİYASAKİ, N.N., WATTERS, C.E. ve COOMBES, S.M. (2006), "The dilemma of growth: understanding venture size choices of women entrepreneurs", *Journal of Small Business Management* 44 (2): 221–244.

OCAK, M. (2013), “Yönetim Kurulu ve Üst Yönetimde Yer Alan Kadınların Finansal Performansa Etkisi”, Türkiye’ye İlişkin Bulgular”, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, Ekim, 107-126.

ORSER, B. J., SPENCE, M., RIDING, A. L., ve CARRINGTON, C. A. (2010), “Gender and export propensity”, *Entrepreneurship Theory and Practice*, 34(5): 933–957.

ÖZATAC, N. (2011), “Gender iversity in Board of irectors and Top Management: The Case of Turkish Bank”, *Актуальні Проблеми Економіки*, №1(115): 311-319.

POWELL, M. ve ANSİC, D. (1997), “Gender differences in risk behaviour in financial decision-making An experimental analysis”, *Journal of Economic Psychology* 18 (6): 605–628.

ROSA, P., CARTER, S., ve HAMILTON, D. (1996), “Gender as a antecedent of small business performance: Insights from a British study”, *Small Business Economics*, 8(4): 463–478.

SEIERSTAD C. (2011), “Exploring the Norwegian paradox of vertical sex segregation: Strategies and experiences in politics, academia and company boards”, Thesis, Queen Mary, University of London.

UNWTO (United Nations World Tourism Organization) (2011), Global Report on Women in Tourism 2010, http://www2.unwto.org/sites/all/files/pdf/folleto_global_report.pdf (15.12.2013).

VERHEUL, I. ve THURİK, R. (2001). Start-up capital: “Does gender matter?”, *Small Business Economics*, 16(4): 329–345.

WATSON, J. (2002), “Comparing the performance of male and female controlled businesses: relating outputs to inputs”, *Entrepreneurship Theory and Practice*, 26 (3): 91–100.

WATSON, J. (2006), “External funding and firm growth: comparing female- and male-controlled SMEs”, *Venture Capital: An International Journal of Entrepreneurial Finance*, 8 (1). 33–49.

WATSON, J. ve ROBINSON, S. (2003), “Adjusting for risk in comparing the performances of male- and female- controlled SMEs”, *Journal of Business Venturing*, 18: 773–788.