

İŞİ VE AİLESİ ARASINDAKİ KADIN: TEKSTİL VE BİLGİ İŞLEM GİRİŞİMCİLERİNİN ROL ÇATIŞMASINA GETİRDİKLERİ ÇÖZÜM STRATEJİLERİ*

**WOMEN BETWEEN WORK AND FAMILY:
WORK-FAMILY CONFLICT MANAGEMENT STRATEGIES OF FEMALE
ENTREPRENEURS IN THE TEXTILE AND IT INDUSTRIES**

Dr. Dilek Zamantılı NAYIR, Marmara Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
Almanca İşletme Bölümü, dznayir@marmara.edu.tr.

ÖZET

Son yıllarda birçok çalışmada, kadın girişimcilerin psikolojik özellikleri, işlerini hangi güdülerle kurdukları ve deneyimleri ayrıntılı olarak irdelenmiştir. Kadın girişimcilerin aileleriyle iş hayatları arasındaki dengeyi nasıl kurdukları ve yaşadıkları rol çatışmasını azaltmak amacıyla hangi çözüm yollarını belirledikleri ise bu güne kadar ayrıntılı olarak incelenmemiştir. Bu çalışmada, tekstil ve bilgi işlem sektörlerindeki kadın girişimcilerin aile ve iş hayatları arasındaki rol çatışmasına karşı geliştirdikleri çözüm stratejileri araştırılmaktadır. Çalışmanın ilk bölümünde girişimcilik ve kadın girişimcilerin özel durumu konularında görülen gelişmeler aktarılmaktadır. Kadın girişimcilerin rol çatışmasından kaynaklanan sorunlar tartışılmakta, "rol çatışmasının ortadan kaldırılması", "rol çatışmasının en aza indirilmesi", "rol ertelemesi" ve "rol paylaşımı" olmak üzere dört farklı çatışma çözüm önerisi getirilmektedir. Dördüncü bölümde görüşmeler sonucunda ortaya çıkan farklı çözüm stratejileri aktarılmakta, son bölümde tartışma ve sonuç sunulmaktadır.

Anahtar kelimeler: Kadın girişimciler, rol çatışması, çözüm stratejileri

* Bu makale, Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Almanca İşletme Bölümü Pazarlama ve Üretim Yönetimi Yüksek Lisans Programı'nda yürütülen bir araştırma projesinin bulgularını aktarmaktadır. Makalenin ilk taslağı "Girişimcilik" isimli yüksek lisans dersi çerçevesinde hazırlanmış ve kadın girişimcilerle yapılan görüşmeler C. Baytekin, C. Kelebek, C. Sönmez, D. Durak Uşar, D. Tekin, F. Üncüoğlu ve M. Güleriyüz adındaki yüksek lisans öğrencileri tarafından gerçekleştirilmiştir.

ABSTRACT

Although the professional experiences of female entrepreneurs, their motivations and their psychological characteristics have been subject to academic research in recent years, the management strategies they employ in order to lessen their work-family conflict (WFC) has been largely neglected. This article attempts to address this void. In the first part the situation of female entrepreneurs in the world and Turkey are discussed, then the reasons for their WFC are introduced. Based on interviews conducted with female entrepreneurs in the textile and IT industries, their coping strategies are investigated. WFC management strategies are categorized as “role elimination”, “role minimization”, “role postponing ” and “role sharing”. In the last part of the study, the findings are discussed and limitations are provided.

Key words: female entrepreneurs, work-family conflict, management strategies

1. GİRİŞ

Tüm dünyada özellikle de 60'lı yıllardan itibaren çalışma hayatı erkek egemen bir alan olmaktan çıkmış, ailelerde her iki ebeveynin de çalışması ve kadın çalışanların işgücüne karar verici pozisyonlarda katılması gibi demografik bazı değişiklikler meydana gelmiştir. Sanayi Devrimi ile birlikte çalışma yaşamına ücretli işgücü olarak giren kadının ilerleyen dönemlerde eğitim seviyesi yükselmiş, sosyal-siyasal haklarda gelişmeler yaşanmış ve kadınlar gerek yönetici, gerekse de girişimci olarak toplumsal hayatta yerlerini sağlamlaştırmışlardır (Güldal, 2006: 2).

Ülkemizde de son 10-15 yıldır, kadınlar artık serbest iş ve ticaretyaşamına girmeye başlamışlardır (Bedük, 2005: 113). “Girişimcilik“ konusu hem genel kavram olarak, hem de kadınların girişimciliğe yönelik eğilimleri açısından, bilimsel araştırmalar için yeni ve ilgi çekici bir konu haline gelmiştir. Birçok araştırma, kadın girişimciler üzerinde durmuş ve onların psikolojik özelliklerini, işlerini kurarken nerelerden cesaret aldıklarını (Özen Kutaniş ve Hancı, 2003: 460), onları güdüleyen faktörleri ve deneyimlerini irdlemiştir (Carter, 2005: 15).

Ailenin bütün yetişkin üyeleriyle birlikte işgücüne katılması, iş ve aile hayatlarının yakından ilintili olmasına ve birbirini etkilemesine yol açmıştır. Son yıllarda iş-aile hayatının etkileşimini konu alan akademik çalışmaların da sayısı çoğalmıştır (Namasivayam ve Zhao, 2007: 1212). İş ve aile unsurlarını her iki tarafın da beklentilerine cevap verecek şekilde karşılamının zor olduğu (Welter 2004:5) ve kadınların bu “rol çatışması”ndan erkeklere göre daha fazla ve daha olumsuz

etkilendikleri çok sayıda araştırmayla tespit edilmiştir (Ahmad ve Skitmore, 2003: 40, Lobel, 1992: 249).

“Rol çatışması” girişimci kadınların da aşına olduğu bir sorundur; hatta şirketin tüm sorumluluğunun kurucunun üstünde olması nedeniyle, girişimci kadınların rol çatışmasını daha da yoğun hissedeceğini tahmin etmek zor değildir. Türkiye’de yapılan çalışmalarda bu konu teyid edilmiş; kadın girişimciler, özel hayatlarıyla çalışma hayatları arasındaki bir rol ikileminden bahsetmişler, girişimci olmanın sosyal, kişisel ve ekonomik anlamda kendilerini daha iyi seviyeye getirdiğini, ancak aile yaşamlarını olumsuz etkilediğini belirtmişlerdir (Ufuk ve Özgen, 2001:102-103).

İş-aile çatışmasını konu alan çalışmaların çoğu, stres faktörleri ve bunların örgüt performansı üzerindeki etkilerini araştırmış (Donaldson ve Grant-Vallone, 2001:215); buna karşılık kadınların çatışmayı çözmeye yönelik devreye soktukları stratejileri inceleyen akademik çalışma sayısı yetersiz kalmıştır. Oysa kadınlar, aile ve iş alanlarını dengelemeye erkeklere göre daha fazla ihtiyaç duymakta (Collins-Dodd vd., 2004: 396; Schindehutte vd., 2003: 95), çatışmalarını çözmeye yönelik birçok strateji geliştirmekte ve uygulamaktadırlar. Bu çözüm stratejilerinin neler olduğu ve nasıl belirlendikleri bu güne kadar ayrıntılı olarak incelenmemiştir.

Bu çalışmada, kadın girişimcilerin aile hayatı ile iş hayatı arasındaki rol çatışmasının kökenleri ve buna karşı geliştirdikleri çözüm stratejileri araştırılmaktadır. Çalışmanın ilk bölümünde girişimcilik ve kadın girişimcilerin özel durumu irdelenmekte, dünyada ve ülkemizde bu konularda son yıllarda görülen gelişmeler aktarılmaktadır. İkinci bölümde kadın girişimcilerin rol çatışmalarından bahsedilmekte, rol çatışmasıyla meydana gelen sorunlar tartışılmaktadır. Üçüncü bölümde dört farklı çatışma çözüm önerisi getirilmekte, bunların aile içinde ve iş yerinde uygulanma biçimleri incelenmekte; çatışma çözüm stratejileri bir modelle tanıtılmaktadır. Dördüncü bölümde araştırma çerçevesinde iki farklı sektörde yapılan yüzyüze görüşmeler ve kadın girişimcilerin devreye soktukları çözüm stratejileri aktarılmakta, son bölümde tartışma ve sonuç sunulmaktadır.

2. GİRİŞİMCİLİK VE KADIN GİRİŞİMCİLER

“Girişimcilik” kavramının tanımı çok açık bir şekilde yapılamamıştır. Genel bir tarife göre girişimci üretim faktörlerini kendi bilgi ve becerisiyle bir araya getiren, üretim ve dağıtım süreçlerini gerçekleştiren kişidir (Çakıcı, 2003; 71). Ekonomik denilebilecek bu bakış açısına göre girişimci, kaynakları, işgücünü, makine-teçhizatı ve diğer varlıkları birleştirmekle kalmamakta, her birinin değerlerinin toplamından daha fazla bir değer ortaya koymaktadır. Ekonomi dışı bir yaklaşımla ise, girişimci bir şey elde etmek veya bir şeye ulaşmak ihtiyacında olan ve bu tür güdülerle hareket eden insanlar anlamına gelmektedir (Özen Kutaniş ve Hancı, 2003 : 458).

Son yıllarda dünyada çalışanların demografik yapısında birçok değişiklik meydana gelmiştir ve bu değişimden özellikle kadınlar etkilenmiştir. Sanayi Devrimi'ne kadar kadınların görevleri çok belirgin bir şekilde ev veya el işi olarak belirlenmişken, sonraki dönemlerde kadınların toplumdaki yerinde anlamlı değişimler olmuştur. İşgücüne katılan kadınlar çoğalmış (Milliken vd., 1998: 581), çalışan karı-koca sayısında yükselme meydana gelmiş (Morgan ve Milliken, 1992: 227; Goodstein, 1994:354) ve ailenin geçimini tek başına sağlayan anneler daha sık görülmeye başlanmıştır (Morgan ve Milliken, 1992:227).

Yalnızca profesyonel anlamda çalışan kadınlarda değil, kadın girişimciliğinde de artışlar olmuştur (Lauxen-Ulbrich ve Leicht, 2002: 5). Uluslararası rakamlara bakıldığında, kayıtlı ekonomi içindeki şirketlerin yüzde 25-33'nün sahiplerinin kadın olduğu görülmektedir (Schindehutte vd., 2003: 94). Türkiye'de de kadın girişimci sayısı gittikçe artmış (Çakıcı, 2003: 73), bu alanda yapılan çalışmaların sayısı çoğalmıştır. Ülkemizde bu tür çalışmaların yapılmasında 1999 yılında Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü tarafından hazırlanan ve kadın istihdamı ve özel olarak kadın girişimciliği konusunda politika tavsiyeleri içeren belgesi önem taşımıştır (Ecevit, 2007: 1).

Kadın girişimciliği kavramına farklı yazarların farklı anlamlar yüklediği bilinmektedir. Bazı yazarlar, kadın girişimciyi işletmenin kurucusu olarak kabul ederken, bazıları da ikinci kuşak girişimcileri bu gruba dahil etmektedirler (Bedük, 2005: 110). Girişimci kadın, evinde veya ev dışı bir mekanda, kendi adına kurduğu bir (veya birkaç) işyeri olan, bu işyerinde tek başına veya istihdam ettiği diğer kişilerle çalışan, herhangi bir mal veya servisi üreten ve pazarlayan, işi ile ilgili olarak ilişkiye girmesi gereken kişi ve kuruluşlarla kendi adına ilişki kuran ve işinden elde ettiği kazancın yatırım ve kullanım alanları üzerinde söz sahibi olan kadındır (Ecevit, 1993; 19-20).

Kadın girişimcilerin sıklıkla kayıt dışı ekonomi olarak adlandırılan sektörlerde faaliyette buldukları söylenebilir. Bunların bir kısmı evden yürütülebilen işleri kapsamaktadır (Mirchandani, 1999: 231). Bunun yanı sıra perakende ve hizmet sektörleri de kadın girişimciliğinin tipik alanlarıdır (Moult ve Anderson, 2005: 256). Kadınların daha ziyade evden yürütülebilen işlerde girişimci olmaları, erkeklere göre ev işlerinde daha büyük sorumluluk almalarının ve bu nedenle ev ile iş hayatı arasında bir zaman paylaşımı yapmaları gerekliliğinin sonucudur (Verheul vd., 2006: 158). Evden yürütülebilen işler konusunda girişimde bulunan kadınlar bu sayede, ev işleri ile iş hayatını entegre edip etkin bir zaman yönetimi geliştirebilmektedirler. Söz konusu sektörler özellikleri açısından işçilik yoğun ve çalışma saatleri açısından esnek olarak tanımlanmaktadır (Mirchandani, 1999: 231; Koray, 1993: 27-34). Kadınların ve erkeklerin kendi işlerini kurmalarının arkasındaki nedenlerin benzer olduğu kadar farklı özellikleri de vardır. Hem kadınlar, hem de erkeklerde başarı ve bağımsızlık isteği önemliyken, kadın girişimcilerde ek olarak

öne çıkan faktör, girişimci olmanın aile yükümlülükleriyle daha kolay bağdaştırılabiliyor olmasıdır (Schindehutte vd., 2003: 95).

3. KADIN GİRİŞİMCİLERİN ROL ÇATIŞMASI

Kadınlar günümüzde ekonomik özgürlüklerini elde etmiş, kendi şirketlerinin sahibi konumuna gelmiş olsalar da, ev ve çocuklarla ilgili sorumluluk yine de onların üzerindedir (Carter ve Shaw, 2006: 47; Lauxen-Ulbrich ve Leicht, 2005: 5; Schindehutte, Morris ve Brennan, 2003: 96). Toplumun beklentileri nedeniyle (Aydın vd., 2007: 312), kadınlar eskiden beri evle ilgili konuların daha büyük kısmını üstlenegelmiş, işleriyle ilgili sorumluluklar daha yoğun olsa da ev ile eşit oranda ilgilenmek zorunda kalmışlardır (Pittinsky ve Welle, 2005: 4).

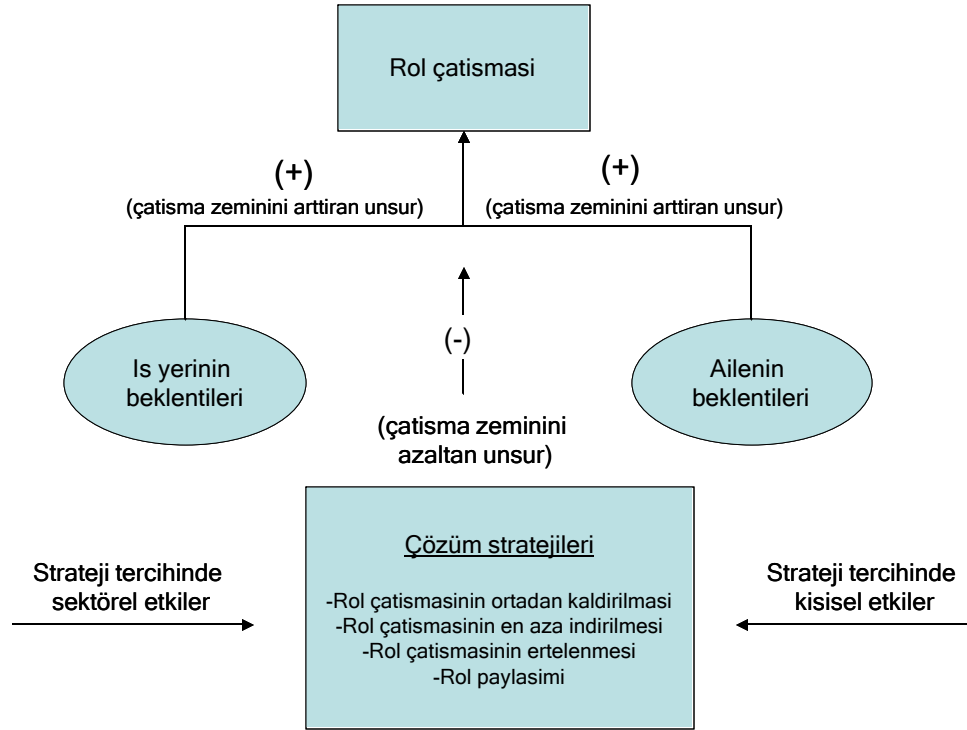
İş ve aile hayatı birbirinden bağımsız seyretmemekte, tam tersi birbiriyle yakinen ilişkili bulunmakta ve birbirini etkilemektedir (Voydanoff, 2005: 583). Kadınlar için bu iki alanı dengelemeye çalışmak büyük önem taşımaktadır. Campbell-Clark (2000:751), iş-aile dengesini, "her iki alanda da işlevlerini yerine getirebilmekten doğan tatmin" olarak tanımlamıştır. İşe ilişkin zorunluluklar ve ailenin beklentilerini dengelemek her zaman kolay olmamakta her iki alana yetişme isteği ve yetişememe gerçeği ikilemler doğurmaktadır (Edwards ve Rothbard, 2000: 179-199; Greenhaus ve Beutell, 1985:77). Alanlardan birine daha fazla zaman ayrılmasıyla beraber, diğer alana ilgi eksik kalmakta (Edwards ve Rothbard, 2000: 81; Kahn vd., 1964: 19), birey için "rol çatışması" meydana gelmektedir (Greenhaus ve Beutell 1985:77). Kadınlar ailelerinden, erkeklere göre daha fazla sorumlu olduklarından, rol çatışmasını çözemeyen kadın toplum tarafından eleştirilmekte, çatışmanın varlığı kadın çalışanları bu nedenle daha çok etkilemekte ve örgütsel adanma düzeylerinin erkeklere göre düşük seyretmesine neden olmaktadır (Güldal, 2006: 70).

4. ROL ÇATIŞMASINA YÖNELİK ÇÖZÜM STRATEJİLERİ

Günümüzde şirketler çalışanların rol çatışmasını daha az hissetmeleri için çeşitli insan kaynakları programlarını devreye sokmuştur. Esnek işyeri saatleri, part-time çalışma olanakları ve işini evden yürütme imkanı, özellikle Batı ülkelerinde iş hayatının ayrılmaz parçası haline gelmiştir. Ancak bireyin kendisinin de iş ve aile arasındaki çatışma zeminlerini asgari düzeye indirmesi, işte ve evde verimliliğini artırması için bazı yöntemler uygulaması gerekmektedir (Haar, 2006: 149; Namasivayam ve Zhao, 2007: 1214). Bu yöntemler, rol çatışmasıyla baş etmek amacıyla bireyin kendisinin geliştirdiği veya aralarından tercih yapmak zorunda olduğu "çözüm stratejileri"dir (Shelton, 2006: 286). Kadın girişimcinin uygun bir çözüm stratejisini seçerek rol çatışmasını çözmesi mümkündür (Shelton, 2006:

290-291). Çözüm stratejisinin ve bu stratejiyi hayata geçirmenin rol çatışmasıyla ilişkisi Şekil 1'de görsel olarak ifade edilmiştir (Bkz Şekil 1).

Şekil 1: Çözüm Stratejilerinin rol çatışmasına etkileri, kişisel ve sektörel etkiler



Kaynak: Yazar tarafından bu çalışma için geliştirilmiş özgün model

Bu çalışmada "Rol Çatışmasına Yönelik Olası Çözüm Stratejileri" belirlenirken, Shelton'un (2006) tipolojisinden yola çıkılmış, sözkonusu çalışmadaki sınıflandırma genişletilmiş ve çözüm stratejileri dört başlık halinde ele alınmıştır. Kadın girişimcilerin ve eşlerin devreye soktukları çözüm stratejisi, buldukları kariyer seviyesi, sahip oldukları çocukların yaşları ve buldukları toplumda kabul görmüş cinsiyet rollerine göre farklılık göstermektedir (Becker ve Moen, 1999: 996). Girişimci kadının başarı hırsı yüksek ise seçeceği strateji farklı olacak; buna karşılık

girişimciliği yalnızca biraz daha fazla özgürlük elde etmek veya aile bütçesine katkı sağlamak amacıyla yapan kadınların tercih edeceği strateji daha değişik olacaktır (Becker ve Moen, 1999: 999). Aşağıda çatışma çözümüne yönelik olarak devreye sokulabilecek stratejilerin ayrıntıları yer almaktadır.

Rol Çatışmasının Ortadan Kaldırılması

Girişimci olmak ile ev ve aile sorumluluklarını beraberce başarmak oldukça zordur. Her ne kadar yapılan birçok çalışmada girişimci kişiler, verdikleri bu karar sayesinde işe ayıracakları zamana kendilerinin karar verir hale geldiklerini söylemiş olsalar da, gerçekte çoğu zaman uzun saatler çalıştıkları ve profesyonel yönetici annelardan daha çok vakti iş yerinde geçirmek zorunda kaldıkları da bir gerçektir (Carter ve Shaw, 2006; 47).

“Rol çatışmasının ortadan kaldırılması” stratejisinde kadın girişimci, aile kurmayı daha en baştan reddetmekte, bu sayede rol çatışmasını daha başlamadan ortadan kaldırmaktadır. Böylece kadın girişimci toplumun ona yüklemiş olduğu “annelik” rolünü tamamen ortadan kaldırmakta ve kendini şirketine adamaktadır. Bu stratejide kadın girişimci evliliği de aynı nedenle reddetmektedir (Shelton, 2006: 286).

Rol Çatışmasının En Aza İndirilmesi

Kadın girişimcinin sahip olduğu ailenin büyüklüğü ve çocukların sayısının rol çatışmasını arttırdığı bilinmektedir (Stoner vd., 1990: 31; Greenhaus ve Beutell, 1985: 80). Evde ne kadar çok çocuk varsa, kadın girişimcinin o kadar az zamanı ve enerjisi var demektir (Grandey ve Cropanzano, 1999: 353).

İş-aile çatışmasını çözmeye yönelik stratejiler arasında, sahip olunan çocuk sayısını azaltmak, sosyal ilişkileri kısıtlamak, kendine daha az vakit ayırmak ve ev işleriyle ilgili beklentilerini kısmak da yer almaktadır (Becker ve Moen, 1999: 999). “Rol çatışmasının en aza indirilmesi” stratejisinde girişimci kadın hem aile kurmayı, hem de iş hayatında başarılı olmayı hedeflemektedir; ancak iş hayatı kendisi için önceliklidir ve bu nedenle ancak küçük bir aile kurmayı, hiç çocuk sahibi olmamayı veya yalnızca tek bir çocuk doğurmayı ve böylece işine daha fazla vakit ayırmayı düşünür.

Rol Çatışmasının Ertelenmesi

Birçok kadın, evlenmeden önce çalışmakta ve evlendikten, özellikle de çocuk sahibi olduktan sonra çalışmaya ara vermektedir (Chien ve Yi, 2002: 451; Carter ve Shaw, 2006: 46; Ernst, 1987:101). “Rol çatışmasının ertelenmesi” stratejisinde kadın girişimci şirketini hayatının daha sonraki evrelerinde kurmakta, ev ve ailesiyle ilgili

sorumluluklarının azalmasını beklemektedir. Bu stratejiyi seçen kadın girişimciler önce çocuklarını yetiştirmeyi düşünmekte ve çocukları yetişkin olduğunda ya da evden ayrıldıktan sonra iş hayatına girmektedirler. Bu sayede, çocukları artık kendilerine çok fazla ihtiyaç duymadığından kendilerini işlerine adayabilmektedirler. Kadın girişimcinin çocukları evden ayrılmış olsa da, ailesiyle, eşiyle ve eviyle ilgili sorumlulukları tamamen ortadan kalkmamakta, bu açıdan “rol çatışmasının ertelenmesi” stratejisi, çatışma zemininin tamamen ortadan kalktığı “rol çatışmasının ortadan kaldırılması” stratejisinden ayrılmaktadır.

Rol paylaşımı (iş ve aile)

Girişimcinin başvurabileceği stratejilerden olan rol paylaşımı stratejisi “iş yerinde rol paylaşımı” ve “aile içinde rol paylaşımı” olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

4.4.1 İş yerinde rol paylaşımı

“İş yerinde rol paylaşımı stratejisinde” girişimci kadın iş yerindeki ağır sorumluluklarını yönetici ve çalışanlarına dağıtmakta; böylece ailesi için kendisine daha fazla zaman kalmaktadır. Bu nedenle girişimci kadınlar şirketlerinde katılımcı yönetim tekniklerini devreye sokmakta, elemanlarını yönetici olacak şekilde yetiştirmekte ve bu sayede iş sorumluluklarının bir kısmını onlara devredebilmektedirler. Bu tavır iki tür olumlu sonuç doğurmaktadır. Bir yandan çalışan kadının iş yükünü azaltırken, bir yandan da çalışanların karar alma sürecine katılabilmesine ve örgütsel bağlılık duygusunun artmasına yol açmaktadır (Yaşar ve Halis, 2007:8). Rol paylaşımı davranışında kadın girişimci çalışanların hatalarını hoş görmekte, eleman ve yöneticileri risk almaya özendirilmekte ve çalışanların fikirlerini söyleyebilmeleri için uygun ortam sağlamaktadır. Öteden beri girişimci kadınların iş hayatında erkeklere göre daha paylaşımcı, ekip çalışmasına yönelik ve yetkilendirici bir yönetim tarzı benimsedikleri bilinmektedir. Bunda, girişimci kadınların iş ve aile hayatlarını dengeli olarak yürütmek istemelerinin etkisi vardır

4.4.2 Aile içinde rol paylaşımı

Rol çatışmasını azaltmaya yönelik stratejilerden biri de eş, diğer aile fertleri veya profesyonel yardımcılarından destek almaktır (Duxbury vd., 1999:31; Stoner vd., 1990: 31). Bu stratejiyi takip eden kadın girişimciler için çoğunlukla aile hayatının önemi iş hayatına göre öndedir ve bu iki kurum arasında denge sağlayabilmek kişi için çok önemlidir. Bu kadın girişimcilerin, kendilerini işlerine adanmaları için çocuklarının emin ellerde olduğundan ve ihmal edilmediklerinden emin olmaları gerekmektedir. Bu nedenle bu stratejiyi takip eden kadın girişimciler çocuk bakımı konusunda ya aile içinden (eş veya aile büyükleri) ya da dışarıdan profesyonel yardım almaktadır. Bu sayede aile hayatının düzenlenmesinde bir rol

İŞİ VE AİLESİ ARASINDAKİ KADIN: TEKSTİL VE BİLGİ İŞLEM
GİRİŞİMCİLERİNİN ROL ÇATIŞMASINA GETİRDİKLERİ ÇÖZÜM STRATEJİLERİ

dağılımı yapılmaktadır ve kadın girişimci işleri için yeterince zaman yaratabilmektedirler.

Eş desteği, rol çatışmasının çözümüne yönelik önemli bir çözüm stratejisidir (Aryee vd, 1999:262). Karısına destek olmayı isteyen bir eşin de ev ve çocuklarla ilgili bazı görevleri üstlenmesi mümkündür (Lo vd., 2003: 183). Aynı şekilde, aile fertlerinin, yakın akrabaların veya dışarıdan gelecek bir yardımcının evdeki işlerin bir kısmını üstlenmesi ve böylece kadın girişimciye destek olması olasıdır (Shelton, 2006: 291). Aile büyüklerinin kadın girişimcinin çocuğunun bakımını üstlenmesi sıklıkla görülen bir durumdur. Batı ülkelerinin aksine Türkiye ve diğer birçok Asya ülkesinde, evde çalışan bir yardımcı elemanın da çalışan kadının ev ve çocuklarla ilgili bir çok sorumluluğunu devralmaktadır (Lo vd., 2003: 186). Özellikle de her iki ebeveynin de yoğun kariyerleri varsa, çocuk bakımından sürekli olarak sorumlu olan bir eleman gündeme gelmektedir (Becker ve Moen, 1999: 998)

İş yeri beklentilerinin aile beklentileriyle kesişmesinden kaynaklanan ve kadın girişimcinin rol çatışması yaşamasına neden olan ikilemlere çözüm stratejileri aşağıdaki tabloda özetlenmiştir (Tablo 1):

Tablo 1: Rol Çatışmasına Yönelik Olası Çözüm Stratejileri

İs-aile çatışmasını çözme stratejileri	Uygulama biçimi	Es (varlık ve zamanlama)	Çocuk	Aile kurma	Girişimci olma
Rol çatışmasının ortadan kaldırılması	Aile kurmama yoluyla is-aile çatışmasını çözme	-	-	-	Erken
Rol çatışmasının en aza indirilmesi	Küçük aile kurma (çocuksuz veya tek çocuklu) yoluyla is-aile çatışmasını çözme	Var	= 1	Erken veya geç	Erken veya geç
Rol çatışmasının ertelenmesi	Aile yükümlülüklerinin tamamlanmasından sonra (çocukların büyüyüp evden ayrılması) is-aile çatışmasını çözme	Var	= 1	Erken	Geç
Rol paylaşımı	1. İş yeri yükümlülüklerinin paylaşılması (örn. yetkilendirme yoluyla) 2. Aile yükümlülüklerinin paylaşılması (örn. aile büyükleri veya bakıcı yoluyla)	Var	= 1	Erken	Erken

Kaynak: SHELTON, L. (2006): “Female entrepreneurs, work–family conflict, and venture performance: new insights into the work–family interface”, *Journal of Small Business Management*, 44(2): 285-297.

5. ARAŞTIRMA TASARIMI, SÜRECİ VE BULGULARI

Bu çalışmada Türkiye’deki bir grup kadın girişimcinin rol çatışmasına ne şekilde baktığı, hangi çözüm stratejilerini seçtiği, bu tercihlerde kişisel etkilerin yanı sıra sektörel faktörlerin de etkili olup olmadığı araştırılmıştır.

Çalışmanın odağını kadın girişimcilerin rol çatışmasının çözümüne yönelik devreye soktukları stratejiler oluşturmuştur. Görüşme yapılan sektörler tekstil ve bilgi işlem sektörleridir. Bu alanlar birbirinden farklı seçilmiş, bu sayede başvuru çözümleri

stratejilerinde farklılık olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Tekstil sektöründe kadın çalışan, yönetici ve girişimci daha sıklıkla görülmekte, buna karşılık bilgi-işlem sektörü erkek egemen kabul edilmektedir. Tekstil sektörü daha eskilere dayanan, kalifiye olmayan işgücünün yoğun olduğu bir sektör iken, bilgi işlem sektöründe yüksek eğitim gibi koşullar tüm çalışanlarda asgari şarttır. Tekstil sektörü kadın çalışanların çoklukla görüldüğü, kadın girişimcilerin yaygın olduğu bir sektördür (Özen Kutaniş ve Hancı, 2003: 462). Her ne kadar kadın girişimciliğinin geleneksel olarak daha ziyade konfeksiyon ve hizmet sektörlerinde yoğunlaştığı görülmekteyse de (Uzun, 2005: 32), bilgi işlem sektörü 1990'lı yıllardan sonra çok gelişmeye başlamış, erkek olduğu kadar kadın girişimcilerin de ilgisini çekmeye başlamıştır (Forson ve Özbilgin, 2003: 13). Hem yapıları itibarıyla, hem de kadın girişimcilerin görülme sıklığı olarak birbirinden oldukça farklı karakteristik özellikler gösteren bu iki sektör, çatışma yönetiminin irdelenmesi açısından bu nedenle bilinçli olarak seçilmiştir. Bu farklılıkların rol çatışmasının kapsamını ve şiddetini farklı etkileyeceği düşünülmüş, başvurulan çözüm stratejisinin de bu nedenle değişebileceği öngörüsünden yola çıkılmıştır.

5.1 Araştırma yöntemi

Araştırmaya, İstanbul'da faaliyet gösteren ve üçü tekstil, dördü bilgi-işlem sektöründen olmak üzere yedi kadın girişimci dahil edilmiştir. Girişimcilere yönelik iletişim bilgileri KAGİDER (Kadın Girişimcileri Derneği) tarafından edinilmiştir. KAGİDER, kâr amacı gütmeyen bir sivil toplum örgütü olarak, Eylül 2002'de İstanbul'da kurulmuştur ve ülke çapında faaliyet göstermektedir.

Araştırmaya dahil edilen kadın girişimcilere yüz yüze mülakat yöntemiyle standartlaştırılmış anket sorularıyla derinlemesine görüşme uygulanmıştır. Anket soruları dört başlık altında toplanmıştır. Öncelikle araştırmanın amacına yönelik olarak kadın girişimcilerin iş hayatı ile aile hayatını beraberce yönetme stratejileri irdelenmiştir. İkinci olarak bu kişilerin girişimciliğe yönelmedeki ve şirketi kurmalarındaki motivasyonları sorgulanmıştır. Girişimcilik başarısının ölçülmesi amacıyla şirket performansının tespitine yönelik sorular sorulmuş, demografik veriler belirtilmiştir.

5.2 Araştırma bulguları

5.2.1. Görüşme yapılan kişilerin medeni durumu ve rol çatışmasının çözümüne yönelik olarak devreye soktukları aile paylaşım stratejileri:

Araştırmaya dahil edilen 7 kadın girişimciden dördü evli, ikisi eşinden ayrılmış ve biri bekârdır. Bekâr olan hanım dışındakiler çocuk sahibidir; üçünün bir,

diğer üçünün ise ikişer çocuğu vardır. Henüz bekâr olan girişimci ise ileride bir aile kurup çocuk sahibi olmayı düşündüğünü söylemiştir. Bekâr olan hanım dışında, araştırmaya dahil edilen tüm kadın girişimciler ev işleriyle ilgili profesyonel yardım aldıklarını dile getirmiştir. Çocuk sahibi olan altı kadından dördü çocuklarını yetiştirmede profesyonel yardım aldıklarını söylemiştir; bunlardan ikisi aynı zamanda ara sıra ailelerinden de bu konuda destek aldıklarını açıklamıştır. Yine bu dört kadından ikisi çocuk bakımı ve ev işleri için aldıkları profesyonel yardımın aynı kişi tarafından yapıldığını dile getirmiştir. Bu dördü dışında kalan diğer iki çocuk sahibi olan kadın girişimci ise yalnızca ailelerinden yardım aldıklarını belirtmiştir.

Evlü olan kadınlardan üçü, eşlerinin desteğinin aile hayatını yönetmelerine çok önemli bir paya sahip olduğunu ve bu alandaki sorumluluklarını eşleriyle paylaşabildiklerini açıklamıştır. Eşlerinden ayrılmış olan kadın girişimciler ise bunun aksine bir fikre sahiptir ve eşlerinden destek görmediklerini veya şirketlerini eşlerinden ayrıldıktan sonra kurduklarını beyan etmiştir.

5.2.2. Görüşme yapılan kişilerin girişimlerinde kuruluş ve sahiplik yapısı:

Araştırmaya dahil edilen kadın girişimcilerden üçü şirketlerini kendi imkânlarıyla kurmuştur ve şirkette ortakları bulunmamaktadır. Geri kalan dört girişimciden ikisi şirketi aile büyüklerinden devralmıştır. Bu iki kadın girişimciden biri kardeşlerinin şirkete hissedar olarak ortak olduğunu söylemiştir. Diğer iki girişimci ise şirketlerini bir ortak ile beraber kurmuştur. Bunlardan biri şirketini aileden bir ortakla kurduğunu söylerken, diğer hanım şirketi dışarıdan bir ortakla kurduğunu ancak 2001'de yollarını ayırdığını ve o zamandan bu yana ortağının bulunmadığını açıklamıştır.

Anketi cevaplayan kadın girişimcilerin çoğunluğu şirketin yöneticisi pozisyonunda bulunmaktadır. Bir girişimci ise şirketin tüm sorumluluğunu kendi üzerinde olduğunu ancak buna rağmen ağırlıklı olarak Halkla İlişkiler alanında daha etkin olduğunu belirtmiştir. Şirketini aile ortağı ile beraber yürütmekte olan bir girişimci ise ortağının muhasebe ve finansal yönetim alanındaki tüm sorumlulukları üstlendiğini ve kendisinin böylece yurtdışı bağlantıları ve satışla ilgilendiğini açıklamıştır.

5.2.3. Görüşme yapılan kişilerin iş ve aile hayatına karşı tutumları:

Araştırmaya dahil edilen kadın girişimcilere, rol çatışmasını çözmek için "eş desteği", "esneklik", "finansal kaynak", "gönüllü ve/ veya profesyonel yardımın yetenek ve kalitesi" ve "güvenilir ve kalifiye yöneticiler ve çalışanlar" faktörlerinden kendilerine göre en önemliden en önemsizye doğru sıralamaları istenmiştir.

İŞİ VE AİLESİ ARASINDAKİ KADIN: TEKSTİL VE BİLGİ İŞLEM GİRİŞİMCİLERİNİN ROL ÇATIŞMASINA GETİRDİKLERİ ÇÖZÜM STRATEJİLERİ

Uygulanan anket görüşmeleri sonucunda, girişimci kadınların çoğunluğunun “eş desteği” faktörünü ilk veya ikinci sıraya koyduğu görülmüştür; yalnızca eşinden ayrılmış olan hanımlardan biri bu faktörün kendisi için son sırada yer aldığını belirtmiştir. “Güvenilir ve kalifiye yöneticiler ve çalışanlar” faktörü de, bilgi-işlem sektöründeki girişimciler tarafından, eş desteğiyle değişimli olarak birinci veya ikinci sıraya konulurken, tekstil sektöründeki girişimciler bu faktörü son sıraya yerleştirmiştir. “Finansal kaynak” faktörü ise tekstil sektöründe faaliyet gösteren girişimci kadınlar tarafından ikinci veya üçüncü sıraya yerleştirilirken, bilgi-işlem sektöründe faaliyet gösteren girişimciler tarafından üçüncü veya dördüncü sırada anılmıştır. Diğer iki faktör her iki sektördeki kadın girişimciler tarafından da çok değişik değerlendirmelere tabi tutulmuştur ancak, genel olarak bakıldığında “gönüllü ve/veya profesyonel yardımın yetenek ve kalitesi”, “esneklik” faktörüne göre daha önemli görülmüştür.

Kadın girişimcilerin işe mi, yoksa ailelerine mi daha fazla önem verdikleri hakkındaki sorudan çıkan sonuçlara göre ise, ikisi dışında tümünün aile hayatı ile iş hayatını dengede tutmayı başardıkları söylenebilir. Bunlardan biri, işinin aslında daha önemli olduğunu ancak, zaman içinde ailesine de vakit ayırması gerektiğinin farkına vardığını ve bundan böyle ikisini dengede tutmaya özen gösterdiğini belirtmiştir. Geri kalan iki girişimci de tekstil sektöründe etkindir ve iş hayatına daha fazla önem verdiklerini itiraf etmiştir. Bunlardan biri aile ile iş arasında bir denge kurmaya çalıştığını ancak bunu başaramadığını, işinin her zaman ön plana geçtiğini açıklamıştır.

5.2.4. Görüşme yapılan kişilerin girişimciliğe yönelmelerindeki ve şirketlerini kurmalarındaki motivasyonları:

Lee-Gosselin ve Grise (1990: 425)'in belirttiklerine göre, bazı kadınlar hem ailelerinin hem de işlerinin beklentilerine daha iyi cevap vermek için girişimci olmaktadır. Anketi cevaplandıran kadın girişimciler, girişimciliğe ve kendi şirketlerini kurmaya yönlendiren faktörler bu anlamda benzerlik göstermektedir. Araştırmaya katılan kadın girişimcilerden ikisi, kendi şirketlerini kurmadan önce kurumsal bir şirkette çalıştıklarını ve buradan ayrılıp girişimciliği seçmelerindeki ana nedenin çocuklarına daha fazla vakit ayırmak olduğunu belirtmiştir. Girişimcilerin sahip olduğu esnek ve kendilerine göre ayarlanabilir iş saatlerinin onlara, çocuklarına daha fazla vakit ayırabilme imkânını tanıdığını ve böylece çocuklarını yetiştirmede daha belirleyici rol alabildiklerini söylemişlerdir. Bir girişimci ise bunun tam aksine, kızı büyüüp kendisine daha az ihtiyaç duyduğu zaman kendi şirketini kurmaya karar verdiğini bildirmiştir.

Bunun dışında araştırmada yer alan iki hanım, girişimciliğin onlara daha iyi finansal koşullar ve profesyonel bir kurumda çalışmaktan daha fazla kazanç sağladığını

belirtmiştir. Tüm kadın girişimcilerin belirtmiş olduğu ortak motivasyon faktörleri ise bireysel başarı isteği ve otoriteden bağımsızlık olarak sıralanabilir.

Görüşme yapılan kişilerin şirketlerinin gelişimi:

Araştırmaya dahil edilen kadın girişimcilerin şirket gelişimini görmek ve başarıları hakkında yorumda bulunmak amacıyla şirketlerin 2001, 2003, 2005 ve 2007 yıllarındaki çalışan sayıları sorulmuştur.

Kadın girişimcilerin tümü şirket gelişimlerini olumlu bulduklarını, 2001'deki ekonomik krizden etkilendiklerini, ancak zaman içinde bunun etkilerini bertaraf etmeyi başardıklarını söylemiştir. Çalışan sayısının son yıllarda düşüş gösterdiği şirketlerin kurucuları ise, çalışan sayısı ile şirketin başarısı arasında bir bağlantı olmadığını, şirketlerinin önceki yıllara göre daha iyi bir durumda olduğunu ve bu düşüşün otomasyona ve daha az sayıda ancak daha kalifiye eleman çalıştırmaya bağlı olduğunu belirtmiştir.

6. TARTIŞMA VE SONUÇ

Son yıllarda iş aile çatışması konulu araştırmalar psikoloji, sosyoloji ve sağlıkla ilgili alanlarda çoğalmış (Sikora vd., 2007: 22); yönetim ve organizasyon literatürü de bu ilgiden payını almıştır. Bu alandaki çalışmalarda, sözkonusu çatışmanın özellikle kadınların kişisel motivasyonunu ve örgütsel bağlılığını etkilediği (Güldal, 2006: 70) ve sonuç olarak örgütsel performansta olumsuz sonuçlar doğurduğu öne sürülmüştür.

Bu çalışmada tekstil ve bilgi işlem sektöründe faaliyet gösteren kadın girişimcilerin rol çatışmaları ve bu çatışmayı azaltmak için devreye soktukları çözüm stratejileri incelenmiş, iki sektör girişimcilerinin tercih ettikleri çözüm yollarının ne ölçüde farklılık gösterdiği irdelenmiştir.

Elde edilen araştırma verilerinin incelenmesi sonucunda, tekstil ve bilgi işlem sektörlerinde faaliyet gösteren kadın girişimciler arasında üç temel farklılık saptanmıştır. Bunlardan birincisi, kurucu kadın girişimcilerin "finansal kaynağa" verdikleri önem ile ilgilidir. Tekstil girişimcileri finansal kaynağın şirketleri için diğer kaynaklara göre daha vazgeçilmez olduğunu belirtmişlerdir. Bu sonuçta, tekstil sektöründe makine ve teçhizatın ağırlıklı yere sahip olması, buna karşılık bilgi işlem sektörünün "bilgiye dayalı" bir alan olması rol oynamaktadır. İki sektörün kullandıkları teknolojiler farklılık arzetyekte, bu farklılık iki sektör için önemli olan ana kaynakların da değişmesine yol açmaktadır. Teknolojinin tanımlarından biri de "insanın çevresini değiştirmek için kullandığı tekniklerin tümü"dür (Ataman, 2001: 401). Son yıllardaki gelişmelerle birlikte, teknolojilerde değişiklikler meydana gelmiş,

İŞİ VE AİLESİ ARASINDAKİ KADIN: TEKSTİL VE BİLGİ İŞLEM GİRİŞİMCİLERİNİN ROL ÇATIŞMASINA GETİRDİKLERİ ÇÖZÜM STRATEJİLERİ

nüfusun büyük kısmını oluşturan “mavi yakalılar” yerlerini daha çok üretime bilgileri ile katılan “bilgi işçileri” ne bırakmıştır (Rifkin, 1995: 3). Bilgi işlem sektörü, yirmibirinci yüzyılda gelişen sektörlerden biridir ve bu sektörde bilgi en değerli kaynaktır. Araştırmamızdaki bilgi işlem girişimcilerinin finansal kaynağı “en önemli kaynaklar” sıralamasında en alta zikretmiş olmaları bu nedenle şaşılacak bir sonuç değildir.

İki sektör arasındaki üç temel farklılığın diğer ikisi, araştırma konumuzla direkt ilgilidir. Güvenli ve kalifiye çalışanlara sahip olmak, bilgi işlem sektöründe faaliyet gösteren kadın girişimciler için tekstil sektöründeki kadın girişimcilere göre daha önemlidir. Bu önem, yukarıda sözü edilen bilgi devrimiyle yakından ilgilidir. Ancak görüşme yapılan kadınların bu hususa verdikleri önem, bu konunun iş-aile çatışmasını hafifletmek anlamında da büyük önem taşıdığını göstermiştir. Tekstil girişimcileri ailelerinden veya profesyonel yardımcılardan destek almak gibi daha geleneksel çözüm stratejilerinden yararlanmakta iken, bilgi-işlem sektöründeki kadınların yönetici ve elemanlarını yetkilendirdikleri ve onlara daha fazla sorumluluk verdikleri anlaşılmaktadır. Yetkilendirme, örgüt çalışanlarının kendi bilgi ve yeteneklerini kullanarak inisiyatif alma ve problem çözmeye yetkili kılınmaları anlamına gelmektedir (Kocabaş ve Karaköse, 2006: 197). Bilgi seviyesi yüksek, kalifiye çalışanlar mesleki gelişim olanaklarına özellikle değer vermekte, böyle bir imkan olması halinde işlerini daha çok benimsemektedirler. (Özer vd., 2007: 329). Yetkilendirmeye çalışanlara sorumluluk taşıyabilmeleri için gerekli eğitimler verilmekte, personel geliştirilmekte ve sonuçta işyerlerine daha fazla bağlanmaları sağlanmaktadır; bu şekilde kadın girişimci için yetkilendirme, aynı zamanda bir “rol çatışması çözüm stratejisi” teşkil etmektedir. Bilgi işlem sektörü girişimcileri ayrıca işlerini büyük ölçüde standardize edip belirli sistemlere bağladıklarını, bu nedenle işlerin bir anlamda kendi kendine yürüdüğünü, her an işlerinin başında bulunmaları gerekmediğini ve bunun da rol çatışmasını önemli ölçüde azalttığını söylemişlerdir.

Araştırmanın üçüncü bulgusu da, bilgi işlem sektöründeki kadın girişimcilerin ailelerine daha fazla vakit ayırabildiklerini belirtmiş olmalarıdır. Bu sonuç da, bu sektördeki kadınların tercih ettiklerini söyledikleri “iş yerindeki sorumlulukları devretme” stratejisi ile ilgilidir. Tercih edilen tüm diğer stratejiler, yani erteleme, en aza indirme ya da destek alma stratejileri aslında aileye ayrılan zamanın artmasına neden olmamakta, yalnızca kadın girişimcinin işinden dolayı ihmal ettiği hayat alanının “tamamen ilgisiz kalmaması” için devreye sokulan seçenekler olarak karşımıza çıkmaktadır. Oysa “bilgi”nin ana üretim faktörü olduğu sektörlerde tüm paydaşları tatmin eden katılımcı yönetim teknikleri kullanılmakta, bu sayede kadın girişimci rol çatışmasını hafifletebilmektedir.

Bu çalışma rol çatışmasının çözüm stratejilerindeki sektörel etkiler konusunda ışık tutucu bir görev üstlenmişse de, bazı kısıtların belirtilmesinde yarar vardır. Herşeyden önce her bir sektörden görüşülen girişimci sayısı azdır; bu nedenle

bulguların genelleştirilmesi sakıncalıdır. Bu çalışmanın tüm sektörleri içeren, daha kapsamlı bir araştırma tasarımı ile geliştirilmesi yararlı olacaktır. Daha sonraki çalışmalarda niteliksel temeldeki bu ilk çalışmanın bulguları daha geniş şekilde araştırılabilecektir ve bu sayede sektör dışındaki etkilerin de ayrıntıları ortaya çıkacaktır. Araştırmayla ilgili ikinci bir kısıt, bulguların kadın girişimcilerin kendi beyanlarına dayanıyor olmasıdır. “Ailenizle işiniz arasındaki zaman paylaşımını adilce yapabildiğinizi düşünüyor musunuz?” şeklindeki bir soruya, birçok kadının “sosyal kabul görme” kaygısıyla olumlu cevap vermiş olabileceği ve gerçeğin aslında hiç de bu şekilde olmayabileceği gözönünde bulundurulmalıdır.

Sonuç olarak bu çalışma literatürde daha önce kapsamlı olarak ele alınmamış, yeni bir konuyu irdelemekte, çokça araştırılmış “rol çatışması” konusunun çözüm stratejilerini ve bunlara etki eden faktörleri incelemektedir. Bu açıdan bu çalışma, kanımızca literatüre katkı sağlamakta, yeni bir tartışma zemini oluşturmakta ve gelecek çalışmalara ışık tutmaktadır.

REFERANSLAR

AHMAD, S. ve SKITMORE M. (2003): “Work-family conflict: a survey of Singaporean workers”. Singapore Management Review, 25(1): 35-52.

ARYEE, S., LUK, V., LEUNG, A. ve LO, S. (1999): “Role stressors, inter-role conflict, and wellbeing: the moderating influence of spousal support and coping behaviors among employed parents in Hong Kong”. Journal of Vocational Behavior, 54: 259-278.

ATAMAN G. (2001): İşletme Yönetimi. Türkmen Kitabevi, Eren Ofset, İstanbul.

AYDIN Ş., ÖZKUL E., KARAKAŞ TANDOĞAN G ve ŞAHİN N. (2007): “Otel işletmelerinde kadınların üst ve tepe yönetime yükseltilmesinde cam tavan etkisi üzerine bir araştırma”. 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi. 25-27 Mayıs 2007, Sakarya.

BECKER, P. ve MOEN P. (1999): “Scaling back: dual earner couples' work-family strategies”, Journal of Marriage and the Family, 61(4): 995-1007.

BEDÜK A. (2005): “Türkiye’de çalışan kadın ve kadın girişimciliği”, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 3 (12): 106-117.

CAMPBELL-CLARK, S. (2000): “Work/family border theory: A new theory of work/family balance”, Human Relations, 53 (6): 747-770.

CARTER S. (2005): Women's enterprise and business support in the East Midlands. <http://www.intelligenceeastmidlands.org.uk/uploads/documents/89137/EMDA%20Women%20Revised%20Aug%2005.pdf> (Erişim tarihi: 23 Haziran 2007).

CARTER S. ve SHAW E. (2006): Women's business ownership: recent research and policy developments. <http://www.berr.gov.uk/files/file38330.pdf>. (Erişim tarihi: 2 Ağustos 2007).

COLLINS-DODD, C., GORDON I. M., ve SMART C. (2004): "Further evidence on the role of gender in financial performance", Journal of Small Business Management 42(4): 395-417.

ÇAKICI A. (2003): "Mersin'deki kadın girişimcilerin iş kurma öyküsü ve iş kuracak kadınlara önerileri". 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi 22-24 Mayıs 2003, Afyon.

CHIEN W.-Y. ve YI C.-C. (2002): "The linkage between work and family; female's employment patterns in three Chinese societies", Journal of Comparative Family Studies 33(3): 451 - 474.

DONALDSON S. I. ve GRANT-VALLONE E. J. (2001): "Consequences of work-family conflict on employee well-being over time", Work & Stress, 15 (3): 214 - 226.

DUXBURY L., HIGGINS C. ve JOHNSON K. L. (1999): "An examination of the implications and costs of work-life conflict in Canada". http://www.phac-aspc.gc.ca/dca-dea/publications/pdf/duxbury_e.pdf (Erişim tarihi: 5 Temmuz 2007).

ERNST, A. (1987): A Comparison of the Position of Women in the Labour Markets of Japan and West Germany- Economic and Social Aspects of Industrial Relations, Frankfurt, Campus Verlag

ECEVİT Y. (2007): Türkiye'de kadın girişimciliğine eleştirel bir yaklaşım. Uluslararası Çalışma Örgütü Ankara Ofisi.

ECEVİT, Y. (1993): Kadını girişimciliğe özendirme ve destekleme paneli, bildiriler ve tartışmalar, Ankara: Devlet Bakanlığı Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Eğitim Serisi, Yayın No:74.

EDWARDS, J., ve ROTHBARD N. (2000): "Mechanisms linking work and family: clarifying the relationship between work and family constructs", Academy of Management Review, 25(1): 178-200.

FORSON C. ve ÖZBİLGİN M.(2003): "Dot-com women entrepreneurs in the UK. <https://ozbilgin.sslpowered.com/publications/papers/Forson%20and%20Ozbilgin%20IJEI.pdf> (Erişim tarihi: 13 Mayıs 2007).

GRANDEY A. A. ve CROPANZANO R. (1999): "The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain", *Journal of Vocational Behavior*, 54: 350-370.

GOODSTEIN, J. D. (1994). "Institutional pressures and strategic responsiveness: employer involvement in work-family issues", *Academy of Management Journal*, 37(2): 350-382.

GÜLDAL D. (2006): Kadın yöneticileri motive ve demotive eden faktörlerin tespitine yönelik bir araştırma. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi.

GREENHAUS, J. H., ve BEUTELL N. (1985): "Sources of conflict between work and family roles", *Academy of Management Review*, 10(1): 76-88.

HAAR J. M. (2006): "The downside of coping: work-family conflict, employee burnout and the moderating effects of coping strategies". *Journal of Management & Organization*, 2(12): 146-159.

KAHN, R.L., WOLFE, D.M., QUINN, R.P., SNOEK, J.D., ve ROSENTHAL, R.A. (1964): *Occupational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*, John Wiley & Sons, New York, NY.

KOCABAŞ İ. ve KARAKÖSE T. (2006): "Yetkilendirmenin önemi ve çalışanların yetkilendirilmesi". *Milli Eğitim Dergisi* 171 (Yaz): 197-203.

KORAY,M.(1993): *Türkiye’de Kadınlar, Yeni Yüzyıl,Türkiye’nin Sorunları Dizisi 4.*

LAUXEN-ULBRICH M. ve LEICHT, R., (2002): *Branchenorientierung und Tätigkeitsprofil selbständiger Frauen*, Institut für Mittelstandsforschung, Universität Mannheim.

LAUXEN-ULBRICH M. ve LEICHT R. (2005): "Do family responsibilities hinder or encourage self-employment? Household configurations and working schedules of selfemployed women in Germany". 13th Nordic Conference on Small Business Research (Tromsø, Norveç)

İŞİ VE AİLESİ ARASINDAKİ KADIN: TEKSTİL VE BİLGİ İŞLEM
GİRİŞİMCİLERİNİN ROL ÇATIŞMASINA GETİRDİKLERİ ÇÖZÜM STRATEJİLERİ

LEE GOSSELIN, H. ve GRISÉ J. (1990): "Are women owner-managers challenging our definitions of entrepreneurship? An in-depth survey", *Journal of Business Ethics*, 9 (4/5): 423-433.

LO S., STONE R. ve NG C. W. (2003): "Work-family conflict and coping strategies adopted by female married professionals in Hong Kong". *Women in Management Review*, 18 (3/4): 182-190.

LOBEL S. A. (1992). "A value-laden approach to integrating work and family life". *Human Resource Management*, 31 (3): 249-265.

MILLIKEN, F. J., MARTINS, L. L., ve MORGAN, H. (1998): "Explaining organizational responsiveness to work-family issues: The role of human resource executives as issue interpreters", *Academy of Management Journal*, 41(5): 580-592.

MIRCHANDANI, K. (1999). "Feminist insight on gendered work: new directions in research on women and entrepreneurship", *Gender, Work and Organization*, 6(4): 224-235.

MORGAN, H., ve MILLIKEN, F. J. (1992): "Keys to action: Understanding differences in organizations responsiveness to work-and-family issues", *Human Resource Management*, 31(3): 227-248.

MOULT, S. ve ANDERSON, A. (2005): "Enterprising women: gender and maturity in new venture creation and development", *Journal of Enterprising Culture*, 13(3): 255-271.

NAMASIVAYAM K. ve ZHAO X. (2007): "An investigation of the moderating effects of organizational commitment on the relationships between work-family conflict and job satisfaction among hospitality employees in India", *Tourism Management* 28: 1212-1223.

ÖZEN KUTANİS R. ve HANCI, A. (2004): "Kadın girişimcilerin kişisel özgürlük algılamaları", 3.Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi, Eskişehir.

ÖZER P. S., ÖZMEN Ö. N. T. ve ERİŞ E. D. (2007): "Bilgi işçisi olarak doktorların örgütsel ve mesleki özdeşleşmelerinin iş ve kariyer doyumları ile ilişkisi", 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 25-27 Mayıs 2007, Sakarya.

PITTINSKY T. L. ve WELLE B. (2005): "Not so lonely at the top? The multiple commitments of emerging leaders", *Harvard University Faculty Research Working Papers Series*. D.C.: American Psychological Association.

RIFKIN, Jeremy; (1995): The End of Work, Putnam's Sons Pub.

SCHINDEHUTTE M., MORRIS M., LORD M. ve BRENNAN C. (2003): "Entrepreneurs and motherhood: impacts on their children in South Africa and the United States", Journal of Small Business Management 41(1): 94-107.

SHELTON, L. (2006): "Female entrepreneurs, work-family conflict, and venture performance: new insights into the work-family interface", Journal of Small Business Management, 44(2): 285-297.

SIKORA P., MOORE S., GRUNBERG L. ve GREENBERG E. (2007): "Work-family conflict: an exploration of causal relationships in a 10-year, 4-wave panel Study". <http://www.colorado.edu/ibs/pubs/pec/pec2007-0001.pdf>. (Erişim tarihi: 1.7.2007).

STONER C.R., HARTMAN R. I. ve ARORA R. (1990): "Work-home role conflict in female owners of small businesses: An Exploratory Study", Journal of Small Business Management 28(1): 30-38.

UFUK, H., ve ÖZGEN, O. (2001): "Interaction between the business and family lives of women entrepreneurs in Turkey", Journal of Business Ethics, 31 (2): 95-106.

UZUN G. (2005): Kadın ve erkek yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki farklılıklar ve bankacılık sektöründe uygulama, Yüksek Lisans Tezi Çukurova Üniversitesi Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

VERHEUL, I., VAN STEL, A. ve THURIK, R. (2006): "Explaining female and male entrepreneurship at the country level", Entrepreneurship & Regional Development, 18(2): 151-183.

VOYDANOFF P. (2005): "The effects of community demands, resources, and strategies on the nature and consequences of the work-family interface: an agenda for future research", Family Relations, 54 (5): 583-595.

WELTER, F. (2004): "The environment for female entrepreneurship in Germany", RENT XVI, 22-23 Kasım 2004, Barcelona

YAŞAR Ö. ve HALİS M. (2007). "Örgütsel güvenin belirleyici faktörleri: bankacılık sektöründe bir uygulama", Akademik Bakış 12 (10): 1-18.