



Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Aile ve Tüketici Bilimleri Anabilim Dalı

KADIN GİRİŞİMCİLERİN İŞ VE YAŞAM DOYUM İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ

ELİF SÜMER

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2018

KADIN GİRİŞİMCİLERİN İŞ VE YAŞAM DOYUM İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ

Elif SÜMER

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Aile ve Tüketici Bilimleri Anabilim Dalı

Yüksel Lisans Tezi

Ankara, 2018

KABUL VE ONAY

Elif SÖMER tarafından hazırlanan "Kadın Girişimcilerin İş ve Yaşam Doyum İlişkisinin İncelenmesi" başlıklı bu çalışma, 06.06.2018 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.



Dr. Öğr. Üyesi Seval GÜVEN (Jüri Başkanı, Danışman)



Doç. Dr. Ayfer AYDINER BOYLU



Doç. Dr. Ateş BAYAZIT HAYTA

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylım.

Prof. Dr. Musa Yaşar SAĞLAM

Enstitü Müdürü

BİLDİRİM

Hazırladığım tezin/raporun tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin/raporumun kağıt ve elektronik kopyalarının Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

- Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.
- Tezim/Raporum sadece Hacettepe Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- Tezimin/Raporumun yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

06.06.2018



Elif SÜMER

YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin/raporumun tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kâğıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Hacettepe Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinlerin yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

- **Tezimin/Raporumun tamamı dünya çapında erişime açılabilir ve bir kısmı veya tamamının fotokopisi alınabilir.**

(Bu seçenekle teziniz arama motorlarında indekslenebilecek, daha sonra tezinizin erişim statüsünün değiştirilmesini talep etmeniz ve kütüphane bu talebinizi yerine getirirse bile, teziniz arama motorlarının önbelleklerinde kalmaya devam edebilecektir)

- **Tezimin/Raporumuntarihine kadar erişime açılmasını ve fotokopi alınmasını (İç Kapak, Özet, İçindekiler ve Kaynakça hariç) istemiyorum.**

(Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir, kaynak gösterilmek şartıyla bir kısmı veya tamamının fotokopisi alınabilir)

- **Tezimin/Raporumun.....tarihine kadar erişime açılmasını istemiyorum ancak kaynak gösterilmek şartıyla bir kısmı veya tamamının fotokopisinin alınmasını onaylıyorum.**

- **Serbest Seçenek/Yazarın Seçimi**

06 /06/2018

Elif SÜMER

ETİK BEYAN

Bu çalışmadaki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, yararlandığım kaynaklara bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu, **Dr. Öğr. Üyesi Seval GÜVEN** danışmanlığında tarafımdan üretildiğini ve Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Yönergesine göre yazıldığını beyan ederim.

06/06/2018

Elif SÜMER

TEŞEKKÜR

Çalışmanın başından sonuna kadar ilgisini ve desteğini hiçbir zaman eksik etmeyen her ihtiyacım olduğunda vaktini ayıran ve değerli fikirleriyle bana yol gösteren tez danışmanım Dr. Öğretim Üyesi Seval Güven'e,

Tez savunma jürimde yer alan ve fikirleriyle çalışmama katkıda bulunan kıymetli hocalarıma,

Çalışmam boyunca bana sabır ve anlayış gösteren, manevi desteği ile inancımı pekiştiren annem Hatice Sümer ve babam Hüseyin Sümer'e,

Her daim yanımda olan bana güç veren kardeşlerim Zeynep Sümer ve Sefa Sümer'e teşekkürlerimi sunarım.

ÖZET

SÜMER, Elif. *Kadın Girişimcilerin İş ve Yaşam Doyum İlişkisinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2018.

Bu araştırma, kadın girişimcilerin demografik özelliklerini belirlemek, kadın girişimcilerin iş ve yaşam doyumunu demografik değişkenlere göre incelemek ve iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi saptamak amacıyla planlanmış ve yürütülmüştür.

Araştırma, Yalova İli Ticaret ve Sanayi Odası'na üye olan 167 kadın girişimci ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada uygulanan anket formu ilgili literatür araştırması sonucu konuyla ilgili çalışmalardan, kuram ve teorilerden yararlanılarak araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Dört ayrı bölümden oluşturulan anket formunun ilk iki bölümü kadın girişimcilerin demografik-tanımlayıcı özellikleri ile iş yaşamları hakkında bilgileri belirlemeye yöneliktir. Anketin üçüncü bölümü, kadın girişimcilerin iş doyumunu son bölümü ise kadın girişimcilerin yaşam doyumunu belirlemek amacıyla hazırlanan soruları içermektedir. İş ve yaşam doyumunu belirlemeye yönelik olan soruların geçerlilik güvenilirlikleri test edilmiş ve faktör analizi uygulanmıştır. İş ve yaşam doyumunu puanlarının demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesine yönelik "Kruskal Wallis-H" testi ve farklılıkların kaynağının saptanması için "Mann Whitney U Testi" uygulanmıştır. İş ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi saptamak için ise "Pearson Korelasyon Analizi" kullanılmıştır.

Yapılan analiz sonuçlarında kadın girişimcilerin; iş doyumunu ve yaşam doyumunu puanlarının yüksek olduğu, iş doyumunu ile gelir, faaliyet gösterilen sektör, ev sahibi olma ve ulaşım aracı sahibi olma durumları arasında anlamlı bir ilişki olduğu ($p<0.05$), yaşam doyumunu ile gelir, ev sahibi olma ve ulaşım aracı sahibi olma durumları arasında anlamlı bir ilişki olduğu ($p<0.05$), kadın girişimcilerin iş ve yaşam doyumları arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($r=0.64$; $p=0.00<0.01$).

Çalışmadan elde edilen bulgular doğrultusunda ilgili kurum-kuruluşlara ve ileride bu konuda çalışma yapacak olan araştırmacılara yönelik çeşitli öneriler sunulmuştur.

Anahtar Sözcükler

Kadın, Girişimcilik, Kadın Girişimci, İş Doyumu, İş Tatmini, Yaşam Doyumu, Yaşam Tatmini, İş ve Yaşam Doyumu İlişkisi

ABSTRACT

SÜMER, Elif. *For Women Entrepreneurs Examine The Relationship Between Their Job and Life Satisfaction*, Master's Thesis, Ankara, 2018.

This study was planned and conducted to determine the demographic characteristics of female entrepreneurs, to examine the business and life satisfaction of female entrepreneurs according to demographic variables and to determine the relationship between job satisfaction and life satisfaction.

The research was conducted with 167 female entrepreneurs who were members of the Yalova Chamber of Commerce and Industry. The questionnaire used in the research was prepared by the researcher using approaches and theories related to the related literature search. The first two sections of the questionnaire, which is composed of four sections, are aimed at determining the demographic-descriptive characteristics of women entrepreneurs and the information about their business life. The third part of the questionnaire contains the questions of job satisfaction of women entrepreneurs and the final part of the questionnaire is prepared to determine the life satisfaction of women entrepreneurs. The validity of the questions to determine job and life satisfaction were tested for reliability and factor analysis was applied. The "Kruskal Wallis-H" test was used to determine whether job and life satisfaction scores varied according to demographic characteristics, and the "Mann Whitney U" test was used to determine the source of differences. "Pearson Correlation Analysis" was used to determine the relationship between job and life satisfaction.

The results of the analysis show that women entrepreneurs; there was job satisfaction and life satisfaction scores are high, there is a significant relationship between job satisfaction and income, the sector in which it operates ($p < 0.05$), there was a significant relationship between life satisfaction, being a homeowner, being a vehicle owner ($p < 0.05$), it was determined that there was a significant relationship between job and life satisfaction of women entrepreneurs ($r = 0.64$, $p = 0.00 < 0.01$).

Various proposals have been presented to relevant institutions and organizations in the direction of the findings obtained without working and to researchers who will work on this topic in the future.

Keywords

Women, Entrepreneurship, Women Entrepreneurs, Job Satisfaction, Life Satisfaction, Job and Life Satisfaction Relationship

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	i
BİLDİRİM	ii
YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI	iii
ETİK BEYAN	iv
TEŞEKKÜR	v
ÖZET	vi
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar DİZİNİ	xiii
GİRİŞ	1
1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	4
1.1. Kadın Girişimciler	4
1.1.1. Girişimci Kavramı ve Tanımı.....	4
1.1.2. Girişimcilerin Özellikleri.....	6
1.1.3. Kadın Girişimci Kavramı ve Tanımı	7
1.1.4. Kadınları Girişimci Olmaya Yönelten Nedenler	9
1.1.5. Kadın Girişimciliğinin Önemi	10
1.1.6. Kadın Girişimci Tipleri	13
1.2. İş Doyumu	17
1.2.1. İş Doyumu Kavramı ve Tanımı.....	17
1.2.2. İş Doyumunun Önemi	19
1.2.3. İş Doyumuna Etki Eden Faktörler.....	20
1.2.3.1. İşin Niteliği.....	22
1.2.3.2. Gelir.....	23

1.2.3.3. Çalışma Arkadaşları.....	23
1.2.3.4. Çalışma Koşulları.....	24
1.2.4. İş Doyumunu Açıklayan Kuram Ve Modeller.....	25
1.2.4.1. Kapsam Kuramları.....	26
1.2.4.1.1. Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramlar.....	27
1.2.4.1.2. Alderfer Erg Teorisi	29
1.2.4.1.3. Herzberg Çift Faktör Teorisi	30
1.2.4.2. Süreç Kuramları.....	32
1.2.4.2.1. Vroom Beklenti Kuramı.....	32
1.2.4.2.2. Adams Eşitlik Kuramı	34
1.2.4.2.3. Amaç Kuramı.....	35
1.3. Yaşam Doyumu	37
1.3.1. Yaşam Doyumu Kavramı ve Tanımı	37
1.3.2. Yaşam Doyumunun Önemi	39
1.3.3. Yaşam Doyumuna Etki Eden Faktörler	40
1.3.4. Yaşam Doyumunu Açıklayan Kuram ve Modeller	41
1.3.4.1. Etkinlik (Activity) Kuramı	41
1.3.4.2. Aşağıdan Yukarıya-Yukarıdan Aşağıya Kuramı.....	42
1.4. İş ve Yaşam Doyumu İlişkisi.....	43
1.4.1. İş ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkiyi Açıklayan Kuram ve Modeller.....	44
1.4.1.1. Sıçrama (Spillover) Modeli.....	44
1.4.1.2. Telafi (Compensation) Modeli.....	45
1.4.1.3. Bölünme Modeli.....	46
1.5. Literatür.....	47
1.5.1. Yurtiçinde Yapılan Çalışmalar.....	48

1.5.2. Yurtdışında Yapılan Çalışmalar.....	50
2. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	54
2.1. Araştırmanın Önemi.....	54
2.2. Araştırmanın Hipotezleri.....	55
2.3. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	56
3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	57
3.1. Araştırma Bölgesinin Seçimi.....	57
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	57
3.3. Veri Toplama Yöntem ve Araçları.....	58
3.4. Anket Formunun Hazırlanması.....	59
3.5. Anket Formunun Uygulanması.....	60
3.6. Verilerin Değerlendirilmesi ve Analizi.....	60
4. BULGULAR.....	64
4.1. Kadın Girişimcilerin Demografik ve Tanımlayıcı Bilgilerine İlişkin Bulgular.....	64
4.2. Kadın Girişimcilerin İş Yaşamlarına İlişkin Bulgular.....	69
4.2.1. Kadın Girişimcilerin Girişimci Olmadan Önce Çalışma Durumu.....	69
4.2.2. Girişimci Olmadan Önce Çalışan Kadın Girişimcilerin Faaliyet Gösterdiği Meslek.....	69
4.2.3. Kadın Girişimcilerin Girişimci Olarak Faaliyet Gösterme Süresi.....	70
4.2.4. Kadın Girişimcilerin Girişimci Olma Nedenleri.....	70
4.2.5. Kadın Girişimcilerin Sermaye Kaynağı.....	72
4.2.6. Kadın Girişimcilerin Girişimci Olma Kararını Destekleyen Kişiler.....	72
4.2.7. Kadın Girişimcilerin İşleri ile İlgili Yaşadıkları Sorunlar.....	73
4.2.8. Kadın Girişimcilerin Aile Yaşamlarında Yaşadıkları Sorunlar.....	74
4.2.9. Kadın Girişimcilerin İş Yaşamlarında Yaşadıkları Sorunlar.....	74
4.3. Kadın Girişimcilerin İş Doyumuna İlişkin Bulgular.....	75

4.3.1. Kadın Girişimcilerin İş Doyumu Puanlarına İlişkin Bulgular.....	76
4.3.2. Kadın Girişimcilerin Yaşlarına Göre İş Doyumu Puanlarının Karşılaştırılması.....	79
4.3.3. Kadın Girişimcilerin Eğitim Durumlarına Göre İş Doyumu Puanlarının Karşılaştırılması.....	80
4.3.4. Kadın Girişimcilerin Medeni Durumlarına Göre İş Doyumu Puanlarının Karşılaştırılması.....	81
4.3.5. Kadın Girişimcilerin Çalışma Sürelerine Göre İş Doyumu Puanlarının Karşılaştırılması.....	82
4.3.6. Kadın Girişimcilerin İşletmelerinden Elde Ettikleri Aylık Ortalama Gelirlerine Göre İş Doyumu Puanlarının Karşılaştırılması.....	83
4.3.7. Kadın Girişimcilerin Faaliyet Gösterdikleri Sektörlere Göre İş Doyumu Puanlarının Karşılaştırılması.....	85
4.3.8. Kadın Girişimcilerin Ev Sahibi Olma Durumlarına Göre İş Doyumu Puanlarının Karşılaştırılması.....	87
4.3.9. Kadın Girişimcilerin Ulaşım Aracı Sahibi Olma Durumlarına Göre İş Doyumu Puanlarının Karşılaştırılması.....	88
4.4. Kadın Girişimcilerin Yaşam Doyumuna İlişkin Bulgular.....	89
4.4.1. Kadın Girişimcilerin Yaşam Doyumlarına İlişkin Bulgular.....	89
4.4.2. Kadın Girişimcilerin Yaşlarına Göre Yaşam Doyumu Puanlarının Karşılaştırılması.....	91
4.4.3. Kadın Girişimcilerin Eğitim Durumlarına Göre Yaşam Doyumu Puanlarının Karşılaştırılması.....	92
4.4.4. Kadın Girişimcilerin Medeni Durumlarına Göre Yaşam Doyumu Puanlarının Karşılaştırılması.....	93
4.4.5. Kadın Girişimcilerin Çalışma Sürelerine Göre Yaşam Doyumu Puanlarının Karşılaştırılması.....	94
4.4.6. Kadın Girişimcilerin İşletmelerinden Elde Ettikleri Aylık Ortalama Gelirlerine Göre Yaşam Doyumu Puanlarının Karşılaştırılması.....	95
4.4.7. Kadın Girişimcilerin Faaliyet Gösterdikleri Sektörlere Göre Yaşam Doyumu Puanlarının Karşılaştırılması.....	97

4.4.8. Kadın Girişimcilerin Ev Sahibi Olma Durumlarına Göre Yaşam Doyum Puanlarının Karşılaştırılması	98
4.4.9. Kadın Girişimcilerin Ulaşım Aracı Sahibi Olma Durumlarına Göre Yaşam Doyumu Puanlarının Karşılaştırılması.....	99
4.5. Kadın Girişimcilerin İş ve Yaşam Doyum İlişkisine İlişkin Bulgular.....	100
5. TARTIŞMA.....	101
5.1. Kadın Girişimcilerin Demografik ve Tanımlayıcı Bilgilerine İlişkin Bilgiler.....	101
5.2. Kadın Girişimcilerin İş Yaşamlarına İlişkin Bilgiler.....	103
5.3. Kadın Girişimcilerin İş Doyumuna İlişkin Bilgiler.....	106
5.4. Kadın Girişimcilerin Yaşam Doyumuna İlişkin Bilgiler.....	109
5.5. Kadın Girişimcilerin İş ve Yaşam Doyum İlişkisine İlişkin Bilgiler.....	112
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	114
7. KAYNAKÇA.....	122
EK 1- GÖNÜLLÜ KATILIM FORMU	139
EK 2- ANKET FORMU	140
EK 3- ORJİNALLİK RAPORU	146
EK 4- ETİK KURUL İZİNİ.....	147

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1: Çeşitli Ülkelerin Kadın ve Erkek Girişimci Oranlarının Karşılaştırılması.....	11
Tablo 2: Ülkemizdeki Kadın ve Erkek Girişimci Oranlarının Karşılaştırılması....	12
Tablo 3: Geleneksel ve Modern Kadın Girişimci Karşılaştırılması.....	15
Tablo 4: Kadın Girişimcilerin Demografik ve Tanımlayıcı Bilgilerine İlişkin Dağılımlar.....	65
Tablo 5: Kadın Girişimcilerin Girişimci Olmadan Önce Çalışma Durumlarının Dağılımı.....	69
Tablo 6: Girişimci Olmadan Önce Çalışan Kadın Girişimcilerin Faaliyet Gösterdikleri Mesleklerin Dağılımı.....	70
Tablo 7: Kadın Girişimcilerin Girişimci Olarak Faaliyet Gösterme Sürelerinin Dağılımı.....	70
Tablo 8: Kadın Girişimcilerin Girişimci Olma Nedenlerinin Dağılımları.....	71
Tablo 9: Kadın Girişimcilerin Sermaye Kaynaklarının Dağılımı.....	72
Tablo 10: Kadın Girişimcilerin Girişimci Olma Kararını Destekleyen Kişilerin Dağılımı.....	73
Tablo 11: Kadın Girişimcilerin İşleri ile İlgili Yaşadıkları Sorunlara İlişkin Dağılımlar.....	73
Tablo 12: Kadın Girişimcilerin Aile Yaşamlarında Yaşadıkları Sorunlara İlişkin Dağılımlar.....	74
Tablo 13: Kadın Girişimcilerin İş Yaşamlarında Yaşadıkları Sorunlara İlişkin Dağılımlar.....	75
Tablo 14: Kadın Girişimcilerin İş Doyumu Puanları ile İlgili Tanımlayıcı İstatistikler.....	75
Tablo 15: Kadın Girişimcilerin İş Doyumu Maddelerinin Dağılımları ve Ortalama Puanları.....	76
Tablo 16: Kadın Girişimcilerin Yaşlarına Göre İş Doyumu Puanlarının Karşılaştırılması.....	79
Tablo 17: Kadın Girişimcilerin Eğitim Durumlarına Göre İş Doyumu Puanlarının Karşılaştırılması.....	80

Tablo 18: Kadın Girişimcilerin Medeni Durumlarına Göre İş Doyumu Puanlarının Karşılaştırılması.....	81
Tablo 19: Kadın Girişimcilerin Çalışma Sürelerine Göre İş Doyumu Puanlarının Karşılaştırılması.....	82
Tablo 20: Kadın Girişimcilerin İşletmelerinden Elde Ettikleri Aylık Ortalama Gelirlerine Göre İş Doyumu Puanlarının Karşılaştırılması.....	83
Tablo 21: Kadın Girişimcilerin İşletmelerinden Elde Ettikleri Aylık Ortalama Gelirlerine Göre İş Doyumu Puanlarının Farklılıklarına Yönelik İkili Karşılaştırma.....	84
Tablo 22: Kadın Girişimcilerin Faaliyet Gösterdikleri Sektörlere Göre İş Doyumu Puanlarının Karşılaştırılması.....	85
Tablo 23: Kadın Girişimcilerin Faaliyet Gösterdikleri Sektörlere Göre İş Doyum Puanlarının Farklılıklarına Yönelik İkili Karşılaştırma	86
Tablo 24: Kadın Girişimcilerin Ev Sahibi Olma Durumlarına Göre İş Doyumu Puanlarının Karşılaştırılması.....	87
Tablo 25: Kadın Girişimcilerin Ulaşım Aracı Sahibi Olma Durumlarına Göre İş Doyumu Puanlarının Karşılaştırılması.....	88
Tablo 26: Kadın Girişimcilerin Yaşam Doyumu Puanları İle İlgili Tanımlayıcı İstatistikler.....	89
Tablo 27: Kadın Girişimcilerin Yaşam Doyumu Maddelerinin Dağılımları ve Ortalama Puanları.....	90
Tablo 28: Kadın Girişimcilerin Yaşlarına Göre Yaşam Doyumu Puanlarının Karşılaştırılması	91
Tablo 29: Kadın Girişimcilerin Eğitim Durumlarına Göre Yaşam Doyumu Puanlarının Karşılaştırılması.....	92
Tablo 30: Kadın Girişimcilerin Medeni Durumlarına Göre Yaşam Doyumu Puanlarının Karşılaştırılması.....	93
Tablo 31: Kadın Girişimcilerin Çalışma Sürelerine Göre Yaşam Doyumu Puanlarının Karşılaştırılması.....	94
Tablo 32: Kadın Girişimcilerin İşletmelerinden Elde Ettikleri Aylık Ortalama Gelirlerine Göre Yaşam Doyumu Puanlarının Karşılaştırılması	95

Tablo 33: Kadın Girişimcilerin İşletmelerinden Elde Ettikleri Aylık Ortalama Gelirlerine Göre Yaşam Doyumu Puanlarının Farklılıklarına Yönelik İkili Karşılaştırma.....	96
Tablo 34: Kadın Girişimcilerin Faaliyet Gösterdikleri Sektörlere Göre Yaşam Doyumu Puanlarının Karşılaştırılması.....	97
Tablo 35: Kadın Girişimcilerin Ev Sahibi Olma Durumlarına Göre Yaşam Doyumu Puanlarının Karşılaştırılması.....	98
Tablo 36: Kadın Girişimcilerin Ulaşım Aracı Sahibi Olma Durumlarına Göre Yaşam Doyumu Puanlarının Karşılaştırılması.....	99
Tablo 37: İş Doyumu ile Yaşam Doyum Puanları Arasındaki Korelasyon.....	100

GİRİŞ

İnsanlık tarihine baktığımızda toplumların sürekli olarak bir değişim yaşadığı, değişen koşullar sonucunda ilk olarak göçebe olarak yaşayan insanların sırasıyla, yerleşik hayata sonrasında avcılık ve toplayıcılığa, tarım toplumuna, gelişen teknoloji ile sanayi toplumuna ve son olarak bilgi toplumuna geçiş yaptığı görülmektedir (Giddens, 2005, s. 31).

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.

Yerel boyuttan çıkıp tüm dünyada etkisini gösteren bu değişimlerin en önemlilerinden biri, fiziksel gücün yerini zihinsel güce bırakması ve beraberinde toplumların neredeyse yarısını oluşturan kadınların da ekonomik yaşama daha fazla dahil edilmek istenmesidir. Bu sebeple, işgücüne kazandırılmak istenen kadınların, yeni iş sahalarının oluşturulmasında, istihdamı artırmada ve ekonomik büyüme sağlamada anahtar görev gören, kendi kendinin patronu olma özelliğine sahip girişimciliğe teşvik edilmesi önem kazanmıştır (OECD, 2004, s. 5).

Yapılan çalışmalara bakıldığında literatürde birçok “Kadın Girişimci” tanımı olduğu görülmektedir. Ancak genel bir tanımlama yapılacak olursa kadın girişimci ister yalnız ister yanında başkalarını çalıştırarak, sadece kendi adına iş yapan (Sarri & Trihopoulou, 2005, s. 26), bir işletme kuran ve devamlılığını sağlayan kişilerdir (Bowen & Hisrich, 1986, s. 404).

Başarı odaklı, bağımsız, azimli, belirsiz durumlarla başa çıkabilen (Akehursta, Simarro, & Mas-Tu, 2012, s. 2490), yenilikçi, risk alabilen, özgüvenli, girişken (Csaba, Dunay, & Jelonek, 2015, s. 49), farklı ürün, pazar, fırsat ve organizasyon gibi yenilikleri araştıran (Cromie, 2000, s. 11) başarılı kadın girişimciler ile erkek mesleği olarak görülen girişimci faaliyetin cinsiyete sahip olmadığı görülmüş

(Gicheva & Link, 2015, s. 729) ve kadınların ekonomide hayati önem taşıdığı kabul edilmiştir (Coughlin & Thomas, 2002, s. 5).

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, s. 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 ve genel olarak yaşamdan elde edilen mutluluğu ifade eden yaşam doyumu kavramlarına verilen önem de artmıştır.

Çeşitli faktörler tarafından belirlenmesi sebebi ile çok boyutlu ve kapsamlı bir yapıya sahip olan (Bokemeier & Lacy, 1987, s. 189-190) iş doyumu; işin özelliklerinin (bağımsızlık, iş çeşitliliği, iş tanımı, geri bildirim, arkadaşlık ilişkileri vb.) çalışana hitap etmesine bağımlı (Sims, Szilagyi, & Keller, 1976, s. 197), çalışanların işlerine ve çalışma ortamlarına bakış açılarını belirleyen (Saari & Judge, 2004, s. 396), çalışan kişinin işinden elde ettiği olumlu veya olumsuz düşüncelerin bütünü olarak tanımlanabilen (Robbins & Judge, 2013, s. 76), sürekli değişim içinde olan, sabit kalmayan dinamik bir kavramdır (Vroom, 1967, s. 99).

İlk kez Neugarten, Havighurst ve Tobin (1961) tarafından ortaya atılan yaşam doyumu kavramı ise genel olarak hayattan duyulan memnuniyeti ifade eden (Gillespie & Louw, 1993, s. 26) moral, mutluluk, iyi olma gibi ölçütleri kapsayan (Chen, 2001, s. 58), bireylerin yaşamlarının her alanına karşı sahip oldukları duygu ve düşüncelerin tamamını içeren bir kavramdır (Jan & Masood, 2008, s. 33).

İş doyumu kavramı iş yaşamının kalitesini belirleyen önemli bir faktör iken yaşam doyumu kavramı tüm yaşamın kalitesini belirlediği için iş doyumundan çok daha önemli bir noktadadır (Rice, McFarlin, Hunt, & Near, 1985, s. 298). Nitekim 1970'li yıllarda da Amerika Birleşik Devletleri'nde yaşam doyumu alanındaki ilk çalışmalar ekonomik büyümede artış sağlanması amaçlı yapılmış (Prasoon & Chaturvedi, 2016, s. 28), yaşam doyumu seviyesi ne kadar yüksek ise hem iş

hem yaşam kalitesinin o derece iyi olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Rice, McFarlin, Hunt, & Near, 1985, s. 298).

Yaşam doyumuna önem verilmesinin bir diğer sebebi ise yaşam doyumunun iş doyumunun yanı sıra bireyin aile, evlilik, arkadaş, sosyal çevre gibi ilişkileri içeren diğer yaşam alanlarını da etkiliyor ve belirliyor olmasıdır (Proctor, Linley, & Maltby, 2009, s. 592-594). Beraberinde bireylerin güçlü yönlerini öne çıkarma, yaşamlarından aldıkları mutluluğu artırma ile bireysel boyutta da fayda sağlanması açısından yaşam doyumunu insan hayatında büyük önem taşımaktadır (Veenhoven, *The Utility Of Happiness*, 1988, s. 349).

Bu bağlamda araştırmada kadın girişimcilerin iş yaşamlarından elde ettikleri iş doyumunu ile genel yaşamlarından elde ettikleri yaşam doyumunu kavramı ve bu iki kavramın ilişkisinin belirlenmesini amaçlanmıştır. Bu bağlamda çalışma iki bölümden oluşturulmuştur.

Birinci bölümde kavramsal çerçeveye yer verilmiş, kadın girişimci, iş doyumunu, yaşam doyumunu, iş ve yaşam doyumunu ilişki kavramlarına ilişkin geniş bir açıklama yapılmış ve konu ile ilgili olarak yapılan araştırmalar belirtilmiştir.

İkinci bölümde öncelikle araştırma hakkında genel bir bilgi elde edilmesi için araştırmanın önemi ve amacı belirtilmiş, araştırmanın yöntemi hakkında bilgi verilmiştir. Sonrasında kadın girişimcilerin iş ve yaşam doyum ilişkisini belirleyebilmek amacıyla yapılan anket çalışmasından elde edilen bulgular belirtilmiş olup yapılan analizlerden elde edilen veriler sunulmuştur. Analiz edilen veriler araştırmanın kavramsal çerçevesi ve konu ile ilgili yapılan araştırmalar kapsamında yorumlanarak değerlendirilmiş ve son olarak ilgili kurum ve kuruluşlara yönelik önerilerde bulunulmuştur.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. KADIN GİRİŞİMCİLER

1.1.1. Girişimci Kavramı ve Tanımı

Hızlı bir küreselleşme içinde olan dünyada, sanayileşme süreci ile beraber birçok değişim yaşanmıştır. Kitle üretiminin yaygınlaştığı, profesyonel yönetimin önem kazandığı modern çağda yaşanan değişimler bunlar ile sınırlı kalmamış, özellikle teknolojik değişimler birden çok sosyal, ekonomik, toplumsal olguyu literatüre kazandırmıştır (Yeniçeri, 2003, s. 71-72).

Yaşanan bu değişimler sonucunda 21. yüzyıl itibari ile küresel ekonomide yer almak, ekonomik büyüme sağlamak, istihdamı ve hizmeti artırmak amaçlı girişimcilere verilen önem artmıştır (Singh & Chauhan, 2016, s. 111).

Girişimci sözcüğünün kökenine bakıldığında Fransızca'da kuruluş anlamına gelen (entreprise) kelimedenden türetilmiş genel olarak üstlenen, üzerine alan, teşebbüs eden kişi şeklinde tanımlanmıştır (Luchsinger & Bagby, 1987, s. 10). Günümüzde ise Sosyoloji, Endüstri, Yönetim, İktisat ve Ekonomi gibi farklı disiplinlerdeki araştırmacılar tarafından yapılan tanımlamalar sonucu kavram değişmiş, farklılaşmıştır (Gunter, 2012, s. 387).

Tarihsel süreçte yapılan girişimci kavramı tanımlarına bakıldığında;

- Girişimci kavramı 18. yüzyılın başlarında İrlanda asıllı bir ekonomist olan Richard Cantillon tarafından iktisat literatürüne kazandırılmıştır. Girişimcileri ekonomik sistemin merkezine yerleştiren Cantillon girişimciyi, risk alarak kâr sağlayan kişi olarak tanımlamıştır (Hébert & Link, 2006, s. 589).

- 19. yüzyılda Fransız iktisatçı Jean Baptiste Say ise girişimci kavramını, üretim, dağıtım, tüketim faaliyetlerini yürüten, piyasanın koordinatörü olarak nitelendirmiştir (Praag, 1999, s. 316).
- Girişimci ile yenilikçi kavramlarını özdeşleştiren 20. yüzyıl iktisatçılarından Schumpeter ise yaptığı tanımda girişimci kavramını yapısal değişimin kaynağı olarak tanımlamıştır (Oseifuah, 2010, s. 165).
- Drucker (1985) tarafından yapılan tanımlamada girişimci; özel yeteneklere sahip, değişim ve yenilik yaratan işletme sahibi bireydir (Drucker, 2015, s. 27).
- Girişimci; teknoloji, yenilik, değişim, gelişim kavramları ile iç içe olan bireysel ve örgütsel devrim yapan kişidir (Low & MacMillan, 1988, s. 141).
- Araştırmacılar tarafından farklı farklı roller atfedilen girişimci; finansal sermaye sahibi, belirsiz durumlarda risk üstlenen, yenilikçi, karar veren, endüstriyel lider, yönetici, ekonomik kaynakların düzenleyicisi ve koordinatörü, üretim faktörlerinin sahibi, müteahhit, menkul değerlere hükmeden, alternatif kaynakları değerlendiren, işletme sahibi kişidir (Hébert & Link, In Search of the Meaning of Entrepreneurship, 1989, s. 40-41).
- Girişimciler yaptıkları faaliyet dolayısı ile “yeni dünyanın yaratıcıları” olarak tanımlanmaktadır (Czarniawska-Joerges & Wolff, 1991, s. 529).

Günümüzde ise girişimci, yaratıcı, yenilikçi, risk alabilen, fırsatları keşfedip değerlendiren (Dvir, Sadeh, & Malach-Pines, 2010, s. 43), yeni üretim yöntemleri, yeni organizasyon şemaları ve yeni ürün kombinasyonları yaratan, ekonomik fırsatlar oluşturan, piyasadaki engellere rağmen çaba gösteren ve bu çabaları paraya dönüştüren kişi olarak nitelendirilmektedir (Ceptureanu & Ceptureanu, 2012, s. 703).

Tüm bu tanımlardan yararlanılarak denilebilir ki girişimci; toplumun ihtiyaçlarını öngörebilen, uygun yerde uygun zamanda doğru adım atan, yetenekli, yaratıcı, yenilikten yana olan, yönetim ve denetimde etkin olarak faaliyet gösteren iş sahibi kişidir (Hisrich, Peters, & Shepherd, Entrepreneurship, 2013, s. 43-45) .

1.1.2. Girişimcilerin Özellikleri

Literatürde yapılan birçok girişimci tanımında, girişimci olarak nitelendirilen bireylerin faaliyetlerinin neler olduğu araştırılmış ve girişimcilerin hangi özelliklere sahip olduğu belirlenmeye çalışılmış (Mueller & Thomas, 2000, s. 51) ve başarıya ulaşan girişimcilerin pek çok ortak özelliğe sahip olduğu belirlenmiştir (Baron, 2000, s. 15). Özellikle girişimcilerin başarılı veya başarısız olmalarında (Mueller & Thomas, 2000, s. 51) ve iş kurma- yürütme aşamasında kişisel özelliklerinin büyük önem taşıdığı saptanmıştır (Csaba, Dunay, & Jelonek, 2015, s. 49).

Girişimci kişilerin özellikleri ile ilgili yapılan çalışmalarda girişimcilerin; başarı odaklı, bağımsız, cesur, azimli, yüksek motivasyonlu, belirsiz durumlarla başa çıkabilen (Akehursta, Simarro, & Mas-Tu, 2012, s. 2490), yenilikçi, risk alabilen, özgüvenli, girişken (Csaba, Dunay, & Jelonek, 2015, s. 49), farklı ürün, pazar, fırsat ve organizasyon gibi yenilikleri araştıran (Cromie, 2000, s. 11), mevcut imkânları değerlendiren, plan yapabilen, finansal kaynaklara ulaşabilen ve sahip olduğu kaynakları doğru yöneten, toleranslı davranabilen, pozitif tutum ve liderlik becerileri, iyi iletişim kabiliyeti gibi özelliklere sahip olan bireyler oldukları belirlenmiştir (Kaplan & Warren, 2013, s. 19-21).

Girişimcilerin kişisel özellikler ile birlikte "girişimci yeteneğe" de sahip olmaları büyük önem arz etmektedir. Girişimci yeteneği, temelde fırsatları keşfetme, anlama ve yorumlayabilme becerisidir. Belirsizliğin ve kaosun olduğu kriz ortamlarında gerekli verileri doğru bir şekilde kullanarak, durumu lehine çevirebilme becerisi girişimcinin, girişimci yeteneğinden gelmektedir. Girişimci yeteneği doğuştan gelen bazı kişilik özellikleri ile beraber eğitim, deneyim ve çevreden de etkilenmektedir (Ferrante, 2005, s. 20-21).

Girişimci bireylerin bu özellikler ile beraber yönetsel zekaya da sahip olması ve organize etme, iletişim kurma, karar alma, iş birliği oluşturma, etkin yönetim, üretim ve pazarlama becerisi gibi yöneticilik vasıflarını etkin bir şekilde kullanması da gerekmektedir (Kaygın & Güven, 2013, s. 16).

Girişimcilerin sahip olduğu özellikler bağlamında cinsiyetler arası ayırım yapmak bazı araştırmacılar tarafından doğru kabul edilmemekle birlikte bazı araştırmacılar, kadın ve erkek girişimcilerin özellikleri arasında farklılıklar olduğunu belirtmiştir (Hisrich & Peters, Entrepreneurship, 2002, s. 76).

Nitekim yapılan araştırmalarda da girişimcilerin cinsiyet bağlamında farklı eğitim, deneyim ve diğer özelliklere sahip oldukları ancak yeni bir iş kuran, bu işi geliştiren girişimciler arasında, cinsiyet farkı olmaksızın birçok bilgi, beceri ve özelliğin ortak kullanıldığı saptanmıştır (Cromie, 2000, s. 11).

1.1.3. Kadın Girişimci Kavramı ve Tanımı

Geçmişten günümüze kadar erkekler ve kadınlar arasındaki cinsiyet farklılığı sebebi ile kadınlar ikinci plana atılarak, sosyal yaşamın dışında tutulmak istenmiştir. Ancak bu durum, sosyal yaşamın yanı sıra ekonomik hayat, çalışma yaşamı ve iş fırsatları konusunda da farklılık yaratmış, kadınları geri plana atmıştır (Stevenson L. , 1990, s439; Akehursta, Simarro, & Mas-Tu, 2012, s. 2489).

Ancak 1900'lü yıllar itibari ile girişimciler, ekonomik büyümenin anahtarı olarak görüldüğü için erkeklerin yanı sıra kadınların da girişimci olmaları desteklenmeye başlanmıştır (Akehursta, Simarro, & Mas-Tu, 2012, s. 2489).

Ülkemizde de 1980'lerden itibaren kadınları, girişimci olmaya yöneltmek amaçlı yapılan araştırmaların sayısı artmış, kadın girişimciler birden çok disiplinin ilgi odağı haline gelmiştir (Özkaya, 2009, s. 56).

1990'lı ve 2000'li yıllarda mevcut kadın girişimci sayısının artırılması, yaygınlaştırılması amaçlanmıştır. Bu bağlamda gerek devlet gerek özel

kuruluşlar tarafından kadınların girişimci olmalarını destekleyici programlar artırılmıştır (Demir, 2015, s. 16).

Günümüzde ise iletişim kabiliyeti, sabır, empati yetkinliği, çözüm odaklı olma, mantıklı hareket edebilme, gözlem yeteneği, çalışkanlık gibi özellikler kadın girişimcilerin erkek girişimcilerden daha başarılı olmalarını sağlamıştır (Yelkikalan, 2006, s. 51-52).

Başarılı kadın girişimciler ile erkek mesleği olarak görülen girişimci faaliyetin cinsiyete sahip olmadığı (Gicheva & Link, 2015, s. 729) ve kadınların ekonomide hayati önem taşıdığı kabul edilmiştir (Coughlin & Thomas, 2002, s. 5).

Yapılan çalışmalara bakıldığında pek çok kadın girişimci tanımı olduğu görülmektedir. Yapılan tanımlamalar sonucunda kadın girişimci kapsamına kimlerin dahil edilebileceği konusunda hala net bir sonuca ulaşılamamıştır. Ancak, birçok araştırmacı tarafından kabul gören genel bir tanımlama yapılacaktır olursa kadın girişimci (Ecevit, 1993);

- Ev dışı bir mekânda, kendi adına kurduğu bir işletmeye sahip olan,
- Bir işletmede yalnız ya da çalıştırdığı kişiler ile beraber çalışan,
- İşletme ile alakalı geleceğe dair planlar yapan,
- İş ile ilgili çeşitli kurumlarla iletişim kuran,
- İşletmeden elde edilen kazancı yöneten,
- İşletme üzerinde karar hakkına sahip olan kadındır.

Diğer araştırmalarda yapılan farklı yorumlarda ise genellikle “kadın girişimci” kavramı “iş kadını” kavramı ile karıştırılmakta, birbiri yerine kullanılmaktadır. Ancak iş kadını sıfatı bir işte çalışan her kadını nitelendirirken (Keskin, 2014, s. 72), kadın girişimci ister yalnız ister yanında başkalarını çalıştırarak sadece kendi adına iş yapan işletme sahibi kadın çalışanları içermektedir (Sarri & Trihopoulou, 2005, s. 26).

Kadın girişimci bir işletme kuran ve bu işletmenin devamlılığını sağlayan kişidir. Kadın girişimciler diğer çalışan kadınlara göre daha çok risk alabilen, daha kararlı

ve dayanıklı olan, daha kontrollü davranan, yenilikçi ve yaratıcı düşünen, işleri ile ilgili olarak kendilerini sürekli geliştiren bireylerdir (Bowen & Hisrich, 1986, s. 404).

1.1.4. Kadınları Girişimci Olmaya Yönelten Nedenler

Girişimci kadınlara bakıldığında hepsi birbirinden farklı seviyede eğitim almış, farklı iş deneyimlerine sahip kişilerdir. Kadın girişimciler ile yapılan çalışmalarda farklı bireyler tarafından desteklenen kadınların, farklı sebepler ile girişimci oldukları saptanmıştır. Bu sebepler itici (olumsuz) ve çekici (olumlu) faktörler olmak üzere iki şekilde gruplandırılmaktadır (Stevenson, 1986, s. 35-36).

Kadınların girişimci olmalarına sebep olan itici (olumsuz) faktörler; mevcut işteki doyumsuzluk, iş dünyasında yaşanan değişimler, maddi kazanç sağlama ve çocuk sahibi olmaktır (Kirkwood, 2009, s. 352). Ayrıca ailevi sebepler de kadınların girişimci olmalarına sebep olan itici faktörlerdendir. İş-aile yaşam dengesinin kurulamaması, boşanma veya eşin kaybı gibi durumlar kadınları girişimci olmaya bir anlamda mecbur bırakmıştır (Humbert & Drew, 2010, s. 186-188).

Kadınları girişimci olmaya yönelten çekici (olumlu) faktörler ise; kendi işini yapıyor olmak, iş doyum seviyesinin yüksek olması, maddi kazanç sağlama ve geleceğe yönelik yatırım yapabilme şansına sahip olabilmektir (Alstete, 2002, s. 228). Bu faktörler ile birlikte bağımsızlık, hayallerini gerçekleştirme, öz yeterlilik seviyesinin yüksek algılanması, kendini güçlü hissetme gibi faktörler de kadınları bir anlamda psikolojik açıdan etkileyerek girişimci olmaya yöneltmiştir (Dawson & Henley, 2012, s. 714).

Dünya çapında birçok kadın, girişimci olarak faaliyet göstermektedir. Gerek itici (olumsuz) gerek çekici (olumlu) faktörler aracılığı ile girişimci olmaya yönelen kadınlar bir yandan hayallerini yerine getirirken bir yandan da uzun dönemli işletme sahibi olma, işveren olarak çalışma ve ekonomik açıdan güvende olma avantajı yakalamışlardır (Jalbert, 2000, s. 9).

1.1.5. Kadın Girişimciliğinin Önemi

Çağdaş dünyada 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, s. 37). Bu bağlamda günümüzde istihdam oluşturma, ekonomik büyüme, 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, s. 5).

Ülke ekonomisinde kalkınma sağlama, üretimde bulunma, tüketiciler için daha fazla ürün, yenilik ve memnuniyette artış yaratma gibi katkıların yanı sıra (Krajnakova, Navikaite, & Navickas, 2015, s. 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 & Güven, 2013).

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

Tablo 1: Çeşitli Ülkelerin Kadın ve Erkek Girişimci Oranlarının Karşılaştırılması

Bölge	Ülke	Kadın Girişimci (%)	Erkek Girişimci (%)
Afrika	Fas	2.8	6.1
	Mısır	3.7	11.1
	Senegal	36.8	40.5
Asya&Okyanusya	Malezya*	3.0	2.9
	Tayvan	4.9	9.7
	Endonezya*	17.8	17.6
	Filipinler*	19.5	14.9
	Lübnan	24.6	35.7
Latin Amerika	Porto Riko	7.1	10.0
	Uruguay	9.1	20.1
	Peru*	22.5	21.9
Avrupa	Almanya	3.3	6.1
	Hollanda	3.5	10.9
	İspanya	5.0	6.4
Kuzey Amerika&Karayipler	Kanada	13.5	16.0
	ABD	9.2	14.6

Kaynak: (GEM, 2016, s. 128-129).

Cinsiyet faktörü sebebi ile daha az sayıda olan kadın girişimcilerin sayısını artırmak adına kadınlara daha fazla kaynak, fırsat ve destek verilmez ise girişimciler arasındaki bu cinsiyet ayrımcılığına karşı koymak mümkün değildir (Zhang, ve diğerleri, 2009, s. 93-94).

Ülkemizdeki girişimci sayılarına bakıldığında da hem cinsiyetler arası hem de bölgesel bazda farklılıklar bulunduğu gözlemlenmiştir.

Tablo 2: Ülkemizdeki Kadın ve Erkek Girişimci Oranlarının Karşılaştırılması

Bölge	Kadın Girişimci (%)	Erkek Girişimci (%)
İstanbul Bölgesi	25.2*	74.8
Batı Marmara Bölgesi	18.6	81.4
Doğu Marmara Bölgesi	23.9	76.1
Ege Bölgesi	26.8*	73.2
Akdeniz Bölgesi	23.9	76.1
Batı Anadolu Bölgesi	24.3*	75.7
Orta Anadolu Bölgesi	19.9	80.1
Batı Karadeniz Bölgesi	20.0	80.0
Doğu Karadeniz Bölgesi	16.8	83.2*
Kuzeydoğu Anadolu Bölgesi	18.5	81.5
Ortadoğu Anadolu Bölgesi	17.6	82.4*
Güneydoğu Anadolu Bölgesi	13.0	87.0*
Türkiye	22.2	77.8

Kaynak: (GEM , 2014).

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

İstanbul ve Batı Anadolu Bölgesi olduğu bulunurken, en düşük kadın girişimci oranına sahip olan bölgelerin ise Güneydoğu Anadolu, Ortadoğu Anadolu ve Doğu Karadeniz Bölgesi olduğu bulunmuştur. Görüldüğü üzere Ülkemizde toplumsal cinsiyet algısı, cinsiyetler arası eşitsizliğe yol açan geleneksel ve kültürel özellikler gibi faktörler kadın girişimciler için dezavantaj oluşturmakta olup (Morçin, 2013, s. 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, & Paksoy, 2007, s. 148-149), yeni işletmelerin açılabilmesi, mevcut işletmelerin devam ettirilebilmesi ve geliştirilebilmesi (Çiftçi, 2010, s. 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, & Gyoshev, 2007, s. 421).

Günümüzde ise kadın girişimciler özellikle ekonomi, istihdam ve kalkınma sorununun çözümünde önemli bir aracı haline gelmişlerdir (Çiftçi, 2010).

1.1.6. Kadın Girişimci Tipleri

Kadın girişimciler yapılan çalışmalarda araştırmacılar tarafından değişik ölçütlere bağlı olarak farklı kategorilerde sınıflandırılmıştır. Sınıflandırmalar bir anlamda kadın girişimcilerin faaliyet gösterdikleri sektöre, aldıkları sorumlulukların derecesine ve aile-iş yaşamı arasında kurdukları dengeye göre yapılmıştır.

İlk sınıflandırma İngiltere’de Goffee ve Scase (1985) tarafından yapılan çalışma sonucu oluşturulmuştur. Yapılan sınıflandırma, kadın girişimcilerin ekonomik yeterliliklerine, görev ve sorumluluklarına, iş- aile yaşam dengesine ve cinsiyet rollerine bakış açılarına göre yapılmıştır. Kadın girişimciler ile yapılan bu çalışma sonucu dört farklı kadın girişimci tipi tanımlanmıştır (Quader, 2012, s. 91-92).

İlk kadın girişimci tipi, “*geleneksel (klasik) kadın girişimci*” tipidir. Bu kategorideki kadın girişimciler, çalışma yaşamları ile birlikte geleneklerin ve kültürel yapının getirdiği cinsiyetten kaynaklı rolleri de beraber yürütmektedirler (Demir, 2015, s. 16). Çoğunlukla evli olan geleneksel kadın girişimciler, işlerini aile bireyleri ve çocuklarının yardımı ile devam ettirmektedirler ancak işletme sorumluluğu tamamen kendilerindedir. Bu tipteki kadın girişimciler genellikle hizmet sektöründe faaliyet göstermekte olup lokanta, kuaför gibi işletmelerin sahibidirler (Marangoz, 2012).

Kadın girişimcilerin bulunduğu ikinci kategori “*yenilikçi kadın girişimci*”lerden oluşmaktadır. Bu kategorideki girişimci kadınlar, çalışma yaşamlarına geleneksel cinsiyet rollerinden daha fazla değer vermekte ve önem göstermektedirler. Eğitim seviyeleri yüksek olan bu tipteki kadın girişimciler daha çok basın, reklam, halkla ilişkiler gibi alanlarda faaliyet göstermektedir (Iakovidou, Koutsou, & Partalidou, 2009, s. 168-169).

Bir diğer kadın girişimci tipi “*aileci (evcimen) kadın girişimci*” tipidir. Aileci kadın girişimciler, aile hayatının getirdiği rol ve sorumlulukları her şeyden üstün tutarlar. Ailedeki kadınlık rollerine bağlıdırlar. Aileye verdikleri önem ile beraber ailelerinin iş yaşamları üzerinde söz sahibi olma, girişimcinin faaliyette bulunduğu iş alanını belirleme hakları bulunmaktadır (Top, 2012, s. 23). İş yaşamından çok aile yaşamına önem gösteren bu gruptaki kadın girişimcilerin özellikleri, geleneksel kadın girişimciler sınıfının özelliklerine oldukça yakındır. Ancak bu gruptaki kadın girişimcilerin girişimci olma sebebi finansal sebeplerden çok hobi edinme, boş zaman değerlendirme kaynaklıdır (Beggs, 1989, s. 64).

Son kadın girişimci tipi ise “*radikal (feminist) kadın girişimci*” tipidir. Bu kadın girişimci tipindeki bireylerin geleneksel aile rollerine bağlılıkları azdır. İş-aile yaşamı dengesi kurmaya çalışmaktan ziyade kadınların çalışma yaşamında arka planda kalmalarını engellemeye çalışmaktadırlar. Finansal ihtiyaçları karşılayabilmenin yanı sıra kadınlara daha sosyal bir hayat sağlaması sebebi ile de kadınların girişimci olmalarını desteklemektedirler (Tyrkkö, 1986, s. 276). Erkekler ile eşit olduklarını savunan, feminist hareketin parçası konumundaki

radikal kadın girişimciler, geleneksel rollerin yanı sıra çok güçlü bir girişimci idealine de sahip değillerdir. Girişimci olmayı toplum ve aile içindeki kadının konumunu iyileştirmeye yönelik bir araç olarak görmektedirler (Iakovidou, Koutsou, & Partalidou, 2009, s. 168).

Kadın girişimcileri gruplara ayıran bir başka sınıflandırma ise Dorothy Moore tarafından yapılmıştır. Moore 1987 yılında yaptığı çalışmada girişimci kadınları geleneksel ve modern olmak üzere iki sınıfta gruplandırmıştır (Moore, 1990, s. 277):

Birinci gruptaki kadın girişimciler geleneksel veya ilk nesil girişimci olarak adlandırılmaktadır. Gregg (1985)'e göre geleneksel kadın girişimciler;

- Sosyal bilimler alanında eğitilmiş,
- Ev eksenli hizmet ve becerilere odaklanmış,
- Erkek egemen iş alanları dışında faaliyet gösteren,
- Finans, pazarlama, satın alma gibi alanlarda deneyimsiz oldukları için en çok finansal konularda problem yaşayan bireylerdir.

Tablo 3: Geleneksel ve Modern Kadın Girişimci Karşılaştırılması

	Geleneksel Kadın Girişimciler (1945-1970)	Modern Kadın Girişimciler (1970-...)
Odak noktaları	Ev ve aile	Kariyer yapma
Amaçları	Ek gelir sağlama	Maddi kazanç elde etme, kâr sağlama
Faaliyet gösterdikleri sektörler	Hizmet-perakende	Erkek egemen sektörler
Finans kaynakları	Kişisel birikim	Bankalar, kredi kuruluşları
Eğitim alanları	Sosyal bilimler	Teknik ve işletme yönetimi
İşletme ölçekleri	Düşük gelirli	Yüksek gelirli
Tercih edilmeleri	Yaygın	Daha az yaygın

İkinci gruptaki modern girişimci olarak isimlendirilen kadın girişimciler ise (Moore, 1990, s. 277);

- İyi bir işletme ve teknik bilgiye sahip,
- Güçlü iletişim yeteneği olan,
- Finansal konularda bilgili,
- Planlı çalışan,
- Kârını artırma ve yeni pazarlara açılma üzerinde yoğunlaşan kişilerdir.

Bir diğer kadın girişimci tipleri gruplandırması Carter ve Cannon tarafından 1988 yılında yapılmıştır. Carter ve Cannon yaptıkları sınıflandırmada motivasyon noktaları ve iş deneyimlerinden hareket ederek girişimci kadınları özelliklerine göre beş farklı grupta sınıflandırmışlardır. Bu gruplar; gelenekçi, genç yaşta başarılı, başarılı, tekrar başlayanlar ve deneyimsiz kadın girişimciler şeklinde isimlendirilmiştir (McGregor, 1992, s. 292).

Gelenekçi kadın girişimciler her zaman aile şirketine çalışmış olan ve devam edenlerdir. Genç yaşta başarılı ve başarılı kadın girişimciler, girişimci olarak başarıyı yakalayan ve sürdürenlerdir. Tekrar başlayanlar, farklı bir iş deneyimi sonrasında tekrar girişimci olan kadınlardan oluşmaktadır. Genç yaşta girişimci olmayı tercih eden ancak henüz bir başarı yakalayamamış olanlar ise deneyimsiz kadın girişimciler olarak adlandırılmıştır (Iakovidou, Koutsou, & Partalidou, 2009, s. 168).

Görüldüğü üzere özellikle geçmiş yıllarda girişimci kadınlar farklı disiplinlerin odak noktası haline gelmiş, birçok yaklaşım tarafından farklı kategorilerde sınıflandırılmıştır (Iakovidou, Koutsou, & Partalidou, 2009, s. 167).

1.2. İŞ DOYUMU

1.2.1. İş Doyumunu Kavramı ve Tanımı

İlk olarak 1920'lerde incelenmeye başlanan iş doyumunu kavramının önemi 1940'larda ancak anlaşılmuştur (Eğimli, 2009, s. 36), çalışan bireylerin yaptıkları işten elde ettikleri olumlu ve olumsuz düşüncelerin, hislerin açıklanması, bireylerin memnun olma veya olmama durumunun tanımlanması iş doyumunu kavramı ile ifade edilmeye başlanmıştır (Robbins & Judge, 2013, s. 76).

Çeşitli faktörler tarafından belirlenmesi sebebi ile aslında çok boyutlu ve kapsamlı bir yapıya sahip olan (Bokemeier & Lacy, 1987, s. 189-190), ancak temelde bireylerin yaptıkları işe karşı takındıkları genel tutumu ifade eden iş doyumunu kavramı birçok araştırmacı tarafından farklı şekillerde tanımlanmıştır (Aziri, 2011, s. 77):

- İş doyumunu ve/veya doyumsuzluğu sürekli değişim içinde olan, sabit kalmayan dinamik bir kavramdır. Yapılan işin çalışanda olumlu etki bırakması iş doyumunu, olumsuz etki bırakması ise iş doyumsuzluğunu yaratmaktadır (Vroom, 1967, s. 99).
- İş veren ile iş görenin isteklerinin birbirleri ile uyumlu olduğu zaman gerçekleşen iş doyumunu, işin özelliklerinin (bağımsızlık, iş çeşitliliği, iş tanımı, geri bildirim, arkadaşlık ilişkileri) çalışana hitap etmesine bağımlı olan bir kavramdır (Sims, Szilagyi, & Keller, 1976, s. 197).
- Çalışan kişilerin yaptıkları işten memnun olma veya olmama durumunu açıklayan iş doyumunu, çalışılan iş yerinde sağlıklı bir örgütsel ortamın oluşturulup oluşturulmadığının ölçüsüdür (Güney S., Yönetim ve Organizasyon El Kitabı, 2000, s. 119).

- İş doyumu, işi yapan kişinin yaptığı işten memnun olma durumudur. İş doyumu, yapılan işin özelliklerinin, çalışanın işten beklentisini karşılayabilmesi ile gerçekleşen bir olgudur (Akıncı, 2002, s. 2-3).
- İş doyumu, bir anlamda çalışanın iş yaşamına verdiği duygusal tepkidir. İş doyumu genel manadaki doyumdan farklı olmayıp isteklerin yerine getirilmesi ile bağlantılıdır (Avşaroğlu, Deniz, & Kahraman, 2005, s. 117).

Kısaca iş doyumu; çalışanların işlerine ve çalışma ortamlarına bakış açılarını belirleyen en önemli faktör (Saari & Judge, 2004, s. 396) olmakla birlikte genel olarak çalışanların hayatlarını ve hayattan aldıkları mutluluğu da etkilemektedir (Long, 2005, s. 303).

Birçok araştırmacı tarafından iş doyum ve doyumsuzluğu bir bütün olarak kabul edilip, tek bir olgunun iki farklı yönü olarak görülmektedir. Yani bu iki kavram, çalışan kişinin işini değerlendirmesiyle oluşan durumun iki uç noktasıdır. Bireyin etkilendiği faktörlerin iyi veya kötü olması ile doyum düzeyi aynı çizgide olumlu yönde veya olumsuz yönde değişmektedir (Telman & Ünsal, 2004, s. 13-14).

İş doyumu ve doyumsuzluğu kavramlarına bir bütün olarak bakılabileceği gibi bu kavramlar bazı araştırmacılar tarafından birbirlerinden ayrı olarak da incelenmiştir. Bu araştırmacılar, iş doyumu ve doyumsuzluğunu farklı kavramlar olarak ele alıp, değişik faktörlerden etkilendiklerini savunmuşlardır (Kalleberg, 1977, s. 126).

İş doyumunu genel iş doyumu ve belirli iş doyumu olmak üzere iki ana kategoride inceleyen çalışmalarda bulunmaktadır. Genel iş doyumu, çalışan kişinin genel bir duygu değerlendirmesi olarak tanımlanırken, belirli iş doyumunun çalışma arkadaşları, çalışma koşulları, gelir gibi işin çeşitli faktörlerinden etkilendiği belirtilmiştir (Petty, Brewer, & Brown, 2005, s. 69).

Genel olarak bakıldığında, farklı şekilde farklı noktalara ağırlık verilerek tanımlanan iş doyumunda; yapılan iş bireylere ne kadar çok bilgi, beceri, sorumluluk, farklı alanları tanıma fırsatı, özgürlük, diğer insanlara faydalı olma

şansı veriyorsa o işten elde edilecek doyum o kadar fazla olmaktadır (Telman & Ünsal, 2004, s. 11-12).

Günümüzde insanın da çalışma yaşamında kaynak olarak görülmeye başlanması ve iş doyumunun çalışanların hayatlarını bu derece etkilediğinin fark edilmesi ile iş doyumunu kavramı daha çok dikkat çekmeye başlamış (Aziri, 2011, s. 78-79), çalışanların işine, mesleğine, çalışma yaşamına ve aldıkları doyuma dair birçok çalışma yapılmıştır (Morrison, 2004; Long, 2005; Chahal, Chahal, Chowdhary, & Chahal, 2013; Choi, 2013; Bhavani & Jegadeeshwaran, 2014; Gilmeanu, 2015).

1.2.2. İş Doyumunun Önemi

Gününün büyük bir kısmını iş ortamında geçiren ve bunu ortalama 25-30 yıl sürdüren insan için işten aldığı doyum çok önemlidir. Yaptığı işten memnun olan, iş doyumunu yüksek bireylerin memnuniyeti iş hayatı ile beraber genel yaşamlarını da etkilemektedir (Judge, Locke, Durham, & Kluger, 1998, s. 17). Çalışan bireyin hem fiziksel hem zihinsel olarak iyi olmasını belirleyen iş doyumunu kavramı bu sebeple insan yaşamında büyük önem arz etmektedir (Chahal, Chahal, Chowdhary, & Chahal, 2013, s. 12).

İş doyumunu özellikle son yıllarda yapılan çalışmalar ile dikkat çekici bir noktaya gelmiştir (Judge, Locke, Durham, & Kluger, 1998, s. 17). Bireylerin iş doyumunun yüksek oluşu hem çalışan için hem de işletme için büyük katkı sağlamakta, çalışan kişinin performansını ve üretkenliğini, işletmenin ise verimliliğini artırmaktadır (Köroğlu, 2012, s. 275-276). Bu bağlamda iş doyumunu bireysel ve örgütsel boyutta önem taşımaktadır (Sevimli & İşcan, 2005, s. 59).

İş doyumunun bireysel boyutta önemli olmasının en önemli nedeni, zamanın büyük kısmını işyerinde geçiren çalışanın hem fiziksel hem ruhsal sağlığının doğrudan etkileniyor olmasıdır (Oshagbemi, 2000, s. 88-89). Bireysel becerilerini gösteremeyen, işinde yapmak istediklerini başaramayan bireyler doyuma ulaşamazlar. Bu durum çalışan kişilerde hayal kırıklığına yol açmaktadır (Ardıç &

Baş, 2001, s. 3). Yapılan işten elde edilen gelir de çalışanların hayatını büyük ölçüde etkilemektedir. Bu bağlamda, iş doyumunu kişilerin yaşamlarında gerek psikolojik gerek ekonomik açıdan büyük önem arz etmektedir (Bakan & Büyükbeşe, 2004, s. 6). Ayrıca bireylerin iş yaşamlarının genel yaşamlarını etkiliyor olması da bireysel boyutta önemli olmasının bir diğer nedenidir (Ghiselli, Lopa, & Bai, 2001, s. 30).

Örgütsel boyutta iş doyumunun önemine bakıldığında ise işletmenin ekonomik ve sosyal büyümesinde, daha yüksek standartlara çıkmasında iş doyumunun büyük bir etkiye sahip olduğu kabul edilmekte, çalışanların elde ettiği iş doyumunu seviyesi bir anlamda işletmenin başarısı olarak görülmektedir (Chahal, Chahal, Chowdhary, & Chahal, 2013, s. 12).

Örgütsel açıdan iş doyum seviyesinin yüksek olmasının bir diğer faydası, çalışanların işlerine olan bağlılıklarının artmasıdır. Beraberinde bireylerin yaptıkları işten memnun olarak çalışmalarını daha çok verim elde etmelerini ve daha yüksek düzeyde performans çıktısını almalarını sağlamaktadır (Kim, Leong, & Lee, 2005).

İşletmedeki koşullara bağlı olarak gelişen iş doyumunu hızlı bir şekilde kazanılabildiği gibi hızlı bir şekilde doyumsuzluğa da dönüşebilecek bir olgudur (Akıncı, 2002, s. 3). İş doyumuna ulaşamayan çalışanlarda, istifa etme isteği, uyum içinde çalışamama, iş çevresi ile anlaşamama, yanlış karar verme gibi hatalar görülmektedir. Bu gibi nedenler ile öncesinde de belirtildiği gibi iş doyumunu gerek bireysel gerek örgütsel boyutta büyük önem taşımaktadır (Ardıç & Baş, 2001, s. 4).

1.2.3. İş Doyumuna Etki Eden Faktörler

Çalışanların yaptıkları işe karşı tutumlarını belirleyen, işten aldıkları doyumunu etkileyen faktörler birbirleri ile sürekli olarak etkileşimdedir. İş doyumunu belirleyen her faktör tek başına belirleyici olmamakla beraber, her bir faktör doyum üzerinde önemli etkiye sahiptir (Akıncı, 2002, s. 4).

İş doyumunu etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla yapılan araştırmalar neticesinde faktörler çeşitli gruplara ayrılmış, her bir faktöre verilen önem çalışmacılara göre değişim göstermiştir.

Herzberg 1959 yılında oluşturduğu “Çift Faktör Kuramı”nda doyumunu etkileyen faktörleri koruyucu (hygiene) ve güdüleyici (motivation) faktörler olmak üzere iki gruba ayırmış ve bu faktörlerin iş doyumunu üzerinde etkili olduğunu saptamıştır (Luthans, 2011, s. 165). Koruyucu (hygiene) faktörler; çalışan ilişkilerinin iyi olmaması, iş yerinin fiziki ortamının uygun olmayışı, alınan maaşın yetersiz oluşu gibi faktörleri içermektedir. Güdüleyici (motivation) faktörler ise başarının getirdiği mutluluk, takdir görme, ödüllendirilme, görevde yükselme imkânlarından oluşmaktadır (Eren, 2014, s. 513-514).

Vroom ise iş doyumuna etki eden faktörlerin, çalışma arkadaşları, iş kapsamı, gelir, çalışma saatleri ve iş büyütme imkânı olduğunu belirtmiştir (Vroom, 1967, s. 105).

Çalışan bireylerin yaptıkları işten doyum alabilmeleri; yapılan işin çeşitliliği, işin ne olduğu, işin önemi, çalışma sırasında verilen bağımsızlık ve çalışan kişinin performansı hakkında aldığı geri dönüşe bağlıdır. Belirtilen beş boyuttan alınan sonuç arttıkça iş doyumunu da paralel şekilde artacaktır (Hackman & Oldham, 1975, s. 161-162).

Çetinkanat'a göre ise iş doyumunu etkileyen faktörler içsel ve dışsal olmak üzere iki gruptan oluşmaktadır. İşin özellikleri, getirdiği sorumluluklar, çalışma yöntemleri gibi faktörler içsel iken; gelir, çalışma arkadaşları, elde edilen başarı gibi faktörler dışsal olarak adlandırılmaktadır (Çetinkanat, 2000, s. 49).

Yapılan değerlendirmeler sonucunda iş doyumunu etkileyen faktörler temel olarak dört alt boyutta incelenebilir. Bunlar; işin niteliği, maaş, çalışma arkadaşları ve çalışma koşullarıdır (Luthans, 2011, s. 142-143).

1.2.3.1. İşin Niteliği

Bireylerin çalıştıkları işin ne olduğu, ne içerdiği, iş doyumu için büyük önem taşımaktadır. İşin çalışana yüklediği sorumluluk, sunduğu fırsat ve bireyde uyandırdığı anlam işin niteliğini belirlemektedir. Çalışanlara verilen karar verme yetkisi, öncelikleri belirleyebilme hakkı, işin bireyde ilgi uyandırması çalışanların iş doyumunu artırmaktadır (Özkalp & Kirel, 2013).

İşin zorluk derecesi, çalışma şekli, çalışma yoğunluğu, iş yerinde fiziksel veya zihinsel olarak hangi türde çalışıldığı da iş doyumunu etkilemektedir. Sürekli olarak aynı işi yapan kişilerin iş doyumunun düşük olduğu, birden çok çeşitliliğe sahip olan işlerde çalışanların ise doyumlarının daha yüksek olduğu bulunmuştur (Gallie, ve diğerleri, 2016, s. 471-474).

Zihinsel ağırlığın fazla olduğu işlerde birey başarı gösteriyor ve takdir ediliyorsa bireyin iş doyumu yüksektir. Fiziksel güç gerektiren işlerde ise durum tam tersidir. Ağır, zor, yorgunluk yaratan işler doyumsuzluğa sebep olmaktadır. Yine bireyin sahip olduğu özelliklerin üzerinde bir işte çalışıyor olması, bireyde mutsuzluğa yol açmakta iş doyumsuzluğu yaratmaktadır (Sevimli & İşcan, 2005, s. 57-58).

Özel bir beceri ve yeteneğin gerektiği işlerde ise çalışanların, yaptıkları işten daha yüksek seviyede doyum aldığı söylenebilmektedir. Beraberinde çalışana, aşırı derecede yükümlülük getiren, stres yaratan işler çalışanlarda tükenmişliğe sebep olmaktadır (İşcan & Sayın, 2010, s. 199).

Esnek çalışma saatlerine sahip veya kısmi zamanlı çalışma şansı tanıyan işlerde çalışan bireylerin iş doyumlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Gallie, ve diğerleri, 2016, s. 471-474). Sonuç olarak işin niteliğinin çalışana uygun olması iş doyumu için büyük önem taşımaktadır (İşcan & Sayın, 2010, s. 199).

1.2.3.2. Gelir

Yapılan iş karşısında kazanılan gelir, kişilerin hayatlarını devam ettirmeleri ve ihtiyaçlarını karşılamalarında temel araçtır. Ayrıca gelir olgusu, günümüzde çalışanların temel ihtiyaçları haricinde, sosyal ve psikolojik gereksinimlerini karşılamalarında da büyük rol oynamaktadır (Aydemir & Erdoğan, 2013, s. 129).

Gelir kavramının iş doyumuna etkisi karmaşık ve çok boyutludur (Telman & Ünsal, 2004, s. 39). Çalışanların elde ettikleri gelir ile işten aldıkları doyum arasında kuvvetli bir bağ olduğu bulunmuştur. Gelir bir anlamda; çalışanın yaşam düzeyini, yaşam kalitesini ve mutluluğunu belirlemektedir. Bu sebeple iş doyum düzeyinin oluşmasında, gelir kavramına verilen önem oldukça fazladır (Sharma & Bajpai, 2011, s. 458-459).

Çalışanların elde ettikleri gelir düzeyinin yüksek olması iş doyumlarını artırmaktadır. Beraberinde iş doyumunu etkileyen diğer faktörlerden memnun olunmasa dahi gelirin, çalışanı memnun edebilecek seviyede olması diğer olumsuz faktörlerin göz ardı edilebilmesini sağlamaktadır (Thierry, 1992, s. 697). Gelir kavramı bireyin iş doyum düzeyini büyük ölçüde etkilemektedir (Özkalp & Kirel, 2013, s. 116).

1.2.3.3. Çalışma Arkadaşları

Zamanının çoğunu iş yerinde geçiren bireylerin birbirleri ile iletişim ve etkileşimleri büyük önem taşımaktadır. Çalışan kişiler yaptıkları iş kadar beraber çalıştıkları insanlar ile de sürekli ilişki içindedir (Raile, ve diğerleri, 2008, s. 175).

Çalışanların iyi anlaşabilmesi, birbirlerine uyum sağlayabilmeleri, çalışanların gerek iş gerek iş dışı yaşamlarını etkilemektedir. Aynı çalışma ortamında bulunan kişiler arasındaki ilişkinin sağlığı ve kalitesi, işten alınan doyumunu belirlemektedir (Morrison, 2004, s. 116).

Aynı iş yerinde çalışan insanların birbirleri ile ilişkileri ve bu ilişkilerin iş doyumunu üzerinde oluşturduğu etki komplike ve çok yönlüdür. Bir iş yerinde çalışma

arkadaşlarının anlaşabilmesi; iletişimin sağlıklı olmasını, çalışanlarda stresin azalmasını, sorumlulukları yerine getirmede kolaylığı, iş sürecinin daha kolay akmasını sağlamaktadır (Berman, West, & Richter, 2002, s. 217-218).

1.2.3.4. Çalışma Koşulları

Çalışma koşulları kavramı, bir iş yerinde çalışanlara sunulan; sağlık ve güvenlik destekleri, fiziksel ortam özellikleri, motivasyon kaynakları, iş yerinin ergonomik yapısına kadar birçok faktörden oluşmaktadır (Tavmergen, 2000, s. 50).

Çalışılan ortamın fiziksel koşulları (ısı, ses, aydınlatma vb. özellikler) çalışanların motivasyonunu artırmakta veya azaltmakta olup iş doyumları üzerinde belirleyici rol oynamaktadır. Gürültülü, aydınlatması ve havalandırması yetersiz, kirli veya çalışanlar için tehlike arz eden bir iş ortamı çalışanlarda hem fiziksel hem de zihinsel gerilim yaratmaktadır (Eğimli, 2009, s. 41-42). Çalışanları etkileyen bu faktörlerin, uygun olup olmaması çalışanların iş doyumunu etkilemekte dolayısı ile işletmeye de kâr ya da zarar getirmektedir (Tavmergen, 2000, s. 50).

Değişmekte olan sosyo-kültürel yapı aracılığı ile çalışma koşullarında çalışanlara yönelik düzenlemelerin yapılması, iş ortamında iyileştirmeye gidilmesi, çalışma saatlerinde esneklik oluşturulabilmesi çalışanların işlerine olan bağlılıklarını ve işten elde ettikleri doyumunu artırmaktadır (Kırel, 1999, s. 134). Kötü çalışma koşullarına maruz kalan bireylerin iş doyum düzeyleri düşük olmaktadır (Dormann & Zapf, 2001, s. 484).

Çalışma koşulları faktörünün, çalışanların işten aldığı doyum seviyesinde diğer faktörlerden çok daha etkili olduğu saptanmıştır. Çalışma koşulları ile iş doyumunu arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu, çalışma ortamı koşullarının iyileştirilmesi ile çalışanların iş doyumunun artacağı belirlenmiştir (Bhavani & Jegadeeshwaran, 2014, s. 8-9).

1.2.4. İş Doyumunu Açıklayan Kuram ve Modeller

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, s. 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 yöneltmek için yapılan çabaların toplamına denilmektedir (Eren, 2014, s. 498).

Motivasyon, birey ve bireyin iş ortamı ile arasındaki etkileşim sonucu ortaya çıkan psikolojik bir süreçtir. Bu sebeple, çalışanların davranışlarını, başarılarını ve işten aldıkları doyumunu etkileyen motivasyonu doğrudan gözlemleyebilme imkânı bulunmamaktadır (Latham & Pinder, 2005, s. 486).

Çalışanların iş yaşamındaki faaliyetlerinin tümünü etkilemekte olan motivasyon kavramı, çalışan bireyin iş doyumunu artırarak elde edilen kişisel faydanın yanı sıra performans ve verimlilikteki artış sebebi ile işletme için de önem taşımaktadır (Gılmeanu, 2015, s. 69).

Çalışanlara yön veren, çalışanların davranışlarını belirleyen motivasyon süreçleri genel olarak 3 grupta sınıflandırılmıştır. Bunlar; fiziksel, toplumsal, ruhsal motivasyonlardır. Fiziksel motivasyon, fiziksel ve biyolojik ihtiyaçlardan oluşmaktadır (Tutum, 1979, s. 303). Çalışanların maaşı, gelirleri, ek ödenekleri, iş geliştirme imkânları, çalışma koşulları, aldıkları ödüller fiziksel motivasyonlardandır (Tella, Ayeni, & Popoola, 2007, s. 3).

Toplumsal motivasyonda başka insanlara ihtiyaç duyulmaktadır. Çalışan bireyin iş arkadaşları ile uyum sağlaması toplumsal boyutta motivasyonlardandır. Kişiyeye özgü olan ruhsal motivasyon ise başka kişilere ve topluma faydalı olma,

çevredeki insanlar tarafından beğenilen bir işte çalışma gibi özelliklere sahiptir (Tutum, 1979, s. 303).

Fiziksel ve psikolojik boyutta sürekli değişim halinde olan insanların ihtiyaçları da sürekli değişmektedir (Ryan & Deci, 2000, s. 325). Fiziksel ihtiyaçlar, besin, su ve diğer hayati gereksinimlerden; psikolojik ihtiyaçlar ise kendini gerçekleştirme, başarma, sevme-sevilme gibi gereksinimlerden oluşmaktadır (Berl, Williamson, & Powell, 1984, s. 33). Belirli fiziksel ihtiyaçlar motivasyon olmadan da gerçekleşirken psikolojik ihtiyaçların giderilmesinde motivasyon önem taşımaktadır (Davis, 1967, s. 22-23).

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 & Bolger, 2007, s. 16).

1.2.4.1. Kapsam Kuramları

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, & Khan, 2012, s. 1385). Beraberinde yönetim kademesinde bulunan kişilere, çalışanlarını istedikleri doğrultuda çalışmaya ve davranmaya yöneltebilecek önerilere yer verilmiştir (Fareed & Jan, 2016, s. 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 (Saif, Nawaz, Jan, & Khan, 2012, s. 1384-1385) başlığı altında üç adet kuram bulunmaktadır. Bunlar; Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi, Alderfer ERG Teorisi ve Herzberg Çift Faktör Teorisidir (Luthans, 2011, s. 162).

1.2.4.1.1 Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Motivasyon Kuramları içinde en çok bilinen, üzerinde araştırma yapılan yaklaşım Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramıdır. Maslow'a göre, bireylerin yapmakta olduğu her davranış, ihtiyaçlarına ulaşmaya yöneliktir (Lyon, Ivancevich, & Donnelly, 1971, s. 1284). Yani bireyler ihtiyaçları doğrultusunda faaliyette bulunur, bu yönde davranış sergilerler. Dolayısı ile çalışanın tutumunu belirleyen en önemli faktör, ihtiyaçlarıdır (Harrigan & Commons, 2015, s. 24).

Bireylerin ihtiyaçları beş başlık altında toplanmaktadır. Bunlar sırası ile;

1. Fizyolojik İhtiyaçlar
2. Güvenlik İhtiyaçları
3. Ait Olma ve Sevgi İhtiyaçları
4. Saygı Görme İhtiyacı
5. Kendini Gerçekleştirme İhtiyacıdır (Maslow, 1954, s. 80-92).

İş yaşamında bulunan bireylerin fizyolojik ihtiyaçları ile gelir ve çalışma ortamı koşulları anlatılmaktadır. Gelirin çalışan için yeterliliği ve çalışma ortamının, kişinin yaptığı işe uygun olması çalışanların fizyolojik ihtiyaçlarındandır (Berl, Williamson, & Powell, 1984, s. 33).

Güvenlik ihtiyaçları ile çalışma koşullarının ve iş güvenliğinin yüksek olması ifade edilmektedir. Çalışan bireyin yaptığı iş sırasında ve sonrasında kendini güvende hissetmesi çalışanın en büyük ihtiyaçlarındandır (Taormina & Gao, 2013, s. 157). Ayrıca maaş haricinde elde edilen ek ödeme ve gelirlere olan talepte güvenlik ihtiyaçlarından sayılmaktadır (Berl, Williamson, & Powell, 1984, s. 33).

Ait olma ve sevgi ihtiyacında ise çalışanlar ile çalışma arkadaşları ve müşteriler arasındaki ilişkiye olan ihtiyaç belirtilmektedir. Diğer çalışanlar ve müşteriler ile uyum sağlama, iyi iletişim kurma isteklerini içermektedir (Berl, Williamson, & Powell, 1984, s. 33).

Saygı görme ihtiyacı; daha bağımsız çalışabilme ve iş arkadaşları tarafından saygı görme ihtiyacını ifade etmektedir. Prestij, statü, itibar gibi kavramlardan oluşan saygı görme ihtiyacı çalışanların işlerinde daha çok çalışarak işlerini geliştirmelerini ve büyütmelemlerini sağlamaktadır (Gibson & Teasley, 1973, s. 92).

Maslow'a göre en son tamamlanan kendini gerçekleştirme ihtiyacı ise çalışanın yaptığı işte başarı yakalama, istediklerini elde edebilme ile karşılanmaktadır (Sadri & Bowen, 2011, s. 47).

Ait olma-sevgi ihtiyacı, saygı görme ihtiyacı ve kendini gerçekleştirme ihtiyacı birçok farklı yoldan karşılanabilmektedir. Fizyolojik ihtiyaçlara ve güvenlik ihtiyaçlarına ise daha somut olmaları nedeni ile tek bir yoldan ulaşılmaktadır (Adler, 1977, s. 445). Bu sebeple fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları birincil, diğerleri ikincil ihtiyaç olarak görülmektedir (Harrigan & Commons, 2015, s. 30).

Maslow'un geliştirdiği bu kuramda, ihtiyaçların yanı sıra ihtiyaçların tamamlanma sırası da önem taşımaktadır. Bireyin üst seviyedeki ihtiyaçlarını gidermesi için öncelikle alt gruptaki ihtiyaç türlerini karşılaması gerekmektedir. Bireylerin motive olması bu ihtiyaçların karşılanmasına ve sırası ile tamamlanmasına bağlıdır (Sadri & Bowen, 2011, s. 45).

Önem derecesine göre yapılan sıralamada en önemli olan fizyolojik ihtiyaçlardır ve karşılanmaları zorunludur. Ancak mecburi olarak karşılandıkları için, çalışanların motivasyonuna etkisi en az olan gruptur (Adams, Harris, & Martin, 2015, s. 29). Bireylerin gereksinim duydukları ihtiyaçları tamamlandıktan sonra artık o gruptaki ihtiyaçlar bireylerin motivasyonuna etki edememektedir. Bireyler, tamamladıkları ihtiyaç grubunun bir üstündeki ihtiyaç grubu tarafından motive olmaya başlamaktadırlar (Pulasinghage, 2010, s. 201).

Maslow'un geliştirdiği bu kuram çalışma yaşamı içindeki bireylerin motive olmalarını sağlamak, doyumlarını artırmak amaçlıdır. İhtiyaçlara ulaşmayı hedefleyen çalışanların motivasyonları artarken memnuniyet seviyeleri de yükselmektedir. Bununla birlikte kurama göre; motivasyonları artan bireylerin

çalışmalarındaki verim artmakta, işletme için daha yararlı olmaktadırlar (Pulasinghage, 2010, s. 203).

Maslow tarafından yapılan bu kuram, pek çok çalışmada araştırılmış, gerçeğe uygunluğu saptanmaya çalışılmıştır. Bazı araştırmacılar yaptıkları çalışmalar ile bu kuramın varsayımlarını doğrularken (Berl, Williamson, & Powell, 1984; Taormina & Gao, 2013; Harrigan & Commons, 2015), bazı çalışmalarda ise bu varsayımların güdülemeyi etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır (Koçel, 1989, s. 308).

1.2.4.1.2 Alderfer ERG Teorisi

Kapsam kuramlarında bulunan, Clayton Alderfer tarafından yapılan ERG Teorisi, bir anlamda Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisinin basitleştirilmiş ve geliştirilmiş halidir. Alderfer, ERG Teorisi'nde ihtiyaçları üç farklı sınıfta toplamıştır (Rauschenberger, Schmitt, & Hunter, 1980, s. 655). Bunlar; Varoluş (Existence), İlişki (Relatedness) ve Gelişme (Growth) İhtiyaçlarıdır (Alderfer, 1972, s. 145-146).

Varoluş ihtiyaçları, Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisindeki fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarına denk gelmektedir (Ramprasad, 2013, s. 26-27).

İlişki ihtiyacı sınıfı ise Maslow'un kuramındaki ait olma ve sevgi ihtiyacı sınıfı ile benzerlik göstermektedir. İlişki ihtiyacı insanlarla gerçekleştirilen paylaşım sonucu karşılanmaktadır (Schneider & Alderfer, 1973, s. 490).

Gelişme ihtiyacı da Maslow'un kuramındaki saygı görme ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarına karşılık gelmektedir. Beraberinde Alderfer gelişme ihtiyaçlarına Maslow'dan farklı olarak yaşanan hayal kırıklığı sonucu geri çekilme davranışını da eklemiştir (Ramprasad, 2013, s. 26-27).

Alderfer geliştirdiği ERG Teorisi'nde üst düzeydeki gereksinimlerin doyumsuzluğu, kişilerde alt düzeydeki ihtiyaçların artmasına sebebiyet verir. Varoluş ve ilişki ihtiyaçları karşılandığında kendilerinden bir üstteki gruba, karşılanamadığında ise kendilerinden bir alt gruptaki ihtiyaçlara gereksinim

artmaktadır. Ancak Gelişme İhtiyaçları diğer gereksinimlerden farklı tutulmuştur (Onaran, 1981, s. 39).

Gelişme ihtiyaçları, iş performansı, yaratıcılık, kendini gerçekleştirme, bağımsızlık gibi fırsatlar ile oluşmaktadır. Bu sebeple Alderfer'e göre gelişme ihtiyaçları, bireyin gelişimi ile alakalı olduğu için bu ihtiyaçlar karşılandığı ölçüde daha fazla talep edilmektedir (Arnolds & Boshoff, 2002, s. 707).

Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı özellikle çalışma yaşamında bulunan bireyler için geliştirilmemişken, Alderfer'in ERG Kuramı bizzat çalışanların gereksinimleri baz alınarak geliştirilmiş ve uyarlanmıştır. Buna rağmen, Maslow'un Kuramı, Alderfer'in ERG Teorisine göre daha fazla bilinmektedir (Şimşek, Çelik, & Akgemci, 2014, s. 158).

İhtiyaç sınıfları, içerdikleri gereksinimler ve sınıflara verilen değerler arasında kuramlara göre farklılıklar bulunmaktadır (Schneider & Alderfer, 1973, s. 491). Ancak her iki kuramda çalışanlarının doyumunu arttırmada kullanabilecek bilgileri içerdiği için iş doyumunun yükseltilmesinde kolaylık sağlamaktadır (Şimşek, Çelik, & Akgemci, 2014, s. 158).

ERG Kuramının kullanıldığı çok fazla araştırma olmamakla beraber yapılan çalışmaların kuramın varsayımlarını onayladığı saptanmıştır. Kuram yapılan çalışmaların sonuçlarına göre sürekli geliştirildiği için sonucun bu şekilde çıkması bir anlamda doğaldır (Onaran, 1981, s. 41-43).

1.2.4.1.3 Herzberg Çift Faktör Teorisi

Kapsam kuramları başlığı altında incelenen Çift Faktör Teorisi, Frederick Herzberg'in 200 çalışan ile yaptığı çalışma sonucunda geliştirilmiştir. Teori, Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı'ndan sonra en çok kullanılan motivasyon kuramlarındandır (Behling, Labovitz, & Kosmo, 1968, s. 100).

Çift Faktör Kuramında çalışanların, doyumlarını, memnuniyetlerini ve motivasyonlarını belirleyen güdülenmelerini sağlayan etkenler iki sınıfa

ayrılmıştır. İlk sınıf, Koruyucu (hygiene) faktörler olarak isimlendirilmiştir (Gallagher & Einhorn, 1976, s. 363). Koruyucu (hygiene) faktörler sınıfında; işletme içi iletişim, çalışma şartları, gelir ve denetim şekli bulunmaktadır (Brenner, Carmack, & Weinstein, 1971, s. 360). Koruyucu (hygiene) faktörler grubunda yer alan bir veya birden fazla etmenin olumsuz olması ya da çalışana uygun olmaması, çalışanlarda iş doyumsuzluğuna neden olmaktadır (Flores & Subervi, 2014, s. 456). İkinci sınıf ise güdüleyici (motivation) faktörler olarak adlandırılmıştır. Bu grup; başarı, saygınlık, işin niteliği, sorumluluk faktörlerinden oluşturulmuştur (Lyden, 1970, s. 297). Güdüleyici (motivation) faktörler sınıfında bulunan bu faktörlerin olması çalışanlarda doyum yaratma iken olmaması doyumsuzluğa yol açmamaktadır (Luthans, 2011, s. 166). Genel olarak bakıldığında, koruyucu (hygiene) faktörler; işin kendisinden çok çevresel koşullarından oluşmaktadır. Güdüleyici (motivation) faktörler ise işin kendisi ve içeriğinden meydana gelmektedir. Bu iki grup ve içlerinde buldukları etmenlerin iş doyumu ve güdüleme üzerinde ki görevleri ve etkileri birbirlerinden farklıdır (Flores & Subervi, 2014, s. 466).

Herzberg geliştirdiği bu teoride kısaca iş doyumuna tek bir boyuttan bakmanın yanlış olduğunu ifade etmiştir. Herzberg'e göre iş doyumunu ve iş doyumsuzluğu birbirinden farklı ve bağımsız olgulardır. Aynı faktörler tarafından etkilenmedikleri için aynı şekilde ölçülemezler (Fareed & Jan, 2016, s. 291). Bu sebeple Herzberg Çift Faktör Teorisi'nde bu etmenleri farklı gruplarda sınıflandırmıştır. Koruyucu (hygiene) faktörler başlığı altında yer alan faktörlerin iyileştirilmesi sadece çalışanlarda iş doyumsuzluğunun oluşmasını engellemektedir (Lyden, 1970, s. 298). Çalışanlarının iş doyumsuzluğu önledikten sonra motivasyonunu ve işten aldıkları doyumun artmasını isteyenler, güdüleyici (motivation) faktörler sınıfında bulunan faktörlerin yerine getirilmesini sağlamalıdır (Riggio, 2014, s. 199-200).

Herzberg'in geliştirdiği bu kuram birçok araştırmacının çalışmasında kullanılmıştır. Kuramın varsayımlarını doğrulayan araştırmalar olduğu gibi doğrulamayan çalışmaların olduğu da tespit edilmiştir (Brenner, Carmack, & Weinstein, 1971; Fareed & Jan, 2016). Beraberinde bu faktörlerin etkisinin

değişeceği, çalışanlara göre farklılık göstereceği Herzberg tarafından da kabul edilmiştir (Onaran, 1981, s. 47-48).

1.2.4.2. Süreç Kuramları

Süreç kuramları başlığı altında bulunan teoriler, içerikleri, iş doyumuna ve motivasyona yaklaşımları açısından kapsam kuramlarından farklılık göstermektedir (Steers, Mowday, & Shapiro, 2004, s. 381).

Süreç Kuramlarında çalışanların belirli bir amaca yönelimindeki sürecin çözümlenmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda davranışların nasıl harekete geçirileceği, yönetileceği, sürdürüleceği ve engelleneceği üzerinde durulmaktadır (Stotz & Bolger, 2007, s. 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, s. 62).

1.2.4.2.1. Vroom Beklenti Kuramı

Victor Vroom tarafından geliştirilen Beklenti Kuramı'nın temeli, 1930'lu yıllarda Amerikalı psikolog Edward C. Tolman'ın insanların nasıl motive edileceğini, davranışlarının nasıl yönlendirilebileceğini araştırdığı çalışmasına dayanmaktadır (Ugah & Arua, 2011, s. 121).

Tolman'dan esinlenen Vroom, 1960'larda motivasyon ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi açıklayan Vroom Beklenti Kuramı'nı geliştirmiştir (Şimşek, Çelik, & Akgemci, 2014, s. 158). Kuram basit, kolay ve anlaşılabilir bir şekilde düzenlenmiştir (Fudge & Schlacter, 1999, s. 296). Vroom tarafından geliştirilen bu kuramda motivasyon dolayısı ile iş doyumunu, çalışanların amaçları, tercihleri ve beklentileri ile ilişkilendirilmiştir (Şimşek, Çelik, & Akgemci, 2014, s. 159).

Vroom tarafından geliştirilen Beklenti Kuramı'nda, çalışanların motive olup, işlerine odaklanmaları üç temel kavram üzerine kurulmuştur. Bunlar; Bekleyiş, Araç, Değer kavramlarıdır (Wahba & House, 1972, s. 69):

1-Bekleyiş: Beklenti kuramının temel kavramlarından olan bekleyiş, çalışanların gösterdikleri çaba sonucu elde edecekleri performansı ifade etmektedir. Yaptığı işte başarılı olacağına inanan bireyler, daha istekli olarak çalışmakta ve daha yüksek performans göstermektedir (Suciu, Mortan, & Lazăr, 2013, s. 185).

2- Araç: Bu kavram bekleyiş ve değer kavramlarına bağımlıdır. Çalışanın işinde gösterdiği performans sonucu elde edeceği kazanım ve ödülleri bildirmektedir. Çalışanların motivasyonları ve doyumları işlerinde gösterdikleri performansa göre artmaktadır (Lunenburg, 2011, s. 2).

3-Değer: Kuramı oluşturan son kavram olan değer, çalışanın kazandığı ödüle ne derecede ihtiyaç duyduğuna bağlıdır. Yapılan iş sonucunda kazandığı ödülün, çalışanda ne kadar değer uyandırdığı önemlidir. Her çalışanın ihtiyacı, beklentisi, tercihi farklı olduğu için her ödül her çalışanda aynı değeri karşılamamaktadır (Nimri, Bdair, & Bitar, 2015, s. 71).

Beklenti Kuramına göre, başarı ödüllendirilmekte olan bir davranışın sonucudur. Çalışanların yaptıkları iş sonucu, elde edecekleri başarı ile işlerini geliştireceklerine inanmaları, başarıya ulaşmaları ve kendilerini istedikleri türde ödüllendirebilme ihtimalleri çalışanların motivasyonunu belirleyen temel etmenlerdir (Liao, Liu, & Pi, 2011, s. 259).

Bu modeli kullanacak olan işletmelerin çalışanlarına uygun bir çalışma ortamı sağlaması, ödül ile iş arasındaki ilişkinin boyutunu açıklaması, çalışanlarını ödüllendirmesi ve bu ödül sistemini adil bir şekilde yönetmesi gerekmektedir (Şimşek, Çelik, & Akgemci, 2014, s. 159).

1.2.4.2.2. Adams Eşitlik Kuramı

Adams ve Weick'in geliştirdiği Eşitlik Kuramı, motivasyon teorileri içinde en çok bilinenlerdendir. Eşitlik Kuramı temel olarak, çalışan kişinin kendi girdisi ve çıktısı ile aynı işi yapmakta olan diğer çalışanların girdilerini ve çıktılarını karşılaştırılmasını incelemektedir. Çalışan kişinin kendisi, aynı işi yapan diğer çalışanlar ve aradaki kıyas kuramın temelini oluşturmaktadır (Bolino & Turnley, 2008, s. 31)

Kuram, iki değişken arasındaki ilişkiyi içermektedir. Bu değişkenler; girdiler ve çıktılardır (Goodman & Friedman, 1971, s. 271). Girdiler; çalışanın iş tecrübeleri, eğitimi, yetenekleri, statüsü ve iş yerinde sarf ettiği gayret düzeyi gibi detayları içermektedir. Çıktılar ise; maaş, ek ödemeler, yapılan işin getirdiği statü, kıdem gibi özelliklerden oluşmaktadır (Al-Zawahreh & Al-Madi, 2012, s. 159).

Kuram'a göre eşitlik veya eşitsizlik algısının oluşması dört aşamada meydana gelmektedir. İlk aşamada, çalışan kendi girdi ve çıktılarını değerlendirmektedir. İkinci aşamada, çalışan kişi aynı işi yapan diğer çalışanların girdi ve çıktılarını değerlendirir (Ergeneli, 2006, s. 187).

Üçüncü aşamada ise, çalışan kişi kendi girdi ve çıktıları ile bu diğer çalışanların girdi ve çıktılarını karşılaştırarak kendisi ve diğer çalışanlar arasında kıyas yapar. Son aşamada da yaptığı kıyas sonucu elde ettiği duygu ve düşüncelere bağlı olarak, işletmeler arası eşitlik veya eşitsizlik duygusuna sahip olmaktadır. Bu değerlendirmeler sonucu birey doyuma veya doyumsuzluğa ulaşmaktadır (Lindner, 1998, s. 3).

Adams, Eşitlik Kuramı'nda doyumunu bireyin algıladığı girdi-çıktı dengesi üzerinden tanımlamıştır. Kurama göre eşit miktarda girdi ile eşit miktarda çıktı elde eden çalışanlar bu durumu adil ödül olarak değerlendirmekte olup bu çalışanların motivasyonları ve doyumları artmaktadır (Huseman & Hatfield, 1990, s. 98).

Sonuç olarak Adams ve Weick tarafından geliştirilen Eşitlik Kuramı'na göre çalışanların doyuma ulaşması aynı işi yapmakta olan çalışanlar arasında yapılan

kıyaslamalara bağlıdır. Kıyaslama sonucu ortaya çıkan eşitlik veya eşitsizlik duygusu çalışanların doyumunu belirlemektedir (Güney S. , Liderlik, 2015, s. 278).

1.2.4.2.3. Amaç Kuramı

Edwin Locke ve Gary Latham (1990) tarafından geliştirilen Amaç Kuramı çalışanların davranışları, performansları ve hedefleri üzerine kurulmuştur. Kurama göre, bireylerin davranışları ve performansları kendilerine hedef koydukları amaçlara göre şekillenmektedir (Locke & Latham, 2006, s. 265).

Kurama göre amaçlar belirlenirken, çalışan kişinin bilgi ve becerileri, istekleri ve varsa özel durumları göz önünde bulundurulmalıdır (Ergeneli, 2006, s. 184-185). Belirlenen amaçlar çalışanlar tarafından seçilmeli, çalışan bireyler için değer ve önem arz etmelidir. Çalışanlar tarafından ulaşılması hedeflenen amaç, bu amacın zorluk derecesi ve amacın sınırlılıklarının kesin olması gerekmektedir (Lunenburg, 2011, s. 2). Belirlenen amacın gerçekleşmesi halinde değerlendirme yapılması, çalışanların motivasyonunu ve performansını artıracaktır (Ergeneli, 2006, s. 184-185).

Kuramda çalışan bireyin belirlediği amacın zor olması, bireylerin daha çok gayret göstermesini sağlamaktadır. Beraberinde zor hedefe sahip olan çalışanın elde ettiği doyum diğer işletme sahibi çalışanlardan daha fazla olmaktadır. Hedeflenen amacın zorluk derecesi ile birlikte amacın birey için net ve açık bir şekilde tanımlanması da bireylerin gösterecekleri gayret üzerinde etkilidir (Locke & Latham, 2006, s. 265-266).

Çalışan bireye uygun zorlukta olan amacın seçilmesi ve bu amacın açık bir şekilde tanımlanması ile beraber bir nokta daha motivasyon için önem taşımaktadır. Bu da belirlenen amaca nasıl ulaşılacağına saptanması yani amacın yoğunluğunu belirleme safhasıdır (Locke & Latham, 2004, s. 388).

Amaç yoğunluğu belirlenirken hem bireysel hem de örgütsel bazda amaçlar göz önünde bulundurulmalıdır. Bireysel ve örgütsel her iki amaç türünde de önemli olan varılmak istenen sonuca ulaşmaktır. Bu bağlamda çalışanların istek ve beklentilerini ifade eden bireysel amaçların, örgütsel amaçlar ile uyumu bir anlamda ters düşmemesi gerek çalışan gerek işletme için önemli bir konudur (Şimşek, Çelik, & Akgeci, 2014, s. 162).

Genel olarak bakıldığında, Amaç Kuramı'na göre çalışanların amaçları, performansları, motivasyonları ve alacakları ödül ilişkisi içindedir (Presslee, Vance, & Webb, 2013, s. 1805). Bu sebeple performans, verim ve motivasyon yükseltmeye çalışılırken dikkat edilmesi gereken bazı önemli noktalar bulunmaktadır. Bunlar:

- Çalışanlar için bireysel veya örgütsel amaçlar belirlenmelidir.
- Belirlenen amaçların rekabeti artıracak nitelikte olması sağlanmalıdır.
- Çalışanın ulaşması gereken örgütsel amaçların çalışana uygun olması gerekmektedir (Güney S. , Liderlik, 2015, s. 276).

Bunlarla birlikte şu noktalara da dikkat edilmesi önem taşımaktadır:

- Çalışan birey hedef seçimi yaparken gösterebileceği performansı göz önünde bulundurulmalıdır.
- Çalışanın başarı sonucu elde edeceği kazanım, hedefe bağlılığını ve performansını etkilediği için ödülün çalışana uygun seçilmesi gerekmektedir (Presslee, Vance, & Webb, 2013, s. 1805-1806).

1.3. YAŞAM DOYUMU

1.3.1. Yaşam Doymu Kavramı ve Tanımı

İlk kez Neugarten, Havighurst ve Tobin (1961) tarafından ortaya atılan yaşam doymu kavramı genel olarak hayattan duyulan memnuniyeti ifade eden (Gillespie & Louw, 1993, s. 26), moral, mutluluk, iyi olma gibi ölçütleri kapsayan (Chen, 2001, s. 58), bireylerin yaşamlarının her alanına karşı sahip oldukları duygu ve düşüncelerin tamamını içeren bir kavramdır (Jan & Masood, 2008, s. 33).

Yaşam doymu, 1960'lı yıllar itibari ile birçok araştırmacının odak noktası haline gelmiş, birçok çalışmacı tarafından tanımlanmaya ve ölçülmeye çalışılmıştır (Fagerström, Lindwall, Anne, & Rennemark, 2012, s. 349). Bununla birlikte zaman içinde dünyada yaşanan gelişmeler, bireylerin yaşamlarının değişmesi, bireylerin hayattan beklentilerinin farklılaşması (Veenhoven, 1996, s. 7), yaşam doymunun bireylerde farklı düzeylerde oluşması, farklı etkenler aracılığı ile belirlenmesi gibi sebepler yaşam doymu kavramının tanımı ve kapsamında belirsizlik oluşturmuştur (Keser, 2005, s. 80).

Bu bağlamda yaşam doymu kavramı araştırmacılar tarafından farklı noktalara ağırlık verilerek farklı şekillerde yorumlanmıştır. Yaşam doymu;

- Bireyin kendini ve yaşamını kavraması ve eleştirmesi sonucu ortaya çıkan bir olgudur (Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985, s. 71).
- Bireyin yaşamına yönelik gösterdiği duygusal tepkidir (Dikmen, 1995, s. 118).
- Yaşam kalitesinin, zihinsel ve fiziksel sağlığın görünür göstergelerinden biridir (Veenhoven, 1996, s. 3).
- Kişinin kendini değerlendirmesi, karakteristik özellikleri, yaptığı iş ve bu işten elde ettiği doym ile belirlenen kavramdır (Judge, Locke, Durham, & Kluger, 1998, s. 18)

- Bireylerin seçtikleri kriterlere bağlı olarak yaşamlarını değerlendirmeleri ile elde edilen sonuçtur (Dost, 2007, s. 133).
- Dolaylı veya dolaysız şekilde duygusal ve zihinsel faktörler tarafından belirlenen olgudur (Marques, Pais-Ribeiro, & Lopez, 2007, s. 83-84).
- Bireyin yaşamında mutlu veya mutsuz olmasını ifade eden terimdir (Haybron, 2011, s. 252).

Yaşam doyumunu tanımlayan, doyumun bireylerde nasıl oluştuğunu inceleyen çalışmalarda yaşam doyumunu genel olarak 3 farklı yaklaşıma göre tanımlanmıştır. Bunlar; bilişsel, duyuşsal ve bağlamsal yaklaşımlardır (Galinha & Pais-Ribeiro, 2011, s. 38).

Bilişsel yaklaşıma göre yaşam doyumunu; bireyin idealindeki hayat ile mevcut hayatını karşılaştırmasıdır. Değerlendirme sonucunda bireyin kendini yaşadığı hayata uygun görme, iyi ve güçlü hissetme derecesine göre yaşam doyum seviyesi belirlenmektedir (Cummins & Nistico, 2002, s. 43).

Duyuşsal yaklaşıma göre yaşam doyumunu; moral, mutluluk, psikolojik olarak kendini iyi hissetme gibi bireylerin hayata karşı sahip oldukları öznel tutumlara göre oluşmaktadır (Sung, 2003, s. 1094). Bireylerin hayatlarında sahip oldukları olumlu ve olumsuz duyguların seviyesine göre yaşam doyumunun oluştuğu ifade edilmektedir (Schimmack, Schupp, & Wagner, 2008, s. 48).

Bağlamsal yaklaşımda ise yaşam doyumunun, bireylerin sosyo-demografik özelliklerine ve genel hayat şartlarına bağlı olarak oluştuğu söylenmektedir (Galinha & Pais-Ribeiro, 2011, s. 38).

Shin ve Johnson (1978) tarafından, kişinin genel olarak yaşamını ve yaşam kalitesini kendisinin seçtiği kriterlere göre değerlendirmesi olarak yorumlanan (Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985, s. 71) yaşam doyumunu kavramı altı farklı bileşenden meydana gelmektedir. Bunlar; gelir, meslek ve statü, ulaşılabilir fırsatlar ve sosyal hareketlilik, refah koşulları, hükümet politikaları- çevresel özellikler ve aile-sosyal bağlantılardır (Appleton & Song, 2008, s. 2333). Bu

bileşenler bireylerin yaşam doyumlarını oluşturan belirleyicilerdir (Özdevecioğlu, 2003, s. 697).

Yaşam doyumunu, bireylerin yaşamlarını değiştirme istekleri, geçmiş ve mevcut yaşamlarından aldıkları doyum ve gelecek için bekledikleri yaşam doyumunu ile de bağlantılıdır (Diener, Suh, Lucas, & Smith, 1999, s. 277). Bu bağlamda yaşam doyumunu kişiden kişiye farklılık gösterdiği için bireysel bir olgudur. Kişinin yaşamını algılayış şekline bağlıdır (Özdevecioğlu, 2003, s. 697).

1.3.2. Yaşam Doyumunun Önemi

Farklı araştırmacılar tarafından yapılan yorumlardan da anlaşılacağı üzere, birçok tanıma sahip olan yaşam doyumunu kavramı tek bir ifade ile anlaşılammakta ancak kişiler, toplum ve kurumlar için büyük önem arz etmektedir (Prasoon & Chaturvedi, 2016, s. 26).

İş doyumunu kavramı iş yaşamının kalitesini belirleyen önemli bir faktör iken yaşam doyumunu kavramı tüm yaşamın kalitesini belirlediği için iş doyumundan çok daha önemli bir noktadadır (Rice, McFarlin, Hunt, & Near, 1985, s. 298). Nitekim 1970'li yıllarda da Amerika Birleşik Devletleri'nde yaşam doyumunu alanındaki ilk çalışmalar ekonomik büyümede artış sağlanması amaçlı yapılmış (Prasoon & Chaturvedi, 2016, s. 28), yaşam doyumunu seviyesi ne kadar yüksek ise hem iş hem yaşam kalitesinin o derece iyi olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Rice, McFarlin, Hunt, & Near, 1985, s. 298).

Yaşam doyumuna önem verilmesinin bir diğer sebebi ise yaşam doyumunun iş doyumunun yanı sıra bireyin aile, evlilik, arkadaş, sosyal çevre gibi ilişkileri içeren diğer yaşam alanlarını da etkiliyor ve belirliyor olmasıdır (Proctor, Linley, & Maltby, 2009, s. 592-594). Beraberinde bireylerin güçlü yönlerini öne çıkarma, yaşamlarından aldıkları mutluluğu artırma ile bireysel boyutta da fayda sağlanması açısından yaşam doyumunu insan hayatında büyük önem taşımaktadır (Veenhoven, The Utility Of Happiness, 1988, s. 349).

1.3.3. Yaşam Doyumuna Etki Eden Faktörler

Yaşam doyumuna etki eden faktörlere bakıldığında yaşam doyumunu birçok değişken ile beraber temel olarak fiziksel, sosyal, psikolojik ve çevresel faktörlerden etkilenmekte ve bunlara bağlı olarak oluşmaktadır (Enkvist, Ekström, & Elmståhl, 2012, s. 140).

Yaşam doyumuna etki eden fiziksel faktörlere bakıldığında; kişilerin yaptıkları iş, sahip oldukları meslek, buldukları sosyal sınıf yaşam doyumlarını belirlemektedir (Warren, Wrigley, Yoels, & Fine, 1996, s. 404). Ayrıca yaşam doyumunu, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum gibi demografik faktörlerden de etkilenmektedir (Palmore & Luikart, 1972, s. 78).

Yaşam doyumunu düzeyinde kişilerin sahip olduğu fiziksel faktörler kadar psikolojik faktörlerde büyük önem taşımaktadır (Dost, 2007, s. 141). Yaşam doyumunu psikolojik boyutta olumlu ve olumsuz yönde etkileyerek doyumunu artıran veya azaltan faktörler ikiye ayrılmaktadır (Palmore & Luikart, 1972, s. 78). Olumlu yöne çeken faktörler; eğlence, mutluluk, sevgi, refah iken olumsuz yöne çeken faktörler işledikleri suçlar, üzüntü, endişe, depresyon, stres ve kızgınlıktır (Diener, Suh, Lucas, & Smith, 1999, s. 277).

Fiziksel ve psikolojik faktörlerin yanı sıra sosyal faktörlerde yaşam doyumunun belirleyicisidir (Palmore & Luikart, 1972, s. 78-79). Bireylerin sosyal yaşamlarında sahip oldukları güven ve bağlılık düzeyleri, iletişim ve etkileşim şekilleri önem taşımaktadır (Requena, 2003, s. 349). Aile, iş arkadaşları ve sosyal çevre ile olan ilişkilerdeki bağın kuvvetli olması bireylerin yaşam doyum seviyesini yükseltmektedir. Yeni bir ortama uyum sağlayamayan veya yalnız kalan kişilerin yaşam doyumlarının azaldığı saptanmıştır (Dost, 2007, s. 141).

Bireylerin iş yaşamları da yaşam doyumları üzerinde etkilidir. İş yaşamında kendini yeterli görme, kariyer sahibi olma, amaçlarının önündeki engelleri aşabilme, iş hayatında belirlenen hedeflere ulaşabilme gibi etmenlerde bireylerin yaşam doyumunu etkilemektedir (Verbruggen & Sels, 2010, s. 5). Ayrıca çalışma koşulları ve gelir durumu da yaşam doyumunu belirleyicilerindedir (Frijters, Haisken-

DeNew, & Shields, 2004, s. 734). İşsiz olma durumu ve düşük gelir düzeyi yaşam doyumunu olumsuz yönde etkileyen, doyum seviyesini azaltan etmenlerdendir (Štreimikienė & Grundey, 2009, s. 13).

Yapılan araştırma sonuçlarına göre bireylerin yaşamlarına karşı tutundukları tavır ile şekillenen yaşam doyum kavramının duygusal yönlü olduğu ve beraberinde hayata karşı olan bakış açısı, beklentileri ve istekleri değişmekte olan insanların yaşam doyumlarının birçok farklı değişkene bağımlı olarak arttığı veya azaldığı ortaya çıkmıştır (Enkvist, Ekström, & Elmståhl, 2012).

1.3.4. Yaşam Doyumunu Açıklayan Kuram ve Modeller

Geçmişten günümüze kadar yaşam doyum alanında birçok araştırma yapılmış ve yaşam doyumunun ilgili olduğu kavramlar, etkilediği ve etkilendiği faktörler belirlenmeye çalışılırken çeşitli yaklaşımlar öne sürülmüş, kuramlar geliştirilmiştir (Nimrod, 2007, s. 66).

İlgili alanyazına bakıldığında yaşam doyumunun ölçülmesinde yaygın olarak kullanılan iki kuram bulunmaktadır. Bunlar; Etkinlik (Activity) Kuramı (Lemon, Bengtson, & Peterson, 1972) ve Aşağıdan Yukarıya-Yukarıdan Aşağıya Kuramı (Voicu & Pop, 2011)'dir.

1.3.4.1. Etkinlik (Activity) Kuramı

Yaşam doyum alanında geliştirilen ilk teori Havighurst ve Albrecht (1953) tarafından ortaya atılan "Etkinlik Kuramı"dır (Gillespie & Louw, 1993, s. 25). Kuram bireylerin yaşam doyumlarını; mevcut etkinlikleri ve aktiviteleri ile ilişkilendirmiştir (Nimrod, 2007, s. 67). Bireyin yaptığı iş, çalışma yaşamı, hobileri, arkadaşları, sosyal çevresi ve emeklilik döneminde işinin yerine geçebilecek alternatif uğraşları bireyin yaşam doyumunu belirlemektedir (Havighurst, 1961, s. 8).

Kurama göre, çalışan kişilerde yaşam doyumunun oluşması ve yüksek seviyede kalması, bireyin iş yaşamındaki hedeflerine ve bu hedeflere ne derece yoğunlaştığına bağlıdır (Diener, Subjective Well-Being, 1984, s. 564). Kişinin yaptığı işe yoğunlaşarak elde ettiği başarı sonucu bireylerde yaşam doyumunu oluşturmaktadır. Bu anlamda dışarıdan verilen ödüllere, maaş, gelir, statü, prestij gibi teşviklere dahi gerek kalmamaktadır (Csikszentmihalyi & Figurski, 1982, s. 27).

Aktivite Kuramına göre yaşam doyumunu özellikle çalışma yaşamının sonuna gelmiş, rol kaybına uğramakta olan bireylerde azalma göstermektedir. Bu sebeple emeklilik döneminde farklı uğraşlar elde eden, farklı alanlarda yapılabilecek daha serbest, çalışma saatleri daha esnek olan işlere yoğunlaşan kişilerde hem rol kaybı hem de yaşam doyumunda azalma olmayacaktır (Lemon, Bengtson, & Peterson, 1972, s. 511).

1.3.4.2. Aşağıdan Yukarıya-Yukarıdan Aşağıya Kuramı

Aşağıdan Yukarıya-Yukarıdan Aşağıya Kuramı, yaşam doyumuna ulaşma yöntemleri anlamında farklı özellik ve unsurlara sahip iki modelden oluşmaktadır (Brief, Butcher, George, & Link, 1993).

Aşağıdan Yukarıya Modeli'ne göre yaşam doyumunu aile, evlilik, gelir durumu, yaşam alanı ve iş doyumunu gibi farklı birçok alanda elde edilen doyumlardan oluşmaktadır (Brief, Butcher, George, & Link, 1993, s. 646). Modelde iyi bir aile yaşamına, geniş bir sosyal çevreye, ihtiyaçlarını karşılayabilecek gelire ve severek yaptığı bir işe sahip bireyin yaşamında doyuma ulaşacağı savunulmaktadır (Schimmack, Diener, & Oishi, Life- Satisfaction Is A Momentary Judgment And A Stable Personality Characteristic: The Use Of Chronically Accessible And Stable Sources, 2002, s. 350).

Yukarıdan Aşağıya Modelinde ise yaşam doyumunda bireylerin kişilik özelliklerinin, duygu durumlarının, çeşitli ruhsal faktörlerin doyum üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir (Heller, Judge, & Watson, 2002, s. 816). Modele göre

yaşam doyumu bir kişilik özelliği olup (Voicu & Pop, 2011, s. 139) bireyde diğer faktörlere bağlı olmaksızın bulunurken aile, sosyal çevre ve iş gibi diğer alt doyumları da oluşturmaktadır (Heady, Veenhoven, & Wearing, 1991, s. 82).

Kısaca Aşağıdan Yukarıya Modeli, alt boyuttaki doyumların (iş, aile, evlilik, sosyal çevre) yaşam doyumunu belirlediğini ve yaşam doyumunu oluşturduğunu savunmaktadır. Yukarıdan Aşağıya Modelinde ise yaşam doyumunun bireyde özellik olarak zaten bulunduğu ve diğer doyumları yaşam doyumunun belirlediği düşünülmektedir (Kanten & Kanten, 2015, s. 50).

1.4. İŞ VE YAŞAM DOYUMU İLİŞKİSİ

Çalışan bireylerin günlerinin çoğunu iş ortamında geçirmesi, yapılan işin, çalışma hayatının insan yaşamında merkezi bir öneme sahip olması (Dubin, 1956, s. 131) nedeniyle, iş doyumunun yaşam doyumuna üzerindeki etkisi, yaşam doyumunu ne derece etkilediği ve yaşam doyumunun iş doyumunu ne kadar içerdiği büyük önem taşımaktadır (Tait, Padgett, & Baldwin, 1989, s. 502)

İlk olarak Brayfield, Wells ve Strate (1957) tarafından ele alınan iş ve yaşam doyumuna ilişkisi (Chacko, 1983, s. 163), örgütsel literatürde büyük ilgi uyandırması (Heller, Judge, & Watson, 2002, s. 816), danışmanlık, yönetim, psikoloji, sosyoloji gibi disiplinler tarafından dikkat çekmesi (Tait, Padgett, & Baldwin, 1989, s. 502) sebebi ile 1950'li yıllardan günümüze kadar birçok çalışmacı tarafından araştırılmıştır (Iverson & Maguire, 2000, s. 807).

Yapılan çalışmalarda, iş doyumuna ile yaşam doyumuna arasında herhangi bir ilişki olup olmadığı, bir ilişki var ise bu ilişkide hangi tarafın diğerini etkilediği, bu etkileşimin ne yönde ve ne şekilde olduğu incelenmiştir (Uyguç, Arbak, Duygulu, & Çıraklar, 1998, s. 194).

İş ve yaşam doyumuna arasında gerek olumlu yönde gerek olumsuz yönde bir ilişki olduğunu rapor eden birçok çalışma olmakla beraber genel olarak çalışmalardan elde edilen sonuçlar ışığında iş doyumuna ile yaşam doyumuna arasında önemli bir etkileşim olduğu, birbirlerinin etkileyicileri ve hatta belirleyicileri oldukları

sonucuna ulaşılmıştır (Iris & Barrett, 1972; Chisholm, 1978; Chacko, 1983; Tait, Padgett, & Baldwin, 1989; Moser & Schuler, 2004, s. 2377-2378).

1.4.1. İş ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkiyi Açıklayan Kuram ve Modeller

Konuyla ilgili yazında iş ve yaşam doyumu ilişkisini inceleyen, iş doyumu ile yaşam doyumu arasındaki etkileşimi açıklamaya çalışan üç temel yaklaşım bulunmaktadır (Schmitt & Bedeian, 1982, s. 806). Bunlar: Sıçrama (spillover), Telafi (compensation) ve Bölünme (segmentation) modelidir (Saari & Judge, 2004, s. 398).

Modeller, iş ve yaşam doyumu ilişkisine yönelik öngörülen farklı görüş ve düşünceler baz alınarak oluşturulmuştur (Schmitt & Bedeian, 1982, s. 806). Sıçrama Modeli, iş doyumu ile yaşam doyumu arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu belirtirken, Telafi Modeli aksine iş doyumu ile yaşam doyumunun negatif yönlü bir ilişkide olduğunu savunmaktadır. Bölünme Modelinde ise iş doyumu ile yaşam doyumu arasında herhangi bir ilişki olmadığı ifade edilmiştir (Heller, Judge, & Watson, 2002, s. 816).

Literatürde her üç modelin de doğru ve geçerli olduğu sonucuna ulaşan çalışmalar bulunması sebebi ile iş ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin niteliği ve yönü konusunda net bir çıkarım yapılamamaktadır (Chacko, 1983, s. 163-164). Bu bağlamda iş ve yaşam doyumu arasındaki ilişki açıklanırken araştırmacılar üç modele de başvurabilmektedirler.

1.4.1.1. Sıçrama (Spillover) Modeli

Sıçrama Modeli'nde çalışma yaşamında bulunan bireylerin iş doyumu ile yaşam doyumu arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu, iş doyumundan yaşam doyumuna, yaşam doyumundan iş doyumuna bir sıçrama yaşandığı varsayılmaktadır (Schmitt & Bedeian, 1982, s. 806).

Modelde kişilerin bir alanda yaşadığı doyum seviyesinin, diğer alanları etkilediği belirtilmiştir. Yani çalışan kişi için iş veya yaşam doyumuna ulaşma veya ulaşamama durumlarından hangisi daha fazla ise bu durum diğer alanlara yayılmaktadır (Judge & Watanabe, 1994, s. 102).

Örneğin, bir çalışanın işten elde ettiği yüksek doyum seviyesi, bireyin genel yaşamına da etki ederek yaşamdan aldığı doyumunu da artırmaktadır (Rice, Near, & Hunt, 1980, s. 57). Nitekim yapılan çalışmalarda özellikle maaş ve ek ödenekler gibi ödüllerin iş doyumunun yanı sıra sıçrama etkisi ile çalışanın yaşam doyumunu da artırdığı bulunmuştur (Chacko, 1983, s. 167). İş doyumunu düşük olan çalışanların ise memnuniyetsizlikleri, genel yaşamlarını da etkileyerek yaşamdan aldıkları doyumunu da azaltmaktadır (Schmitt & Bedeian, 1982, s. 806).

Aynı şekilde yüksek yaşam doyumunu sıçrama etkisi ile yüksek iş doyumuna neden olmakta iken, düşük yaşam doyumunu da elde edilen iş doyumunda azalmaya yol açmaktadır (Banerjee, 2015, s. 30)

Kısaca, iş veya yaşam doyumunu düşük olan kişilerin doyumsuzlukları diğer alana sıçrarken, iş veya yaşam doyumunu yüksek olan kişilerin memnuniyetleri de diğer alanlara yayılmaktadır.

1.4.1.2. Telafi (Compensation) Modeli

İş ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi açıklamaya yönelik geliştirilen Telafi (compensation) Modelinde ise iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu savunulmaktadır (Steiner & Truxillo, 1987, s. 71).

Telafi Modeli'ne göre çalışanlar doyuma ulaşamadıkları alandaki eksikliklerini gidermek amaçlı diğer alanlardan daha fazla doyum elde etmeye gayret göstermektedirler. Yani iş yaşamında veya genel yaşamlarında alamadıkları doyum eksikliğini, başka alanlardan alınan doyumun artırılması ile dengelemektedirler (Martel & Dupuis, 2006, s. 344-345).

Özellikle sevmediği bir işi yapan veya iş yaşamında doyuma ulaşamayan çalışanların bu eksikliği gidermek amaçlı genel yaşamlarında daha aktif oldukları bulunmuştur. Bu kişilerin farklı etkinlikler aracılığı ile yaşam doyumlarını daha da artırarak ulaşamadıkları iş doyumunu telafi etmeye çalıştıkları ileri sürülmektedir (Iverson & Maguire, 2000, s. 811).

Berberinde çalışma koşulları ve çalışma saatleri yoğun olan, daha fazla emek gerektiren işlerde çalışan bu sebeple genel yaşamına çok fazla zaman ayıramayan çalışanların da yaşamdan alamadıkları doyumunu telafi etmek adına iş doyumunu artırmaya çalıştıkları görülmektedir. Yaşam doyumunu telafi etmek amaçlı en çok başvurulan yöntemin daha fazla maaş ve gelir elde etme isteği olduğu, taleplerine ulaşamayan çalışanların ise işlerini bıraktıkları gözlemlenmiştir (Rice, Near, & Hunt, 1980, s. 56).

1.4.1.3. Bölünme (Segmentation) Modeli

Bölünme (segmentation) olarak isimlendirilen üçüncü modelde iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında bir ilişki olmadığı, bireylerin iş veya genel yaşamlarının birbirini olumlu veya olumsuz yönde etkilemediği savunulmaktadır (Saari & Judge, 2004, s. 398).

Bölünme Model'ine göre çalışan kişiler yaşamlarını farklı alanlara bölmekte yani iş yaşamı ile genel yaşamlarını birbirinden bağımsız sürdürmektedirler. Bu bağlamda iş veya genel yaşamda bireyin sahip olduğu tutum, davranış, duygu ve düşünceler sadece bulunulan alanda kalmakta diğer alanları etkilememektedir (Gupta & Beehr, 1981, s. 204).

Literatürde; iş ve yaşam doyumunu ilişkisini, yönünü, birbirleriyle olan etkileşimi inceleyen, yapılan modellerin hangisinin daha geçerli olduğunu araştıran birçok çalışma yapılmış ve üç farklı modeli de destekleyecek, geçerliliğini kanıtlayacak nitelikte sonuçlara ulaşılmıştır.

Ancak yapılan çalışmaların çoğunluğunda "Sıçrama Modeli"nin daha geçerli olduğu sonucuna ulaşılmış ve iş-yaşam doyumunun etkileşim içinde olduğu

belirlenmiş (Saari & Judge, 2004, s. 399) fakat iş-yaşam doyumu ilişkisinde hangi yaşam alanının diğerini etkilediği konusunda ortak bir karara varılamamıştır (Chacko, 1983, s. 166-167).

Judge ve Watanabe (1994) tarafından yapılan geniş kapsamlı çalışmada ise sırasıyla sıçrama, bölünme ve telafi modelinin yaygın olduğu ve beraberinde çalışanların birbirlerinden farklı yaşamlara, çalışma hayatlarına ve özelliklere sahip olmalarından kaynaklı her modelin geçerli olduğu, çalışanların üç farklı sınıf altında sınıflandırılabileceği öne sürülmüştür.

1.5. LİTERATÜR

İnsanın da çalışma yaşamında kaynak olarak görülmeye başlanması ile önem kazanan iş doyumu kavramı ve genel olarak hayata karşı olan memnuniyeti ifade eden yaşam doyumu kavramı ayrı ayrı 1950'li yıllar itibari ile birçok disiplin tarafından araştırılmıştır. Bu iki kavramın ilişkisi ve bu ilişkinin önemi özellikle son yıllarda dikkat çekici bir noktaya gelmiş, araştırmacılar tarafından incelenmeye başlanmıştır.

İş ve yaşam doyumu ilişkisi alanında gerek yurtiçinde gerek yurtdışında yapılan çalışmalar toplu halde değerlendirildiğinde ilişki üzerinde pek çok değişkenin etkili olduğu özellikle bireylerin demografik özelliklerinin büyük önem taşıdığı ve sonuçlarda farklılık yarattığı saptanmıştır.

Kadın girişimciler alanında geçmişten günümüze kadar gerek yurtiçi gerek yurtdışında birçok çalışma yapılmıştır. Ancak yurtiçinde kadın girişimcilerin iş ve yaşam doyumu seviyesini ölçen, iş ve yaşam doyum ilişkisini ele alan araştırmaya rastlanılmamıştır. Yurtdışında ise kadın girişimcilerin iş ve yaşam doyum ilişkisini araştıran çalışmalar sınırlı sayıda kalmıştır.

1.5.1. Yurtiçinde Yapılan Çalışmalar

Türkiye’de yapılan çalışmaların incelendiği literatür taramasında; sayısı daha fazla olmakla birlikte iş doyumunu (Bakan & Büyükbeşe, 2004; Yüksel, 2005; Bozkurt & Bozkurt, 2008; Aşık, 2010; İşcan & Sayın, 2010; Köroğlu, 2012; Aydemir & Erdoğan, 2013; Özaydın & Özdemir, 2014; Yenihan, 2014) ve yaşam doyumunu (Özer & Karabulut, 2003; Dost, 2007; Çeçen, 2007; Mustafayeva & Bayraktaroğlu, 2014) alanında birçok çalışma yapıldığı ancak yapılan çalışmaların belirli meslek grupları arasında sınırlı kaldığı görülmüştür.

Dikmen (1991) iş ve yaşam doyumunu ilişkisini belirlemek amacıyla 173 memur ile yaptığı çalışmada, iş ve yaşam doyumunu arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu saptamıştır. Araştırma sonucunda, çalışanların çalışma süreleri ve boş zaman etkinlikleri ile iş ve yaşam doyumları arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunurken, boş zaman etkinliklerine ayrılan sürenin de iş doyumunu ile ilişkili olduğu belirlenmiştir.

Uyguç ve diğerleri (1998) çalışmalarında iş doyumunu ve yaşam doyumunu ilişkisini açıklayan kuramlardan (taşma, telafi, bölünme) hangisinin daha geçerli olduğunu araştırmışlardır. Çalışma sonucunda katılımcıların iş ve yaşam doyumunu ilişkisinde kişisel özelliklerinin farklılık yarattığı belirlenmiştir. İş ve yaşam doyumunu ilişkisinde taşma modelinin daha yaygın olduğu yani iş ve yaşam doyumunu ilişkisinin pozitif yönde bir ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bulgulara dayanarak genelde kişilerin büyük çoğunluğunda iş doyumunun artması durumunda yaşam doyumunun da artacağını belirtmişlerdir.

Keser (2005) iş ve yaşam doyumunu ilişkisini araştırdığı çalışmada iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında pozitif bir ilişki olduğunu ve işten elde edilen doyumun yaşam doyumunun önemli bir belirleyicisi olduğunu tespit etmiştir. Çalışmada iş doyumunu sonuçları yaş, medeni durum, eğitim durumu değişkenleri ile karşılaştırılmış ve sadece eğitim düzeyi değişkeninde farklılık olduğu, ilköğretim ve lise mezunu olan kişilerin iş doyumunun üniversite mezunlarının iş doyumundan fazla olduğu belirlenmiştir. Yaşam doyumuna ilişkin incelemede ise

çalışanlar tarafından yapılan işin niteliğinin yaşam doyumu üzerinde farklılık gösterdiği saptanmıştır. Çalışma sonucunda iş ve yaşam doyumuna genel olarak bakıldığında iş doyumunun yaşam doyumundan daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Şahin (2006), Konya ilinde faaliyet gösteren 132 kadın girişimci aracılığı ile yaptığı çalışmada, kadın girişimcilerin çoğunluğunun evli ve lisans mezunu olduğunu, kadın girişimcilerin sırasıyla en çok ekonomik, iş, çevre sorunlarıyla karşılaştıklarını belirtmiştir. Girişimci olmanın avantaj yarattığını düşünen kadın girişimcilerin, yapmış oldukları iş sonucunda doyuma ulaştıkları tespit edilmiştir.

Aşan ve Erenler (2008) iş ve yaşam doyumu ilişkisini belirlemek amacıyla akademisyenler ile yürüttükleri çalışmalarında, iş ve yaşam doyumu arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu saptamışlardır. Katılımcıların iş doyumunun alt boyutlarından olan yükselme, işin kendisi ve iş sayesinde elde edilen ek imkanlar boyutları ile yaşam doyumları arasından anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Çalışma sonucunda ücret ve çalışma arkadaşları boyutları ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki olmadığı da saptanmıştır.

Demircioğlu (2010) yaptığı çalışmada, Eskişehir ilinde girişimcilik faaliyeti gösteren kadın girişimcilerin girişimciliği tercih etme sebeplerini araştırmış; hayalleri gerçekleştirme isteği, maddi sıkıntılar ve iş doyumsuzluğunun girişimciliğe yönelttiğini saptamıştır. Girişimcilik öncesinde de çalışma yaşamında bulunan kadınların yüksek ücret ve statüye rağmen iş doyum düzeyinin düşüklüğü sebebi ile işlerinden ayrılarak kendi işlerini kurmaya karar verdikleri belirlenmiştir.

Erdun (2011) tarafından Zonguldak ilinde yapılan araştırmada, kadın girişimcilerin çoğunluğunun (%73,9) girişimcilik öncesinde de çalıştığı ancak katılımcıların eski işlerinden doyum almadıkları için istifa ederek girişimci olmaya yöneldikleri saptanmıştır.

Çevik ve Korkmaz (2014) memur, özel sektör çalışanı ve girişimci olarak çalışan bireyler aracılığı ile yaptıkları çalışmada iş ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi

ve bu ilişkinin belirleyicilerini araştırmışlardır. Çalışma sonucunda girişimci kişilerin işveren olmalarının, iş doyumunu üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Ayrıca katılımcıların elde ettikleri gelirin iş ve yaşam doyumlarını pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. İş ve yaşam doyumunu üzerinde etkili olan yaş değişkenine bakıldığında ise 45-64 yaş arası dönemin bireylerin yaşam doyumlarının en düşük dönemleri olduğu, yaşlanmayla beraber yaşam doyumunun azalıp iş doyumunun arttığı tespit edilmiştir. Aynı zamanda evli olmama da yaşam ve iş doyumunu pozitif etkileyen değişken olarak belirlenmiştir.

Köksal (2014) “İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkide Bireysel Farklılıklar” isimli çalışmasının sonucunda bireysel farklılıkların her iki doyum düzeyi için önemli bir etken olduğunu belirlemiştir. Araştırmada katılımcılar arasında iş ve yaşam doyumunu ilişkisi için önerilen sıçrama, telafi, bölünme modellerinden sıçrama modelinin baskın olduğu, iş ve yaşam doyumunu arasında pozitif yönde bir ilişkinin varlığı saptanmıştır.

Yaldız ve Çetinkaya (2015) tarafından Mersin ve Konya illerinde girişimci olarak faaliyet gösteren kadınların iş doyumlarını ölçmek amaçlı yürütülen çalışma sonucunda girişimci kadınların başarıları dolayısıyla takdir gördükleri, bürokrasi tarafından nadiren engelleme ile karşılaştıkları, iş yüklerinden ve aldıkları sorumluluktan memnun oldukları, işlerini geliştirebildikleri bulunmuştur. Araştırma sonucunda kadın girişimcilerin iyi bir düzeyde iş doyumuna sahip oldukları belirlenmiştir. Kadın girişimcilerin iş doyum düzeyleri il bazında karşılaştırıldığında ise, Konya’daki girişimci kadınların Mersin’deki girişimci kadınlara kıyasla daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları tespit edilmiştir.

1.5.2. Yurtdışında Yapılan Çalışmalar

Lyons ve DeCarlo (1983) tarafından yapılan çalışmada kadın girişimcilerin iş ve yaşam doyum ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu çalışma literatürde kadın girişimcilerin iş doyumunu ve yaşam doyumunu inceleyen ilk çalışma özelliğini taşımaktadır. Araştırma örneklemini 3 farklı şehirde faaliyet gösteren 32 kadın girişimci ve girişimci olmayan 32 kadın çalışandan oluşturulmuş, kadınların iş ve

yaşam doyumları karşılaştırılmıştır. Girişimci ve girişimcilik dışı faaliyet göstererek çalışan kadınlar yaş ve eğitim düzeylerine göre eşleştirilmiş verileri bu faktörlere göre birbirleri ile kıyaslanmıştır. Çalışmada iş tanımlama endeksinin iş, iş arkadaşları ve gelir boyutundaki ölçekleri kullanılmıştır. İş ve iş arkadaşları boyutunda girişimci kadınların, gelir boyutunda ise diğer katılımcıların daha yüksek düzeyde doyuma ulaştığı saptanmıştır. Ayrıca kadın girişimcilerin iş ve yaşam doyumunun, diğer katılımcı kadınlardan daha fazla olduğu belirlenmiştir. Kadın girişimcilerin iş ve yaşam doyumunun daha yüksek çıkmasını etkileyen en önemli faktörün girişimcilerin iş ölçeği puanlarının daha fazla olmasından kaynaklı olduğu bulunmuştur. Araştırmaya katılan kadın girişimciler için finansal kazançların performans açısından önemli olduğu ancak katılımcıların gelir durumlarından dolayı ile performanslarından memnun kalmadıkları, daha iyi olmaya gayret ettikleri tespit edilmiştir. Girişimcilerin yaşam doyumları ile elde ettikleri gelir arasında da pozitif yönde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgular ile girişimcilerin iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkinin varlığı kabul edilmiş ancak niteliği hakkında kesin sonuçlara varmanın doğru olmadığı, daha net sonuçlara ulaşmak için ek araştırmaların yapılmasına ihtiyaç duyulduğu belirlenmiştir.

Stoner, Hartman ve Arora (1990) yaptıkları çalışmada kadın girişimcilerin iş-aile rol çatışmasını tanımlamışlardır. Çatışmaya sebep olan iş, aile ve kişisel faktörlerin etkileri incelenmiştir. Araştırma İllinois ve Kaliforniya eyaletlerinde bulunan 92 kadın girişimci ile yapılmıştır. Katılımcıların demografik özelliklerine bakıldığında çoğunluğu evli ve ortalama 47 yaşındadır. Çalışmada kadın girişimcilerin medeni durum, sahip olunan çocuk sayısı ve ortalama çalışma saati süresinin iş-aile rol çatışmasında etkili olmadığı bulunmuştur. Araştırma bulgularına göre, kadın girişimcilerin yaşadıkları çatışmanın aile yapıları veya iş yerinde harcadıkları zaman ile değil iş doyumları ve iş yerinde elde ettikleri başarı ile ilişkili olduğu belirlenmiştir. Araştırma sonucunda, kadın girişimcilerin istedikleri başarıyı elde ettikleri takdirde yaşadıkları çatışmanın azaldığı ve doyum düzeylerinin arttığı saptanmıştır.

Kim ve Ling (2001) Singapur'da 102 kadın girişimci ile yaptıkları çalışmada, kadın girişimcilerin iş, evlilik ve yaşam doyumlarını incelemişlerdir. Kadın girişimcilerin en çok zaman yönetimi, iş stresi, ebeveyn sorumlulukları ve eşleri ile ilgili konularda problem yaşadığı yaşanan bu problemlerin derecesinin hem iş doyumlarını hem yaşam doyumlarını olumsuz etkilediği belirlenmiştir.

Jyoti, Sharma ve Kumari (2011) Hindistan'da girişimci olarak faaliyette bulunan 300 katılımcı ile yaptıkları çalışmada kadın girişimcilerin iş doyum düzeylerini incelemişlerdir. Araştırma sonucunda, katılımcıların iş doyumunu en çok iş yerinde yaşanan problemlerin, finansal durumun, kredi temin etmede yaşanan sorunların etkilediği saptanmıştır. Ayrıca çevreden gelen desteklerin kadınları girişimciliğe yönelim konusunda motive ettiği ve iş doyumlarını olumlu etkilediği belirlenmiştir. Girişimci kadınların girişimciliğe yönelim sebebi ile girişimcilikten aldıkları doyum arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Lange (2012) girişimcilerin iş doyumlarını araştırdığı çalışmasında hem erkek hem kadın girişimcilerin yüksek seviyede iş doyumuna sahip olduğunu bununla birlikte girişimcilik özelliklerinin (yaratıcılık, yenilikçilik, bağımsız çalışabilme) iş doyumunu artırdığını belirlemiştir. Erkek ve kadın girişimcilerin iş doyum seviyeleri karşılaştırıldığında kadın girişimcilerin iş doyumlarının erkek girişimcilerden daha fazla olduğu bulunmuştur. Araştırma sonucunda hem kadın hem erkek girişimciler için iş doyumunu belirleyen en önemli faktörün gelir olduğu saptanmıştır.

Krishnan ve Kamalanabhan (2013) tarafından yapılan çalışmada kadın girişimcilerin girişimci başarıları ile yaşam doyumları arasındaki ilişkinin saptanması amaçlanmıştır. Araştırma Hindistan'ın Karnataka eyaletinde 2 farklı mikro kredi kuruluşuna bağlı olan 200 kadın girişimci ile yürütülmüştür. Araştırma örneklemi oluşturulurken 4 kriter belirlenmiş ve katılımcılar buna göre seçilmiştir. Araştırma; 3 yıldan uzun süredir girişimcilik faaliyetinde bulunan, iş yerinde aktif olarak rol alan, bir firmanın bayisi olmayıp bağımsız bir işletmeye sahip olan ve en fazla yanında 20 kişi çalıştıran kadın girişimciler ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılan girişimci kadınların demografik özelliklerine bakıldığında

çoğunluğu; 31-40 yaş aralığında, evli ve geniş aileye sahiptir. Kadın girişimcilerin faaliyet gösterdiği alanların sırasıyla en çok; hizmet, ticaret ve üretim sektörü olduğu ve çoğunluğunun kırsal alanda işletme sahibi olduğu bulunmuştur. Araştırmaya katılan kadın girişimcilerin çoğunluğunun (%68) yaşam doyumunun çok yüksek olduğu belirlenmiştir. Beraberinde kadın girişimcilerin iş doyumlarının yaşam doyumlarını artırdığı bulunmuştur.

2. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu çalışma,

- Kadın girişimcilerin demografik özelliklerini belirlemek,
- Kadın girişimcilerin iş ve yaşam doyumunu demografik değişkenlere göre incelemek ve demografik değişkenlerin iş ve yaşam doyumunda ortaya koyabileceği benzerlik ve farklılıkları saptamak,
- Kadın girişimcilerin iş ve yaşam doyumu ilişkisini belirlemek,
- Elde edilen veriler doğrultusunda kadın girişimcilere ve kadın girişimciler alanında faaliyette bulunan ilgili kurum ve kuruluşlara önerilerde bulunabilmek amacı ile planlanmıştır.

2.1. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

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. Çalışmaların araştırma örneklemlerinin ise sırasıyla erkek girişimciler, öğrenciler, kadın girişimciler ve yöneticilerden oluştuğu tespit edilmiştir (Eser & Yıldız, 2015, s. 100-103; Doğramacı, 2006; Güleç, 2011; Boz, 2012; Eskicioğlu, 2015).

Ülkemizde iş ve yaşam doyumu konusunda yapılan çalışmalara bakıldığında ise, iş doyumu alanında yapılan çalışmaların (Bakan & Büyükbeşe, 2004; Yüksel, 2005; Bozkurt & Bozkurt, 2008; Aşık, 2010; İşcan & Sayın, 2010; Köroğlu, 2012; Aydemir & Erdoğan, 2013; Özaydın & Özdemir, 2014; Yenihan, 2014) yaşam doyumu alanında yapılan çalışmalardan (Özer & Karabulut, 2003; Dost, 2007; Çeçen, 2007; Mustafayeva & Bayraktaroğlu, 2014) sayı olarak fazla olduğu

ancak her iki alanda da araştırmaların belirli meslek grupları arasında sınırlı kaldığı belirlenmiş ve girişimci kadınlar konusunda yapılan bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Bu noktada araştırmada kadın girişimcilerin iş ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenecek olması çalışmanın özgünlüğünü ortaya koymaktadır.

Araştırmada sadece kadın girişimcilere yer verilmiş olup kadın girişimcilerin iş ve yaşam doyumlarını belirlemek, demografik değişkenlerin iş ve yaşam doyumunda farklılık yaratıp yaratmadığını saptamak, iş ve yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi incelemek ve çalışma bulguları ile alana yeni bir katkı sağlamak amaçlanmıştır.

2.2. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

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 çalışma süreleri ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

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

Hipotez 6: Kadın girişimcilerin faaliyet gösterdikleri sektör ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 7: Kadın girişimcilerin ev sahibi olma durumları ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 8: Kadın girişimcilerin ulaşım aracı sahibi olma durumları ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 9: Kadın girişimcilerin yaşı ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 10: Kadın girişimcilerin eğitim durumları ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 11: Kadın girişimcilerin medeni durumları ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 12: Kadın girişimcilerin çalışma süreleri ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 13: Kadın girişimcilerin gelirleri ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 14: Kadın girişimcilerin faaliyet gösterdikleri sektör ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 15: Kadın girişimcilerin ev sahibi olma durumları ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 16: Kadın girişimcilerin ulaşım aracı sahibi olma durumları ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 17: Kadın girişimcilerin iş ve yaşam doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

2.3. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Araştırmanın yalnızca Yalova ilinde girişimci olarak faaliyet gösteren, Yalova Ticaret ve Sanayi Odası'na bağlı olan kadın girişimciler ile yürütülmesi araştırmanın sınırlılıklarını oluşturmaktadır.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Kadın girişimcilerin demografik özelliklerini belirlemek, iş ve yaşam doyumunu demografik özellikler bağlamında incelemek amacıyla planlanan ve yürütülen araştırmanın gereç ve yöntemi aşağıda başlıklar altında verilmiştir.

3.1. ARAŞTIRMA BÖLGESİNİN SEÇİMİ

Araştırma bölgesi olarak, Yalova ili seçilmiştir. Bu ilin araştırma bölgesi olarak seçilme nedenleri:

- Daha öncesinde benzer bir çalışmanın bu ilde gerçekleştirilmemiş olması,
- Bölgede istenilen özellikte ve yeterli sayıda kadın girişimcinin bulunması,
- Araştırmacının Yalova ilinde ikamet etmesinden dolayı katılımcılara ulaşmada ve uygulamada kolaylık sağlaması hususları etkili olmuştur.

3.2. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

Araştırma evrenini, Yalova'da faaliyet gösteren kadın girişimciler oluşturmaktadır. Kitle büyüklüğünü belirlemek için Yalova Ticaret ve Sanayi Odası'na bağlı olarak çalışan "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.

Örneklem büyüklüğünün hesaplanmasında aşağıdaki formül kullanılmıştır:

$$n = N \frac{t^2 pq}{d^2 (N-1) + t^2 pq}$$

N: Hedef kitledeki birey sayısı. Araştırma Yalova ilinde Yalova Ticaret ve Sanayi Odası'na bağlı bulunan kadın girişimcileri kapsamaktadır. Edinilen bilgilere göre kadın girişimci sayısı 228'dir (Yalova Ticaret ve Sanayi Odası ile özel görüşme).

n: Örnekleme alınacak birey sayısı

p: İncelenen olayın görülüş sıklığı (gerçekleşme olasılığı), %20 olduğu kabul edilmiştir.

q: İncelenen olayın görülmemiş sıklığı (gerçekleşmeme olasılığı), %80 olduğu kabul edilmiştir.

t: Belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosuna göre bulunan teorik değer, %95 anlamlılık düzeyine karşılık gelen değer 1,96 değeridir.

d: Olayın görülüş sıklığına göre kabul edilen örnekleme hatasıdır. %5 hata payı.

Yapılan hesaplama sonucunda araştırmaya en az 143 kişinin dahil olması gerektiği belirlenmiş, 200 adet anket kadın girişimcilere dağıtılmış, 33 kişi araştırmaya katılmayı kabul etmediği için toplam 167 anket değerlendirmeye alınarak analize tabi tutulmuştur.

Kadın girişimcilerin iş ve yaşam doyum ilişkisini incelemek amacıyla hazırlanmış anket formunun uygulama aşamasına geçilmeden önce, Yalova Ticaret ve Sanayi Odası'na bağlı bulunan Yalova İl Kadın Girişimciler Kurulu'na izin yazısı gönderilmek sureti ile anket çalışması açıklanmıştır. Anket uygulamasını kabul eden kadın girişimcilere anket uygulanmıştır.

3.3. VERİ TOPLAMA YÖNTEM VE ARAÇLARI

Araştırma verileri, araştırmacı tarafından hazırlanan anket formuna bağlı kalınarak yüz yüze yapılan görüşmeler sonucunda elde edilmiştir. Görüşmeler kadın girişimcilerin işletmelerine yapılan ziyaretlerle ve Yalova Ticaret-Sanayi Odası'nda yapılan Yalova İl Kadın Girişimciler Kurulu toplantısına iştirak eden kadın girişimciler ile gerçekleştirilmiştir.

3.4. ANKET FORMUNUN HAZIRLANMASI

Araştırmada uygulanan anket formu dört ayrı bölümde sınıflandırılmış olup, birinci bölümde; araştırmaya katılan kadın girişimcilerin demografik ve tanımlayıcı özelliklerini (yaş, eğitim durumu, medeni durum, gelir, girişimci olarak faaliyet gösterdiği alan vb.) belirlemeyi amaçlayan 3 tane açık uçlu, 11 tane kapalı uçlu soruya yer verilmiştir.

Anketin ikinci bölümünde; kadın girişimcilerin sahip oldukları işletme ve iş yaşamları (girişimci olmaya karar verme ve girişimci faaliyetlerini sürdürme süreçleri) hakkında bilgileri belirlemeye yönelik 1 tane açık uçlu 8 tane kapalı uçlu soru bulunmaktadır.

Anketin nc 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 ifadeler; 5 dereceli Likert tipi skalaya göre hazırlanmış olup, puanlama; 1- Katılmıyorum, 2- Kismen Katılmıyorum, 3- Kararsızım, 4- Kismen Katılıyorum, 5- Katılıyorum şeklinde düzenlenmiştir.

Anketin dördüncü bölümü; kadın girişimcilerin yaşam doyumunu belirlemeye yönelik ilgili literatür araştırması sonucu konuyla ilgili çalışmalardan, kuram, yaklaşım ve teorilerden yararlanılarak araştırmacı tarafından hazırlanan 10 maddeden oluşturulmuştur. Kadın girişimcilerin yaşamından elde ettikleri doyumunu saptamayı amaçlayan ifadeler; 5 dereceli Likert tipi skalaya göre hazırlanmış olup, puanlama; 1- Katılmıyorum, 2- Kismen Katılmıyorum, 3- Kararsızım, 4- Kismen Katılıyorum, 5- Katılıyorum şeklinde düzenlenmiştir.

3.5. ANKET FORMUNUN UYGULANMASI

Geliştirilen anket formunun işlerliğinin saptanması amacıyla, anket formu 25 kadın girişimci üzerinde uygulanmış ve alınan cevaplar doğrultusunda anket formu yeniden düzenlenmiştir.

Kadın girişimcilerin demografik ve tanımlayıcı bilgilerini saptamaya, iş ve yaşam doyum ilişkisini belirlemeye yönelik bilgiler, araştırmacı tarafından hazırlanan anket formuna bağlı kalınarak, kadın girişimciler ile yapılan görüşmeler sonucunda toplanmıştır. Söz konusu anket çalışması 15.11.2017 ile 31.12.2017 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Her bir görüşme ortalama 15-20 dakika sürmüştür.

3.6. VERİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ VE ANALİZİ

“Kadın Girişimcilerin İş ve Yaşam Doyum İlişkisinin İncelenmesi” başlıklı çalışmadan elde edilen veriler IBM SPSS Statistics 24.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir.

Araştırmaya dahil edilen katılımcılara uygulanan 4 ayrı bölümden oluşan anket formunun 1. (Demografik ve Tanımlayıcı Özellikler ile İlgili Bilgiler) ve 2. (İş Yaşamı ile İlgili Bilgiler) bölümlerinden elde edilen verilerin tanımlayıcı istatistikleri kişi sayısı (n) ve yüzde (%) şeklinde ifade edilmiştir.

Anketin 3. bölümü olan “İş Doyumu ile İlgili Bilgiler” ve 4. bölümü olan “Yaşam Doyumu ile İlgili Bilgiler” sınıfında bulunan maddelerin iç tutarlılıkları yani güvenilirlikleri test edilmiştir. Güvenilirlik analizleri, temelde 2 farklı yöntem ile yapılmaktadır. Birincisi, “test-tekrar test” yöntemidir. Araştırmaya dahil edilen deneklere aynı testlerin belirli bir zaman sonrasında tekrar uygulanması ve analizlerin karşılaştırılması ile yapılmaktadır. İkinci, daha yaygın ve geçerli olarak görülen yöntem ise iç tutarlılığın test edilmesidir. Belirli bir şeyi saptamak, ölçmek amacıyla bir araya getirilen maddelerin aynı yapıyı test edip etmediğini, kendi içinde tutarlılık gösterip göstermediğini hesaplamak amacıyla yapılmaktadır. İç tutarlılığın tespiti için en çok başvurulan yöntem “Cronbach’s Alpha” değeridir. Bu

değerin 0.7'nin üzerinden olması beklenmektedir. Bununla birlikte değer 1'e yaklaştıkça maddelerin iç tutarlılığının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmaktadır (Kartal & Dirlik, 2016).

“İş Doyumu ile İlgili Bilgiler” ve “Yaşam Doyumu ile İlgili Bilgiler” bölümlerinde yer alan maddelerin “Cronbach's Alpha” değerleri hesaplanmış, “İş doyumu” için Cronbach's Alpha: 0.879, “Yaşam Doyumu” için Cronbach's Alpha: 0.827 olarak hesaplanmış ve her bölümde bulunan ifadelerin yüksek derecede güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

“İş Doyumu ile İlgili Bilgiler” ve “Yaşam Doyumu ile İlgili Bilgiler” bölümünde bulunan ifadelerin aynı yapıyı ölçüp ölçmediği, kendi içerisinde tutarlılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla her iki bölümde bulunan ifadelere ayrı ayrı “açıklayıcı (explanatory) faktör analizi” yapılmıştır. Faktör analizinin uygunluğu için öncelikle Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett testleri uygulanmıştır. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerinin ne kadar yüksek olduğu, uygulanan aracın o derece güvenilir olduğu anlamına gelmektedir. “İş Doyumu ile İlgili Bilgiler” bölümünde bulunan ifadelerin KMO değeri: 0.83, “Yaşam Doyumu ile İlgili Bilgiler” bölümünde bulunan ifadelerin KMO değeri: 0.84 olarak hesaplanmıştır. “İş Doyumu ile İlgili Bilgiler” bölümünde bulunan ifadelerin Bartlett's testi Chi-Square değeri: 2091.90 ve serbestlik derecesi 300 olup anlamlı ($p=0.00$, $p<0.05$) olduğu tespit edilmiştir. “Yaşam Doyumu ile İlgili Bilgiler” bölümünde bulunan ifadelerin Bartlett's testi Chi-Square değeri: 572.99 ve serbestlik derecesi 45 olup anlamlı ($p=0.00$, $p<0.05$) olduğu belirlenmiştir. Elde edilen değerler ile “İş Doyumu ile İlgili Bilgiler” ve “Yaşam Doyumu ile İlgili Bilgiler” bölümünde yer alan soruların faktör analizi uygulamak için uygun olduğu kabul edilmiştir.

İş Doyumu ve Yaşam Doyumu alanında yapılan çalışmalara bakıldığında genel olarak doyumun tek boyutta değerlendirildiği belirlenmiş olup bu bağlamda çalışmada İş ve Yaşam Doyumu tek boyut altında hesaplanmıştır.

“İş Doyumu ile İlgili Bilgiler” bölümünde yer alan ifadelerin faktörlerinin ortak varyanslılık değerleri incelendiğinde, her maddenin faktör yükü 0.30'un üstünde olduğu için “İş Doyumu ile İlgili Bilgiler” bölümünde bulunan her ifadenin anlamlı

olduğu (Büyüköztürk, 2002) tespit edilmiş, bu bölümde bulunan 25 maddenin uygunluğu kabul edilmiş olup, toplam açıklanan varyansın %60,49 ile yeterli düzeyde olduğu belirlenmiştir.

“Yaşam Doyumu ile İlgili Bilgiler” bölümünde yer alan ifadelerin faktörlerinin ortak varyanslılık değeri incelenmiş ve 9 Numaralı maddenin (Sahip olduğum hobiler, serbest zaman faaliyetleri beni mutlu ediyor.) faktör yükünün 0,16 olduğu belirlenmiştir. 0.30'dan düşük olması sebebi ile bu maddenin anketten çıkartılması ve testlerin tekrar yapılmasına karar verilmiştir.

On maddeden oluşan “Yaşam Doyumu ile İlgili Bilgiler” bölümündeki ifadelerin sayısı 9'a düşürülerek Cronbach's Alpha değeri tekrar hesaplanmış ve 0.844 olarak bulunmuştur. Faktör analizinin uygunluğu için yapılan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett testleri tekrar uygulanmış ve ifadelerin yeni KMO değeri: 0.83 olarak hesaplanmıştır.

Dokuz maddeye düşürülen “Yaşam Doyumu ile İlgili Bilgiler” bölümünde bulunan ifadelerin tekrar Bartlett's testi Chi-Square değeri ve serbestlik derecesi hesaplanmış olup Bartlett's testi Chi-Square değeri: 552.22 ve serbestlik derecesi 36 olup anlamlı ($p=0.00$, $p<0.05$) olduğu belirlenmiştir.

“Yaşam Doyumu ile İlgili Bilgiler” bölümünde yer alan ifadelerin faktörlerinin ortak varyanslılık değeri incelendiğinde, her maddenin faktör yükü 0.30'un üstünde olduğu için “Yaşam Doyumu ile İlgili Bilgiler” bölümünde bulunan her ifadenin anlamlı olduğu tespit edilmiş, bu bölümde bulunan 9 maddenin uygunluğu kabul edilmiş olup, toplam açıklanan varyansın %59.32 ile yeterli düzeyde olduğu belirlenmiştir.

“İş Doyumu ile İlgili Bilgiler” ve “Yaşam Doyumu ile İlgili Bilgiler” bölümlerinden elde edilen verilerin öncelikle tanımlayıcı istatistikleri ortalama, standart sapma, minimum değeri, maksimum değeri verilmiştir.

İş Doyumu ve Yaşam Doyumu puanlarının demografik ve tanımlayıcı (yaş, eğitim durumu, medeni durum, çalışma süresi, işletmeden elde edilen aylık ortalama

gelir, faaliyet gösterilen sektör, ev sahibi olma, ulaşım aracı sahibi olma) özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesine yönelik “Kruskal Wallis-H” testi uygulanmıştır. “Kruskal Wallis-H Testi” normal dağılım göstermeyen gruplarda grup ortalamaları arasındaki farklılığın anlamlılığını test etmek amacıyla kullanılan bir tekniktir. “Kruskal Wallis-H” testinde anlamlı sonuç bulunduktan sonra hangi grupların birbirlerinden farklı olduğunu belirlemek için “Mann Whitney U Test” gibi parametrik olmayan çoklu karşılaştırma testleri kullanılmaktadır (Karagöz, 2010). Bu bağlamda gruplar arası farklılığı belirlemek amacıyla Mann Whitney U Test kullanılmıştır.

İş ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi saptamak için ise “Pearson Korelasyon Analizi” kullanılmıştır. “Pearson Korelasyon Analizi”, iki sürekli değişken arasındaki doğrusal ilişkinin kuvveti ve yönü hakkında bilgi veren, ilişkinin derecesini ölçmek amacıyla kullanılan istatistiksel bir yöntemdir (Karagöz, 2010). Çalışmada yapılan tüm analizlerde $\alpha=0.05$ yanılma düzeyi uygulanmıştır.

4. BULGULAR

4.1. KADIN GİRİŞİMCİLERİN DEMOGRAFİK VE TANIMLAYICI BİLGİLERİNE İLİŞKİN BULGULAR

Kadın girişimcilerin iş ve yaşam doyumu ilişkisinin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilen bu çalışmada, örneklem grubunu oluşturan bireylerin demografik ve tanımlayıcı bilgilerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları Tablo 4’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 4).

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 4).

Kadın girişimcilerin, %71.8’inin evli, %16.8’inin bekâr, %9.0’unun boşanmış, %2.4’ünün dul olduğu saptanmıştır (Tablo 4).

Girişimci kadınların eşlerinin eğitim düzeyleri incelendiğinde eşlerin sırasıyla; lise (%40.8), lisans (%25.0), ön lisans (%12.5) düzeyinde eğitime sahip olduğu belirlenmiştir (Tablo 4).

Araştırmada girişimci kadınların eşlerinin, %41.7’sinin girişimci olduğu, %23.3’ünün serbest, %13.3’ünün özel sektörde çalıştığı, %14.2’sinin ise emekli olduğu bulunmuştur (Tablo 4).

Çocuk sahibi olduğunu belirten kadınlar arasında en yüksek oran %42.5 ile 2 çocuğa sahip olanlardır. Bunu %30.2 ile 1, %15.1 ile 3 çocuk sahibi olanlar izlemektedir (Tablo 4).

Tablo 4: Kadın Girişimcilerin Demografik ve Tanımlayıcı Bilgilerine İlişkin Dağılımlar

Demografik ve Tanımlayıcı Bilgiler		n	%
Yaş	20-29	42	25.1
	30-39	31	18.6
	40-49	54	32.3
	50 Yaş ve üstü	40	24.0
	Toplam	167	100.0
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
	Toplam	167	100.0
Medeni Durum	Bekâr	28	16.8
	Evli	120	71.8
	Boşanmış	15	9.0
	Dul	4	2.4
	Toplam	167	100.0
Eşin Eğitim Durumu	Okur-yazar değil	0	0
	İlköğretim	8	6.7
	Ortaöğretim	9	7.5
	Lise	49	40.8
	Ön lisans	15	12.5
	Lisans	30	25.0
	Yüksek lisans	8	6.7
	Doktora	1	0.8
	Toplam	120	100.0

Tablo 4 (Devamı): Kadın Girişimcilerin Demografik ve Tanımlayıcı Bilgilerine İlişkin Dağılımlar

Demografik ve Tanımlayıcı Bilgiler		n	%
Eşin Mesleği	Memur	9	7.5
	Özel sektör çalışanı	16	13.3
	Serbest Meslek (Avukat, doktor, vs.)	28	23.3
	Girişimci	50	41.7
	Emekli	17	14.2
	Toplam	120	100.0
Çocuk Sahibi Olma Durumu	Yok	8	5.8
	1	42	30.2
	2	59	42.4
	3	21	15.1
	3'ten fazla	9	6.5
	Toplam	139	100.0
Eş veya Çocuklar Dışında Ailede Bakmakla Yükümlü Olunan Aile Bireyi	Yok	145	86.8
	Anne	17	10.2
	Baba	1	0.6
	Eşimin annesi	3	1.8
	Eşimin babası	1	0.6
	Toplam	167	100.0
Girişimci Olarak Faaliyet Gösterilen Sektör	Ticaret	99	59.3
	Hizmet	42	25.1
	Üretim	26	15.6
	Toplam	167	100.0
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
	Toplam	167	100.0
Ev Sahibi Olma	Evet	116	69,5
	Hayır	51	30,5
	Toplam	167	100,0

Tablo 4 (Devamı): Kadın Girişimcilerin Demografik ve Tanımlayıcı Bilgilerine İlişkin Dağılımlar

Demografik ve Tanımlayıcı Bilgiler		n	%
Ulaşım Aracı Sahibi Olma	Evet	108	64.7
	Hayır	59	35.3
	Toplam	167	100.0
İşyeri Sahibi Olma	Evet	55	32.9
	Hayır	112	67.1
	Toplam	167	100.0
Çocuk Bakımı için Destek Alma	Destek almıyorum	76	58.0
	Eşimden destek alıyorum	7	5.3
	Aile bireylerinden destek alıyorum	24	18.3
	Bakıcı desteği alıyorum	8	6.2
	Bakım gerektirecek yaşta çocuğum yok	16	12.2
	Toplam	131	100.0
Ev İşlerinin Yürütülmesinde Destek Alma	Destek almıyorum	78	46.7
	Eşimden destek alıyorum	17	10.2
	Aile bireylerinden destek alıyorum	23	13.8
	Dışarıdan yardımcı eleman desteği alıyorum	49	29.3
	Toplam	167	100.0

Kadınların %86.8'i eş ve çocukları dışında ailelerinde bakmakla yükümlü oldukları aile bireyi olmadığını belirtmişlerdir (Tablo 4).

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 4).

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 4).

Araştırmada katılımcıların %69.5'inin ev sahibi olduğu, 30.5'inin ise ev sahibi olmadığı bulunmuştur (Tablo 4).

Kadın girişimcilerin %64.7'sinin kendisine ait bir ulaşım aracına sahip olduğu, 35.3'ünün ise bir ulaşım aracına sahip olmadığı belirlenmiştir (Tablo 4).

Araştırmada katılımcılar arasında faaliyet gösterdikleri işyerinin sahibi olan kadın girişimcilerin oranı %32.9'dur. Katılımcıların çoğunluğunun (%67.1) faaliyet gösterdiği işyerinin sahibi olmadığı, kiralık bir mülkte çalıştıkları bulunmuştur (Tablo 4).

Tablo 4'te görüldüğü gibi araştırmada kadın girişimcilerin çocuklarının bakımı için destek alma durumları incelenmiştir. Katılımcıların %58.0'inin destek almayarak çocuklarına tek başına baktığı belirlenmiştir. Çocuk bakımı için aile bireylerinden destek alanların oranı %18.3, bakıcı desteği alanların oranı %6.2'dir. Katılımcıların %12.2'sinin bakım gerektirecek yaşta çocuğu olmadığı bulunmuştur. Çocuk bakımı için eşinden destek alanların ise en düşük oranda (%5.3) oldukları saptanmıştır (Tablo 4).

Girişimci kadınların ev işlerinin yürütülmesinde destek alma durumları incelendiğinde; %46.7'sinin destek almayarak ev işlerini tek başına yürüttüğü, %29.3'ünün dışarıdan yardımcı eleman desteği aldığı, %13.8'inin aile bireylerinden destek aldığı bulunmuştur. Eşinden destek alanların ise yine en düşük oranda (%10.2) olduğu belirlenmiştir (Tablo 4).

4.2. KADIN GİRİŞİMCİLERİN İŞ YAŞAMLARINA İLİŞKİN BULGULAR

Bu bölümde kadın girişimcilerin girişimci olmadan önceki çalışma durumları, hangi işi yaptıkları, girişimci olarak faaliyet gösterme süreleri, girişimci olma nedenleri, sermaye kaynakları, girişimci olmalarını destekleyen kişiler ve girişimcilikte karşılaştıkları sorunlara ilişkin bilgiler yer almaktadır.

4.2.1. Kadın Girişimcilerin Girişimci Olmadan Önce Çalışma Durumu

Araştırmada kadın girişimcilerin %62.3'ünün girişimci olmadan önce çalıştığı %37.7'sinin ise çalışmadığı tespit edilmiştir (Tablo 5).

Tablo 5: Kadın Girişimcilerin Girişimci Olmadan Önce Çalışma Durumlarının Dağılımı

Girişimci Olmadan Önce Çalışma Durumu	n	%
Evet	104	62.3
Hayır	63	37.7
Toplam	167	100,0

4.2.2. Girişimci Olmadan Önce Çalışan Kadın Girişimcilerin Faaliyet Gösterdiği Meslek

Girişimci olmadan önce çalışan kadınların %44.2'sinin özel sektörde faaliyet gösterdiği belirlenmiştir. Girişimci olmadan önce “aynı işte ücretli olarak çalışan” kadın girişimcilerin oranı %17.3 iken “aynı işi evde yapan” ve daha sonra bu alanda girişimci olan kadınların en düşük orana (%1.9) sahip olduğu saptanmıştır (Tablo 6).

Tablo 6: Girişimci Olmadan Önce Çalışan Kadın Girişimcilerin Faaliyet Gösterdikleri Mesleklerin Dağılımı

Girişimci Olmadan Önce Yapılan Meslek	n	%
Memur	8	7.7
Özel sektör çalışanı	46	44.2
Serbest meslek	10	9.6
Emekli	20	19.3
Aynı işte ücretli olarak çalışıyordum	18	17.3
Aynı işi evde yapmaktaydım	2	1.9
Toplam	104	100,0

4.2.3. Kadın Girişimcilerin Girişimci Olarak Faaliyet Gösterme Süresi

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 7).

Tablo 7: Kadın Girişimcilerin Girişimci Olarak Faaliyet Gösterme Sürelerinin Dağılımı

Girişimci Olarak Çalışma Süresi	n	%
5 Yıl ve altı	68	40.7
6-10 Yıl	41	24.6
11 Yıl ve üstü	58	34.7
Toplam	167	100,0

4.2.4. Kadın Girişimcilerin Girişimci Olma Nedenleri

Araştırma kapsamına alınan kadın girişimcilerin neden girişimci olduklarına ilişkin soruya verilen yanıtlar Tablo 8'de yer almaktadır. Birden çok cevabın verildiği soruda toplam 1048 adet cevap alınmıştır.

Tablo 8: Kadın Girişimcilerin Girişimci Olma Nedenlerinin Dağılımları

Girişimci Olma Nedeni	Cevaplar	
	n	%
Girişimci olmadan önceki iş yaşamında iş doyumuna ulaşamama	44	4.2
Aile bütçesine katkıda bulunma isteği	106	10.1
Ekonomik bağımsızlık kazanabilme isteği	107	10.2
Ücretli bir iş bulma zorluğu	37	3.5
Emeklilik sonrası uğraş edinme isteği	20	1.9
İş doyumuna ulaşma isteği	90	8.6
Aile geleneğini sürdürmek	33	3.1
Zamanı değerlendirmek	72	6.9
Esnek çalışma saatinin oluşu	83	7.9
Bağımsız çalışabilme isteği	126	12.0
Kendi işinin sahibi olma isteği	139	13.3
İdealimi gerçekleştirme isteği	99	9.5
Diğer insanlara faydalı olma isteği	92	8.8
Toplam	1048	100.0

Araştırma sonucunda kadın girişimcilerin en çok “kendi işinin sahibi olma” (%13.3), “bağımsız çalışabilme” (%12.0), “ekonomik bağımsızlık kazanabilme” (%10.2), “aile bütçesine katkıda bulunma” (%10.1), “ideali gerçekleştirme” (%9.5), “diğer insanlara faydalı olma” (%8.8) isteği ile girişimciliğe adım attıkları belirlenmiştir. “İş doyumuna ulaşma” amacı ile girişimci olmayı seçtim diyen katılımcıların oranı da (%8.6) yine dikkat çekicidir. “Ücretli bir iş bulma zorluğu” (%3.5), “aile geleneğini sürdürmek” (%3.1), “emeklilik sonrası uğraş edinme isteği” (%1.9) ise girişimciliği seçmede en az etkili olan nedenler arasında belirtilmiştir (Tablo 8).

4.2.5. Kadın Girişimcilerin Sermaye Kaynağı

Çalışmada kadın girişimcilerin işlerini kurarken sermayelerini kimden/nereden sağladıkları sorulmuş ve toplam 248 adet cevap alınmıştır.

Tablo 9: Kadın Girişimcilerin Sermaye Kaynaklarının Dağılımı

Sermaye Kaynağı	Cevaplar	
	n	%
Kendi birikimim	79	31.9
Banka kredisi	33	13.3
Ailemden	59	23.8
KOSGEB desteği	12	4.8
Eşimden	40	16.1
Üçüncü şahıslara borçlandım	25	10.1
Toplam	248	100.0

Tablo 9'da görüldüğü gibi katılımcıların %31.9'u işlerini kendi birikimleri ile kurmuşlardır. Kadın girişimcilerin %23.8'inin aile desteğinden, %16.1'inin eşinin desteğinden yararlandığı belirlenmiştir. Kadınlar arasında KOSGEB desteği alanlar ise %4.8 ile en düşük orandadır.

4.2.6. Kadın Girişimcilerin Girişimci Olma Kararını Destekleyen Kişiler

Araştırma kapsamına alınan kadın girişimcilerin girişimci olma kararını destekleyen kişilere ilişkin soruya verilen yanıtlar Tablo 10'da yer almaktadır. Birden çok cevabın verildiği soruda toplam 408 adet cevap alınmıştır.

Katılımcıların girişimci olma sürecinde en çok eşlerinden (%23.0) destek aldığı saptanmıştır. Bunu sırası ile anne desteği (%23.0), baba desteği (%20.6), arkadaş desteği (%17.9) alanların izlediği belirlenmiştir (Tablo 10).

Tablo 10: Kadın Girişimcilerin Girişimci Olma Kararını Destekleyen Kişilerin Dağılımı

Girişimci Olma Kararını Destekleyen Kişi	Cevaplar	
	n	%
Eşim	94	23.0
Annem	94	23.0
Babam	84	20.6
Arkadaşlarım	73	17.9
Diğer aile üyeleri	63	15.4
Toplam	408	100.0

4.2.7. Kadın Girişimcilerin İşleri ile İlgili Yaşadıkları Sorunlar

Kadın girişimcilerin işlerini yürütürken işleriyle ilgili yaşadıkları sorunlar Tablo 11’de sunulmuştur. Birden çok cevabın verildiği soruda toplam 510 adet cevap alınmıştır.

Tablo 11: Kadın Girişimcilerin İşleri ile İlgili Yaşadıkları Sorunlara İlişkin Dağılımlar

İş ile İlgili Yaşanan Sorun	Cevaplar	
	n	%
Sorumluluğun bende olmasından kaynaklı stres altında yaşamak	101	19.8
Finansal düzensizlik	86	16.9
İş yeri ile ilgili fiziksel problemler	57	11.2
Eleman bulmakta zorluk	56	11.0
Kadın olmamdan kaynaklı ön yargılar	43	8.4
Rekabet ortamındaki adaletsizlik	98	19.2
Bilgi eksikliği, teknolojiye ayak uyduramama	24	4.7
Bürokratik ve yasal prosedürler	45	8.8
Toplam	510	100.0

Tablo 11 verilerine göre kadın girişimcilerin en çok “sorumluluktan kaynaklı stres altında yaşamak” (%19.8), “rekabet ortamındaki adaletsizlik” (%19.2) ve “finansal düzensizlik” (%16.9) konularında sorun yaşadıkları saptanmıştır. %11.2 oran ile iş yeri ile ilgili fiziksel problem yaşayan kadınları, “eleman bulmakta

zorluk” (%11.0) ve “bürokratik-yasal prosedürler” (%8.8) konularında sorun yaşayanların izlediği belirlenmiştir.

4.2.8. Kadın Girişimcilerin Aile Yaşamlarında Yaşadıkları Sorunlar

Çalışmada kadın girişimcilerin aile yaşamında hangi sorunlar ile karşılaştıkları araştırılmıştır. Toplam 268 adet cevap alınan soruda kadınların sırasıyla “kendine zaman ayırma” (%37.2), “evdeki işleri aksatma” (%28.4), “çocuklara zaman ayırma” (%20.2) ve “eşine zaman ayırma” (%14.2) konularında sorun yaşadıkları saptanmıştır (Tablo 12).

Tablo 12: Kadın Girişimcilerin Aile Yaşamlarında Yaşadıkları Sorunlara İlişkin Dağılımlar

Kadın Girişimcilerin Aile Yaşamlarında Yaşadıkları Sorunlar	Cevaplar	
	n	%
Evdeki işlerimi aksatıyorum	76	28.4
Eşime zaman ayıramıyorum	38	14.2
Çocuklarıma zaman ayıramıyorum	54	20.2
Kendime zaman ayıramıyorum	100	37.2
Toplam	268	100.0

4.2.9. Kadın Girişimcilerin İş Yaşamlarında Yaşadıkları Sorunlar

Çalışmada kadın girişimcilerin iş yaşamlarında hangi sorunlar ile karşılaştıkları araştırılmıştır. Toplam 82 adet cevap alınan soruda kadınların sırasıyla; “iş yaşamında yapmak istediği şeyleri yapamama” (%57.3), “aile yaşantısının yarattığı gerginliğin iş ile ilgili görevleri yapmayı engellemesi” (%25.6) ve “iş yaşamına yeteri kadar zaman ayıramama” (%17.1) konularında sorun yaşadıkları belirlenmiştir (Tablo 13).

Tablo 13: Kadın Girişimcilerin İş Yaşamlarında Yaşadıkları Sorunlara İlişkin Dağılımlar

Kadın Girişimcilerin İş Yaşamlarında Yaşadıkları Sorunlar	Cevaplar	
	n	%
İş yaşamıma yeteri kadar zaman ayıramıyorum	14	17.1
İş yaşamımda yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum	47	57.3
Aile yaşantımın yarattığı gerginlik işimle ilgili görevleri yapmamı engelliyor	21	25.6
Toplam	82	100.0

4.3. KADIN GİRİŞİMCİLERİN İŞ DOYUMUNA İLİŞKİN BULGULAR

Bu bölümde araştırma kapsamına alınan kadın girişimcilerin iş doyum puanlarına ilişkin bulgular ile demografik ve tanımlayıcı özellikler (yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, çalışma süresi, gelir, faaliyet gösterilen sektör, ev sahibi olma, ulaşım aracı sahibi olma) bağlamında iş doyum puanları arasındaki farklılıklara ilişkin analizler yer almaktadır.

Çalışmada uygulanan anketteki iş doyumuna ait bilgiler bölümünden; minimum “ $1 \times 25 = 25.0$ ”, maksimum “ $5 \times 25 = 125.0$ ” puan alınabilirken orta noktanın “ $3 \times 25 = 75.0$ ” olduğu belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan kadın girişimcilerin iş doyumuna ait bilgiler bölümünden minimum **36.0**, maksimum **125.0** puan aldıkları iş doyum puan ortalamalarının ise **109.66** olduğu saptanmıştır (Tablo 14). Buradan hareketle kadın girişimcilerin iş doyumlarının yüksek düzeyde olduğu ifade edilebilir ($109.66 > 75.0$).

Tablo 14: 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

P: Kolmogorov-Smirnov Test Sonucu

4.3.1. Kadın Girişimcilerin İş Doyumuna 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” ifadesinin en düşük puana sahip olması (3.35) dikkat çekicidir (Tablo 15).

Tablo 15: Kadın Girişimcilerin İş Doyumuna İlişkin Maddelerinin Dağılımları ve Ortalama Puanları

İş Doyumu Maddeleri	Katılmıyorum (1)		Kısmen katılmıyorum (2)		Kararsızım (3)		Kısmen katılıyorum (4)		Katılıyorum (5)		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 ortamımda (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

4.3.2. Kadın Girişimcilerin Yaşlarına Göre İş Doyumu Puanlarının Karşılaştırılması

Tablo 16'da araştırma kapsamına alınan kadın girişimcilerin iş doyumu 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 16: Kadın Girişimcilerin Yaşlarına Göre İş Doyumu Puanlarının Karşılaştırılması

N=167	Grup	n	Ort.	Sıra Ort.	χ^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		

χ^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 doyumu puanlarının yaşa göre karşılaştırılmasında yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiş bu sebeple hipotez 1 reddedilmiştir.

4.3.3. Kadın Girişimcilerin Eğitim Durumlarına Göre İş Doymu Puanlarının Karşılaştırılması

Araştırma kapsamına alınan kadın girişimcilerin eğitim durumlarına göre iş doymu puanları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan test (Kruskal Wallis H) sonucunda, eğitim durumları açısından kadın girişimcilerin iş doymu puanları arasındaki farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır ($P>0.05$) (Tablo 17).

Tablo 17: Kadın Girişimcilerin Eğitim Durumlarına Göre İş Doymu Puanlarının Karşılaştırılması

N=167	Grup	n	Ort.	Sıra Ort.	χ^2	P
İş Doymu	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		

χ^2 =Kruskal Wallis H Testi

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

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

4.3.4. Kadın Girişimcilerin Medeni Durumlarına Göre İş Doyumunu Puanlarının Karşılaştırılması

Kadın girişimcilerin iş doyumunu 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 18).

Tablo 18: Kadın Girişimcilerin Medeni Durumlarına Göre İş Doyumunu Puanlarının Karşılaştırılması

N=167	Grup	n	Ort.	Sıra Ort.	χ^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		

χ^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.

4.3.5. 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 doymu puanları arasındaki farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir ($P>0.05$) (Tablo 19).

Tablo 19: Kadın Girişimcilerin Çalışma Sürelerine Göre İş Doymu Puanlarının Karşılaştırılması

N=167	Grup	n	Ort.	Sıra Ort.	χ^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		

χ^2 =Kruskal Wallis H Testi

Hipotez 4: Kadın girişimcilerin çalışma süreleri ile iş doymaları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Bu hipotez kadın girişimcilerin iş doymalarının çalışma sürelerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yöneliktir. Hipotezde kadın girişimcilerin iş doymaları ile çalışma süreleri arasında bir ilişki olduğu iddia edilmiştir. İş doymu puanlarının çalışma sürelerine göre karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Analiz sonucunda hipotez 4 reddedilmiştir.

4.3.6. Kadın Girişimcilerin İşletmelerinden Elde Ettikleri Aylık Ortalama Gelirlerine Göre İş Doymu Puanlarının Karşılaştırılması

Kadın girişimcilerin iş doymu 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 20).

Tablo 20: Kadın Girişimcilerin İşletmelerinden Elde Ettikleri Aylık Ortalama Gelirlerine Göre İş Doymu Puanlarının Karşılaştırılması

N=167	Grup	n	Ort.	Sıra Ort.	χ^2	P
İş Doymu	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		
* $P<0.05$						

χ^2 =Kruskal Wallis H Testi

Hipotez 5: Kadın girişimcilerin gelirleri ile iş doymaları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Kadın girişimcilerin işletmenlerinden elde ettikleri aylık ortalama gelirleri ile iş doymaları arasındaki ilişkinin tespitine yönelik olan 5. Hipotez elde edilen gelir arttıkça iş doymununun da artacağı düşüncesi ile geliştirilmiştir. Analiz sonucunda kadın girişimcilerin gelirleri ile iş doymaları arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Bu nedenle hipotez 5 doğrulanmış, kabul edilmiştir.

Farklılıkların hangi gelir düzeyleri arasında olduğuna dair Mann Whitney U testi sonucu Tablo 21’de yer almaktadır;

- 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 21).
- 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 21).
- 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 21).

Tablo 21: 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: Mann Whitney U Test Sonucu

4.3.7. Kadın Girişimcilerin Faaliyet Gösterdikleri Sektörlere Göre İş Doymu Puanlarının Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan kadın girişimcilerin iş doymu puanlarının faaliyet gösterdikleri sektörler göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan test (Kruskal Wallis H) sonucunda, girişimci kadınların buldukları sektörler göre iş doymu puanları arasındaki farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır ($P=0.049<0.05$) (Tablo 22).

Tablo 22: Kadın Girişimcilerin Faaliyet Gösterdikleri Sektörlere Göre İş Doymu Puanlarının Karşılaştırılması

N=167	Grup	n	Ort.	Sıra Ort.	x ²	P
İş Doymu	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						

χ^2 =Kruskal Wallis H Testi

Hipotez 6: Kadın girişimcilerin faaliyet gösterdikleri sektör ile iş doymuları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Kadın girişimcilerin faaliyet gösterdikleri sektör ile iş doymuları arasındaki ilişkinin tespitine yönelik olan hipotez 6'da kadın girişimcilerin iş doymuları ile faaliyet gösterdikleri sektör arasında anlamlı bir ilişki olduğu iddia edilmiştir. Analiz sonucunda kadın girişimcilerin çalıştıkları sektör ile iş doymuları arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Bu nedenle hipotez 6 doğrulanmış, kabul edilmiştir.

Yapılan ikili karşılaştırmalar sonucunda farklılıkların hangi sektörler arasında olduğuna dair Mann Whitney U testi sonucu Tablo 23'te yer almaktadır;

- 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 23).
- 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 23). 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 23).

Tablo 23: Kadın Girişimcilerin Faaliyet Gösterdikleri Sektörlere Göre İş Doyum Puanlarının Farklılıklarına Yönelik İkili Karşılaştırma

Sektör		İş Doyumu
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

4.3.8. Kadın Girişimcilerin Ev Sahibi Olma Durumlarına Göre İş Doyumu Puanlarının Karşılaştırılması

Girişimci kadınların ev sahibi olma durumlarına göre iş doyumu puanlarının farklılık gösterip göstermediği değerlendirilmiş, ev sahibi olma durumlarına göre iş doyumu puanları arasındaki farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur ($P=0.00<0.05$). Yapılan test (Mann Whitney U) sonucunda ev sahibi olan kadınların iş doyumlarının, ev sahibi olmayan kadınlardan daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Tablo 24).

Tablo 24: Kadın Girişimcilerin Ev Sahibi Olma Durumlarına Göre İş Doyumu Puanlarının Karşılaştırılması

N=167	Ev Sahibi Olma Durumu	n	Ort.	Sıra Ort.	Z	P
İş Doyumu	Evet	116	111.86	91.45	-3.007	0.00*
	Hayır	51	104.65	67.05		
*P<0.05						

Z=Mann Whitney U Testi

Hipotez 7: Kadın girişimcilerin ev sahibi olma durumları ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Kadın girişimcilerin ev sahibi olma durumları ile iş doyumları arasındaki ilişkinin tespitine yönelik olan 7. hipotez ev sahibi olan kadın girişimcilerin iş doyumunun ev sahibi olmayanlardan daha yüksek olacağı düşüncesi ile geliştirilmiştir. Analiz sonucunda ev sahibi olan kadın girişimcilerin iş doyumlarının daha yüksek olduğu saptanmış ve bu bağlamda hipotez 7 doğrulanmış, kabul edilmiştir.

4.3.9. Kadın Girişimcilerin Ulaşım Aracı Sahibi Olma Durumlarına Göre İş Doymu Puanlarının Karşılaştırılması

Kadın girişimcilerin ulaşım aracı sahibi olma durumlarına göre iş doymu puanlarının farklılık gösterip göstermediği değerlendirilmiş girişimci kadınların ulaşım aracı sahibi olma durumlarına göre iş doymu puanları arasındaki farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır ($P=0.00<0.05$). Yapılan test (Mann Whitney U) sonucunda bir ulaşım aracına sahip olanların iş doymununun, araç sahibi olmayanların iş doymundan daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Tablo 25).

Tablo 25: Kadın Girişimcilerin Ulaşım Aracı Sahibi Olma Durumlarına Göre İş Doymu Puanlarının Karşılaştırılması

N=167	Ulaşım Aracı Sahibi Olma Durumu	n	Ort.	Sıra Ort.	Z	P
İş Doymu	Evet	108	112.61	94.26	-3.713	0.00*
	Hayır	59	104.25	65.22		
*P<0.05						

Z=Mann Whitney U Testi

Hipotez 8: Kadın girişimcilerin ulaşım aracı sahibi olma durumları ile iş doymuları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Kadın girişimcilerin ulaşım aracı sahibi olma durumları ile iş doymuları arasındaki ilişkinin tespitine yönelik olan 8. hipotez bir ulaşım aracına sahip olan kadın girişimcilerin iş doymununun araç sahibi olmayanlardan daha yüksek olacağı düşüncesi ile geliştirilmiştir. Analiz sonucunda ulaşım aracı sahibi olan kadın girişimcilerin iş doymularının daha yüksek olduğu saptanmış ve bu bağlamda hipotez 8 doğrulanmış, kabul edilmiştir.

4.4. KADIN GİRİŞİMCİLERİN YAŞAM DOYUMUNA İLİŞKİN BULGULAR

Bu bölümde araştırma kapsamına alınan kadın girişimcilerin yaşam doyumu puanlarına ilişkin bulgular ile demografik ve tanımlayıcı özellikler (yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, çalışma süresi, gelir, faaliyet gösterilen sektör, ev sahibi olma, ulaşım aracı sahibi olma) bağlamında yaşam doyumları arasındaki farklılıklara ilişkin analizler yer almaktadır.

Çalışmada uygulanan anketteki yaşam doyumuna ait bilgiler bölümünden; minimum “ $1 \times 9 = 9.0$ ”, maksimum “ $5 \times 9 = 45.0$ ” puan alınabilirken orta noktanın “ $3 \times 9 = 27.0$ ” olduğu belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan kadın girişimcilerin yaşam doyumuna ait bilgiler bölümünden minimum **13.0**, maksimum **45.0** puan aldıkları yaşam doyumu puan ortalamalarının ise **39.24** olduğu saptanmıştır (Tablo 26). Buradan hareketle kadın girişimcilerin yaşam doyumlarının yüksek düzeyde olduğu ifade edilebilir ($39.24 > 27.0$).

Tablo 26: Kadın Girişimcilerin Yaşam Doyumu Puanları ile İlgili Tanımlayıcı İstatistikler

N=167	Ort.	S. Sapma	Min	Max	P
Yaşam Doyumu	39.24	6.63	13.0	45.0	0.00

P: Kolmogorov-Smirnov Test Sonucu

4.4.1. Kadın Girişimcilerin Yaşam Doyumlarına İlişkin Bulgular

Kadın girişimcilere uygulanan anketin yaşam doyumuna ait bilgiler bölümündeki tüm maddelerinin ortalama puanı 4.33 bulunmuştur (Tablo 27).

Tablo 27: Kadın Girişimcilerin Yaşam Doymu Maddelerinin Dağılımları ve Ortalama Puanları

Yaşam Doymu Maddeleri	Katılmıyorum (1)		Kısmen katılmıyorum (2)		Kararsızım (3)		Kısmen katılıyorum (4)		Katılıyorum (5)		Ort. Katılım Puanı
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	
1.Yaşadığım hayattan memnunum.	8	4.8	2	1.2	4	2.4	16	9.6	137	82.0	4.63
2.Yaşamımın mükemmel olduğunu düşünüyorum.	18	10.8	9	5.4	17	10.2	68	40.7	55	32.9	3.80
3.Yaşadığım hayatı birçok açıdan beklentilerime uygun buluyorum.	17	10.2	7	4.2	9	5.4	49	29.3	85	50.9	4.07
4.Kendimi fiziksel anlamda iyi hissediyorum.	14	8.4	2	1.2	5	3.0	34	20.4	112	67.1	4.37
5.Kendimi psikolojik anlamda iyi hissediyorum.	11	6.6	2	1.2	7	4.2	37	22.2	110	65.9	4.40
6.Sahip olduğum arkadaşlar ve sosyal çevre açısından hayatımdan memnunum.	10	6.0	3	1.8	0	0.0	25	15.0	129	77.2	4.56
7.Sahip olduğum aile açısından hayatımdan memnunum.	6	3.6	2	1.2	1	0.6	9	5.4	149	89.2	4.75
8.Mesleğim ve yaptığım iş açısından hayatımdan memnunum.	11	6.6	3	1.8	7	4.2	22	13.2	124	74.3	4.47
9.Yaşamımdan yüksek doyum elde ediyorum.	8	4.8	9	5.4	12	7.2	49	29.3	89	53.3	4.21
Genel Ortama											4.37

Her maddeye ilişkin ortalama puanlar incelendiğinde; “Sahip olduğum aile açısından hayatımdan memnunum” ifadesinin 4.75 ile ilk sırada yer aldığı belirlenmiştir. Bunu 4.63 ile “Yaşadığım hayattan memnunum” ve 4.56 ile “Sahip olduğum arkadaşlar ve sosyal çevre açısından hayatımdan memnunum” ifadesine ilişkin ortalama puanlar izlemektedir. “Yaşamımın mükemmel olduğunu düşünüyorum” (3.80) ve “Yaşadığım hayatı birçok açıdan beklentilerime uygun

buluyorum” (4.07) ifadelerinin en düşük puanlara sahip olması dikkat çekici bir noktadır (Tablo27).

4.4.2. Kadın Girişimcilerin Yaşlarına Göre Yaşam Doyumu Puanlarının Karşılaştırılması

Tablo 28’de araştırma kapsamına alınan kadın girişimcilerin yaşlarına göre yaşam doyumu puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin sonuçlar yer almaktadır. Söz konusu sonuçlar incelendiğinde, yaşa göre kadın girişimcilerin yaşam doyumu puanları arasındaki farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olmadığı bulunmuştur ($P>0.05$).

Tablo 28: Kadın Girişimcilerin Yaşlarına Göre Yaşam Doyumu Puanlarının Karşılaştırılması

N=167	Grup	n	Ort.	Sıra Ort.	χ^2	P
Yaşam Doyumu	20-29 Yaş	42	40.26	88.08	2.124	0.55
	30-39 Yaş	31	39.06	86.39		
	40-49 Yaş	54	39.41	86.56		
	50 Yaş ve Üstü	40	38.08	74.40		

χ^2 =Kruskal Wallis H Testi

Hipotez 9: Kadın girişimcilerin yaşları ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Bu hipotez kadın girişimcilerin yaşam doyumlarının yaş gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yöneliktir. Hipotezde kadın girişimcilerin yaşam doyumları ile yaşları arasında bir ilişki olduğu iddia edilmiştir. Yaşam doyumu puanlarının yaşa göre karşılaştırılmasında yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Analiz sonucunda hipotez 9 reddedilmiştir.

4.4.3. Kadın Girişimcilerin Eğitim Durumlarına Göre Yaşam Doyumu Puanlarının Karşılaştırılması

Araştırma kapsamına alınan kadın girişimcilerin eğitim durumlarına göre yaşam doyumu puanları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan test (Kruskal Wallis H) sonucunda, eğitim durumuna göre yaşam doyum puanları arasındaki farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır ($P>0.05$) (Tablo 29).

Tablo 29: Kadın Girişimcilerin Eğitim Durumlarına Göre Yaşam Doyumu Puanlarının Karşılaştırılması

N=167	Grup	n	Ort.	Sıra Ort.	χ^2	P
Yaşam Doyumu	İlköğretim	15	40.13	88.80	3.585	0.61
	Ortaöğretim	16	40.50	97.59		
	Lise	50	38.18	76.70		
	Ön lisans	22	39.55	85.43		
	Lisans	57	39.21	82.61		
	Yüksek lisans ve üstü	7	41.29	101.64		

χ^2 =Kruskal Wallis H Testi

Hipotez 10: Kadın girişimcilerin eğitim durumları ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Bu hipotez kadın girişimcilerin yaşam doyumlarının eğitim durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yöneliktir. Hipotezde kadın girişimcilerin yaşam doyumları ile eğitim durumları arasında bir ilişki olduğu iddia edilmiştir. Yaşam doyumu puanlarının eğitim durumlarına göre karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Analiz sonucuna göre hipotez 10 reddedilmiştir.

4.4.4. Kadın Girişimcilerin Medeni Durumlarına Göre Yaşam Doyumu Puanlarının Karşılaştırılması

Kadın girişimcilerin medeni durumlarına göre yaşam doyumu puanları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan test (Kruskal Wallis H) sonucunda, medeni durum açısından kadın girişimcilerin yaşam doyumu puanları arasındaki farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır ($P>0.05$) (Tablo 30).

Tablo 30: Kadın Girişimcilerin Medeni Durumlarına Göre Yaşam Doyumu Puanlarının Karşılaştırılması

N=167	Grup	n	Ort.	Sıra Ort.	χ^2	P
Yaşam Doyumu	Bekâr	28	39.07	79.73	1.888	0.39
	Evli	120	39.58	86.93		
	Boşanmış/Dul	19	37.37	71.79		

χ^2 =Kruskal Wallis H Testi

Hipotez 11: Kadın girişimcilerin medeni durumları ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Bu hipotez kadın girişimcilerin yaşam doyumlarının medeni durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yöneliktir. Hipotezde kadın girişimcilerin yaşam doyumları ile medeni durumları arasında bir ilişki olduğu iddia edilmiştir. Yaşam doyumu puanlarının medeni durumlarına göre karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiş, hipotez 11 reddedilmiştir.

4.4.5. Kadın Girişimcilerin Çalışma Sürelerine Göre Yaşam Doymu Puanlarının Karşılaştırılması

Kadın girişimcilerin çalışma sürelerine göre yaşam doymu puanları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan test (Kruskal Wallis H) sonucunda, çalışma süreleri açısından kadın girişimcilerin yaşam doymu puanları arasındaki farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir ($P>0.05$) (Tablo 31).

Tablo 31: Kadın Girişimcilerin Çalışma Sürelerine Göre Yaşam Doymu Puanlarının Karşılaştırılması

N=167	Grup	n	Ort.	Sıra Ort.	χ^2	P
Yaşam Doymu	5 Yıl ve altı	68	38.96	85.33	0.167	0.92
	6-10 Yıl	41	39.34	81.46		
	11 Yıl ve üstü	58	39.50	84.23		

χ^2 =Kruskal Wallis H Testi

Hipotez 12: Kadın girişimcilerin çalışma süreleri ile yaşam doymuları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Bu hipotez kadın girişimcilerin yaşam doymularının çalışma sürelerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yöneliktir. Hipotezde kadın girişimcilerin yaşam doymuları ile çalışma süreleri arasında bir ilişki olduğu iddia edilmiştir. Yaşam doymu puanlarının çalışma sürelerine göre karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Analiz sonucuna göre hipotez 12 reddedilmiştir.

4.4.6. Kadın Girişimcilerin İşletmelerinden Elde Ettikleri Aylık Ortalama Gelirlerine Göre Yaşam Doyumunu Puanlarının Karşılaştırılması

Kadın girişimcilerin yaşam doyumu 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 32).

Tablo 32: Kadın Girişimcilerin İşletmelerinden Elde Ettikleri Aylık Ortalama Gelirlerine Göre Yaşam Doyumunu Puanlarının Karşılaştırılması

N=167	Grup	n	Ort.	Sıra Ort.	χ^2	P
Yaşam Doyumu	5.000 TL Altı	70	38.01	70.84	15.290	0.00*
	5.000 TL-10.000 TL	49	38.76	82.98		
	10.000 TL Üstü	48	41.52	104.24		
* $P<0.05$						

χ^2 =Kruskal Wallis H Testi

Hipotez 13: Kadın girişimcilerin gelirleri ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Kadın girişimcilerin işletmenlerinden elde ettikleri aylık ortalama gelirleri ile yaşam doyumları arasındaki ilişkinin tespitine yönelik olan 13. Hipotez, elde edilen gelir arttıkça yaşam doyumunun da artacağı düşüncesi ile geliştirilmiştir. Analiz sonucunda kadın girişimcilerin gelirleri ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Bu nedenle hipotez 13 doğrulanmış, kabul edilmiştir.

Farklılıkların hangi gelir düzeyleri arasında olduğuna dair Mann Whitney U testi sonucu Tablo 33'te yer almaktadır.

- İşletmede elde edilen aylık ortalama 5.000 TL altında geliri olan kadınlar ile 5.000 TL-10.000 TL arasında geliri olan kadınların yaşam doyumu puanları arasındaki farklılıkların anlamlı olmadığı belirlenmiştir ($P>0.025$) (Tablo 33).
- İşletmede elde edilen aylık ortalama 5.000 TL altında geliri olan kadınlar ile 10.000 TL üstünde geliri olan kadınların yaşam doyumu 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 yaşam doyumlarının daha düşük olduğu ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir (Tablo 33).
- İşletmede elde edilen aylık ortalama 5.000 TL-10.000 TL arasında geliri olan kadınlar ile 10.000 TL üstünde geliri olan kadınların yaşam doyumu puanları arasındaki farklılıkların anlamlı olmadığı saptanmıştır ($P>0.025$) (Tablo 33).

Tablo 33: Kadın Girişimcilerin İşletmelerinden Elde Ettikleri Aylık Ortalama Gelirlerine Göre Yaşam Doyumu Puanlarının Farklılıklarına Yönelik İkili Karşılaştırma

Gelir		Yaşam Doyumu (P)
5.000 TL Altı	5.000 TL-10.000 TL	0.20
	10.000 TL Üstü	0.00*
5.000 TL-10.000 TL	5.000 TL Altı	0.20
	10.000 TL Üstü	0.04
10.000 TL Üstü	5.000 TL Altı	0.00*
	5.000 TL-10.000 TL	0.04

P: Mann Whitney U Test Sonucu

4.4.7. Kadın Girişimcilerin Faaliyet Gösterdikleri Sektörlere Göre Yaşam Doymu Puanlarının Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan kadın girişimcilerin yaşam doymu puanlarının faaliyet gösterdikleri sektörler göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan test (Kruskal Wallis H) sonucunda, girişimci kadınların faaliyet gösterdikleri sektöre göre yaşam doymu puanları arasındaki farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olmadığı bulunmuştur ($P>0.05$) (Tablo 34).

Tablo 34: Kadın Girişimcilerin Faaliyet Gösterdikleri Sektörlere Göre Yaşam Doymu Puanlarının Karşılaştırılması

N=167	Grup	n	Ort.	Sıra Ort.	x ²	P
Yaşam Doymu	Ticaret	99	39.36	84.61	0.935	0.63
	Hizmet	42	40.19	87.46		
	Üretim	26	37.23	76.10		
*P<0.05						

χ^2 =Kruskal Wallis H Testi

Hipotez 14: Kadın girişimcilerin faaliyet gösterdikleri sektör ile yaşam doymuları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Kadın girişimcilerin faaliyet gösterdikleri sektör ile yaşam doymuları arasındaki ilişkinin tespitine yönelik olan hipotez 14'te kadın girişimcilerin yaşam doymuları ile faaliyet gösterdikleri sektör arasında anlamlı bir ilişki olduğu iddia edilmiştir. Yaşam doymu puanlarının çalışılan sektöre göre karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Bu nedenle hipotez 14 reddedilmiştir.

4.4.8. Kadın Girişimcilerin Ev Sahibi Olma Durumlarına Göre Yaşam Doyum Puanlarının Karşılaştırılması

Girişimci kadınların ev sahibi olma durumlarına göre yaşam doyumu puanlarının farklılık gösterip göstermediği değerlendirilmiş ve farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur ($P=0.01<0.05$). Yapılan test (Mann Whitney U) sonucunda ev sahibi olan kadınların yaşam doyumlarının, ev sahibi olmayan kadınlardan daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Tablo 35).

Tablo 35: Kadın Girişimcilerin Ev Sahibi Olma Durumlarına Göre Yaşam Doyumu Puanlarının Karşılaştırılması

N=167	Ev Sahibi Olma Durumu	n	Ort.	Sıra Ort.	Z	P
Yaşam Doyumu	Evet	116	39.89	89.88	-2.383	0.02*
	Hayır	51	37.76	70.62		
*P<0.05						

Z=Mann Whitney U Testi

Hipotez 15: Kadın girişimcilerin ev sahibi olma durumları ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Kadın girişimcilerin ev sahibi olma durumları ile yaşam doyumları arasındaki ilişkinin tespitine yönelik olan 15. hipotez ev sahibi olan kadın girişimcilerin yaşam doyumunun ev sahibi olmayanlardan daha yüksek olacağı düşüncesi ile geliştirilmiştir. Analiz sonucunda ev sahibi olan kadın girişimcilerin yaşam doyumlarının daha yüksek olduğu saptanmış ve bu bağlamda hipotez 15 doğrulanmış, kabul edilmiştir.

4.4.9. Kadın Girişimcilerin Ulaşım Aracı Sahibi Olma Durumlarına Göre Yaşam Doyumu Puanlarının Karşılaştırılması

Kadın girişimcilerin ulaşım aracı sahibi olma durumlarına göre yaşam doyumu puanlarının farklılık gösterip göstermediği değerlendirilmiş ve farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır ($P=0.00<0.05$). Yapılan test (Mann Whitney U) sonucunda bir ulaşım aracı sahibi olan kadınların yaşam doyumlarının, araç sahibi olmayan kadınlardan daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Tablo 36).

Tablo 36: Kadın Girişimcilerin Ulaşım Aracı Sahibi Olma Durumlarına Göre Yaşam Doyumu Puanlarının Karşılaştırılması

N=167	Ulaşım Aracı Sahibi Olma Durumu	n	Ort.	Sıra Ort.	Z	P
Yaşam Doyumu	Evet	108	40.48	95.01	-4.000	0.00*
	Hayır	59	36.97	63.85		
*P<0.05						

Z=Mann Whitney U Testi

Hipotez 16: Kadın girişimcilerin ulaşım aracı sahibi olma durumları ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Kadın girişimcilerin ulaşım aracı sahibi olma durumları ile yaşam doyumları arasındaki ilişkinin tespitine yönelik olan 16. Hipotez bir ulaşım aracına sahip olan kadın girişimcilerin yaşam doyumunun araç sahibi olmayanlardan daha yüksek olacağı düşüncesi ile geliştirilmiştir. Analiz sonucunda bir ulaşım aracına sahip olan kadın girişimcilerin yaşam doyumlarının daha yüksek olduğu saptanmış ve bu bağlamda hipotez 16 doğrulanmış, kabul edilmiştir.

4.5. KADIN GİRİŞİMCİLERİN İŞ VE YAŞAM DOYUM İLİŞKİSİNE İLİŞKİN BULGULAR

Tablo 37’de araştırmaya dahil olan kadın girişimcilerin iş ve yaşam doyum puanları arasındaki korelasyon sonuçları yer almaktadır.

Girişimci kadınların iş doyum puanları ile yaşam doyum puanları arasında aynı yönde, orta derecede ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır ($r=0.64$; $P=0.00<0.01$) (Tablo 37).

Tablo 37: İş Doyumu ile Yaşam Doyum Puanları Arasındaki Korelasyon

N=167		Yaşam Doyumu
İş Doyumu	r	0.64
	P	0.00*
*P<0.01		

Hipotez 17: Kadın girişimcilerin iş ve yaşam doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Araştırmaya katılan kadın girişimcilerin iş ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin tespitine yönelik olan bu hipotezde gerek iş gerek yaşam doyumunun birbirini etkilediği, doyumlardan birinin artarken diğerini de artırdığı iddia edilmiştir. İş ve genel yaşam birbirinden ayrılmaz bir bütündür fikrinden yola çıkılarak geliştirilen bu hipotez için uygulanan analiz sonucunda iş ve yaşam doyumları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu, doyumlardan birinin artması ile diğerinin de arttığı tespit edilmiştir. Hipotez 17 doğrulanmış, kabul edilmiştir.

5. TARTIŞMA

5.1. KADIN GİRİŞİMCİLERİN DEMOGRAFİK VE TANIMLAYICI BİLGİLERİNE İLİŞKİN BİLGİLER

Kadın girişimcilerin demografik özelliklerine ilişkin elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, kadın girişimcilerin çoğunluğunun (%32,3) 40-49 yaş aralığında olduğu belirlenmiştir. Doğramacı (2006), İlter (2008), Erdun (2011), Onay (2013), Köse (2014) tarafından yürütülen çalışmalarda da kadın girişimcilerin çoğunluğunun 40-49 yaş aralığındaki bireylerden oluştuğu belirtilmiştir.

Araştırmaya katılan girişimci kadınların eğitim düzeyleri incelendiğinde; katılımcıların sırasıyla lisans, lise ve ön lisans düzeyinde eğitime sahip olduğu saptanmıştır. Eğitim düzeylerinin oranlarına bakıldığında kadınların eğitim düzeylerinin yüksek olduğu ifade edilebilir. Eskicioğlu (2015)'nin çalışmasında da kadın girişimcilerin eğitim durumu sıralaması lisans, lise ve ön lisans şeklindedir. Şahin (2006), Özkan (2011), Önay (2012) tarafından yapılan çalışmalarda da kadın girişimciler arasında lisans mezunlarının ilk sırada yer aldığı bulunmuştur. "Kadın Girişimci Tipleri" bölümünde bahsedildiği gibi İngiltere'de Goffee ve Scase (1985) tarafından yapılan çalışmada, kadın girişimciler 4 gruba ayrılmış, "Yenilikçi kadın girişimciler" in eğitim seviyelerinin yüksek olduğu belirtilmiştir. Tablo 1'deki dağılımda "Yenilikçi kadın girişimci" tanımına paralel bulgular elde edilmiş, kadın girişimcilerin eğitim seviyelerinin yüksek olduğu saptanmıştır. Yapılan analizdeki demografik özelliklere göre bu araştırmaya dahil edilen kadın girişimcilerin bu tanıma uygun olarak dağılım gösterdiğini söyleyebiliriz.

Araştırmada kadın girişimcilerin yarıdan fazlasının (%71,8) evli olduğu bunu bekarların izlediği saptanmıştır. Yağcı & Bener (2005), Şahin (2006), Erdun (2011), Özkan (2011) ve Eskicioğlu (2015) tarafından yapılan çalışmalarda da evli olan kadın girişimcilerin çoğunlukta olduğu bulunmuştur.

Araştırmada yer alan evli kadın girişimcilerin eşlerinin eğitim durumları ve yaptıkları meslekler araştırılmıştır. Eşlerin çoğunluğunun lise ve lise üstü seviyede eğitim aldığı ve %41.7'sinin girişimci olduğu görülmüştür. Bu bağlamda genel olarak kadın girişimcilerin kendi mesleklerine yakın meslek sahibi olanlar ile evlilik yaptıkları söylenebilmektedir.

Çocuk sahibi olan kadın girişimciler arasında 2 çocuk sahibi olanların en yüksek oranda (%42.4) olduğu belirlenmiştir.

Araştırma kapsamına alınan girişimci kadınlar arasında ticaret alanında faaliyet gösterenler ilk sırada, hizmet alanında faaliyet gösterenler ikinci sırada, üretim alanında faaliyet gösterenler son sırada yer almaktadır. Yağcı ve Bener (2005), Tozlu (2012) ve Eryılmaz (2014) tarafından yapılan çalışmalarda da benzer şekilde kadın girişimcilerin sırasıyla ticaret, hizmet ve üretim sektörlerinde çalıştıkları bulunmuştur. Cici (2013)'nin yaptığı çalışmada ise kadın girişimcilerin sırasıyla hizmet, üretim ve ticaret sektörlerinde faaliyet gösterdikleri saptanırken Krishnan ve Kamalanabhan (2013) tarafından yapılan çalışmada katılımcıların sırasıyla hizmet, ticaret ve üretim sektörlerinde faaliyet gösterdikleri belirlenmiştir. Yapılan araştırmalarda kadın girişimcilerin yoğunlaştıkları sektörlerin birbirinden farklı çıkmasında katılımcıların işlerini yürüttükleri şehir, çevre, sosyo-kültürel ortam vb. faktörlerin etkili olduğu söylenebilir.

Kadın girişimcilerin işletmelerinden elde ettikleri aylık ortalama gelirleri incelendiğinde kadın girişimcilerin %41.9'unun 5.000 TL altında, %29.4'ünün 5.000 TL-10.000 TL arasında %28.7'sinin ise 10.000 TL üstünde gelire sahip olduğu belirlenmiştir.

Araştırmada katılımcıların %69.5'inin ev sahibi olduğu, 30.5'inin ise ev sahibi olmadığı bulunmuştur.

Kadın girişimcilerin %64.7'sinin kendisine ait bir ulaşım aracına sahip olduğu, 35.3'ünün ise bir ulaşım aracına sahip olmadığı belirlenmiştir.

Araştırmada katılımcılar arasında faaliyet gösterdikleri işyerinin sahibi olan kadın girişimcilerin oranı %32.9'dur. Katılımcıların çoğunluğunun (%67.1) faaliyet

gösterdiği işyerinin sahibi olmadığı, kiralık bir mülkte çalıştıkları saptanmıştır. Eskicioğlu (2015) tarafından yapılan çalışmada da kadın girişimcilerin çoğunluğunun (%88.2) faaliyet gösterdikleri işletmenin sahibi olmadığı belirlenmiştir.

Araştırmada çocuğu olan katılımcıların çoğunluğunun (%58.0) destek almayarak çocuklarına tek başına baktığı ve sadece %5.3'ünün eşinden destek aldığı bulunmuştur. Girişimci kadınların ev işlerini yürütürken destek alma durumları incelendiğinde ise kadın girişimcilerin %46.7'sinin destek almayarak ev işlerini tek başına yürüttüğü ve sadece %10.2'sinin eşinden destek aldığı belirlenmiştir. Şahin (2006) tarafından yapılan çalışmada da kadın girişimcilerin %40.2'sinin çocuk bakımı ve ev işleri için destek almadığı belirtilmiştir. Elde edilen veriler araştırmaya katılan kadın girişimcilerin, aile ve çalışma yaşamı sorumluluklarını bir arada yürüttüklerini düşündürmektedir.

5.2. KADIN GİRİŞİMCİLERİN İŞ YAŞAMLARINA İLİŞKİN BİLGİLER

Araştırmada girişimci olmadan önce çalıştığını belirten kadın girişimcilerin %44.2'sinin özel sektörde faaliyet gösterdiği, %19.3'ünün emekli, %9.6'sının ise serbest meslek çalışanı olduğu belirlenmiştir. Katılımcılar arasında aynı işte ücretli olarak çalıştığını ifade edenlerin oranı ise %17.3'tür.

Araştırmada girişimci olarak faaliyet gösteren kadınlar arasında 5 yıl ve altında çalışanlar (%40.7) ilk sırada yer almaktadır. Bu duruma son dönemde gerek özel gerek devlet kurumları tarafından kadınların girişimciliğe yönlendirilmesinin etkili olduğu söylenebilmektedir. Çalışmada 11 yıl ve üstünde girişimci olarak faaliyet gösteren kadınların oranı ise %34.7 olarak bulunmuştur.

Araştırmaya katılan girişimci kadınların girişimci olma nedenleri incelendiğinde kadınların yarısından fazlası "kendi işinin sahibi olma", "bağımsız çalışabilme", "ekonomik bağımsızlık kazanabilme", "aile bütçesine katkıda bulunma", "ideali gerçekleştirme", "diğer insanlara faydalı olma" isteği ile girişimciliğe adım attıklarını belirtmişlerdir. Bu sonuçlara göre, kadın girişimcilerin girişimci olmalarında kendi kendinin patronu olma, bağımsız çalışabilme, ideali

gerçekleştirme gibi girişimci olmaya yönelten çekici faktörlerin daha etkili olduğu söylenebilir. Girişimciliğin yükümlülük sonucu gerçekleştirilen bir faaliyet değil, bilinçli bir şekilde tercih edilen bir meslek olduğu görülmektedir. “Ücretli bir iş bulma zorluğu”, “aile geleneğini sürdürmek”, “emeklilik sonrası uğraş edinme isteği”nin ise girişimciliği seçmede en az etkili olan nedenlerden olduğu belirlenmiştir. Erdun (2011) ve Eryılmaz (2014) tarafından yapılan çalışmalarda da benzer şekilde kadın girişimcilerin kendi işinin patronu olma, ekonomik özgürlük kazanma, aile bütçesine katkıda bulunabilme gibi çekici sebepler ile girişimciliğe yöneldikleri belirlenmiştir.

Katılımcıların işletmelerinin kuruluşunda gerekli sermaye için en çok kendi birikimlerini (%31.9) kullanmış oldukları belirlenmiştir. Bu durumda kadın girişimcilerin çoğunluğunun girişimci olmadan önce çalışıyor olması etkilidir. Girişimci olmadan önceki çalışma yaşamı kadın girişimcilere bilgi, beceri ve diğer yetkinlikleri kazandırma ile birlikte finansal anlamda birikim yapmalarını da sağlamıştır. Bunu sırasıyla aile desteği, eş desteği, banka kredileri ve üçüncü şahıslara borçlanma izlemektedir. Son yıllarda bankaların üçüncü şahıslardan daha güvenilir hale gelmesi ve bankaların özellikle kadın girişimciler için daha cazip kredi imkânı sunması bu durumu açıklar niteliktedir. Kadınlar arasında KOSGEB desteği alanlar ise en düşük orandadır (%4.8). KOSGEB desteğinin işletme kurulumundan sonra verilmesi bu duruma sebep olabilmektedir.

Girişimci olma sürecinde girişimci kadınların, eşleri tarafından hem maddi hem de manevi olarak destek gördüğü belirlenmiştir. Eşlerin önemli bir kısmının girişimci olması bu durumu açıklar niteliktedir. Girişimcilerin eşlerinden sonra sırası ile anne, baba ve arkadaşlarından destek aldığı belirlenmiştir. Araştırmaya katılan, işletme kurma aşamasında ailelerinden büyük oranda maddi olarak destek gören kadın girişimciler için bu sonucun doğal olduğu söylenebilmektedir.

Kadın girişimcilerin işlerini yürütürken işleri ile ilgili yaşadıkları sorunlar incelendiğinde kadınların en çok “sorumluluktan kaynaklı stres altında yaşamak” (%19.8), “rekabet ortamındaki adaletsizlik” (%19.2) ve “finansal düzensizlik” (%16.9) konularında sorun yaşadıkları saptanmıştır. Şahin (2006), İter (2008) ve

Eskicioğlu (2015) tarafından yapılan çalışmalarda da benzer şekilde kadın girişimcilerin en çok; finansal düzensizlik, borç ödemeleri, vergi ödemeleri, yoğun rekabet, pazarın durgun oluşu konularında sorun yaşadıkları saptanmıştır. “Bilgi eksikliği, teknolojiye ayak uyduramama” (%4.7) konusunda sorun yaşayan kadın girişimciler ise en düşük orandadır. “Yenilikçi, iddialı, farklı ürün, pazar, fırsat ve organizasyonlara uyumlu” olarak tanınan girişimciler için “Bilgi eksikliği, teknolojiye ayak uyduramama” seçeneğinin düşük oranda olması olağan bir sonuçtur.

Kadın girişimcilerin işlerini yürütürken aile yaşamlarında sırasıyla “kendine zaman ayırma” (%37.2), “evdeki işleri aksatma” (%28.4), “ocuklara zaman ayırma” (%20.2) ve “eşine zaman ayırma” (%14.2) konularında sorun yaşadıkları saptanmıştır. şahin (2006) tarafından yapılan çalışmada da kadın girişimcilerin çoğunluğunun (%66.7) kendine zaman ayırmada problem yaşadığı bulunmuş ve girişimciliğin kadınların evdeki işleri aksatma, çocuklara ve eşe zaman ayırma gibi iş hayatı dışındaki rollerini olumsuz etkilediği saptanmıştır.

Araştırmaya katılan kadın girişimcilerin aile yaşamlarının iş yaşamlarında yarattığı sorunlara bakıldığında ise kadın girişimcilerin sırasıyla “iş yaşamında yapmak istediği şeyleri yapamama” (%57.3), “aile yaşantısının yarattığı gerginliğin iş ile ilgili görevleri yapmayı engellemesi” (%25.6) ve “iş yaşamına yeteri kadar zaman ayıramama” (%17.1) konularında sorun yaşadıkları belirlenmiştir. Araştırmadan elde edilen veriler doğrultusunda kadın girişimcilerin iş yaşamlarına oldukça önem verdiği, iş yaşamlarına ayırdıkları zaman sebebi ile başta kendilerine olmak üzere eş ve çocuklarına dahi zaman ayırmakta problem yaşadıkları belirlenmiş ve ifade edilmiştir. Bu bağlamda kadın girişimciler arasında aile yaşamlarındaki roller sebebi ile iş yaşamlarında problem yaşayan kadın girişimci oranlarının düşük olması doğal bir sonuçtur.

5.3. KADIN GİRİŞİMCİLERİN İŞ DOYUMUNA İLİŞKİN BİLGİLER

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 ulaşmalarında 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.

Ayrıca çalışmada kadın girişimcilerin iş doyumunu için önemli olduğu sonucuna varılan bu ifadelerin iş doyum alanında geliştirilen kuramlardan Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi, Alderfer ERG Teorisi, Herzberg Çift Faktör Teorisi ve Amaç Kuramı'nda yer alan çalışanların iş doyumlarının sağlanması için önemli olduğu vurgulanan faktörler ile de paralellik gösterdiği belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan kadın girişimciler için önemli düzeyde olduğu saptanan bir diğer iş doyum 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.

Elde edilen veriler aracılığı ile kadın girişimcilerin iş doyumlarının ortalama puanın çok üstünde olduğu bu bağlamda katılımcıların yüksek düzeyde iş doyumuna sahip olduğu söylenebilir. Lyons ve DeCarlo (1983) tarafından yapılan çalışmada da kadın girişimcilerin iş doyumlarının yüksek olduğu saptanmıştır. Bu sonuç, araştırmanın sonuçlarını destekler niteliktedir.

Araştırmada kadın girişimcilerin iş doyum puanları, katılımcıların demografik ve tanımlayıcı özellikleri bağlamında da değerlendirilmiştir. Yapılan istatistiksel incelemede kadın girişimcilerin yaşlarına göre iş doyumlarına bakıldığında “20-29 yaş” aralığında olan katılımcıların en yüksek, “40-49 yaş” aralığında bulunan kadın girişimcilerin ise en düşük iş doyumuna sahip olduğu belirlenmiş ancak grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Kadın girişimcilerin eğitim durumlarına göre iş doyumlarına bakıldığında “yüksek lisans ve üstü” düzeyde eğitime sahip olanların en yüksek, “lise” düzeyinde eğitime sahip olanların ise en düşük oranda iş doyumuna sahip olduğu saptanmış ancak grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan kadın girişimcilerin iş doyumları medeni durumlarına göre karşılaştırıldığında ise “evli” olan kadın girişimcilerin iş doyumunun bekar, boşanmış ve dul olan kadın girişimcilerin iş doyumundan daha yüksek seviyede olduğu belirlenmiş ancak aralarındaki fark anlamlı bulunmamıştır. Lange (2012) tarafından yapılan çalışmada da kadın girişimciler arasında evli olanların daha yüksek düzeyde iş doyumuna sahip olduğu ancak aradaki farkın istatistiksel anlamda anlamlı çıkmadığı belirtilmiştir.

Kadın girişimcilerin çalışma sürelerine göre iş doyum puanlarına bakıldığında ise “5 yıl ve daha az” süredir çalışanların daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu ancak grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı saptanmıştır. Konu ile ilgili literatürde bulunan kuram, teori ve yaklaşımlarda da yaşın, eğitim durumunun, medeni durumun ve çalışma süresinin iş doyumunu üzerinde farklılık yarattığına dair bir bilgi bulunmamaktadır.

Araştırmaya katılan kadın girişimcilerin işletmelerinden elde ettikleri aylık ortalama gelirleri ile iş doyumunu puan ortalamaları arasında anlamlı bir ilişki ($P=0.00<0.05$) olduğu saptanmıştır. “5.000 TL altında” geliri olan kadınların iş doyumunun, “10.000 TL üstünde” geliri olan kadınların iş doyumundan daha düşük olduğu diğer bir ifade ile kadın girişimcilerin gelirlerinin artması ile iş doyumlarının da artmakta olduğu tespit edilmiştir. 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 artıracığı 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 çalışmada yine araştırmanın sonuçlarını desteklemektedir.

Çalışmada kadın girişimcilerin faaliyet gösterdikleri sektör ile iş doyumunu puan ortalamaları arasında anlamlı bir ilişki ($P=0.04<0.05$) olduğu saptanmıştır. 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.

Kadın girişimcilerin ev sahibi olma durumları ile iş doyumunu ilişkisine bakıldığında iş doyumunu puan ortalamalarının farklılık gösterdiği ($P=0.00<0.05$) saptanmış, ev sahibi olan kadın girişimcilerin iş doyumunun ev sahibi olmayan kadın girişimcilerin iş doyumundan daha fazla olduğu belirlenmiştir. Ev sahibi olmanın bireylere gerek manevi gerek maddi anlamda güven verdiği, kişinin hayat standardını yükselttiği, sosyal, ekonomik, kültürel ve bireysel pek çok faktörü içinde barındırması sebebi ile kadın girişimcilerin iş doyumunun bu faktöre göre farklılık göstermesi normal bir sonuç olarak değerlendirilebilmektedir.

Kadın girişimcilerin ulaşım aracına sahip olma durumları ile iş doyumu puanları karşılaştırıldığında iş doyumu puan ortalamalarının farklılık gösterdiği ($P=0.00<0.05$) belirlenmiş, ulaşım aracı sahibi olan kadın girişimcilerin iş doyumunun araç sahibi olmayan kadın girişimcilerin iş doyumundan daha fazla olduğu saptanmıştır. Kadın girişimcilerin bir ulaşım aracına sahip olmaları gerek günlük hayatlarını gerek iş yaşamlarını sürdürmelerinde kilit görev taşımaktadır. Bir ulaşım aracına sahip olan kadın girişimcilerin iş yerlerine daha rahat bir şekilde gidebilmeleri, iş yerine giriş ve çıkış saatlerinin daha esnek olabilmesi, ihtiyaç duyulan kaynak, ürün ve tedariklere kendi araçları ile daha kolay ulaşabilmeleri sebebi ile iş doyumlarının daha yüksek olduğu düşünülmektedir.

5.4. KADIN GİRİŞİMCİLERİN YAŞAM DOYUMUNA İLİŞKİN BİLGİLER

Araştırma kapsamına alınan kadın girişimcilerin yaşam doyumu ifadelerine ilişkin ortalama puanlar incelendiğinde; “Sahip olduğum aile açısından hayatımdan memnunum” (4.75) ifadesi ilk sırada yer almaktadır. Bunu “Yaşadığım hayattan memnunum” (4.63), “Sahip olduğum arkadaşlar ve sosyal çevre açısından hayatımdan memnunum” (4.56), “Mesleğim ve yaptığım iş açısından hayatımdan memnunum” (4.47), “Kendimi psikolojik anlamda iyi hissediyorum” (4.40), “Kendimi fiziksel anlamda iyi hissediyorum” (4.37) maddeleri izlemektedir. “Yaşamımdan yüksek doyum elde ediyorum” (4.21) ifadesinin de ortalama puanının yüksek olduğu ancak ilk sıralarda yer almadığı görülmektedir.

Araştırmada girişimci kadınların yaşam doyumu ifadelerine katılımlarının ortalama puanları incelendiğinde ilk sırada “aile hayatı” ile ilgili ifadenin yer aldığı bunu ikinci sırada “arkadaşlar ve sosyal çevre”, üçüncü sırada ise “meslek-yapılan iş” ile ilgili ifadenin izlediği görülmektedir. Krishnan ve Kamalanabhan (2013) tarafından yapılan çalışmada ise kadın girişimcilerin yaşam doyumlarında ilk sırada fiziksel-psikolojik sağlık durumunun geldiğini bunu evlilik- aile hayatı ve arkadaşlar-sosyal yaşamın izlediği belirlenmiştir.

Kadın girişimcilerin yaşam doyumunu etkileyen ifadeler içinde ilk sırada yer alan aile hayatı ile arkadaşlar-sosyal çevrenin en önemli noktada olduğu sonucu

yaşam doyumu alanında geliştirilen kuramlardan olan Aşağıdan Yukarıya Modeli ile de paralellik göstermektedir. Modelde yaşam doyumunun aile hayatı, evlilik hayatı ve sosyal çevreden etkilendiği belirtilmiştir. Kişilerin iyi bir aile yaşamına, geniş bir sosyal çevreye sahip olması yaşam doyumunu yükselten en önemli faktörlerdendir.

Araştırmada kadın girişimcilerin yaşam doyumunda önemli seviyede etkili olduğu saptanan bir diğer konu meslek-yapılan iştir. Yaşam doyumu alanında geliştirilen bir diğer kuram olan Etkinlik Kuramı da bu bulguları destekler niteliktedir. Etkinlik Kuramı'nda bireylerin yaptıkları işin, çalışma hayatlarının yaşam doyumları üzerindeki en önemli belirleyici olduğu vurgulanmıştır. Çalışma yaşamının sonuna gelmiş bu sebeple rol kaybına uğramakta olan bireylerin yaşam doyumlarının azalacağı belirtilmiş çözüm olarak bireylerin emeklilik dönemleri için daha serbest, çalışma saatlerinin daha esnek olduğu işlere yönelmeleri gerektiği belirtilmiştir. Kadın girişimcilerin yaptıkları iş ve çalışma yaşamları da bu bağlamda kuramda tavsiye edilenler ile örtüşmektedir.

Elde edilen veriler aracılığı ile araştırmaya katılan kadın girişimcilerin yaşam doyumu puan ortalamasının (39.24), ortalama puanın (27.0) çok üstünde olduğu bu bağlamda katılımcıların yüksek düzeyde yaşam doyumuna sahip olduğu söylenebilir. Lyons ve DeCarlo (1983) ile Krishnan ve Kamalanabhan (2013) tarafından kadın girişimcilerin yaşam doyumlarını ölçmek amacıyla yapılan çalışmalarda da kadın girişimcilerin yaşam doyumlarının oldukça yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu çalışmalar, araştırmanın sonuçlarını destekler niteliktedir.

Araştırmada kadın girişimcilerin yaşam doyumu puanları, katılımcıların demografik ve tanımlayıcı bilgilerine göre incelendiğinde; "20-29 yaş" aralığında olan katılımcıların en yüksek, "50 yaş ve üstü" yaş aralığında bulunan kadın girişimcilerin ise en düşük yaşam doyumuna sahip olduğu belirlenmiş ancak grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($P>0.05$).

Konu kadın girişimcilerin eğitim durumlarına göre incelendiğinde; "yüksek lisans ve üstü" düzeyde eğitime sahip olanların en yüksek, "lise" düzeyinde eğitime sahip olanların ise en düşük oranda yaşam doyumuna sahip olduğu saptanmıştır.

ancak grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($P>0.05$).

Kadın girişimcilerin yaşam doyumları medeni durumlarına göre karşılaştırıldığında ise “evli” olan kadın girişimcilerin yaşam doyumunun “bekar, boşanmış ve dul” olan kadın girişimcilerin yaşam doyumundan daha yüksek düzeyde olduğu saptanmış ancak grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı belirlenmiştir ($P>0.05$).

Araştırmaya katılan kadın girişimcilerin çalışma sürelerine göre yaşam doyum puanlarına bakıldığında ise “5 yıl ve daha az” süredir çalışanların daha yüksek yaşam doyumuna sahip olduğu ancak grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı saptanmıştır.

Araştırmaya katılan kadın girişimcilerin işletmelerinden elde ettikleri aylık ortalama gelirleri ile yaşam doyum puan ortalamaları arasında anlamlı bir ilişki ($P=0.00<0.05$) olduğu saptanmıştır. “5.000 TL altında” geliri olan kadınların yaşam doyumunun, “10.000 TL üstünde” geliri olan kadınların yaşam doyumundan daha düşük olduğu diğer bir ifade ile kadın girişimcilerin gelirlerinin artması ile yaşam doyumlarının da artmakta olduğu tespit edilmiştir. Lyons ve DeCarlo (1983) tarafından yapılan çalışmada da geliri yüksek olan kadın girişimcilerin yaşam doyumlarının daha yüksek olduğu bulunmuş, gelirin artması veya azalması ile yaşam doyumunun arttığı veya azaldığı belirtilmiştir. Bu çalışma araştırma sonuçlarını destekler niteliktedir.

Çalışmada kadın girişimcilerin yaşam doyumları girişimci olarak faaliyet gösterdikleri sektöre göre incelendiğinde ise “hizmet” sektöründe faaliyet gösteren kadın girişimcilerin yaşam doyumunun ticaret ve üretim sektöründe faaliyet gösteren kadın girişimcilerin yaşam doyumundan daha yüksek seviyede olduğu belirlenmiş ancak aralarındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($P>0.05$).

Kadın girişimcilerin ev sahibi olma durumları ile yaşam doyumunu ilişkisine bakıldığında yaşam doyum puan ortalamalarının farklılık gösterdiği ($P=0.00<0.05$) saptanmış, ev sahibi olan kadın girişimcilerin yaşam doyumunun

ev sahibi olmayan kadın girişimcilerin yaşam doyumundan daha fazla olduğu belirlenmiştir.

Ev sahibi olmak sosyal, ekonomik, kültürel ve bireysel pek çok faktörü içinde barındırmakta ve bireylere gerek manevi gerek maddi anlamda güven vermektedir (Özmete, 2008, s. 13). Araştırma sonucuna göre ev sahibi olmak yaşam doyumunu etkileyen en önemli faktörlerdendir.

Kadın girişimcilerin ulaşım aracına sahip olma durumları ile yaşam doyumunu puanları karşılaştırıldığında yaşam doyumunu puan ortalamalarının farklılık gösterdiği ($P=0.00<0.05$) belirlenmiş, bir ulaşım aracı sahibi olan kadın girişimcilerin yaşam doyumunun araç sahibi olmayan kadın girişimcilerin yaşam doyumundan daha yüksek olduğu saptanmıştır. Kadın girişimcilerin araç sahibi olmaları gerek günlük hayatlarını gerek iş yaşamlarını sürdürmelerinde kilit görev taşımaktadır. Bir ulaşım aracına sahip olan kadın girişimcilerin gün içerisindeki faaliyetlerini daha rahat yerine getirebilmeleri, günlük rutinlerini gerçekleştirme, pazar- market gibi alışveriş ihtiyaçları, banka ödemeleri, çocukları okula bırakma- alma vb. herhangi bir yere ulaşım faaliyetlerinde kolaylık sağlaması ve iş yaşamlarını daha rahat sürdürebilmeleri sebebi ile yaşam doyumlarının daha yüksek olduğu düşünülmektedir.

5.5. KADIN GİRİŞİMCİLERİN İŞ VE YAŞAM DOYUM İLİŞKİSİNE İLİŞKİN BİLGİLER

Araştırmaya katılan kadın girişimcilerin iş ve yaşam doyumlarına yönelik elde edilen veriler değerlendirilmiş ve kadın girişimcilerin iş ve yaşam doyumları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu başka bir ifade ile doyumlardan birinin artması ile diğersinin de arttığı belirlenmiştir.

Bu sonuç iş ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi açıklayan kuram ve modellerden olan "Sıçrama Modeli"ne paralel sonuçlar göstermektedir.

Sıçrama Modeli'nde çalışma yaşamında bulunan bireylerin iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu (Schmitt & Bedeian, 1982, s. 806), çalışan kişi için iş veya yaşam doyumuna ulaşma veya ulaşamama

durumlarından hangisi daha fazla ise bu durumun diğer alanlara yayıldığı (Judge & Watanabe, 1994, s. 102) başka bir ifade ile yüksek yaşam doyumunun sıçrama etkisi ile yüksek iş doyumuna neden olduğu, düşük iş doyumunun sıçrama ile düşük yaşam doyumuna neden olacağı (Banerjee, 2015, s. 30) belirtilmiştir.

Lyons ve DeCarlo (1983) tarafından yapılan çalışmada kadın girişimcilerin iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkinin varlığı kabul edilmiş ancak niteliği hakkında kesin sonuçlara varmanın doğru olmadığı, daha net sonuçlara ulaşmak için ek araştırmaların yapılmasına ihtiyaç duyulduğu vurgulanmıştır.

Krishnan ve Kamalanabhan (2013) tarafından yapılan çalışmada da araştırmamızın bulgularını destekler nitelikte sonuçlar elde edilmiş, kadın girişimcilerin iş ve yaşam doyumunun pozitif yönlü bir ilişkide olduğu saptanmıştır.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma sonuçlarına göre;

- Araştırma kapsamına alınan kadın girişimciler arasında; 40-49 yaş aralığında, lisans mezunu ve evli olanlar ilk sırada yer almaktadır.
- Çalışmada kadın girişimciler arasında çekirdek aile yapısına sahip olanlar, eşi girişimci olarak faaliyet gösterenler ve iki çocuğa sahip olanlar en yüksek orandadır.
- Araştırmaya dahil edilen katılımcılar arasında ticaret alanında faaliyet gösterenler çoğunluktadır.
- Araştırma kapsamına alınan kadın girişimciler arasında 5.000 TL altında gelir elde edenler, ev sahibi ve ulaşım aracı sahibi olanlar önde gelmektedir.
- Çalışmada girişimci olarak faaliyet gösterdiği işyerinin kiralık olduğunu belirten kadın girişimciler ilk sıradadır.
- Araştırmaya katılan kadın girişimciler arasında çocuk bakımı ve ev işlerinin yürütülmesinde destek almadığını ifade edenler en yüksek orandadır.
- Kadın girişimciler arasında girişimci olmadan önce çalıştığını ifade edenler önde gelmektedir. Girişimci olmadan önce çalıştığını belirten kadın girişimciler arasında özel sektörde çalışanlar en yüksek orandadır.
- Araştırmaya dahil edilen kadın girişimciler arasında 5 yıl ve 5 yıldan daha az süredir girişimci olarak faaliyet gösterenler ilk sıradadır.
- Çalışmada katılımcıların girişimci olma nedenleri arasında “kendi işinin sahibi olma”, “ekonomik bağımsızlık kazanabilme”, “iş doyumuna ulaşma” isteğinin önde geldiği görülmektedir.

- Kadın girişimciler arasında işlerini kurarken sermaye kaynağı olarak kendi birikimlerine başvuranlar önde gelirken KOSGEB desteği alanlar son sırada yer almaktadır.
- Araştırmaya katılan kadın girişimcilerin girişimci olma kararında eşi, annesi ve babası tarafından desteklendiği belirlenmiştir.
- Çalışmada kadın girişimciler arasında “sorumluluktan kaynaklı stres altında yaşamak”, “rekabet ortamındaki adaletsizlik” ve “finansal düzensizlik” konularında sorun yaşayanlar önde gelmektedir.
- Araştırmada kadın girişimcilerin %37.2’sinin “kendine zaman ayırma”, %28.4’ünün “evdeki işleri aksatma”, %20.2’sinin “çocuklarına zaman ayırma” ve %14.2’sinin “eşine zaman ayırma” konusunda sorun yaşadığı belirlenmiştir.
- Araştırma kapsamına alınan kadın girişimcilerin iş yaşamlarında yaşadıkları sorunlar incelendiğinde, “İş yaşamımda yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum” (%57.3) ifadesinin önde geldiği bunu “Aile yaşantımın yarattığı gerginlik işim ile ilgili görevleri yapmamı engelliyor” (%25.6) ve “İş yaşamıma yeteri kadar zaman ayıramıyorum” (%17.1) ifadelerinin izlediği bulunmuştur.
- Çalışmaya katılan kadın girişimcilerin iş doyumlarının (109.66) yüksek olduğu belirlenmiştir.
- İş doyumunu genel ortalama puanı 4.39 olarak bulunmuştur. Bu konuda “İşimde sahip olduğum bilgi ve becerilerimi kullanabiliyorum” (4.86), “İşimde sorumluluğun bende olmasından ve bağımsız çalışmaktan memnunum” (4.80), “İş yaşamımdaki görev ve sorumlulukları yerine getirebiliyorum” (4.76) maddelerine katılım ortalama puanlarının en yüksek olduğu görülmektedir. “Bürokratik süreçlerde haksızlık yapıldığını,

eşitsizlik yaşandığını düşünmüyorum” (3.35) ifadesi ise en düşük puana sahip iş doyumunu maddesidir.

- Araştırmada yer alan kadın girişimcilerin iş doyumları yaşa göre farklılık göstermemektedir. Bu nedenle H1 hipotezi reddedilmiştir.
- Araştırmaya katılan kadın girişimcilerin iş doyumları eğitim durumlarına göre farklılık göstermemektedir. H2 hipotezi reddedilmiştir.
- Çalışmaya dahil edilen kadın girişimcilerin iş doyumları medeni durumlarına göre farklılık göstermemektedir. Bu nedenle H3 hipotezi reddedilmiştir.
- Araştırmada yer alan kadın girişimcilerin iş doyumları girişimci olarak faaliyet gösterme sürelerine göre farklılık göstermemektedir. H4 hipotezi reddedilmiştir.
- Çalışmada kadın girişimcilerin işletmelerinden elde ettikleri aylık ortalama gelirleri ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki bulunması sebebi ile H5 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.
- Araştırma sonuçlarında kadın girişimcilerin faaliyet gösterdikleri sektör ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş ve bu nedenle H6 hipotezi kabul edilmiştir. Elde edilen veriler ticaret alanında faaliyet gösteren kadın girişimcilerin iş doyumlarının üretim alanında faaliyet gösteren kadın girişimcilerin iş doyumlarından daha yüksek olduğunu göstermektedir.
- Araştırmaya dahil edilen kadın girişimcilerin ev sahibi olma durumları ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiş, H7 hipotezi kabul edilmiştir. Ev sahibi olan kadın girişimcilerin iş doyumları, ev sahibi olmayan kadınların iş doyumlarından daha yüksektir.

- Çalışmada girişimci kadınların bir ulaşım aracına sahip olma durumları ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki bulunması nedeni ile H8 hipotezi kabul edilmiştir. Elde edilen veriler ulaşım aracına sahip olan kadın girişimcilerin iş doyumlarının araç sahibi olmayan kadın girişimcilerin iş doyumlarından daha yüksek olduğunu göstermektedir.
- Çalışmaya katılan kadın girişimcilerin yaşam doyumu puan ortalamasının (39.24) yüksek olduğu belirlenmiştir.
- Yaşam doyumu genel ortalama puanı 4.37 olarak bulunmuştur. “Sahip olduğum aile açısından hayatımdan memnunum” (4.75), “Yaşadığım hayattan memnunum” (4.63), “Sahip olduğum arkadaşlar ve sosyal çevre açısından hayatımdan memnunum” (4.56) ifadeleri en yüksek orana sahip yaşam doyumu ifadelerindedir. “Yaşamımın mükemmel olduğunu düşünüyorum” (3.80) ifadesi ise en düşük puana sahip yaşam doyumu maddesidir.
- Araştırmada yer alan kadın girişimcilerin yaşam doyumları yaşlarına göre farklılık göstermemektedir. Bu nedenle H9 hipotezi reddedilmiştir.
- Araştırmaya katılan kadın girişimcilerin yaşam doyumları eğitim durumlarına göre farklılık göstermemektedir. H10 hipotezi reddedilmiştir.
- Çalışmada yer alan kadın girişimcilerin yaşam doyumları medeni durumlarına göre farklılık göstermemektedir. H11 hipotezi reddedilmiştir.
- Araştırmada yer alan kadın girişimcilerin yaşam doyumları girişimci olarak faaliyet gösterme sürelerine göre farklılık göstermemektedir. Bu nedenle H12 hipotezi reddedilmiştir.
- Çalışmada kadın girişimcilerin işletmelerinden elde ettikleri aylık ortalama gelirleri ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiş ve H13 hipotezi kabul edilmiştir. Bulgular 10.000 TL üstünde geliri olan kadın girişimcilerin yaşam doyumlarının 5.000 TL altında geliri olan kadın

girişimcilerin yaşam doyumlarından daha yüksek olduğunu göstermektedir.

- Araştırmada yer alan kadın girişimcilerin yaşam doyumları girişimci olarak faaliyet gösterdikleri sektöre göre farklılık göstermemektedir. H14 hipotezi reddedilmiştir.
- Araştırmaya dahil edilen kadın girişimcilerin ev sahibi olma durumları ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiş, H15 hipotezi kabul edilmiştir. Ev sahibi olan kadın girişimcilerin yaşam doyumları ev sahibi olmayan kadınların yaşam doyumlarından daha yüksektir.
- Çalışmada girişimci kadınların ulaşım aracı sahibi olma durumları ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş, H16 hipotezi kabul edilmiştir. Elde edilen veriler ulaşım aracına sahip olan kadın girişimcilerin yaşam doyumlarının araç sahibi olmayan kadın girişimcilerden daha yüksek olduğunu göstermektedir.
- Araştırmaya dahil edilen kadın girişimcilerin iş doyumları ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuş dolayısıyla H17 hipotezi kabul edilmiştir. Bulgular girişimci kadınların iş doyum puanları ile yaşam doyum puanları arasında aynı yönde, orta derecede ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. İş doyumunun arttıkça yaşam doyumunda arttığı belirlenmiştir.

Çağdaş dünyada 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, s. 37). Bu bağlamda günümüzde istihdam oluşturma, ekonomik büyüme, 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, s. 5).

Ülke ekonomisinde kalkınma sağlama, üretimde bulunma, tüketiciler için daha fazla ürün, yenilik ve memnuniyette artış yaratma gibi katkıların yanı sıra (Krajinakova, Navikaite, & Navickas, 2015, s. 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 & Güven, 2013).

Geleneksel toplum özellikleri, kültürel faktörler, bilgiye ulaşamama, altyapısal eksiklikler, finansal yetersizlik vb. sebepler dolayısıyla girişimci faaliyete yönelemeyen kadınların işgücüne katılımının sağlanmasına yönelik devlet tarafından politikalar geliştirilmesi, bireylerde farkındalık oluşturacak eğitimler düzenlenmesi, kadın girişimciliğinin kolaylaşmasını sağlayacak düzenlemeler getirilmesi önem taşımaktadır. Ayrıca girişimci olarak faaliyet gösteren kadınların işlerini devam ettirebilmeleri, işletmelerini büyütebilmeleri için finansal yönetim, teknoloji kullanımı, pazarlama, kalite yönetimi, e-ticaret gibi konularda da eğitilmeleri gerekmektedir. Bu bağlamda 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.

- Araştırmaya katılan kadın girişimcilerin birbirlerinden farklı sorunlar (finansal düzensizlik, iş yeri ile ilgili fiziksel problemler, bürokratik ve yasal prosedürler vb.) ile karşılaştığı görülmüştür. Bu bağlamda kadın girişimcilerin sorunlarının tespitinin yapılması ve sunulan hizmetlerin kadınların ihtiyaçları doğrultusunda düzenlenmesi gerekmektedir.
- 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 yöneltmesi için eğitim, seminer ve benzeri etkinliklerin planlanarak genç yaştaki 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 ve yaşam doyumunu artırmaya yönelik olarak; kadın girişimcilerden işleri ve yaşamları ile ilgili görüş ve düşüncelerin öğrenilmesi, önerdikleri görüş ve düşüncelere değer verilmesi ve buna yönelik çalışmaların gerçekleştirilmesi önem taşımaktadır.
- Yapılan araştırma örnekleme Yalova ilinde girişimci olarak faaliyet gösteren kadınlardan oluşturulmuştur. Farklı illerde faaliyet gösteren kadın girişimciler ile gerek iş gerek yaşam doyumu konularında araştırma yapılması kadın girişimcilerin iş ve yaşam doyumları ile ilgili daha

açıklayıcı bilgiler elde edilmesini ve karşılaştırma yapılmasını sağlayacaktır.

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

7. KAYNAKÇA

- Adams, J., Harris, C., & Martin, K. A. (2015). Explaining Small-Business Development: A Small-Business Development Model Combining the Maslow and the Hayes and Wheelwright Models. *Explaining Small-Business Development*, 18, 26-36.
- Adler, S. (1977). Maslow's Need Hierarchy and the Adjustment of Immigrants. *The International Migration Review*, 11(4), 444-451.
- Akehursta, G., Simarro, E., & Mas-Tu, A. (2012). Women Entrepreneurship in Small Service Firms: Motivations, Barriers and Performance. *The Service Industries Journal*, 32(15), 2489-2505.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi* (4), 1-25.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence, Relatedness, and Growth Human Needs in Organizational Settings*. New York: The Free Press .
- Alstete, J. W. (2002). On Becoming an Entrepreneur: An Evolving Typology. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 8(4), 222-234.
- Al-Zawahreh, A., & Al-Madi, F. (2012). The Utility of Equity Theory in Enhancing Organizational Effectiveness. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 46(1), 158-170.
- Appleton, S., & Song, L. (2008). Life Satisfaction in Urban China: Components and Determinants. *World Development*, 36(11), 2325-2340.
- Ardıç, K., & Baş, T. (2001). Kamu ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırılması. *9.Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi*. İstanbul.
- Arnolds, C. A., & Boshoff, C. (2002). Compensation, Esteem Valence and Job Performance: An Empirical Assessment of Alderfer's ERG Theory. *The International Journal of Human Resource Management*, 13(4), 697-719.
- Aşık, N. A. (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme. *Türk İdare Dergisi* (467), 31-51.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E., & Kahraman, A. (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (14), 115-129.
- Aydemir, P., & 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., & 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.
- Banerjee, S. (2015). A study of the Relationship Between Job Satisfaction and Life Satisfaction. *International Journal of Business Quantitative Economics and Applied Management Research*, 1(8), 30-41.
- Baron, R. A. (2000). Psychological Perspectives on Entrepreneurship: Cognitive and Social Factors in Entrepreneurs Success. *Current Directions in Psychological Science*, 9(1), 15-18.
- Beggs, J. M. (1989). Women in Charge: The Experiences of Female Entrepreneurs. *Journal of Small Business Management*, 27(1), 64-65.
- Behling, O., Labovitz, G., & Kosmo, R. (1968). The Herzberg Controversy: A Critical Reappraisal. *The Academy of Management Journal*, 11(1), 99-108.
- Berl, R. L., Williamson, N. C., & Powell, T. (1984). Industrial Salesforce Motivation: A Critique and Test of Maslow's Hierarchy of Need. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 4(1), 33-39.
- Berman, E. M., West, J. P., & Richter, M. N. (2002). Workplace Relations: Friendship Patterns and Consequences (According to Managers). *Public Administration Review*, 62(2), 217-230.
- Bhavani, M., & Jegadeeshwaran, M. M. (2014). Job Satisfaction and Quality of Work Life A Case Study of Women Teachers in Higher Education. *SDMIMD Journal of Management*, 5(2), 1-12.
- Bokemeier, J. L., & 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.
- Bolino, M. C., & Turnley, W. H. (2008). Old Faces, New Places: Equity Theory in Cross-cultural Contexts. *Journal of Organizational Behavior*, 29(1), 29-50.
- Bowen, D. D., & 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*. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara: YÖK Tez Merkezi Veri Tabanı.
- Bozkurt, Ö., & Bozkurt, İ. (2008). İş Tatminini Etkileyen İşletme İçerik Faktörlerinin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 1-18.

- Brenner, V. C., Carmack, C. W., & Weinstein, M. G. (1971). An Empirical Test of the Motivation-Hygiene Theory. *Journal of Accounting Research*, 9(2), 359-366.
- Brief, A. P., Butcher, A. H., George, J. M., & Link, K. E. (1993). Integrating Bottom-Up and Top-Down Theories of Subjective Well-Being: The Case of Health. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(4), 646-653.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi* (32), 470-483.
- Ceptureanu, E. G., & Ceptureanu, S. I. (2012). Practice in Management and Entrepreneurship: Some Facts from the Bucharest University of Economic Studies. *Review of International Comparative Management*, 13(5), 703-716.
- Chacko, T. I. (1983). Job and Life Satisfaction: A Causal Analysis of Their Relationships. *The Academy of Management Journal*, 26(1), 163-169.
- Chahal, A., Chahal, S., Chowdhary, B., & Chahal, J. (2013). Job Satisfaction Among Bank Employees: An Analysis of the Contributing Variables Towards Job Satisfaction. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 2(8), 11-20.
- Chen, C. (2001). Aging and Life Satisfaction. *Social Indicators Research*, 54(1), 57-79.
- Chisholm, R. F. (1978). The Web of Work for Technical and Managerial Employees. *Journal of Vocational Behavior*, 13(1), 101-111.
- Choi, Y. (2013). The Influence of Conflict Management Culture on Job Satisfaction. *Social Behavior and Personality*, 41(4), 687-692.
- Cici, E. N. (2013). *Kadınların Girişimcilik Yolunda Karşılaştıkları Sorunların Öz Girişimcilik Yetenekleri Üzerindeki Etkisi: Konya İlinde Bir Araştırma*. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü- İşletme Anabilim Dalı. Konya: YÖK Tez Merkezi Veri Tabanı.
- Conroy, T., & Weiler, S. (2015). Where Are the Women Entrepreneurs? Business Ownership Growth by Gender Across the American Urban Landscape. *Economic Inquiry*, 53(4), 1872-1892.
- Coughlin, J. H., & Thomas, A. R. (2002). *The Rise of Women Entrepreneurs: People, Processes, and Global Trends*. London: Quorum Books.
- Cromie, S. (2000). Assessing Entrepreneurial Inclinations: Some Approaches and Empirical Evidence. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 9(1), 7-30.
- Csaba, I. B., Dunay, A., & Jelonek, D. (2015). The Entrepreneurship in Poland and in Hungary. Future Entrepreneurs Education Perspective. *Polish Journal of Management Studies*, 12(1), 48-58.

- Csikszentmihalyi, M., & Figurski, T. J. (1982). Self-Awareness and Aversive Experience in Everyday Life. *Journal of Personality*, 50(1), 15-28.
- Cummins, R., & Nistico, H. (2002). Maintaining Life Satisfaction: The Role of Positive Cognitive Bias. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 37-69.
- Czarniawska-Joerges, B., & Wolff, R. (1991). Leaders, Managers, Entrepreneurs on and off the Organizational Stage. *Organization Studies*, 12(4), 529-546.
- Çeçen, A. R. (2007). Üniversite Öğrencilerinin Cinsiyet ve Yaşam Doyumu Düzeylerine Göre Sosyal ve Duygusal Yalnızlık Düzeylerinin İncelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(2), 180-190.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu* (1. b.). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çiftçi, M. (2010). Türkiye'de İşsizliğe Çözüm Önerisi Olarak Kadın Girişimciliğin Geliştirilmesi: Mikro Kredi Uygulamaları. *Çimento İşveren Dergisi*, 24(5), 42-54.
- Davis, K. (1967). *Human Relations at Work the Dynamics of Organizational Behavior* (3. b.). New York: McGraw- Hill.
- Dawson, C., & Henley, A. (2012). "Push" Versus "Pull" Entrepreneurship: An Ambiguous Distinction? *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 18(6), 697-719.
- Demir, N. (2015). Türkiye'de Girişimcilik ve Kadın. *Kalkınmada Anahtar Verimlilik Dergisi*(315), 14-19.
- Demircioğlu, Z. (2010). *Eskişehir'de Kadın Girişimciliği Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma*. Anadolu Üniversitesi , Sosyal Bilimler Enstitüsü- Sosyoloji Anabilim Dalı . Eskişehir : YÖK Tez Merkezi Veri Tabanı.
- Diener, E. (1984). Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three Decades of Progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302.
- Dikmen, A. A. (1995). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 50(3), 115-140.
- Doğramacı, B. (2006). *Kadınları Girişimci Olmaya Yönelten Nedenler ve Giresun Örneği*. Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü- Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı. Sakarya: YÖK Tez Merkezi Veri Tabanı.
- Dormann, C., & Zapf, D. (2001). Job Satisfaction: A Meta-Analysis of Stabilities. *Journal of Organizational Behavior*, 22(5), 483-504.

- Dost, M. T. (2007). Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Doyumunun Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(22).
- Drucker, P. F. (2015). *Innovation And Entrepreneurship*. Abingdon, Oxon, United Kingdom: Routledge Classics.
- Dubin, R. (1956). Industrial Workers' Worlds: A Study of the "Central Life Interests" of Industrial Workers. *Social Problems*, 3(3), 131-142.
- Dvir, D., Sadeh, A., & Malach-Pines, A. (2010). The Fit Between Entrepreneurs' Personalities and the Profile of the Ventures They Manage and Business Success: An Exploratory Study. *Journal of High Technology Management Research*, 21(1), 43-51.
- Ecevit, Y. (1993). Kadın Girişimciliğinin Yaygınlaşmasına Yönelik Bir Model Önerisi. *Kadını Girişimciliğe Özendirme ve Destekleme Paneli* (s. 15-34). Ankara: Devlet Bakanlığı Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü.
- Eğimli, A. T. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.
- Enkvist, Å., Ekström, H., & Elmståhl, S. (2012). What Factors Affect Life Satisfaction (LS) Among the Oldest-Old? *Archives of Gerontology and Geriatrics*, 54(1), 140-145.
- Erdun, Ş. (2011). *Kadın Girişimcilerin Risk Alma Eğilimi ve Kendine Güven Özellikleri Üzerine Bir Çalışma: Zonguldak Örneği*. Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü- İşletme Anabilim Dalı. Zonguldak: YÖK Tez Merkezi Veri Tabanı.
- Eren, E. (2014). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi* (14. b.). İstanbul: Beta Basım.
- Ergeneli, A. (2006). *Örgüt ve İnsan*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Yayınları.
- Eryılmaz, N. Ş. (2014). *Türkiye'de Kadın Girişimcilerin Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Sorunlar: Kahramanmaraş Örneği*. Yalova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü- Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı. Yalova: YÖK Tez Merkezi Veri Tabanı.
- Eser, G., & 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*. Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Eskişehir: YÖK Tez Merkezi Veri Tabanı.
- Fagerström, C., Lindwall, M., A. I., & Rennemark, M. (2012). Factorial Validity and Invariance of the Life Satisfaction Index in Older People Across Groups and

- Time: Addressing the Heterogeneity of Age, Functional Ability, and Depression. *Archives of Gerontology and Geriatrics*, 55(2), 349-356.
- Fareed, K., & 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.
- Ferrante, F. (2005). Revealing Entrepreneurial Talent. *Small Business Economics*, 25(159), 159-174. doi:10.1007/s11187-003-6448-6
- Flores, M., & Subervi, F. (2014). Assessing the Job Satisfaction of U.S. Latino Journalists. *Journalism Practice*, 8(4), 454-468.
- Frijters, P., Haisken-DeNew, J. P., & Shields, M. A. (2004). Money Does Matter! Evidence from Increasing Real Income and Life Satisfaction in East Germany Following Reunification. *The American Economic Review*, 94(3), 730-740.
- Fudge, R. S., & Schlacter, J. L. (1999). Motivating Employees to Act Ethically: An Expectancy Theory Approach. *Journal of Business Ethics*, 18(3), 295-304.
- Galinha, I. C., & Pais-Ribeiro, J. L. (2011). Cognitive, Affective and Contextual Predictors of Subjective Wellbeing. *International Journal of Wellbeing*, 2(1), 34-53.
- Gallagher, W. E., & Einhorn, H. J. (1976). Motivation Theory and Job Design. *The Journal of Business*, 49(3), 358-373.
- Gallie, D., Gebel, M., Giesecke, J., Halldén, K., Meer, P. V., & Wielers, R. (2016). Quality of Work and Job Satisfaction: Comparing Female Part-Time Work in Four European Countries. *International Review of Sociology*, 26(3), 457-481.
- GEM . (2014). *Türkiye'de ve Bölgeler'de Girişimcilik*. (E. Karadeniz, Dü.)
- GEM. (2016, Şubat 5). *2015/16 Global Report*. (D. Kelley, S. Singer, & M. Herrington, Dü) 12 4, 2016 tarihinde Global Entrepreneurship Monitor Web Sitesi: <http://www.gemconsortium.org/report/49480> adresinden alındı
- Ghiselli, R. F., Lopa, J. B., & Bai, B. (2001). Job Satisfaction, Life Satisfaction and Turnover Intent: Among Food Service Managers. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 42(2), 28-37.
- Gibson, F. K., & Teasley, C. E. (1973). The Humanistic Model of Organizational Motivation: A Review of Research Support. *Public Administration Review*, 33(1), 89-96.
- Gicheva, D., & Link, A. N. (2015). The Gender Gap in Federal and Private Support for Entrepreneurship. *Small Business Economics*, 45(4), 729-733.
- Giddens, A. (2005). *Sosyoloji*. (C. Güzel, Dü.) Ankara: Ayraç Yayınları.

- Gillespie, C. I., & Louw, J. (1993). Life Satisfaction in Old Age and Activity Theory: Should the Debate Be Re-Opened? *Southern African Journal of Gerontology*, 2(1), 25-30.
- Gîlmeanu, R. (2015). Theoretical Considerations on Motivation at the Work Place, Job Satisfaction and Individual Performance. *Valahian Journal of Economic Studies*, 6(20), 69-80.
- Goodman, P. S., & Friedman, A. (1971). An Examination of Adams' Theory of Inequity. *Administrative Science Quarterly*, 16(3), 271-288.
- Gunter, F. R. (2012). A Simple Model of Entrepreneurship for Principles of Economics Courses. *Journal of Economic Education*, 43(4), 386-396.
- Gupta, N., & Beehr, T. A. (1981). Relationships Among Employees' Work and Nonwork Responses. *Journal of Occupational Behaviour*, 2(3), 203-209.
- Güleç, S. (2011). *Kadın Girişimciliği-Karaman Örneği*. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Karaman: YÖK Tez Merkezi Veri Tabanı.
- Güney, S. (2000). *Yönetim ve Organizasyon El Kitabı* (1. b.). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Güney, S. (2015). *Girişimcilik Temel Kavramlar ve Bazı Güncel Konular* (4. b.). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Güney, S. (2015). *Liderlik* (2. b.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Hackman, J. R., & Oldham, R. G. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- Harrigan, W. J., & Commons, M. L. (2015). Replacing Maslow's Needs Hierarchy with an Account Based on Stage and Value. *Behavioral Development Bulletin*, 20(1), 24-31.
- Havighurst, R. J. (1961). Successful Aging. *The Gerontologist*, 1(1), 8-13.
- Haybron, D. M. (2011). Taking the Satisfaction (and the Life) Out of Life Satisfaction. *Philosophical Explorations*, 14(3), 249-262.
- Heady, B., Veenhoven, R., & Wearing, A. (1991). Top-Down Versus Bottom-Up Theories of Subjective Well-Being. *Social Indicators Research*, 24(1), 81-100.
- Hébert, R. F., & Link, A. N. (1989). In Search of the Meaning of Entrepreneurship. *Small Business Economics*, 1(1), 39-49.
- Hébert, R. F., & Link, A. N. (2006). The Entrepreneur as Innovator. *Journal of Technology Transfer*, 31, 589-597.

- Heller, D., Judge, T. A., & Watson, D. (2002). The Confounding Role of Personality and Trait Affectivity in the Relationship Between Job and Life Satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 23(7), 815-835.
- Hisrich, R. D., & Peters, M. P. (2002). *Entrepreneurship* (5. b.). New York: McGraw-Hill.
- Hisrich, R. D., Peters, M. P., & Shepherd, D. A. (2013). *Entrepreneurship* (9. b.). New York: McGraw-Hill Education.
- Humbert, A. L., & Drew, E. (2010). Gender, Entrepreneurship and Motivational Factors in an Irish Context. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 2(2), 173-196.
- Huseman, R. C., & Hatfield, J. D. (1990). Equity Theory and the Managerial Matrix. *Training & Development Journal*, 44(4), 98-102.
- Iakovidou, O., Koutsou, S., & Partalidou, M. (2009). Women Entrepreneurs in the Greek Countryside: A Typology According to Motives and Business Characteristics. *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 14(2), 165-179.
- Iris, B., & Barrett, G. V. (1972). Some Relations Between Job and Life Satisfaction and Job Importance. *Journal of Applied Psychology*, 56(4), 301-304.
- Iverson, R. D., & Maguire, C. (2000). The Relationship Between Job and Life Satisfaction: Evidence from a Remote Mining Community. *Human Relations*, 53(6), 807-839.
- İlter, B. (2008). *Girişimcilik Sürecinde Kadın Girişimcilerin Karşılaştıkları Sorunların Analizi: Kagider Örneği*. Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü-İşletme Anabilim Dalı . Afyonkarahisar: YÖK Tez Merkezi Veri Tabanı.
- İşcan, Ö. F., & Sayın, U. (2010). Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216.
- Jalbert, S. E. (2000). *Women Entrepreneurs in the Global Economy*. New Jersey.
- Jan, M., & Masood, T. (2008). An Assessment of Life Satisfaction Among Women. *Studies on Home and Community Science*, 2(1), 33-42.
- Judge, T. A., & Watanabe, S. (1994). Individual Differences in the Nature of the Relationship Between Job and Life Satisfaction. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67(2), 101-107.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998). Dispositional Effects on Job and Life Satisfaction: The Role of Core Evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17-34.

- Jyoti, J., Sharma, J., & Kumari, A. (2011). Factors Affecting Orientation and Satisfaction of Women Entrepreneurs in Rural India. *Annals of Innovation & Entrepreneurship*, 2(1), 1-13.
- Kalleberg, A. L. (1977). Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction. *American Sociological Review*, 42(1), 124-143.
- Kanten, P., & Kanten, S. (2015). İş Yaşamının Kalitesinin Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisinde İş Doyumunun Aracılık Rolü. S. Doğan içinde, *Yaşam Doyumu Seçme Konular* (s. 39-72). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kaplan, J. M., & Warren, A. C. (2013). *Patterns Of Entrepreneurship Management*. Danvers: John Wiley & Sons Inc.
- Karagöz, Y. (2010). Nonparametrik Tekniklerin Güç ve Etkinlikleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(33), 18-40.
- Kartal, S. K., & Dirlik, E. M. (2016). Geçerlik Kavramının Tarihsel Gelişimi ve Güvenirlikte En Çok Tercih Edilen Yöntem: Cronbach Alfa Katsayısı. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(4), 1865-1879.
- Kaygın, E., & Güven, B. (2013). *Güçlü Kadınlar- Türkiye'de Kadın Girişimciliği*. İstanbul: Çatı Akademi.
- Keser, A. (2005). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama. *Çalışma ve Toplum*(4), 77-96.
- Keskin, S. (2014). Türkiye'de Kadın Girişimcilerin Durumu. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 9(1), 71-94.
- Kim, J. L., & Ling, C. S. (2001). Work-family Conflict of Women Entrepreneurs in Singapor. *Women in Management Review*, 16(5), 204-221.
- Kim, W. G., Leong, J. K., & Lee, Y.-K. (2005). Effect of Service Orientation on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Intention of Leaving in a Casual Dining Chain Restaurant. *International Journal of Hospitality Management*, 24(2), 171-193.
- Kirel, Ç. (1999). Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet, İş Tatmini ve İş Bağlılığı İlişkisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 28(2), 115-136.
- Kirkwood, J. (2009). Motivational Factors in a Push-pull Theory of Entrepreneurship. *Gender in Management: An International Journal*, 24(5), 346-364.
- Koçel, T. (1989). *İşletme Yöneticiliği Yönetici Geliştirme, Organizasyon ve Davranış* (3. b.). İstanbul: İşletme İktisadi Enstitüsü Yayınları.
- Köroğlu, 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.

- Köse, Z. (2014). *Turizmde Kadın İstihdamı ve Kadın Girişimciliği Beypazarı Örneği*. Hacettepe Üniversitesi , Sosyal Bilimler Enstitüsü- Antropoloji Anabilim Dalı. Ankara: YÖK Tez Merkezi Veri Tabanı.
- Krajnakova, E., Navikaite, A., & 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.
- Krishnan, L., & Kamalanabhan, T. (2013). Entrepreneurial Success and Life Satisfaction Among Women Entrepreneurs in Micro Enterprises. *South Asian Journal of Management*, 20(2), 40-63.
- Lange, T. (2012). Job Atisfaction and Self-Employment: Autonomy or Personality? *Small Business Economics*, 38(2), 165-177.
- Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). Work Motivation Theory and Research at the Dawn of the Twenty-First Century. *Annual Review of Psychology*, 56(1), 485-516.
- Lemon, B. W., Bengtson, V. L., & Peterson, J. A. (1972). An Exploration of the Activity Theory of Aging: Activity Types and Life Satisfaction Among in-Movers to A Retirement Community. *Journal of Gerontology*, 27(4), 511-523.
- Liao, H.-L., Liu, S.-H., & Pi, S.-M. (2011). Modeling Motivations for Blogging: An Expectancy Theory Analysis. *Social Behavior and Personality*, 39(2), 251-264.
- Lindner, J. R. (1998). Understanding Employee Motivation. *Journal of Extension*, 36(3),
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2004). What Should We Do About Motivation Theory? Six Recommendations for the Twenty-First Century. *The Academy of Management Review*, 29(3), 388-403.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2006). New Directions in Goal-Setting Theory. *Current Directions in Psychological Science*, 15(5), 265-268.
- Long, A. (2005). Happily Ever After? A Study of Job Satisfaction. *The Economic Record*, 81(255), 303-321.
- Low, M. B., & MacMillan, I. C. (1988). Entrepreneurship: Past Research and Future Challenges. *Journal of Management*, 14(2), 139-151.
- Luchsinger, V., & Bagby, D. R. (1987). Entrepreneurship and Intrapreneurship: Behaviors, Comparisons, and Contrasts. *Sam Advanced Management Journal*, 52(3), 10-13.
- Lunenburg, F. C. (2011). Expectancy Theory of Motivation: Motivating by Altering Expectations. *International Journal of Management, Business, and Administration*, 15(1), 1-6.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior* (12. b.). Singapore: McGraw Hill Education.

- Lyden, F. J. (1970). Motivation and Civil Service Employees. *Public Administration Review*, 30(3), 297-298.
- Lyon, H. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1971). A Motivational Profile of Management Scientists. *Operations Research*, 19(6), 1282-1299.
- Lyons, P. R., & 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., & 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.
- Marangoz, M. (2012). *Girişimcilik*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Marques, S. C., Pais-Ribeiro, J. L., & Lopez, S. J. (2007). Validation of a Portuguese Version of the Students' Life Satisfaction Scale. *Applied Research in Quality of Life*, 2, 83-94.
- Martel, J.-P., & Dupuis, G. (2006). Quality of Work Life: Theoretical and Methodological Problems, and Presentation of a New Model and Measuring Instrument. *Social Indicators Research*, 77(2), 333-368.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper&Row Publishers.
- McGregor, L. (1992). Women as Entrepreneurs: A Study of Female Business Owners, Their Motivations, Experiences and Strategies for Success. *Journal of Marketing Management*, 8(3), 292-293.
- Memiş, H., Paksoy, H. M., & Paksoy, S. (2007). Bölgesel Kalkınmada Kadın Girişimciliğinin Önemi: Gap Bölgesinde Bir Araştırma. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 2(2), 137-152.
- Moore, D. P. (1990). An Examination of Present Research on the Female Entrepreneur-Suggested Research Strategies for the 1990's. *Journal of Business Ethics*, 275-281. doi:10.1007/BF00380327
- Morçin, S. E. (2013). Türk Kültüründe Kadın Girişimciliği: Kavramsal Bir Değerlendirme. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 8(2), 167-190.
- Morrison, R. (2004). Informal Relationships in the Workplace: Associations with Job Satisfaction, Organisational Commitment and Turnover Intentions. *New Zealand Journal of Psychology*, 33(3), 114-128.
- Moser, K., & Schuler, H. (2004). Is Involvement a Suppressor of the Job Satisfaction–Life Satisfaction Relationship? *Journal of Applied Social Psychology*, 34(11), 2377-2388.

- Mueller, S. L., & Thomas, A. S. (2000). Culture and Entrepreneurial Potential: A Nine Country Study of Locus of Control and Innovativeness. *Journal of Business Venturing*, 16(1), 51-75.
- Mustafayeva, L., & Bayraktaroğlu, S. (2014). İş-Aile Çatışmaları ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişki: Türkiye ve İngiltere'deki Akademisyenlerin Karşılaştırılması. *İşletme Bilimi Dergisi*, 2(1), 127-145.
- Nimri, M., Bdair, A., & Bitar, H. A. (2015). Applying the Expectancy Theory to Explain the Motivation of Public Sector Employees in Jordan. *Middle East Journal of Business*, 10(3), 70-82.
- Nimrod, G. (2007). Retirees' Leisure: Activities, Benefits, and Their Contribution to Life Satisfaction. *Leisure Studies*, 26(1), 65-80.
- OECD. (2004, Haziran 3-5). Women's Entrepreneurship: Issues and Policies. Istanbul, Türkiye. Mayıs 11, 2017 tarihinde <http://www.oecd.org/cfe/smes/31919215.pdf> adresinden alındı
- Onaran, O. (1981). *Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları*. Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları.
- Onay, Ü. G. (2013). *Kadın Girişimciliğini Etkileyen Sosyo-Kültürel Faktörler: Isparta Kosgeb Girişimcilik Destekleri Üzerine Bir Araştırma*. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü- İşletme Anabilim Dalı. Isparta: YÖK Tez Merkezi Veri Tabanı.
- Oseifuah, E. K. (2010). Financial Literacy and Youth Entrepreneurship in South Africa. *African Journal of Economic and Management Studies*, 1(2), 164-182.
- Oshagbemi, T. (2000). Satisfaction With Co-Workers' Behaviour. *Employee Relations*, 1(22), 88-102.
- Önay, I. (2012). *Kadınları Girişimci Olmaya Yönelten Faktörler: Gaziantep İli'nde Bir Uygulama*. Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Gaziantep: YÖK Tez Merkezi Veri Tabanı.
- Özaydın, M. M., & Özdemir, Ö. (2014). Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 251-281.
- Özdevecioğlu, M. (2003). İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi* (s. 696-710). Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi.
- Özer, M., & Karabulut, Ö. Ö. (2003). Yaşlılarda Yaşam Doyumu. *Turkish Journal of Geriatrics*, 6(2), 72-74.

- Özkalp, E., & Kirel, Ç. (2013). *Örgütsel Davranış* (6. b.). Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Özkan, B. (2011). *Kadın Girişimciler; Girişimciliğin İş Yaşamı- Aile Yaşamı Dengesi Üzerindeki Etkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Uygulama*. Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü- İşletme Anabilim Dalı. İstanbul: YÖK Tez Merkezi Veri Tabanı.
- Özkaya, M. O. (2009). Kadın Girişimcilere Yönelik "Strateji Geliştirmede" Yerel Yönetimlerle İşbirliği İçinde Olmak, Mümkün mü? *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi* (11), 56-72.
- Palmore, E., & Luikart, C. (1972). Health and Social Factors Related to Life Satisfaction. *Journal of Health and Social Behavior*, 13(1), 68-80.
- Petty, G. C., Brewer, E. W., & Brown, B. (2005). Job Satisfaction Among Employees of a Youth Development Organization. *Child & Youth Care Forum*, 34(1), 57-75.
- Praag, C. M. (1999). Some Classic Views on Entrepreneurship. *De Economist*, 147(3), 311-335.
- Prasoon, R., & Chaturvedi, K. R. (2016). Life Satisfaction: A literature Review. *The Researcher- International Journal of Management Humanities and Social Sciences*, 1(2), 25-32.
- Presslee, A., Vance, T. W., & Webb, R. A. (2013). The Effects of Reward Type on Employee Goal Setting, Goal Commitment, and Performance. *The Accounting Review*, 88(5), 1805-1831.
- Proctor, C. L., Linley, P. A., & Maltby, J. (2009). Youth Life Satisfaction: A Review of the Literature. *Journal of Happiness Studies*, 10(5), 583-630.
- Pulasinghage, C. (2010). Employee Motivation: What Factors Motivate Employees to Work in Nongovernmental Organizations (NGO) in Sri Lanka: A Study According to Maslow's Hierarchy of Needs Model. *International Journal of Interdisciplinary Social Sciences*, 5(4), 197-211.
- Quader, M. S. (2012). A Characteristic Model of Successful Women Entrepreneurs in The UK. *Journal of Services Research*, 12(1), 89-113.
- Raile, A. N., Kim, R. K., Choi, J., Serota, K. B., Park, H. S., & Lee, D. W. (2008). Connections at Work: How Friendship Networks Relate to Job Satisfaction. *Communication Research Reports*, 25(2), 168-178.
- Ramprasad, K. (2013). Motivation and Workforce Performance in Indian Industries. *Research Journal of Management Sciences*, 2(4), 25-29.
- Rauschenberger, J., Schmitt, N., & Hunter, J. E. (1980). A Test of the Need Hierarchy Concept by a Markov Model of Change in Need Strength. *Administrative Science Quarterly*, 25(4), 654-670.

- Requena, F. (2003). Social Capital, Satisfaction and Quality of Life in the Workplace. *Social Indicators Research*, 61(3), 331-360.
- Rice, R. W., McFarlin, D., Hunt, R. G., & Near, J. P. (1985). Job Importance as a Moderator of the Relationship Between Job Satisfaction and Life Satisfaction. *Basic and Applied Social Psychology*, 6(4), 297-316.
- Rice, R. W., Near, J. P., & Hunt, R. G. (1980). The Job-Satisfaction/Life-Satisfaction Relationship: A Review of Empirical Research. *Basic and Applied Social Psychology*, 1(1), 37-64.
- Riggio, R. (2014). *Endüstri ve Örgüt Psikolojisine Giriş*. (D. Kızıldağ, Çev.) Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Örgütsel Davranış*. (İ. Erdem, Dü., Ö. İ. Türetgen, & G. Başbuğ, Çev.) Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67.
- Saari, L. M., & Judge, T. A. (2004). Employee Attitudes and Job Satisfaction. *Human Resource Management*, 43(4), 395-407.
- Sadri, G., & Bowen, R. C. (2011). Meeting Employee Requirements: Maslow's Hierarchy of Needs Is Still a Reliable Guide to Motivating Staff. *Industrial Engineer*, 43(10), 44-48.
- Saif, S. K., Nawaz, A., Jan, F. A., & 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.
- Sarri, K., & Trihopoulou, A. (2005). Female Entrepreneurs' Personal Characteristics and Motivation: A Review of the Greek Situation. *Women in Management Review*, 20(1), 24-36.
- Schimmack, U., Diener, E., & Oishi, S. (2002). Life- Satisfaction Is a Momentary Judgment and a Stable Personality Characteristic: The Use of Chronically Accessible and Stable Sources. *Journal of Personality*, 70(3), 345-384.
- Schimmack, U., Schupp, J., & Wagner, G. G. (2008). The Influence of Environment and Personality on the Affective and Cognitive Component of Subjective Well-being. *Social Indicators Research*, 89(1), 41-60.
- Schmitt, N., & Bedeian, A. G. (1982). A Comparison of Lisrel and Two-Stage Least Squares Analysis of a Hypothesized Life-Job Satisfaction Reciprocal Relationship. *Journal of Applied Psychology*, 67(6), 806-817.
- Schneider, B., & Alderfer, C. P. (1973). Three Studies of Measures of Need Satisfaction in Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 18(4), 489-505.

- Sevimli, F., & İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1), 55-64.
- Sharma, J. P., & Bajpai, N. (2011). Salary Satisfaction as an Antecedent of Job Satisfaction: Development of a Regression Model to Determine the Linearity Between Salary Satisfaction and Job Satisfaction in a Public and a Private Organization. *European Journal of Social Sciences*, 18(3), 450-461.
- Sims, H. P., Szilagyi, A. D., & Keller, R. T. (1976). The Measurement of Job Characteristics. *The Academy of Management Journal*, 19(2), 195-212.
- Singh, A. K., & Chauhan, H. (2016). Entrepreneurship and Gender Discrimination. *Amity Business Review*, 17(2), 111-116.
- Steers, R. M., Mowday, R. T., & Shapiro, D. L. (2004). Introduction to Special Topic Forum: The Future of Work Motivation Theory. *The Academy of Management Review*, 29(3), 379-387.
- Steiner, D. D., & Truxillo, D. M. (1987). Another Look at the Job Satisfaction-Life Satisfaction Relationship: A Test of the Disaggregation Hypothesis. *Journal of Occupational Behaviour*, 8(1), 71-77.
- Stevenson, L. (1990). Some Methodological Problems Associated with Researching Women Entrepreneurs. *Journal of Business Ethics*, 9(4/5), 439-446.
- Stevenson, L. A. (1986). Against All Odds: The Entrepreneurship of Women. *Journal of Small Business Management*, 24(4), 30-36.
- Stoner, C. R., Hartman, R. I., & 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., & Bolger, B. (2007). *Content and Process Theories Of Motivation*. Mart 23, 2017 tarihinde The Incentive Marketing Association Web Sitesi: <http://c.ymcdn.com/sites/www.incentivemarketing.org/resource/resmgr/imported/Sec%201.4.pdf> adresinden alındı
- Štreimikienė, D., & Grundey, D. (2009). Life Satisfaction and Happiness – the Factors in Work Performance. *Economics & Sociology*, 2(1), 9-26.
- Suciu, L.-E., Mortan, M., & Lazăr, L. (2013). Vroom's Expectancy Theory. An Empirical Study: Civil Servant's Performance Appraisal Influencing Expectancy. *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, 9(39), 180-200.
- Sung, K.-W. (2003). Influencing Variables on Life Satisfaction of Korean Elders in Institutions. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 33(8), 1093-1100.
- Şahin, E. (2006). *Kadın Girişimcilik ve Konya İlinde Kadın Girişimcilik Profili Üzerine Bir Uygulama*. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü- İşletme Anabilim Dalı. Konya: YÖK Tez Merkezi Veri Tabanı.

- Şimşek, Ş., Çelik, A., & Akgemci, T. (2014). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Tait, M., Padgett, M. Y., & Baldwin, T. T. (1989). Job and Life Satisfaction: A Reevaluation of the Strength of the Relationship and Gender Effects as a Function of the Date of the Study. *Journal of Applied Psychology*, 74(3), 502-507.
- Taormina, R. J., & Gao, J. H. (2013). Maslow and the Motivation Hierarchy: Measuring Satisfaction of the Needs. *The American Journal of Psychology*, 126(2), 155-177.
- Tavana, M. (2014). *Analytical Approaches to Strategic Decision-Making: Interdisciplinary Considerations*. United States of America: IGI Global. Mart 23, 2017 tarihinde <https://books.google.com.tr/books?id=bOdGAwAAQBAJ&lpg=PA59&ots=3Pspz bELtH&dq= adresinden alındı>
- Tavmergen, İ. (2000). Turizm Sektörü ve Çalışma Hayatında Kalite Çok Önemli Rol Oynuyor. *Standard: Ekonomik Ve Teknik Dergi* (458), 47-50.
- Tella, A., Ayeni, C., & Popoola, S. (2007, 04 16). Work Motivation, Job Satisfaction, and Organisational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria. *Library Philosophy and Practice*, 1-16.
- Telman, N., & Ünsal, P. (2004). *Çalışan Memnuniyeti* (1. b.). İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Thierry, H. (1992). Payment: Which Meanings Are Rewarding? *American Behavioral Scientist*, 35(6), 694-707.
- Top, S. (2012). *Girişimcilik Keşif Süreci* (2. b.). İstanbul: Beta Basım.
- Tozlu, E. (2012). *Isparta ve Denizli İllerindeki Kadın Girişimciliği: Engeller Bağlamında Karşılaştırma*. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü- İşletme Anabilim Dalı. Isparta: YÖK Tez Merkezi Veri Tabanı.
- Tutum, C. (1979). *Personel Yönetimi* (2. b.). Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları.
- Tyrkkö, A. (1986). Women in Charge. The Experience of Female Entrepreneurs (Book). *Acta Sociologica (Taylor & Francis Ltd)*, 29(3), 274-276.
- Ugah, A. D., & Arua, U. (2011). Expectancy Theory, Maslow's Hierarchy of Needs, and Cataloguing Departments. *Library Philosophy & Practice*, 121-124.
- Uyguç, N., Arbak, Y., Duygulu, E., & Çıraklar, N. H. (1998). İş ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Üç Temel Varsayım Altında İncelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(11), 193-204.
- Veenhoven, R. (1988). The Utility of Happiness. *Social Indicators Research*, 20(4), 333-354.

- Veenhoven, R. (1996). The study of life-satisfaction. W. E. Saris, R. Veenhoven, S. A., & B. Bunting içinde, *A Comparative Study of Satisfaction with Life in Europe* (s. 1-37). Budapeşte: Eötvös University Press.
- Verbruggen, M., & Sels, L. (2010). Social-Cognitive Factors Affecting Clients' Career and Life Satisfaction After Counseling. *Journal of Career Assessment*, 18(1), 3-15.
- Voicu, B., & Pop, C. (2011). Measurement Models of Life Satisfaction: A Structural Equation Modeling Approach. *Calitatea Vietii*, 22(2), 137-154.
- Vroom, V. H. (1967). *Work And Motivation* (3. b.). New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Wahba, M. A., & House, R. J. (1972). *Expectancy Theory in Managerial Motivation*. City University of New York; University of Toronto. New York: Academy of Management Proceedings.
- Warren, L., Wrigley, J. M., Yoels, W. C., & Fine, P. R. (1996). Factors Associated with Life Satisfaction Among a Sample of Persons with Neurotrauma. *Journal of Rehabilitation Research and Development*, 33(4), 404-408.
- Yağcı, F., & Bener, Ö. (2005). Girişimci Kadınların Demografik ve Genel Karakteristikleri ile Kadınları Girişimciliğe Motive Eden Faktörler. *Bilig Dergisi* (33), 85-100.
- Yelkikalan, N. (2006). Başarılı Girişimcilikte Cinsiyetin Rolü: Kadın Girişimciler. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 1(1), 45-54.
- Yeniçeri, Ö. (2003). Örgütleri Etkinleştirme Aracı Olarak Bilgi ve Bilgi Yönetimi. *Standart Ekonomik ve Teknik Dergi* (499), 71-79.
- 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., Zyphur, M. j., Narayanan, J., Arvey, R. D., Chaturvedi, S., Avolio, B. J., . . . Larsson, G. (2009). The Genetic Basis of Entrepreneurship: Effects of Gender and Personality. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* (110), 93-107.

EK 1- GÖNÜLLÜ KATILIM FORMU

GÖNÜLLÜ KATILIM FORMU

Sayın Katılımcı,

Kadın Girişimcilerin İş ve Yaşam Doyum İlişkisinin İncelenmesi isimli tez çalışması kadın girişimcilerin iş ve yaşam doyumlarını belirlemek, birbirleri ile etkileşimlerini saptamak amacıyla yapılmaktadır.

- Bu tez çalışması Hacettepe Üniversitesi Aile ve Tüketici Bilimleri Ana Bilim Dalı Öğretim Üyesi Dr. Seval Güven danışmanlığında yürütülmektedir.
- Bu araştırma için Hacettepe Üniversitesi Etik Komisyonundan gerekli izinler alınmıştır.
- Araştırma kapsamında sizinle kısa bir görüşme yapılacaktır. Bu görüşmede, sizin iş ve yaşam doyumunuzu öğrenmeye yönelik sorular sorulacaktır. Görüşmede özel sorular (politik görüş, din vb.) sorulmayacaktır. Araştırmaya katılım gönüllülük esasına dayanmakta olup, araştırmadan istediğiniz zaman çekilebilirsiniz. Bu durum size hiçbir sorumluluk getirmeyecektir.
- Görüşmede sorulan sorulara vereceğiniz cevaplar, çalışmada yer alan iki araştırmacı dışında kimseyle paylaşılmayacaktır. Araştırma sonuçları eğitim ve bilimsel amaçlar için kullanılacaktır. Araştırmanın tüm süreçlerinde kişisel bilgileriniz ihtimamla korunacaktır.
- Bu Gönüllü Katılım Formunu imzalamadan önce veya daha sonra araştırma ile ilgili aklınıza gelebilecek olan soruları sorabilir, araştırma sonucu ile ilgili bilgi almak amaçlı aşağıda bulunan bilgiler aracılığı ile iletişime geçebilirsiniz.

Tarih:

Katılımcı:

Adı Soyadı:

Adres:

Telefon:

İmza:

Araştırmacı:

Adı Soyadı: Elif SÜMER

Adres: Balgat Mah. Ziyabey Cad. 1416. Sok. 18/6 Balgat/ Ankara

Telefon: 0538 588 69 57

E-posta: esumer10@hacettepe.edu.tr

İmza:

EK 2- ANKET FORMU**ANKET FORMU****KADIN GİRİŞİMCİLERİN İŞ VE YAŞAM DOYUM İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ****Sayın Katılımcı,**

Bu araştırma kadın girişimcilerin iş ve yaşam doyumlarını ölçmek, iş ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla planlanan yüksek lisans tezi kapsamında yapılmaktadır. Vereceğiniz yanıtlar sadece araştırmacı tarafından bilimsel veri amacıyla kullanılacak ve kesinlikle gizli tutulacaktır. Formun üzerine ad- soyad veya adres gibi bilgilerinizi yazmanız istenmemektedir. Araştırmaya katılım tamamen gönüllülük esasına dayanmakta olup, katılımı kabul etmemeniz veya vazgeçmeniz durumunda herhangi bir sorumluluğunuz bulunmamaktadır. Değerli katılımınız ve zaman ayırarak anketi cevapladığınız için teşekkür ederiz.

Elif SÜMER

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Aile ve Tüketici Bilimleri Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi
Telefon: 0538 588 69 57

I) Demografik ve Tanımlayıcı Özellikler ile İlgili Bilgiler:**1-Yaşınız:****2-Eğitim Durumunuz:**

- () Okur-Yazar Değil
() İlköğretim
() Ortaöğretim
() Lise
() Ön Lisans
() Lisans
() Yüksek Lisans
() Doktora

3-Medeni Durumunuz:

- () Bekâr
() Evli
() Boşanmış
() Dul

4-Eşinizin Eğitim Durumu:

- () Okur-Yazar Değil
() İlköğretim
() Ortaöğretim
() Lise
() Ön Lisans
() Lisans
() Yüksek Lisans
() Doktora

5-Eşinizin Mesleği:

- () Memur
() Özel sektör çalışanı
() Serbest meslek (Avukat,doktor..)
() Girişimci
() Emekli
() Diğer(Belirtiniz):.....

6- Kaç çocuğunuz var?

- () Yok
() 1
() 2
() 3
() 3'den Fazla

7- Eşiniz veya Çocuklarınız Dışında Ailenizde Bakmakla Yükümlü Olduğunuz Aile Bireyi Var Mı?

- () Yok
() Anne
() Baba
() Diğer (Belirtiniz):

8-Hangi İş Dalında Girişimci Olarak Faaliyet Göstermektedirsiniz? :.....

9-İşletmenizden elde ettiğiniz aylık ortalama geliriniz ne kadar? :.....

10-Kendinize ait eviniz var mı?

- Evet
 Hayır

11-Kendinize ait bir ulaşım aracınız var mı?

- Evet
 Hayır

12-Girişimcilik faaliyetini yürüttüğünüz iş yeri kendinize mi ait?

- Evet, kendime ait.
 Hayır, kiralık.

13- Çocuk Bakımı için destek alıyor musunuz?

- Destek almıyorum.
 Eşimden destek alıyorum.
 Aile bireylerinden destek alıyorum.
 Bakıcı desteği alıyorum.
 Bakım gerektirecek yaşta çocuğum yok.
 Diğer (Belirtiniz):

14- Ev İşlerini Yürütürken destek alıyor musunuz?

- Destek almıyorum.
 Eşimden destek alıyorum.
 Aile bireylerinden destek alıyorum.
 Dışarıdan yardımcı eleman desteği alıyorum.
 Diğer (Belirtiniz):

II) İş Yaşamı ile İlgili Bilgiler:

15- Girişimci Olmadan Önce Çalışıyor Muydunuz?

- Evet
 Hayır

16- Cevabınız Evet ise Hangi İş Dalında Çalışıyordunuz?

- Memur
 Özel Sektör
 Serbest Meslek (Avukat, Doktor..)
 Emekli
 Aynı İşte Ücretli Olarak Çalışma
 Aynı İş Evde Yapma
 Diğer (Belirtiniz):

17- Kaç Yıldır Kendi İşinizi Yapmaktasınız? (Girişimci Olarak Çalışma Süreniz):...

18-Girişimci Olmanızı Etkileyen Nedenler Nelerdir?

		Evet
1.	Girişimci olmadan önceki iş yaşamında iş doyumuna ulaşamama	
2.	Aile bütçesine katkıda bulunma isteği	
3.	Ekonomik bağımsızlık kazanabilme isteği	
4.	Ücretli bir iş bulma zorluğu	
5.	Emeklilik sonrası uğraş edinme isteği	
6.	İş doyumuna ulaşma isteği	
7.	Aile geleneğini sürdürmek	
8.	Zamanı değerlendirmek	
9.	Esnek çalışma saatinin oluşu	
10.	Bağımsız çalışabilme isteği	
11.	Kendi işinin sahibi olma isteği	
12.	İdealimi gerçekleştirme isteği	
13.	Diğer insanlara faydalı olma isteği	
14.	Diğer:	

19-İşinizi Kurarken Sermayenizi Nasıl Sağladınız?

- () Kendi Birikimim
 () Ailemden
 () Eşimden
 () Diğer(Belirtiniz):
 () Banka Kredisi
 () KOSGEB Desteği
 () Üçüncü şahıslara borçlandım

20-Girişimci Olma Kararınızı Kimler Destekledi?

		Evet
1.	Eşim	
2.	Annem	
3.	Babam	
4.	Arkadaşlarım	
5.	Diğer aile üyeleri	
6.	Diğer:	

21-İşinizi yürütürken işinizle ilgili aşağıda belirtilen konularda sorun yaşıyor musunuz?

		Evet
1.	Sorumluluğun bende olmasından kaynaklı stres altında yaşamak	
2.	Finansal düzensizlik	
3.	İş yeri ile ilgili fiziksel problemler	
4.	Eleman bulmakta zorluk	
5.	Kadın olmamdan kaynaklı önyargılar	
6.	Rekabet ortamındaki adaletsizlik	
7.	Bilgi eksikliği, teknolojiye ayak uyduramama	
8.	Bürokratik ve yasal prosedürler	
9.	Diğer:	

22- Aşağıda belirtilen konularda aile yaşamınızda sorun yaşıyor musunuz?

		Evet
1.	Evdeki işlerimi aksatıyorum.	
2.	Eşime zaman ayıramıyorum.	
3.	Çocuklarıma zaman ayıramıyorum.	
4.	Kendime zaman ayıramıyorum.	
5.	Diğer:	

23- Aşağıda belirtilen konularda iş yaşamınızda sorun yaşıyor musunuz?

		Evet
1.	İş yaşamıma yeteri kadar zaman ayıramıyorum.	
2.	İş yaşamımda yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	
3.	Aile yaşantımın yarattığı gerginlik işimle ilgili görevleri yapmamı engelliyor.	
4.	Diğer :	

III) İş Doyumunu ile İlgili Bilgiler:

1- Katılmıyorum, 2-Kısmen Katılmıyorum, 3- Kararsızım, 4- Kısmen Katılıyorum, 5-Katılıyorum


Aşağıda belirtilen ifadeler için size en uygun olan seçeneği işaretleyiniz.		1	2	3	4	5
1.	İşimi gerçekten severek yapıyorum.					
2.	İşimde sahip olduğum bilgi ve becerilerimi kullanabiliyorum.					
3.	İşim sayesinde kendimi geliştirdiğimi düşünüyorum.					
4.	İş yaşamımdaki görev ve sorumlulukları yerine getirebiliyorum.					
5.	İşimde sorumluluğun bende olmasından ve bağımsız çalışmaktan memnunum.					
6.	Yaptığım işin bana ve ulaşmak istediğim amaçlara uygun olduğuna inanıyorum.					
7.	Yaptığım iş dolayısı ile kendimi başarılı ve güçlü hissediyorum.					
8.	İşimi geliştirme ve büyütme şansına sahip olmam beni memnun ediyor.					
9.	Bu işi isteyerek seçtim.					
10.	Yaptığım iş ile doyuma ulaşıyorum.					
11.	İşimi sadece maddi kazanç elde etme aracı olarak görmüyorum.					
12.	Yaptığım iş karşısında elde ettiğim kazançtan memnunum.					
13.	Yaptığım işin bana uygun olduğunu düşünüyorum.					
14.	İşyerinde etkileşimde bulunduğum insanlar ile iyi anlaşıyorum.					
15.	Uygun kalifiye eleman, çalışan bulmakta sıkıntı yaşamıyorum.					
16.	Çalışma saatlerim açısından işimden memnunum.					
17.	Çalışma ortamımda (iş yerinin fiziksel özellikleri, işletmenin bulunduğu çevre) kendimi güvende hissediyorum.					
18.	İşim dolayısı ile başkaları tarafından takdir edilip, saygı gördüğüme inanıyorum.					
19.	İşim ile ilgili ihtiyaç duyduğum bilgilere kolaylıkla ulaşıyorum.					
20.	İşimde ihtiyacım olan kaynak, ürün ve tedariklere kolaylıkla ulaşabiliyorum.					
21.	İşimde kredi, vergi, borç vb. ödemeler zamanında maddi problem yaşamıyorum.					
22.	İhtiyaç duyduğumda bankalardan kolaylıkla kredi temin edebiliyorum.					
23.	Bürokratik süreçlerde haksızlık yapıldığını, eşitsizlik yaşandığını düşünmüyorum.					
24.	Çalışma arkadaşlarımı istediğim gibi seçebiliyorum.					
25.	İş seçme şansım olsa yine bu işi seçerdim.					

IV) Yaşam Doymu ile İlgili Bilgiler:


1- Katılmıyorum, 2-Kısmen Katılmıyorum, 3- Kararsızım, 4- Kısmen Katılıyorum, 5-Katılıyorum

Aşağıda belirtilen ifadeler için size en uygun olan seçeneği işaretleyiniz.		1	2	3	4	5
1.	Yaşadığım hayattan memnunum.					
2.	Yaşamımın mükemmel olduğunu düşünüyorum.					
3.	Yaşadığım hayatı birçok açıdan beklentilerime uygun buluyorum.					
4.	Kendimi fiziksel anlamda iyi hissediyorum.					
5.	Kendimi psikolojik anlamda iyi hissediyorum.					
6.	Sahip olduğum arkadaşlar ve sosyal çevre açısından hayatımdan memnunum.					
7.	Sahip olduğum aile açısından hayatımdan memnunum.					
8.	Mesleğim ve yaptığım iş açısından hayatımdan memnunum.					
9.	Sahip olduğum hobiler, serbest zaman faaliyetleri beni mutlu ediyor.					
10.	Yaşamımdan yüksek doyum elde ediyorum.					

EK 3- ORJİNALLİK RAPORU

 <p>HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ YÜKSEK LİSANS TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU</p>
<p>HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ AİLE VE TÜKETİCİ BİLİMLERİ ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA</p> <p style="text-align: right;">Tarih: 22/06/2018</p> <p>Tez Başlığı: KADIN GİRİŞİMCİLERİN İŞ VE YAŞAM DOYUM İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ</p> <p>Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 122 sayfalık kısmına ilişkin, 22/06/2018 tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda işaretlenmiş filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 7 'dir.</p> <p>Uygulanan filtrelemeler:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- <input checked="" type="checkbox"/> Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç 2- <input checked="" type="checkbox"/> Kaynakça hariç 3- <input type="checkbox"/> Alıntılar hariç 4- <input checked="" type="checkbox"/> Alıntılar dâhil 5- <input type="checkbox"/> 5 kelimedenden daha az ortuşma içeren metin kısımları hariç <p>Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.</p> <p>Gereğini saygılarımla arz ederim.</p> <p style="text-align: right;">Tarih ve İmza</p> <p>Adı Soyadı: ELİF SÜMER _____ 22.06.2018</p> <p>Öğrenci No: N14224078 _____</p> <p>Anabilim Dalı: Aile ve Tüketici Bilimleri _____</p> <p>Programı: Tezli Yüksek Lisans _____</p> <p style="text-align: right;"><i>Elif Sümer</i></p>
<p><u>DANIŞMAN ONAYI</u></p> <p>UYGUNDUR.</p> <p style="text-align: center;"><i>S. Güven</i></p> <p>Dr. Öğr. Üyesi Seval GÜVEN</p>

EK 4- ETİK KURUL İZNI


T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
Rektörlük

07 Kasım 2017

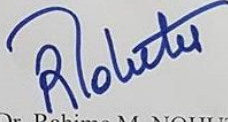
Sayı : 35853172/ **433-3697**

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi: 11.10.2017 tarih ve 6320 sayılı yazımız.

Enstitünüz Aile ve Tüketici Bilimleri Anabilim Dalı yüksek lisans programı öğrencilerinden **Elif SÜMER**'in Yrd. Doç. Dr. Seval GÜVEN danışmanlığında yürüttüğü "**Kadın Girişimcilerin İş ve Yaşam Doyum İlişkisinin İncelenmesi**" başlıklı tez çalışması, Üniversitemiz Senatosu Etik Komisyonunun **24 Ekim 2017** tarihinde yapmış olduğu toplantıda incelenmiş olup, etik açıdan uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.


Prof. Dr. Rahime M. NOHUTCU
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

*Öğrenci İşlerine
Yazışmaları Yönetim
09-11-2017*

Hacettepe Üniversitesi Rektörlük 06100 Sıhhiye-Ankara
Telefon: 0 (312) 305 3001 - 3002 • Faks: 0 (312) 311 9992
E-posta: yazimd@hacettepe.edu.tr • www.hacettepe.edu.tr

Ayrıntılı Bilgi için:
Yazı İşleri Müdürlüğü
0 (312) 305 1008