T.C.
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
GİRİŞİMCİLİK ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

LİSANS VE ÖN LİSANS ÖĞRENCİLERİNİN GİRİŞİMCİLİK EĞİLİMİ VE ETİK DEĞERLERE BAKIŞ AÇISI: TRAKYA ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

MUAMMER RENÇBER

TEZ DANIŞMANI

PROF. DR. AGAH SİNAN ÜNSAR

EDİRNE 2019

T.C.

TRAKYA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

GİRİŞİMCİLİK ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Muammer RENÇBER tarafından hazırlanan **"Lisans ve Ön Lisans Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimi ve Etik Değerlere Bakış Açısı: Trakya Üniversitesi Örneği"** Konulu **Yüksek Lisans** tezinin Sınavı, Trakya Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin 19-6 maddeleri uyarınca **20/05/2019** günü saat **14:00** 'de yapılmış olup, yüksek lisans tezinin *Kabul Edilmesine ..... **OYBİRLİĞİ/~~OYÇOKLUĞU~~** ile karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYELERİ	**KANAAT**	**İMZA**
Prof.Dr. A. Sinan ÜNSAR (Danışman)	Kabul Edilmesine	
Prof.Dr. Adil OĞUZHAN	Kabul edilmesine	
Doç.Dr. Fatma Pervin BİLİR	Kabul Edilmesine	

* Jüri üyelerinin, tezle ilgili kanaat açıklaması kısmında "Kabul Edilmesine/Reddine" seçeneklerinden birini tercih etmeleri gerekir.

T.C
YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
ULUSAL TEZ MERKEZİ

TEZ VERİ GİRİŞ FORMU

Referans No	10250058
Yazar Adı / Soyadı	MUAMMER RENÇBER
T.C.Kimlik No	28300181878
Telefon	5548419163
E-Posta	m.rencber82@gmail.com
Tezin Dili	Türkçe
Tezin Özgün Adı	Lisans Ve Ön Lisans Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimi Ve Etik Değerlere Bakış Açısı: Trakya Üniversitesi Örneği
Tezin Tercümesi	The Entrepreneurial Tendency of the Undergraduate and Associate Degree Students and Their Perspective on Ethical Values: Trakya University Example
Konu	İşletme = Business Administration
Üniversite	Trakya Üniversitesi
Enstitü / Hastane	Sosyal Bilimler Enstitüsü
Anabilim Dalı	Girişimcilik Anabilim Dalı
Bilim Dalı	
Tez Türü	Yüksek Lisans
Yılı	2019
Sayfa	217
Tez Danışmanları	PROF. DR. AGAH SİNAN ÜNSAR
Dizin Terimleri	
Önerilen Dizin Terimleri	Girişimcilik, Etik, Meslek Etiği.

23.05.2019

İmza:.....

Tezin Adı : Lisans Ve Ön Lisans Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimi Ve Etik Değerlere Bakış Açısı: Trakya Üniversitesi Örneği

Hazırlayan : Muammer RENÇBER

ÖZET

Ekonomi dünyasında önemli bir yere sahip olan girişimcilik, beraberinde etik ihtiyacını da getirmiştir. Etik kurallar, yaşamın her alanını olduğu gibi çalışma hayatının düzenlenmesini de sağlamaktadır. Bu nedenle bireylerin gerek günlük yaşamda etik hususlar açısından gerekse de iş yaşamında meslek etiği konularında bilgilendirilmesi önem arz etmektedir.

Hazırlamış olduğum "Lisans Ve Ön Lisans Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimi Ve Etik Değerlere Bakış Açısı: Trakya Üniversitesi Örneği" isimli tezimde Trakya Üniversitesi'nde öğrenim gören lisans ve ön lisans öğrencilerinin girişimcilik olgusuna ilişkin düşünceleri ve etik konusundaki yargıları belirlenmeye çalışılmıştır.

Trakya Üniversitesi bünyesinden seçilen 5 fakülte ve 5 meslek yüksekokulunda ve her birimden ikişer bölüm/programda öğrenim gören 559 öğrenci üzerinde ankete dayalı bir araştırma yapılmıştır. Araştırmaya ilişkin verilerin analizinde SPSS (Statistical Package for the Social Sciences (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı) programından yararlanılarak lisans ve ön lisans öğrencilerine ait cevaplara ilişkin çapraz tablolar oluşturulmuş, betimsel istatistikler değerlendirilmiş ve cevaplara t testi uygulanmıştır.

Genel olarak tezin bulguları değerlendirildiğinde, ön lisans öğrencilerinin lisans öğrencilerine göre girişimcilik eğilimine daha yatkın oldukları yine ön lisans öğrencilerinin etik davranış bağlamında lisans öğrencilerine nazaran etik davranışları daha fazla benimsedikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Girişimcilik, Etik, Meslek Etiği.

Thesis Name: The Entrepreneurial Tendency of the Undergraduate and Associate Degree Students and Their Perspective on Ethical Values: Trakya University Example

Prepared by: Muammer RENÇBER

ABSTRACT

Entrepreneurship, which has an important place in the world of economy, has brought along the need for ethics. Ethical rules provide for the organization of working life as well as all areas of life. For this reason, it is important to inform individuals about ethical issues in daily life and professional ethics in business life.

In my thesis titled "The Entrepreneurial Tendency of the Undergraduate and Associate Degree Students and Their Perspective on Ethical Values: Trakya University Example", the opinions of the undergraduate and associate students studying at Trakya University about their entrepreneurship phenomenon and their judgments about ethics are tried to be determined.

A survey-based study was conducted on 559 students from 5 faculties and 5 vocational schools selected from Trakya University and 559 students from two departments. In the analyses of the survey data SPSS Statistical Package for the Social Sciences has been used and according to the answers of undergraduate and associate students, cross tables were prepared, descriptive statistics were evaluated and t-test was applied to the answers.

When the findings of the thesis are evaluated, it is concluded that pre-graduate students are more prone to entrepreneurship tendency than undergraduate students and that they adopt ethical behaviors more than undergraduate students in terms of ethical behavior.

Key Words: Entrepreneurship, Ethic, Professional ethics.

ÖNSÖZ

Yüksek lisans eğitimim sayesinde yakından tanıma imkanı bulduğum, tez konumun belirlenme aşamasından başlayarak çalışmamın her basamağında bilgi, görgü ve tecrübe ve değerli zamanını benden esirgemeyen Danışman Hocam Sayın Prof. Dr. Agah Sinan ÜNSAR'a, gerek lisans gerekse de yüksek lisans öğrenimimde derslerini alma şansına sahip olduğum, tezimin analiz aşamasında kıymetli zamanını benimle paylaşan Hocam Sayın Prof. Dr. Adil OĞUZHAN'a teşekkür ederim.

Bununla birlikte çalışmada bana yardımcı olan kişilere, tezimi hazırlama aşamasında her zaman desteklerini gördüğüm değerli aileme, sevgili eşim Fatma RENÇBER ve oğlum Lemi'ye de teşekkürü bir borç bilirim.

Edirne, 2019 Mayıs Muammer RENÇBER

İÇİNDEKİLER

ÖZET ..... **i**
ABSTRACT ..... **ii**
ÖNSÖZ ..... **iii**
TABLO LİSTESİ ..... **vii**
ŞEKİL LİSTESİ ..... **x**
1. GİRİŞİMCİLİK **3**
1.1. Girişimcilik Kavramı 3
1.2. Girişimciliğin Önemi 4
1.3. Girişimciliğin Tarihsel Gelişimi 6
1.4. Dünyada Girişimciliğe Bakış 9
1.5. Türkiye'de Girişimciliğe Bakış 10
1.6. Girişimcilik Türleri 11
1.7. Girişimciliği Etkileyen Faktörler 12
1.7.1. Kişisel Özellikler 12
1.7.2. Eğitim 13
1.7.3. Kültür 13
1.7.4. Aile 14
1.7.5. Yaş ve Cinsiyet 15
1.7.6. İş Tecrübesi 16
1.7.7. Rol Modelleri 16
1.8. Girişimcinin Özellikleri 16
1.8.1. Bağımsız Olma 18
1.8.2. Başarma İhtiyacı 19
1.8.3. Belirsizliklerle Yaşama Becerisi ve Risk Alma 20
1.8.4. Yenilik (İnovasyon) 20
1.8.5. Fırsatları Yakalama 22
1.8.6. Kendine Güven (Özgüven) 23
1.8.7. İş ve Görevlere Bağlanma (Sorumluluk Sahibi Olma) 24
1.8.8. Geri Bildirim İhtiyacı 25
1.8.9. İçsel Kontrol Odağı 25
1.9. Girişimciliğin Avantajları ve Dezavantajları 26
1.9.1. Girişimciliğin Avantajları 27
1.9.2. Girişimciliğin Dezavantajları 28
1.10. İç Girişimcilik Kavramı 29
1.10.1. İç Girişimciliğin Boyutları 30
1.10.2. Girişimcilik ve İç Girişimciliği Ayıran Özellikler 31
1.11. Yönetici ve Girişimci Ayrımı 33
2. ETİK **36**
2.1. Etik Kavramının Kökeni ve Anlamı 36
2.2. Ahlak- Etik İlişkisi 37
2.3. Temel Etik Teorileri 39
2.3.1. Normatif Etik Teorileri 40
2.3.1.1. Teleolojik Etik 40
2.3.1.1.1. Egoizm 41
2.3.1.1.2. Faydacılık 41

2.3.1.2. Deontolojik Etik 42
2.3.1.3. Erdem Etiği 43
2.3.2. Normatif Olmayan Etik Teorileri 44
2.3.2.1. Betimleyici Etik 44
2.3.2.2. Metaetik 45
2.4. Etik Kodlar 45
2.4.1. Etik Kodların Önemi 47
2.5. Etik Davranış İlkeleri 49
2.5.1. Adalet 50
2.5.2. Eşitlik 50
2.5.3. Dürüstlük ve Doğruluk 51
2.5.4. Tarafsızlık 52
2.5.5. Sorumluluk 52
2.5.6. İnsan Hakları 53
2.5.7. Hümanizm 53
2.5.8. Bağlılık 53
2.5.9. Hukukun Üstünlüğü 54
2.5.10. Sevgi 54
2.5.11. Hoşgörü 55
2.5.12. Laiklik 56
2.5.13. Saygı 56
2.5.14. Tutumluluk 57
2.5.15. Demokrasi 57
2.5.16. Olumlu İnsan İlişkileri 58
2.5.17. Açıklık 58
2.5.18. Hak ve Özgürlükler 59
2.5.19. Emeğin Hakkını Verme 60
2.5.20. Yasa Dışı Emirlere Karşı Direnme 60
2.6. Etik Olmayan Davranış İlkeleri 61
2.6.1. Ayrımcılık 61
2.6.2. Kayırma 61
2.6.3. Rüşvet 61
2.6.4. Yıldırma-Korkutma 62
2.6.5. İhmal 62
2.6.6. Sömürü (İstismar) 62
2.6.7. Bencillik 63
2.6.8. Yolsuzluk 63
2.6.9. İşkence (Eziyet) 63
2.6.10. Yaranma-Dalkavukluk 64
2.6.11. Şiddet-Baskı-Saldırganlık 64
2.6.12. İş İlişkilerine Politika Karıştırma 65
2.6.13. Hakaret ve Küfür 65
2.6.14. Bedensel ve Cinsel Taciz 65
2.6.15. Kötü Alışkanlıklar 65
2.6.16. Görev ve Yetkinin Kötüye Kullanımı 66
2.6.17. Dedikodu 66
2.6.18. Zimmet 66

2.6.19. Dogmatik Davranış 67
2.6.20. Yobazlık-Bağnazlık 67
2.7. Meslek Etiği 67
2.7.1. Meslek Etiğinin İlkeleri 71
2.7.1.1. Doğruluk 71
2.7.1.2. Yasallık 71
2.7.1.3. Yeterlik 71
2.7.1.4. Güvenirlik 72
2.7.1.5. Mesleğe Bağlılık 72
2.7.2. Meslek Etiğinin Temel Özellikleri 72
2.7.3. Meslek Etiğinin Önemi 74
3. LİSANS VE ÖN LİSANS ÖĞRENCİLERİNİN GİRİŞİMCİLİK EĞİLİMİ VE ETİK DEĞERLERE BAKIŞ AÇISI ÜZERİNE BİR UYGULAMA; TRAKYA ÜNİVERSİTESİ ÖĞRENCİLERİ ÖRNEĞİ 77
3.1. Araştırmanın Amacı 77
3.2. Araştırmanın Modeli 78
3.3. Evren ve Örneklem 79
3.4. Araştırmanın Hipotezleri 80
3.5. Araştırma Verilerinin Toplanması 80
3.6. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular 81
3.7. Girişimcilik ve Etik Davranış Ölçeklerine İlişkin Betimsel İstatistikler 108
3.8. Girişimcilik Ölçeğinin Öğrenim Durumlarına Göre Farklılıklarının Testi ... 118
3.9. Etik Davranış Ölçeğinin Öğrenim Durumlarına Göre Farklılıklarının Testi 124
3.10. Faktör Analizi 133
3.11. Girişimcilik Ölçeği İçin Faktör Analizi Uygulaması 134
3.12. Öğrencilerin Demografik Özellikleri ile Girişimcilik Özelliklerine İlişkin Faktörlerin Alt Boyutları Arasındaki Farklara İlişkin Bulgular 139
3.13. Etik Ölçeği İçin Faktör Analizi Uygulaması 153
3.14. Öğrencilerin Demografik Özellikleri ile Etik Tutumlarına İlişkin Faktörlerin Alt Boyutları Arasındaki Farklara İlişkin Bulgular 156
TARTIŞMA 173
SONUÇ 177
ÖNERİLER 180
KAYNAKÇA 181
EKLER 194

TABLO LİSTESİ

Tablo 1. Orta Çağdan Bilgi Toplumuna Kadar Girişimciliğin Gelişim Aşamaları 7
Tablo 2. Girişimcilerin Özellikleri 17
Tablo 3. Bağımsız Girişimcilik ve İç Girişimcilik Özellikleri 31
Tablo 4. Girişimci İle Profesyonel Yönetici Arasındaki Farklar 35
Tablo 5. Etik ve Ahlakı Ayırt Edici Özellikler 39
Tablo 6. Etik Kodların Etkinliği 49
Tablo 7. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı 81
Tablo 7.1 Katılımcıların Öğrenim Düzeylerinin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı 82
Tablo 8. Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımı 82
Tablo 8.1 Katılımcıların Öğrenim Düzeylerinin Yaşlarına Göre Dağılımı 82
Tablo 9. Katılımcıların Doğdukları İllere Göre Dağılımı 84
Tablo 10. Katılımcıların İkamet Ettikleri İllere Göre Dağılımı 86
Tablo 11. Katılımcıların Öğrenim Gördükleri Bölüm ve Programlara Göre Dağılımı 88
Tablo 12. Katılımcıların Yabancı Dil Bilgileri Dağılımı 89
Tablo 12.1 Öğrenim Düzeylerinin Yabancı Dil Bilgilerine Göre Dağılımı 89
Tablo 12.2 Katılımcıların Öğrenim Düzeylerinin Yabancı Dil Seviyelerine Göre Dağılımı 90
Tablo 13. Katılımcıların Kardeş Sayılarına Göre Dağılımı 90
Tablo 13.1 Katılımcıların Öğrenim Düzeylerinin Kardeş Sayılarına Göre Dağılımı 90
Tablo 14. Katılımcıların Öğrenim Düzeylerinin Kaçıncı Kardeş Olduğu Durumuna Göre Dağılımı 92
Tablo 15. Katılımcıların Öğrenim Düzeylerinin Annelerinin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı 93
Tablo 16. Katılımcıların Öğrenim Düzeylerinin Annelerinin Çalışma Alanlarına Göre Dağılımı 94
Tablo 17. Katılımcıların Öğrenim Düzeylerinin Annelerinin Çalıştıkları Pozisyonlara Göre Dağılımı 96
Tablo 18. Katılımcıların Öğrenim Düzeylerinin Babalarının Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı 97
Tablo 19. Katılımcıların Öğrenim Düzeylerinin Babalarının Çalışma Alanlarına Göre Dağılımı 98
Tablo 20. Katılımcıların Öğrenim Düzeylerinin Babalarının Çalıştıkları Pozisyonlara Göre Dağılımı 99
Tablo 21. Katılımcıların Öğrenim Düzeylerinin Ailelerinin Gelir Durumuna Göre Dağılımı 100
Tablo 22. Katılımcıların Öğrenim Düzeylerinin Ailelerinde Kendi İşini Kuran 1. Derece Yakını Olma Durumlarına Göre Dağılımı 101
Tablo 23. Katılımcıların Öğrenim Düzeylerinin Girişimcilik veya Küçük İşletmelerle İlgili Ders Alma Durumlarına Göre Dağılımı 102
Tablo 24. Katılımcıların Öğrenim Düzeylerinin Burs Alma Durumlarına Göre Dağılımı 103
Tablo 25. Katılımcıların Öğrenim Düzeylerinin Öğrenimleri Süresince Bir İşte Çalışma Durumlarına Göre Dağılımı 103

Tablo 26. Katılımcıların Öğrenim Düzeylerinin Aldıkları Eğitimin Kendi İşlerini Kurmada veya Başka Bir İşte Çalışma Konusunda Belirleyici Olma Durumuna Göre Dağılımı 104
Tablo 27. Katılımcıların Aldıkları Eğitimin Kendi İşlerini Kurmada veya Başka Bir İşte Çalışma Konusunda Belirleyici Olma Etkisini Gösterir Dağılım 105
Tablo 28. Katılımcıların Öğrenim Düzeylerinin Okul Sonrası Kariyer Hedeflerine Göre Dağılımı..... 106
Tablo 29. Katılımcıların Öğrenim Düzeylerinin Yetişme Çağında (7-19 yaşları arasında) En Uzun Süre Bulundukları Yere Göre Dağılımı 107
Tablo 30. Girişimci Davranış Tarzları Ölçeğinin Maddelerine İlişkin Betimsel İstatistikleri..... 108
Tablo 31. Etik Davranış Tarzları Ölçeğinin Maddelerine İlişkin Betimsel İstatistikleri 113
Tablo 32. Girişimcilik Ölçeği Değişkenlerinin Lisans ve Ön lisans Öğrencileri Arasındaki Farklılıkların Testi 119
Tablo 33. Etik Ölçeği Değişkenlerinin Lisans ve Ön lisans Öğrencileri Arasındaki Farklılıkların Testi..... 125
Tablo 34. Girişimcilik Ölçeğine İlişkin KMO ve Barlett Testi 134
Tablo 35. Girişimcilik Ölçeğinin Açıklanan Toplam Varyans Tablosu 135
Tablo 36. Girişimcilik Eğilimine İlişkin İfadelerin Faktör Analizi Sonuçları 137
Tablo 37. Kolmogorov-Smirnov Testi 139
Tablo 38. Girişimcilik Alt Boyutlarının Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Farklılıklarının Testi..... 140
Tablo 39. Cinsiyete Göre Girişimcilik Alt Boyutlarına İlişkin Yargılardaki Farklılıkların Mann-Whitney U Testi Sonuçları 140
Tablo 40. Girişimcilik Alt Boyutlarının Katılımcıların Öğrenim Düzeylerine Göre Farklılıklarının Testi..... 142
Tablo 41. Öğrenim Düzeyine Göre Girişimcilik Alt Boyutlarına İlişkin Yargılardaki Farklılıkların Mann-Whitney U Testi Sonuçları 142
Tablo 42. Girişimcilik Alt Boyutlarının Katılımcıların Ailelerinde Kendi İşlerini Kuran Yakınlarının Bulunma Durumlarına Göre Farklılıklarının Testi 144
Tablo 43. Ailede Kendi İşlerini Kuran Yakınlarının Bulunma Durumlarına Göre Girişimcilik Alt Boyutlarına İlişkin Yargılardaki Farklılıkların Mann-Whitney U Testi Sonuçları 145
Tablo 44. Girişimcilik Alt Boyutlarının Katılımcıların Öğrenimleri Süresince Girişimcilik veya Küçük İşletmelerle İlgili Ders Alma Durumlarına Göre Farklılıklarının Testi..... 147
Tablo 45. Katılımcıların Öğrenimleri Süresince Girişimcilik veya Küçük İşletmelerle İlgili Ders Alma Durumlarına Göre Girişimcilik Alt Boyutlarına İlişkin Yargılardaki Farklılıkların Mann-Whitney U Testi Sonuçları 148
Tablo 46. Girişimcilik Alt Boyutlarının Katılımcıların Öğrenimleri Süresince Bir İşte Çalışma Durumlarına Göre Farklılıklarının Testi 149
Tablo 47. Katılımcıların Öğrenimleri Süresince Bir İşte Çalışma Durumlarına Göre Girişimcilik Alt Boyutlarına İlişkin Yargılardaki Farklılıkların Mann-Whitney U Testi Sonuçları 150

Tablo 48. Girişimcilik Alt Boyutlarının Katılımcıların Aldıkları Eğitimin Kendi İşini Kurmada veya Başka Bir İşte Çalışma Konusunda Belirleyici Olma Durumlarına Göre Farklılıklarının Testi 151
Tablo 49. Katılımcıların Aldıkları Eğitimin Kendi İşini Kurmada veya Başka Bir İşte Çalışma Konusunda Belirleyici Olma Durumlarına Göre Girişimcilik Alt Boyutlarına İlişkin Yargılardaki Farklılıkların Mann-Whitney U Testi Sonuçları..... 152
Tablo 50. Etik Ölçeğine İlişkin KMO ve Barlett Testi 153
Tablo 51. Etik Ölçeğinin Açıklanan Toplam Varyans Tablosu 154
Tablo 52. Etik Tutumlara İlişkin İfadelerin Faktör Analizi Sonuçları..... 155
Tablo 53. Kolmogorov-Smirnov Testi 157
Tablo 54. Etik Tutum Alt Boyutlarının Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Farklılıklarının Testi..... 158
Tablo 55. Cinsiyete Göre Etik Tutum Alt Boyutlarına İlişkin Yargılardaki Farklılıkların Mann-Whitney U Testi Sonuçları 158
Tablo 56. Etik Tutum Alt Boyutlarının Katılımcıların Öğrenim Düzeylerine Göre Farklılıklarının Testi..... 159
Tablo 57. Öğrenim Düzeyine Göre Etik Tutum Alt Boyutlarına İlişkin Yargılardaki Farklılıkların Mann-Whitney U Testi Sonuçları 160
Tablo 58. Etik Tutum Alt Boyutlarının Katılımcıların Ailelerinde Kendi İşlerini Kuran Yakınlarının Bulunma Durumlarına Göre Farklılıklarının Testi 162
Tablo 59. Ailede Kendi İşlerini Kuran Yakınlarının Bulunma Durumlarına Göre Etik Tutum Alt Boyutlarına İlişkin Yargılardaki Farklılıkların Mann-Whitney U Testi Sonuçları 163
Tablo 60. Etik Tutum Alt Boyutlarının Katılımcıların Öğrenimleri Süresince Girişimcilik veya Küçük İşletmelerle İlgili Ders Alma Durumlarına Göre Farklılıklarının Testi..... 164
Tablo 61. Katılımcıların Öğrenimleri Süresince Girişimcilik veya Küçük İşletmelerle İlgili Ders Alma Durumlarına Göre Etik Tutum Alt Boyutlarına İlişkin Yargılardaki Farklılıkların Mann-Whitney U Testi Sonuçları 165
Tablo 62. Etik Tutum Alt Boyutlarının Katılımcıların Öğrenimleri Süresinde Bir İşte Çalışma Durumlarına Göre Farklılıklarının Testi 166
Tablo 63. Katılımcıların Öğrenimleri Süresince Bir İşte Çalışma Durumlarına Göre Etik Tutum Alt Boyutlarına İlişkin Yargılardaki Farklılıkların Mann-Whitney U Testi Sonuçları 167
Tablo 64. Etik Tutum Alt Boyutlarının Katılımcıların Aldıkları Eğitimin Kendi İşini Kurmada veya Başka Bir İşte Çalışma Konusunda Belirleyici Olma Durumlarına Göre Farklılıklarının Testi 168
Tablo 65. Katılımcıların Aldıkları Eğitimin Kendi İşini Kurmada veya Başka Bir İşte Çalışma Konusunda Belirleyici Olma Durumlarına Göre Girişimcilik Alt Boyutlarına İlişkin Yargılardaki Farklılıkların Mann-Whitney U Testi Sonuçları..... 169
Tablo 66. Hipotezlerin Testleri 171

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1. Girişimciliğin Avantajları ve Dezavantajları 26
Şekil 2. Temel Etik Teorileri 39
Şekil 3. Meslek-Ahlak İlişkisi 69
Şekil 4. Araştırmanın Modeli 78

LİSANS VE ÖN LİSANS ÖĞRENCİLERİNİN GİRİŞİMCİLİK EĞİLİMİ VE ETİK DEĞERLERE BAKIŞ AÇISI: TRAKYA ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

GİRİŞ

Uygarlıkların çağdaşlaşma süreçlerinin her döneminde girişimcilik, önemli bir unsur olarak yerini almıştır. Günümüzde ise girişimcilik, değerini ve önemini arttırarak iktisadi anlamda refahın, iş imkanları yaratmanın ve sosyal kalkınmanın ana unsuru olarak görülmeye başlanmıştır. Özellikle adına bilgi toplumu ya da iletişim toplumu da denen günümüz dünyasında yaşanan hızlı gelişmeler, beraberinde toplumsal değişimleri de getirmekte ve bunun bir uzantısı olarak da girişimcinin ve girişimciliğin toplumdaki önemi ve ekonomik değeri artmaktadır (Arslan, 2002: 1-2).

Günümüzde girişimcilik, ülkelerin ekonomik olarak gelişmelerinde, yeni iş imkanları yaratılmasında ve toplumsal açıdan ilerleme gibi konularda temel bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunun ana nedeni yeni kurulan şirketlerin faaliyetlerindeki artış ve bu faaliyetlerde göstermiş oldukları başarılardır. Önceleri başarılı olarak iş yaşamlarını sürdüren büyük firmaların günümüzde başarılarını sürdürmede karşılaştıkları zorluklar, girişimciliğin tekrar ele alınarak, bu yöndeki çabaların çoğalmasına neden olmuştur. Söz konusu çabaların arttırılması kapsamında başta üniversiteler olmak üzere eğitim kurumlarına büyük görevler düşmektedir (Balaban ve Özdemir, 2008: 134).

Ekonomik bir değer üretimi olmasının yanında girişimcilik, yarattığı değişime yönelik hareketlilik sebebiyle sosyal, kültürel ve siyasi faktörlerle yakından ilişkilidir. Bu nedenle son yıllarda girişimcilik üzerine yapılan araştırmalarda girişimciliğin sosyo-kültürel boyutu ön plana çıkmakta ve girişimciliğin de giderek toplumsal bir içerik kazandığı görülmektedir (Aytaç, 2006:140).

Etik, insanların bireysel ya da toplumsal ilişkilerinin temelini oluşturan değerlerin ve kuralların, iyi-kötü ya da doğru-yanlış gibi ahlaki bir perspektiften araştırıldığı bir felsefe disiplinidir (İşgüden ve Çabuk, 2006: 60).

Küreselleşme ile birlikte oldukça hız kazanan rekabet sürecinde özellikle işletmelerin tek amaç olarak karlılık ve maddi çıkarı gözetmeleri ve iş görenleri de bu doğrultuda yönlendirmeleri, etik tartışmaları beraberinde getirmiştir. Bunun sonucu olarak da hem işletmeler hem de çalışanlar, faaliyetlerinde etik sınırları zorlayabilmekte, önceleri doğru olmadığını düşündükleri eylemleri zamanla doğru olarak görmeye başlamaktadırlar. Bu etik dışı eylem ve faaliyetler zaman içerisinde toplumu da olumsuz etkilemekte ve toplumsal bozulmanın artması kaçınılmaz olmaktadır (Aktaş, 2014: 22). Küreselleşmenin sonucu olarak etik sorunların ortaya çıkması, bu sorunlara yeni ve farklı çözüm yolları aranmasına neden olmuştur. Özellikle işletmelerde yöneticiler, işletme ile birlikte işletmenin etik yapısını da yönetmeye başlamışlardır (Demirdağ ve Ekmekçioğlu, 2015: 199).

Girişimcilik, kazanç sağlamaya dayanan faaliyetleri içerirken etik ise bu faaliyetlerin insanlığa uygunluğunu ifade eder. Girişimcilik etiği bir bütün olarak ele alındığında doğal yapı karmaşık hale gelmektedir. Bunun da nedeni ahlaki olarak benimsenen bazı kuralların girişimciler tarafından çiğnenmesi ve hatta bu ahlaki olmayan davranışların uygun davranışlar olarak kabul edilmesidir. Araştırmalar girişimcilikte etik boyutun yeterince üzerinde durulmadığını göstermektedir. Ancak iş hayatında işin etik boyutu son derece önemlidir. Girişimcilik faaliyetlerinde doğru ve güvenilir olmak girişimcilik eylemlerinin insanlığa olan yararını büyük ölçüde arttıracaktır (Meriç, 2013: 2).

BÖLÜM I

1. GİRİŞİMCİLİK

1.1. Girişimcilik Kavramı

Girişimcilik olgusu üretim tabanlı sosyal yapıdan bilgi tabanlı sosyal yapıya geçişin neticesinde ortaya çıkan değişim ile aynı doğrultuda olmak üzere hem ulusal hem de uluslararası anlamda, gelişmiş ve gelişmesini sürdüren ülkeler açısından önemli bir konu haline gelmiştir (Mungan, 2013:4).

Son zamanlarda sıkça karşılaşılan bir kavram olan girişimcilik, etraftaki fırsatları tahmin edebilme, bu tahminlerden fikirler yaratma, bu fikirleri eyleme dönüştürme ve bu eylemler ile insan yaşamını kolaylaştıracak ürün veya hizmetleri ortaya çıkarma becerisine sahip olmaktır (Küçük, 2013: 43).

Günümüzde girişimcilik, ileri seviyede yaratıcılık yoluyla meydana getirilebilecek daha üstün şartlara ulaşabilmek için bir metod olarak benimsenmektedir (Arslan, 2002: 2). Çağdaş girişimciliğin kurucusu olan Schumpeter girişimciliği farklı bileşenlerin bir araya toplanması şeklinde açıklamış ve bunun iktisadi gelişimin anahtarı olduğunu belirtmiştir. Bu oluşumu meydana getirmek yalnızca girişimcilerin ortaya koyabileceği bir başarıdır (Cansız, 2007: 6). Bu bağlamda girişimciler diğer bireylerden farklı nitelikler sergilemektedir. Bu özellikleri girişimcilerin olası fırsatları görmelerine ve bu fırsatları gerçekleştirmek için harekete geçmelerine sebep olmaktadır (Özer ve Topaloğlu, 2007: 440).

Çalışma hayatında girişimci kavramını ilk kez kullanan kişi Fransız ekonomist Richard Cantillon'dur. Cantillon girişimcilerin, tüketenler ile üretenler arasında bir ilişki kurulmasında eş güdüm görevi üstlendiklerini belirtir. Cantillon girişimciyi, üretim için gerekli olan faktörleri daha sonra belirlenecek bir ücretle satmak üzere önceden satın alan ve üretimini yapan kişi şeklinde ifade eder (Özkul, 2008: 6).

Jean Baptise Say girişimciliğin yalnızca risk almakla kısıtlanamayacağını bununla birlikte girişimcinin üretim için gerekli olan faktörleri bir araya getirme ve bunları idare edebilme özelliklerine de sahip olması gerektiğini bildirir (Pişkinsüt, 2011: 97).

Schumpeter'e göre ise girişimcilik, yeni mal veya hizmetlerin yaratılması, bunlar için yeni üretim girdilerinin tedarik edilmesi, yeni üretim biçimlerinin uygulanması, mal veya hizmetler için yeni pazarların oluşturulması ve tüm bunlar için örgütlenme faaliyetlerinin gerçekleştirilmesidir (Özden vd., 2008: 4).

Girişimcilik kavramı ile ilgili olarak farklı tanımlamalar yapılmış olsa da riski göze alma, fırsatları değerlendirme, yeni mal ve hizmet üretimi gibi konuların bu tanımlarda ortak özellik olarak karşımıza çıktığını görürüz. Denilebilir ki girişimcilik, üretim için anapara veya işletme büyüklüğünden daha çok, fırsatları önceden sezebilme ve bu fırsatları gerçekleştirmek için risk almaktan korkmamak ile ilgili bir süreçtir (Demirel ve Özbezek, 2015: 115).

1.2. Girişimciliğin Önemi

Girişimciliğin merkezinde üç temel unsur bulunur. Bunlar; yenilik yaratma, risk alabilme ve proaktifliktir. Yenilikçilik, ortaya çıkabilecek problemlere veya gereksinimlere, alışılmışın dışında çözümler bulunmasını içerir. Risk alma, karşılaşılabilecek herhangi bir başarısızlığın maddi sonuçlarına katlanabilmeyi sağlayacak düzeyde kaynak aktarımını ifade eder. Bunlar genellikle belirlenmiş ve hesaplanmış risklerdir. Proaktiflik ise, girişimin istenen hedeflere ulaşabilmesi için gereken her şeyin yapılmasıdır (Çarıkçı ve Koyuncu, 2010: 7).

Girişimciliğin iktisadi ve toplumsal olmak üzere temel anlamda iki işlevi bulunmaktadır. Girişimciliğin iktisadi fonksiyonu şu hususları içerir (Bozkurt vd., 2012: 233):

- İş imkanlarının yaratılarak işsizliğin önüne geçmesini sağlar,
- Ekonomik kalkınmaya ivme kazandırır,
- Farklı endüstrilerin meydana çıkmasına yardımcı olur,
- Refah seviyesinin iyileştirilerek toplumun geniş bir kesimine yayılmasına yardımcı olur,
- Bölgeler arasında var olan kalkınmışlık farklarının azaltılmasını sağlar.

Girişimciliğin toplumsal fonksiyonları ise şunlardır (Bozkurt vd., 2012: 233-234):

- İnovasyon oluşturulmasına katkı sağlar,
- Yeni değerler meydana getirilmesine yardımcı olur,
- Toplumsal alanda inovasyonel bir sürecin yaratılmasını sağlar,
- Yenilik yaratma, risk alma ve öncülük özelliklerinden ötürü girişimcilik, toplumların gelişme safhalarına katkıda bulunur.

Girişimcilik işsizlik probleminin en etkili çözüm yolu, ekonomik refahın ve büyümenin lokomotifi, yeniliğin ve yaratıcılığın da çıkış noktasıdır. Ülkelerdeki ekonomik refahı yükseltmenin en etkili yolu rekabet temeline dayalı özel girişimciliğin artmasını sağlamaktır. Özel girişimciliğin olmadığı ya da az olduğu ülkelerde ekonomik refah seviyesi düşük kalmaktadır (Çöğürcü, 2016: 67).

Girişimciler yaşadıkları topluma karşı bazı önemli görevler üstlenirler. Bu görevler girişimcileri toplumsal ve ekonomik kalkınma açısından önemli kılar. Bu görevler şöyle sıralanabilir (Önce vd., 2014: 2):

- İşsizlik az gelişmiş ülkelerin en büyük sorunlarından biridir ve sorunun temelinde yeni yatırımların olmaması vardır. Bu sorunun en etkili çözümü kişilerin kendi işlerini kurmalarıdır. Bunun sonucu olarak girişimci sayısının artması beraberinde istihdamı attıracak bu da işsizliğin çözümüne katkı sağlayacaktır.

- Girişimci sayısının çoğalmasıyla toplumsal refah artacak, yaşam kalitesi yükselecektir.
- Girişimciler bilimi ve teknolojiyi kullanma yoluyla bu alanlara kaynak aktarımı sağlayacağından bilim ve teknolojinin ilerlemesine yardımcı olurlar.
- Girişimciler diğer ülkelerde kendi ülkelerinin tanıtımına katkıda bulunurlar.

Girişimciler kullanılmayan potansiyelleri değerlendirerek bunların boşta kalmalarına engel olurlar (Önce vd., 2014: 2).

1.3. Girişimciliğin Tarihsel Gelişimi

İnsanlık tarihinin ilk zamanlarından günümüze kadar girişimcilik, sosyo-ekonomik açıdan ilerlemenin gerçekleşmesine büyük katkı sağlamıştır. İnsanlar ihtiyaçlarını karşılamak için bir takım faaliyetlere başlamış ve bu faaliyetler de birer girişim olarak nitelendirilmiştir. Zamanla insan ihtiyaçlarının değişmesi ile birlikte söz konusu girişim faaliyetlerinde de çeşitlilik ortaya çıkmış, bu durum beraberinde rekabet ortamının oluşmasını getirmiş, bunun sonucu olarak da girişimciliğin gelişme ve ilerleme hızı artmaya başlamıştır (Karakaş,2013:3-4).

Orta çağda dönemin girişimcileri hem girişim için bir aktör hem de büyük üretim projelerini yöneten kişiler olarak tanımlanırdı. Orta çağda tipik bir girişimci, kaleler, surlar, kamu binaları, manastırlar ve katedraller gibi büyük mimari işlerden sorumlu kişiler olarak karşımıza çıkar (Arthur ve Hisrich, 2011: 3).

İlk toplumlardan günümüz bilgi toplumuna kadar geçen zaman süresince girişimcilik alanında yaşanan bazı süreçler ve bu konuda çalışma yapan düşünürlerin görüşleri Tablo 1'de görülmektedir (Ercan ve Gökdeniz, 2009: 66):

Tablo 1. Orta Çağdan Bilgi Toplumuna Kadar Girişimciliğin Gelişim Aşamaları

Tarihi	Bilim Adamı	Girişimcilik Hakkındaki Görüşler
Dönem		
İlk Çağ	-	Hayatını idame ettirmek için arayış içerisinde olan hür kimselerdir.
Orta Çağ	-	Büyük ölçekli üretim projelerinin yöneticisidir. Risk unsuru yoktur.
17. Yüz Yıl	-	Girişimci, hükümetle yapılan sabit fiyatlı sözleşmelerin, kar ya da zarar riskini üstlenen kişidir.
1725	Richard Cantillon	Girişimci, sermaye sahibinden ayrı risk üstlenen kişidir.
1803	Jean Baptiste Say	Girişimcinin kazancı, sermayenin getirisinden ayrılmıştır.
1876	Francis Walker	Fon sağlayıcı ile proje sahibi girişimcinin kazançları ayrılmıştır.
1934	Joseph Schumpeter	Girişimci, yenilik yapan ve yeni teknoloji geliştiren kimsedir.
1961	David McClelland	Girişimci, faal ve ılımlı riskleri alan kimsedir.
1964	Peter Drucker	Girişimci, fırsatları en üst düzeye çıkaran kişidir.
1975	Albert Shapero	Girişimci örgütün sosyal ve ekonomik işleyişinde inisiyatif kullanan ve muhtemel başarısızlık riskini üstlenen kişidir.
1980	Karl Vesper	Girişimci ekonomist, psikolog, iş adamı ve siyasetçiler tarafından farklı algılanmaya başlamıştır.

1983	Gifford Pinchot	İç girişimci, faaliyette olan bir örgüt içerisindeki çalışan girişimcidir.
1985	Robert Hisrich	Girişimci zaman ve gayret sarf ederek farklı değerler üreten, çeşitli riskleri üstlenen ve sonunda maddi ya da manevi karşılık alan kişidir.
1995	Peter Drucker	Girişimci elindeki kaynakları düşük verimlilik alanlarından, yüksek verimlilik alanlarına aktaran ve orada tutmayı başarabilen kişidir.
1999	Jeffrey Timmons	Girişimci çağdaş önderlikle dengelenmiş davranış ve düşünüş biçimine sahip, dürüstlük ve samimiyetle doğruların inşasını yapan kişidir.
2001	Philip A. Wickman	Girişimci belirli bir projeyi kendi girişimcilik anlayışı ile geliştiren kişidir.
2002	G. Brenkert	Girişimci piyasa ekonomisinin vazgeçilmez unsurudur.
2003	L.W. Busenitze	Ekonomik refahının oluşmasında başrol oynayan kişidir.

Kaynak: (Hisrich 1998: 6), (Çelik 2006: 468), (Özkara vd. 2006: 222), (Timmons 1999: 33). akt. Ercan ve Gökdeniz, 2009: 66.

1.4. Dünyada Girişimciliğe Bakış

İnsanlık tarihinin en başından beri hayatlarını idame ettirmek ve gereksinimlerini karşılamak için insanların gösterdikleri faaliyetler, temel anlamda birer girişim olarak kabul edilse bile bu faaliyetlerin sonucunda ortada bir üretim olmadığından gerçek anlamda bir girişimcilik eyleminden bahsedilemez. Ancak yerleşik hayata geçilmesiyle beraber insanların üretim faaliyetlerine başlamaları ve ihtiyaçlarından fazla mal üretmeleri nedeniyle takas usulünün egemen olduğu bir ticaret faaliyeti ortaya çıkmıştır. Bu ticari hareketler o dönemin girişimcilik örnekleri olarak karşımıza çıkar (Gümüşoğlu ve Karaöz, 2014: 101).

Sanayileşmenin yaygınlaştığı 19. yüzyıldan itibaren girişimcilik farklı bir boyut kazanmış olup bu dönemde girişimci ile risk sermayecisi farkı kendini göstermiştir. Örneğin Thomas Edison gibi girişimciler ortaya bir yenilik koymalarına karşın bu yeniliğin ticari bir değer kazanabilmesi için gereken sermayeyi bulamamışlardır. Sanayi devrimiyle birlikte çağdaş girişimcilik modeli ortaya çıkmıştır. Çünkü bu dönemde bilimsel bilgi yaygınlaşmış ve coğrafi keşifler sonucu yapılan ticaret ile sermaye birikimleri oluşmuştur. Sanayi Devrimi sonucunda önemli hale gelen girişimciler bilimsel bilgiden faydalanarak daha büyük üretim imkanı veren teknolojik ilerlemelere ulaşmışlardır (Ercan ve Gökdeniz,2009: 62).

Girişimcilik açısından sanayi devrimi ile ortaya çıkan olumlu süreç 1929 ekonomik buhranı ile yara almıştır. Amerika Birleşik Devletleri ve birçok batılı ülke, meydana gelen bu krizi atlatabilmek için ekonomik hayata devletin müdahale etmesi gerektiği görüşünde birleşmişler ve sosyal devlet yapısına dönmüşlerdir. Bu dönemde başlayan kamu girişimciliği, etkisini 1945'li yıllara kadar sürdürmüştür (Karakaş,2013:4-5).

1980'li yıllarda özellikle Amerika Birleşik Devletleri ve İngiltere'deki hükümetler uyguladıkları politikalar ile serbest piyasa ekonomisinin dünyaya yayılmasını sağlamışlardır. Bu politikalar sonucunda devletin ekonomik ve sosyal alanlardaki rolü küçülmüştür. 1990'lara gelindiğinde doğu bloğunun yıkılması ve

Çin'in dünyaya açılması ile işsizlik oranlarında yükselme meydana gelmiş ve bu durum girişimciliği daha da önemli hale getirmiştir. Özellikle bu yıllarda bilgi teknolojilerinin gelişmesiyle girişimcilerin dünyanın her yerindeki fırsatlardan haberdar olup bu fırsatları değerlendirme imkanı doğmuştur (Karakaş,2013: 5-6).

1.5. Türkiye'de Girişimciliğe Bakış

Girişimcilik ülkemizde son yıllarda önem kazanmış bir kavramdır. Özellikle 1990'lı ve 2000'li yıllarda verilen destek ve özendirme politikalarıyla girişimcilik teşvik edilmiş ancak bundan önceki dönemlerde girişimciliğe gerekli önem verilmemiştir. Bunun nedeni olarak da özellikle Osmanlı döneminde halkın daha çok askerlik ve çiftçilikle uğraşması, ticareti ise Müslüman olmayan tebaaya bırakması görülmektedir. Cumhuriyetin ilk dönemlerine bakıldığında ise devletin ekonomik alanda yol gösteren bir tavır sergilediği görülür. Bunun da nedeni müteşebbislerin yeterli sermaye ve bilgiye sahip olmamalarıdır (Küçük, 2013: 35).

1950'li yıllara gelindiğinde devletçilik uygulamaları geri planda kalırken özel sektör sanayileşme konusunda söz sahibi olmaya başlamıştır. Sermaye birikiminin sağlanması neticesinde yeni işletmeler faaliyete geçmiş, ülkemizde bugün faaliyet gösteren çoğu işletme bu dönemde kurulmuştur. Bu dönemde özellikle sermaye konusunda özendirici politikalar girişimciliği desteklemiştir (Aşkın vd., 2011: 67).

1980'ler ise yeni bir takım ekonomik politikaların hayata geçirildiği dönemdir. Bu dönemde hükümetin piyasaya etkisi ortadan kalkmış, hükümet sadece düzenleyici rolü üstlenmiştir. Uygulanan bu politikalar ile girişimcilik özendirilmek ve geliştirilmek istenmiştir (Cabar, 2006: 58-59).

1980'den sonra hayata geçirilmesi planlanan reformların yeterli ölçüde gerçekleştirilmemesi ve ekonomik-politik yapının kurumsallaşma temeline dayandırılmamasının sonucunda 1990-2000 yılları arasında IMF destekli, istikrara

yönelik politikalar uygulanmış, 1994 ve 1999 yıllarında imzalanan 2 adet stand-by anlaşmasıyla ekonomide büyümenin düşüşe geçmesi ülkede girişimciliğin hızını azaltmıştır (Cabar, 2006: 61).

1.6. Girişimcilik Türleri

Girişimcilik türlerine ilişkin birbirinden farklı araştırmalar yapılmış ve girişimcilik ile ilgili birçok sınıflandırma ortaya çıkmıştır. Bu araştırmacılardan Norman R. Smith, girişimciyi "esnaf girişimci" ve " fırsatçı girişimci" şeklinde iki sınıfa ayırmış, Filley ve Aldag farklı bir sınıflandırmaya giderek esnaf girişimci, promosyon girişimci ve yönetici girişimci sınıflandırmasını yapmış, E. Chell, Jean Haworth ve Sally Brearley isimli araştırmacılar ise çalışmalarında girişimcileri prototipçi girişimci, geçici girişimci, yarı girişimci ve yönetici girişimci olarak tasnif etmişlerdir (Negiz vd., 2009: 242-243).

Bir diğer araştırmacı Olaf Isachsen girişimcileri dört grupta sınıflandırmıştır. Bunlar (İbicioğlu vd., 2009:523):

Yönetici Girişimci: Halihazırda kurulmuş olan bir işletmeyi yönetirler. Mevcut olan bir girişimciliği çağın koşullarına entegre eden, gerektiğinde işi yapılandıran ve böylece işi devam ettiren girişimci tipidir. Aile işletmelerinde göreve gelen ikinci veya üçüncü nesil kuşaklar bunlara örnek olarak verilebilir (İbicioğlu vd., 2009:523).

Taklitçi Girişimci: Bu tip girişimciler mevcut teknolojiler temelinde bir işin yöntemini değiştirerek, onu yeniden yapılandırarak ya da o iş ile ilgili olarak bir yenilik getiren projeler ortaya koyarlar (İbicioğlu vd., 2009:523).

Stratejist Girişimci: Bir girişim yaratmak için çevredeki fırsatları arayan ve elde ettiği fırsatları gerçekleştiren girişimciler bu gruba girer (İbicioğlu vd., 2009:523).

İdealist Girişimci: Hayalini kurduğu kendisine özgü yeni bir iş düşüncesini gerçekleştirerek girişim yapan kişilerdir. Bu tür girişimciler risk almayı sever, yaratıcı ve yenilikçidir (İbicioğlu vd., 2009:524).

1.7. Girişimciliği Etkileyen Faktörler

Girişimciliği etkileyen faktörler genel olarak kişisel özellikler, eğitim, kültür, aile, yaş ve cinsiyet, iş tecrübeleri ve rol modelleri olarak sıralanabilir (İnce vd., 2015:400).

1.7.1. Kişisel Özellikler

Girişimciliğin başarılı olabilmesinin temelinde girişimcilik için gerekli olan bazı kişilik özelliklerine sahip olanların, girişimcilik konusunda başarı oranlarının yüksek olduğu görülmektedir. Holland'a göre kişilik özelliği olarak otorite sahibi, enerjik, hırslı ve özgüvenli kişiler girişimciliğe daha yakındır. Bu özelliklerin yanında işletme sahibinin lider özelliklere sahip olması da işletmenin başarısı için büyük önem taşır (Uzun ve Dirlik, 2007: 134).

Girişimci kişilik özellikleri üzerine araştırma yapan Ören ve Biçkes (2011,69) "Beş Etmen Modeli" veya bir diğer ifadeyle "Anlayış Yeteneği" ile girişimci kişilerde bulunan beş özelliği ortaya koymuşlardır. Bu modele göre girişimci kişilerde bulunan özellikler açıklık, sorumluluk, dışa dönüklük, uyumluluk ve duygusal dengedir.

Yüksel ve diğerleri ise (2015,147) yapılan çalışmalar sonucu ortak paydada birleşen girişimcilik özelliklerini yüksek çalışma motivasyonu, tutarlı olmak, iletişim yeteneğine sahip olmak, zamanı iyi kullanmak, yenilikçi düşünme yeteneğine sahip olmak, işini severek yapmak, değişime ve yeniliğe açık olmak, işbirliği içerisinde

çalışmaya uygun olmak, vizyon sahibi olmak ve yüksek ikna gücü olarak sıralamıştır.

1.7.2. Eğitim

İşsizliğin yüksek olduğu, gelir dağılımının adaletli olmadığı ülkelerde ekonomiye ivme kazandıran, ekonomik gelişmeye katkıda bulunan ve istihdam sorununun çözümüne büyük katkı sağlayan küçük işletmeler çok önemli bir yere sahiptir. Bu tür işletmelerin çoğalması girişimci düşünceye sahip kişilerin sayısının artmasına bağlıdır. Fakat bu artışın niteliksel açıdan eksik olması beraberinde başka sorunları da getirir. Başarısız olan her girişim hem ekonomik hem de sosyal hayatta olumsuz sonuçlar doğurur. Bu durumun önlenebilmesi için de girişim yapacak kişilerin eğitilmesi gerekmektedir (İbicioğlu vd., 2010: 54).

Eğitimli ve bilgi düzeyi yüksek insanların ortaya koyduğu girişimcilik faaliyetleri ile eğitim düzeyi düşük kişilerin girişimcilik faaliyetleri birbirinden farklı özellikler gösterir. Eğitimli kişiler daha çok çağdaş teknoloji ve bilgiye dayalı alanlarda girişimciliğe yönelirken, düşük eğitim düzeyine sahip kişiler bunlardan farklı olarak emeğe dayalı ya da eski teknoloji kullanılarak yapılan girişimciliğe yönelmektedirler. Dolayısıyla da bu işletmeler rekabet konusunda zayıf karaktere sahip olmakta ve ömürleri çok uzun olamamaktadır (Ersoy, 2010: 73).

1.7.3. Kültür

Kültür, kişinin mensubu bulunduğu toplumsal yapıdan öğrenmiş olduğu gelenek, görenek, eylem ve davranış, bilgi, kanun, sanat, uygulayım, zanaat gibi duygusal ve eylemsel bir bütündür (www.tdk.gov.tr, 2016). Kültür bireylerin davranışlarını ve kişilik özelliklerini doğrudan etkiler. Bireylerin yeni girişimler oluşturarak başarı kazanmasına önem veren kültürler, yeni işletmeler kurulması konusunda kişilere daha uygun bir zemin hazırlar. Bu tip kültürlerde bireylerin yeni işletmeler oluşturma girişimleri yüksek düzeydedir. Yine, başarısız olmayı bir

saygınlık kaybetme olarak gören ve yeni işletme kurma girişimlerini önemsemeyen kültürlerde girişimcilik faaliyetleri pek fazla görülmemektedir (Demirel ve Tikici, 2004: 54-55).

Bireyselci ya da bireycilikten uzak olan kültürlerin, kişilerin risk almaları üzerinde etkisi bulunmaktadır. Bireycilikten uzak toplumlarda kişiler çok fazla risk almazken, bireyselci kültürün hakim olduğu toplumlarda kişiler, kendilerini daha bağımsız hissetmeleri sebebiyle risk almaya daha fazla yönelmektedirler (Ersoy, 2010: 75).

Başlıca bir davranış şekli olan girişimcilik, içinde bulunulan toplumun sosyo-kültürel dünyasıyla sıkı bir ilişki içindedir. Girişimciliğin kültürel bir refleks olduğu söylenebilir. Toplumların kültürel özellikleri girişimcilik davranışlarını önemli bir şekilde etkiler. Çünkü kültür toplum üyelerinin risk almasında, değişime karşı kapalı oluşlarında, yeniliklere yönelik takınılan tavırda, belirsizlikten kaçınmada yönlendirici olmaktadır. Bu bağlamda girişimcilik farklı kültürlerde farklı biçimlerde görülebilir, ülkelere ve hatta bölgelere göre farklılık gösterebilir (Aytaç, 2006: 154).

1.7.4. Aile

Girişimcilik faaliyetlerini etkileyen bir diğer faktör de ailedir. Aile, bireylerin hayat ile ilgili ilk deneyimleri yaşadığı ve yaşama dair ilk eğitimi aldığı yerdir. Çocuklar aile içerisinde ebeveynlerini kendilerine örnek alır, onların davranışlarına benzeyen davranışlar sergiler (Çelik vd.,2014: 114-115).

Girişimci kişilik yapısı ve girişimcilik davranışı ile aile yapısı arasında bir bağ vardır. Bazılarına göre bireyde girişimci hislerin ortaya çıkmasında ailenin büyük rolü vardır. Çünkü çocuğun kişiliği ve davranışlarının oluşmasında aile en önemli etkendir. Çocuk ekonomik ve toplumsal yeteneklerini ilk olarak ailede kazanır. Sosyal, başarıya yönelik ve üretken özelliklere sahip aileler, çocuklarda

girişimci özelliklerin yer etmesini sağlar. Yine çocuklarını erken yaşta çalışmaya, para tasarrufu yapmaya ve küçük yatırımlar yapmaya özendiren ailelerde yetişen çocuklar rekabet, mücadelecilik, kazanç sağlama gibi özelliklere alışkanlık sağlamış olur (Aytaç ve İlhan, 2007: 107).

Girişimciliği destekleyen bir aile ortamı, girişimciliğe yönelen birey sayısının da artmasına etki etmektedir. Girişimci özellik taşıyan ailelerde yetişen bireyler genellikle girişimci olma, iş kurma ya da mevcut aile işlerini ilerletmeye yönelik davranışlar sergilerken, işçi ya da memur ailelerden gelen bireylerin çoğunlukla ailelerindeki şartlara paralel mesleklere yöneldikleri görülmektedir (Keleş vd., 2012: 110).

1.7.5. Yaş ve Cinsiyet

Girişimciliği etkileyen faktörlerden bir diğeri yaş ve cinsiyettir. Çoğu ülkede girişimcilik daha çok gençlere yönelik olarak teşvik ediliyor olsa da genel olarak girişimciliğe, eğitim hayatının tamamlanması veya ülkemizde olduğu gibi askerlik sonrası başlanılmaktadır. Bu konuda Amerika Birleşik Devletleri'nde yapılan araştırmalarda kişilerin girişimcilik kariyerlerine başlama yaşı olarak 25-40 yaş aralığı tespit edilmiştir. Yine ülkemizde bu konuda yapılan araştırmalarda da benzer olarak girişimciliğe başlama yaş aralığının 25-42 yaşlar arasında bulunduğu sonucuna varılmıştır (İrmiş vd., 2010:25).

Belirtilen yaş aralıkları haricinde de girişimcilik kariyerine adım atmak her ne kadar mümkünse de başarı için gereken mali destek ve yüksek enerjiye bu yaş aralığı dışında ulaşmak daha zordur (Bozkurt, 2006: 96).

Cinsiyet açısından bakıldığında ise girişimcilerin daha çok erkek olduğu görülmektedir. Ülkemizde kadın girişimcilerin genellikle küçük ve orta büyüklükteki işletmelere sahip olduğu ve erkek girişimci sayısının, nüfus oranına göre kadın girişimci sayısından daha fazla olduğu görülmektedir (İrmiş vd., 2010:25).

1.7.6. İş Tecrübesi

Girişimcilikte başarılı olmanın en önemli koşullarından biri özellikle kurmayı düşünülen iş ile ilgili iş tecrübesine sahip olmaktır. Bu durum işletmelerin devamlılığı açısından önemli olup, onların ekonomiye olan katkılarının artmasını da sağlar (Sönmez ve Toksoy, 2014:51).

Girişimcilerin birçoğu girişimci olmadan önce işletmelerin pazarlama, finans veya üretim kısımlarında çalışıp tecrübe sahibi olmakta ya da babalarından, ustalarından elde ettikleri tecrübeyle girişimcilik kariyerine başlamaktadırlar. İşletmenin sürekliliği bakımından özellikle finans, dağıtım ve pazarlama alanının genişletilmesi, kaliteli mal veya hizmet geliştirme gibi bazı alanlarda uzmanlık sahibi olmak girişimci açısından çok önemlidir. Bu durum kişinin girişimciliğe yönelmesinde teşvik edici bir rol oynar (Bozkurt, 2011:24).

1.7.7. Rol Modelleri

Girişimcilerin kariyerlerini etkileyen bir diğer önemli unsur da rol modelleridir. Aile, kardeş ya da iş konusunda başarılı akrabalar rol modeli olarak alınabileceği gibi ülke çapında başarılı olan diğer girişimciler de rol model sayılabilir. Girişimcinin hem işe ve girişime başlama aşamasında hem de işini devam ettirirken, rol modeller bir destek görevi görür (Bozkurt, 2006:96).

1.8. Girişimcinin Özellikleri

Her birey farklı girişimcilik özellikleri taşır. Herkesçe kabul edilmiş ve üzerinde hemfikir olunmuş bir özellikler listesi bulunmamakla birlikte, girişimcileri diğer bireylerden ayıran bir takım özellikler olarak, başarma ihtiyacı, bağımsız olma isteği, risk alabilme, hızlı karar verebilme gibi özellikler sayılabilir (Yazıcı, 2014: 56-57).

Girişimcilerin özellikleri üzerine yapılan çalışmalarda aşağıdaki gibi farklı girişimcilik özellikleri ortaya konmuştur (Yazıcı, 2014: 58-59):

Tablo 2. Girişimcilerin Özellikleri

Tarih	**Yazar**	**Özellikler**
1848	Mill	Risk Alma
1917	Weber	Biçimsel otoritenin kaynağı olma
1934	Schumpeter	Yenilik, önayak olma
1954	Sutton	Sorumluluğa istek duyma
1959	Hartman	Biçimsel otoritenin kaynağı olma
1961	McClelland	Risk alma, başarı güdüsü
1963	Davids	Hırslı olma, bağımsızlık isteği, sorumluluk, özgüven
1954	Pickle	İnsan ilişkileri, iletişim becerisi, teknik bilgi
1965	Litzinger	Riski tercih etme, bağımsızlık, tanınma, babacanlık, liderlik
1965	Schrage	Doğru algılama, güç motivasyonu, gerginliğin performansı azalttığı gerçeğinin farkına varma
1971	Palmer	Risk ölçme
1971	Hornadey ve Aboud	Başarı güdüsü, özerklik, saldırganlık, güç, tanınma
1973	Winter	Güç ihtiyacı
1974	Borland	İçsel Güç Odağı
1974	Liles	Başarı İhtiyacı
1977	Gasse	Kişisel değerlere dönüklük
1978	Timmons	Güdü/özgüven, amaca dönüklük, orta düzeyde risk alma, kontrol odağı, yaratıcılık/yenilikçilik

1980	Brockhaus	Risk üstlenme eğilimi
1980	Sexton	Enerjik olma, hırs, olumlu terslikler
1981	Mescon Montanari	Başarı, hakimiyet, özerklik, dayanma gücü, kontrol
1981	Welsh-White	Kontrol ihtiyacı, sorumluluk isteği, özgüven/güdü, mücadele etme, orta düzeyde risk alma
1982	Dunkelberg–Cooper Welsh-Young	Büyümeye dönüklük, bağımsızlığa dönüklük, zanaatkarlığa dönüklük, kontrol kaynağı öz güven, yenilikçilik

Kaynak: *Kuratko&Hodgetts, 1995, s. 40-41 akt* Yazıcı, 2014: 58-59

Girişimcileri diğer bireylerden farklı kılan özelliklerden bazıları aşağıda açıklanmaktadır (Kuvan, 2007:34):

1.8.1. Bağımsız Olma

Kişilerin başkaları tarafından yönetilmek istememeleri ve bağımsız çalışma istekleri onları kendi işlerini kurmaya yöneltebilir. Girişimciler bağımsız hareket etmeyi tercih ettikleri için bu şekilde davranabilirler. Bağımsızlığı seven bireyler kendi üzerlerinde baskı yaratan bir disiplin anlayışını istemezler ve standart yapı ve kurallara ayak uydurmak için bir çaba göstermezler. Girişimciliği benimseyen kişi, başkaları tarafından koyulan kurallara uymak yerine eylemlerini kendi koyduğu kurallar doğrultusunda gerçekleştirmeyi prensip sayan ve kendi yöntemlerine göre çalışan kişidir (Kuvan, 2007: 35).

Girişimci kişi, işlerini kendince oluşturduğu metotlar ile yürütmek ister. Bunun sonucu olarak girişimciler, başkasının yanında çalışmak yerine kendi kendilerinin patronu olmayı tercih ederler. Başkaları tarafından kontrol edilmek istemeyen girişimciler, kontrol mekanizmasını ellerinde bulundurmak isterler ve yetkilerini devretmeye çok sıcak bakmazlar. Bağımsızlık olarak adlandırılabilen bu

eylem, girişimcilerin tehlikeler karşısında aldıkları bir önlem olarak nitelendirilebilir (Duran vd., 2013:40).

1.8.2. Başarma İhtiyacı

Birçok insan kendi işinin patronu olmayı hayal eder. Kişiler işleriyle ilgili kararları kendileri alabilmek, diğer insanlar ile daha yakın ilişkilerde bulunmak, daha fazla kazanmak, güç elde etmek ve başarı kazanmak gibi çeşitli nedenlerle girişimciliğe yönelerek kendi işletmelerini kurmak isterler. Bu durumda normal çalışma hayatında karşılaşılan; işletmenin yaşayacağı ekonomik sorunlar, uzun çalışma nedeniyle yaşanan yorgunluk problemleri, işletme ile ilgili tüm iş alanlarında bilgi ve yetenek sahibi olma, her türlü riske göğüs germe, işletmenin iç ve dış çevresine karşı duyulan sorumluluk gibi olumsuz etkenler ile başa çıkmak için bir takım güdüleyici faktörlere ihtiyaç duyulmaktadır (Ceylan ve Demircan, 2002: 1-2).

Mc Clelland tarafından 1961'de ortaya konan başarı ihtiyacı teorisinde, başarı ihtiyacının girişimcilik davranışı üzerinde etkisi olduğu söylenmiştir. Bu teoriye göre başarı ihtiyacı güdüsüne sahip bireyler başarıya ulaşmak için daha çok sabreder ve bu konuda daha kararlıdırlar. Mc Clelland başarıya yönelen bireylerdeki özelliklerin şunlar olduğunu belirtmiştir (Duran vd., 2013: 41);

- Başarıya yönelen bireylerde içsel ödüller (duygusal tatmin), dışsal ödüllere göre daha fazla önemlidir.
- Bu bireylerde kişisel güven ve sorumluluk söz konusudur.
- Başarıya yönelen bireyler başarısızlık ile karşılaşmamak için aşırı oranda risk üstlenmezler. Ancak riski çok düşük işlere de kalkışmazlar.
- Başarıya ulaşan bireyler çevresinden ve toplumdan övgü ya da para gibi bazı yansımaları beklerler.

1.8.3. Belirsizliklerle Yaşama Becerisi ve Risk Alma

Girişimcilik alanında üzerinde en sık durulan konulardan birisi risk alma eğilimidir. Yapılan çalışmaların bazılarında, girişimci bireylerin diğer bireylere oranla daha çok risk aldıkları ortaya konurken, diğer bazı araştırmalarda girişimcinin diğer bireylere göre daha fazla risk alması konusunun bir efsane olduğu, aslında girişimcinin risk almaktan çok riski yönettiği belirtilmektedir (Erdem, 2001:43).

Risk alma eğilimi girişimciliğin en önemli unsurlarından biri olarak sayılabilir. John Stuart Mill, girişimcileri yöneticilerden ayıran bir faktör olarak risk alma eğilimini gösterir. Bununla birlikte girişimcilik alanında yapılan çalışmalarda risk alma, girişimciliğin önemli öğelerinden biri olarak araştırmalarda yer bulmaktadır (Özden vd., 2008: 6).

Belirsizlik, bireyin elinde yeterli veri bulunmaması nedeniyle birey tarafından tam olarak sınıflandırılamayan ya da yapılandırılamayan bir durumu ifade ederken, belirsizliğe tolerans, bireylerin belirli olmayan durumlara karşı olumlu tepki verebilme özelliğidir (Tabak vd., 2010: 161-162).

Bireyin belirsiz olarak algıladığı bir duruma karşı içinde bulunduğu durumu organize etmesi bireyin belirsizliğe tolerans düzeyini gösterir. Belirsizliğe tolerans gösteren bireyler tahmin edilmesi zor ve istikrarsız durumların üstesinden gelebilmek için yoğun çaba sarf ederler. Mitton'a göre girişimci bireyler bu belirsiz çevrede sadece çalışmakla kalmaz aynı zamanda bu belirsizliklere karşı mücadele ederek onları yönetmeye çalışırlar. Bunun sonucu olarak da belirsizliğe tolerans girişimcilerin bir özelliği olarak kabul edilmektedir (Özden vd., 2008: 6).

1.8.4. Yenilik (İnovasyon)

İnovasyon kavramı, Latince yenileştirmek anlamına gelen "innovare" kelimesinden gelir. Narayanan ve Colarelli O'Connor, inovasyonu yeni bir fikir,

metot, süreç ya da yenilikten faydalanan için daha yüksek bir performans derecesi sağlayan bir araç olarak tanımlar. Uygulanan yenilik, müşteri ya da üreticiye artı bir değer katar (Fialova ve Hronova, 2016: 31-32).

Schumpeter tarafından yapılan çalışmalarda inovasyon sıklıkla, yeni ya da geliştirilmiş ürünlerin, üretim tekniklerinin, örgütsel yapıların ve aynı zamanda yeni pazarlar bulma ve yeni girdi faktörlerinin kullanımının tanıtılması olarak tanımlanır (Balzat, 2002: 4).

Farklı tanımlamaları olsa da inovasyon, sadece mal ve hizmetler ile ilgili değil, herhangi bir durum ile ilgili olarak ortaya konan düşüncelerin veya bilgilerin kullanılarak uygulanmasına ilişkin bir süreçtir. Bununla birlikte var olandan farklı mal ve hizmetlerin sağlanması ile ortaya çıkan yeni sonuçlardır (Yalçınkaya, 2010: 384).

Yenilikçilik, girişimciliğin temelinde yer alır ve girişimcilik için çok önemlidir. Yenilik, yaratıcılığın ticarete dönmüş şeklidir. Girişimcilik özelliği yüksek olan bireylerde yenilikçilik davranışı daha fazla görülür. Rekabetten başarıyla çıkmanın yolunun rakiplerden farklı olmaktan geçtiğini bilen girişimci, işletmesinin başarısı için gereken yenilikleri mutlaka ortaya koyacaktır (Bozkurt, 2006: 100-101).

Yenilik birbiri ardına gelen yedi aşamayı içeren bir süreçtir (Arslantaş, 2001: 20):

- 1. Aşama: Bir ihtiyacın ya da problemin belirlenmesi.
- 2. Aşama: Durum ile ilgili gerçeklerin bir araya getirilmesi ve problemin özelliğine göre sınıflandırılması.
- 3. Aşama: İhtiyaç duyulan yeni bilgiler için araştırma yapılması ve problemin çözümlemesinin yapılması.
- 4. Aşama: Çözüm için gerekli alternatif fikirlerin sunulması.

- 5. Aşama: Problemin çözümü için kesin kararın ne olacağının değerlendirilmesi ve tespit edilmesi.
- 6. Aşama: Çözümün uygulamaya geçirilmesi.
- 7. Aşama: Çözümün problem için yeterli ve tatminkar olup olmadığının tespiti.

1.8.5. Fırsatları Yakalama

Girişimcilik üzerine çalışmalar yapan bazı araştırmacılar fırsat kavramını tanımlamışlardır. Casson'a göre fırsat, yeni ürünlerin, hizmetlerin, üretim için gerekli maddelerin ve organizasyonel metotların sunulabilmesi ve hatta bunların işletmeyi kara geçirecek şekilde satılabilmesidir. Sarasvathy vd. ise fırsatı, ileriki zamanlarda kullanma imkanı bulunan ürün ve hizmetler oluşturmaya yarayan düşünceler ve eylemler grubu olarak tanımlar (Karabey ve Bingöl, 2010: 12).

Girişimcilik, girişimci bireyin bir fırsatı sezmesi ile başlar ve bu fırsattan faydalanmak için bir takım eylemlerde bulunması ile gerçekleşen bir süreçtir. Fırsatların tanımlanması girişimciliğin başlangıcıdır ve girişimciliğin olabilmesi için mutlaka bir fırsatın girişimci tarafından tespit edilmesi gerekmektedir (Karabey ve Bingöl, 2010: 11).

Girişimcilikte iyi bir fırsat keşfetmek sanıldığı kadar kolay değildir. Girişimcinin iyi bir fırsat yakalaması olaylara, ihtimallere, meydana gelebilecek durumlara karşı hazır ve dikkatli olması ile olur. Kişilerin fırsatlar yakalamasında iki yardımcı faktör bulunur. Bunlardan ilki, fırsatın ne olduğunun ortaya konması konusunda gerekli bilgiye sahip olmaktır. Girişimcinin fırsatları yakalamasında, önceden sahip olduğu bilgi seviyesi önem taşır. İş tecrübeleri, eğitim gibi faktörler girişimcinin öğrendiği yeni bilgileri değerlendirerek bu bilgileri uygulamaya koymasını kolaylaştırır. Fırsatların yakalanmasındaki bir diğer faktör ise fırsatları

değerlendirmeyi sağlayacak bilişsel özelliklerdir (Tomak, 2011: 88).

Girişimcinin yapmakta olduğu işlerin geleceği bakımından pazarda ortaya çıkan fırsatları doğru değerlendirmesi oldukça önem taşır. Teknolojide meydana gelen yenilikler, rekabet, pazar şartlarında yaşanan değişimler, yine devlet tarafından yapılan bazı hukuki düzenlemeler girişimci için yeni fırsatlara temel teşkil edebilir. Bununla birlikte cesareti olmayan, yaratıcı özellikler bulundurmayan ve yeniliklere kapalı girişimciler ne kadar iyi fırsatlar ele geçirseler de başarılı olamazlar. Bu durumda girişimcilerin fırsat analizi yapmalarında büyük yarar vardır (Kesim, 2010: 11).

Fırsat analizinin içerdiği konular şunlardır (Kesim, 2010: 12):

- Ürün veya hizmet tanımının yapılması.
- Girişimcinin ve birlikte çalışacağı kişilerin belirlenmesi.
- Fırsatların ticarileşmesi için gereken tüm etkinlik ve kaynakların tespit edilmesi.
- İşletme anaparası için gereken mali kaynakların tespiti (Kesim, 2010: 12).

1.8.6. Kendine Güven (Özgüven)

Kendine güven, kişiye hayatını kendisinin kontrol ettiği, kontrolün kendisinde olduğu hissini verir. Kendine güvenen kişiler sahip oldukları becerilere güvendikleri için bu becerileri kullanmak için başkalarının onayına bağlı kalmazlar. Bu açıdan kendine güven, kişinin başarabilecekleri ile ilgili olarak kendine inanmasıdır. Kendine güven duygusu yüksek olan girişimci birey, ortaya koyduğu hedefleri başaracağına inanır. Bir başka deyişle girişimci, yaptığı işte kendisine saygı duyar ve sahip olduğu becerilere güvenirse başarıyı yakalar ve özgüveni artar (Başer ve Büber, 2012: 138).

Kendine güvenmek, girişimcinin, faaliyette bulunduğu işteki sorumluluklarını yerine getirmeyi ve bu sorumlulukları yerine getirmek için ihtiyacı olan yeteneğe sahip olduğuna ilişkin inanıştır. Öz güveni yüksek olan girişimciler sınırlı olan kaynak ve sermaye ile dar bir zamanda zor olarak görülen işlerin üstesinden gelerek başarılı olabilirler. Kişinin başarılı olabilmesi, kendi becerilerine inanması ile olur. Girişimcinin kendine güvenmesi hem motivasyonunu hem de performansını olumlu yönde etkiler. Girişimcilerin kendilerine olan güvenleri, iş yaşamlarında karşılaştıkları birçok zorluk ve belirsizlikler ile başa çıkmalarına yardımcı olur (Bozkurt ve Erdurur, 2013: 61).

1.8.7. İş ve Görevlere Bağlanma (Sorumluluk Sahibi Olma)

Girişimciler başladıkları işlerin veya projelerin tamamlanmamasından hoşlanmazlar. İş konusunda yaşadıkları başarısızlıklar veya almış oldukları yanlış kararlar girişimcileri huzursuz eder ve bunu hemen unutamazlar. Başarılı olmanın kolay elde edilemeyen bir şey olduğunu bildiklerinden, işlerini başarılı bir biçimde sonlandırıncaya kadar büyük çaba sarf ederler (Yazıcı, 2014: 62).

Girişimci kişilerin sahip oldukları bir takım sorumluluklar vardır. Bu sorumlulukları özetle şu şekilde sıralayabiliriz (Durukan, 2006: 30) :

- Bir iş fikrini gerçeğe dönüştürerek üretim ve pazarlama faaliyetinde bulunmak,
- Herkesin göremediği fırsatları görmek ve bunlardan faydalanmak,
- Yüksek teknolojilerden yararlanarak kaliteli ürünler meydana getirmek,
- Yeni ve farklı kaynaklar bulabilmek,
- İş gücünün artmasına katkıda bulunmak.

1.8.8. Geri Bildirim İhtiyacı

Geri bildirim iş ile ilgili olarak şu amaçları hedefler (Kaymaz, 2007: 146):

- Çalışanların davranışlarını istenen seviyeye çekerek onlardan beklenen davranışlara karşı özendirmek,
- Çalışanların iş performansları hakkında bilgi sahibi olmalarını sağlamak,
- Performans yüksekliği için çalışanları teşvik etmek,
- Eksik yönlerin tespit edilerek bunun sonucu ortaya çıkabilecek performans düşüklüğünü engellemek,
- Örgütsel ve kişisel hedeflere daha kolay ulaşabilmeleri için çalışanları yönlendirmek.

Bireysel açıdan bakıldığında ise, geri bildirim belirsizlik yaratan durumları azaltarak hedefe ulaşmayı sağlar, kişisel özelliklerin gözden geçirilmesini sağlar, bireye yeni beceriler kazandırır ve hem kişisel hem de mesleki anlamda gelişmeyi sağlayacak ipuçları verir (Kaymaz, 2007: 147).

Girişimciler, yapmış oldukları işler ve ortaya koydukları performanslarla ilgili olarak geri bildirim almak isterler. Geri bildirim alan girişimciler işleri ile ilgili olarak gereken düzeltmeleri yaparak geleceğe dönük planlarına temel hazırlayabilirler (Yazıcı, 2014: 62).

1.8.9. İçsel Kontrol Odağı

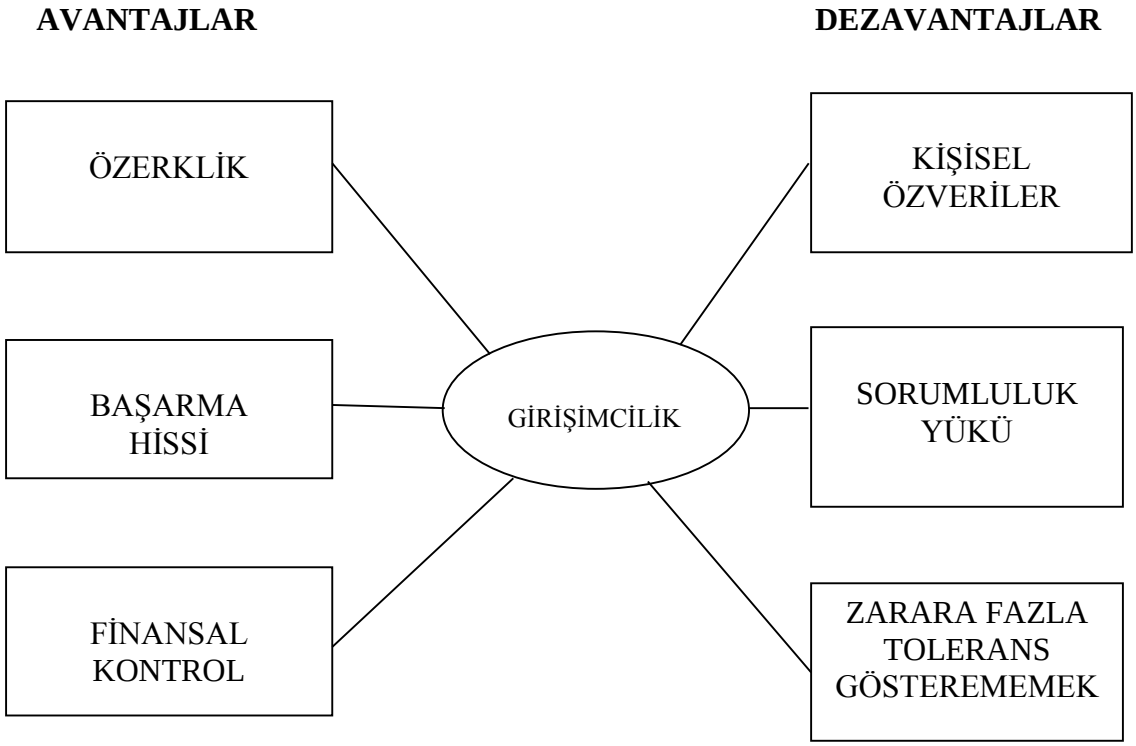
Kontrol odağı teorisi ilk defa Rotter tarafından ortaya atılmış olup, içsel ve dışsal kontrol olarak iki açıdan ele alınmıştır. Teoriye göre bireyler içsel kontrol odağı sayesinde yeteneklerinin yanı sıra azimleri ile de olaylara farklı yön vererek sonuçlarını doğrudan etkileyebilirlerken, dışsal kontrol odağına sahip bireylerde ise

şans ve kader gibi bazı dışsal faktörler olayların sonuçlarını etkileyebilmektedir. Bu konuda yapılan çalışmalar girişimcilikte içsel kontrol odağının daha ön planda olduğunu ortaya koymaktadır (Korkmaz, 2012: 212).

1.9. Girişimciliğin Avantajları ve Dezavantajları

Kişinin girişimci olmasının, kendi işine sahip olmasının ve işini yönetmesinin bazı avantaj ve dezavantajları vardır. Lambing ve Kuehl'e göre bu avantaj ve dezavantajlar şöyle şekledilmiştir (Arıkan, 2002: 46-47):

Şekil 1. Girişimciliğin Avantajları ve Dezavantajları



Kaynak: *Arıkan, 2002, s.47*

1.9.1. Girişimciliğin Avantajları

Özerklik

Girişimciler amaçlarını otaya koymak, eylem planlarını iyileştirmek ve başarılarının kontrolünde söz sahibi olabilmek için başkalarından bağımsız bir şekilde kararlar alırlar. Özerkliğe sahip bireyler, kontrolün ellerinde olmasını isterler ve örgütteki mevcut kural ve engellerden kaçınırlar (Çetin ve Varoğlu, 2009: 57).

Başarma Hissi

Girişimciler ileri derecede iş başarısı güdüsündedirler. Bunun sonucu olarak da başarıya ulaşarak başarı ihtiyaçlarını tatmin etmeyi amaçlarlar. Başarı isteğinin yüksek olması girişimci bireylerin en ayırıcı özelliklerindendir. Başarma hissine sahip bireyler, durağan işlerden hoşlanmazlar, yeni düşünceler ve fikirler ortaya koymayı tercih ederler (Bozkurt, 2011: 12).

Finansal Kontrol

Çoğu girişimcinin mali yönden bağımsızlığa sahip olması onların varlıklı kişiler olduğu görüntüsünü ortaya koysa da aslında birçok girişimci öyle tahmin edildiği gibi büyük bir zenginlik peşinde değildir. Onlar daha çok mali kararlarda söz sahibi olmak, kontrolü elinde bulundurmak isterler. Bununla birlikte girişimciler, kurdukları yeni iş aracılığıyla toplumsal alanda saygı görmek, ailesi ve arkadaşları gibi sosyal çevresi tarafından da takdir edilmek gibi bir takım farklı avantajlar da elde ederler (Arıkan, 2002: 46-47).

1.9.2. Girişimciliğin Dezavantajları

Girişimciliğin avantajları olduğu kadar dezavantajları da bulunmaktadır. Bu dezavantajlar şunlardır:

Kişisel Özveriler

Girişimciler işletmelerini kurdukları ilk yıllarda haftada 6-7 güne varan yoğun bir çalışma içerisinde kalırlar. Bu yoğun çalışma sonucu aileleri ve kendileri için çok fazla vakit ayıramazlar. Bu nedenledir ki yeni hayata geçen bir işletme, girişimcinin özel hayatından feragat etmesine sebep olur. Bu da aile ilişkilerinde olumsuz durumların yaşanmasını beraberinde getirir. Bu olumsuzluklardan çok fazla etkilenmemesi için girişimcinin işletmesi adına göstereceği fedakarlıkta ne kadar kararlı olacağını önceden belirlemesi gerekmektedir (Arıkan, 2002: 48).

Sorumluluk Yükü

Bir işletmede girişimcinin sorumluluğu çalışanların aksine daha büyüktür. Çünkü girişimci işletme için birikimlerini ortaya koyan, şirketin borçlarına karşılık gerektiğinde sahip olduğu değerli varlıkları teminat gösteren ve yapılması gereken ödemeleri gerçekleştirmek için çabalayan kişidir. Bununla birlikte işletmedeki her şeyin yönetiminden de sorumlu olduklarından girişimcilerin sorumluluk yükü oldukça fazladır (www.ito.org.tr, 2017).

Bununla birlikte işletme içerisinde, çalışanlar ile yöneticiler sosyal gruplar oluşturarak birlikte vakit geçirebilirlerken, girişimciler çoğunlukla bu sosyal grupların dışında ve yalnız kalabilmektedirler. Yine girişimcilerin her ne kadar patron olsalar da yasal açıdan üzerlerine düşenleri yerine getirmek, vergi ile ilgili sorumluluklarını gerçekleştirmek ve müşteri, yatırımcı veya kamusal çevrelerin beklentilerini de karşılamak gibi farklı sorumlulukları da bulunmaktadır (İrmiş vd., 2010: 22).

Zarara Fazla Tolerans Gösterememek

Büyük şirketler almış oldukları bazı kararlar sonucunda tahmin ettikleri kazancı bekledikleri zaman içerisinde elde edemeyebilir ve hatta bu kararlar sonucunda maddi zarar da edebilirler. Ancak bu şirketler başka alanlarda yaptıkları girişimlerden elde ettikleri kazançlar ile bu olumsuz durumdan kurtulma şansına da sahiptirler. Oysaki küçük işletmelerde durum farklıdır. Çünkü bu işletmelerde girişimler sınırlıdır ve mali kaynak da tektir. Büyük şirketlerin aksine bu işletmelerin alacağı yanlış kararlar onları sıkıntıya sokabilmekte ve uzun zamandır başarılı olan işletmelerin kapanmasına bile sebep olabilmektedir (İrmiş vd., 2010: 22).

Tüm bunların dışında yeni bir iş kurmak ve iş yeri açmak için girişimcinin birçok kurum ya da kuruluşa evrak ve belge bildirmek zorunda olması ve küçük işletmelerin, kendine göre daha fazla imkanlara sahip olan büyük şirketler karşısında talep elde edememe gibi sorunlar yaşaması girişimciliğin dezavantajları arasında sayılabilir (Arıkan, 2002:49).

1.10. İç Girişimcilik Kavramı

İç girişimcilik mevcut bir işletme bünyesinde kendini iyi yetiştirmiş ve yeteneklerini ispatlamış kişilerin işletme içindeki diğer bireylerle iletişim kurarak ve onlarla etkileşime geçerek mevcut girişimciliğin içinde ortaya çıkan bir girişimcilik türüdür. Bu girişimcilik modeli, girişimci bireylerin kendi yeteneklerini keşfetmeleri yoluyla ya da içinde bulundukları örgüt ve iş ağları tarafından ortaya çıkarılan bir girişimcilik türüdür (Top, 2006: 9).

İç girişimciler işletme bünyesinde girişimci karakterde olan, işletmenin karlılığına ve yararına olabilecek yenilikleri görerek bunları işletmenin diğer işletmeler ile rekabetini arttıracak eylemlere dönüştürebilecek insanlardır. Buradan hareketle iç girişimcilik, mevcut örgütte risk almaktan çekinmeyerek, satışlar aracılığıyla işletmenin rekabet gücünü arttırmayı, mevcut girişim içerisinde yeni

girişimsel eylemler ortaya koyarak örgütü yenilemeyi ve dönüştürmeyi hedefler (Soyşekerci, 2011: 101).

İç girişimcilerin yeni bir mal veya hizmet icat etmeleri gerekmemektedir. İç girişimcilikte önemli olan yeni fikir veya fırsatları işletmenin kar elde edebilmesi için eyleme dönüştürebilmektir. Bu eylemler işletmenin stratejisini ve vizyonunu değiştirmek yoluyla ya da yenilikler ortaya koyma şeklinde de gerçekleşebilir. Bu açıdan işletme içerisinde iç girişimciliğin üst yönetim tarafından desteklenmesi büyük önem taşır. Çalışana iş güvencesinin verilmesi, terfi sisteminin sağlıklı işlemesi, çalışanlara kar payı verilmesi, çalışanlara yeni fikirlerini geliştirebilmeleri için boş zaman tanınması ve yapılacak araştırmalar için mali kaynak sağlanması bu desteğe ilişkin uygulamalardan bazılarıdır (Kozak ve Yılmaz, 2010: 87).

İç girişimciliği benimseyen işletmeler yeniliği seven ve her türlü yeniliğe açık bir örgüt kültürüne sahiptirler. Burada asıl hedef işletme içi kaynaklardan faydalanarak yenilikçi bir ortam sağlamaktır. İç girişimciler girişimlerini mevcut bir işletmede meydana getirdikleri için ekonomik anlamda riske girmeden işletmenin kaynaklarından faydalanırlar ve bunun neticesinde de daha orijinal fikirleri ortaya koyabilecek çalışmalara imza atabilirler (Soyşekerci, 2011: 102).

1.10.1. İç Girişimciliğin Boyutları

İç girişimciliğin yedi boyutu bulunmaktadır (Ağca ve Kurt, 2007: 92):

- **Yenilik Yapma:** Yeni mal ve hizmetler, teknolojiler ve yöntemler ortaya koyma süreci,
- **Risk Alma:** Yeni fırsatlardan faydalanabilmek için kaybetme ihtimali bulunmasına rağmen yatırım kararları alarak stratejik faaliyetlerde bulunma,
- **Proaktiflik:** İşletmede özellikle üst yönetimin ilk girişimi başlatma konusunda öncü davranması,
- **Özerklik:** Bir fikir ya da vizyonun uygulamaya geçmesinde birey ya da

örgütün sahip olduğu bağımsızlık,

- **Yeni İş Girişimi Başlatma:** Var olan işletmelerde yeni işler ve yeni özerk birimler ortaya çıkarılması,
- **Kendini Yenileme/Stratejik Yenilenme:** Amaç ve Stratejinin yeniden formüle edilmesi ve organizasyonel değişim,
- **Rekabetçi Girişkenlik:** Rakiplere karşı atak pozisyon alma, pazarda rakiplere meydan okuma.

1.10.2. Girişimcilik ve İç Girişimciliği Ayıran Özellikler

Girişimcilik ve iç girişimciliği birbirinden ayıran özellikler üzerine R.C. Shrader ve M. Simon (1997) tarafından yapılan çalışmalarda aşağıdaki gibi farklı özellikler ortaya konmuştur (Ağca ve Yörük, 2006: 169-170):

Tablo 3. Bağımsız Girişimcilik ve İç Girişimcilik Özellikleri

Sermaye Bakımından
İç girişimler genellikle daha fazla sermayeye ulaşım imkanına sahiptirler. Ana şirketin yedek akçeleri ve amortisman giderleri iç girişimlerin yeni pazarlara girmelerini imkan vermektedir.
İç girişimler bağımsız girişimlere nazaran genellikle daha düşük maliyetle yabancı kaynak bulabilirler.
İç girişimlerin gereksinim duyduğu fonlar firmadaki politik karar mekanizmalarının yer aldığı bütçe süreçleri yoluyla sağlanmaktadır.
Bağımsız girişimler genellikle risk sermayesi firmalarının uzun dönemli sermaye taahhütleri tarafından desteklenmektedir. Bu sermaye akışı girişimlerin gelişim sürecinde de devam etmektedir.
Yönetsel Kontrol Bakımından
İç girişimler, ana firma tarafından çoklu inceleme seviyesine tabidirler.
İç girişimlerin sponsorları (ana firma), sıkı maliyet kontrolleri yaparak ve kısa dönemli kesin hedefler belirlemektedirler.

□ Bağımsız girişimciler oldukça fazla özerkliğe (otonomiye) sahiptirler
□ Bağımsız girişimler genellikle bürokratik atalete maruz kalmazlar.
□ Bağımsız girişimler çok çabuk hareket etmeye müsait basit merkezi yapılara sahiptirler.
Yönetimsel Motivasyonlar Bakımından
□ İç girişim yöneticileri genel olarak başlatılan girişimle ilgili görevleri pek iyi karşılamazlar
□ İç girişim yöneticileri, girişimleri değişik yönlere çekebilecek farklı politik ve kurumsal amaçları dengelemek zorundadırlar.
□ İç girişim yöneticileri, girişim planına bağlılıkları bakımından sık değerlemeye tabidirler.
□ Bağımsız girişimciler girişimin sonucundaki başarıya odaklıdırlar, çünkü onların getirisi girişimin başarısına bağlıdır.
□ Bağımsız girişimciler başarılı olmak zorundadırlar çünkü onların iş hayatında yüksek ve sürekli zarar etme lüksleri yoktur.
□ Bağımsız girişimler daha açık ve kesin(mutlak) amaçlara sahiptir.
Personel ve fonksiyonel eğilimler
□ İç girişimler değişik fonksiyonel alanlardaki üst yöneticilere erişim kolaylığına sahiptirler
□ İç girişimciler pazarlama fonksiyonunu önemserler
□ Bağımsız girişimlerin üst yönetim ekipleri daha çok teknolojik altyapısı olan personelden oluşmaktadır.
□ Bağımsız girişimler, girişimsel yöneticilere daha yüksek erişim kolaylığına sahip olabilirler
İç girişimlere ana firma tarafından sağlanan İmkanlar
□ İç girişimler ana firmanın mevcut imkanları dolayısıyla düşük maliyetle etkili dağıtım sistemleri ve satış elemanlarına erişim kolaylığına sahiptir.
□ İç girişimler ana firmanın bir halkası olarak, girdi sağlayıcılar üzerinde daha fazla kontrole sahiptirler.

İç girişimler ana firmanın fazla kapasitesine erişim imkanından dolayı ölçek ekonomisinden yararlanmaktadırlar.

Kaynak: **R.C. Shrader ve M. Simon(1997)** *akt* Ağca ve Yörük, 2006: 169-170

1.11. Yönetici ve Girişimci Ayrımı

Yönetici ve girişimci genellikle birbirleriyle karıştırılan iki kavramdır. Yöneticiler meslekleri yönetim işini yapmak olan, işletmelerin sahibi konumuna gelmeksizin girişimciler tarafından yapılması gereken işleri üstlenen ve bu işi yapması sebebiyle de ücret ödenen kimselerdir. Yönetici, örgütün belirlenen amaçlarına ulaşabilmesi için çalışanlar arasında koordinasyonu sağlayan ve onları idare eden kişidir (Bozkurt, 2011: 8).

Girişimci eğer yönetim fonksiyonunu kendisi yürütmek istemez ise bunu bir başka kişiye devredebilir. Bu durumda yönetici işletmenin başına geçer. Girişimci gibi yönetici de üretim için gerekli şartları hazırlar ve üretim için gerekli olan faktörlerin yerinde kullanılmasını sağlar. Yönetici işletme sahibi tarafından belirlenen amaçları ve hedefleri gerçekleştirmekle yükümlüdür. Girişimci son kararı veren kişi konumundayken yönetici iş konusunda kendini ispatlamak zorunda olan ve bir anlamda kendisi de işletme sahibi tarafından yönetilen kişidir (Kutanis ve Alpaslan, 2006: 143-144).

Yönetici ile girişimci arasındaki farklar incelendiğinde, girişimcinin daha faal olduğu ve bağımsız olmayı tercih ettiği, değişime ve yeniliğe açık aynı zamanda risk almaktan çekinmediği görülürken, yöneticiler var olan düzeni değiştirmeye dönük olmayan politikalar ile hareket eden, belirsiz durumlardan ve risk almaktan hoşlanmayan kişiler olarak karşımıza çıkmaktadır (Yıldırım vd., 2011: 192).

Girişimci ile yönetici arasındaki farklılıkları başka bir boyuttan inceleyecek olursak (Arıkan, 2002: 38-39):

- Yönetici geçmişte, girişimci gelecekte yaşar.
- Girişimciler için kontrol çok önemli bir unsur iken yöneticiler için düzen daha önemlidir.
- Girişimcilerin başarısı yenilikler ve değişiklikler yaparak ortaya çıkarken yönetici var olan düzenin korunmasından yanadır.
- Girişimci mevcut fırsatları hemen görerek harekete geçerken yönetici işin hep problem yanını görür.
- Yönetici yaptığı evde sonuna kadar yaşayan kişiyken girişimci evi yaptıktan sonra bir sonraki evi yapmak için planlar yapmaya başlar.
- Yönetici işleri düzgün ve özenli bir şekilde yaparken girişimci yöneticinin düzenlediği işleri yaratan kişidir.
- Yöneticinin işi girişimcinin arkasını toplamaktır. Bununla birlikte girişimci yoksa toplanacak bir şey de bulunamaz.
- Yönetici işleri ve örgütü yürütürken girişimci yoksa yenilik de yoktur.

Yönetici ve girişimci arasındaki farklar aşağıdaki tabloda gösterilmiştir (Bozkurt, 2011: 9):

Tablo 4. Girişimci İle Profesyonel Yönetici Arasındaki Farklar

Alanlar	**Girişimci**	**Profesyonel Yönetici**
İçgüdü ve duygusal yönelim	-Yaratıcı ve yapıcı -Başarılı olmak isteyen -Kişisel imajını ve çıkarlarını ön planda tutan -Kendi yeteneklerini geliştirmeye önem veren -Şirketine sadık -Belirli oranlarda ve durumlarda risk üstlenmeye hazır -Kendi sezgilerine güvenen	-Birleştirici ve yerleştirici -Güç elde etmek ve etkin olmak isteyen -Örgütün imajını ve çıkarlarını ön planda tutan -Örgütün ve personelin gelişmesine önem veren -Yöneticiliğe saygılı -Ancak destek sağladığı durumlarda risk üstlenmeye açık -Analitik ve tedbirli davranan
Analitik yönelim	-Uzun vadeli düşünen -Modelleri bir bütün olarak görme yeteneği olan	-İşinin gereği daha kısa vadeli düşünen -Detayları ve sonuçları görebilme yeteneği olan
Kişisel yönelim	-Kişisel, politik ve insanlara yakın davranan -Kendini sorgulayan ve merkeziyetçi -Aile bağlarına önem veren -Duygusal ve sabırsız	-Kişisel olmayan, gerçekçi ve insanlara mesafeli duran -Merkezkaç ve işleri delege eden
Yapısal ve konumdan kaynaklanan faktörler	-İşletme sahibi olmanın öncelik ve risklerini taşıyan -Şirket sahibi olduğu için konumundan emin olan -Konumu nedeniyle dikkat çeken -Aile çıkarlarıyla şirket çıkarları arasında bir seçim yapmak zorunda olan -Yöneten	-İşletmeye bağımlı olmayan, daha az önceliklerle ve risklerle karşılaşan -Konumundan yeterince emin olmadığı için sürekli kendini kanıtlamak zorunda olan -Dikkat çekemeyen -Konumu nedeniyle aile ve şirket çıkarlarını ayrı tutabilen -Yöneltilen

Kaynak: *Bozkurt, 2011, s.9*

BÖLÜM II

2. ETİK

2.1. Etik Kavramının Kökeni ve Anlamı

Etik sözcüğü Yunancada "karakter" anlamında kullanılan "ethos" sözcüğünden gelmektedir. "Ethics" kavramı da "ethos"tan türetilmiş olup, ideal ve soyut olanın üzerinde durarak ahlaki kural ve değerlerin tetkik edilmesi sonucu meydana gelmiştir. Bu kapsamda düşünüldüğünde etik, sosyal yapı içerisinde kabul edilen ahlaki kurallardan daha özel nitelikte olup, felsefe temeline dayanmaktadır (Büte, 2011: 172).

Etik, kanunlar tarafından düzenlenmeyen, düzenlense bile kanunların tam açıklığa kavuşturamadığı, ya da kanunlar tarafından düzenlenmesi çok da kolay olmayan alanlar ile, hukuk, yönetim ve siyasetin daha iyi çalışması için, karar verirken ve hizmetleri gerçekleştirirken kişilere yol göstermekte, kamu hizmetlerinin kalitesini arttırmakta ve güçlü bir sorumluluk duygusu kazandırmaktadır (Eryılmaz ve Biricikoğlu, 2011: 35).

Etik, kişisel davranışların temelinde bulunan ahlak ilkelerinin tümü olarak kabul edilebilir. Kişilere işlerin nasıl yapılması gerektiği hususunda yardımcı olan ve yol gösteren ilkeler ve kurallardır (Aktaş, 2014: 23).

Etik, yasalardan bağımsız olarak yönetilen, bununla birlikte insan davranışlarının sonuçlarını esas alan töresel kurallar temeli olup, yasal zorunlulukların ortaya koyduğu davranışlardan daha yüksek standartları içeren davranışları gerektirmekte ve kendine has davranışları gerekli kılmaktadır (Doğan, 2009: 180).

Etiğin en temel dayanağı kişinin vicdanıdır. Kişiler, yapmış oldukları eylemlerin, aldıkları kararların, sahip oldukları davranışların doğru ya da yanlış, iyi ya da kötü olduğuna vicdanlarının sesini dinleyerek karar verirler. İnsanlar bunu yaparak ilişkilerinde denge, denetim ve düzen sağlarlar (İşgüden ve Çabuk, 2006: 62).

Etik konusunda kişiler kendi değer yargılarına göre kararlar vererek bu kararları uygularlar. Toplumsal baskılar ve vicdani değerler, kişilerin aldıkları sorumlulukları yerine getirirken verdikleri kararlar üzerinde etkilidir (Akbulut, 2013: 181).

Nasıl ki pusula kişilere yollarını tarif etmeyerek sadece gitmeleri gereken yönü gösterirken etik de tıpkı bir pusula gibi kişilere nasıl davranmalarını, eylemlerinde hangi yolu izlemeleri gerektiğini söylemez, kişiye doğru olan eylem ve davranışların neler olduğu konusunda yardımcı olur (Doğan ve Karataş, 2011: 3).

Etik, sosyal bir varlık olan insanların yaşadıkları toplumsal çevrede kendi başlarına ahlaki kararlar alabilecek durumda olmalarını ve toplum içerisinde ahlaki birey olarak yaşayabilmelerini amaçlar. Kişilerin eylem ve davranışlarının ahlakilik sınırları içerisinde kalabilmesi için rehberlik edecek norm ve prensipler koymayı ve bunları geliştirmeyi amaçlayan etik, ahlakın doğasını ve kökenini araştırarak iyi ve kötüyü ortaya koymakta ve olan ile olması gerekenin ne olduğunu meydana çıkarmaktadır (Önen ve Yıldırım, 2014: 109).

2.2. Ahlak- Etik İlişkisi

Arapça hulk, huy kelime kökeninden türeyen ahlak, bireyde doğuştan var olan ya da bireyin yaşadıkça sahip olduğu huylar, davranışlar, tavırlar ile kişinin ruhsal düzeyini ortaya koyan davranışlardır (Sayım ve Usman, 2016:134).

Ahlak toplumsal kurallara gerek kalmaksızın, kişinin kendisini denetleyerek bir anlamda kendisine hakim olmasıdır. Toplumsal kurallar, kişilik ve ahlak kişiyi kendine hakim olması hususunda etkiler. Ahlak, kişiyi iyiliğe doğru yönlendiren ve kişinin içinden gelen bir etmendir. Bu bağlamda ahlak, kişinin kendisine kabullendirdiği ya da engellediği her şeydir (Usta, 2011: 42).

Etik ile ahlak genel olarak iki ayrı kavram olarak kabul edilir. Bu ayrım dahilinde ahlak, insan davranışlarının çevresini çizen toplumsal bir yapı iken, etik insanların davranışlarını irdeleyen ve düşünceye dayalı soyut bir etkinliktir (Toprakçı vd., 2010: 15).

Ahlakın en önemli öğesi, ahlaki eylemi gerçekleştiren kişidir. İnsanlar yaşamlarının her alanında birden fazla seçenek arasında kalabilir. Bu seçenekler kişilerin karar vermelerini zorlaştırır. Ahlak, kişilere farklı seçeneklerden birini seçmelerini gerektirir. Bu seçim içerisinde, nedenler, sonuçlar, başkalarına olan etkiler ve değerlendirme şartları gibi öğeleri barındırır (Karaköse, 2012: 151).

Ahlak, toplumsal ihtiyaçlara göre ortaya çıkan, alışkanlıklar, örf, adet ve töreler ile toplumun gücünden destek alan, kendiliğinden oluşmuş ve genel olarak herkes tarafından kabul edilmiş kurallar bütünüdür. Ahlak göreceli bir kavramdır ve toplumlara göre farklılık gösterebilmektedir. Ahlak, davranışları yönlendiren yazılı olmayan standartlar iken etik ahlak üzerine söz söyleme eylemidir (Yıldırım ve Kadıoğlu, 2007: 77).

Durkheim, sosyal olan yapıların ahlaki temelleri olmadan hayatlarını sürdüremeyeceklerini belirtmiştir. Ahlaki kuralların olmaması durumunda kişilerin birbirleriyle çarpışacaklarını öne sürer. Bununla birlikte insanlarda ahlak bilincinin olması diğer insanların varlıklarına saygı duyulmasını da sağlar (Karaköse, 2012: 151).

Tablo 5. Etik ve Ahlakı Ayırt Edici Özellikler

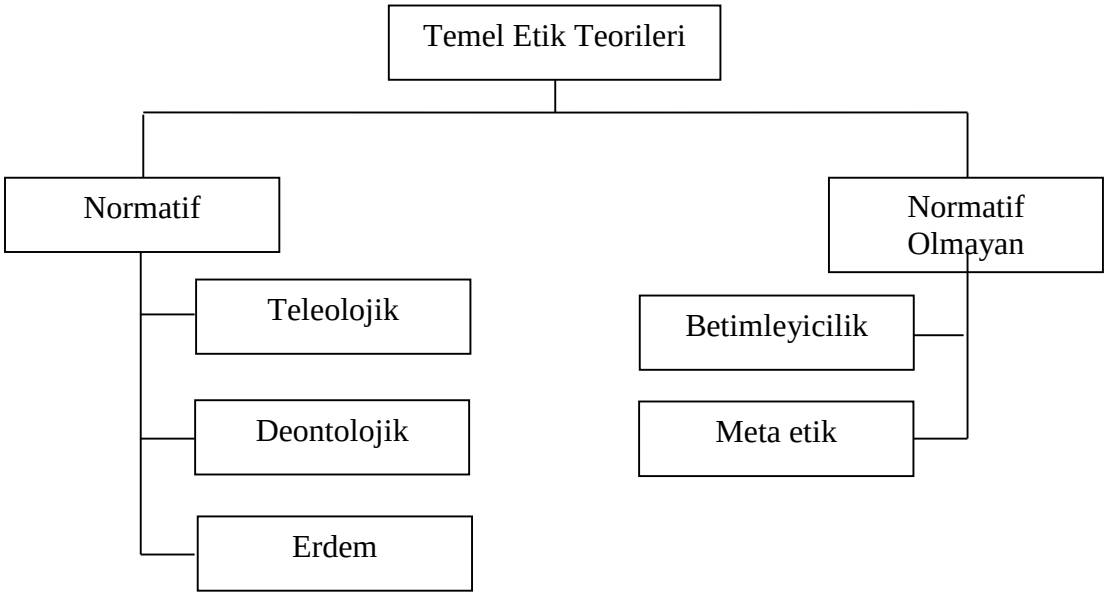
ETİK	**AHLAK**
İlkeler Seti	Spesifik Davranış
Daimi	Zaman İçerisinde Değişebilir
Evrensel	Kültürel
Kural	Davranış Kuralı
Teori	Uygulama

Kaynak: *Karabınar ve Çevik , 2014, s.31*

2.3. Temel Etik Teorileri

Etik teorileri Normatif Teoriler ve Normatif Olmayan Teoriler olarak 2'ye ayrılır. Normatif Teoriler kendi içerisinde Teleolojik, Deontolojik ve Erdem olarak 3 dala ayrılırken Normatif Olmayan Teoriler ise Betimleyicilik ve Meta etik olarak 2 dala ayrılmıştır (Erdoğan, 2006:6).

Şekil 2. Temel Etik Teorileri



Kaynak: Erdoğan, *2006, s.6*

2.3.1. Normatif Etik Teorileri

Normatif etik, insan eylemlerinin ahlakilik sınırları içerisinde kalabilmesini sağlayan bir takım kurallar getirir. Normatif etik insanların nasıl yaşamaları gerektiğini ortaya koyar (Özmen ve Güngör, 2008:141).

Normatif etik, ahlaki açıdan davranışların doğruluğunu ya da yanlışlığını belirleyen kurallar koyarak bu kuralları temellendirmeye çalışan ve daha çok uygulamaya yönelik olan bir etik türüdür. Örneğin rakip olan firmaların birinden ayrılarak diğer firmaya iş başvurusunda bulunan bir kişiden, önceki çalıştığı yer ile ilgili gizli ve önemli bilgilerin öğrenilmesi ya da beraberinde getirdiği, iş başvurusu yaptığı firmanın ekonomik ve stratejik açıdan gelişmesini sağlayacak bilgileri işe alınması şartıyla verebileceğini dile getiren bir kişinin işe alınması ve bu bilgilerin kullanılması ne kadar doğru veya yanlıştır? Esasında bu sorular normatif etik kuralları dahilinde hemen cevaplanabilir. Bu bağlamda normatif etik, yapılmakta olan eylemlerin ahlaki çerçevesini belirler ve etiği kurallar ve standartlar ile bağdaştırır (Bolat ve Seymen, 2003: 6).

2.3.1.1. Teleolojik Etik

Kişilerin eylem ve davranışlarının sonuçlarına yönelik olan teleolojik kurama göre eylem ve davranışların iyi veya kötü, doğru veya yanlış olduğunu bu eylem ve davranışların sonuçları belirler. Bu bağlamda teleoloji, eylem ve davranışlardan kaynaklanan sonuçların ahlaki kurallara uygunluğunun değerlendirilmesidir (Usta, 2011:43).

Teleolojik yaklaşımda, yapılacak eyleme geçilmeden önce bu eylemin sonuçları ortaya konur. Bu sonuçlar iyi sonuçlar ve kötü sonuçlar olarak ikiye ayrılır. Eğer iyi sonuçlar kötü sonuçlardan daha çoksa bu eylemin yapılmasında ahlaken bir sakınca yoktur. Aksi halde kötü sonuçlar iyi sonuçlardan çoksa ahlaki açıdan eylemi gerçekleştirmek uygun değildir (Usta, 2010: 166).

Teleoloji genel olarak egoizm ve faydacılık olarak 2 gruba ayrılır (Usta, 2010: 164).

2.3.1.1.1. Egoizm

Egoizm diğer bireyleri önemsemeksizin bireyin sadece kendisini ve bireysel çıkarlarını düşünmesidir. Etik açıdan egoizm ise insan eylemlerinin "ben sevgisi" temeline dayandığını ve ahlaklı olmanın da kişinin kendini koruma güdüsünün dışavurumunun bir sonucu olarak ortaya çıktığını savunur (Doğan, 2009:181).

Bu yaklaşım bireye daha fazla faydalı olan davranışların doğru olduğunu öne sürer. Buna göre bireyler karar verirken kendilerine uzun dönemde en fazla faydayı sağlayacak duruma göre hareket ederler. Bu yaklaşımın en iyi şekilde uygulanabilmesi doğruluk ve dürüstlük temeline dayanması ile olur. Bireysel yarar ile bireysel çıkar arasındaki ince çizginin ortadan kalkması, yaklaşımın ahlaki açıdan yolundan sapmasına neden olabileceği yönünde görüşler de bulunmaktadır. (Akdoğan, 2005:297).

Egoizm, Hedonizm (Hazcılık) ve Ahlaki Egoizm olarak 2'ye ayrılır. Hedonizm, bedensel anlamda en çok haz getiren eylemlerin doğru olduğunu savunurken, ahlaki egoizm ise bireyin kendisi için en iyi olanı ve kendisine en çok faydayı getiren eylemlerin doğru olduğu sonucuna varır (Doğan, 2009:181).

2.3.1.1.2. Faydacılık

Faydacılar, toplumun bütünü için en fazla iyiliği yaratacak eylemlerin doğru olduğunu savunurlar. Bu yaklaşıma göre bir eylemin iyi olarak adlandırılabilmesi için o eylemin sonuçlarının ne kadar çok kişiye iyilik getirdiğine bakılmaktadır (Usta, 2010: 164).

Faydacılık kuramının savunucularından olan Jeremy Bentham'a göre tamamıyla haz ve acı temeline dayanmasına karşın etik, kesin olan ve akılcı bir bilim dalıdır. Bentham'a göre kişi çok sayıda kişinin üst seviyede mutlu olmasını amaçlayarak eylemlerini gerçekleştirirse yapmış olduğu eylemler sonucunda kendi iyiliğini de elde etmiş olacaktır. Yani kişi kendi iyiliği için toplumun diğer bireylerinin de iyiliğini dikkate almalıdır. Kişinin toplumun büyük bölümünün mutluluğunu istemeden kendi mutluluğunu istemesi etik bir davranış olarak görülemez (Özateş, 2010: 90).

Faydacılık yaklaşımında, yapılan eylemlerin sonucu toplumun büyük kısmı için faydalı ise eylemin yapılması esnasında karşılaşılan bazı olumsuzlukların hoş karşılanabileceği ifade edilir. Bu bağlamda faydacılık, etik kurallara aykırı bazı tutum ve davranışlara göz yumduğu ve hatta bu davranışları özendirdiği için eleştirilmektedir (Maç ve Çalış, 2012: 29).

Faydacılık yaklaşımında çoğunluğun yararının gözetilmesi nedeniyle azınlık haklarının sekteye uğraması, yaklaşıma yöneltilen bir başka eleştiridir. Yine eylemler sonucunda çoğunluğun sağladığı faydanın ölçülmesinin zor olması da eleştirilen bir başka konudur. Çünkü farklı çıkarlara sahip kişi ya da grupların bir eylemin sonucundan eşit anlamda yarar veya zarar görmesi mümkün olamayacaktır (Akyıldız, 2007: 25).

2.3.1.2. Deontolojik Etik

Teleolojik kuramın karşısında duran deontolojik etik, eylemin sonucundan öte eylemin temelinde yatan niyet, ilke ve meydana getirilen ödevin önemini savunur ve insanların akıllı ve sorumlu varlıklar olmalarının bir sonucu olarak yapmakla yükümlü oldukları bir takım ödevleri bulunduğu düşüncesinden hareketle ödevi etiğin temeline koymaktadır (Filizöz, 2011: 17).

Deontolojik etik kuramında teleolojiden farklı olarak eylemlerin sonuçları değil bu eylemler yapılırken sahip olunan niyet önemlidir. Kuramın savunucularına göre kişinin aldığı kararın en önemli unsuru kararı alan kişinin niyetidir. "Kendine nasıl davranılmasını istiyorsan karşındakine öyle davran" kuralı karar alma aşamasında uygulanmalıdır. Kuramın en bilinen temsilcisi Kant'dır. Kant'a göre bir eylemin ahlaki olup olmadığı sonucunu eylemde bulunanın niyeti belirler. Kişi belli bir şekilde davranmayı kendisinin ödevi olarak benimserse o zaman eylemlerinin ahlakiliğinden bahsedilebilir. Bu yönüyle Kant'ın yaklaşımına niyet ahlakı ya da ödev ahlakı da denir (Özdemir, 2009: 130-131).

Deontolojistlere göre insanların bazı mecburiyetleri vardır ve bu mecburiyetler sonuçları ne olursa olsun gerçekleştirilmelidir. Yaklaşıma göre bireyin görevini yapmakla yükümlü olduğu belirtilmekte ve görevin yapılmamasının ahlaki olmadığı değerlendirilmektedir (Özkeskin, 2013: 31).

2.3.1.3. Erdem Etiği

Genel olarak bütün etik teorileri erdemden söz etmektedir. Erdem kuramını diğerlerinden ayıran en temel özellik erdemi esas almasıdır. Erdem teorisinde kişinin karakteri çözümlemelerin ana konusudur. Erdem etiği teorisi ahlaki anlamda ortaya konmuş ve kabul edilmiş kuralların çok önemli olmadığını, esas önemli olanın insanların karakter özellikleri olduğunu savunur (Bayoğlu, 2010:2).

Karakter etiği ismiyle de anılan erdem etiği, kişilerin hareketlerinin temelinin belirli bir aşamaya kadar doğuştan gelen ahlaki erdeme dayandığını öne sürer. Cesaret, bilgelik, adil olmak ve inançlı olmak gibi özellikler erdemli kişilerin özellikleridir. Bu özelliklere dürüstlük, şefkatli olmak, güvenilir olmak gibi özellikler de eklenebilir (Arslantaş, 2015: 49).

Erdem etiği ile ilgili olarak Hume; "… bir eylemden övünç duyduğumuzda, sadece onu üreten güdüleri göz önünde bulundururuz. Dışsal etkinlik hiçbir değere

sahip değildir. Bütün erdemli eylemler, değerlerini sadece erdemli güdülerden alır" demiştir (Frankena, 2007: 121).

2.3.2. Normatif Olmayan Etik Teorileri

Etiğin 2. temel yaklaşımı olan normatif olmayan etik teorileri betimleyici etik ve metaetik olarak 2 gruba ayrılır (Erdoğan, 2006: 9).

2.3.2.1. Betimleyici Etik

Betimleyici etik, ahlak alanını bilimsel ya da tanımlayıcı şekilde değerlendirerek, davranışların ahlakiliğinin belirlenmesi açısından kurallar koymaktan ziyade insanların hareketlerinin, eylemlerinin incelenerek bu eylemlerin sonuçlarının betimlenmesi temeline dayanır (Özmen ve Güngör, 2008:141).

Ahlak alanının bilimsel olarak ele alınarak değerlendirilmesi olan betimleyici etiğin temelinde eylemler düzeyinde ortaya çıkan ya da çıkması gereken olgular vardır (Önen ve Yıldırım, 2014: 110).

Betimleyici etik olayları dışarıdan takip eder. Bilimsel yaklaşımlar aracılığı ile olayları betimlemeye çalışır. Bu yaklaşım toplum içerisinde meydana gelen eylem ve davranış şekillerini o toplum bünyesinde yer alan değerler yönünden inceler. Bunlar, söz konusu toplumda bulunan, toplumsal eylem ve davranışları etkileyen ve o toplumun büyük çoğunluğu tarafından benimsenmiş kurallara ilişkin değerlendirmeleri içerir (Alev ve Genç, 2015: 138).

2.3.2.2. Metaetik

Analitik etik olarak da adlandırılan metaetik, etik değerlerin, kuralların, kuramların ve standartların doğrulanabilme durumları ve ahlak ile ilgili kavramların anlamları üzerinde durur. "İyi"nin nedenselliği temelinde "iyi"nin neden iyi olduğunu ya da eylemlerin iyi ya da doğru olduğunu belirtirken ne demek istendiği konularında yoğunlaşan metaetik, aynı zamanda davranışlara anlam kazandırma ve onları doğrulama ile ilgili hususlarla da ilgilidir (Arslantaş, 2015:48).

Metaetik kuramda kişilerin kendi kararlarını, eylem ve davranışlarını değerlendirme aşamalarında söyledikleri kelimelerin ve terimlerin incelenmesi söz konusudur. (Kutvan, 2011: 165).

Metaetik, normatif etiğin ortaya çıkardığı ahlaki yargılarda kullanılan kavramları ve bu kavramların anlamlarını, görevlerini ve bu kavramlar arasındaki ilişkileri araştırır. Bu bağlamda metaetik ahlak alanında görüşler ortaya koyan etiğin de üzerinde söylemler sunmaktadır (Özkeskin, 2013: 29).

Toplumsal sorunları anlayıp yorumlayarak bu sorunların çözümü için geçerli ve kabul edilebilir yolların neler olduğu üzerinde duran metaetik, eylemlerin ahlaki çerçevede kalması için kurallar koyan normatif etikten farklı olarak ahlaklı olmanın doğası ve anlamı üzerinde durmaktadır (Emir, 2013:8).

2.4. Etik Kodlar

Günümüzde pek çok işletme gerek dış gerekse iç baskılar nedeniyle hem yasal hem de ahlaki sorumluluklarının farkına vararak, bu sorumlulukları yerine getirme çabası içindedirler. İşletmelerin söz konusu bu iç ve dış baskılara cevabı ise işletme etik kodlarının kabul edilerek uygulanmasıdır. İşletmenin etik kodu, organizasyon felsefesinin çevreye yansıması olarak görülmektedir (Demirçivi, 2013:23).

Etik kodlar, işletme bünyesindeki kişilere ya da o işletmeye ait eylem ve davranışlara, ahlaki standartları getirmek için var olan yazılı, resmi ve açıklayıcı belgelerdir (Aydınlık ve Dönmez, 2007:151).

Etik kodlar, işletmenin yapacağı işler için tespit edilerek ortaya konmuş standartlarda, etik açıdan kabul edilebilen davranış özellikleri üzerinde durur. Bu kodlar yöneticilere yaptıkları veya yapacakları eylem ve faaliyetlerin "iyi mi?" yoksa "kötü mü?" olduğunu göstererek onlara rehberlik eder. İçinde bulunulan toplumun değer yargılarına göre toplumlar arasında farklılık gösterebilen etik kodların temelinde çoğunlukla hakkaniyet, faydacılık, bireysellik ve insan hakları yaklaşımları bulunmaktadır (Bektaş, 2008:6).

Etik kodlar, yapılan eylemlerde ya da alınan kararlarda değerler arasında olabilecek bir çatışmada yöneticilere yol gösterici özellik taşırlar. Etik kodlar işletme için bir sorumluluk değeri olması bakımından zorlayıcı nitelik taşıyabilirler (Öztürk, 1999:22).

Etik kodların temel ilkeleri şunlardır (Gürlek ve Gürol, 1993: 196):

- Önce insan anlayışı ile kodların insan temeline dayalı olması,
- Temel amaç olarak bireylerin mutluluğunun esas olması,
- Dürüstlük anlayışı merkezli olması ve kanunlara uygunluk,
- Özeleştiriye imkan tanıması,
- Duygu ve değerlerin ortak kültürde buluşması,
- Karşılıklı saygı ve güven,
- Demokratik katılım,
- Sürekli gelişimi esas alması,
- Kodların tutarlı olması,
- Bütünsel bir bakış açısı sunması,
- Çıkar çatışmalarının yaratıcılık ve anlaşma ile çözümünün sağlanması,
- Üretilen mal veya hizmete karşı güven duygusunun sağlanması ve kalite,

- İşyerindeki temizlik koşulları ile güvenliğin sağlanması.

Etik kodlar oluşturulurken temel etik değerlerin korunmasına özen gösterilmelidir. Etik kodlar ile belirlenen davranışlar yasal düzenlemelere bağlı kalarak hazırlanmalıdır. Ayrıca etik kodlar ile düzenlenen davranışların işletmenin stratejik hedeflere ulaşmasını sağlayıcı ve işletmedeki güncel konulara uygun özellikte olması gerekmektedir. İşletmenin yönetim bölümünde kritik pozisyonlarda görev yapan yöneticilerin ve işlemleri kanunlar ile yakından ilişkili departmanların, davranış kurallarını kontrol ettikten sonra bunların işletmedeki tüm iş görenlere ulaştığından emin olmaları gerekmektedir (Aydınlık ve Dönmez, 2007:152).

2.4.1. Etik Kodların Önemi

Etik kodlar işletme içindeki eylem ve davranışları etiksel açıdan yasalaştırmak, karar verenlerin etik sınırlar içinde kalmasını sağlamak ve görevin kötüye kullanılmasını önlemek amacı taşımaktadır. Bazı araştırmacılar tarafından birilerinin eylem ve faaliyetlerinin kısıtlanması amacıyla etik kodların oluşturulduğu inancı hakim iken, esas olarak etik kodlar kişileri daha etkili ve güvenli kararlar almaları için özgür kılma ve yetkilendirme amacı taşımaktadır. Bu durum davranışların kalitesinin artmasını da beraberinde getirir bununla birlikte etik kodlar sayesinde işletmeler için belirsizlikler minimum seviyeye iner (Bektaş ve Köseoğlu, 2007: 98).

Etik kodlar işletmelerin etik davranışlar benimsemesinde tek başına yeterli olmayabilir. Etik kodların gerçekten işlevsellik kazanabilmesi için kodların örgüt kültürünün bir parçası olması gerekmektedir. Eğer böyle olursa kurumsal dürüstlük ve hesap verilebilirlik gelişmiş olur. Etik kodların örgüt kültürü ile entegre olabilmesi için şu yollar izlenebilir (Köseoğlu, 2007: 46):

- İşletmelerin etik kodlarını oluştururken faaliyet alanlarının özelliklerini dikkate alması gerekmektedir.

- Kodların kurum kültüründe yer alabilmeleri için yöneticilere büyük sorumluluklar düşmekte olup, yöneticiler bu konuda rehberlik etmeli ve vizyon sağlamalıdırlar.
- Kurum içi eğitimler düzenlenerek etik kodlar, çalışanlara anlatılmalıdır. Yine bu bağlamda çalışanlara etik kodları tanıtıcı broşürler dağıtılmalı ve etik açıdan olumsuz durumlarla karşılaşıldığında çalışanların da katılacağı toplantılar yapılmalıdır.

Eylem ve faaliyetlerin etik kodlar ile çevrelendiği işletmelerde karar verme yetkisine sahip olanlar, bu kodlar ile belirlenmiş sınırlar içinde hareket edeceklerinden, sözleşme yapabilmek için onların davranışlarını ayrı ayrı öğrenmeye gerek kalmayacak ve böylece bu hareketlerinin denetlenmesi için gereken kaynak ve zaman miktarı da azalacak bunun sonucunda da daha etkin bir denetim işleyişi ortaya çıkacaktır (Bektaş ve Köseoğlu, 2007: 98).

Kurumsal açıdan etik bir yapı, kültür ve süreç yaratmada etik kodlar en önemli yöntemdir. Etik kodlar işletmenin yönetimi ve çalışanlarına yol göstermesi ve kuruluşlara bir ruh kazandırması gibi yararlarının yanında paydaşlar ve iş dünyası gibi unsurların işletmeler hakkında pozitif düşüncelere sahip olmasını da sağlamaktadır. Etik kodlar sayesinde işletmelerce oluşturulan bu güven ortamı, toplumun ekonomik açıdan kalkınmasına ve demokrasinin ilerlemesine yardımcı olacaktır (Arslan ve Berkman, 2009:102).

İşletmelerde etkin ve etkili etik kodlar oluşturmak ve bu kodları uygulayabilmek için izlenebilecek bazı yönetsel yollar aşağıdaki tabloda gösterilmiştir (Çiftçioğlu, 2011: 115):

Tablo 6. Etik Kodların Etkinliği

İyi Bir Uygulama	**Kötü Uygulama**
Etik kodları temel etik değerlere dayandırma	Etik kodların yalnızca panolara iğnelenmesi
Etik kodların tüm çalışanlara dağıtılması	Çalışanların etik kodlara bağlılığını sağlayamama
Etik kodların ihlalini (geribildirimini) aktaracak bir sitemin oluşturulması	Etik kodların yürütme işlevini yalnızca insan kaynakları ya da başka bir departmana bırakma
Etik eğitimin, işletme eğitim programlarına dahil edilmesi	Çalışanların etik kodlara ilişkin görüşlerini almama
Etik komitelerin etkin şekilde etik kodların denetimini yapmalarının sağlanması	Etik eğitimleri, eğitim programlarına, örgütsel gelişim sürecine dahil etmeme
Yıllık raporlara, etik raporların da eklenmesi	Etik kodların güncellenmemesi
Çalışanlarla iletişim kurularak, etik kodların geçerliliğinin sağlanması	Yalnızca etik kodlara uyulması için temennide bulunma, denetlememe
Etik kodların işletme paydaşlarına ulaşmasını sağlama	İşletme yöneticilerinin etik anlamda iyi bir lider olamaması
Kodları değişimlere adapte etme, revizyona tabi tutma	Etik kodları yalnızca işletme içi doküman olarak görme
Yöneticilerin tüm etik kodların uygulanmasında tam destek vermelerini sağlama	Çalışanların etik kodlara adaptasyonunu sağlayacak sistemler kuramama

Kaynak: *www.ibe.org.uk/effective.html akt* Çiftçioğlu, 2011: 115

2.5. Etik Davranış İlkeleri

Tüm meslek grupları için ortak kabul edilebilecek ve bununla birlikte yönetim unsurunda da özellikle uyulması gereken başlıca etik davranış şekilleri şunlardır (Aydın, 2010: 61) :

2.5.1. Adalet

Adalet " Eşit sosyal şartlar ve imkanlar dahilinde tüm bireylerin özgür ve çok taraflı olarak gelişmesini, kişilerin aynı değerde hak ve sorumluluklara sahip olduğu bir toplumda yaratıcı bir şekilde çalışabilmelerini, ayrım yapılmaksızın tüm bireylerin eşit hak ve ödevlere sahip olmasını, insanların erdemlerinin, toplumun tüm bireyleri ve toplumun kendisi tarafından teminat alınmasını öngören ve belirten etiksel ve hukuksal ilkedir (Aydın, 2010: 61).

Örgütsel anlamda adalet ise örgüt bünyesinde çalışan bireylerin, çalıştıkları yerdeki davranışların ne ölçüde adil olduğuna ilişkin düşüncelerini ve bu düşüncenin örgütsel bağlılık ve iş tatmini gibi diğer örgütsel unsurları nasıl etkilediğini gösteren bir kavramdır. Bir işletmede adalet duygusunun çalışanlar tarafından benimsenmesi, onların mesleki ve bireysel tatminlerini sağlar ve örgütün işleyişlerini pozitif yönde etkiler (Töremen ve Tan, 2010: 59-60).

Bir işletmede çalışan kişilerin adalet kavramını nasıl algıladıkları, o işletmede yönetim kademesinde görev yapanların örgüt içerisinde adaleti hakim kılmalarından daha önemlidir. Örgütün tüm paydaşlarının haklarını koruyabilmek için adaletin uygulanması gerekmektedir. Yöneticilerin eylem ve faaliyetlerinin etik olduğunun bir göstergesi olarak adalet ve bağlılık hissi, idari anlamda önemli bir yol göstericidir. Yapılan araştırmalar göstermektedir ki, yönetici kademesinin davranışlarının ve kararlarının etik olması ile örgütsel adalet arasında doğru orantı bulunmaktadır (Kugun vd. 2013: 153-154).

2.5.2. Eşitlik

Eşitlik kavramı yararların, sıkıntıların veya hizmetlerin kişilere ulaştırılmasında uyulması gereken sınırların belirlenmesini ifade eder. Eşitlik, adalet ve dürüstlük kavramlarından ayrı düşünülemez. Eşitlik kavramı 3 kısımda

incelenebilir. Bunlar; temel bireysel eşitlik, kısmi eşitlik ve blokların eşitliğidir. Bu eşitlik anlayışları aşağıdaki gibi açıklanabilir (Aydın, 2010: 65):

- **Temel Bireysel Eşitlik:** Bu eşitlik türünde tüm kişilerin eşit olduğu tek bir toplumsal sınıfın varlığından söz edilir. Tüm eşitlere eşit davranılması söz konusudur. Tüm vatandaşların tek oya sahip olması örnek gösterilebilir.

- **Kısmi Eşitlik:** Toplumun tüm bireyleri aynı özelliklere sahip olmadığı için farklı toplumsal gruplar arasında eşitliği sağlamak için gerekli davranışları içerir. Örneğin çiftçiler ve işadamları farklı gelir düzeylerine sahip oldukları için farklı oranlarda vergi öderler.

- **Blokların Eşitliği:** Toplumsal gruplar ve toplumdaki alt sınıflar arasındaki eşitliği sağlamayı amaçlar. Örneğin kadın-erkek, yaşlı-genç grupları gibi. Bu eşitlik anlayışında bloklar arasında eşitliği sağlarken karşı bloğun eşitliğinden alınır. Örnek verilecek olursa kadınlar için eşitliğin sağlanabilmesi amacıyla erkeklerin eşit davranmaları ön görülmektedir (Aydın, 2010: 65-66).

2.5.3. Dürüstlük ve Doğruluk

Kişiler ile olan ilişkilerde dürüstlük, doğruluk ve içtenlik etik davranışların gerekliliğidir. Çalışanlarına ve diğer paydaşlara karşı dürüst ve doğru davranmayan yöneticiler örgütte kurulu güven ortamına zarar verirler. Doğruluk, hayatın ve hayatta yapılan eylem ve faaliyetlerin gerçekler temeline oturtulmasıdır. Bu gerçekler kişinin kendi duygu ve düşünceleri ya da inançlarından etkilenmemelidir. Aksi takdirde doğruluk ortadan kalkar ve yalan ortaya çıkar. Nasıl ki doğruluk ahlaklı kabul edilen bir davranış ise yalan da tam tersi ahlak dışı kabul edilir. Dürüstlük ise kişilerin gerçeği sözlerine uydurmasıdır yani sözlerine bağlı

kalmalarıdır. Dürüstlüğü kanıtlayan en güzel şey kişinin yanında olmayan kişilere karşı sadakatidir (Aydın, 2010: 66-67).

2.5.4. Tarafsızlık

Yansızlık ve nesnellik kavramları ile anlamdaş olan tarafsızlık, her türlü kişisel etki ve ögelerden bağımsız olabilmeyi ifade eder. Tarafsızlık yanlı olmamayı, gerçeğe bağlı kalmayı, kanıta dayanmayı ve somut veriler esas alınarak davranmayı esas kılar. Tarafsızlık insanın diğer kişileri ya da nesneleri oldukları gibi görebilmesi, onlar hakkında kendince oluşturduğu düşüncelerden bağımsız kalabilmesidir. İşletme içerisinde yöneticilerin astlarına ve çalışanlara taraflı olması çalışanların yöneticilere karşı tavır almalarına ve çalışanlardaki adalet ve güven duygularının zarar görmesine neden olmaktadır (Aydın, 2010: 67-68).

2.5.5. Sorumluluk

İşletmede yönetici konumunda olanlar vermiş oldukları kararları etik açıdan da değerlendirmek durumundadırlar. Bunun sonucu olarak da yapılan eylem ve faaliyetlerde etik kurallara bağlı kalmak ve etik bir şekilde davranmak önemli bir sorumluluk olarak karşımıza çıkar. Etik sorumluluk şu unsurlardan oluşur (İlic, 2010: 309):

- Etik kurallara ve sosyal değerlere bağlı şekilde hareket etmek gerekmektedir.
- Yeni çıkan veya gelişen toplumsal normları tespit etmek ve bunlara saygı duymak önemlidir.
- Örgütsel amaçlara ulaşmada sorun olabilecek etik kurallardan kaçınılmalıdır.
- Etik kurallara ve sosyal değerlere uygun hareket eden iyi bir kurumsal vatandaş olmak önemlidir.
- Kurumsal açıdan dürüstlük ve etik hareket etme beraberinde kanunlara ve hukuki düzenlemelere de uymayı getirmektedir.

2.5.6. İnsan Hakları

İnsan hakları, insanın sadece insan olması sebebiyle doğuştan elde ettiği ve kullandığı temel hak ve özgürlüklerin tamamını, bununla birlikte insanın kişiliğini tüm yönleriyle koruma altına almayı ve geliştirmeyi hedefleyen evrensel nitelikte kural ve ilkelerin tümünü ifade eder (http://www.edb.adalet.gov.tr, 2017). İnsan haklarına duyulan saygı işletme içerisinde etik davranışların da doğal olarak ortaya çıkmasını sağlayacaktır.

2.5.7. Hümanizm

İnsancılık (hümanizm) en temel anlamda, insan aklı temelinde, etik ve adalet anlayışı ekseninde bulunan, doğaüstü ve batıl olarak kabul edilen her şeyi yok sayan bir görüş biçimidir. Hümanizmin bu yaklaşımı onun dünyevi (seküler) tanımıdır. Bu bağlamda hümanizm, her türlü eylem ve faaliyette, felsefede ve uygulamalarda insani değerlere önem veren bir yaklaşım türüdür. Hümanizm, insancı olarak kabul edilmeyen hiçbir düşünce, kavram ve eylemi benimsemez. Genel olarak hümanizm bütün bireyleri onurlu ve değerli kabul eden ahlak felsefelerinin bir alt sınıfı olarak kabul edilebilir (http://www.felsefe.gen.tr, 2017).

2.5.8. Bağlılık

Bağlılık, bireyin bir konumdan veya durumdan vazgeçmesini zorlaştıran, onu bu durum, düşünce ya da konuma bağlayan etkenlerin toplamıdır (Akbaş, 2010: 124). Örgütsel bağlılık ise, örgütün amaç ve hedeflerinin yüksek bir inanç ile kabul edilerek örgütsel fayda için gözle görülür bir çaba sarf etmek ve bağlı olunan örgütün üyesi olarak kalabilmek için yoğun bir çaba ve istek gösterilmesidir. Meyer ve Allen'e göre ise örgütsel bağlılık, kişinin örgütte kalıp kalmayacaklarına karar almalarını sağlayan, kişinin örgütle olan ilişkisini tamamlayan psikolojik bir

durumdur. Etik iklim yöneticiye duyulan güven, iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile doğru orantılıdır. Yapılan araştırmalar örgüt içerisindeki etik iklimin örgütsel bağlılık üzerinde olumlu etki yarattığı sonucunu ortaya koymaktadır (Demirdağ ve Ekmekçioğlu, 2015 :201-202).

2.5.9. Hukukun Üstünlüğü

Tarih boyunca toplumlar için kullanılan tek bir hukuk düzeni yoktur. Ancak esas olan toplumlar tarafından sürekli bir barış, adalet ve düzeni aramaktır. Bu arayışın temelinde de kuralların ya da hukukun kullanıldığı görülmektedir. Toplumların daha iyi yaşamalarının bir yolu olmasının yanında hukukun üstünlüğü toplumları özgürlük ve zenginliğe götüren de bir yoldur. (Gözlügöl, 2013: 1430).

Hukukun üstünlüğünün hayata geçirilmesi, toplumda hukuksal sistemin hakim olması, hukukun siyasal baskılardan uzak kalması, hukuk kurallarının kişilere göre değil herkese eşit uygulanması, suçluların kısa sürede yakalanarak cezalandırılması, yargısız uygulamalardan uzak durulması, yetkili kişi ya da kuruluşların kurallara uygun davranması gibi uygulamalar hukukun üstünlüğünü sağlar ve hukuksal sistemin iyi çalışmasına neden olur. Bu da kişilere ve topluma güven, huzur ve mutluluk verir (Aydın, 2010: 75).

2.5.10. Sevgi

Sevgi, insanların sahip olduğu duygular içerisinde en köklü ve derin olanıdır. İnsani bir duygu olarak sevgi sevenin sevdiğine karşı sahip olduğu duygu ve sıcaklıktır (Kayadibi, 2002:36).

Yönetim açısından sevgi, idari başarının sağlanmasında rol oynar. Temelinde sevgi olan yönetimlerin başarılı ve kalıcı olma şansları daha yüksektir. Geçmişten günümüze yönetimde başarının yolunun sadece emirler vermekten, katı kurallar koymaktan ve hep resmi davranmaktan geçtiğini savunanlar çoğu kez

yanılmışlardır. Günlük uygulamalarda görülmektedir ki, personeli tarafından sevilen idarecilerin başarılı olma yüzdeleri personelince sevilmeyen yöneticilere oranla daha yüksektir. Çalışanlar sevdikleri yöneticiler tarafından yönetilmek isterler ve onun başarılı olabilmesi için fedakarca çalışırlar. Yine çalışanlar sevmedikleri yöneticinin onların yanlarında durmasını istemez, ilişkilerde resmilik göze çarpar ve hatta bazen çalışanlar pasif direniş yaparak sevmedikleri yöneticinin başarısız olmasına bile sebebiyet verebilirler (Çelikkaya, 1996: 71).

2.5.11. Hoşgörü

Hoşgörü; duygusal açıdan kendimize yakın hissettiğimiz ya da bize uzak gelen insanların sahip olduğu düşünce, duygu ve eylemleri anlayarak kabul edebilmek amacıyla, o insanlara karşı herhangi bir beklenti olmaksızın saygı, sevgi ve anlayış duygusuyla oluşturulan bir iletişim şeklidir (Büyükkaragöz ve Kesici 1996: 353).

Hoşgörü ile aynı anlamı taşıyan bir kavram da empatidir. Empati, bir insanın bir olay karşısında karşısındakiyle yer değiştirerek söz konusu duruma onun penceresinden bakması, karşısındakinin ne düşündüğünü ve ne hissettiğini daha iyi kavraması ve bu durumu ona yansıtmasıdır. Bununla birlikte hoşgörü her şeyi görmezden gelme, kayıtsız kalma, aldırış etmeme ya da tahammül etme olarak algılanmamalıdır çünkü böyle olduğunda disiplinsizlik ve sorumsuzluk ortaya çıkar (Kepenekçi,2004: 253-254).

Hoşgörü ile ilgili etik ilkelerden bazıları şunlardır (Kepenekçi,2004: 255):

- İnsanların tek, benzersiz ve değerli varlıklar olduklarına inanma,
- İnsanları tanımak için çaba gösterme,
- Farklılıklara saygılı olma,
- Diğer kişilerin düşünce ve görüşlerine değer verme,
- Eleştirilebilir olma,
- Empati yapabilme,

- İyi bir dinleyici olma,
- Saldırgan olmama, kırıcı davranmama,
- Astlar hakkında verilen kararlarda katı davranmama.

2.5.12. Laiklik

Laiklik, din işleri ile devlet işlerinin ayrı tutularak, devletin dini esaslara dayandırılmaması, yine bununla birlikte devlet işlerine de dinin müdahale etmemesidir. Bazı kesimlerin savunduğunun aksine laiklik devlet ile dinin uzlaşmazlığı, devletin dine karşı düşman tavırlar sergilemesi ya da devletin dini kesim üzerinde hakimiyet oluşturması değil yönetim aşamasında devletin dini kuralları esas almaması ve geçerliliğini de dinsel değerlere dayamamasıdır. Laik sistemde kişilerin mensubu oldukları dinin gereklerini özgürce yerine getirmek ve dinlerine yakışan bir şekilde davranma hakları vardır ve devlet de söz konusu bu hakkı vatandaşlara kullandırmakla yükümlüdür (Duman, 2010: 286).

Kişilerin din ve inançları ile ilgili seçimleri onların iç dünyalarının dokunulmaz bölgesidir. Kişiler istedikleri inancı seçebilirler, inançlarından ötürü suçlanamazlar ve inançlarını açıklamak zorunda bırakılamazlar. Yöneticiler de çalışanların din ve inanç özgürlüklerine saygı duymalı, anayasal düzen ile güvence altında olan bu özgürlükleri kısıtlayıcı eylem ve davranışlardan uzak durmalıdırlar (Aydın, 2010: 77).

2.5.13. Saygı

Saygı, çoğu insanın bildiğinden farklı olarak korkmak ya da çekinmek değil, bir insanı olduğu gibi kabul edebilme yetisini ve o kişiyi kendine ait bireyselliği içinde fark edebilmektir. Saygı bir başka ifade ile insanları oldukları halleriyle kabul etmek ve onun kişiliğini ve tekliğini fark etmektir (Aydın, 2010: 78).

İnsanlara saygı duymak örgütte bulunan herkesin duygu, düşünce, istek ve önerilerine değer vererek onlara karşı saygılı, gerektiği durumlarda mesafeli davranmak, insanların gururlarına zarar verecek eylem ve davranışlardan kaçınmaktır (Seymen ve Başarır, 2006:5).

2.5.14. Tutumluluk

Tutumluluk sınırlı kaynakların etkin ve verimli bir şekilde kullanılmasıdır. Tutumluluğun en temel unsurları örgüt kaynaklarının örgütün amaçlarına ulaşması için kullanılması ve bireysel çıkarlar için örgütün sahip olduğu kaynakların kullanılmamasıdır. Tutumlu olmak örgüt kaynaklarının örgüt amaçları için kullanılmasını ve gerekli olan donanım, araç ve gereçlerin de ekonomik ve kullanışlı olanlarının tercih edilmesini gerektirir (Seymen ve Başarır, 2006:5).

2.5.15. Demokrasi

Demokrasi halk egemenliği temeline dayanan bir idare şeklidir. İnsanın yalnızca insan olduğu için elinde tuttuğu hak ve özgürlükleri kullanmasına imkan tanıyan bir yönetim modelidir. Sadece siyasi bir yönetim biçimi değil, aynı zamanda bir toplum tasarımıdır. Bir toplumda demokrasinin daha iyi çalışabilmesi için devlet (çalışılan yer), okul ve ailede alınan eğitim ve kazanılan değerler büyük önem taşımaktadır (Şişman vd., 2010:168-170).

Toplumsal açıdan demokrasinin varlığı bir taraftan bireyin saygın bir yerde bulunmasına diğer taraftan da kültürel çeşitliliğe, insan yaratıcılığını engelleyen faktörlerin kaldırılmasına ve bireylerin ulusal ve evrensel boyuttaki kültürel değerlere özgürce sahip olmalarına bağlıdır. Bu durumun gerçekleşmesi bireysel ve toplumsal düzeyde düşüncelerin demokratlaşmasını beraberinde getirecektir. İnsanların demokratlaşması ile içinde bulundukları sistemler de demokratlaşacaktır (Yağcı, 1998:17).

Demokratik bir toplumun özellikleri şöyle sıralanabilir (Şişman vd., 2010: 170):

- Bireysel hak ve özgürlükler kanunlar tarafından güvenceye alınmıştır.
- İnsanların kişisel ve siyasal yaşamla ilgili tercihler yapmalarının önünde engel yoktur.
- İnsanlar siyasi ve sosyal süreçlere en üst düzeyde katılabilirler.
- Demokratik bir şekilde seçilen yönetim erkinin başlıca görevi vatandaşların sosyal ve ekonomik güvenliğini sağlamaktır.
- Siyasi temsilciler vatandaşlara hesap verebilirler.
- Kurumların demokratik yapısı vatandaşın bilgiye ulaşmasını ve bilgiyi paylaşmasına kolaylık sağlar.
- Bireyler kendilerini ifade etmekte ve kişisel gelişim fırsatlarına sahiptirler.

2.5.16. Olumlu İnsan İlişkileri

İnsan ilişkileri kişinin ilişki kurduğu insanlardan ve üyesi olduğu toplumsal yapıdan elde ettiği etkileri kendi içinde harmanlayarak karşısına tepkide bulunmasıyla meydana gelir. Olumlu insan ilişkilerinin yönetimde hakim olması sunulan hizmetlerin etkin ve verimli olmasını, manevi tatmin elde edilmesini ve iş gören memnuniyetini de beraberinde getirir. Bu bağlamda olumlu insan ilişkilerinin faktörleri olarak sayılabilecek sevgi, saygı, hoşgörü gibi değerler temel alınarak, hizmeti veren ile hizmeti alan arasında karşılıklı iyi niyete dayalı ve insan haklarına saygılı bir şekilde hizmetler sunulmalı ve meydan gelen zararların da en kısa zamanda karşılanması sağlanmalıdır (Yılmazer ve Çevik, 2011: 169).

2.5.17. Açıklık

Yönetimsel anlamda açıklık ve şeffaflık, yönetimin yapmış olduğu iş ve eylemlerden halkın bilgi sahibi olması, bireylerin gerekli bilgi ve belgelere

ulaşabilmesi, yönetime dahil olması ve yönetimin yaptığı faaliyetleri denetleyerek yönetime hesap sorabilmesini içeren dürüst bir idare tarzıdır (Akpınar, 2011:240).

Birçok örgütte yöneticiler astlarının açık sözlü olmalarından, düşüncelerini açıklıkla dile getirmelerinden hoşlanmazlar. Hatta bazı yöneticiler kendilerinin bile açık sözlü olmalarının kendileri için zararlı olabileceği kanaatindedirler. İdarecilerin açık olmalarında eleştiriye karşı bakış açıları önem taşır. Eleştiri, ortaya konan bir eylem veya davranışın, beklenen eylem ve davranışa kıyaslanması ve bu farklılığın açıklanmasıdır. Eleştiri yapılırken yapıcı, gerçekçi ve nesnel olunmalıdır. İdareciler de iş görenleri eleştirirken bu ilkelere bağlı kalmalı, astlarının onları eleştirmelerine saygı ve hoşgörü ile yaklaşmalıdırlar. Yine yöneticiler yaptıkları işler konusunda açık olmalı, yaptıkları eylemler ve aldıkları kararlarda hesap verebilir olmalıdırlar (Aydın, 2010: 82).

2.5.18. Hak ve Özgürlükler

Hak ve özgürlük kavramları sürekli birlikte kullanılmakla birlikte birbiriyle karıştırılan iki kavramdır. Özgürlük kişinin bir şeyi yapıp yapmama konusundaki serbestliğidir. Bir şeyin yapılması için her hangi bir kurum ya da güç tarafından insanların zorlanmamasını ve baskı altına sokulmamayı anlatır. Hak kavramı ise özgürlük kavramından daha kapsamlı bir anlama sahip olarak, yalnızca serbestliği değil devletten ya da yaşanılan toplumdan bir takım taleplerde bulunmayı içermektedir (Yaman, 2013: 38).

Örgütlerde de çalışanların hak ve özgürlükleri bulunmaktadır. Çalışanların belirli bir özgürlük alanları olmalı ve bu alana müdahale edilmemelidir. Yöneticiler yetkilerini kullanarak çalışanları yasa dışı eylem ve işlemler yapmaya zorlamamalı, keyfi uygulamalar ile çalışanların başta yıllık izin gibi haklarını kullanmalarında zorluklar çıkarmamalıdır (Aydın, 2010: 83).

2.5.19. Emeğin Hakkını Verme

Emek, iş görenin performans sağlamak amacıyla ortaya koyduğu zihin ve beden gücüdür. Personelin bu emeği karşılığında kazandığı hak, kurumlarca yapılacak ödemeler ile karşılanır. Ödeme, iş görenin üretim için ortaya koyduğu emek sonucu yaratılan değer artışından payına düşenin kendisine verilmesidir. Ödeme kavramı iş görenin kurum tarafından karşılanan çeşitli ihtiyaçlarını da içerir. İş görenlerin kendilerinden beklenen performans değerlerine ulaşmalarını sağlamak için ortaya koydukları emeğe eş değer bir ödemenin yapılması doğru olacaktır. (https://www.tbmm.gov.tr, 2017).

2.5.20. Yasa Dışı Emirlere Karşı Direnme

Kanunlarda açık bir şekilde ifade edilmesine rağmen kamuda görev yapanlar bazı zamanlarda üstlerince yapılması istenen ancak kanunlara uymayan bazı emirler ile karşılaşabilirler (Yıldırım, 2010: 54). Anayasamızın "Kanunsuz Emir" başlıklı 137. maddesi; "*Kamu hizmetlerinde herhangi bir sıfat ve suretle çalışmakta olan kimse, üstünden aldığı emri, yönetmelik, tüzük, kanun veya Anayasa hükümlerine aykırı görürse, yerine getirmez ve bu aykırılığı o emri verene bildirir. Ancak, üstü emrinde ısrar eder ve bu emrini yazı ile yenilerse, emir yerine getirilir; bu halde, emri yerine getiren sorumlu olmaz. Konusu suç teşkil eden emir, hiçbir suretle yerine getirilmez; yerine getiren kimse sorumluluktan kurtulamaz. Askeri hizmetlerin görülmesi ve acele hallerde kamu düzeni ve kamu güvenliğinin korunması için kanunla gösterilen istisnalar saklıdır*." demektedir (http://www.mevzuat.gov.tr, 2017).

Hukuksal anlamda özünde suç içeren emirlerin uygulanmaması konusunda yöneticilerin kesin tavır içinde olmaları gerekmektedir. Ayrıca emrin yasalara aykırı olduğu yöneticilere hatırlatılarak, yöneticinin yönetimde keyfi davranmasının önüne geçilmesi ve hukukun üstünlüğünün sağlanması gerekmektedir.

2.6. Etik Olmayan Davranış İlkeleri

Yönetim görevinde bulunanların örgütsel karar ve eylemleri ile kişilerle olan ilişkilerinde uzak durması gereken bazı etik dışı davranışlar şunlardır (Aydın, 2010: 85) :

2.6.1. Ayrımcılık

Ayrımcılık, özellikle bir grubun hakkını koruyarak ve onlara daha çok imkan sağlayarak diğer bir gruba zarar verecek şekilde davranmaktır. Ön yargı hissi ile ortaya çıkmaktadır. Ayrımcılığı ortadan kaldırmak için eğitimden faydalanmanın yanı sıra yasal düzenlemeler yapılarak da bu olumsuz durumun önüne geçmek mümkündür (Gül, 2006:69).

2.6.2. Kayırma

Kayırma, maddi ve ekonomik değeri olan para ya da mal gibi etmenler yerine aile ya da akrabalık bağı gibi maddi olmayan etmenleri kullanarak resmi yükümlülüklerin önemsenmeyerek, duygusal ve geleneksel bağlılıkların öne sürülmesiyle meydana gelen davranışlardır (Büte, 2011: 106-107).

2.6.3. Rüşvet

Rüşvet, bir işin yapılmasının kolaylaştırılması ve çabuklaştırılmasını sağlamak için yasa dışı olarak bir kişiye para ya da mal olarak çıkar sağlamaktır. Kamu görevlileri, görevlerinin gereklerine uymayan bir şekilde bir işin yapılması ya da yapılmaması için diğer kişilerle anlaşmaya vararak kendilerine bir fayda sağlama yoluyla rüşvet suçunu işlemiş olurlar (Sökmen, 2011:233-234).

Rüşvette iki taraflı bir etkileşim söz konusudur. Bir tarafta işini yaptırmak için ayrıcalık sağlamaya çalışan kişi veya gruplar varken diğer tarafta maddi çıkarlar sağlayan görevliler bulunur (Büte, 2011: 107).

2.6.4. Yıldırma-Korkutma

Kabadayılık olarak da tanımlanan ve örgüt içerisinde korkmayan ya da yılmayan kişi özellikleri göstererek astları veya örgütteki diğer bireyleri yıldırmaya çalışmak olarak tanımlanabilir. Özellikle yöneticilerin örgüt içerisinde bu gibi zorlamalar yoluyla iş görenler üzerinde baskı ve korku ortamı oluşturmaktan kesinlikle kaçınmaları gerekmektedir (Aydın, 2010: 87).

2.6.5. İhmal

Türk Dil Kurumuna göre ihmal: gereken ilgi ve alakayı göstermekten kaçınma, boşlama, savsaklama, önemsememe anlamı taşımaktadır (www.tdk.gov.tr, 2017). Kavramı açıklamak için kullanılan dikkatsiz olma ya da özensiz davranmanın aksine ihmal kasıtlı bir şekilde görevin savsaklanması ve yapımının geciktirilmesidir (Yaman, 2013:45).

2.6.6. Sömürü (İstismar)

Kişi ya da nesnelerin adaletsiz bir şekilde kullanımı olan sömürü, tamamıyla çıkar elde etme amacına yöneliktir. Sömürü ile kişiler diğer kişileri kendi amaçlarına ulaşmak için etkiler ve bir araç olarak kullanır. Sömürünün 4 türü bulunmaktadır:

(1) Sömürücü karşısındaki kişiyi zorlayabilir ya da onu kandırarak amacına ulaşabilir.

(2) Sömürülen kişi sömürme eylemini yapan kişinin eylemlerini kendi rızasıyla kabul edebilir.

(3) Genellikle sömürülen kişi kendisine haksızlık yapılan kişidir.

(4) Sömürü eyleminde sömürücünün çıkar sağlama ve kazancını güvenceye alma amacı vardır. Bu durum sömürülen kişinin yararına ya da zararına olabilir ancak hiçbir şekilde sömürülenin elde ettiği yarar sömüreninkinden fazla değildir (https://www.tbmm.gov.tr, 2017).

2.6.7. Bencillik

Bencillik diğer insanları düşünmeden olayları sadece kendi merkezinde değerlendirmek, sadece kendini düşünmektir. Örgütsel çalışmalar ortak hareket etmeyi ve paylaşımlı olmayı gerektirir. Böyle olursa örgütsel amaçlara daha kolay ulaşılır. Örgüt içerisinde bencillik hakim olduğunda yönetici veya iş görenin sadece kendi ihtiyaçlarını düşünerek paylaşmadan kaçmaları söz konusudur ve diğer kişilerin ihtiyaçları göz ardı edilir (Gül, 2006:70).

2.6.8. Yolsuzluk

Yolsuzluk genel anlamda kamusal kaynakların kişilerin şahsi çıkarları için kötüye kullanılması ya da bir kamusal yetkinin kural dışı ve amacının dışında kullanılmasıdır. Örgütsel anlamda yolsuzluk, kamu sektöründe veya özel sektörde kişilerin, sorumlulukları altında bulunan kaynakları hukuka aykırı bir şekilde şahsi amaç ve menfaatleri için kötüye kullanmasıdır. Yolsuzluk türleri olarak zimmete para geçirme, dolandırıcılık, rüşvet, irtikap, kayırmacılık ve son zamanlarda bir çok alanda karşımıza çıkan ticari bilgilerin sızdırılması sayılabilir (Gürbüz ve Dikmenli, 2009: 221).

2.6.9. İşkence (Eziyet)

İşkence, örgütteki bireylerin kendi düşüncelerinden farklı hareket edenlere karşı bireysel ya da grup olarak uyguladıkları fiziksel veya psikolojik baskıdır. Bir örgütte herkesin aynı fikirlere ve düşüncelere sahip olması beklenemez. Çoğu kez

farklı düşünceler örgütsel amaçlara ulaşmada kolaylık sağlar. Mevcut farklılıklar nedeniyle işkence ve eziyet düşüncesi amaçları dışında gelişen hegomanyacı grupları meydana getirir (Büte, 2011: 107-108).

2.6.10. Yaranma-Dalkavukluk

Yönetsel süreçteki karar ve eylemlerde özellikle kaçınılması gereken davranışlardan biri olan dalkavukluk bir başka deyişle yalakalık, kişinin kendisine çıkar sağlayacağını düşündüğü diğer kişilere karşı abartılı bir saygı ve hayranlık göstererek yaranma davranışıdır. Püf noktası yönetici veya liderin hoşuna gidecek ve onun duymak istediği şeyleri söylemek, onu rahatsız edecek sözlerden ve dobralıktan kaçınmaktır. Genellikle ast-üst ilişkilerinde görülen bir davranış olan yalakalık, eşit statüde çalışan kişilerin birbirlerine üstünlük sağlamak için, bağlı oldukları yöneticilere hoş görünme çabaları olarak görülmekte olup, çalışanlar arasında tedirginliklere neden olabilmektedir (Tütüncü ve Akgündüz, 2014: 169).

2.6.11. Şiddet-Baskı-Saldırganlık

Şiddet kavramı, sertlik, sert ve katı davranış ya da kaba kuvvet kullanma şeklinde tanımlanabilir. Şiddetle ilgili davranışlar hukuka uygun davranmamak, insanlara zarar vermek, hakaret etmek, onur kırmak, huzur bozmak, kişilerin haklarını gasp etmek, incitmek ya da zor kullanmak şeklinde ortaya çıkarlar (Kocacık, 2001: 2).

Yöneticiler önlerindeki engelleri kaldırmak için şiddete başvurmamalıdırlar. Çünkü yöneticinin yapacağı bu şiddet eylemleri kendisini engellediğini düşündüğü kişi, grup ya da nesneleri etkileyeceği gibi durumla hiç ilgisi bulunmayan kişi ya da nesneleri de etkileyerek onların bu şiddetten zarar görmelerine neden olabilir. Üstlerine kızan yöneticinin hırsını, yaşadığı olayla hiçbir bağı olmayan iş görenden çıkarması etik olarak çok yanlış bir davranış olacaktır (Aydın, 2010: 90).

2.6.12. İş İlişkilerine Politika Karıştırma

Yöneticinin uyması gereken davranışlar arasında tarafsız davranmak ve politik kimliğe sahip yöneticilere tarafsız bilgi sunmak da vardır. Yöneticinin içinde bulunduğu kurumda sahip olduğu kimlik nedeniyle politik bir görünüm kazanması söz konusu olabileceğinden kurumda görev yapan astlar, örgüt içerisinde yöneticinin sahip olduğu tutuma en uygun siyaseti uygulayacaklardır. Bu durumda kurumun içine siyaset karışmış olacak ve politik ilişki ve taraf olma idari yeterliliğe üstün olacaktır (Mammadova, 2015: 25).

2.6.13. Hakaret ve Küfür

Sözle taciz şeklinde de adlandırılan hakaret ve küfür, tüm şiddet gösterileri gibi bünyesinde saldırganlık barındırır. Diğer insanların kişiliğine saldırı olarak görülen hakaret ve küfür aracılığıyla diğer insanlara saldıranlar, onların kişiliğini küçültüp zedeleyerek kendi kişiliklerini yücelteceklerine inanırlar (Aydın, 2010: 91).

2.6.14. Bedensel ve Cinsel Taciz

Daha çok özel hayatında başarısız olan bireylerin kendilerinden daha güçsüz kişilere karşı uyguladıkları bir bastırma eylemi olan bedensel taciz, içerisinde şiddet barındıran ve etik olmayan bir davranma şeklidir. Cinsel taciz ise yaş ve cinsiyet fark etmeksizin laf atmadan başlayarak ırza geçmeye kadar uzanan bir diğer etik dışı davranıştır (Gül, 2006: 71).

2.6.15. Kötü Alışkanlıklar

Özellikle genç bireylerin ve çocukların bulunduğu okul, kreş ya da yetiştirme yurdu gibi kurumlarda bulunan çalışanların kötü örnek olmamaları açısından sigara, alkol ve kumar gibi kötü alışkanlıkları çocuk ve gençlerin önünde sergilememeleri gerekmektedir. Kötü alışkanlıklar kişisel davranışlar olarak

değerlendirilebilir ancak bu kötü alışkanlıklara toplumsal alanda devam edilmesi toplumdaki diğer bireyler açısından sakınca yaratabilmektedir. Yönetici ve iş görenlerin kötü alışkanlıkların özenme ile başlayabileceğini unutmamaları ve davranışlarına özen göstermeleri önem taşımaktadır (Yıldırım, 2010: 58).

2.6.16. Görev ve Yetkinin Kötüye Kullanımı

Görev ve yetkinin kötüye kullanılması yetkinin veriliş amacına aykırı bir şekilde farklı bir amaç için kullanılmasıdır. Yetkinin kötüye kullanılması ile söz konusu yetki ile yapılması gereken işler yerine kişinin kendisi ya da başkalarına çıkar sağladığı işler yapılır ve bu durum örgütün zarar görmesine neden olur. Görev ve yetkinin kötüye kullanılması iki şekilde karşımıza çıkar. Bunlardan ilki kamu işlemlerinin daha hızlı ilerlemesi için bazı kişilere ayrıcalıklı işlem yapılarak diğer kişilerin mağdur edilmesi, diğeri de kanunen yasaklı işlemlerin bir çıkar karşılığında yapılmasıdır (Aydın, 2010: 92).

2.6.17. Dedikodu

Dedikodu, doğruluk payı göz ardı edilerek başkalarını karalayıcı, onları kötüleyen, kınayan ya da suçlayan söylentilerdir. İş yerlerinde çok fazla şekilde enerji ve zaman kaybına neden olan dedikodu, beraberinde ilişkilerde gerginlik, güvensizlik ve saygı kaybı gibi sonuçları da getirir (Büte, 2011: 108).

2.6.18. Zimmet

Zimmet kişinin çalıştığı kuruma ait ekonomik bir varlığı şahsi amaçları için kullanmasıdır. Yolsuzluk bakımından zimmetin rüşvetten farklı olduğu söylenebilir çünkü rüşvette çıkar sağlayan iki taraf bulunurken, zimmette ise olay tek kişi tarafından yapılmaktadır. Zimmet hırsızlık ile aynı anlamda kullanılabilir (Mammadova, 2015: 27).

2.6.19. Dogmatik Davranış

Örgütsel çalışmalarda başarıyı yakalamak her türlü gelişimi ve yeniliği takip etmeyi ve bunlara açık olmayı gerektirir. Dogmatik yapıda ise önceden sahip olunan fikir veya inançlarda ısrar etme, farklı fikirlere kapalı olma durumu hakimdir. Bu durum gelişme ve yenilenmenin önünde bir set olarak çıkar ve örgütün gelişmesine engel olur. Dogmatik davranış beraberinde örgütte bölünmeyi de getirerek yeniliğe ve gelişime yönelik direnişin de kuvvetlenmesine neden olur (Gül, 2006: 71).

2.6.20. Yobazlık-Bağnazlık

Bağnazlık her kişi ve her duruma karşı ön yargı ve imtina ile yargılayarak bakmaktır. Bağnaz kişinin kendisine güveni yoktur. Diğer kişilerin görüşlerine önem vermez ve onları anlamak için çabalamaz. Yobazlık ise herhangi bir ideolojiye körü körüne bağlanmaktır. Bir düşünce tembelliği hali ve insanın sahip olduğu en değerli yetenek olan düşünme yeteneğine açıkça ihanettir. Her iki zihniyete de sahip kişiler farklı düşünenlere karşı demokratik olmayan bir yaklaşım sergilerler. Yöneticilerin de bu gibi davranışlardan uzak kalmaları örgütteki performans ve verimlilik kayıplarının azalmasını sağlayacaktır (Yaman, 2013: 54-55).

2.7. Meslek Etiği

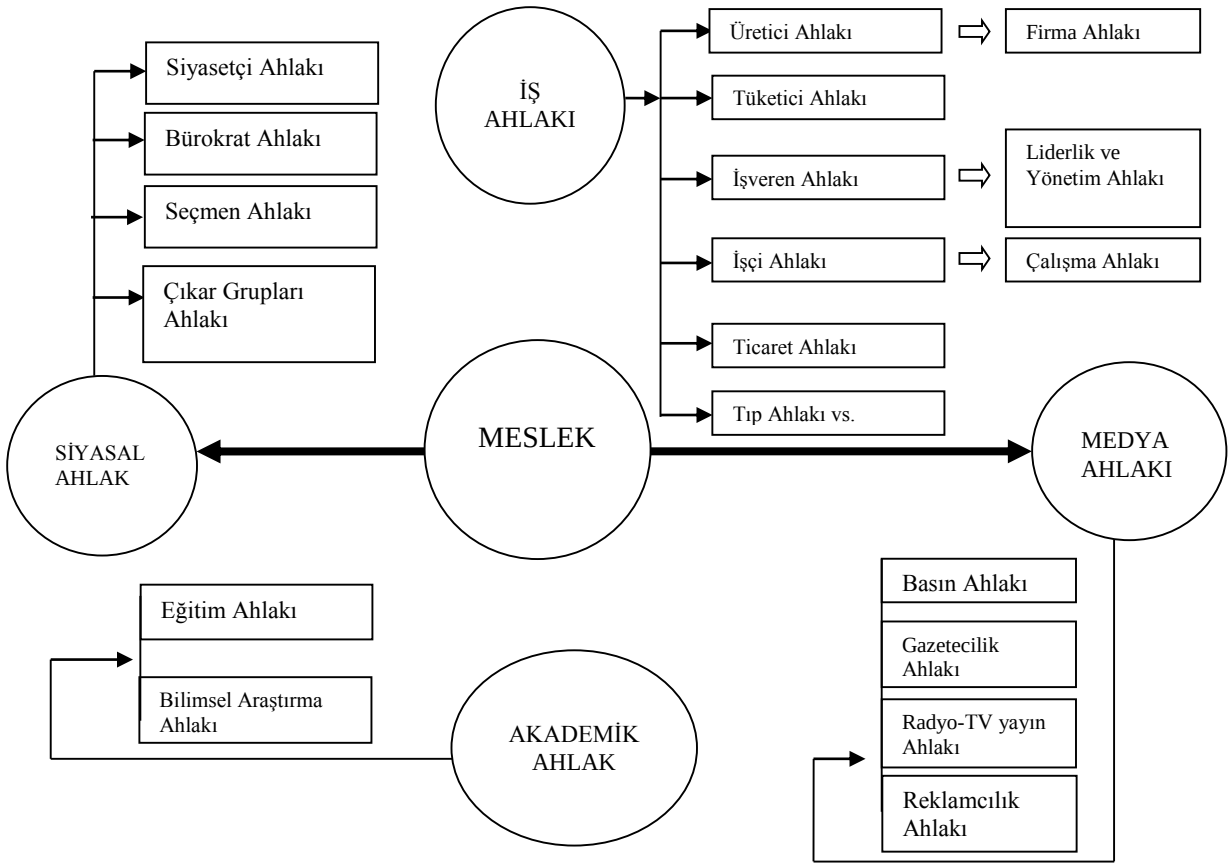
Meslek etiği günümüzde çalışma yaşamındaki önemli unsurlardan biri olmuştur. Meslek etiği temelinde iş yaşamındaki özel uygulamaların ahlaki açıdan uygunluğu ile ilişkilidir. Bu bağlamda meslek etiği, ilişkilerde adil, saygılı, dürüst ve güvenilir davranma olarak tanımlanabilir. Ancak bu kavramların kişiye göre değişebilmesi ve geniş anlamlar içermesi nedeniyle meslek etiği tanımını yasalar ile belirlemek çok güçtür. Bunun sonucu olarak da meslek etiği yasaların koyduğu kurallardan daha üstün olarak, herkes tarafından uyulması gereken ileri derecede ilkeler temeline dayanır. Meslek etiğini oluşturan kurallar kanunlara oranla daha geniş kapsamlıdırlar (Kutlu, 2014: 147).

Ekici'ye göre meslek etiği; "bir meslek grubunun, mesleğe ilişkin olarak oluşturup koruduğu, meslek üyelerini belirli şekilde davranmaya zorlayan, kişisel eğilimlerini sınırlayan, yetersiz ve ilkesiz üyeleri meslekten dışlayan, meslek içi rekabeti düzenleyen ve hizmet ideallerini korumayı amaçlayan mesleki ilkeler bütünlüğüdür" (Ekici, 2013: 46).

Toplumun geneli ve toplumda yaşayan bireyler, iş dünyasının ahlaki davranmasını bekleme hakkına sahiptir. İş dünyasının ortaya koyduğu eylem ve davranışların etik sınırlar içerisinde kalabilmesini ise kanunlar, yönetmelikler ya da meslek birliklerinin almış oldukları kararlar sağlar. Mesleki davranışların etik sınırlarda kalmasında öncelikle o eylemin sahibi kişi ve daha sonra da bağlı olduğu mesleki birliğin yönetimi sorumludur. Bir üst oluşum olarak yönetimden, alanı ile ilgili ahlaki sorunları çözüme kavuşturması beklenir (Kutlu, 2011: 69).

Meslek etiği hangi eylemlerin doğru olduğu ya da bir durum karşısında bireyin yapacağı hangi eylemlerin doğru olacağı sorunsalına çözüm aramak yerine bir mesleğe mensup kişinin o mesleği icra ederken genel anlamda neler yapması gerektiği üzerinde durur. Başka bir deyişle bir meslek alanı ile ilgili olarak ortaya konan davranışlardan hangilerinin doğru olup olmadığını değil davranışlardan hangilerinin yapılıp hangilerinin yapılmaması gerektiği üzerinde durur. Bunun sonucu olarak da meslek gruplarının tamamının o mesleğe ait yazılı veya yazılı olmayan bir takım kuralları mevcuttur. Meslek etiği ilkeleri meslek icra edilirken karşılaşılan davranış sorunlarının azaltılması ya da ortadan kaldırılması için ortaya çıkmıştır. (Kısakürek ve Alpan, 2010: 216).

Şekil 3. Meslek-Ahlak İlişkisi



Kaynak: Kutlu, *2011, s.73*

Toplumlar genellikle çok belirgin durumlar olmadıkça mesleki açıdan ahlaki olmayan tutum ve davranışlara fazla tepkide bulunmazlar ancak ahlaki açıdan olumsuz davranışlar sergileyenleri de tercih etmemeye yönelirler. Meslekler içerisinde ahlaki sayılan davranışların neler olduğu herkes tarafından tam olarak bilinemeyebilir. Bu bağlamda davranışların ahlakilik çerçevesini belirleyici kurallar koymak mesleki gruplara ya da birliklere düşer. Böyle yaparak meslek grupları kendi mesleklerinin saygınlığını da korumuş olurlar. Ahlaki çerçeveyi oluşturmak için belirlenen etik kodların kapsamlı olması ve sağlam temellere dayanması beraberinde ahlaki davranışların yaygınlaşmasını getirir (Ayboğa, 2001: 31).

Etik ilkeler oluşturulması ve meslekte çalışanların bu ilkeler yönünde davranmaları için bazı beklentiler ortaya çıkmaktadır. Bunlar (Aydın, 2010: 101) :

- Kabul edilebilir nitelikteki davranışların belirlenmesi ve tanımlanması,
- Mesleğin icra edilmesinde kaliteyi sağlamak için yüksek standartların konulması,
- Çalışanlara bireysel eylem ve davranışlarını mukayese edebilecekleri kişisel değerlendirme imkanlarının tanınması,
- Meslek içerisindeki eylem ve davranışlar ile sahip olunması gereken sorumluluk sınırlarının belirlenmesi,
- Mesleki kimlik oluşumuna katkıda bulunulması,
- Mesleki olgunluğun işaretlerinin belirlenmesidir.

Etiğin genel ilkelerinin yanında her meslek dalının da kendine özgü bazı etik değerleri vardır ve o mesleği icra edenlerde de bu etik değerler aranmaktadır. Hiç kuşkusuz küresel dünya da her meslek grubu için ortak etik kurallar koymak kolay değildir. Bu nedenle her meslek için etik kurallar belirlenirken o mesleğin kendine özgü şartları da mutlaka değerlendirilmelidir (Sakarya ve Kara, 2010: 58).

Herhangi bir meslek dalında ahlak anlayışını yerleştirme görevi her ne kadar mesleki birlik ya da gruplara düşse de bireylerin ahlaki anlayışı sadece bu gruplar tarafından yönlendirilemez. Meslek birliklerinin bu konuda yapabilecekleri, mümkün olduğunca çok sayıda etik kod oluşturmak ve böylece olaylar karşısında kişisel değerlendirmeleri minimuma indirmek olacaktır. Mesleki eylem ve davranışların ahlakilik açısından denetlenmesi de önemlidir ancak burada esas belirleyici olan bireylerin tutumlarıdır. Ekonomide geçerli olan "kötü para iyi parayı kovar" kuralı gibi burada da "kötü ahlak iyi ahlakı kovar" kuralı geçerli olabilmektedir. Bu olumsuzluğu ortadan kaldırabilmek için yapılacak en faydalı eylem bireylerin sorumluluklarının farkına varmalarını sağlayarak onları olabildiğince profesyonelliğe yönlendirmek olacaktır (Ayboğa, 2001: 31).

2.7.1. Meslek Etiğinin İlkeleri

2.7.1.1. Doğruluk

Doğruluk, doğru sözlü ve güvenilir olmayı gerektiren bir özelliktir. Meslek yaşamı içerisinde doğru olarak kabul edildiği şekliyle davranışlarda bulunmak, eşitlik temeline dayanmak, adaletli olmak, tarafsız olmak ve dürüstlük meslek etiğinin temelini oluşturur. Bir meslek grubundaki tüm kişiler çalışmalarının her aşamasında doğruluk ve dürüstlükten ödün vermemelidir (Ekici, 2013: 50).

2.7.1.2. Yasallık

İş yaşamında her türlü malın üretiminde ve çalışanlarla ilgili ortaya çıkan sorunların çözüme kavuşturulmasında yasalara bağlılık da mesleki etiğin bir başka ilkesidir. Günümüzde iş hayatının hemen hemen her alanını düzenleyen yasalar ve uluslararası kuruluşlar bulunmaktadır. Bunlara örnek olarak iş yaşamını düzenleyen Uluslararası Çalışma Örgütü ve üretimde gerekli standartları belirleyen Uluslararası Standartlar Örgütü'nü sayabiliriz (http://muhasebedersleri.com, 2017).

2.7.1.3. Yeterlik

İş yaşamında meydana gelen gelişmeleri takip etmek ve kendini yenilemeye çalışmak mesleki etik ilkeler arasındadır. Meslek içerisinde sahip olunan yeterlik boyutu, bireyin bulunduğu toplumda "uzman", "yetkili" ya da "yeterli kişi" şeklinde adlandırılan kimlikler edinmesine yardımcı olur. İş görenlerin iyi eğitim görerek diploma ya da işleriyle ilgili bir sertifika almaları onları söz konusu işi yapabilmeleri konusunda yetkili kılar. Bununla birlikte yeterliliğin bir işi yapabilmek için sorumluluk üstlenebilme ve inisiyatif kullanabilme olduğunu da söyleyebiliriz (Ekici, 2013: 50-51).

2.7.1.4. Güvenirlik

Meslek olarak adlandırılan işlerin hepsi kendine ait etik ilke ve değerlere sahiptir. Meslek üyelerinin bunlara uymaması durumunda devreye meslekte etiği sağlayacak kurallar girer. Temel anlamda mesleki etik davranış kuralları şunlardır (http://muhasebedersleri.com, 2017):

- Yeterli olmayan ve etik ilkelere uymayan meslek mensuplarını meslekten uzaklaştırmak,
- Mesleğin uygulanmasında gerekli rekabet koşullarının düzenlemek,
- Mesleğe ilişkin ideallerin korunmasını sağlamak.

2.7.1.5. Mesleğe Bağlılık

İnsanın, sahip olduğu mesleği sevmesi, ona önem vermesi ve elinden geldiğince en iyi biçimde mesleğini icra etmeye çalışması da mesleki etik ilkelerindendir. Buna kısaca mesleğe bağlılık denir. İnsanın çalışma yaşamında kendini sürekli olarak yenilemesi ve geliştirmesi, yeniliklere açık olması ve eğitim olanaklarından yararlanması işine verdiği önemin göstergesidir. Yine meslektaşlarının gelişimine yardım etmesi de mesleki etik ilkeleri içerisinde sayılır. Mesleğine bağlı olan kişi işini sever ve bu da onun huzurlu bir ortamda çalışmasına neden olur. Bunun sonucunda da verimlilik artar (Ekici, 2013: 51).

2.7.2. Meslek Etiğinin Temel Özellikleri

Meslek etiği temel olarak şu özellikleri göstermektedir (Filizöz, 2011: 31):

- **Meslek etiği kişisel etiğe dayanır:** Kişisel hayatında etik kurallara uygun davranan bireylerin iş hayatında da doğruluk ve dürüstlük ilkelerine uygun olarak davranmak istemesi arasında kuvvetli bir ilişki bulunmaktadır.

- **Meslek etiği dürüstlüğe dayanır:** Yapılan bir anlaşma ya da işlemde tarafların birbirlerine karşı dürüst davranması ve aynı ilgiyi göstermesi, pazarlıkları iyi niyetle sürdürmesi ve işlemi bu ilkeler doğrultusunda tamamlamaları durumunda yapılan işin etik kurallar çerçevesinde yapıldığı söylenebilir.
- **Meslek etiği namus gerektirir:** Namus bütünlük, güvenirlilik ve tutarlılıkla eş değerdir. Meslek yaşamında saygılı, namuslu ve dürüst davranmak ve verilen söz ve güvencelerin arkasında durmak, yapılan davranışların meslek ahlakı içerisinde kalmasını sağlar.
- **Meslek etiği doğru söylemeyi gerektirir:** Satılan mal ya da üretilen hizmet en iyi kalitede olmayabilir. Buna rağmen bu mal veya hizmeti olduğundan farklı bir şekilde, daha iyi ve kaliteliymiş gibi göstererek alıcıları kandırmak etik ile bağdaşmaz.
- **Meslek etiği güvenilir olmayı gerektirir:** Çalışılan işletmenin durumunun kötüye gitmesi, iflasının muhtemel olması veya geleceğinin belirsiz olması gibi olumsuz durumlar mevcut ise bu durumdan müşterilerin bilgi sahibi olması sağlanmalıdır.
- **Meslek etiği bir iş planı gerektirir:** İşletmelerin meslek ahlakı, toplumdaki rollerine, vizyonlarına ve toplum karşısındaki görüntülerine bağlıdır. İşletmenin büyüme ve kar planlarının netliği ne kadar artarsa meslek ahlakı ilkelerini uygulama oranları da o derecede artar.
- **Meslek etiği hem içsel hem de dışsal olarak uygulanır:** Meslek ahlakı ilkelerine uygun davranan işletmeler hem mal veya hizmet sundukları insanlara hem de çalışanlara karşı saygılı ve dürüst davranırlar. Meslek etiği beraberinde işletmenin çalışanlara ve çevresel aktörlere karşı yükümlülüklerini gerçekleştirmesini getirir.
- **Meslek etiği kar gerektirir:** İşletmelerin mesleki ahlak ilkelerine uyması onların doğru ve düzgün bir şekilde yönetilmelerini, güçlü bir yönetime sahip olmalarını, kendi kendilerini kontrol edebilmelerini ve geleceklerini rahatça görebilmelerini sağlar. Etik, geleceğe hazır olabilmek için şu anda yaşanılanların analiz edilmesidir.

- **Meslek etiği değerler üzerine kurulur:** Yazılı ve esnek olmayan hukuk kurallarının aksine etik kurallar en alt düzeydeki kuralları içerir. Etik değerler idealler ve özlemler temelinde yükselir.
- **Meslek etiği bir işletmenin tepe noktasından başlar:** İşletmenin yönetim kademesinin etiğe karşı tutumu o işletmedeki etik çevreyi etkilemekte, örgüt içi davranış ve uygulamaları da şekillendirmektedir. Etik kurallara göre hareket etmeye özen gösteren bir yöneticinin varlığı çalışanların da etik kurallara uymasını beraberinde getirecektir.

2.7.3. Meslek Etiğinin Önemi

Dünyanın küreselleşmesiyle birlikte, sermayenin giderek büyümesi sonucunda mal ve hizmetlerin uluslararası alanda dolaşımı, kar amacı güden rekabetin güçlenmesini sağlamıştır. Özellikle güney yarım küredeki servetlerin kuzey yarımküreye aktarılma süreci büyük hız kazanmıştır. Bununla birlikte özellikle gelişimini tamamlayamayan ülkelerde gelir dağılımının bozulması, kamu yararının göz ardı edilmesi, ekonomik faaliyetlerin vergi ödenmeden gerçekleştirilmesi nedeniyle kamu kaynaklarında israf, adam kayırmacılık ve rüşvetin hakim olduğu bir sistem benimsenmiştir. Toplumsal dengesizliğin meydana gelişinde meslek etiğinin standartlarındaki düşüşün büyük etkisinin olduğu söylenebilir. Bu nedenle toplumdaki bireylerin hem teknik hem de etik davranış konusunda daha kaliteli hale getirilmesi gerekmektedir (İşgüden ve Çabuk, 2006:64).

Meslek gruplarının birçoğu mesleki faaliyetlerini düzenlemek amacıyla birtakım yazılı mesleki davranış kuralları oluşturmuşlardır. Bu davranış kuralları birbirinden farklı olmakla birlikte şu ortak özellikleri içermektedir (Kutlu, 2011: 77-78):

- Meslek üyelerinden yasaların belirlediği davranış düzeyinin üzerinde davranışlarda bulunmaları ve bu davranış biçimlerini sürekli olarak korumaları beklenmektedir.

- Oluşturulan etik kurallar, meslek üyelerini dürüst davranmaya yönlendirici ve teşvik edici olmalı, toplumda olumlu bir imaj yaratmayı sağlayacak şekilde tasarlanmalıdır.
- Meslekler etik standartlara aykırı davranışları yasaklamaktadır.

Mesleki etiğe sahip olmayan meslek mensuplarının topluma faydaları zararlarından daha azdır. Çünkü bu kişiler mesleklerini icra ederken kişisel çıkarlarını göz önüne bulundurarak toplumdaki diğer bireyleri önemsemezler (İşgüden ve Çabuk, 2006:64).

Ekonomilerin gelişmesi, iletişim ve bilişim teknolojilerindeki ilerlemeler, insan yaşantılarının karmaşıklaşması, dünya nüfusunun hızla artması gibi faktörlerle birlikte ekonomik suçlarda da büyük bir artış görülmektedir. Yolsuzluklar, evrak sahteciliği, dolandırıcılık, hortumlanan bankalar ve bunların kamuya olan ekonomik yükleri, ahlak kavramının önemini bir kez daha göstermiştir. Sanayi devriminden sonra görülen bu ivme sonucunda Dünyanın pek çok ülkesinde ahlaki değerlere bir yöneliş söz konusudur. Çünkü tek başına yasalar ya da ahlak kuralları problemlerin kesin çözümü olamamaktadır. Bu nedenle hukukun ve ahlakın eş güdüm içerisinde olması gerekmektedir (Kutlu, 2011: 78).

Teknoloji, bilim ve sermaye alanındaki gelişme ve büyümeyle orantılı olarak meslek etiği de iş yaşamında giderek daha çok aranan bir kavram olmaktadır. Teknoloji ve bilim ne kadar ilerlerse ilerlesin, meslek ahlakının ilke ve kurallarına uygun faaliyetler yapılmadıkça sistemde bir takım bozulma ve aksamaların ortaya çıkması kaçınılmaz olacaktır. Binalar ne kadar gelişmiş ve teknolojik cihazlar ne kadar mükemmel olursa olsun bu binalarda görev yapan iş görenler mesleki ahlak ilkelerinin gereklerini yerine getirmedikleri müddetçe bu gelişmenin de bir anlamı kalmayacaktır. Bu nedenle tüm çalışanlara meslek ahlakının önemi çok iyi anlatılmalı ve ahlak kuralları çalışanlara benimsetilmelidir (Ünsar ve Hozer, 2012:64).

Meslek etiğinin neden gerekli olduğu sorusuna verilebilecek cevaplardan bazıları şunlardır (Kutlu, 2011: 79):

- Dünya nüfusunun hızla artmasıyla birlikte istihdam ihtiyacı da ortaya çıkmış ve bu istihdam açığının kapatılmaması durumunda işi olmayan ve gelir düzeyi düşük kesimler zenginliğe ortak olabilmek için toplumsal ve politik şiddet yoluyla medeniyeti tehlikeye sokabilecektir.
- İş dünyasının kontrolünde olan yeni nesil biyolojik ve askeri teknolojilerin belirli bir ahlaki sorumlulukla kullanılmadıklarında dünya büyük bir tehditle karşı karşıya kalabilecektir.
- Çok uluslu firmaların sayısının artması ve dünyanın farklı yerlerinden farklı kültürlerden insanın bu firmalarda çalışması beraberinde yeni ahlaki sorunları da getirmektedir. Bu sorunların ortadan kalkması için bu insanların birbirini anlaması ve birbirlerinin kültürlerine saygı göstermeleri gerekmektedir.
- Tüm dünyada olduğu gibi iş dünyasında da demokrasi ve insan hakları için talepler giderek artmaktadır. İş yaşamında ırk, dil, din ve cinsiyet gibi konularda ayrım yapmaktan kesinlikle kaçınılmalıdır.
- İş dünyasının artan çevre kirliliğine karşı duyarlı olması zorunlu hale gelmektedir.
- Farklı dinlerin çalışma yaşamındaki kültür ve değerler üzerindeki etkileri de meslek ahlakı açısından incelenmektedir.
- Gelişmelerini sürdüren ülkelerin ekonomik usulsüzlükler ile başa çıkabilmeleri ve sorunsuz bir ekonomik yaşam sürebilmeleri açısından meslek etiği gereklidir.

BÖLÜM III

3. LİSANS VE ÖN LİSANS ÖĞRENCİLERİNİN GİRİŞİMCİLİK EĞİLİMİ VE ETİK DEĞERLERE BAKIŞ AÇISI ÜZERİNE BİR UYGULAMA; TRAKYA ÜNİVERSİTESİ ÖĞRENCİLERİ ÖRNEĞİ

Çalışmanın üçüncü bölümünde araştırmanın amacı ve modeline ilişkin bilgilere yer verilerek, araştırmanın bulguları ve istatistiksel olarak yapılan analizlerin sonuçları değerlendirilmiştir.

3.1. Araştırmanın Amacı

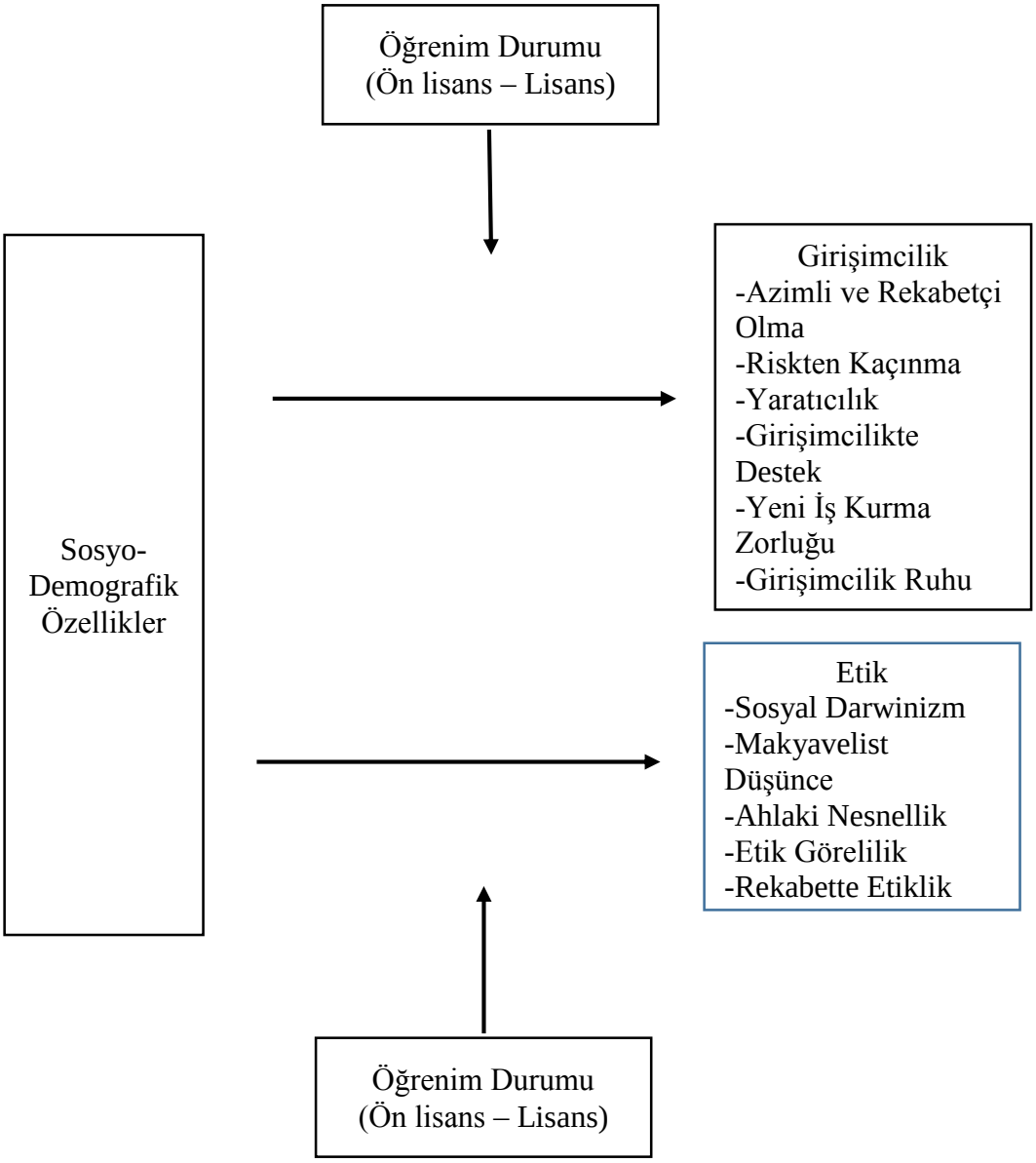
Araştırmanın amacı, Trakya Üniversitesi'nde lisans ve ön lisans öğrenimi gören öğrencilerin girişimcilik eğilimlerinin olup olmadığının tespit edilmesi ve bu öğrencilerin, yaşamın her alanı ile olduğu gibi girişimcilik ile de yakından ilgisi bulunan etik kavramına ve etik değerlere bakış açılarının ortaya koyulmasıdır.

Bireylerin içerisinde bulundukları sosyo-demografik yapı onların kişisel özelliklerini de doğrudan etkilemektedir. Buna bağlı olarak sosyo-demografik etkenler sonucu bazı bireylerde girişimci kişilik özellikleri görülebilirken bazılarında ise girişimciliğe yatkın olmayan özellikler görülebilmektedir. Bununla birlikte söz konusu etkenlerin bireylerin etik değerlere olan bakış açılarını da yönlendirdiği söylenebilir.

3.2. Araştırmanın Modeli

Araştırma, Trakya Üniversitesi'nde lisans ve ön lisans öğrenimi gören öğrencilerin girişimcilik eğilimlerine ve etik kavramına ilişkin görüşlerini belirlemeye ve lisans ile ön lisans öğrencilerinin girişimcilik ve etik konularında birbirlerinden farklılıklarını ortaya koymaya yönelik bir çalışmadır.

Şekil 4. Araştırmanın Modeli



3.3. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Trakya Üniversitesi'nde öğrenim gören öğrenciler oluşturmaktadır. Ancak toplam lisans ve ön lisans öğrenci sayısının fazla oluşu (43.056) ve maddi gerekçeler ile evren Trakya Üniversitesi'nde öğrenim gören beş fakülte ile beş meslek yüksekokulu öğrencileri olarak kabul edilmiş, bu okullarda da iki bölüm/program öğrencileri üzerinden bir araştırma yapılması hedeflenmiştir. Bu bağlamda 600 kişilik bir öğrenci grubuna kolayda örnekleme yolu ile anket uygulaması yapılmak istenmiş ancak 559 öğrenciye ulaşılabilmiştir. Örnek büyüklüğünün belirlenmesi için;

$$n = \frac{NZ^2p(1-p)}{d^2(N-1) + Z^2p(1-p)}$$

formülü uygulanmıştır (Çakıcı vd., 2015: 168).

N: Anakitle Sayısı
Z: Güven Aralığı
P: Başarı Olasılığı
d= 0,05
(1-p)= 0,05
Z= 1,96
Buna göre ;

$$n = \frac{(43056)(1.96)^2(0.50)(0.50)}{(0.05)^2(43055) + (1.96)^2(0.50)(0.50)} \quad \text{n} = \frac{41350,98}{108,5979} = 380$$

Böylece 0,0414 hata ve %95 güvenle örnek büyüklüğümüz 559 öğrenci olarak elde edilmiştir.

3.4. Araştırmanın Hipotezleri

Bu kısımda yapılan araştırma kapsamında sosyo-demografik değişkenler ile girişimcilik eğilimi ve etik değerler arasında bir ilişki olup olmadığına yönelik oluşturulan hipotezlere yer verilmiştir.

H_0 : Ön lisans ve lisans öğrencilerinin sosyo-demografik özellikleri ile girişimcilik eğilimleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H_1 : Ön lisans ve lisans öğrencilerinin sosyo-demografik özellikleri ile girişimcilik eğilimleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_0 : Ön lisans ve lisans öğrencilerinin sosyo-demografik özellikleri ile etik değerlere bakış açısı arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H_1 : Ön lisans ve lisans öğrencilerinin sosyo-demografik özellikleri ile etik değerlere bakış açısı arasında anlamlı bir farklılık vardır.

3.5. Araştırma Verilerinin Toplanması

Araştırma için kullanılan anket toplam üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde ankete katılan öğrencilerin sosyo-demografik özelliklerini ortaya koymak amacıyla 20 adet sorudan yararlanılmıştır. Bu bölümde Börü'nün (2006) "Girişimcilik Eğilimi – Marmara Üniversitesi İşletme Bölümü Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma" adlı çalışması ile Doğan'ın (2013: 261) doktora tezinde kullandığı anket formunun demografik özellikler kısmından faydalanılmış olup katılımcılara demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular yöneltilmiştir.

Araştırmanın ikinci bölümünde katılımcıların girişimcilik eğilimlerini belirlemek amacıyla kullanılan anket, Deniz BÖRÜ tarafından "Girişimcilik Eğilimi – Marmara Üniversitesi İşletme Bölümü Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma" adlı çalışmadan izin alınarak kullanılmıştır (Börü, 2006: 76). Araştırmanın bu kısmında Doğan'ın (2013: 263-264) doktora tezinden de faydalanılmıştır. Araştırma kapsamında katılımcılardan sorulara "kesinlikle katılmıyorum – katılmıyorum –

kararsızım – katılıyorum – kesinlikle katılıyorum" ifadelerinden en uygun bir seçeneği işaretlemeleri istenmiştir. Bu ifadeler 5'li Likert ölçeği ile sınıflandırılmıştır.

Araştırmanın üçüncü bölümünde ise, Kenan ÖZDEN, Azamat MAKSÜDÜNOV ve Seyil NAJİMUDİNOVA tarafından hazırlanan "Üniversite Öğrencilerinin İş Etiğine Yönelik Tutumları: Kırgızistan Ve Türkiye Örneği" adlı çalışmada bulunan ölçek izin alınarak kullanılmıştır (Özden vd., 2014: 154). Bu ölçek ile katılımcıların etik değerlere bakış açıları ölçülmeye çalışılmış ve katılımcılardan sorulara "kesinlikle katılmıyorum – katılmıyorum – kararsızım – katılıyorum – kesinlikle katılıyorum" ifadelerinden kendilerince en uygun olanı işaretlemeleri istenmiştir. Yine bu ifadeler de 5'li Likert ölçeği ile sınıflandırılmıştır.

3.6. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Bu bölümde, araştırmaya katılan öğrencilerin demografik özelliklerine göre dağılımları gösterilmektedir.

Tablo 7. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Cinsiyet	Frekans	Yüzde (%)
Kadın	330	59.0
Erkek	229	41.0
Toplam	559	100.0

Araştırmaya katılan öğrencilerin cinsiyetlere göre dağılımlarına bakıldığında, kadın ve erkek katılımcılar arasındaki sayısal dağılımın %59 oranında kadın ve %41 oranında da erkek şeklinde olduğu görülmektedir.

Tablo 7.1. Katılımcıların Öğrenim Düzeylerinin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

			Cinsiyet		Toplam
			Kadın	Erkek	
Öğrenim Durumu	Lisans	Gözlem Sayısı	185	99	284
		Öğrenim Düzeyi İçindeki Yüzdesi	65,14%	34,86%	100%
		Toplamdaki Yüzdesi	33,1%	17,7%	50,8%
	Ön lisans	Gözlem Sayısı	145	130	275
		Öğrenim Düzeyi İçindeki Yüzdesi	52,72%	47,28%	100%
		Toplamdaki Yüzdesi	25,9%	23,3%	49,2%
Toplam		Gözlem Sayısı	330	229	559
		Toplamdaki Yüzdesi	59,0%	41,0%	100%

Araştırmaya katılan öğrencilerin öğrenimlerine göre cinsiyet dağılımlarına bakıldığında, lisans öğrenimi görenlerin %65,14'ü kadın %34,86'sı erkek, ön lisans öğrenimi görenlerin ise %52,72'si kadın %47,28'i erkektir. Elde edilen sonuçlara bakıldığında katılımcılar içindeki kadınların sayısal olarak erkeklerden daha fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 8. Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımı

Yaş	Frekans	Yüzde (%)
18-22 yaş	515	92.1
23-27 yaş	38	6.8
28 yaş ve üstü	6	1.1
Toplam	559	100.0

Araştırmaya katılan öğrencilerin yaş dağılımları incelendiğinde katılımcıların %92.1'inin 18 – 22 yaş, %6.8'inin 23 – 27 yaş ve %1.1'inin de 28 yaş ve üzeri grupta bulunduğu görülmektedir. Tablodan da görüleceği üzere katılımcıların büyük bir bölümü 18 - 22 yaş aralığında bulunmaktadır.

Tablo 8.1. Katılımcıların Öğrenim Düzeylerinin Yaşlarına Göre Dağılımı

			Yaş Sınıflandırması			Toplam
			18-22 Yaş	**23-27 Yaş**	**28 Yaş ve üstü**	
Öğrenim Durumu	Lisans	Gözlem Sayısı	257	24	3	284
		Yüzdesi	46%	4,3%	0,5%	50,8%
	Ön lisans	Gözlem Sayısı	258	14	3	275
		Yüzdesi	46,2%	2,5%	0,5%	49,2%
Toplam		Gözlem Sayısı	515	38	6	559
		Yüzdesi	92,1%	6,8%	1,1%	100,0%

Araştırmaya katılan öğrencilerin öğrenim düzeyleri bazında yaş dağılımlarına bakıldığında hem lisans hem de ön lisans öğrencileri için %92,1 oranındaki büyük çoğunluğunun 18-22 yaş aralığında olduğu görülmektedir.

Tablo 9. Katılımcıların Doğdukları İllere Göre Dağılımı

Doğum Yeri	Frekans	Yüzde (%)
Adana	2	0.4
Ağrı	2	0.4
Amasya	2	0.4
Ankara	13	2.3
Antalya	6	1.1
Aydin	1	0.2
Balıkesir	14	2.5
Bingöl	1	0.2
Bitlis	1	0.2
Burdur	1	0.2
Bursa	14	2.5
Çanakkale	10	1.8
Çorum	2	0.4
Denizli	1	0.2
Edirne	86	15.4
Erzincan	2	0.4
Erzurum	3	0.5
Eskişehir	2	0.4
Hakkari	1	0.2
Hatay	2	0.4
Isparta	1	0.2
İçel	2	0.4
İstanbul	182	32.6
İzmir	12	2.1
Kars	1	0.2
Kastamonu	2	0.4
Kayseri	1	0.2
Kırklareli	39	7.0
Kocaeli	10	1.8
Kütahya	2	0.4
Malatya	2	0.4
Manisa	4	0.7
Kahramanmaraş	2	0.4
Muş	1	0.2
Nevşehir	1	0.2
Niğde	1	0.2
Ordu	8	1.4
Rize	1	0.2
Sakarya	4	0.7

Samsun	3	0.5
Tekirdağ	60	10.7
Tokat	6	1.1
Trabzon	1	0.2
Tunceli	1	0.2
Şanlıurfa	1	0.2
Uşak	1	0.2
Van	8	1.4
Yozgat	1	0.2
Zonguldak	3	0.5
Bayburt	2	0.4
Kırıkkale	1	0.2
Ardahan	2	0.4
Iğdır	1	0.2
Karabük	1	0.2
Düzce	1	0.2
Yurtdışı	24	4.3
Toplam	559	100.0

Araştırmaya katılan öğrencilerin doğdukları illere göre dağılımlarına bakıldığında katılımcıların %74.3 oran ile büyük çoğunluğunun Marmara Bölgesi illeri olan İstanbul, Edirne, Tekirdağ, Kırklareli, Çanakkale, Balıkesir, Bursa ve Kocaeli şehirlerinde doğduğunu görmekteyiz.

Tablo 10. Katılımcıların İkamet Ettikleri İllere Göre Dağılımı

İkamet Edilen İl	Frekans	Yüzde (%)
Adana	1	0.2
Adıyaman	1	0.2
Ağrı	2	0.4
Amasya	1	0.2
Ankara	9	1.6
Antalya	5	0.9
Balıkesir	9	1.6
Bursa	8	1.4
Çanakkale	10	1.8
Çorum	1	0.2
Denizli	1	0.2
Edirne	195	34.9
Erzincan	1	0.2
Gümüşhane	1	0.2
Hatay	2	0.4
İçel	1	0.2
İstanbul	146	26.1
İzmir	7	1.3
Kırklareli	38	6.8
Kocaeli	13	2.3
Konya	1	0.2
Malatya	3	0.5
Manisa	5	0.9
Muğla	1	0.2
Niğde	1	0.2
Ordu	1	0.2
Sakarya	2	0.4
Samsun	2	0.4
Sinop	1	0.2
Tekirdağ	73	13.1
Tokat	1	0.2
Trabzon	1	0.2
Şanlıurfa	1	0.2
Uşak	1	0.2
Karabük	1	0.2
Yurtdışı	12	2.1
Toplam	559	100.0

Araştırmaya katılanların ikamet ettikleri iller bazında dağılımlarına bakıldığında %88'lik bir oran gibi büyük çoğunluğunun yine Marmara Bölgesinde bulunan Edirne, İstanbul, Kırklareli, Tekirdağ, Çanakkale, Balıkesir, Bursa ve Kocaeli şehirlerinde ikamet ettiği görülmektedir. Tabloya bakarak Trakya Üniversitesini tercih edenlerin büyük bir kısmının Edirne ve Edirne'ye yakın şehirlerde ikamet ettikleri söylenebilmektedir.

Tablo 11. Katılımcıların Öğrenim Gördükleri Bölüm ve Programlara Göre Dağılımı

Öğrenim Görülen Bölüm/Program	Frekans	Yüzde (%)
Mühendislik Fakültesi Makine Mühendisliği Bölümü	30	5.4
Mühendislik Fakültesi Genetik ve Biyomühendislik Bölümü	30	5.4
İkt. ve İdari Bil. Fak. Maliye Bölümü	30	5.4
İkt. ve İdari Bil. Fak. İktisat Bölümü	30	5.4
Edebiyat Fakültesi Sanat Tarihi Bölümü	30	5.4
Edebiyat Fakültesi Türk Dili ve Edebiyatı Bölümü	25	4.5
Fen Fakültesi Matematik Bölümü	30	5.4
Fen Fakültesi Kimya Bölümü	19	3.4
Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü	30	5.4
Sağlık Bilimleri Fakültesi Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Bölümü	30	5.4
Arda MYO. Gıda Teknolojisi Programı	30	5.4
Arda MYO. Laboratuvar Teknolojisi Programı	21	3.8
Şehit Ressam Has. Rıza GSMYO. Mimari Restorasyon Programı	29	5.2
Şehit Ressam Has. Rıza GSMYO. Kuyumculuk ve Takı Tasarımı Programı	26	4.7
Edirne Teknik Bilimler MYO. Elektrik Programı	27	4.8
Edirne Teknik Bilimler MYO. Uçak Teknolojisi Programı	29	5.2
Sağlık Hizmetleri MYO. Patoloji Laboratuvar Teknikleri Programı	30	5.4
Sağlık Hizmetleri MYO. İlk ve Acil Yardım Programı	30	5.4
Edirne Sosyal Bilimler MYO. Büro Yön. ve Yönetici Asist. Programı	25	4.5
Edirne Sosyal Bilimler MYO. Turizm ve Otel İşletmeciliği Programı	28	5.0
Toplam	559	100.0

Araştırmaya katılan öğrencilerin %49'unu ön lisans öğrencileri oluşturmakta iken %51'ini lisans öğrencileri oluşturmaktadır.

Tablo 12. Katılımcıların Yabancı Dil Bilgileri Dağılımı

Yabancı Dil Bilgisi	Frekans	Yüzde (%)
Evet	521	93.2
Hayır	38	6.8
Toplam	559	100.0

Tablo 12.1. Öğrenim Düzeylerinin Yabancı Dil Bilgilerine Göre Dağılımı

			Yabancı Dil Bilgisi Durumu / Bilinen Yabancı Dil					Öğrenim Düzeyine Göre Öğrenci Toplamı
			Bilmi-yor	İngi-lizce	Alman-ca	Fran-sızca	Diğer	
Öğrenim Durumu	Lisans	Gözlem Sayısı	15	269	113	24	33	284
		Öğrenim Düzeyi İçindeki Yüzdesi	5,3%	94,7%	39,8%	8,5%	11,6%	
	Ön lisans	Gözlem Sayısı	23	252	42	19	28	275
		Öğrenim Düzeyi İçindeki Yüzdesi	8,4%	91,6%	15,3%	6,9%	10,2%	
Toplam		Gözlem Sayısı	38	521	155	43	61	559

Araştırmaya katılan öğrenciler içerisinde lisans öğrenimi görenlerin %5,3'ü hiçbir yabancı dil bilmemekte, %94,7'si İngilizce, %39,8'i Almanca, %8,5'i Fransızca ve %11,6'sı da bu üç dilden farklı diller bilmektedir. Bununla birlikte ön lisans öğrenimi görenlerin %8,4'ünün yabancı dil bilgisi bulunmamakta, %91,6'sı İngilizce, %15,3'ü Almanca, %6,9'u Fransızca ve %10,2'si de bu üç dilden farklı diller bilmektedir. Genel olarak bakıldığında araştırmaya katılan öğrencilerin çoğunlukla İngilizce bildikleri görülmektedir.

Tablo 12.2. Katılımcıların Öğrenim Düzeylerinin Yabancı Dil Seviyelerine Göre Dağılımı

			Yabancı Dil Seviyesi					Öğrenim Düzeyine Göre Öğrenci Toplamı
			Bil-miyor	**Çok İyi**	**İyi**	**Orta**	**Temel**	
Öğrenim Durumu	Lisans	Gözlem Sayısı	15	25	65	148	201	284
		Öğrenim Düzeyi İçindeki Yüzdesi	5,3%	8,8%	22,9%	52,1%	70,8%	
	Ön lisans	Gözlem Sayısı	23	9	36	120	176	275
		Öğrenim Düzeyi İçindeki Yüzdesi	8,4%	3,3%	13,1%	43,6%	64,0%	
Toplam		Gözlem Sayısı	38	34	101	268	377	559

Araştırmaya katılan öğrenciler içerisinde lisans öğrenimi görenlerin %8,8'inin çok iyi, %22,9'unun iyi, %52,1'inin orta ve %70,8'inin temel düzeyde yabancı dil bilgisine sahip oldukları görülmektedir. Diğer yandan ön lisans öğrencilerinin %3,3'ü çok iyi, %13,1'i iyi, %43,6'sı orta ve %64'ü de temel düzeyde yabancı dil bilgisine sahiptir.

Tablo 13. Katılımcıların Kardeş Sayılarına Göre Dağılımı

Kaç Kardeşsiniz?	Frekans	Yüzde (%)
Tek Kardeş	70	12.5
2 Kardeş	282	50.4
3 Kardeş	138	24.7
4 Kardeş	38	6.8
5 Kardeş	14	2.5
5 Kardeş ve üstü	17	3.0

Araştırmaya katılan öğrencilerin kardeş sayılarına bakıldığında %50,4'lük bir kesiminin 2 kardeş olduğu, %24,7'lik kesiminin ise 3 kardeş olduğu görülmektedir.

Tablo 13.1. Katılımcıların Öğrenim Düzeylerinin Kardeş Sayılarına Göre Dağılımı

			Kardeş Sayısı						**Toplam**
			Tek kardeş	**2 kardeş**	**3 kardeş**	**4 kardeş**	**5 kardeş**	**5 kardeş ve üstü**	
Öğrenim Durumu	Lisans	Gözlem Sayısı	36	149	67	18	6	8	284
		Yüzdesi	6,4%	26,7%	12,0%	3,2%	1,1%	1,4%	50,8%
	Ön lisans	Gözlem Sayısı	34	133	71	20	8	9	275
		Yüzdesi	6,1%	23,8%	12,7%	3,6%	1,4%	1,6%	49,2%
Toplam		Gözlem Sayısı	70	282	138	38	14	17	559
		Yüzdesi	12,5%	50,4%	24,7%	6,8%	2,5%	3,0%	100,0%

Araştırmaya katılan öğrencilerin kardeş sayılarına bakıldığında büyük bir kısmının (%75,1) 2 ya da 3 kardeş oldukları görülmektedir.

Tablo 14. Katılımcıların Öğrenim Düzeylerinin Kaçıncı Kardeş Olduğu Durumuna Göre Dağılımı

			Öğrenim Durumu		Toplam
			Lisans	Ön lisans	
Siz Kaçıncı Çocuk Olduğu	1.	Gözlem Sayısı	134	128	262
		Yüzdesi	24,0%	22,9%	46,9%
	2.	Gözlem Sayısı	109	106	215
		Yüzdesi	19,5%	19,0%	38,5%
	3.	Gözlem Sayısı	33	28	61
		Yüzdesi	5,9%	5,0%	10,9%
	4.	Gözlem Sayısı	3	5	8
		Yüzdesi	0,5%	0,9%	1,4%
	5.	Gözlem Sayısı	1	2	3
		Yüzdesi	0,2%	0,4%	0,5%
	6.	Gözlem Sayısı	2	2	4
		Yüzdesi	0,4%	0,4%	0,7%
	7.	Gözlem Sayısı	1	2	3
		Yüzdesi	0,2%	0,4%	0,5%
	8.	Gözlem Sayısı	0	1	1
		Yüzdesi	0,0%	0,2%	0,2%
	9.	Gözlem Sayısı	1	0	1
		Yüzdesi	0,2%	0,0%	0,2%
	10.	Gözlem Sayısı	0	1	1
		Yüzdesi	0,0%	0,2%	0,2%
Toplam		Gözlem Sayısı	284	275	559
		Yüzdesi	50,8%	49,2%	100,0%

Araştırmaya katılan öğrencilerin ailelerinde kaçıncı çocuk olduklarına bakıldığında büyük bir çoğunluğunun (%96,3) 1., 2., ya da 3. çocuk oldukları

görülmekte ve lisans ve ön lisans öğrencileri arasında da bu durumun çok fazla farklılık göstermediği görülmektedir.

Tablo 15. Katılımcıların Öğrenim Düzeylerinin Annelerinin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

			Öğrenim Durumu		
			Lisans	Ön lisans	Toplam
Anne Eğitim Durumu	**İlk**	Gözlem Sayısı	108	126	234
		Yüzdesi	19,3%	22,5%	41,9%
	Orta	Gözlem Sayısı	72	71	143
		Yüzdesi	12,9%	12,7%	25,6%
	Lise	Gözlem Sayısı	70	62	132
		Yüzdesi	12,5%	11,1%	23,6%
	Üniversite	Gözlem Sayısı	31	16	47
		Yüzdesi	5,5%	2,9%	8,4%
	Lisansüstü	Gözlem Sayısı	3	0	3
		Yüzdesi	0,5%	0,0%	0,5%
Toplam		Gözlem Sayısı	284	275	559
		Yüzdesi	50,8%	49,2%	100,0%

Araştırmaya katılan öğrencilerden lisans öğrenimi görenlerin annelerinin %19,3'ü ilkokul, %12,9'u ortaokul, %12,5'i lise, %5,5'i üniversite ve %0,5'inin de lisansüstü eğitim mezunu olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan ön lisans öğrencilerinin annelerinin eğitim durumlarına bakıldığında ise, katılımcıların annelerinin %22,5'i ilkokul, %12,7'si ortaokul, %11,1'i lise ve %2,9'unun de üniversite mezunu olduğu, bununla birlikte lisansüstü mezunu bulunmadığı görülmektedir. Tüm katılımcılar dikkate alındığında öğrencilerin annelerinin %41,9'luk gibi büyük bir kısmının ilkokul mezunu olduğu görülmektedir.

Tablo 16. Katılımcıların Öğrenim Düzeylerinin Annelerinin Çalışma Alanlarına Göre Dağılımı

			Öğrenim Durumu		
			Lisans	Ön lisans	Toplam
Anne Çalışma Alanı	**Kamu**	Gözlem Sayısı	32	13	45
		Yüzdesi	5,7%	2,3%	8,1%
	Özel Sektör-Türk	Gözlem Sayısı	55	65	120
		Yüzdesi	9,8%	11,6%	21,5%
	Yabancı Sermayeli Şirket	Gözlem Sayısı	2	0	2
		Yüzdesi	0,4%	0,0%	0,4%
	Kendi isi (serbest meslek)	Gözlem Sayısı	16	12	28
		Yüzdesi	2,9%	2,1%	5,0%
	Tarım (Çiftçilik)	Gözlem Sayısı	10	9	19
		Yüzdesi	1,8%	1,6%	3,4%
	Diğer Meslek	Gözlem Sayısı	88	75	163
		Yüzdesi	15,7%	13,4%	29,2%
	Diğer (Ev Hanımı)	Gözlem Sayısı	74	85	159
		Yüzdesi	13,2%	15,2%	28,4%
	Çalışmıyor	Gözlem Sayısı	7	16	23
		Yüzdesi	1,3%	2,9%	4,1%
Toplam		Gözlem Sayısı	284	275	559
		Yüzdesi	50,8%	49,2%	100,0%

Araştırmaya katılan öğrencilerin annelerinin çalışma alanlarına bakıldığında lisans öğrenimi gören öğrencilerin annelerinin %5,7'sinin kamu sektöründe, %9,8'inin Türk sermayeli özel sektörde, %0,4'ünün yabancı sermayeli şirkette, %2,9'unun kendi işinde, %1,8'inin tarım sektöründe, %15,7'sinin diğer mesleklerde, %13,2'sinin ev hanımı olduğu, %1,3'ünün ise çalışmadığı görülmektedir. Diğer yandan ön lisans öğrenimi gören öğrencilerin annelerinin %2,3'ünün kamu

sektöründe, %11,6'sının Türk sermayeli özel sektörde, %2,1'inin kendi işinde, %1,6'sının tarım sektöründe, %13,4'ünün diğer mesleklerde, %15,2'sinin ev hanımı olduğu ve %2,9'unun ise herhangi bir işte çalışmadığı görülmektedir.

Tüm öğrenci gruplarına bakıldığında katılımcıların annelerinin %4,1'inin çalışmadığı, %8,1'inin kamu sektöründe, %21,5'inin Türk sermayeli özel sektörde, %0,4'ünün yabancı sermayeli şirkette, %5'inin kendi işinde, %3,4'ünün tarım sektöründe, %29,2'sinin diğer mesleklerde çalıştığı ve %28,4'ünün ise ev hanımı olduğu gözlenmektedir.

Tablo 17. Katılımcıların Öğrenim Düzeylerinin Annelerinin Çalıştıkları Pozisyonlara Göre Dağılımı

			Öğrenim Durumu		
			Lisans	Ön lisans	Toplam
Anne Çalışma Pozisyonu	**Üst ve Orta Kademe Yönetici (Genel Müdür, Bölüm Müdürü ve yrd. gibi)**	Gözlem Sayısı	10	4	14
		Yüzdesi	1,8%	0,7%	2,5%
	Alt Kademe Yönetici (Şef, nezaretçi gibi)	Gözlem Sayısı	9	5	14
		Yüzdesi	1,6%	0,9%	2,5%
	Memur/İşçi (Personel)	Gözlem Sayısı	76	67	143
		Yüzdesi	13,6%	12,0%	25,6%
	İşletme Sahibi/Ortağı	Gözlem Sayısı	14	9	23
		Yüzdesi	2,5%	1,6%	4,1%
	Diğer	Gözlem Sayısı	94	89	183
		Yüzdesi	16,8%	15,9%	32,7%
	Ev Hanımı	Gözlem Sayısı	74	85	159
		Yüzdesi	13,2%	15,2%	28,4%
	Çalışmıyor	Gözlem Sayısı	7	16	23
		Yüzdesi	1,3%	2,9%	4,1%
Toplam		Gözlem Sayısı	284	275	559
		Yüzdesi	50,8%	49,2%	100,0%

Araştırmaya katılan öğrencilerin annelerinin çalışma pozisyonları incelendiğinde, lisans öğrenimi gören öğrencilerin annelerinin %1,8'inin üst ve orta kademe yönetici, %1,6'sının alt kademe yönetici, %13,6'sının memur/işçi, %2,5'inin işletme sahibi/ortağı olduğu, %16,8'inin diğer pozisyonlarda çalıştığı, %1,3'ünün çalışmadığı ve %13,2'sinin ise ev hanımı olduğu görülmektedir. Diğer yandan ön

lisans öğrenimi gören öğrencilerin annelerinin %0,7'sinin üst ve orta kademe yönetici,%0,9'unun alt kademe yönetici, %12'sinin memur/işçi, %1,6'sının işletme sahibi/ortağı olduğu, %15,9'unun diğer pozisyonlarda çalıştığı, %2,9'unun çalışmadığı ve %15,2'sinin ise ev hanımı olduğu görülmektedir.

Tablo 18. Katılımcıların Öğrenim Düzeylerinin Babalarının Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

			Öğrenim Durumu		
			Lisans	Ön lisans	Toplam
Baba Eğitim Durumu	**İlk**	Gözlem Sayısı	59	82	141
		Yüzdesi	10,6%	14,7%	25,2%
	Orta	Gözlem Sayısı	65	78	143
		Yüzdesi	11,6%	14,0%	25,6%
	Lise	Gözlem Sayısı	124	98	222
		Yüzdesi	22,2%	17,5%	39,7%
	Üniversite	Gözlem Sayısı	32	17	49
		Yüzdesi	5,7%	3,0%	8,8%
	Lisansüstü	Gözlem Sayısı	4	0	4
		Yüzdesi	0,7%	0,0%	0,7%
Toplam		Gözlem Sayısı	284	275	559
		Yüzdesi	50,8%	49,2%	100,0%

Araştırmaya katılan öğrencilerden lisans öğrenimi görenlerin babalarının %10,6'sı ilkokul, %11,6'sı ortaokul, %22,2'si lise, %5,7'si üniversite ve %0,7'sinin de lisansüstü eğitim mezunu olduğu görülmektedir. Araştırmaya dahil olan ön lisans öğrencilerinin babalarının eğitim durumlarına bakıldığında ise, katılımcıların babalarının %14,7'si ilkokul, %14'ü ortaokul, %17,5'i lise ve %3'ünün de üniversite mezunu olduğu ve lisansüstü öğrenim mezunu bulunmadığı görülmektedir. Tüm katılımcılar dikkate alındığında öğrencilerin babalarının %39,7'lik büyük bir kısmının lise mezunu olduğu görülmektedir.

Tablo 19. Katılımcıların Öğrenim Düzeylerinin Babalarının Çalışma Alanlarına Göre Dağılımı

			Öğrenim Durumu		
			Lisans	Ön lisans	Toplam
Baba Çalışma Alanı	**Kamu**	Gözlem Sayısı	36	32	68
		Yüzdesi	6,4%	5,7%	12,2%
	Özel Sektör-Türk	Gözlem Sayısı	90	78	168
		Yüzdesi	16,1%	14,0%	30,1%
	Yabancı Sermayeli Şirket	Gözlem Sayısı	11	1	12
		Yüzdesi	2,0%	0,2%	2,1%
	Kendi işi (Serbest meslek)	Gözlem Sayısı	74	68	142
		Yüzdesi	13,2%	12,2%	25,4%
	Tarım (Çiftçilik)	Gözlem Sayısı	22	27	49
		Yüzdesi	3,9%	4,8%	8,8%
	Diğer	Gözlem Sayısı	47	62	109
		Yüzdesi	8,4%	11,1%	19,5%
	Çalışmıyor	Gözlem Sayısı	4	7	11
		Yüzdesi	0,7%	1,3%	2,0%
Toplam		Gözlem Sayısı	284	275	559
		Yüzdesi	50,8%	49,2%	100,0%

Araştırmaya katılan öğrencilerin babalarının çalışma alanları incelendiğinde lisans öğrencilerinin babalarının %6,4'ü kamu sektöründe, %16,1'i Türk sermayeli özel sektörde, %2'si yabancı sermayeli şirkette, %13,2'si kendi işinde, %3,9'u tarım sektöründe, %8,4'ü diğer mesleklerde çalışmakta iken %0,7'lik kesiminin ise çalışmadığı görülmektedir. Diğer yandan ön lisans öğrencilerinin babalarının çalışma alanlarına bakıldığında %5,7'sinin kamu sektöründe, %14'ünün Türk sermayeli özel sektörde, %0,2'sinin yabancı sermayeli şirkette, %12,2'sinin kendi işinde, %4,8'inin

tarım sektöründe ve %11,1'inin diğer mesleklerde çalıştığı, %1,3'ünün ise çalışmadığı görülmektedir.

Tablo 20. Katılımcıların Öğrenim Düzeylerinin Babalarının Çalıştıkları Pozisyonlara Göre Dağılımı

			Öğrenim Durumu		Toplam
			Lisans	Ön lisans	
Baba Çalışma Pozisyonu	**Üst ve Orta Kademe Yönetici (Genel Müdür, Bölüm Müdürü ve yrd. gibi)**	Gözlem Sayısı	27	13	40
		Yüzdesi	4,8%	2,3%	7,2%
	Alt Kademe Yönetici (Şef, nezaretçi gibi)	Gözlem Sayısı	19	17	36
		Yüzdesi	3,4%	3,0%	6,4%
	Memur/İşçi (Personel)	Gözlem Sayısı	106	99	205
		Yüzdesi	19,0%	17,7%	36,7%
	İşletme Sahibi/Ortağı	Gözlem Sayısı	61	51	112
		Yüzdesi	10,9%	9,1%	20,0%
	Diğer	Gözlem Sayısı	67	88	155
		Yüzdesi	12,0%	15,7%	27,7%
	Çalışmıyor	Gözlem Sayısı	4	7	11
		Yüzdesi	0,7%	1,3%	2,0%
Toplam		Gözlem Sayısı	284	275	559
		Yüzdesi	50,8%	49,2%	100,0%

Araştırmaya katılan öğrencilerin babalarının çalışma pozisyonlarına bakıldığında, lisans öğrenimi gören öğrencilerin babalarının %4,8'inin üst ve orta kademe yönetici, %3,4'ünün alt kademe yönetici, %19'unun memur/işçi, %10,9'unun işletme sahibi/ortağı olduğu, %12'sinin diğer pozisyonlarda çalıştığı, %0,7'sinin ise çalışmadığı görülmektedir. Diğer yandan ön lisans öğrenimi gören öğrencilerin babalarının %2,3'ünün üst ve orta kademe yönetici, %3'ünün alt

kademe yönetici, %17’7 sinin memur/işçi, %9,1’inin işletme sahibi/ortağı olduğu, %15,7’sinin diğer pozisyonlarda çalıştığı ve %1,3’ünün ise çalışmadığı görülmektedir.

Tablo 21. Katılımcıların Öğrenim Düzeylerinin Ailelerinin Gelir Durumuna Göre Dağılımı

			Öğrenim Durumu		
			Lisans	Ön lisans	Toplam
Ailenin Gelir Durumu	**0-500 (TL)**	Gözlem Sayısı	3	1	4
		Yüzdesi	0,5%	0,2%	0,7%
	501-1000 (TL)	Gözlem Sayısı	8	7	15
		Yüzdesi	1,4%	1,3%	2,7%
	1001-1500 (TL)	Gözlem Sayısı	32	48	80
		Yüzdesi	5,7%	8,6%	14,3%
	1501-2000 (TL)	Gözlem Sayısı	38	51	89
		Yüzdesi	6,8%	9,1%	15,9%
	2001-2500 (TL)	Gözlem Sayısı	46	59	105
		Yüzdesi	8,2%	10,6%	18,8%
	2501-3000 (TL)	Gözlem Sayısı	35	29	64
		Yüzdesi	6,3%	5,2%	11,4%
	3001-3500 (TL)	Gözlem Sayısı	24	29	53
		Yüzdesi	4,3%	5,2%	9,5%
	3501-4000 (TL)	Gözlem Sayısı	40	22	62
		Yüzdesi	7,2%	3,9%	11,1%
	4001 (TL) ve üzeri	Gözlem Sayısı	58	29	87
		Yüzdesi	10,4%	5,2%	15,6%
Toplam		Gözlem Sayısı	284	275	559
		Yüzdesi	50,8%	49,2%	100,0%

Araştırmaya katılan öğrencilerin ailelerinin gelir dağılımına bakıldığında %52,4'lük bir kesiminin 500-2500 TL. aralığında bulunduğu, %47,6'lık kesiminin ise 2501 TL. ve üzeri bir gelire sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 22. Katılımcıların Öğrenim Düzeylerinin Ailelerinde Kendi İşini Kuran 1. Derece Yakını Olma Durumlarına Göre Dağılımı

			Ailede kendi işini kuran 1. derece yakın bulunma durumu		
			Evet	**Hayır**	**Toplam**
Öğrenim Durumu	Lisans	Gözlem Sayısı	94	190	284
		Yüzdesi	16,8%	34%	50,8%
	Ön lisans	Gözlem Sayısı	79	196	275
		Yüzdesi	14,1%	35,1%	49,2%
Toplam		Gözlem Sayısı	173	386	559
		Yüzdesi	30,9%	69,1%	100,0%

Araştırmaya katılan öğrencilerin soruya cevapları incelendiğinde lisans öğrenimi gören öğrencilerin %16,8'inin ailesinde kendi işini kuran 1. derece yakını olduğu görülmekteyken bu oran ön lisans öğrenimi gören öğrencilerde %14,1'e düşmektedir. Her iki sonuç değerlendirildiğinde araştırmaya katılan öğrencilerin %69,1 oran ile büyük bir çoğunluğunun ailesinde kendi işini kuran 1. derece yakının olmadığı görülmektedir.

Tablo 23. Katılımcıların Öğrenim Düzeylerinin Girişimcilik veya Küçük İşletmelerle İlgili Ders Alma Durumlarına Göre Dağılımı

			Eğitim süresince Girişimcilik veya Küçük İşletmeler ile ilgili bir ders alanlar		
			Evet	**Hayır**	**Toplam**
Öğrenim Durumu	Lisans	Gözlem Sayısı	24	260	284
		Yüzdesi	4,3%	46,5%	50,8%
	Ön lisans	Gözlem Sayısı	74	201	275
		Yüzdesi	13,2%	36%	49,2%
Toplam		Gözlem Sayısı	98	461	559
		Yüzdesi	17,5%	82,5%	100,0%

Araştırmaya katılan öğrencilerin öğrenimleri süresince Girişimcilik veya Küçük İşletmelerle ilgili ders alma durumları incelendiğinde, lisans öğrenimi görenlerin %46,5'i, ön lisans öğrenimi görenlerin ise %36'sının öğrenimleri süresinde bu içeriklerde bir ders almadıkları görülmüştür.

Tablo 24. Katılımcıların Öğrenim Düzeylerinin Burs Alma Durumlarına Göre Dağılımı

			Öğrenim süresince burs alanlar		
			Evet	**Hayır**	**Toplam**
Öğrenim Durumu	Lisans	Gözlem Sayısı	91	193	284
		Yüzdesi	16,3%	34,5%	50,8%
	Ön lisans	Gözlem Sayısı	69	206	275
		Yüzdesi	12,3%	36,9%	49,2%
Toplam		Gözlem Sayısı	160	399	559
		Yüzdesi	28,6%	71,4%	100,0%

Araştırmaya katılan öğrencilerin öğrenimleri süresince burs alma durumlarına bakıldığında lisans öğrencilerinin %16,3'ünün, ön lisans öğrencilerinin ise %12,3'ünün burs aldıkları görülmektedir. Bu sonuçlara bakıldığında öğrencilerin %71,4'lük büyük bir kesiminin öğrenimleri süresince burs almadıkları ortaya çıkmaktadır.

Tablo 25. Katılımcıların Öğrenim Düzeylerinin Öğrenimleri Süresince Bir İşte Çalışma Durumlarına Göre Dağılımı

			Öğrenim süresince bir işte çalışanlar		
			Evet	**Hayır**	**Toplam**
Öğrenim Durumu	Lisans	Gözlem Sayısı	59	225	284
		Yüzdesi	10,6%	40,3%	50,8%
	Ön lisans	Gözlem Sayısı	83	192	275
		Yüzdesi	14,8%	34,3%	49,2%
Toplam		Gözlem Sayısı	142	417	559
		Yüzdesi	25,4%	74,6%	100,0%

Araştırmaya katılan öğrencilerden lisans öğrenimi görenlerin %10,6'sı, ön lisans öğrenimi görenlerin ise %14,8'inin öğrenimleri süresince bir işte çalıştıkları görülmektedir. Genel sonuçlara bakıldığında öğrencilerin büyük bir çoğunluğunun öğrenimleri süresince bir işte çalışmadıkları görülmüştür.

Tablo 26. Katılımcıların Öğrenim Düzeylerinin Aldıkları Eğitimin Kendi İşlerini Kurmada veya Başka Bir İşte Çalışma Konusunda Belirleyici Olma Durumuna Göre Dağılımı

			Alınan eğitimin kendi işini kurmada ya da başka bir işte çalışmada belirleyici olma durumu		
			Evet	**Hayır**	**Toplam**
Öğrenim Durumu	Lisans	Gözlem Sayısı	171	113	284
		Yüzdesi	30,6%	20,2%	50,8%
	Ön lisans	Gözlem Sayısı	174	101	275
		Yüzdesi	31,1%	18,1%	49,2%
Toplam		Gözlem Sayısı	345	214	559
		Yüzdesi	61,7%	38,3%	100,0%

Araştırmaya katılan öğrencilerin aldıkları eğitimin kendi işlerini kurmada ya da başka bir işte çalışmada belirleyici bir etken olup olmadığına ilişkin soruya verilen cevaplara bakıldığında lisans öğrencilerinin %30,6'sı, ön lisans öğrencilerinin ise %31,1'i aldıkları eğitimin kendi işlerini kurmada ya da başka bir işte çalışmada belirleyici bir etken olduğunu düşündüğü görülmektedir. Genel sonuçlara bakıldığında öğrencilerin %61,7 gibi büyük bir çoğunluğunun, aldıkları eğitimin kendi işlerini kurmada ya da başka bir işte çalışmada belirleyici bir etken olduğuna inandığı sonucu görülmektedir.

Tablo 27. Katılımcıların Aldıkları Eğitimin Kendi İşlerini Kurmada veya Başka Bir İşte Çalışma Konusunda Belirleyici Olma Etkisini Gösterir Dağılım

			Öğrenim Durumu		
			Lisans	Ön lisans	Toplam
Cevabınız Evet ise hangi seviyede etkisi olduğunu / olacağını düşünüyorsunuz?	**1**	Gözlem Sayısı	3	4	7
		Yüzdesi	0,9%	1,2%	2,0%
	2	Gözlem Sayısı	3	2	5
		Yüzdesi	0,9%	0,6%	1,4%
	3	Gözlem Sayısı	6	8	14
		Yüzdesi	1,7%	2,3%	4,1%
	4	Gözlem Sayısı	22	10	32
		Yüzdesi	6,4%	2,9%	9,3%
	5	Gözlem Sayısı	51	68	119
		Yüzdesi	14,8%	19,7%	34,5%
	6	Gözlem Sayısı	30	24	54
		Yüzdesi	8,7%	7,0%	15,7%
	7	Gözlem Sayısı	29	25	54
		Yüzdesi	8,4%	7,2%	15,7%
	8	Gözlem Sayısı	16	22	38
		Yüzdesi	4,6%	6,4%	11,0%
	9	Gözlem Sayısı	6	5	11
		Yüzdesi	1,7%	1,4%	3,2%
	10	Gözlem Sayısı	5	6	11
		Yüzdesi	1,4%	1,7%	3,2%
Toplam		Gözlem Sayısı	171	174	345
		Yüzdesi	49,6%	50,4%	100,0%

Araştırmaya katılanların aldıkları eğitimin kendi işlerini kurmada ya da başka bir işte çalışma konusunda belirleyicilik etki seviyesi sonuçlarına bakıldığında bu etkinin genel olarak orta seviyede olduğu görülmektedir.

Tablo 28. Katılımcıların Öğrenim Düzeylerinin Okul Sonrası Kariyer Hedeflerine Göre Dağılımı

			Öğrenim Durumu		
			Lisans	Ön lisans	Toplam
Kariyer hedefi olarak okulu bitirdikten sonra ne yapmayı düşünüyorsunuz?	**Kendi İşimi Kurmak**	Gözlem Sayısı	47	62	109
		Yüzdesi	8,4%	11,1%	19,5%
	Kamu Kesiminde Çalışmak	Gözlem Sayısı	95	113	208
		Yüzdesi	17,0%	20,2%	37,2%
	Özel Bir Şirkette Üst Düzey Yönetici Olmak	Gözlem Sayısı	59	40	99
		Yüzdesi	10,6%	7,2%	17,7%
	Üniversitede Kalıp Akademisyen Olmak	Gözlem Sayısı	57	14	71
		Yüzdesi	10,2%	2,5%	12,7%
	Diğer	Gözlem Sayısı	26	46	72
		Yüzdesi	4,7%	8,2%	12,9%
Toplam		Gözlem Sayısı	284	275	559
		Yüzdesi	50,8%	49,2%	100,0%

Lisans öğrencilerinin okul sonrası kariyer hedeflerine bakıldığında %8,4'ünün kendi işini kurmayı, %17'sinin kamu kesiminde çalışmayı, %10,6'sının özel bir şirkette üst düzey yönetici olmayı, %10,2'sinin üniversitede kalıp akademisyen olmayı ve %4,7'sinin de farklı bir kariyer hedefi olduğu görülmekteyken, ön lisans öğrencilerinin %11,1'inin kendi işini kurmayı,

%20,2'sinin kamu kesiminde çalışmayı, %7,2'sinin özel bir şirkette üst düzey yönetici olmayı, %2,5'inin üniversitede kalıp akademisyen olmayı ve %8,2'sinin de farklı bir kariyer hedefine yönelmeyi istediği görülmektedir.

Genel sonuçlara bakıldığında öğrencilerin %37,2'lik kısmının okul sonrası kariyer hedefi olarak kamu kesiminde çalışmayı istediği görülürken, kendi işini kurmak isteyenler %19,5 oranla ikinci sırada, özel bir şirkette üst düzey yönetici olmak isteyenler ise %17,7'lik oranla üçüncü sırada yer almaktadır.

Tablo 29. Katılımcıların Öğrenim Düzeylerinin Yetişme Çağında (7-19 yaşları arasında) En Uzun Süre Bulundukları Yere Göre Dağılımı

			Yetişme çağınızda (7-19 yaşları arasında) en uzun süre bulunduğunuz yer?					
			Köy	**Belde/Bucak**	**İlçe**	**İl**	**Büyük şehir**	**Toplam**
Öğrenim Durumu	Lisans	Gözlem Sayısı	20	6	87	79	92	284
		Yüzdesi	3,6%	1,1%	15,6%	14,1%	16,5%	50,8%
	Ön lisans	Gözlem Sayısı	40	9	74	63	89	275
		Yüzdesi	7,2%	1,6%	13,2%	11,3%	15,9%	49,2%
Toplam		Gözlem Sayısı	60	15	161	142	181	559
		Yüzdesi	10,7%	2,7%	28,8%	25,4%	32,4%	100,0%

Araştırmaya katılanların yetişme çağında (7-19 yaşları arasında) en uzun süre bulundukları yerlere bakıldığında %86,6'lık büyük çoğunluğunun İlçe, İl ve Büyükşehir merkezlerinde bulundukları görülmektedir.

3.7. Girişimcilik ve Etik Davranış Ölçeklerine İlişkin Betimsel İstatistikler

Girişimcilik ve etik davranış ölçeklerine ilişkin maddelerin frekans, yüzde frekansları ile ortalama ve standart sapmaları tablo 30 ve tablo 31'de verilmiştir.

Tablo 30. Girişimci Davranış Tarzları Ölçeğinin Maddelerine İlişkin Betimsel İstatistikleri

		Kesinlikle Katılmıyorum	**Katılmıyorum**	**Kararsızım**	**Katılıyorum**	**Kesinlikle Katılıyorum**	**Ortalama / Standart Sapma**
		fi % fi	fi % fi	fi % fi	fi %fi	fi % fi	
G1	İstediğim şeyler için çok çalışmaktan kaçınmam/vazgeçmem.	18 3.2	7 1.3	39 7.0	225 40.3	270 48.3	4.29 0.899
G2	Üstüme aldığım görevleri zamanında bitiririm.	11 2.0	10 1.8	46 8.2	255 45.6	237 42.4	4.25 0.834
G3	Eğer bir şeyi yapmayı aklıma koyarsam, hiçbir şeyin beni durdurmasına izin vermem.	12 2.1	15 2.7	80 14.3	207 37.0	245 43.8	4.18 0.923
G4	Sorumluluk almaktan kaçmam ve sorumluluklarımı baştan sona izlerim.	16 2.9	13 2.3	70 12.5	260 46.5	200 35.8	4.10 0.908
G5	Bir şeye/işe başladığım zaman, çevremdeki birçok insanı benimle birlikte harekete geçiririm.	12 2.1	64 11.4	181 32.4	215 38.5	87 15.6	3.54 0.959
G6	Rekabetten hoşlanırım.	40 7.2	74 13.2	130 23.3	175 31.3	140 25.0	3.54 1.203
G7	Kendi başıma bir iş yapmak istersem ailem beni destekler.	16 2.9	17 3.0	69 12.3	157 28.1	300 53.7	4.27 0.985

G8	İnsanları severim. Hemen herkesle anlaşabilir ve iyi geçinirim.	19 3.4	37 6.6	98 17.5	218 39.0	187 33.5	3.92 1.038
G9	Kendi işini kuran ve başarısız olanlara, yeni bir şans verilmesi gerektiğini düşünüyorum.	17 3.0	15 2.7	79 14.1	220 39.4	228 40.8	4.12 0.958
G10	İstediğim şeyleri yapabilecek kadar yeterli enerjiye sahibim.	14 2.5	17 3.0	79 14.1	240 42.9	209 37.4	4.10 0.924
G11	Hiç kimsenin bana yapmamı söylemesine gerek yoktur, her işimi kendi başıma yaparım.	12 2.1	44 7.9	94 16.8	231 41.3	178 31.8	3.93 0.996
G12	Bir iş kurmak istesem, ailem beni bu konuda yüreklendirir.	11 2.0	27 4.8	90 16.1	180 32.2	251 44.9	4.13 0.982
G13	Yetersiz finansman desteği nedeniyle kendi işini kurmanın zor olduğunu düşünüyorum.	27 4.8	51 9.1	110 19.7	204 36.5	167 29.9	3.77 1.117
G14	Günde 12-16 saat çalışmayı göze alabilirim.	80 14.3	109 19.5	182 32.6	110 19.7	78 14.0	2.99 1.235
G15	Başkalarının aklına gelmeyen birçok şeyi düşünür ve hayata geçirebilirim.	13 2.3	52 9.3	214 38.3	208 37.2	72 12.9	3.49 0.914
G16	Kendi işimi kurmaktansa bir şirkette yönetici olmayı tercih ederim.	59 10.6	103 18.4	202 36.1	128 22.9	67 12.0	3.07 1.145
G17	Daha önceden sorulmamış sorular sorup, kimsenin aklına gelmemiş şeyleri düşünürüm.	11 2.0	77 13.8	215 38.5	180 32.2	76 13.6	3.42 0.954
G18	Yenilik yaratma ve özellikle bunları uygulama konusunda başarılı olduğumu düşünüyorum.	7 1.3	50 8.9	177 31.7	251 44.9	74 13.2	3.60 0.872

G19	Başarısızlık riski olduğunda yeni bir işe başlanmaması gerektiğini düşünüyorum.	118 21.1	150 26.8	147 26.3	98 17.5	46 8.2	2.65 1.223
G20	Hayatımın sonuna kadar yetecek paraya sahip olsaydım, kendi işimi kurmaktansa bankaya yatırır faiziyle yaşardım.	205 36.7	145 25.9	75 13.4	50 8.9	84 15.0	2.40 1.434
G21	Bir iş kurmayı ancak iyi bir iş bulamadığımda düşünürüm.	98 17.5	128 22.9	136 24.3	141 25.2	56 10.0	2.87 1.253
G22	Ekonomik ortamın kendi işini kurmak isteyenler için uygun olmadığını düşünüyorum.	29 5.2	73 13.1	163 29.2	167 29.9	127 22.7	3.52 1.131
G23	Kendi işini kurmaya cesaret edecek kadar riski göze alma özelliğinin kendimde olmadığını düşünüyorum.	123 22.0	166 29.7	145 25.9	92 16.5	33 5.9	2.55 1.172
G24	Karmaşık ve idari süreçler nedeniyle kendi işini kurmanın zor olduğunu düşünüyorum.	43 7.7	93 16.6	166 29.7	187 33.5	70 12.5	3.26 1.114
G25	Bir işin fırsatlar sunmasının, emniyetli ve garantili olmasından daha önemli olduğunu düşünüyorum.	57 10.2	107 19.1	155 27.7	164 29.3	76 13.6	3.17 1.187
G26	Tüm birikimimi kaybetsem de yine de aynı işte çalışmaya devam ederdim.	98 17.5	144 25.8	207 37.0	64 11.4	46 8.2	2.67 1.139
G27	Ortak çalışmalarda işleri sıraya koymak benim için planlanmamış; ancak, doğal bir görev niteliğindedir.	16 2.9	41 7.3	168 30.1	246 44.0	88 15.7	3.62 0.932
G28	İnsanların kendi işlerini kurmak için yeterli fırsatlara sahip olduklarını düşünüyorum.	78 14.0	157 28.1	174 31.1	100 17.9	50 8.9	2.80 1.156

G29	Geleceği garanti altına almanın, insanın kendi işini kurmasından geçtiğini düşünüyorum.	50 8.9	142 25.4	179 32.0	109 19.5	79 14.1	3.04 1.172
G30	Yeni bir işin nasıl kurulacağı ile ilgili bilgiye ulaşmanın zor olduğunu düşünüyorum.	79 14.1	168 30.1	141 25.2	126 22.5	45 8.1	2.80 1.173

Girişimcilik ile ilgili maddeler içerisinde araştırmaya katılan öğrenciler açısından en önemli madde, ortalaması 4,29 olan "İstediğim şeyler için çok çalışmaktan kaçınmam/vazgeçmem." maddesidir. Katılımcıların bu maddeye verdikleri cevaplara bakıldığında %3,2'si bu görüşe kesinlikle katılmazken, %1,3'ü bu fikri desteklememekte, %7'si ise bu konuda kararsız kaldıklarını belirtmektedirler. Diğer yandan katılımcıların %40,3'ü bu fikri desteklerken, %48,3'ü ise bu fikre tamamen katılmaktadırlar. Bu sonuçlara bakıldığında katılımcıların %88,6'sının hedefleri için çok çalışmayı göze aldıkları söylenebilir.

Girişimcilik ile ilgili maddeler içerisinde katılımcılar için bir diğer önemli madde, ortalaması 4,27 olan "Kendi başıma bir iş yapmak istersem ailem beni destekler." maddesidir. Araştırmaya katılan öğrencilerin verdikleri cevaplara göre öğrencilerin %2,9'u bu görüşe kesinlikle katılmazken, %3'ü bu fikri desteklememekte, %12,3'ü ise bu konuda kararsız kaldıklarını belirtmektedirler. Bununla birlikte katılımcıların %28,1'i bu fikri desteklerken, %53,7'si ise bu fikre tamamen katılmaktadırlar. Ortaya çıkan bu sonuçlardan da anlaşılacağı üzere katılımcıların %81,8'inin, kendi başlarına bir iş yapmak istediklerinde ailelerinin desteğini alabileceklerini düşündükleri görülmektedir.

Girişimcilik ile ilgili maddeler içerisinde öğrenciler için önem arz eden bir diğer madde ise 4,25 oranla "Üstüme aldığım görevleri zamanında bitiririm." maddesidir. Bu maddeye verilen cevaplara bakıldığında, öğrencilerin %2'si bu görüşe kesinlikle katılmazken, %1,8'i bu fikri desteklememekte, %8,2'si ise kararsız kaldıklarını belirtmektedirler. Bununla birlikte katılımcıların %45,6'sı bu fikri

desteklerken, %42,4'ü ise bu fikre tamamen katılmaktadırlar. Buna göre öğrencilerin %88'i üstlerine aldıkları görevleri zamanında bitirdiklerini beyan ederek, sorumluluk duygusunun öğrenciler arasında yüksek oranda olduğu sonucunu ortaya koymuşlardır.

Araştırmaya katılan öğrencilerin en az katıldıkları madde, ortalaması 2,40 olan "Hayatımın sonuna kadar yetecek paraya sahip olsaydım, kendi işimi kurmaktansa bankaya yatırır faiziyle yaşardım." maddesidir. Araştırmaya katılan öğrencilerin verdikleri cevaplara göre öğrencilerin %36,7'si bu görüşe kesinlikle katılmazken, %25,9'u bu fikri desteklememekte, %13,4'ü ise kararsız kaldıklarını belirtmişlerdir. Öğrencilerin %8,9'u bu fikri desteklerken, %15'i ise bu fikre tamamen katıldıklarını beyan etmişlerdir. Bu sonuçlara bakıldığında kararsızlar dışında kalan %62,6 oranında öğrenci, hayatlarının sonuna kadar yetecek paraya sahip olmaları durumunda bu parayla kendi işlerini kuracaklarını beyan etmiş, %23,9 oranında katılımcı ise hayatlarının sonuna kadar yetecek paraya sahip olmaları durumunda bu parayla iş kurmak yerine paranın banka faiziyle geçinmeyi tercih ettiklerini belirtmişlerdir.

Öğrencilerin verdiği cevaplardan düşük ortalamaya sahip bir diğer madde 2,55 orana sahip "Kendi işini kurmaya cesaret edecek kadar riski göze alma özelliğinin kendimde olmadığını düşünüyorum." maddesidir. Katılımcı öğrencilerin %22'si bu görüşe kesinlikle katılmazken, %29,7'si bu fikri desteklememekte, %25,9'u ise kararsız kaldıklarını belirtmişlerdir. Öğrencilerin %16,5'i bu fikri desteklerken, %5,9'u ise bu fikre tam olarak katıldıklarını bildirmişlerdir. Sonuçlara bakıldığında %25,9 oranındaki kararsızların dışındaki katılımcıların %51,7'si kendi işlerini kurmaya cesaret edecek kadar riski göze alma özelliklerinin kendilerinde bulunmadığı yargısına katılmazken, %22,4 oranında katılımcı kendi işlerini kurmaya cesaret edecek kadar riski göze alma özelliklerinin kendilerinde bulunmadığını belirtmektedirler.

Araştırmaya katılan öğrencilerin verdikleri cevaplar arasında düşük ortalamaya sahip bir diğer cevap 2,65 oranla "Başarısızlık riski olduğunda yeni bir

işe başlanmaması gerektiğini düşünüyorum." maddesidir. Öğrencilerin %21,1'i bu görüşe kesinlikle katılmadıklarını, %26,8'i bu fikre katılmadıklarını, %26,3'ü kararsız kaldıklarını, %17,5'i bu fikre katıldıklarını, %8,2'si ise bu fikre kesinlikle katıldıklarını bildirmişlerdir. %26,3 oranındaki kararsızlar dışında kalan öğrencilerin cevaplarına bakıldığında, katılımcıların %47,9'luk bir kısmının, başarısızlık riski olduğunda yeni bir işe başlanmaması gerektiği düşüncesine katılmadıkları görülürken, %25,7 oranındaki kısmının ise başarısızlık riski olduğunda yeni bir işe başlanmaması gerektiği düşüncesiyle hemfikir oldukları görülmektedir.

Tablo 31. Etik Davranış Tarzları Ölçeğinin Maddelerine İlişkin Betimsel İstatistikleri

		Kesinlikle Katılmıyorum	**Katılmıyorum**	**Kararsızım**	**Katılıyorum**	**Kesinlikle Katılıyorum**	**Ortalama / Standart Sapma**
		fi %fi	fi %fi	fi %fi	fi %fi	fi %fi	
E1	İş yaşamının tek etik (ahlaki-moral) değeri para kazanmaktır.	159 28.4	197 35.2	73 13.1	81 14.5	49 8.8	2.40 1.276
E2	İşinde başarılı olan bir kişinin etik sorunlar hakkında endişelenmesine gerek yoktur.	94 16.8	151 27.0	121 21.6	135 24.2	58 10.4	2.84 1.256
E3	Her iş bireyi, farkında olsun olmasın etik kurallara uygun bir şekilde hareket eder.	36 6.4	121 21.6	161 28.8	177 31.7	64 11.4	3.20 1.100
E4	Yasalara uyarsan, etiğe aykırı davranmamış olursun.	46 8.2	94 16.8	160 28.6	183 32.7	76 13.6	3.27 1.140
E5	İş etiği temel olarak, insanların davranışlarıyla beklentileri arasında bir ayarlamadır.	15 2.7	38 6.8	152 27.2	280 50.1	74 13.2	3.64 0.890
E6	İş/işletme kararları, ahlak felsefesiyle (etikle) değil, gerçekçi ekonomik davranışlarla ilgilidir.	43 7.7	106 19.0	177 31.7	163 29.2	70 12.5	3.20 1.119

E7	Etik değerler, iş dünyasıyla ilgili değildir.	120 21.5	184 32.9	149 26.7	68 12.2	38 6.8	2.50 1.155
E8	Halkın iş insanlarının etik değerlerine olan güvensizliği, haklı değildir.	75 13.4	134 24.0	254 45.4	71 12.7	25 4.5	2.71 1.000
E9	İş etiği, yalnızca halkla ilişkiler amaçlı bir kavramdır.	100 17.9	188 33.6	170 30.4	74 13.2	27 4.8	2.53 1.079
E10	Bugünki iş dünyası ile geçmişteki arasında bir fark yoktur.	222 39.7	175 31.3	101 18.1	40 7.2	21 3.8	2.04 1.097
E11	Rekabet edebilirlik ve karlılık, kendi başına var olan birbirinden bağımsız değerlerdir.	42 7.5	95 17.0	169 30.2	193 34.5	60 10.7	3.24 1.091
E12	Serbest ekonomi koşulları, toplumun gereksinimlerine en iyi biçimde hizmet edecektir. Rekabeti sınırlamak, yalnız topluma zarar verir ve aslında temel doğa yasalarını çiğner.	27 4.8	69 12.3	216 38.6	176 31.5	71 12.7	3.35 1.010
E13	Bir tüketici olarak, araba kazası için sigortaya başvurduğumda, hasar büyüklüğüne bakmaksızın olabildiğince fazlasını almaya çalışırım.	135 24.2	184 32.9	131 23.4	71 12.7	38 6.8	2.45 1.181
E14	Süpermarkette alışveriş yaparken fiyat etiketlerini ve paketleri değiştirmek uygundur.	261 46.7	140 25.0	88 15.7	48 8.6	22 3.9	1.98 1.151
E15	Bir çalışan olarak büro malzemelerini eve götürürüm; bu kimseye zarar vermez.	270 48.3	136 24.3	87 15.6	47 8.4	19 3.4	1.94 1.131

E16	Hasta olduğum günleri hak ettiğim tatil günleri olarak görürüm.	112 20.0	133 23.8	121 21.6	118 21.1	75 13.4	2.84 1.329
E17	Çalışanların ücretleri, arz-talep yasalarına göre belirlenmelidir.	47 8.4	70 12.5	168 30.1	178 31.8	96 17.2	3.37 1.155
E18	Hissedarların temel ilgisi, yatırımlarından maksimum getiri elde etmektir.	26 4.7	39 7.0	173 30.9	228 40.8	93 16.6	3.58 0.999
E19	Bir çalışan, kendisinin ek mesaiyle ve sıkı bir biçimde çalıştığını, iyi iş çıkardığını, ancak başkalarının kendisine göre daha hızlı bir ilerleme gösterdiğini ve buna karşın harcadığı çabaların karşılığını sonunda alacağını düşünür. Evet, o çok sıkı çalışır, ancak gerçekçi değildir.	44 7.9	94 16.8	231 41.3	143 25.6	47 8.4	3.10 1.033
E20	İşletmede her karar için yalnız "o, karlı olacak mı?" sorusunu sorarım. Eğer yanıt "evet" ise, o zaman buna uygun olarak hareket ederim. Eğer yanıt "hayır" ise bu, ilgi alanım dışında kalır ve benim için boşa harcanmış bir zaman kaybı demektir.	50 8.9	116 20.8	200 35.8	131 23.4	62 11.1	3.07 1.114
E21	Dükkânımda her hafta belirli bir ürünün fiyatını artırırım ve sonra üzerine "indirimde" diye yazarım. Böyle yapmamda yanlış bir şey yoktur.	257 46.0	140 25.0	91 16.3	45 8.1	26 4.7	2.00 1.169

E22	Bir iş insanının ideallere takılı kalmaya bütçesi yetmez.	65 11.6	100 17.9	244 43.6	115 20.6	35 6.3	2.92 1.047
E23	Belirli bir hedefe ulaşmak isterseniz onu başarmak için gereken araçları elde etmek zorundasınız.	16 2.9	36 6.4	109 19.5	264 47.2	134 24.0	3.83 0.961
E24	İş dünyasının kendine özgü kuralları vardır.	17 3.0	15 2.7	74 13.2	267 47.8	186 33.3	4.06 0.919
E25	İyi bir iş insanı, başarılı bir iş insanıdır.	25 4.5	77 13.8	137 24.5	178 31.8	142 25.4	3.60 1.138
E26	Gerçekçi ve sorumluluk sahibi olmayı, kayıtsız şartsız sevgi ve sadakate yeğlerim.	40 7.2	74 13.2	163 29.2	161 28.8	121 21.6	3.45 1.173
E27	Gerçek etik, en başta kendi çıkarını gözetmektir.	195 34.9	148 26.5	119 21.3	64 11.4	33 5.9	2.27 1.217
E28	Özverili olmak etik dışıdır (fedakârlık etik değildir).	162 29.0	147 26.3	157 28.1	60 10.7	33 5.9	2.38 1.178
E29	Bir kişiyi işine ve fedakârlığına göre yargılayabilirsiniz.	107 19.1	115 20.6	185 33.1	111 19.9	41 7.3	2.76 1.186
E30	Ürettiğinizden fazlasını tüketmemelisiniz.	62 11.1	59 10.6	129 23.1	169 30.2	140 25.0	3.48 1.277

Etik davranış düzeylerini ölçen maddeler arasında öğrenciler için en önemli madde 4,06 oranla "İş dünyasının kendine özgü kuralları vardır." maddesidir. Bu maddeye verilen cevaplara göre araştırmaya katılan öğrencilerin %3'ü bu görüşe kesinlikle katılmazken, %2,7'si bu fikre katılmamakta, %13,2'si ise bu konuda kararsız kaldıklarını belirtmişlerdir. Bununla birlikte katılımcıların %47,8'i bu fikri desteklerken, %33,3'ü ise bu fikre tamamen katılmaktadırlar. Elde edilen bu sonuçlardan da anlaşılacağı üzere katılımcıların %81,1'i iş dünyasının kendine özgü kuralları olduğu yargısına inanmaktadırlar.

Katılımcı öğrenciler için ikinci önemli madde 3,83 oranla "Belirli bir hedefe ulaşmak isterseniz onu başarmak için gereken araçları elde etmek zorundasınız." Araştırmaya katılan öğrencilerin %2,9'u bu görüşe kesinlikle katılmazken, %6,4'ü bu fikre katılmamakta, %19,5'i ise bu konuda kararsız kaldıklarını belirtmişlerdir. Öte yandan katılımcıların %47,2'si bu fikre katılmaktayken, %24'ü ise bu fikre tamamen katılmaktadırlar. Tablodan da görüleceği üzere katılımcıların %71,2'si belirli hedeflere ulaşmak için o hedefi başarmak üzere gereken araçların elde edilmesi gerektiğine inanmaktadırlar.

Katılımcılar açısından önemli olan bir diğer madde ise 3,64 oranla "İş etiği temel olarak, insanların davranışlarıyla beklentileri arasında bir ayarlamadır." maddesidir. Bu maddeye göre katılımcıların %2,7'si bu görüşe kesinlikle katılmazken, %6,8'i bu fikri desteklememekte, %27,2'si ise kararsız kaldıklarını belirtmişlerdir. Öğrencilerin %50,1'i bu fikri desteklerken, %13,2'si ise bu fikre tam olarak katıldıklarını bildirmişlerdir. Ortaya çıkan sonuçlara bakıldığında katılımcıların %63,3'lük kesimi iş etiğinin temelde insanların davranışları ile beklentileri arasında bir ayarlama olduğu kanaatini taşımaktadırlar.

Etik davranış düzeyini ölçen maddeler içerisinde 1,94 ile en düşük ortalamaya sahip olan madde "Bir çalışan olarak büro malzemelerini eve götürürüm; bu kimseye zarar vermez." maddesidir. Öğrencilerin %48,3'ü bu görüşe kesinlikle katılmadıklarını, %24,3'ü bu fikre katılmadıklarını, %15,6'sı kararsız kaldıklarını, %8,4'ü bu fikre katıldıklarını, %3,4'ü ise bu fikre kesinlikle katıldıklarını bildirmişlerdir. %15,6 oranındaki kararsızlar dışında kalan katılımcıların cevaplarına bakıldığında, öğrencilerin %72,6'lık bir kısmının, bir çalışan olarak büro malzemelerini eve götürmenin kimseye zararı olmadığı düşüncesine katılmadıkları görülürken, %11,8 oranındaki kısmının ise bu düşünceye katıldıkları görülmektedir.

1,98 oran ile düşük ortalamaya sahip ikinci madde "Süpermarkette alışveriş yaparken fiyat etiketlerini ve paketleri değiştirmek uygundur." maddesidir. Öğrencilerin %46,7'si bu görüşe kesinlikle katılmadıklarını, %25'i bu fikre katılmadıklarını, %15,7'si kararsız kaldıklarını, %8,6'sı bu fikre katıldıklarını,

%3,9'u ise bu fikre kesinlikle katıldıklarını bildirmişlerdir. %15,7 oranındaki kararsızlar dışında kalan katılımcıların cevapları değerlendirildiğinde, öğrencilerin %12,5'lik bir kısmının, süpermarkette alışveriş yaparken fiyat etiketlerini ve paketleri değiştirmenin uygun olduğu görüşünü savunduğu görülürken, %71,7 oranındaki büyük kısmının ise bu düşünceyi reddettikleri görülmektedir.

Katılımcılar için düşük ortalamaya sahip bir diğer madde ise 2,0 oranla "Dükkânımda her hafta belirli bir ürünün fiyatını artırırım ve sonra üzerine "indirimde" diye yazarım. Böyle yapmamda yanlış bir şey yoktur." maddesidir. Bu maddeye göre katılımcıların %46'sı bu görüşe kesinlikle katılmazken, %25'i bu fikri desteklememekte, %16,3'ü ise kararsız kaldıklarını belirtmişlerdir. Öğrencilerin %8,1'i bu fikri desteklerken, %4,7'si ise bu fikre tam olarak katıldıklarını bildirmişlerdir. %16,3 oranındaki kararsızlar dışında kalan öğrencilerin %12,8'lik kesimi bu yargıya katıldıklarını belirtmekteyken %71 oranda büyük bir kesimi ise bu düşünceye katılmadıklarını beyan etmektedirler.

3.8. Girişimcilik Ölçeğinin Öğrenim Durumlarına Göre Farklılıklarının Testi

Girişimcilik ölçeğindeki veriler temelinde iki öğrenim düzeyine sahip öğrencilerin tutumları arasında fark olup olmadığı bağımsız örneklemler açısından t testi ile sınanmıştır. Ortaya çıkan sonuçları içeren tabloda $P<0.05$ değerine sahip olan cevaplara ilişkin analizler ayrıntılı bir şekilde aşağıda sunulmuştur. Tablo bir bütün olarak incelendiğinde lisans ve ön lisans öğrenimi gören öğrenciler açısından çok büyük farklılıklar görülmemesinin yanında bazı değişkenlerde anlamlı farklılıkların olduğu gözlenmektedir.

Tablo 32. Girişimcilik Ölçeği Değişkenlerinin Lisans ve Ön lisans Öğrencileri Arasındaki Farklılıkların Testi

Girişimcilikle İlgili Değişkenler	Öğrenim Durumu	N	Ort.	St. Sapma	P
İstediğim şeyler için çok çalışmaktan kaçınmam/vazgeçmem.	Lisans	284	4.21	0.939	**0.032**
	Ön lisans	275	4.37	0.851	
Üstüme aldığım görevleri zamanında bitiririm.	Lisans	284	4.18	0.852	**0.041**
	Ön lisans	275	4.32	0.810	
Eğer bir şeyi yapmayı aklıma koyarsam, hiçbir şeyin beni durdurmasına izin vermem.	Lisans	284	4.10	0.952	**0.033**
	Ön lisans	275	4.26	0.886	
Sorumluluk almaktan kaçmam ve sorumluluklarımı baştan sona izlerim.	Lisans	284	4.02	0.911	**0.029**
	Ön lisans	275	4.19	0.899	
Bir şeye/işe başladığım zaman, çevremdeki birçok insanı benimle birlikte harekete geçiririm.	Lisans	284	3.48	0.949	0.114
	Ön lisans	275	3.60	0.966	
Rekabetten hoşlanırım.	Lisans	284	3.50	1.228	0.486
	Ön lisans	275	3.57	1.176	
Kendi başıma bir iş yapmak istersem ailem beni destekler.	Lisans	284	4.23	0.971	0.405
	Ön lisans	275	4.30	1.000	
İnsanları severim. Hemen herkesle anlaşabilir ve iyi geçinirim.	Lisans	284	3.85	1.044	0.077
	Ön lisans	275	4.00	1.027	
Kendi işini kuran ve başarısız olanlara, yeni bir şans verilmesi gerektiğini düşünüyorum.	Lisans	284	4.08	0.933	0.268
	Ön lisans	275	4.17	0.982	
İstediğim şeyleri yapabilecek kadar yeterli enerjiye sahibim.	Lisans	284	4.02	0.919	0.061
	Ön lisans	275	4.17	0.926	
Hiç kimsenin bana yapmamı söylemesine gerek yoktur, her işimi kendi başıma yaparım.	Lisans	284	3.91	0.989	0.691
	Ön lisans	275	3.95	1.004	
Bir iş kurmak istesem, ailem beni bu konuda yüreklendirir.	Lisans	284	4.06	0.975	0.091
	Ön lisans	275	4.20	0.986	

Yetersiz finansman desteği nedeniyle kendi işini kurmanın zor olduğunu düşünüyorum.	Lisans	284	3.74	1.116	0.496
	Ön lisans	275	3.81	1.118	
Günde 12-16 saat çalışmayı göze alabilirim.	Lisans	284	2.84	1.215	**0.003**
	Ön lisans	275	3.15	1.237	
Başkalarının aklına gelmeyen birçok şeyi düşünür ve hayata geçirebilirim.	Lisans	284	3.44	0.886	0.189
	Ön lisans	275	3.54	0.940	
Kendi işimi kurmaktansa bir şirkette yönetici olmayı tercih ederim.	Lisans	284	3.08	1.131	0.815
	Ön lisans	275	3.06	1.162	
Daha önceden sorulmamış sorular sorup, kimsenin aklına gelmemiş şeyleri düşünürüm.	Lisans	284	3.39	0.946	0.458
	Ön lisans	275	3.45	0.963	
Yenilik yaratma ve özellikle bunları uygulama konusunda başarılı olduğumu düşünüyorum.	Lisans	284	3.55	0.858	0.140
	Ön lisans	275	3.65	0.884	
Başarısızlık riski olduğunda yeni bir işe başlanmaması gerektiğini düşünüyorum.	Lisans	284	2.63	1.269	0.760
	Ön lisans	275	2.67	1.176	
Hayatımın sonuna kadar yetecek paraya sahip olsaydım, kendi işimi kurmaktansa bankaya yatırır faiziyle yaşardım.	Lisans	284	2.54	1.478	**0.015**
	Ön lisans	275	2.25	1.374	
Bir iş kurmayı ancak iyi bir iş bulamadığımda düşünürüm.	Lisans	284	2.87	1.256	0.950
	Ön lisans	275	2.88	1.252	
Ekonomik ortamın kendi işini kurmak isteyenler için uygun olmadığını düşünüyorum.	Lisans	284	3.55	1.080	0.470
	Ön lisans	275	3.48	1.182	
Kendi işini kurmaya cesaret edecek kadar riski göze alma özelliğinin kendimde olmadığını düşünüyorum.	Lisans	284	2.66	1.179	**0.017**
	Ön lisans	275	2.43	1.155	
Karmaşık ve idari süreçler nedeniyle kendi işini kurmanın zor olduğunu düşünüyorum.	Lisans	284	3.33	1.091	0.153
	Ön lisans	275	3.20	1.136	
Bir işin fırsatlar sunmasının, emniyetli ve garantili olmasından daha önemli olduğunu düşünüyorum.	Lisans	284	3.23	1.137	0.263
	Ön lisans	275	3.11	1.237	
Tüm birikimimi kaybetsem de yine de aynı işte çalışmaya devam ederdim.	Lisans	284	2.66	1.146	0.852
	Ön lisans	275	2.68	1.133	

Ortak çalışmalarda işleri sıraya koymak benim için planlanmamış; ancak, doğal bir görev niteliğindedir.	Lisans	284	3.61	0.893	0.696
	Ön lisans	275	3.64	0.973	
İnsanların kendi işlerini kurmak için yeterli fırsatlara sahip olduklarını düşünüyorum.	Lisans	284	2.81	1.089	0.803
	Ön lisans	275	2.79	1.224	
Geleceği garanti altına almanın, insanın kendi işini kurmasından geçtiğini düşünüyorum.	Lisans	284	3.03	1.172	0.790
	Ön lisans	275	3.06	1.173	
Yeni bir işin nasıl kurulacağı ile ilgili bilgiye ulaşmanın zor olduğunu düşünüyorum.	Lisans	284	2.98	1.178	**0.000**
	Ön lisans	275	2.63	1.144	

Girişimcilik ölçeğinin ilk maddesi olan *"İstediğim şeyler için çok çalışmaktan kaçınmam/vazgeçmem"* maddesine öğrenim durumları açısından bakıldığında lisans ve ön lisans öğrenimi gören öğrencilerin bu konuda farklı düşündükleri t testi sonucu ortaya konmuştur. Buna göre ön lisans öğrencileri lisans öğrencilerine göre istedikleri hedefe ulaşmak için daha çok çalışmaktan kaçınmadıklarını ileri sürmüşlerdir. Ön lisans öğrencileri, okudukları mesleki programlar itibariyle iş gücünde en çok ihtiyaç duyulan ara eleman eksiğini gidermek üzere yetiştirilmektedirler. Mesleki yeterliliği sağlayabilmeleri ve hedeflerine daha hızlı ulaşabilmeleri için çok çalışmaları gerektiğinin farkında olmaları nedeniyle çalışma isteklerinden vazgeçmemektedirler.

Yapılan t testi sonucu iki öğrenci grubunun farklı düşündükleri bir diğer madde *"Üstüme aldığım görevleri zamanında bitiririm"* maddesidir. Bu maddeye verilen cevaplara göre ön lisans öğrencileri lisans öğrencilerine göre üstlendikleri görevleri zamanında yerine getirme konusuna daha olumlu yaklaşmaktadırlar. Ön lisans öğrencileri, eğitim sürelerinin lisans öğrencilerine nazaran daha kısa olması ve uygulama eğitimi almalarının da etkisiyle, iş hayatında etkin ve verimli çalışmanın başarıya ulaşmada doğru, yerinde ve takdir gören davranışlar olduğunun bilincine daha fazla varmaktadırlar. Bununla birlikte öğrenimleri sürecinde staj

uygulamalarında sahada olmaları neticesinde verilen işlerin zamanında yapılması durumunda çalışanlara artı bir değer kattığını görmeleri ve çalışma saatlerinde bitirilen işin fazla mesai ihtiyacını ortadan kaldırdığının bilincinde olmaları nedeniyle görevleri zamanında bitirme konusunda lisans öğrencilerine göre daha bilinçli oldukları söylenebilir.

Verilen cevaplardan t testi sonucuna göre aralarında farklılık olduğu görülen bir diğer maddenin *"Eğer bir şeyi yapmayı aklıma koyarsam, hiçbir şeyin beni durdurmasına izin vermem"* maddesi olduğu görülmüştür. Buna göre ön lisans öğrencilerinin lisans öğrencilerine göre bir işi yapma konusunda daha kararlı oldukları görülmektedir. Lisans öğrencileri kendilerini daha nitelikli olarak değerlendirmekte ve iş konusunda daha fazla seçici olabilmektedirler. Bununla birlikte ön lisans öğrencilerinin eğitimleri bitiminde iş hayatına bir an önce katılma isteklerini ortaya koydukları düşünüldüğünde, çalışma hayatında rakiplerinin önüne geçmek ve ön plana çıkmak için daha istekli ve kararlı olacakları değerlendirilebilir.

Yapılan t testi sonucuna göre lisans ve ön lisans öğrencilerinin farklı düşündüğü bir diğer madde *"Sorumluluk almaktan kaçmam ve sorumluluklarımı baştan sona izlerim"* maddesidir. Bu maddeye verilen cevaplara bakıldığında ön lisans öğrencilerinin lisans öğrencilerine oranla sorumluluk bilinçlerinin daha fazla gelişmiş olduğu ve sorumlu olduğu görevlerin takibini yapmaya daha fazla önem verdikleri görülmektedir. İş hayatına erken atılmaları nedeniyle kararlılıkları ve sorumluluk sahibi olma bilinçleri erken oluşan ön lisans öğrencilerinin, başarıya giden yolda sadece sorumluluk almak değil alınan sorumlulukların yerine getirilmesinde de daha fazla özen gösterilmesi ve iş takibinin yapılması gerektiğinin fakında oldukları söylenebilir.

Elde edilen cevaplara bakıldığında öğrenci gruplarının cevaplarında farklılık olduğu t testi ile anlaşılan bir diğer madde *"Günde 12-16 saat çalışmayı göze alırım"* maddesidir. Bu maddeye verilen cevaplara göre ön lisans öğrencileri günlük çalışma saati olarak 12-16 saat çalışmaya lisans öğrencilerine göre daha fazla olumlu bakmaktadırlar. İş gücünün ara eleman ihtiyacının karşılanmasında büyük bir öneme

sahip olmaları, aldıkları eğitim ve iş sahalarında yapmış oldukları uygulamalar nedeniyle ön lisans öğrencilerinin, iş üretiminde verimin sağlanabilmesi için gerekli durumlarda günlük çalışma saatinin aşılarak ve daha fazla çalışarak başarıya ulaşıldığını görmeleri nedeniyle lisans öğrencilerine nazaran daha fazla çalışmayı göze aldıkları söylenebilir.

Yine girişimcilik ölçeğinin bir diğer maddesi olan *"Hayatımın sonuna kadar yetecek paraya sahip olsaydım, kendi işimi kurmaktansa bankaya yatırır faiziyle yaşardım"* maddesine lisans ve ön lisans öğrencilerinin verdikleri cevaplara bakıldığında öğrencilerin bu konuda farklı düşündükleri t testi sonucu ortaya konmuştur. Buna göre lisans öğrencileri çok fazla paraya sahip olmaları durumunda çalışmaktansa bu paranın faiziyle yaşamayı ön lisans öğrencilerine göre daha fazla tercih etmektedirler. İş hayatında var olan işgücü, verimlilik, üretim ve kazanç ilkelerinin öneminin daha erken farkına varan ön lisans öğrencilerinin, toplumda istihdam yaratmanın üretime ve kazanca olan olumlu katkısının bilinciyle bu yargıya katılmadıkları söylenebilir.

Yapılan t testi sonucu iki öğrenci grubunun farklı düşündükleri bir diğer madde olarak karşımıza *"Kendi işini kurmaya cesaret edecek kadar riski göze alma özelliğinin kendimde olmadığını düşünüyorum"* maddesi çıkmaktadır. Bu maddeye verilen cevaplara bakıldığında lisans öğrencilerinin ön lisans öğrencilerine göre risk almaktan daha fazla kaçındığı, kendi işini kurma konusunda ön lisans öğrencilerine nazaran daha karamsar oldukları ve yeni bir iş kurmak için riski göze almaya yanaşmadıkları görülmektedir. Ön lisans öğrencilerinin uygulama eğitimlerinde ve eğitim sonrası iş hayatlarında, işçi olarak üretime katkı sağlamanın getirdiği kazancın işverenin elde ettiği kazançtan daha az olduğunun farkında olmaları, sahada iş kurmanın sanıldığı kadar zor olmadığını görmeleri ve çalıştıkları alanda donanım sahibi olmalarının da etkisiyle iş kurma konusunda daha fazla cesarete sahip oldukları söylenebilir.

Uygulanan t testi sonucuna göre lisans ve ön lisans öğrencilerinin farklı düşündüğü bir diğer madde ise *"Yeni bir işin nasıl kurulacağı ile ilgili bilgiye*

ulaşmanın zor olduğunu düşünüyorum" maddesidir. Bu maddeye verilen cevaplara bakıldığında ise lisans öğrencilerinin yeni bir iş kurmak için gerekli bilgiye ulaşmanın zor olduğu yargısına ön lisans öğrencilerine oranla daha fazla inandıkları görülmektedir. İş hayatına lisans öğrencilerinden daha önce atılan ön lisans öğrencileri yaşamış oldukları tecrübeler neticesinde iş kurma ve o işi sürdürme konusunda gerekli alt yapı ve donanıma sahiptirler. Zor gibi görünen işlerin içine girmeleri ve sonucunda başarı elde etmelerinin kazanımlarından yola çıkarak, ön lisans öğrencilerinin, iş kurmak için gerekli materyallerin sağlanmasında ön bilgiye daha fazla sahibi oldukları söylenebilir.

Yapılan t testi sonuçlarına göre girişimcilik ölçeğine katılan lisans ve ön lisans öğrencilerin verdiği diğer cevaplar incelendiğinde bu cevaplar arasında fark bulunmadığı görülmektedir.

3.9. Etik Davranış Ölçeğinin Öğrenim Durumlarına Göre Farklılıklarının Testi

Etik davranış ölçeğindeki veriler temelinde lisans ve ön lisans öğrencilerinin tutumları arasında fark olup olmadığı bağımsız örneklemler açısından t testi ile sınanmıştır. Ortaya çıkan sonuçları içeren tabloda $P<0.05$ değerine sahip olan cevaplara ilişkin analizler ayrıntılı bir şekilde aşağıda sunulmuştur. Tablo bir bütün olarak incelendiğinde lisans ve ön lisans öğrenimi gören öğrenciler açısından çok büyük farklılıklar görülmemesinin yanında bazı değişkenlerde anlamlı farklılıkların olduğu gözlenmektedir.

Tablo 33. Etik Ölçeği Değişkenlerinin Lisans ve Ön lisans Öğrencileri Arasındaki Farklılıkların Testi

Etikle İlgili Değişkenler	Öğrenim Durumu	N	Ort.	St. Sapma	P
İş yaşamının tek etik (ahlaki-moral) değeri para kazanmaktır.	Lisans	284	2.34	1.255	0.252
	Ön lisans	275	2.46	1.296	
İşinde başarılı olan bir kişinin etik sorunlar hakkında endişelenmesine gerek yoktur.	Lisans	284	2.66	1.238	**0.000**
	Ön lisans	275	3.03	1.248	
Her iş bireyi, farkında olsun olmasın etik kurallara uygun bir şekilde hareket eder.	Lisans	284	3.11	1.113	0.055
	Ön lisans	275	3.29	1.082	
Yasalara uyarsan, etiğe aykırı davranmamış olursun.	Lisans	284	3.14	1.065	**0.010**
	Ön lisans	275	3.39	1.202	
İş etiği temel olarak, insanların davranışlarıyla beklentileri arasında bir ayarlamadır.	Lisans	284	3.57	0.889	**0.047**
	Ön lisans	275	3.72	0.887	
İş/işletme kararları, ahlak felsefesiyle (etikle) değil, gerçekçi ekonomik davranışlarla ilgilidir.	Lisans	284	3.12	1.120	0.106
	Ön lisans	275	3.28	1.116	
Etik değerler, iş dünyasıyla ilgili değildir.	Lisans	284	2.57	1.176	0.119
	Ön lisans	275	2.42	1.129	
Halkın iş insanlarının etik değerlerine olan güvensizliği, haklı değildir.	Lisans	284	2.70	1.080	0.788
	Ön lisans	275	2.72	0.911	
İş etiği, yalnızca halkla ilişkiler amaçlı bir kavramdır.	Lisans	284	2.60	1.100	0.156
	Ön lisans	275	2.47	1.054	

Bugünkü iş dünyası ile geçmişteki arasında bir fark yoktur.	Lisans	284	2.16	1.125	**0.009**
	Ön lisans	275	1.92	1.055	
Rekabet edebilirlik ve karlılık, kendi başına var olan birbirinden bağımsız değerlerdir.	Lisans	284	3.19	1.073	0.275
	Ön lisans	275	3.29	1.109	
Serbest ekonomi koşulları, toplumun gereksinimlerine en iyi biçimde hizmet edecektir. Rekabeti sınırlamak, yalnız topluma zarar verir ve aslında temel doğa yasalarını çiğner.	Lisans	284	3.36	0.983	0.806
	Ön lisans	275	3.34	1.039	
Bir tüketici olarak, araba kazası için sigortaya başvurduğumda, hasar büyüklüğüne bakmaksızın olabildiğince fazlasını almaya çalışırım.	Lisans	284	2.63	1.184	**0.000**
	Ön lisans	275	2.27	1.153	
Süpermarkette alışveriş yaparken fiyat etiketlerini ve paketleri değiştirmek uygundur.	Lisans	284	2.12	1.192	**0.004**
	Ön lisans	275	1.84	1.090	
Bir çalışan olarak büro malzemelerini eve götürürüm; bu kimseye zarar vermez.	Lisans	284	2.14	1.189	**0.000**
	Ön lisans	275	1.74	1.031	
Hasta olduğum günleri hak ettiğim tatil günleri olarak görürüm.	Lisans	284	2.96	1.298	**0.029**
	Ön lisans	275	2.72	1.351	
Çalışanların ücretleri, arz-talep yasalarına göre belirlenmelidir.	Lisans	284	3.33	1.160	0.435
	Ön lisans	275	3.41	1.150	
Hissedarların temel ilgisi, yatırımlarından maksimum getiri elde etmektir.	Lisans	284	3.52	0.996	0.201
	Ön lisans	275	3.63	1.000	

Bir çalışan, kendisinin ek mesaiyle ve sıkı bir biçimde çalıştığını, iyi iş çıkardığını, ancak başkalarının kendisine göre daha hızlı bir ilerleme gösterdiğini ve buna karşın harcadığı çabaların karşılığını sonunda alacağını düşünür. Evet, o çok sıkı çalışır, ancak gerçekçi değildir.	Lisans	284	3.24	0.986	**0.001**
	Ön lisans	275	2.96	1.063	
İşletmede her karar için yalnız "o, karlı olacak mı?" sorusunu sorarım. Eğer yanıt "evet" ise, o zaman buna uygun olarak hareket ederim. Eğer yanıt "hayır" ise bu, ilgi alanım dışında kalır ve benim için boşa harcanmış bir zaman kaybı demektir.	Lisans	284	3.04	1.098	0.553
	Ön lisans	275	3.10	1.131	
Dükkânımda her hafta belirli bir ürünün fiyatını artırırım ve sonra üzerine "indirimde" diye yazarım. Böyle yapmamda yanlış bir şey yoktur.	Lisans	284	2.17	1.246	**0.001**
	Ön lisans	275	1.84	1.060	
Bir iş insanının ideallere takılı kalmaya bütçesi yetmez.	Lisans	284	2.95	1.023	0.526
	Ön lisans	275	2.89	1.072	
Belirli bir hedefe ulaşmak isterseniz onu başarmak için gereken araçları elde etmek zorundasınız.	Lisans	284	3.78	0.949	0.195
	Ön lisans	275	3.88	0.971	

İş dünyasının kendine özgü kuralları vardır.	Lisans	284	3.98	0.943	**0.045**
	Ön lisans	275	4.13	0.888	
İyi bir iş insanı, başarılı bir iş insanıdır.	Lisans	284	3.45	1.165	**0.002**
	Ön lisans	275	3.75	1.089	
Gerçekçi ve sorumluluk sahibi olmayı, kayıtsız şartsız sevgi ve sadakate yeğlerim.	Lisans	284	3.39	1.182	0.234
	Ön lisans	275	3.51	1.163	
Gerçek etik, en başta kendi çıkarını gözetmektir.	Lisans	284	2.38	1.187	**0.035**
	Ön lisans	275	2.16	1.239	
Özverili olmak etik dışıdır (fedakârlık etik değildir).	Lisans	284	2.44	1.159	0.215
	Ön lisans	275	2.32	1.196	
Bir kişiyi işine ve fedakârlığına göre yargılayabilirsiniz.	Lisans	284	2.77	1.169	0.826
	Ön lisans	275	2.75	1.205	
Ürettiğinizden fazlasını tüketmemelisiniz.	Lisans	284	3.44	1.267	0.545
	Ön lisans	275	3.51	1.288	

Etik ölçeğine yapılan t testi sonucu lisans ve ön lisans öğrenimi gören öğrencilerin farklı düşündükleri maddelerin ilki *"İşinde başarılı olan bir kişinin etik sorunlar hakkında endişelenmesine gerek yoktur"* maddesidir. Buna göre iş yaşamında başarılı olmanın etik değerlerin önemini ortadan kaldırdığına ilişkin inancın lisans öğrencilerine oranla ön lisans öğrencilerinde daha yüksek olduğu görülmektedir. İş yaşamında başarılı olmak, etik davranışları ikinci plana itme hakkı doğurmaz. Etik dışı davranış ile elde edilen başarıların sürekli olamayacağı aşikardır. Etik davranış her ne kadar idealist bir yaklaşım olsa da kendine ait katı kuralları ve acımasızlığı olan iş dünyasında pratik, çoğu zaman teorinin önüne geçebilmektedir. Saha uygulamaları veya stajlar dolayısıyla deneyim sahibi olan ön lisans

öğrencilerinin bu olgunun farkında olmaları nedeniyle bu yönde düşündükleri söylenebilir.

Yapılan t testi sonucu lisans ve ön lisans öğrenci gruplarının verdiği cevaplardan, aralarında fark olduğu tespit edilen bir diğer madde *"Yasalara uyarsan, etiğe aykırı davranmamış olursun"* maddesidir. Bu maddeye verilen cevaplara göre yasalara ve kurallara uygun hareket etmenin etik davranışları da beraberinde getirdiğine ilişkin inanç ön lisans öğrencilerinde lisans öğrencilerine göre daha ağır basmaktadır. Gerek iş hayatında gerek normal hayatta kanunlara, kurallara uyan bireylerin etik kurallara aykırı davranmak gibi bir kaygıları olmaz. İş hayatına daha önce atılan ön lisans öğrencileri, kanunsuz iş yapanların karşılaştığı büyük cezaları ve bundan kaynaklı sıkıntıları gördükleri için yasalara uymanın önemini daha fazla benimsemişlerdir.

Yine etik ölçeğinin bir diğer maddesi olan *"İş etiği temel olarak, insanların davranışlarıyla beklentileri arasında bir ayarlamadır."* maddesine lisans ve ön lisans öğrencilerinin verdikleri cevaplara bakıldığında öğrencilerin bu konuda farklı düşündükleri t testi sonucu ortaya konmuştur. Buna göre iş dünyasında insanların çıkarları ve beklentileri ölçüsünde etik olduklarına olan inanç, lisans öğrencilerine göre ön lisans öğrencilerinde daha fazla görülmektedir. İş dünyasının kendine has kuralları ve yapısı vardır. Başarının iş yaşamında ön planda olması beraberinde etik dışı davranışları da getirir. İş dünyasında etiğin bireylerin beklentisi çerçevesinde şekillendiği düşünülebilir.

Yapılan t testi sonucu iki öğrenci grubunun farklı düşündükleri bir diğer madde olarak karşımıza *"Bugünkü iş dünyası ile geçmişteki arasında bir fark yoktur"* maddesi çıkmaktadır. Bu maddeye verilen cevaplara bakıldığında lisans öğrencilerinin iş dünyasının bugün de geçmişteki ile aynı olduğuna daha fazla inandıkları görülmektedir. Günümüzde bilimsel ve teknolojik alanda yaşanan gelişmeler iş dünyasında bir yenilenmeyi doğurmuştur. Ancak iş hayatında sabit kabul edilebilecek ender unsur insandır. İş hayatında yaşanan süreçlerin birçoğunun

insan kaynaklı olması nedeniyle lisans öğrencilerinin bu yönde bir yargıya yöneldikleri söylenebilir.

Uygulanan t testi sonucuna göre lisans ve ön lisans öğrencilerinin farklı düşündüğü bir diğer madde ise *"Bir tüketici olarak, araba kazası için sigortaya başvurduğumda, hasar büyüklüğüne bakmaksızın olabildiğince fazlasını almaya çalışırım."* maddesidir. Bu maddeye verilen cevaplara bakıldığında araba kazası nedeniyle sigortaya yapılacak bir başvuruda hasardan daha fazlasını almaya çalışmak gibi etik sayılamayacak bir davranışı lisans öğrencilerinin ön lisans öğrencilerine göre daha fazla kabul ettikleri görülmektedir. Küresel anlamda toplumsal yapının değer yargılarında ve ahlak anlayışlarında meydana gelen erozyon, etik olmayan bazı davranışların sanki olağan davranışlarmış gibi algılanmasına neden olabilmektedir. Kişilerin etik değerleri şahsi amaçları uğruna kullanmaları neticesinde toplumsal açıdan yozlaşmaya sebep olabilecek birçok davranış, etik kurallar ikinci plana itilerek uygulanabilmektedir. Lisans öğrencilerinin de bu gibi çevresel faktörlerden etkilenerek bu yönde bir düşünceye sahip oldukları söylenebilir.

Yine t testine göre verilen cevaplar arasında fark olduğu görülen bir diğer madde olan "*Süpermarkette alışveriş yaparken fiyat etiketlerini ve paketleri değiştirmek uygundur"* maddesine göre, lisans öğrencileri etik sayılamayacak bir diğer davranış olarak görülebilecek alışverişte alınan ürünlerin fiyat ve etiketlerini değiştirmek eylemini ön lisans öğrencilerine oranla daha kabul edilebilir görmektedirler.

Etik ölçeğinin bir diğer maddesi olan *"Bir çalışan olarak büro malzemelerini eve götürürüm; bu kimseye zarar vermez"* maddesine lisans ve ön lisans öğrencilerinin verdikleri cevaplara bakıldığında öğrencilerin bu konuda farklı düşündükleri t testi sonucu ortaya konmuştur. Yukarıda verilen yargının birçok örneği yaşamın diğer alanlarında kişilerin karşısına çıkmaktadır. Öğrenim gördükleri okullarda ya da çalıştıkları iş yerlerinde yer alan malzemeleri kendi özel işleri için kullanan bireyleri gören diğer kişiler ister istemez bu davranıştan etkilenebilir. Bununla birlikte bu tür davranışların sürekli olması kişilerde sanki bu davranışların

olağan davranışlar olduğu yönünde bir fikir sahibi olmalarına neden olabilir. Bir çalışanın büro malzemelerini evine götürüp özel işleri için kullanması bazı kişilerce zararsız sayılabilecek bir davranış olarak görülse de etik dışı davranışların küçüğü veya büyüğünün olmadığını söyleyebiliriz. Çevrelerinde bu tür davranışlarla karşılaşmış olmaları nedeniyle lisans öğrencilerinin bu etik dışı davranışı daha kabul edilebilir olarak gördükleri söylenebilir.

Verilen cevaplar arasında t testi sonucu farklılık tespit edilen bir diğer madde "*Hasta olduğum günleri hak ettiğim tatil günleri olarak görürüm"* maddesine verilen cevaplara bakıldığında yine etik olarak görülemeyecek bu davranışa lisans öğrencilerinin ön lisans öğrencilerine göre daha ılımlı yaklaştıkları görülmektedir. Hastalık her insanın başına gelebilecek bir durumdur. Çalışanların yıllık ve sağlık izinleri kanunlarla belirlenmiştir. Ancak hasta olmadığı halde rapor alarak bu haktan yararlanmak etik dışı bir davranıştır. Yine de bu etik dışı davranışın çalışanların birçoğunda başvurulan bir yöntem olması nedeniyle lisans öğrenci grubunun bu yargıya sıcak baktıkları söylenebilir.

Yapılan t testine göre cevaplar arasında farklılık olduğu ortaya çıkan maddelerden biri de *"Bir çalışan, kendisinin ek mesaiyle ve sıkı bir biçimde çalıştığını, iyi iş çıkardığını, ancak başkalarının kendisine göre daha hızlı bir ilerleme gösterdiğini ve buna karşın harcadığı çabaların karşılığını sonunda alacağını düşünür. Evet, o çok sıkı çalışır, ancak gerçekçi değildir"* maddesidir. Buna göre çok çalışma, fedakarlık gösterme veya başarılı olmanın iş yaşamında yükselmenin tek anahtarı olmadığı yönündeki düşünceye lisans öğrencilerinin daha fazla katıldıkları görülmektedir. Üstün gayret göstererek çalışma, fedakar olma gibi erdemli davranışlar iş hayatında başarı için gerekli olmakla birlikte iş dünyasının dinamiklerinde başarılı sayılabilmek için bu iki özellik yeterli olmayabilir. İşe alımlarda ve yükselmede liyakat ilkesinin uygulanması çok önemlidir. Liyakat ile kişiye göre iş değil işe göre kişi seçilmiş ve o işi en iyi yapabilecek kişi işe alınmış olur. Bununla birlikte yükselmelerde de liyakatin uygulanması kurum içi huzurun sağlanmasında büyük önem taşır. Bu nedenlerle lisans öğrencilerinin bu yargıya daha fazla katıldıkları söylenebilir.

Etik ölçeğinde bulunan ve etikten uzak yargılar içeren "*Dükkânımda her hafta belirli bir ürünün fiyatını artırırım ve sonra üzerine "indirimde" diye yazarım. Böyle yapmamda yanlış bir şey yoktur"* maddesine bakıldığında lisans ve ön lisans öğrencilerinin birbirlerinden farklı düşündükleri t testi sonucu ortaya konmuştur. Buna göre bir işyerinde ürünlerin fiyatlarını arttırdıktan sonra o ürünlerde indirim olduğunu söyleyerek satış yapmanın yanlış bir davranış olmadığına lisans öğrencileri ön lisans öğrencilerine göre daha fazla katılmaktadırlar. Etik dışı davranışlarla karşılaşmak her birey üzerinde olumsuz bir intiba bırakır. Olmayan bir şeyi varmış gibi göstermek hem insanların güven duygusunu sarsar hem de bu şekilde davranan kişilerin inandırıcılığını bitirir. İtibarı zedelenen kişilerin iş dünyasında başarılı olmaları çok zordur. Ön lisans öğrencilerinin bu konuda daha bilinçli oldukları söylenebilir.

Etik ölçeğinin 24. maddesi olan "*İş dünyasının kendine özgü kuralları vardır"* maddesine bakıldığında lisans ve ön lisans öğrencilerinin bu maddeye ilişkin farklı düşündükleri t testi sonucunda belirlenmiş ve ön lisans öğrencilerinin iş dünyasının kendine özgü kuralları olduğu yargısına lisans öğrencilerine göre daha fazla inandıkları ortaya konmuştur. İş dünyasında başarı en önemli sonuçtur. Ne kadar iyi niyetle ve özveriyle yapılmış olsun başarıya ulaşmayan eylemler iş dünyasında kabul görmez. Bu bağlamda başarının ön planda olması beraberinde etik olmayan faaliyetleri de getirebilmektedir. İş hayatına lisans öğrencilerine göre daha erken atılacaklarının bilincinde olan ön lisans öğrencilerinin bu gerçeğin daha çok farkında oldukları söylenebilir.

Uygulanan t testine göre verilen cevaplar arasında fark olduğu görülen bir diğer madde olan "*İyi bir iş insanı başarılı bir iş insanıdır"* maddesine göre, ön lisans öğrencileri iş dünyasında başarılı olmanın iyi bir insan olmakla ilişkili olduğunu ileri sürmüşlerdir. İyi insan olmak hayatın her alanında olduğu gibi iş hayatında da çok önemlidir. İyi insan olmanın beraberinde getirdiği güven duygusu kişiye iş hayatında da artı bir değer katar. Başarıya ulaşmada böyle bir değerin katkısının olduğunu söyleyebiliriz.

Cevaplar arasında t testi sonucu farklılık tespit edilen bir diğer madde "*Gerçek etik, en başta kendi çıkarını gözetmektir"* maddesine verilen cevaplara bakıldığında lisans öğrencilerinin, kendi çıkarını gözetmenin etiğin kendisi olduğu kanısında oldukları görülmektedir. İdeal anlamda etik kişiden kişiye değişen bir kavram değildir. Etik bir manada kişinin neyin iyi neyin kötü olduğunu vicdanen yargılaması sonucu elde ettiği bir sonuçtur. Ancak kendi çıkarlarını etiğin önünde gören insanların varlığı da yadsınamaz. Yazılı olmayan etik kuralları, özellikle kurumlarda etik kodlar aracılığıyla somutlaştırılmakta ve etik açıdan ikilem ortadan kaldırılmaya çalışılmaktadır. Kişileri etkileyen çevresel faktörlerin aynı zamanda bireylerdeki değer yargılarını da etkilemesi nedeniyle lisans öğrencilerinin bu açıdan daha fazla etkilenmiş olduklarını söyleyebiliriz.

Yapılan t testi sonuçlarına göre etik davranış ölçeğine katılan lisans ve ön lisans öğrencilerin verdiği diğer cevaplar incelendiğinde bu cevaplar arasında fark bulunmadığı görülmektedir.

3.10. Faktör Analizi

Faktör analizi, birbirleri arasında ilişki bulunan birden çok değişkeni birarada toplayarak kavramsal açıdan anlama sahip daha az sayıdaki yeni değişkenleri ortaya koymayı hedefleyen çok değişkenli bir istatistik yöntemidir. Faktör analizinin açımlayıcı ve doğrulayıcı olarak 2 temel metodu bulunmaktadır. Bunlardan açımlayıcı faktör analizi, değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkilerinden yola çıkarak faktör oluşturmaya yönelik bir faaliyet iken, doğrulayıcı faktör analizi ise değişkenler arası ilişkiden kaynaklı olarak ortaya konan bir hipotezin test edilmesidir (Büyüköztürk, 2002: 472).

Faktör analizi farklı aşamalardan oluşur. Problem tanımı ve verilerin toplanması faktör analizinin ilk aşamasıdır. Faktör analizi yapmak için gereken hazırlık çalışmalarının yapıldığı bu aşamada faktör analizinde kullanılması düşünülen değişkenlerin araştırmacı tarafından uygun araçlar ile ölçülmesi ve verilerin toplanması esastır. İkinci aşama olan korelasyon matrisinin

oluşturulmasında, faktör analizinde kullanılan değişkenlerin birbirleri ile olan ilişkileri ortaya konur. Faktör analizinin üçüncü aşaması faktör sayısına karar vermedir. Faktör analizinin dördüncü aşaması ise faktör eksen döndürmedir. Bu aşama, başlangıç faktör analizi sonucu elde edilen faktörlerin adlandırılması ve yorumlanmasını daha kolay hale getirmek için faktörleri gösteren eksenlerde çeşitli eksen kaydırmaları yapılır (Patır, 2009: 72).

3.11. Girişimcilik Ölçeği İçin Faktör Analizi Uygulaması

Araştırmanın bu kısmında girişimcilik ölçeği için faktör ve güvenilirlik analizine ilişkin bulgular yer almaktadır. Bu bağlamda ilk olarak Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) ve Barlett testi uygulanmıştır.

Tablo 34. Girişimcilik Ölçeğine İlişkin KMO ve Barlett Testi

Kaiser-Mayer-Olkin		0,805
Barlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki Kare	3467,270
	Serbestlik Derecesi (df)	276
	Sig. (p)	0,000

Girişimcilik ölçeğinin Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) testinin sonucu 0,805 çıkmıştır. Yine Barlett küresellik testinin p değerinin 0,000 olması nedeniyle değişkenler analiz için uygundur.

Tablo 35. Girişimcilik Ölçeğinin Açıklanan Toplam Varyans Tablosu

	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
Component	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4.709	19.622	19.622	4.709	19.622	19.622	3.197	13.322	13.322
2	2.686	11.190	30.812	2.686	11.190	30.812	2.358	9.825	23.147
3	1.854	7.726	38.538	1.854	7.726	38.538	2.331	9.713	32.860
4	1.584	6.601	45.139	1.584	6.601	45.139	1.942	8.094	40.954
5	1.294	5.392	50.531	1.294	5.392	50.531	1.806	7.525	48.479
6	1.138	4.742	55.274	1.138	4.742	55.274	1.631	6.795	55.274
7	.979	4.081	59.355						
8	.911	3.795	63.150						
9	.810	3.375	66.525						
10	.795	3.314	69.839						
11	.728	3.032	72.871						
12	.704	2.931	75.802						
13	.655	2.728	78.530						
14	.638	2.659	81.189						
15	.585	2.437	83.626						
16	.574	2.393	86.019						
17	.532	2.216	88.235						
18	.504	2.100	90.335						
19	.466	1.942	92.277						
20	.436	1.816	94.093						
21	.424	1.767	95.860						
22	.383	1.595	97.455						
23	.356	1.485	98.939						
24	.255	1.061	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Yukarıdaki tabloda verilen toplam varyans verilerine göre girişimcilik ölçeği için 6 alt boyutun ortaya çıktığı görülmektedir. Birinci faktör toplam varyansın %13,322'sini, ikinci faktör toplam varyansın %9,825'ini, üçüncü faktör toplam varyansın %9,713'ünü, dördüncü faktör toplam varyansın %8,094'ünü, beşinci faktör toplam varyansın %7,525'ini ve altıncı faktör ise toplam varyansın

%6,795'ini açıklamaktadır. Bu faktörlerin ölçeğe yönelik olarak açıkladıkları toplam varyans %55,274 şeklinde karşımıza çıkmaktadır.

Faktör analizinin sonuçlarına göre girişimcilik alt boyutlarının altı faktörde ortaya çıktığını görmekteyiz. Girişimciliğe ilişkin ortaya çıkan bu alt boyutlar birinci faktörde azimli ve rekabetçi olma, ikinci faktörde riskten kaçınma, üçüncü faktörde yaratıcılık, dördüncü faktörde girişimcilikte destek, beşinci faktörde yeni iş kurma zorluğu ve altıncı faktörde girişimcilik ruhu olarak belirlenmiştir.

Tablo 36. Girişimcilik Eğilimine İlişkin İfadelerin Faktör Analizi Sonuçları

Değişkenler	Bileşen						
	F 1	F 2	F 3	F 4	F 5	F 6	Faktör Adı
G_2	.790	.028	.031	.181	-.044	-.014	Azimli ve Rekabetçi Olma Faktörü
G_4	.787	-.110	.070	.162	.035	.063	
G_1	.776	-.084	.077	.137	.085	.068	
G_3	.753	.041	.164	.103	-.026	-.018	
G_10	.487	-.139	.339	.246	.000	.122	
G_11	.444	.147	.313	-.024	.146	.103	
G_21	.065	.682	-.031	-.138	.162	.083	Riskten Kaçınma Faktörü
G_19	-.050	.646	.141	.036	-.034	.064	
G_16	.082	.639	-.011	.016	.093	-.132	
G_20	-.126	.623	-.025	-.019	.044	.056	
G_23	-.091	.533	-.391	-.094	.209	.319	
G_15	.153	-.074	.764	.093	.048	.146	Yaratıcılık Faktörü
G_18	.164	-.002	.756	.171	.037	.042	
G_17	.137	.055	.751	-.051	.029	.060	
G_12	.236	.006	.105	.857	.003	.059	Girişimcilikte Destek Faktörü
G_7	.280	-.037	.112	.812	.017	-.010	
G_9	.268	-.336	.025	.466	.233	.186	
G_13	.073	.015	.034	.215	.708	-.026	Yeni İş Kurma Zorluğu Faktörü
G_22	-.009	.184	.158	-.005	.678	-.039	
G_24	.044	.344	-.168	-.101	.600	.157	
G_26	.038	-.008	.022	-.073	-.018	.773	Girişimcilik Ruhu Faktörü
G_27	.163	.005	.135	.082	.225	.569	
G_28	.029	.226	-.005	.155	-.464	.505	
G_29	-.028	.086	.295	.144	-.216	.441	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 7 iterations.

Tablo 36'nın devamı: Girişimcilik Eğilimine İlişkin İfadelerin Faktör Analizi Sonuçları

Faktör Adı	Faktörde Bulunan Değişkenler
Azimli ve Rekabetçi Olma Faktörü	**2.** Üstüme aldığım görevleri zamanında bitiririm.
	4. Sorumluluk almaktan kaçmam ve sorumluluklarımı baştan sona izlerim.
	1. İstediğim şeyler için çok çalışmaktan kaçınmam/vazgeçmem.
	3. Eğer bir şeyi yapmayı aklıma koyarsam, hiçbir şeyin beni durdurmasına izin vermem.
	10. İstediğim şeyleri yapabilecek kadar yeterli enerjiye sahibim.
	11. Hiç kimsenin bana yapmamı söylemesine gerek yoktur, her işimi kendi başıma yaparım.
Riskten Kaçınma Faktörü	**21.** Bir iş kurmayı ancak iyi bir iş bulamadığımda düşünürüm.
	19. Başarısızlık riski olduğunda yeni bir işe başlanmaması gerektiğini düşünüyorum.
	16. Kendi işimi kurmaktansa bir şirkette yönetici olmayı tercih ederim.
	20. Hayatımın sonuna kadar yetecek paraya sahip olsaydım, kendi işimi kurmaktansa bankaya yatırır faiziyle yaşardım.
	23. Kendi işini kurmaya cesaret edecek kadar riski göze alma özelliğinin kendimde olmadığını düşünüyorum.
Yaratıcılık Faktörü	**15.** Başkalarının aklına gelmeyen birçok şeyi düşünür ve hayata geçirebilirim.
	18. Yenilik yaratma ve özellikle bunları uygulama konusunda başarılı olduğumu düşünüyorum.
	17. Daha önceden sorulmamış sorular sorup, kimsenin aklına gelmemiş şeyleri düşünürüm.
Girişimcilikte Destek Faktörü	**12.** Bir iş kurmak istesem, ailem beni bu konuda yüreklendirir.
	7. Kendi başıma bir iş yapmak istersem ailem beni destekler.
	9. Kendi işini kuran ve başarısız olanlara, yeni bir şans verilmesi gerektiğini düşünüyorum.
Yeni İş Kurma Zorluğu Faktörü	**13.** Yetersiz finansman desteği nedeniyle kendi işini kurmanın zor olduğunu düşünüyorum.
	22. Ekonomik ortamın kendi işini kurmak isteyenler için uygun olmadığını düşünüyorum.
	24. Karmaşık ve idari süreçler nedeniyle kendi işini kurmanın zor olduğunu düşünüyorum.
Girişimcilik Ruhu Faktörü	**26.** Tüm birikimimi kaybetsem de yine de aynı işte çalışmaya devam ederdim.
	27. Ortak çalışmalarda işleri sıraya koymak benim için planlanmamış; ancak, doğal bir görev niteliğindedir.
	28. İnsanların kendi işlerini kurmak için yeterli fırsatlara sahip olduklarını düşünüyorum.
	29. Geleceği garanti altına almanın, insanın kendi işini kurmasından geçtiğini düşünüyorum.

3.12. Öğrencilerin Demografik Özellikleri ile Girişimcilik Özelliklerine İlişkin Faktörlerin Alt Boyutları Arasındaki Farklara İlişkin Bulgular

Öğrencilerin demografik özellikleri ile girişimcilik özelliklerine ilişkin faktörlerin alt boyutları arasında bir fark olup olmadığı sonuçlarına ulaşabilmek için öncelikle söz konusu alt faktörlerin dağılımının normal olup olmadığını belirlemek için Kolmogorov-Smirnov testi uygulanmıştır. Yapılan test sonucunda alt boyutların tamamının normal dağılıma uygun olmaması ve alt boyutların öğrencilerin demografik özelliklerine göre farklılığının belirlenmesinde değişken sayısının iki olması nedeniyle non-parametrik testlerden Mann-Whitney U testinin yapılması uygun görülmüştür.

Tablo 37. Kolmogorov-Smirnov Testi

		Azimli ve Rekabetçi Olma	Riskten Kaçınma	Yaratıcılık	Girişimcilikte Destek	Yeni İş Kurma Zorluğu	Girişimcilik Ruhu
Gözlem Sayısı		559	559	559	559	559	559
Normal Parametreler[a,b]	Ortalama	24.8408	13.5385	10.5063	12.5206	10.5581	12.1377
	Standart Sapma	3.91551	4.09627	2.23756	2.34464	2.45966	2.79092
En Uç Farklılıklar	Mutlak	.127	.084	.101	.161	.117	.123
	Positif	.094	.084	.093	.145	.073	.123
	Negatif	-.127	-.041	-.101	-.161	-.117	-.076
Kolmogorov-Smirnov Z		3.002	1.976	2.388	3.797	2.764	2.905
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.000	.000	.000

Tablo 38. Girişimcilik Alt Boyutlarının Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Farklılıklarının Testi

Girişimcilik alt boyutlarının katılımcıların cinsiyetlerine göre farklılıklarına ilişkin Mann-Whitney U testi kullanılarak elde edilen sonuçlar aşağıda açıklanmıştır.

	Cinsiyet	Gözlem Sayısı	Mean Rank	Sum of Ranks
Azimli ve Rekabetçi Olma	Kadın	330	288.29	95135.50
	Erkek	229	268.05	61384.50
	Toplam	559		
Riskten Kaçınma	Kadın	330	285.46	94200.50
	Erkek	229	272.14	62319.50
	Toplam	559		
Yaratıcılık	Kadın	330	**268.12**	88481.00
	Erkek	229	**297.11**	68039.00
	Toplam	559		
Girişimcilikte Destek	Kadın	330	**299.04**	98682.50
	Erkek	229	**252.57**	57837.50
	Toplam	559		
Yeni İş Kurma Zorluğu	Kadın	330	290.84	95977.00
	Erkek	229	264.38	60543.00
	Toplam	559		
Girişimcilik Ruhu	Kadın	330	276.56	91265.50
	Erkek	229	284.95	65254.50
	Toplam	559		

Tablo 39. Cinsiyete Göre Girişimcilik Alt Boyutlarına İlişkin Yargılardaki Farklılıkların Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Azimli ve Rekabetçi Olma	Riskten Kaçınma	Yaratıcılık	Girişimcilikte Destek	Yeni İş Kurma Zorluğu	Girişimcilik Ruhu
Mann-Whitney U	35.049.500	35.984.500	33.866.000	31.502.500	34.208.000	36.650.500
Wilcoxon W	61.384.500	62.319.500	88.481.000	57.837.500	60.543.000	91.265.500
Z	-1.464	-.962	-2.109	-3.394	-1.921	-.609
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.143	0.336	**0.035**	**0.001**	0.055	0.543

Tablo 39'da görüldüğü üzere yaratıcılık ve girişimcilikte destek faktörlerinde $p<0,05$ olduğundan, kadın ve erkek öğrencilerin bu faktörlere ilişkin yargılarında farklılıklar bulunmaktadır.

Tablo 38'de yer alan değerlere bakıldığında erkek öğrencilerin yaratıcılık alt boyutuna ilişkin ortalamalarının (297.11), kadın öğrencilerin ortalamalarından (268.12) daha yüksek olduğu gözlemlenmektedir. Bu sonuç değerlendirildiğinde girişimciliğin ortaya çıkması ve sürdürülebilmesi açısından büyük önem taşıyan yeni ve farklı fikirler ile bu fikirler sonucu farklı ürün, mal veya hizmetin ortaya konulması konusuna erkek öğrencilerin kadın öğrencilere göre daha yatkın oldukları söylenebilir.

Tablo 38'de girişimcilikte destek faktörüne ilişkin değerlere baktığımızda bu defa kadın öğrencilerin bu faktöre ilişkin ortalamalarının (299.04) erkek öğrencilerin ortalamalarından (252.57) daha yüksek olduğunu görmekteyiz. Bu sonuçtan hareketle kadın öğrenciler erkek öğrencilere göre, bir girişim oluşturma ve bunu sürdürme aşamalarında ailelerinin kendilerini destekleyeceğine daha fazla inanmaktadırlar. Toplumsal yapımızda ailelerin kız çocuklarına daha fazla korumacı tutum sergilemeleri bu sonucun nedeni olarak görülebilir.

Tablo 40. Girişimcilik Alt Boyutlarının Katılımcıların Öğrenim Düzeylerine Göre Farklılıklarının Testi

Girişimcilik alt boyutlarının katılımcıların öğrenim düzeylerine göre farklılıklarına ilişkin Mann-Whitney U testi kullanılarak elde edilen sonuçlar aşağıda açıklanmıştır.

	Öğrenim	Gözlem Sayısı	Mean Rank	Sum of Ranks
Azimli ve Rekabetçi Olma	Lisans	284	**262.72**	74612.00
	Ön lisans	275	**297.85**	81908.00
	Toplam	559		
Riskten Kaçınma	Lisans	284	290.36	82461.00
	Ön lisans	275	269.31	74059.00
	Toplam	559		
Yaratıcılık	Lisans	284	272.24	77315.50
	Ön lisans	275	288.02	79204.50
	Toplam	559		
Girişimcilikte Destek	Lisans	284	**266.17**	75593.50
	Ön lisans	275	**294.28**	80926.50
	Toplam	559		
Yeni İş Kurma Zorluğu	Lisans	284	286.16	81268.50
	Ön lisans	275	273.64	75251.50
	Toplam	559		
Girişimcilik Ruhu	Lisans	284	279.05	79250.00
	Ön lisans	275	280.98	77270.00
	Toplam	559		

Tablo 41. Öğrenim Düzeyine Göre Girişimcilik Alt Boyutlarına İlişkin Yargılardaki Farklılıkların Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Azimli ve Rekabetçi Olma	Riskten Kaçınma	Yaratıcılık	Girişimcilikte Destek	Yeni İş Kurma Zorluğu	Girişimcilik Ruhu
Mann-Whitney U	34.142.000	36.109.000	36.845.500	35.123.500	37.301.500	38.780.000
Wilcoxon W	74.612.000	74.059.000	77.315.500	75.593.500	75.251.500	79.250.000
Z	-2.584	-1.545	-1.167	-2.086	-.924	-.143
Asymp. Sig. (2-tailed)	**0.010**	0.122	0.243	**0.037**	0.356	0.887

Tablo 41'deki verilere bakıldığında azimli ve rekabetçi olma ve girişimcilikte destek faktörlerinde $p<0,05$ olduğundan, lisans ve ön lisans eğitimi alan öğrencilerin bu faktörlere ilişkin yargılarında farklılıklar bulunmaktadır.

Tablo 40'da yer alan değerler göz önüne alındığında, ön lisans öğrenimi gören öğrencilerin azimli ve rekabetçi olma alt boyutuna ilişkin ortalamalarının (297.85), lisans öğrenimi gören öğrencilerin ortalamalarından (262.72) daha yüksek olduğu gözlemlenmektedir. Bu sonuç ışığında ön lisans öğrenimi gören öğrencilerin lisans öğrenimi gören öğrencilere göre girişimcilik özellikleri açısından daha azimli oldukları ve rekabetçi olmayı daha fazla kabul ettikleri söylenebilir. Bilindiği üzere bir girişimi başlatmak ve başarılı bir şekilde sürdürmek mevcut ekonomik şartlarda oldukça zordur. Bu başarının sağlanmasının yollarından biri de rakip firmalar ile başa çıkmak için gerekli potansiyele sahip olmaktır. Rekabet beraberinde yeniliği ve farklılığı da getirir. Zorluklar karşısında yılmamak ve daha iyiye ulaşmak için çok çalışmak girişimlerin ve girişimcilerin başarı oranının artmasına neden olacaktır. Ön lisans öğreniminin lisans öğreniminden kısa olması, burada okuyan öğrencilerin birçoğunun lisans tamamlamayı düşünmemesi, yüksek lisans yapma durumlarının olmaması ve buradan mezun öğrencilerin bir an önce iş yaşamına atılma zorunluluğu hissetmeleri nedenleriyle lisans öğrencilerine göre rekabetçiliği ve azimliliği daha fazla destekledikleri söylenebilir.

Tablo 40'da girişimcilikte destek faktörüne ilişkin değerlere baktığımızda yine ön lisans öğrenimi gören öğrencilerin bu faktöre ilişkin ortalamalarının (294.28) lisans öğrenimi gören öğrencilerin ortalamalarından (266.17) daha yüksek olduğunu görmekteyiz. Ön lisans öğrenimi gören öğrencilerin, girişim kurma sürecinde ve girişimcilik süresince karşılaşılacak engeller ile başa çıkmada aile desteğini alabileceklerine lisans öğrenimi görenlere göre daha fazla inandıkları görülmektedir. Özellikle Türk toplumunda ailelerin çocuklarını hayata atılmaları konusunda desteklemeleri büyük önem taşır. Batılı toplumların aksine aileler çocuklarını reşit olduktan sonra bile maddi ve manevi olarak desteklemektedirler. Elde edilen sonuca göre ön lisans öğrencilerinin, bu aile desteğini göreceklerine daha fazla inandıkları söylenebilir.

Tablo 42. Girişimcilik Alt Boyutlarının Katılımcıların Ailelerinde Kendi İşlerini Kuran Yakınlarının Bulunma Durumlarına Göre Farklılıklarının Testi

Girişimcilik alt boyutlarının katılımcıların ailelerinde kendi işlerini kuran yakınlarının bulunma durumlarına göre farklılıklarına ilişkin Mann-Whitney U testi kullanılarak elde edilen sonuçlar aşağıda açıklanmıştır.

	Ailede kendi işini kuran	Gözlem Sayısı	Mean Rank	Sum of Ranks
Azimli ve Rekabetçi Olma	Evet	173	295.41	51106.50
	Hayır	386	273.09	105413.50
	Toplam	559		
Riskten Kaçınma	Evet	173	**244.58**	42311.50
	Hayır	386	**295.88**	114208.50
	Toplam	559		
Yaratıcılık	Evet	173	**307.64**	53221.00
	Hayır	386	**267.61**	103299.00
	Toplam	559		
Girişimcilikte Destek	Evet	173	**305.70**	52885.50
	Hayır	386	**268.48**	103634.50
	Toplam	559		
Yeni İş Kurma Zorluğu	Evet	173	**240.35**	41580.50
	Hayır	386	**297.77**	114939.50
	Toplam	559		
Girişimcilik Ruhu	Evet	173	**300.64**	52010.00
	Hayır	386	**270.75**	104510.00
	Toplam	559		

Tablo 43. Ailede Kendi İşlerini Kuran Yakınlarının Bulunma Durumlarına Göre Girişimcilik Alt Boyutlarına İlişkin Yargılardaki Farklılıkların Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Azimli ve Rekabetçi Olma	Riskten Kaçınma	Yaratıcılık	Girişimcilikte Destek	Yeni İş Kurma Zorluğu	Girişimcilik Ruhu
Mann-Whitney U	30.722.500	27.260.500	28.608.000	28.943.500	26.529.500	29.819.000
Wilcoxon W	105.413.500	42.311.500	103.299.000	103.634.500	41.580.500	104.510.000
Z	-1.518	-3.482	-2.737	-2.554	-3.918	-2.039
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.129	**0.000**	**0.006**	**0.011**	**0.000**	**0.041**

Tablo 43'deki veriler dikkate alındığında riskten kaçınma, yaratıcılık, girişimcilikte destek, yeni iş kurma zorluğu ve girişimcilik ruhu faktörlerinde $p<0,05$ olduğundan, öğrencilerin ailesinde kendi işini kuran yakınları bulunma durumlarının, bu faktörlere ilişkin yargılarında farklılıklar bulunmaktadır.

Tablo 42'deki verilere bakıldığında, ailesinde kendi işini kuran yakını bulunmayan öğrencilerin riskten kaçınma alt boyutuna ilişkin ortalamalarının (295.88), kendi işini kuran yakını bulunan öğrencilerin ortalamalarından (244.58) daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara bakıldığında ailesinde kendi işini kuran yakını bulunmayan öğrencilerin girişimcilikte riskten kaçınmaya daha yatkın oldukları görülmektedir. Girişimcilik kişinin kendisini etkilediği kadar sosyal çevresini de etkiler. Girişimcilikle uğraşan diğer aile bireylerinden girişimciliğin olumlu yönlerini gören bireylerin risk alma konusunda daha cesaretli oldukları söylenebilir. Aile içi etkileşim neticesinde küçük yaşta girişimcilik olgusuyla karşılaşan ve etkilenen kişilerde riskten kaçınmanın daha az boyutlarda olduğu görülebilir. Örnek verecek olursak anne veya babanın memur olduğu ailelerde risk alma eylemine çok fazla görülmediğinden, bu ailede yetişen çocuklarda da risk alma eğilimi çok fazla görülmeyebilir. Bununla birlikte ailede girişimcinin olması kişiyi rekabete alışkın hale getirir ve bu durum girişimcilik açısından avantaj sayılabilir.

Tablo 42'de yaratıcılık faktörüne ilişkin verilere baktığımızda ailesinde kendi işini kuran yakını bulunan öğrencilerin yaratıcılık alt boyutuna ilişkin ortalamalarının (307.64), kendi işini kuran yakını bulunmayan öğrencilerin ortalamalarından (267.61) daha yüksek olduğu görülmektedir. Ailesinde kendi işini kuran yakınlarından yeni fikirler yaratma ve yeni çıktılar ortaya koymanın girişim için ne kadar önemli olduğunu ve bu durumun getirdiği olumlu sonuçlar ile birebir karşılaşan öğrencilerin girişimcilikte yaratıcı olma konusuna daha olumlu baktıkları görülmektedir. Anne veya babaların girişimcilik ile ilgili bakış açıları, fikir ve düşünceleri ailedeki çocukların girişimcilik konusundaki yaratıcılıklarını etkilemektedir.

Tablo 42'de bulunan bir diğer faktör olan girişimcilikte destek faktörüne ilişkin verilere baktığımızda, ailesinde kendi işini kuran yakını bulunan öğrencilerin girişimcilikte destek alt boyutuna ilişkin ortalamalarının (305.70), kendi işini kuran yakını bulunmayan öğrencilerin ortalamalarına göre (268.48) daha yüksek olduğu görülmektedir. Girişimcilerin birçoğu hem girişimi oluşturma hem de sürdürme aşamalarında pek çok zorlukla karşılaşmaktadır. Bu zorluklar maddi olabileceği gibi manevi zorluklar olarak da karşımıza çıkabilmektedir. Yaşanan bu zorlukların atlatılmasında ailenin desteği büyük önem arz etmektedir. Ailelerinde girişime ve girişimciliğe şahit olan bireylerin bu sürece verilen destekler ile daha fazla karşılaşmaları nedeniyle girişimcilikte desteğe daha fazla inandıkları söylenebilir.

Tablo 42'deki verilere bakıldığında, ailesinde kendi işini kuran yakını bulunmayan öğrencilerin yeni iş kurma zorluğu alt boyutuna ilişkin ortalamalarının (297.77), kendi işini kuran yakını bulunan öğrencilerin ortalamalarından (240.35) daha yüksek olduğu görülmektedir. Yeni bir girişime, yeni bir işe başlamak bireyler için çoğu zaman zor olabilmektedir. Özellikle ekonomik olarak gerekli şartları sağlama aşamasında girişimciler engeller ile karşılaşmaktadırlar. Sermayeye erişimde bireylerin yaşadığı olumsuzluklar bazı girişimlerin başlamadan bitmesine bile yol açabilmektedir. Elde edilen sonuçlara göre ailesinde kendi işini kuran yakını bulunan öğrenciler yeni iş kurmanın zor olduğuna daha az inanmaktadırlar. Bireylerin ailelerinde kendi işini kuran yakınlarının bu girişim sürecinde gördükleri

desteği birebir yaşamaları ve bu destekle girişimciliği başarıya ulaştırmış aile bireylerinin varlığının, öğrencilerin bu yönde düşünmelerine sebep olduğu söylenebilir.

Tablo 42'de bulunan bir diğer faktör olan girişimcilik ruhu faktörüne ilişkin verilere baktığımızda ise, ailesinde kendi işini kuran yakını bulunan öğrencilerin girişimcilik ruhu alt boyutuna ilişkin ortalamalarının (300.64), kendi işini kuran yakını bulunmayan öğrencilerin ortalamalarına göre (270.75) daha yüksek olduğu görülmektedir. Daha öncede belirtildiği üzere girişimcilik sadece kişinin kendisini değil çevresindeki insanları da etkiler. Girişimci olmak her ne kadar zorluklarla başa çıkmak anlamı taşısa da gösterilen emeğin karşılık bularak girişimin başarılı olması girişimcinin çevresindeki kişileri de olumlu yönde etkileyebilir. Sonuçlara bakıldığında ailesinde kendi işini kuran bir yakını bulunan öğrencilerin, girişimcilik ruhuna daha fazla sahip oldukları görülmektedir. Bu kişilerin girişimcilik sürecini aileleri içerisinde birebir yaşamaları nedeniyle bu doğrultuda düşündükleri söylenebilir.

Tablo 44. Girişimcilik Alt Boyutlarının Katılımcıların Öğrenimleri Süresince Girişimcilik veya Küçük İşletmelerle İlgili Ders Alma Durumlarına Göre Farklılıklarının Testi

Girişimcilik alt boyutlarının katılımcıların öğrenimleri süresince girişimcilik veya küçük işletmelerle ilgili ders alma durumlarına göre farklılıklarına ilişkin Mann-Whitney U testi kullanılarak elde edilen sonuçlar aşağıda açıklanmıştır.

	Öğrenim süresinde Girişimcilik veya Küçük İşletmelerle ilgili ders alan	Gözlem Sayısı	Mean Rank	Sum of Ranks
Azimli ve Rekabetçi Olma	Evet	98	304.11	29802.50
	Hayır	461	274.88	126717.50
	Toplam	559		
Riskten Kaçınma	Evet	98	256.39	25126.50
	Hayır	461	285.02	131393.50
	Toplam	559		
Yaratıcılık	Evet	98	287.94	28218.00
	Hayır	461	278.31	128302.00
	Toplam	559		
Girişimcilikte Destek	Evet	98	286.83	28109.50
	Hayır	461	278.55	128410.50
	Toplam	559		
Yeni İş Kurma Zorluğu	Evet	98	259.52	25433.00
	Hayır	461	284.35	131087.00
	Toplam	559		
Girişimcilik Ruhu	Evet	98	275.10	26959.50
	Hayır	461	281.04	129560.50
	Toplam	559		

Tablo 45. Katılımcıların Öğrenimleri Süresince Girişimcilik veya Küçük İşletmelerle İlgili Ders Alma Durumlarına Göre Girişimcilik Alt Boyutlarına İlişkin Yargılardaki Farklılıkların Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Azimli ve Rekabetçi Olma	Riskten Kaçınma	Yaratıcılık	Girişimcilikte Destek	Yeni İş Kurma Zorluğu	Girişimcilik Ruhu
Mann-Whitney U	20.226.500	20.275.500	21.811.000	21.919.500	20.582.000	22.108.500
Wilcoxon W	126.717.500	25.126.500	128.302.000	128.410.500	25.433.000	26.959.500
Z	-1.635	-1.598	-.541	-.468	-1.394	-.334
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.102	0.110	0.588	0.640	0.163	0.739

Tablo 45'te görüldüğü üzere p>0,05 olduğundan, katılımcıların Girişimcilik veya Küçük İşletmeler ile ilgili ders almalarının girişimcilik ile ilgili yargılarında farklılık bulunmamaktadır. Lisans ve ön lisans öğrencilerinin öğrenimleri süresinde Girişimcilik veya Küçük İşletmeler ile ilgili ders alıp almamalarının bu öğrencilerin girişimci davranışlarını etkileyen herhangi bir etkisinin bulunmadığı görülmektedir.

Tablo 46. Girişimcilik Alt Boyutlarının Katılımcıların Öğrenimleri Süresince Bir İşte Çalışma Durumlarına Göre Farklılıklarının Testi

Girişimcilik alt boyutlarının katılımcıların öğrenimleri süresince bir işte çalışma durumlarına göre farklılıklarına ilişkin Mann-Whitney U testi kullanılarak elde edilen sonuçlar aşağıda açıklanmıştır.

	Eğitim Süresinde Bir İşte Çalışma	Gözlem Sayısı	Mean Rank	Sum of Ranks
Azimli ve Rekabetçi Olma	Evet	142	293.14	41626.50
	Hayır	417	275.52	114893.50
	Toplam	559		
Riskten Kaçınma	Evet	142	**244.15**	34669.00
	Hayır	417	**292.21**	121851.00
	Toplam	559		
Yaratıcılık	Evet	142	**303.32**	43071.50
	Hayır	417	**272.06**	113448.50
	Toplam	559		
Girişimcilikte Destek	Evet	142	295.53	41965.00
	Hayır	417	274.71	114555.00
	Toplam	559		
Yeni İş Kurma Zorluğu	Evet	142	265.17	37654.00
	Hayır	417	285.05	118866.00
	Toplam	559		
Girişimcilik Ruhu	Evet	142	288.15	40918.00
	Hayır	417	277.22	115602.00
	Toplam	559		

Tablo 47. Katılımcıların Öğrenimleri Süresince Bir İşte Çalışma Durumlarına Göre Girişimcilik Alt Boyutlarına İlişkin Yargılardaki Farklılıkların Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Azimli ve Rekabetçi Olma	Riskten Kaçınma	Yaratıcılık	Girişimcilikte Destek	Yeni İş Kurma Zorluğu	Girişimcilik Ruhu
Mann-Whitney U	27.740.500	24.516.000	26.295.500	27.402.000	27.501.000	28.449.000
Wilcoxon W	114.893.500	34.669.000	113.448.500	114.555.000	37.654.000	115.602.000
Z	-1.128	-3.072	-2.013	-1.346	-1.277	-.702
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.259	**0.002**	**0.044**	0.178	0.201	0.483

Tablo 47'deki sonuçlara bakıldığında riskten kaçınma ve yaratıcılık faktörlerinde $p<0,05$ olduğundan, lisans ve ön lisans öğrencilerinin öğrenimleri süresince bir işte çalışma durumlarının, bu faktörlere ilişkin yargılarında farklılıklar bulunmaktadır.

Tablo 46'daki sonuçlar ışığında, öğrenimleri süresince bir işte çalışmayan öğrencilerin riskten kaçınma alt boyutuna ilişkin ortalamalarının (292.21), bir işte çalışan öğrencilerin ortalamalarından (244.15) daha yüksek olduğu görülmektedir. İş hayatına erken atılan bireyler bu dünyanın zorlukları ve gerçekleriyle daha erken tanışmış olurlar. İnsan hayatında olduğu gibi iş hayatında da riskler bulunmaktadır. Bireyler bu riskler ile karşılaştıkça tecrübe kazanacak ve karar verme yetisine sahip olacaklardır. Bu sonuçlara bakıldığında öğrenimleri süresince bir işte çalışan öğrencilerin bu süreçte iş yaşamındaki riskler ile daha fazla karşılaştıkları için riskin korkulacak bir olgu olmasının yanında iyi yönetildiğinde kişiyi başarıya götürebileceğini de görmeleri nedeniyle riskten kaçınmaya daha az eğilimli oldukları görülmektedir.

Tablo 46'da yaratıcılık faktörüne ilişkin verilere bakıldığında öğrenimleri süresince bir işte çalışan öğrencilerin yaratıcılık alt boyutuna ilişkin ortalamalarının (303.32), bir işte çalışmayan öğrencilerin ortalamalarından (272.06) daha yüksek olduğu görülmektedir. İş yaşamında bireyler bir fark yaratmanın bireyi ya da girişimi

rakiplerinin bir adım önüne geçireceğini daha iyi görmektedirler. Sonuçlara bakıldığında özgün olmak ve farklılık yaratmanın beraberinde başarıyı da getireceğini görmüş olmaları nedeniyle öğrenimleri süresince bir işte çalışan öğrencilerin girişimcilikte daha yaratıcı özelliklere sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 48. Girişimcilik Alt Boyutlarının Katılımcıların Aldıkları Eğitimin Kendi İşini Kurmada veya Başka Bir İşte Çalışma Konusunda Belirleyici Olma Durumlarına Göre Farklılıklarının Testi

Girişimcilik alt boyutlarının katılımcıların aldıkları eğitimin kendi işini kurmada veya başka bir işte çalışma konusunda belirleyici olma durumlarına göre farklılıklarına ilişkin Mann-Whitney U testi kullanılarak elde edilen sonuçlar aşağıda açıklanmıştır.

	Alınan Eğitimin Kendi İşini Kurma veya Başka Bir İşte Çalışma Konusunda Belirleyici Olma Durumu	Gözlem Sayısı	Mean Rank	Sum of Ranks
Azimli ve Rekabetçi Olma	Evet	345	283.40	97774.50
	Hayır	214	274.51	58745.50
	Toplam	559		
Riskten Kaçınma	Evet	345	270.74	93404.50
	Hayır	214	294.93	63115.50
	Toplam	559		
Yaratıcılık	Evet	345	280.47	96760.50
	Hayır	214	279.25	59759.50
	Toplam	559		
Girişimcilikte Destek	Evet	345	287.45	99171.50
	Hayır	214	267.98	57348.50
	Toplam	559		
Yeni İş Kurma Zorluğu	Evet	345	276.52	95400.50
	Hayır	214	285.61	61119.50
	Toplam	559		
Girişimcilik Ruhu	Evet	345	288.22	99436.50
	Hayır	214	266.75	57083.50
	Toplam	559		

Tablo 49. Katılımcıların Aldıkları Eğitimin Kendi İşini Kurmada veya Başka Bir İşte Çalışma Konusunda Belirleyici Olma Durumlarına Göre Girişimcilik Alt Boyutlarına İlişkin Yargılardaki Farklılıkların Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Azimli ve Rekabetçi Olma	Riskten Kaçınma	Yaratıcılık	Girişimcilikte Destek	Yeni İş Kurma Zorluğu	Girişimcilik Ruhu
Mann-Whitney U	35.740.500	33.719.500	36.754.500	34.343.500	35.715.500	34.078.500
Wilcoxon W	58.745.500	93.404.500	59.759.500	57.348.500	95.400.500	57.083.500
Z	-.636	-1.727	-.087	-1.405	-.652	-1.540
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.525	0.084	0.930	0.160	0.515	0.123

Tablo 49'da görüldüğü üzere p>0,05 olduğundan, katılımcıların aldıkları eğitimin kendi işlerini kurma veya başka bir işte çalışma konusunda belirleyici olma durumunun girişimcilik ile ilgili yargılarında farklılık bulunmamaktadır. Lisans ve ön lisans öğrencilerinin almış oldukları eğitimin, öğrencilerin girişimci davranışlarına yönelik herhangi bir etkisinin bulunmadığı görülmektedir.

3.13. Etik Ölçeği İçin Faktör Analizi Uygulaması

Araştırmanın bu kısmında etik ölçeği için faktör ve güvenilirlik analizine ilişkin bulgular yer almaktadır. Bu bağlamda ilk olarak Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) ve Barlett testi uygulanmıştır.

Tablo 50. Etik Ölçeğine İlişkin KMO ve Barlett Testi

Kaiser-Mayer-Olkin		0,684
Barlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki Kare	1024,332
	Serbestlik Derecesi (df)	66
	Sig. (p)	0,000

Etik ölçeğinin Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) testinin sonucu 0,684 çıkmıştır. Yine Barlett küresellik testinin p değerinin 0,000 olması nedeniyle değişkenler analiz için uygundur.

Tablo 51. Etik Ölçeğinin Açıklanan Toplam Varyans Tablosu

	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
Component	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.690	22.417	22.417	2.690	22.417	22.417	1.832	15.268	15.268
2	1.726	14.380	36.797	1.726	14.380	36.797	1.591	13.262	28.530
3	1.232	10.266	47.063	1.232	10.266	47.063	1.571	13.096	41.626
4	1.082	9.013	56.075	1.082	9.013	56.075	1.477	12.310	53.936
5	1.017	8.474	64.549	1.017	8.474	64.549	1.274	10.613	64.549
6	.817	6.810	71.358						
7	.738	6.148	77.506						
8	.734	6.121	83.627						
9	.567	4.728	88.355						
10	.528	4.403	92.758						
11	.462	3.851	96.609						
12	.407	3.391	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Yukarıdaki tabloda verilen toplam varyans verilerine göre etik ölçeği için 5 alt boyutun ortaya çıktığı görülmektedir. Birinci faktör toplam varyansın %15,268'ini, ikinci faktör toplam varyansın %13,262'sini, üçüncü faktör toplam varyansın %13,096'sını, dördüncü faktör toplam varyansın %12,310'unu, beşinci faktör ise toplam varyansın %10,613'ünü açıklamaktadır. Bu faktörlerin ölçeğe

yönelik olarak açıkladıkları toplam varyans %64,549 şeklinde karşımıza çıkmaktadır.

Faktör analizinin sonuçlarına göre etik alt boyutlarının beş faktörde ortaya çıktığını görmekteyiz. Etiğe ilişkin ortaya çıkan bu alt boyutlar birinci faktörde Sosyal Darwinizm, ikinci faktörde Makyavelist düşünce, üçüncü faktörde ahlaki nesnellik, dördüncü faktörde etik görelilik ve beşinci faktörde ise rekabette etiklik olarak belirlenmiştir.

Tablo 52. Etik Tutumlara İlişkin İfadelerin Faktör Analizi Sonuçları

Değişkenler	Bileşen					
	F 1	F 2	F 3	F 4	F 5	Faktör Adı
E_15	.779	-.148	.161	.192	-.031	Sosyal Darwinizm
E_16	.734	.187	-.090	.005	.072	
E_14	.733	-.165	.126	.144	.072	
E_23	-.034	.833	.088	.053	.040	Makyavelist Düşünce
E_24	-.054	.821	.038	-.076	.101	
E_3	.049	.155	.823	-.046	.070	Ahlaki Nesnellik
E_2	.062	.010	.760	.145	-.022	
E_22	.100	.160	-.122	.797	-.068	Etik Görelilik
E_28	.149	-.173	.303	.639	.190	
E_27	.311	-.224	.376	.494	.126	
E_12	.105	.079	.093	-.146	.810	Rekabette Etiklik
E_11	-.004	.066	-.033	.281	.729	

Tablo 52'nin devamı: Etik Tutumlara İlişkin İfadelerin Faktör Analizi Sonuçları

Faktör Adı	Faktörde Bulunan Değişkenler
Sosyal Darwinizm	15. Bir çalışan olarak büro malzemelerini eve götürürüm; bu kimseye zarar vermez.
	16. Hasta olduğum günleri hak ettiğim tatil günleri olarak görürüm.
	14. Süpermarkette alışveriş yaparken fiyat etiketlerini ve paketleri değiştirmek uygundur.
Makyavelist Düşünce	23. Belirli bir hedefe ulaşmak isterseniz onu başarmak için gereken araçları elde etmek zorundasınız.
	24. İş dünyasının kendine özgü kuralları vardır.
Ahlaki Nesnellik	3. Her iş bireyi, farkında olsun olmasın etik kurallara uygun bir şekilde hareket eder.
	2. İşinde başarılı olan bir kişinin etik sorunlar hakkında endişelenmesine gerek yoktur.
Etik Görelilik	22. Bir iş insanının ideallere takılı kalmaya bütçesi yetmez.
	28. Özverili olmak etik dışıdır (fedakârlık etik değildir).
	27. Gerçek etik, en başta kendi çıkarını gözetmektir.
Rekabette Etiklik	12. Serbest ekonomi koşulları, toplumun gereksinimlerine en iyi biçimde hizmet edecektir. Rekabeti sınırlamak, yalnız topluma zarar verir ve aslında temel doğa yasalarını çiğner.
	11.Rekabet edebilirlik ve karlılık, kendi başına var olan birbirinden bağımsız değerlerdir.

3.14. Öğrencilerin Demografik Özellikleri ile Etik Tutumlarına İlişkin Faktörlerin Alt Boyutları Arasındaki Farklara İlişkin Bulgular

Öğrencilerin demografik özellikleri ile etik tutumlarına ilişkin faktörlerin alt boyutları arasında bir fark olup olmadığı sonuçlarına ulaşabilmek için söz konusu alt faktörlerin dağılımının normal olup olmadığını belirlemek için Kolmogorov-Smirnov testi uygulanmıştır. Yapılan test sonucunda alt boyutların tamamının normal

dağılıma uygun olmaması ve alt boyutların öğrencilerin demografik özelliklerine göre farklılığının belirlenmesinde değişken sayısının iki olması nedeniyle non-parametrik testlerden Mann-Whitney U testinin yapılması uygun görülmüştür.

Tablo 53. Kolmogorov-Smirnov Testi

		Sosyal Darwinizm	Makyavelist Düşünce	Ahlaki Nesnellik	Etik Görelilik	Rekabette Etiklik
Gözlem Sayısı		559	559	559	559	559
Normal Parametreler[a,b]	Ortalama	67.639	78.855	60.429	75.725	65.886
	Standart Sapma	275.617	161.571	196.883	253.252	165.986
Most Extreme Differences	Mutlak	.133	.238	.103	.105	.140
	Pozitif	.133	.152	.099	.105	.114
	Negatif	-.086	-.238	-.103	-.071	-.140
Kolmogorov-Smirnov Z		3.148	5.638	2.444	2.474	3.301
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Tablo 54. Etik Tutum Alt Boyutlarının Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Farklılıklarının Testi

Etik tutum alt boyutlarının katılımcıların cinsiyetlerine göre farklılıklarına ilişkin Mann-Whitney U testi kullanılarak elde edilen sonuçlar aşağıda açıklanmıştır.

	Cinsiyet	Gözlem Sayısı	Mean Rank	Sum of Ranks
Sosyal Darwinizm	Kadın	330	275.05	90766.00
	Erkek	229	287.14	65754.00
	Toplam	559		
Makyavelist Düşünce	Kadın	330	286.67	94601.00
	Erkek	229	270.39	61919.00
	Toplam	559		
Ahlaki Nesnellik	Kadın	330	283.05	93408.00
	Erkek	229	275.60	63112.00
	Toplam	559		
Etik Görelilik	Kadın	330	273.39	90218.50
	Erkek	229	289.53	66301.50
	Toplam	559		
Rekabette Etiklik	Kadın	330	**266.40**	87911.00
	Erkek	229	**299.60**	68609.00
	Toplam	559		

Tablo 55. Cinsiyete Göre Etik Tutum Alt Boyutlarına İlişkin Yargılardaki Farklılıkların Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Sosyal Darwinizm	Makyavelist Düşünce	Ahlaki Nesnellik	Etik Görelilik	Rekabette Etiklik
Mann-Whitney U	36.151.000	35.584.000	36.777.000	35.603.500	33.296.000
Wilcoxon W	90.766.000	61.919.000	63.112.000	90.218.500	87.911.000
Z	-.877	-1.216	-.543	-1.171	-2.437
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.380	0.224	0.587	0.241	**0.015**

Tablo 55'te görüldüğü üzere rekabette etiklik faktöründe p<0,05 olduğundan, kadın ve erkek öğrencilerin bu faktöre ilişkin yargılarında farklılıklar bulunmaktadır.

Tablo 56'da yer alan değerlere bakıldığında erkek öğrencilerin rekabette etiklik alt boyutuna ilişkin ortalamalarının (299.60), kadın öğrencilerin ortalamalarından (266.40) daha yüksek olduğu gözlemlenmektedir. Her ne kadar rekabet beraberinde farklı olmayı ve başarıyı getirse de hayatın her safhasında olduğu gibi rekabet ederken de etik kurallardan ayrılmamak büyük önem taşımaktadır. Elde edilen sonuçlar ışığında erkek öğrencilerin kadın öğrencilere göre rekabet ortamında etik davranışları daha fazla benimsedikleri görülmektedir. Kadınların erkeklere göre daha çok duygusal olmaları ve hissi davranmaları nedeniyle belirli dönemlerde rekabette etik dışı davranabildikleri söylenebilir.

Tablo 56. Etik Tutum Alt Boyutlarının Katılımcıların Öğrenim Düzeylerine Göre Farklılıklarının Testi

Etik tutum alt boyutlarının katılımcıların öğrenim düzeylerine göre farklılıklarına ilişkin Mann-Whitney U testi kullanılarak elde edilen sonuçlar aşağıda açıklanmıştır.

	Öğrenim	Gözlem Sayısı	Mean Rank	Sum of Ranks
Sosyal Darwinizm	Lisans	284	**306.55**	87059.00
	Ön lisans	275	**252.59**	69461.00
	Toplam	559		
Makyavelist Düşünce	Lisans	284	**266.89**	75797.00
	Ön lisans	275	**293.54**	80723.00
	Toplam	559		
Ahlaki Nesnellik	Lisans	284	**256.18**	72756.00
	Ön lisans	275	**304.60**	83764.00
	Toplam	559		
Etik Görelilik	Lisans	284	**293.56**	83370.50
	Ön lisans	275	**266.00**	73149.50
	Toplam	559		
Rekabette Etiklik	Lisans	284	277.14	78708.00
	Ön lisans	275	282.95	77812.00
	Toplam	559		

Tablo 57. Öğrenim Düzeyine Göre Etik Tutum Alt Boyutlarına İlişkin Yargılardaki Farklılıkların Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Sosyal Darwinizm	Makyavelist Düşünce	Ahlaki Nesnellik	Etik Görelilik	Rekabette Etiklik
Mann-Whitney U	31.511.000	35.327.000	32.286.000	35.199.500	38.238.000
Wilcoxon W	69.461.000	75.797.000	72.756.000	73.149.500	78.708.000
Z	-3.982	-2.023	-3.583	-2.034	-.434
Asymp. Sig. (2-tailed)	**.000**	**.043**	**.000**	**.042**	.665

Tablo 57'deki verilere bakıldığında Sosyal Darwinizm, Makyavelist düşünce, ahlaki nesnellik ve etik görelilik faktörlerinde $p<0,05$ olduğundan, lisans ve ön lisans eğitimi alan öğrencilerin bu faktörlere ilişkin yargılarında farklılıklar bulunduğu görülmektedir.

Tablo 56'da yer alan değerler göz önüne alındığında, lisans öğrenimi gören öğrencilerin Sosyal Darwinizm alt boyutuna ilişkin ortalamalarının (306.55), ön lisans öğrenimi gören öğrencilerin ortalamalarından (252.59) daha yüksek olduğu gözlemlenmektedir. Bu sonuç ışığında Herbert Spencer tarafından "en uygunun hayatta kalması olarak tanımlanan Sosyal Darwinizm (Dursunoğlu, 2016: 213) felsefesine lisans öğrenimi gören öğrencilerin ön lisans öğrenimi gören öğrencilere göre daha fazla inandıkları ve iş dünyasında ayakta kalabilmek için bazı etik dışı davranışları hoş görebildikleri görülmektedir. İş dünyasının acımasızlığı, bireyleri bu dünyada hayatta kalabilmek için etik dışı davranışlara yöneltebilir. İş dünyasında güçlü olmak gerektiğinin bilincinde olan bireylerin de bu dünyaya ayak uydurma çabası içerisinde etik olmayan bir takım tutumlara yöneldiği söylenebilir.

Tablo 56'daki değerlere bakıldığında ön lisans öğrencilerinin Makyavelist düşünceye ilişkin ortalamalarının (293.54), lisans öğrenimi gören öğrencilerin ortalamalarından (266.89) daha yüksek olduğu görülmektedir. Buna göre, belirlenen hedeflere ulaşmak yolunda siyaset, güç ve diğer davranışların kullanılmasının doğal

olduğunu savunan bir toplumsal süreç olan Makyavelist Düşünceye (Güney ve Mandacı, 2009: 84) ön lisans öğrencileri lisans öğrencilerine göre daha fazla inanmaktadırlar. Makyavelist düşünce içerisinde etik dışı konuları barındırır. Amaca ulaşmada her yolun mübah olduğundan hareketle başarıya ulaşmak isteyen kişiler, etik dışı davranışları normal davranışmış gibi görebilirler. Ancak amaç ne olursa olsun etik ilkelerden ayrılmanın bireylere hayatın hiçbir alanında fayda sağlamayacağını söyleyebiliriz.

Tablo 56'da ahlaki nesnellik faktörüne ilişkin değerlere baktığımızda ön lisans öğrencilerinin ortalamaları (304.60), lisans öğrencilerinin ortalamalarından (256.18) daha yüksektir. Buna göre ön lisans öğrencileri etiğin kişiden kişiye değişmediği yargısına lisans öğrencilerine göre daha fazla inanmaktadırlar. Her ne kadar etik kurallar yazılı olarak belirlenmemiş olsalar da toplumsal değerler ortak özellikler barındırır. Bu toplumsal değerler kapsamında etik dışı sayılabilecek davranışlar çoğu birey için aynı değeri taşımaktadır. Etik, kişisel çıkar ve düşüncelere göre değerlendirilmemesi gereken değerler bütünüdür.

Tablo 56'daki değerlerden etik görelilik faktörüne ilişkin olanlara bakıldığında ise ön lisans öğrencilerinin ortalamalarının (293.56) lisans öğrencilerin ortalamalarından (266.00) daha yüksek olduğu görülmektedir. Etik görelilik, davranış ve olayların daha çok sonuçları ile ilgilenir ve bireylerin kendilerine ait ahlaki tutumlarının evrensel etik kurallarının üzerinde olduğunu ve bu tutuma sahip kişilere göre ahlak kurallarının bulunmadığı görüşü hakimdir (Özyer ve Azizoğlu, 2010: 64). Buna göre ön lisans öğrencilerinin etik konusunda evrensel değerlere bağlı kalmaktansa kişisel doğrularını kabul etmeye daha yatkın oldukları söylenebilir. Ön lisans öğrencilerinin lisans öğrencilerine göre dış çevreyi değerlendirmelerinin farklı olması nedeniyle bu şekilde düşündükleri söylenebilir.

Tablo 58. Etik Tutum Alt Boyutlarının Katılımcıların Ailelerinde Kendi İşlerini Kuran Yakınlarının Bulunma Durumlarına Göre Farklılıklarının Testi

Etik tutum alt boyutlarının katılımcıların ailelerinde kendi işlerini kuran yakınlarının bulunma durumlarına göre farklılıklarına ilişkin Mann-Whitney U testi kullanılarak elde edilen sonuçlar aşağıda açıklanmıştır.

	Ailede kendi işini kuran	Gözlem Sayısı	Mean Rank	Sum of Ranks
Sosyal Darwinizm	Evet	173	282.89	48940.50
	Hayır	386	278.70	107579.50
	Toplam	559		
Makyavelist Düşünce	Evet	173	281.25	48656.00
	Hayır	386	279.44	107864.00
	Toplam	559		
Ahlaki Nesnellik	Evet	173	263.17	45528.50
	Hayır	386	287.54	110991.50
	Toplam	559		
Etik Görelilik	Evet	173	266.36	46079.50
	Hayır	386	286.12	110440.50
	Toplam	559		
Rekabette Etiklik	Evet	173	273.63	47337.50
	Hayır	386	282.86	109182.50
	Toplam	559		

Tablo 59. Ailede Kendi İşlerini Kuran Yakınlarının Bulunma Durumlarına Göre Etik Tutum Alt Boyutlarına İlişkin Yargılardaki Farklılıkların Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Sosyal Darwinizm	Makyavelist Düşünce	Ahlaki Nesnellik	Etik Görelilik	Rekabette Etiklik
Mann-Whitney U	32.888.500	33.173.000	30.477.500	31.028.500	32.286.500
Wilcoxon W	107.579.500	107.864.000	45.528.500	46.079.500	47.337.500
Z	-.286	-.127	-1.668	-1.348	-.637
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.775	0.899	0.095	0.178	0.524

Tablo 59'da görüldüğü üzere faktörlerin hepsinde p>0,05 olduğundan, katılımcıların ailede kendi işini kuran yakınlarının bulunma durumları, etik tutumları ile ilgili yargılarında bir farklılık yaratmamaktadır. Lisans ve ön lisans öğrencilerinin ailelerinde kendi işlerini kuran yakınlarının bulunup bulunmaması durumunun, bu öğrencilerin etik tutumlarını etkileyen herhangi bir etkisinin bulunmadığı görülmektedir.

Tablo 60. Etik Tutum Alt Boyutlarının Katılımcıların Öğrenimleri Süresince Girişimcilik veya Küçük İşletmelerle İlgili Ders Alma Durumlarına Göre Farklılıklarının Testi

Etik tutum alt boyutlarının katılımcıların öğrenimleri süresince girişimcilik veya küçük işletmelerle ilgili ders alma durumlarına göre farklılıklarına ilişkin Mann-Whitney U testi kullanılarak elde edilen sonuçlar aşağıda açıklanmıştır.

	Öğrenim süresinde Girişimcilik veya Küçük İşletmelerle ilgili ders alan	Gözlem Sayısı	Mean Rank	Sum of Ranks
Sosyal Darwinizm	Evet	98	272.48	26703.00
	Hayır	461	281.60	129817.00
	Toplam	559		
Makyavelist Düşünce	Evet	98	282.56	27690.50
	Hayır	461	279.46	128829.50
	Toplam	559		
Ahlaki Nesnellik	Evet	98	**311.56**	30532.50
	Hayır	461	**273.29**	125987.50
	Toplam	559		
Etik Görelilik	Evet	98	281.51	27587.50
	Hayır	461	279.68	128932.50
	Toplam	559		
Rekabette Etiklik	Evet	98	272.77	26731.50
	Hayır	461	281.54	129788.50
	Toplam	559		

Tablo 61. Katılımcıların Öğrenimleri Süresince Girişimcilik veya Küçük İşletmelerle İlgili Ders Alma Durumlarına Göre Etik Tutum Alt Boyutlarına İlişkin Yargılardaki Farklılıkların Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Sosyal Darwinizm	Makyavelist Düşünce	Ahlaki Nesnellik	Etik Görelilik	Rekabette Etiklik
Mann-Whitney U	21.852.000	22.338.500	19.496.500	22.441.500	21.880.500
Wilcoxon W	26.703.000	128.829.500	125.987.500	128.932.500	26.731.500
Z	-.512	-.179	-2.154	-.102	-.497
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.609	0.858	**0.031**	0.918	0.619

Tablo 61'deki verilere bakıldığında ahlaki nesnellik faktöründe $p<0,05$ olduğundan, katılımcıların Girişimcilik veya Küçük İşletmeler ile ilgili ders almalarının etik tutumları ile ilgili yargılarında farklılık bulunmaktadır.

Tablo 60'taki verilere bakıldığında, öğrenimleri süresince Girişimcilik veya Küçük İşletmeler ile ilgili ders alan öğrencilerin ahlaki nesnellik alt boyutuna ilişkin ortalamalarının (311.56), ders almayan öğrencilerin ortalamalarından (273.29) daha yüksek olduğu görülmektedir. Girişimcilik olgusunun günümüzde önem kazanması ile üniversitelerimizde bu konuda dersler verilmeye, bilim dalları açılmaya başlanmıştır. Ekonominin temel taşlarından sayılabilecek küçük işletmeler ve girişimcilik ile ilgili üniversitelerde ders verilmesi, öğrencilerin daha iş yaşamına atılmadan bu konularda bilgi sahibi olmasını sağlamaktadır. Girişimciliğe doğrudan etkisi olan etik unsurunun da alınan bu eğitimin bir parçası olması nedeniyle öğrenciler bu konuda bilinçlenmekte, neyin iyi neyin kötü olduğunun farkına daha iyi varmaktadırlar. Bu bağlamda üniversite eğitiminde öğrencilerin etik ile ilgili almış oldukları derslerin ahlaki nesnellik boyutunu etkilediği söylenebilir.

Tablo 62. Etik Tutum Alt Boyutlarının Katılımcıların Öğrenimleri Süresinde Bir İşte Çalışma Durumlarına Göre Farklılıklarının Testi

Etik tutum alt boyutlarının katılımcıların öğrenimleri süresince öğrenimleri süresince bir işte çalışma durumlarına göre farklılıklarına ilişkin Mann-Whitney U testi kullanılarak elde edilen sonuçlar aşağıda açıklanmıştır.

	Eğitim Süresinde Bir İşte Çalışma	Gözlem Sayısı	Mean Rank	Sum of Ranks
Sosyal Darwinizm	Evet	142	285.56	40549.00
	Hayır	417	278.11	115971.00
	Toplam	559		
Makyavelist Düşünce	Evet	142	291.62	41410.00
	Hayır	417	276.04	115110.00
	Toplam	559		
Ahlaki Nesnellik	Evet	142	**314.13**	44607.00
	Hayır	417	**268.38**	111913.00
	Toplam	559		
Etik Görelilik	Evet	142	276.98	39331.50
	Hayır	417	281.03	117188.50
	Toplam	559		
Rekabette Etiklik	Evet	142	279.93	39749.50
	Hayır	417	280.03	116770.50
	Toplam	559		

Tablo 63. Katılımcıların Öğrenimleri Süresince Bir İşte Çalışma Durumlarına Göre Etik Tutum Alt Boyutlarına İlişkin Yargılardaki Farklılıkların Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Sosyal Darwinizm	Makyavelist Düşünce	Ahlaki Nesnellik	Etik Görelilik	Rekabette Etiklik
Mann-Whitney U	28.818.000	27.957.000	24.760.000	29.178.500	29.596.500
Wilcoxon W	115.971.000	115.110.000	111.913.000	39.331.500	39.749.500
Z	-.479	-1.030	-2.949	-.260	-.006
Asymp. Sig. (2-tailed)	.632	.303	**.003**	.795	.995

Tablo 63'deki sonuçlara bakıldığında ahlaki nesnellik faktöründe $p<0,05$ olduğundan, lisans ve ön lisans öğrencilerinin öğrenimleri süresince bir işte çalışma durumlarının, bu faktöre ilişkin yargılarında farklılıklar bulunmaktadır.

Tablo 62'deki verilere bakıldığında, öğrenimleri süresince bir işte çalışan öğrencilerin ahlaki nesnellik alt boyutuna ilişkin ortalamalarının (314.13), çalışmayan öğrencilerin ortalamalarından (268.38) daha yüksek olduğu görülmektedir. Mezuniyet öncesi bir şekilde iş yaşamına dahil olan bireyler etiğin iş hayatında ne kadar önemli olduğunun daha önce farkına varmaktadırlar. Karşılaşılan sorun ve ikilemlerde etik kuralları uygulamanın önemini daha erken kavramaktadırlar. Bu bağlamda, çalışma hayatının insanların çalışma etiği üzerinde bir etkisinin bulunduğu söylenebilir.

Tablo 64. Etik Tutum Alt Boyutlarının Katılımcıların Aldıkları Eğitimin Kendi İşini Kurmada veya Başka Bir İşte Çalışma Konusunda Belirleyici Olma Durumlarına Göre Farklılıklarının Testi

Etik tutum alt boyutlarının katılımcıların aldıkları eğitimin kendi işini kurmada veya başka bir işte çalışma konusunda belirleyici olma durumlarına göre farklılıklarına ilişkin Mann-Whitney U testi kullanılarak elde edilen sonuçlar aşağıda açıklanmıştır.

	Alınan Eğitimin Kendi İşini Kurma veya Başka Bir İşte Çalışma Konusunda Belirleyici Olma Durumu	Gözlem Sayısı	Mean Rank	Sum of Ranks
Sosyal Darwinizm	Evet	345	**266.61**	91979.00
	Hayır	214	**301.59**	64541.00
	Toplam	559		
Makyavelist Düşünce	Evet	345	**290.67**	100281.00
	Hayır	214	**262.80**	56239.00
	Toplam	559		
Ahlaki Nesnellik	Evet	345	287.93	99335.50
	Hayır	214	267.22	57184.50
	Toplam	559		
Etik Görelilik	Evet	345	274.12	94570.00
	Hayır	214	289.49	61950.00
	Toplam	559		
Rekabette Etiklik	Evet	345	284.34	98098.00
	Hayır	214	273.00	58422.00
	Toplam	559		

Tablo 65. Katılımcıların Aldıkları Eğitimin Kendi İşini Kurmada veya Başka Bir İşte Çalışma Konusunda Belirleyici Olma Durumlarına Göre Girişimcilik Alt Boyutlarına İlişkin Yargılardaki Farklılıkların Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Sosyal Darwinizm	Makyavelist Düşünce	Ahlaki Nesnellik	Etik Görelilik	Rekabette Etiklik
Mann-Whitney U	32.294.000	33.234.000	34.179.500	34.885.000	35.417.000
Wilcoxon W	91.979.000	56.239.000	57.184.500	94.570.000	58.422.000
Z	-2.511	-2.057	-1.490	-1.103	-.823
Asymp. Sig. (2-tailed)	**.012**	**.040**	.136	.270	.411

Tablo 65'deki sonuçlara bakıldığında Sosyal Darwinizm ve Makyavelist Düşünce faktörlerinde $p<0,05$ olduğundan, katılımcıların aldıkları eğitimin kendi işlerini kurma veya başka bir işte çalışma konusunda belirleyici olma durumlarının, bu faktörlere ilişkin yargılarında farklılıklar bulunmaktadır.

Tablo 64'deki sonuçlar ışığında, katılımcıların aldıkları eğitimin kendi işlerini kurma veya başka bir işte çalışma konusunda belirleyici olmadığını düşünenlerin Sosyal Darwinizm alt boyutuna ilişkin ortalamalarının (301.59), aksi yönde düşünenlerin ortalamalarından (266.61) daha yüksek olduğu görülmektedir. Bireylerin iş hayatına hangi alanlarda atılacağını çoğu zaman çevresel faktörler etkiler. Bununla birlikte iş yaşamının kendine has bir işleyişi ve kuralları vardır. Okullarda verilen eğitim çoğu zaman teoride kalmakta ve gerçek dünyayı yansıtmayabilmektedir. Elde edilen sonuçlara göre iş dünyasında güçlü olanın hayatta kalacağı düşüncesinin, bireyleri çalışacakları işleri belirleme hususunda etkilediği söylenebilir. Aldıkları eğitimin kendi işlerini kurmada ya da başka bir işte çalışmada etkisinin olmadığını düşünenlerin, iş yaşamının kendine özgü kuralları olduğu ve bu kurallara uyanların başarılı olabileceği inancına sahip oldukları görülmektedir. Bu veriler dahilinde kişilerin almış oldukları eğitimini kendi işlerini kurma konusunda bireylere bir farkındalık yarattığı söylenebilir.

Yine tablo 64'deki Makyavelist Düşünce faktörüne ilişkin verilere bakıldığında aldıkları eğitimin kendi işlerini kurma veya başka bir işte çalışma konusunda belirleyici olduğunu düşünenlerin Makyavelist Düşünce alt boyutuna ilişkin ortalamalarının (290.67), aksi yönde düşünen öğrencilerin ortalamalarından (262.80) daha yüksek olduğu görülmektedir. Buna göre aldıkları eğitimin kendi işlerini kurma veya başka bir işte çalışma konusunda belirleyici olduğunu düşünen öğrencilerin beraberinde etiğe aykırı davranışları getirebilecek eylemleri ön planda tutan Makyavelist Düşünceye daha yatkın oldukları görülmektedir. Makyavelist Düşüncenin, gerek iş kurma sürecinde gerekse işi sürdürme aşamasında bazı engelleri ortadan kaldırma konusunda etkili olduğu söylenebilir.

Tablo 66. Hipotezlerin Testleri

Araştırma kapsamında sosyo-demografik değişkenler ile girişimcilik eğilimi ve etik değerler arasında bir ilişki olup olmadığına yönelik oluşturulan hipotezlere ilişkin sonuçlar aşağıdaki tabloda açıklanmıştır.

<table>
<tr><td>H_0 : Ön lisans ve lisans öğrencilerinin sosyo-demografik özellikleri ile girişimcilik eğilimleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.</td><td rowspan="2">Öğrencilerin sosyo-demografik özellikleri ile girişimcilik eğilimleri arasındaki ilişkiye bakıldığında, cinsiyetleri bakımından, yaratıcılık ve girişimcilikte destek alt boyutlarında; öğrenim düzeyleri bakımından, azimli ve rekabetçi olma ve girişimcilikte destek alt boyutlarında; ailelerinde kendi işini kuran yakınlarının bulunma durumu bakımından, riskten kaçınma, yaratıcılık, girişimcilikte destek, yeni iş kurma zorluğu ve girişimcilik ruhu alt boyutlarında ve son olarak öğrenimleri süresinde bir işte çalışma durumları bakımından, riskten kaçınma ve yaratıcılık alt boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunduğundan H_0 hipotezi reddedilerek H_1 hipotezi kabul edilmiştir.</td></tr>
<tr><td>H_1 : Ön lisans ve lisans öğrencilerinin sosyo-demografik özellikleri ile girişimcilik eğilimleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.</td></tr>
<tr><td>H_0 : Ön lisans ve lisans öğrencilerinin sosyo-demografik özellikleri ile etik değerlere bakış açısı arasında anlamlı bir farklılık yoktur.</td><td>Öğrencilerin sosyo-demografik özellikleri ile etik değerlere bakış açısı arasındaki ilişkiye bakıldığında, cinsiyetleri bakımından, rekabette etiklik alt boyutunda; öğrenim düzeyleri bakımından, Sosyal Darwinizm, Makyavelist düşünce, ahlaki nesnellik ve</td></tr>
</table>

H_1 : Ön lisans ve lisans öğrencilerinin sosyo-demografik özellikleri ile etik değerlere bakış açısı arasında anlamlı bir farklılık vardır.	etik görelilik alt boyutlarında; öğrenimleri süresinde girişimcilik veya küçük işletmelerle ilgili ders alma durumları bakımından, ahlaki nesnellik alt boyutunda; bir işte çalışma durumları bakımından, ahlaki nesnellik alt boyutunda ve son olarak öğrencilerin aldıkları eğitimin kendi işini kurma veya başka bir işte çalışma konusunda belirleyici olma durumları bakımından Sosyal Darwinizm ve Makyavelist Düşünce alt boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunduğundan H_0 hipotezi reddedilerek H_1 hipotezi kabul edilmiştir.

TARTIŞMA

Çalışmanın bu bölümünde araştırma sonucu elde edilen verilere ilişkin yorumlar yapılarak, elde edilen bulgular, literatürdeki diğer çalışmalar sonucu elde edilen veriler ile karşılaştırılarak değerlendirme yapılmıştır.

Katılımcıların cinsiyetlerine göre girişimcilik alt boyutlarından azimli ve rekabetçi olma, riskten kaçınma, yeni iş kurma zorluğu ve girişimcilik ruhu faktörlerinde ve etik tutum alt boyutlarından Sosyal Darwinizm, Makyavelist düşünce, ahlaki nesnellik ve etik görelilik faktörlerinde farklılık bulunmazken, girişimcilik alt boyutlarından yaratıcılık ve girişimcilikte destek faktörlerinde ve etik tutum alt boyutlarından rekabette etiklik faktöründe farklılıklar olduğu tespit edilmiştir.

Börü (2006:58)'nün "Girişimcilik Eğilimi; Marmara Üniversitesi İşletme Bölümü Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma" isimli çalışmasında cinsiyete dayalı sonuçlarda girişimcilik alt boyutlarından riskten kaçınma faktöründe, kadınların erkeklere göre kendi işlerini yapma konusunda olumsuz düşüncelere daha fazla sahip oldukları sonucuna varılmıştır. Yapılan bu çalışmada ise cinsiyetin katılımcıların riskten kaçınma düşünceleri üzerinde anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Bu nedenle bu iki çalışma arasında bu yönde bir benzerlik olmadığı görülmektedir.

Yine cinsiyetin girişimcilik üzerindeki etkisi konusunda araştırmamızda elde edilen verilere göre, erkek öğrencilerin girişimcilikte yenilik yaratma boyutunun kadın öğrencilere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Salik ve Kaygın'ın üniversite öğrencilerinin girişimcilik eğilimlerinin belirlenmesi konusunda Kafkas Üniversitesi öğrencileri üzerinde yapmış oldukları çalışmada da yenilik boyutunun erkek öğrencilerde daha yüksek olduğu sonucuna ulaşıldığı belirtilmiştir (Salik ve Kaygın, 2016: 158). Bu sonucun araştırmamızın bulgularını destekler özellik taşıdığı söylenebilir.

Günümüzde girişimciliği teşvik etmek ve girişimcilik konusunda bireyleri bilgilendirmek amacıyla pek çok yükseköğretim kurumunda bu konuda dersler verilmektedir. Verilen bu eğitimle ülke ekonomisi için büyük önem taşıyan girişimcilik konusunda bilgi sahibi olan girişimciler yetiştirilmesi amaçlanmaktadır.

Araştırmamızda elde edilen veriler ışığında, katılımcıların öğrenimleri süresince girişimcilik veya küçük işletmelerle ilgili ders alma durumlarının girişimcilik açısından belirleyici olması yönünde anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmüştür. Doğaner ve Altunoğlu'nun öğrenciler üzerine yapmış olduğu çalışmada da girişimcilik ile ilgili alınan eğitimin öğrencilerin girişimcilik düzeyi açısından bir farklılık yaratmadığı görülmüştür (Doğaner ve Altunoğlu, 2010: 109). Bu açıdan iki çalışmanın birbirini destekler nitelikte olduğu söylenebilir.

Araştırmamızda ailede kendi işini kuran bir yakının olma durumu ile girişimcilik eğilimi arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Korkmaz'ın üniversite öğrencilerinin girişimcilik eğilimlerini belirlemeye yönelik yapmış olduğu çalışmada da ailesinde girişimci bulunan öğrencilerin girişimciliğe daha yatkın olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Korkmaz, 2012: 222). Çevre etkisinin bireyleri girişimciliğe iten etmenlerden biri olarak sayılması nedeniyle ailesinde girişimci olan bireylerin girişimcilik konusuna daha olumlu yaklaştıkları söylenebilir.

Araştırmamızda elde edilen verilere bakıldığında katılımcıların aldıkları eğitimin kendi işini kurmada veya başka bir işte çalışma konusunda belirleyici olma durumlarında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Pazarcık'ın üniversite öğrencilerinin girişimcilik eğilimi/algısı özelliklerini ölçen araştırmalar üzerinde yapmış olduğu çalışmada, fakülte ya da bölümlerin ders tasarımları her ne kadar birbirinden farklı olsa da öğrencilerin girişimcilik eğilimlerini ölçmeye yönelik yapılan araştırmaların büyük çoğunluğunda öğrencilerin tamamına yakınının, yüksek girişimcilik özelliklerini taşıdığı sonucuna varıldığı belirtilmektedir (Pazarcık, 2016: 160). Bu bağlamda alınan eğitimin farklı alanlarda veya bölümlerde olmasının öğrencilerin girişimcilik algıları üzerinde bir fark yaratmadığı ve iki çalışmanın bu anlamda benzer sonuçlara ulaştığı söylenebilir.

Araştırmamızda katılımcıların öğrenimleri süresince bir işte çalışma durumlarının girişimcilik eğilimlerine etkisine bakıldığında, çalışma tecrübesine sahip katılımcıların risk alma ve girişim için yenilik yaratma konularına iş tecrübesi bulunmayanlara göre daha yatkın oldukları görülmektedir. Keleş, Özkan, Doğaner ve Altunoğlu'nun "Ön lisans Öğrencilerinin Girişimcilik Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma" isimli çalışmasında iş deneyimine sahip olan öğrencilerin girişimcilik seviyesinin "yüksek", iş deneyimine sahip olmayan öğrencilerin girişimcilik düzeylerinin ise "çok yüksek" düzeyde olduğu belirlenmiştir (Keleş vd. 2012: 115). Buna göre iş deneyimi bulunmayan katılımcıların girişimcilik seviyelerinin iş deneyimine sahip olanlara oranla daha yüksek olması nedeniyle iki çalışmanın farklılık gösterdiği söylenebilir. Piyasa koşullarının yerinde görülmesini ve başarı veya başarısızlığa nelerin sebep olabileceği hakkında kişilere fikir verebilmesi açısından iş tecrübesinin girişimcilik için olumlu sonuçlar yarattığını söyleyebiliriz.

Araştırmamızda ön lisans öğrencilerinin girişimcilik konusunda aile desteğini alabileceklerine inandıkları görülmektedir. Bu desteğin maddi ve manevi olduğu düşünüldüğünde bireylerin girişimciliğe itilmesinde olumlu bir katkısı olacağı kuşkusuzdur. Akpınar ve Küçükgöksel'in "Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Girişimcilik Algısı Ve Girişimciliği Engelleyen Sebepler" isimli çalışmasında katılımcı öğrencilerin girişimcilik konusunda ailelerinden maddi destek alamayacaklarına inananların yüksek düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır (Akpınar ve Küçükgöksel, 2015: 18). Bu sonuca göre iki çalışma farklılık göstermektedir. Her iki araştırmaya katılan öğrenci profillerinin ve aile yapılarındaki farklılığın, girişimcilikte aile desteği konusunda farklı düşünceler ortaya çıkardığı söylenebilir. Ekonomik durumu iyi olan ailelerde maddi ve manevi destek daha yüksek oranda hissedilirken düşük gelirli ailelerde öncelikler farklı olduğundan destekten ziyade daha bireyselci yapının hakim olduğu söylenebilir.

Akbaba ve Erenler'in "Etik Karar Verme Ve Cinsiyet Farklılıkları Üzerine Bir Araştırma" isimli turizm eğitimi alan öğrenciler üzerinde yapmış oldukları çalışmada öğrencilerin etik karar verme davranışı üzerinde cinsiyet faktörünün önem

arz edecek şekilde bir farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Akbaba ve Erenler, 2011:459). Araştırmamıza katılan öğrencilerin cinsiyetlerinin rekabet koşullarında etik davranışları etkilediği sonucuna ulaşılmış ve erkek öğrencilerin kadın öğrencilere göre rekabet ederken etik kurallara daha fazla riayet ettikleri görülmüştür. İki çalışmada elde edilen sonuçlar arasında farklılık olduğu görülmektedir. Her ne kadar araştırmamızda erkek öğrencilerin rekabet aşamasında daha etik davrandıkları sonucuna ulaşmış olsak da erkek öğrenciler kadın öğrencilere göre daha etiktir yönünde bir yargıyı savunmak çok da doğru olmayacaktır. Çünkü kadınlar kadar erkekler de bazı durumlarda duygularıyla hareket edebilmektedirler.

Araştırmamızda katılımcıların öğrenimleri süresince bir işte çalışma durumlarının etik tutumları üzerinde ahlaki nesnellik boyutunda bir etkisi olduğu görülmektedir. Buna göre öğrenimleri süresince bir işte çalışmış olan öğrencilerin etik değerlerin kişiden kişiye değişmemesi gerektiğine inandıkları görülmüştür. "Üniversite Öğrencilerinin Etik Değerlere Yatkınlık Durumları Ve İlişkili Faktörler" isimli çalışmasında Taş, öğrenciyken çalışma durumunun etik değer üzerinde bir etki yaratmadığı sonucuna ulaşmıştır (Taş, 2018: 636). Buna göre iki çalışma arasında farklılık olduğu görülmektedir. Etik kişiden kişiye değişmemesi ve nesnel olarak değerlendirilmesi gereken değerler bütünüdür. Etikte esas olan kişinin vicdanıdır. Kişi vicdanına göre neyin doğru neyin yanlış olduğunun yargısına varır. Etik değerleri kişiliğinde barındıran bireylerin diğer faktörlerden etkilenmeden etiği hayatın her alanına uygulaması gereklidir.

Araştırmada lisans öğrenimi gören öğrencilerin etik tutumlar bakımından Sosyal Darwinizme, ön lisans öğrencilerinin ise Makyavelist düşünceye daha yatkın oldukları görülmektedir. Hayatta kalabilmek ya da amaca ulaşabilmek için gerekli her şeyin yapılması öğelerini içeren bu iki görüşü, etik değerler bakımından olumsuz olarak değerlendirebiliriz. Akova'nın turizm öğrencilerinin etik algılamaları üzerine yapmış olduğu araştırmada hem lisans öğrencilerinin hem de ön lisans öğrencilerinin etik dışı sayılabilecek bazı davranışlara tolerans gösterdikleri görülmektedir (Akova, 2008: 11). Buna göre iki çalışmada benzer sonuçlara ulaşıldığı söylenebilir.

SONUÇ

Küreselleşme ile birlikte ortaya çıkan ekonomik fırsatların değerlendirilmesi ekseninde girişimcilik büyük önem kazanmıştır. Çevrede bulunan ekonomik fırsatları en iyi şekilde değerlendirmenin bir yolu olan girişimcilik, içerisinde yenilik yaratma, risk alma ve zorluklara karşı koyma gibi unsurlar barındırır. Bununla birlikte yeni iş imkanları yaratma gibi bir özelliğe sahip olması ile girişimcilik, işsizlik sorunun çözümünde de büyük rol oynar. Bu bağlamda son dönemlerde gerek üniversitelerde girişimcilik üzerine yeni programlar kurularak girişimcilik üzerine verilen derslerin çoğaltıldığını, gerekse de girişimcilere sunulan kolay kredi imkanları ile ülkemizde de girişimciliğin her anlamda desteklendiğini görmekteyiz.

Ekonomik açıdan önemli bir itiş gücü sayılabilecek olan girişimcilik beraberinde etik konusunu da getirebilmektedir. Maddi olarak gelişme ve daha fazla para kazanma isteğinin etik olarak olumsuz sayılabilecek davranışlar doğurduğu görülebilmektedir. Bu durum aynı zamanda toplumsal bir sorun olarak da karşımıza çıkmaktadır.

Bu bilgiler kapsamında üniversitede öğrenim gören lisans ve ön lisans öğrencilerinin girişimcilik olgusuna yönelik düşünceleri, girişimciliğe eğilimli olup olmadıkları, risk alma konusundaki düşünceleri gibi unsurlar ile birlikte etik ve etik dışı davranışlara yönelik düşüncelerini ölçmek amacıyla Trakya Üniversitesi'nde eğitim alan öğrenciler üzerinde bir çalışma yapılmıştır.

Araştırmaya ilişkin verilerin toplanması aşamasında katılımcılara, demografik özelliklere ilişkin 20 soruluk, girişimcilik davranışlarına yönelik 30 soruluk ve etik davranış özelliklerine ilişkin 30 soruluk bir anket uygulanmış ve SPSS programı yardımıyla elde edilen veriler ışığında cevaplar yorumlanmıştır.

Araştırmaya konu olan iki öğrenim grubuna yapılan anketteki demografik özelliklere ilişkin sorulara göre katılımcıların büyük çoğunluğunun (%59) kadın öğrencilerden oluştuğu, yaşlarına göre %92,1 oranla büyük çoğunluğunun 18-22 yaş

aralığında bulunduğu, öğrenim durumlarına göre lisans öğrencilerinin %51, ön lisans öğrencilerinin %49 oranı oluşturduğu, %93,2 gibi bir oranla büyük çoğunluğunun en az bir yabancı dil bildiği, katılımcı öğrencilerin ailelerinin aylık gelir durumlarının %52,4 oranında 500-2500 TL. arasında olduğu, anne ve babalarının eğitim durumlarına göre %41,9 ve %39,7 oran gibi büyük çoğunluğunun ilkokul ve lise mezunu oldukları, katılımcıların büyük çoğunluğunun (%82,5) eğitimleri süresince girişimcilik veya küçük işletmeler ile ilgili bir ders almadıkları, %74,6 oranındaki büyük çoğunluğunun öğrenimleri süresince bir işte çalışmadıkları, %37,2 oranında çoğunluğunun kariyer hedefi olarak kamu kesiminde çalışmayı planladığı ve yetişme çağında bulundukları yerlere göre çoğunluğunun (32,4) büyükşehirlerde yaşadığı ortaya çıkmıştır.

Ankete ilişkin verilerin analizinde faydalanılan bir başka unsur betimleyici istatistikler olmuştur. Girişimcilik ölçeğine ilişkin betimsel istatistiklere bakıldığında katılımcıların 4,29 ortalama ile en çok katıldıkları maddenin "İstediğim şeyler için çok çalışmaktan kaçınmam/vazgeçmem." maddesi olduğu görülmektedir. Bununla birlikte girişimcilik ölçeğine ilişkin betimsel istatistiklere göre katılımcıların en az katıldıkları madde 2,40 ortalama ile "Hayatımın sonuna kadar yetecek paraya sahip olsaydım, kendi işimi kurmaktansa bankaya yatırır faiziyle yaşardım." maddesidir. Buna göre katılımcı öğrencilerin hedeflere ulaşmak için çok çalışmanın önemli olduğunun farkın oldukları ve buna karşılık çok paraya sahip olmanın kişilerin kendi işlerini kurmalarına veya girişimci olmalarına engel olmayacağı yönünde bir düşünceye inandıkları görülmektedir.

Etik ölçeğine ilişkin betimsel istatistikler incelendiğinde katılımcıların en çok katıldıkları maddenin 4,06 ortalama ile "İş dünyasının kendine özgü kuralları vardır." maddesi olduğu görülmektedir. Yine katılımcıların etik ölçeğine verdikleri cevapların betimsel istatistiklerine bakıldığında 1,94 ortalama ile en az katıldıkları maddenin " Bir çalışan olarak büro malzemelerini eve götürürüm, bu kimseye zarar vermez." maddesi olduğunu görürüz. Buna göre iş dünyasında başarının ve hedeflere ulaşmanın büyük önem taşıması nedeniyle katılımcı öğrencilerin iş dünyasında başarıya odaklı bir kurallar bütününün varlığına inandıkları ve bu kuralların etik

değerleri 2. plana atabileceği inancına sahip olduğu, buna karşılık iş yerine ait eşyaları şahsi işlerinde kullanmak gibi etik olmayan davranışlara da çoğunlukla katılmadıkları görülmektedir.

Girişimcilik ve etik ölçeklerine t testi uygulanmış ve $p<0,05$ değerine sahip değişkenlere ilişkin sonuçlar analiz edilmiştir. Girişimcilik ölçeğindeki 30 değişkenden 8'i, etik ölçeğinde ise 30 değişkenden 13'ü bu bağlamda değerlendirilmeye alınmış ve söz konusu değişkenlere lisans ve ön lisans öğrencilerinin yaklaşımları değerlendirilmiştir.

Girişimcilik eğilimi ve etik tutum ölçeklerine faktör analizi uygulanmış ve anlamlı faktörler elde edilmiştir. Girişimcilik eğilimine ilişkin; azimli ve rekabetçi olma, riskten kaçınma, yaratıcılık, girişimcilikte destek, yeni iş kurma zorluğu ve girişimcilik ruhu olmak üzere 6 faktör, etik tutuma ilişkin ise Sosyal Darwinizm, Makyavelist Düşünce, ahlaki nesnellik, etik görelilik ve rekabette etiklik olarak 5 faktör elde edilmiştir. Bununla birlikte girişimcilik eğilimi ve etik tutum ölçeklerine Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi uygulanarak testin sonucu $p<0,05$ olması neticesinde faktör analizine uygun oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Girişimcilik eğilimi ve etik tutum alt boyutlarının katılımcıların sosyo-demografik durumlarına göre farklılıkları Kolmogorov-Smirnov testi ile sınanmış ve elde edilen sonucun $p<0,05$ olması nedeniyle normal dağılım göstermediği görülmüştür. Bu nedenle non-parametrik test uygulanmıştır. Değerlendirmeye alınan soruların iki değişkenli olması nedeniyle bu sorulara Mann-Whitney U Testi uygulanmıştır.

Genel olarak tezin bulguları değerlendirildiğinde, ön lisans öğrencilerinin lisans öğrencilerine göre girişimcilik eğilimine daha yatkın oldukları yine ön lisans öğrencilerinin etik davranış bağlamında lisans öğrencilerine nazaran etik davranışları daha fazla benimsedikleri sonucuna ulaşılmıştır.

ÖNERİLER

- Toplumsal yaşamda düzeni sağlayan araçlardan biri olarak sayılabilecek etiğin, yaşamın her alanına olduğu gibi çalışma hayatına da entegre edilmesi ve uygulanması gereklidir. Bunu sağlamanın yolu da eğitimden geçmektedir.

- Girişimcilik veya iş yaşamına yönelik verilen derslerin yanında etik ile ilgili derslerin de verilmesi öğrencilere iş yaşamı ve etik arasındaki önemli bağı kurmaları konusunda katkıda bulunacaktır.

- Ekonomik hareketliliğin ve canlılığın tetikleyicisi olan girişimciliğin bireylerde eğitim aşamasında özendirilmesi faydalı olacaktır.

- Üniversitelerde girişimcilik üzerine okutulan mevcut ders sayılarının arttırılması, üniversite eğitiminden sonra iş yaşamına atılacak bireylerde girişimcilik algısını oluşturacak ve bu durum ekonomiye olumlu yansıyacaktır.

- Etik kuralların yazılı ve görsel biçimi olan etik kodların önemi üniversite öğrencilerine benimsetilmeli ve başta alınan eğitim alanı ile ilişkili olmak üzere üniversite öğrenimi ve sonrasına ilişkin etik kodlar oluşturularak öğrencilere bu yönde bir bilgilendirme yapılmalıdır.

- Üniversite öğrencileri meslek etiği konusunda bilgilendirilmelidir.

- Tüm üniversitelerde eğitim-öğretim veren fakülte ve yüksekokullarda verilecek etik ve girişimcilik derslerinin, söz konusu öğrencilerin çalışma hayatlarında farklılık yaratacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

AĞCA Veysel ve KURT Mustafa, "İç Girişimcilik ve Temel Belirleyicileri: Kavramsal Bir Çerçeve", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* Sayı:29, 2007, s: 83-112.

AĞCA Veysel ve YÖRÜK Durmuş, "Bağımsız Girişimcilik ve İç Girişimcilik Arasındaki Farklar: Kavramsal Bir Çerçeve", *Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi,* Cilt: 8, Sayı:2, 2006, s: 155-173.

AKBABA Atilla ve ERENLER Esra, "Etik Karar Verme Ve Cinsiyet Farklılıkları Üzerine Bir Araştırma", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,* Sayı:31, 2011, s:459.

AKBAŞ Türkmen Taşer, "Örgütsel Etik İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Mobilya Sanayi Büyük Ölçekli İşletmelerinde Görgül Bir Araştırma", *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi,* Cilt:12, Sayı:19, 2010, s:121-137.

AKBULUT TEKİN Ayşe Seçil, "Moda Tasarım Öğrencilerinin Etik Kavramına Bakış Açılarının Değerlendirilmesi: Eskişehir Örneği", *İdil Dergisi,* Cilt: 2, Sayı: 8, 2013, s: 178-189.

AKDOĞAN Habip, "Muhasebe Meslek Etiğinde Teleolojik ve Deontolojik Yaklaşımların Karşılaştırılmaları", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:10, Sayı: 1, 2005, s: 295-300.

AKOVA Orhan, "Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Etik Algılamaları Üzerine Bir Araştırma", S*osyal Bilimler Dergisi*, Sayı: 1, 2008, s: 11.

AKPINAR Mahmut, "Gün Işığında Yönetim Açısından Türk Kamu Yönetiminde Açıklık ve Şeffaflık Sorunu", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:16, Sayı: 2, 2011, s:235-261.

AKPINAR Teoman ve KÜÇÜKGÖKSEL Nazlı Çağıl, "Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Girişimcilik Algısı Ve Girişimciliği Engelleyen Sebepler", *Balkan ve Yakındoğu Sosyal Bilimler Dergisi,* (1) 1, s:18.

AKTAŞ Kadir, "Etik-Ahlak İlişkisi ve Etiğin Gelişim Süreci", *Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi,*Sayı:2, 2014, s:22-32.

AKYILDIZ Murat, "Sosyal Sorumluluk ve Ahlaki Yaklaşımlar Çerçevesinde Pazarlamanın Sürdürülebilir Gelişmedeki Rolü", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* Cilt: 9, Sayı: 1, 2007, s: 18-43.

ALEV Beril ve GENÇ F. Neval, "Türkiye'de Üniversite Etik Kurulları Üzerine Bir İnceleme", *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, Sayı: 31, 2015, s:135-182.

ARIKAN Semra, *Girişimcilik, Temel Kavramlar ve Bazı Güncel Konular*, Siyasal Kitabevi, Ankara, 2002.

ARSLAN Kahraman, "Üniversiteli Gençlerde Mesleki Tercihler ve Girişimcilik Eğilimleri", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt: 3, Sayı:2, 2002, s:1-11.

ARSLAN Mahmut ve BERKMAN, A. Ümit, "Dünyada ve Türkiye'de İş Etiği ve Etik Yönetimi", Türk Sanayicileri ve İş Adamları Derneği, Yayın No: TÜSİAD/T-2009-06-492.

ARSLANTAŞ Cüneyt, "Girişimcilikte Yaratıcılık ve Yenilik", *İ.Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, Yıl: 12, Sayı: 38, 2001,s: 17-23.

ARSLANTAŞ Hülya, "Ruh Sağlığı ve Psikiyatri Hemşireliğinde Etik Konular, Kodlar ve Standartlar", *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi,* Cilt:6, Sayı:1, 2015, s:47-56.

ARTHUR Stephanie J. ve HISRICH Robert D., "Entrepreneurship Through The Ages: Lessons Learned", *Journal of Enterprising Culture,* Vol.:19, No:1, 2011, 1-40.

AŞKIN Ayşin, NEHİR Selin ve VURAL Sercan ÖZGÜR, "Tarihsel Süreçte Girişimcilik Kavramı ve Gelişimi", *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi,* Cilt:6, Sayı:2, 2011, s:55-72.

AYBOĞA Hanifi, "Ülkemizde Muhasebe Mesleği ve Meslek-Etiği-Ahlakı", *Ege Akademik Bakış Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 2, s:28-44.

AYDIN İnayet, *Yönetsel, Mesleki ve Örgütsel Etik*, 4. Baskı, Pegem Akademi Yayınevi, Ankara, 2010.

AYDINLIK ÜLGEN Arzu ve DÖNMEZ Dilek, "Türkiye'de Faaliyet Gösteren En Büyük 500 İşletmede Etik Kodları Araştırması", *Öneri: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* Cilt:7, Sayı:28, 2007, s:151-158.

AYTAÇ Ömer ve İLHAN Süleyman, "Girişimcilik ve Girişimci Kültür: Sosyolojik Bir Perspektif", *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı:18, 2007, s:101-121.

AYTAÇ Ömer, "Girişimcilik: Sosyo-Kültürel Bir Perspektif", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı:15, 2006, s:139-160.

BALABAN Özlem ve ÖZDEMİR Yasemin, "Girişimcilik Eğitiminin Girişimcilik Eğilimi Üzerindeki Etkisi: Sakarya Üniversitesi İİBF Örneği", *Girişimcilik Ve Kalkınma Dergisi*, Cilt: 3, Sayı 2, 2008, s:133-147.

BALZAT Markus," The Theoretical Basis and the Empirical Treatment of National Innovation Systems", University of Augsburg, Institute for Economics, 2002.

BAŞER Hakan ve BÜBER Recep, "İş Kurma Amacı Olan Adayların Girişimcilik Özelliklerinin Ölçülmesi: Aydın İli'nde Bir Uygulama, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, Cilt: 4, Sayı:1, 2012, s: 135-143.

BAYOĞLU Filiz, "Maclntyre'ın Klasik Aristotelesçi Erdem Geleneğine İlişkin Yorumu", *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* Cilt:14 Sayı:2, 2010, s:1-10.

BEKTAŞ Çetin, "Etik Kodların Otel Endüstrisine Katkıları ve Bir Alan Araştırması", *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, Yıl:2008, Sayı:1, s:1-17.

BEKTAŞ Çetin ve KÖSEOĞLU Mehmet Ali, "Etik Kodlarının Yönetsel Karar Alma Sürecine Etkileri ve Bir Model Önerisi", *"İş, Güç"Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt:9, Sayı:2, 2007, s:94-115.

BOLAT Tamer ve SEYMEN Oya Aytemiz, "Örgütlerde İş Etiği ve Kariyer Yönetimi İlişkisi: Normatif Etik Boyutuyla Bir Değerlendirme", *İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadı Enstitüsü Dergisi*, Yıl:14, Sayı: 45, 2003, s:3-19.

BOZKURT Öznur, "Girişimcilik Eğiliminde Kişilik Özelliklerinin Önemi", *Girişimcilik Ve Kalkınma Dergisi*, Cilt: 2, Sayı: 2, 2006, s: 93-111.

BOZKURT Öznur ve ERDURUR Kutbettin, "Girişimci Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Eğilimindeki Etkisi: Potansiyel Girişimciler Üzerinde Bir Araştırma", *Girişimcilik Ve Kalkınma Dergisi*, Cilt: 8, Sayı: 2, 2013, s: 57-78.

BOZKURT ÇETİNKAYA Özlem, KALKAN Adnan, KOYUNCU Osman ve ALPARSLAN Ali Murat, "Türkiye'de Girişimciliğin Gelişimi: Girişimciler Üzerinde Nitel Bir Araştırma", *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* Sayı:15, 2012, s:229-247.

BOZKURT ÇETİNKAYA Özlem, *Dünyada ve Türkiye'de Girişimcilik Eğitimi: Başarılı Girişimciler ve Öğretim Üyelerinden Öneriler*, 1. Baskı, Detay Yayıncılık, Ankara, 2011.

BÖRÜ, Deniz, "Girişimcilik Eğilimi – Marmara Üniversitesi İşletme Bölümü Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma", Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayın No: 733-21, İstanbul, 2006.

BÜTE Mustafa, "Etik İklim, Örgütsel Güven ve Bireysel Performans Arasındaki İlişki", *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi,* Cilt:25, Sayı:1, 2011, s: 171-192.

BÜTE Mustafa, "Algılanan Örgüt İkliminin Etik Olmayan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt:25, Sayı:2, 2011, s:103-122.

BÜYÜKKARAGÖZ Savaş ve KESİCİ Şahin, "Öğretmenlerin Hoşgörü ve Demokratik Tutumları", *Eğitim Yönetimi,* Yıl:2, Sayı:3, 1996, s:353-365.

BÜYÜKÖZTÜRK Şener, "Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*, Sayı:32, 2002, s:472.

CABAR Hasan, "*Türkiye'de Girişimcilik Kültürünün Oluşmasında Etkili Faktörler ve Denizli Örneği*", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya, 2006.

CANSIZ Emine, "*Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Özelliklerinin Belirlenmesi: Süleyman Demirel Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Çalışma*", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, 2007.

CEYLAN Adnan, DEMİRCAN Nigar, "Girişimcilerin Başarı, Güç Ve Yakın İlişki İhtiyaçlarının Kişilik Özellikleriyle İlişkisi Üzerine Düzce Bölgesi'ndeki Kobi'lerde Bir Araştırma", *21. Yüzyılda Kobi'ler: Sorunlar, Fırsatlar Ve Çözüm Önerileri*, Doğu Akdeniz Üniversitesi, İşletme Fakültesi, 2002.

ÇAKICI Metin, OĞUZHAN Adil ve ÖZDİL Tuncer, *İstatistik,* Ekin Yayınevi, Bursa, 2015.

ÇARIKÇI İlker Hüseyin ve KOYUNCU Osman, "Bireyci-Toplumcu Kültür Ve Girişimcilik Eğilimi Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* Sayı: 3, 2010, s:1-18.

ÇELİK Adnan, İNCE Mehmet ve BOZYİĞİT Sezen, "Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Niyetlerini Etkileyen Ailesel Faktörleri Belirlemeye Yönelik Bir Çalışma", *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:7, Sayı:3, 2014, s:113-124.

ÇELİKKAYA Hasan, "Eğitim ve Yönetimde Sevgi Faktörü", *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, Sayı:8, 1996, s:67-72.

ÇETİN Fatih ve VAROĞLU A.Kadir, "Özellikler Bağlamında Girişimcinin Beş Faktör Kişilik Örüntüsü", *Kara Harp Okulları Savunma Bilimleri Dergisi,* Cilt:8, Sayı:2, 2009, s: 51-66.

ÇİFTÇİOĞLU B. Aydem, *Örgüt Kültürü ve Etik,* Zeyyat SABUNCUOĞLU (Ed.) *İşletme Etiği,* 1. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2011.

ÇÖĞÜRCÜ İclal, "İktisadi Doktrinlerde Geçmişten Günümüze Girişimciliğin Önemi", *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* Sayı:35, 2016, s:65-80.

DEMİRÇİVİ Burak Murat, "*Turizmde Küresel Etik Kodları: Seyahat Acentesi Yönetici Görüşlerinin Değerlendirilmesi*", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2013.

DEMİRDAĞ Gülfiz Ergin ve EKMEKÇİOĞLU Emre Burak, "Etik İklim ve Etik Liderliğin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Görgül Bir Araştırma", *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 17, Sayı:1, 2015, s:197-216.

DEMİREL Yavuz ve ÖZBEZEK B. Dilek, "İşletmelerde İç Girişimcilik ve Yenilikçilik İlişkisine Yönelik Kavramsal Bir İnceleme", *TİSK Akademi,*Cilt:10, Sayı:19, 2015, s:112-135.

DEMİREL Erkan T. ve TİKİCİ Mehmet, "Kültürün Girişimciliğe Etkileri", *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları Dergisi*, Cilt:2, Sayı:3, 2004, s:49-58.

DOĞAN Nilhun, "İş Etiği ve İşletmelerde Etik Çöküş", *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Sayı:16, 2009, s: 179-200.

DOĞAN Nilhun, "*Türkiye'de Girişimcilik Eğilimi: Üniversite Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma",* Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2013.

DOĞAN Selen ve KARATAŞ Abdullah, "Örgütsel Etiğin Çalışan Memnuniyetine Etkisi Üzerine Bir Araştırma", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 37, 2011, s: 1-40.

DOĞANER Mustafa ve ALTUNOĞLU Ali Ender, "Adnan Menderes Üniversitesi Nazilli İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimleri", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi,* Cilt: 2, Sayı: 2, 2010, s: 109.

DUMAN Zeki, "Türkiye'de Laiklik Sorununun Siyasal Temelleri", *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi,* Cilt:7, Sayı:2, 2010, s:284-303.

DURAN Cengiz, BÜBER Hasan ve GÜMÜŞTEKİN EREN Gülten, "Girişimcilik Hislerine Eğitimin Katkısı: Kütahya Meslek Yüksekokulu Makine Programı Örneği", *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi,* Cilt:8, Sayı:2, 2013, s:33-56.

DURUKAN Tülin, "Dünden Bugüne Girişimcilik ve 21. Yüzyılda Girişimciliğin Önemi", *Girişimcilik Ve Kalkınma Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 2, 2006, s: 25-37.

DURSUNOĞLU İsmail, "Sosyal Darwinizm", *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* Cilt: 6, Sayı: 1, 2016, s: 213.

EKİCİ Kenan Mehmet, *Meslek Etiği*, 1. Baskı, Savaş Kitap ve Yayınevi, Ankara, 2013.

EMİR Murat, "*Hukuki ve Etik Yönleri İle Biyotıp Araştırmalarında Biyobankalar*", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2013.

ERCAN Salih ve GÖKDENİZ İsmail, "Girişimciliğin Gelişim Süreci ve Girişimcilik Açısından Kazakistan", *Bilig Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı:49, 2009, s:59-82.

ERDEM Ferda, "Girişimcilerde Risk Alma Eğilimi ve Belirsizliğe Tolerans İlişkisine Kültürel Yaklaşım", *Akdeniz İİBF Dergisi,* Sayı:2, 2001, s:43-61.

ERDOĞAN İrfan, "Medya ve Etik: Eleştirel Bir Giriş", *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi,*Sayı: 23, 2006, s:1-26.

ERSOY Hüseyin, "Kültürel Çevrenin Girişimcilik Tercihine Etkisi", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt:2, Sayı:1, 2010, s:71-77.

ERYILMAZ Bilal ve BİRİCİKOĞLU Hale, "Kamu Yönetiminde Hesap Verebilirlik ve Etik", *İş Ahlakı Dergisi,* Cilt: 4, Sayı: 7, 2011, s: 19-45.

FIALOVA Vendula ve HRONOVA Pavlina, "Innovation Within The Moravskoslezsky Region-Small and Medium Sized Enterprises", *İnternational Journal of Entrrepreneurial Konwledge,* 4(1), 2016, s:30-39.

FİLİZÖZ Berrin, *Etik ve Etiğe İlişkin Temel Kavramlar,* Zeyyat SABUNCUOĞLU (Ed.) *İşletme Etiği,* 1. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2011.

FRANKENA William, *Etik,* Çev: Azmi AYDIN, 1. Baskı, İmge Kitabevi, Ankara, 2007.

GÜL Hasan, "Etik Dışı Davranışlar ve Ussallaştırılması: Devlet Hastanelerinde Bir Uygulama", *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi,* Yıl:9, Sayı:10, 2006, s:65-79.

GÜMÜŞOĞLU Şevkinaz ve KARAÖZ Burcu, "Tarihsel Süreçte Girişimcilik: Muğla Örneği", *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi,* Cilt:3, Sayı:1, 2014, s:97-116.

GÜNEY Semra ve MANDACI Gamze, "Makyavelizm ve Etik Algısı İlişkileri: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma", *H.Ü. iktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* Cilt:27, Sayı:2, 2009, s:84.

GÜRBÜZ Sait ve DİKMENLİ Onur, "Örgütsel Açıdan Yolsuzluk: Kavramsal Yönü, Özelliği, İşletme Çevresi, Örgütsel Davranış ve Örgüt Mimarisi Bağlamında Bir İnceleme", *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* Sayı:22, 2009, s:219-237.

GÜRLEK Bilgehan ve GÜROL Mehmet Ali, "Kaliteye Giden Yolda Etik Yapının Rolü", *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi,* Cilt:8, Sayı:1, 1993, s:192-203.

GÖZLÜGÖL Said Vakkas, "Uluslararası Hukuk Boyutuyla Hukukun Üstünlüğü", *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt:17, Sayı:1-2, 2013, s:1423-1453.

İBİCİOĞLU Hasan, ÖZDAŞLI Kürşat ve ALPARSLAN Ali Murat, "Girişimci Özellikler ve Girişimcilik Türü Tercihi Üzerinde Ebeveyn Etkisi: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Araştırması", *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu Dergisi*, Cilt 12, Sayı1-2, 2009, s:521-538.

İBİCİOĞLU Hasan, TAŞ Sebahattin ve ÖZMEN H. İbrahim, "Üniversite Eğitiminin Girişimcilik Düşüncesinin Değişimine Etkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Uygulama", *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt:2 Sayı:1, 2010, s:53-74.

İLİÇ KELGÖKMEN Derya, "İşletmelerin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Literatür Taraması", *Ege Akademik Bakış Dergisi,* 10 (1), 2010, s: 303-318.

İNCE Ali Rıza, ERDEM Haluk, DENİZ Mehmet ve BAĞLAR Nilgün, "Girişimci Kişilik Özellikleri İle Girişimcilik Becerileri Arasındaki İlişkinin Potansiyel Girişimci Adayları Üzerinden İncelenmesi", *The Journal of Academic Social Science Studies,* Sayı:41, 2015, *s*:399-416.

İRMİŞ Ayşe, DURAK İbrahim ve ÖZDEMİR Lütfiye, *Girişimcilik Kültürü Anadolu Girişimciliğinden Örnekler,* Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa, 2010.

İŞGÜDEN Burcu ve ÇABUK Adem, "Meslek Etiği ve Meslek Etiğinin Meslek Yaşamı Üzerindeki Etkileri", *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:9, Sayı: 16, 2006, s: 59-86.

KARABEY Canan Nur ve BİNGÖL Dursun, "Girişimciliğin Başlangıcı Olarak Fırsat Tanımlama", *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadı Enstitüsü Dergisi*, Yıl: 21, Sayı: 67, 2010 s: 9-31.

KARABINAR Selahattin ve ÇEVİK Zülküf, "Türkiye'deki Zorunlu Muhasebe Meslek Kurallarının Ahlak Yaklaşımları Açısından İncelenmesi", *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, Cilt:16, Sayı:2, 2014, s:29-44.

KARAKAŞ A. Fulya, *Girişimciliğin Tarihsel Gelişimi,* Nazan YELKİKALAN (Ed.) *Girişimcilik,* 1. Basım, Beta Yayınevi, İstanbul, 2013.

KARAKÖSE Ayşe, "Sosyolojik Yönüyle Ahlak", *Bilimname: Düşünce Platformu,* Sayı:23, 2012, s: 149-172.

KAYADİBİ Fahri, "Sevgi Faktörünün Eğitim Verimliliği Üzerine Etkisi", *İstanbul Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, Sayı:5, 2002, s:33-50.

KAYMAZ Kurtuluş, "Davranış Boyutuyla Performans Geribildirim Olgusu ve Süreci", *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Dergisi*, Cilt:62, Sayı:4, 2007, s: 141-178.

KELEŞ Hatice Necla, ÖZKAN KIRAL Tuğba, DOĞANER Mustafa ve ALTUNOĞLU Ali Ender, Önlisans Öğrencilerinin Girişimcilik Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi,* Sayı:9, 2012, s:107-118.

KESİM Mustafa, *Giriişimcilik Ders Kitabı*, Sistem Ofset Basım Yayın, Ankara, 2010.

KEPENEKÇİ Karaman Yasemin, "Sınıf Öğretmenlerine Göre Hoşgörü", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi,* Sayı:38, 2004, s:250-265.

KISAKÜREK Mustafa ve ALPAN Nesrin, "Muhasebe Meslek Etiği ve Sivas İlinde Bir Uygulama", *MUFAD Muhasebe ve Finansman Dergisi*, Sayı. 47, 2010, s:213-228.

KOCACIK Faruk, "Şiddet Olgusu Üzerine", *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi,* Cilt:2, Sayı:1, 2001, s:1-7.

KORKMAZ Oya, "Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimlerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Bülent Ecevit Üniversitesi Örneği", *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi,* Cilt:14, Sayı:2, 2012, s: 209-226.

KOZAK AKOĞLAN Meryem ve YILMAZ GÜL Esra, "Otel Yöneticilerinin İç Girişimcilik Algılamaları: Frigya Bölgesi Örneği, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi,* Cilt:21, Sayı:1, 2010, s: 85-97.

KÖSEOĞLU Mehmet Ali, "*Etik Kodlarının Rekabet Stratejilerine Etkileri ve Bir Alan Araştırması*", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon, 2007.

KUGUN Osman Avşar, AKTAŞ Erdem ve GÜRİPEK Ediz, "Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarında Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Rolü", *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:16, Sayı:30, 2013, s:151-166.

KUTANİS ÖZEN Rana ve ALPASLAN Sümeyra, "Girişimci ve Yönetici Kadınların Profilleri Farklı mıdır?, *Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt: 8, Sayı:2, 2006, s: 139-153.

KUTLU Hüseyin Ali, *Meslek Etiği*, 1. Basım, Nobel Yayınevi, Ankara, 2011.

KUTLU Hüseyin Ali, "Muhasebe Meslek Mensupları ve Çalışanlarının Etik İkilemleri: Kars ve Erzurum İllerinde Bir Araştırma", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, Cilt:63, Sayı:2, 2014, s:143-170.

KUTVAN Ali Bülent, ”Türk Basın İşletmelerinde Yönetsel Etik Uygulamaları Üzerine Bir Araştırma”, *Marmara İletişim Dergisi*, Sayı: 18, 2011, s: 162-207.

KUVAN Hakan, “*Türk Girişimcilerinin Yaşam ve Çalışma Değerleri Malatyalı Girişimciler Üzerine Bir Araştırma*”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Süleyman DEMİREL Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, 2007.

KÜÇÜK Orhan, *Girişimcilik ve Küçük İşletme Yönetimi*, 6. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2013.

MAÇ DÖNMEZ Sevgi ve ÇALIŞ Şuayyip, “Etik ve İnsan Kaynakları Yönetimi Tartışmalarında Sosyal Sorumluluğun Yeri: Küresel İlkeler Sözleşmesi ve SA8000 Sosyal Sorumluluk Standardı Üzerine Bir Değerlendirme”, *İş Ahlakı Dergisi,* Cilt: 5, Sayı: 10, 2012, s:21-53.

MAMMADOVA Chinara, “*Çalışanların Etik-Dışı Davranışlarını Azaltmada Etik Liderliğin Rolü: Ampirik Bir Çalışma*”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul, 2015.

MERİÇ Sağbetullah, “*Girişimcilik Potansiyeli ile Etik Algı Arasındaki İlişki: Akçakoca Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu Örneği*”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Düzce, 2013.

MUNGAN Seylan, “*Kadın Girişimcilik Değerleri ile Kadın Girişimcilik Algısı Arasındaki İlişkide Girişimcilik Eğitimlerinin Rolü*”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2013.

NEGİZ Nilüfer, ÖZDAŞLI Kürşat, ÖZKUL Gökhan ve ALPARSLAN Ali Murat, “Girişimcilik Özellikleri ve Tipleri Açısından Cinsiyet Farklılıkları: SDÜ-İİBF Araştırması”, *Uluslararası-Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongre Kitabı*, Cilt:1, 2009, s:241-251.

ÖNCE Asım Günal, MARANGOZ Mehmet ve ERBOY Nedret, “Ekonomik Büyüme ve Kalkınmada Girişimciliğin Rolü ve Önemi” *International Conference on Eurasian Economies,* 2014.

ÖNEN S. Mustafa ve YILDIRIM Ali, “Kamu Yönetiminde Etik Denetimi: OECD Ülkeleri Örneği”, *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, Cilt:5, Sayı:1, 2014, s: 103-126.

ÖREN Kenan ve BİÇKES Mehmet, “Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Potansiyeli Üzerindeki Etkileri (Nevşehir’deki Yüksek Öğrenim Öğrencileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma)”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:16, Sayı:3, 2011, s:67-86.

ÖZATEŞ Özge Sanem, “Sosyal Hizmet Etiğinin Felsefi Temelleri”, *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*, Cilt: 21, Sayı: 1, 2010, s: 85-97.

ÖZDEMİR Erkan, "Pazarlama Araştırmasında Etik Karar Alma", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi,* Cilt: 64, Sayı:2, 2009, s: 119-144.

ÖZDEN Kenan, TEMURLENK M. Sinan, BAŞAR Selim, "Girişimcilik Eğilimi: Kırgızistan- Türkiye Manas Üniversitesi ve Atatürk Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma", 2. Uluslararası Girişimcilik Kongresi Bildiri Kitabı, Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Bişkek, Kırgızistan, 2008.

ÖZDEN Kenan, MAKSÜDÜNOV Azamad ve NAJİMUDİNOVA Seyil, "Üniversite Öğrencilerinin İş Etiğine Yönelik Tutumları: Kırgızistan Ve Türkiye Örneği", 6. Uluslararası Girişimcilik Kongresi Bildiri Kitabı, Bişkek, Kırgızistan, 2014.

ÖZER Pınar Süral ve TOPALOĞLU Tayfun, "Girişimci Ve Yöneticilerin Öğrenilmiş Gereksinimleri İle Kontrol Odaklarının Kıyaslanmasına Yönelik Bir Araştırma", *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 16, Sayı 2, 2007, s:439-456.

ÖZKESKİN Ersoy, "Okul Liderliğinde Etik Liderlik Yaklaşımı", *Karatekin Edebiyat Fakültesi Dergisi,* Yıl: 2013, Sayı:1, 2013, s: 25-46.

ÖZKUL Gökhan, "*Girişimcilik Teorileri Ve Girişimci Tipleri: Antalya-Burdur-Isparta İllerinde (İBBS Düzey 2 TR61 Bölgesinde) İmalat Sanayi Kobi'lerindeki Girişimciler Üzerine Bir İnceleme*", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, 2008.

ÖZMEN Fatma ve GÜNGÖR Ali, "Eğitim Denetiminde Etik", *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi,* Cilt: 9, Sayı: 15, 2008 s:137-155.

ÖZTÜRK Namık Kemal, "Kamu ve Özel Yönetim Etiği: Benzerlikler ve Farklılıklar", *Amme İdare Dergisi,* Cilt:32, Sayı:2, 1999, s:15-26.

ÖZYER Kubilay ve AZİZOĞLU Öznur, "Demografik Değişkenlerin Kişilerin Etik Tutumları Üzerindeki Etkileri", *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt:6, Sayı:2, 2010, s:64.

PAZARCIK Yener, "Üniversitelerimiz Girişimci Yetiştirebiliyor mu?: Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Algısını/Eğilimini/Özelliklerini Ölçen Araştırmaların Sonuçsal Bir Değerlendirmesi", *Sosyal Ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi Journal Of Social Sciences And Humanities Researches Girişimcilik Özel Sayısı*, Cilt:17, Sayı:37, 2016, s:160.

PATIR Sait, "Faktör Analizi ile Öğretim Üyesi Değerleme Çalışması", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 23, Sayı:4, 2009, s:72.

PİŞKİNSÜT Ece, "Girişimciliğin Türkiye'deki Ekonomik Kalkınmaya Etkileri: Kobi Örneği", *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 14, Sayı:2, 2011, s:95-116.

SAKARYA Şakir ve KARA Suat, "Türkiye'de Muhasebe Meslek Etiğine Yönelik Düzenlemeler ve Meslek Mensupları Tarafından Algılanması Üzerine Bir Alan Araştırması", *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi,* Cilt:12, Sayı:18, 2010, s:57-72.

SALİK Neşe ve KAYGIN Erdoğan, "Demografik Değişkenler Açısından Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimlerinin Belirlenmesi: Kafkas Üniversitesi Örneği", ", *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,* Cilt:13, Sayı:1, 2016, s:158.

SAYIM Ferhat ve USMAN Özlem, "Etik Kavramı ve Muhasebe Meslek Mensuplarında Etik Algısı-Yalova Örneği", *Maliye Dergisi*, Sayı: 170, 2016, s: 131-146.

SEYMEN Oya ve BAŞARIR Çağatay, "Örgütlerde İnsan Kaynakları Yönetiminde Etiksel İlkelerin Uygulanması Üzerine Görgül Bir Çalışma", *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, Sayı:5, 2006, s:1-23.

SOYŞEKERCİ Serhat, *Uygulamalar ve Şirket Örnekleriyle Girişimcilik,* Kriter Yayıncılık, İstanbul, 2011.

SÖKMEN Uğur, "Devlet Memuruna Hediye Rüşvet(mi)dir?", *Maliye Dergisi,* Sayı:161, 2011, s:231-258.

SÖNMEZ Asuman ve TOKSOY Andaç, "Türkiye'de Girişimcilik ve Türk Girişimci Profili Üzerine Bir Analiz", *Yönetim ve Ekonomi Dergisi,* Cilt:21, Sayı:2, 2014, s:43-58.

ŞİŞMAN Mehmet, GÜLEŞ Hatice ve DÖNMEZ Ayşe, "Demokratik Bir Okul Kültürü İçin Yeterlilikler Çerçevesi", *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,* Cilt:3, Sayı:1, 2010, s:167-182.

TABAK Akif, ERKUŞ Ahmet ve MEYDAN Cem Harun, "Denetim Odağı ve Yenilikçi Birey Davranışları Arasındaki İlişkiler: Belirsizliğe Tolerans ve Risk Almanın Aracılık Etkisi", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,* Cilt:10, Sayı:1, 2010, s: 159-176.

TÖREMEN Fatih ve TAN Çetin, "Eğitim Örgütlerinde Adalet: Kavramsal Bir Çözümleme", *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi,* Sayı:14, 2010, s:58-70.

TAŞ Filiz, "Üniversite Öğrencilerinin Etik Değerlere Yatkınlık Durumları Ve İlişkili Faktörler", *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,* Sayı:2, 2018, s:636.

TOMAK Serpil, "Girişimcilik ve Bilişsel Yanlılık", *Girişimcilik Ve Kalkınma Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 1, 2011, s: 72-95.

TOP Seyfi, *Girişimcilik Keşif Süreci*, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2006.

TOPRAKÇI Erdal, ÇAKIRER İlknur, BİLBAY Asuman, BAGCIVAN Esen ve BAYRAKTUTAN İlkay, "Kuram ve Uygulamada Eğitim Denetmenleri Meslek Etiği ", *Educational Policy Analysis and Strategic Research,* Cilt:5, Sayı:1, 2010, s: 14-23.

TÜTÜNCÜ Özkan ve AKGÜNDÜZ Yılmaz, "Seyahat Acentelerinde Otantik Liderliğin Çalışanların Yalakalık Eğilimlerine Etkisi", *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, Cilt:25, Sayı:2, 2014, s:167-175.

USTA Aydın, " Kuramdan Uygulamaya Kamu Yönetiminde Etik ve Ahlak", *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:1, Sayı: 2, 2011, s: 39-50.

USTA Aydın, "Kamu Görevlisinin Etik Amaç ve Ahlaki Yükümlülüğüne Yönelik Bir Değerlendirme", *Türk İdare Dergisi,* Sayı: 468, 2010, s: 159-181.

UZUN Emin ve DİRLİK Serkan, "KOBİ Sahiplerinin Girişimcilik, Kişilik ve Liderlik Özelliklerinin Değerlendirilmesi: Muğla İlinde Ampirik Bir Araştırma", *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı:11, 2007, s:133-148.

ÜNSAR Agah Sinan ve HOZER Sinan, "Muhasebe Meslek Mensuplarının Meslek Ahlakına Ait Tutumlarının Belirlenmesi: Edirne İli Örneği", *Finans Politik&Ekonomik Yorumlar*, Cilt:49, Sayı:571, 2012, s:43-52.

YAĞCI Esed, "Demokrasi ve Eğitim", *Eğitim ve Bilim*, Cilt:22, Sayı:107, 1998, s:15-22.

YALÇINKAYA Yalçın, "Bilginin Farkındalık ve Farklılığında Organizasyonların Gelecek Alanı: İnovasyon", *Türk Kütüphaneciliği Dergisi*, Cilt:24, Sayı:3, 2010, s: 373-403.

YAMAN Abdulsemet, "*Türk Kamu Yönetiminde Etik Uygulamaları ve Kamu Çalışanlarının Etik Değerlere Bağlılığının Değerlendirilmesi: İçişleri Bakanlığı Örneklemi*", Yayınlanmamış Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya, 2013.

YAZICI Oğuz, "*Ortaokul Yöneticilerinin Girişimcilik Yeterlilik Düzeyleri*", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2014.

YILDIRIM Ali, "*Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet İlişkisi Üzerine Bir Uygulama*", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman, 2010.

YILDIRIM Gülay ve KADIOĞLU Selim, "Etik ve Tıp Etiği Temel Kavramları", *Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi,*Cilt:29, Sayı:2, 2007, s: 75-84.

YILDIRIM Mehmet Halit, DEMİREL Yavuz ve İÇERLİ Leyla, "İşletme Sahibi Yöneticilerin Girişimci Kişilik Özellikleri ile Girişimcilik Becerileri Arasındaki İlişkinin Tespiti: Aksaray Örneği", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt:3, Sayı: 2, 2011, s:189-199.

YILMAZER Aydın ve ÇEVİK Hamdi, "Yöneticilerin İş Etiği Yaklaşımlarının İncelenmesi: Bir Organize Sanayi Bölgesi'nde Uygulama", *Yönetim Bilimleri Dergisi,* Cilt:9, Sayı:2, 2011, s:161-189.

YÜKSEL Hasan, CEVHER Ezgi ve YÜKSEL Mesude, "Öğrencilerin Girişimci Kişilik Özellikleri İle Girişimcilik Eğilimleri Üzerine Bir Araştırma", *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:5, Sayı:1, 2015, s:143-156.

http://www.tdk.gov.tr/ Erişim Tarihi: 25.02.2016

http://www.tdk.gov.tr/ Erişim Tarihi: 25.02.2017

http://www.ito.org.tr/itoyayin/0026080.pdf Erişim Tarihi: 07.02.2017.

http://www.edb.adalet.gov.tr/duyurular/iimnotlar/insanhaklari.pdf Erişim Tarihi 26.02.2017.

http://www.felsefe.gen.tr/modern_cag_felsefesi_tarihi/humanizm_insancilik_nedir_ne_demektir.asp Erişim Tarihi 26.02.2017.

https://www.tbmm.gov.tr/etik_komisyonu/belgeler/makale_KamudaEtik-InayetAydin.pdf Erişim Tarihi: 03.03.2017.

http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709.pdf Erişim Tarihi: 06.03.2017.

http://muhasebedersleri.com/ekonomi/mesleki-etik.html Erişim Tarihi: 14.03.2017.

EKLER

EK-1 ANKET FORMU

ANKET

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER

1- Cinsiyetiniz : ☐ Kadın ☐ Erkek
2- Yaşınız :
3- Doğum Yeriniz (İl olarak) :
4- İkametgah yeriniz (İl olarak) :
5- Okuduğunuz Üniversite :
6- Fakülte/MYO/Bölüm/Program :
7- Yabancı Dil Bilginiz :

YABANCI DİLLER	ÇOK İYİ	İYİ	ORTA	TEMEL
İngilizce				
Almanca				
Fransızca				
Diğer (belirtiniz)……				

8- Kaç kardeşsiniz :
9- Siz kaçıncı çocuksunuz :
10- Lütfen aşağıdaki soruları anne ve babanız için ayrı ayrı cevaplandırınız.

	ANNE	**BABA**
EĞİTİM DURUMU	☐ İlk ☐ Orta ☐ Lise ☐ Üniversite ☐ Lisansüstü	☐ İlk ☐ Orta ☐ Lise ☐ Üniversite ☐ Lisansüstü
ÇALIŞTIKLARI ALAN	☐ Kamu ☐ Özel sektör-Türk ☐ Yabancı sermayeli şirket ☐ Kendi işi (serbest meslek) ☐ Tarım (çiftçilik) ☐ Diğer……	☐ Kamu ☐ Özel sektör-Türk ☐ Yabancı sermayeli şirket ☐ Kendi işi (serbest meslek) ☐ Tarım (çiftçilik) ☐ Diğer……

ÇALIŞTIKLARI POZİSYON	☐ Üst ve Orta Kademe Yönetici (Genel müdür, bölüm müdürü ve yrd. gibi) ☐ Alt Kademe Yönetici (şef, nezaretçi gibi) ☐ Memur/İşçi (personel) ☐ İşletme sahibi/ortağı ☐ Diğer……	☐ Üst ve Orta Kademe Yönetici (Genel müdür, bölüm müdürü ve yrd. gibi) ☐ Alt Kademe Yönetici (şef, nezaretçi gibi) ☐ Memur/İşçi (personel) ☐ İşletme sahibi/ortağı ☐ Diğer…….

11- Ailenizin geliri nedir (TL) ?

☐ 0-500 ☐ 1001-1500 ☐ 2001-2500
☐ 501-1000 ☐ 1501-2000 ☐ 2501-3000
☐ 3001-3500 ☐ 3501-4000 ☐ 4001 ve üzeri

12- Ailenizde kendi işini kuran 1. derece yakınınız var mı?

☐ Evet ☐ Hayır

13- Fakülte/Yüksekokul eğitiminiz süresince Girişimcilik veya Küçük İşletmelerle ilgili bir ders aldınız mı? /alıyor musunuz ?

☐ Evet ☐ Hayır

14- Fakülte/Yüksekokul eğitiminiz süresince burs aldınız mı? /alıyor musunuz ?

☐ Evet ☐ Hayır

15- Fakülte/Yüksekokul eğitiminiz süresince bir işte çalıştınız mı? / çalışıyor musunuz?

☐ Evet ☐ Hayır

16- Çalıştınız yada çalışıyorsanız (staj hariç) işin türünü yazınız. (Birden fazla yazabilirsiniz)……
……

17- Fakülteden/Yüksekokuldan aldığınız eğitimin kendi işinizi kurma yada başka bir işte çalışma konusunda belirleyici bir etkisi oldu mu? / olacağını düşünüyor musunuz?

☐ Evet ☐ Hayır

18- Cevabınız Evet ise hangi seviyede etkisi olduğunu/olacağını düşünüyorsunuz?

☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10
En düşük				Orta					En yüksek

19- Kariyer hedefi olarak okulu bitirdikten sonra ne yapmayı düşünüyorsunuz?

☐ Kendi işimi kurmak ☐ Özel bir şirkette üst düzey yönetici olmak
☐ Kamu kesiminde çalışmak ☐ Üniversitede kalıp akademisyen olmak
☐ Diğer (lütfen belirtiniz)…….

20- Yetişme çağınızda (7-19 yaşları arasında) en uzun süre bulunduğunuz yer?
Köy ( ) Belde/Bucak ( ) İlçe ( ) İl ( ) Büyükşehir ( )

2- Aşağıdaki ifadeleri dikkatlice okuyunuz. Lütfen her bir ifadenin size ne derece uygun olduğunu ölçek üzerinde belirtiniz.

	Kesinlikle Katılmıyorum	**Katılmıyorum**	**Kararsızım**	**Katılıyorum**	**Kesinlikle Katılıyorum**
	1	2	3	4	5
1. İstediğim şeyler için çok çalışmaktan kaçınmam/vazgeçmem.					
2. Üstüme aldığım görevleri zamanında bitiririm.					
3. Eğer bir şeyi yapmayı aklıma koyarsam, hiçbir şeyin beni durdurmasına izin vermem.					
4. Sorumluluk almaktan kaçmam ve sorumluluklarımı baştan sona izlerim.					
5. Bir şeye/işe başladığım zaman, çevremdeki birçok insanı benimle birlikte harekete geçiririm.					
6. Rekabetten hoşlanırım.					
7. Kendi başıma bir iş yapmak istersem ailem beni destekler.					
8. İnsanları severim. Hemen herkesle anlaşabilir ve iyi geçinirim.					
9. Kendi işini kuran ve başarısız olanlara, yeni bir şans verilmesi gerektiğini düşünüyorum.					
10. İstediğim şeyleri yapabilecek kadar yeterli enerjiye sahibim.					
11. Hiç kimsenin bana yapmamı söylemesine gerek yoktur, her işimi kendi başıma yaparım.					
12. Bir iş kurmak istesem, ailem beni bu konuda yüreklendirir.					

13. Yetersiz finansman desteği nedeniyle kendi işini kurmanın zor olduğunu düşünüyorum.					
14. Günde 12-16 saat çalışmayı göze alabilirim.					
15. Başkalarının aklına gelmeyen birçok şeyi düşünür ve hayata geçirebilirim.					
16. Kendi işimi kurmaktansa bir şirkette yönetici olmayı tercih ederim.					
17. Daha önceden sorulmamış sorular sorup, kimsenin aklına gelmemiş şeyleri düşünürüm.					
18. Yenilik yaratma ve özellikle bunları uygulama konusunda başarılı olduğumu düşünüyorum.					
19. Başarısızlık riski olduğunda yeni bir işe başlanmaması gerektiğini düşünüyorum.					
20. Hayatımın sonuna kadar yetecek paraya sahip olsaydım, kendi işimi kurmaktansa bankaya yatırır faiziyle yaşardım.					
21. Bir iş kurmayı ancak iyi bir iş bulamadığımda düşünürüm.					
22. Ekonomik ortamın kendi işini kurmak isteyenler için uygun olmadığını düşünüyorum.					
23. Kendi işini kurmaya cesaret edecek kadar riski göze alma özelliğinin kendimde olmadığını düşünüyorum.					
24. Karmaşık ve idari süreçler nedeniyle kendi işini kurmanın zor olduğunu düşünüyorum.					
25. Bir işin fırsatlar sunmasının, emniyetli ve garantili olmasından daha önemli olduğunu düşünüyorum.					

26. Tüm birikimimi kaybetsem de yine de aynı işte çalışmaya devam ederdim.					
27. Ortak çalışmalarda işleri sıraya koymak benim için planlanmamış; ancak, doğal bir görev niteliğindedir.					
28. İnsanların kendi işlerini kurmak için yeterli fırsatlara sahip olduklarını düşünüyorum.					
29. Geleceği garanti altına almanın, insanın kendi işini kurmasından geçtiğini düşünüyorum.					
30. Yeni bir işin nasıl kurulacağı ile ilgili bilgiye ulaşmanın zor olduğunu düşünüyorum.					

	Lütfen aşağıda yer alan her bir ifadeye hangi ölçüde katılıp katılmadığınızı uygun seçeneği √ işaretleyerek belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
		1	2	3	4	5
1	İş yaşamının tek etik (ahlaki-moral) değeri para kazanmaktır.					
2	İşinde başarılı olan bir kişinin etik sorunlar hakkında endişelenmesine gerek yoktur.					
3	Her iş bireyi, farkında olsun olmasın etik kurallara uygun bir şekilde hareket eder.					
4	Yasalara uyarsan, etiğe aykırı davranmamış olursun.					
5	İş etiği temel olarak, insanların davranışlarıyla beklentileri arasında bir ayarlamadır.					
6	İş/işletme kararları, ahlak felsefesiyle (etikle) değil, gerçekçi ekonomik davranışlarla ilgilidir.					
7	Etik değerler, iş dünyasıyla ilgili değildir.					
8	Halkın iş insanlarının etik değerlerine olan güvensizliği, haklı değildir.					
9	İş etiği, yalnızca halkla ilişkiler amaçlı bir kavramdır.					
10	Bugünki iş dünyası ile geçmişteki arasında bir fark yoktur.					
11	Rekabet edebilirlik ve karlılık, kendi başına var olan birbirinden bağımsız değerlerdir.					
12	Serbest ekonomi koşulları, toplumun gereksinimlerine en iyi biçimde hizmet edecektir. Rekabeti sınırlamak, yalnız topluma zarar verir ve aslında temel doğa yasalarını çiğner.					
13	Bir tüketici olarak, araba kazası için sigortaya başvurduğumda, hasar büyüklüğüne bakmaksızın olabildiğince fazlasını almaya çalışırım.					
14	Süpermarkette alışveriş yaparken fiyat etiketlerini ve paketleri değiştirmek uygundur.					
15	Bir çalışan olarak büro malzemelerini eve götürürüm; bu kimseye zarar vermez.					
16	Hasta olduğum günleri hak ettiğim tatil günleri olarak görürüm.					
17	Çalışanların ücretleri, arz-talep yasalarına göre belirlenmelidir.					
18	Hissedarların temel ilgisi, yatırımlarından maksimum getiri elde etmektir.					
19	Bir çalışan, kendisinin ek mesaiyle ve sıkı bir biçimde çalıştığını, iyi iş çıkardığını, ancak başkalarının kendisine göre daha hızlı bir ilerleme gösterdiğini ve buna karşın harcadığı çabaların karşılığını sonunda alacağını düşünür. Evet, o çok sıkı çalışır, ancak gerçekçi değildir.					
20	İşletmede her karar için yalnız "o, karlı olacak mı?" sorusunu sorarım. Eğer yanıt "evet" ise, o zaman buna uygun olarak hareket ederim. Eğer yanıt "hayır" ise bu, ilgi alanım dışında kalır ve benim için boşa harcanmış bir zaman kaybı demektir.					
21	Dükkânımda her hafta belirli bir ürünün fiyatını artırırım ve sonra üzerine "indirimde" diye yazarım. Böyle yapmamda yanlış bir şey yoktur.					
22	Bir iş insanının ideallere takılı kalmaya bütçesi yetmez.					

23	Belirli bir hedefe ulaşmak isterseniz onu başarmak için gereken araçları elde etmek zorundasınız.					
24	İş dünyasının kendine özgü kuralları vardır.					
25	İyi bir iş insanı, başarılı bir iş insanıdır.					
26	Gerçekçi ve sorumluluk sahibi olmayı, kayıtsız şartsız sevgi ve sadakate yeğlerim.					
27	Gerçek etik, en başta kendi çıkarını gözetmektir.					
28	Özverili olmak etik dışıdır (fedakârlık etik değildir).					
29	Bir kişiyi işine ve fedakârlığına göre yargılayabilirsiniz.					
30	Ürettiğinizden fazlasını tüketmemelisiniz.					

EK-2 İZİN DİLEKÇELERİ

Ölçek kullanma izni Gelen Kutusu x

Muammer Rencber <m.rencber82@gmail.com> 22 Şub 2018 12:52

Alıcı: kozden

Sayın Hocam merhabalar. Ben Muammer RENÇBER. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Girişimcilik anabilim dalı tezli yüksek lisans öğrencisiyim. Şu anda tez aşamasında bulunmaktayım. Tez danışmanım İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğretim üyesi Prof. Dr. A. Sinan ÜNSAR'dır. Hocam tezimin konusu " Lisans ve Ön Lisans Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimi ve Etik Değerlere Bakış Açısı"dır. İzniniz olursa "Üniversite Öğrencilerinin İş Etiğine Yönelik Tutumları: Kırgızistan ve Türkiye Örneği" isimli çalışmanızda yer alan ölçeği tez çalışmam için kullanmak istiyorum.Yardımcı olursanız çok memnun olurum. Cevabi maillinizi bekliyorum. Saygılarımla.

Muammer RENÇBER

Kenan ÖZDEN <kozden@gelisim.edu.tr> 22 Şub 2018 16:05

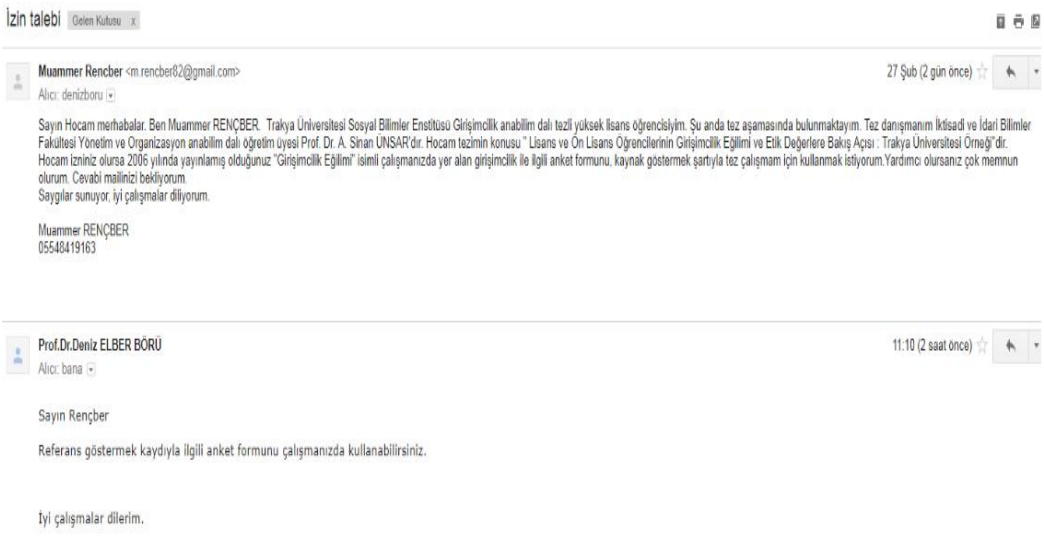
Alıcı: Azamat, Seil, ben

Merhaba Muammer Kardeşim,

Kaynak göstererek, ölçeğin nereden alındığını belirterek yararlanabilirsiniz. Ayrıca benim ve arkadaşlarımın girişimcilik eğilimi ile ilgili birkaç makalem daha var. Kırgızistan Türkiye Manas Üniversitesi 8 girişimcilik kongresi düzenledi. Bunların her birinin kitabı var makalelerin yer aldığı. Benim 1 ve 2 kongrelerde bildirilerim var. Üniversite veya Kongre kitabından ulaşabilirsin. Bir kitabı ekledim.

İyi çalışmalar

Prof Dr Kenan ÖZDEN
İstanbul Gelişim Üniversitesi Müh. ve Mim. Fak.
End. Müh. Bölüm Başkanı



İzin talebi Gelen Kutusu x

Muammer Rencber <m.rencber82@gmail.com> 27 Şub (2 gün önce)

Alıcı: denizboru

Sayın Hocam merhabalar. Ben Muammer RENÇBER. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Girişimcilik anabilim dalı tezli yüksek lisans öğrencisiyim. Şu anda tez aşamasında bulunmaktayım. Tez danışmanım İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Organizasyon anabilim dalı öğretim üyesi Prof. Dr. A. Sinan ÜNSAR'dır. Hocam tezimin konusu " Lisans ve Ön Lisans Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimi ve Etik Değerlere Bakış Açısı : Trakya Üniversitesi Örneği"dir. Hocam izniniz olursa 2006 yılında yayınlamış olduğunuz "Girişimcilik Eğilimi" isimli çalışmanızda yer alan girişimcilik ile ilgili anket formunu, kaynak göstermek şartıyla tez çalışmam için kullanmak istiyorum.Yardımcı olursanız çok memnun olurum. Cevabi mailinizi bekliyorum.
Saygılar sunuyor, iyi çalışmalar diliyorum.

Muammer RENÇBER
05548419163

Prof.Dr.Deniz ELBER BÖRÜ 11:10 (2 saat önce)

Alıcı: bana

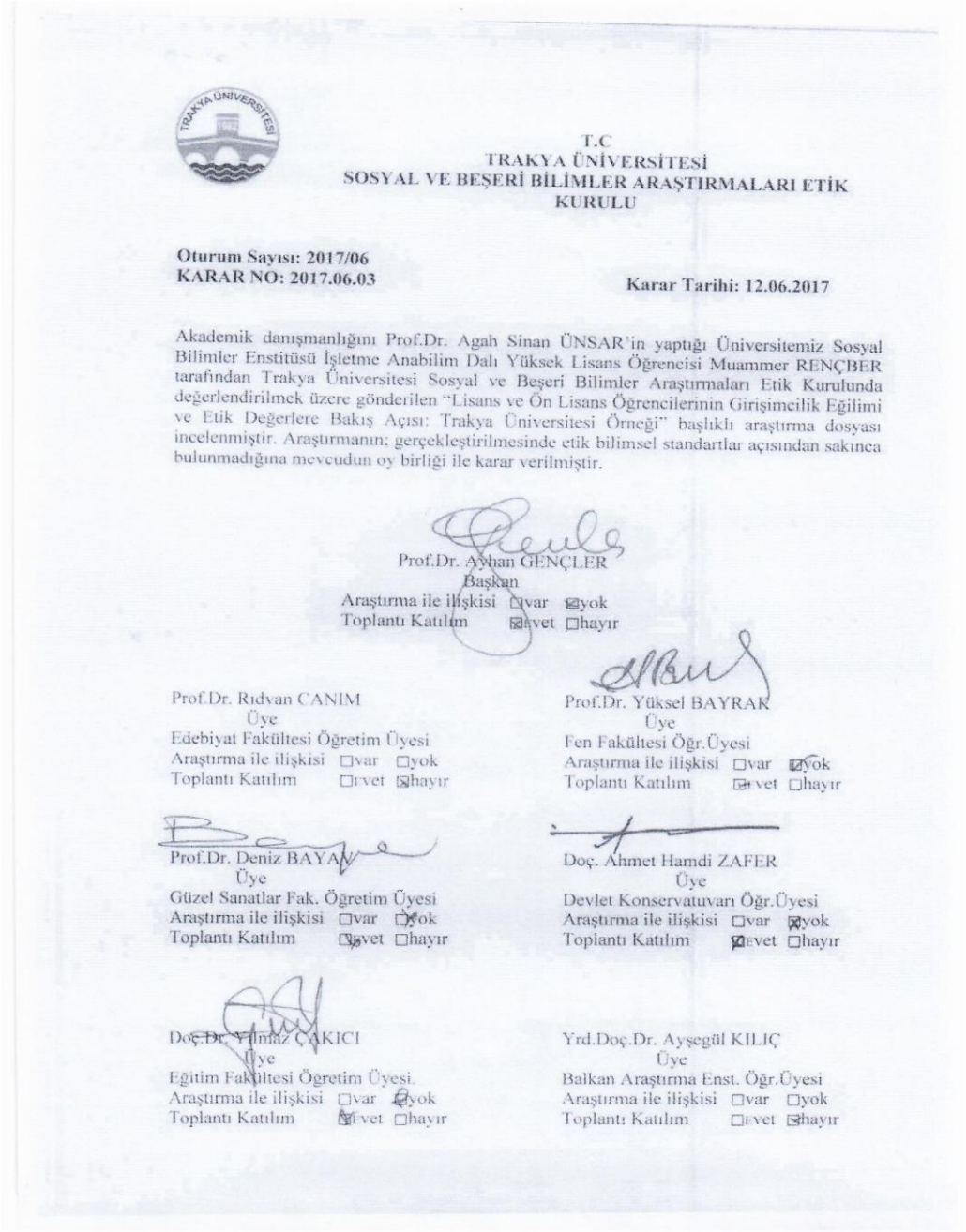
Sayın Rençber

Referans göstermek kaydıyla ilgili anket formunu çalışmanızda kullanabilirsiniz.

İyi çalışmalar dilerim.

EK-3

Araştırma için gerekli olan Etik Kurul Raporu tarafımızca alınmış olup Ek-3'de sunulmuştur.



T.C
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU

Oturum Sayısı: 2017/06
KARAR NO: 2017.06.03 **Karar Tarihi: 12.06.2017**

Akademik danışmanlığını Prof.Dr. Agah Sinan ÜNSAR'in yaptığı Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi Muammer RENÇBER tarafından Trakya Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulunda değerlendirilmek üzere gönderilen "Lisans ve Ön Lisans Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimi ve Etik Değerlere Bakış Açısı: Trakya Üniversitesi Örneği" başlıklı araştırma dosyası incelenmiştir. Araştırmanın; gerçekleştirilmesinde etik bilimsel standartlar açısından sakınca bulunmadığına mevcudun oy birliği ile karar verilmiştir.

Prof.Dr. Ayhan GENÇLER
Başkan
Araştırma ile ilişkisi ☐var ☑yok
Toplantı Katılım ☑evet ☐hayır

Prof.Dr. Rıdvan CANIM
Üye
Edebiyat Fakültesi Öğretim Üyesi
Araştırma ile ilişkisi ☐var ☐yok
Toplantı Katılım ☐evet ☒hayır

Prof.Dr. Yüksel BAYRAK
Üye
Fen Fakültesi Öğr.Üyesi
Araştırma ile ilişkisi ☐var ☑yok
Toplantı Katılım ☑evet ☐hayır

Prof.Dr. Deniz BAYAV
Üye
Güzel Sanatlar Fak. Öğretim Üyesi
Araştırma ile ilişkisi ☐var ☐yok
Toplantı Katılım ☐evet ☐hayır

Doç. Ahmet Hamdi ZAFER
Üye
Devlet Konservatuvarı Öğr.Üyesi
Araştırma ile ilişkisi ☐var ☒yok
Toplantı Katılım ☑evet ☐hayır

Doç.Dr. Yılmaz ÇAKICI
Üye
Eğitim Fakültesi Öğretim Üyesi.
Araştırma ile ilişkisi ☐var ☑yok
Toplantı Katılım ☑evet ☐hayır

Yrd.Doç.Dr. Ayşegül KILIÇ
Üye
Balkan Araştırma Enst. Öğr.Üyesi
Araştırma ile ilişkisi ☐var ☐yok
Toplantı Katılım ☐evet ☒hayır

Yrd.Doç.Dr. Ahmet Emre DAĞTAŞOĞLU
Üye
İlahiyat Fakültesi Öğr. Üyesi
Araştırma ile ilişkisi ☐var ☒yok
Toplantı Katılım ☒Evet ☐hayır

Yrd.Doç.Dr. Emre ATILGAN
Üye
Sağlık Bilimler Fak. Öğr.Üyesi
Araştırma ile ilişkisi ☐var ☒yok
Toplantı Katılım ☒Evet ☐hayır

Yrd.Doç.Dr. Levent DOĞAN
Üye
Edebiyat Fakültesi Öğretim.Üyesi
Araştırma ile ilişkisi ☐var ☒yok
Toplantı Katılım ☒Evet ☐hayır

Yrd.Doç.Dr. Özcan AYGÜN
Üye
Edebiyat Fakültesi Öğretim.Üyesi
Araştırma ile ilişkisi ☐var ☒yok
Toplantı Katılım ☒Evet ☐hayır

Yrd.Doç.Dr. Esma MIHLAYANLAR
Üye
Mimarlık Fakültesi Öğretim.Üyesi
Araştırma ile ilişkisi ☐var ☒yok
Toplantı Katılım ☒Evet ☐hayır