

## KADIN GİRİŞİMCİLER VE İŞ-YAŞAM DENGESİ: DEMOGRAFİK FAKTÖRLER AÇISINDAN BİR ANALİZ<sup>1</sup>

### WOMEN ENTREPRENEURS AND WORK-LIFE BALANCE: AN ANALYSIS IN TERMS OF DEMOGRAPHIC FACTORS

**Zehra Nuray NİŞANCI**

*Doç. Dr., İKÇÜ, İİBF, İşletme, ORCID: 0000-0003-1782-237X, zehranuray.nisancai@ikcu.edu.tr*

**Gizem ÖDEMİŞ**

*İKÇÜ SBE, Yüksek Lisans Öğrencisi, ORCID: 0000-0002-5302-8600, gizodemis@gmail.com*

**Kabul Tarihi /  
Accepted: 17.06.2022**

**İletişim /  
Correspondence:  
Zehra Nuray Nişancı**

**Benzerlik Oranı/  
Plagiasim: %23**

**Makale Türü/Article  
Type: Araştırma  
Makalesi/ Research  
Article**

#### ÖZET

Girişimcilik, ekonomik, sosyal, kültürel ve teknolojik gelişmenin sağlanmasında en etkin faktörlerden biridir. Kadın girişimciliği, girişimcilik faaliyetlerinin kadınlar tarafından yerine getirilmesidir. Girişimcilik faaliyetleri, kadınların geleneksel rollerinin dışına çıkmasına ve küresel iş ortamının bir parçası haline gelmesine neden olmuştur. İş-yaşam dengesi, bireyin günlük iş faaliyetleri ile iş dışı faaliyetlerini dengelemesi anlamına gelmektedir. İş-yaşam dengesi, çalışanlar açısından iş hayatı ile özel hayatlarını sorunsuz sürdürebilmeleri konusunda kritik öneme sahiptir. Bu araştırmanın amacı, kadın girişimcilerin iş-yaşam dengesine ilişkin algılarını ve iş-yaşam dengesinin demografik değişkenlere göre değişip değişmediğini ortaya koymaktır. Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini İzmir'in Konak ve Bornova ilçelerinde faaliyet gösteren 212 kadın girişimci oluşturmuştur. Elde edilen bulgulara göre, kadın girişimcilerin iş yaşam dengesinin; yaş, medeni durum, çalışma süresi, çalıştığı sektör, çocuk sahibi olma ve bakmakla yükümlü kişinin var olması durumuna göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Girişimcilik, Kadın Girişimciliği, İş, İş-Yaşam Dengesi.

**JEL Kodları:** L26, M10, M12, D23.

#### ABSTRACT

Entrepreneurship is one of the most effective factors in ensuring economic, social, cultural and technological development. Women entrepreneurship is the fulfillment of entrepreneurial activities by women. Entrepreneurship activities have caused women to move beyond their traditional roles and become a part of the global business environment. Work-life balance means that the individual balances daily work activities with non-work activities. Work-life balance is of critical importance for employees to maintain their professional and private lives without any problems. The aim of this research is to reveal the perceptions of women entrepreneurs on work-life balance and whether work-life balance changes according to demographic variables. Questionnaire technique was used as data collection method in the research. The sample of the study consisted of 212 women entrepreneurs operating in Konak and Bornova districts of Izmir. According to the findings, the work-life balance of women entrepreneurs; it has been determined that it varies according to age, marital status, working period, the sector in which they work, having children and the presence of a dependent person. **Keywords:** Private Hospitals, Health Sector, Organizational Attractiveness, Employee Focus, Gray Relational Analysis.

**Keywords:** Entrepreneurship, Women's Entrepreneurship, Work, Work-Life Balance

**JEL Codes:** L26, M10, M12, D23.

<sup>1</sup> Bu çalışma, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi Anabilim Dalı "Kadın Girişimcilerin İş-Yaşam Dengesi Üzerine Bir Araştırma: İzmir İli Örneği" isimli Yüksek Lisans Tezinden türetilmiş ve I. Uluslararası GAP İşletme Bilimleri ve Ekonomi Kongresi'nde (4-6 Mayıs 2018) sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

## 1. GİRİŞ

Girişimcilik, ekonominin lokomotifi olma ve kalkınmaya, istihdama, sosyal gelişme ve refaha katkı sağlaması nedenleriyle son dönemlerde en çok ele alınan konulardan birisidir. Kadın girişimciliği, bir taraftan kadınların hem toplumdaki konumu, hem de girişimcilik faaliyetlerindeki rolü ile ilgili olması (OECD, 2004: 6); diğer taraftan ekonomik ve sosyal alanlarda yaşanan dönüşümü yansıtması nedeniyle gündem olmaktadır. Kadın girişimciliği, ulusal düzeyde üretkenliğin ve istihdamın artmasını sağlarken, aynı zamanda kadınların ekonomik bağımsızlıklarını kazanmalarına, fiziksel ve psikolojik olarak sağlıklı olmalarına, kişisel ve sosyal yetenekler geliştirmelerine de yardımcı olmaktadır.

Kadınların genel olarak toplumsal hayatta ve girişimcilik konusunda görünmeyen bir konumda oldukları iddia edilse de (Delmar, 2003: 2), kadın girişimciliği bölgesel, ulusal ve küresel düzlemde katma değer oluşturmakta ve makro seviyede önemli bir faaliyet alanı olarak kabul görmektedir. Kadınlar için alternatif bir kariyer seçeneği olarak girişimciliğin bireysel düzlemde de birçok faydasının olduğu söylenebilir. Bu güne kadar ihmal edilmiş olduğu belirtilen kadın girişimciliği, ekonomik ve toplumsal hayatın vazgeçilmez bir bileşeni olarak ele alınmalı ve incelenmelidir.

Kadın girişimciliği, girişimcilik faaliyetlerinin kadınlar tarafından yerine getirildiği girişimciliktir. Girişimciler; bir ticari girişimi başlatan, organize eden ve işleten bir kadın veya bir grup kadın olarak ele alınmaktadır. Kadın girişimciler, yaratıcı ve yenilikçi biçimde kendi becerilerini geliştirmeye istekli ve ekonomik sisteme katılmanın yeni yol ve yöntemlerini keşfetmek isteyen bir grup insanı temsil etmektedirler (Saravanan ve Basha, 2016: 43). Ayrıca kadın girişimciler, ekonomik açıdan bağımlı olmamak ve kendi bireysel ihtiyaçlarını karşılamak için zorlu görevleri kabul eden kişilerdir (Dharmendran, 2016: 70).

İş-yaşam dengesi; işin, yaşam ile kesişen alanlarının nasıl yönetildiğini açıklamaya çalışan bir kavramdır. İnsanlar, yaşamak için çalışmak ve üretmek zorundadır. Günümüzde yaşanan değişim, gelişim ve inovasyonlar ile iş-yaşam dengesinin sınırları iş, aile ve bireyi kapsayacak bir biçimde yeniden çizilmiştir. Bu bağlamda "iş yaşam-dengesi, iş ve aile yükümlülükleri arasındaki ilişkilere ek olarak, yaşamın başka alanlarındaki diğer rolleri de içermekte (Delecta, 2011: 186); hem iş hem de ailedeki birden çok rolün etkili bir biçimde yönetilmesini ifade etmektedir (Maiya, 2015: 43). 1990'lı yıllarda birçok şirket, kadın işgücünün kariyer gelişimini desteklemek için iş-yaşam dengesi programlarını başlattığını bildirmiştir. Bugünlerde çok sayıda kuruluş, iş-yaşam dengesi girişimlerini ve programlarını iş yerindeki yetenekleri sürdürmek ve motive etmek için kullanmaktadır (Khan ve Agha, 2013: 105-106). İş-yaşam dengesi ile ilgilenenlerin her zaman endişe duyduğu bir alan, çalışma yaşamının kalitesi ve bundan daha geniş alanı kapsayan yaşam kalitesiyle ilişkisi olmuştur (Guest, 2002: 256). Çünkü çalışma yaşamında kalitenin olmayışı, doğrudan özel yaşam kalitesine yansımakta; iş ve işle ilgili sorumluluklar özel yaşam alanını ihlal ederek yaşam kalitesini sarsmakta ve dengeleri alt üst etmektedir. Girişimcilerin "işe", "yaşam" yerine öncelik verdiği bazı araştırmalarda ortaya konmuştur" (Adisa vd. 2019: 1634). Oysa iş ve yaşam arasında denge, tüm sonuçları ile önemli bir konu olarak değerlendirilmektedir. Özellikle kadın girişimcilerin iş-yaşam dengesi, kadın girişimciliğinin istikbali ve sürdürülebilirliği açısından oldukça kritiktir. Bu araştırmanın amacı, kadın girişimcilerin iş-yaşam dengesine ilişkin algılarını ve iş-yaşam dengesinin demografik değişkenlere göre değişip değişmediğini ortaya koymaktır. Bu kapsamda kadın girişimciliği ve iş-yaşam dengesi konularında literatürden yararlanılmış, veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmıştır. İkiyüzoniki kadın girişimciden toplanan veriler analiz edilmiştir.

## 2. LİTERATÜR ÖZETİ

### 2.1. Kadın Girişimciliği

Kadın girişimciliği, girişimcilik faaliyetlerinin kadınlar tarafından yerine getirilmesidir. Kadın girişimciliği, bir taraftan ulusal refaha katkı yaparken diğer taraftan da ailenin geliştirilmesine ve güçlenmesine katkı yapmaktadır.

Kadın girişimci, her tür bilgi ve kaynağı bir iş fırsatı oluşturmak veya geliştirmek için kullanan; işini yönetmeyle meşgul olan; işletmenin en az yarısına sahip ve bir yıldan uzun bir süredir faaliyet gösteren girişimci olarak tanımlanmaktadır (Moore ve Buttner, 1997; akt. Fuller, 2009: 296). İşini başlatmış ve yönetmede aktif olarak yer almış, aynı zamanda girişimin çoğunluk hissesine sahip kişiler olarak girişimci kadınlar (Marlow ve Patton, 2005; akt. Fuller, 2009: 296) kişisel ihtiyaçlarını karşılamak ve ekonomik açıdan bağımsızlık için zor görevler üstlenen kişilerdir. Kendi aileleri yanında toplumsal hayata da değer katma kapasitesine sahip kadın girişimciler olumlu işler gerçekleştirmeye yönelik güçlü bir istek duymaktadırlar (Goyal ve Parkash, 2011: 197); günümüzün geleneksel olmayan işletmelerini kolaylıkla yönetmekte ve karar alıcılar olarak süreci başarılı davranışlar göstererek yönetmektedirler.

Günümüzde kadınlar, daha önce erkeklerin sürdürdüğü iş ve faaliyetlere yönelmeye daha isteklidirler ve ekonomik sisteme katkıları aracılığıyla başkalarının yanında ikincil rolde olmadıklarını kanıtlamışlardır (Jayakumar, 2016: 5). Ailelerinin tüm sınırlamalarına rağmen kadınlar, gelir getiren girişimlerle kendilerini başarılı girişimciler olarak kanıtlamışlardır (Vethirajan ve Muthukumaresan, 2016: 6). Ekonomik alanda görev ve sorumluluklarını tam olarak yerine getiren kadınlar, aynı zamanda toplumda, anne, kardeş, arkadaş, aile reisi gibi çok çeşitli roller üstlenmektedirler. Ancak, “iş ve aile her bir bireyin yaşamındaki en rekabetçi ve göze çarpan rollerden ikisidir” (Neneh, 2021: 24). Kadınların bazıları, yaşadıkları travmalar sebebiyle; bazıları yaşamış oldukları boşanma, gebelik, cam tavan sendromu, ayrımcılık gibi nedenlerle; diğer bir kısmı yakınlarının sağlığı gerekçesiyle ve bazıları da aile üyelerinin işsiz kalmaları gibi ekonomik nedenlerle iş kurmaktadır (Devasena, 2016: 32). Kadınlar, işsizlik ve boşanma kaynaklı ekonomik problemler nedeniyle girişimci faaliyetlere zorunlu olarak yönlenseler de, aslında kadınların girişimci faaliyetlere girişmesinin temel nedeni iş dünyasının talep ettiği beceri, bilgi ve uyumluluğun kendilerinde var olmasıdır (Dharmendran, 2016: 70). Kadınların, işlerinde ve kişisel yükümlülüklerinde daha fazla esneklik ve kontrol elde etmek için kendi işlerini kurmakta, girişimcilik faaliyetlerine yönelmekte oldukları belirtilmektedir (Agarwal ve Lenka, 2015: 356). Araştırmalara göre kadınlar, gelir, saygınlık, şöhret olma ve motivasyon, başarıma ve bağımsızlık duygusu ile hayallerini gerçekleştirmeye yönelik olarak (An. Sharma ve Av. Sharma, 2013: 64) ya da ailelerinin geçmişinde girişimcilik olduğu için (Ascher, 2012: 102) girişimciliği bir kariyer olarak seçmektedirler. Bazı çalışmalar, kadınları girişimciliğe iten ve çeken faktörlerden bahsetmektedir. Kadınları girişimciliğe iten faktörlerin, yetersiz aile geliri, bağımlı çalıştığı işten memnun olmama, iş bulamama, ailevi sorumluluklarını yerine getirebilmek için esnek çalışmaya ihtiyaç duyma gibi faktörlerin olduğu belirtilmektedir. Kadınları girişimciliğe çeken faktörler ise bağımsızlık isteği, kendini gerçekleştirme ihtiyacı, girişimcilik ile ilgili dürtü, zengin olma, güç ve sosyal statü sahibi olma isteği, aile üyeleriyle işbirliği ve destek olma isteği, güçlü bir iletişim ağı şeklinde sıralanmaktadır (Rajakumari ve Punitha, 2016: 82). Türkiye’de yapılan araştırmalar, kadınların, ülkenin koşullarından etkilenerek ailelerinin gelirlerine katkıda bulunmak amacıyla küçük iş yeri kurma girişimlerinde bulduklarına işaret etmektedir (Keskin, 2014: 86).

Günümüzde ekonomik refahı arttırmak isteyen hükümetler, ülkenin girişimcilik dinamiklerini geliştirmeye yönelik teşviklerde bulunmaktadır. Kadınlar, farklı işgücü koşulları ve demografik özelliklerindeki çeşitlilik nedeniyle gelişme sürecinin çeşitli kademelerinde potansiyel girişimci havuzunun temsilcileri konumundadırlar (Botha, 2006; akt. Meyer, 2009: 15). Bu nedenle bazı dönemlerde devlet teşvikleri yoğunlukla kadınlara yönelik olarak gerçekleştirilmekte; kadınlar da bu teşviklerden en iyi şekilde yararlanabilmektedirler.

## 2.2. Kadın Girişimciliğinin Önemi

Kadın girişimcilerin ekonomik sistemde istihdam ve ekonomik büyüme üzerinde olumlu etkisinin olduğu; kadınların üretim faaliyetlerinin, hem gelişmiş ülkelerde, hem de gelişmekte olan ülkelerde çok mühim olduğu ifade edilmektedir (Nearchou-Ellinas ve Kountouris, 2014; akt. Adom, 2015: 3). Kadınların ekonomik kalkınma süreciyle bütünleşmesinin derecesi ve almış oldukları rol, her zaman kadınların ekonomik açıdan

bağımsızlığının ve toplumsal statüsünün bir göstergesi olarak değerlendirilmekte; iktisadi kalkınmaya katkısının bir ölçüsü olarak ele alınmaktadır (Devasena, 2016: 32). Kadınların, girişimcilik faaliyetleri aracılığıyla iş oluşturma, inovasyon ve ulusun ekonomik kalkınmasına katkıda buldukları (Agarwal ve Lenka, 2015: 356); iş dünyasına bağlılık ve bütünlük getirdikleri; ekonomik açıdan güçlenme, gelişme ve inovasyona önem verdikleri; kültürel çeşitliliğe duyarlı oldukları, uzun süreli ilişkiler/ağlar kurdukları ve bunu sürdürmeyi başardıkları ifade edilmektedir (Jalbert, 2000; akt.Meyer, 2009: 16). Yaşadıkları sosyal alanı yeniliklerle güçlendiren kadınlar, sadece ürettikleri ürünlerle değil yönetim ve uygulama becerileri ile ön plana çıkmaktadırlar. Kadın girişimciliği, birey ve aile seviyesinde bulunduğu katkıların yanında toplumsal düzlemde üretim, istihdam ve milli geliri artırıcı etkisiyle sosyal refaha da katkıda bulunmaktadır (Narin ve diğerleri, 2006: 74).

Dünya ticaretinde globalleşmenin bir sonucu olarak ortaya çıkan küçük ölçekli ve mikro işletmeler, ekonomik kalkınma ve istihdamın önemli bir bileşeni olarak görülmektedir. Çoğu ülkede Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler, ekonomik sınırlarda var olmaya çalışan kadınlar ile yoksul ve engelli bireyler için anlamlı ve sürdürülebilir istihdamın bir aracı olarak kabul edilmektedirler (Meyer, 2009: 16). İstikrarsız ekonomik çevreyle birlikte, küresel rekabete ve güçlü iç mücadelelere sahne olan günümüz iş dünyasında küçük ve orta büyüklükteki işletme sahibi kadın girişimciler, yeni işlerle istihdamı arttırmakta, işsizliği azaltarak dünya ekonomisinde kritik bir rol oynamaktadırlar. ABD’de 6,4 milyon serbest meslek sahibi kadın, 9,2 milyon kişiye istihdam sağlamaktadır (Delmar ve Holmquist, 2004; akt.Ascher, 2012: 100).

Anayasal ve yasal eşitliklere rağmen kadınlar eğitim, lisanslama, bankacılık ve pazarlama gibi konularda problemler yaşamaktadırlar. Kadın girişimcilerin karşılaştığı diğer zorluklar; finansman sorunu, hammadde kıtlığı, rekabet edememe, sınırlı hareket kabiliyeti, aileden kaynaklanan sorunlar, eğitim eksikliği, toplumdaki erkek egemenliği, risk alamamadır. Bu sorunların yanı sıra hem kadın hem de erkek girişimciler için ortak olan başka sorunlar da vardır. Bu sorunlar; yetersiz altyapı imkânları, enerji eksikliği, yüksek üretim maliyetleri, sosyal tutum, başarı ihtiyacının düşük oluşu ve sosyo ekonomik kısıtlamalardır (Ramakrishnan ve Ramachandran, 2016: 89-90). Mali yönetimdeki zayıflıklar, likidite sorunları, yönetimde tecrübesizlik, satış ve pazarlama sorunları, personel seçimi, sendikalarla ilgili zorluklar, sınırlı sosyal ve iş ağları, yerel ekonomide düşük talep, finansmana erişimde kısıtlamalar, iş tecrübesi ve beceri eksikliği, rol model eksikliği, yine bu zorluklar arasında sayılmaktadır (Mayoux, 2001; Birleşmiş Milletler, 2006; akt. Moses ve Amalu, 2010: 69). Kısacası kadın girişimciler, birçok alanda çok çeşitli zorluklarla baş etmek zorunda kalmaktadırlar.

### 2.3. İş-Yaşam Dengesi

“İş-yaşam dengesi” terimi ilk kez 1986’da, ABD’de hayatlarının diğer kısımlarına daha az zaman ayıran insanların, işle ilgili görevlerde daha fazla zaman harcadıklarını açıklamak için kullanılmıştır (Smith, 2010: 3). İş-yaşam dengesi, bir bireyin iş dışı sorumluluklarının ve faaliyetlerinin yanı sıra iş ve aile yükümlülüklerini yerine getirmesi; bireylerin hem işlerine, hem de ailelerine, hobilerine ve diğer uğraşlarına yeterli zaman ayırması olarak ele alınmaktadır (Smith, 2010: 1). İş-yaşam dengesi, ücretli çalışma ile aile, topluluk faaliyetleri, gönüllü çalışma, kişisel gelişim, boş zaman ve dinlenme gibi insanlar için önemli olan tüm diğer faaliyetler arasında aynı anda birden fazla şey yapmak zorunda kalınan durumu etkili biçimde yönetmekle ilgilidir (Dundas, 2008; aktaran Noor, 2011: 241). İş, aile ve özel yaşam olmak üzere hayatın üç temel alanındaki taleplerin tatmin edici bir şekilde yerine getirilmesine (Delecta, 2011: 186); bireyin iş ve iş dışı sorumluluklarını dengede tutmasına işaret eden iş-yaşam dengesi, geleneksel zihniyet nedeniyle daha çok kadınların sorunu olarak görülmektedir. Günümüz çalışma yaşamında iş-yaşam dengesi, hem kadınlar, hem de erkekler için karşılaşılan bir durumdur. Geleneksel bakışta kadınların mesleki profilleri ve resmi sorumlulukları dikkate alınmaksızın öncelikle günlük aile işlerinden sorumlu oldukları düşünülmektedir. Bu nedenle kadınların işlerini yönetmeleri ve aile sorumluluklarını yerine getirmeleri daha zor olabilmektedir (Sigroha, 2014: 23). Aslında iş-yaşam dengesi literatürde sadece cinsiyet farklılıkları ile değil, “kişiden kişiye değişen sübjektif bir olgu olarak

değerlendirilmektedir. Bu bağlamda iş-yaşam dengesi; zaman, düşünce ve emek gibi mevcut kaynakların akıllıca yaşam unsurları arasında dağıtılması olarak görülmelidir. Bazıları "yaşamak için çalışmak" felsefesini benimserken ve işi amaç olarak görürken; bazıları "çalışmak için yaşamak" felsefesini benimsemekte ve işi yaşamlarının merkezine yerleştirmektedirler (Delecta, 2011: 187).

İş-yaşam dengesi, yirmi birinci yüzyılda ailelerin karşılaştığı en zor meselelerden biridir. Son on yılda yaşanan ekonomik baskılar, ailelerin çoğunun yaşam masraflarındaki artışları karşılamak için iki kişinin evi geçindirmesi zorunluluğunu önemli ölçüde artırmıştır. Aynı zamanda işgücü piyasasındaki yapısal değişiklikler, işgücünün "geçicileşmesine" yol açmış ve bu durum çalışanlar için bir takım önemli değişiklikler ortaya çıkarmıştır. Örneğin yarı zamanlı çalışma, gündelik ve sözleşmeli çalışma gibi çalışma türleri yanında, düzensiz ve dengesiz çalışma saatlerinin artması, çalışma haftasının uzaması gibi birtakım değişiklikler yaşanmıştır (Walker ve diğerleri, 2008: 258). Günümüz iş dünyasında iş-yaşam dengesi çalışan öncelikleri arasında daha çok yer almaya başlamıştır (Robbins ve Judge, 2013: 21). Kadınların önemli bir hedefinin, özellikle kadın girişimciler için baskı yaratan bir konu olan iş ve özel yaşam talepleri arasında yeterli bir denge bulmak olduğu genellikle kabul edilmektedir (O'Neil ve diğerleri 2008; Phipps ve Prieto 2016; akt. De Clercq ve Brieger, 2021: 2). Bu nedenle iş-yaşam dengesi, bireyleri özellikle de kadınları, sosyal, psikolojik ve fizyolojik açıdan etkileme potansiyeline sahiptir ve bu nedenle de oldukça önemlidir.

Özetle iş-yaşam dengesi, bireyin iş ve aile yaşamının gerektirdiği sorumlulukları çatışma yaşamayacak şekilde yerine getirmesi, bireyin hem kişisel yaşamına hem de ailesine ve işine yeterli zamanı harcaması; tüm bu rolleri yerine getirirken mutlu olması ve tatmin duyması olarak nitelendirilebilir. İş yaşam dengesi olmadığında, yani dengesizlik yaşandığında birçok problemle karşılaşılabilir. İş yaşam dengesizliği çalışanlar, kuruluşlar ve toplumlar için önemli sonuçlar doğurmaktadır. İş ve aile arasındaki dengesizlik hem erkek hem de kadınlar için ailenin yaşam kalitesini ve kariyer başarısını önemli ölçüde etkilemektedir (Igbinomwanhia ve diğerleri, 2012:115). İş yaşam dengesizliğinin yaşamdan memnuniyetsizlik, uzun süreli üzüntü, uyuşturucu veya alkol kullanma gibi sorunlara neden olduğu ve bireyin genel iyilik halini etkilediği belirtilmektedir (Lowe, 2005; akt. Delecta, 2011:188). Kadınların iş ve aile yaşamındaki rol ve görevlerini dengeleyememeleri, yani iş-aile yaşamı dengesini kuramamaları, stres, güven eksikliği, verimsizlik, memnuniyetsizlik, mutsuzluk ve depresyon gibi çeşitli psikolojik sorunlar ortaya çıkarabilmektedir. Bunların tümü, kadınlarda yaşam kalitesini düşürürken, yorgunluk ve sıkıntılara sebep olmakta; kadınların ekonomik açıdan olumsuz etkilenmelerine sebep olmaktadır. Bunların tümü kadınların aynı zamanda mutsuz, memnuniyetsiz ve verimsiz bireyler yetiştirmelerine neden olmakta ve gelecekte toplumun sağlıksızlığına yol açmaktadır (Harcar, 2008; aktaran Topgül, 2016:218). Yani iş-yaşam dengesizliği mikro düzeyde bireyin sağlıksızlığından, makro düzeyde toplumun sağlıksızlığına; ekonomik, sosyal, kültürel sistemin bozulmasına sebep olabilecektir.

#### 2.4. İş-Yaşam Dengesinin Önemi

Teknolojinin, insanları daha verimli hale getirmesi ve iş dışı faaliyetlerine daha fazla zaman harcamasına imkân vermesi beklenirken, beklentilerin aksine bireylerin işte harcadıkları zaman gün geçtikçe artış göstermiştir. Giderek daha fazla sayıda kadının iş dünyasına girmesi, değişen sosyal yapıdan kaynaklanan çift kariyerli ve çift gelirlili aileler, tek ebeveynli aileler, çocuk ve yaşlı ebeveyn bakım sorunları, iş saatlerinin uzamasında yaşanan değişiklikler iş-yaşam dengesinin önemini ortaya çıkarmıştır. Endüstri toplumunda ve endüstri sonrası topluma geçiş sürecinde özellikle kadınların iş dünyasına katılımlarının artmasıyla ve artan iş talepleriyle beraber iş-yaşam dengesinin önemi, ön plana çıkmaya başlamıştır (Kapız, 2002: 141). Çalışanlar için olumlu bir iş-yaşam dengesi, başarılı bir iş stratejisinin temel bileşenidir (Lowe, 2006; Aktaran, Igbinomwanhia ve diğerleri, 2012: 116). Yeterli iş-yaşam dengesinin sağlanması, kadın girişimcilerin iş motivasyonuna, iş tatminine ve iş çabalarının performansına katkıda bulunabilmektedir (Beutell 2007; Rey-Martí ve diğerleri 2015; Shelton 2006; Welsh ve diğerleri 2017; akt. De Clercq ve Brieger, 2021: 2). Doğru denge bulunursa

ve devam ettirilirse hem çalışan hem de işveren kazanabilecektir (Igbinomwanhia ve diğerleri, 2012: 116).

İş yaşam dengesi hem çalışanlar hem de örgütler açısından önemlidir. Çünkü (Vlems, 005; aktaran Igbinomwanhia ve diğerleri, 2012: 116);

- İş-yaşam dengesi çalışanların mutluluğunu artırır. Mutlu çalışanlar işletmelere daha yararlı olurlar.
- İş-yaşam dengesi işgücü ve yönetim arasında etkili iletişim aracılığıyla şirket içinde iyi bir ilişkiyi teşvik eder.
- Çalışanların kendine olan saygısını, sağlığını, konsantrasyonunu ve güvenini geliştirir.
- Çalışanın sadakati ve sorumluluğu iş-yaşam dengesi fırsatlarıyla artar. İş-yaşam dengesi sağlandığında çalışanların o kuruluştaki kalma olasılıkları daha yüksektir.
- Görevler daha iyi yönetilir, motivasyon artar ve çalışanlar arasında stres seviyesinde azalma olur.
- İş yaşam dengesinin sağlanması çalışanları değerli hissettirir; örgütün, çalışanları önemseyip izlenimini verir. Böylece çalışanlar daha fazla çalışma isteği duyacaklardır.
- Çalışma ortamı daha az stresli olacaktır; bu da, stresle ilişkili hastalıkların ve sağlık masraflarının azalmasına anlamına gelir.
- Bir örgütte iş-yaşam dengesi programlarının bulunması, işe alım konusunda örgütü geniş bir aday yelpazesi açısından çekici kılmaktadır.
- İş yaşam dengesi programları ile çalışanlar motive olmakta, daha sadık hale gelmekte, devamsızlık azalmakta, verimlilik artmaktadır.

Bunların dışında, iş-yaşam dengesi programları ile işletmelerin kalifiye eleman bulması kolaylaşabilmekte; çalışanların işten ayrılma eğilimi ve işletmenin işgücü devir oranı düşülebilmekte; bireylerin işlerinden memnun olma, yani iş tatmin oranları yükselebilmektedir. Ayrıca iş ve özel hayatın problemsiz sürdürülebilmesi, örgüt içerisinde istenmeyen ve sapkın davranışların azalmasına neden olabilmektedir.

## 2.5. Kadın Girişimciler ve İş Yaşam Dengesi

Erkeğin evin geçimini sağladığı kadının ise ev işleri yaptığı geleneksel aile yapısı büyük ölçüde değişime uğramıştır. Kadınlar, eğitim seviyelerinin artması ile birlikte girişimciliği gelir elde etmenin bir aracı, bir kariyer seçeneği olarak kabul etmektedirler. Kadınların girişimciliği tercih etmelerinde en önemli etkenlerden biri, girişimciliğin, aileleri ve çocuklarıyla ilgilenebilmek için kendilerine esnek çalışma imkânı sunmasındandır. Kadınların kendilerine ait işletmelerinin olması onlara aynı zamanda aile ve sosyal sorumluluklarını dengeleme konusunda esneklik, kontrol ve özgürlük sağlamaktadır.

Erkeğin para kazandığı kadının evde koşuşturduğu geleneksel zamanlardan modern zamanlara geçmek için bugünün kadınları iş-yaşam dengesi için sürekli çaba göstermişlerdir. Kadınların çoğu ev ve iş sorumluluklarından muzdariptir. Ancak bugünkü hızlı yaşamda bu iki karmaşık durumu dengelemek yaşam yeteneği, davranış inceliği, beceri ve dikkat gerektirmektedir (David ve diğerleri, 2012: 3). İş yaşamı ve ev yaşamı arasında bir dengenin oluşturulması, birçok insan için özellikle dünyanın birçok yerinde çalışan kadınlar için giderek daha fazla önemli hale gelmektedir. Günümüzde gelişmiş ülkelerde %70 oranında ve gelişmekte olan ülkelerde %60 oranında ücretli işlerde bulunan kadınlar, küresel iş gücünün %40'ından fazlasını temsil etmektedirler. Kadın girişimciler, küresel ve yerel ekonominin büyümesine katkıda önemli bir rol oynamaktadırlar. Ancak bu durum, kadının birincil görevinin ev işleri ve çocuk bakımı olduğu şeklindeki geleneksel varsayıma aykırı (Edralin, 2012: 202) gibi görünse de, kadın girişimcilerin ekonomik ve sosyal sisteme katkı yaptıkları gerçeğini değiştirmemektedir.

Araştırmacılar, aile sorumluluklarıyla birlikte çalışarak para kazanma eğiliminde olan kadınlar için girişimciliğin, iş ve aile arasında esneklik ve kontrol sahibi olmalarına yardımcı olan uygun bir seçenek olduğunu belirtmektedirler. Brush ve arkadaşlarına (2006) göre, kadınların erkeklere oranla iş-yaşam dengesini sağlamada kendi işini kurma ihtimalleri daha

yüksektir. Kadınlar, esneklik arzusunu çoğunlukla erkeklerden daha fazla, bir iş kurmanın ardında yatan ana motivasyon kaynağı olarak belirtmektedirler. Araştırmalar, kadınların çoğunun serbest mesleği tercih etmelerinin sebebinin, iş ve aile taleplerini dengeleme imkânı tanıyan daha esnek çalışma programları geliştirmek ve çocuk bakımı sorumluluğunu azaltmak olduğunu ortaya koymaktadır. Konu ile ilgili bir araştırmada, erkeklerin yüksek finansal kazançlar arayan girişimciler olmak için motive oldukları, kadınların ise kariyerlerinde esnekliği tercih ettikleri için girişimci oldukları bulgulanmıştır (DeMartino ve Barbato, 2003; akt. Rehman ve Azam Roomi, 2012: 212).

Geleneksel zihniyet ve katı görgü kuralları ile ilgili birçok dezavantajın üstesinden gelen kadın girişimciler, girişimcilik faaliyetlerini gerçekleştirirken, zorlu girişimcilik faaliyetlerine ek olarak aynı zamanda aile içinde çok çeşitli görevleri ifa etmektedirler. Bu görevler; eş olma, çocuklarına bakma, ebeveyn olma, günlük ev işlerini yönetme, topluma ve çevreye karşı hizmetler sağlamayı içermektedir. Kadınlar ayrıca hem zaman sınırlamaları hem de fazla olan iş yükleri yüzünden genellikle sağlıklarını ihmal etmekte ve diğer kişisel meşgaleleriyle ilgilenememektedirler. Bu durumların tümü iş-yaşam dengesi sorunlarının ortaya çıkmasına ve iş-yaşam dengesinin sağlanamamasına neden olmaktadır (Mathew ve Panchanatham, 2011:80). Sosyal değişimlere rağmen çalışan anneler, babalara göre iş ve ailelerini dengelemekte zorluklarla karşılaşmaya devam etmektedirler. Anneler, aşırı iş yükü ile aile iş çatışmasının en üst düzeyde olduğunu bildirmektedirler. Anneliğin, artan stres ve depresyonla ilişkili olduğu görülmektedir. Bu durum babalar için geçerli olmayan bir şeydir. Aslında babalık, stres ve depresyonun daha düşük seviyeleri ile ilişkili görünmektedir. Bu, çalışan annelerin rolünün, çalışan babaların rolünden niteliksel olarak farklı olduğunu ve bu türden farklılıkların, annenin rolünü olumsuz etkilediğini göstermektedir (Duxbury ve Higgins, 2001:3).

Kadın girişimciliği konusundaki iş-yaşam sorunu araştırmaları, çeşitli sanayileşmiş toplumlarda (özellikle ABD, İngiltere, İsveç ve Kanada) bilim adamlarının dikkatini çekmiştir. Brush (1992), bu konudaki toplumsal cinsiyete dayalı bakış açısının, iş-yaşam dengesi üzerine tartışmalarda önemli bir rol oynadığını; işin ve ailenin, erkek ve kadınlar için hayatın önemli iki alanı olduğunu belirtmektedir. Bununla birlikte birçok toplumda erkeklerin aile reisi olarak kabul edildikleri, aile yükümlülükleri konusunda sorumluluğun kadınların birincil görevi olduğu ifade edilmektedir. Bu, işin ve ailenin erkekler ve de kadınlar için değişik önceliklere ve zorluklara neden olduğu anlamına gelmektedir (Rehman ve Azam Roomi, 2012: 212).

Kadınlar için girişimcilik, motivasyonel faktörlerin yanında iş-yaşam dengesine ulaşmanın bir aracı olarak görülmektedir. Kadın girişimcilerin iş-yaşam dengesine ulaşmaya çalışırken karşılaştıkları zorluklar, yeterli zamanın olmaması, sosyal ve kültürel normlar, aile ve iş sorumlulukları, cinsel ayrımcılık olarak ifade edilebilir. İş yaşam dengesini kurabilen kadın girişimciler iş-aile çatışması yaşamamakta, iş ve aile alanlarında doyum sağlamış olmaktadır. Bu nedenle iş-yaşam dengesi kadınlara, hem kendilerine hem de iş ve aile alanlarına yeterli zaman ayırabilme özgürlüğü sağladığı için önem taşımaktadır.

### **3. KADIN GİRİŞİMCİLERİN İŞ-YAŞAM DENGESİ ÜZERİNE İZMİR'DE BİR ARAŞTIRMA**

Bu bölümde, İzmir'de kadın girişimcilerin iş-yaşam dengesi üzerine yapılan bir araştırmanın amacı ve önemi, örnekleme, yöntemi, hipotezleri ve bulgularına yönelik bilgiler yer almaktadır.

#### **3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi**

Bu araştırmanın amacı, kadın girişimcilerin iş-yaşam dengesine ilişkin algılarını ve iş-yaşam dengesinin demografik faktörlere göre değişip değişmediğini ortaya koymaktır. Kadın girişimcilerle ilgili literatüre bakıldığında kadın girişimcilerin özellikleri, yaşadıkları

güçlükler ve iş-yaşam dengesinin önemi konusunda çalışmaların azlığı dikkat çekmektedir. Kadın girişimciliği; yeni iş alanları yaratma, ekonomik büyüme ve sosyal gelişmeye katkı sağlama, atıl durumda olan insan kaynağını aktifleştirme gibi konularda fonksiyoneldir ve bu nedenle de önem arz etmektedir. Bu önemine binaen literatürde de gündem olmaktadır.

Bireyin işinin günlük yönetimini ve iş dışındaki faaliyetlerini dengelemesi anlamına gelen iş-yaşam dengesi (Sheppard, 2016: 31), çalışan bireyler açısından çalışma hayatı ile özel hayatlarını sorunsuz sürdürebilmeleri konusunda kritik öneme sahiptir. İnsanlar yaşamak için çalışmak ve üretmek zorunda olduklarından iş yaşamı, hayatlarının önemli bir kısmını oluşturmaktadır. Bunun yanında, bireylerin özel veya aile yaşamları da vardır. Bu sebeple bireylerin iş yaşamlarında başarılı olabilmeleri ve özel yaşamlarını sorunsuz sürdürebilmeleri, iş-yaşam dengesini sağlayabilmeleri ile yakından ilişkilidir. Yapılan çalışmalarda iş-yaşam dengesini kurabilmiş bir kadının zamanını yönetebilmeyi, kontrol edebilmeyi ve etkin kullanabilmeyi öğrenmesinin, işletmesini büyütmek üzere çalışır hale getirmesinin mümkün olacağı; iş-yaşam dengesi kurmayı başarabilmiş kadınlarda başarı oranının daha yüksek olacağı belirtilmektedir (Oyuryüz ve Gürel, 2015: 48). Günlük yaşamda kadınlar üstlenmiş oldukları geleneksel rollerinden dolayı iş ve iş dışı yaşamı dengelemekte erkeklere göre daha fazla zorluk yaşamaktadırlar. Bu araştırma ile kadın girişimcilerin ev, iş, aile ve yaşam örüntüleri ile çok yakından ilişkili olan iş-yaşam dengesine ilişkin algılarına ve iş-yaşam dengesinin demografik faktörlere göre farklılık gösterip göstermediğine odaklanılmıştır

### 3.2. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmanın örneklemi İzmir ili merkezinde faaliyet gösteren kadın girişimciler oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında, tesadüfî olarak seçilen kadın girişimcilere, 2017 yılının Nisan-Mayıs-Haziran ayları içerisinde anket uygulanmıştır. Zaman, maliyet ve ulaşım açısından daha uygun olması nedeniyle ağırlıklı olarak Bornova ve Konak ilçelerinde bulunan ve çalışmaya katılmak isteyen kadın girişimcilere ulaşılmış ve kendilerine anket uygulanmıştır. Araştırmanın örneklemi 212 kadın girişimci oluşturmaktadır.

### 3.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma, kavramsal ve uygulamalı bir çalışmadır. Kavramsal kısım, literatürden yararlanarak hazırlanmış ve uygulama kısmında veri toplama yöntemlerinden anket tekniği kullanılmıştır. Anketin hazırlanmasında daha önce Hindistan'da iş-yaşam dengesi çalışmasında kullanılan ve Mathew ve Panchanatham (2011) tarafından kullanılan anketten yararlanılmıştır. Araştırmaya toplamda 212 kadın girişimci katılmıştır ve anketlerin tümü analizlere dâhil edilmiştir. İki bölümden oluşan anketin birinci bölümünde, katılımcıların demografik verilerine ulaşmak amacıyla toplam 9 demografik soru sorulmuştur. Bunlar, çalışmaya katılan kadın girişimcilerin yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, çalışma süresi, aylık geliri, çalıştıkları sektör, ailedeki üye sayısı, çocuk sahibi olma durumu, bakmakla yükümlü olduğu kişi olup olmadığı bilgilerini içermektedir. Anketin ikinci bölümünde katılımcıların iş-yaşam dengesini ölçmek amacıyla 5'li Likert tarzında 25 soru sorulmuştur. Derecelendirme; 1-Hiçbir zaman, 2-Çok nadir, 3- Ara sıra, 4-Genellikle, 5- Her zaman şeklindedir. 3, 4, 6, 9, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25 numaralı sorular ters kodlanmış; 1(Her zaman), 2(Genellikle), 3(Arasıra), 4(Çok Nadir), 5(Hiçbir zaman)'dır.

Bu çalışmada güvenilirlik analizi olarak Alfa modeli (Cronbach Alpha Coefficient) kullanılmış, sonuçlar Tablo 1'de gösterilmiştir. Araştırmada elde edilen veriler Windows 24.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Veriler değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotlar (sayı, yüzde, ortalama, standart sapma) kullanılmıştır. Likert tipi ölçek kullanılan anketlerde, çoğu zaman veriler normal dağılmamaktadır. Normal dağılıma uygunluk Q-Q Plot çizimi ile incelenebilir. Ayrıca Shao (2002), kullanılan verilerin normal dağılım göstermesinin çarpıklık ve basıklık değerlerinin  $\pm 3$  arasında olmasına bağlı olduğunu belirtmektedir (Kement ve Batga, 2016:410). Clason (Clason ve diğerleri, 1994) da toplanan anket sayısına göre verilerin normal dağılıma yakınsayacağı varsayımı üzerinde çalışma yapmıştır. Aykırı değerler, hata varyansının değerini arttırdığından istatistiksel testlerin güçleri üzerinde de



etkili olmaktadır. Bu nedenle istatistiksel testlerden önce aykırı değerlerin, incelenen veri setlerinde mevcut olup olmadığına bakılmıştır.

Demografik verilere göre iş-yaşam dengesinin analizinde t testi ve One Way Anova testleri kullanılmıştır. Anlamlılık düzeyi 0.05 olarak kabul edilmiştir. Araştırmanın bağımsız değişkenleri, “yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, çalışma süresi, aylık gelir, çalışılan sektör, ailenin kaç üyesi olduğu, çocuk sahibi olma durumu ve bakmakla yükümlü olunan kişi olup olmadığı” şeklindedir. Araştırmada tek bağımlı değişken, “İş yaşam dengesi” dir. Araştırmanın en önemli sınırlılığı, belli bir bölge ile yani, İzmir ili Konak ve Bornova ilçelerinde bulunan 212 kadın girişimci ile yürütülmüş olmasıdır. Ayrıca araştırma anket soruları ve 212 kadın girişimcinin görüşleri ile sınırlıdır. Bu nedenle sonuçları genellenemez.

### 3.4. Araştırmanın Hipotezleri

Kadın girişimcilerin iş-yaşam dengesinin, sosyo-demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere aşağıdaki hipotezler belirlenmiştir.

**H<sub>1</sub>**. Kadın girişimcilerin iş-yaşam dengesi, yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

**H<sub>1a</sub>**. Kadın girişimcilerin iş yükleri, yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

**H<sub>1b</sub>**. Kadın girişimcilerin sağlık kalitesi, yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

**H<sub>1c</sub>**. Kadın girişimcilerin aile desteği, yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

**H<sub>2</sub>**. Kadın girişimcilerin iş-yaşam dengesi, medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

**H<sub>2a</sub>**. Kadın girişimcilerin iş yükleri, medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

**H<sub>2b</sub>**. Kadın girişimcilerin sağlık kalitesi, medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

**H<sub>2c</sub>**. Kadın girişimcilerin aile desteği, medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

**H<sub>3</sub>**. Kadın girişimcilerin iş-yaşam dengesi, eğitim düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

**H<sub>3a</sub>**. Kadın girişimcilerin iş yükleri, eğitim düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

**H<sub>3b</sub>**. Kadın girişimcilerin sağlık kalitesi, eğitim düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

**H<sub>3c</sub>**. Kadın girişimcilerin aile desteği, eğitim düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

**H<sub>4</sub>**. Kadın girişimcilerin iş-yaşam dengesi, çalışma süreleri açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

**H<sub>4a</sub>**. Kadın girişimcilerin iş yükleri, çalışma süreleri açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

**H<sub>4b</sub>**. Kadın girişimcilerin sağlık kalitesi, çalışma süreleri açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

**H<sub>4c</sub>**. Kadın girişimcilerin aile desteği, çalışma süreleri açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

**H<sub>5</sub>**. Kadın girişimcilerin iş-yaşam dengesi, aylık gelire göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

**H<sub>5a</sub>**. Kadın girişimcilerin iş yükleri, aylık gelire göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

**H<sub>5b</sub>**. Kadın girişimcilerin sağlık kalitesi, aylık gelire göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

**H<sub>5c</sub>**. Kadın girişimcilerin aile desteği, aylık gelire göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

**H<sub>6</sub>**. Kadın girişimcilerin iş-yaşam dengesi, çalıştıkları sektöre göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

**H<sub>6a</sub>**. Kadın girişimcilerin iş yükleri, çalıştıkları sektöre göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

**H<sub>6b</sub>**. Kadın girişimcilerin sağlık kalitesi, çalıştıkları sektöre göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

**H<sub>6c</sub>**. Kadın girişimcilerin aile desteği, çalıştıkları sektöre göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

**H<sub>7</sub>**. Kadın girişimcilerin iş-yaşam dengesi, ailedeki birey sayısına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

**H<sub>7a</sub>**. Kadın girişimcilerin iş yükleri, ailedeki birey sayısına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

**H<sub>7b</sub>**. Kadın girişimcilerin sağlık kalitesi, ailedeki birey sayısına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

**H<sub>7c</sub>**. Kadın girişimcilerin aile desteği, ailedeki birey sayısına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

**H<sub>8</sub>**. Kadın girişimcilerin iş-yaşam dengesi, çocuk sahibi olma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

**H<sub>8a</sub>**. Kadın girişimcilerin iş yükleri, çocuk sahibi olma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

**H<sub>8b</sub>**. Kadın girişimcilerin sağlık kalitesi, çocuk sahibi olma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

**H<sub>8c</sub>**. Kadın girişimcilerin aile desteği, çocuk sahibi olma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

**H<sub>9</sub>**. Kadın girişimcilerin iş-yaşam dengesi, bakmakla yükümlü olduğu bireylerin varlığına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

**H<sub>9a</sub>**. Kadın girişimcilerin iş yükleri, bakmakla yükümlü olduğu bireylerin varlığına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

**H<sub>9b</sub>**. Kadın girişimcilerin sağlık kalitesi, bakmakla yükümlü olduğu bireylerin varlığına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

**H<sub>9c</sub>**. Kadın girişimcilerin aile desteği, bakmakla yükümlü olduğu bireylerin varlığına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

### 3.5. Araştırma Bulguları

#### 3.5.1. Güvenilirlik Analizi

Araştırmada güvenilirlik analizi olarak Alfa modeli (Cronbach Alpha Coefficient) kullanılmıştır. 0 ile 1 arası değer alan bu katsayı, ölçekte yer alan ifadelerin homojen olarak tek bir bütünlük gösterip göstermediğini, aynı şeyi ölçüp ölçmediğini göstermektedir. Alfa katsayısına bağlı olarak ölçeğin güvenilirliği:  $0,00 \leq \alpha < 0,40$  ise güvenilir değil,  $0,40 \leq \alpha < 0,60$  güvenilirliği düşük,  $0,60 \leq \alpha < 0,80$  oldukça güvenilir,  $0,80 \leq \alpha < 0,100$  ölçek yüksek derecede güvenilir olduğu ifade edilir (Kayış, 2014:405).

**Tablo 1: Güvenilirlik Analizi**

Alt Faktör Yapıları	Cronbach Alpha Coefficient
İş Yüğü	0,915
Sağlık Kalitesi	0,720
Aile Desteği	0,700
İş Yaşam Dengesi	0,910

Araştırmada kullanılan iş-yaşam dengesi ölçeği alt faktörlerinin güvenilirlik değerleri; iş yükü 0,915 yüksek derecede güvenilir; sağlık kalitesi oldukça güvenilir; aile desteği 0,700 oldukça güvenilir ve iş-yaşam dengesi 0,910 yüksek derecede güvenilir olarak tespit edilmiştir.

### 3.5.2. Faktör Analizine Yönelik Bulgular

İş yaşam dengesi ölçeğine ait açıklayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 2’de gösterilmiştir.

**Tablo 2: İş Yaşam Dengesi Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları**

Faktörler ve maddeler	Açıklanan Varyans	Öz Değer ( $\Lambda$ )	Faktör Yüğü
<b>F1. İş Yüğü</b>	<b>33,413</b>	<b>7,046</b>	
İYD16.Girişimcilik ve ailesel rollerim için kişisel ihtiyaçlarımı feda ediyorum			0,826
İYD18.İş ve aile rollerimi yüklediğim için sosyal faaliyetlere katılmakta zorlanıyorum			0,810
İYD6. İşim aileme vakit ayırmama engel oluyor			0,785
İYD24.İş ihtiyaçları nedeniyle hafta sonlarını ailemle birlikte geçirmekte zorlanıyorum			0,782
İYD17.Aile hayatım girişimci rolümden zarar görür			0,730
İYD3.Aile görevlerimi ve girişimcilik faaliyetlerimi aynı anda yönetmekte zorluk yaşıyorum			0,694
İYD19.Ailedeki iş yükümden dolayı işime bakmaktan çok yoruluyorum			0,676
İYD20.Belirli bir zaman diliminde birçok görev gerçekleştirmek zorundayım			0,609
İYD7.Tüm rollerimle tatmin edici bir şekilde ilgilenebiliyorum			0,583
İYD4.Girişimci olarak kadın olmanın zorluklarını hissediyorum			0,530
<b>F2. Sağlık Kalitesi</b>	<b>16,522</b>	<b>1,396</b>	
İYD10.Sağlık durumum iyidir			0,761
İYD11.Girişimci olduktan sonra sağlık sorunlarım için doktora giderim			0,755
İYD14.Sürekli kullandığım ilaçlar vardır			0,686
İYD5.Girişimci olarak kadın olmanın avantajlarını hissediyorum			0,605
<b>F3. Aile Desteğı</b>	<b>10,142</b>	<b>1,170</b>	
İYD1.Aile üyelerim girişimcilik faaliyetlerimde beni destekler			0,861
İYD2.Aile üyelerim gündelik ev işleri yaparken bana yardımcı olurlar			0,695
<b>Toplam</b>	<b>60,076</b>		
<b>KMO = 0,919 ;<math>\chi^2(120) = 1615,276</math>; Bartlett Küresellik Testi (p) = 0,000</b>			

Açıklayıcı faktör analizi uygulamasından önce, örneklem büyüklüğünün faktör analizi yapmaya uygun olup olmadığını test etmek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi uygulanmış; KMO değerinin 0,919 olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu doğrultusunda, örneklem yeterliliğinin faktör analizi yapmak için “iyi derecede yeterli” olduğu sonucuna ulaşılmıştır. KMO değeri olarak 0,5-1,0 arası değerler kabul edilebilir olarak değerlendirilirken, 0,5’in altındaki değerler faktör analizinin söz konusu veri seti için uygun olmadığını göstergesidir. Ancak genel olarak araştırmacılar tarafından tatminkâr olarak düşünülen minimum KMO değeri 0,7’dir (Altunışık ve diğerleri, 2005; Aktaran: Çelik, 2013: 28). Ayrıca Bartlett küresellik testi sonuçları incelendiğinde, elde edilen kıkare değerinin anlamlı olduğu görülmüştür ( $\chi^2(120)=1615,276$ ;  $p<0,01$ ). Bu doğrultuda, verilerin çok değişkenli normal dağılımdan geldiğı kabul edilmiştir.

Araştırmaya katılan katılımcıların iş-yaşam dengesini ölçmeyi amaçlayan ve 25 maddeden oluşan araç, faktör analizi sonucu üç boyut altında toplanmıştır. Bu boyutlar; iş yükü, sağlık kalitesi ve aile desteğıdir. Bu çerçevede aracın faktör desenini ortaya koymak

amacıyla açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. İş yaşam dengesi ölçeğinin faktör desenini ortaya koymak amacıyla faktörleştirme yöntemi olarak temel bileşenler analizi; döndürme olarak da dik döndürme yöntemlerinden varimax seçilmiştir. Yapılan açıklayıcı faktör analizinde, faktör yük değerleri için kabul düzeyi 0,50 olarak belirlenmiştir. Üç faktör için yapılan analizde, maddeler, binişiklik ve faktör yük değerlerinin kabul düzeyini karşılayıp karşılamaması açısından değerlendirilmiş, faktör yüklerinin istenilen düzeyde olduğu ancak 8.madde tek boyut olduğundan ve diğer maddeler (9, 12, 13, 15, 21, 22, 23, 25) binişiklikten dolayı çıkarılmıştır. Faktör yüklerinin 0,530-0,861 arasında iyi olduğu görülmektedir. Varimax döndürmesi sonuçlarında maddeler toplam üç faktör altında toplanmıştır. Bu faktörler toplam varyansın %60,076'sını açıklamaktadır. Çok faktörlü desenlerde, açıklanan varyansın %40 ile %60 arasında olması yeterli olarak kabul edilmektedir (Büyüköztürk, 2007; Aktaran: Övez ve Akyüz, 2013:326). Bu noktada, tanımlanmış faktörlerin toplam varyansa yaptıkları katkılar yeterlidir. Tabloda görüldüğü üzere birinci faktör olan “İş Yükü” toplam varyansın %33,413'ünü, ikinci faktör “Sağlık Kalitesi” %16,522'sini, üçüncü faktör “Aile Desteği” %10,142'sini açıklamaktadır.

### 3.5.3. Sosyo-Demografik Özellikler

Çalışmaya katılan kadın girişimcilerin yaş, medeni durum, eğitim, çalışma süresi ve aylık gelir durumuna göre dağılımı Tablo 3'de verilmiştir. Demografik bulgulara göre katılımcıların %14,6'sı 20-29, %36,3'ü 30-39 yaş aralığında, %49,1'i 40 yaş ve üzerindedir. Katılımcıların %54,7'si evli, %28,3'ü bekâr kadınlardan, %15'i boşanmış kadınlardan oluşmakta iken; %13,2'si ilk ve ortaöğretim, %36,8'i lise, %16'sı ön lisans, %34,0'ı lisans ve üstü mezundur. Örneklemin %24,1'ini 14 yıl ve üzeri çalışanlar, %26,9'unu 9-13 yıl çalışma süresine sahip olanlar, % 49,1'ini 8 yıl ve altı çalışma süresine sahip olanlar oluşturmaktadır. Örneklemin %56,6'sı 2.001-5.501 TL, %30,2'si 2.000 TL ve daha az, %13,2'si 5.001 TL ve üzeri aylık gelire sahiptir (Tablo 3).

Tablo 3: Sosyo-Demografik Özelliklere Göre Dağılım

Sosyo-Demografik Özellikler	Sıklık	Yüzde	
Yaş	20-29	31	14,6
	30-39	77	36,3
	40 ve üzeri	104	49,1
Medeni Durum	Evli	116	54,7
	Bekâr	60	28,3
	Boşanmış	36	15,0
Eğitim Durumu	İlköğretim	28	13,2
	Lise	78	36,8
	Önlisans	34	16,0
	Lisans ve üzeri	72	34,0
Çalışma Süresi	8 yıl ve altı	104	49,1
	9-13 yıl	57	26,9
	14 yıl ve üzeri	51	24,1
Aylık Gelir	2.000 ve daha az	64	30,2
	2.001-5500	120	56,6
	5.501 ve üzeri	28	13,2
<b>Toplam</b>	<b>212</b>	<b>100,0</b>	

Katılımcıların %38,2'si hizmet sektöründe, %23,6'sı perakende sektöründe, %15,6'sı gıda sektöründe, %11,8'i tekstil sektöründe, %10,8'i sağlık sektöründe faaliyet göstermektedir (Tablo 4).

Tablo 4: Kadın Girişimcilerin Çalıştıkları Sektöre Göre Dağılımı

Sektör	Sıklık	Yüzde
--------	--------	-------

Hizmet	81	38,2
Perakendecilik	50	23,6
Sağlık	23	10,8
Gıda	33	15,6
Tekstil	25	11,8
<b>Toplam</b>	<b>212</b>	<b>100,0</b>

Ankete katılan kadın girişimcilerin aile yapısına ilişkin özellikleri Tablo 5’de verilmiştir. Ankete katılan kadın girişimcilerin ailelerindeki üye sayısına bakıldığında; %43,9’unun üç kişi ve altı, %32,1’inin dört kişi ve %24,1’inin beş kişi ve üzeri olduğu görülmektedir. Katılımcıların %66’sının çocuk sahibi olduğu %34’ünün ise çocuk sahibi olmadığı belirlenmiştir. Kadın girişimcilerin %49,1’inin evinde bakmakla yükümlü olduğu çocuk veya yaşlı birey bulunduğu (Tablo 5).

**Tablo 5: Kadın Girişimcilerin Aile Yapısına Göre Dağılımı**

Aile Yapısı	Sıklık	Yüzde	
Ailedeki Birey Sayısı	3 Kişi ve altı	93	43,9
	4 Kişi	68	32,1
	5 Kişi ve üzeri	51	24,1
Çocuk olup olmaması	Evet	140	66,0
	Hayır	72	34,0
Bakmakla yükümlü olduğu kişi var mı?	Var	104	49,1
	Yok	108	50,1
<b>Toplam</b>	<b>212</b>	<b>100,0</b>	

### 3.5.4. Sosyo-demografik Özelliklere Göre İş Yaşam Dengesi

Bu bölümde kadın girişimcilerin sosyo-demografik özelliklerine göre iş-yaşam dengesi ve alt boyutlarına ilişkin analiz sonuçları verilmiştir. Katılımcıların yaş değişkeni açısından iş-yaşam dengesi ve alt boyutlarının farklılaşma durumunu belirlemek üzere F testi yapılmıştır. Kadınların yaşlarına göre iş-yaşam dengesinin alt boyutlarından iş yükünün, istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ). Sonuca göre 40 yaş ve üzerinde olan kadınların iş yüklerinin diğer yaş gruplarına göre daha fazla olduğu görülmektedir. F testi sonuçlarına göre en az iki grup arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Farkı, bu gruplardan hangilerinin yarattığını belirlemek amacıyla Bonferroni testi sonuçlarına göre 40 yaş ve üzerinde olan kadınların iş yükünün, 30 ile 39 yaş arası kadınlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 6: İş Yaşam Dengesi ve Alt Boyutlarının Yaş Değişkeni Açısından F Testi Sonuçları**

Boyutlar	Yaş	N	A.Ort	Std. Sapma	F	p	Bonferroni
İş Yükü	20-29(1)	31	3,46	0,88	4,108	0,018*	2>3
	30-39(2)	77	3,39	0,60			
	40 ve üzeri (3)	104	3,05	0,97			
Sağlık Kalitesi	20-29(1)	31	3,94	0,70	9,948	0,000*	1>3
	30-39(2)	77	3,79	0,76			
	40 ve üzeri (3)	104	3,30	1,00			
Aile Desteği	20-29(1)	31	4,23	0,93	3,541	0,031*	2>3
	30-39(2)	77	4,29	0,77			
	40 ve üzeri (3)	104	3,95	0,98			
İş yaşam dengesi	20-29(1)	31	3,68	0,69	7,069	0,001*	1>3
	30-39(2)	77	3,60	0,70			
	40 ve üzeri (3)	104	3,23	0,83			

\*  $p<0,05$ ;

Kadınların yaş durumuna göre iş-yaşam dengesi alt boyutlarından sağlık kalitesinin istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ). Sonuca göre 40 yaş ve üzerinde olan kadınların sağlık kalitesinin diğer yaş gruplarına göre daha düşük olduğu görülmektedir. F testi sonuçlarına göre en az iki grup arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Bonferroni testi sonuçlarına göre 20 ile 29 ve 30 ile 39 yaş arasında olan kadınların

sağlık kalitesinin 40 ve üzeri yaş grubuna dâhil olan kadınlardan farklı olduğu tespit edilmiştir. Kadınların yaş durumuna göre iş-yaşam dengesi alt boyutlarından aile desteğinin istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ). Sonuca göre 40 yaş ve üzerinde olan kadınların aile desteğinin diğer yaş gruplarına göre daha düşük olduğu görülmektedir. F testi sonuçlarına göre en az iki grup arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Bonferroni testi sonuçlarına göre 30 ile 39 yaş arası grubun aile desteğinin 40 yaş ve üzeri olan kadınlardan farklı olduğu tespit edilmiştir. Kadınların yaş durumuna göre iş-yaşam dengesinin istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ). Sonuca göre 40 yaş ve üzerinde olan kadınların iş-yaşam dengesinin diğer yaş gruplarına göre daha düşük olduğu, yani iş-yaşam dengesini sağlayamadıkları görülmektedir. F testi sonuçlarına göre en az iki grup arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Bonferroni testi sonuçlarına göre 20 ile 29 ve 30 ile 39 yaş arasında olan kadınların iş-yaşam dengesinin 40 ve üzeri yaş grubuna dâhil olan kadınlardan farklı olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre,  $H_1$  hipotezi tüm alt hipotezler ile birlikte kabul edilmiştir.

**Tablo 7: İş-yaşam dengesi ve alt boyutlarının medeni durum açısından F Testi sonuçları**

Boyutlar	Medeni Durum	N	A.Ort.	Std. Sapma	F	p	Bonferroni
İş Yükü	Evli (1)	116	3,27	0,94	3,782	0,024*	2>3
	Bekâr (2)	60	3,38	0,84			
	Boşanmış (3)	36	2,87	0,90			
Sağlık Kalitesi	Evli (1)	116	3,62	0,90	3,188	0,043*	2>3
	Bekâr (2)	60	3,68	0,82			
	Boşanmış (3)	36	3,23	1,04			
Aile Desteği	Evli (1)	116	4,13	0,95	0,707	0,494	
	Bekâr (2)	60	4,18	0,82			
	Boşanmış (3)	36	3,96	0,94			
İş yaşam dengesi	Evli (1)	116	3,47	0,82	4,220	0,016*	1>3, 2>3
	Bekâr (2)	60	3,56	0,69			
	Boşanmış (3)	36	3,10	0,79			

\*  $p<0,05$ ;

Araştırmaya katılanların iş-yaşam dengesi ve alt boyutlarının medeni duruma göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere F testi uygulanmıştır. Katılımcıların medeni durumuna göre iş-yaşam dengesi alt boyutlarından iş yükünün istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ( $p>0,05$ ). Sonuca göre boşanmış olan kadınların iş yüklerinin diğer durumlara göre daha fazla olduğu görülmektedir. F testi sonuçlarına göre en az iki grup arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Bu gruplardan hangilerinin farkı yarattığını belirlemek amacıyla Bonferroni testi sonuçlarına göre bekâr olan kadınların iş yükünün boşanmış olan kadınlardan farklı olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların medeni durumuna göre iş-yaşam dengesi alt boyutlarından sağlık kalitesinin istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ). Sonuca göre boşanmış olan kadınların sağlık kalitesinin diğer durumlara göre daha düşük olduğu görülmektedir. F testi sonuçlarına göre en az iki grup arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Bonferroni testi sonuçlarına göre bekâr olanların sağlık kalitesinin boşanmış olan kadınlardan farklı olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların medeni durumuna göre iş-yaşam dengesi alt boyutlarından aile desteğinin istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ( $p>0,05$ ). Katılımcıların medeni durumuna göre iş-yaşam dengesinin istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ). Sonuca göre boşanmış olan kadınların iş-yaşam dengesinin diğer durumlara göre daha düşük olduğu, yani iş-yaşam dengesini sağlayamadıkları görülmektedir. F testi sonuçlarına göre en az iki grup arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Bonferroni testi sonuçlarına göre boşanmış olanların iş-yaşam dengesinin bekâr ve evli olan kadınlardan farklı olduğu belirlenmiştir (Tablo 7). Bunlara göre,  $H_2$  hipotezi, İş yükü ( $H_{2a}$ ) ve sağlık kalitesi ( $H_{2b}$ ) alt hipotezleri doğrulanmış; aile

desteği( $H_{2c}$ ) faktörü için doğrulanmamıştır.

**Tablo 8: İş Yaşam Dengesi ve Alt Boyutlarının Eğitim Durumu Açısından Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan F Testi Sonuçları**

Boyutlar	Eğitim Durumu	N	A.Ort.	Std. Sapma	F	p
İş Yüğü	İlk ve Ortaokul	28	3,8	1,03	2,224	0,086
	Lise	78	3,10	0,89		
	Önlisans	34	3,21	0,78		
	Lisans ve üzeri	72	3,45	0,94		
Sağlık Kalitesi	İlk ve Ortaokul	28	3,37	1,01	2,521	0,059
	Lise	78	3,43	1,00		
	Önlisans	34	3,61	0,73		
	Lisans ve üzeri	72	3,79	0,83		
Aile Desteği	İlk ve Ortaokul	28	3,95	0,90	0,957	0,414
	Lise	78	4,12	0,90		
	Önlisans	34	4,32	0,74		
	Lisans ve üzeri	72	4,08	1,00		
İş yaşam dengesi	İlk ve Ortaokul	28	3,26	0,89	2,409	0,068
	Lise	78	3,31	0,79		
	Önlisans	34	3,45	0,61		
	Lisans ve üzeri	72	3,61	0,80		

Katılımcıların eğitim durumuna göre iş-yaşam dengesi ve alt boyutlarının istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Buna göre  $H_3$  ve alt hipotezleri kabul edilmemiştir.

**Tablo 9: İş-Yaşam Dengesi ve Alt Boyutlarının Çalışma Süresine Göre F Testi Sonuçları**

Boyutlar	Çalışma Süresi	N	A.Ort.	Std. Sapma	F	p	Bonferroni
İş Yüğü	8 yıl ve altı (1)	104	3,45	0,83	6,211	0,002*	1>2, 1>3
	9-13 yıl (2)	57	3,08	0,97			
	14 yıl ve üzeri (3)	51	2,96	0,93			
Sağlık Kalitesi	8 yıl ve altı (1)	104	3,82	0,84	8,693	0,000*	1>2, 1>3
	9-13 yıl (2)	57	3,26	1,00			
	14 yıl ve üzeri (3)	51	3,40	0,82			
Aile Desteği	8 yıl ve altı (1)	104	4,11	0,94	1,151	0,318	
	9-13 yıl (2)	57	4,25	0,85			
	14 yıl ve üzeri (3)	51	3,99	0,92			
İş yaşam dengesi	8 yıl ve altı (1)	104	3,63	0,72	6,875	0,001*	1>2, 1>3
	9-13 yıl (2)	57	3,27	0,85			
	14 yıl ve üzeri (3)	51	3,20	0,77			

\* p<0,05;

Katılımcıların çalışma süresine göre iş-yaşam dengesi alt boyutlarından iş yükünün istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (p<0,05). Sonuca göre 14 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olan kadınların iş yüklerinin diğer çalışma sürelerine göre daha fazla olduğu görülmektedir. F testi sonuçlarına göre en az iki grup arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Bonferroni testi sonuçlarına göre 9-13 yıl ile 14 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olan kadınların iş yükünün, 8 yıl ve altında çalışma süresine sahip olan kadınlardan farklı olduğu tespit edilmiştir. Kadınların çalışma süresine göre iş-yaşam dengesi alt boyutlarından sağlık kalitesinin istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (p<0,05). Sonuca göre 9-13 yıl çalışma süresine sahip olan kadınların sağlık kalitesinin, diğer çalışma sürelerine sahip kadınlara göre daha düşük olduğu görülmektedir. F testi sonuçlarına göre en az iki grup arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Bonferroni testi sonuçlarına göre 9-13 yıl ile 14 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olan kadınların sağlık kalitesinin, 8 yıl ve altında çalışma süresine sahip olan kadınlardan farklı olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların çalışma süresine göre iş-yaşam dengesi alt boyutlarından aile desteğinin, istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir (p>0,05). Kadınların çalışma süresine göre iş-yaşam dengesinin, istatistiksel olarak

anamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ). Sonuca göre 14 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olan kadınların iş-yaşam dengesinin, diğer çalışma sürelerine sahip olan kadınlara göre daha düşük olduğu, yani iş-yaşam dengesini sağlayamadıkları görülmektedir. F testi sonuçlarına göre en az iki grup arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Bonferroni testi sonuçlarına göre 9-13 yıl ile 14 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olan kadınların iş-yaşam dengesinin 8 yıl ve altında çalışma süresine sahip olan kadınlardan farklı olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre  $H_4$ ,  $H_{4a}$ ,  $H_{4b}$  hipotezleri kabul edilmiş,  $H_{4c}$  kabul edilmemiştir.

**Tablo 10: İş Yaşam Dengesi ve Alt Boyutlarının Gelir Değişkeni Açısından F Testi Sonuçları**

Boyutlar	Gelir	N	A.Ort.	Std. Sapma	F	p
İş Yüğü	2000 TL ve altı	64	3,38	0,83	1,255	0,287
	2001-5500 TL	120	3,16	0,93		
	5501 TL ve üzeri	28	3,23	1,02		
Sağlık Kalitesi	2000 TL ve altı (1)	64	3,76	0,88	3,348	0,037*
	2001-5500 TL (2)	120	3,43	0,91		
	5501 TL ve üzeri (3)	28	3,75	0,94		
Aile Desteği	2000 TL ve altı	64	4,20	0,93	0,467	0,627
	2001-5500 TL	120	4,07	0,88		
	5501 TL ve üzeri	28	4,11	0,91		
İş yaşam dengesi	2000 TL ve altı	64	3,58	0,74	1,980	0,141
	2001-5500 TL	120	3,34	0,78		
	5501 TL ve üzeri	28	3,47	0,89		

\*  $p<0,05$ ;

Kadın girişimcilerin gelir durumuna göre iş-yaşam dengesi alt boyutlarından sağlık kalitesinin, istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ). Sonuca göre 2001-5500 TL gelire sahip olan kadınların sağlık kalitesinin, diğer gelir gruplarındaki kadınlara göre daha düşük olduğu görülmektedir. Katılımcıların gelir durumuna göre iş-yaşam dengesi ve iş-yaşam dengesi alt boyutlarından iş yükü ve aile desteğinin, istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Buna göre  $H_5$ ,  $H_{5a}$ ,  $H_{5c}$  hipotezleri kabul edilmemiş,  $H_{5b}$  kabul edilmiştir.

**Tablo 11: İş Yaşam Dengesi ve Alt Boyutlarının Çalışılan Sektör Açısından F Testi Sonuçları**

Boyutlar	Sektör	A.Ort.	Std.Sapma	p	i	Bonferroni
İş Yüğü	Hizmet (1)	3,35	0,87	3,986	0,004*	1>4
	Perakendecilik (2)	3,40	0,90			2>4
	Sağlık (3)	3,30	0,99			
	Gıda (4)	2,68	0,87			
	Tekstil (5)	3,21	0,87			
Sağlık Kalitesi	Hizmet (1)	3,62	0,87	2,888	0,023*	1>4
	Perakendecilik (2)	3,69	0,84			2>4
	Sağlık (3)	3,69	0,89			
	Gıda (4)	3,09	1,06			
	Tekstil (5)	3,70	0,88			
Aile Desteği	Hizmet (1)	4,24	0,87	1,123	0,347	
	Perakendecilik (2)	4,08	0,74			
	Sağlık (3)	3,95	1,04			



Gıda (4)	3,89	1,12			
Tekstil (5)	4,20	0,91			
Hizmet (1)	3,53	0,73	4,162	0,003*	1>4
Perakendecilik (2)	3,48	0,83			2>4
İş yaşam dengesi Sağlık (3)	2,93	0,80			
Gıda (4)	3,46	0,80			
Tekstil (5)	3,43	0,79			

\* p<0,05;

Kadın girişimcilerin çalıştığı sektöre göre iş-yaşam dengesi alt boyutlarından iş yükünün, istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (p<0,05). Sonuca göre gıda sektöründe çalışan kadınların iş yükünün diğer sektörlerdeki kadınlara göre daha fazla olduğu görülmektedir. F testi sonuçlarına göre en az iki grup arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Bu gruplardan hangilerinin farkı yarattığını belirlemek amacıyla Bonferroni testi sonuçlarına göre hizmet ve perakendecilik sektöründe çalışanların iş yükünün, gıda sektöründe çalışan bireylerden farklı olduğu tespit edilmiştir. Kadınların çalıştığı sektöre göre iş-yaşam dengesi alt boyutlarından sağlık kalitesinin, istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (p<0,05). Sonuca göre gıda sektöründe çalışan kadınların sağlık kalitesinin, diğer sektörlerde çalışan kadınlara göre daha düşük olduğu görülmektedir. F testi sonuçlarına göre en az iki grup arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Bu gruplardan hangilerinin farkı yarattığını belirlemek amacıyla Bonferroni testi sonuçlarına göre hizmet ve perakendecilik sektöründe çalışan kadınların sağlık kalitesinin, gıda sektöründe çalışan kadınlardan farklı olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların çalıştığı sektöre göre iş-yaşam dengesi alt boyutlarından aile desteğinin, istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir (p>0,05). Kadınların çalıştığı sektöre göre iş-yaşam dengesinin, istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (p<0,05). Sonuca göre sağlık sektöründe çalışan kadınların iş-yaşam dengesinin, diğer sektörlerde çalışan kadınlara göre daha düşük olduğu, yani iş-yaşam dengesini sağlayamadıkları görülmektedir. F testi sonuçlarına göre en az iki grup arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Bu gruplardan hangisinin farkı yarattığını belirlemek amacıyla Bonferroni testi sonuçlarına göre hizmet ve perakendecilik sektöründe çalışanların iş-yaşam dengesinin, gıda sektöründe çalışanlardan farklı olduğu tespit edilmiştir. Buna göre,  $H_6$ ,  $H_{6a}$ ,  $H_{6b}$  hipotezleri kabul edilmiş,  $H_{6c}$  kabul edilmemiştir.

**Tablo 12: İş Yaşam Dengesi ve Alt Boyutlarının Ailedeki Birey Sayısına göre F Testi Sonuçları**

Boyutlar	Aile Birey Sayısı	N	A.Ort	Std.Sapma	F	p
İş Yüğü	3 kişi ve altı	93	3,31	0,95	1,315	0,271
	4 kişi	68	3,26	0,83		
	5 kişi ve üzeri	51	3,06	0,96		
Sağlık Kalitesi	3 kişi ve altı	93	3,72	0,88	2,305	0,102
	4 kişi	68	3,51	0,90		
	5 kişi ve üzeri	51	3,39	0,97		
Aile Desteği	3 kişi ve altı	93	4,15	0,97	0,727	0,485
	4 kişi	68	4,17	0,89		
	5 kişi ve üzeri	51	3,98	0,83		
İş yaşam dengesi	3 kişi ve altı	93	3,52	0,83	1,809	0,166
	4 kişi	68	3,44	0,69		
	5 kişi ve üzeri	51	3,26	0,82		

Katılımcıların aile birey sayısına göre iş-yaşam dengesi ve alt boyutlarının istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ( $p>0,05$ ). Buna göre  $H_7$  ve alt hipotezleri kabul edilmemiştir.

**Tablo 13: İş Yaşam Dengesi ve Alt Boyutlarının Çocuk Olma Durumuna Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları**

Boyutlar	Çocuk sahibi Olma	N	A.Ort.	Std.Sapma	t	p
İş Yükü	Evet	140	3,21	0,88	-5,987	0,000*
	Hayır	72	3,85	0,79		
Sağlık Kalitesi	Evet	140	3,39	0,92	-4,549	0,000*
	Hayır	72	3,93	0,78		
Aile Desteği	Evet	140	3,97	0,91	-3,318	0,000*
	Hayır	72	4,40	0,86		
İş yaşam dengesi	Evet	140	3,21	0,76	-6,020	0,000*
	Hayır	72	3,85	0,67		

\*  $p<0,05$ ;

Kadın girişimcilerin, çocuk sahibi olma durumuna göre iş-yaşam dengelerinin farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere bağımsız örneklem t testi uygulanmıştır. Kadınların çocuğu olma durumuna göre iş-yaşam dengesi alt boyutlarından iş yükü, sağlık kalitesi ve aile desteği açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ); çocuğu olan kadınların iş yüklerinin daha fazla olduğu; sağlık kalitesinin ve aile desteğinin daha düşük olduğu anlaşılmıştır. Katılımcıların çocuk sahibi olma durumuna göre iş-yaşam dengesi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiş ( $p<0,05$ ); çocuğu olan kadınların iş-yaşam dengesinin daha düşük olduğu, yani iş-yaşam dengesini sağlayamadıkları anlaşılmıştır. Buna göre,  $H_8$  ve alt hipotezleri doğrulanmıştır.

**Tablo 14: İş-Yaşam Dengesi ve Alt Boyutlarının Bakmakla Yükümlü Kişi Varlığına Göre Farklılaşma Durumunu Belirlemeye İlişkin Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları**

Boyutlar	Bakmakla Yükümlü Kişi	N	A.Ort.	Std. Sapma	t	p
İş Yükü	Var	104	2,99	0,90	-3,963	0,000*
	Yok	108	3,47	0,88		
Sağlık Kalitesi	Var	104	3,50	0,89	-1,239	0,217
	Yok	108	3,65	0,94		
Aile Desteği	Var	104	4,04	0,93	-1,098	0,273
	Yok	108	4,18	0,89		
İş yaşam dengesi	Var	104	3,25	0,78	-3,381	0,001*
	Yok	108	3,60	0,77		

\*  $p<0,05$ ;

Katılımcıların bakmakla yükümlü kişi varlığına göre iş-yaşam dengesi alt boyutlarından aile desteğinin ve sağlık kalitesinin, istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği; iş yükünün istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ( $p>0,05$ ). Sonuca göre bakmakla yükümlü olduğu kişi bulunan kadınların iş yüklerinin daha fazla olduğu görülmüştür. Katılımcıların bakmakla yükümlü olduğu kişi varlığına göre iş-yaşam dengesinin, istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiş ( $p<0,05$ ); bakmakla yükümlü kişi var olan kadınların, iş-yaşam dengesinin daha düşük olduğu, yani iş-yaşam dengesini sağlayamadıkları görülmüştür. Buna göre,  $H_9$  ve  $H_{9a}$  hipotezleri kabul edilmiş,  $H_{9b}$  ve  $H_{9c}$  hipotezleri kabul edilmemiştir.

**Tablo 15: İş Yaşam Dengesi Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Tanımlayıcı Özellikler**

Değişkenler	N	Mean	SS	Minimum	Maksimum
İş yükü	212	3,2	0,9	1,1	5,0

Sağlık kalitesi	212	3,6	0,9	1,0	5,0
Aile Desteği	212	4,1	0,9	1,0	5,0
İş yaşam dengesi	212	3,4	0,8	1,5	5,0

Tablo 15’de görüldüğü gibi iş-yaşam dengesi ölçeği puan ortalaması  $3,4\pm 0,8$  olup, alt boyutlarının puan ortalamalarının  $3,2\pm 0,9$  ve  $4,1\pm 0,9$  arasında değiştiği tespit edilmiştir. Katılım düzeyleri:1,00-1,79=Her Zaman; 1,80-2,59=Genellikle; 2,60-3,39=Ara Sıra; 3,40-4,19=Çok Nadir; 4,20 ve üzeri=Hiçbir Zaman şeklindedir.

#### 4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Modern ekonomilerde en önemli gelişme yollarından biri olarak görülen girişimcilik, işsizliği önlemede, istihdamı arttırmada, refahı sağlamada ve dezavantajlı grupları aktive etmede kritik bir rol üstlenmektedir ve bu nedenle stratejik öneme sahiptir. Bu noktada, kullanılmayan girişimcilik potansiyelini harekete geçirerek ve kadın girişimciliğini teşvik ederek kadınların işgücüne kazandırılması son derece önemlidir. Kadınların katılımı olmadan sosyal ve ekonomik gelişmeyi gerçekleştirmek oldukça zordur (Bedük ve Eryeşil, 2013:1194). Kadın girişimciliği, özellikle atıl durumdaki kadın potansiyelinin aktive edilmesinde fonksiyoneldir. Kadın girişimciler üretime ve katma değere yaptıkları katkılarla ülkelerinin endüstriyel gelişimine önemli katkılarda bulunmaktadır. Kadın girişimciliği, bir taraftan ekonomik büyüme ve gelişmeye katkı sağlarken, diğer taraftan kadınların kendileri ve sosyal çevreleri üzerinde de olumlu etkilere sahiptir. Kadın girişimcilerin iş rolleri, kişisel ve ailesel rolleri çoğu zaman birbiriyle çeliştiğinden, iş yaşamları ile kişisel yaşamları arasında denge kurmak için yoğun çaba göstermekte ve oldukça zorlanmaktadır.

Kadın girişimcilerin iş-yaşam dengesine ilişkin algılarını belirlemek ve iş-yaşam dengesinin demografik özelliklere göre değişip değişmediğini ortaya koymak amacıyla yapılan bu araştırma, İzmir ili merkez ilçelerinden 212 kadın girişimci ile gerçekleştirilmiştir.

Kadın girişimcilerin iş-yaşam dengesinin; yaş, medeni durum, çalışma süresi, çalıştığı sektör, çocuk sahibi olma durumu ve bakmakla yükümlü olduğu kişi varlığı durumuna göre farklılık gösterdiği ve farkın anlamlı olduğu belirlenmiştir. Buna göre, katılımcılardan 40 ve üzeri yaş grubunda olan kadın girişimcilerin iş yükünün diğer yaş gruplarına göre daha fazla olduğu, sağlık kalitesi ve aile desteğinin daha düşük olduğu ve iş-yaşam dengesini sağlayamadıkları anlaşılmıştır. Mathew ve Panchanatham (2011) tarafından yapılan çalışmada ise 25 yaşın altındaki kadın girişimcilerin iş-yaşam dengesini sağlayamadıkları bulunmuştur. Kültürel farklılıklar dikkate alındığında farklı ülkelerde yapılan araştırma sonuçlarının farklı çıkabileceği düşünülebilir.

Elde edilen bulgular, boşanmış kadın girişimcilerin iş yükünün, evli ve bekâr kadın girişimcilere göre daha fazla olduğunu, sağlık kalitesinin daha düşük olduğunu ve iş-yaşam dengesini sağlayamadıklarını göstermiştir. İş yaşam dengesini en iyi sağlayan girişimciler, bekâr kadın girişimcilerdir. Mathew ve Panchanatham (2011) tarafından yapılan çalışmada ise, evli olan kadınların evli olmayanlara göre iş-yaşam dengesini sağlamakta zorlandığı bulunmuştur. Evli kadın girişimcilerin birden fazla rol üstlenmeleri ve bu rollerin birbiriyle çatışmaları kadınların iş ve aile alanlarını dengeleyememelerine sebep olmaktadır. Araştırmalar evli ve çocuk sahibi olan kadınların ev ve aile alanlarına yeterli zaman ayıramamalarından dolayı iş-aile çatışması yaşadıklarını göstermektedir (Bostancıoğlu, 2014: 52). Dolayısıyla bulgularımız, ülkemizde yapılan diğer araştırma sonuçlarını desteklemektedir.

Kadın girişimcilerin çalışma sürelerine göre iş-yaşam dengesine bakıldığında, 14 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip kadın girişimcilerin iş yüklerinin daha fazla olduğu, sağlık kalitesinin daha düşük olduğu ve iş-yaşam dengesini sağlayamadıkları anlaşılmıştır. 14 yıl ve üzerinde çalışma süresine sahip olan kadın girişimciler genellikle 40 ve üzeri yaş grubunda bulunurlar. Bu grupta yer alan kadınların çocuklarla veya ailenin tüm üyeleriyle ilgilenmeleri, ev işlerini tümüyle üstlenmeleri, iş ilişkilerinde yoğunlaşmaları gerekebilir. Tüm bu

sorumluluklarından dolayı işlerine yeterli zaman ayırmada ve işlerine odaklanmada zorluk yaşayabilir ve iş-yaşam dengesi kuramayabilirler.

Kadın girişimcilerin çalıştıkları sektöre göre iş-yaşam dengesi alt boyutlarında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Gıda sektöründe çalışan kadın girişimcilerin iş yüklerinin diğer sektörlerde çalışan kadın girişimcilere göre daha fazla olduğu, sağlık kalitesinin daha düşük olduğu; sağlık sektöründe çalışan kadın girişimcilerin ise diğer sektörlerdekilere göre iş-yaşam dengesini sağlayamadıkları tespit edilmiştir. “Girişimci kadınların gıda, hazır giyim, turizm, sigortacılık, sağlık ve temizlik sektörlerine az sermaye ve donanım gerektirdiği için faaliyet gösterdikleri; kadınların bu sektörlerde girişimde bulunmalarının sebebinin, bu sektörlerin kadınlara iş ve aile yaşamını dengeleme imkânı sunabilmesinden” kaynaklandığı ifade edilmektedir (Soysal, 2010:75). Ancak elde edilen bulgular, özellikle sağlık sektöründeki kadın girişimcilerin iş-yaşam dengesini sağlamada zorlandıkları yönündedir. Ülkemizdeki çalışma şartları, Ör.Eczanelerin nöbet usulü çalışması düşünüldüğünde, sağlık sektöründeki girişimcilerin iş-yaşam dengesini sağlamada zorlanmalarının normal olduğu söylenebilir.

Girişimci kadınların çocuk sahibi olma durumuna göre iş-yaşam dengesi alt boyutlarından iş yükü, sağlık kalitesi ve aile desteği arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği bulunmuştur. Çocuğu olan kadın girişimcilerin iş yükünün çocuğu olmayan kadın girişimcilere göre daha fazla olduğu, sağlık kalitesi ve aile desteğinin daha düşük olduğu, iş-yaşam dengesini sağlayamadıkları bulunmuştur. Yapılan bir araştırmada evli, küçük çocuğu olan kadınlar (Smithson ve Stokoe, 2005; akt. Bakıcı ve Aydın, 2020: 86) ile her iki eşin çalıştığı ya da tek ebeveynli ailelerin, iş ve aile alanları arasındaki talepleri karşılarken sorun yaşadıkları, iş-yaşam dengesini sağlamada zorlandıkları bulgulanmıştır (Bostancıoğlu, 2014: 51). Bir başka araştırmada da, aile sorumluluklarının aşırı yükü nedeniyle kadın girişimcilerin, işlerini ve ailelerini dengelemekte zorlandıkları ve kariyerlerinin ilerlemesinde büyük engeller haline gelen çocuk bakımı ve evleri ile ilgili diğer sorumluluklara maruz kaldıkları ifade edilmektedir (Rehman ve Azam Roomi, 2012: 209).

Elde edilen bir diğer bulgu, ailelerinde bakmakla yükümlü birey bulunan kadın girişimcilerin iş yükünün daha fazla olduğu ve iş-yaşam dengesini sağlayamadıklarıdır. İşin ve ailenin yükleri, bireyin iş-yaşam dengesi sorunlarını arttırabilir. Kadınlar iş yaşamında ilerledikçe çok fazla sorun ve zorluklarla karşı karşıya kalmakta ve ev işlerine, çocuk bakımına ve aile sorumluluklarına fazla zaman harcamaktadırlar. Kadınlar hem çocuklarına hem de yaşlı aile üyelerine bakmaktadırlar (Yadav ve Rani, 2015: 681). Girişimci kadınlar, hem girişimcilik faaliyetlerini hem de evdeki rollerinin taleplerini karşılamak zorundadırlar. Dixon ve Bruening (2007), çok sayıda role sahip kadınların sınırlı zaman ve enerjiden dolayı her bir rolle çelişebileceğini bildirmişlerdir (Akt.Mathew and Panchanatham, 2011: 97). Bu çelişen roller kadınlarda baskı oluşturmaktadır. Bu baskılar kadınlar için bakım sorumluluklarını (çocuklar, yaşlı ebeveynler) ve iş yükümlülüklerini dengelemek için çatışmalar yaratmaktadır (Walker ve diğerleri, 2008: 258). Bu, rol kuramıyla açıklanabilir. Rollerden birinin diğer rol üzerinde baskıya sebep olması durumunda rol çatışması ortaya çıkmaktadır (Küçükusta, 2007: 42). Rol çatışmaları, bireyin aile ve iş tatmininin azalmasına, psikolojik sıkıntı yaşamasına, sağlığının kötüleşmesine, performansının düşmesine, mesleği bırakmaya veya işletmeden ayrılma niyetinin artmasına neden olabilmektedir (Mathew and Panchanatham, 2011: 97).

Çalışmada; eğitim durumu, aylık gelir ve ailedeki birey sayısı durumunun iş-yaşam dengesine bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir. Kadın girişimcilerin eğitim durumuna göre iş-yaşam dengesinin istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur. Mathew ve Panchanatham (2011:97) tarafından yapılan araştırmada ise, Güney Hindistanlı kadın girişimcilerin eğitim seviyelerine göre iş-yaşam dengesi algılarında farklılıklar bulunmuştur. Lisans ve üzeri eğitim görmüş kişilerin iş-yaşam dengesi sorunlarının azaldığı tespit edilmiştir. Bu kişilerin sahip oldukları bilgi birikimi onlara ev ve işlerindeki sorunları çözmek için alternatif yöntemler bulmalarını sağlamaktadır. Bulguların farklılığı, lisans ve lisansüstü eğitime sahip kadın girişimcilerin oranının yüksek olmasından kaynaklanmış olabilir. Bu sonuç, üniversite mezunu olsa bile ülkemizde kadınların ailesel rollerinin yoğun, ev ve iş

yüklerinin çok fazla ve çevresel beklentilerin yüksek olması ile de ilişkili olabilir. Bir başka deyimle kültürel farklılıklardan kaynaklanmış olabilir.

Girişimci kadınların aylık gelirlerine göre ve ailedeki birey sayısına göre iş-yaşam dengesinin istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur. Mathew ve Panchanatham (2011:97) tarafından yapılan araştırmada ise, ayda 75.000 rupi ve üzerinde gelir elde edenlerin daha düşük gelir elde edenlere göre iş ve aile alanlarını daha iyi bir şekilde dengeleyebildikleri bulunmuştur. Maaş arttıkça kadınlar hem evlerinde hem de işyerlerinde yardımcılarından (işçiler, hizmetçiler) daha fazla destek alabildikleri için sonuç olarak iş-yaşam dengesini daha iyi sağlayabilirler.

Araştırmalara göre aileden destek almak kadın girişimciler için önemli olup aile desteği, kadın girişimcilerin sorunlarının çözümü ve başarılı olmalarında önemli bir etken olarak değerlendirilmektedir (Arıkan, 2016: 153). Kadın girişimcilerin yaşadığı sorunları belirlemek amacıyla yapılan bir anket çalışmasına göre ise, kadın girişimcilerin %88,2'si, aile desteğinin kadınların kendilerine güvenmesinde önemli bir role sahip olduğunu ortaya koymuştur (Sayın, 2011: 29). Lakshmypriya ve Krishna (2016) tarafından yapılan çalışmada, eşlerden ve aile üyelerinden gelen desteğin kadın girişimciler için önemli olduğu ve aileden gelen desteğin iyi olması durumunda iş-yaşam dengesine olumlu yönde etki edeceği tespit edilmiştir (Finlay, 2008: 74; Lakshmypriya ve Krishna, 2016: 125).

Sonuç olarak, 40 ve üzeri yaş aralığında olan kadın girişimciler ile boşanmış kadın girişimcilerin diğer gruplara göre iş yüklerinin fazla olduğu, sağlık kalitesi ve aile desteğinin daha düşük olduğu ve iş-yaşam dengesini sağlayamadıkları bulgulanmıştır. Benzer biçimde 14 yıl ve üzerinde çalışma süresine sahip kadın girişimcilerin iş yüklerinin fazla olduğu ve iş-yaşam dengesini sağlayamadıkları tespit edilmiştir. Gıda sektöründe çalışan kadınların iş yüklerinin fazla ve sağlık kalitelerinin daha düşük olduğu saptanmış; sağlık sektöründeki kadın girişimcilerin iş-yaşam dengesini sağlayamadıkları tespit edilmiştir. Çocuğu olan kadınların iş yüklerinin fazla olduğu, sağlık kalitesi ve aile desteğinin düşük olduğu ve iş-yaşam dengesini sağlayamadıkları bulunmuştur. Son olarak bakmakla yükümlü ve bakıma muhtaç kişi varlığı kadın girişimcilerde iş yükünü arttırmakta ve iş-yaşam dengesini sağlamayı zorlaştırmaktadır.

Araştırmanın konusu ve sonuçları, kadın girişimcilerin iş-yaşam dengesine yönelik bulguları içermesi; genel olarak iş yüklerinin azaltılmasına yönelik desteklere ihtiyaç olduğunu göstermesi ve kadın girişimcilere yönelik iyileştirilmesi gereken alanların fark edilmesini sağlaması açısından anlamlıdır. Konuya ilişkin son dönemde yapılan bir çalışma, "iş-yaşam dengesinin kadın girişimcilerin iş doyumuna önemli ölçüde katkıda bulunduğunu ortaya koymuştur. Çalışmada kadın girişimcilerin iş tatmini ve yaşam doyumunu sağlamak için iş-yaşam dengesi stratejilerini benimseyerek iş ve aile rollerini etkili bir şekilde yönetmeleri önerilmektedir" (Kuranga vd. 2020: 77).

Kadın girişimcilerin iş yüklerini azaltmak amacıyla kamu kreşlerinin sayısı artırılabilir. Bakıma muhtaç kişilere yönelik evde bakım ve destek hizmetlerinin kapsamı genişletilebilir. Kamu ve özel sektör tarafından, iş-yaşam dengesini sağlamayı kolaylaştırıcı düzenlemeler yapılabilir. Akademisyenler çalışma sonuçlarına dayanarak, kadın girişimcilerin iş-yaşam dengesi boyutları hakkında toplumsal farkındalık yaratabilirler ve kadın girişimcilere karşı olan toplumsal tutumları daha olumlu hale getirebilir.

Kadın girişimciliği, ekonomik kalkınma ve istihdam aracı olarak değerlendirildiğinden kadın girişimcilerin iş-yaşam dengesi daha geniş örneklerle incelenebilir. Kadın girişimcilerin iş-yaşam dengesini olumsuz etkileyen faktörlerin belirlenmesine ve yaşamlarının iyileştirilmesine yönelik çalışmalar yapılabilir.

## KAYNAKÇA

- Adisa, T. A., Gbadamosi, G., Mordi, T. ve Mordi, C. (2019). In Search Of Perfect Boundaries? Entrepreneurs' Work-Life Balance. *Personnel Review*, 48(6), 1634-1651.
- Adom, K. (2015). Recognizing The Contribution Of Female Entrepreneurs In Economic Development In Sub-Saharan Africa: Some Evidence From Ghana. *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 20(1), 1-24.
- Agarwal, S. ve Lenka, U. (2015). Study On Work-Life Balance Of Women Entrepreneurs–Review And Research Agenda. *Industrial and Commercial Training*, 47(7), 356-362.
- Arıkan, C. (2016). Kadın Girişimcilikte Başarı Ve Başarıyı Etkileyen Faktörler: Bursa Örneği. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14(3), 138-156.
- Ascher, J. (2012). Female Entrepreneurship-An Appropriate Response To Gender Discrimination. *Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation*, 8(4), 97-114.
- Bakıcı, C. ve Aydın, E. (2020). Türkiye’de Kadın Çalışanların İş Yaşam Dengesini Şekillendirmede Ataerkilliğin Rolü. *Economics Business And Organization Research*, 2(2), 82-98.
- Bedük, A. ve Eryeşil, K. (2013). Women Entrepreneurship&Problems In Turkey. *World Academy of Science, Engineering and Technology International Journal of Economics and Management Engineering*, 7(5), 1190-1194.
- Bostancıoğlu, A. İ. (2014). İş Yaşam Dengesi Ve İş Yaşam Dengesinin Çalışan Verimliliği Üzerine Etkileri: İstanbul İli Kâğıthane İlçesi Lise Ve Dengi Okul Öğretmenleri Üzerinde Bir Alan Araştırması. (Yüksek Lisans Tezi). Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çelik, V. O. (2013). Takım Sporlarında Görev Yapan Sporcuların Antrenörleri İle İlgili Karizmatik Liderlik Algılarının Değerlendirilmesine Yönelik Bir Ölçek Geliştirme Çalışması: Basketbol Branşı Örneği. *Pamukkale Journal of Sport Sciences*, 4(2), 16-45.
- David, M. P., Harikrishnan, R. & Monickam, S. (2012). Perspectives On The Study Of Work-Life Balance. *International Journal of Innovative Research in Commerce&Management*, 3(3), 1-8.
- De Clercq, D., ve Brieger, S. A. (2021). When Discrimination Is Worse, Autonomy Is Key: How Women Entrepreneurs Leverage Job Autonomy Resources To Find Work–Life Balance. *Journal of Business Ethics*, 1-18.
- Delecta, P. (2011). Work Life Balance. *International Journal of Current Research*, 3(4), 186-189.
- Delmar, F. (2003). Women Entrepreneurship: Assessing Data Availability And Future Needs. OECD Workshop on Improving Statistics on SME's and Entrepreneurship, Paris, 1-15.
- Devasena, S. V. (2016). Women Entrepreneur-Can They Be Successful?. *Shanlax International Journal of Management*, 4(1), 32-36.
- Dharmendran, A. (2016). A Study On Women Entrepreneurship Development Through Self Help Group. *Shanlax International Journal of Management*, 4(1), 69-74.
- Duxbury, L. E. ve Higgins, C. A. (2001). Work-Life Balance In The New Millennium: Where Are We?: Where Do We Need To Go?. Ottawa, ON: Canadian Policy Research Networks, 4, 1-8.
- Edralin, D. M. (2012). Innovative Work-Life Balance Strategies Of Filipina Entrepreneurs: New Evidence From Survey And Case Research Approaches. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 57, 201-208.
- Finlay, W. A. (2008). Work-Life Balance In Women Entrepreneurs: A Phenomenological Study. A Dissertation Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Doctor of Business Administration. University of Phoenix.
- Fuller, N. (2009). Entrepreneurship and Business A Regional Perspective, Editors: Miguel-Angel Galindo, Joaquín Guzman, Domingo Ribeiro.
- Goyal, M. ve Parkash, J. (2011). Women Entrepreneurship In India-Problems And Prospects. *International Journal of Multidisciplinary Research*, 1(5), 195-207.

- Guest, D. E. (2002). Perspectives On The Study Of Work-Life Balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279.
- Igbinomwanhia, O. R., Iyayi, O. ve Iyayi, F. (2012). Employee Work-Life Balance As An Hr Imperative. *African Research Review*, 6(3), 109-126.
- Jayakumar, A. (2016). Women Entrepreneurs. *Shanlax International Journal of Management*, 4(1), 1-5.
- Kapız Özen, S. (2002). İş-Aile Yaşamı Dengesi Ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3), 139-153.
- Kayış, A. (2014). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri. Editör: Şeref Kalaycı, Ankara: Asil Yayın Dağıtım Ltd.şti.
- Keskin, S. (2014). Türkiye’de Kadın Girişimcilerin Durumu. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 9(1), 71-94.
- Khan, S. A. ve Agha, K. (2013). Dynamics Of The Work Life Balance At The Firm Level: İssues And Challenges. *Journal of Management Policy and Practice*, 14(4), 103-114.
- Kuranga, M. O.; Mustapha, Y. I. ve Brimah, A. N. (2020). Impact Of Work-Life Balance On Job Satisfaction Of Women Entrepreneurs In South-Western Nigeria. *Fountain University Osogbo Journal Of Management*, 5(1),77-88.
- Küçükusta, D. (2007). Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesinin Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerindeki Etkisi. (Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Lakshmypriya, K. ve Krishna, G. R. (2016). An Analysis Of The Domain Triangle Of Work Life Conflict And Spill Over Effects On Work Life Balance Of Women Entrepreneurs. *Asia Pasific Journal of Research*, 1(44), 120-126.
- Maiya, U. (2015). A Study On Work Life Balance Of Female Nurses With Reference To Multispeciality Hospitals, Mysore City. *Asia Pasific Journal of Research*, 1(28), 42-46.
- Mathew, R. V.ve Panchanatham, N. (2011). An Exploratory Study On The Work-Life Balance Of Women Entrepreneurs İn South İndia. *Asian Academy of Management Journal*, 16(2), 77-105.
- Meyer, N. (2009). An İntestigation İnto The Determinants Of Women Entrepreneurship. (PhD Thesis). North-West University.
- Moses, C. O. ve Amalu, R. (2010). Entrepreneurial Motivations As Determinants Of Women Entrepreneurship Challenges. *Petroleum-Gas University of Ploiesti Bulletin*, 62(2), 67-77.
- Narin, M., Marşap, A. ve Gürol, M. A. (2006). Global Kadın Girişimciliğinin Maksimizasyonunu Hedefleme: Uluslararası Arenada Örgütlenme Ve Ağ Oluşturma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1), 65-78.
- Neneh, B. N. (2021). Role Salience and the Growth Intention of Women Entrepreneurs: Does Work-life Balance Make a Difference?. *The Spanish Journal of Psychology*, 24.
- Noor, K.M.(2011).Work-Life Balance And İntention To Leave Among Academics İn Malaysian Public Higher Education İntitutions. *International Journalof Business and Social Science*,2(11),240-248.
- OECD, (2004). Report on Women Entrepreneurship Issues and Policies, İstanbul, Türkiye,1-74.
- Oyuryüz, Z. ve Gürel, A. (2015). Girişimci Kadınlar Ve İş Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Engel Ve Fırsatların Analizi. *Türkiye Tarımsal Araştırmalar Dergisi*, 2(1), 47-54.
- Övez F. T. D. ve Akyüz, G. (2013). İlköğretim Matematik Öğretmeni Adaylarının Teknolojik Pedagojik Alan Bilgisi Yapılarının Modellenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 38(170), 321-334.
- Rajakumari, D. ve Punitha, S. R. (2016). Role Of Women Entrepreneur İn İndian Economy. *Primax International Journal of Commerce andManagement Research*, 81-85.
- Ramakrishnan, K. ve Ramachandran, K. (2016). Women Entrepreneurs: Their Achievements And Powers. *Shanlax International Journal of Management*, 4(1), 86-92.
- Rehman, S. ve Azam Roomi, M. (2012). Gender And Work-Life Balance: A Phenomenological Study Of Women Entrepreneurs İn Pakistan. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 19(2), 209-228.

- Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2013). *Örgütsel Davranış*. (Çeviri Editörü: İnci Erdem). 14. Basımdan çeviri, İstanbul, Nobel Yayınları.
- Saravanan, R. ve Basha, D. S. (2016). Hindrances And Challenges Faced By Women Entrepreneurs İn Paramakudi Town. *Shanlax International Journal of Management*, 4(1), 43-47.
- Sayın, E. (2011). Kadın Girişimcilerin Sorunlarının Betimleyici Analizi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(1), 23-32.
- Sharma, A. ve Sharma, A. (2013). Women Entrepreneurs: A Surge To Break The İmage Of Housewives. *International Journal of Economics, Commerce and Research (IJEER)*, 3(3), 61-68.
- Sheppard, G. (2016). *Work-Life Balance Programs To İmprove Employee Performance*. (PhD Thesis). Walden University.
- Sigroha, A. (2014). Impact Of Work Life Balance On Working Women: A Comparative Analysis. *The Business & Management Review*, 5(3), 22-30.
- Smith, K. T. (2010). Work-Life Balance Perspectives Of Future Marketing Professionals İn Generation Y”, *Services Marketing Quarterly*, 31(4), 434-447.
- Soysal, A. (2010). Kadın Girişimcilerin Özellikleri, Karşılaştıkları Sorunlar Ve İş Kuracak Kadınlara Öneriler: Kahramanmaraş İlinde Bir Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 5(1), 71-95.
- Topgül, S. (2016). İş Ve Aile Yaşamı Dengesi (Zliği)Nin Kadın Çalışanlar Üzerindeki Etkileri. *Yönetim ve Ekonomi*, 23(1), 217-231.
- Vethirajan, C. ve Muthukumaresan, M. (2016). Problems And Prospects Of Women Entrepreneurship- A Study With Reference To Ramanathapuram District. *Shanlax International Journal of Management*, 4(1), 6-16.
- Walker, E., Wang, C. ve Redmond, J. (2008). Women And Work-Life Balance: Is Home-Based Business Ownership The Solution?. *Equal Opportunities International*, 27(3), 258-275.
- Yadav, T. ve Rani, S. (2015). Work Life Balance: Challenges And Opportunities. *International Journal of Applied Research*, 1(11), 680-684.



## EXTENDED ABSTRACT

Entrepreneurship is the process of pooling and capitalizing resources to create an innovative economic organization or create a social benefit in order to gain profit or grow under conditions of risk and uncertainty. Entrepreneurship is considered the engine of the economy. Recently, it is one of the most discussed topics due to its contribution to development, employment, social development and welfare.

Women's entrepreneurship refers to entrepreneurial activities are carried out by women. Women's entrepreneurship, on the one hand, is related to both the position of women in society and their role in entrepreneurial activities (OECD, 2004: 6); on the other hand, it is on the agenda because it reflects the transformation in economic and social fields. While women's entrepreneurship increases productivity and employment at the national level, it also helps women gain their economic independence, be physically and psychologically healthy, and develop personal and social skills. Women entrepreneurs are as a group of women, who initiates, organizes and runs a business venture. Women entrepreneurs represent a group of people who are creative and innovative, willing to develop their own skills and want to discover new ways and methods of participating in the economic system (Saravanan and Basha, 2016: 43). Women entrepreneurs are defined as entrepreneurs who use all kinds of information and resources to create or develop a business opportunity, engaged in managing their business and, who own at least half of the business and have been operating for more than a year (Moore and Buttner, 1997; cited in Fuller, 2009:296). They accept challenging tasks in order not to be economically dependent and to meet their own individual needs (Dharmendran, 2016:70). Women entrepreneurs, who have the capacity to add value to their own families as well as to the societal structure, have a strong desire to do positive work (Goyal and Parkash, 2011: 197). Women entrepreneurs can successfully manage today's non-traditional businesses and the entrepreneurial process as decision makers.

Although it is claimed that women are in an invisible position in social life and entrepreneurship in general (Delmar, 2003:2), women's entrepreneurship creates added value at the regional, national and global level and is accepted as an important field of activity at the macro level. In particular, it is extremely important to activate the unused entrepreneurship potential and to encourage women's entrepreneurship and to bring women into the workforce. It should be known that it is very difficult to realize social and economic development at macro and micro level without the participation of women. Women's entrepreneurship, which has been said to have been neglected until now and is seen as an alternative career option for women, should be considered and examined as an indispensable component of economic and social life.

Work life balance is a concept used to explain how the areas of work that intersect with life are managed. Work-life balance, which refers to managing the daily work of the individual and balancing his/her activities outside of work, is of critical importance for working individuals to maintain their working and private lives without any problems. Since people have to work and produce to live, business life constitutes an important part of their lives. With the changes, developments and innovations experienced today, the boundaries of work-life balance have been redrawn to include work, family and individual. In this context, "work-life balance" includes a wide variety of roles in other areas of life in addition to the relationships between work and family obligations. Work-life balance refers to the effective management of multiple roles in work, social life and family. Work-life balance is important for both employees and organizations for the following reasons:

- Work-life balance can increase employees' positive emotions,
- Work-life balance can help employees gain self-confidence, respect and loyalty to management, and concentration on work,
- Work-life balance can motivate employees to fulfill their responsibilities,
- It can increase employees' job satisfaction

- Employees with positive feelings and satisfaction can do useful work for businesses,
- Policies and rules aimed at ensuring the work-life balance determined by the management can contribute to the formation of a good relationship between the employees and the management,
- Employees are more likely to stay in the organization when work-life balance is achieved. This plays a role in reducing costs. At the same time, it may be possible to increase productivity, decrease the turnover rate and absenteeism,
- Work-related stress can be more easily managed as employees can better manage their tasks, which means reduced stress-related illnesses and healthcare costs.
- Ensuring work-life balance makes employees feel valuable; gives the impression that the organization cares about its employees, which increases productivity.
- The existence of practices aimed at providing work-life balance in an organization can make the organization more attractive. It may cause more qualified individuals to choose the organization and continue to work in the organization,
- In addition, maintaining business and private life without any problems may lead to a decrease in unwanted and deviant behaviors within the organization.

Recently, many companies do not report that they have started work-life balance programs to support the career development of the female workforce. Many organizations nowadays use work-life balance initiatives and programs to maintain and motivate talent in the workplace (Khan and Agha, 2013:105-106). An area of concern for those interested in work-life balance has always been the quality of working life and its relationship with the wider area of quality of life (Guest, 2002:256). As the lack of quality in working life directly reflects on the quality of private life, work and work-related responsibilities violate the private life space, undermine the quality of life and upset the balance. It has been revealed in some studies that entrepreneurs give priority to "work" instead of "life" (Adisa et al. 2019:1634). However, the balance between work and life is considered an important issue with all its consequences. In particular, the work-life balance of women entrepreneurs is very critical for the future and sustainability of women's entrepreneurship. Women entrepreneurs make great efforts and find it very difficult to balance their work and personal lives, as their work roles, personal and family roles often contradict each other. Today, it is stated that the work-life imbalances and role conflicts of women entrepreneurs have become a common feature of their lives.

The aim of this research is to reveal the perceptions of women entrepreneurs on work-life balance and whether work-life balance changes according to demographic variables. Research is a conceptual and applied study. The conceptual part was prepared by making use of the literature on women's entrepreneurship and work-life balance. In the application part, the questionnaire technique was used as a data collection tool. In the preparation of the questionnaire, the questionnaire on work-life balance used by a study on work-life balance in India by Mathew and Panchanatham (2011) was used. A total of 212 women entrepreneurs from the central districts of İzmir participated in the research. All of the questionnaires were included in the analyses. In the first part of the questionnaire, which consists of two parts, a total of 9 demographic questions were asked in order to reach the demographic data of the participants. These include the age, marital status, education level, working time, monthly income, sector, number of members in the family, having children, and whether they are dependents of the women entrepreneurs participating in the study. In the second part of the questionnaire, 25 questions were asked in a 5-point Likert style in order to measure the work-life balance of the participants.

According to demographic findings, 14.6% of the participants are in the age range of 20-29, 36.3% are in the age range of 30-39, and 49.1% are aged 40 and over. While 54.7% of the participants are married, 28.3% are single women, and 15% are divorced women. 13.2%

of the women had primary and secondary education, 36.8% had high school, 16% had associate degree, 34.0% had undergraduate or higher level of education. 24.1% of the women entrepreneurs who participated in the survey had 14 years or more, 26.9% had 9-13 years, 49.1% had 8 years or less years of work experience. 56.6% of the participants have a monthly income of 2.001-5.501 TL, 30.2% have a monthly income of 2.000 TL or less, and 13.2% have a monthly income of 5.001 TL or more. It is understood that 66% of the participants have children and 49.1% have a dependent person at home.

Based on the data analyses, it has been determined that there are significant differences on the work-life balance of women entrepreneurs based on age, marital status, years of work experience, sector, having children and whether there is a dependent person. Accordingly, it has been understood that women entrepreneurs aged 40 and over have a higher workload than other age groups, have lower health quality and family support, and cannot maintain work-life balance. Considering the intensification of family duties, social relations and work relations and childcare as the age of women entrepreneur's increases in our country, it can be considered as an acceptable result that they have difficulties in establishing a work-life balance.

Based on the research results, the workload of divorced women entrepreneurs is higher than that of married and single women entrepreneurs, their health quality is lower and they cannot provide work-life balance. The entrepreneurs who provide the best work-life balance are single women entrepreneurs. It has been determined that divorced and married women entrepreneurs cannot maintain work-life balance compared to single women entrepreneurs.

When the work-life balance of women entrepreneurs is examined according to their working hours, it is understood that women entrepreneurs with a working period of 14 years or more have a higher workload, a lower health quality, and they cannot maintain a work-life balance. A significant difference was found in the sub-dimensions of work-life balance according to the sectors in which women entrepreneurs work. It has been understood that the workload of women entrepreneurs working in the food sector is higher than that of women entrepreneurs working in other sectors. It has been determined that women entrepreneurs working in the health sector cannot maintain work-life balance compared to those in other sectors.

This study is significant based on its findings on the work-life balance of women entrepreneurs. It is meaningful in that it shows that there is a need for support for reducing workloads in general and that it enables women entrepreneurs to realize the areas that need improvement. Our suggestions on the topic can be listed as follows;

- The number of public nurseries can be increased in order to reduce the workload of women entrepreneurs.
- The scope of home care and support services for people in need of care can be expanded.
- Regulations that facilitate work-life balance can be made by the public and private sectors.
- Academics can organize events that will raise social awareness about the work-life balance dimensions of women entrepreneurs. Thus, social attitudes towards women entrepreneurs can be made more positive.
- Since women's entrepreneurship is considered as a tool for economic development and employment, the work-life balance of women entrepreneurs can be examined in larger samples.
- Studies can be carried out to determine the factors that negatively affect the work-life balance of women entrepreneurs and to improve their lives.

The most important limitation of the research is that it was conducted with 212 women entrepreneurs operating in a certain region, namely the central districts of Izmir. In addition,

the research is limited to the survey questions and the opinions of the women entrepreneurs participating in the research.

