



**KADIN ÖĞRETMENLERİN TOPLUMSAL
CİNSİYET ALGISININ İÇ GİRİŞİMCİLİK
EĞİLİMİNE ETKİSİ: EĞİTİM KURUMLARI
ÖRNEĞİ**

Emine ANLAR KAYA

**Yüksek Lisans Tezi
İşletme Ana Bilim Dalı
Prof. Dr. Atılhan NAKTİYOK
2023
Her Hakkı Saklıdır**

T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI

Emine ANLAR KAYA

KADIN ÖĞRETMENLERİN TOPLUMSAL CİNSİYET ALGISININ
İÇ GİRİŞİMCİLİK EĞİLİMİNE ETKİSİ:
EĞİTİM KURUMLARI ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ YÖNETİCİSİ
Prof. Dr. Atılhan NAKTİYOK

ERZURUM-2023



TEZ BEYAN FORMU

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

BİLDİRİM

Atatürk Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Uygulama Esaslarının ilgili maddelerine göre hazırlamış olduğum " Kadın Öğretmenlerin Toplumsal Cinsiyet Algısının İç Girişimcilik Eğilimine Etkisi: Eğitim Kurumları Örneği " adlı tezin/raporun tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin/raporumun kâğıt ve elektronik kopyalarının aşağıda belirttiğim koşullarda saklanması için izin verdiğimi onaylarım.

Gereğini bilgilerinize arz ederim *.

☐ Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

☒ Tezimin/Raporumun makale için **altı ay**, patent için **iki yıl** süreyle erişiminin ertelenmesini istiyorum.

28.04.2023

Emine ANLAR KAYA

Aslı Islak İmzalıdır

*** LİSANSÜSTÜ TEZLERİN ELEKTRONİK ORTAMDA TOPLANMASI, DÜZENLENMESİ VE ERİŞİME AÇILMASINA İLİŞKİN YÖNERGE**

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Çeşitli ve Son Hükümler

Lisansüstü tezlerin erişime açılmasının ertelenmesi **MADDE 6– (1)** Lisansüstü teze ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu **iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.**

(2) Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internetten paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkânı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile **altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.**

Gizlilik dereceli tezler MADDE 7– (1) Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, tezin yapıldığı kurum tarafından verilir. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, ilgili kurum ve kuruluşun önerisi ile enstitü veya fakültenin uygun görüşü üzerine üniversite yönetim kurulu tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.

(2) Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.



SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Graduate School of Social Sciences

TEZ KABUL TUTANAĞI

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Prof. Dr. Atılhan NAKTİYOK danışmanlığında, Emine ANLAR KAYA tarafından hazırlanan bu çalışma 28/ 04/ 2023 tarihinde aşağıda isimleri yazılı jüri tarafından. İşletme Anabilim Dalı'nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Doç. Dr. M Kürşat TİMURÖĞLU İmza: Aslı Islak İmzalıdır

Jüri Üyesi : Prof. Dr. Atılhan NAKTİYOK İmza: Aslı Islak İmzalıdır

Jüri Üyesi : Dr. Öğr. Üyesi Seda KIZIL İmza: Aslı Islak İmzalıdır

Prof. Dr. Sait UYLAŞ

Enstitü Müdürü

Aslı Islak İmzalıdır

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	IV
ABSTRACT	V
TABLolar DİZİNİ	VI
ŞEKİLLER DİZİNİ	VIII
KISALTMALAR DİZİNİ	IX
ÖNSÖZ.....	X
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL AÇIKLAMALAR

1.1. TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİ.....	5
1.1.1. Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet	5
1.1.2. Toplumsal Cinsiyet Roller ve Kalıp Yargıları	6
1.1.3. Cinsiyetçilik ve Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği	9
1.1.4. Toplumsal Cinsiyetin Gelişimini Etkileyen Faktörler	12
1.1.5. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Ekonomik Hayata Etkisi	14
1.1.6. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Kadın Sağlığına Etkisi	16
1.1.7. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Siyasete Yansıması	18
1.1.8. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Kadına Şiddete Yansıması	19
1.1.9. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Eğitim Alanına Yansıması	20
1.2. GİRİŞİMCİLİK VE İÇ GİRİŞİMCİLİK.....	21
1.2.1. Girişimcilik ve Girişimci Kavramları	22
1.2.2. Girişimciliğin Tarihsel Gelişimi ve Önemi	23
1.2.3. Girişimcilik Türleri	25
1.2.4. İç Girişimcilik Kavramı ve Önemi.....	27
1.2.5. İç Girişimcinin Özellikleri	28
1.2.6. İç Girişimcilik Süreci	29
1.2.7. İç Girişimcilik Boyutları	30
1.2.8. İç Girişimcilik Türleri	32

İKİNCİ BÖLÜM

2.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ	34
2.2. ARAŞTIRMA SORULARI	36
2.3. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLERİ	37
2.3.1. Araştırmanın Modeli	37
2.3.2. Araştırmanın Hipotezleri	38
2.4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	43
2.4.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	43
2.4.2. Veri Toplama Araçları	44
2.4.3. Analiz Yöntemleri	45
2.5. VERİLERİN ANALİZİ	45
2.5.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular	45
2.5.2. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ölçeğine İlişkin Bulgular	46
2.5.2.1. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik ve Geçerlik Analizi	46
2.5.2.2. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi	48
2.5.2.3. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	50
2.5.3 İç Girişimcilik Eğilimi Ölçeğine İlişkin Bulgular	52
2.5.3.1. İç Girişimcilik Eğilimi Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik ve Geçerlik Analizi	53
2.5.3.2. İç Girişimcilik Eğilimi Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi	54
2.5.3.3. İç Girişimcilik Eğilimi Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	55
2.6. HİPOTEZ TESTLERİ	57
2.7. DEMOGRAFİK VE OLGUSAL VERİLERE İLİŞKİN BULGULAR	64
2.7.1. Medeni Durum Değişkeni Açısından Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Algısı ve İç Girişimcilik Eğilimi	64
2.7.2. Yaş Değişkeni Açısından Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Algısı ve İç Girişimcilik Eğilimi	65
2.7.3. Çalışma Süresi Değişkeni Açısından Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Algısı ve İç Girişimcilik Eğilimi	69
2.7.4. Eğitim Durumu Değişkeni Açısından Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Algısı ve İç Girişimcilik Eğilimi	73

2.7.5. Kurumdaki Pozisyon Değişkeni Açısından Toplumsal Cinsiyet Eşitliği	
Algısı ve İç Girişimcilik Eğilimi	74
2.7.6. Çalışılan Eğitim Seviyesi Değişkeni Açısından Toplumsal Cinsiyet Eşitliği	
Algısı ve İç Girişimcilik Eğilimi	76
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	77
KAYNAKÇA	85
EKLER.....	93
EK 1. Anket Formu	93
EK 2. Anket İzinleri	97
EK 3. Atatürk Üniversitesi Etik Kurul Onayı	98
EK 4. Erzurum İli Oltu İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü İzin Yazısı.....	99
ÖZGEÇMİŞ.....	100

ÖZET**YÜKSEK LİSANS TEZİ****KADIN ÖĞRETMENLERİN TOPLUMSAL CİNSİYET ALGISININ
İÇ GİRİŞİMCİLİK EĞİLİMİNE ETKİSİ:
EĞİTİM KURUMLARI ÖRNEĞİ****Emine ANLAR KAYA****Tez Danışmanı: Prof. Dr. Atılhan NAKTİYOK****2023, 112 Sayfa****Jüri: Prof. Dr. Atılhan NAKTİYOK****Doç. Dr. M Kürşat TİMURÖĞLU****Dr. Öğr. Üyesi Seda KIZIL**

Bu çalışmanın temel amacı kadın öğretmenlerin toplumsal cinsiyet algısının iç girişimcilik eğilimi üzerindeki etkisini belirlemek ve alana katkı sunmaktır. Bu amaçla, toplumsal cinsiyet eşitliği, girişimcilik ve iç girişimcilik kavramları incelenmiştir. İş gücünün eğitilmesinde ve yetiştirilmesinde öncü olan öğretmenler, araştırmanın çalışma evrenini oluşturmaktadır. 2021-2022 Eğitim Öğretim yılında Erzurum İli Oltu İlçesinde kamu kurumlarında görev yapan toplam 238 kadın öğretmenden 218'ine toplumsal cinsiyet eşitliği ve iç girişimcilik anketi uygulanmıştır. İstatistiki verilerin korelasyon ve regresyon denklemleri ve hipotez testleri analizleri SPSS 24 programı kullanılarak yapılmıştır. Analizler neticesinde, kadın öğretmenlerin toplumsal cinsiyet algılarının iç girişimcilik eğilimleri üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Medeni durum, yaş, çalışma süresi, kurumdaki pozisyon ve eğitim durumu gibi demografik verilerde öğretmenlerin toplumsal cinsiyet algıları ve iç girişimcilik eğilimleri arasında anlamlı farklılıklar görülmüştür. Çalışmanın sonuçları literatür taraması ile desteklenmiş, sonuç ve öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Toplumsal Cinsiyet, Girişimcilik, İç Girişimcilik

ABSTRACT**MASTER THESIS****THE EFFECT OF FEMALE TEACHERS' PERCEPTION OF GENDER ON
INTRAPRENEURSHIP TENDENCY:
THE CASE OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS****Emine ANLAR KAYA****Advisor: Prof. Dr. Atılhan NAKTİYOK****2023, 112 Page****Jury: Prof. Dr. Atılhan NAKTİYOK****Assoc. Prof. Dr. M Kürşat TİMURÖĞLU****Assist. Prof. Dr. Seda KIZIL**

The main purpose of this study is to determine the effect of female teachers' gender perception on intrapreneurship tendency and to contribute to the field. For this purpose, the concepts of gender equality, entrepreneurship and intrapreneurship were examined. Teachers, who are pioneers in the education and training of the workforce, constitute the working universe of the research. In the 2021-2022 academic year, a gender equality and intrapreneurship questionnaire was applied to 218 of a total of 238 female teachers working in public institutions in the Oltu District of Erzurum Province. Correlation and regression equations and hypothesis testing analyzes of statistical data were performed using SPSS 24 program. As a result of the analysis, it has been determined that the gender perceptions of female teachers have a positive and significant effect on intrapreneurship tendencies. Again, there were significant differences between teachers' gender perceptions and intrapreneurship tendencies in demographic data such as marital status, age, working time, position in the institution and educational status. The results of the study were supported by the literature review, and the results and recommendations were presented.

Keywords: Gender, Entrepreneurship , Intrapreneurship

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 2.1. Katılımcılara İlişkin Demografik Bilgiler	45
Tablo 2.2. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik-Geçerlik Analizi	47
Tablo 2.3. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi	49
Tablo 2.4. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistik	52
Tablo 2.5. İç Girişimcilik Eğilimi Güvenilirlik-Geçerlik Analizi	53
Tablo 2.6. İç Girişimcilik Eğilimi Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi	55
Tablo 2.7. İç Girişimcilik Eğilimi Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	56
Tablo 2.8. Değişkenler Arası İlişkiler	58
Tablo 2.9. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Algısına İlişkin Faktörlerin İç Girişimciliğe Etkisi	59
Tablo 2.10. Hipotez Testi Sonuçları	61
Tablo 2.11. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Algısının İç Girişimciliğe Etkisi	61
Tablo 2.12. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Algısına İlişkin Faktörlerin Girişimci Davranış Faktörü Üzerine Etkisi	62
Tablo 2.13. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Algısına İlişkin Faktörlerin Stratejik Yenileme Faktörü Üzerine Etkisi	63
Tablo 2.14. Medeni Durum Değişkeni Açısından Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Algısı ve İç Girişimcilik Eğilimine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi	64
Tablo 2.15. Medeni Durum Açısından Değişkenlere İlişkin Ortalamalar	65
Tablo 2.16. Yaş Değişkeni Açısından Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Algısı ve İç Girişimcilik Eğilimine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi	66
Tablo 2.17. Yaş Değişkeni Açısından Çoklu Karşılaştırma Sonuçları	67
Tablo 2.18. Yaş Değişkeni Açısından Değişkenlere İlişkin Ortalamalar	68
Tablo 2.19. Çalışma Süresi Değişkeni Açısından Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Algısı ve İç Girişimcilik Eğilimine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi	69
Tablo 2.20. Çalışma Süresi Değişkeni Açısından Değişkenlere İlişkin Çoklu Karşılaştırma Sonuçları	70
Tablo 2.21. Çalışma Süresi Değişkeni Açısından Değişkenlere İlişkin Ortalamalar	72
Tablo 2.22. Eğitim Durumu Değişkeni Açısından Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Algısı ve İç Girişimcilik Eğilimine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi	73

Tablo 2.23. Eğitim Durumu Değişkeni Açısından Değişkenlere İlişkin Ortalamalar....	74
Tablo 2.24. Kurumdaki Pozisyon Değişkeni Açısından Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Algısı ve İç Girişimcilik Eğilimine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi.....	74
Tablo 2.25. Kurumdaki Pozisyon Değişkeni Açısından Değişkenlere İlişkin Çoklu Karşılaştırma Sonuçları	75
Tablo 2.26. Kurumdaki Pozisyon Değişkeni Açısından Değişkenlere İlişkin Ortalamalar.....	76
Tablo 2.27. Çalışılan Eğitim Seviyesi Değişkeni Açısından Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Algısı ve İç Girişimcilik Eğilimine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi	76



ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 2.1. Araştırma Modeli.....	37
----------------------------------	----



KISALTMALAR DİZİNİ

AB	: Avrupa Birliği
AR-GE	: Araştırma ve Geliştirme
Bkz	: Bakınız
KMO	: Kaise-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequency
KOBİ	: Küçük ve Orta Bütçeli İşletmeler
KSGM	: Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
MEBBİS	: Milli Eğitim Bakanlığı Bilişim Sistemleri
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
SPSS	: Statistical Package For the Social Sciences
SS	: Standart Sapma
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
UNESCO	: Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü
Vd.	: Ve diğerleri
X	: Ortalama
Yy	: Yüzyıl

ÖNSÖZ

Yüksek lisans tezi olarak hazırladığım bu çalışma, Prof. Dr. Atılhan NAKTİYOK yöneticiliğinde, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalında gerçekleştirilmiştir.

Çalışmanın gerçekleştirilmesinde bilgisi, tecrübesi ve sabrıyla bana yol gösteren, kıymetli tez danışmanım Sayın Prof. Dr. Atılhan NAKTİYOK'a içtenlikle teşekkürlerimi sunarım. Tez çalışmamın tamamlanmasını sağlayan araştırmaya içtenlikle katılan Erzurum İli Oltu İlçesi'nde görevli kadın öğretmenlere şükranlarımı sunarım.

Lisansüstü eğitimim sırasında bana verdiği destek ve gösterdiği fedakârlık için kıymetli eşim Ensar KAYA'ya ve beni kendi kızları olarak gören Gülten KAYA ve Kerim KAYA'ya teşekkürlerimi sunarım.

Her daim yanımda olan kardeşlerim Öğr. Gör. Dr. Pınar ANLAR, Başak ANLAR ve Ömer Lütfi ANLAR'a sevgilerimi sunarım.

Bizleri sevgisiyle büyüten, her zaman en büyük destekçimiz olan annem Asiye ANLAR'a ve devlet terbiyesini çocuklarına öğreten babam Ali ANLAR'a şükranlarımı sunarım. Bu tezi ülkemın vatanperver öğretmenlerine ithaf etmekten memnuniyet duyarım.

Erzurum-2023

Emine ANLAR KAYA

GİRİŞ

Sanayi devrimi ile birlikte ortaya çıkan işgücü açığının kapatılması amacıyla kadınlar ilk kez ekonomik gelir karşılığında iş hayatına girmişlerdir. Bir anlamda 2. Dünya Savaşı ile birlikte açığa çıkan işgücü ihtiyacının karşılanması kadınlara düşmüştür. Doğum oranlarının azalması, ortaya çıkan ekonomik ve sosyal etkenler nedeniyle kadınlar giderek daha fazla iş gücüne katılım sağlamışlardır. Türkiye’de de dünyanın içinde bulunduğu duruma benzer durumlar yaşanmıştır. Tanzimat Dönemi ile başlayan kadınlara hak verme Cumhuriyet Dönemi’nde artarak devam etse de ülkemizde kadınların çalışma hayatında aktif yer alması 20.yy ortalarına denk gelmektedir, bunun öncesinde ise kadının asıl görevi annelik ve geleneksel ev kadınlığı olarak görülmüştür. Günümüzde hızla yaşanan ekonomik, teknolojik ve sosyokültürel değişimler kadının daha fazla çalışma hayatında yer almasına fırsat sağlamıştır.

Kadının çalışma hayatında yer alması aileye ekonomik kazanç sağlaması açısından kabul görmekteyken çalışma hayatında yükselmesi pek de olumlu karşılanmamaktadır. Bu durum ise kadınların üst düzey görevlere getirilmelerini ya da bu istekte bulunmalarını engellemekte, kadın ve erkek arasında cinsiyet eşitsizliklerine neden olmaktadır. Kadınların çalışması gereken işlerin sosyal güvencesi zayıf, geçici, düşük ücretli ve düşük pozisyonlarda olması beklenmektedir. Geleneksel aile yapısında kadın “yuvayı yapan dişi kuş, yeri evi olan birey, birinci görevi analık olan kişi” gibi algılandığı için kadının aile sınırları dışına ücretli işgücü olarak çıkması önemli ölçüde engellenmektedir. Kadınlar cinsiyete bağlı olarak iş hayatına katılmada ve yönetsel pozisyonlara gelmede çeşitli engellerle karşılaşmaktadırlar. Kadınlar çalışma hayatına atılırlarken ve üst düzey pozisyonlarda çalışma isteğinde bulunurlarken toplumsal ve örgütsel faktörlerden kaynaklı birçok kariyer engeli ile karşılaşmaktadırlar.

Kadın kooperatiflerinin, kadın girişimcilerin desteklenmesi, kadınların kurduğu işletmelere maddi destek sağlanması gibi konuları içeren Kadın İstihdamı Eylem Planı hazırlanmaktadır. Kadın ve erkeklere ilişkin kalıp yargılardan kurtulmak için yasal hak ve düzenlemelerin toplumun tüm kesimine yayılması gerekmektedir. KSGM (Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü) tarafından yapılan çeşitli çalışmalarda, kadınlara birey oldukları ve görevlerinin sadece ev işleri veya aile içindeki rolleri olmadığı belirtilse de kadınlar yönetim süreçlerinde erkeklere göre daha az rol almaktadırlar. 11. Kalkınma

Planı kapsamında yapılan çalışmalar neticesinde kadın-erkek eşitliğinin iyileştirilmesi, hem yasal açıdan hem de pratikte kadınların toplumsal statülerinin yükseltilmesi kanısına varılmıştır.

Biyolojik olarak kadın ve erkeğin tanımlandığı cinsiyet kavramı, kültürel olarak kadın ve erkeğin yaşama biçimini, yönelimlerini ve fikirlerini anlatmaktadır. Toplumsal cinsiyet ise, kadın ve erkeğin rollerini, toplumsal sorumluluklarını ve beraberinde kişisel özelliklerini belirtmektedir. Toplumsal cinsiyet, günümüzde cinsiyet ayrımcılığı olarak sıkça karşımıza çıkmaktadır. Bunun sebebi ise toplumların sağlayamadığı cinsiyet eşitliğidir. Cinsiyet eşitliği kadın ve erkeğin aynı sayıda bir ortamda bulunması değildir, kadın ve erkeğin eğitim, sağlık, teknolojik gelişmeler ve siyaset gibi birçok alandan erkekle aynı oranda yararlanmasıdır. Hem Türkiye’de hem dünya genelinde yapılan pek çok çalışma ve sunulan raporlar kadınların erkeklere oranla ayrımcılığa, eşitsizliğe maruz kaldığını göstermektedir. Özellikle kadınlar, daha az eğitim alıp, siyasi temsilde daha geride kalıp, daha fazla sağlık problemi yaşamaktadır ve işgücüne katılım oranları oldukça zayıftır.

Erkek hâkimiyetinin sürdüğü ekonomik yaşamda, hayal kırıklığına uğrayan kadınlar, kendi iş yerlerini açıp patron olma niyeti ile girişimcilik faaliyetlerinde rol almaya başlamışlardır. Pazarı iyi analiz eden, risk alabilen cesur kadınlar, mal ve hizmet üreterek istihdam sağlamış ve ekonomik haklara sahip olmuşlardır. Kadınların yapısal farklılıkları erkekler için hazırlanmış girişimcilik çalışmalarının şekillenmesine katkı sağlamıştır. Genellikle 25-35 yaş arasındaki erkekler girişimciliğe yönelirken bu durum kadınlarda 35-40 yaş aralığında görülmektedir. Bunun sebebi erkeklerin kadınlara oranla kendilerine, ekonomik ve sosyal destekçilerine daha fazla güvenmeleridir. Bununla birlikte var olan kültürel tutumlar kadınların girişimciliğe yönelmesini etkilemektedir. Kadın girişimci adayları ve kadın girişimciler toplumun kendilerine verdiği sorumluluklar nedeniyle erkeklere oranla girişimcilikte daha fazla sorun yaşamaktadırlar. Bu sorunların en temel sebebi ise erkek egemen kültür yapısıdır. Bununla beraber kurum içerisinde görülen girişimcilik faaliyetlerinde de etkin durumda olan yine erkeklerdir. Meslek seçiminde, aile yaşamında, sosyal hayatta ve özellikle iş hayatında karşımıza çıkan ayrımcılık örgütteki girişim algısında da karşımıza çıkmaktadır.

Özel sektör örgütlerinin yanı sıra kamu kurumlarının da devamlılığı örgütün fırsatları yakalaması ve yenilikçi bakış açısının geliştirilmesine bağlıdır. Kamu kurumlarında üretim, yaygınlaşma ve çağa ayak uydurma niyeti taşıyan girişimcilik faaliyetleri örgüt içerisinde iç girişimcilik olarak adlandırılmaktadır. Sahip olunan girişimcilik anlayışı örgütlerde yaşanan sorunları hızlı ve etkin çözüme becerileri kazandırmıştır. Okullarda girişimcilik kar elde etme niyetinden çok proje temelli eğitimle özdeşleşmektedir. Öğretmenlerin ileri düzeyde teknoloji kullanımı, öğrencilerine ve topluma faydalı çalışmalar yapmaları, eğitim anlayışlarını çağa uygun hale getirmeleri ve sürekli yenilik halinde olmaları iç girişimciliğin bir getirisi. Özellikle birçok okulun belirli dönemlerde toplantılar yaparak kurum içi girişimciliği artırmaya dönük çalışmalar yaptığı görülmektedir. Başta bakanlık düzeyinde olmak üzere, hem okul idarecilerinin hem öğretmenlerin iç girişimcilik yönünde bilgilendirilmesi ve teşvik edilmesi gerekmektedir.

Kadınların çalışma hayatlarının iyileştirilme fırsatı olarak görülen girişimcilik, kolay elde edilmemektedir. Bunun en önemli nedenleri kadınların “cam tavan sendromu” ile karşı karşıya kalmaları ve erkeklere oranla düşük ücret almalarıdır. Fakat mevcut iş organizasyonu içerisinde yürütülen iç girişimcilik kadınlara yeniden başlama imkânı tanımaktadır. İşletmenin büyümesi ve gelişmesi, kârlılığın artması geleneksel girişimcilik kadar önem taşımaktadır. Fakat kadınlar, hem yeni girişimlerin hem de yeni iç girişimlerin %50’sinden daha azında temsil edilir konumdadırlar. Evlilik ve çocuklarının varlığı, ailenin yönetimi faktörleri kadınları iç girişimci olmaktan uzaklaştırmaktadır. Çocuklu kadınlar, zamanlarını esnek kullanma yönünde mahrumiyet yaşamaktadırlar. Bununla birlikte demografik değişkenler nedeniyle kadınlar erkeklere oranla riskten kaçınma davranışını daha fazla göstermektedirler. Girişimcilik kadınlara daha fazla esnek çalışma imkânı sağlarken, iç girişimcilik kadınların daha fazla ve zamansız çalışmasını istemektedir. Evli kadınlar ve evli erkekler arasında iş yerinde yaşanan eşitsizlik algısı nedeniyle, işverenler daha az yetenekli ve daha az güvenilir olarak evli kadınları görmektedirler. Çocuk sayısı veya okul öncesi çocuğun varlığı kadınları erkeklere oranla organizasyonda cinsiyet eşitsizliğine uğramaya mahkûm bırakmaktadır.

Bu araştırmada, ilk olarak kadın öğretmenlerin toplumsal cinsiyet algı düzeyi incelenmiştir. Daha sonra ise iş yaşamı, okul yaşamı, aile yaşamı ve sosyal yaşam boyutlarının toplumsal cinsiyet algısını ne yönde ve düzeyde etkilediği analiz edilmiştir.

Aile etkisi kadın öğretmenlerin toplumsal cinsiyet algısını yönlendirir mi, toplumsal cinsiyet ile iç girişimcilik eğilimi arasında etkileşim var mıdır ve demografik değişkenler kadın öğretmenlerin iç girişimcilik eğilimlerine ve cinsiyet algılarına etki eder mi, sorularına yanıt aranmıştır.

Bu çalışmada amaç, kadın öğretmenler açısından toplumsal cinsiyet eşitliği algısı ve iç girişimcilik eğilimini birlikte değerlendirmektir, eşitlik algısı ile girişimcilik eğilimi arasında bağın var olup olmadığını sorgulamak, varsa nasıl bir bağ olduğunu görmektir. Toplumsal cinsiyet algısı ile iç girişimcilik eğilimi arasında ilişki kuran herhangi bir araştırmaya rastlanmamış olup yapılan çalışma bu bakımından ilk olma niteliği taşımaktadır.

Araştırmanın birinci bölümünde toplumsal cinsiyet eşitsizliği, girişimcilik ve iç girişimcilik kavramları açıklanmıştır. Çalışmanın ikinci bölümünde ise Erzurum İli Oltu İlçesinde kadın öğretmenlere uygulanan araştırmanın amacı ve önemi, model ve hipotezleri, evren, örneklem ve veri toplama yöntemlerine yer verilmiştir. Aynı zamanda anketlere ilişkin güvenirlik ve geçerlik analizlerine, açıklayıcı faktör analizlerine, regresyon ve korelasyon denklem sonuçlarına ve demografik verilere ilişkin istatistiklere yer verilmiştir. Analize ait sonuçlar kısmında analiz bulguları ve organizasyonlara ve araştırmacılara öneriler değerlendirilmiştir. Literatürdeki çalışmalarda toplumsal cinsiyet eşitliği incelenmiş olup kadın öğretmenlerin iç girişimcilik eğilimleriyle ilgili bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle analiz ve sonuçların yeni çalışmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL AÇIKLAMALAR

1.1. TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİ

Çalışmanın bu kısmında cinsiyet ve toplumsal cinsiyet, toplumsal cinsiyet rolleri ve kalıp yargıları, cinsiyetçilik ve toplumsal cinsiyet eşitsizliği, toplumsal cinsiyetin gelişimini etkileyen faktörler, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin ekonomi, kadın sağlığı, siyaset, kadına yönelik şiddet, eğitim hayatına yansımaları başlıklarına yer verilmiştir.

1.1.1. Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet

Cinsiyet, bireyin kadın ya da erkek olarak sahip olduğu genetik, fizyolojik ve biyolojik özelliklerini; toplumsal cinsiyet (gender) ise kadının ve erkeğin sosyal olarak belirlenen rollerini ve sorumluluklarını ifade eden bir kavramdır (Zeybekoğlu, 2010). Cinsiyet, doğarken edinilir, ‘eril’ ve ‘dişil’ olarak nitelendirilir ve biyolojik cinsiyete bağlıdır. Evrensel ve değişmez olan cinsiyet, hormonlara ve cinsel organlara dayalıdır (Gökkaya, 2018: 13-19). Bir anlamda cinsiyet, doğuştan gelen ve değiştirilemeyen fizyolojik özelliklerdir.

Günlük yaşamda ve dilde genellikle herhangi bir ayrıma gidilmeden birlikte ifade edilmelerine karşılık, cinsiyet temelinde şekillenen biyolojik özellik ile bu özelliğin üzerine eklenen toplumsal durum, bilim çevrelerinde “cinsiyet (sex)” ve “toplumsal cinsiyet (gender)” terimleri ile isimlendirilmekte ve birbirinden ayrı tutulmaktadır (Vatandaş, 2007).

Toplumsal cinsiyet, bebeğin doğumdan önce cinsiyetinin öğrenilmesi ile başlar, bebeğin doğum sonrası erkeğe mavi kıza pembe renk kıyafet seçimiyle devam eder. Kız ya da erkeğe farklı oyuncaklar alınır, ileride seçmeleri istenen meslekler cinsiyete göre belirlenir. Toplumsal cinsiyet, biyolojik faktörler temelinde kadın ve erkek olarak yaşayış biçimimizi oluşturur. Doğumdan itibaren var olan sosyal ve kültürel ortamımız kadın ve erkek sınırlarımızı çizer (Cesur Kılıçaslan ve Işık, 2016:3-11).

Cinsiyet kavramı, erkek ve kadının biyolojik ve fizyolojik özelliklerini anlatırken; toplumsal cinsiyet, kadın ve erkeği toplumun koyduğu yeri, beklentilerini ifade eder (Uluocak ve Aslan, 2011: 24-25). Toplumsal cinsiyet; doğuştan gelmeyen, kadın ve erkeğe verilmiş roller üzerinden toplumun biçimlendirdiği, zamana ve kültüre göre değişiklik gösteren bir kavramdır (Yurtsever, 2011). Toplumun biçtiği kadına ve erkeğe uygun toplumun biçtiği davranışları göstermediğimizde tepki alıp dışlanırız. Yemek yapan bir erkek, erkeksi bulunmazken; taksi şoförlüğü yapan bir kadın da kadınsı bulunmamaktadır. Toplumun beklentileri kadını ev işlerini daha az aksatacağı düşünülen öğretmenlik, hemşirelik gibi mesleklerle yönlendirirken; bu durum erkeklerde kadına göre daha çok kazanan, daha çok söz sahibi olunan meslekleri uygun bulmuştur.

Literatürde cinsiyet ve toplumsal cinsiyet birbirinden ayıramamıştır. Bunun nedeni ise sosyal yapının kadından ve erkekten beklentileri ile fiziksel bedenlerine ilişkin gözlemlerden tamamen farklı olamayışdır. Bireyler mensubu olduğu cinsiyetine uygun olarak toplumsal cinsiyet göstermektedirler. Bunun sebebi toplumsal düzenin kadına ve erkeğe biçtiği kadınlık ve erkeklik algısıdır. Bu iki yapının birbirinden farklı olma zorunluluğu kabul edilmiştir.

Görüldüğü gibi toplumsal cinsiyet bireylere, aile ve toplum tarafından aktarılır, toplumsal yapıdaki roller kadınlık ve erkeklik sorumluluklarının belirleyicisidir. İlk önce ailede başlayan kimlik kazanımı topluma göre şekillenir. Biyolojik cinsiyet farklılıkları öğrenilmiş olmamasına rağmen toplumsal cinsiyet toplum tarafından öğretilir ve pekiştirilir. Birey öğrenmiş olduğu farklılıkları gelecek nesillere aktarır. Kadınlar ve erkekler için nasıl bir yaşantının doğru ya da yanlış olduğu kültürle üretilir ve öğretilir. Örneğin bazı toplumlarda sahip olunan bedensel cinsiyet farklılıkları erkeği ön plana çıkararak onu güç ve iktidar sahibi kılarken ataerkil kültür kadını özne birey olarak görmemekte kadın tanımlarını erkeğe göre tanımlamaktadır.

1.1.2. Toplumsal Cinsiyet Roller ve Kalıp Yargıları

Toplumsal cinsiyet literatüründe önemli kavramlardan biri de rol kavramıdır. Toplumsal cinsiyet rolleri bireylerin yaratılışından gelen kadın ya da erkek olma sebeplerinden dolayı kendilerine biçilmiş bir rol olduğunu kabul eder. Her toplumun

erkeğe ve kadına biçtiği rollerini yönlendiren, değerlendiren bu rollerin denetimini sağlayan toplumsal değerler kabulü vardır (Sağır ve Eroğlu, 2016: 293-334).

Toplumun bireylerden beklediği kişilik özellikleri toplumsal rollere evrilir, annelik, babalık, kardeşlik, mühendis, hâkim, doktor gibi sadece mesleki alanla sınırlı kalmayan süreklilik hali olan, bazen sona eren rollerimiz sadece mesleki değil sosyal hayatta da nasıl olmamız gerektiğini bizlere öğretir. Toplumsal cinsiyet rolleri, kadın ve erkek arasında ayırmaya neden olur. Kadın ev işleri, çocuk doğumu ve bakımı üzerinde varlık gösterirken; erkekte var olan sorumluluk bir işte çalışmak ve evin geçimini sağlamaktır. Toplumsal bakış açıları toplumdaki cinsiyet rollerini oluşturmuştur (Karasu, 2019).

Kadın ve erkek için toplum gözünde var olan beklentiler, bireylerin içinde bulundukları sorumlulukları, ayrıcalıkları ve başka pozisyonlardaki insanlarla olan sosyal ilişkilerini toplumsal cinsiyet rolleri olarak karşımıza çıkarmaktadır. Kadın ve erkeğin cinsel konumu kültür ile şekillenir ve cinsiyet temalı rol tanımları yapılır. Kültürün kadın ve erkeğe biçtiği roller, topluma uygun kişilik şeklini alır, iş hayatı, aile ve sosyal ilişkiler üzerinde etki sahibi olur. Toplumun kadını ve erkeği nasıl görüp algıladığı, hangi davranışları göstermesini beklediği biyolojik faktörlerden uzaklaşarak şekillenir (Gökkaya, 2018: 27-29).

İnsanlar toplumların kendilerine benimsettikleri kalıplar çerçevesinde yaşarlar. Toplumun var olan yargılarını sorgulamıyor olmanın nedeni dışlanma korkusudur. Kalıp yargılar birçok alanda karşımıza çıkmasına rağmen en çok toplumsal cinsiyette gözlenmektedir. Toplumun kadın ve erkekten beklediği sosyal, fiziksel ve karakteristik özellikler vardır. Her zaman yönetici olması beklenen erkekler daha güçlü ve soğukkanlı olurken; kadınların güçsüz ve duygusal olması beklenir. Örneğin, kötü kokmak her cinsiyet için olumsuz karşılanması gerekirken, bu durum kadınlar için daha olumsuz algılanmaktadır.

Çeşitli çalışmalarda geleneksel cinsiyet kimliği kalıp yargıları, kadınlara bazı nitelikler tanımlarken erkeklere de başka bazı nitelikler tanımlamıştır. Literatürde erkekler daha atılgan daha korkusuz, katı ve saldırgan olarak tanımlanırken; kadınlar duygusal, hassas, boyun eğen ve pasif olarak tanımlanmıştır. Geleneksel cinsiyet kimliğindeki bu farklılıklar kadınların erkeklerden daha geç iş hayatına girmesine ve daha düşük ve seçili pozisyonlarda çalışmasına sebebiyet vermiştir. Kadın erkek arasındaki

ilişkiler de bu kalıp yargılara göre şekillenmiştir. Kadınlar toplumsal cinsiyetin ortaya koyduğu sonuçlardan yola çıkarak kendilerine bir kimlik belirleme zorunda kalmışlardır.

Buyurganlık ve yasaklayıcılık ögesine sahip olan cinsiyet kalıp yargıları, toplumda ideal erkeklik algısının oluşmasında rol oynar. Erkekleri kariyer-odaklı, lider vasıflı, öfkeli, girişken, bağımsız, hırslı, çalışkan, baskı altında bile iyi çalışabilen, zeki, analitik, ikna edici, yeterli ve rekabetçi olarak idealize ederken; kadınları duygusal, sevecen, çocuklarla ilgilenen, başkalarını düşünen, iyi bir dinleyici, arkadaş canlısı, kibar ve yardımsever olmak gibi özelliklerle idealize eder. Bu kalıp yargılar bir yandan erkeklere atfedilen “avantajlı-güçlü” toplumsal statüyü onamaktayken, diğer yandan da statüyü tehlikeye atan “kadınsı” kalıp yargıları taşımanın olumsuz sonuçlarını da beraberinde getirmektedir. Kendini bazı kalıplara sokan erkekler toplumun cinsiyet temelli bakış açısını onaylamakta, kadın erkek eşitsizliğini meşrulaştırmakta ve geleneksel ebeveyn rolünü kabul etmektedirler (Sakallı ve Türkoğlu, 2019).

Geleneksel cinsiyet rollerine daha bağlı olan erkekler, iş hayatına giren ve rolü değişen kadınlara karşı baskıcı ve yok sayan tavır göstermektedirler. Bu şekilde ataerkil olan toplum yapısında şekli ve sosyal değişiklikler görmezden gelinmektedir. Kadın ve erkek arasındaki farklılıklar yalnızca cinsiyet temelli değildir toplumda kendilerine inşa ettikleri roller, çeşitli tutum ve davranışları beraberinde getirmektedir. Kadının geleneksel kimlikte temel rolünün annelik olduğu benimsenmiştir. Kadının ev içi rolleri ve çocuk bakımı kadın kavramını dört duvar arasında karşımıza çıkarmaktadır. Kadının iş hayatındaki varlığı onun asıl faaliyetinin dış dünya olabileceğini göstermemekle birlikte asıl rolünün çocuk bakımı ve ev işleri olduğu erkekler tarafından da onaylanmaktadır.

Cinsiyet rolleri toplum tarafından kadına ve erkeğe öğretilmektedir. Bu öğrenme kadınlar için hep başkalarının isteğini yapmakla sınırlandırılmıştır. Kadınların toplum tarafından daha nahif, itaatkâr ve pasif bulunması, kişilik özelliklerinin gelişmesinde toplumun sosyal, siyasi ve ekonomik hayatta kadının ikinci plana atılmasına sebebiyet vermiştir. Kadına söz hakkı verilmemekte ve kadın aile hayatındaki kimliği ile tanınmak zorunda kalmaktadır. Bu kimlikte kadının iyi huylu, güzel, bakımlı, tatlı dilli ve becerikli olması gerektiği şeklindedir. Ataerkil toplumlarda erkeğe ve kadına çizilen kimliklere göre hareket etme zorunluluğu vardır. Kadının üzerindeki bu baskı onun duygusal ve güçsüz olmasına sebebiyet vermektedir.

Kadınların ve erkeklerin farklı duygusal özelliklere sahip olduğuna ve bu duygusallığı da toplumsal düzenin oluşturduğuna dair inanışlar da mevcuttur. Kadınların ve erkeklerin duygusallığı aynı zamanda toplum tarafından cinsiyet rollerine biçilen duygusal karakterle alakalı olarak da belirir. Bu durumda kadın ve erkeğin duygusal rolleri farklı boyutlarda ortaya çıkmış ve toplumda farklı kabuller oluşmuştur. Mesela erkekler ağlamaz, kadınlar sinirlenmez denilerek kabul edilen farklı tavırlar toplumlarda karşılaşılan durumlardır. Kadınların ve erkeklerin sahip olduğu tutum ve davranışlara bakıldığında da bu durum açıkça görülmektedir. Bunun nedeni ise toplumun kadına sunmuş olduğu cinsiyet rolüne yönelik beklentiye uygun davranma isteğidir. Sosyokültürel yapı, kadınların sosyal hayatlarında duygusal beklentileri karşılamasını ve ailenin bütünlüğünü sağlamada kadının aktif olmasını beklemektedir. Kadının rolüne karşılık olarak ise erkeğe ülkenin ve hanesinin geleceğini inşa etme, kadınına sorumlu olma ve hâkimiyet kurma gibi görevler uygun bulunmuştur.

Cinsiyet, kalıp yargıların en çok görüldüğü alanlardan biridir. Toplum kadın ve erkekte görmek istediği davranışları toplumsal cinsiyet adı altında göstermektedir. Bu kalıp yargılar kadın ve erkeğin kendini gerçekleştirmesinde, ilgi ve beceri alanlarında ilerlemesinde çeşitli engeller koymaktadır. Aile reisi, evin babası rolünde olan erkek; başarılı, çok para kazanan, evin geçimini yalnız sağlayan konumundadır. Kadın, aile içindeki ihtiyaçları karşılayan, çocuk doğuran bakan büyüten, iş yaşamında yer alması gerekmeyen, fiziksel özellikleri daha zayıf daha güçsüz olan birey olarak görülmektedir. Geleneksel kabul görülen bu kalıp yargıları, bazen kısmen aşıyor olsa da değişmesi ya da ortadan kalkması imkânsız gözükmektedir (Gökkaya, 2018: 31-35).

1.1.3. Cinsiyetçilik ve Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği

Toplumların kabul ettiği cinsiyet kalıp yargıları kadın ve erkek arasında ayrımcılığın oluşmasına neden olmaktadır. Kabul edilen roller üzerinden erkekler kadınlara oranla daha üstün ayrıcalıklar kazanmış, kadınlar sosyal hayatta ve iş hayatında geri planda kalmak zorunda bırakılmıştır. Kadınların var olan fiziksel özellikleri onların yalnızca üreme, çocuk bakımı, annelik rolleriyle bilinmesi ile erkeklerin var olduğu çoğu alandan uzak bırakılmalarına sebep olmuştur. Kadınlar, 21.yy da dahi en çok şiddete uğrayan, eğitimden ve çalışma yaşamından mahrum kalan, iş hayatında engellenen, sağlık

imkânlarından tam olarak faydalanamayan konumdadır (Çay, Merve; (editör), 2021, 95-97). Bir anlamda toplumsal cinsiyet eşitsizliği, kadınların birçok alanda erkeklerden geride kalmasına neden olmuş, hak ve özgürlüklerini kullanmasına engel olmuş, mahrumiyet ve kısıtlamalara sebebiyet vermiştir. Kadının iş yaşamını ve eğitim hayatını olumsuz etkilemiş ve birçok sorunu beraberinde getirmiştir (Demirgöz Bal, 2014).

Cinsiyete bağlı davranış farklılıkları yalnızca sosyal çevre ve toplum baskısı ile oluşmamıştır, biyolojik olarak yaratılış farklılığı da temel etkenlerdendir. Duygusal içerikli durumlara karşı kadınların erkeklere kıyasla daha hassas tepkiler verdiği birçok araştırmada ortaya koyulmuştur. Araştırmacılar kadınların duygusal olayları hafızalarında daha uzun süre tuttuklarını ve bu olayları daha canlı hatırladıklarını belirtmektedir. İki cinsiyet arasında doğuştan getirilen biyolojik özellikler vardır. Biyolojik farklılıklar davranış farklılıklarını da oluşturmuş bu durum da toplumsal kültür farklılıklarına neden olmuştur. Çocuklar üzerinde yapılan incelemelerde kız çocuklarının daha barışçıl oldukları çatışmalardan kaçındıkları görülmüştür. Erkek hormonları üzerinde yapılan çalışmalarda erkeklerin hormonları nedeniyle daha öfkeli oldukları düşünülmektedir (Çakır ve Baş, 2018).

Cinsiyete göre farklılık gösteren hastalıkların mevcut olduğu bilinmektedir, özellikle panik atak bozukluğu erkeklere oranla kadınlarda 2-3 kat daha fazla görülmekte; depresyona ise kadınlarda 2 kat daha fazla rastlanmaktadır (Gültekin, 2014).

Duygu durum bozuklukları ve kaygı bozuklukları, aynı şekilde Alzheimer da kadınlarda daha çok görülmektedir. Bu oranlar farklı kültürlerde de hemen hemen aynı bulunduğundan, kadın olmak bu hastalıklar için bir risk grubunda olmak demektir. Cinsiyetler arasında çok bariz farkların olduğu çeşitli yapısal ve hormonal çalışmalar ile de ortaya konulmuştur (Çakır ve Baş, 2018).

Toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri biyolojik farklar ile açıklanamayacak düzeyde derin farklara neden olup kadının ötekileşmesine, ikinci plana atılmasına sebep olmaktadır. Bu farklılaşma kız çocuklarının doğdukları andan itibaren başlamaktadır. Kadınların zayıf ve bakımlı oldukları zaman güzel olabilecekleri algısı nedeniyle çeşitli ve zor diyetler, egzersiz ve cerrahi operasyonlar hayatlarını bazen riske atmaktadır. Bununla beraber cinsiyet eşitsizlikleri; kadının öğrenim, çalışma hayatına katılım ve ekonomik gelirini de olumsuz etkileyerek duygusal boşluğa düşmesine ve beraberinde

başta psikolojik sorunlar olmak üzere sağlık sorunlarına sebep olmaktadır (Demirgöz Bal, 2014).

Toplumun kadına biçmiş olduğu anne ve eş olma rolü, gelişmekte olan toplumlarda eğitimden mahrum kalmış kadınların erken evlilik yapmasına ve erken yaşta çocuk sahibi olmasına yol açmaktadır. Kadınların doğum sırasında yaşamış oldukları komplikasyonlar hem annenin hem de çocuğun fiziksel ve psikolojik sağlığını olumsuz yönde etkilemektedir. Eğitim durumu yükseldikçe evlilik yaşı yükselmekte ve beraberinde doğurganlık hızı düşmektedir (Şimşek, 2011).

Kadın ve erkek cinsi arasında farklılıklarda göz önüne alınacak bir diğer yapı ise aralarındaki duygusal farklılıktır. Kadınların erkeklere oranla daha merhametli oldukları yapılan araştırmalar ile ortaya konulmuştur. Miller ve arkadaşlarının çalışmasında bağışlamanın araştırıldığı pek çok araştırma sonucu istatistiksel olarak analiz edilmiş ve 70 araştırmayı kapsayan meta analiz çalışmasında kadınların erkeklere oranla daha bağışlayıcı olduğu görülmüştür (Gültekin, 2014).

Erkeklerin öfke kontrolünün zayıflığı, şiddete meyillerinin yüksek olması ve saldırgan tutumları onları kadınlara oranla daha fazla suça itmektedir. Kadınların duygusal ve merhametli oluşları, erkeklere oranla itaatkârlıklarının yüksek oluşu suça meyillerini azaltmıştır. Bu konunun en önemli göstergesi ülkemizdeki suç oranlarıdır. Çoğu toplumda suçluların yüksek oranını erkekler oluştururken bu durum ülkemizde de benzerlik göstermektedir. 2022 yılı soruşturma evresinde toplam gerçek kişi şüpheli sayısı 11.906.893'tür. Şüpheliler cinsiyet yönüyle incelendiğinde; 6.375.103' ü erkek, 1.294.209'u kadındır (Adli İstatistikler, 2022).

2021 yılı Ocak ayında İçişleri Bakanlığı, 2020 yılında öldürülen kadın sayısının 266 olarak kaydedildiğini, cinayetlerin yüzde 72,8'inin evde işlendiğini, faillerin yüzde 95'inin eş, ortak ya da akraba olduğunu açıklamıştır. Kimi kadın platformlarına göre ise bu sayı 500'e yakın ve son 10 yılın en yüksek sayısına ulaşmış durumdadır, birçok kadının ise intihar süsü verilerek öldürüldüğü düşünülmektedir (wikipedia.org). Erkekler şiddet uygulamayı kadınlar üzerindeki hâkimiyetleri olarak görmekte ve kendilerine tanımlanmış toplumsal kimliklerini yerine getirme olarak algılamaktadırlar. Ataerkil toplum yapısından gelen 'hem severim hem döverim' anlayışı genetik açıdan şiddete meyilli olan erkekleri kültürel açıdan da şiddete yaklaştırmıştır. Aile içinde yaşanan

şiddette toplum yardım elini uzatmak yerine ‘kol kırılır, yen içinde kalır’ algısını desteklemekte, aile birliğinin devamı için kadını susturmakta ya da suçlamaktadır. Toplumsal hayatta ve özel yaşamda kadının aile içindeki yeri iyi anne, sadık eş, iyi bir ev hanımı gibi roller sunmaktadır. Kadına atfedilmiş bu roller onun bağımsız bir birey oluşunu reddetmekte ve bu rollere aykırı davranmasını yadırgamaktadır. Rollerine aykırı davranan kadın, erkek tarafından tehlike ve tehdit olarak algılanmaktadır. Kadına güç ispatı yapmaya çalışan erkek onu duygusal yönünden vurup ona fiziksel ve psikolojik şiddet uygulamaktadır (Sabit, 2019).

Birey, yaşamın birçok alanında çeşitli rollere sahiptir. Kimliğini bu rollerin birleşiminden kazanmaktadır. Bazı roller ailenin inşasında destekleyici konumdadır. Günümüzde ailede tek çalışan olmaktan sıyrılan erkek kadının da çalışma hayatına girmesi ile kadına daha fazla saygı duymaya başlamıştır. Fakat her iki birey çalışsa da ailede ev işi ve çocuk bakımı rollerinin halen kadında olduğu görülmektedir (Abrar ve Ghouri, 2010).

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, var olan biyolojik faktörlerle sınırlı kalmayıp ataerkil yapı ile desteklenerek cinsiyetler arası eşitsiz güç dengesizliği oluşturmuştur. İki cins arasında yalnızca aile içi rollerde değil, ekonomi, eğitim, siyaset gibi alanlarda da eşitsizlik geçmişten bugüne devam etmektedir. Hem gelişmiş hem gelişmekte olan ülkelerde görülen bu belirgin ayrımcılık ülkemizde de birçok sorunun çözümsüz kalmasının sebebidir. Ülkelerin ve ülkemizin insan hakları çerçevesinde var olan ayrımcılıkları yok edemese bile en düşük düzeye indirmesi gerekmektedir (Gökkaya, 2018: 30-31).

1.1.4. Toplumsal Cinsiyetin Gelişimini Etkileyen Faktörler

Toplumsal cinsiyetin gelişimini etkileyen birçok faktör vardır. Bunlar aşağıdaki gibi ele alınabilir (Karasu, 2019 ve Yaşar, 2011).

-Aile: Bireyin ilk etkileşimde bulunduğu, kişiliğine anlam kazandırılan ve tüm davranışlarını öğrendiği yer olan ailesi onun toplumsal cinsiyet kimliğini de belirlemektedir. Bebek daha doğmadan toplumsal cinsiyet etiketlenmesi başlar; bebeğe alınacak kıyafetler, oyuncaklar, verilecek isimler kalıp yargılarını destekler niteliktedir. ‘Kadınısı’ ve ‘erkeksi’ öğretilerin temeli ailede atılmaktadır (Karasu, 2019).

-Arkadaş Grupları/Akranlar: Mahallede ve okulda aynı cinsten bireylerin birbirlerine ‘erkeksi’ ve ‘kadınsı’ rolleri tanıttığı, bu rollere uygun nasıl davranılacağını öğrettiği bilinmektedir (Demiroğlu, 2008). Çocuğun ailesinden koptuğu ve kendine yeni bir kimlik ve yer aradığı erginlik döneminde cinsiyetine uygun davranma zorunluluğu hissedilir, bunun sebebi akranları tarafından dışlanma korkusudur (Özgan, 2004). Özellikle erkek çocukları kız çocuklarına oranla daha fazla baskı altında kalmakta, erkekliği öğrenme davranışları göstermektedirler (Demiroğlu, 2008). Kız çocukları ile oynayan erkek çocuklar eleştiriye maruz kalmakta, arkadaşlarının verdiği her tepki büyük önem kazanmaktadır (Karasu, 2019).

-Okul, Öğretmenler ve Eğitim Materyalleri: Ailede oluşan temel yargılarımız okul ve öğretmenler tarafından gelişmeye devam eder. Öğretmenlerin idol olarak görülmesi, onların cinsiyetçi yaklaşımlarının da örnek alınmasına sebebiyet vermektedir. Kişiliği henüz gelişmekte olan öğrenci, öğretmenin görüşlerini sorgulamadan kabul etmektedir. Yapılan çalışmalar, okutulan ders kitaplarında kadınların erkeklere oranla daha geri planda olduğu, kadınların ev işlerinde resmedildiği erkeklerin ise hayatın içinde yer aldığı görülmektedir. Özellikle 90’lı yıllardaki ders kitaplarının bu etkiyi yarattığı, 2000 sonrasındaki kitaplarda cinsiyetçi tutumun kırılmaya çalışıldığı belirlenmiştir. Bununla birlikte okullardaki erkek öğretmenlerin daha baskın, girişken ve sinirli olması; kadın öğretmenlerin daha kırılgan, hassas ve sakin olmaları kız ve erkek öğrencilerde cinsiyet rolü oluşumunu destekler niteliktedir (Karasu, 2019).

-Oyun ve Oyuncaklar: Oynanan oyunlar ve seçilen oyuncaklar özellikle 2-7 yaş aralığındaki çocukların cinsiyet rollerini desteklemektedir. Kadının rolünün anne-eş olduğuna inanan toplumlar kız çocuklarına oyuncak seçerken bebek, mutfak eşyaları, makyaj malzemelerini alırken; erkek çocuklarına silah, araba, top gibi oyuncaklar almaktadır (Demiroğlu, 2008). Kız çocuklarına evcilik oynamayı, bebek bakmayı öğretirken erkek çocuklarına aktif olmayı, topla oynamayı ve savaşmayı öğretmektedir. Yapılan çalışmalarda, ‘feminen’ ve ‘maskülen’ annelerin çocuklarını kendi görüşlerine göre yetiştirdiği bulunmuştur (Karasu, 2019).

-Medya: Özellikle büyüme çağındaki çocuklar, televizyon, gazete, dergi gibi basılı ve görsel tüm iletişim araçlarından yetişkinlere oranla daha fazla etkilenmektedirler. Ailenin bir üyesi gibi olan medya organları, çocuklar tarafından daha çabuk ve hızlı

öğrenilmektedir. Kadınlar için belli yaşam sınırları çizen medya, erkekler için bunu yapmayıp cinsiyet eşitsizliğini destekler durumdadır. Bu durum çocukların cinsiyet rollerine bakışını olumsuz yönde etkilemektedir (Karakaş, 2018).

1.1.5. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Ekonomik Hayata Etkisi

Geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinde tüm toplumlarda ev içi üretimin kadına, ev dışı üretimin ise erkeğe verildiği görülmektedir. Toplumun kadınlardan beklentisi özel alanda kalması ve ev içi görevlerini yerine getirmesi, erkeklerden beklenti ise kamusal alanda başarıya ulaşmak ve ailesini geçindirmektir. Bununla beraber sanayi devrimi yalnızca ekonomik değişikliklere sahne olmamış aynı zamanda kadının iş hayatına girişine de fırsat tanımıştır. Kadının iş hayatına girmesiyle birlikte iş kadını rolü oluşmuş ve geleneksel cinsiyet kimliğinde sorgulamalar yaşanmıştır. Bu durumda kadınlara hem kadınlık hem de erkeklik imajı eklenmiştir. İş ve eğitim imkânlarının etkisiyle meydana gelen değişme sürecinde kadınlar, yeni edindikleri rollerin yanında erkeklere ait sorumlulukları da üstlenirken, aynı zamanda aile içerisinde söz sahibi olma hakkını da kendilerinde görmüşlerdir. Eğitim seviyesi kadının toplumdaki rolünde ve sorumluluklarında farklılıklara sebep olmuştur. Kadına hem bir meslek kazandırmıştır hem de ev içinde ve toplumda söz hakkı olmasını sağlamıştır. Eğitimli ve eve para getiren kadınlar, evde sadece erkeğin söz sahibi olmasını desteklemek yerine müştereklik anlayışına dayanmaktadırlar. Aynı zamanda eğitimli kadınlar ev işlerinin yalnızca kadının değil erkeğin de sorumluluğunda olduğunu savunmaktadırlar (Adachi and Hisada, 2017).

Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2020 İstatistiklerle Kadın Raporu bu durumu kanıtlar niteliktedir. En az üniversite mezunu olan 25 ve daha yukarı yaştaki nüfusun toplam nüfus içindeki oranı 2008 yılında %9,8 iken 2019 yılında %20,8 olmuştur. Bu oran cinsiyete göre incelendiğinde; 2008 yılında 25 ve daha yukarı yaşta olup en az üniversite mezunu olan kadınların oranı %7,6, erkeklerin oranı %12,1 iken bu oran 2019 yılında kadınlarda %18,5, erkeklerde ise %23,1 olmuştur. Hane halkı işgücü araştırması sonuçlarına göre; 2018 yılında, Türkiye'de 15 ve daha yukarı yaştaki istihdam edilenlerin oranı %45,7 olup bu oran kadınlarda %28,7, erkeklerde ise %63,1 dir (TÜİK İstatistiklerle Kadın, 2020). Çalışma hayatında kalma süresi, bir kişinin hayatı boyunca işgücü piyasasında aktif olması beklenen yıl sayısı olarak tanımlanır. Hane halkı işgücü

araştırması sonuçlarına göre; çalışma hayatında kalma süresi, 2013 yılında 15 ve daha yukarı yaştaki kadınlarda 16,7 yıl, erkeklerde 37,7 yıl iken 2019 yılında çalışma hayatında kalma süresi kadınlarda 19,1 yıl, erkeklerde 39,0 yıldır. 2019 yılının Kasım ayında kadınların istihdama katılım oranı yüzde 28,7 olmuştur (TÜİK, 2020). Bu oran ile Türkiye, Avrupa Birliği ve Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü ortalamalarının çok altındadır. AB üye ülke ortalamalarında kadın istihdam oranı yüzde 45,9, OECD üye ülkelerinde ise yüzde 44,4'tür. Kadınlar toplumsal olarak dezavantajlı olmalarının yanı sıra iş gücü, istihdam, yıllık gelir ve eğitim gibi konularda da göstergelerin hep gerisinde kalmaktadırlar (TÜİK, Mart 2021).

OECD İş Gücüne Katılım Oranları incelendiğinde Türkiye’de kadın istihdamı, AB ülkeleri ile kıyaslanamayacak kadar düşük seviyededir. Çalışma yaşamına katılmayan kadın oranı ise oldukça yüksek olmasıyla beraber genel olarak kadın istihdamı hükümetlerin sosyal politikalarında hak ettiği yeri bulamamıştır. Bunu iyileştirmek adına Avrupa Birliği’ne uyum sürecinde bir takım yasal düzenlemeler yapılmaya çalışılmıştır. Kadınların iktisadi alanda geri plana atıldığı cinsiyetler arasındaki eşitsizliğin olumsuz sonuçlarının devam ettiği görülmektedir. İktisadi büyümeyi ve kalkınmayı hedefleyen toplumların toplumsal eşitsizlikler üzerinde yoğun mesai harcaması ve toplumda eşitliği sağlaması gerekmektedir. Kadın kalıp yargılarından -anne, eş- kurtarılıp çalışma hayatında söz sahibi statüye kavuşturulmalıdır (Şahin ve Bayhan, 2019). Örneğin kadın işgücüne katılım oranı 2019 yılında %34,0 iken 2020 Şubat Ayında %31,2 ye gerilemiştir. Kadın istihdam oranı 2019 yılında %28,3 oranında gerçekleşmişken bu oran Şubat 2020 de %26,3 e gerilemiştir (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2019).

Kadınlar, Şubat 2020 verilerine göre %63,6 oranı ile hizmet sektöründe çalışıyor, bunu %16,3 oranla tarım sektörü takip ediyor. Kadınların en az oranda çalıştıkları istihdam alanı işe inşaat sektörüdür. Ücretsiz aile işçisi oranı Şubat 2020 verilerine göre erkeklerde %3,9 iken bu oran kadınlarda %18,2 gibi bir paya sahiptir. Şubat 2020 TÜİK verilerine göre kayıt dışı istihdam oranı erkeklerde %27,3 iken bu durum kadınlarda %35,8 olarak açıklanmış durumdadır. Görüldüğü gibi kadınlar kayıt dışı ekonomide de erkeklere göre daha büyük bir paya sahiptir. Bununla beraber ev işçisi olarak hayatı sürdürmekte olan birçok kadın mevcuttur. Eğitim durumuna göre Şubat 2020 verileri dâhilinde yükseköğretim mezunu erkeklerin istihdam oranı %76,8 iken bu oran kadınlarda %56,3 şeklindedir. Aynı dönemde yükseköğretim mezunu erkeklerin işsizlik

oranları %8,9 iken kadınlarda bu oran %16,1'dir. Bu durumda yükseköğretim mezunu kadınların erkeklere oranla daha zor iş bulduklarını göstermektedir (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2020).

Mart 2020 TÜİK Girişimcilik verilerine göre; 2018 yılında yeni doğan işverenlerin toplam istihdama oranı %4,6'dan %4,9'a yükselmiştir. Sahibi kadın olan işyerlerinin sayısı her geçen gün artmasına rağmen bu oran 2018 yılında %19,3 olmuştur. İşveren olarak çalışan kadınların sayısı 2018 yılında 0,1 puan azalışla %8,7 olarak kaydedilmiştir (TÜİK, Girişimcilik, 2020). OECD'nin 2020 yılı verilerine göre işçi çalıştıran serbest meslek sahibi kadın oranı %8,7 fakat işveren niteliğinde işçi çalıştıran serbest meslek sahibi kadın sayısı ise %1,5'tir. Avrupa Patent Ofisi olarak tanımlanan ve dünyada %90 oranında patent başvurularının yapıldığı mülkiyet kuruluşunun verilerine göre, Türkiye'den yapılan patent başvurularının %16'sı kadınlara aittir (euronews haber bülteni, Türkiye, kadın mucit ve girişimci oranlarında diğer ülkelere göre ne durumda? , 18.04.2022).

Kadın ve erkeğe ait olduğu düşünülen mesleki cinsiyet alanları, toplumsal kültürün ve sosyal tutumların bir yansıması durumundadır. Ülkeden ülkeye ya da işten işe değişen bu ayrımlar, kadının toplumdaki rolüne eş değer daha sıhhi, daha az yorucu, beden gücüne dayanmayan büro işleri ya da hemşirelik, öğretmenlik gibi alanlarda yoğunlaşmaktadır. Uzunca bir süre erkek cinsiyeti ile yürütülmüş ekonomik yaşamda kadınları alt statülerde görmek mümkünken, yönetici pozisyonlarında görmek oldukça zordur. Bunun sebebi toplumun girişimcilik, kendine güven duyma, atak ve güçlü olma, her işin üstesinden gelebilme özelliklerini erkeklere atfediyor olmasıdır (Öğüt, 2006).

1.1.6. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Kadın Sağlığına Etkisi

Son 20 yılda yapılan birçok araştırma çalışmayan kadının olmadığını yaptığı çalışma karşılığında kazanç sağlamayan kadın olduğunu göstermektedir. Ev işlerinin yaklaşık %61'i kadınlar tarafından yapılırken tüm dünyada ücretsiz işlerin yaklaşık %75'i de kadınlar tarafından yapılmaktadır. Tüm bu çalışma kadınların sağlığını olumsuz etkilemektedir (Çay, Merve; (editör), 2021, 94-99). Duygu durum bozuklukları ve beraberinde seyreden kaygı bozuklukları kadınlar arasında daha sık görülmektedir (Çakır ve Baş, 2018). Panik atak bozukluğu, erkeklere oranla kadınlarda 2-3 kat daha fazla

görülmektedir. Depresyon ise kadınlarda erkeklere göre 2 kat daha fazla rastlandığı bilinmektedir (Gültekin, 2014). Bununla birlikte Alzheimer da kadınlarda daha fazla karşılaşılmaktadır. Bu oranlar farklı kültürlerde de hemen hemen aynı bulunduğundan, kadın olmak bu sıkıntılar için bir risk grubunda olmak demektir (Çakır-Baş, 2018).

“Cinsiyetler arasında farkların olduğu problemlerin yapısal ve hormonal kaynakları ile ilgili çalışmalar yapılmıştır. Şizofreni ve cinsiyet arasındaki ilişki incelendiğinde kadınların daha ileri yaşlarda hastalandığı, premorbid işlevselliklerinin daha yüksek olduğu, tedaviye daha düşük ilaç dozlarında cevap verdikleri, hastaneye daha az yattıkları ve yattıklarında da daha kısa süre kaldıkları, beyin görüntülemelerinde ise daha az morfolojik değişikliklerin olduğu saptanmıştır” (Çakır ve Baş, 2018).

Toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri biyolojik farklar ile açıklanamayacak düzeyde derin farklara neden olup kadının ötekileşmesine ikinci plana atılmasına sebep olmaktadır. Bu farklılaşma kız çocuklarının doğdukları andan itibaren başlamaktadır. Kadınların zayıf ve bakımlı oldukları zaman güzel olabilecekleri algısı nedeniyle çeşitli ve zor diyetler, egzersiz ve cerrahi operasyonlar ile kadınların hayatı risk altındadır. Bununla beraber cinsiyet eşitsizlikleri kadının öğrenim, çalışma hayatına katılım ve ekonomik gelirini de olumsuz etkileyerek kadının duygusal boşluğa düşmesini ve beraberinde başta psikolojik sorunlar olmak üzere sağlık sorunlarına sebep olmaktadır (Demirgöz Bal, 2014).

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından da karşımıza çıkmaktadır. Çalışan kadınların iş yerinde karşılaşmış oldukları tehlikeler riskler, kadının ev yaşamındaki yükünün üstüne eklenmektedir. Sağlık, bakım, temizlik ve gıda üretim hizmetlerinde çalışan kadınların çoğunlukla iltihap temelli hastalıklara yakalandıkları görülmektedir. Aynı zamanda psikososyal olarak yoğun iş stresi, mobbing, şiddet ve cinsel taciz ile karşı karşıya kalmaktadırlar (Bahar Özvarış, 2015).

Toplumsal cinsiyet yalnızca insan sağlığını değil tedavilere yanıt verme davranışı nedeniyle sağlık hizmetinde bulunanları da etkilemektedir. Sağlık hizmetine ulaşma, kaynaklara erişim sağlama ve tedavi olma faktörleri sosyal faktörlerle birleşmekte ve kadınları geri planda bırakmaktadır. Erkeklerin otoriter görünme çabası onları sağlıklı beslenmeye -alkol ve sigara- yönlendirmektedir. Kadınların ise güzellik çabaları nedeniyle uygun olmayan beslenme yöntemleri değişiklikleri gibi sağlık sorunlarını oluşturmaktadır. Erkekler üzerinde yoğunlaşan sağlık stratejileri, kadınlara yönelik de

gerçekleştirilmelidir. Özellikle şiddet gören kadınların yaşadıkları fiziksel ve ruhsal sorunlara yönelik devlet politikaları üretilmelidir. Gelişmiş ülkelerde daha az görülen depresyon gibi psikiyatrik hastalıklar, toplumsal cinsiyet eşitsizliği oranlarının düşüklüğü ile örtüşmektedir (Çelik, 2022).

1.1.7. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Siyasete Yansıması

Kadının siyasi hayata girişi halen istenilen düzeye ulaşmamıştır. Kadınlar siyasi hayatta da ikinci plandadır ve siyasete girme cesaretini gösterememektedirler. Gelişen parti politikaları ve yasalar, kadını siyasi hayata davet etmesine rağmen kadının anne ve eş rolü buna engel olmaktadır. Bir anlamda toplumsal kültür erkeği kamusal alana alırken kadını eve hapsetmiştir (Ünal Erzen, 2019). Örneğin 2020 yılında Türkiye Büyük Millet Meclisindeki 584 milletvekili içerisinde kadın milletvekili sayısının 101, erkek milletvekili sayısının ise 483 olduğu görülmüştür. Meclise giren kadın milletvekili oranı, 2007 yılında %9,1 iken bu oran 2019 yılında %17,3 olmuştur. Dışişleri Bakanlığı verilerine bakıldığında ise 2020 yılında kadın büyükelçi oranı %25 iken bu oran erkeklerde %75'tir. Türkiye İstatistik Kurumu tarafından yapılan istatistikler, kadınların ekonomik, siyasi, kültürel ve toplumsal alandaki dezavantajlı durumunu doğrulamakta ve gözler önüne sermektedir (TÜİK, İstatistiklerle Kadın, 2021).

Kadınlar, dünyayı sarsan büyük değişimler ve gelişmeler yaratan 20.yy'ın başından bu yana ekonomik alanda temelli kazanımlar elde etse de bu kazanımlar politik alana yansımamıştır. Kadının kazandığı ekonomik güç ev içindeki kadın erkek hiyerarşisini yıkamamış, üretimde ön plana çıkan kadın erkeğe hizmet eden konuma gelmiş, politik hareketlerden sayılan sendikacılık ve politik mecraların dışına itilmiştir (Afşar, Bilge; Doğanalp, Burcu; (editörler), 2016, 67-92).

Çoğu konuda ayrı fikirde olan erkekler, kendi çıkarlarına olan iş sahalarında bir araya gelmekte ve kadınları saf dışı bırakmaktadırlar. Özellikle politika gibi söz sahibi olunan mevzularda hâkimiyeti kadına bırakmamak için uzlaşmakta ve ortak menfaatte birleşmektedirler. Oysaki sosyal hayattaki bu yarışın adil bir şekilde yürütülmesi gerekir (Tarhan, 2019, 134-135).

Kadınlar erkek meslektaşları kadar siyasette aynı güç seviyesine çıkamamaktadırlar. Kadınların kazanması kolay gözüktüğü de partilerde üst düzey

kuruluşlarda çok zor istihdam edilmektedirler. Organizasyonların yapılış biçiminde var olan erkek güç kazandırır düşüncesi kadınları siyaset ile meşgul etmemektedir. Örgütsel yapılar, kültür ve normlar yerleşik güç dengesinin dışına çıkmaya izin vermemektedir. Örgütleri erkekler kurar ve yönetir anlayışı, cinsiyet eşitsizliğinin kültürel ön yargısıdır. Erişilemeyen zamanlarda planlanan toplantılar, kadınların ilgi alanına eşit düzeyde girmeyen konularda yapılan sohbetler, aşağılayıcı dil kullanmak ve şakalar yapmak, yetersiz çocuk bakım tesisleri kadınların siyasi parti gruplarında azınlık olarak kalmasının temel sebeplerindendir (Mann, 1995).

1.1.8. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Kadına Şiddete Yansıması

Dünya Sağlık Örgütü tarafından cinsiyet eşitsizliğine dayandırılan kadına yönelik şiddet, kadına baskı uygulanması, fiziksel, cinsel, psikolojik yönlerden tehdit içeren, özgürlüğü kısıtlayan her türlü davranıştır. Tüm dünyada daha çok kadınlara uygulanan eş şiddeti özellikle yaygın olarak aile hayatında karşımıza çıkmaktadır. Kadın ve erkeğin çeşitli rollere sahip olduğu ve bu rollere göre hareket etme zorunluluğu oluşturan toplumsal cinsiyet kavramı, erkeğin güç gösterisinin kadına şiddet ile sonuçlanmasına sebebiyet vermektedir. Sosyo-ekonomik hayatta karşımıza çıkan cinsiyet eşitsizliği, kadının şiddet görmesine ve korkudan ya da utançtan bu durumu kimseyle paylaşamamasına sebep olmaktadır. Özellikle az gelişmiş ülkelerde ortaya çıkan eşitsizlik, en çok kadına yönelik şiddet ve sağlık sorunları ortaya çıkarmaktadır. Özellikle erkek kontrolündeki aile hayatı, kadına şiddeti ve beraberinde kadın cinayetlerini normal karşılamaktadır. Hem ataerkil hem modern toplumlarda karşımıza çıkan kadına şiddet, eğitim, sağlık, ekonomik hayat ve siyasi hayata da etki etmektedir. Çalışmak isteyen ama izin alma zorunluluğu olan, şiddet nedeniyle psikolojik ve fiziksel sağlık sorunu yaşayan, eğitim hayatı hiç başlamayan ya da devam etmeyen birçok kadın bulunmaktadır. Var olan eşitsizliği ortadan kaldırmak amacıyla kadının geliştirilme çalışmaları yapılmasına rağmen, istenen başarıya ulaşamamıştır. Bunun en büyük sebebi ise erkeğin bu çalışmalarda yer almamasıdır. Üstelik bazı durumlar, güçlendirilen kadına tahammül edemeyen erkeğin daha fazla şiddet göstermesi ile sonuçlanmaktadır. Özellikle yüksek pozisyonlarda yer alan erkeklerin siyasi ve ekonomik alanlarda karar verici konumda oluşları hem cinsiyet eşitsizliğini azaltmamakta hem de şiddete meyilli artırmaktadır. Aynı zamanda her zaman güçlü, otoriter ve kontrol sahibi erkekler; kadına şiddetle

mücadele etmemekte, cinsiyet eşitsizliğinin kaybolması için değişim yanlısı olmamaktadırlar (Karaaslan, 2020).

Ciddi bir insan hakları ihlali ve küresel halk sorunu haline gelen kadına şiddet, dünya genelinde %38-50 oranında yakın ortaklar tarafından gerçekleştirilmektedir. Küresel olarak 15-49 yaş aralığındaki evli kadınların %13'ünün erkek partnerinden fiziksel ya da cinsel şiddet gördüğü belirlenmiştir. Özellikle Güney Asya'da, Kuzey Afrika'da ve Orta Doğu'da dünya ortalamasının üstünde yaşam boyu partner şiddeti görülmektedir. Orta Avrupa, Orta Asya ve Batı Avrupa ise dünya genelinde partner şiddetinin daha az görüldüğü bölgeler arasında yer almaktadır. 2018 yılında yapılan çalışmada ise Türkiye'de %10-14 aralığında eş şiddeti görülmektedir (Sardinha ve diğ., 2022).

Kadına şiddet yalnızca fiziksel ya da sözel olarak gerçekleşmemektedir. Kadınların erkeklere bağlı ekonomik hayatlarının varlığından kaynaklanmaktadır. Kadını istemeden ya da istemediği bir işte çalıştırmak, ekonomik kazancına el koymak, benimsenmeyen ortak mülkiyet gibi sorunlar kadına yönelik ekonomik şiddeti doğurmaktadır. Bununla birlikte erkeklerin kadınları hem kariyer anlamında hem de ekonomik anlamda ön planda görmek istemiyor oluşları da toplumsal cinsiyet eşitsizliği algısından kaynaklanmaktadır. Elinde pazar olursa özgürleşir ve kocasını dinlemez, görüşü ekonomik şiddeti desteklemektedir. Aynı zamanda ev işlerinde ve çocuk bakımında kadının yalnız oluşu kadının emeğinin sömürülmesi ve ekonomik şiddet türü olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadınlar ve çocukların erkeklerden güçsüz oluşları, yaşamlarının tamamında toplumsal cinsiyet eşitsizliğine uğramalarına sebep olmuştur. Kadını eşinin izin verdiği kadar özgür ve eşinin izin verdiği kadar güçlü gören toplum, cinsiyetler arası uçurumu oluşturmakta ve cinsiyet eşitliği yönündeki çalışmalara engel olmaktadır (Demir, 2019).

1.1.9. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Eğitim Alanına Yansıması

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin eğitim alanında da yansımaları görülmektedir. UNESCO'nun 2020 Yılı verilerine göre, Dünya'da son 50 yılda genç nüfusta okuryazar oranı artmasına rağmen halen daha 773 milyon kişi okuryazar değildir. Okuryazar olmayan kesimin 3 te 2'sini ise kadın nüfusu oluşturmaktadır. TÜİK İstatistiklerle Kadın veri araştırmalarına göre, 25 yaş üstü okuryazar olmayan nüfus oranı erkeklerde %1,2

iken bu oran kadınlarda %6,9'dur (TUİK, Ulusal Eğitim İstatistikleri Veri Tabanı, 2015, 2019).

Okuma yazma bilmeyen yaşlı nüfus oranı, 2015 yılında %21,9 iken 2019 yılında %16,9'a düşmüştür. Bununla birlikte okuma yazma bilmeyen yaşlı kadınların oranının, 2019 yılında yaşlı erkeklerin oranından 4,8 kat fazla olduğu görülmüştür. Okuma yazma bilmeyen yaşlı kadınların oranı %26,0 iken yaşlı erkeklerin oranı %5,4'tir (TUİK, Ulusal Eğitim İstatistikleri Veri Tabanı, 2015, 2019).

Türkiye'de son 20 yıldır Anayasa da dâhil olmak üzere cinsiyet eşitliği sağlama niyetiyle çalışmalar yapılmaktadır. Küresel düzeyde kadın erkek eşitliğinin 99 yıl sonra olması beklenmektedir. Bu eşitliğin gerçekleşmesi için kamu ve özel sektör tüm alanlarda ve uygulamalarda fırsat eşitliğinin hayata geçirilmesi gerekmektedir. Halen kadınlara öğretmenlik, hemşirelik gibi meslekler yakıştırılmaktadır. Bunlar dışındaki mesleklerde geri planda kalmaları toplumsal cinsiyete dayalı yerleşik değerleri oluşturmaktadır. Fakat konu yöneticilik olduğunda kadın öğretmen sayısı erkek öğretmenlerden fazla olmasına rağmen erkek öğretmenlerin temsilde güçlü olduğu görülmektedir. Milli Eğitim Eski Bakanı Ziya Selçuk'un Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı kurumlarda görev yapan kadın yöneticilerin sayısının sorulduğu soru önergesine verdiği yanıt şöyledir: *"28.11.2019 tarihli MEBBİS veri tabanı kayıtlarına göre Bakanlığımızda 548.858 kadın (%53,5), 479.027 (%46,5) erkek personel görev yapmaktadır. Bakanlığımıza bağlı kurumlarda görev yapan kadın yönetici sayısı; 2.904 eğitim kurumu yöneticisi (müdür), 13.291 eğitim kurumu yöneticisi (müdür yardımcısı) şeklindedir (Türkiye Büyük Millet Meclisi, 2020)."* Sadece yasal düzenlemelerde kadın erkek eşitliği gerçekleştirilemeyecek durumdadır. Resmi-özel-sivil kurumların tamamı işbirliği içerisinde hareket etmeli, kamu spotları ile toplumsal bilinç oluşturulmalıdır. MEB'de bu doğrultuda kadınlar lehine çalışmalar yapılmalıdır.

1.2. GİRİŞİMCİLİK VE İÇ GİRİŞİMCİLİK

Çalışmanın bu kısmında girişimcilik ve girişimci kavramları, girişimciliğin tarihsel gelişimi ve önemi, girişimcilik türleri, iç girişimcilik kavramı ve önemi, iç girişimcinin özellikleri, iç girişimcilik süreci, iç girişimciliğin boyutları, iç girişimcilik türleri başlıklarına yer verilmiştir.

1.2.1. Girişimcilik ve Girişimci Kavramları

Girişimcilik, kazanç sağlamak amacıyla, mal veya hizmet üretilmesi için finans sağlanması ve üretimin satılmasını içeren ekonomik bir kavramdır (Özyılmaz, 2016). Girişimcilik kavramının, literatürde birçok farklı anlamı olmasına rağmen en çok değer yaratma ve fırsat arama olarak tanımlanmaktadır. Aslında girişimcilik yeni bir işletme kurmaktan ya da bir işletmeyi yönetmekten çok daha fazlasıdır. Yeni fırsatlar arayan, hesaplı risk alabilen, kendi beceri ve yeteneklerini işletmenin başarısızlık oranını azaltmak için kullanabilen, yaratıcı, yenilikçi organizasyon yaratan kişinin yapmış olduğu faaliyetlerdir.

Girişimci yeni pazarları keşfedebilen ve bu pazarlardaki fırsatları fark eden, risk almayı bilen kişiler olarak tanımlanabilir. Girişimcilik ise girişimcilerin bu sürece dâhil olmak için yaptıkları girişimsel faaliyetlerdir. Yeni iş fırsatları aramak, piyasa kontrolleri yapmak, kaynak bulmak ve bu kaynakları doğru alanlarda kullanmak maksadı taşımaktadır (Kazaferoğlu, 2017).

Günümüz küresel dünyasında daha rekabetçi hale gelen üretim faaliyetleri girişimciliğin önemini artırmıştır. Artan bu önem ile girişimci olmaya elverişli karakter tanımları ortaya çıkmıştır. Geleceği görebilen, muhakeme yeteneği güçlü, hızlı karar verebilen, sorun çözebilme yeteneğine sahip ve en önemlisi yaratıcılık yönü güçlü kişilerin girişimci olabileceği kabul görmeye başlamıştır. Girişimciler sadece yaratıcı düşünceye sahip olmakla kalmayıp aynı zamanda hesaplı risk alabilme cesaretini de taşımaktadır. Girişimcinin yalnızca işe adım atmakla kalmayıp işi devam ettirmesi, yükseltmesi ve işin değerini artırması beklenmektedir (Soysal, 2010).

Girişimciliğin bütününi yeni bir işletme kurmak olarak görmek doğru değildir, girişimcilik hem yeni bir işletme kurma hem de var olan işletmede üretim faktörlerini yenileyerek ve değiştirerek yeni fırsat alanları aramaktır. Şiddetli rekabetin olduğu pazarlarda girişimcilerin bir adım öne geçmeleri yeni fırsatlar arayarak güçlü bir yenilik anlayışının varlığına bağlıdır (Naktiyok ve Kök, 2006).

17. yüzyıla kadar aktif olarak kendini riske atmaya meyilli bireyleri tarifte kullanılan girişimcilik, günümüze doğru bir işletmeyi sıfırdan kurma üzerine odaklanmıştır. Artık girişimci, fırsatları araştıran ve elde eden, kendi beceri ve çabası ile fırsatları kullanan, değer yaratarak bu fırsatları pazarlayan yani satan kar veya zarar elde

eden kişidir. Girişimci risk almalı ve orijinal fikirlerin peşinde olmalıdır. Girişimcilik kumar değildir, yüksek yeniliklerle yüksek risk alıp ve ortaya büyük bir fikir koymaktır. Girişimci işletmeyi kurmakla kalmaz aynı zamanda onu yeniden düzenler veya yeni iş fırsatları ile yeni bir yola çıkarır.

1.2.2. Girişimciliğin Tarihsel Gelişimi ve Önemi

Girişimcilik faaliyetleri ilk olarak orta çağda karşımıza çıkmaktadır. Orta çağda herhangi bir risk almadan verilen kaynakları kullanan ya da var olan projeleri yöneten kişiler için girişimci kavramı kullanılmıştır. 1700'lü yıllarda girişimcilikte risk kavramı ortaya çıkmış, 18. yüzyılın sonlarına doğru üretim faktörlerini içermeye başlamıştır. Sürekli icat ve yeniliklerin yaşandığı 19. yy yani endüstri devrimi girişimciliğin en verimli dönemidir. 20. yüzyıla kadar devam eden bu anlayış bu yüzyılda yeni bir nitelik daha kazanmış ve yenilik üzerine odaklanmıştır. Buna göre girişimci, yeni pazarlar, yeni mal ve finans kaynakları kullanmalı, yeni üretim yöntemleri geliştirmeli ve ekonomide farklılık yaratmalıdır. Girişimciler henüz ortaya çıkmamış veya geliştirilmemiş fırsatları ortaya çıkarmalı, hem yeni iş kurma hem de ürün ve süreçlerde yenilik oluşturma niyeti taşımalıdır (Naktiyok, 2004: 4-6).

Tarihsel süreç boyunca insanoğlu hayatta kalabilmek için birçok girişimcilik faaliyetinde bulunmuştur. Doğal kaynaklarla hayatını sürdürmeye çalışan insan, bugün tanımlanan girişimcilik faaliyetlerini bizzat gerçekleştirmekteydi. Yeni uğraşlar arıyor, risk alıyor ve mücadele içinde çaba gösteriyordu. 19. yüzyılın başlarına kadar devam eden basit ticari faaliyetler makineleşme ve devamında sanayileşme çağı ile birlikte hız kazandı. İnsanın ticarete kendine yer arama isteği günümüzde tanımlanan girişimcilik anlayışını ortaya çıkardı ve ekonomik hayatın bir parçası haline getirdi (Öztürk, 2018).

Girişimcilik, geri kalmış ülkelerde ekonomiyi yapılandırır, gelişmekte olan ülkelerde ekonomiyi kalkındıran, gelişmiş ülkelerde ise ekonomiye yeni zenginlikleri ve refahı katan bir sitemdir. Süreci yenileyen ve yeni işletmeler kuran ekonomilerde gayri safi milli hasılaya katkıda bulunulur ve ekonomik değer yaratılır. Endüstrinin temelini yenileyen, yeni ürün üreten ya da ürünleri farklılaştıran girişimciler, toplumdaki değişimi de yönlendirirler. Bu sebeple bütün toplumlarda fırsatları tanıyan, yeni ihtiyaç ve

beklentileri gideren hem finansal hem sosyal değişimlere ön ayak olan girişimcilere ihtiyaç vardır (Kırçıçek, 2021).

Sanayi devrimiyle artan üretim ihtiyacı ve beklentisi girişimcilerin varlığı ile karşılanmaktadır. Daha önce olmayan alanların ortaya çıkışı, yeni işletmelerin açılması ekonomik hareketliliğe imkân tanımakta, istihdam oranını artırmaktadır. Düzenli bir işte çalışması nedeniyle iş tatmini düşük çalışanlara iş heyecanı kazandırmaktadır (Öztürk, 2016).

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde girişimcilik, istihdam oranını artırmakta, orta sınıfın ekonomik hayatını kolaylaştırmaktadır. Azalan işsizlikle birlikte toplumsal gelir çoğalmakta, insan ve doğal kaynakların doğru kullanımı sağlanmaktadır. Aynı zamanda aile içinde gerçekleşen olumlu yönelimler sosyal hayatta da değişimlere fırsat tanımaktadır (Soysal, 2013).

Girişimcilik ekonomik güç elde etme isteğinin yanında Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisindeki kendini gerçekleştirme basamağına ulaşmaya da katkı sağlamaktadır. Bu durumda kişi, başarı ve saygınlık kazandıkça kişisel tatmini yükselerek, topluma hizmet eden, üreten, karar veren ve işini seven bir insan haline gelecektir (Büyükekşi, 2017).

Türk Dil Kurumu'na göre niyet kelimesinin anlamı; "bir şeyi yapmayı önceden isteyip düşünme, maksat" tır (<https://sozluk.gov.tr/>). Bireyin girişimcilik niyetinin olması, bu konuda çeşitli düşünceler ve hedeflerinin olduğunu gösterir. Girişimcilik birden bire ortaya çıkmadığı gibi kişinin bu yönde seçimler yapması, kasten faaliyetlerde bulunması gerekir. Kimsenin göremediğini gören bireyler bu alanda kendilerine ekonomik kazanç ve toplumsal değer sağlama yürekliliğinde bulunmalıdır (Çakmak, 2019).

Bireyin girişimcilik niyeti olmadan girişimci olamayacağı bilinmektedir. Girişimcilik, yaratıcılığını kullanarak, niyet ederek, planlayarak hesaplı riski alarak, ekonomik zorluklarla başa çıkarak gerçekleşir. Duygusal zekâya sahip girişimciler, iletişim becerileri yüksek olduğu için daha kolay iş yaptırma, zorluklarla başa çıkma, kontrollü ve bilinçli hareket edebilmede daha başarılıdırlar. Duygular insanları yönetirken, insanlarda performanslarını yönetir, duygusal zekâsı yüksek kişiler teknik bilgileri fazla olmasa da doğru ilişki yönetimi ile zorluklarla kolay baş edebilir. Bu

nedenle duygusal zekâ girişimcilikte büyük bir öneme sahiptir (Timuroğlu ve Akpunar, 2017).

“*Sermaye, insan, bilgi ve kaynak*” olarak varlık gösteren girişimcilik unsurlarını bir araya getirerek değer yaratan kişiye girişimci denir. Girişimciliğin başlangıcı girişimcilik niyetinin varlığı ile gerçekleşir. Bu niyet kişilik özellikleri ile oluşmasına rağmen çevre ve kültürel değerlerle de ilerlemektedir. Gençlerin doğru yönlendirilmesi ekonomik kaynakların ve insan kaynaklarının doğru ve yerinde kullanılmasına katkı sağlayacaktır (Aydemir ve Yılmaz, 2019).

Türkiye’de 2012 yılından beri artış gösteren işsizlik için bir çözüm yolu olarak görülen girişimcilik, artan nüfusa ve istihdam ihtiyacına cevap verebilmesi açısından oldukça önemlidir. Kamu ve özel sektörde kendisine iş bulamayan bireylerin, kendi işlerini kurmaları yönünde finansal kolaylık, eğitim desteği sağlanması ekonomik büyümeyi ve gelişmeyi olumlu yönde etkileyecektir (Çetintaş-Bicil ve Türköz, 2018). Örneğin TUIK Küçük ve Orta Büyüklükteki Girişim İstatistiklerine göre; “iki yüz elli kişiden az yıllık çalışan istihdam eden ve yıllık net satış hasılatı veya mali bilançosundan herhangi biri 125 milyon Türk Lirasını aşmayan girişimler küçük ve orta büyüklükteki işletmeler (KOBİ)” olarak tanımlanmaktadır. 2020 yılında toplam girişimlerin %99,8’ini KOBİ’lerin, “ %36,6’sı toptan ve perakende ticaret, motorlu kara taşıtlarının ve motosikletlerin onarımı sektöründe faaliyet gösterirken, %14,2’si ulaştırma ve depolama sektöründe, %12,3’ü ise imalat sanayi sektöründe faaliyet gösterdi.” “2019 yılında doğan KOBİ girişim sayısının, 2019 yılındaki aktif KOBİ girişim sayısına oranı (girişim doğum oranı) %13,1 ve 2019 yılında doğan KOBİ girişimlerindeki istihdam sayısının, 2019 yılındaki aktif KOBİ’lerin toplam istihdamı içerisindeki payı %6,2 iken, 2020 yılında bu oranlar girişim doğum oranında %14,7’ye, istihdam payında ise %6,8’e yükselmiştir.” 2020 yılında toplam ihracatın %36,4’ünü gerçekleştiren KOBİ’ler ithalatın %24’ünü gerçekleştirdi (TUIK Haber Bülteni Küçük Ve Orta Büyüklükteki Girişim İstatistikleri, 2021).

1.2.3. Girişimcilik Türleri

Asıl amacı değer yaratmak ve yeni pazar ve fırsatlar aramak olarak tanımlanan girişimcilik, orta çağdan günümüze kadar pek çok araştırmanın konusunu oluşturmuştur.

Girişim için gerekli olan maddi ve manevi faktörleri sağlayan, fırsatlar gören, pazarda etkin olan, risk alabilen, hem örgütte hem üründe yenilik yapabilen, bilgiyi öğrenen ve yöneten kişiye girişimci denir (Naktiyok, 2004: 10-11) . Literatürde birçok girişimci türü bulunmaktadır (Celep, 2017).

Fırsat Girişimcileri: Risk faktörü oldukça yüksek olan, mevcuttaki ve potansiyel pazarlardaki fırsatları değerlendiren, olası fırsatları ticarileştiren, var olan bilgi birikimini ve proaktif yönünü doğru yerde kullanan, ileri görüşlü girişimcilerdir.

Yaratıcı Girişimci: Yenilik ve yaratıcılığın ön planda olduğu, daha istikrarlı ve az riskli fakat daha fazla maliyetle yeni fikirleri ürüne dönüştüren, var olan üründe fonksiyonel değişiklikler yapan ve değer yaratan girişimcidir.

Yerel Girişimci: Kendi imkân ve olanakları ile girişimciliğe yeni başlayan, çalışan sayısı ve sermaye miktarı en düşük düzeyde olan, sınırlı girişimcidir.

Bölgesel Girişimciler: Ulusal bir marka olma amacı taşıyan yerel girişimciliği aşmış, bir bölgeyi etkileyen girişimcilerdir.

Ulusal Girişimciler: Küresel düzeyde rekabet amacı taşıyan, uluslararası düzeydeki girişimcilerle rekabet edebilen, ulusal ve uluslararası girişimcilerle işbirliği içinde olan girişimcilerdir.

Yenilikçi Girişimci: Var olanla yetinmeyen yeni ürün, süreç, üretim metodu gibi yenilikler deneyen girişimcidir.

Takipçi (Taklitçi) Girişimci: Fazladan çaba ve enerji harcamayan, herhangi bir yenilik yeteneği var olmayan, taklit düşüncesi barındıran girişimcidir.

Sosyal Girişimci: Daha çok gelişmemiş ya da az gelişmiş ülkelerde ortaya çıkan, kâr elde etmek ya da kazanç sağlamak niyeti zayıf olan, toplumsal sorunların çözümüne odaklanan girişimciliktir.

Stratejik Girişimci: Yeni pazar bulma amacını taşıyan, daha çok rakiplerinin davranışlarına göre kendine yol çizen girişimcidir.

İç Girişimcilik: Var olan bir organizasyon içerisinde, örgütü yeniden canlandırmayı, durağanlıktan kurtarmayı amaçlayan, örgütteki girişim ve yenilik faaliyetleridir.

1.2.4. İç Girişimcilik Kavramı ve Önemi

Girişimcilik, toplumlarda uzun zamandır varlık göstermesine rağmen girişimsel davranışların işletmelerdeki varlığı yeni bir olgudur. Genellikle yeni bir işletme kurmaya yönelik literatür çalışmaları, yoğun rekabet ve yaygınlaşan küreselleşme ile birlikte yaşanan değişim ve dönüşümlerin bir örgütün hayatta kalabilmesi için kendi girişimciliğini harekete geçirmesini zorunlu kılmıştır. Kendi içinde girişimci olmayı besleyemeyen işletmelerin değişimden uzak kalması, “dinozorlaşma sendromu” ile işletmeleri hareketsiz hale getirmektedir. Girişimcilik düşüncesinin organizasyon içerisine risk alma, yeniden harekete geçme ve canlandırma ile girmesi iç girişimcilik olarak tanımlanır. Yeni süreçlerde bulunarak yeni değerler yaratan, büyük çaplı değişimlere meydan hazırlayan iç girişimcilik, sadece şirketi değil pazarı ve çevreyi de değişim ve dönüşüm içine sokmuştur. Çalışanları girişimci olmaya yönlendiren, riski alarak ilk adımı attıran ve rakiplerine liderlik eden iç girişimciliği yüksek, özgür ve esnek örgütler yaratılmalıdır (Hern’andez-Perlines ve diğ., 2022: 428-444).

İşletme yazınında birçok tanımına rastlanan iç girişimcilik, genel olarak kurum içerisindeki yeni ürünler ve hizmetlere yönelik yeni fikirlerin ortaya çıkarılması ve bu fikirlerin işletme için kazanç haline dönüştürülmesi amacıyla birey ve ekip çalışmasının yapılmasıdır. Hem biçimsel hem de biçimsel olmayan faaliyetlerin yeni işler meydana getirmesi olarak görülen kurumsal girişimcilikle benzer anlam taşımaktadır. Kurumun sürekli gelişmesinde, yeni fikirlerin fırsatlara dönüşmesinde ve insan faktörünün örgüt performansını artırmasında rol oynar. Bu sebeple iç girişimcilik, örgüt çalışanlarının daha fazla özgür olması ve kaynak kullanımlarında hak sahibi olmaları, yaratıcılık yönlerini ortaya çıkararak işletmenin yoğun rekabet ortamında hayatta kalmalarını, gelişerek ilerlemelerini sağlayacaktır (Zeren, 2012).

İşletmelerin gerileme ve durgunluktan kaçma niyetleri, geleneksel yöntemlerle varlık gösterememesi, yenilikçi personel veya müşterilerin geleneksel örgütlere inanç duymayıp, işletmeleri yeni ürün ve süreçlere yönlendirmektedir. İşletmelerde sürdürülebilir yeniliği hedefleyen girişimci niyet, gerileme ve durgunluğa çare olacaktır (Demirci, 2020).

Dışsal çevre koşullarında yaşanan değişimler, örgüt içinde belirsizlikleri beraberinde getirmiştir. Bu değişimlere cevap verme çabası, örgütün girişimsel zihniyeti

desteklemesine, fırsat odaklılığa yönelerek esneklik ve yaratıcılık ile hayatta kalmasını sağlamıştır. Rakiplerinden bir adım önde olan örgütler, sürdürülebilir rekabet için yeniliği tercih eder. İlk hareket edici olan rakiplerinden ilerideki işletmeler, yeni yetenekler için işbirliği içinde olmayı ve farklılık barındıran yolları destekler. Örgütsel verimliliği artıran iç girişimcilik, rakiplerinden aktif ve saldırgan tutum göstererek örgütsel performansı iyileştirir. Örgüt büyüdükçe karşılaşılan bürokrasi etkisi, iç girişimcilik ile dinamik süreçleri geliştirerek azaltılır. İç girişimcilik; yenilik projeleri için risk alan, yeni pazar ve fırsatlar arayan, yeni ürün çıkarma kabiliyetini artıran işletmeler ortaya çıkarır. Pazar çeşitliliğine katkı sağlayarak, performansları iyileşen örgütler durgunluktan kurtulur ve dinamizmi yakalar.

1.2.5. İç Girişimcinin Özellikleri

Girişimci ve iç girişimci temelde benzer olmasına rağmen girişimciliği uyguladıkları alan yönünden farklıdır. Her ikisi de rakiplerinin lideri ve yenilik yanlısıdır, yeni süreç ve yönetim teknikleri ararlar. Fırsat yakalamaya çalışırken risk alır, var olan kaynakları etkin ve verimli kullanırlar. Farklılıklara bakıldığında; girişimcilerin pazardaki rekabet ve engeller için çalıştığını, iç girişimcilerin ise işletmenin başarısı ve örgüt engellerini kaldırmak için çalıştığını görürüz. İç girişimciler var olan kaynakları özgürce kullanmak isterken (Demirci, 2020), girişimciler kendileri kaynak yaratmaktadırlar. İç girişimciler orta dereceli risk aldıkları için yaptıkları faaliyetler kendi kariyerlerini ilgilendirirken, girişimcilerin yaptıkları faaliyetlerin riski doğrudan işletmeyi ilgilendirir. İç girişimciliğin ortaya çıkması kendini risk almada özgür hissedilen örgüt çalışanlarının varlığı ve girişimci kültürünün desteklenmesi ile mümkündür (Ülgen Aydınlık, 2015: 193).

Bürokrasi ve işletmenin katı kuralları ile karşılaşmayan girişimcilerin, iç girişimcilere oranla motivasyonları daha yüksek olmakta, daha fazla performans ve yenilik göstermektedirler. Başarma ihtiyacı yüksek ve lider olma ihtiyacı olan iç girişimciler, araştırma ve sorgulama yaparak, problemleri çözebilirler (Demirci, 2020). Organizasyonun içinde varlık gösteren bir kişi veya gruptan oluşan iç girişimci, organizasyonu güçlendirme ya da tamamen yenileme amacıyla girişimsel davranışlarda bulunur (Güner ve Serinkan, 2017).

1.2.6. İç Girişimcilik Süreci

Bir örgütte girişimsel etkinliklerin yapılması veya güçlendirilmesini içeren süreç iç girişimciliktir. Süreç, fırsatların ortaya çıkarılması ile başlamakta, harekete geçmek için kaynakları elde etmekte ve girişimci düşünce organizasyona yansıtılmaktadır. Bu durumda iç girişimcilik sürecinin fırsat, kaynak ve organizasyon olmak üzere üç temel unsurunun bulunduğu söylenebilmektedir.

Fırsatı Görmek ve Tanımlamak: İç ve dış çevrede yaşanan değişimleri görerek başlayan iç girişimcilik faaliyeti, rekabetçi ve değişen pazar koşullarında, karşılanmamış talepleri karşılama niyetiyle, fırsatları zamanında ve kar yaratma potansiyelini kullanarak fark etme anlayışına dayanır. Rakiplerin beklenmeyen başarı ya da başarısızlıkları, örgüt performansı ile müşteri beklentileri arasında yaşanan farklılık, araştırmalar ve çalışmalar sonucunda ortaya çıkan ihtiyaçlar, değişen pazar, nüfusta yaşanan demografik değişimler, algı ve bilimsel ya da bilimsel olmayan bilgi değişiklikleri örgüt için yeni fırsatları ortaya çıkarabilir (Naktiyok, 2004: 55-58). Bu durumda iç girişimciler öncelikle fırsatları görmeli ve tanımlamalı, yaşanan değişimleri değerlendirmelidirler. Fırsatları tanımlayan iç girişimci bu fırsatlar çerçevesinde, yeni kullanım alanları için farklı görüş ve öneriler bir araya getirmelidir (Erdoğan, 2019).

Kaynaklar: İşin gereklerini ve iş süreçlerini gerçekleştirmek için örgütün ihtiyaç duyduğu kaynaklar, girişimcilik sürecinin temel unsurlarından biridir. İç girişimcilik sürecinde fırsatların bulunması yeterli değildir, bu fırsatların değere dönüşmesi için kaynaklar kullanılmalıdır. Pazarda rekabet avantajına sahip olmak isteyen örgütler, çevredeki fırsatları açıklayan ve tehditleri yok edecek değerde ve taklit edilemez, sürekli değişen ve yenilenen kaynaklara sahip olmalıdır. “Finansal, beşeri, örgütsel, fiziki ve soyut kaynaklar” örgütün sektörde değer yaratması için yani iç girişimcilik faaliyetinde bulunması için gereklidir (Naktiyok, 2004: 58-60).

Organizasyon: Mevcut bir organizasyonda gerçekleşen iç girişimcilik, sürecin temel unsurlarındandır. Kendi değer yapısı ve kültürü olan organizasyon, çalışanlardan bağımsız bir unsurdur. Girişimci olmak isteyen örgüt, bütün halde değişmeli ve çevreye uyum sağlamalıdır (Arslan, 2012). Girişimciler, fırsat ve kaynak uyumu ile kaynakları bir araya getirerek girişimci değer yaratmada bir organizasyon ihtiyacı duyarlar.

Organizasyon işleri koordine etmede, yön ve şekil vermede ve insanların bireysel ulaşamayacakları sonuçları elde etmede bir araçtır (Naktiyok, 2004: 60-64).

İç Girişimci: Faaliyete devam eden organizasyonlarda risk alan ve yenilikçi değerler yaratan, hayalini veya fikrini girişime dönüştüren, yeni kârlı ürün ya da hizmet üreten kişilere iç girişimci denir (Erdoğan, 2019). Eylemlerinde organizasyonun kaynaklarından faydalanan, kendinden emin, risk almaktan korkmayan, hem iç hem dış çevre ile ilgilenen, en çok kendine çalışan, sistemden hoşlanmayan ve sistem kaynaklı problemleri çözebilen kişi iç girişimcidir (Arslan, 2012). Kendi iç seslerini dinleyen ve kendi standartlarını çizen iç girişimciler, kendilerine belirledikleri hedeflere ulaşma ve yoldaki engelleri aşma çabasındadırlar. Hesaplı ve iyi analiz edilmiş riskleri alan iç girişimci, pazarın ihtiyaçlarına kulak kabartarak yenilikler ve girişimsel faaliyetlerde bulunur (Naktiyok, 2004: 64-68).

1.2.7. İç Girişimcilik Boyutları

Literatüre baktığımızda iç girişimcilik boyutlarının iki temel yaklaşımla ele alındığı görülmektedir. İlki “girişimcilik eğilimi” iken ikincisi “kurum içi girişimcilik” tir. “Girişimcilik Eğilimi” akımının öncülerine göre “yeni ürünler geliştirme, risk alma ve proaktif davranma, özerklik, rekabetçi girişkenlik” iç girişimcilik boyutlarıdır. “Kurum içi girişimcilik” boyutları ise “stratejik yenilenme, kendini yenileme, içsel iç girişimcileri başlatma ve yenilikçilik” olarak belirtilmiştir (Onay ve Çavuşoğlu, 2010). Bu boyutlar genel anlamda “*yenilikçilik*”, “*proaktiflik*”, “*risk alma*” ve “*özgüven*” olarak açıklanabilir (Demirci, 2020).

Yenilikçilik: Yaratıcılıkla benzer tanımlara sahip yenilik, yeni fikirler yaratarak yeni süreçlerden geçen yeni bilgi ve ürün üretmek olarak tanımlanır. Bu sebeple iki kavram arasında farklılık vardır. Yeni fikirler düşünmek anlamına gelen yaratıcılık, yenilik yapmanın ilk ve temel adımı görülürken; yenilik yapma, yeni bilgiyi ve ürünü pazara sunma, maliyetleri azaltarak kârı artırma ya da var olan ürünü değiştirerek yeni bir sistem oluşturma olarak tanımlanır. Yenilik eğilimi yüksek örgütlerin iç girişimcilik eğilimleri de yüksektir. İç girişimciler şirketlerin yenilikçileri olarak görülmektedirler. Daha az maliyetle, daha hızlı üreten ve dağıtan işletmeler, rekabetçi pazarda ve küreselleşen piyasada daha fazla müşteri avantajı sağlamaktadır (Demirci, 2020).

Girişimci kişinin özellikleri arasında yer alan yenilikçilik, “inovasyon” (yeni bir fikri üretme ve pazarlanabilir hale getirme) kavramı ile benzeşmektedir. Her ikisi de yeni fikri ticarileştirme amacı taşımaktadır. Tek başına örgüt için yeterli olmayan yaratıcılık, örgüt kültürü haline gelmeli, ekip tarafından desteklenmeli ve iş süreçlerine dâhil edilmelidir. Günümüz çetin rekabet piyasasında yer almak isteyen ya da yerinden olmak istemeyen örgütlerin sürekli yenilik yaratma ve uygulama mecburiyetleri vardır (Ülgen Aydınlık, 2015: 195-196). ,

Proaktif Olma: Temelde geleceğe yön verme olarak tanımlanan proaktiflik, henüz rekabet oluşmadan gelecekteki piyasa beklentilerini tahmin edebilmek ve bunun için fırsatlar aramak olarak tanımlanır. Her zaman ilk olmanın avantajından faydalanmak ve piyasada liderlik koltuğuna oturmaktır. İç girişimci örgütler, sürekli fırsatlara odaklanan, inisiyatif alarak yenilikler üreten, piyasadaki ihtiyaçları bulan ve karşılayandır (Erdoğan, 2019). Yeni strateji ve ürünlerle yeni piyasalara açılan örgütler yeni yönetsel ve teknolojik uygulamalarla rakiplerinin takipçisi değil öncüsü olmaktadır. Geleceğe yön vermek isteyen iç girişimciliği yüksek işletmeler, öncü olmaktan korkmamalı, gelecekte doğabilecek problemleri önceden keşfetmeli, oluşabilecek problemleri çözmeli ve yaşanacak değişimlerden önce harekete geçmelidir (Demirci, 2020).

Özgüven: Örgüt içerisinde bireylerin dâhil edildiği ekiplerin, yaratıcı ve yenilik doğuran düşünceler ortaya sunması için özgür çalışma ortamının oluşturulması gereklidir. “Otonomi” kavramı ile de karşımıza çıkan özerklik, örgüt içindeki engellerden bağımsız olarak fırsatları kovalama ve özgür hareket etmektir (Arslan, 2012). Özellikle girişimcilik niyeti bulunan çalışanlar, en büyük motivasyon kaynaklarından birinin özgüven ve bağımsız çalışma olduğunu, organizasyon içerisindeki kişiler, aldıkları ücretten ziyade girişimciliklerini besleyen özerklik olduğunu belirtmişlerdir. İşletmede iç girişimcilik boyutlarından söz edilmesi için yeni ve yaratıcı fikirlerin varlığına ihtiyaç vardır. Bu fikirlerin yeni pazarlarda ticarileşmesi ise kendini bağımsız ve özgür hisseden çalışanlar ile mümkündür. Çalışanların yaratıcılık yönleri desteklenmeli, yeni fikirler için cesaretlendirilmeli ve hata yapma korkusundan mahrum edilmelidir.

Risk Alma: Sonucunda kesinlik olmayan yenilikçi fikirlerin desteklenmesi risk alma olarak tanımlanır. Kaybetme olasılığı olan projeler, yenilikçi davranışların oluşması ve piyasa öncülüğü için desteklenmelidir. İç girişimcilikte risk alma, girişimcinin riskine

göre daha sınırlı ve ölçülüdür. Yapılan çalışmalarda risk alma kültürle yakın ilişkisi bulunmuş ve Türk girişimcilerin risk alma konusunda zayıf olduğu, belirsizliklerden çekince duydukları, daha durağan olma taraftarı ve temkinli davrandıkları görülmüştür (Ülgen Aydınlik, 2015: 196-197). Riske karşı toleranslı ve istekli olarak görülen girişimcilik, iç girişimcilikte de benzer şekilde karşımıza çıkmaktadır. Fakat iç girişimcinin aldığı risk daha sınırlı bir risktir, en kötü işini kaybetme ya da kariyerine darbe alma şeklinde sonuçlanabilir. Örgüt ise, başarısızlık durumunda mevcut kaynaklarını kaybetme ve büyük masraflara girme risklerini almaktadır (Arslan, 2012). İç girişimcilik rollerinin sergilenebilmesi ve yenilikçiliğin gelişmesi için örgüt içerisinde riskin desteklendiği kültür oluşturulmalıdır. Risk alma eğilimin düşük olduğu organizasyonlarda, yenilikçi olmayan sıradan ve daha güvenli düşünceler geliştirilir, bireyler sıkıntılı, düşük motivasyonlu ve başarısızlık korkusu taşırlar.

1.2.8. İç Girişimcilik Türleri

Firmaların dinamizmini ve örgütün performansını artırması sebepleri ile iç girişimcilik oldukça ilgi görmektedir. Katı ve riski sevmeyen yönetimlerin olduğu, durağanlık gibi özelliklere sahip örgütlerde iç girişimcilik eğiliminden söz etmek zordur. Bu nedenle takım çalışmasının önemli olduğu, sonuca odaklanıp başarısızlıktan ders çıkarılan, yeniliğe ve risk almaya önem veren, esneklik ve sürekli değişim yanlısı olan örgütlerde iç girişimcilik desteklenir. Sürekli değişim yapma ve yeni proje üretme peşindeki işletmeler aldıkları riskler ile zor duruma düşebilir fakat hiç yenilik yapmayan durağanlık dönemine giren işletmeler de rekabetçi piyasada kendilerine yer bulamayabilir. Her iki durumun da hesaplı yapılması gerekmektedir (Celep, 2017).

Girişimcilik ile benzerlik gösteren iç girişimciliğin de türleri mevcuttur. İç girişimcilik; *sürdürülebilir yenilenme, organizasyonel iyileştirme, stratejik yenilenme ve yeni alan tanımlama* şeklinde dört temel türde açıklanabilir (Çakır, 2019).

Sürdürülebilir Yenilenme: İşletmenin düzenli olarak yeni ürün ve ticarileştirilebilir yeni fikirler üretmesi ve yeni pazarlara girmesidir. Sürekli yenilenen örgüt daha önce girilmemiş ya da atıl hale gelmiş pazarlarda girişimsel faaliyetlerde bulunabilir. Henüz farkına varılmamış fırsatları yakalaması, değişen ve çeşitlenen müşteri

beklentilerine ayak uydurması, esneklik ve hızlı karar verebilen örgüt olması ile pazarda rakiplerinin öncüsü olabilecektir (Çakır, 2019).

Organizasyonel İyileştirme: Yeni ürünler üretmek ve var olan ürünleri yeni piyasalara sunmak isteyen örgütler, organizasyonel iyileştirmelerde bulunmalıdır. Yönetim tekniklerinde, süreç ve yapılarda yapılan değişimler örgütü çevreye uyum sağlamak için sürekli öğrenmek zorunda bırakacaktır (Demirci, 2020). Örgütlerde ürün ya da hizmeti yenilemekten ziyade örgütsel olarak yenilenme niyeti de vardır. İşletmenin rekabetçi pazardaki konumunu güçlendirme çalışmaları, örgütsel iyileşme ve süreçlerin çalışma etkinliğini artırma ile gerçekleşir. Üst yönetim tarafından alınan kararlar, maddi ve iş gücü kaynaklarında yapılan iyileştirmeler de örgütsel iyileştirme olarak görülmektedir.

Stratejik Yenilenme: Stratejik yenileme, stratejik ve yapısal değişiklikleri kapsar. Rekabetçi yaklaşımlarını değiştiren örgütler, pazar alanı ilişkilerini yenilemektedir. Örgütün konumunu ve örgütün çevresi ile olan ilişkisini değiştirme niyeti taşır. İçinde bulunulan piyasada yaşanan belirsizlikler ve sürekli değişime ayak uydurma çabasıdır. Yeteneklerini ve kaynaklarını yeniden düzenleyen örgüt, değişen ve çeşitlenen müşteri taleplerine yetişebilmeyi, mevcut kazancı artırmayı ya da ayakta kalmayı sürdürmek amacıyla stratejik yenilenmeyi destekler (Çakır, 2019).

Yeni Alan Tanımlama: Girişimci ve proaktif özelliklerinden faydalanan örgütler, daha önce girilmemiş pazarlara girmeyi, fark edilmemiş fırsatları görmeyi, fırsatları yeni ürün ve hizmetlere dönüştürmeyi yeni alan tanımlama olarak görmektedir (Demirci, 2020). Faaliyet alanını yeniden tanımlayan işletme pazarın lideri, ilk gireni konumunda olur. Pazarda var olan fırsatlardan ziyade oluşabilecek fırsatları görür ve değerlendirir.

Yukarıdaki ifadelerden de anlaşılabileceği gibi iç girişimciliğin türleri genel olarak, işletmenin sürekli yeni ürün ve hizmet üretmesi, örgütsel süreçte değişiklere adım atması, örgüt çevresindeki ve pazardaki değişimleri takip etmesi ve rakiplerinden bir adım ilerde olmak için yeni pazar alanları keşfetmesini kapsamaktadır.

İKİNCİ BÖLÜM

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın amacı ve önemi anlatılacak, araştırmanın kurgulanan modeli, hipotezleri gibi bilgiler verilecek ve araştırma sonucunda ulaşılan sonuçlar açıklanacaktır.

2.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Çalışmanın temel amacı, kadın öğretmenlerin toplumsal cinsiyet algısı ile iç girişimcilik eğilimleri arasında ilişki olup olmadığının; iki olgunun birbirini etkileyip etkilemediğinin ve neden sonuç ilişkisinin var olup olmadığının tespit edilmesidir. Çalışmanın çıkış noktası toplumsal cinsiyet algısı ve iç girişimcilik eğilimi arasındaki ilişkidir. Çalışmanın diğer amacını demografik özelliklerin var olduğu düşünülen bu ilişkiyi ne derece etkilediğini ortaya koymaktır.

Kadın girişimciliğinin önünde birçok engel bulunmaktadır. Bu engeller çoğunlukla yasal ve siyasal mekanizmalardan kaynaklı, sosyal ve ekonomik yaşama dayanan engellerdir. Beraberinde sosyo-psikolojik engeller kadın girişimciliğini olumsuz etkilemektedir. Üretim işleri erkeğe bırakılırken, üreme ve ev yaşamını sürdürme işleri kadına bırakılmıştır. Bu durumda kadının iş hayatındaki varlığını negatif etkilemiştir. Ataerkil aile yaşamı olan toplumlarda işsizlik arttıkça, cinsiyet ayrımı meydana çıkmıştır. Dünya nüfusunun yarısına sahip olmasına rağmen kadınlar dünyadaki işlerin üçte ikisinde yer almaktadırlar. Fakat kadın nüfus, üretilen gelirin onda birine sahiptir. Bu durum ise ayrımcılığın en net örneklerinden biridir. Erkekler kadınlara oranla daha fazla cinsiyet kalıp yargılarına sahiptirler özellikle çalışan kadınların kalıp yargıları daha düşük seviyededir. Bununla birlikte kadın girişimcilerin, iş ve aile yaşamları arasındaki rol çatışmaları daha yüksektir (Tulan, 2017).

Daha önce incelenmemiş olan bu ilişki literatürde var olan boşluğu dolduracak ve bu iki kavram arasındaki ilişkiye dikkat çekecektir. Birbirinden bağımsız şekilde ilerlemiş iki ayrı çalışma alanı, birlikte ele alınmış literatür taramasının yanında ampirik çalışma ile özgünlük ve önem kazanmıştır.

Kadınları girişimci olmaya iten faktörlerin birçoğu dünya genelinde aynı olsa da toplumların sahip oldukları kültürel yapı, girişimcilik ruhunun oluşmasının temel

sebeplerindendir. Bununla birlikte ülkenin ekonomik durumu girişimciliğe iten ya da uzaklaştıran sebeplerdendir. Kadınların işlere son seçenek olarak alınması ve ilk gözden çıkarılan olmaları onları girişimciliğe yönlendirmektedir. Kadınların eğitim seviyelerinin yükselişi ve kadın çalışan sayısının artışı girişimciliğe yönlendiren bir diğer sebeptir. Türkiye’de kadınlar yalnızca mesleki bilgi ve gelişimleri neticesinde girişimcilik yapmamaktadırlar, aynı zamanda kırsal kesimde yaşam ve geçim sağlama niyetiyle de girişimcilik yapmaktadırlar. Özellikle ekonomik şartlar ve ataerkil aile yapısı kadınların girişimci olmasını engellemektedir. 2012 yılında erkek girişimci sayısı (%85,1) ile kadın girişimci sayısı (%14,9) arasında neredeyse uçurum bulunmaktadır. Özellikle bağımsızlık duygusu yüksek kadınların girişimciliğe yöneldikleri görülmektedir. Çoğu girişimci kadın ise halen daha evde ve düşük bütçe ile çalışmaktadır. Güvensizlik, deneyimsizlik kadın erkek ayrımcılığı, sosyo-kültürel anlamda kalıplaşan kadın erkek rolleri, kadınların düşük eğitim seviyesi ve ekonomik destek bulma zorluğu kadınları girişimci olmaktan uzaklaştırmaktadır. Erkek egemen yapıya zarar verir korkusu ile kadınların girişimci olmasının eşleri tarafından istenmiyor oluşu beraberinde kadının ikinci planda kalışı girişimcilik önündeki engellerdendir (Keskin, 2014).

Osmanlı döneminde kadınlar, kırsal kesimde çoğu zaman ücretsiz işlerde çalışırken; eğitim alabilen, ekonomik hayatı iyi olan kadınlar ise çalışma yaşamına gerçek anlamda katılmaktaydı. Özellikle Avrupalı şirketlerin kurdukları fabrikalarda kadın ve çocuk işçi ucuz emek olarak çalıştırılmış bu da kente göçü artırmıştır. Fakat kadınların en temel amacı eğitim almak ve kendilerine özgü kimlik tanımı edinmekti. Osmanlının son dönemlerine doğru seslerini duyuran kadınlar çalışma hayatında yer bulmaya başladılar. Cumhuriyet sonrası dönemde başlayan zorunlu eğitim, medeni kanunun kabulü, seçme ve seçilme haklarının verilmesi siyasi temsil ile birlikte kadın istihdamını artırmıştır. Fakat 1950’lerden sonra kadınlar ev kadınlığı rolüne daha fazla değer vermeye başlamıştır. 1970 yılında çıkan küresel kriz ise kadınların küçük iş yerleri açmaları gerekliliğini doğurmuştur. Bu sebeple kadınların girişimci olması keyfi değil mecburi olmuştur. 1990 sonrası artan kadın girişimciliği kentlerde yaşayan kadınlar tarafından ticaret sektöründe yapılmaktaydı, günümüzde artan hizmet sektörü ise kadın girişimciliğini bu alana yönlendirmiştir. OECD ülkelerinde %70 oranındaki kadın girişimciliği ülkemizde %26 dolaylarındadır. Ülkemizde 2020 yılı verilerine göre 5620 toplam girişimci sayısı içinde %16 düzeyinde 904 kadın girişimci mevcuttur. Özellikle

çalışma süresi ve saatleri, ataerkil aile yapısı ve kültürel normlar kadın girişimciliğinin beklenen düzeyde olmasının önündeki engellerdendir. Görüldüğü gibi genel olarak artma eğilimi gösterse de kadın girişimci sayısı istenilen oranda değildir (Albayrak, 2022).

Günümüz ekonomisinde kalkınma; refah düzeyinin artışı ve verimlilik ile doğru orantılıdır. Girişimciliğin meydana çıkışı ekonomik verimliliği arttırmaktadır. Yaratıcı sermaye olarak değerlendirilen girişimcilik; kadın ya da erkek kim tarafından yapılırsa yapılsın ekonomik başarı ve sürdürülebilirlik açısından oldukça önemlidir. Bununla birlikte ekonomik hayatta yükselme, rekabet ve gelişim maksadıyla kadın girişimciliği kullanılmaya başlanmıştır. Pek çok ülkede ekonomi içinde büyük paya sahip kadın girişimciler, Türkiye’de yeterli seviyeye ulaşamamıştır ve kadınların işletmeleri mikro ölçekte kalmıştır (Afşar, Bilge; Doğanalp, Burcu; (editörler), 2016, 97-130).

Dünya ile rekabete girmeye çalışan işletmelerin kurulması ve işletilmesinde aynı zamanda ekonominin gelişmesi, işsizliğin azaltılması ve sürekli üretimin sağlanması açısından kadın girişimciliği önemli bir noktadadır. Eğitimli kadın sayısının artışı, kadınların iş hayatında daha fazla varlık göstermesini sağlamıştır. Eşit olmayan gelir dağılımının engellenmesi için fırsat sağlayan kadın girişimciliği toplumda kadının önemini artırmaktadır. Kadınların girişimci olarak kendi işlerini kurmaları, daha özgür ve bağımsız olmalarına katkı sağlamaktadır. Bununla birlikte ailede gelir artışı, eğitim seviyesinin yükselmesi ve başka kadınlara örnek olunması yönünde önem arz etmektedir. Fakat cinsiyet ayrımcılığı nedeniyle, girişimcilikte bulunan kadınlar erkek girişimcilere kıyasla sosyo-ekonomik olarak geri plandadırlar. Buna rağmen kadın girişimciler, cinsiyet rollerinin ve kültürel normların değişmesinde, yoksullukla mücadelede büyük bir yere sahiptirler. Gelişmiş ülkelerde desteklenen kadın girişimciliği ekonomik istikrarın da yardımcısıdır ve kadının güçlenmesi aynı zamanda ailenin ve toplumun güçlenmesidir (Kırçiçek, 2021).

2.2. ARAŞTIRMA SORULARI

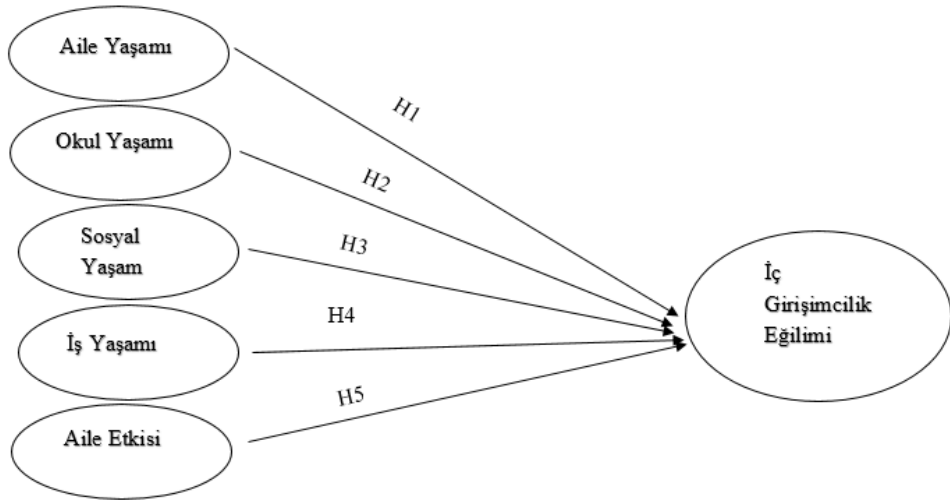
Kadın öğretmenlerin toplumsal cinsiyet algılarının iç girişimcilik eğilimine etkisini inceleme amacı taşıyan bu çalışmada aşağıdaki sorulara yanıt aranacaktır:

1. Kadın öğretmenlerin toplumsal cinsiyet eşitliği algısı ne düzeydedir?
2. Aile yaşamının kadın öğretmenlerin toplumsal cinsiyet algısına etkisi nasıldır?
3. Okul yaşamının kadın öğretmenlerin toplumsal cinsiyet algısına etkisi nasıldır?
4. İş yaşamının kadın öğretmenlerin toplumsal cinsiyet algısına etkisi nasıldır?
5. Sosyal yaşamın kadın öğretmenlerin toplumsal cinsiyet algısına etkisi nasıldır?
6. Aile etkisi kadın öğretmenlerin toplumsal cinsiyet algısını nasıl yönlendirir?
7. Toplumsal cinsiyet algısının iç girişimcilik eğilimine etkisi nasıldır?
8. Demografik özelliklerin kadın öğretmenlerin toplumsal cinsiyet algısına ve iç girişimcilik eğilimine etkisi var mıdır?

2.3. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLERİ

2.3.1. Araştırmanın Modeli

Organizasyonların devamlılığını sağlaması iç girişimcilik fırsatları ile mümkündür. Çalışanların algıladıkları iç girişimcilik eğilimi stratejik yenileme ve girişim davranışını içermektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin boyutlarını oluşturan aile yaşamı, okul yaşamı, sosyal yaşam, iş yaşamı ve aile etkisinin iç girişimcilik eğilimi üzerindeki etkisini görmek amacıyla Şekil 2.1’de değişkenler arasındaki ilişki gösterilmiştir.



Şekil 2.1. Araştırma Modeli

2.3.2. Araştırmanın Hipotezleri

Toplumsal cinsiyet kalıp yargıları, toplumun kadın ve erkekten göstermesini beklediği eylemlerdir. Hem özel hem kamu, tüm kurumlarda kalıp yargılar rollere dönüşmekte ve tekrarla pekiştirilmektedir. Okulda, ailede, işte rolüne uygun davranan bireyler daha kolay benimsenmektedir. Toplumsal cinsiyet algılarında temel etkenlerden birinin baba ve anne figürü olduğu görülmüştür. Çocuklar henüz toplumla tanışmadıkları dönemde aile içi rollerden etkilenmektedirler. Geleneksel rollere sahip aileler, çocuklarının özgürce oyuncak seçmelerine dahi izin vermedikleri için çocuklarda ilerleyen yaşlarda cinsiyetçi kalıp yargıları oluşmaktadır. Özellikle ergenlikte tam olarak oluşan algılar, seçilen mesleği de etkilemektedir. Örneğin mühendislik mesleğinde erkekler, öğretmenlik ve hemşirelik mesleklerinde kadınlar çalışmalıdır kalıp yargısı çağdaş yaşamın dışında ve tüm topluma hâkimdir. Cinsiyetçi yargının körelmesi gerekirken yeniden doğduğu ortamlar aile ve okullardır. Bu anlamda başta rol öğretmenlere düşmektedir, hem okulda öğrencisini hem evde velisini eğiten öğretmenler, cinsiyet eşitsizliğini yıkmalıdır (Şahin ve Çoban, 2019).

Aile yaşamında ise kadın olduğu için dışlanan bireyler, bu durumu en çok annelerinin yaşadıkları ile desteklemektedirler. Toplum halen daha erkek çocuk dünyaya getirilmesini büyük sevinçle karşılarken kız çocuk dünyaya getiren anneyi suçlamaktadır. Kız çocuklarının giyim ve kuşamı her zaman konu edinilmişken erkek çocuklarının kıyafetine eve geliş gidiş saatlerine karışan genellikle olmamıştır. Arkadaş seçimine dahi karışılan kız çocukları, erkektir yapar denilen kardeşleri ile aynı ailede yaşamıştır. Ev işi yapmak, çocuk bakmak, evde varsa yaşlılara hizmet etmek kadının görevi olarak görülmüş, aynı evde erkeklerle aynı haklara sahip olunmamıştır. Çoğu velinin öğrencisini yalnızca kız çocuklarının okuduğu okullara gönderdiği, karma eğitim nedeniyle çocuklarını eğitimden mahrum bıraktıkları bilinmektedir. Aile yaşamında annesi ya da kendisi şiddet görmeyen, her işin ortak yapıldığı, babanın sadece ev dışında değil ev içinde de sorumlulukları olduğu ailelerde yaşayanların cinsiyet algıları da düşük olacaktır. Bir anlamda baba baskısına maruz kalmayan, cinsiyet temelli oyuncağı olmayan ve farklı cinsiyetten kardeşi olan bireyler daha düşük cinsiyet algısına sahip olacaklardır.

Kadın istihdamını şekillendirmede kilit noktası olan aile, hem kadınların çalışma kararı almalarında hem de piyasaya sundukları emeğin niteliğinin belirlenmesinde rol oynamaktadır. Ailenin yaşamsal devamının sağlanmasında ekonomik kaynaklara ulaşmak için aile içinde paylaşılan görevler, hanenin cinsiyet kimliği ile birebir ilişkilidir. Aile içinde var olan cinsiyete dayalı iş bölümü, kaynakların ortak değil eşitsiz olarak paylaşılması, toplumsal cinsiyet algısının da temelini oluşturmaktadır (Dedeoğlu, 2020).

Bireylerin toplumsal cinsiyet kalıp yargılarını büyük ölçüde edindikleri dönem eğitim aldıkları dönemlere rastlamaktadır. Öğretmenler eğitim faaliyetleri sırasında öğrencilerine farkında olmadan toplumsal cinsiyete yönelik anlayış kazandırmaktadırlar. Eğitim seviyesi toplumsal ortalamanın üstünde olan kadın öğretmenlerin cinsiyetçilik algısı düşüktür. Fakat öğretmenlerin sınıf içi oturma düzeninde sınıflarını serbest bırakmalarına rağmen kız ve erkek öğrencileri hem cinsleri ile oturmaya teşvik ettikleri görülmüştür. Üstelik karma oturma düzeninin olduğu sınıflarda bazı veli gruplarının durumdan rahatsız olması nedeniyle dolaylı yoldan cinsiyetçi tutum oluşmaktadır. Sınıf içi etkileşimde kız öğrencilerin daha olumlu davranışları olmasına rağmen erkek öğrenciler daha fazla söz sahibidir (Kılavuz, 2019).

Geleneksel rollerin devamı olarak kız öğrenciler okullarda daha hassas ve narin görülmüş sınıf içi düzen ve temizlikten sorumlu tutulmuşlardır, erkek öğrenciler ise okul dışında fiziksel güce dayalı işlerde rol sahibi olmuşlardır. Eğitim ortamında en temel araç konuşma dilidir. Bu dilin ve iletişim sürecinin ataerkil bakış açısı ile öğrencilere yansıtıldığı görülmektedir.

Bireyin çalıştığı örgütte sosyal ihtiyaçlarını karşılayabilmesi örgütün varlığının devamı ve verimliliği için önem taşımaktadır. Çalışanların örgüt içinde ve dışında kişisel gelişim ve yükselme ihtiyaçları modern yönetim anlayışı ile netlik kazanmıştır. Bireyler toplum içinde cinsiyet kaynaklı dezavantajlar ile karşılaşmaktadırlar. Ailede kadının ve erkeğin kariyer hedefinin varlığı durumunda kadın erkeğin geri planında kalmaktadır. Sosyal kültür kadın çalışmasa da olur erkek eve kazanç getirmelidir görüşüne bağlıdır. Kariyer engeli yaşayan kadın öğretmenlerin kurum içerisinde duygusal tükenme yaşadıkları, örgütte sessiz kaldıkları, iş doyumunun düşük olduğu ve örgüte yabancılaştıkları ortaya konulmuştur. Buna göre toplumun kadına yönelttiği zorluklar iş yaşamında kadının geri planda kalmasına sebep olmaktadır (İnandı ve Gılıç, 2020).

Girişimcilik sınırlı kaynaklar ile fırsatları yakalayarak ekonomik zenginlik arayışıdır. Kaynakların çıktısı konumundaki çevre, girişimcilik eğiliminin oluşmasında önemli bir etkiye sahiptir. Çevresel şartların yeni bir girişim başlatmaya fırsat tanınması ile daha fazla girişimcilik eğilimi meydana çıkacaktır. Kültür ve sosyal çevre, kadınların girişimcilik eğilimlerini etkilemektedir. Sosyal kimlik, girişimciliğe geçişte önemli bir rol oynamaktadır. Kişilerarası ağ ve sosyal kültürün girişimciliğe yüksek bakış açısı var olduğunda, kadın öğretmenlerin çalışma alanlarındaki faaliyetlerde daha aktif yer aldıkları görülecektir. Kadınlar girişimci kişilerin sosyal statülerinin olumlu etkisinin farkına vardıklarında girişimciliği tercih etme düzeyleri artacaktır (Yao ve diğ., 2016).

Tarihsel süreçte kadınlar, toplumlar tarafından ev-çocuk-aile üçgeni içerisine alınmışlardır. Erkek ev dışı çalışmada evin geçimini sağlamada aktif rol almış, kadın ev temizliği, çocuk bakımı ve düzgün bir aile yaşamının sürdürülmesi görevini edinmiştir. Kadının değişen dünyada ev dışına çıkıp iş hayatına girmesi ile rollerin yeniden düzenlenmesi gerçekleşmemiştir. Meslek gruplarının kendi içerisinde dahi cinsiyetçi yaklaşımların varlığı görülmektedir. Örneğin erkek polis sayısı kadın polis sayısından oldukça fazlayken; erkek okul öncesi öğretmeni sayısı kadın okul öncesi öğretmeni sayısından oldukça azdır. Kadınlar aile yaşamını aksatmayan mesleklere yönelmeyi makul görmekte, vakit darlığı yaşatan yönetsel rollerde geri planda durmaktadırlar. Çünkü kadınlar, her ne pozisyonda olursa olsun aile yaşamının yükünü taşımaya devam etmektedirler (Gökçen ve Büyükgöze Kavas, 2018).

Toplumda var olan kadına ve erkeğe göre meslekler görüşü ön yargının halen var olduğunu göstermektedir. Belirli saatlerde güvenli kurumlarda çalışıyor olması, hafta sonu ve yaz tatilinin varlığı, toplum tarafından kadınlar için öğretmenlik mesleğinin desteklenmesine sebep olmaktadır. Fakat kadının örgütte yükselme çabası, meslektaşları ve toplum tarafından olumsuz görülmektedir. Örgüt içinde iyileştirme, terfi, eğitim ve gelişim imkânlarından faydalanma açısından iş-aile dengesi kuramayan kadın öğretmenler kariyer engelleri ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Zamanla ilerleyen yaşına dayanarak kariyer yapmayı anlamsız bulan, yüksek lisans doktora gibi eğitim imkânlarından faydalanma niyeti taşımayan ya da eğitimini yarım bırakan birçok kadın öğretmen bulunmaktadır. Çeşitli kurs ve seminerlerin kadın öğretmenlerin katılmayacağı saatlerin dışında planlanması, yöneticilerin kurumlarda yenilik ve yaratıcılığı geliştirici

faaliyetler için kadın öğretmenleri tercih etmemesi örgütte kadınları geri planda bırakmaktadır.

Kadın çalışanların iş ve aile yaşamında denge içerisinde olmasını sağlayan uygulamalar hem kadın istihdamını artıracak hem de iş yerinde kadının aktif yer almasına fırsat tanıyacaktır. Kadının hem iş hem aile hayatında sahip olduğu rollerin çatışması sebebiyle çalışan kadınlar çocuk doğurmakta da isteksiz hale gelmektedirler. Kadınların iş hayatlarına ek olarak üstlendikleri annelik rolü hem sağlıklı birey olmalarını hem de sağlıklı nesiller yetiştirebilmelerine engel olabilmektedir. İş hayatında mutsuz olması, tükenmişliğe kapılması, yoğun stres gibi sebepler işe devamda olumsuz sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Bu durum kadının iş hayatından uzaklaşmasına ya da iş hayatında aktif olmadığı için mobbinge uğramasına sebep olmaktadır (Kablay ve Elma, 2018).

1970’li yıllarda girişimcilik kavramından bahsedildiğinde akla erkekler gelmiştir. Erkekler girişkenlik ve risk ile özdeşleştiği için girişimcilik, erkeklere ait bir iktisadi faaliyet olarak görülmüştür. Erkeklerin bağımsız ve sorumsuz oluşları onları kamusal alana iterken, kadınların duygusallıkları onları ekonomik hayatın dışına itmiştir. Bu da girişimci kavramının erkek girişimci olarak tanımlanmasına sebep olmuştur. 1980’lerden sonra kadının ekonomik ve siyasi hayattaki gücünün artışı ile kamuda ve özel sektörde kadın girişimciler yer almaya başlamıştır. Genel olarak kadın girişimciliğinin ülkelerin büyümesinde önemli rol aldığı düşünülse de henüz erkek girişimci sayısına yaklaşamamıştır. Ekonomik kaynaklara ve bilgiye erişmede zorluk çeken kadınlar gelişmekte ve yenilenmekte erkeklerden geri planda kalmaktadırlar. Bununla birlikte eğitim düzeyi yüksek olan kadınların ücretli ve risksiz işlere olan ilgisi daha yüksektir. Eğitim düzeyi düşük kadınlar ise istihdam sorunu nedeniyle kendilerine iş kurma ihtiyacı duymaktadırlar. Büyük yatırımlar gerektiren sanayi gibi sektörlerde kadın girişimciler geri planda kalmaktadırlar. Kadınlar daha fazla risk almaktadırlar çünkü kişisel sermayelerini erkeklere oranla daha fazla kullanmaktadırlar. Gelişmekte olan ülkelerde var olan toplumsal cinsiyet eşitsizliği kadınların ekonomik hayata girişine ve dolayısıyla kadın girişimciliğine engel olmaktadır. Kadınlar toplumda ne kadar ön planda olursa toplumların kalkınması da o kadar hızlı olur. Gelişmemiş ülkelerde ise girişimciliğe şüphe ile bakılmakta ve engellenmeye çalışılmaktadır. Türkiye’deki kadın girişimciliği de az gelişmiş ülkelerle benzerlik göstermektedir. İşgücüne katılım sağlamaya çalışan kadınlar, sanayi ve hizmet alanından dışlanmakta kayıt dışı ekonomide ve ev içi üretimde yer

almaktadırlar. Erkek girişimcilere oranla para kazanmaktan ziyade sosyal statü amacı taşıyan cesaretli kadınlar, ticaret sektörüne yönelmektedirler. Cinsiyet nedeniyle ayrımcılığa uğrayan kadınlar hem kendi işlerini kurma hem de hanelerine ek gelir sağlama amacındadırlar. Türkiye’de kadın girişimciler perakende, ticaret ve hizmet sektörlerinde yer almaktadırlar. Geleneksel değerlerin baskın olduğu ataerkil yapıda yetişen kadınların yetersiz eğitim ve tecrübesizlikleri sebebiyle girişimcilikten uzak kaldıkları görülmektedir. Özellikle evlenmeleri ya da çocuk sahibi olmaları kadınları yarı zamanlı işlerde çalışmaya zorlamıştır. Toplumsal yapının kadına yüklediği roller ve başkaları için sorumluluk duyuyor oluşları ülkemizdeki kadın girişimciliğinin Avrupa ülkelerinden geri planda kalmasına, kadın potansiyelinin yeterince kullanılamamasına neden olmaktadır. Bununla birlikte kadın girişimcilerin yaşadıkları sorunlar toplumsal rollerin benzer olmasından dolayı büyük oranda benzerlik göstermektedir (Öztürk, 2019).

Dünya nüfusunun yarısını oluşturan kadınlar, dünyadaki çalışmanın da büyük çoğunluğunu yapmaktadırlar ancak elde edilen kazanç erkeklere göre ters orantılıdır ve ayrımcılığın temeli burada başlamaktadır. Örgütsel sorunlara neden olan cinsiyet ayrımcılığı, aynı nitelikteki kadın ve erkeğin örgüt içerisinde farklı pozisyonlarda değerlendirilmesidir. Çocuklu annelerin işe alınmak istenmemesi, işten çıkarım sırasında ilk anne adaylarından ya da annelerden başlanması, çeşitli eğitim ve gezilerden evli kadınların mahrum bırakılması örgütte yaşanan ayrımcılıklardandır. Kadın çalışırsa çocuk ve eş mağdur olur, geleneklere uygun yaşama terstir, çalışma hayatı kadınlara uygun değildir, görüşleri toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklanmaktadır. Kadınların evlenip çocuk sahibi olmaları, eğitim hayatından uzaklaşmalarına ve eğitilmiş girişimcilik faaliyetlerine engel olmaktadır. Erkek yöneticilerin kadın çalışanlara karşı olumsuz bakış açılarının yanı sıra, kadın yöneticilerin de olumsuz tavırları görülmektedir. Kurumda tek kadın olma istekleri ve kıskançlık nedeniyle kadın yöneticiler de kadın çalışanlara olumsuzluklar çıkarmaktadırlar. Aynı zamanda cinsiyet eşitsizliği algısının değişmeyeceği, çalışma hayatında yükselemeyeceği veya kendi işini kuramayacağı düşüncesi kadınların bireysel istihdam engellerindendir. Örgütlerde yaşanan gelir adaletsizlikleri de cinsiyet eşitsizliklerine destek olmaktadır. Eğitim hayatında geri kalan kadınlar, aile hayatındaki gelirin yönetiminde ve kullanımında da geri plandadır. Kadınlar karşılaştıkları eşitsizliklerden kurtulmak için girişimciliği çıkış yolu olarak görmektedirler. Kadın girişimciler toplumsal normlardan daha fazla etkilenmektedirler

bununla birlikte evlenmek ve çocuk doğurmak kadın girişimciliğini olumsuz etkilemektedir. Kadınların duygusal zekâlarını erkeklerin bilişsel zekâlarını kullanmaları, erkeklerin daha kolay ve yüksek risk almaları kadın girişimciliğini negatif yönlü etkilemektedir (Öner, 2019).

Yukarıda ifade edilen görüşler doğrultusunda aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H1: Kadın öğretmenlerin aile yaşamına ilişkin algıladığı toplumsal cinsiyet eşitliği iç girişimcilik eğilimlerini etkiler.

H2: Kadın öğretmenlerin okul yaşamına ilişkin algıladığı toplumsal cinsiyet eşitliği iç girişimcilik eğilimlerini etkiler.

H3: Kadın öğretmenlerin sosyal yaşama ilişkin algıladığı toplumsal cinsiyet eşitliği iç girişimcilik eğilimlerini etkiler.

H4: Kadın öğretmenlerin iş yaşamına ilişkin algıladığı toplumsal cinsiyet eşitliği iç girişimcilik eğilimlerini etkiler.

H5: Kadın öğretmenlerin aile etkisine ilişkin algıladığı toplumsal cinsiyet eşitliği iç girişimcilik eğilimlerini etkiler.

2.4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Çalışmanın bu bölümünde araştırma evrenin belirlenmesi, örneklem seçimi, kullanılacak veri toplama araçları geliştirilmesi ve araştırma yöntemleri açıklanmıştır.

2.4.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

2021-2022 Eğitim Öğretim yılında Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı Erzurum İli Oltu İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü bünyesindeki eğitim kurumlarında tüm kademelerde görevli toplam kadın öğretmen sayısı 238'dir. 2-31 Mayıs 2022 tarihleri aralığında tüm kadın öğretmenlere çevrimiçi anket gönderilmiş ve 218 kadın öğretmen tarafından geri dönüş sağlanmıştır. Araştırmanın Erzurum İli Oltu İlçesinde gerçekleştirilme sebebi yaklaşık 30.000 nüfusa sahip olması, eğitim kurumu ve kadın öğretmen sayısının bulunduğu çevre itibarıyla oldukça yüksek olmasıdır. Fakat araştırmanın ilçe ile sınırlı kalması ve yalnızca Erzurum İl'inde gerçekleştirilmesi araştırmanın derinleşmesinin sınırlılığıdır. Bu çalışma, daha önce bu bölgede yapılmamış olup elde edilen bulgular

kadın öğretmenlerin toplumsal cinsiyet eşitliği ve iç girişimcilik eğilimi algılarını ortaya koyacaktır. Araştırmaya katılım sağlayan 218 kadın öğretmenin ankette yer alan ifadeleri değerlendirirken gerçek görüşlerini yansıttığı varsayılmıştır.

Araştırmanın yürütülebilmesi için kadın öğretmenlerin bağlı oldukları kurumdan gerekli izinler alınmış olup, araştırmaya gönüllü katılmak isteyen kadın öğretmenlere anket uygulanmıştır.

2.4.2. Veri Toplama Araçları

Araştırma verileri üç bölümden oluşacak şekilde tasarlanan bir anketle toplanmıştır. Anket formunun birinci bölümünde kadın öğretmenlerin demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular, ikinci bölümünde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği (Bkz. EK 1.) ile ilgili ifadeler ve üçüncü bölümde İç Girişimcilik Eğilimi (Bkz. EK 1.) ile ilgili ifadeler yer almaktadır.

Katılımcıların kişisel bilgi formu, öğretmenlerin toplumsal cinsiyet eşitliği ve iç girişimcilik eğilimi algılarına yönelik olarak görüşlerinin kişisel değişkenlere (medeni durum, yaş, mesleki kıdem, eğitim düzeyi, mesleki kıdem, çalışılan eğitim düzeyi ve kariyer basamağı) göre anlamlı farklılık olup olmadığını ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Öğretmenlerin toplumsal cinsiyet eşitsizliği algılarını ölçmek için Kandemir (2021) tarafından geliştirilen “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği” ölçeğinden yararlanılmıştır. Bu nedenle ölçeği geliştiren araştırmacıdan gerekli izinler alınmıştır (Bkz. EK 1.). Toplam 25 madde ve 5 alt boyuttan oluşan ölçeğin geçerlilik ve güvenirlik çalışması araştırmacı tarafından yapılmıştır.

Verilerin toplanmasında kullanılan diğer bir ölçek “İç Girişimcilik Eğilimi” ölçeğidir. Gawke, Gorgievski ve Bakker tarafından hazırlanan iç girişimcilik ölçeği, araştırmacı tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır (Bkz. EK 1.). Toplam 15 maddeden oluşan ölçek 2 boyutludur. Ölçeğin güvenirlik ve geçerlilik analizi mevcut araştırmada yapılmıştır.

2.4.3. Analiz Yöntemleri

Araştırmanın verileri SPSS 24 paket programı ile analiz edilmiştir. Ölçeklerin güvenirlik ve geçerlik analizleri, içsel tutarlılık yöntemi ve cronbach alpha değeri ile hesaplanmıştır. Beraberinde madde analizi ve açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Değişkenlere ilişkin ortalamalar ve standart sapmalar ile tanımlayıcı istatistikler belirlenmiştir. Korelasyon analizlerinin yapılmasının ardından Regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Demografik özellikler açısından değişkenler arasında farklılık olup olmadığı ise tek yönlü varyans analizi ile değerlendirilmiştir.

2.5. VERİLERİN ANALİZİ

Çalışmanın bu kısmında demografik özelliklere, toplumsal cinsiyet eşitliği ve iç girişimcilik eğilimi ölçeklerinin güvenirlik ve geçerlik analizlerine ve değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir.

2.5.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Tablo 2.1. Katılımcılara İlişkin Demografik Bilgiler

Değişken	Kategori	<i>f</i>	%(Yüzde)
Yaş Aralığı	25'ten küçük	16	7,3
	25-35	138	63,3
	36-45	58	26,6
	46-65	6	2,8
	65'den büyük	0	0
Meslekteki Görev Süresi-Kıdem	5 yıldan az	80	36,7
	5-10 yıl	78	35,8
	11-15 yıl	32	14,7
	16-20 yıl	12	5,5
	20 yıldan çok	16	7,3
Eğitim Düzeyi	Lisans	204	93,6
	Lisans Üstü	14	6,4
	Doktora	0	0
Medeni Durum	Evli	132	60,6
	Bekâr	86	39,4

Tablo 2.1. (Devamı)

Çalışılan Eğitim Seviyesi	Okulöncesi	26	11,9
	İlköğretim	60	27,5
	Ortaöğretim	132	60,6
Kariyer Basamağı	Öğretmen	206	94,5
	Müdür Yardımcısı	10	4,6
	Müdür	2	,9

Tablo 2.1'e göre araştırmaya 218 kadın öğretmen katılım sağlamıştır. Katılımcıların yüzde 60,6'sı evlidir. Katılımcıların çoğu 25-35 yaş aralığında bulunmakta ve toplam sayının %63,3' ünü oluşturmaktadır. Kıdem değişkeni incelendiğinde en yüksek oran (%36,7) 5 yıldan az ve 5-10 yıl (%35,8) arasındadır. Katılımcıların % 93,6'sı lisans mezunu, %60,6'sı ortaöğretim kurumlarında çalışmaktadır.

2.5.2. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ölçeğine İlişkin Bulgular

Çalışmanın bu kısmında toplumsal cinsiyet eşitliği ölçeğine ilişkin, madde güvenirlik ve geçerlik analizi ve açımlayıcı faktör analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

2.5.2.1. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ölçeğine İlişkin Güvenirlik ve Geçerlik Analizi

Kandemir (2021) tarafından geliştirilen "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ölçeği" nin güvenirlik ve geçerlik araştırması öncelikle içsel tutarlılığı araştırılarak gerçekleştirilmiştir. Madde analizi sonucunda madde toplam korelasyonu düşük olduğundan 1. ve 20. maddeler ölçekten çıkarılmış ve analiz yeniden yapılmıştır. Daha sonra cronbach alpha katsayısı yeterli bulunmuş ve 5 faktörlü yapı oluşmuştur. Aşağıdaki tabloda (Tablo 2.2.) ölçeğe ait maddelerin iç tutarlılıkları ve homojenliği gösterilmek üzere cronbach alpha katsayısına ilişkin sonuçlara yer verilmiştir. Bu ölçeğe TCE kodlaması yapılmıştır.

Analizler sonucunda ölçeğin cronbach alpha katsayısı ,933 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuç, toplumsal cinsiyet eşitliği ölçeğinin güvenirliğinin kabul edilebilir düzeyde olduğunu kanıtlamaktadır. Ölçekte bulunan 23 maddenin birbiriyle uyumlu olduğu ve ölçeğin güvenirliği sağlama açısından yeterli olduğu kabul edilmiştir.

Tablo 2.2. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik-Geçerlik Analizi

Madde No	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Madde Silinirse Ölçeğin Ortalaması	Madde Silinirse Ölçeğin Varyansı	Düzeltilmiş Madde Toplam Puan Korelasyonu	Madde Silinirse Ölçeğin Cronbach Alfa Katsayısı
TCE2	3,56	1,167	81,96	249,395	,734	,927
TCE3	3,42	1,228	82,10	252,917	,599	,929
TCE4	3,12	1,221	82,39	251,650	,637	,928
TCE5	2,92	1,234	82,60	254,656	,550	,930
TCE6	3,60	1,173	81,92	251,123	,682	,928
TCE7	4,07	1,079	81,44	251,188	,745	,927
TCE8	3,78	1,251	81,74	247,318	,736	,927
TCE9	3,89	,968	81,63	260,511	,524	,930
TCE10	3,88	1,009	81,64	259,264	,540	,930
TCE11	3,70	1,086	81,82	253,567	,667	,928
TCE12	4,68	,773	80,84	264,753	,497	,931
TCE13	4,77	,653	80,75	268,475	,418	,932
TCE14	4,51	,932	81,00	257,120	,664	,928
TCE15	3,97	1,309	81,55	254,931	,507	,931
TCE16	3,46	1,069	82,06	256,941	,576	,929
TCE17	4,01	1,136	81,51	254,629	,605	,929
TCE18	3,32	1,210	82,20	254,961	,554	,930
TCE19	3,28	1,280	82,24	249,918	,649	,928
TCE21	3,61	1,251	81,90	253,479	,572	,929
TCE22	3,26	1,247	82,26	255,318	,526	,930
TCE23	3,50	1,335	82,01	253,737	,525	,930
TCE24	3,61	1,236	81,90	254,816	,545	,930
TCE25	3,59	1,208	81,93	254,046	,580	,929
ÖLÇEK GENELİ	Arit.Ort.	SS	Varyans	Madde Sayısı	Cronbach Alfa	
	85,52	16,668	277,836	23	,933	

2.5.2.2. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ölçeğine İlişkin Açımlayıcı Faktör Analizi

Toplumsal cinsiyet eşitliği ölçeğinin güvenirlik ve geçerlik analizi yapıldıktan sonra ikinci aşamada temel faktörleri belirlemek amacıyla ölçeğe temel bileşenler tekniği ile varimax rotasyonlu açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Güvenirlik ve geçerlik analizi sonucunda korelasyonu düşük bulunan 1. ve 20. maddeler ölçekten çıkarılmıştır. Faktör analizi sonucunda herhangi bir maddenin iki ya da daha fazla faktöre yüklendiği görülmemiş, madde çıkarımı yapılmamıştır. Açımlayıcı faktör analizi ile elde edilen 5 boyut, toplam varyansın %73,15'ini açıklamaktadır. Elde edilen verilere betimleyici faktör analizi uygulayabilme koşulunu gösteren KMO (Kaise-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequency) örneklem yeterlilik ölçütü (,880) ve araştırma verilerinden anlamlı faktörler çıkabileceğini gösteren küresellik derecesi (Barlett's Test of Sphericity= 3797,171; $p=,000$) yeterli düzeydedir. Tablo 2.3'te ölçeğin Cronbach alpha oranı ,933 olarak görülmektedir. Analiz sonucunda elde edilen toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili maddelerin faktör yükleri ,520 ile ,899 arasında değişmektedir. Bu sonuç maddelerin 5 faktörü nitelediğini ortaya koymuştur.

Analiz sonuçlarına göre elde edilen ilk faktörü oluşturan maddeler aile yaşamına ait bilgileri taşımaktadır. Toplam 7 maddenin faktör yükleri ,652 ile ,824 arasında değişmektedir. Söz konusu faktörün öz değeri 4,549 iken toplam varyansın %19,777'sini açıklamaktadır. Elde edilen ikinci faktör maddeleri iş yaşamı boyutunu nitelemektedir. Toplam 4 maddenin faktör yükleri ,799 ile ,899 arasında değişmektedir. Söz konusu faktörün öz değeri 3,649 iken toplam varyansın %15,865'ini açıklamaktadır. Sosyal yaşam faktörü 4 madde tarafından nitelenmektedir. Maddelerin faktör yükleri ,520 ile ,892 arasında değişmektedir. Söz konusu faktörün öz değeri 3,385 iken toplam varyansın %14,718'ini açıklamaktadır. Dördüncü faktörü niteleyen maddeler ölçekteki aile etkisi boyutuna ait olup, toplam 4 maddenin faktör yükleri ,555 ile ,845 arasında değişmektedir. Bu faktörün öz değeri 2,855 olup ve toplam varyansın %12,4143'ünü açıklamaktadır. Elde edilen beşinci faktörü okul yaşamı oluşturmakta ve 3 madde tarafından nitelenmektedir. Maddelerin faktör yükleri ,741 ile ,852 arasındadır. Faktörün öz değeri 2,388 ve toplam varyansın %10,383'ünü açıklamaktadır.

Tablo 2.3. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ölçeğine İlişkin Açımlayıcı Faktör Analizi

Faktörler	Faktör Yönleri	Öz Değerler	Açımlayıcı Varyans	Toplam Varyans %	Cronbach Alpha
Faktör 1: Aile Yaşamı		4,549	19,777	19,777	,916
TCE3:Ailem, arkadaş seçimi konusunda cinsiyet ayrımı yapmaksızın (kadın/erkek) kardeşlerimle bana aynı özgürlüğü tanımıştır.	,824				
TCE4: Ailem, eve geliş-gidiş saatleri konusunda cinsiyet (kadın/erkek) ayrımı yapmaksızın kardeşlerimle bana aynı özgürlüğü tanımıştır.	,796				
TCE2:Ailem giyinme konusunda çocuklarının cinsiyetine (kadın-erkek) bakmaksızın aynı özgürlüğü tanımıştır.	,772				
TCE6: Ailemde her cinsiyet (kadın-erkek) eşit hakka sahip olmuştur.	,720				
TCE5: Ailem ev işlerinin dağılımını cinsiyet (kadın/erkek) ayrımı gözetmeksizin herkesin görevi olarak görmüştür.	,663				
TCE8: Okul kıyafetimin görünüşü bakımından ailem cinsiyet (kadın/erkek) ayrımı yapmaksızın beni özgür bırakmıştır.	,656				
TCE7: Ailemde cinsiyet (kadın/erkek) ayrımı yapılmaksızın herkese eşit imkânlar tanınmıştır.	,652				
Faktör 2: İş Yaşamı		3,649	15,865	35,641	,913
TCE24: Yöneticiler, yönettiği kişilerin cinsiyetine (kadın/erkek) bakmaksızın eşit davranır.	,899				
TCE25: Yönetimsel kararların alınması açısından cinsiyet eşitliği vardır.	,867				
TCE23: Yöneticiler cinsiyetinden ötürü yadırganmaz.	,841				
TCE22: İş başvurularında, özel durum yoksa cinsiyet (kadın/erkek) eşitliği vardır.	,799				
Faktör 3: Sosyal Yaşam		3,385	14,718	50,359	,804
TCE13: Ailem benim cinsiyetime (kadın/erkek) bakmaksızın eğitim görmemi her zaman desteklemiştir.	,892				
TCE12: Ailem beni, eğitim almam konusunda, diğer (kadın/erkek) kardeşlerimle eşit görmüştür.	,810				
TCE14: Ailem beni cinsiyetime (kadın/erkek) bakmaksızın okul seçimi konusunda özgür bırakmıştır.	,777				
TCE15: Ailem beni cinsiyetime (kadın/erkek) bakmaksızın yaşadığım şehir dışında eğitim almam konusunda özgür bırakmıştır.	,520				
Faktör 4: Aile Etkisi		2,855	12,414	62,773	,826
TCE18: Yapacağım sosyal etkinliklerde (bale, dans, spor vb.) cinsiyetim (kadın/erkek) önemli değildir.	,845				
TCE16: Toplumun cinsiyete (kadın/erkek) bağlı olarak bana verdiği rollerin dışına çıkabilirim.	,724				
TCE17: Cinsiyetimden (kadın/erkek) etkilenmeksizin istediğim eğitimi alma olanaklarım vardır.	,657				
TCE19: Cinsiyetime (kadın/erkek) bağlı olarak kıyafet konusunda bana kısıtlamalar yapılmaz.	,555				

Tablo 2.3. (Devamı)

Faktör 5: Okul Yaşamı		2,388	10,383	73,155	,882
TCE10: Eğitim gördüğüm okullardaki yöneticiler cinsiyet (kadın/erkek) ayrımı yapmaksızın herkese eşit davranmışlardır.	,852				
TCE9: Eğitim gördüğüm okullardaki öğretmenler cinsiyet (kadın/erkek) ayrımı yapmaksızın herkese eşit davranmışlardır.	,820				
TCE11: Eğitim gördüğüm okullardaki arkadaşlarım cinsiyet (kadın/erkek) ayrımı yapmaksızın herkese eşit davranmışlardır.	,741				

2.5.2.3. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Toplumsal cinsiyet eşitliği ölçeğinin aile yaşamı, iş yaşamı, sosyal yaşam, aile etkisi ve okul yaşamı boyutlarına ilişkin maddelere ait ortalamalar, standart sapmalar ve frekans dağılımları Tablo 2.4’te verilmiştir.

Tablo 2.4 incelendiğinde aile yaşamı boyutuna ilişkin maddelerin ortalamalarının birbirine yakın olduğu görülmektedir. Ancak diğer maddelere kıyasla en yüksek ortalama TCE7 (Ailemde cinsiyet (kadın/erkek) ayrımı yapılmaksızın herkese eşit imkânlar tanınmıştır.) numaralı maddeye aittir (4,07). Kadın öğretmenlerin %46,3 “Ailemde cinsiyet (kadın/erkek) ayrımı yapılmaksızın herkese eşit imkânlar tanınmıştır.” ifadesine “tam katılıyorum” yanıtını verirken sadece %2,8 “hiç katılmıyorum” yanıtını vermiştir. Aile yaşamı boyutuna ait maddeleri kadın öğretmenlerin %29,7’si “tamamen katılıyorum” şeklinde cevaplandırmıştır. Bu sonuçlardan hareketle, araştırmaya katılanların büyük bir kısmının aile yaşamına ilişkin toplumsal cinsiyet eşitliği algısının yüksek olduğu görülmüştür.

İş yaşamı boyutuna ilişkin maddelere ait veriler incelendiğinde de madde ortalamalarının birbirine çok yakın olduğu tespit edilmiştir. En yüksek ortalamaya sahip (TCE23) “Yöneticiler cinsiyetinden ötürü yadırganmaz.” ifadesine kadın öğretmenlerin %32,1’i tam katıldığını ifade etmişlerdir. İş yaşamı boyutuna ait maddelere kadın öğretmenlerin %19,4’ü “büyük ölçüde katılıyorum” cevabını verirken %29,7’si “tamamen katılıyorum” cevabını vermiştir. Dolayısıyla araştırmaya katılanların büyük kısmının iş yaşamına ilişkin toplumsal cinsiyet eşitliği algılarının düşük olduğu söylenebilir.

Ölçeğe ilişkin boyutlar arasında en yüksek ortalamaya (4,77) sahip sosyal yaşam boyutuna ait maddelerin de ortalamaları birbirine yakındır. Ancak 4,77 ortalama ile (TCE13) “Ailem benim cinsiyetime (kadın/erkek) bakmaksızın eğitim görmemi her zaman desteklemiştir.” ifadesi diğerlerine göre daha yüksek bir ortalamaya sahiptir. Bu ifadeye kadın öğretmenlerin % 73,9’u tam katıldığını, %9,9’u ise büyük ölçüde katıldığını belirtmiştir. Totalde sosyal yaşam boyutuna ait maddelere %73,9 oranda “tamamen katılıyorum” yanıtı verildiğinden araştırmaya katılanların çoğunun sosyal yaşamına ilişkin toplumsal cinsiyet eşitliği düzeylerinin yüksek olduğu yorumu yapılabilir.

Boyutlar arasında 3,53 ortalamaya sahip aile etkisi boyutuna ait maddelerin de ortalamaları birbirine yakındır. Ancak 4,01 ortalama ile (TCE17) “Cinsiyetimden (kadın/erkek) etkilenmeksizin istediğim eğitimi alma olanaklarım vardır.” ifadesi diğerlerine göre daha yüksek bir ortalamaya sahiptir. Bu ifadeye kadın öğretmenlerin %45,9’u tam katıldığını, %25,7’si ise büyük ölçüde katıldığını belirtmiştir. Toplamda sosyal yaşam boyutuna ait maddelere %27 oranda “tamamen katılıyorum” yanıtı verildiğinden araştırmaya katılanların çoğunun aile etkisi bakımından toplumsal cinsiyet eşitliği algılarının düşük olmadığı söylenebilir.

Son olarak okul yaşamı boyutu değerlendirildiğinde genel ortalamasının 3,82 olduğu ve boyuta ait maddelerin ortalamalarının birbirine yakın değerler aldığı görülmektedir. En yüksek ortalamaya (3,89) sahip “Eğitim gördüğüm okullardaki öğretmenler cinsiyet (kadın/erkek) ayrımı yapmaksızın herkese eşit davranmışlardır.” ifadesine (TCE9 numaralı madde) kadın öğretmenlerin %44,3’ü büyük ölçüde katıldığını belirtmiştir. Bu veriler doğrultusunda araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin çoğunluğunun okul yaşamına ilişkin toplumsal cinsiyet eşitliği düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin ifadelerin genel ortalama ise 3,71 olarak tespit edilmiştir. Dolayısıyla araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin toplumsal cinsiyet eşitliği düzeylerinin yüksek olduğu yorumu yapılabilir.

Tablo 2.4. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistik

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ölçeği		$\bar{X}$	SS	Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kısmen Katılıyorum		Büyük Ölçüde Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum	
				F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Aile Yaşamı	TCE3	3,42	1,22	16	7,3	38	17,4	53	24,3	60	27,5	51	23,4
	TCE4	3,12	1,22	20	9,2	52	23,9	65	29,8	43	19,7	38	17,4
	TCE2	3,56	1,16	12	5,5	28	12,8	61	28,0	60	27,5	57	26,1
	TCE6	3,60	1,17	10	4,6	32	14,7	55	25,2	60	27,5	61	28,0
	TCE5	2,92	1,23	27	12,4	64	29,4	57	26,1	40	18,3	30	13,8
	TCE8	3,78	1,25	12	5,5	30	13,8	37	17,0	54	24,8	85	39,0
	TCE7	4,07	1,07	6	2,8	16	7,3	35	16,1	60	27,5	101	46,3
	Toplam	3,49	,974	103	7,22	260	18,2	363	25,5	277	19,4	423	29,7
İş Yaşamı	TCE24	3,61	1,23	16	7,3	28	12,8	44	20,2	66	30,3	64	29,4
	TCE25	3,59	1,20	16	7,3	26	11,9	48	22,0	70	32,1	58	26,6
	TCE23	3,50	1,33	18	8,3	42	19,3	40	18,3	48	22,0	70	32,1
	TCE22	3,26	1,24	24	11,0	32	14,7	70	32,1	48	22,0	44	20,2
	Toplam	3,49	1,11	74	8,5	128	14,7	20	23,1	232	26,7	236	27,0
Sosyal Yaşam	TCE13	4,77	,653	2	,9	2	,9	9	4,1	18	8,3	187	85,8
	TCE12	4,68	,773	2	,9	6	2,8	11	5,0	22	10,1	177	81,2
	TCE14	4,51	,932	4	1,8	8	3,7	19	8,7	28	12,8	159	72,9
	TCE15	3,97	1,30	14	6,4	20	9,2	45	20,6	18	8,3	121	55,5
	Toplam	4,48	,753	22	2,5	36	4,1	84	9,7	86	9,9	644	73,9
Aile Etkisi	TCE18	3,32	1,21	14	6,4	42	19,3	73	33,5	38	17,4	51	23,4
	TCE16	3,46	1,06	10	4,6	28	12,8	71	32,6	70	32,2	39	17,9
	TCE17	4,01	1,13	8	3,7	18	8,3	37	17,0	56	25,7	99	45,9
	TCE19	3,28	1,28	24	11,0	36	16,5	62	28,4	48	22,0	48	22,0
	Toplam	3,53	,915	56	6,5	124	14,2	243	27,9	212	24,3	236	27,0
Okul Yaşamı	TCE10	3,88	1,00	8	3,7	16	7,3	29	13,3	106	48,6	59	27,1
	TCE9	3,89	,968	8	3,7	10	4,6	37	17,0	106	48,6	57	26,1
	TCE11	3,70	1,08	8	3,7	24	11,0	51	23,4	78	35,8	57	26,1
	Toplam	3,82	,919	24	3,7	50	7,7	117	17,9	290	44,3	173	26,5
Genel Toplam		3,71	,724	279	6,0	598	12,8	1009	21,5	1097	23,3	1712	36,5

2.5.3 İş Girişimcilik Eğilimi Ölçeğine İlişkin Bulgular

Gawke, Gorgievski, Bakker (2019) tarafından geliştirilen ve araştırmacı tarafından uyarlanan “Çalışan İş Girişimcilik Ölçeği” 15 madde ve 2 boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğe

ait maddelerin iç tutarlılıklarına ve homojenliği gösterilmek üzere cronbach alpha katsayısına ilişkin sonuçlara yer verilmiştir. Bu ölçeğe CİG kodlaması yapılmıştır.

2.5.3.1. İç Girişimcilik Eğilimi Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik ve Geçerlik Analizi

Ölçeğe güvenirlik ve geçerlik analizi yapılmış olup, madde toplam korelasyonu düşük madde olmadığı için ölçekten madde çıkarımı yapılmamıştır. Ölçekte 15 madde ve 2 boyut mevcuttur. Madde analizi sonucunda cronbach alpha değeri ,957 bulunmuştur. Çalışan iç girişimcilik ölçeğinin güvenirlik düzeyinin kabul edilebilir sınırdan olduğu, 15 maddenin birbiri ile uyumlu olduğu görülmüş Tablo 2.5'te gösterilmiştir.

Tablo 2.5. İç Girişimcilik Eğilimi Güvenilirlik-Geçerlik Analizi

Madde No	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Madde Silinirse Ölçeğin Ortalaması	Madde Silinirse Ölçeğin Varyansı	Düzeltilmiş Madde Toplam Puan Korelasyonu	Madde Silinirse Ölçeğin Cronbach Alfa Katsayısı
CİG1	3,62	,878	54,39	91,408	,757	,954
CİG2	4,01	,831	54,00	90,986	,832	,953
CİG3	3,89	,841	54,12	92,198	,742	,955
CİG4	4,01	,809	54,00	92,571	,748	,954
CİG5	4,34	,625	53,67	96,185	,676	,956
CİG6	3,90	,910	54,11	89,426	,849	,952
CİG7	4,03	,853	53,98	92,166	,732	,955
CİG8	4,10	,767	53,91	93,466	,729	,955
CİG9	4,09	,750	53,92	92,555	,814	,953
CİG10	3,73	,927	54,28	90,929	,740	,955
CİG11	3,17	1,056	54,84	90,400	,665	,957
CİG12	3,76	,949	54,25	89,054	,833	,953
CİG13	3,80	,909	54,21	90,416	,789	,954
CİG14	3,80	,898	54,21	92,517	,668	,956
CİG15	3,76	,868	54,25	90,289	,838	,953
ÖLÇEK GENELİ	Arit.Ort.	SS	Varyans	Madde Sayısı	Cronbach Alfa	
	58,01	10,241	104,875	15	,957	

2.5.3.2. İç Girişimcilik Eğilimi Ölçeğine İlişkin Açımlayıcı Faktör Analizi

İç Girişimcilik Eğilimi Ölçeğinin güvenirlik ve geçerlilik analizinin ikinci basamağında iç girişimciliği tanımlayan temel faktörleri belirlemek amacıyla temel bileşenler yöntemi uygulanmış ve varimax rotasyonlu açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi neticesinde 15 maddelik ölçeğin 4 maddesi iki faktöre yüksek oranda yüklendiği için ölçekten çıkarılmış, toplam 11 maddeye faktör analizi tekrar uygulanmıştır.

Tekrar edilen açımlayıcı faktör analizi sonucunda 2 boyut toplam varyansın %71,236'sını açıklamıştır. Araştırma verilerine betimleyici faktör analizi uygulayabilme koşulu gösteren KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) örneklem yeterlilik ölçütü (,912) ve araştırma verilerinden anlamlı faktörler çıkabileceğini gösteren küresellik derecesi (Bartlett's Test of Sphericity= 1846,676; $p=,000$) yeterli düzeydedir. Tablo 2.5.'te ölçeğin Cronbach alpha oranı ,957 olarak görülmektedir. Analiz sonucunda elde edilen iç girişimcilik eğilimi ile ilgili maddelerin faktör yükleri ,648 ile ,839 arasında değişmektedir. Bu sonuç da maddelerin elde edilen iki faktörü nitelediğini ortaya koymaktadır. Analiz sonuçlarına göre elde edilen ilk faktörü oluşturan maddeler orijinal anketteki stratejik yenileme ile ilgili maddelerdir. Toplam 6 maddenin faktör yükleri ,668 ile ,839 arasında değişmektedir. Söz konusu faktörün öz değeri 3,977 iken toplam varyansın %36,159'unu açıklamaktadır. Elde edilen ikinci faktör orijinal anketteki girişim davranışı boyutlarını nitelemektedir. Maddelerin faktör yükleri ,648 ile ,836 arasında değişmektedir. Girişim davranışı faktörü toplam varyansın %35,077'sini açıklarken 3,859'luk bir öz değere sahiptir.

Tablo 2.6. İç Girişimcilik Eğilimi Ölçeğine İlişkin Açımlayıcı Faktör Analizi

Faktörler	Faktör Yönleri	Öz Değerler	Açımlayıcı Varyans	Toplam Varyans %	Cronbach Alpha
Faktör 1: Stratejik Yenileme		3,977	36,159	36,159	,909
CİG11: Çalıştığım okul dışında yeni proje üretimi ve AR-GE çalışmalarına katılırım.	,839				
CİG12:Okulumda sürekli eğitim, gelişim ve ilerleme maksatlı çalışmalarda bulunurum.	,786				
CİG15:Okulum için yeni misyon ve hedefler tasarlamasına katkıda bulunurum.	,785				
CİG1:Çalıştığım eğitim kurumunda değişim yapmak için çeşitli faaliyetlerde bulunurum.	,711				
CİG10: Okulum için farklı eğitim kurumları ya da topluluklara ulaşma faaliyetlerinde bulunurum.	,701				
CİG14:Öğretmenlik mesleğinden olmayan kişilerle işbirlikleri yaparım.	,668				
Faktör 2: Girişim Davranışı		3,859	35,077	71,236	,905
CİG7:Okulumda ders anlatım tekniklerini değiştiren girişimlerde bulunurum.	,836				
CİG8: Eğitim kurumumu yenilemek, mesleki bilgi ve becerilerimi artırmak için kurs, seminer, hizmet içi eğitim vb. fırsatlardan faydalanırım.	,828				
CİG9: Öğrencilerime yeni etkinlik alanları açmak için kendi kararlarımı ve uzmanlığımı kullandığım faaliyetlerde bulunurum.	,818				
CİG4:Eğitim- öğretimdeki çağdaş öğretim yöntemlerini kavramsallaştırırım.	,754				
CİG5:Okulumda yapacağım yeniliklerde meslektaşlarımla görüşlerinden faydalanırım.	,648				

2.5.3.3. İç Girişimcilik Eğilimi Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Bu araştırmada çalışanların iç girişimcilik eğilimlerinin ne ölçüde olduğunun cevabı aranmıştır. Bu soru için açımlayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen iki faktöre ait değişkenlerin ortalamaları ve frekans dağılımları incelenmiştir.

Tablo 2.7'e göre "Okulum için yeni misyon ve hedefler tasarlamasına katkıda bulunurum." (CİG5) ifadesi diğer ifadelerle oranla daha fazla ortalamaya sahiptir. Bununla birlikte "Çalıştığım okul dışında yeni proje üretimi ve AR-GE çalışmalarına katılırım." (CİG11) ifadesi ise diğer ifadelerle göre en düşük ortalamaya sahiptir.

Boyutlar arasında 4,11 ortalamaya sahip stratejik yenileme boyutuna ait maddelerin ortalamaları birbirine oldukça yakındır. Ancak 3,80 ortalama ile (CİG14) "Öğretmenlik mesleğinden olmayan kişilerle işbirlikleri yaparım." ifadesi diğerlerine göre daha yüksek bir ortalamaya sahiptir. Bu ifadeye kadın öğretmenlerin %36,7'si büyük ölçüde katıldığını, %24,8'i ise tam katıldığını belirtmiştir.

Girişim davranışı boyutuna ait maddelerin ortalamaları birbirine oldukça yakındır. Ancak 4,34 ortalama ile (CİG5) "Okulumda yapacağım yeniliklerde meslektaşlarımın görüşlerinden faydalanırım." ifadesi diğerlerine göre daha yüksek bir ortalamaya sahiptir. Bu ifadeye kadın öğretmenlerin %49,5'i büyük ölçüde katıldığını, %42,2'si ise tam katıldığını belirtmiştir. Toplam 11 ifadenin genel ortalaması 3,85'tir. Bu durum öğretmenlerin iç girişimcilik eğilimlerinin yüksek sayılabilecek bir düzeyde olduğunu göstermektedir.

Tablo 2.7. İç Girişimcilik Eğilimi Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

İç Girişimcilik Eğilimi		$\bar{X}$	SS	Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kısmen Katılıyorum		Büyük Ölçüde Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum	
				F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Stratejik Yenileme	CİG11	3,17	1,05	8	3,7	52	23,9	84	38,5	44	20,2	30	13,8
	CİG12	3,76	,949	2	,9	16	7,3	70	32,1	74	33,9	56	25,7
	CİG15	3,76	,868	2	,9	8	3,7	78	35,8	82	37,6	48	22,0
	CİG1	3,62	,878	0	0	22	10,1	74	33,9	86	39,4	36	16,5
	CİG10	3,73	,927	2	,9	12	5,5	82	37,6	68	31,2	54	24,8
	CİG14	3,80	,898	2	,9	10	4,6	72	33,0	80	36,7	54	24,8
	Toplam	4,11	,650	16	1,22	120	9,17	460	35,1	434	33,1	278	21,2
Girişim Davranışı	CİG7	4,03	,853	0	0	6	2,8	58	26,6	78	35,8	76	34,9
	CİG8	4,10	,767	0	0	2	,9	48	22,0	94	43,1	74	33,9
	CİG9	4,09	,750	0	0	2	,9	46	21,1	100	45,9	70	32,1
	CİG4	4,01	,809	0	0	6	2,8	52	23,9	94	43,1	66	30,3
	CİG5	4,34	,625	0	0	0	0	18	8,3	108	49,5	92	42,2
	Toplam	3,64	,771	0	0	16	1,5	222	20,4	474	43,5	378	34,5
Genel Toplam		3,85	,671	0	0	136	5,8	682	28,9	908	38,1	656	27,8

2.6. HİPOTEZ TESTLERİ

Araştırmanın temelini oluşturan hipotezleri test etmek için öncelikle korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Korelasyon analizinin amacı var olan iki değişken arasındaki ilişkinin yönünü ve derecesini tespit etmektir. Korelasyon derecesi değişkenler arasında ilişki olup olmadığını göstermekte ve “r” ile simgelenmekte ve -1 ile +1 arasında değerler almaktadır. Eksi değerler negatif ilişkiyi artı değerler pozitif ilişkiyi göstermektedir (Çelik Ağırman, 2018).

Tablo 2.8’de toplumsal cinsiyet eşitliği boyutları (aile yaşamı, iş yaşamı, sosyal yaşam, aile etkisi ve okul yaşamı), iç girişimcilik eğilimi boyutları (stratejik yenileme ve girişim davranışı) arasındaki ilişkileri gösteren korelasyon katsayıları verilmiştir.

Aile yaşamı ile stratejik yenileme değişkenleri arasındaki ilişkiye bakıldığında iki değişken arasında pozitif yönlü, anlamlı bir ilişki görülmektedir ($r=,420$). Aile yaşamı ile girişim davranışı değişkenleri arasında düşük düzeyde pozitif yönlü ilişkiye rastlanmıştır ($r=,295$). Aile yaşamıyla toplam iç girişimcilik arasında ise anlamlı bir ilişki görülmüştür. Bu durum öğretmenlerin aile yaşamındaki cinsiyet eşitliği algılarının iç girişimcilik eğilimlerini etkilediği şeklinde yorumlanabilir.

İş yaşamı ile stratejik yenileme değişkenleri arasındaki ilişkiye bakıldığında iki değişken arasında pozitif yönlü, anlamlı bir ilişki görülmektedir ($r=,151$). İş yaşamı ile girişim davranışı arasında da pozitif ilişki mevcuttur ($r=,141$). Bu sonuç, iş yaşamının stratejik yenilemeyi arttırdığının bir göstergesi olabilir. Bu sonuç öğretmenlerin iş yaşamlarındaki cinsiyet eşitliği algılarının iç girişimcilik eğilimlerini etkilediği yorumu yapılabilir.

Sosyal yaşam ile stratejik yenileme değişkenleri arasındaki ilişkiye bakıldığında iki değişken arasında pozitif yönlü, anlamlı bir ilişki görülmektedir ($r=,312$). Sosyal yaşam ile girişim davranışı değişkeni kıyaslandığında düşük düzeyde pozitif ilişki saptanmıştır ($r=,065$). Bu sonuç, sosyal yaşamın stratejik yenilemeyi daha fazla arttırdığının bir göstergesi olabilir. Öğretmenlerin sosyal yaşamdaki toplumsal cinsiyet eşitliği algılarının iç girişimcilik eğilimlerini etkilediği yorumu yapılabilmektedir.

Aile etkisi ile stratejik yenileme değişkenleri arasındaki ilişkiye bakıldığında iki değişken arasında pozitif yönlü, anlamlı bir ilişki görülmektedir ($r=,472$). Aile etkisi ile

girişim davranışı arasında orta düzeyde pozitif ilişki mevcuttur ($r=,390$). Bu sonuç, aile etkisinin stratejik yenilemeyi daha fazla arttırdığını ortaya koymaktadır aynı zamanda öğretmenlerin toplumsal cinsiyet eşitliği üzerindeki aile etkileri, iç girişimcilik eğilimlerini de etkilemektedir.

Okul yaşamı ile stratejik yenileme değişkenleri arasındaki ilişkiye bakıldığında iki değişken arasında düşük düzeyde pozitif yönlü, anlamlı bir ilişki görülmektedir ($r=,224$). Okul yaşamı ile girişim davranışı arasındaki ilişki ise düşük düzeyde ve pozitif ilişkiyi göstermektedir ($r=,258$). Bu sonuç, okul yaşamının girişim davranışına nazaran stratejik yenilemeyi daha fazla arttırdığının bir göstergesi olabilir bununla birlikte okul yaşamına ilişkin toplumsal cinsiyet algısı öğretmenlerin iç girişimcilik eğilimlerini de etkilemektedir.

Korelasyon tablosu genel olarak incelendiğinde toplumsal cinsiyet algısı ile iç girişimcilik eğilimi algısının ilişkili olduğu görülmektedir. Bununla birlikte aile yaşamı ile iç girişimcilik eğilimi arasındaki ilişki çok daha anlamlıdır.

Korelasyon analizi ile aile yaşamı, iş yaşamı, sosyal yaşam, aile etkisi, okul yaşamı arasındaki ilişki ile stratejik yenileme ve girişim davranışı değişkenleri arasındaki ilişkinin varlığı ve kuvveti tespit edilmiştir. Daha sonra ise hipotezleri test etmek için ölçek değişkenlerine regresyon analizi uygulanmıştır.

Tablo 2.8. Değişkenler Arası İlişkiler

Faktörler	Aileya	İşyaş	Sosyaş	Aileet	Okulya	Girdav	Stryen	Toptopcins	Topgir
Aile Yaşamı	1								
İş Yaşamı	,352**	1							
Sosyal Yaşam	,588**	,249**	1						
Aile Etkisi	,618**	,480**	,543**	1					
Okul Yaşamı	,516**	,476**	,340**	,445**	1				
Girişim Davranışı	,295**	,141*	,065	,390**	,258**	1			
Stratejik Yenileme	,420**	,151*	,312**	,472**	,224**	,747**	1		
Toplam Cinsiyet	,865**	,668**	,694**	,828**	,688**	,320**	,435**	1	
Toplam Girişimcilik	,370**	,155*	,179**	,453**	,261**	,956**	,909**	,393**	1

* $p<0,05$, ** $p<0,01$

Araştırmamıza konu olan hipotezleri test etmek için korelasyon analizinden sonra regresyon analizi yapılmıştır. Araştırma modeli göz önünde bulundurularak, birinci regresyon modelinde toplam iki faktörden oluşan iç girişimcilik bağımlı değişken, toplumsal cinsiyet eşitliği algısına ilişkin faktörler ise bağımsız değişken olarak ele alınmıştır.

Tablo 2.9. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Algısına İlişkin Faktörlerin İç Girişimcilğe Etkisi

Faktörler	İç Girişimcilik	
	β	t
Aile Yaşamı	,202*	2,331
Okul Yaşamı	,076	1,008
Sosyal Yaşam	,181*	2,348
İş Yaşamı	,125	1,724
Aile Etkisi	,453**	5,346
R ²	,248	
Düzeltilmiş R ²	,230	
F	13,961**	
p	,000	

*p<0,05 ** p<0,01

Tablo 2.9’den izlenebileceği gibi iç girişimciliğin bağımsız değişken olarak alındığı regresyon denkleminde regresyon analizi anlamlı sonuç vermiştir (F=13,961 ve p=,000). İç girişimcilik değişkeninin toplam varyansının yaklaşık %25’ini toplumsal cinsiyet eşitsizliğini oluşturan toplam 5 faktör (aile yaşamı, sosyal yaşam, okul yaşamı, iş yaşamı ve aile etkisi) açıklamaktadır.

Araştırmamızın ilk hipotezi “kadın öğretmenlerin aile yaşamına ilişkin algıladığı toplumsal cinsiyet eşitliği iç girişimcilik eğilimlerini etkiler” şeklindedir. Regresyon eşitliğine göre aile yaşamına ilişkin toplumsal cinsiyet eşitliği algısının iç girişimcilik üzerine etkisi ilgili istatistiksel önem düzeyinde anlamlıdır (β =,202 ve p=0,21). Bu durum aile yaşamına ilişkin toplumsal cinsiyet eşitliği algısının öğretmenlerin iç girişimcilikleri artırdığını göstermektedir. Dolayısıyla H1’in desteklendiği söylenebilir.

Öğretmenlerin toplumsal cinsiyet eşitliği algısının ikinci faktörünü, okul yaşamına ilişkin toplumsal cinsiyet eşitliği algısı oluşturmaktadır. Tablo 2.9’da gösterilen

regresyon eşitliğine göre okul yaşamına ilişkin algılanan toplumsal cinsiyet eşitliğinin kadın öğretmenlerin iç girişimcilik eğilimi üzerinde ilgili önem düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı sayılabilecek bir etkisi görülmemiştir ($\beta=,076$ ve $p=,314$). Başka bir ifadeyle okul yaşamına ilişkin algılanan toplumsal cinsiyet eşitliğinin öğretmenlerin iç girişimcilik eğilimi üzerine bir etki yapmakla birlikte bu etki anlamlı sayılabilecek bir düzeyde değildir. Bu nedenle H2 desteklenememiştir.

Araştırmamızda yer alan üçüncü hipotezi test etmek için öğretmenlerin sosyal yaşama ilişkin toplumsal cinsiyet eşitliği algısının iç girişimcilik eğilimleri üzerine etkisi incelenmiştir. Regresyon eşitliğinden de izlenebileceği gibi öğretmenlerin sosyal yaşama ilişkin toplumsal cinsiyet eşitliği algısının iç girişimcilik eğilimleri üzerine etkisi ilgili istatistiksel önem düzeyinde anlamlıdır ($\beta=,181$ ve $p=,020$). Bu sonucun ışığında “Kadın öğretmenlerin sosyal yaşama ilişkin algıladığı toplumsal cinsiyet eşitliği iç girişimcilik eğilimlerini etkiler” şeklindeki üçüncü hipotezimizin desteklendiği söylenebilir.

Araştırmamızın dördüncü hipotezi “Kadın öğretmenlerin iş yaşamına ilişkin algıladığı toplumsal cinsiyet eşitliği iç girişimcilik eğilimlerini etkiler” şeklindedir. İş yaşamına ilişkin algılanan toplumsal cinsiyet eşitliğinin öğretmenlerin iç girişimcilik eğilimi üzerinde etkisine baktığımızda bu etkinin ilgili önem düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir ($\beta=,125$ ve $p=,086$). Dolayısıyla H4 desteklenmemiştir. Başka bir ifadeyle iş yaşamına ilişkin algılanan toplumsal cinsiyet eşitliğinin öğretmenlerin iç girişimcilik eğilimi üzerine etkisi olmakla birlikte bu etki anlamlı sayılabilecek bir düzeyde değildir.

Son hipotezimiz aile etkisine ilişkin algılanan cinsiyet eşitliğinin iç girişimcilik üzerine etkisini belirlemeye yönelik olarak hazırlanmıştır. Regresyon analizine ilişkin veriler incelendiğinde aile etkisine ilişkin algılanan toplumsal cinsiyet eşitliğinin öğretmenlerin iç girişimcilik eğilimi üzerinde etkisinin anlamlı olduğu görülmektedir ($\beta=,453$ ve $p=,000$). Ayrıca etkinin gücü toplumsal cinsiyet eşitliği algısını oluşturan diğer faktörlerin iç girişimcilik eğilimi üzerine olan etkisinin gücünden daha fazladır. Bu durum aile etkisine ilişkin toplumsal cinsiyet eşitliği algısının öğretmenlerin iç girişimcilik eğilimini diğer toplumsal cinsiyet eşitliği algısı faktörlerine oranla (aile yaşamı, okul yaşamı, sosyal yaşam, iş yaşamı) çok daha fazla etkilediğini göstermektedir. Sonuçta H5’in desteklendiği söylenebilir.

Tablo 2.10. Hipotez Testi Sonuçları

Hipotez	Sonuç
H1: Kadın öğretmenlerin aile yaşamına ilişkin algıladığı toplumsal cinsiyet eşitliği iç girişimcilik eğilimlerini etkiler.	Kabul Edildi.
H2: Kadın öğretmenlerin okul yaşamına ilişkin algıladığı toplumsal cinsiyet eşitliği iç girişimcilik eğilimlerini etkiler.	Kabul Edilmedi.
H3: Kadın öğretmenlerin sosyal yaşama ilişkin algıladığı toplumsal cinsiyet eşitliği iç girişimcilik eğilimlerini etkiler.	Kabul Edildi.
H4: Kadın öğretmenlerin iş yaşamına ilişkin algıladığı toplumsal cinsiyet eşitliği iç girişimcilik eğilimlerini etkiler	Kabul Edilmedi.
H5: Kadın öğretmenlerin aile etkisine ilişkin algıladığı toplumsal cinsiyet eşitliği iç girişimcilik eğilimlerini etkiler.	Kabul Edildi.

Araştırmamızdaki hipotezleri test ettikten sonra ikinci, üçüncü ve dördüncü regresyon eşitliği oluşturularak öğretmenlerin toplumsal cinsiyet eşitliği algısının bir bütün olarak iç girişimcilik üzerine etkisine ve toplumsal cinsiyet eşitliği algısına ilişkin faktörlerin iç girişimciliği oluşturan faktörler üzerine etkisine de bakılmıştır.

İkinci regresyon eşitliğinde iç girişimcilik bağımlı değişken, bir bütün olarak toplumsal cinsiyet eşitliği ise bağımsız değişken olarak ele alınmıştır. Tablo 2.11'den izlenebileceği gibi iç girişimciliğin bağımsız değişken olarak alındığı regresyon denkleminde regresyon analizi anlamlı sonuç vermiştir ($F=39,370$ ve $p=,000$). İç girişimcilik değişkeninin toplam varyansının yaklaşık %15'ini toplumsal cinsiyet eşitliği algısı açıklamaktadır. Ayrıca öğretmenlerin toplumsal cinsiyet eşitliği algısının iç girişimcilik eğilimleri üzerine etkisi ilgili önem düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlıdır ($\beta=,393$ ve $p=000$).

Tablo 2.11. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Algısının İç Girişimciliğe Etkisi

Faktörler	İç Girişimcilik	
	β	t
Toplumsal Cinsiyet Eşitliği	,393**	6,275
R²	,154	
Düzeltilmiş R²	,150	
F	39,370**	
p	,000	

* $p<0,05$ ** $p<0,01$

Üçüncü regresyon eşitliğinde iç girişimcilik faktörlerinden girişimci davranış faktörü bağımlı değişken, toplumsal cinsiyet eşitliği algısını oluşturan faktörler (aile yaşamı, okul yaşamı, sosyal yaşam, iş yaşamı, aile etkisi) ise bağımsız değişken olarak ele alınmıştır. Tablo 2.12’den izlenebileceği gibi iç girişimcilik faktörlerinden girişimci davranış faktörünün bağımlı değişken olarak alındığı regresyon denkleminde regresyon analizi anlamlı sonuç vermiştir ($F=11,970$ ve $p=,000$). Girişimci davranış değişkeninin toplam varyansının %22’sini toplumsal cinsiyet eşitliğini oluşturan faktörler (aile yaşamı, okul yaşamı, sosyal yaşam, iş yaşamı, aile etkisi) açıklamaktadır.

Toplumsal cinsiyet eşitliğini oluşturan faktörlerin girişimci davranış faktörüne etkisine bakıldığında sosyal yaşama ($\beta=,287$ ve $p=000$) ve aile etkisine ($\beta=,455$ ve $p=000$) ilişkin algılanan toplumsal cinsiyet eşitliği algısının girişimci davranış üzerine etkisinin ilgili istatistiksel önem düzeyinde anlamlı olduğu görülmüştür. Aile, okul ve iş yaşamına ilişkin algılanan toplumsal cinsiyet eşitliği algısının girişimci davranış üzerine etkisi var olmakla birlikte bu etki ilgili önem düzeyleri bakımından anlamlı değildir. Bu veriler ışığında toplumsal cinsiyet algısına ilişkin faktörlerden sosyal yaşam ve aile etkisine ilişkin olarak algılanan toplumsal cinsiyet eşitliliğin, öğretmenlerin girişimci davranışlarını diğer faktörlere göre çok daha fazla etkilediği söylenebilir. Bu durum aile etkisi faktörü açısından çok daha belirgindir.

Tablo 2.12. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Algısına İlişkin Faktörlerin Girişimci Davranış Faktörü Üzerine Etkisi

Faktörler	Girişimci Davranış	
	β	t
Aile Yaşamı	,165	1,874
Okul Yaşamı	,130	1,709
Sosyal Yaşam	,287**	3,671
İş Yaşamı	,122	1,653
Aile Etkisi	,445**	5,161
R ²	,220	
Düzeltilmiş R ²	,202	
F	11,970	
p	,000	

*p<0,05 ** p<0,01

Dördüncü regresyon eşitliğinde iç girişimcilik faktörlerinden stratejik yenileme faktörü bağımlı değişken, toplumsal cinsiyet eşitliği algısını oluşturan faktörler (aile yaşamı, okul yaşamı, sosyal yaşam, iş yaşamı, aile etkisi) ise bağımsız değişken olarak ele alınmıştır. Tablo 2.13'den izlenebileceği gibi iç girişimcilik faktörlerinden stratejik yenileme faktörünün bağımlı değişken olarak alındığı regresyon denkleminde regresyon analizi anlamlı sonuç vermiştir ($F=14,860$ ve $p=,000$). Stratejik yenileme değişkeninin toplam varyansının %26'sini toplumsal cinsiyet eşitliğini oluşturan faktörler (aile yaşamı, okul yaşamı, sosyal yaşam, iş yaşamı, aile etkisi) açıklamaktadır

Tablo 2.13. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Algısına İlişkin Faktörlerin Stratejik Yenileme Faktörü Üzerine Etkisi

Faktörler	Stratejik Yenileme	
	β	t
Aile Yaşamı	,223*	2,594
Okul Yaşamı	,014	,190
Sosyal Yaşam	,001	,011
İş Yaşamı	,110	1,530
Aile Etkisi	,394**	4,691
R^2	,260	
Düzeltilmiş R^2	,242	
F	14,860	
p	,000	

* $p<0,05$ ** $p<0,01$

Toplumsal cinsiyet eşitliğini oluşturan faktörlerin stratejik yenileme faktörüne etkisine bakıldığında aile yaşamına ($\beta=,223$ ve $p=,000$) ve aile etkisine ($\beta=,394$ ve $p=000$) ilişkin algılanan toplumsal cinsiyet eşitliği algısının stratejik yenileme üzerine etkisinin ilgili istatistiksel önem düzeyinde anlamlı olduğu görülmüştür. Sosyal, okul ve iş yaşamına ilişkin algılanan toplumsal cinsiyet eşitliği algısının stratejik yenileme üzerine etkisi var olmakla birlikte bu etki ilgili önem düzeyleri bakımından anlamlı değildir. Bu veriler ışığında toplumsal cinsiyet eşitliği algısına ilişkin faktörlerden aile yaşamı ve aile etkisine ilişkin olarak algılanan toplumsal cinsiyet eşitliliğinin, öğretmenlerin stratejik yenileme davranışlarını diğer faktörlere göre çok daha fazla

etkilediği söylenebilir. Bu durum girişimci davranış faktöründe olduğu gibi stratejik yenileme faktöründe de aile etkisi faktörü açısından çok daha belirgindir.

2.7. DEMOGRAFİK VE OLGUSAL VERİLERE İLİŞKİN BULGULAR

Araştırmamızın bu bölümünde medeni durum, yaş, çalışma süresi, eğitim durumu, kurumdaki pozisyon ve çalışılan eğitim seviyesi gibi demografik değişkenler açısından aile yaşamı, iş yaşamı, sosyal yaşam, aile etkisi, okul yaşamı, stratejik yenileme ve girişim davranışı olmak üzere değişkenler arasında tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. İki'den daha fazla grup içeren değişkenler için bu gruplar arasındaki farkın istatistiksel önem düzeyinde anlamlı olması durumunda farklılığın nedenini tespit etmek amacıyla LSD testi (Post Hoc) yapılmıştır.

2.7.1. Medeni Durum Değişkeni Açısından Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Algısı ve İç Girişimcilik Eğilimi

Medeni durum değişkeni açısından kadın öğretmenlerin cinsiyet eşitliği algıları ve iç girişimciliğe ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 2.14'de verilmiştir.

Tablo 2.14. Medeni Durum Değişkeni Açısından Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Algısı ve İç Girişimcilik Eğilimine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Faktör	Değişim Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Önem Düzeyi
Aile Yaşamı	Gruplararası	,063	1	,063	,066	,798
	Grup İçi	205,822	216	,953		
İş Yaşamı	Gruplararası	1,295	1	1,295	1,034	,310
	Grup İçi	270,562	216	1,253		
Sosyal Yaşam	Gruplararası	1,193	1	1,193	2,114	,147
	Grup İçi	121,876	216	,564		
Aile Etkisi	Gruplararası	6,447	1	6,447	7,941	,005
	Grup İçi	175,374	216	,812		
Okul Yaşamı	Gruplararası	,038	1	,038	,045	,832
	Grup İçi	183,548	216	,850		
Toplam Girişimcilik	Gruplararası	1,540	1	1,540	3,455	,064
	Grup İçi	96,252	216	,446		

*p<0,05 **p<0,01

Analiz sonuçlarına göre medeni durum değişkenine ilişkin sonuçlarda, gruplar arasında aile etkisi boyutunda anlamlı farklılık görülmüştür.

Tablo 2.15. Medeni Durum Açısından Değişkenlere İlişkin Ortalamalar

Faktör	Değişim Kaynağı	N	$\bar{X}$	S.S.
Aile Yaşamı	Evli	132	3,50	,977
	Bekâr	86	3,47	,973
İş Yaşamı	Evli	132	3,55	1,02
	Bekâr	86	3,39	1,24
Sosyal Yaşam	Evli	132	4,42	,813
	Bekâr	86	4,57	,644
Aile Etkisi	Evli	132	3,39	,868
	Bekâr	86	3,74	,948
Okul Yaşamı	Evli	132	3,83	,859
	Bekâr	86	3,80	1,01
Toplam Girişimcilik	Evli	132	3,78	,684
	Bekâr	86	3,95	,640

Medeni durum değişkeni açısından aile etkisi değişkeninde, bekâr kadın öğretmenlerin ortalamaları ($\bar{X}=3,74$) evli öğretmenlere oranla anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır. Bu bakımdan bekâr kadın öğretmenlerin aile etkisine ilişkin cinsiyet eşitliği algılarının ve iç girişimcilik eğilimlerinin evli ($\bar{X}=3,39$) öğretmenlerden daha yüksektir denebilir.

2.7.2. Yaş Değişkeni Açısından Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Algısı ve İç Girişimcilik Eğilimi

Araştırmaya katılım gösteren kadın öğretmenlerin yaşları açısından toplumsal cinsiyet eşitliği algılarının ve iç girişimcilik eğilimlerinin farklılık gösterip

göstermediğini tespit etmek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi ve ortalama sonuçları Tablo 2.16, Tablo 2.17 ve Tablo 2.18’de gösterilmektedir.

Araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin yaş değişkeni açısından toplam cinsiyet eşitliği algıları okul yaşamına ilişkin faktörde farklılık göstermektedir. Yine öğretmenlerin girişimcilik eğilimleri yaş değişkeni açısından farklılaşmıştır.

Tablo 2.16. Yaş Değişkeni Açısından Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Algısı ve İç Girişimcilik Eğilimine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Faktör	Değişim Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Önem Düzeyi
Aile Yaşamı	Gruplararası	1,785	3	,595	,624	,600
	Grup İçi	204,099	214	,954		
İş Yaşamı	Gruplararası	5,934	3	1,978	1,592	,192
	Grup İçi	265,923	214	1,243		
Sosyal Yaşam	Gruplararası	1,996	3	,665	1,176	,320
	Grup İçi	121,072	214	,566		
Aile Etkisi	Gruplararası	6,423	3	2,141	2,612	,065
	Grup İçi	175,398	214	,871		
Okul Yaşamı	Gruplararası	6,989	3	2,330	2,823	,040
	Grup İçi	176,597	214	,825		
Toplam Girişimcilik	Gruplararası	6,409	3	2,136	5,003	,002
	Grup İçi	91,383	214	,427		

Yaş değişkeni açısından okul yaşamı ve toplam girişimciliğe ilişkin ortalamalar arasında anlamlı fark olduğu için, yaş değişkenini oluşturan gruplar arasında çoklu değerlendirme yapılmıştır.

Tablo 2.17. Yaş Değişkeni Açısından Çoklu Karşılaştırma Sonuçları

Faktör	Karşılaştırma		Ortalamalar arası fark	Anlamlılık
Okul Yaşamı	25'den küçük	25-35	,51208*	,034
		36-45	,68966*	,008
		46-65	,11111	,799
	25-35	25'den küçük	-,51208*	,034
		36-45	,17758	,213
		46-65	-,40097	,291
	36-45	25'den küçük	-,68966*	,008
		25-35	-,17758	,213
		46-65	-,57854	,139
	46-65	25'den küçük	-,11111	,799
		25-35	,40097	,291
		36-45	,57854	,139
Toplam Girişimcilik	25'den küçük	25-35	,65497*	,000
		36-45	,51136*	,006
		46-65	,51136	,104
	25-35	25'den küçük	-,65497*	,000
		36-45	-,14361	,162
		46-65	-,14361	,599
	36-45	25'den küçük	-,51136*	,006
		25-35	,14361	,162
		46-65	,00000	1,000
	46-65	25'den küçük	-,51136	,104
		25-35	,14361	,599
		36-45	,00000	1,000

Yapılan LSD sonuçlarına göre; yaş değişkeni açısından çoklu karşılaştırma sonuçlarında okul yaşamı ve toplam girişimcilik değişkenlerinin iç girişimcilik algıları üzerinde anlamlı etkisi görülmektedir. Okul yaşamı değişkenindeki farklılık, 25'den küçük yaş aralığındaki kadın öğretmenlerden kaynaklanmaktadır. 25-35 (I-J=,51208* ve p=,034), 36-45 (I-J=,68966* ve p=,008) ve 46-65 yaş grubundaki kadın öğretmenlerde farklılaştığı (I-J= ,11111 ve p=,799) görülmektedir.

Toplam girişimcilik değişkenindeki farklılık da yine 25'den küçük yaş aralığındaki katılımcılardan kaynaklanmaktadır. 25'den küçük yaş aralığındaki; 25-35 (I-J=,65497* ve p=,000) ve 36-45 (I-J=,51136ve p=,006) yaş aralıklarında farklılık oluşmuştur. Aynı zamanda 25-35 ve 36-45 yaş aralığında da 25'den küçük yaş aralığındaki ortalamalarda anlamlı farklılık oluşmuştur.

Bu veriler sonucunda 25'den küçük yaş aralığındaki kadın öğretmenlerin okul yaşamına ilişkin toplumsal cinsiyet eşitliği algılarının ve iç girişimcilik eğilimlerinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 2.18. Yaş Değişkeni Açısından Değişkenlere İlişkin Ortalamalar

Faktör	Değişim Kaynağı	N	$\bar{X}$	S.S.
Okul Yaşamı	25'den küçük	16	4,33	,544
	25-35	138	3,82	,925
	36-45	58	3,64	,975
	46-65	6	4,22	,344
Toplam Girişimcilik	25'den küçük	16	4,42	,476
	25-35	138	3,76	,663
	36-45	58	3,90	,675
	46-65	6	3,90	,569

Yapılan Post Hoc analizi sonuçlarına göre anlamlı bulunan okul yaşamı ve toplam girişimcilik faktörlerine ilişkin ortalamalar Tablo 2.18'de verilmiştir. 25 yaşından küçük kadın öğretmenlerin okul yaşamına ($\bar{X}$ =4,33) ve toplam girişimciliğe ($\bar{X}$ =4,42) ilişkin iç girişimcilik algılarının ortalamaları oldukça yüksektir.

2.7.3. Çalışma Süresi Değişkeni Açısından Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Algısı ve İç Girişimcilik Eğilimi

Araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin çalışma süresi değişkeni açısından toplam cinsiyet eşitliği algıları sosyal yaşam ve aile etkisi faktöründe farklılık göstermektedir. Yine öğretmenlerin iç girişimcilik eğilimleri çalışma süresi değişkeni açısından farklılaşmıştır. Tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 2.19’da verilmiştir.

Tablo 2.19. Çalışma Süresi Değişkeni Açısından Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Algısı ve İç Girişimcilik Eğilimine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Faktör	Değişim Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Önem Düzeyi
Aile Yaşamı	Gruplararası	5,071	4	1,268	1,345	,254
	Grup İçi	200,813	213	,943		
İş Yaşamı	Gruplararası	3,294	4	,824	,653	,625
	Grup İçi	268,563	213	1,261		
Sosyal Yaşam	Gruplararası	7,772	4	1,943	3,589	,007
	Grup İçi	115,297	213	,541		
Aile Etkisi	Gruplararası	15,379	4	3,845	4,920	,001
	Grup İçi	166,442	213	,781		
Okul Yaşamı	Gruplararası	3,245	4	,811	,958	,431
	Grup İçi	180,341	213	,847		
Toplam Girişimcilik	Gruplararası	8,021	4	2,005	4,758	,001
	Grup İçi	89,771	213	,421		

Anlamlı farklılık olan değişkenlere ilişkin LSD analizi sonuçları Tablo 2.20’de verilmiştir.

Tablo 2.20. Çalışma Süresi Değişkeni Açısından Değişkenlere İlişkin Çoklu Karşılaştırma Sonuçları

Faktör	Karşılaştırma		Ortalamalar arası fark	Anlamlılık
Sosyal Yaşam	5 yıldan az	5-10 yıl	,17708	,132
		11-15 yıl	,46875*	,003
		16-20 yıl	-,11458	,615
		20 yıldan çok	-,21875	,279
	5-10 yıl	5 yıldan az	-,17708	,132
		11-15 yıl	,29167	,060
		16-20 yıl	-,29167	,202
		20 yıldan çok	-,39583	,051
	11-15 yıl	5 yıldan az	-,46875*	,003
		5-10 yıl	-,29167	,060
		16-20 yıl	-,58333*	,020
		20 yıldan çok	-,68750*	,003
	16-20 yıl	5 yıldan az	,11458	,615
		5-10 yıl	,29167	,202
		11-15 yıl	,58333*	,020
		20 yıldan çok	-,10417	,711
	20 yıldan çok	5 yıldan az	,21875	,279
		5-10 yıl	,39583	,051
		11-15 yıl	,68750*	,003
		16-20 yıl	,10417	,711
Aile Etkisi	5 yıldan az	5-10 yıl	,28718*	,042
		11-15 yıl	,81250*	,000
		16-20 yıl	,30000	,274
		20 yıldan çok	,35000	,150
	5-10 yıl	5 yıldan az	-,28718*	,042
		11-15 yıl	,52532*	,005
		16-20 yıl	,01282	,963
		20 yıldan çok	,06282	,796
	11-15 yıl	5 yıldan az	-,81250*	,000
		5-10 yıl	-,52532*	,005
		16-20 yıl	-,51250	,088
		20 yıldan çok	-,46250	,089

Tablo 2.20. (Devamı)

	16-20 yıl	5 yıldan az	-,30000	,274
		5-10 yıl	-,01282	,963
		11-15 yıl	,51250	,088
		20 yıldan çok	,05000	,882
	20 yıldan çok	5 yıldan az	-,35000	,150
		5-10 yıl	-,06282	,796
		11-15 yıl	,46250	,089
		16-20 yıl	-,05000	,882
Toplam Girişimcilik	5 yıldan az	5-10 yıl	,41789*	,000
		11-15 yıl	,24773	,070
		16-20 yıl	,41439*	,040
		20 yıldan çok	,02045	,909
	5-10 yıl	5 yıldan az	-,41789*	,000
		11-15 yıl	-,17016	,213
		16-20 yıl	-,00350	,986
		20 yıldan çok	-,39744*	,027
	11-15 yıl	5 yıldan az	-,24773	,070
		5-10 yıl	,17016	,213
		16-20 yıl	,16667	,449
		20 yıldan çok	-,22727	,254
	16-20 yıl	5 yıldan az	-,41439*	,040
		5-10 yıl	,00350	,986
		11-15 yıl	-,16667	,449
		20 yıldan çok	-,39394	,114
	20 yıldan çok	5 yıldan az	-,02045	,909
		5-10 yıl	,39744*	,027
		11-15 yıl	,22727	,254
		16-20 yıl	,39394	,114

Yapılan LSD analizi sonuçlarına göre; sosyal yaşam, aile etkisi ve toplam girişimcilik değişkenlerinin toplumsal cinsiyet üzerinde anlamlı farklılık oluşturduğu görülmektedir. Sosyal yaşam değişkeninde 5 yıldan az grubundaki değişkenlerin ortalamalardan farklılaştığı görülmektedir.(5 yıldan az (I-J= -,46875* ve p=,003), 5-10 yıl (I-J= -,29167 ve p=,060), 16-20 yıl (I-J= -,58333* ve p=,020) ve 20 yıldan çok (I-J= -

,68750* ve $p=,003$)). Bu neticede 5 yıldan az çalışma süresine sahip kadın öğretmenlerin sosyal yaşama ilişkin iç girişimcilik algıları yüksektir sonucuna ulaşılabilir. Aile etkisi faktörü açısından 5 yıldan az gruplarındaki ortalamaların farklılaştığı görülmektedir. 5-10 yıl ($I-J=,28718*$ ve $p=,042$), 11-15 yıl ($I-J=,81250*$ ve $p=,000$), 16-20 yıl ($I-J=,30000$ ve $p=,274$), 20 yıldan çok ($I-J=,35000$ ve $p=,150$). 5 yıldan az çalışma süresine sahip öğretmenlerin aile etkisine ilişkin iç girişimcilik algıları yüksektir. Toplam girişimcilik değişkeninde de 5 yıldan az grubu diğer gruplar ile farklılaşmaktadır. (5-10 yıl ($I-J=,41789*$ ve $p=,000$), 11-15 yıl ($I-J=,24773$ ve $p=,070$), 16-20 yıl ($I-J=,41439*$ ve $p=,040$) ve 20 yıldan çok ($I-J=,02045$ ve $p=,909$)). Bu durumda 5 yıldan az çalışma süresine sahip kadın öğretmenlerin toplam girişimcilik değişkenine ilişkin iç girişimcilik algıları daha yüksektir.

Tablo 2.21. Çalışma Süresi Değişkeni Açısından Değişkenlere İlişkin Ortalamalar

Faktör	Değişim Kaynağı	N	$\bar{X}$	S.S
Sosyal Yaşam	5 yıldan az	80	4,59	,651
	5-10 yıl	78	4,41	,776
	11-15 yıl	32	4,12	1,01
	16-20 yıl	12	4,70	,316
	20 yıldan çok	16	4,81	,370
	Total	218	4,48	,753
Aile Etkisi	5 yıldan az	80	3,80	,902
	5-10 yıl	78	3,51	,891
	11-15 yıl	32	2,98	,905
	16-20 yıl	12	3,50	,947
	20 yıldan çok	16	3,45	,608
	Total	218	3,53	,915
Toplam Girişimcilik	5 yıldan az	80	4,06	,583
	5-10 yıl	78	3,64	,701
	11-15 yıl	32	3,81	,644
	16-20 yıl	12	3,65	,635
	20 yıldan çok	16	4,04	,713
	Total	218	3,85	,671

Tablo 2.21’de çalışma süresi değişkeni açısından sosyal yaşam, aile etkisi ve toplam girişimcilik değişkenlerine ilişkin ortalamalar verilmiştir tüm değişkenler açısından en yüksek ortalama 5 yıldan az grubuna aittir. 5 yıldan az çalışma süresine sahip kadın öğretmenlerin aile etkisine ve sosyal yaşama ilişkin cinsiyet eşitliği algılarının ve iç girişimcilik eğilimlerinin diğer gruplara oranla daha yüksek olduğu söylenebilir.

2.7.4. Eğitim Durumu Değişkeni Açısından Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Algısı ve İç Girişimcilik Eğilimi

Eğitim durumu değişkeni açısından kadın öğretmenlerin aile yaşamı, iş yaşamı, sosyal yaşam, aile etkisi, okul yaşamı ve toplam girişimcilik faktörlerine ilişkin ortalamalar arası fark incelenmiş ve iş yaşamı değişkeni harici istatistiki açıdan gruplar arasında anlamlı farklılık görülmemiştir.

Tablo 2.22. Eğitim Durumu Değişkeni Açısından Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Algısı ve İç Girişimcilik Eğilimine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Faktör	Değişim Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Önem Düzeyi
Aile Yaşamı	Gruplararası	,068	1	,068	,072	,789
	Grup İçi	205,816	216	,953		
İş Yaşamı	Gruplararası	5,349	1	5,349	4,336	,038
	Grup İçi	266,507	216	1,234		
Sosyal Yaşam	Gruplararası	,040	1	,040	,070	,791
	Grup İçi	123,029	216	,570		
Aile Etkisi	Gruplararası	,129	1	,129	,153	,696
	Grup İçi	181,692	216	,841		
Okul Yaşamı	Gruplararası	,620	1	,620	,732	,393
	Grup İçi	182,966	216	,847		
Toplam Girişimcilik	Gruplararası	,024	1	,024	,054	,817
	Grup İçi	97,768	216	,453		

Tablo 2.23. Eğitim Durumu Değişkeni Açısından Değişkenlere İlişkin Ortalamalar

Faktör	Değişim Kaynağı	N	$\bar{X}$	S.S
İş Yaşamı	Lisans	204	3,53	1,12
	Lisans Üstü	14	2,89	,770
	Total	218	3,49	1,12

Tek yönlü varyans analizi neticesinde gruplar arasındaki fark anlamlı bulunan İş yaşamı boyutuna ilişkin ortalamalar Tablo 2.23’de verilmiştir. Bu sonuçlara göre lisans eğitimine sahip kadın öğretmenlerin iş yaşamına ilişkin toplumsal cinsiyet eşitliği algıları ve iç girişimcilik eğilimi ortalamaları lisansüstü eğitime sahip öğretmenlere göre ($\bar{X}=3,53$) oldukça yüksektir denebilir.

2.7.5. Kurumdaki Pozisyon Değişkeni Açısından Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Algısı ve İç Girişimcilik Eğilimi

Kurumdaki pozisyon değişkeni açısından aile yaşamı, iş yaşamı, sosyal yaşam aile etkisi, okul yaşamı ve toplam girişimcilik faktörlerine ilişkin ortalamalar arası fark incelenmiş sonuçlar Tablo 2.24’de verilmiştir.

Tablo 2.24. Kurumdaki Pozisyon Değişkeni Açısından Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Algısı ve İç Girişimcilik Eğilimine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Faktör	Değişim Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Önem Düzeyi
Aile Yaşamı	Gruplararası	10,817	2	5,409	5,961	,003
	Grup İçi	195,067	215	,907		
İş Yaşamı	Gruplararası	10,037	2	5,018	4,121	,018
	Grup İçi	261,820	215	1,218		
Sosyal Yaşam	Gruplararası	1,988	2	,994	1,765	,174
	Grup İçi	121,081	215	,563		
Aile Etkisi	Gruplararası	4,762	2	2,381	2,891	,058
	Grup İçi	177,059	215	,824		
Okul Yaşamı	Gruplararası	1,085	2	,542	,639	,529
	Grup İçi	182,501	215	,849		
Toplam Girişimcilik	Gruplararası	2,372	2	1,186	2,673	,071
	Grup İçi	95,420	215	,444		

Yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre istatistiki açıdan aile yaşamı ve iş yaşamı boyutlarında gruplar arasındaki farkın anlamlı olduğu görülmüştür. Anlamlı sonuçlara ilişkin Post Hoc Testi sonuçları Tablo 2.25’te verilmiştir.

Tablo 2.25. Kurumdaki Pozisyon Değişkeni Açısından Değişkenlere İlişkin Çoklu Karşılaştırma Sonuçları

Post Hoc (LSD Testi)				
Faktör	Karşılaştırma		Ortalamalar arası fark	Anlamlılık
Aile Yaşamı	Öğretmen	Müdür Yardımcısı	-,75215*	,016
		Müdür	1,61928*	,018
	Müdür Yardımcısı	Öğretmen	,75215*	,016
		Müdür	2,37143*	,002
	Müdür	Öğretmen	-1,61928*	,018
		Müdür Yardımcısı	-2,37143*	,002
İş Yaşamı	Öğretmen	Müdür Yardımcısı	-,46214	,197
		Müdür	1,98786*	,012
	Müdür Yardımcısı	Öğretmen	,46214	,197
		Müdür	2,45000*	,005
	Müdür	Öğretmen	-1,98786*	,012
		Müdür Yardımcısı	-2,45000*	,005

Yapılan LSD analizi sonuçlarına göre, aile yaşamı ve iş yaşamı faktörlerinin ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olduğu görülmektedir. Aile yaşamına ilişkin müdür yardımcısı grubundaki değişkenlerin diğer gruplardan farklılaştığı görülmektedir ve en yüksek ortalama müdür yardımcısı değişkenine aittir ($\bar{X}=4,22$). İş yaşamı faktörüne ait müdür yardımcısı grubundaki ilişkin ortalamalar diğer ortalamalardan farklılaşmaktadır ve en yüksek ortalama müdür yardımcısı gruba aittir ($\bar{X}=3,95$). Bu neticede kurumdaki pozisyon değişkeni açısından aile yaşamına ve iş yaşamına ilişkin toplumsal cinsiyet eşitliği algısı ve iç girişimcilik eğilimi müdür yardımcısı olan grupta daha yüksektir denebilir.

Tablo 2.26. Kurumdaki Pozisyon Değişkeni Açısından Değişkenlere İlişkin Ortalamalar

Faktör	Değişim Kaynağı	N	$\bar{X}$	S.S
Aile Yaşamı	Öğretmen	206	3,47	,965
	Müdür Yardımcısı	10	4,22	,670
	Müdür	2	1,85	,000
	Total	218	3,49	,974
İş Yaşamı	Öğretmen	206	3,48	1,11
	Müdür Yardımcısı	10	3,95	,918
	Müdür	2	1,50	,000
	Total	218	3,49	1,12

2.7.6. Çalışılan Eğitim Seviyesi Değişkeni Açısından Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Algısı ve İç Girişimcilik Eğilimi

Çalışılan eğitim seviyesi değişkeni açısından faktörlere ilişkin ortalamalar anlamlı sonuç vermemiştir. Anlamlı sonuç veren grup olmadığı için Post Hoc testi yapılmamış ve ortalamalara yer verilmemiştir.

Tablo 2.27. Çalışılan Eğitim Seviyesi Değişkeni Açısından Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Algısı ve İç Girişimcilik Eğilimine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Faktör	Değişim Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Önem Düzeyi
Aile Yaşamı	Gruplararası	3,960	2	1,980	2,108	,124
	Grup İçi	201,925	215	,939		
İş Yaşamı	Gruplararası	4,615	2	2,307	1,856	,159
	Grup İçi	267,242	215	1,243		
Sosyal Yaşam	Gruplararası	,874	2	,437	,769	,465
	Grup İçi	122,195	215	,568		
Aile Etkisi	Gruplararası	,092	2	,046	,055	,947
	Grup İçi	181,729	215	,845		
Okul Yaşamı	Gruplararası	,094	2	,047	,055	,947
	Grup İçi	183,493	215	,853		
Toplam Girişimcilik	Gruplararası	,043	2	,022	,048	,954
	Grup İçi	97,749	215	,455		

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma, kadın öğretmenlerin toplumsal cinsiyet eşitsizliği algılarının iç girişimcilik eğilimlerine etkisi olup olmadığını ortaya koymayı amaçlamıştır. Bu amaç doğrultusunda çalışmanın birinci kısmında literatür taraması yapılmış cinsiyet eşitsizliği ve girişimcilik kavramlarının tanımlarına yer verilmiştir. Araştırmanın ikinci kısmı, Erzurum İli Oltu İlçesi'nde 2021-2022 Eğitim Öğretim yılında görevli kadın öğretmenlere uygulanan anketlerden elde edilen bulguların değerlendirilmesini içermektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliği algısı, girişimcilik ve iç girişimcilik kavramlarının hem ayrı ayrı hem de birbirleriyle ilişkileri değerlendirilmiş ve yorum yapılmıştır.

Çalışmanın kavramsal kısmında detaylıca açıklanan cinsiyet eşitsizliği, girişimcilik ve iç girişimcilik kavramlarına bu kısımda da kısaca değinilmiştir. Günlük hayatta da sıkça karşımıza çıkan cinsiyet kavramı, kadın ya da erkeğin biyolojik yönünü anlatsa da, toplumlar cinsiyet kavramını kültür ile harmanlamış ve kadın ve erkeğe çeşitli roller vermiştir. Bu nedenle birey dünyaya geldiği anda bu rollere uygun olarak aile hayatındaki sorumlulukları kazanma ve uygulama davranışları göstermiştir. Bu roller meslek seçiminden anne baba davranışlarına kadar birçok faktörü etkilemiştir. Kadının çocuk ve eşin sorumluluğunu taşıdığı erkeğin ise ailesinin geçimini sağladığı kabulü yadsınamaz bir gerçektir. Bu nedenle kadının özellikle çalışma hayatında ve toplum yaşamında geri planda kalması toplumsal cinsiyet eşitliği kavramını ortaya çıkarmıştır. Bu kavram kadın ve erkek arasında herhangi bir ayırım yapmama, üretimde ve sosyal hayatta kadının da erkek kadar var olması anlamına gelmektedir. Bahsedilen eşitlik biyolojik anlamdan ziyade toplumsal ve ekonomik eşitliği desteklemektedir. Bu eşitliğin kabulü ve uygulanması için tüm paydaşların destek olması ve özellikle genel bir politikaya dönüşmesi gerekmektedir. Birçok cinsiyetçilik kuramı, erkeğin yapısal gücü elinde bulundurduğunu ve bu gücü ile kadını geri planda bıraktığını kanıtlamaktadır. Kendi güçlerini kaybetmek istemeyen erkekler, kadınları güçsüzleştirerek ve olumsuz tutum göstererek hem sosyal hayatta hem iş yaşamında onları geri planda bırakmaktadırlar.

Tüm cinslere ait roller ve sorumluluklar kültürle aktarılır ve resmi-özel tüm kuruluşlarda egemen olur. Doğumla başlayan kalıplar, yetiştirme ve eğitim hayatı ile devam eder. Mesleklerin temelinde dahi toplumsal cinsiyet faktörünün bulunması, kadınların eş

ve anne rolüne uygun mesleklere yönlendirilmelerine sebep olmuştur. Toplumsallaşmanın bir getirisi olarak kadın, kendini ev ve çocuğun sorumlusu görmektedir. Kendi kariyerinden önce eşinin kariyerini düşünmekte, lider olmaktan ziyade gözlemci olmayı güvenilir bulmaktadır. Kadınlar yeni girişimcilere çoğu zaman istekli değildir; evini, çocuğunu ve eşini ihmal etme korkusu, güç kullanmada ve emir vermede yaşadıkları zorluklar ve rekabet edememe bu durumun sebeplerindendir. Kadınların iş hayatında daha disiplinli ve düzenli çalıştıkları, uyumlu ve güvenilir oldukları bilinmesine rağmen birinci derecedeki mevkilerde kendilerine yer bulamamaktadırlar. Bu çalışmada da elde edilen istatistiklerde olduğu gibi, kadın öğretmenler genellikle okul idarecisi olmaktan uzak durmaktadır. Bunun en önemli sebebi daha uzun süre ve daha yüksek performansla çalışma gerekliliğidir. Yeterince girişken olamama, risk almaktan kaçınma, kabul görme çabası, eleştirilmemek adına tartışmalardan kaçınma kadın yöneticileri fizyolojik ve psikolojik açıdan olumsuz etkilemektedir (Gerni, 2001: 16-81).

Toplumsal geleceğin planlanması ve bireylerin etkin bir yaşam sürebilmesinde şüphesiz en önemli değişkenlerden biri eğitimidir. Bu da eğitimin tüm paydaşlarının etkili ve verimli bir şekilde görev ve sorumluluklarını yerini getirmesine bağlıdır. Paydaşlardan biri olan öğretmenlerin, yükümlülüklerini yerine getirirlerken kurumuna karşı algı ve tutumları verimlilikleri üzerinde son derece önem taşır. Öğretmenlerin okula karşı oluşturdukları tutumlarda başta cinsiyet eşitsizliği olmak üzere tüm dışlanma ve engellerden muaf olması gerekir. Öğretmenin kendini rahat ve tamamen ait hissettiği, tüm enerjisini verdiği ortamda kalite kaçınılmaz olacaktır.

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin henüz oluşmadığı ekonomik hayatta görülen kadınların yeni bir işe adım atmayı ya da var oldukları işlerde girişimci olamayışları toplumun öğretileri ile desteklenmektedir. Toplumdaki cinsiyet algısı iş yerindeki kadını pasif durumda, geri planda bırakmaktadır. Bu sebeplerle bireylerin yaşamının en büyük etkisi konumundaki okullarda cinsiyet eşitliğini öğretme görevi öğretmenlere düşmektedir. Kadın öğretmenler çalıştıkları kurumlarda ne kadar aktif ve girişken olurlarsa ve yöneticileri tarafından ne kadar desteklenirlerse öğrencilerinin eşitlik algısı da o düzeyde pozitif yönlü ilerleyecektir. Okuldaki öğretmenler başta söylem ve konuşmalarında cinsiyetçi tutumlardan vazgeçerek, başarı algıları ve görev

dağılımlarında kalıp yargılara bağlı kalmayarak eşitlik ve adalet üzerinde sistem geliştirmelidirler.

Öğretmenlerin yer aldıkları kurumlarda çeşitli engellere maruz kalmaları bireysel ve örgütsel açıdan olumsuzluklara neden olacaktır. Örgütte engellenen öğretmenler işten uzaklaşma hatta işten ayrılma niyeti taşımaktadırlar. Cinsiyet faktörü göz önüne alındığında öğretmenlik kadın mesleği olarak görülse de, okullarda erkek öğretmenlerin daha aktif ve söz sahibi olduğu görülmektedir. Birçok kurumda kadın idareci sayısı bir ya da iki iken, çoğu okulda kadın idareci bulunmamaktadır. Öğretmenlik mesleği kadınlara uygun görülmesine rağmen, kadının ev içindeki rolü ve evdeki yükü devam etmektedir. Annelik ve ev işlerinde eksik kalacağı düşünülerek kadınlara atfedilen bu meslek grubunda kadınlar yine ikinci plandadırlar.

Araştırmanın ikinci kısmında Erzurum İli Oltu İlçesi'nde görevli 218 kadın öğretmen ile anket çalışması yapılmıştır. Toplumsal cinsiyet ve girişimcilik kavramlarının ayrı ayrı ve birbirleriyle ilişkileri anket sonuçlarına göre değerlendirilmiş ve yorumlanmıştır. Çalışmada ele alınan toplumsal cinsiyet ve girişimcilik değişkenleriyle oluşturulan hipotezlerle ilgili değerlendirmeler kısaca aşağıda açıklanmıştır.

Elde edilen sonuçlara göre, Kandemir (2021) tarafından geliştirilen toplumsal cinsiyet eşitliğini ölçen 5 boyutun genel ortalaması 3,71'dir. Analiz sonuçlarında tercihlerin %6'sı "hiç katılmıyorum", %12,8'i "katılmıyorum", %21,5'i "kısmen katılıyorum", %23,3'ü "büyük ölçüde katılıyorum" ve %36,5'i "tamamen katılıyorum" seçeneklerinde toplanmıştır. Bu sonuç ankete katılan kadın öğretmenlerin toplumsal cinsiyet eşitliği algılarının yüksek olduğunu göstermektedir.

Gawke, Gorgievski, Bakker (2019) tarafından geliştirilen ve araştırmacı tarafından uyarlanan "Çalışan İç Girişimcilik Ölçeği" nde iç girişimcilik eğilimini ölçmek için 2 farklı boyut kullanılmıştır. Kadın öğretmenlerin iç girişimcilik eğilimini ölçmek amacıyla kullanılan ifadelerin frekans ve ortalamaları incelenmiştir. İç girişimcilik eğilimini ölçen 15 sorunun genel ortalaması 3,85 olarak bulunmuştur. İfadelere verilen yanıtların %28,9'u "kısmen katılıyorum", %38,1'i "büyük ölçüde katılıyorum" ve %27,8'i "tamamen katılıyorum" şeklindedir.

Araştırma modelimizde yer alan değişkenlere ilişkin olarak, değişkenler arası korelasyon analizi daha sonra ise regresyon analizi yapılmıştır. Kadın öğretmenlerin cinsiyet algıları ile iç girişimcilik eğilimleri arasında %95 önem düzeyinde pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Aile yaşamı ($r=,420$) ve stratejik yenileme ($r=,295$) değişkenleri arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki görülmüştür. Aile yaşamı ile girişim davranışı ve toplam iç girişimcilik arasında düşük düzeyli ve pozitif anlamlı ilişki görülmüştür. Bu nedenle kadın öğretmenlerin aile yaşamlarındaki cinsiyet eşitliği algılarının iç girişimcilik eğilimlerini etkilediği ifade edilebilmektedir. İş yaşamı ile stratejik yenileme ($r=,151$) ve girişim davranışı ($r=,141$) değişkenleri arasında ise düşük düzeyli pozitif yönlü anlamlı ilişkiye rastlanmıştır. Bu sonuç ile kadın öğretmenlerin iş yaşamlarındaki cinsiyet eşitliği algıları iç girişimcilik eğilimlerini etkiler yorumu yapılabilir. Sosyal yaşam ve stratejik yenileme ($r=,312$) değişkeni arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkiye rastlanırken; sosyal yaşam ve girişim davranışı ($r=,065$) değişkenleri arasında düşük düzeyde pozitif yönlü ilişki mevcuttur. Öğretmenlerin sosyal yaşamdaki toplumsal cinsiyet eşitliği algıları iç girişimcilik eğilimini etkiler denilebilir. Aile etkisi ve stratejik yenileme ($r=,472$) ve girişim davranışı ($r=,390$) değişkenleri arasındaki korelasyon ilişkisinde ise orta düzeyde pozitif yönlü ilişkiye rastlanmıştır. Bu sonuca göre toplumsal cinsiyet eşitliği üzerindeki aile etkisi, kadın öğretmenlerin iç girişimcilik eğilimlerini etkilemektedir. Okul yaşamı ile stratejik yenileme ($r=,224$) ve girişim davranışı ($r=,258$) değişkenleri arasında düşük düzeyde pozitif yönlü ilişkiye rastlanmıştır. Kadın öğretmenlerin okul yaşamına ilişkin toplumsal cinsiyet eşitliği algısı iç girişimcilik eğilimlerini etkilemektedir. Korelasyon analizinde değişkenler arasında ilişki ve kuvvet tespit edilmiştir. Hipotezleri test etmek amacıyla ölçek değişkenlerine regresyon analizi uygulanmış ve iç girişimcilik bağımlı değişken toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin faktörler ise bağımsız değişken olarak değerlendirilmiştir. Regresyon analizi de anlamlı sonuç ($F=13,961$ ve $p=,000$) vermiştir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğini oluşturan toplam 5 faktör, iç girişimcilik değişkeninin toplam varyansının %25'i ile açıklanmaktadır.

Araştırmamızın ilk hipotezini “Aile yaşamına ilişkin algılanan toplumsal cinsiyet eşitliği iç girişimcilik eğilimi üzerinde etkiye sahiptir” oluşturmaktadır. Hipotezi test etmek amacıyla yapılan regresyon analizi anlamlı sonuç vermiştir. Aile yaşamına ilişkin toplumsal cinsiyet eşitliği algısı iç girişimcilik eğilimi üzerinde istatistiki önem düzeyinde

anlamlıdır ($\beta=,202$ ve $p=,021$). Bu durumda kadın öğretmenlerin aile yaşamına ilişkin toplumsal cinsiyet eşitliği algısı arttıkça iç girişimcilik eğilimi artmaktadır.

Araştırmamızın ikinci hipotezi “Okul yaşamına ilişkin toplumsal cinsiyet eşitliği algısı kadın öğretmenlerin iç girişimcilik eğilimi üzerinde pozitif etkiye sahiptir” görüşüdür. Girişimciliğin bağımlı değişken, okul yaşamının bağımsız değişken olarak alındığı regresyon analizinde anlamlı sonuca ulaşamamıştır ($\beta=,076$ ve $p=,314$). Bu neticede kadın öğretmenlerin okul yaşamına ilişkin toplumsal cinsiyet eşitliği algısı iç girişimcilik eğilimi üzerinde anlamlı sayılabilecek etki göstermemiştir.

Çalışmanın üçüncü hipotezi “Sosyal yaşama ilişkin toplumsal cinsiyet eşitliği algısı kadın öğretmenlerin iç girişimcilik eğilimleri üzerinde pozitif etkiye sahiptir” şeklindedir. Regresyon analizinin istatistiksel anlamlı sonuç verdiği ($\beta=,125$ ve $p=,020$) anlaşılmaktadır. Araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin sosyal yaşamına dair toplumsal eşitlik görüşleri iç girişimcilik eğilimleri üzerinde etkiye sahiptir denilebilir.

Dördüncü hipotez “İş yaşamına ilişkin toplumsal cinsiyet eşitliği algısı kadın öğretmenlerin iç girişimcilik eğilimi üzerinde pozitif etkiye sahiptir” şeklindedir. Regresyon analizinde, iş yaşamı bağımsız değişkendir ve toplam girişimcilik arasında anlamlı bir etki görülmemiştir ($\beta=,125$ ve $p=,086$). Katılımcıların iş yaşamlarındaki cinsiyet eşitliği algısı iç girişimcilik eğilimini etkilememektedir.

Çalışmanın son hipotezi “Aile etkisine ilişkin toplumsal cinsiyet eşitliği algısı kadın öğretmenlerin iç girişimcilik eğilimi üzerinde pozitif etkiye sahiptir” şeklindedir. Analiz sonucunda iki değişken arasında anlamlı etki bulunmaktadır ($\beta=,453$ ve $p=,000$). Kadın öğretmenlerin iç girişimcilik eğilimleri üzerinde aile etkisinin diğer faktörlere oranla daha fazla olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin toplumsal cinsiyet eşitliği algısının bir bütün olarak iç girişimcilik üzerine ve toplumsal cinsiyet eşitliği algısına ilişkin faktörlerin iç girişimciliği oluşturan faktörler üzerindeki etkisine yönelik olarak regresyon denklemleri kurulmuştur.

İç girişimciliğin bağımlı, toplumsal cinsiyet eşitliğinin bir bütün olarak bağımsız değişken olduğu regresyon analizi sonuçları anlamlı sonuç vermiştir ($F=39,370$ ve $p=,000$). Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, iç girişimcilik değişkeninin toplam varyansının yaklaşık %15’ini açıklamaktadır.

İç girişimcilik faktörlerinden girişim davranışının bağımlı, toplumsal cinsiyet eşitliğini oluşturan faktörlerin bağımsız değişken olduğu regresyon analizi anlamlı sonuç vermiştir ($F=11,970$ ve $p=,000$). Girişimci davranış değişkeninin toplam varyansının %22'sini toplumsal cinsiyet eşitsizliğini oluşturan faktörler açıklamaktadır. Sosyal yaşama ($\beta=,287$ ve $p=,000$) ve aile etkisine ($\beta=,455$ ve $p=,000$) ilişkin algılanan toplumsal cinsiyet eşitliği algısı girişimci davranış üzerinde istatistiki anlamlı sonuca sahiptir. Diğer faktörlerin girişim davranışı üzerindeki etkileri önem düzeyleri açısından anlamlı bulunmamıştır.

İç girişimciliğin diğer bir faktörü olan stratejik yenileme faktörü bağımlı, toplumsal cinsiyet eşitliği algısını oluşturan faktörlerin bağımsız değişken olduğu regresyon analizi anlamlı sonuç vermiştir ($F=14,860$ ve $p=,000$). Stratejik yenileme faktörünün toplam varyansının %26'sını toplumsal cinsiyet eşitsizliğini oluşturan faktörler açıklamaktadır. Aile yaşamına ($\beta=,223$ ve $p=,000$) ve aile etkisine ($\beta=,394$ ve $p=,000$) ilişkin algılanan toplumsal cinsiyet eşitliği stratejik yenileme davranışı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir. Sosyal yaşam, okul ve iş yaşamı değişkenleri açısından anlamlı sonuca ulaşılmamıştır.

Öğretmenlerin toplumsal cinsiyet eşitliği algılarına yönelik 6 farklı demografik değişkene yer verilmiştir. Medeni durum değişkeni açısından gruplar arasında aile etkisi boyutunda anlamlı sonuca ulaşılmıştır ($p=,005$). Aile etkisi değişkeninde iç girişimcilik algılarına ilişkin bekâr öğretmenlerin ortalamaları evli öğretmenlere oranla yüksek bulunmuştur ($X=3,74$). Yaş değişkeni açısından katılımcıların faktörlere ilişkin algıları sadece okul yaşamında ($p=,040$) ve toplam girişimcilik ($p=,002$) boyutlarında farklılık göstermiştir. Okul yaşamı ve toplam girişimcilik boyutlarında 25 yaşından küçük kadın öğretmenlerin toplumsal cinsiyet eşitliği ve iç girişimcilik algılarının oldukça yüksek olduğu görülmüştür. Çalışma süresi değişkeni açısından sosyal yaşam ($p=,007$), aile etkisi ($p=,001$) ve toplam girişimcilik ($p=,001$) boyutlarının anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Yapılan çoklu karşılaştırma sonuçlarında sosyal yaşama ilişkin cinsiyet eşitliği algılarının 5 yıldan az çalışma süresine sahip kadın öğretmenlerden kaynaklandığı görülmektedir. Aile etkisi ve toplam girişimcilik değişkenlerinde de bu farklılık 5 yıldan az çalışma süresine sahip öğretmenlerde görülmektedir. 5 yıldan az çalışma süresine sahip kadın öğretmenlerin iç girişimcilik algısı diğer gruplara oranla daha yüksektir. Eğitim durumu değişkeni açısından kadın öğretmenlerin toplumsal cinsiyet algıları incelenmiş, yalnızca iş yaşamında anlamlı farklılık görülmüştür ($p=0,38$). Lisans eğitimine sahip

kadın öğretmenlerin iş yaşamına ilişkin toplumsal cinsiyet eşitliği algıları diğer gruplara oranla daha yüksektir ($X=3,53$). Kurumdaki pozisyon değişkeni açısından aile yaşamı ($p=,003$) ve iş yaşamı ($p=,018$) değişkenlerinde tek yönlü varyans analizi anlamlı sonuç vermiştir. Müdür yardımcısı grubuna ilişkin ortalamalar hem aile yaşamı ($X=4,22$) hem iş yaşamına ($X=3,95$) ilişkin cinsiyet eşitliği algısında diğer gruplardan yüksektir. Çalışılan eğitim seviyesi değişkeni açısından ise gruplar arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Yapılan yeni çalışmalar ve politikalar ile eğitimle birlikte cinsiyet eşitliğinde olumlu gelişmeler yaşanmaktadır. Eğitim seviyesinin yükseldiği toplumlarda cinsiyet algısında değişimler yaşanmaktadır. Öğretmenlerin sahip oldukları toplumsal cinsiyet algısındaki olumlu değişimler eğitim aracılığıyla öğrencilere de yansıtacak ve aileleri de içine alan olumlu gelişmelere yaşanacaktır. Kurumlarda kadın öğretmenlerin hem yöneticilerinden hem erkek çalışma arkadaşlarından destek görmeleri, onları hedeflerine ulaşmada ve toplumsal yükü omuzlarından atmalarında büyük etken olacaktır. Okullarda gerçekleştirilen hizmet içi eğitimler, kurslar ve hobi uygulamaları kadınların da başrolde olduğu, ev hayatlarına olumsuz yansımayaacak şekilde gerçekleşmelidir. Okul yönetimi ve iş arkadaşları tarafından desteklenmeyen kadın öğretmenlerin iç girişimcilik algıları düşük seviyededir. Bu desteğin sağlanması durumunda kadın öğretmenler örgütte daha girişimci olacaktır.

Analiz sonuçları neticesinde kadın öğretmenlerde toplumsal cinsiyet eşitliği algısı anlamlı bulunmuştur, bu neticede özellikle öğretmenlerin eğitim gördükleri kurumlarda cinsiyet eşitliğine yönelik derslerin eklenmesi, farkındalığın artmasında önemli bir etken olacaktır. Özellikle aile yaşamı, sosyal yaşam ve aile etkisinin kadın öğretmenlerin toplumsal cinsiyet eşitliği algısını etkiliyor oluşu, özellikle aile yaşamına ve veli eğitimlerine yönelmesi gerektiğinin bir göstergesidir. Sosyal yaşamda, kadın öğretmenlerin toplum tarafından benimsenen bir mesleğe sahip olmalarına rağmen yine de cinsiyet eşitsizliği algılarının desteklenmiş olması özellikle kültürel normlardan kaynaklanmaktadır. Aynı zamanda özellikle 25 yaşından küçük, 5 yıldan az mesleki kıdeme sahip ve bekâr öğretmenlerin, toplumsal cinsiyet eşitliği algılarının ve iç girişimcilik eğilimlerinin yüksek oluşu STK ve devlet tarafından yapılan yeni politikaların tohum vermeye başladığının da bir göstergesidir. Öğretmenler arasında iletişimin artırılması, öğretmenlerin başka kurumlar ile temaslarının sağlanması, yerli ve

yabancı eğitimlere ve kişisel gelişim programlarına katılımlarının sağlanması iç girişimcilik eğilimlerinin artmasına destek olacaktır. Özellikle okul idarecilerinin demokratik ortamı ve adil düzeni sağlamaları, kadın-erkek fark etmeksizin görüşlere önem vermeleri, beyin fırtınası yapılabilecek ortamları sağlamaları gerekmektedir. Öğretmenlerin yeni fırsatları ve yenilikleri takip etmeleri, AR-GE ve proje faaliyetlerine katılım sağlamaları ve bu katılımların ödüllendirilmesi, okulun misyon, vizyon ve aynı zamanda stratejik planının hazırlanışında söz sahibi olmaları kurum içerisindeki girişimciliği artıracaktır.

Tamamlanan çalışma neticesinde, kadın öğretmenlerin toplumsal cinsiyet eşitliği algıları ve iç girişimcilik eğilimleri ve birbirleriyle ilişkileri tespit edilmeye çalışılmıştır. Ancak çalışmanın Erzurum İli Oltu İlçesinde yapılması, işe giriş şekilleri ve çalışma ortamlarının benzer oluşu araştırmanın geniş bir çerçevede değerlendirilmesine sınırlılık koymaktadır. Araştırmanın ülke genelinde farklı bölgelerde ve farklı sektörlerde uygulanması araştırmanın yeni sonuçlarını doğuracaktır. Aynı zamanda araştırma farklı meslek gruplarında ve farklı demografik değişkenler eklenerek uygulanarak yeni sonuçlara imkân tanıyabilir. Bununla birlikte yalnızca nicel veri toplama yöntemlerinin uygulandığı bu çalışmaya nitel veri toplama yöntemleri de eklenerek daha gelişmiş bulgular elde edilebilir.

KAYNAKÇA

- Abrar, N., & Ghouri, A. M. (2010). “Dual Earners and Balance in Their Family Work Life: Findings from Pakistan”. *European Journal of Social Science*, 17 (1), 28-40.
- Adachi, T., Hisada, T. (2017). “Gender Differences In Entrepreneurship And Intrapreneurship: An Empirical Analysis “. *Small Bus Econ*, 48, 447–486.
- Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü. (2020). *Adli İstatistikler*. Erişim, 3 Şubat 2022, <https://adlisicil.adalet.gov.tr/Resimler/SayfaDokuman/501202216013122420211449082020H%C4%B0ZMETE%C3%96ZELK%C4%B0TAP.pdf>
- Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü. (2022). *Adli İstatistikler*. Erişim, 31 Mart 2023, 29032023141410adalet_ist-2022calisma100kapaklı.pdf
- Albayrak, T. (2022). *Türkiye’de Kadın Girişimciliği Ve Ekonomik Büyümeye Etkileri* (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Edirne: Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Arslan, N. T. (2012). “Klasik - Neo Klasik Dönüşüm Süreci: Yeni Kamu Yönetimi”. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 11(2), 21-38.
- Aydemir, Y. , Yılmaz, O. (2019). “Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Niyetinin Kişilik Özellikleri Bakımından İncelenmesi”. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi Journal of Entrepreneurship and Development*, 14 (2), 247-261.
- Bahar Özvarış, Ş. (2015). “Toplumsal Cinsiyet, Çalışma Yaşamı Ve Kadın Sağlığı”. *Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 15(56),37-43.
- Büyükekşi, E. T. (2017). *Kişilik Ve Girişimcilik Niyeti İlişkisi Üzerine Bir Araştırma* (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Celep, S. (2017). “Girişimcilik Türleri: Genel Bir Çerçeve”. *Maliye Finans Yazıları*, Özel Sayı, 71-94.
- Cesur Kılıçaslan, S. , Işık, T.(2016). *Toplumsal Cinsiyet ve Efsaneden Gerçeğe Türkiye’ De Kadın*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

- Çakır,H., Baş,H.(2018). “Cinsiyetler ve Cinsiyetlerle Özdeşleşen Davranışların Sosyolojik Ve Biyolojik Açından Değerlendirilmesi”. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 5(5), 176-191.
- Çakmak, İ. (2019). *Girişimsel Kişilik Özellikleri ve Girişimcilik Niyeti Arasındaki İlişki: Bir Kamu Üniversitesi Örneği* (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Elazığ: Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çelik, Ü. (2022). *Üreme Çağındaki Kadınlarda Toplumsal Cinsiyet Algısının Kadın Sağlığı Ve Sağlık Arama Davranışına Etkisi* (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Konya: Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Çelik Ağırman, Ü. H. (2018). *Psikolojik Sermaye Bağlamında Olumlu Psikolojik İklim Algısının İşe Angaje Olma, Profesyonellik ve Yaşam Doyumuna Etkisi* (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çetintaş,H., Bicil, İ.M. & Türköz, K. (2018). “Türkiye’de Girişimcilik İle İşsizlik Arasındaki Nedensellik İlişkisi”. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 13(2) ,124-134.
- Çınar, Y. , Avcı, Y. (2016). “Kadın Girişimciliği”. Bilge Afşar-Burcu Doğanalp (Ed.), *20. Yüzyılın Kadınsızlaştırılan Siyaseti ve Tarihi* (ss. 67-92) içinde. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Dedeoğlu, S. (2000). “Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye’de Aile ve Kadın Emeği”. *Toplum ve Bilim*, 86, 139-170.
- Demir, D. (2019). *Kadına Yönelik Şiddet ve Toplumsal Cinsiyet: Evli Kadın Ve Erkeklerde Algı, Tutum ve Yaşantıların İncelenmesi* (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Demirci, E. (2020). *İç Girişimcilik Eğilimi ve Hizmet İnovasyon Performans İlişkisi: İstanbul Otel İşletmeleri Örneği* (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demirgöz Bal, M. (2014). “Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğine Genel Bakış”. *KASHED*, 1(1),15-28.

- Demiroğlu, B. (2008). *Mesleki Ve Teknik Eğitimde Öğrencilerin (Toplumsal) Cinsiyetine Göre Aldıkları Roller* (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Doğanalp, B. , Afşar, B. (2016). “Kadın Girişimciliği”. Bilge Afşar-Burcu Doğanalp (Ed.), *Kadın Girişimcilerin Profil Analizi: Konya İli* (ss. 97-130) içinde. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Erdoğan, M. (2019). *İç Girişimciliğin Hasta Merkezli Bakım Yetkinliği Üzerine Etkisi* (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya: Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü.
- Euronews Türkiye, kadın mucit ve girişimci oranlarında diğer ülkelere göre ne durumda?, İstanbul (18.04.2022), <https://tr.euronews.com/2022/04/18/turkiye-kad-n-mucit-ve-girisimci-oranlar-nda-diger-ulkelere-gore-ne-durumda?>
- Gawke, J. C., Gorgievski, M. J., & Bakker, A. B. (2019). “Measuring Intrapreneurship At the Individual Level: Development and Validation of the Employee Intrapreneurship Scale (EIS)”. *European Management Journal*, 37(6), 806–817.
- Gerni, M. (2011). *Yönetimde Kadınlar*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım
- Gökçen, M. , Büyükgöze-Kavaz, A. (2018). “Meslek Seçiminde Toplumsal Cinsiyetin Rolü: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması”. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 1(1), 48-67.
- Gökkaya, V.B. (2018). *Toplumsal Cinsiyet ve Aile İçinde Kadına Yönelik Şiddet*. Ankara: Gece Kitaplığı.
- Gültekin M. (2014). “Bilimsel Araştırmalarda Kadın-Erkek Farklılıkları”. *Aile Akademisi Derneği Yayınları*, <http://aileakademisi.org/arastirma/bilimsel-arastirmalarda-kadin-erkek-farkliliklari>
- Güner, F. , Serinkan, C. (2017). “İç Girişimcilik Ve Yenilik İlişkisi: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma”. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(22), 482-499.

- Hernández-Perlines, F., Ariza-Montes, A., & Blanco-Gonzalez-Tejero, C. (2022). "Intrapreneurship Research: A Comprehensive Literature Review". *Journal of Business Research*, 153, 428-444.
- İnandı, Y., Gılıç, F. (2020). "Öğretmenlerin Kariyer Engelleri Ölçeğinin Geliştirilmesi". *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(1), 15-31.
- Kablay, S., Elma, Y. (2018). "İş-Aile Yaşamı Dengesini Sağlamaya Yönelik Türkiye Uygulamaları". *Politik Ekonomik Kuram Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 77-94.
- Kandemir, A. (2021). *Öğretmenlerin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Örgütsel Dışlanma ve Örgütsel Engel Algıları Arasındaki İlişki* (Yayımlanmış Doktora Tezi). Bolu: Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Karaaslan, S. (2020). *Aile İçi Şiddete Yönelik Erkeklerin Görüşleri Ve Toplumsal Cinsiyet Algısının Etkisi* (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Karakaş, D. (2018). *Evli Kadınların Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumlarının Evlilik Uyumuna Etkisi* (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Samsun: Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Karasu, B. T. (2019). *Kadınların Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğine İlişkin Bakış Açılarının Belirlenmesi* (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Kazaferoğlu, E. (2017). *Kişilik Özellikleri İle Girişimcilik Eğilimi İlişkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma* (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Keskin, S. (2014). "Türkiye’de Kadın Girişimcilerin Durumu". *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi Journal of Entrepreneurship and Development*, 9(1), 71-94.
- Kılavuz, T. (2019). *İlkokulda Cinsiyet Ayrımcılığının Yeniden Üretimi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mersin: Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kırçıçek, Ö. B. (2021). *Kadın Girişimciliğini Etkileyen Motivasyonel Faktörler: Konya İli Örneği*. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Karaman: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Koyuncu-Şahin, M., Çoban, A. (2019). “Türkiye’de Eğitim Alanında Toplumsal Cinsiyet Üzerine Yapılmış Çalışmalara Toplu Bir Bakış”. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(64), 588-599.
- Mann, S. (1995). “Politics and Power in Organizations: Why Women Lose Out”. *Leadership & Organization Development Journal*, 16(2), 9-15.
- Naktiyok, A. (2004). *İç Girişimcilik*. İstanbul: Beta Basın Yayım Dağıtım.
- Naktiyok, A. , Kök, S. B. (2006). “Çevresel Faktörlerin İç Girişimcilik Üzerine Etkileri”. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 8 (2), 77-96.
- Onay, M., Çavuşoğlu, S. (2010). ‘İşletmelerde Girişimcilik Özelliğini Etkileyen Faktörler: İç Girişimcilik’. *Yönetim ve Ekonomi*, 17(1), 47-67.
- Öğüt, A. (2006). “Türkiye’de Kadın Girişimciliğin ve Yöneticiliğin Önündeki Güçlükler: Cam Tavan Sendromu”. *Çanakkale 18 Mart Üniversitesi Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 1 (1), 56-78.
- Öner, K. (2019). *Girişimcinin Yeni Özelliği Duygusal Zekâ, Cinsiyet Algısı ve Girişimcilik Arasındaki İlişki: Fırat Üniversitesi İİBF Örneği*. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özgan, S. (2004). *Kadın Girişimciliği ve Sosyal Sermaye: Antalya’da Faaliyet Gösteren Kadın Girişimciler Üzerine Bir Araştırma*. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Adli Tıp Enstitüsü.
- Öztürk, A. N. (2019). *Girişimci Kadınların Özel Alana Yükledikleri Anlamın Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Analizi: Bolu İli Örneği*. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Öztürk, M. D. (2016). *Türkiye’de Kadın Girişimcilik: Kadınları Girişimciliğe Yönelten Faktörler, Karşılaştıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri*. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi Dış Ticaret Enstitüsü.
- Öztürk, S. (2018). “Türkiye’de Kadın Girişimciliğinin İktisadi ve Kültürel Normlar Çerçevesinde Değerlendirilmesi”. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 13(1), 1 – 11.
- Özyılmaz, A. M. (2016). *Türkiye’de Kadın Girişimciliği ve Girişimci Kadınların Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma*. (Yayımlanmış Yüksek Lisans

Tezi). Nevşehir: Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çay, M. (Ed.). (2021). *Görünmez Kadınlar* (1. Baskı) İstanbul: Epsilon Yayınevi.

Sabit, S. (2019). *Partneri Tarafından Şiddet Görmüş Kadınların, Şiddet Algısı, Şiddete İlişkin Tutumları Ve Kullandıkları Baş Etme Yöntemleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Sağır, H. , Eroğlu, E. (2016). “Kadın Girişimciliği”. Bilge Afşar-Burcu Doğanalp (Ed.), *Küresel Sözleşmelerden Yerel Uygulamalara Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikaları* (ss. 293-334) içinde. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Sakallı, N.-Türkoğlu, B. (2019). “ “Erkek” Olmak ya da Olmamak: Sosyal Psikolojik Açıdan Erkeksilik/Erkeklik Çalışmaları”. *Türk Psikoloji Yazıları*, 22(44), 52-76.

Sardinha, L. Ve diğ.(2022). “Global, Regional, and National Prevalence Estimates of Women in 2018”[Küresel, Bölgesel ve Ulusal Yaygınlık Tahminleri 2018'de Kadına Yönelik Fiziksel Veya Cinsel Veya Her İkisi Birden Yakın Partner Şiddeti].*The Lancet*. (399),803-813.

Soysal, A. (2010). “Kadın Girişimcilerin Özellikleri, Karşılaştıkları Sorunlar ve İş Kuracak Kadınlara Öneriler: Kahramanmaraş İl’inde Bir Araştırma”. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(1), 71-95.

Soysal, A. (2010). “Türkiye’de Kadın Girişimciler: Engeller Ve Fırsatlar Bağlamında Bir Değerlendirme”. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(1), 83–114.

Soysal, A. (2013). “Kırsal Alanda Kadın Girişimciliği: Türkiye İçin Durum Değerlendirmesi”. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 8(1), 163-189.

Şahin, S.-Bayhan, C. (2019). “Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Ekonomik Boyutu”. *Lectio Socialis Research Article*, 4(1), 59-74.

Şimşek, H. (2011). “Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Kadın Üreme Sağlığına Etkisi: Türkiye Örneği”. *DEÜ Tıp Fakültesi Dergisi*, 25(2), 119 – 126.

- T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü. (Aralık 2014). *Türkiye’de Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet Araştırması* (Özet Rapor).
<http://aihmiz.org.tr/aktarimlar/dosyalar/1428409374.pdf>
- Tarhan, N.(2019). *Mutlu Evlilik Psikolojisi*, (29.Baskı). İstanbul: Timaş Yayınları.
- TC Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. (2020). *On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023)*. Erişim, 2 Şubat 2022, <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2019/07/OnbirinciKalkinmaPlani.pdf>
- Timuroğlu, M. K. , Akpunar, E. N. (2017). “Duygusal Zekânın Girişimcilik Niyeti Üzerine Etkisi”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 4 (31), 875-894.
- TÜİK (2020). TÜİK Girişimcilik, 2016-2018, Sayı: 33664. Erişim Tarihi: 01.04.2023
[TÜİK Kurumsal.html](https://tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=33664)
- TÜİK (2021). TÜİK Haber Bülteni Küçük Ve Orta Büyüklükteki Girişim İstatistikleri, Sayı: 41129. Erişim Tarihi: 03.02.2021. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Kucuk-ve-Orta-Buyuklukteki-Girisim-Istatistikleri-2020-41129#:~:text=KOB%C4%B0'ler%202020%20y%C4%B1l%C4%B1nda%20toplam,41%2C3'%C3%BCn%C3%BC%20olu%C5%9Fturdu.>
- TÜİK (2020). İşgücü İstatistikleri, Sayı:33786. Erişim Tarihi: 01.02.2022.
<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Subat-2020-33786>
- TÜİK (2021). İstatistiklerle Kadın, Sayı: 37221. Erişim Tarihi: 01.02.2022.
<https://tuikweb.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=37221>
- Türk Dil Kurumu (TDK). (2020). <https://sozluk.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 01.02.2022.
- Tulan, D. (2017). *Kadın Girişimciliği: Erzurum İlinde Bir Uygulama*. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Erzurum: Erzurum Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Türkiye Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER). (2019). *Türkiye Kadın Girişimcilik Endeksi Araştırma Raporu*. Erişim Tarihi: 01.02.2022.
<https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/bitstream/handle/1/427/ekutuphane3.5.2.5.2.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Uluocak, Ş., Aslan, C. (2011). *Kadın Bakış Açısından Toplumsal Cinsiyet Rollerini*. Çanakkale: Çanakkale Kitaplığı Akademi.
- Ülgen Aydınlık, A. (2015). *Girişimcilik*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi.
- Ünal Erzen, M. (2019). “Siyasette Cinsiyet Eşitsizliği”. *Asya Studies-Academic Social Studies/Akademik Sosyal Araştırmalar*, 8, 21-32.
- Vatandaş, C. (2007). “*Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyet Rollerinin Algılanışı*”. Afyon Kocatepe Üniversitesi, 0(35), 29-56.
- Yao, X., Wu, X., Long, D. (2016). “University Students’ Entrepreneurial Tendency In China Effect Of Students’ Perceived Entrepreneurial Environment”. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 8 (1), 60-81.
- Yaşar, B. (2011). *Öğretmen Adaylarının Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutumlarının Kadın Sağlığı Hemşireliği Açısından Değerlendirilmesi*. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Mersin: Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Yurtsever, K. (2011). *İlköğretim II. Kademe Öğretmenlerinin Öğrencilere Yönelik Tutumlarının Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya: Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Zeren, H.E. (2012). “Kent Markalaşması Sürecinde İç Girişimcilik Faktörü”. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 95-104.
- Zeybekoğlu, Ö. (2010). “Toplumsal Cinsiyet Rollerini Bağlamında Türk Toplumunun Erkeklik Algısı”. *ETHOS: Felsefe ve Toplumsal Bilimlerde Diyaloglar*, 3 (1), 1-14.

EKLER

EK 1. Anket Formu

KADIN ÖĞRETMENLERİN TOPLUMSAL CİNSİYET ALGISININ İÇ GİRİŞİMCİLİK EĞİLİMİNE ETKİSİ: EĞİTİM KURUMLARI ÖRNEĞİ

Kıymetli Katılımcı; sizlere ulaştırılan bu anket, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü bünyesinde devam etmekte olan bir yüksek lisans tezinin araştırma bölümünde kullanılacaktır. Bu çalışmada, Erzurum İli Oltu İlçesinde görevli kadın öğretmenlerin, toplumsal cinsiyet algısının, iç girişimcilik eğilimi üzerindeki etkisi araştırılmaktadır. Bilimsel bir çalışmanın neticelendirilmesi için hazırlanmış olan bu ankette yer alan soruları eksiksiz cevaplamanız çalışmanın güvenilirliği açısından oldukça önemlidir.

Göstereceğiniz özen ve yardımlarınızdan dolayı teşekkür eder, iş hayatınızda başarılar dileriz.

Emine ANLAR KAYA
Yüksek Lisans Öğrencisi

1. Yaş Aralığınız: () 25'den küçük () 25-35 () 36-45 () 46-65 () 65'den büyük
2. Meslekteki Görev Süreniz: () 5 yıldan az () 5-10 yıl () 11-15 yıl () 16-20 yıl () 20 yıldan çok
3. Eğitim Düzeyiniz: () Lisans () Lisans Üstü () Doktora
4. Medeni Durumunuz: () Evli () Bekâr
5. Çalıştığınız Eğitim Seviyesi: () Okul Öncesi () İlköğretim () Ortaöğretim
6. Kariyer Basamağı: () Öğretmen () Müdür Yardımcısı () Müdür

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ölçeği

Aşağıda yer alan ifadelere ne derece katıldığınızı “Hiç katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kısmen Katılıyorum”, “Büyük Ölçüde Katılıyorum”, “Tam katılıyorum” seçeneklerinden birini (x) işareti ile belirtiniz. Lütfen hiçbir soruyu cevapsız bırakmayınız.

Maddeler	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Büyük Ölçüde Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1.Ailem benim (kadın/erkek) doğmamı olumlu karşılamıştır.					
2.Ailem giyinme konusunda çocuklarının cinsiyetine (kadın-erkek) bakmaksızın aynı özgürlüğü tanımıştır					
3.Ailem, arkadaş seçimi konusunda cinsiyet ayrımı yapmaksızın (kadın/erkek) kardeşlerimle bana aynı özgürlüğü tanımıştır.					
4.Ailem, eve geliş-gidiş saatleri konusunda cinsiyet (kadın/erkek) ayrımı yapmaksızın kardeşlerimle bana aynı özgürlüğü tanımıştır.					
5.Ailem ev işlerinin dağılımını cinsiyet (kadın/erkek) ayrımı gözetmeksizin herkesin görevi olarak görmüştür.					
6.Ailemde her cinsiyet (kadın-erkek) eşit hakka sahip olmuştur.					
7.Ailemde cinsiyet (kadın/erkek) ayrımı yapılmaksızın herkese eşit imkânlar tanınmıştır.					
8.Okul kıyafetimin görünüşü bakımından ailem cinsiyet (kadın/erkek) ayrımı yapmaksızın beni özgür bırakmıştır.					
9.Eğitim gördüğüm okullardaki öğretmenler cinsiyet (kadın/erkek) ayrımı yapmaksızın herkese eşit davranmışlardır.					
10.Eğitim gördüğüm okullardaki yöneticiler cinsiyet (kadın/erkek) ayrımı yapmaksızın herkese eşit davranmışlardır.					
11.Eğitim gördüğüm okullardaki arkadaşlarım cinsiyet (kadın/erkek) ayrımı yapmaksızın herkese eşit davranmışlardır.					
12.Ailem beni, eğitim almam konusunda, diğer (kadın/erkek) kardeşlerimle eşit görmüştür					
13.Ailem benim cinsiyetime (kadın/erkek) bakmaksızın eğitim görmemi her zaman desteklemiştir.					
14.Ailem beni cinsiyetime (kadın/erkek) bakmaksızın okul seçimi konusunda özgür bırakmıştır.					
15.Ailem beni cinsiyetime (kadın/erkek) bakmaksızın yaşadığım şehir dışında eğitim almam konusunda özgür bırakmıştır.					

16.Toplumun cinsiyete (kadın/erkek) bağlı olarak bana verdiği rollerin dışına çıkabilirim.					
17.Cinsiyetimden (kadın/erkek) etkilenmeksizin istediğim eğitimi alma olanaklarım vardır.					
18.Yapacağım sosyal etkinliklerde (bale, dans, spor vb.) cinsiyetim (kadın/erkek) önemli değildir.					
19.Cinsiyetime (kadın/erkek) bağlı olarak kıyafet konusunda bana kısıtlamalar yapılmaz.					
20.Cinsiyete bakılmaksızın (kadın/erkek) kişiler karşı cinsiyetten evlenecekleri kişileri kendileri seçer.					
21.Cinsiyete bakılmaksızın (kadın/erkek) evlenmeler gibi boşanmalar da normal karşılanır.					
22.İş başvurularında, özel durum yoksa cinsiyet (kadın/erkek) eşitliği vardır.					
23.Yöneticiler cinsiyetinden ötürü yadırganmaz.					
24.Yöneticiler, yönettiği kişilerin cinsiyetine (kadın/erkek) bakmaksızın eşit davranır.					
25.Yönetimsel kararların alınması açısından cinsiyet eşitliği vardır.					

Çalışan İç Girişimcilik Ölçeği

Sevgili katılımcılar;

Aşağıdaki çalışan iç girişimcilik ölçeği ile ilgili ifadeler verilmiştir. İfadelere ne derece katıldığınızı “Hiç katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kısmen Katılıyorum”, “Büyük Ölçüde Katılıyorum”, “Tam katılıyorum” seçeneklerinden birini (x) işareti ile belirtiniz. Lütfen hiçbir soruyu cevapsız bırakmayınız.

Maddeler	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Büyük Ölçüde Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. Çalıştığım eğitim kurumunda değişim yapmak için çeşitli faaliyetlerde bulunurum.					
2. Çalıştığım okulda başarıyı artırmak ve yenilikleri takip etmek için faaliyetlerde bulunurum.					
3. Okulumdaki stratejik yenilenme fikirlerine katkıda bulunurum.					
4. Eğitim- öğretimdeki çağdaş öğretim yöntemlerini kavramsallaştırırım.					
5. Okulumda yapacağım yeniliklerde meslektaşlarımdan görüşlerinden faydalanırım.					

6. Okulumun yapısını değiştiren yeni projeler, girişimler ve teknolojik yatırımları destekleyen faaliyetlerde bulunurum.					
7. Okulumda ders anlatım tekniklerini değiştiren girişimlerde bulunurum.					
8. Eğitim kurumumu yenilemek, mesleki bilgi ve becerilerimi artırmak için kurs, seminer, hizmet içi eğitim vb. fırsatlardan faydalanırım.					
10. Öğrencilerime yeni etkinlik alanları açmak için kendi kararlarımı ve uzmanlığımı kullandığım faaliyetlerde bulunurum.					
11. Okulum için farklı eğitim kurumları ya da topluluklara ulaşma faaliyetlerinde bulunurum.					
12. Çalıştığım okul dışında yeni proje üretimi ve AR-GE çalışmalarına katılırım.					
13. Okulumda sürekli eğitim, gelişim ve ilerleme maksatlı çalışmalarda bulunurum.					
14. Okulumda yenilik ve yaratıcılığı geliştirme amaçlı aktivitelerde bulunurum.					
15. Öğretmenlik mesleğinden olmayan kişilerle işbirlikleri yaparım					
16. Okulum için yeni misyon ve hedefler tasarlamasına katkıda bulunurum.					

EK 2. Anket İzinleri

emine anlar
 Alıcı: ayhan_kandemir, ayh_81

6 Şubat Paz 20:07

☆ ↶ ⋮

Sayın Hocam iyi akşamlar, Atatürk Üniversitesi İşletme ana bilim dalı, yönetim ve organizasyon bilim dalında yüksek lisans yapmaktayım. "Kadın Öğretmenlerin Toplumsal Cinsiyet Algılarının İç Girişimcilik Eğilimine Etkisi" konulu tez çalışmam için "Öğretmenlerin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Örgütsel Dışlanma ve Örgütsel Engel Algıları Arasındaki İlişki" konulu doktora tezinizde geliştirdiğiniz "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ölçeği"ni kullanmak istiyorum. Yardımcı olursanız sevinirim. İyi çalışmalar.

EMINE ANLAR
Adalet Meslek Öğretmeni

ayhan kandemir

6 Şubat Paz 20:28

☆ ↶ ⋮

Hocam merhaba. Ölçeği atf yaparak kullanabilirsiniz. Ayrıca ölçek geliştirme çalışmamız makale sürecinde. Makale süreci tamamlandığında çıkan makalemize de tezinizde atf yaparsanız seviniriz.

Gönderen: emine anlar
Gönderildi: 6 Şubat 2022 Pazar 20:07
Kime:
Konu: "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ölçeği"

Employee Intrapreneurship Scale

Gelen Kutusu

✕ 🖨️ ↗️

emine anlar
 Alıcı: gorgievski

15 Mart Sal 14:05 (4 gün önce)

☆ ↶ ⋮

Dear Sir, have a nice day, I am doing my master's degree in Turkey/Erzurum Atatürk University, Department of Business Administration, Management and Organization. Can I use your "Employee Intrapreneurship Scale" personality in my master's?

Best Regards
EMINE ANLAR

Marjan Gorgievski
 Alıcı: J.C.L., Jason, ben

16 Mart Çar 16:38 (3 gün önce)

☆ ↶ ⋮

İngilizce > Türkçe İletiyi çevir İngilizce için kapat

Dear Emine,

Thank you for your interest in our scale. I am not aware of any Turkish translation of our scale. You are welcome to translate and use our scale, but could you then please share the translated version and your data with us at the end of your project? Besides the scores on the items, we would also appreciate if we could get some additional demographics. It is our ambition to place all translations on our website, together with information on its psychometric properties.

Best wishes,

Marjan Gorgievski
Cc Jason Gawke

EK 3. Atatürk Üniversitesi Etik Kurul Onayı

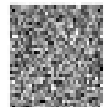


T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURUL BAŞKANLIĞI

Sayı : E-88636144-000-2200099665
Konu: Etik Kurul Onay Belgesi

ETİK KURUL KARAR FORMU

KARAR BİLGİLERİ	Oturum Sayısı : 7 Karar No : 107	Toplantı Tarihi: 29.03.2022
	Aşağıda bilgileri verilen proje ile ilgili çalışmanın, etik ilkeler açısından değerlendirilmesi isteği ile ilgili husus görüşüldü. Yapılan görüşmelerden sonra; söz konusu projeye alakalı yapılacak çalışma için, araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak konuyla ilgili çalışmanın gerçekleştirilmesinde <i>bilim etliği yönünden sakınca bulunmadığına</i> Etik Kurulu oy birliği ile karar vermiştir.	
PROJE - TEZ BİLGİLERİ	Proje -Tez Danışmanı : Prof. Dr. Atılhan NAKTİYOK Proje -Tez Yürütücüsü : Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Emine ANLAR Proje -Tez Konusu : Kadın Öğretmenlerin Toplumsal Cinsiyet Algısının İç Gelişimlilik Eğilimine Etkisi: Eğitim Kurumları Örneği	
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURULU		
Unvanı/Adı Soyadı	Görevi	İmza
Prof.Dr. Salt UYLAŞ	Etik Kurul Başkanı	(<i>İmza</i>)
Prof.Dr. Vedat KAYA	Etik Kurul Üyesi	(<i>İmza</i>)
Prof.Dr. Adem YILMAZ	Etik Kurul Üyesi	(<i>İmza</i>)
Prof.Dr. Gökulp Nuri SELÇUK	Etik Kurul Üyesi	(<i>İmza</i>)
Prof.Dr. Ufuk ŞİMŞEK	Etik Kurul Üyesi	(<i>İmza</i>)
Prof.Dr. Musa BİLGİZ	Etik Kurul Üyesi	(<i>İmza</i>)
Prof.Dr. Dilaver DÜZGÜN	Etik Kurul Üyesi	(<i>İmza</i>)



EK 4. Erzurum İli Oltu İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü İzin Yazısı



T.C.
OLTU KAYMAKAMLIĞI
İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-18576425-605.01-49316826
Konu : Araştırma ve Uygulama İzni
(Emine ANLAR- Cihan İNANÇ-
Ökkeş GÜLTEKİN)

10.05.2022

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi : İl Milli Eğitim Müdürlüğünün 10.05.2022 tarih ve 49249505 sayılı yazısı.

İlgi yazılar gereği; a)Atatürk Üniversitesi araştırmacılarından Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi Emine ANLAR tarafından Prof. Dr. Atılhan NAKTİYOK'un danışmanlığında, "*Kadın Öğretmelerin Toplumsal Cinsiyet Algısının İç Girişimcilik Eğilimine Etkisi: Eğitim Kurumları Örneği*" adlı araştırma uygulama çalışması,

b)Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Güzel Sanatlar Eğitimi Ana Bilim Dalı Resim İş Eğitimi Bilim Dalı Doktora öğrencisi Cihan İNANÇ tarafından Prof. Dr. Meliha YILMAZ'ın danışmanlığında yürüttüğü; "*Görsel Sanatlar Dersinde Değer Geliştirme Yaklaşımlarıyla Vatandaşlık Değerinin Kazandırılmasına Yönelik Bir Araştırma*" konulu araştırma ve uygulama çalışması,

c)Oltu Devlet Hastanesi Uzm. Dr. Ökkeş GÜLTEKİN tarafından; "*Sigara İçme Tutumu ve İlişkili Faktörler*" konulu araştırma ve uygulama çalışmasının kabulüne ilişkin 09/05/2022 tarihli ve E.49147840 sayılı Valilik Onayı yazımız ekinde gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Mahmut BEYDİLLİ
İlçe Milli Eğitim Müdürü

Ek: Valilik Onayı ve Ekleri (3 Adet Dosya)

Dağıtım :

1- Tüm Teşkilat

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>

Adres: Kaymakamlık Hizmet Binası Kat:3

Strateji Geliştirme Şubesi

Telefon No : 04428161391-2606

E-Posta: oltu25@me.gov.tr

Kep Adresi: meb@iltu01.kep.tr

Bilgi için: Gürkan ACAR

Unvan: Şef

İnternet Adresi: www.meb.gov.tr

Faks: (0 442) 8161568

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 6154-9d60-3de3-942e-1138 kodu ile teyit edilebilir.



ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı Soyadı	Emine ANLAR KAYA
Doğum Yeri ve Tarihi	
Eğitim Durumu	
Lisans Öğrenimi	Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kamu Yönetimi Bölümü (İÖ).
Bildiği Yabancı Diller	İngilizce
İş Deneyimi	
Stajlar	Erzurum Yıldızkent Nafizbey Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi-Öğretmenlik Stajı
Çalıştığı Kurumlar	Şehit İsmail Aksu İlkokulu Polis Amca İlkokulu Oltu Yavuz Selim Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Oltu Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi (Halen Çalışmakta)
İletişim	
E-Posta Adresi	
Tarih	2023