

**KADIN GİRİŞİMCİLERİN İŐ DOYUMLARININ İNCELENMESİ: YALOVA ÖRNEĞİ<sup>1</sup>**Elif SÜMER \* Dr. Öğr. Üyesi Seval GÜVEN \* **ÖZET**

*İő yaşamında aktif bir şekilde rol alan kadın girişimciler için iş, yaşamın vazgeçilmez bir unsuru haline gelmiş kadın girişimcilerin işlerinden elde ettikleri iş doyumunu kavramı önem kazanmıştır. Bu çalışmada Yalova ilinde girişimci olarak faaliyet gösteren kadınların demografik özelliklerinin belirlenmesi, iş doyumlarının belirlenen demografik özellikler bağlamında incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmanın örneklemini Yalova ilinde girişimci olarak faaliyet gösteren 167 kadından oluşmaktadır. Çalışmada katılımcılara uygulanan anket formu öncelikle güvenilirlik testine (Cronbach's Alpha: 0.879) sonrasında faktör analizine tabi tutulmuştur. İş doyumunu puanlarının demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesine yönelik "Kruskal Wallis-H" ve farklılığın kaynağının saptanması için "Mann Whitney U" testleri uygulanmıştır. Araştırma sonucunda kadın girişimcilerin iş doyumları ile faaliyet gösterilen sektör ve gelir değişkeni arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.*

**Anahtar Kelimeler:** Girişimci, Girişimcilik, Kadın Girişimci, İş Doyumu, İş Tatmini.

**JEL Kodları:** L26, M10, J28.

**EXAMINATION OF JOB SATISFACTION OF WOMEN ENTREPRENEURS: THE CASE OF YALOVA****ABSTRACT**

*For women entrepreneurs who are actively involved in business life, the concept of job satisfaction acquired from the work of women entrepreneurs who have become an indispensable element of life has gained importance. In this study, it is aimed to determine the demographic characteristics of women who are active as entrepreneurs in Yalova and to examine their job satisfaction in terms of determined demographic characteristics. The sample of the study consists of 167 women who operate*

<sup>1</sup> Bu çalışma Elif SÜMER tarafından Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde Dr. Öğr. Üyesi Seval GÜVEN danışmanlığında yürütölen "Kadın Girişimcilerin İş ve Yaşam Doyum İlişkinin İncelenmesi" başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

\* Hacettepe Üniversitesi, İ.İ.B.F., Aile ve Tüketici Bilimleri Bölümü, Ankara/Türkiye, e-mail: [elifsumerr@gmail.com](mailto:elifsumerr@gmail.com)

\* Hacettepe Üniversitesi, İ.İ.B.F., Aile ve Tüketici Bilimleri Bölümü, Ankara/Türkiye, e-mail: [seguven@hacettepe.edu.tr](mailto:seguven@hacettepe.edu.tr)

**Makale Geçmiői/Article History**

Başvuru Tarihi / Date of Application : 24 Eylül / September 2018

Düzeltilme Tarihi / Revision Date : 3 Mart / March 2019

Kabul Tarihi / Acceptance Date : 15 Mayıs / May 2019

**Araştırma Makalesi/Research Article**

*as entrepreneurs in the province of Yalova. The questionnaire applied to the participants in the study was first subjected to factor analysis after the reliability test (Cronbach's Alpha: 0.879). "Kruskal Wallis-H" to determine whether job satisfaction scores differ according to demographic characteristics and "Mann Whitney U" tests to determine the source of difference were applied. As a result of the study it shows that there is significant relationship between the job satisfaction of female entrepreneurs and the sector which applied and the income variable.*

**Key Words:** *Entrepreneur, Entrepreneurship, Women Entrepreneur, Job Satisfaction.*

**JEL Codes:** *L26, M10, J28.*

## 1. GİRİŞ

İçinde bulunduğumuz bilgi çağında yaşanmakta olan değişimler ve gelişmeler sanayi, teknoloji, ekonomi vb. alanlarda sınırlı kalmamış sosyal, kültürel ve toplumsal alanlarda da büyük bir değişim yaşanmıştır. Bu değişimlerden biri de ekonomik yaşamda bulunan kadınların hem sayıca artması hem de daha farklı pozisyonlarda görev almalarıdır.

Sosyal ve ekonomik yaşamda, geçmişe oranla daha güçlü olan kadınlar günümüzde “erkek mesleği” olarak bilenen birçok farklı iş dalında faaliyet göstermeye başlamıştır. Bu iş dallarından en önemlisi ise Dünya genelinde 1980’li yıllar itibariyle birçok disiplinin ilgi odağı haline gelen “girişimcilik”tir. Fransızca’da kuruluş anlamına gelen (entreprise) kelimedenden türetilmiş olan girişimci sözcüğü geçmişte üstlenen, üzerine alan, teşebbüs eden kişi şeklinde tanımlanmıştır (Luchsinger ve Bagby, 1987: 10). Günümüzde ise Sosyoloji, Endüstri, Yönetim, İktisat ve Ekonomi gibi farklı disiplinlerdeki araştırmacılar tarafından birçok girişimci tanımı yapılmıştır (Gunter, 2012: 387). Birçok araştırmacı tarafından kabul gören genel bir tanımlama yapılacak olursa kadın girişimci; bir işletme kuran ve bu işletmenin devamlılığını sağlayan, kurduğu işletmeden sorumlu olan, işletmeden elde edilen geliri yöneten, diğer çalışan kadınlara göre daha çok risk alabilen, daha kararlı ve dayanıklı olan, daha kontrollü davranan, yenilikçi ve yaratıcı düşünen, işiyle ilgili olarak kendisini sürekli geliştiren kişidir (Bowen ve Hisrich, 1986: 404).

Çağdaş dünyada kadın girişimciler sadece bir ülkenin ekonomisi için değil politik, teknolojik, sosyo-kültürel ve daha birçok alanda da ülke geleceğinin iyi bir temele sahip olmasını sağlamaktadırlar (Top, 2012: 37). Bu bağlamda günümüzde istihdam oluşturma, ekonomik büyüme ve kalkınma kaynağı olarak görülen kadınların da girişimciliğe yönlendirilmesi, kadın girişimcilerin sayısının artırılması hem gelişmiş hem gelişmekte olan ülkeler için vazgeçilmez bir unsur haline gelmiştir (OECD, 2004: 5). Ülke ekonomisinde kalkınma sağlama, üretimde bulunma, tüketiciler için daha fazla ürün, yenilik ve memnuniyette artış yaratma gibi katkıların yanı sıra (Krajnakova, Navikaite ve Navickas, 2015: 327-328) kadınların girişimci olmaya teşvik edilmesi ile sağlanacak olan fayda sadece toplumsal bazda değildir. Girişimci kadınlar, kendilerine gelir sağlama, ekonomik bağımsızlığa ulaşma, kariyer yapma

gibi fırsatlar yakalarken, ailelerine maddi manevi destek olma şansına da erişmektedirler (Kaygın ve Güven, 2013).

Ancak yapılan çalışmalara bakıldığında kadın ve erkek girişimcilerin birçok ortak özelliğe sahip olmasına (Conroy ve Weiler, 2015: 1885) ve kadınların girişimci olmaya yöneltilmesi ile elde edilecek olan faydaların her anlamda önemli nitelik taşımaya rağmen birçok ülkede erkek girişimci sayısının kadın girişimci sayısından çok daha fazla olduğu saptanmıştır (Zhang vd., 2009: 93-94).

Ülkemizdeki girişimci sayılarına bakıldığında da hem cinsiyetler arası hem de bölgesel bazda farklılıklar bulunduğu gözlemlenmiştir. Türkiye genelinde kadın girişimci oranının %22.2, erkek girişimci oranının %77.8 olduğu tespit edilmiştir. Kadın girişimci oranlarına bölgesel bazda bakıldığında ise her bölgede erkek girişimci oranlarının kadın girişimci oranlarından daha fazla olduğu ve en yüksek kadın girişimci oranına sahip olan bölgelerin sırasıyla; Ege (%26.8), İstanbul (%25.2) ve Batı Anadolu (%24.3) Bölgesi olduğu bulunurken, en düşük kadın girişimci oranına sahip olan bölgelerin ise Güneydoğu Anadolu (%13.0), Doğu Karadeniz (%16.8) ve Ortadoğu Anadolu (%17.6) Bölgesi olduğu bulunmuştur (GEM, 2014). Görüldüğü üzere Ülkemizde toplumsal cinsiyet algısı, cinsiyetler arası eşitsizliğe yol açan geleneksel ve kültürel özellikler gibi faktörler kadın girişimciler için dezavantaj oluşturmaktadır (Morçin, 2013: 187), erkek ve kadın girişimci sayıları arasında büyük oranda farklılık oluşmasına sebebiyet vermektedir.

Hem ülke genelinde hem de bölgesel anlamda ülkemizde yaşanan kalkınma sorununun çözümü için (Memiş, Paksoy ve Paksoy, 2007: 148-149), yeni işletmelerin açılabilmesi, mevcut işletmelerin devam ettirilebilmesi ve geliştirilebilmesi (Çiftçi, 2010: 51), istihdam oranlarının yükseltilmesi, kadın girişimci sayısının artırılması ve kadınları girişimci olmaya yöneltecek, kadınların girişimci olmalarını destekleyecek çalışmaların uygun şartları sağlayacak şekilde düzenlenmesi gerekmektedir (Manolova, Carter, Manev ve Gyoshev, 2007: 421).

Günümüzde yaşanan değişimlerden bir diğer önemli olanı ise insanın en önemli üretim faktörü haline gelmesi ve çalışanların da iş yaşamında kaynak olarak görülmeye başlanmasıdır (Aziri, 2011: 78-79). Bu bağlamda çalışma yaşamında bulunan bireylerden daha fazla yararlanmak, yapılan işten daha çok verim elde etmek için bireylerin yaptıkları işe karşı sahip oldukları tutumu ifade eden iş doyumu kavramına verilen önem de artmıştır. Çeşitli faktörler tarafından belirlenmesi sebebiyle çok boyutlu ve kapsamlı bir yapıya sahip olan (Bokemeier ve Lacy, 1987: 189-190) iş doyumu; işin özelliklerinin (bağımsızlık, iş çeşitliliği, iş tanımı, geri bildirim, arkadaşlık ilişkileri vb.) çalışana hitap etmesine bağımlı (Sims, Szilagyi ve Keller, 1976: 197), çalışanların işlerine ve çalışma ortamlarına bakış açılarını belirleyen (Saari ve Judge, 2004: 396), çalışan kişinin işinden elde ettiği olumlu veya olumsuz düşüncelerin bütünü olarak tanımlanabilen (Robbins ve Judge, 2013: 76), sürekli değişim içinde olan, sabit kalmayan dinamik bir kavramdır (Vroom, 1967: 99).

Çalışma hayatında bulunan bireylerin davranışları birçok faktör tarafından etkilenmekte ve bu faktörler aracılığı ile belirlenmektedir. Bu bağlamda çalışanların başarılarını ve dolayısı ile iş doyumlarını artırma yolları araştırılırken çeşitli motivasyon, güdüleme kavramlarına başvurulmuştur (Çetinkanat, 2000: 9). Motivasyon (güdüleme) kavramı, İngilizce ve Fransızca “motive” teriminden türetilmiştir. Motive terimi Türkçede harekete geçirici güç olarak tanımlanmaktadır. Motive teriminden türetilmiş “motivasyon” veya “güdüleme” kavramı ise bireyleri belli bir amaca yönleltmek için yapılan çabaların toplamına denilmektedir (Eren, 2014: 498).

Çalışan bireylerin motive edilmesine ilişkin alanda birçok çalışma yapılmıştır. Yapılan bu çalışmalar sonucunda oluşturulan kuramlar niteliklerine göre temel olarak iki grupta sınıflandırılmaktadır. Bunlar: Kapsam ve Süreç Kuramlarıdır (Stotz ve Bolger, 2007: 16). Kapsam kuramları başlığı altında toplanan teoriler, çalışan davranışlarını etkileyen faktörleri belirlemeye odaklanmıştır. Kuramlar oluşturulurken özellikle çalışanların ihtiyaç ve beklentilerini göz önünde bulundurulmuştur (Saif, Nawaz, Jan ve Khan, 2012: 1385). Beraberinde yönetim kademesinde bulunan kişilere, çalışanlarını istedikleri doğrultuda çalışmaya ve davranmaya yöneltebilecek önerilere yer verilmiştir (Fareed ve Jan, 2016: 290). İhtiyaçların giderilmesine önem vererek, bireylerin ihtiyaçlarını (biyolojik, psikolojik, sosyal ve diğer yüksek düzey) gidermek amaçlı çalışan kuramcılar tarafından kapsam diğer ismi ile içerik kuramları başlığı altında üç adet kuram bulunmaktadır (Saif, Nawaz, Jan ve Khan, 2012: 1384-1385). Bunlar; Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi, Alderfer ERG Teorisi ve Herzberg Çift Faktör Teorisidir (Luthans, 2011: 162).

Süreç kuramları başlığı altında bulunan teoriler, içerikleri, iş doyumuna ve motivasyona yaklaşımları açısından kapsam kuramlarından farklılık göstermektedir (Steers, Mowday ve Shapiro, 2004: 381). Süreç Kuramlarında çalışanların belirli bir amaca yönelimindeki sürecin çözülmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda davranışların nasıl harekete geçirileceği, yönetileceği, sürdürüleceği ve engelleneceği üzerinde durulmaktadır (Stotz ve Bolger, 2007: 16). Çalışanların iş doyumlarının dinamik bir süreçte gerçekleştiğini ve değiştiğini savunan süreç kuramları başlığı altında üç adet teori bulunmaktadır. Bunlar; “Vroom Beklenti Kuramı”, “Adams Eşitlik Kuramı” ve “Locke Amaç Kuramı”dır (Tavana, 2014: 62).

Ülkemizde girişimcilik alanında yapılan çalışmalara bakıldığında; nicel olarak yeterli düzeyde araştırma bulunmasına karşın yapılan çalışmaların ele alınan konu, kapsam ve araştırma örnekleme seçiminde birbirini tekrar ettiği, yapılan çalışmaların içerik olarak sınırlı kaldığı görülmektedir. Girişimcilik alanında yapılan bu çalışmalarda ele alınan konuların sırasıyla en çok girişimcilerin genel özelliklerini belirleme, girişimci olmayan kişilerin girişimcilik eğilimlerini saptama, bireylerin girişimci olma nedenlerini tespit etme ve beşerî sermaye olduğu bulunmuştur (Eser ve Yıldız, 2015: 100-103). Çalışmaların araştırma örneklemlerinin ise sırasıyla erkek girişimciler, öğrenciler, kadın girişimciler ve yöneticilerden oluştuğu tespit edilmiştir (Doğramacı, 2006; Güleç, 2011; Boz, 2012; Eskicioğlu, 2015). Ülkemizde iş doyumunu konusunda yapılan çalışmalara bakıldığında ise iş doyumunu alanında yapılan

çalışmaların (Bakan ve Büyükbeşe, 2004; Yüksel, 2005; Bozkurt ve Bozkurt, 2008; Aşık, 2010; İşcan ve Sayın, 2010; Köroğlu, 2012; Aydemir ve Erdoğan, 2013; Özaydın ve Özdemir, 2014; Yenihan, 2014) belirli meslek grupları arasında sınırlı kaldığı belirlenmiş ve girişimci kadınların iş doyumlarını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Bu bağlamda bu araştırmada günümüzde kalkınma, gelişme ve ilerlemenin anahtarı görülen kadın girişimcilerin iş yaşamlarından elde ettikleri iş doyumlarının belirlenmesi amaçlanmıştır.

## 2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırma evrenini, Yalova'da faaliyet gösteren kadın girişimciler oluşturmaktadır. Kitle büyüklüğünü belirlemek için “Yalova İl Kadın Girişimciler Kurulu” ile iletişim kurulmuş, kadın girişimci sayısının N=228 kişi olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya dahil edilecek olan örneklem büyüklüğünün belirlenmesi için tüm birimlerin eşit şansa sahip olduğu örnekleme yöntemi olan “Basit Rastgele Örnekleme” yöntemi kullanılmıştır. Yapılan hesaplama sonucunda araştırmaya en az 143 kişinin dahil olması gerektiği belirlenmiş ve 200 adet anket kadın girişimcilere dağıtılmış, 33 kişi araştırmaya katılmayı kabul etmediği için toplam 167 anket değerlendirmeye alınarak analize tabi tutulmuştur. Araştırma verileri, araştırmacı tarafından hazırlanan anket formuna bağlı kalınarak yüz yüze yapılan görüşmeler sonucunda elde edilmiştir. Araştırmada uygulanan anket formu üç ayrı bölümde sınıflandırılmış olup, birinci bölümde araştırmaya katılan kadın girişimcilerin demografik özelliklerini belirlemeyi amaçlayan sorulara yer verilmiştir. Araştırma formunun ikinci bölümünde ise kadın girişimcilerin iş yaşamlarına ilişkin bilgileri saptamaya yönelik sorular bulunmaktadır. Anket formunun son bölümü; kadın girişimcilerin iş doyumunu belirlemeye yönelik ilgili literatür araştırması sonucu konuyla ilgili çalışmalardan, kuram, yaklaşım ve teorilerden yararlanılarak araştırmacı tarafından hazırlanan 25 maddeden oluşturulmuştur. Kadın girişimcilerin iş yaşamından elde ettikleri doyumunu saptamayı amaçlayan bu ifadeler; 5 dereceli Likert tipi skalaya göre hazırlanmış olup, puanlama; 1- Katılmıyorum, 2- Kısmen Katılmıyorum, 3- Kararsızım, 4- Kısmen Katılıyorum, 5- Katılıyorum şeklinde düzenlenmiştir.

“İş Doyumu ile İlgili Bilgiler” bölümünde bulunan ifadelerin aynı yapıyı ölçüp ölçmediği, kendi içerisinde tutarlılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla ölçeğin öncelikle “Cronbach's Alpha” değeri hesaplanmış sonrasında “açıklayıcı (explanatory) faktör analizi” uygulanmıştır. Bu bölümde yer alan maddelerin “Cronbach's Alpha” değeri “0.879” olarak hesaplanmış bu bağlamda ifadelerin yüksek derecede güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Uygulanan faktör analizi sonucunda ise “İş Doyumu ile İlgili Bilgiler” bölümünde bulunan 25 maddenin uygunluğu kabul edilmiş olup, toplam açıklanan varyansın %60,49 ile yeterli düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Araştırmaya dahil edilen katılımcılara uygulanan anket formunun ilk iki (Demografik Özellikler ve İş Yaşamı ile İlgili Bilgiler) bölümünden elde edilen verilerin tanımlayıcı istatistikleri kişi sayısı (n) ve yüzde (%) şeklinde ifade edilmiştir. Araştırma formunun son bölümü olan “İş Doyumu ile İlgili

Bilgiler” bölümünden elde edilen verilerin ise öncelikle tanımlayıcı istatistikleri ortalama, standart sapma, minimum değer, maksimum değerleri verilmiştir. İş doyumu puanlarının kadın girişimcilerin demografik özelliklerine (yaş, eğitim durumu, medeni durum) ve iş yaşamlarına ait özelliklere (faaliyet gösterilen sektör, çalışma süresi, işletmeden elde edilen aylık ortalama gelir) göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesine yönelik “Kruskal Wallis-H” testi uygulanmıştır. “Kruskal Wallis-H” testinde anlamlı sonuç bulunduktan sonra gruplar arası farklılığı belirlemek amacıyla “Mann Whitney U Test” kullanılmıştır.

Çalışmanın amacı ve kapsamı doğrultusunda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir;

Hipotez 1: Kadın girişimcilerin yaşları ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 2: Kadın girişimcilerin eğitim durumları ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 3: Kadın girişimcilerin medeni durumları ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 4: Kadın girişimcilerin faaliyet gösterdikleri sektör ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 5: Kadın girişimcilerin çalışma süreleri ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 6: Kadın girişimcilerin işletmelerinden elde ettikleri aylık ortalama gelirleri ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

### **3. BULGULAR**

#### **3.1. Kadın Girişimcilerin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular**

Kadın girişimcilerin iş doyumunu belirlemeyi amaçlayan bu çalışmada, örneklem grubunu oluşturan bireylerin demografik özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları Tablo 1’de verilmiştir.

Araştırma kapsamına alınan kadın girişimcilerin yaş dağılımı incelendiğinde %32.3 ile 40-49 yaş aralığında olanlar ilk sırada yer almakta, bunu %25.1 ile 20-29, %24.0 ile 50 yaş ve üstü, %18.6 ile 30-39 yaş aralığındakiler izlemektedir (Tablo 1).

Araştırmaya katılan girişimci kadınların eğitim düzeyleri incelendiğinde; katılımcıların sırasıyla lisans (%34.1), lise (%29.9), ön lisans (%13.2) düzeyinde eğitime sahip olduğu belirlenmiş, doktora düzeyinde eğitime sahip olan kadınların en düşük oranda (%1.2) olduğu bulunmuştur (Tablo 1).

Örnekleme oluşturan kadın girişimcilerin %71.8’inin evli, %16.8’inin bekâr, %9.0’unun boşanmış, %2.4’ünün dul olduğu saptanmıştır (Tablo 1).

**Tablo 1. Kadın Girişimcilerin Demografik Bilgilerine İlişkin Dağılımlar**

DEMOGRAFİK BİLGİLER		N	%
Yaş	20-29	42	25.1
	30-39	31	18.6
	40-49	54	32.3
	50 Yaş ve üstü	40	24.0
	<b>Toplam</b>	<b>167</b>	<b>100.0</b>
Eğitim Durumu	Okur-yazar değil	0	0
	İlköğretim	15	9.0
	Ortaöğretim	16	9.6
	Lise	50	29.9
	Ön lisans	22	13.2
	Lisans	57	34.1
	Yüksek lisans	5	3.0
	Doktora	2	1.2
	<b>Toplam</b>	<b>167</b>	<b>100.0</b>
Medeni Durum	Bekâr	28	16.8
	Evli	120	71.8
	Boşanmış	15	9.0
	Dul	4	2.4
	<b>Toplam</b>	<b>167</b>	<b>100.0</b>

### 3.2. Kadın Girişimcilerin İş Yaşamlarına İlişkin Bulgular

Girişimci kadınlar arasında %59.3 ile ticaret alanında faaliyet gösterenlerin ilk sırada geldiği bunu %25.1 ile hizmet alanında, %15.6 ile üretim alanında faaliyet gösterenlerin izlediği bulunmuştur (Tablo 2).

Araştırmada kadın girişimcilerin, girişimci olarak faaliyet gösterdikleri süreler incelendiğinde, katılımcılar arasında %40.7 ile 5 yıl ve altında çalışanlar ilk sırada yer alırken, bunu %34.7 ile 11 yıl ve üstünde çalışanlar izlemektedir. %24.6 ile 6-10 yıl aralığında çalışanlar ise son sırada yer almaktadır (Tablo 2).

Kadın girişimcilerin işletmelerinden elde ettikleri aylık ortalama gelirleri incelendiğinde %41.9'unun 5.000 TL altında, %29.4'ünün 5.000 TL-10.000 TL arasında ve %28.7'sinin ise 10.000 TL üstünde gelire sahip olduğu saptanmıştır (Tablo 2).



**Tablo 2. Kadın Girişimcilerin İş Yaşamlarına Ait Bilgilere İlişkin Dağılımlar**

İŞ YAŞAMINA AİT BİLGİLER		N	%
Girişimci Olarak Faaliyet Gösterilen Sektör	Ticaret	99	59.3
	Hizmet	42	25.1
	Üretim	26	15.6
	<b>Toplam</b>	<b>167</b>	<b>100.0</b>
Girişimci Olarak Faaliyet Gösterme Süresi	5 Yıl ve altı	68	40.7
	6-10 Yıl	41	24.6
	11 Yıl ve üstü	58	34.7
	<b>Toplam</b>	<b>167</b>	<b>100.0</b>
İşletmeden Elde Edilen Aylık Ortalama Gelir	5.000 TL Altı	70	41.9
	5.000 TL-10.000 TL	49	29.4
	10.000 TL Üstü	48	28.7
	<b>Toplam</b>	<b>167</b>	<b>100.0</b>

### 3.3. Kadın Girişimcilerin İş Doyumuna Ait Bulgular

Araştırmaya katılan kadın girişimcilerin iş doyumuna ait bilgiler bölümünden minimum **36.0**, maksimum **125.0** puan aldıkları iş doyumunu puan ortalamalarının ise **109.66** olduğu saptanmıştır (Tablo 3). Buradan hareketle kadın girişimcilerin iş doyumlarının yüksek düzeyde olduğu ifade edilebilir ( $109.66 > 75.0$ ).

**Tablo 3. Kadın Girişimcilerin İş Doyumu Puanları ile İlgili Tanımlayıcı İstatistikler**

N=167	Ort.	S. Sapma	Min	Max	P
İş Doyumu	109.66	14.96	36.0	125.0	0.00

#### 3.3.1. Kadın Girişimcilerin İş Doyumu Puanlarına İlişkin Bulgular

Kadın girişimcilere uygulanan anketin iş doyumuna ait bilgiler bölümündeki tüm maddelerin ortalama puanı 4.39 bulunmuştur. Her maddeye ilişkin ortalama puanlar incelendiğinde; “İşimde sahip olduğum bilgi ve becerilerimi kullanabiliyorum” ifadesine ilişkin ortalama puan 4.86 ile ilk sırada yer almaktadır. Bunu 4.80 ile “İşimde sorumluluğun bende olmasından ve bağımsız çalışmaktan memnunum” ve 4.76 ile “İş yaşamımdaki görev ve sorumlulukları yerine getirebiliyorum” ifadesine ilişkin ortalama puanlar izlemektedir. “Bürokratik süreçlerde haksızlık yapıldığını, eşitsizlik yaşandığını düşünmüyorum” İfadesinin en düşük puana sahip olması (3.35) dikkat çekicidir (Tablo 4).

**Tablo 4. Kadın Girişimcilerin İş Doyumu Maddelerinin Dağılımları ve Ortalama Puanları**

İş Doyumu Maddeleri	Katılmıyorum		Kısmen katılmıyorum		Kararsızım		Kısmen katılıyorum		Katılıyorum		Ort. Katılım Puanı
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	



1.İşimi gerçekten severek yapıyorum.	7	4.2	4	2.4	2	1.2	10	6.0	144	86.2	4.68
2.İşimde sahip olduğum bilgi ve becerilerimi kullanabiliyorum.	3	1.8	0	0.0	1	0.6	10	6.0	153	91.6	4.86
3.İşim sayesinde kendimi geliştirdiğimi düşünüyorum.	10	6.0	1	0.6	1	0.6	17	10.2	138	82.6	4.63
4.İş yaşamımdaki görev ve sorumlulukları yerine getirebiliyorum.	4	2.4	2	1.2	0	0.0	18	10.8	143	85.6	4.76
5.İşimde sorumluluğun bende olmasından ve bağımsız çalışmaktan memnunum.	2	1.2	2	1.2	3	1.8	13	7.8	147	88.0	4.80
6.Yaptığım işin bana ve ulaşmak istediğim amaçlara uygun olduğuna inanıyorum.	11	6.6	2	1.2	7	4.2	24	14.4	123	73.7	4.47
7.Yaptığım iş dolayısı ile kendimi başarılı ve güçlü hissediyorum.	6	3.6	1	0.6	2	1.2	23	13.8	135	80.8	4.68
8.İşimi geliştirme ve büyütme şansına sahip olmam beni memnun ediyor.	10	6.0	6	3.6	4	2.4	21	12.6	126	75.4	4.48
9.Bu işi isteyerek seçtim.	14	8.4	4	2.4	3	1.8	14	8.4	132	79.0	4.47
10.Yaptığım iş ile doyuma ulaşıyorum.	18	10.8	2	1.2	4	2.4	26	15.6	117	70.1	4.33
11.İşimi sadece maddi kazanç elde etme aracı olarak görmüyorum.	21	12.6	2	1.2	8	4.8	21	12.6	115	68.9	4.24
12.Yaptığım iş karşısında elde ettiğim kazançtan memnunum.	30	18.0	4	2.4	8	4.8	30	18.0	95	56.9	3.93
13.Yaptığım işin bana uygun olduğunu düşünüyorum.	8	4.8	2	1.2	2	1.2	17	10.2	138	82.6	4.65
14.İşyerinde etkileşimde bulunduğum insanlar ile iyi anlaşıyorum.	6	3.6	3	1.8	2	1.2	6	3.6	150	89.8	4.74
15.Uygun kalifiye eleman, çalışan bulmakta sıkıntı yaşamıyorum.	37	22.2	9	5.4	8	4.8	23	13.8	90	53.9	3.72
16.Çalışma saatlerim açısından işimden memnunum.	25	15.0	7	4.2	7	4.2	23	13.8	105	62.9	4.05

17.Çalışma ortamında (iş yerinin fiziksel özellikleri, işletmenin bulunduğu çevre) kendimi güvende hissediyorum.	6	3.6	1	0.6	4	2.4	17	10.2	139	83.2	4.69
18.İşim dolayısı ile başkaları tarafından takdir edilip, saygı gördüğüme inanıyorum.	3	1.8	2	1.2	9	5.4	19	11.4	134	80.2	4.67
19.İşim ile ilgili ihtiyaç duyduğum bilgilere kolaylıkla ulaşıyorum.	4	2.4	3	1.8	3	1.8	16	9.6	141	84.4	4.72
20.İşimde ihtiyacım olan kaynak, ürün ve tedariklere kolaylıkla ulaşabiliyorum.	10	6.0	4	2.4	1	0.6	26	15.6	126	75.4	4.52
21.İşimde kredi, vergi, borç vb. ödemeler zamanında maddi problem yaşamıyorum.	41	24.6	8	4.8	12	7.2	30	18.0	76	45.5	3.55
22.İhtiyaç duyduğumda bankalardan kolaylıkla kredi temin edebiliyorum.	27	16.2	5	3.0	6	3.6	29	17.4	100	59.9	4.02
23.Bürokratik süreçlerde haksızlık yapıldığını, eşitsizlik yaşandığını düşünmüyorum.	54	32.3	1	0.6	16	9.6	25	15.0	71	42.5	3.35
24.Çalışma arkadaşlarımı istediğim gibi seçebiliyorum.	10	6.0	2	1.2	3	1.8	12	7.2	140	83.8	4.62
25.İş seçme şansım olsa yine bu işi seçerdim.	31	18.6	4	2.4	6	3.6	13	7.8	113	67.7	4.04
<b>Genel Ortalama</b>											<b>4.39</b>

### 3.3.2. Kadın Girişimcilerin Yaşlarına Göre İş Doyumunu Puanlarının Karşılaştırılması

Tablo 5'te araştırma kapsamına alınan kadın girişimcilerin iş doyumunu puan ortalamalarının yaşlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan test (Kruskal Wallis H) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (P>0.05).

**Tablo 5. Kadın Girişimcilerin Yaşlarına Göre İş Doyumunu Puanlarının Karşılaştırılması**

N=167	Grup	n	Ort.	Sıra Ort.	$\chi^2$	P
İş Doyumu	20-29 Yaş	42	111.02	92.19	2.215	0.53
	30-39 Yaş	31	109.87	81.15		
	40-49 Yaş	54	107.56	77.95		
	50 Yaş ve Üstü	40	110.90	85.78		

$\chi^2$ =Kruskal Wallis H Testi

Hipotez 1: Kadın girişimcilerin yaşları ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Bu hipotez kadın girişimcilerin iş doyumlarının yaş gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yöneliktir. Hipotezde kadın girişimcilerin iş doyumları ile yaşları arasında bir ilişki olduğu iddia edilmiştir. İş doyum puanlarının yaşa göre karşılaştırılmasında yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiş bu sebeple hipotez 1 reddedilmiştir.

### **3.3.3. Kadın Girişimcilerin Eğitim Durumlarına Göre İş Doyumu Puanlarının Karşılaştırılması**

Araştırma kapsamına alınan kadın girişimcilerin eğitim durumlarına göre iş doyum puanları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan test (Kruskal Wallis H) sonucunda, eğitim durumları açısından kadın girişimcilerin iş doyum puanları arasındaki farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır ( $P>0.05$ ) (Tablo 6).

**Tablo 6. Kadın Girişimcilerin Eğitim Durumlarına Göre İş Doyumu Puanlarının Karşılaştırılması**

N=167	Grup	n	Ort.	Sıra Ort.	$\chi^2$	P
İş Doyumu	İlköğretim	15	114.93	103.37	8.314	0.14
	Ortaöğretim	16	110.63	94.25		
	Lise	50	107.02	75.38		
	Ön lisans	22	107.23	78.84		
	Lisans	57	110.25	81.57		
	Yüksek lisans ve üstü	7	117.86	116.64		

$\chi^2$ =Kruskal Wallis H Testi

Hipotez 2: Kadın girişimcilerin eğitim durumları ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Bu hipotez kadın girişimcilerin iş doyumlarının eğitim durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yöneliktir. Hipotezde kadın girişimcilerin iş doyumları ile eğitim durumları arasında ilişki olduğu iddia edilmiştir. İş doyum puanlarının eğitim durumlarına göre karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiş ve hipotez 2 reddedilmiştir.

### **3.3.4. Kadın Girişimcilerin Medeni Durumlarına Göre İş Doyumu Puanlarının Karşılaştırılması**

Kadın girişimcilerin iş doyum puan ortalamalarının medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan test (Kruskal Wallis H) sonucunda, grup ortalamaları arasındaki farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır ( $P>0.05$ ) (Tablo 7).

**Tablo 7. Kadın Girişimcilerin Medeni Durumlarına Göre İş Doyumunu Puanlarının Karşılaştırılması**

N=167	Grup	n	Ort.	Sıra Ort.	$\chi^2$	P
İş Doyumu	Bekâr	28	107.50	79.09	3.399	0.18
	Evli	120	110.66	87.84		
	Boşanmış/Dul	19	106.53	67.00		

$\chi^2$ =Kruskal Wallis H Testi

Hipotez 3: Kadın girişimcilerin medeni durumları ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Bu hipotez kadın girişimcilerin iş doyumlarının medeni durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yöneliktir. Hipotezde kadın girişimcilerin iş doyumları ile medeni durumları arasında bir ilişki olduğu iddia edilmiştir. İş doyumunu puanlarının medeni durumlarına göre karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Analiz sonucuna göre hipotez 3 reddedilmiştir.

### 3.3.5. Kadın Girişimcilerin Faaliyet Gösterdikleri Sektörlere Göre İş Doyumu Puanlarının Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan kadın girişimcilerin iş doyumunu puanlarının faaliyet gösterdikleri sektörler göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan test (Kruskal Wallis H) sonucunda, girişimci kadınların buldukları sektörler göre iş doyumunu puanları arasındaki farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır ( $P=0.049<0.05$ ) (Tablo 8).

**Tablo 81. Kadın Girişimcilerin Faaliyet Gösterdikleri Sektörlere Göre İş Doyumu Puanlarının Karşılaştırılması**

N=167	Grup	n	Ort.	Sıra Ort.	$\chi^2$	P
İş Doyumu	Ticaret	99	111.04	86.73	6.051	0.049*
	Hizmet	42	110.19	90.61		
	Üretim	26	103.54	62.92		

\* $P<0.05$

$\chi^2$ =Kruskal Wallis H Testi

Hipotez 4: Kadın girişimcilerin faaliyet gösterdikleri sektör ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Kadın girişimcilerin faaliyet gösterdikleri sektör ile iş doyumları arasındaki ilişkinin tespitine yönelik olan hipotez 4'te kadın girişimcilerin iş doyumları ile faaliyet gösterdikleri sektör arasında anlamlı bir ilişki olduğu iddia edilmiştir. Analiz sonucunda kadın girişimcilerin çalıştıkları sektör ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Bu nedenle hipotez 4 doğrulanmış, kabul edilmiştir.

Yapılan ikili karşılaştırmalar sonucunda farklılıkların hangi sektörler arasında olduğuna dair Mann Whitney U testi sonucu Tablo 9’da yer almaktadır;

**Tablo 9. Kadın Girişimcilerin Faaliyet Gösterdikleri Sektörlere Göre İş Doyum Puanlarının Farklılıklarına Yönelik İkili Karşılaştırma**

Sektör		İş Doymu
Ticaret	Hizmet	0.64
	Üretim	0.02*
Hizmet	Ticaret	0.64
	Üretim	0.03
Üretim	Ticaret	0.02*
	Hizmet	0.03

\*P<0.025

P: Mann Whitney U Test Sonucu

- İşletmesi ticaret alanında faaliyet gösteren kadınlar ile işletmesi hizmet alanında faaliyet gösteren kadınların iş doyum puanları arasındaki farklılıkların anlamlı olmadığı saptanmıştır (P>0.025) (Tablo 9).

- İşletmesi ticaret alanında faaliyet gösteren kadınlar ile işletmesi üretim alanında faaliyet gösteren kadınların iş doyum puanları arasındaki farklılıkların anlamlı olduğu belirlenmiştir (P=0.02<0.025) (Tablo 9). Ticaret alanında faaliyet gösteren kadınların, üretim alanında faaliyet gösteren kadınlara göre iş doyumlarının daha yüksek olduğu ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır.

- İşletmesi hizmet alanında faaliyet gösteren kadınlar ile işletmesi üretim alanında faaliyet gösteren kadınların iş doyum puanları arasındaki farklılıkların anlamlı olmadığı tespit edilmiştir (P>0.025) (Tablo 9).

### 3.3.6. Kadın Girişimcilerin Çalışma Sürelerine Göre İş Doymu Puanlarının Karşılaştırılması

Kadın girişimcilerin çalışma sürelerine göre iş doymu puanları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan test (Kruskal Wallis H) sonucunda, çalışma süreleri açısından kadın girişimcilerin iş doyum puanları arasındaki farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir (P>0.05) (Tablo 10).

**Tablo 102. Kadın Girişimcilerin Çalışma Sürelerine Göre İş Doymu Puanlarının Karşılaştırılması**

N=167	Grup	n	Ort.	Sıra Ort.	$\chi^2$	P
İş Doymu	5 Yıl ve Altı	68	110.00	88.55	1.019	0.60
	6-10 Yıl	41	110.32	81.06		
	11 Yıl ve Üstü	58	108.79	80.74		

$\chi^2$ =Kruskal Wallis H Testi

Hipotez 5: Kadın girişimcilerin çalışma süreleri ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Bu hipotez kadın girişimcilerin iş doyumlarının çalışma sürelerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yöneliktir. Hipotezde kadın girişimcilerin iş doyumları ile çalışma süreleri arasında bir ilişki olduğu iddia edilmiştir. İş doyum puanlarının çalışma sürelerine göre karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Analiz sonucunda hipotez 5 reddedilmiştir.

### 3.3.7. Kadın Girişimcilerin İşletmelerinden Elde Ettikleri Aylık Ortalama Gelirlerine Göre İş Doyumu Puanlarının Karşılaştırılması

Kadın girişimcilerin iş doyum puan ortalamalarının aylık ortalama gelirlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan test (Kruskal Wallis H) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $P=0.00<0.05$ ) (Tablo 11).

**Tablo 113. Kadın Girişimcilerin İşletmelerinden Elde Ettikleri Aylık Ortalama Gelirlerine Göre İş Doyumu Puanlarının Karşılaştırılması**

N=167	Grup	n	Ort.	Sıra Ort.	$\chi^2$	P
İş Doyumu	5.000 TL Altı	70	106.64	71.23	10.883	0.00*
	5.000 TL-10.000 TL	49	110.53	85.60		
	10.000 TL Üstü	48	113.17	100.99		
*P<0.05						

$\chi^2$ =Kruskal Wallis H Testi

Hipotez 6: Kadın girişimcilerin işletmelerinden elde ettikleri aylık ortalama gelirleri ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Kadın girişimcilerin işletmenlerinden elde ettikleri aylık ortalama gelirleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin tespitine yönelik olan 6. Hipotez elde edilen gelir arttıkça iş doyumunun da artacağı düşüncesi ile geliştirilmiştir. Analiz sonucunda kadın girişimcilerin gelirleri ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Bu nedenle hipotez 6 doğrulanmış, kabul edilmiştir.

Farklılıkların hangi gelir düzeyleri arasında olduğuna dair Mann Whitney U testi sonucu Tablo 12'de yer almaktadır;

**Tablo 124. Kadın Girişimcilerin İşletmelerinden Elde Ettikleri Aylık Ortalama Gelirlerine Göre İş Doyumu Puanlarının Farklılıklarına Yönelik İkili Karşılaştırma**

Gelir		İş Doyumu (P)
5.000 TL Altı	5.000 TL-10.000 TL	0.10
	10.000 TL Üstü	0.00*
5.000 TL-10.000 TL	5.000 TL Altı	0.10
	10.000 TL Üstü	0.10
10.000 TL Üstü	5.000 TL Altı	0.00*
	5.000 TL-10.000 TL	0.10
*P<0.025		

P: Mann Whitney U Test Sonucu

- İşletmede elde edilen aylık ortalama 5.000 TL altında geliri olan kadınlar ile 5.000 TL-10.000 TL arasında geliri olan kadınların iş doyum puanları arasındaki farklılıkların anlamlı olmadığı belirlenmiştir ( $P>0.025$ ) (Tablo 12).

- İşletmede elde edilen aylık ortalama 5.000 TL altında geliri olan kadınlar ile 10.000 TL üstünde geliri olan kadınların iş doyum puanları arasındaki farklılıkların anlamlı olduğu saptanmıştır ( $P<0.025$ ). Bu bağlamda 5.000 TL altında geliri olan kadınların, 10.000 TL üstünde geliri olan kadınlara göre iş doyumlarının daha düşük olduğu ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir (Tablo 12).

- İşletmede elde edilen aylık ortalama 5.000 TL-10.000 TL arasında geliri olan kadınlar ile 10.000 TL üstünde geliri olan kadınların iş doyum puanları arasındaki farklılıkların anlamlı olmadığı saptanmıştır ( $P>0.025$ ) (Tablo 12).

#### 4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırma kapsamına alınan kadın girişimciler arasında; 40-49 yaş aralığında, lisans mezunu ve evli olanlar ilk sırada yer almaktadır.

Araştırmaya dahil edilen katılımcılar arasında ticaret sektöründe çalışanlar, 5 yıl ve 5 yıldan daha az süredir girişimci olarak faaliyet gösterenler ve 5.000 TL altında gelir elde edenler önde gelmektedir.

Çalışmaya katılan kadın girişimcilerin iş doyumlarının 109.66 olduğu belirlenmiştir. Elde edilen veriler aracılığı ile kadın girişimcilerin iş doyumlarının ortalama puanının ( $109.66>75.0$ ) çok üstünde olduğu bu bağlamda katılımcıların yüksek düzeyde iş doyumuna sahip olduğu söylenebilir. Lyons ve DeCarlo (1983) ve Lange (2012) tarafından yapılan çalışmalarda da kadın girişimcilerin iş doyumlarının yüksek olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlar, araştırmanın sonuçlarını destekler niteliktedir.

Araştırma kapsamına alınan kadın girişimcilerin iş doyumlarına ilişkin ortalama puanlar incelendiğinde; “İşimde sahip olduğum bilgi ve becerilerimi kullanabiliyorum” (4.86) ifadesi ilk sırada yer almaktadır. Bunu “İşimde sorumluluğun bende olmasından ve bağımsız çalışmaktan memnunum”, “İş yaşamımdaki görev ve sorumlulukları yerine getirebiliyorum”, “İşyerinde etkileşimde bulunduğum insanlar ile iyi anlaşıyorum”, “Çalışma ortamımda (iş yerinin fiziksel özellikleri, işletmenin bulunduğu çevre) kendimi güvende hissediyorum”, “İşimi gerçekten severek yapıyorum”, “Yaptığım işin bana uygun olduğunu düşünüyorum” maddeleri izlemektedir. Lyons ve DeCarlo da (1983) kadın girişimcilerin iş ve yaşam doyumunu ölçmek amacıyla yaptıkları çalışmalarında kadın girişimcilerin iş doyumuna ulaşımlarında işin niteliği (bağımsız çalışma, bilgi beceriyi etkin kullanabilme, sorumluluk alabilme vb. işi yansıtan özellikler) ve çalışma arkadaşları faktörünün büyük öneme sahip olduklarını bulmuştur. Bu durum araştırmanın sonuçlarını destekler niteliktedir.

Araştırmaya katılan kadın girişimciler için önemli düzeyde olduğu saptanan bir diğer iş doyumunu ifadesi “Yaptığım iş dolayısı ile kendimi başarılı ve güçlü hissediyorum” dur. Stoner, Hartman ve Arora



(1990) tarafından yapılan çalışma sonucunda da kadın girişimcilerin istedikleri başarıyı elde ettikleri takdirde iş doyum düzeylerinin arttığı saptanmıştır.

Araştırmaya katılan kadın girişimcilerin iş doyumları yaşa, eğitim durumuna, medeni duruma ve girişimci olarak faaliyet gösterme süresine göre farklılık göstermemiştir. Bu bağlamda H1, H2, H3 ve H5 hipotezleri reddedilmiştir.

Araştırma sonuçlarında kadın girişimcilerin faaliyet gösterdikleri sektör ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş ( $P=0.04<0.05$ ) ve bu nedenle H4 hipotezi kabul edilmiştir. Kadın girişimciler arasında en yüksek iş doyumuna sahip olanların “ticaret” sektöründe faaliyet gösterdikleri belirlenmiştir. Bunu “hizmet” sektöründe faaliyet gösterenler ile “üretim” sektöründe faaliyet gösteren girişimciler izlemektedir. Ticaret, hizmet ve üretim sektörlerinde yapılan işin, çalışma koşullarının, çalışma arkadaşlarının ve en önemlisi sahip olunan görev ve sorumlulukların birbirinden farklı olduğu bilinmektedir. Üretim sektöründe faaliyet gösteren kadın girişimcilerin iş doyumunun daha düşük olmasının daha yoğun bir şekilde çalışmaları ve daha çok sorumluluğa sahip olmaları ile bağlantılı olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda kadın girişimcilerin iş doyumunun faaliyet gösterilen sektöre göre farklılık göstermesi, daha yoğun ve daha çok sorumluluğa sahip olunan üretim sektöründe bulunan kadın girişimcilerin iş doyumunun daha az olması doğal bir sonuçtur.

Çalışmada kadın girişimcilerin işletmelerinden elde ettikleri aylık ortalama gelirleri ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki bulunması sebebiyle H6 hipotezi kabul edilmiştir. Bulgular 10.000 TL üstünde geliri olan kadın girişimcilerin iş doyumlarının 5.000 TL altında geliri olan kadın girişimcilerin iş doyumlarından daha yüksek olduğunu göstermektedir. Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşi Kuramı’nda, Herzberg’in Çift Faktör Teorisi’nde ve Adams’ın Eşitlik Kuramı’nda da gelirin iş doyumunun belirlenmesinde çok önemli bir noktada olduğu saptanmış, gelirin arttıkça iş doyumunu arttıracığı belirtilmiştir. Bu bağlamda konu ile ilgili kuramlar da araştırmanın sonuçlarını destekler niteliktedir. Lange (2012) tarafından yapılan çalışmada da kadın girişimcilerin gelirleri ile iş doyumlarının paralel özellik gösterdiği, gelirin artması veya azalması ile iş doyumunun arttığı veya azaldığı belirtilmiştir. Bu çalışma da araştırmanın sonuçlarını destekler niteliktedir.

## **5. ÖNERİLER**

Araştırma sonuçlarından yola çıkarak girişimci kadınlara, kurum ve kuruluşlara, ileride bu konuda araştırma yapacak olan araştırmacılara şu önerilerde bulunulabilir:

- Ülkemizde kadın girişimciliği konusunda faaliyet gösteren kuruluş, dernek, vakıf vb. toplulukların sayısının az olduğu ve gerçekleştirdikleri faaliyetlerin yetersiz olduğu gözlemlenmektedir. Kadın girişimciliği konusunda faaliyet gösterecek kuruluşların artırılmasının hem kadın girişimcilere fayda sağlayacağı hem de kadın girişimciliğinin yaygınlaşmasında yararlı olacağı düşünülmektedir.

- Kadınların girişimci olmaya teşviki için ilgili kurum-kuruluşlar tarafından yapılan reklam, bildiri, tanıtım gibi etkinliklerin daha geniş çapta yapılması, daha çok kadının bilgilendirilmesi ve bilinçlendirilmesi ile kadın girişimciliğinin yaygınlaşacağı düşünülmektedir.

- Kadın girişimcilere destek veren kuruluşların uygulamakta olduğu bürokratik işlemler konusunda daha kolay bir sistem kurması, kredi olanaklarının artırılması ve kadın girişimcilere daha çok finansal destek sağlanması önem taşımaktadır.

- Araştırmada kadın girişimcilerin yarısından fazlasının 40 yaş ve üstünde olduğu dikkat çekmektedir. Bu çerçeveden bakıldığında henüz genç yaşta olan bu sebeple girişimci olmakta tereddüt eden veya cesaret toplayamayan kadınların, girişimci olmaya yönlendirilmesi için eğitim, seminer ve benzeri etkinliklerin planlanarak genç yaşta kadınların girişimciliğe yönlendirilmesi önem taşımaktadır.

- Kadın girişimcilerin işleri ile ilgili kalite yükseltme, mevcut sorunlara alternatif çözüm sağlama vb. konularda birbirleri ile görüşebilecekleri, fikir alışverişinde bulunabilecekleri toplantıların düzenlenmesinin fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

- Kadın girişimcilerin iş doyumunu artırmaya yönelik olarak; kadın girişimcilerden işleri ile ilgili görüş ve düşüncelerin öğrenilmesi, önerdikleri görüş ve düşüncelere değer verilmesi ve buna yönelik çalışmaların gerçekleştirilmesi önem taşımaktadır.

- Yapılan araştırma örneklemini Yalova ilinde girişimci olarak faaliyet gösteren kadınlardan oluşturulmuştur. Farklı illerde faaliyet gösteren kadın girişimciler ile iş doyumunu konusunda araştırma yapılması kadın girişimcilerin iş doyumları ile ilgili daha açıklayıcı bilgiler elde edilmesini ve karşılaştırma yapılmasını sağlayacaktır.

- Türkiye genelinde daha geniş bir örneklem üzerinde kadın girişimcilerin iş doyumunu düzeylerinin belirlenmesine yönelik araştırmaların planlanması, uygulanması, bölgesel farklılıklar ve benzerliklerin ortaya çıkartılması önerilebilir..

## **KAYNAKÇA**

Aşık, N. A. (2010) “Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme”, *Türk İdare Dergisi*, 467: 31-51.

Aydemir, P. ve Erdoğan, E. (2013) “İş Görenlerin Ücret Tatmini, İş Tatmini ve Performans Algısı”, *Kamu-İş Dergisi*, 13(2): 127-153.

Aziri, B. (2011) “Job Satisfaction: A Literature Review”, *Management Research and Practice*, 3(4): 77-86.

- Bakan, İ. ve Büyükbeşe, T. (2004) “Örgütsel İletişim ile İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması”, Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 4(7): 1-30.
- Bokemeier, J. L. ve Lacy, W. B. (1987) “Job Values, Rewards, and Work Conditions as Factors in Job Satisfaction Among Men and Women”, The Sociological Quarterly, 28(2): 189-204.
- Bowen, D. D. ve Hisrich, R. D. (1986) “The Female Entrepreneur: A Career Development Perspective”, Academy of Management Review, 11(2): 393-407.
- Boz, A. (2012) “Girişimci Kadınların Kişilik Özellikleri ve Yetiştirilme Stilleri Üzerine Bir Değerlendirme”, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ. (2008) “İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması”, Doğu Üniversitesi Dergisi, 9(1): 1-18.
- Conroy, T. ve Weiler, S. (2015) “Where are the Women Entrepreneurs? Business Ownership Growth by Gender Across the American Urban Landscape”, Economic Inquiry, 53(4): 1872-1892.
- Çetinkanat, C. (2000) “Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu”, Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çiftçi, M. (2010) “Türkiye’de İşsizliğe Çözüm Önerisi Olarak Kadın Girişimciliğinin Geliştirilmesi: Mikro Kredi Uygulamaları”, Çimento İşveren Dergisi, 24(5): 42-54.
- Doğramacı, B. (2006) “Kadınları Girişimci Olmaya Yönelten Nedenler ve Giresun Örneği”, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Eren, E. (2014) “Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi”, İstanbul: Beta Basım.
- Eser, G. ve Yıldız, M. L. (2015) “Türkiye’de Girişimcilik Araştırmalarının Odağı Nedir? Yazın Üzerine Bir İnceleme”, Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi, 11(43): 91-117.
- Eskicioğlu, A. V. (2015) “Avrupa Birliği Eşiğindeki Türkiye’de Girişimci Kadın Profili: Eskişehir Örneği”, Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Eskişehir.
- Fareed, K. ve Jan, F. A. (2016) “Cross-Cultural Validation Test of Herzberg’s Two Factor Theory: An Analysis of Bank Officers Working in Khyber Pakhtunkhwa”, Journal of Managerial Sciences, 10(2): 285-300.
- Güleç, S. (2011) “Kadın Girişimciliği-Karaman Örneği”, Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Karaman.
- GEM (2014) “Türkiye’de ve Bölgeler’de Girişimcilik”, <https://www.kosgeb.gov.tr/Content/Upload/Dosya/Mali%20Tablolar/GEM-2014.pdf>, (10.12.2017).

- Gunter, F. R. (2012) “A Simple Model of Entrepreneurship for Principles of Economics Courses”, *Journal of Economic Education*, 43(4): 386-396.
- İşcan, Ö. F. ve Sayın, U. (2010) “Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4): 195-216.
- Kaygın, E. ve Güven, B. (2013) “Güçlü Kadınlar- Türkiye’de Kadın Girişimciliği”, İstanbul: Çatı Akademi.
- Koroğlu, Ö. (2012) “İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri ile Genel İş Doyum Düzeyi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Turist Rehberleri Üzerinde Bir Araştırma”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(2): 275-289.
- Krajnakova, E., Navikaite, A. ve Navickas, V. (2015) “Paradigm Shift of Small and Medium-Sized Enterprises Competitive Advantage to Management of Customer Satisfaction”, *Inzinerine Ekonomika-Engineering Economics*, 26(3): 327-332.
- Lange, T. (2012) “Job Satisfaction and Self-Employment: Autonomy or Personality?”, *Small Business Economics*, 38(2): 165-177.
- Luchsinger, V. ve Bagby, D. R. (1987) “Entrepreneurship and Intrapreneurship: Behaviors, Comparisons, and Contrast”, *Sam Advanced Management Journal*, 52(3): 10-13.
- Luthans, F. (2011) “Organizational Behavior”, Singapore: McGraw Hill Education.
- Lyons, P. R. ve DeCarlo, J. F. (1983) “An Exploratory Analysis of Job and Life Satisfaction Among Entrepreneurs, Maryland: ERIC.
- Manolova, T. S., Carter, N. M., Manev, I. M. ve Gyoshev, B. S. (2007) “The Differential Effect of Men and Women Entrepreneurs’ Human Capital and Networking on Growth Expectancies in Bulgaria”, *Entrepreneurship Theory and Practice*, 31(3): 407-426.
- Memiş, H., Paksoy, H. M. ve Paksoy, S. (2007) “Bölgesel Kalkınmada Kadın Girişimciliğinin Önemi: Gap Bölgesinde Bir Araştırma”, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 2(2): 137-152.
- Morçin, S. E. (2013) “Türk Kültüründe Kadın Girişimciliği: Kavramsal Bir Değerlendirme”, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 8(2): 167-190.
- OECD (2004) “Women’s Entrepreneurship: Issues and Policies”, <http://www.oecd.org/cfe/smes/31919215.pdf>, (11.05.2017).
- Özaydın, M. M. ve Özdemir, Ö. (2014) “Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1): 251-281.
- Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2013) “Örgütsel Davranış” (İ. Erdem, Dü., Ö. İ. Türetgen, ve G. Başbuğ, Çev.) Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

- Saari, L. M. ve Judge, T. A. (2004) "Employee Attitudes and Job Satisfaction", *Human Resource Management*, 43(4): 395-407.
- Saif, S. K. Nawaz, A. Jan, F. A. ve Khan, M. I. (2012) "Synthesizing the Theories of Job Satisfaction Across the Cultural/Attitudinal Dementions", *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(9): 1382-1396.
- Sims, H. P. Szilagyi, A. D. ve Keller, R. T. (1976) "The Measurement of Job Characteristics", *The Academy of Management Journal*, 19(2): 195-212.
- Steers, R. M. Mowday, R. T. ve Shapiro, D. L. (2004) "Introduction to Special Topic Forum: The Future of Work Motivation Theory", *The Academy of Management Review*, 29(3): 379-387.
- Stoner, C. R. Hartman, R. I. ve Arora, R. (1990) "Work-Home Role Conflict in Female Owners of Small Businesses: An Exploratory Study", *Journal of Small Business Management*, 28(1): 30-38.
- Stotz, R. ve Bolger, B. (2007) "Content and Process Theories of Motivation", *Underlying Principles Series*.
- Top, S. (2012) "Girişimcilik Keşif Süreci" (2. b.). İstanbul: Beta Basım.
- Tavana, M. (2014) "Analytical Approaches to Strategic Decision-Making: Interdisciplinary Considerations",  
<https://books.google.com.tr/books?id=bOdGAwAAQBAJ&lpg=PA59&ots=3Pspz bELtH&dq=>,  
(23.03.2017).
- Vroom, V. H. (1967) "Work And Motivation" (3. b.). New York: John Wiley- Sons, Inc.
- Yenihan, B. (2014) "Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişki", *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(2): 170-178.
- Yüksel, İ. (2005) "İletişimin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir İşletmede Yapılan Görgül Çalışma", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2): 291-306.
- Zhang, Z. vd. (2009) "The Genetic Basis of Entrepreneurship: Effects of Gender and Personality", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 110: 93-107.