

T.C.
Mersin Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Bilgi Yönetimi Ana Bilim Dalı

KADIN GİRİŞİMCİLİĞİNDE YÖNETSEL ETİK DEĞERLER VE
İFŞA (WHISTLEBLOWING):
MERSİN İLİNDE UYGULAMALI BİR ARAŞTIRMA

Nihal YILMAZ

Danışman
Doç. Dr. Cemile ÇELİK

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mersin, 2015



T.C.
MERSİN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal Bilimler Enstitü Müdürlüğü



YEMİN METNİ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “Kadın Girişimciliğinde Yönetsel Etik Değerler ve İfşa (Whistleblowing): Mersin İlinde Uygulamalı Bir Araştırma” başlıklı bu çalışmanın, bilimsel etik kurallara ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını ve yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini onurumla doğrularım.

Tarih

22.06.2015.

Nihal YILMAZ

(İmza)

Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Nihal YILMAZ tarafından hazırlanan Kadın Girişimciliğinde Yönetmelik Değerler ve İfşa (Whistleblowing): Mersin İlinde Uygulamalı Bir Araştırma başlıklı bu çalışma, jürimiz tarafından Sosyal Bilimler İşletme Bilgi Yönetimi Ana Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başarılı



Başarısız



Üye

Doç. Dr. Cemile ÇELİK
(Danışman)



Üye

Prof. Dr. Bahar Taner



Üye

Prof. Dr. Ünal AY

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim elemanlarına ait olduklarını onaylarım.

Prof. Dr. Süleyman DEĞİRMEN
Enstitü Müdürü



ÖNSÖZ

Günümüzde gerek toplumsal alanda gerekse yönetsel alanda insan davranışlarının büyük bir kısmının etik değerlere dayandığı gözlenmektedir. İçinde bulunduğumuz bu çağda, etik değerlere verilen önemin artmasına rağmen, çalışma hayatında etik dışı davranışların varlığı sıklıkla gündeme gelmektedir. Bu etik dışı davranışların ortaya çıkarılmasının, toplumsal düzeni sağlama da büyük rol oynadığı bilinen bir gerçektir.

Toplumda daha adil ve nesnel bir düzenin sağlanması, etik ilkelerin hatırlatılması ve toplumsal bilincin oluşturulması için bir yol haritası niteliği taşıyan bu tez çalışmasının; ortaya çıkarılmasının yanı sıra, hem lisans hem de yüksek lisans eğitimim süresince yanımda olan, benden yardımlarını, desteğini, deneyimlerini, emeğini, sabrını ve bilgisini esirgemeyen saygıdeğer hocam, tez danışmanım ve manevi annem addettiğim Sayın Doç. Dr. Cemile ÇELİK'e yürekten teşekkür ederim.

Araştırmamın uygulama aşamasında emeği geçen Sayın Yrd. Doç. Dr. Kalender Özcan ATILGAN'a, Sayın Yrd. Doç. Dr. Ufuk ORHAN'a, Sayın Öğretim Görevlisi Muhammet SAYGIN'a, Sayın Yrd. Doç. Dr. Önder SÜNBÜL'e, Sayın Doç. Dr. Tevfik AYTEMİZ'e, Sayın Yrd. Doç. Dr. Ercan ÇİÇEK'e, Sayın Yrd. Doç. Dr. Aytekin AYDEMİR'e, Sayın Okan Güneşli'ye, Sayın Mine Kayar'a, Sayın Seyran Yılmaz Aksu'ya ve GİŞKAD'a teşekkürü bir borç bilirim.

Eğitim hayatım boyunca maddi ve manevi desteklerini benden esirgemeyen başta annem ve babam olmak üzere, tüm aileme minnettar olduğumu belirterek, varlığıyla beni olumlu yönde etkileyen tüm yakın dostlarıma yürekten teşekkür ederim.

ÖZET

KADIN GİRİŞİMCİLİĞİNDE YÖNETSEL ETİK DEĞERLER VE İFŞA (WHISTLEBLOWING)

Küreselleşmeyle birlikte toplum yapısında meydana gelen değişiklikler, teknoloji ve endüstride yaşanan gelişmeler, beraberinde pek çok kadını iş hayatına çekmektedir. Kendi işini kurmak isteyen pek çok kadın, girişimci olma noktasında karar verdiği zaman, formel düzen içerisinde ilişkili oldukları bazı kamu kurum ve kuruluşları ile faaliyetlerini sürdürmektedir.

Bu çalışmanın amacı, etik davranış ilkelerinin ve etik sorunların, hizmet sunan kamu kurum ve kuruluşu çalışanları ile hizmet alan kadın girişimciler tarafından nasıl algılandığını saptamak ve kadın girişimciler ile ilişkili oldukları kamu kurum ve kuruluşlarında hizmet veren çalışanların kurum içerisinde karşılaştıkları etik dışı davranışları yetkili makamlara ifşa (whistleblowing) eğilimini ölçmektir.

Çalışmamız hem teorik hem de istatistiksel açıdan ele alınmıştır. Araştırmanın ilk üç bölümünde; Kadın Girişimciliği, Etik ve Yönetsel Etik ile İfşa (Whistleblowing) kavramları teorik açıdan incelenmiştir. Uygulamalar bölümünde ise; kadın girişimciler ile kadın girişimcilerin ilişkili oldukları kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanların etik davranış algı düzeyi ve ifşa (whistleblowing) eğilim düzeyleri soru bazında ölçülmüştür. Ölçümler sonucunda gruplar arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını tespit etmek için kurulan hipotezler, Bağımsız Örneklemeler t-Test Analizi ile test edilmiştir. Araştırma kapsamında elde edilen bulgular tartışılarak, alan yazınına ışık tutacak bir takım önerilerde ve değerlendirmelerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Kadın Girişimci; Etik; Yönetsel Etik; İfşa; Whistleblowing

ABSTRACT

WOMEN'S ENTREPRENEURSHIP IN THE MANAGERIAL ETHICS AND DISCLOSURE (WHISTLEBLOWING)

The recent changes in society construction happened due to globalization, developments in the industry and technology have impressed many women along with good career changes in working life. Many women who want to establish her own business contact with some related public institutions or private organizations in a formel regularity and carry out their activities when they have decided to become an entrepreneur.

This study aims not only to examine how ethical principles and ethical issues are perceived by the employees in the public institutions and organizations serving and the women entrepreneurs using this service but also to measure the tendency of the women entrepreneurs and the employees serving in the public institutions and organizations to disclose the unethical activities they face in their working place to the Authorities (Whistleblowing). Our study has been carried out both theoretical and statistical terms. In the first three parts of the research; Women's Entrepreneurship, Ethics and Managerial Ethichs Disclousure (Whistleblowing) concepts have been dealt with theoretically. In the Applications section; The level of perception of ethical behavior and disclosure (whistleblowing) tendecy of the female entrepreneurs and the employees in the public institutions that they are related has been measured with a variety of questions.

At the end of the measurements, the hypothesis established to determine whether there is a significant difference between the sample groups or not has been analyzed by using the analysis of the t-Test independent samples. The data which has been

obtained from surveys have been discussed and a number of suggestions and evaluations have been made to shed light on the literature and the following studies to be carried out.

Keywords: Women Entrepreneurs; Ethics; Managerial Ethics; Disclosure; Whistleblowing

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	i
ÖZET	ii
ABSTRACT	iii
KISALTMALAR LİSTESİ	vi
TABLOLAR LİSTESİ	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ	x
GİRİŞ	1
I. BÖLÜM: KADIN GİRİŞİMCİLİĞİ	4
I. 1. Girişimci ve Kadın Girişimci Kavramı	4
I. 2. Girişimcilik ve Kadın Girişimciliğinin Gelişim Aşamaları	6
I. 2. 1. Çağdaş Girişimciliğin Gelişim Süreci.....	6
I. 2. 2. Orta Çağdan Günümüze Kadar Girişimciliğin Gelişim Süreci.....	7
I. 3. Kadın Girişimci Profili.....	9
I. 4. Kadınları Girişimciliğe Motive Eden Nedenler	10
I. 5. Kadın Girişimciliğinin Önemi.....	11
I. 6. Kadın Girişimcilerin Ülke Ekonomisine Katkısı	13
I. 7. Kadın Girişimcilerin Karşılaştıkları Sorunlar	14
I. 8. Kadın Girişimcilerin İlişkili Oldukları Kurum ve Kuruluşlar.....	17
I. 8. 1. Kamu Kurum ve Kuruluşları.....	17
I. 8. 2. Meslek Odaları ve Sivil Toplum Kuruluşları.....	17
I. 8. 3. Uluslararası Kuruluşlar	18
I. 9. Kadın Girişimciliğinin Geliştirilmesi ve Desteklenmesi	18
I. 9. 1. Kadın Girişimciliğinin Geliştirilmesi.....	18
I. 9. 2. Kadın Girişimciliğinin Desteklenmesi.....	20

I. 10. Kadın- Erkek Girişimciliği.....	21
I. 11. İstatistiklerle Kadın Girişimciler.....	25
II. BÖLÜM: ETİK VE YÖNETSEL ETİK	30
II. 1. Etik.....	30
II. 1. 1. Etik Kavramı ve Kapsamı.....	30
II. 1. 2. Etik Kodları	32
II. 1. 3. Etik ve Değer İlişkisi	35
II. 1. 4. Etik ve Ahlak İlişkisi	37
II. 1. 5. Etik ve Kültür İlişkisi.....	38
II. 2. Yönetsel Etik.....	40
II. 2. 1. Yönetsel Etik Kavramı ve Kapsamı	40
II. 2. 2. Yönetsel Etiğin Tarihsel Süreci	43
II. 2. 3. Yönetsel Etiğin Önemi ve İşlevi.....	44
II. 2. 4. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Etik Davranışlar	45
II. 2. 4. 1. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Etik Davranış İlkeleri.....	50
II. 2. 5. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Etik Dışı Davranışlar	53
II. 2. 5. 1. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Etik Dışı Davranış İlkeleri .	55
II. 2. 6. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Karşılaşılan Etik Dışı Davranışlar	56
III. BÖLÜM: WHISTLEBLOWING	59
III. 1. Whistleblowing Kavramı ve Kapsamı.....	59
III. 2. Whistleblowing Kavramının Türkçe Anlam Karşılıkları	62
III. 2. 1. Whistleblowing ile İfşa Kavramı Arasındaki Anlamsal İlişki	63
III. 3. Whistleblower Kavramı.....	63
III. 4. Whistleblowing Türleri	65
III. 4. 1. İçsel Whistleblowing.....	65

III. 4. 2. Dışsal Whistleblowing	67
III. 5. Whistleblowing İle İlişkili Kavramlar	68
III. 5. 1. Whistleblowing ve Etik İlişkisi	68
III. 5. 2. Whistleblowing ve Yönetmelik İlişkisi	71
III. 6. Whistleblower İle İfşacı Arasındaki Fonksiyonel Fark	72
III. 7. Whistleblowing'in Etkileri	73
III. 8. Hükümetlerin Whistleblowing'e Karşı Tutumları	74
III. 9. Whistleblowing İle İlgili Bazı Araştırma Bulguları	76
IV. BÖLÜM: UYGULAMALAR.....	79
IV. 1. Araştırmanın Konusu	79
IV. 2. Araştırmanın Önemi	79
IV. 3. Araştırmanın Amacı	80
IV. 4. Araştırmanın Kapsamı.....	80
IV. 5. Araştırmanın Kısıtları.....	81
IV. 6. Varsayımlar	81
IV. 7. Etik Açıklamalar.....	82
IV. 8. Araştırmanın Yöntemi	82
IV. 8. 1. Araştırmanın Örnekleme.....	83
IV. 8. 2. Veri Toplama Yöntemi	83
IV. 8. 2. 1. Anket Formlarının Oluşturulması ve Öntestler.....	84
IV. 9. Verilerin Analizi.....	87
IV. 9. 1. Güvenilirlik Analizi	87
IV. 9. 1. 1. İş Etiğine Yönelik Tutumlar (ATBEQ) Ölçeği Güvenilirlik Analizi.....	87
IV. 9. 1. 2. İfşa (Whistleblowing) Ölçeği Güvenilirlik Analizi	88

IV. 9. 2. Örneklem İlişkin İstatistikler	88
IV. 9. 2. 1. Kadın Girişimcilerin Sosyo-Demografik Özelliklerinin Analizi	88
IV. 9. 2. 2. Kamu Kurum ve Kuruluşu Çalışanlarının Sosyo-Demografik Özelliklerinin Analizi	92
IV. 9. 3. Araştırma Soruları ve Hipotezleri	94
IV. 9. 4. Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesi.....	110
IV. 9. 4. 1. İş Etiğine Yönelik Tutumlar Ölçeği (ATBEQ) Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları	111
IV. 9. 4. 2. İfşa (Whistleblowing) Ölçeği Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları	130
IV. 9. 5. Araştırma Hipotezlerinin Sonuçları	135
IV. 10. Tartışma.....	138
IV. 10. 1. Kadın Girişimciler ile Kamu Kurum ve Kuruluşu Çalışanlarının Sosyo- Demografik Özellikleri Açısından Tartışılması	138
IV. 10. 2. Kadın Girişimciler ile Kamu Kurum ve Kuruluşu Çalışanlarının Etik Davranış Algı Düzeyleri Açısından Tartışılması	140
IV. 10. 3. Kadın Girişimciler ile Kamu Kurum ve Kuruluşu Çalışanlarının İfşa (Whistleblowing) Eğilim Düzeyleri Açısından Tartışılması.....	147
SONUÇ VE ÖNERİLER	153
KAYNAKÇA.....	156
EKLER	

KISALTMALAR LİSTESİ

AB	:Avrupa Birliği
BM	:Birleşmiş Milletler
OECD	:Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
TÜİK	:Türkiye İstatistik Kurumu
KSGM	:Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü
TESK	:Türkiye Esnaf ve Sanatkârları Konfederasyonu
DPT	:Devlet Planlama Teşkilatı
İŞKUR	:Türkiye İş Kurumu
TOBB	:Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
WB	:Dünya Bankası
ILO	:Uluslararası Çalışma Örgütü
DPT	:Devlet Planlama Teşkilatı
SRAP	:Sosyal Riski Azaltma Projesi
ÇATOM	:Çok Amaçlı Toplum Merkezleri
GİDEM	:Girişimci Destekleme Merkezleri
KEDV	:Kadın Emegini Değerlendirme Vakfı
KADAV	:Kadın Dayanışma Vakfı
KA-MER	:Kadın Merkezi
TKV	:Türkiye Kalkınma Vakfı
TİSVA	:Türkiye İsrافی Önleme Vakfı
UNDP	:Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı
KAGİDER	:Kadın Girişimcileri Derneği
KOSGEB	:Küçük ve Orta Ölçekli Sanayiye Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1.	:Orta Çağdan Günümüze Kadar Girişimcilik Hakkındaki Görüşler.....	8
Tablo 2.	:Türkiye’de Kadın Girişimciliğinin Geliştirilmesine Yönelik Çalışmalar.....	20
Tablo 3.	:Türkiye’de Toplam Girişimci Sayısı İçinde Kadın ve Erkek Girişimci Sayısı	24
Tablo 4.	:Türkiye’de Çalışan Kadın İçinde İşveren ve Kendi Hesabına Çalışan Kadın Sayısı.....	25
Tablo 5.	:Kent ve Kırsal Alanda Çalışan İşveren ve Kendi Hesabına Çalışan Kadın Sayısı-2012 (Bin).....	26
Tablo 6.	:Türkiye’de İşveren ve Kendi Hesabına Çalışan Kadınların Sektör Bazında Dağılımı (%).....	27
Tablo 7.	:Türkiye’de Toplam İşveren ve Toplam Kendi Hesabına Çalışan İçinde Kadın İşveren ve Kendi Hesabına Çalışan Kadın Sayısı.....	28
Tablo 8.	:2005-2010 Yılları Arasında Etik Kurula Yapılan Başvuruların Konuları ve Sayıları	52
Tablo 9.	:2005-2011 Yılları Arasında Etik Kurula Yapılan Başvuru Sayısı.....	53
Tablo 10.	:Whistleblowing’in, Ele Veren Kişi, Kurum ve Ülke Açısından Olumlu ve Olumsuz Yanları.....	76
Tablo 11.	:İş Etiğine Yönelik Tutumlar (ATBEQ) Ölçeği Öntest Sonuçları.....	87
Tablo 12.	:İfşa (Whistleblowing) Ölçeği Öntest Sonuçları	88
Tablo 13.	:Araştırmaya Katılan Kadın Girişimcilerin Sosyo-Demografik Özellikleri.....	90
Tablo 14.	:Araştırmaya Katılan Kamu Kurum ve Kuruluşu Çalışanlarının Sosyo-Demografik Özellikleri.....	94
Tablo 15.	:Hipotez1 İçin Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları.....	113

Tablo 16. :Hipotez2 İçin Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları.....	113
Tablo 17. :Hipotez3 İçin Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları.....	114
Tablo 18. :Hipotez4 İçin Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları.....	115
Tablo 19. :Hipotez5 İçin Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları.....	116
Tablo 20. :Hipotez6 İçin Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları.....	116
Tablo 21. :Hipotez7 İçin Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları.....	117
Tablo 22. :Hipotez8 İçin Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları.....	118
Tablo 23. :Hipotez9 İçin Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları.....	118
Tablo 24. :Hipotez10 İçin Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları.....	119
Tablo 25. :Hipotez11 İçin Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları.....	120
Tablo 26. :Hipotez12 İçin Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları.....	121
Tablo 27. :Hipotez13 İçin Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları.....	121
Tablo 28. :Hipotez14 İçin Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları.....	122
Tablo 29. :Hipotez15 İçin Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları.....	123
Tablo 30. :Hipotez16 İçin Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları.....	123
Tablo 31. :Hipotez17 İçin Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları.....	124
Tablo 32. :Hipotez18 İçin Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları.....	125
Tablo 33. :Hipotez19 İçin Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları.....	126
Tablo 34. :Hipotez20 İçin Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları.....	126
Tablo 35. :Hipotez21 İçin Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları.....	127
Tablo 36. :Hipotez22 İçin Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları.....	128
Tablo 37. :Hipotez23 İçin Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları.....	128
Tablo 38. :Hipotez24 İçin Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları.....	129
Tablo 39. :Hipotez25 İçin Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları.....	130

Tablo 40. :Hipotez26 İçin Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları.....	130
Tablo 41. :Hipotez27 İçin Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları.....	131
Tablo 42. :Hipotez28 İçin Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları.....	132
Tablo 43. :Hipotez29 İçin Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları.....	133
Tablo 44. :Hipotez30 İçin Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları.....	133
Tablo 45. :Hipotez31 İçin Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları.....	134
Tablo 46. :Hipotez32 İçin Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları.....	135
Tablo 47. :Hipotez33 İçin Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları.....	136
Tablo 48. :Hipotez34 İçin Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları.....	136
Tablo 49. :Hipotez35 İçin Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları.....	137
Tablo 50. :Araştırma Hipotezleri ve Sonuçları.....	138

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.	:Çağdaş Girişimciliğin Gelişim Süreci.....	7
Şekil 2.	:Yönetmel Etiği Etkileyen Faktörler.....	43
Şekil 3.	:Örgütlerde Etik Davranış Modeli.....	47
Şekil 4.	:Etik Davranış Modeli.....	48

GİRİŞ

Küreselleşmeyle birlikte toplum yapısında meydana gelen değişiklikler, teknoloji ve endüstride yaşanan gelişmeler, beraberinde pek çok kadını iş hayatına çekmektedir. Kendi işini kurmak isteyen pek çok kadın, girişimci olma noktasında karar verdiği zaman, formel düzen içerisinde ilişkili oldukları bazı kamu kurum ve kuruluşları ile faaliyetlerini sürdürmektedir.

Kamu hizmetlerinden yararlananlar, hizmetlerin kendilerine sunumu sırasında, etik davranış ilkeleri çerçevesinde hareket edilmesini beklerler. Kamu kurumlarının daha adil, daha nesnel, daha etkin ve daha verimli bir hizmet sunabilmesi noktasında “Yönetmelik” yaklaşımı karşımıza çıkmaktadır. Günümüzde, gerek toplumsal, gerekse yönetmelik açısından bakıldığında, insan davranışlarının büyük bir kısmı etik değerlere dayanmaktadır. Etik değerlere ve ilkelere uygun kamu hizmeti sunumunda pro-sosyal davranışlar arasında yer alan, yasa-dışı ve etik değerlere uygun olmayan davranışları “İfşa Etme” olarak adlandırılan “Whistleblowing” kavramı, “Yönetim” alanında oldukça önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu çalışmanın amacı, etik davranış ilkelerinin ve etik sorunların, hizmet sunan kamu kurum ve kuruluşu çalışanları ile hizmet alan kadın girişimciler tarafından nasıl algılandığını saptamak ve kadın girişimciler ile kamu kurum ve kuruluşlarında hizmet veren çalışanların çalıştıkları kurum içerisinde karşılaştıkları etik dışı davranışları yetkili makamlara ifşa (whistleblowing) eğilimini ölçmektir.

Çalışma hem teorik hem de uygulamalı açıdan ele alınmıştır. Alanyazını incelemesi sonucu oluşturulan ilk üç bölüm, çalışmanın teorik kısmını, bu teorik

çerçeveden yola çıkarak değerlendirmelerin yapıldığı dördüncü bölüm ise; uygulamalar kısmını oluşturmaktadır.

Kadın girişimciliğinin ele alındığı birinci bölümde; girişimci ve kadın girişimci kavramları, girişimcilik ve kadın girişimciliğinin gelişim aşamaları, kadın girişimci profili, kadınları girişimciliğe motive eden nedenler, kadın girişimciliğinin önemi, kadın girişimcilerin ülke ekonomisine katkısı, kadın girişimcilerin karşılaştıkları sorunlar, kadın girişimciliğinin geliştirilmesi, kadın girişimciliğinin desteklenmesi ve kadın girişimcilerin ilişkili oldukları kurum ve kuruluşlar incelenmiştir.

Etik ve yönetsel etik kavramının ele alındığı ikinci bölümde; etik kavramı, etik kodları, etik-değer ilişkisi, etik-ahlak ilişkisi, etik-kültür ilişkisi, yönetsel etik kavramı, yönetsel etiğin tarihsel süreci, yönetsel etiğin önemi ve işlevi, kamu kurum ve kuruluşlarında karşılaşılan etik ve etik dışı davranışlar ile etik davranış ilkeleri incelenmiştir.

Whistleblowing kavramının ele alındığı üçüncü bölümde; whistleblowing kavramının tanımı ve kapsamı, whistleblowing kavramının Türkçe anlam karşılıkları, whistleblowing ve ifşa kavramı arasındaki anlamsal ilişki, whistleblower kavramı, whistleblowing türleri, whistleblowing ile etik ilişkisi, whistleblowing ile yönetsel etik ilişkisi, whistleblower ile ifşacı arasındaki fonksiyonel farklılıklar, whistleblowing 'in etkileri, hükümetlerin whistleblowing'e karşı tutumları ve whistleblowing ile ilgili bazı araştırma bulguları incelenmiştir.

Uygulamaların yer aldığı araştırmanın dördüncü bölümünde ise; belirtilen amaç doğrultusunda, kadın girişimciler ile kadın girişimcilerin ilişkili oldukları kamu kurum ve kuruluşu çalışanlarının etik davranış algı düzeyleri ile ifşa (whistleblowing)

eğilimleri ölçümlenmiş ve grupların karşılaştırmalı analizleri yapılarak kurulan hipotezler test edilmiştir.

I. BÖLÜM: KADIN GİRİŞİMCİLİĞİ

Kadın girişimciliğinin ele alındığı bu bölümde; girişimci ve kadın girişimci kavramları, girişimcilik ve kadın girişimciliğinin gelişim aşamaları, kadın girişimci profili, kadınları girişimciliğe motive eden nedenler, kadın girişimciliğinin önemi, kadın girişimcilerin ülke ekonomisine katkısı, kadın girişimcilerin karşılaştıkları sorunlar, kadın girişimciliğinin geliştirilmesi, kadın girişimciliğinin desteklenmesi ve kadın girişimcilerin ilişkili oldukları kurum ve kuruluşlar incelenmiştir.

I. 1. Girişimci ve Kadın Girişimci Kavramı

Girişimci, girişimcilik ve kadın girişimciliği konusunda literatürde yapılan tanımlamalardan bazıları aşağıda verilmiştir:

“Girişimci; emek, sermaye ve doğa faktörlerini üretim sürecine dâhil eden, üretim sürecini tasarlayan, örgütleyen ve onun tüm riskini üzerine alan kişidir” (Narin, Marşap ve Gürol, 2006:65-78).

“Girişimciliğin birçok tanımı yapılmasına rağmen üzerinde uzlaşılan kesin bir tanımı yoktur. Girişimcilik; başkalarının göremediği fırsatları görüp, risk alarak bir girişimi başlatma faaliyetidir (Çiçek ve Durna, 2012:17-31).”

Girişimcilik kavramı İngilizcede “Entrepreneurship”; Fransızcada “Entreprende” (Fuad, Bohari ve Hin, 2011:127); Türkçede ise, daha önceleri ‘Müteşebbislik’ olarak isimlendirilen kavram, son yıllarda karşımıza ‘Girişimcilik’ olarak çıkmaktadır (Kayalar ve Ömürbek, 2007:185-200) ve “sorumluluk üstlenen”, “riske giren” kişi anlamlarına gelmektedir (Fuad, Bohari ve Hin, 2011:127).

Girişimcilik; fırsatların kullanılması, değerlendirilmesi ve keşfedilmesi olarak tanımlanabilir (Aderemi, Ilori, Siyanbola, Adegbite ve Abereijo, 2009:25). “Girişimcilik; yirminci yuzyılın ilk yarısından itibaren dördüncü üretim faktörü olarak, hem işletme, hem de iktisat literatüründe yer almıştır (Narin, vd., 2006:65-78).” Girişimcilikle ilgili alan yazını incelendiğinde, girişimcilik kavramının ekonomide belirtilen üretim faktörlerinin en önemli bileşeni olduğu ilk kez J. B. Say tarafından belirlenmiştir (Aytaç, 2006).

Duran, Büber ve Eren Gümüştekin (2013) girişimciliğin, işletme yönetimi içerisinde yer aldığını ve ekonomik ve sosyal alanları içerdiğini ifade ederek, girişimciyi en genel anlamda, “daha çok kendi işini kuran, risk üstlenerek çeşitli üretim faktörlerini bir araya getiren, üretim sürecinde bulunan ve bunun sonucunda da kar elde etmeyi amaçlayan kişi” olarak tanımlamışlardır.

Soyak (2010) girişimciyi, “üretimin riskini ve satış sürecindeki belirsizliklerini yüklenerek, işgücü, toprak ve sermaye faktörlerini bir araya getiren ve üretim sürecine dâhil eden kişi” olarak tanımlarken; girişimciliği, “bu kişilerin risk alma, fırsat peşinde koşma ve bunları hayata geçirme ile yenilik yapma süreçlerinin bütününe verilen isim” olarak tanımlamıştır.

Kadın girişimci tanımlamalarına bakıldığında genel geçer bir tanımının olmadığı, bir işletmeyi kurup, koordine edip, işleten kadın olarak tanımlanabileceği ifade edilmiştir. Kadın girişimci; kendine ait iş yerinin kaynaklarını yönetmek ve organize etmek için, sonunda kar elde etmek umuduyla işin doğası gereği bulunan maddi riskleri üstlenen kişidir (Lanier, 2003:110).Kadın girişimci; hayatta pek çok zorluklarla ve girişimciliğin doğurduğu risklerle mücadele eden kişidir (Davis, 2011:1-16).Kadın girişimci; gelirini

artırma, kendini ispatlama, bağımsız olma, önceki deneyimlerini ve eğitimlerini kullanmak için zorlu bir rol üstlenen kişidir (Zhu ve Chu, 2010:164-180).

Subrahmanian (2011)'a göre kadın girişimci, kişisel ihtiyaçlarını karşılamak ve ekonomik açıdan bağımsız olmak için zorluklara meydan okuyarak zorlu bir süreci üstlenen kişidir. Çakıcı (2006) kadın girişimciliğini, kendindeki gücü hissedilen kadınların bağımsız karar alabilmek için yürüttüğü atılımlar olarak tanımlamıştır. Riski göze alabilen ve yönetimi sağlayabilen kadınların, girişimcilik rolünü üstlenen kadınlar olduğunu ifade etmiştir. Çiçek ve Durna (2012) girişimcilik zihniyetinin dogmatik ve basmakalıp yargıların daha ilerisinde olduğunu belirterek, araştıran, tartışan, düşünen ve sorgulayan bir anlayış yapısına sahip olmayı gerektirdiğini ifade etmiştir.

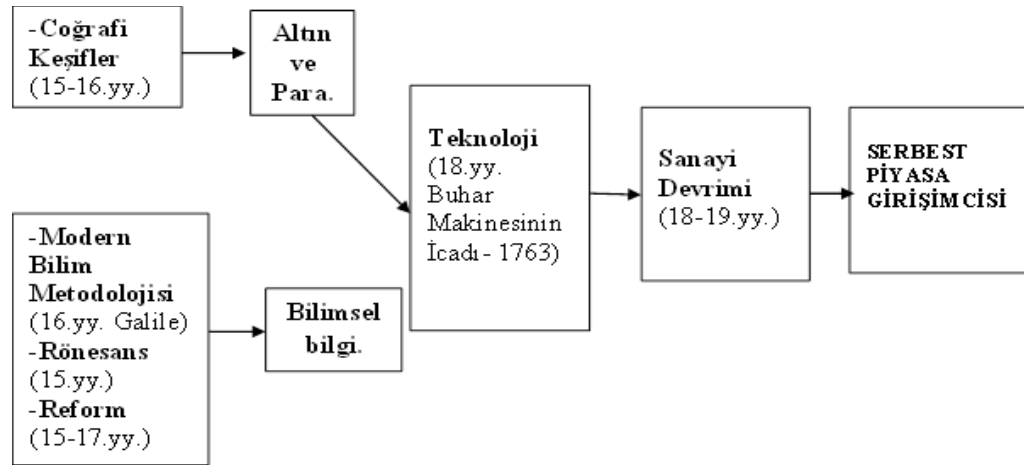
I. 2. Girişimcilik ve Kadın Girişimciliğinin Gelişim Aşamaları

“İnsanlık tarihi kadar eski bir geçmişe sahip olan girişimcilik kavramı, farklı dönemlerde farklı özellikler kazanarak günümüze değin yolculuğunu sürdürmüş, günümüzde yani bilgi toplumunda ise tamamen farklı boyutlarıyla karşımıza çıkmıştır (Aşkın, Nehir ve Vural, 2011:56-72).” Bu doğrultuda, çağdaş girişimciliğin gelişim süreci ile orta çağdan bilgi toplumuna kadar girişimciliğin gelişim süreci ele alınmıştır.

I. 2. 1. Çağdaş Girişimciliğin Gelişim Süreci

Girişimcilik, insanoğlunun avcılık ve toplayıcılık devrine son verip (cilalı taş) neolitik dönemde üretime başlamasıyla birlikte ilk şekillerini oluşturmaya başlamıştır. Bu dönemden kısa bir süre sonra yerel olsa dahi maden devrinin başlamasıyla bu günkü anlamda olmasa bile iş yerlerinin kurulması neticesinde ticari hayat da başlamış; tunç devrinde şehir devletleri kurulmuş ve ticaret yerel olmaktan çıkıp şehirlerarasına yayılmıştır. Çünkü sanayi devriminden sonra önem kazanan girişimciler, modern bilim temelinde ulaşılan bilgilerden faydalanarak, büyük hacimli üretime imkân sağlayan yeni teknolojik ilerlemelere imza atmışlardır. İşte

bu sosyo-ekonomik ve kültürel dönüşüm içerisinde hiç kuşkusuz ki girişimcilik kavramı da değişmiştir. Artık eski atak ve tuttuğunu koparan girişimci, yerini daha sakin, bilgiye dayalı düşünen ve yenilikçi bir anlayışa sahip girişimciye bırakmıştır. Dolayısıyla çağdaş girişimciliğin ortaya çıkmasını sağlayan en önemli unsurların başında bilimsel bilgi gelmektedir (Ercan ve Gökdeniz, 2009:59-82).



Şekil 1. Çağdaş Girişimciliğin Gelişim Süreci

Kaynak: Ercan, S.,ve Gökdeniz, İ. (2009). Girişimciliğin gelişim süreci ve girişimcilik açısından Kazakistan. *Bilig Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, (49), 59-82.

I. 2. 2. Orta Çağdan Günümüze Kadar Girişimciliğin Gelişim Süreci

Sanayi devrimi ve ülkelerin iktisadi programlarının liberalleşmesiyle birlikte girişimciliğin hızla yükselen bir değer haline geldiği bilinmektedir. Ülkeler ve bölgeler arası gelişmişlik farklılıklarının giderilmesinde makro girişimcilik rol oynarken, kadın-erkek arasındaki farklılıkların azaltılmasında ve kadın girişimciliğe teşvik politikalarında mikro girişimcilik etkili olmaktadır (Kayalar ve Ömürbek, 2007). Nayır'ın çalışmasında (akt. Soysal, 2010:83-114) kadının toplumdaki yerine bakıldığında, Sanayi Devrimi'ne kadar el sanatlarıyla uğraşan ya da ev işleri yapan kadının görevlerinde daha sonraki dönemlerde değişimler yaşanmıştır. İplik (2012) yapmış olduğu çalışmasında, gerek sosyal

gerekse ekonomik kalkınma ile bilim ve teknolojide yaşanan gelişmelerin zamanla kadının toplumdaki rolünü değiştirdiğini ve kadınların iş hayatında boş rol oynadığını belirtmiştir.

Türkiye’de 1980’li yıllar, kadın hareketinin hız kazandığı bir dönem olarak tarihteki yerini almıştır. Türkiye’de kadın hareketini inceleyen araştırmacılar tarihsel olarak üç evreden söz ederler: Osmanlı dönemi, cumhuriyetin ilk yılları ve seksen sonrası dönem. Bu bağlamda kadın hareketinde ilk dönemin, Osmanlı’nın son dönemine, II. Meşrutiyetin ilan edildiği yıllara rastladığı söylenebilir. İkinci önemli evrenin kuşkusuz Cumhuriyet’in ilanı ve Atatürk reformlarının hayata geçirilmesi ile yaşandığı ifade edilebilir. 1980 askeri darbesinin sonrası ise kadın hareketinin üçüncü evresi olarak belirtilebilir. Türkiye’de ancak 1980’li yıllardan itibaren kadınların işgücüne katılımı konusunda yapılan çalışmalar yoğunluk kazanmış ve 1990’lı yıllarda da bu çalışmalar belli bir düzeye ulaşmıştır. İşgücüne katılan kadınlar çoğalmış, çalışan karı-koca sayısında yükselme meydana gelmiş ve ailenin geçimini tek başına sağlayan anneler daha sık görülmeye başlanmıştır (Soysal, 2010:83-114).

Köse (2011) 1980’li yıllardan sonra girişimcilikte gözlenen artışla birlikte sermayenin önündeki engellerin kaldırılması için 24 Ocak kararlarının alınması yönünde bazı adımlar atıldığını belirtmiştir. Güreşçi (2014)’ e göre: “Bu gelişmeler beraberinde ülkede yeni ekonomik ve sosyal sorunları da getirmiştir. Ancak bütün bu gelişmelere rağmen Türkiye’de girişimcilik her geçen gün gelişmeye, dışa açılmaya ve rekabet ortamına kavuşmaya başlamıştır.”

Tablo 1. Orta Çağdan Günümüze Kadar Girişimcilik Hakkındaki Görüşler

Tarihi Dönem	Bilim Adamı	Girişimcilik Hakkındaki Görüşler
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. Wickham	Girişimci belirli bir projeyi kendi girişimcilik anlayışı ile geliştiren kişidir.
2002	G. Brenkert	Girişimci piyasa ekonomisinin vazgeçilmez unsurudur.
2003	L. W. Busenitze	Ekonomik refahın oluşmasında başrol oynayan kişidir.

Kaynak: Hisrich, Robert D. ve Michael P, Peters. (1998); aktaran Ercan, S.,ve Gökdeniz, İ. (2009). Girişimciliğin gelişim süreci ve girişimcilik açısından Kazakistan. *Bilig Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, (49), 59-82

I. 3. Kadın Girişimci Profili

“Girişimci kadınlar kendilerine güvenen, güçlü önseziye sahip, sabırlı ve dayanıklı olan, risk alabilen, ikna kabiliyeti kuvvetli ve inisiyatif kullanan bireyler olarak arşımıza çıkmaktadırlar (Özen Kutanis ve Alpaslan, 2006:139-153).” 1990’lı yıllardan itibaren Türkiye’de girişimci kadınlarla ilgili yapılan çalışmalar özetlenmiş ve girişimci kadınların %50’sinden fazlasının ticaret sektöründe yer aldığı, ekonomik güç kazanmak için bu işi yaptıkları, kuruluş aşamasında sermayelerini büyük çoğunlukla kendi imkânlarıyla karşıladıkları, genellikle orta yaş aralığında oldukları ve yaklaşık %50’sinin eğitim düzeyinin sadece lise olduğu ve genellikle kentli oldukları, erkek girişimcilere oranla kârdan ziyade itibarlarına önem verdikleri, risk almada erkek girişimcilere göre daha dikkatli ve planlı hareket ettikleri tespit edilmiştir (Soysal, 2010:71-95; İplik, 2012).

Casson'un çalışmasında (akt. Parihar, Singh, Sharma ve Singh, 2008) başarılı kadın girişimcileri incelemiş ve şu profili ortaya çıkartmıştır:

- Risk alma kabiliyeti yüksek,
- Pazarlama işlevleri konusunda bilgili,
- Üretim konusunda bilgili,
- Yenilikçi,
- Takım çalışmasına uyumlu,
- İş yönetim becerisi yüksek.

I. 4. Kadınları Girişimciliğe Motive Eden Nedenler

Kadınları girişimciliğe yönlendiren faktörler iki boyutta ele alınmıştır. Bunlar; pozitif ve negatif faktörlerdir. Kadınları girişimciliğe çeken faktörler pozitif faktörler olarak adlandırılırken, kadınları girişimciliğe iten faktörler negatif faktörler olarak belirlenmiştir.

Kadınları girişimciliğe çeken faktörler; yaşam memnuniyetini artırma potansiyeli, bağımsızlık, başarı ve kendini gerçekleştirme ihtiyacı, kendi patronu olma ve kendi hayatını kontrol etme arzusu, Pazar fırsatı, hırs, deneyim, bir faaliyet alanına duyulan ilgi, sosyal hedefler, esnek çalışma saatlerine duyulan ihtiyaç, kendisi veya ailesi için daha fazla mali bağımsızlık ve gelir elde etme arzusu, kişisel gelişim ve işten tatmin olma arzusu, kendi kaderini kontrol etme isteği gibi nedenlerdir. **İten faktörler;** ekonomik zorunluluk, yetersiz aile geliri veya ek gelir ihtiyacı, aileden birinin ölümü veya boşanma gibi aile yapısı ve aile içi olaylar, kabul edilemez çalışma koşulları, kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ücret farklılığı, gelir eşitsizliği, mesleki ayırım, cam tavan sendromu (kadınların üst kademe yönetim pozisyonlarına ulaşmasını engelleyici davranışsal ve örgütsel ön yargılardan kaynaklanan görünmez yapay engeller), terfideki engellemelerin neden olduğu işteki hayal kırıklığı gibi nedenlerdir (Keskin,2014:71-95).

Kadınları girişimci olmaya iten bir diğer neden ise; ekonomik kalkınmayı sağlamada kadınların hükümetler tarafından baş aktör olarak bilinmesi ve bu doğrultuda izlenen politikalar (Soysal, 2010:83-114). Kadınların başarı faktörleri üzerine Çin’de 180 kadın girişimci üzerinde yapılan araştırmaya göre; gelirlerini arttırma, yeteneklerini kanıtlama, bağımsız olma, önceki eğitim ve deneyimlerini kullanma istekleri, kadınları girişimciliğe motive eden faktörler arasında yer almaktadır (Zhu ve Chu, 2010:164-180).

Kadın girişimciler üzerine yapılmış başka bir araştırmada, aile desteğinin ve sosyal bağlarının güçlü olmasının kadınların içsel motivasyonunu arttırdığı ve girişimciliğe teşviğini pozitif yönde etkilediği doğrultusundadır (Alam, Jani ve Omar, 2011:166). Ayrıca, yapılan araştırmalar kadınların girişimciliği tercih nedenlerinin; babadan miras olması, yeteneği, aile üyelerinin güçlü tavsiyesi, iş fırsatlarını algılamak ve kar sağlamak olduğu doğrultusundadır (Afza, Osman, Hassan ve Rashid, 2010:109-119).

I. 5. Kadın Girişimciliğinin Önemi

Araştırmalar, kadın girişimcilerin ekonomik büyüme için önemli olduğunu göstermektedir (Brodman ve Berazneva, 2007:3).

Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde girişimcilik oldukça önemlidir.

Bunun nedenleri aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Nüfusu fazladır,
- Genç nüfusu fazladır,
- Ülkenin beşeri kaynakları oldukça fazladır,

Kadının ve dezavantajlı grupların ekonomik ve sosyal hayattaki rolleri düşüktür. (Girişimcilik ile bu durumun düzeltilebileceği öngörülebilmektedir).

Yukarıda ifade edilen gerçekler, ekonomik gelişmenin topluma yansımaları gerçeğini ön plana çıkartmaktadır. Girişimcilik yoluyla Türkiye’nin ekonomik ve sosyal dönüşümü büyük ölçüde sağlanabilir (Güreşçi,2014:23-39).

“Günümüzde girişimcilik bir ülke ekonomisinin gelişmesi ya da büyümesi ve kalkınması için önemlidir (Duran, vd., 2013:33-57).” “Girişimcilik, ekonominin gelişmesi için dinamik bir güç olmasından dolayı hayati bir öneme sahiptir (Bozkurt ve Erdurur 2013:57-79).” İplik (2012) ‘e göre girişimcilik, gerek sosyal gerekse ekonomik gelişmede kilit rol oynamaktadır. Bu doğrultuda gerek Türkiye’de gerekse farklı ülkelerde girişimciliğin önemi daha fazla anlaşılmaya başlanmış ve girişimci sayısında artışı sağlamaya yönelik teşvik politikaları uygulamaya konulmuştur.

Günümüzde ülkeler refah düzeyinin artırılması, istihdam sorunlarının giderilmesi, gelir dağılımının dengeli olması için girişimciliğe büyük önem vermektedirler. Ülkeler toplumlarını daha girişimci hale getirmek için büyük teşvik mekanizmaları oluşturmakta bu yönde bir kültür oluşumu için yönlendirici faaliyetler yapmaktadırlar. Bu bağlamda, kamu kurumları, okullar ve sivil toplum kuruluşları tarafından çeşitli eğitsel, sosyal ve kültürel faaliyetler düzenlenmektedir (Çiçek ve Durna, 2012:17-31).

Özkul (2008) araştırmasında, sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçişin girişimciliğin öneminin artmasına katkı sağladığını, insan emeğinin üretim üzerindeki etkisi incelendiğinde bilgi toplumunda bir azalma seyredilirken, bilgiye dayalı emeğin günden güne arttığı belirtilmiştir. Bu doğrultuda; yenilik, yaratıcılık ve yönetim faaliyetlerinin bir tamamlayıcısı durumundaki girişimciliğin önemi dile getirilmiştir. “Ayrıca günümüzde üretim, ulaşım ve yönetim gibi alanlarda meydana gelen önemli gelişmeler ve küresel ekonominin daha rekabetçi hale gelmesi de girişimciliğin önemini arttıran diğer faktörler olarak sayılabilir (Soysal, 2010:83-114).”

I. 6. Kadın Girişimcilerin Ülke Ekonomisine Katkısı

Gelişimini tamamlamış ya da hala gelişmekte olan toplumlar, gerek küçük gerekse orta ölçekli girişimcilerin gelişimin hangi aşamasında olursa olsun fırsat yaratmada dinamik bir güce sahip olduğunun farkına varmışlardır (Brodman ve Berazneva, 2007:3). Girişimcilik hem toplumsal gelişmenin hem de ekonomik kalkınmanın temelini oluşturmakla birlikte politik açılardan da işlevselliğini kanıtlamıştır. Gelişmiş ülkelerin bugünkü duruma gelmelerinde rol oynamasının yanı sıra farklı toplumlarında ilgi alanına girerek ekonomi politikalarının baş aktörü olmayı başarmıştır (İlhan, 2005).

Girişimciler, ürettikleri yeni fikir ve yöntemlerle ülke ekonomilerine pek çok kritik noktada katkıda bulunmaktadır. Globalleşen dünya şartlarında ülkelerin gelişen Pazar şartlarına uyumu ve bu yeni pazarlardan pay alabilecek kalitede mal ve hizmet üreterek iç ve dış pazarlarda rekabet edebilmesinde girişimcilik çok büyük bir öneme sahiptir. Bu anlamda, ülkelerin küresel anlamda başarısı ve kalkınması büyük ölçüde özel girişimciler yoluyla olabilecektir (Aykan, 2004:213-224).

“Günümüzde dünya ekonomisine girişimciler yön vermektedir ve ülkelerin refah düzeyinin artmasında ülkedeki girişimci sayısı önemli hale gelmektedir (Çiçek ve Durna, 2012:17-31).” Girişimciliğin önemini farkına varan gelişmiş ülkeler vatandaşlarını girişimciliğe teşvik etmek ve girişimcilik faaliyetlerini tüm toplumda yaygınlaştırmak için büyük çaba sarf etmektedirler (Çiçek ve Durna, 2012:17-31). İplik (2012)‘ e göre: Son yıllarda kadın girişimcilerin sayısındaki artışla birlikte toplam nüfus içerisinde yer alan iş gören sayısı artış göstermiş ve ekonomik büyümeye büyük oranda katkı sağlamıştır. Bu artış aynı zamanda, son yıllarda işsizlik sorunu yaşayan ülkelere de iş olanağı sağlamıştır.

Kadınlar ekonomik katılım için, girişimcilik yoluyla daha fazla fırsat bulabilir ve kitlesel işsizliğin ve yoksulluğun azaltılmasında kadın girişimcilere ihtiyaç vardır. Kadın girişimcilerin aktif olarak iş gücüne

eklenmeleri yani iş hayatının içinde olmaları halinde ülke ekonomik olarak daha verimli hale gelecektir. Bir başka ifadeyle, kadın girişimciler buldukları ülkelerde işyerlerinin, iş ağlarının, finansal kurumların, kültürün yeniden belirlenmesine ve şekillenmesine yol açıp, yoksullukla mücadeleye ve istihdam yaratılmasına katkı sağlamaktadırlar. Kadın girişimciler ekonomik ve sosyal kalkınmaya hizmet eden temel faktörlerden biri olduğu gibi, kadınların girişimci olarak ekonomiye katkıda bulunmaları kalkınma ve refah seviyesini yükseltir. Kadınlar girişimcilik yoluyla kendini daha iyi ifade etme olanağı bulmaktadır (Keskin,2014:71-95).

“Özellikle kırılgan bir ekonomiye sahip olan ülkemizde, ekonomik kalkınmayı sağlamada, istihdamı arttırmada ve kalıcı bir üretim ve pazarlama anlayışı ile dünya ölçeğinde faaliyet gösteren işletmeler yaratmada, kadın girişimcilerin kilit rol oynayabileceği unutulmamalıdır” (Soysal,2010:83-114).

I. 7. Kadın Girişimcilerin Karşılaştıkları Sorunlar

Gelişimini tamamlamış veya gelişmekte olan ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de de 1980’li yıllardan beri girişimci kadınların karşı karşıya kaldıkları sorunları inceleyen pek çok araştırma yürütülmüştür. Yapılan bu araştırmaların ortak noktası ise kadınların, hem girişimcilerin karşılaştıkları sorunlarla karşılaştıkları hem de cinsiyetlerinden dolayı birtakım sorunlar yaşadıklarıdır (Narin, vd., 2006:65-78).

Kadınlar, toplumda bazı işlerin yalnızca erkekler için daha uygun olduğunun düşünülmesi nedeniyle bazı işlere girememektedir. Ayrıca, geleneksel olarak kendilerine yüklenen “kadınlık ve annelik” rollerini yerine getirirken iş sorumluluklarını tam anlamıyla yerine getiremedikleri düşüncesiyle iş-aile çatışması yaşamakta, kadınların iş yaşamında yükselmelerinin engellenmesi ve desteklenmemesi gibi sorunlarla karşılaşmakta ve iş yaşamının dışında kalabilmektedirler. Bu nedenle kadın girişimciler, gerek işlerini kurarken gerekse de faaliyetlerini sürdürürken toplumun kadınlar hakkındaki değer yargıları ve inanışları, bürokratik

engeller, sermaye temini ve rol çatışması gibi birçok engelle karşılaşmaktadırlar (İplik, 2012:104).

Kadın girişimcilerin ilk üç yıllarında karşılaşılabilecekleri 10 kritik engel şu şekilde sıralamıştır (Davis, 2011:1-16):

1. Yeni müşteriler bulma,
2. Mali destek,
3. Yönetici temini,
4. İşçi problemleri ile ilgilenme,
5. Ürün fiyatlandırma,
6. Piyasa genişlemesi için planlama,
7. Yasal/hukuki sorunlarla ilgilenme,
8. Yeni işçi bulma ve eğitme,
9. Ürün kalitesini belirleme ve kaliteyi koruma,
10. Devlet kurumları ile ilgilenme.

Subrahmanian (2011) kadın girişimciler üzerine yapmış olduğu araştırmasında girişimci kadınların karşılaştıkları engelleri şu şekilde sıralamıştır:

- Sosyo-kültürel faktörler.
- Mali yardım.
- Eğitim programlarının azlığı.
- Yüklenen roller.
- Kaynak temininde yaşanan sıkıntılar.
- Seyahat engeli.

Zhu ve Chu (2010), kadın girişimcilerin önündeki engellerin “devlet uygulamaları”, “pazar kısıtlamaları”, “iş bilgisi” ve “yönetim becerisi eksiklikleri” olduğunu belirtmişlerdir. Özen Kutanis ve Alparslan (2006)‘a göre: İş ve sosyal çevre

arasındaki düzeni sağlamada ve dengeyi kurmada karşılaşılan güçlükler girişimci kadınlar için bir engel teşkil etmektedir.

Kadın girişimcilerin özellikleri, karşılaştıkları sorunlar ve iş kuracak kadınlara öneriler üzerine yapılmış olan bir araştırmada, kadın girişimcilerin karşılaştıkları engeller şu başlıklar altında ele almıştır (Soysal, 2010:83-114):

1. Cinsiyetten Kaynaklanan Engeller

- Sermaye Eksikliği
- Toplumun Geleneksel İnanç ve Baskısı
- Cinsiyete Dayalı Rol Ayrımcılığı
- Cinsel ve Duygusal Taciz
- Cam Tavan Engeli
- Sosyal Pozisyon ve İletişim Eksikliği
- Yasalardan Kaynaklanan Engeller
- Basmakalıp Yargılar (Güvensizlik, Tecrübe Eksikliği ve Başarısızlık Beklentisi)
- Rol Çatışması
- Eğitim Düzeyinin Düşük Olması
- Zaman Darlığı
- Sosyal Sorunlar
- Sağlık ve Psikolojik Sorunlar
- Girişimcilikte Rol Modellerinin Eksik Olması

2. Örgüt ve Çevresel Şartlardan Kaynaklanan Engeller:

- Liderlik
- Bütüncül Bakışın Sağlanamaması ve Örgütlenememe
- Kurumsal Çeşitlilik ve Koordinasyon Zorlukları
- Politika Geliştirme ve Uygulama ile İlgili Engeller
(Soysal,2010:83-114).

(Afza, vd., 2010:109-119) çalışmasında kadın girişimcilerin karşılaştıkları engelleri şu şekilde sıralamıştır:

- Mali sorunlar
- Aile desteğinin olmaması
- Çevresel faktörler
- Pazar odaklılık
- Eğitim
- Bilgiye erişim

I. 8. Kadın Girişimcilerin İlişkili Oldukları Kurum ve Kuruluşlar

Kadın girişimcilerin ilişkili oldukları kurum ve kuruluşlar; kamu kurum ve kuruluşları, meslek odaları ve sivil toplum kuruluşları ile uluslararası kuruluşlardır. Aynı zamanda bu kuruluşlara destek veren kuruluşlar da diyebiliriz.

I. 8. 1. Kamu Kurum ve Kuruluşları

Kadın girişimciliğinin gelişmesi ve desteklenmesi yolundaki atılımlar Türkiye’de özellikle 1990’lar ve sonrasında gelişme göstermiştir. Bu doğrultuda Türkiye’de kadın girişimcilerle ilişkili kamu kurum ve kuruluşlarının başlıcaları; Küçük ve Orta Ölçekli Sanayiye Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB), Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu (TESK), Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM), Devlet Planlama Teşkilatı (DPT), Valilikler, Belediyeler, Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) ve Üniversitelerdir.

I. 8. 2. Meslek Odaları ve Sivil Toplum Kuruluşları

Kadın girişimcilerle ilişkili kamu kurum ve kuruluşları ile etkileşim halinde olan Sanayi ve Ticaret Odaları, Sanayici ve İş Adamları Dernekleri, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB), Kalkınma Ajansları, Türkiye Kadın Girişimcileri Derneği

(KAGİDER), diğ er girişimci ve kadın girişimci dernekleri gibi meslek odaları ve sivil toplum kuruluşları bulunmaktadır.

I. 8. 3. Uluslararası Kuruluşlar

Avrupa Birliği (AB), Birleşmiş Milletler (BM), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Dünya Bankası (WB) kadın girişimciliğine yönelik çalışmalar yürütmektedir.

I. 9. Kadın Girişimciliğinin Geliştirilmesi ve Desteklenmesi

Günümüz dünyasında girişimci kadınlar Türk ekonomisi açısından çok önemli bir yere sahiptirler. Bu anlamda kadın girişimciliğinin geliştirilmesi ve desteklenmesi ile ilgili izlenmesi gereken politikalar ülke açısından büyük önem arz etmektedir.

I. 9. 1. Kadın Girişimciliğinin Geliştirilmesi

Yapılan araştırmalar, kadın girişimciliği olgusu için dünya çapında etkin bir ağ oluşturulamamasının kadın girişimciliğinin gelişmesine bir engel olduğu doğrultusundadır.

Çiçek ve Durna (2012) meslek idealleri ve girişimcilik niyetleri üzerine yapmış oldukları araştırmalarında, girişimciliği ve girişimciliğ in gelişmesini engelleyen unsurları şu başlıklar altında ele almışlardır:

- Sosyal çevre
- İşletme sahiplerinin teknik kökenli olması
- Fizibilite (Uygulanabilirlik) Çalışmalarının Yetersizliğı
- Piyasa Araştırması
- Yenilik
- Aile İşletmeciliğı
- Finansman Sorunu
- Bilgi Eksikliğı
- Devlet Yönetiminin Girişimciye Bakış Açısının Değıştirilmesi (Çiçek ve Durna, 2012:17-31).

Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de son 20 yıl içerisinde kadın girişimci sayısındaki artış her ne kadar umutlandırıcı olsa da, kadın nüfusa oranlandığında bu oranın çok düşük olduğu görülmektedir. Oysa kadınlar toplum refahını sağlamak, ekonomik kalkınmayı artırmak için potansiyel bir yapıya sahiptir. Bu nedenle kadın girişimciliğini teşvik etmek oldukça önemlidir (Çakıcı, 2004).

Kadın girişimcinin sürdürülebilir gelişimi üzerine 2011 yılında Hindistan’da yapılan bir araştırmaya göre kadın girişimciliğinin gelişiminin beraberinde şu avantajları getireceği vurgulanmıştır:

- Bireylerin ekonomik bağımsızlığını geliştirmek,
- Kişisel ve sosyal yetenekleri geliştirmek,
- Farkındalık oluşturmak,
- Sosyal çalışma ağını geliştirmek,
- Kendine güveni geliştirmek,
- Yaşam standartlarını iyileştirmek,
- Başarıya teşvik etmek,
- Politik meselelerde yer almaya cesaretlendirme,
- Ekonomik kalkınma,
- Karar alma-karar verme sürecine katılabilme,
- Liderlik kabiliyetini geliştirme (Padmavathi, 2011:67-72).

Yine yapılan farklı bir araştırmaya göre, Doğu ve Orta Avrupa ülkeleri “Women Transition”, ”Kadınlar Geçişte” adlı programlara ağırlık vermeye başlamışlardır. Bu programlar; kendi işini kurmak isteyen girişimci kadınları destekleyen ve onları eğiten programlar olup geleneksel gelişim programlarına alternatiflerdir (Anselm, 1994:33-37).

Türkiye’de ise kadın girişimciliğinin geliştirilmesine yönelik çalışmalara bakıldığında, aşağıdaki tablo karşımıza çıkmaktadır:

Tablo 2. Türkiye’de Kadın Girişimciliğinin Geliştirilmesine Yönelik Çalışmalar

YIL	ÇALIŞMALAR
1990	- Türk Medeni Kanunu’nda evli kadının çalışması ve ticarethane açması için gerekli ‘koca izni’ şartı kaldırıldı.
1992-1993	- İlk kez ‘Türkiye’de Kadın Girişimcilik’ semineri ve ‘Kadın Girişimciliği Özendirme ve Destekleme Paneli’ ile konu tartışmaya açıldı. - Türkiye genelini kapsayan ilk araştırma olan ‘Bağımsız İşyeri Sahibi Kadınların Aile ve İş İlişkileri’ konulu araştırma, N. Çelebi tarafından yapıldı. - Halk Bankası, ‘Kadın Girişimci’ kredisi vermeye başladı.
1995	- Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, kadınların sahip olduğu mikro ve küçük işletmelerin durumunu incelemek amacıyla ‘Küçük Girişimcilik Projesi’ konulu geniş çaplı bir araştırma yaptırdı.
2002-2003	- Kadın girişimcilerin iş dünyasındaki statülerini sağlamlaştırmak ve ülke ekonomisine katkılarını artırmak amacıyla, KAGİDER Kadın Girişimci Derneği kuruldu. - Bangladeş Mikro Finans Kuruluşu ve Diyarbakır Valiliği tarafından yoksul kadınları girişimci yapmaya yönelik ‘Mikro Kredi’ projesi başlatıldı. - Avrupa Birliği ve TESK tarafından ‘Kadın Girişimcilerin Desteklenmesi’ projesi hayat geçirildi. - Güneydoğu Anadolu Projesi-Girişimci Destekleme ve Yönlendirme Merkezi (GAP-GİDEM) ve Kadın Merkezi (KAMER) işbirliği ile ‘Kadın Girişimciliği’ projesi uygulandı.

Kaynak: T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü. (2000); Türkiye Halk Bankası Sanayi Kredileri Genelgesi. (1996); (2003, Kasım). Haberci Gözüyle [TV Programı]. Ankara: TRT-2; 21Kasım 2003 tarihinde <http://www.tesk.org.tr/tr/proje/yurutulen/kadin.html> adresinden alınmıştır. Aktaran Çakıcı, A. (2004). Kadın girişimcilerin işletme fonksiyonlarındaki etkisinin belirlenmesine yönelik araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1).

Türkiye’de girişimcilik kültürü hem bireysel hem kurumsal bazda gelişmiş, yaygınlaşmış ve teşvik politikaları izlenmiştir. Teknolojide meydana gelen ilerlemeler ve ekonomide yaşanan gelişmeler sayesinde girişimciliğin daha da gelişmesi beklenmektedir (Soysal, 2010:83-114).

I. 9. 2. Kadın Girişimciliğinin Desteklenmesi

Gelişmekte olan çoğu ülkede kadın girişimciliğine destek verilmesinin altında yatan nedenin yoksulluğu en aza indirmekle birlikte kadının hem sosyal hem de ekonomik hayattaki rolünü güçlendirmek olduğu belirtilmektedir. Bu bağlamda,

Türkiye’de kadın girişimciliği, kadın istihdamında yaşanan sorunların çözümünde oldukça önemli bir yere sahip olarak görülmekte ve bu konuda kadınları desteklemek amacıyla meslek kuruluşları, kamu kurumları ve sivil toplum kuruluşları tarafından bu çerçevede çeşitli projeler, programlar ve çalışmalar yürütülmektedir. Türkiye’de az sayıda da olsa var olan ve kadın girişimciliğini destekleyen programların, yoksulun yoksulu ve güçsüz kadınları hedeflemesi gerektiği yönünde beklentiler mevcuttur.

Türkiye’de kadın girişimciliğini desteklemeye yönelik çalışmalar çeşitlilik göstermektedir. Bu kapsamda: Devlet Planlama Teşkilatı (DPT), Bankalar (Vakıfbank, Ziraat Bankası, Halk Bankası), Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), KOSGEB İş Geliştirme Merkezleri, Sosyal Riski Azaltma Projesi (SRAP), Başbakanlık, Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı (KEDV), Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM), Çok Amaçlı Toplum Merkezleri (ÇATOM), Girişimci Destekleme Merkezleri (GİDEM), Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER), Kadın Dayanışma Vakfı (KADAV), Kadın Merkezi (KA-MER), Türkiye Kalkınma Vakfı (TKV), Türk Grameen Mikrokredi Projesi, Türkiye İsrافی Önleme Vakfı (TİSVA) gibi oluşum ve projelerin yanı sıra, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (BMKP- UNDP); Avrupa Birliği (AB-EU); Dünya Bankası (DB-WB); Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ-ILO), OECD, KOSGEB ve KOSGEB’in Genel Kurulunu oluşturmaları bakımından TOBB, TESK; Türkiye’de girişimciliğin geliştirilmesine yönelik teknolojik destekler sunan Türkiye Teknoloji Geliştirme Vakfı; finansal destek sunan Türkiye Kalkınma Bankası, Kredi Garanti Fonu İşletme ve Araştırma A.Ş, KOBİ Girişim Sermayesi Yatırım Ortaklığı A.Ş; çeşitli dernekler ve vakıflar kadınların girişimcilik faaliyetlerine katılımlarını arttırmaya yönelik destek ve hibeler vererek çeşitli projeler yürütmektedir (Toksöz, 2007:75-76; Atalay, 2011).

I. 10. Kadın- Erkek Girişimciliği

Türkiye'deki kadın girişimcilerin, erkeklere oranla risk alma konusunda daha dikkatli ve planlı davrandıkları, bunun yanında özgüvenlerinin erkeklerden daha düşük oldukları yapılan araştırmalarla belirlenmiştir (Yetim, 2002:82). Yine yapılan araştırmalarda, mikrofinans programlarından yararlananların daha çok kadınlar olarak görüldüğü ancak krediyi kullananların daha çok erkekler olduğu tespit edilmiştir (Soyak, 2010:129-144). Kadın ve erkek girişimciler arasındaki farklılıklara bakıldığında ise, tarafların toplum içerisinde üstlendikleri roller, gelenekler, görenekler veya insan ihtiyaçlarının değişmesi gibi faktörlerin ön plana çıktığı söylenebilir (Soysal, 2010:83-114). Aynı zamanda yapılan araştırmalar, kadın ve erkek girişimcilerin kişilik ve iş özellikleri bakımından da farklı olduklarını göstermektedir.

Rashid'in çalışmasında (akt. Idris, 2008), erkeklerden çok kadınların daha ileri yaşlarda iş kurdukları, kadınların daha yüksek eğitilmiş olduğu ve daha farklı endüstrilerde yer aldıkları ortaya çıkmıştır. Kadın girişimciler iş hayatında karşılıklı ilişkilere büyük önem verirken, erkekler kontrollü olmayı daha önemli bir işlev olarak algılamaktadırlar (Idris, 2008:3).

Edwards (2012) kadın girişimciler üzerine yapmış olduğu araştırmasında, kadın girişimcilerin erkek girişimcilere göre daha genç olduklarını, kadınların daha çok perakende ve hizmet sektöründe faaliyet gösterdiklerini, erkeklere göre daha fazla risk aldıklarını, ancak, kadın girişimcilerin işletmelerinin erkek girişimcilerinkinden daha küçük çapta olduğunu ve gelişme potansiyellerine bakıldığında, kadın girişimcilerin büyüme hızının erkek girişimcilerden daha düşük olduğunu tespit etmiştir.

Yapılan başka bir araştırmada, kadın ve erkek girişimcilerin pek çok açıdan aynı özelliklere sahip olduğu ifade edilmiştir. Araştırmada kadın ve erkek girişimcilerin, başarı motivasyonu, özerklik, sebat, saldırganlık, bağımsızlık, uyumsuzluk, hedef odaklılık, liderlik gibi kişilik özellikleri bakımından farklılık göstermedikleri ancak, kendine güven açısından farklılık gösterdikleri tespit edilmiştir (Birley, 1988:5-87).

Çin’de 2011 yılında yapılan bir araştırmada kadın ve erkek girişimciler arasında, gerek karar almada gerekse kişilik özelliklerinde farklılıklar olup olmadığı incelenmiştir. Araştırmaya göre; erkek ve kadın girişimciler arasında eğitim düzeyleri açısından bir farklılığın olmadığı, kadınların daha çok küçük aile yapısına sahip olduğu, erkek girişimcilere oranla iş yerlerinde daha uzun saatler çalıştıkları ve erkek ortakları ile kıyaslandığında önemli kararlara katılım ihtimallerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Yu, 2011:111).

Huat ve Carrington’ un, ABD’de kadın girişimciler üzerine yapmış oldukları araştırmalarında (akt. Davis, 2011), kadın girişimci sayısının artış göstermesiyle birlikte bu oranın, erkek girişimcilerin gerisinde kaldığını ifade emişlerdir. Yapılan araştırmalar Arap lkelerinde de kadın girişimci oranının erkek girişimci oranından düşük olduğu doğrultusundadır. Araştırmaya göre, erkek girişimci oranının % 4,4 olduğu belirtilirken, bu oranın kadın girişimcilerde %2,2’ de kaldığı belirtilmiştir (Heilbrunn ve Abu-Asbah, 2011:44-55). Türkiye’de toplam girişimci sayısı içerisinde kadın ve erkek girişimci sayısına bakıldığında Tablo3. karşımıza çıkmaktadır.

Tablo 3. Türkiye' de Toplam Girişimci Sayısı İçinde Kadın ve Erkek Girişimci Sayısı

Yıl	Toplam Girişimci İşveren+Kendi Hesabına Çalışan (Bin)	Kadın Girişimci İşveren+Kendi Hesabına Çalışan (Bin)	%	Erkek Girişimci İşveren+Kendi Hesabına Çalışan (Bin)	%
1989	5498	458	%8,3	540	%91,7
1990	5734	515	%9,0	5219	%91,0
1991	5750	505	%8,8	5245	%91,2
1992	5933	651	%11,0	5282	%89,0
1993	5659	411	%7,3	5248	%92,7
1994	6061	614	%10,1	5447	%89,9
1995	6167	534	%8,7	5633	%91,3
1996	6102	509	%8,3	5593	%91,7
1997	6320	581	%9,2	5739	%90,8
1998	6424	555	%8,6	5869	%91,4
1999	6338	644	%10,2	5694	%89,8
2000	6434	730	%11,3	5704	%88,7
2001	6505	809	%12,4	5696	%87,6
2002	6275	824	%13,1	5451	%86,9
2003	6301	758	%12,0	5543	%88,0
2004	5570	539	%9,7	5031	%90,3
2005	5790	717	%12,4	5073	%87,6
2006	5717	729	%12,8	4988	%87,2
2007	5575	692	%12,4	4883	%87,6
2008	5572	693	%12,4	4879	%87,6
2009	5638	826	%14,7	4812	%85,3
2010	5749	904	%15,7	4845	%84,3
2011	5931	903	%15,2	5028	%84,8
2012	5933	882	%14,9	5051	%85,1

Kaynak: TÜİK. (1923-2009). İstatistik göstergeler, 142; TÜİK.(1923-2010). İstatistik göstergeler, 143; TÜİK. (2011). Türkiye istatistik yılı, 171; TÜİK.(2012). Türkiye istatistik yılı, 183; aktaran Keskin, S. (2014). Türkiye’de kadın girişimcilerin durumu. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 9(1), 71-95.

Türkiye’de istihdam ve işgücüne katılımı kadın ve erkekler arasında büyük farklar bulunurken, kadınların işgücüne katılım oranlarının giderek düşme eğilimi içinde olması, onun diğer gelişmekte olan ülkelerden ayırt edici özelliği olarak ortaya çıkmaktadır (Sungur, 2013:641-648). Ancak, toplum yapısında meydana gelen değişiklikler sonucu ataerkil aile yapısının farklılaşması ve erkek-egemen düzenin gücünü yitirmesi ile kadının konumu ve rolündeki değişimler, kadın-erkek eşitliğinin olması gibi faktörler, kadınların

da erkeklerin yer alabileceği pek çok sektörde görev almasına ve içinde buldukları örgütsel yapılanmada yükselmelerine olanak sağlamaktadır (Türkkahraman ve Şahin 2010:75-88). Dolayısıyla, hem toplum hem de aile hayatına değer katma kabiliyetine sahip olan kadının, her ne kadar girişimcilik faaliyetlerine katılımı istenilen seviyede olamasa da, kadınların gün geçtikçe ekonomik hayatta daha etkin hale geldikleri görülmeye başlanmıştır (Subrahmanian, 2011:10-14).

I. 11. İstatistiklerle Kadın Girişimciler

Kadınlar, günümüzde yaşamın her alanında hemen hemen bütün meslek gruplarında kendilerine bir yer edinmişlerdir. “Günümüzün hızla değişen ekonomik ve sosyo-kültürel koşulları; kadının iş yaşamındaki yerini daha da güçlendirmiş, ücret karşılığı çalışan kadınlar yanında kendi işini kuran kadın (kadın girişimci) sayısında da belirgin bir artışa yol açmıştır (Narin, vd., 2006:65-78).” Fielden, Davidson, Dawe ve Makin’in çalışmasında (akt. Fuad ve Bohari, 2011), 1990’ların ortalarında İngiltere’de sahibi kadın olan tahmini şirket oranının tüm ticaretin çeyreğini oluşturduğu belirtilmiştir.

Scott ve Orhan’ın çalışmalarında (akt. Fuad ve Bohari, 2011), Fransa’da %26 oranında kendi işini kuran kadın girişimcinin olduğu belirtilmiştir. Eurostat’ın çalışmasında (akt. Fuad ve Bohari, 2011), Yunanistan’da her iki kadından birinin ülkenin iş gücünde yer aldığı ve %21,3 oranında kendi işini kuran kadın girişimci olduğu belirtilmiştir.

Fuad ve Bohari (2011), Amerika’da sahibi kadın olan şirketlerin, diğer şirketlerin % 40’ını oluşturduğunu belirtmiştir. Türkiye’deki istatistiklere baktığımızda; aşağıdaki tablolar karşımıza çıkmaktadır:

Tablo 4. Türkiye’de Çalışan Kadın İçinde İşveren ve Kendi Hesabına Çalışan Kadın Sayısı

Yıl	İşveren (Bin)	İşveren %	Kendi Hesabına Çalışan (Bin)	Kendi Hesabına Çalışan %	İşveren + Kendi Hesabına Çalışan %
1989	15	% 0,3	443	% 7,8	% 8,1
1999	38	% 0,6	606	% 9,6	% 10,2
2008	77	% 1,4	616	% 11,0	% 12,4
2009	78	% 1,3	749	% 12,8	% 14,1
2010	83	% 1,3	822	% 12,8	% 14,1
2011	87	% 1,2	816	% 11,7	% 12,9
2012	94	% 1,3	788	% 10,8	% 12,1

Kaynak: TÜİK.(1923-2009). İstatistik göstergeler, 142; TÜİK.(2010). Türkiye istatistik yılı, 184; TÜİK. (2011). Türkiye istatistik yılı, 171; TÜİK. (2012). Türkiye istatistik yılı, 183; aktaran Keskin, S. (2014). Türkiye’ de kadın girişimcilerin durumu. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 9(1), 71-95.

Tabloya bakıldığında, 2012 yılında toplam çalışan kadın içinde; işveren kadın oranının %1,3, kendi hesabına çalışan kadın oranının %10,8 ve işveren+kendi hesabına çalışan kadın oranının %12,1 olduğu görülmektedir. TÜİK işgücü istatistikleri veri tabanı 2014 erişim bilgilerine göre (akt. Keskin, 2014) 2012’de kadın istihdam oranı %26,3’dür. Araştırmalarda, bu oranın oldukça düşük kaldığı ve Türkiye’de kadın potansiyelinden yeterince yararlanılmadığı hususunda ortak görüşler yer almaktadır (Keskin, 2014).

Tablo 5. Kent ve Kırsal Alanda Çalışan İşveren ve Kendi Hesabına Çalışan Kadın Sayısı-2012 (Bin)

Kent			Kır		
Toplam Çalışan	İşveren	Kendi Hesabına	Toplam Çalışan	İşveren	Kendi Hesabına
4193	80	367	2872	14	421

Kaynak: TÜİK. İşgücü istatistikleri veri tabanı. 13 Aralık 2013 tarihinde <http://www.tuik.gov.tr> adresinden alınmıştır. Aktaran Keskin, S. (2014). Türkiye’de kadın girişimcilerin durumu. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 9(1), 71-95.

Kentsel alanlarda olduğu gibi kırsal alanlarda da girişimcilik faaliyetlerinin yürütülmesi, çok sayıda kadının sosyoekonomik düzeyde gelişmesine imkân tanımakta ve çeşitli iş olanaklarının yaratılmasına katkı sağlamaktadır. Bu durum, kırsal bölgelerde büyük bir kısmı ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınlar için evdeki sorumluluklarını yerine getirmeyi ifade ederken aile bütçelerine de katkıda bulunmaları açısından önem arz etmektedir (İplik, 2012).

Tablo 6. Türkiye’de İşveren ve Kendi Hesabına Çalışan Kadınların Sektör Bazında Dağılımı (%)

Yıllar	İşveren %			Kendi Hesabına Çalışan %		
	Tarım	Sanayi	Hizmetler	Tarım	Sanayi	Hizmetler
2007	13,3	13,3	73,4	70,5	11,7	17,8
2008	18,2	11,7	70,1	64,9	14,0	21,1
2009	9,0	11,5	79,5	54,5	17,5	28,0
2010	12,1	10,8	77,1	51,8	18,9	29,3
2011	9,2	11,5	79,3	53,2	19,0	27,8
2012	8,5	12,8	78,7	52,4	17,3	30,3

Kaynak: TÜİK. (2009). Türkiye istatistik yılı, 181; TÜİK. (2011). Türkiye istatistik yılı, 171; TÜİK. (2012). Türkiye istatistik yılı, 183; aktaran Keskin, S. (2014). Türkiye’de kadın girişimcilerin durumu. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 9(1), 71-95.

“Türkiye geneline bakıldığında 2012 yılı itibariyle 94 bin işveren kadının; %78,7’ si hizmetler, %12,8’ i sanayi ve %8,5’ i tarım kesiminde, kendi hesabına çalışan 788 bin kadının ise; %30,3’ u hizmetler, %17,3’ u sanayi, %52,4’ u tarım kesiminde faaliyette bulunmaktadır (Keskin, 2014:71-95).” Kurtsan ve Ünal’ın çalışmalarında (akt. Keskin, 2014) hizmet sektörünün tercih nedeni, finansal kaynaklara ulaşmada yaşanan sıkıntılardan dolayı daha az sermaye gerektirmesi olarak belirtilmiştir. Sanayi, makine vb. gibi üretime dayalı sektörlerde kadın girişimci faaliyetlerinin çok az görülmesinin nedenleri arasında; ülkedeki kültürel, iktisadi ve sosyoekonomik çevrenin sağladığı imkânlar yer almaktadır.

Özen Kutanis ve Alpaslan (2006) yapmış oldukları araştırmalarında, girişimci kadınların genellikle ailelerinden ve eşlerinden aldıkları destekle ev içinde hobi olarak yaptıkları işleri ticarete dönüştürerek iş hayatına girdiklerini belirtmektedirler. “Girişimci kadınlarca; kadınların çalıştıkları sektörün kadınlara uygunluğu tercih edilmektedir (Özen Kutanis ve Alpaslan, 2006:139-153). Türkiye’de kadın girişimciliği üzerine yapılmış olan çalışmalar kadınların; ev pansiyonculuğu, halıcılık, lokantacılık, çay ve kahvaltı salonu işletmeciliği, deri ve keçeden üretilen el sanatları, geleneksel lezzetler üzerine mekân işletmeciliği, konserve, tarhana, reçel, kurutulmuş sebze vb. üretme, organik tarım, hayvancılık gibi kendi hesabına çalıştıkları işlerle uğraştıklarını ortaya koymaktadır (Sungur, 2013:641-648).

Yine yapılan farklı bir araştırmada girişimci kadınların; tekstil, güzellik-bakım, moda tasarımı, gibi geleneksel sektörlerin yanı sıra mali kuruluşlar, eğitim kurumları ve eğlence sektörlerinde de kendilerine yer buldukları belirtilmiştir (Mathew ve Panchanatham, 2011:77-105). Afza vd., (2010:109-119) kadınların katıldıkları ekonomik faaliyet türlerini; çiftlik hayvancılığı, tarım, dekorasyon ürünleri, mum yapımı, gıda, dikiş-nakış, perakende mağaza, halı dokuma ve kümes hayvancılığı olarak sıralamıştır.

Tablo 7. Türkiye’de Toplam İşveren ve Toplam Kendi Hesabına Çalışan İçinde Kadın İşveren ve Kendi Hesabına Çalışan Kadın Sayısı.

Yıl	Toplam İşveren (Bin)	Toplam Kadın İşveren (Bin)	%	Toplam Kendi Hesabına Çalışan (Bin)	Toplam Kendi Hesabına Çalışan Kadın (Bin)	%
1989	628	15	%2,4	4869	443	%9,1
1990	832	23	%2,8	4901	492	%10,0
1991	968	22	%2,3	4782	483	%10,1
1992	1044	28	%2,7	4888	623	%12,7
1993	1092	25	%2,3	4567	386	%8,4
1994	1099	26	%2,4	4960	588	%11,9
1995	1112	40	%3,6	5053	494	%9,8
1996	1166	40	%3,4	4935	469	%9,5
1997	1128	46	%4,1	5191	535	%10,3
1998	1276	47	%3,7	5148	508	%9,9

1999	1131	38	%3,4	5206	606	%11,6
2000	1109	43	%3,9	5325	687	%12,9
2001	1140	40	%3,5	5365	769	%14,3
2002	1186	61	%5,1	5089	763	%15,0
2003	1052	42	%4,0	5249	716	%13,6
2004	999	49	%4,9	4572	490	%10,7
2005	1101	50	%4,5	4689	667	%14,2
2006	1162	69	%5,9	4555	660	%14,5
2007	1189	75	%6,3	4386	617	%14,1
2008	1249	77	%6,2	4324	616	%14,2
2009	1209	78	%6,5	4429	749	%16,9
2010	1202	83	%6,9	4547	822	%18,1
2011	1244	87	%7,0	4687	816	%17,4
2012	1238	94	%7,5	4695	788	%16,9

Kaynak: TÜİK.(1923-2009). İstatistik göstergeler, 142; TÜİK.(1923-2010). İstatistik göstergeler, 143; TÜİK. (2011). Türkiye istatistik yılı, 171; TÜİK.(2012). Türkiye istatistik yılı, 183; aktaran Keskin, S. (2014). Türkiye’de kadın girişimcilerin durumu. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 9(1), 71-95.

Görüldüğü gibi 2011 yılında kendi hesabına çalışan kadınlar toplam kendi hesabına çalışanların yüzde 17,4’ü, işveren olarak çalışan kadınlar toplam işveren olarak çalışanların yüzde 7’sidir. 2012 yılı itibarıyla kendi hesabına çalışan kadınlar toplam kendi hesabına çalışanların yüzde 16,9’udur. Tüm işverenler içinde işveren kadınların oranı ise yüzde 7,5’dir. Bir önceki yıla göre işveren kadınların oranı artarken kendi hesabına çalışanların oranı azalmıştır (Keskin,2014:71-95).

Erdoğan Morçin (2013)’ e göre Türk kadın girişimcisinin en önemli avantajlarından biri, kadın girişimcinin daha çok dışı özellikler gösteren bir toplumda yetişmiş olmasıdır. Çünkü ataerkil toplumlarda, kadınların kalıplaşmış aile içi rolleri, dinin gerekleri, kültürel norm ve değerler de düşünüldüğünde kadının iş gücüne katılımının daha karmaşık bir hal aldığı gözlemlenmiştir (Rehman ve Azam 2012:209-228).

II. BÖLÜM: ETİK VE YÖNETSEL ETİK

Bu bölümde etik ve yönetsel etik kavramları açıklanacaktır. Bu kavramların bilinmesi konunun teorik temellerini anlayabilmek açısından oldukça önemlidir. Bu amaç doğrultusunda etik ve yönetsel etik ile ilgili tanımlara değinilecek, etik ve etik dışı davranışlar kurum ve kuruluşlar açısından ele alınacaktır.

II. 1. Etik

Etik kavramının ele alındığı bu bölümde; etik kavramı ve kapsamı, etik kodları, etik-değer ilişkisi, etik-ahlak ilişkisi ve etik-kültür ilişkisi incelenmiştir.

II. 1. 1. Etik Kavramı ve Kapsamı

“Felsefi bir disiplin olarak isimlendirilen ‘etik’ kavramı köken olarak Latincedeki ‘ethos’ sözcüğünden gelmiş olup, iki farklı anlamda kullanılmaktadır. İlki; töre, alışkanlık ve görenek anlamlarına gelmektedir. İkincisi ise, karşılaşılan eylemleri ve değer ölçülerini sorgulayarak, üzerinde düşünerek, arzulanan iyiyi sağlamak için onları alışkanlık haline getirme biçimidir (Özmen, 2008:137-155).”

Donaldson, Dunfee ve Weaver’in çalışmasında (akt. MacNab vd., 2007:5-28).

Etik; yanlış ve doğruyu şekillendiren değerler bütünüdür.

Türk halk dilinde “ahlak” ile aynı anlamda kullanılan etik, Türk Dil Kurumu’nun Türkçe sözlüğünde ise “törebilim, ahlakbilim” (TDK, 1983:387) olarak tanıtılmaktadır. Aynı sözlüğün ahlakbilim maddesinde ise “yarar, iyi, kötü gibi sorunları inceleyen, töresel bir davranış yasası geliştiren, neyin uğrunda savaşılmaya değer, neyin yaşama anlam kazandırdığı, hangi davranışın iyi ve hangisinin kötü olduğu gibi sorunları kendine konu edinen bilim; etik” (TDK, 1983:24) ifadeleri yer almaktadır (Ateş ve Oral, 2003:55-71).

Etik; toplumun kabul ettiği davranışların normlarını kapsar. Etik olmak hukukun gereğini yapmaktır (Nwinyokpugi vd., 2014:1-10).

“Raymond Baumhart etiği; ‘Duygularımın neyin doğru neyin yanlış olduğunu bana söylemesidir’ şeklinde ifade etmiştir (Nwinyokpugi, vd., 2014:1-10).”

Etik, sosyal yaşantıda kişilerin davranışlarını ve birbirleriyle olan ilişkilerini düzenleyen kurallar bütününü ifade etmekle birlikte, diğer insanların davranışlarını negatif ya da pozitif biçimde değerlendirmede başvurulmuş ölçütler bütününü ifade eder (Yüksel, 2006:167-212).

Daly ve Mattila’nın çalışmasında (akt. Kılıç, Pelit ve Altunöz, 2011) etik; günlük hayatta bireye faydalı olan eylemlerin keşfi olarak tanımlanır.

Etik; “iyi ve kötü” gibi sorulara cevap vermeye çalışır. Etiğin; alışkanlıkları, insan davranışlarını ifade ettiğini ve merkezinde bu davranış değerlendirmenin yer aldığını söyleyebiliriz. İnsan davranışını iki farklı bakış açısı ile değerlendirebiliriz: İlki; bireyin bakış açısı, ikincisi ise; toplumsal bakış açısıdır. Yani etik; bireysel ve toplu insan davranışlarının amaçları üzerinde muhakeme yapma, bu değerlere dayalı eylem kararlarımızı yönlendirmek için paylaştığımız değerleri aydınlatmayı amaçlar (Brınzea, 2011:89-105).

Lamberton ve Minor’un çalışmasında(akt. Kılıç, Pelit ve Altunöz, 2011) etik, doğru ve yanlış için bir kriteri ifade eder.

T.C Başbakanlık Etik Kurulu etik kavramını (akt. Yıldırım, 2010), “bireylerin yargılarını ve bu yargılara ulaşılma sürecini ifade eden, insanların değerlere dayalı kararlar verdiği bir süreç” olarak tanımlamıştır.

Etiğin somut olarak ortaya çıkışı üç biçimde olmaktadır:

- Felsefenin bir ana alanı olarak etik, davranışlar bağlamında iyinin ne olduğu ve nelerin iyi olduğu konusunu ele almakta; insanın ideal davranışlarını formüle etmeyi amaçlamaktadır.
- Toplum yaşamında etiğin karşılığı, insanların birbirleriyle ilişkilerinde neleri yapmaları ve nelerden kaçınmaları gerektiğiyle ilgili bir kurallar kümesi; kısaca **genel ahlaktır**.
- Belli bir alanda etkinlik gösteren kişilerin uymaları gereken kuralların belirlendiği ve o alana özgü uygulamalardaki istenen davranışların irdelendiği **meslek etikleri**; ilk ikiye göre daha yenidir ve bir bakıma onların bir sentezidir (Yıldırım, 2007:7-12).

Topal (2003)'a göre etik, insanların yaşam koşullarını en iyi seviyeye ulaştırmada, hiç taviz vermeden uyma ve uygulama zorunluluğunu taşıdığı ahlaki değerlerin bütünüdür. “ Etik, genellikle yasalar gibi yazılı ve kesin koşullar içermez. Zamana, değişen şartlara, toplumsal ihtiyaçlara ve bilimsel gelişmelere bağlı olarak değişkenlik gösterebilir. Ancak temelindeki ‘iyilik etme’, ‘kötülük etmeme’, ‘adil davranma’ gibi ana unsurlar değişmemektedir (Ruacan, 2005:147).”

“Kısaca ahlâk felsefesi olarakta adlandırılan etik kavramı, ahlâki davranışı eylem ve yargıları ilgilendiren bir konu olarak bilim ve felsefenin önemli unsuru ve sistematik bir çalışma alanı olmuştur (Kaplan, 2009).”

II. 1. 2. Etik Kodları

“Toplumlar ve örgütler birey değildirler, oluşturdukları kültürel ürünler ve etik kurallarla işlerler (Rupp ve Williams, 2011:69-88).”

Lewis'in çalışmasında (akt. Kutvan, 2011) etik kodlar, örgütün amaçları, tarihi ve geleneklerinden kök alarak şekillenen, açık ve anlaşılır bir şekilde ifade edilmiş etik ilkeler seti olarak tanımlanmıştır.

Mosley'in çalışmasında etik kodlar (akt. Sayiner, 2005), etik ile ilgili farklı konularda yol gösteren, rehber niteliğinde resmi ifadelerdir. Rachman'ın çalışmasında etik kodlar (akt. Sayiner, 2005), örgütün kararlarında yol gösterici rol üstlenen değer ve ilkeleri meydana getiren yazılı ifadelerdir.

Etik kodların örgütün başarısında etkili olduğu belirtilerek, etik standartların nasıl oluşturulması gerektiğinin önemi yapılan çalışmalarda dile getirilmiştir.

Zimmerman'ın çalışmasında (akt. Eliot, 2014) etik kodlar, rasyonel amaçlar çerçevesinde üç genel fakat gerçekçi amaç çerçevesinde oluşturulurlar:

- Yüksek davranış standartlarını teşvik etmek,
- Kamunun güvenini artırmak ve
- Karar verme süreçlerinde yardımcı olmak (Eliot, 2014:14-22).

Lozano'nun çalışmasında (akt. Sayiner, 2005), kodların belirlenmesi süreci üç aşamada değerlendirilmiştir: Birinci aşama; örgütün ve çevresinin analizinin yapıldığı analiz aşaması olarak belirtilmiştir. İkinci aşama; analiz sonucu elde edilen verilerin, örgütte yer alan farklı gruplarca tartışılıp belirlendiği aşama olarak, üçüncü aşama ise; bu değerlendirmeler sonucu etik kodların oluşturulduğu aşama olarak belirtilmiştir.

OECD (2000)' nin yayımladığı yönetsel etik sistemleriyle ilgili yapılan bir araştırmaya göre (akt. Önen ve Yıldırım, 2014), OECD ülkelerinin birçoğunun mevzuatında düzenlenen sekiz temel etik ilke aşağıdaki şekilde belirtilmiştir:

- Tarafsızlık,
- Hukukilik,
- Dürüstlük,
- Saydamlık,
- Etkinlik,
- Eşitlik,
- Sorumluluk,

- Adalet ilkeleri (Önen ve Yıldırım, 2014:103-126).

Ülkeler arasındaki farklılıklara rağmen genel kabul görmüş olan etik kodları aşağıdaki şekilde sıralayabiliriz:

- Kamu görevlilerinin davranış standartları,
- Resmi bilgilerin ifşası,
- Kamu görevlilerinin politik tarafsızlığı ve siyasi faaliyetlerdeki sorumluluğu,
- Kamu görevlilerinin toplumun diğer paydaşları ile olan ilişkileri,
- Çıkar çatışması,
- Hediye vb. (maddi değer ifade eden) kabulü,
- Yolsuzluk,
- Kamu görevlilerinin sorumlulukları ve hakları,
- İse alma ve terfi konularında objektiflik,
- Bireyleri ve kamu görevlilerini adaletsiz bir tarzda haklarından mahrum bırakan kötü yönetim,
- Kamu gücünün suiistimali,
- Ayrım yapma veya yanlı davranma,
- Kamu görevlilerinin etik dışı davranışları yetkili makamlara bildiri ve korunması,
- İş ve istihdam konuları,
- Lobi faaliyetleri,
- Hükümet ve kamu kurumları ile iş dünyası arasındaki ilişkiler,
- Kamusal ve özel yaşam arasındaki farktır.

Bir örgütte etik kodu etkinleştirmek için şu hususlara dikkat edilmelidir (Nwinyokpugi, vd., 2014:1-10):

- Herkes, etik kodların yazımına dâhil edilmeli,
- Toplu kararlar alınmalı. Örgütteki farklı görüşlere izin verilmeli,
- Herkes tarafından anlaşılabilir, kısa, kolay ve hatırlanabilir olmalıdır.
- Sıradan olmamalı. İnsanların gerçekten inanacağı, önemli görüp hissedecekleri, herkesin üzerinde tartışıp konuşabileceği ve ona uygun davranabileceği şekilde olmalıdır.

II. 1. 3. Etik ve Değer İlişkisi

Joycelyn' in çalışmasında (akt. Yüksel, 2006) değerler; neyin doğru ve yerinde olduğu doğrultusundaki kararları etkileyen standartlardır. Etik kavramı ise; mevcut durumlar arasında seçim yapmamızı etki eden değerler kavramıyla yakından ilişkilidir. Gortner'in çalışmasında (akt. Yüksel, 2006) ise; etik ile değerler arasındaki kritik ilişkinin, etik standartların ve kodların değerlerle ilgili çatışmaların ve ikilemlerin çözümünde, yol gösterici rol oynamasıdır.

Hofstede'nin çalışmasında (akt. Ay, 2005), değerler kültürün temelini oluşturarak, yaşamdaki önemli hedeflere ulaşmada rehberlik vazifesi gören prensipler olarak insan yaşamına hizmet ederler. Ayrıca, alternatifler arasında neyin iyi neyin kötü olduğunu belirlemede de rol oynarlar.

Doğan'ın çalışmasında (akt. Örselli, 2010), literatürde yapılan tanımlamalardan yola çıkarak değer kavramı, gerek birey gerekse toplum açısından olmak üzere iki grupta incelenmiştir:

Birey açısından değer;

- Uğrunda uğraşılması, çaba gösterilmesi, gerçekleştirilmesi gereken;
- Genellikle benimsenen, özenilen, önemsenen, üstün tutulan;
- Nesne, olgu ve olayların kendilerinde bulunmayan, fakat insan tarafından bunlara bireysel ve öznel olarak atfedilen, yükletilen niteliklidir.

Toplum açısından değer ise;

- Bir sosyal grubun veya toplumun bütünüdür kendi varlık, birlik, işleyiş ve devamını sağlamak ve sürdürmek için üyelerinin ortak duygu, düşünce, amaç ve çıkarlarını yansıtan, genelleştirilmiş ilke ve inançlardır;
- Grupların veya toplumların arzu edileni ve edilmeyeni, beğenileni veya beğenilmeyeni, doğru olanı ve doğru olmayı belirleyen temel standardı veya standartlarıdır (Örselli, 2010:23-24).

Kuçuradi (2003) etik ve etikler başlıklı çalışmasında değer kavramının, kişinin neyin iyi olduğu hakkındaki görüşlerini kapsadığı için ahlaki bir boyut taşıdığını ve etiğin değer kavramının temelini oluşturduğunu ifade etmiştir.

Literatür yazını incelendiğinde, yapılan çalışmalarda temel etik değerler aşağıdaki gibi sınıflandırılmıştır:

- Adalet
- Doğruluk – Dürüstlük
- Tarafsızlık – Nesnel davranma
- Sorumluluk

Josephson'ın çalışmasında (akt. Kutvan, 2011), bu etik değerlerin içinde görülebilecek olumlu ya da olumsuz davranış türleri şu şekilde ifade edilmiştir.

Olumlu davranış örnekleri;

- Adil olmak,
- Doğruyu söylemek,
- Açık olmak,

- Tutarlı olmak,
- Kişisel bütünlük göstermek.

Olumsuz davranış örnekleri;

- Yalan söylemek,
- Hile yapmak,
- Sorumsuz davranmak,
- Ayrımcılık yapmak,
- Rüşvet almak (Kutvan, 2011:40).

“Etik değerler, haklar ve ödevler açısından birbirinden ayrılır. Haklar, başkalarına karşı tam olarak yerine getirmemiz gereken taleplerdir. Bu talepler, öz değerlerimizle kesişerek ödevlerimizi meydana getirir. Ödevler, temel olarak yasaklardan ve yükümlülüklerden oluşmaktadır. Yükümlülükler ise, yapmayı isteyeceğimiz başka şeyler olup olmadığına bakılmaksızın yapmak zorunda olduğumuz şeyleri tanımlar” (Kutvan, 2011:40).

II. 1. 4. Etik ve Ahlak İlişkisi

‘Etik’ sözcüğü bazen belirli bir zamanda ve belirli bir grupta kişilerin karşılıklı ilişkilerinde, beklenen değerlendirme ve davranış normları sistemlerini ifade eden ahlâk anlamında kullanılmaktadır (Kuçuradi, 2003:7-9). Ancak ahlak, “ insanların karar ve eylemlerinin değersel boyutunu ifade etmektedir. Ahlakın dili ‘haklar’, ‘sorumluluklar’ ve ‘erdemler’ gibi isimler ve ‘iyi’, ‘kötü’, ‘doğru’ ve ‘yanlış’, ‘haklı’ ve ‘haksız’ gibi sıfatlar içerir (Ülman, 2010:2).” “Bu tanımlamalardan yola çıkarak ‘etik’ bilmekle ilgiliyken, ‘ahlak’ yapmakla ilgilidir. Aradaki ilişki, etiğin insanların belli bir doğrultuda karar vermesi ya da eylemesi için akla uygun bir ölçüt sağlamaya çalışması ile kurulur (Ülman, 2010:2).”

Aydın'ın çalışmasında (akt. Örselli, 2010) etik; bugün ve geçmişe ilişkin olarak gerek doğru gerekse yanlış ölçülerin anlatımı, ahlak ise bir toplumun normları, değerleri ve ilkeleri ile ilgili davranış biçimlerinin tümünü ifade eder.

Brinzea (2011)' ya göre etik, ahlaki gerçeklik bilimi olarak adlandırılabilir. Yani ahlaki meseleler ile ilgilenir.

Etik tartışmalarının ana konusu, insan davranışlarını ahlaki açıdan incelemektir. Etik, insan eylemlerini ahlâki olarak ele alan bir kavramdır (Kaplan, 2009). Harun Tepe'nin çalışmasında (akt. Örselli, 2010), ahlak kavramıyla ilgili yapılan tanımlamalardan yalnızca biri tam olarak etikle örtüşmekte, diğer iki tanımlamada ahlak kavramı, felsefenin bir dalı olan etikten ayrılmaktadır.

- Birinci anlamıyla ahlak, insanlar arası ilişkilerde kişilerden uymaları beklenen ve talep edilen davranışlar olarak değerlendirilmektedir. Bu bağlamda ahlak yapılması ve yapılmaması gereken davranışlardır. Başka bir deyişle belirli bir grupta ya da genel olarak iyi veya kötü sayılan davranışlardır. Bu anlamıyla ahlakın ve etiğin de göreliliği belirtilmektedir.
- İkinci anlamıyla ahlak, ahlaklılık anlamında kullanılmaktadır. Bu anlamda ahlak ya da ahlaklılık “insanlara, insan olarak eşit muamele yapmak gerekir”, “sözünde durmak gerekir”, “ırk ayrımı yapmamak gerekir”, “işkence yapmamak gerekir” gibi doğrudan ya da dolaylı olarak insanın değerinin bilgisinden yapılan çıkarımlardır.
- Üçüncü anlamıyla ahlak “etik” tir. Bir felsefe disiplini olarak etik bilimsel bir alandır. Bu nedenle doğru-yanlıştan söz eder. Dolayısıyla, ahlaki değer yargıları göreliliği değildir (Örselli, 2010:16).

II. 1. 5. Etik ve Kültür İlişkisi

“Kültür, yaşamın ne olduğu ve ne olması gerektiğine dair değerler, tutumlar ve harekete geçme standartlarını belirlemektedir. Bu düşünceler, neyin doğru, neyin yanlış olduğu, neyin iyi, neyin kötü olduğu, kişinin ne yapabileceği ve onu nasıl yapması

gerektiğine ilişkin tutumları ortaya çıkarmaktadır. Bu açıdan kültürün etikle ilişkisini de bu noktadan başlatmak mümkündür (Ay, 2005:31-52).”

Steinberg ve Austern’in çalışmasına göre (akt. Örselli, 2010) etik, her zaman kültürün akrabasıdır. Kültür, etik davranışın muhtemel standartlarını, toplumsal yükümlülükleri ve ödevleri ifade etmektedir. Bireyler etik kararları belli bir durumun ya da bir takım benzer durumların sınırları içinde vermektedirler. Nasıl davranılacağı ve ne yapılacağı konusundaki kararlar ise büyük oranda deneyimlere dayanır. Kültür, kişilerin ahlaki tercihleriyle, dolayısıyla da etik anlayışları ile doğrudan ilişkilidir. Bireyler, hayatlarının her anında, ahlaki inançları yönünde bir karar almak durumuyla karşılaşabilirler. Bu durumda çok düşünmeksizin, etik değerleri, dolayısıyla kültürel altyapıları nezdinde bir davranış gösterirler (Ateş ve Oral, 2003).

James Weber’in oluşturduğu (akt. Akbaş, 2010) örgütsel etik modelinde kültür, işgörenin etik davranışını etkileyen en önemli unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgüt kuramcıları kültürün, örgüt içindeki davranışların tümüne etki ettiğini belirtmişlerdir. TÜSİAD’a göre; örgütsel kültür, çalışanların etik ya da etik dışı davranışlarının bir belirleyicisi olarak kabul edilmektedir. Bundan dolayı da örgüt yöneticilerinin, örgütlerinde etik davranış kodlarını oluşturmak ve yerleştirmek için örgütsel kültürden yararlanmaları gerektiği ifade edilmiştir.

Matuszewski’nin çalışmasında (akt. Sayılı ve Kızıldağ, 2007), etik programlar, örgüt kültürünün bir parçası olarak hazırlandığında, proaktif bir yaklaşım sergilenmesi, sağlanacak ve problemler ortaya çıkmadan önce önlenecek, dolayısıyla da sorunlar oluşur oluşmaz çözülebilecektir.

Vitell vd. (akt. Sayılı ve Kızıldağ, 2007) kültürün, etik karar alma sürecini olumlu ya da olumsuz etkilediğini belirtilerek, kültürün etik üzerindeki etkilerinin çok özel olarak değerlendirildiğini belirtmiştir. Bazı kültürlere sahip bireylerin farklı kültürlerden gelen bireylere göre etik konularda büyük oranda hassasiyet gösterebileceklerini ifade ederek kültürün, etik karar alma sürecinin temel yapısını şekillendirdiği ifade edilmiştir.

Ayrıca yapılan araştırmalarda, “kültürel geçmiş”in etik davranışlardaki farklılıklarda ve etik algılarda en önemli belirleyici olduğu görülmüştür (Hay, Larres, Oyelere ve Fisher, 2001:331-356).

II. 2. Yönetsel Etik

Yönetsel etik kavramının ele alındığı bu bölümde, yönetsel etik kavramı ve kapsamı, yönetsel etiğin tarihsel süreci, yönetsel etiğin önemi ve işlevi, kamu kurum ve kuruluşlarında karşılaşılan etik ve etik dışı davranışlar ile etik ve etik dışı davranış ilkeleri incelenmiştir.

II. 2. 1. Yönetsel Etik Kavramı ve Kapsamı

Alan yazını incelendiğinde, “yönetsel etik” kavramı, “kamu etiği”, “kamu yönetimi etiği” ya da “kamu hizmeti etiği” olarak farklı isimlerle ifade edilmektedir (Birinci, 2009).

Yönetsel etik; bireylerin çalıştıkları kurumların ahlaki ortamını ya da idaresini etkilemek için kullandıkları araç, faaliyet ve konseptlerdir (MacNab, vd., 2007).

Bartol ve Martin’in çalışmasında (akt. Kutvan, 2011) yönetsel etik, örgütsel amaçlara ulaşma ve işleri başarmada yöneticiler ya da örgüt çalışanları tarafından geliştirilen etik davranış kuralları olarak tanımlanmaktadır.

Bilgin'in çalışmasında (akt. Çevikbaş, 2006) yönetsel etik, daha çok meslek etiğinin bir alt bölümünü oluşturup, göreceli bir kavram olan ahlakın, belirli bir örgüt içerisinde, örgüt tarafından belirlenmiş kurallar doğrultusunda açığa çıkmış biçimidir.

Kamu yönetimi etiği: "Ahlakın belli bir örgüt içerisinde, o örgütçe belirlenmiş kurallarla beslenerek ortaya çıkmış biçimidir (Görmez, 2009:281-352)."

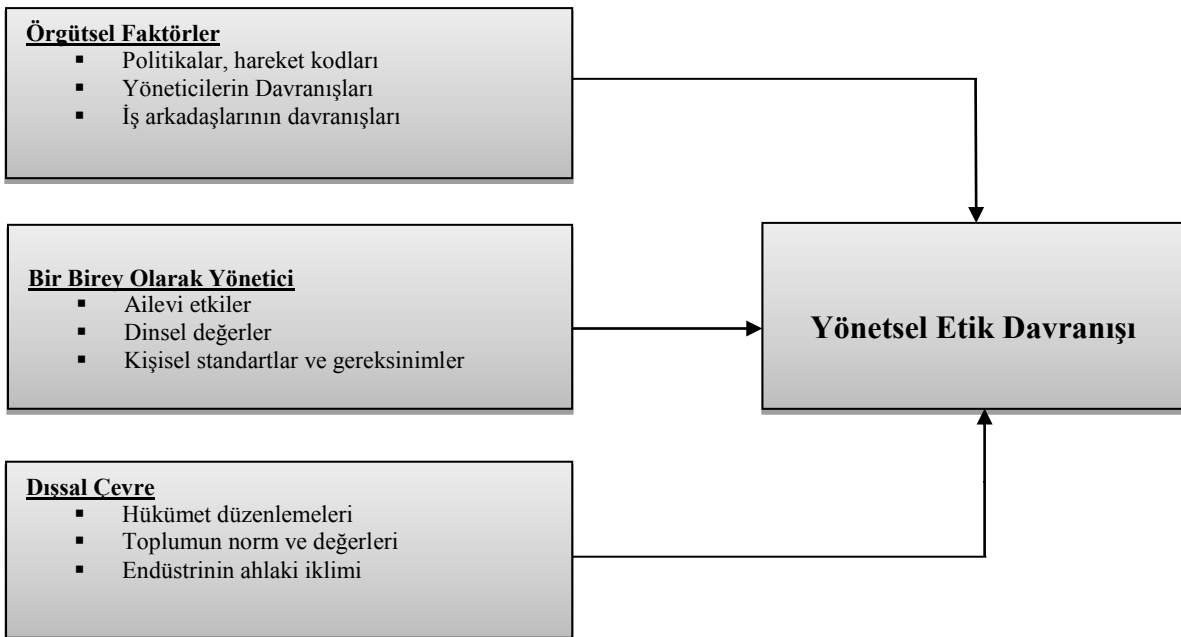
Kamu yönetimi alanında çalışan görevlilerin mesleki gereği uyması gereken kurallar bütünü olarak dar anlamda tanımlanabilecek kamu etiği, genel anlamda ülkenin siyasi-idari rejim ve demokrasi geleneği ile de yakından ilintilidir. Zira kamu etiği teknik anlamda bir kamu kurumunda disiplin ya da davranış ilkeleri olmanın yanı sıra, kamu yönetimi sisteminin bütünlükte faaliyet ilkeleri, devlet-toplum, devlet-birey ilişkilerinin de belirleyici unsuru olmaktadır (Akhundova, 2013:335-355).

Schermerhorn' un çalışmasında (akt. Sayiner, 2005) yönetsel etik, işletmelerin aldıkları kararları ve yürüttükleri faaliyetleri ahlaki yönden inceleyen, iyi veya kötü şeklinde nitelendirilen bir kavram olarak ele alınmıştır. Yönetsel etik, yönetsel kurum ve kuruluşların farklı eylem ve işlemlerinde hem önlem alınması gereken istenmeyen davranış biçimleri; hem de teşvik edilen, olumlu davranışları barındıran bir takım ilke ve standartlardan oluşur (Kandemir & Deliorman, 2009:1-97). Yönetsel etik; Yönetsel eylemin davranış kurallarını ve ilkelerini ifade eder (Kılıç, Pelit, ve Altunöz, 2011:122-139). Kernaghan ve Dwivedi' nin çalışmasında (akt. Örselli, 2010), kamu hizmeti etiğine dayalı "etik yönetim" konusunda; kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanların kamunun işini yaparken tarafsız, objektif ve dürüst davranmaları gerektiği belirtilerek, kamu çalışanlarının devlet makamını kişisel, siyasi veya maddi kazanç sağlamak için kullanmaktan kaçınmaları gerektiği belirtilmiştir. Kılavuz' a göre (akt. Örselli, 2010), "kamu yönetimlerinin amaçlarından biri, belki de en önemlisi, sunulacak kamusal

hizmetlerle vatandaşların refahını arttırmaktır. Vatandaşlar hayatları boyunca kamu hizmetlerinin alıcısı olarak birçok yönetsel uygulamayla karşılaşmaktadırlar. Bu bağlamda, uygulamalı bir etik alanı olarak ifade edilen yönetsel etik, devlet-vatandaş ilişkisinde kamu gücünün keyfi kullanımına karşı önemli bir denge unsuru olarak karşımıza çıkmaktadır.”

Flippo'nun çalışmasında yönetsel etik, kişilerin birbirleri ile ve çalıştıkları kurumlar arasındaki ilişkilerini düzenleyen ve yönlendiren normları ve davranış standartlarını inceler, işletmelerin en önemli hedefinin para kazanmak olduğunu düşünen ve işletmelerin bu hedeflerine ancak para kazanmak hırsıyla ve açgözlü bir şekilde çalışarak ulaşabileceklerini, bu anlayış ile faaliyet göstermeleri gerektiğini savunan düşüncelerden farklı olarak yönetsel etik düşüncesi işletme faaliyetlerini ahlaki açıdan inceler, değerlendirir ve yorumlar (Sayiner, 2005:31).

Yönetsel etik kavramı, müşteriler (tüketiciler), çalışanlar ve yöneticiler ile olan ilişkilerin yanı sıra, işletmelerin ortakları, tedarikçileri, toplum, devlet ve doğal çevre ile olan ilişkilerini de kapsamaktadır (Kutvan, 2011). Hitt, Middlemist ve Mathis'in araştırmasına göre yönetsel etiği belirleyen faktörler Şekil3'deki gibi belirtilmiştir.



Şekil 2. Yönetsel Etiği Etkileyen Faktörler

Kaynak: Schermerhorn, 1989:607. Aktaran Kutvan, A. B. (2011). *Yönetmelik etik ve basın işletmeleri üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış doktora tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

II. 2. 2. Yönetmelik Etiğin Tarihsel Süreci

Ondokuzuncu yüzyıl sonlarında ve yirminci yüzyıl başlarında bir –sosyal– bilim olarak ortaya çıkan “yönetim”in, o dönemin (özellikle Weber’in bürokrasi modelinin) pozitivist bilim –değerden bağımsız (*value-free*) bilim– anlayışının “yönetim bilimi” üzerinde etkili olması aslında kamu yönetimi ve etik ilişkisinde önemli bir dönüm noktası olarak görülebilir. Kamu yönetiminde ya da devlette etik ilkeleri egemen kılma çabasına en açık şekliyle ve sistematik bir şekilde ilk defa Platon’da rastlandığını söyleyebiliriz. Platon, *Devlet* ve *Yasalar* gibi siyaset ve devlet felsefesinin iki önemli eserinde kamu yönetimi ile etik arasındaki ilginin mahiyetini açık bir şekilde ortaya koyar (Birinci, 2009:123-145).

“Yönetmelik etik ile ilgili yapılan çalışmaların nasıl ve ne zaman başladığı doğrultusunda alan yazınında farklı görüşler ileri sürülmektedir. Nigro ve Richardson ilk olarak 1940’lı yıllarda Amerika Birleşik Devletlerinde ‘American Society for Public Administration-ASPA’ (Amerikan Kamu Yönetimi Topluluğu) tarafından yayınlanan ‘Public Administration Review-PAR’ isimli derginin yayınlanmasıyla birlikte yönetmelik etik ile ilgili çalışmaların başladığını ileri sürmüşlerdir (Örselli, 2010:57).”

Yönetmelik etik konusu 1970’li yıllardan sonra bilim adamları tarafından incelemeye alınmıştır. Bu zaman zarfında, etik konusuna ilişkin birçok bilimsel makale yayınlanmış, makalelerde, etik unsurunu dikkate alan ve etiksel boyutu titiz, disiplinli ve sistematik bir biçimde uygulayan yönetimlerin, hem gelişme ve ilerleme düzeylerinin artacağı, hem de başarıyı bu yolla daha çabuk sağlayacakları dile getirilmiştir.

1980’li yıllardan sonra ise; yönetsel etik konusunda yapılan çalışmaların sayısında hızlı bir artış gözlenmiştir. 1990’lı yıllardan sonra yönetsel etik konusunda pek çok kitap ve makale yayınlanmış, hem ulusal hem de uluslararası yapılan konferanslarla yönetsel etik konusu gündeme getirilmiştir.

II. 2. 3. Yönetsel Etiğin Önemi ve İşlevi

1980’ li yıllardan sonra yönetsel etik yaklaşımının hız kazanmasıyla birlikte yönetimin etkinliğinin ve verimliliğinin arttığı yapılan çalışmalarda dile getirilmiştir. Güvenilir, dürüst ve adaletli bir kamu hizmetinin kamuya duyulan güveni arttırmakla birlikte, çalışma hayatı için uygun koşullar oluşturarak piyasaların hareketlenmesine ve ekonomik büyümeye katkı sağlayacağı bilinmektedir (Örselli, 2010).

Yönetimde denetim mekanizmasının genellikle seyrek ve sonradan işletilmesi, gayri-şahsilik ilkesinin ortaya koyduğu tarafsızlık, sadakat ilkesi ve yasal düzenlemeler kamu görevlilerinin kamu yararına ve çıkarına uygun hareket etmesinde yeterli güce sahip olamamaktadır. Dolayısıyla etkinlik ve verimlilikten uzak olan kamu yönetiminde, yönetsel etik, verimlilik için de gerekli olmaktadır(Çevikbaş, 2006:265).

“Vatandaşlar nezdinde kurumların ve kamu görevlilerinin güvenilirliği, yönetimin dürüstlük, tarafsızlık, adalet, hukuka uygunluk, saydamlık, eşitlik ve etkinlik gibi değerlere ne ölçüde bağlı olduğuyula ilgilidir. Bir başka deyişle devletin güvenilirliğinin temeli etik standartlardır (Ay, 2005:31-52)”.

Geçmişe oranla birçok yönetici, etik davranmanın örgütsel hedeflere ulaşmada önemli bir yol olduğunu düşünmektedir. Karlılığı yüksek birçok işletme, yönetsel etik anlayışına ciddi şekilde önem verir hale gelmiş ve bu hareket tarzı, karlılıklarında azalmaya değil artmaya neden olmuştur. Bu yaşanmış örnekler yönetsel etik kavramının kazandığı önemi artırmaktadır. Ayrıca son olarak, mevcut gidişatı dikkate aldığımızda yönetsel etik

kavramına verilen önemin gelecekte de etkisini artırarak devam edeceğini rahatlıkla söyleyebiliriz (Sayiner, 2005:33).

Araştırmalar, yönetsel etik ile örgütsel etkinlik arasında pozitif ve önemli bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur (Nwinyokpugi, vd., 2014:1-10). Bradburn; Cooper; Singhapakdi; Rao ve Vitell'in çalışmalarında (akt. Kılıç, Pelit ve Altunöz, 2011) yönetsel etik ve etik ilkelerin, belirli sorumlulukları içerdiği belirtilmiştir. Örneğin; çalışanlara karşı adil olma, ayırım yapmama, adil ücret ödeme, güvenli ve sağlıklı bir iş ortamı sağlama ve gizliliğe saygı gösterme. Bu faktörlerin, çalışanın motivasyonunu, performansını, etkinliğini, bağımlılığını ve profesyonellik düzeyini etkilediği belirtilmiştir. Sonuç olarak, yönetsel etik örgütlerde motivasyonu ve işe bağlılığı arttırdığı, başarıya ulaşma da kilit rol oynadığı için büyük önem taşımaktadır.

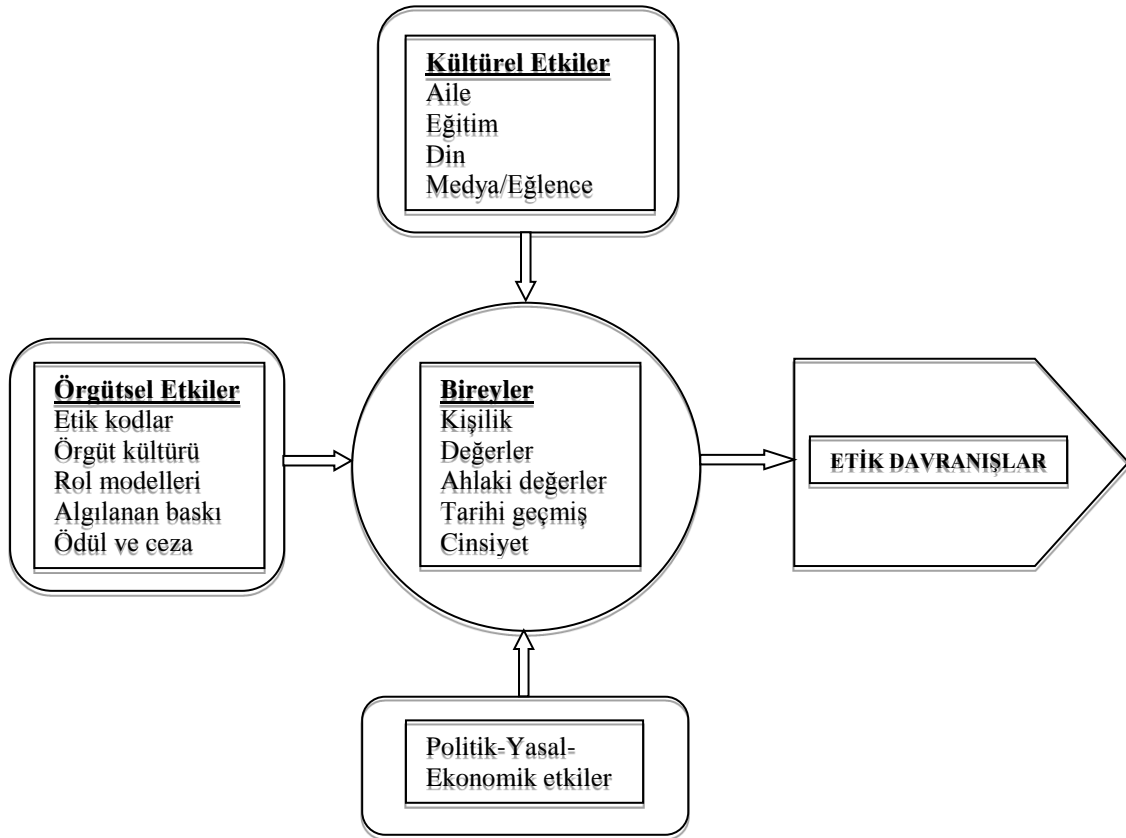
II. 2. 4. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Etik Davranışlar

“Trevino (2007), etik davranışı şu şekilde tanımlar: *“toplumca kabul edilmiş ve ticari olarak uygulanmakta olan ilke, norm ve standartlara uygun davranış”* (Yağmur, 2013:37). Çalık (2012), etik davranışa yön veren unsurları üç ayrı kategoride değerlendirmiştir. Bunlar:

1. Görev ve Sorumluluk
2. Vicdan ve İyi Niyet
3. Eylemlere Yön Veren Öğeler
 - İyilik ve doğruluk öğeleri
 - Sevgi öğesi
 - Bencillik öğesi
 - Onur öğesi

Etik davranış, çalışanları ben merkezli değil biz merkezli hareket ettirir, kişisel gelişime önem verir. İşyerinde uyumlu olma ve paylaşımaya götürür, çalışanların motivasyonunu artırır, çözüm odaklı davranışların sergilenmesini sağlar, güven sağlar. Bütün bunlar etik davranışların sergilenmesi ile gerçekleşmektedir (Topdal, 2012).

Örgütler, farklı kişilik, karakter ve özelliklere sahip insanların birleşmesiyle meydana gelen kültürel bir yapıdır. Bu yapı örgüt çalışanlarının eylemlerini kontrol eden bir kurallar bütünü olarak Şekil3'deki şemada da belirtildiği üzere etik davranışların oluşmasını sağlar (Bilgen, 2014).

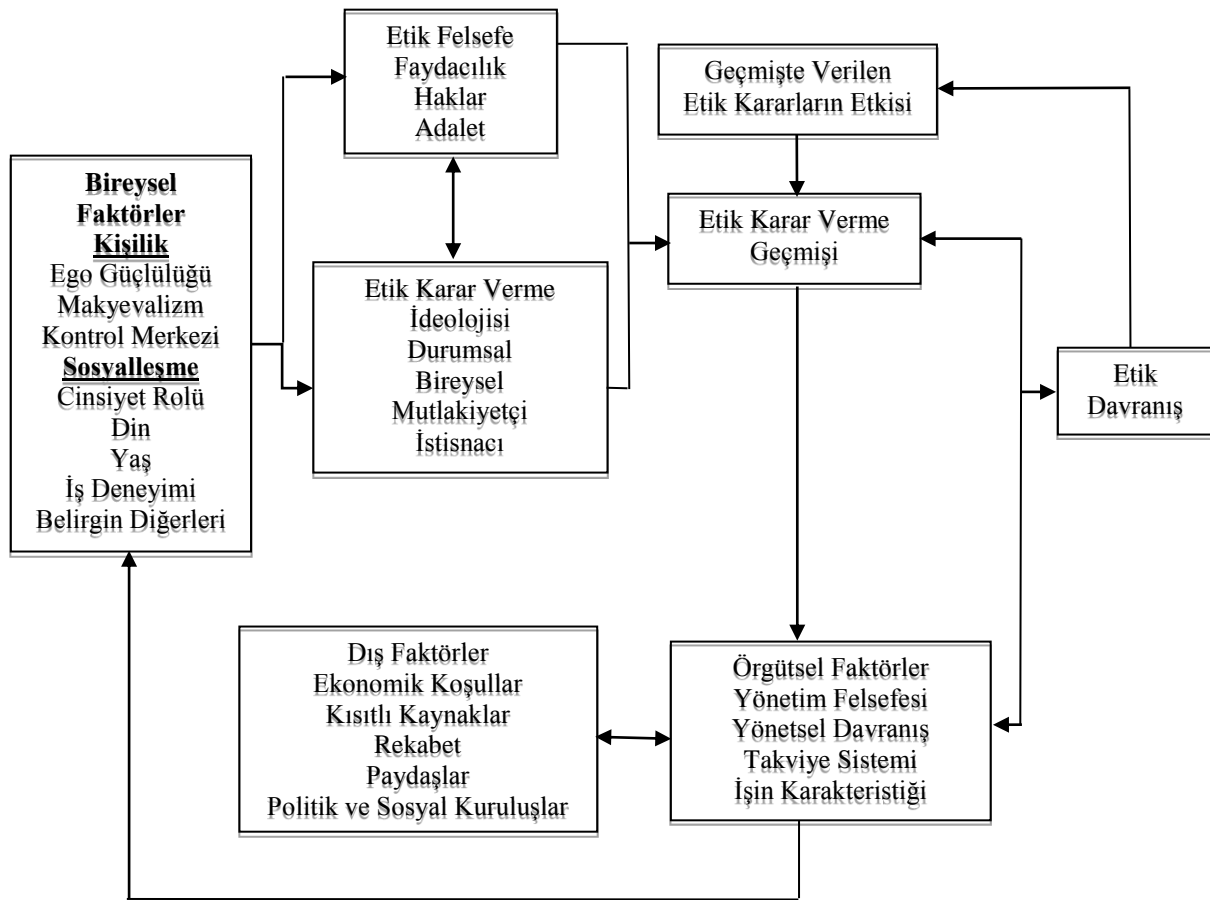


Şekil 3. Örgütlerde Etik Davranış Modeli

Kaynak: Kirel, 2000:76. Aktaran Bilgen, A. (2014). *Çalışanların etik liderlik ve etik iklim algılamalarının örgütsel bağlılıklarına etkisi: Özel ve kamu sektöründe karşılaştırmalı bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.

Yağmur (2013) etik davranış ölçümlenirken, en sağlıklı yöntemin, etik ve etik dışı davranışların harmanlandığı ve bireyin hem kendinin hem de çevresindeki insanların davranışları hakkındaki algılarının ölçümlendiği çalışmalar olduğunu belirtmiştir.

2007 yılında yapılan bir araştırmada; başarılı yöneticilerin başarısız yöneticilerle kıyaslandığında, daha fazla etik davranış sergiledikleri ve etik meselelerde üst düzey yöneticiler ile orta düzey yöneticiler arasında önemli farklar olduğu görülmüştür (Jin, Drozdenko ve Bassett, 2007:149-159). “İyi etik iyi yönetim” mantığından yola çıkarak yöneticiler, ahlak fikrini benimsemeliler ve buna uygun hareket etmeliler (Brînzea, 2011:89-105). Bu noktada bir örgütte yönetim rolü üstlenen kişinin yönetsel faaliyetleri yürütürken, doğru hareket edebilmek için onun eylemlerine rehberlik edecek genel kurallara ihtiyacı vardır. Etik ilkeler bu tip kuralların vazgeçilmez bileşenidir (Kılıç, vd., 2011:122-139).



Şekil 4. Etik Davranış Modeli

Kaynak: Stead, Worrell ve Stead, 1990 aktaran Yağmur, A. (2013). *Etik liderliğin ve etik iklimin etik dışı davranışlara etkisi: Ampirik bir çalışma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Gebze.

Stead et al. (1990), etik davranışın yönetilmesine yönelik yaptığı çalışma sonucunda bir model ortaya koymuştur. (Şekil4) Stead et al. (1990), Jones (1985), Luthans and Kreitner (1985), Terborg (1981) ve Trevino'nun (1986) bireylerin bireysel ve durumsal faktörler uyarınca etik yada etik dışı davranışlarda bulduklarını belirterek, bu faktörlerin neler olduğunu geniş bir literatür çalışması sonrasında ortaya koymaya çalışır. 3 kişilik değişkeninin (Ego güçlülüğü, Kontrol odağı ve Makyevellizim), Hegarty and Sims (1978), Preble and Miesing (1984) ve Trevino (1984) tarafından kişilerin etik davranışını etkilediğini ileri sürdüklerini belirtir. Hegarty and Sims (1978) ve Preble and Miesing (1984), cinsiyet farklılıklarının, dini inancın, yaş, iş deneyimi ve uyruğun etik davranışları etkilediğini ortaya

koymuşlardır. Sosyal Öğrenim Kuramı'nın insan davranışını etkileyen önemli bir faktör olduğunu da belirtirler (Yağmur, 2013:56).

Özalp ve Kirel (2005) örgütsel davranış üzerine yaptıkları araştırmalarında (akt. Altun, 2013) etik davranışların oluşturulması ve geliştirilmesi için bir takım öneriler sunmuşlardır. Bunlar:

- Etik değerlerin geçerli olduğu bir çalışma ortamı yaratmak,
- Örgütlerde etik davranışlar konusunu zaman zaman ele alıp tartışmak ve belirlemek,
- Örgütlerde etik dışı davranışları saptayıp çözüm yolları aramak, sorunların göz ardı edilmesini önlemek,
- Örgütün insan faktörünü ve insanların etik davranışları algılama düzeylerinin farklı olduğunu dikkate almak,
- Etik davranışlara bağlı kalmaya karar vermek ve uygulamak,
- Etik davranışlara bağlı kalarak davranış ve düşüncelerle diğer çalışanlara örnek olmak,
- Yöneticilerin etik davranışları örgüte kazandırma ve yerleştirmede sorumluluk almalarını sağlamak,
- Çalışanları etik davranışlar konusunda eğitmek,
- Çalışanların birbirleriyle olan iletişimlerini arttırmak (Altun, 2013:7-8).

VanSandt ve Neck'in çalışmasında (akt. Yeşiltaş, 2012), bireylerin etik davranışları biliş düzeyinden etkilenmekte ve buna hem içsel hem de dışsal çevrenin de etkisi ile etik davranışlar, sürekli olarak bireyin bilişsel durumunun etkisi altında kalmaktadır. Birçok alanda yolsuzluk yaşanan günümüzde etiğin ve etik davranışların önceki yıllardan daha fazla tartışılmaya ve olumlu etkilerinin farkındalığına ihtiyaç vardır (Doğruel, 2012).

Bu doğrultuda etik değerlere bağlı bir kamu yönetimi sisteminin oluşturulması için kamu çalışanlarının belli olaylar karşısında gerçekleştirmeleri gereken etik davranış

biçimlerinin standartlaştırılması ve etik davranış sınırlarının kesin olarak bilinmesi önem arz etmektedir.

II. 2. 4. 1. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Etik Davranış İlkeleri

“Kamu görevlilerinden beklenen davranış standartları, birçok ülkede en yaygın biçimleriyle kanunlar, davranış kodları ve kılavuz ilkeler olarak düzenlenmektedir. Örneğin, kamu yönetiminde etik davranış standartları, ABD’de davranış standardı kodunda, Portekiz’de disiplin kanunlarında, Kanada’da çıkar çatışması ve kamu görevi sonrası istihdam kodunda, Fransa ve İtalya’da etik davranış kodlarında, İngiltere’de kamu yönetimi kodunda belirlenmektedir (Çalık, 2012:22).”

5176 Sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması Hakkında Kanunla Kamu Görevlileri Etik Kurulu kurulmuştur. Bu doğrultuda; 10.8.2004 tarih ve 2004/7791 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla Başkanlık ve Üyeliklerine atama yapılan Kurul çalışmalarına başlanmıştır. Bu çalışmalar doğrultusunda “Kurul Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri Hakkında Yönetmelik” hazırlanmıştır (Gülesanlar, 2010).

“Yönetmeliğin amacı, kamu görevlilerinin görevlerini yürütürken uymaları gereken etik davranış ilkelerini belirlemek, bu ilkelere uygun davranış göstermeleri açısından onlara yardımcı olmak ve görevlerin yerine getirilmesinde adalet ilkesine zarar veren, toplumda şüphe ve güvensizlik yaratan durumları ortadan kaldırarak kamu yönetimine halkın güvenini artırmak şeklinde tanımlanmıştır (Çalık, 2012:98).”

Yönetmelikte, kamu görevlilerinin tabi oldukları etik davranış ilkeleri şu şekilde sıralanmıştır;

- Görevin Yerine Getirilmesinde Kamu Hizmeti Bilinci (5. Madde)

- Halka Hizmet Bilinci (6. Madde)
- Hizmet Standartlarına Uyuma (7. Madde)
- Amaç ve Misyonu Bağlılık (8. Madde)
- Dürüstlük ve Tarafsızlık (9. Madde)
- Saygınlık ve Güvenlik (10. Madde)
- Nezaket ve Saygı (11. Madde)
- Yetkili Makamlara Bildirim (12. Madde)
- Çıkar Çatışmasından Kaçınma (13. Madde)
- Görev ve Yetkilerin Menfaat Sağlamak Amacıyla Kullanılmaması (14. Madde)
- Hediye Alma ve Menfaat Sağlama Yasağı (15. Madde)
- Kamu Malları ve Kaynaklarının Kullanımı (16. Madde)
- Savurganlıktan Kaçınma (17. Madde)
- Bağlayıcı Açıklamalar ve Gerçek Dışı Beyan (18. Madde)
- Bilgi Verme, Saydamlık ve Katılımcılık (19. Madde)
- Yöneticilerin Hesap Verme Sorumluluğu (20. Madde)
- Eski Kamu Görevlileriyle İlişkiler (21. Madde)
- Mal Bildiriminde Bulunma (22. Madde)

Söz konusu yönetmelik, “Avrupa Konseyi Kamu Görevlileri İçin Model Davranış Kuralları” örnek alınarak hazırlanmış ancak eksiklikleri henüz giderilememiştir (Yüksel, 2006:167-212). TÜSİAD (2005), Uluslararası etik davranış ilkelerini şu şekilde sıralamıştır: Tarafsızlık, Hukukilik, Dürüstlük, Bütünlük, Liyakat, Nesnellik, Sadakat,

Liderlik, Saydamlık, Hesap verebilirlik, Profesyonellik, Eşitlik, Süreklilik, Saygınlık ve Güven (Doğruel, 2012).

Kamu Görevlileri Etik Kurulunun internet sitesindeki verilere göre, 2005-2011 yılları arasında, Kurula etik ihlalleri ile ilgili olarak 9 ayrı konu başlığı altında toplam 1111 başvuruda bulunulmuştur (Çalık, 2012).

Tablo 8. 2005-2010 Yılları Arasında Etik Kurula Yapılan Başvuruların Konuları ve Sayıları

Başvuru Konuları	Başvuru Sayısı
Psikolojik yıldırma (mobbing) iddiaları	84
Genel etik davranış ilkelerine aykırılık iddiaları	245
Görevi ihmal, görevi kötüye kullanma iddiaları	176
Çıkar çatışması iddiaları	44
Kamu malları ve kaynaklarının hizmet gerekleri dışında kullanıldığı iddiaları	67
Kayırmacılık/ayrımcılık iddiaları	101
Bilgi edinme hakkının ihlaline yönelik iddialar	54
Yolsuzluk/usulsüzlük iddiaları	194
Diğer İddialar	146
Toplam	1111

Kaynak: www.etik.gov.tr aktaran Çalık, K. (2012). *Kamu yönetiminde etik değerlerden sapma: Bir kamu örgütü üzerine alan araştırması*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.

Kurula yapılan başvurular arasında; “genel etik davranış ilkelerine aykırılık iddiaları”, “yolsuzluk/usulsüzlük iddiaları” ve “görevi ihmal/görevi kötüye kullanma iddiaları” ilk üç sırayı almıştır.

Tablo 9. 2005-2011 Yılları Arasında Etik Kurula Yapılan Başvuru Sayısı

Yıl	Başvuru Sayısı
2005	78
2006	47
2007	64

2008	76
2009	183
2010	358
2011	305
Toplam	1111

Kaynak: www.etik.gov.tr aktaran Çalık, K. (2012). *Kamu yönetiminde etik değerlerden sapma: Bir kamu örgütü üzerine alan araştırması*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.

2005-2011 yılları arasında Kurula yapılan başvuru sayısı, 2006 ve 2011 yılları dışında her yıl periyodik olarak artış göstermiştir.

II. 2. 5. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Etik Dışı Davranışlar

Türk yönetim tarihinde 5176 sayılı Kamu Etik Kurulunun yürürlüğe girmesiyle birlikte bir üst mekanizma olarak yönetim, işleyişi sırasında uyulması gereken etik standartları belirleyerek Türk yönetim tarihinde çok önemli bir adım atmıştır. Bu doğrultuda etik kurul, etik davranış ilkelerini/kodlarını belirleyerek, kamu kurumlarında çalışan personele belli davranış standartları getirerek etik dışı davranışları engellemeye çalışmıştır (Kara, 2013). Bisschoff (2012), yönetimde meydana gelen ahlak dışı davranışlardaki artışın, etik boyutlara odaklanmayı gerekli kıldığını belirtmiştir.

Lukacs'ın çalışmasında (akt. Yağmur, 2013) etik dışı davranışlar, “örgüt üyesi veya üyeleri tarafından yapılan; örgütün temel değerlerini ve/veya grupsal normlarını ihlal eden kasıtlı davranışlardır. Bu davranışlar farklı şekillerde görülebilir ve sonuçları da çok farklı olabilir.” Etik dışı davranış, örgüt içerisinde etik ilkelere ve ahlaki anlayışa uygun olmayan bir davranıştır ve örgütlerin en büyük sorunları arasında yer almaktadır (Şentürk, 2011).

Brass, Butterfield ve Skaggs'ın çalışmasında (akt. Tonus ve Oruç, 2012) etik dışı davranış, “genellikle toplumun refahı için gerekli olan yasaların, politikaların, düzenlemelerin ve örgüt normlarının göz ardı edilmesiyle başkalarına zarar verici sonuçlar ortaya çıkaran ve toplum tarafından yasa dışı ya da gayri ahlaki kabul edilen davranışları kapsamaktadır” şeklinde ifade edilmiştir.

Son dönemlerde, kamu yönetiminde hâkim olmaya başlayan şeffaflık, gizliliğin en aza indirilmesi, hesap verme olgusunun ön plana çıkması, etik davranışın oluşturulması gibi gelişmeler ülkemizin kamu yönetimi sisteminin de yeniden gözden geçirilmesine ve eleştirilmesine yol açmaktadır. Kamu yönetimi örgütünün etik kurallara uygun olarak davranmaması ve böylelikle giderek artan şekilde görülmeye başlanılan yönetsel yozlaşma, vatandaşlarla devlet arasındaki ilişkileri zora sokmakta ve devlete karşı olan güvensizlik olgusu ön plana çıkmaktadır. Meydana gelen bu negatif durum ise sosyal ve ekonomik yapıyı çok büyük oranda etkilemektedir. Bu bağlamda, gerek yasal gerekse de toplumsal açıdan birçok öneri ve düzenleme söz konusu olmaktadır. Kamu yönetiminde etik davranıştan sapmalar ve yozlaşmalar nedeniyle beklenen işlevlerin verimli bir şekilde gerçekleştirilememesi, kalkınmanın da önünde önemli bir engel oluşturmaktadır (Köprü, 2007:1-2).

Etik dışı davranışları, çalışanların birbirleri ve işletme ile olan ilişkilerinde, işletmelerin çalışanları, tüketicileri / müşterileri, hissedarları, tedarikçileri, rakipleri, toplum, devlet ve dış çevre ile olan ilişkilerinde gerçekleşebilen etik dışı davranışlar olarak ifade edebiliriz. İşletmelerde karşılaşmış ya da karşılaşılması muhtemel olan etik dışı davranışların tespit edilmesi, yönetsel etik sürecinin devam etmesinde büyük rol oynayacaktır (Sayiner, 2005). “Etik dışı davranış ve uygulamalar, kamu yönetiminin yasallığını ve saygınlığını azaltmakta, kamusal hizmetlerin maliyetini artırarak, ek kullanım maliyetlerini vatandaşların karşısına koymakta, hizmetlerin rasyonel ve verimli sunumunu engellemektedir (Kılavuz, 2004:15-29)”

Etik dışı davranışları kolaylaştıran faktörler (Nwinyokpugi, vd., 2014:1-10):

- Kurumda üstün olan birinin davranışı,
- Bir endüstrinin etik iklimi,
- Kişisel maddi ihtiyaçlar,
- Uzun dönem hedefler yerine kısa dönem karların önemsenmesi,
- Yazılı etik kodları oluşturamamak,
- Etik problemlere geçici çözümler bulmak,
- Etiği sadece yasal bir konu ya da halkla ilişkiler aracı olarak değerlendirmek,
- Etik problemleri halledecek açık prosedürlerden yoksun olmak,
- Kar ortaklarının talebine cevap verememek.

Butterfield'in çalışmasında (akt. Orhan, 2007) etik dışı davranış modelinin unsurlarını şu şekilde belirtmiştir:

- Bireysel Faktörler (irade, ahlaki gelişimlerden haberdar olmak)
- Organizasyonel Faktörler (iklim, ödüllendirme sistemi, davranış kodları)
- Konuyla ilgili faktörler (önem derecesi, sosyal uzlaşma)
- İlişkilerin çeşidi (kuvvet, statü çok yönlülük)
- İlişkilerin yapısı (yoğunluk, merkezilik, yapısal delikler) (Orhan, 2007:33)

II. 2. 5. 1. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Etik Dışı Davranış İlkeleri

Alan yazını incelendiğinde etik dışı davranışlar araştırmacılar tarafından aşağıdaki şekilde sıralanmıştır:

- İşletme raporlarında tahrifat yapılması,
- Bir çalışanın hatasının gizlenmesi,
- Vergi kaçırılması,
- İşletme kaynaklarının (telefon, faks, bilgisayar, araba, çalışan vb.) kişisel amaçlar doğrultusunda kullanılması,
- Sigortasız ve ya yaşı tutmayan işçi çalıştırılması,

- Yolsuzluk yapılması,
- Emanete hıyanet edilmesi,
- Tüketici haklarına saygı duyulmaması,
- Doğaya ve çevreye karşı saygılı davranılmaması,
- Aldatıcı/ yanıltıcı reklam yapılması,
- İşin, insandan daha ön planda tutulması,
- Devletten alınan teşviklerin amacına uygun kullanılmaması,
- Yıldırma (mobbing) politikasının uygulanması,
- Görevin ihlal edilmesi,
- Asgari ücretin altında işçi çalıştırılması,
- Başkalarının sömürülmesi,
- Bencillik edilmesi,
- İşkence yapılması,
- Zimmetine para geçirilmesi,
- Görev ve yetkinin kötüye kullanılması,
- Rüşvet alınması,
- Kayırmacılık ve ayrımcılık yapılması,
- İhtilas (aşırma) yapılması,
- İhmalcilik (Saygan, 2011:67).

II. 2. 6. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Karşılaşılan Etik Dışı Davranışlar

Örgütler de karşılaşılan etik dışı davranışlar 7 kategoride gruplanabilir:

1. Maddi kazanç için suistimal (rüşvet, yolsuzluk ve hırsızlık dâhil),
2. Çıkar çatışması,
3. Uygunsuz ve profesyonel olmayan davranışlar (resmi görevi kötüye kullanma dâhil),
4. Kusurlu idare (ehliyetsizlik ve ihmal dâhil),
5. Kaynak israfı ve kötü yönetim,
6. Adaleti saptırma,
7. Personel veya işyeri şikâyetleri (Brown, 2008:14).

Mosley'in çalışmasında (akt. Sayiner, 2005:38), 300 büyük firmanın üst düzey yöneticilerinin dâhil olduğu uluslararası bir araştırmada, işletmelerin karşı karşıya kalmış olduğu etik dışı davranışlar incelenmiş olup, araştırmaya katılanların büyük çoğunluğu çalışanlar arasında yaşanan kişisel çıkar çatışmalarını, uygunsuz, çıkar amaçlı hediye

kabulünü, cinsel tacizi, yetkisiz ve izinsiz yapılan ödemeleri işletmelerin karşı karşıya kaldığı sorunlar arasında göstermiştir.

Ulusal İş Etiği Araştırmalarınca (NBES) ortaya konan en çok karşılaşılan 5 davranış şu şekilde belirtilmektedir:

- İşgörene karşı kötü ya da korkutucu davranış,
- İşgören, müşteri, tedarikçi veya kamuya yalan söyleme,
- Kişisel çıkarın örgütsel çıkardan üstün tutulması,
- Güvenlikle ilgili düzenlemelerin ihlali,
- Çalışılan gerçek zaman hakkında yanlış bildirimde bulunma (Yağmur, 2013:38).

“İş hayatında karşılaşılan birçok etik dışı davranış olduğu bilinmektedir. Özel yaşama saygı göstermeme ya da müdahale etme, rüşvet alma, bilgi saklama veya yanlış yönlendirme, işyerine ait gizli bilgileri dışarıya sızdırma, verilen yetkiyi kötüye kullanma, başkalarının fikrini çalma, bir başkasının başarısını kendi başarısıymış gibi gösterme ve dedikodu yapıp huzursuzluk çıkarma gibi pek çok etik dışı davranış türünü saymak mümkündür (Şentürk, 2011:38-39).” Çalışma hayatında en çok karşılaşılan etik dışı davranış türleri arasında; ayrımcılık, kayırma, rüşvet, yolsuzluk ve yıldırma (mobbing) gelmektedir (Topaloğlu, 2010:38-40).

Kolarska ve Aldrich'in çalışmasında (akt. Aktan, 2006), kurum çalışanlarının kurum içerisinde karşılaştıkları etik dışı davranışlara karşı şu tepkileri gösterdikleri ifade edilmiştir:

-Sesini çıkarmama (susma, görüp de görmemezlikten gelme). Kişi, yanlış davranışı görmekte ve bilmektedir, ancak bu konuyu yetkili kişilere ve makamlara bildirmekten kaçınmaktadır. Kinik ahlakı (“*bana dokunmayan yılan bin yıl yaşasın*” ya da “*gölgeetme başka ihsan istemem*” felsefesi) bu tür davranışın gerisinde yatar.

-Karşı çıkma ve mücadele. Bu ikinci durumda kişi organizasyon içerisinde yasa-dışı ve etik değerlere uygun olmayan davranış ve eylemleri öncelikle organizasyon içerisindeki yetkili kişi ve makamlara bildirmekte ve yakından takip etmektedir. Eğer sonuç alamayacağına inanıyorsa, o takdirde olayı organizasyon dışına ifşa etmektedir.

-Kaçıp gitme. Bu üçüncü davranışa bir örnek verebiliriz. Psikolojik terör ya da şiddet (mobbing) mağduru kişi mücadele etmekten kaçınmakta ve sorunu organizasyondan ayrılmakla çözeceğine inanmaktadır (Aktan, 2006:1-13).

III. BÖLÜM: WHISTLEBLOWING

Whistleblowing kavramının ele alındığı bu bölümde, whistleblowing kavramı ve kapsamı, whistleblowing kavramının Türkçe anlam karşılıkları, whistleblowing ve ifşa kavramı arasındaki anlamsal ilişki, whistleblower kavramı, whistleblowing türleri, whistleblowing ile etik ilişkisi, whistleblowing ile yönetsel etik ilişkisi, whistleblower ile ifşacı arasındaki fonksiyonel farklılıklar, whistleblowing 'in etkileri, hükümetlerin whistleblowing'e karşı tutumları ve whistleblowing ile ilgili bazı araştırma bulguları incelenmiştir.

III. 1. Whistleblowing Kavramı ve Kapsamı

Alan yazınında yapılan incelemelerden sonra, Whistleblowing kavramı için yapılan tanımlamalardan bazılarını aşağıda yer verilmiştir:

“Whistleblowing'in pek çok tanımı yapılmış ve gerçekten çarpıcı, farklı tipteki pek çok olay whistle-blowing olarak tanımlanmıştır. Bunlardan bazıları içsel, bazıları dışsal, bazıları isimsiz/gizli, bazıları toplumsal, bazıları kasıtlı/istekli yapılmaktadır. Kimisi kurum çalışanlarınca, kimisi önceki çalışanlarca gerçekleştirilen olaylardır. Kısacası; olay sonrasına kadar Whistle-blowing'i tanımlamak sıkça zordur (Lachman, 2008:1-18).” Eaton ve Akers (2007), Whistleblowing'in kökeninin yüzyıl öncesine dayandığını, esasında mevcut hükümetin yanlış uygulamalarına ilişkin ortaya çıktığını belirtmiştir.

İngilizce alan yazınında “organizational wrongdoing”, “organizational misconduct”, “malpractice” gibi kavramlara karşılık gelen “örgütteki yanlış uygulamaların” veya “principled organizational dissent” kavramı ile ifade edilen “prensiplere dayalı organizasyonel ihtilafların”, bilgi sahibi kişi tarafından gönüllü olarak yazılı ya da sözlü biçimde, gerek kimliğini gizleyerek gerekse açık bir biçimde örgüt içindeki yönetsel birimlere ya da örgüt dışındaki

mercilere durumu bildirilmesi olarak tanımlanabilir (Celep ve Konaklı, 2012:66).

“Whistleblowing ilk defa 1963 yılında güvenlik açısından ortaya çıkmış olan tehlikelerin ve risklerin yer aldığı hukuki bir belgede kullanılmıştır. Dolayısıyla etik değerlere ve yasalara aykırı davranışta bulunanların bir düdük (ifşa) ile durdurulmaya çalışılması bu kavramın özünü açıklamaktadır. Uygunsuzluğun ortadan kaldırılması ya da minimize edilmesi için yapılan bu ifşa (açığa çıkarma) eylemi, vicdani bir faaliyet olarak nitelendirilebilir (Sayğan ve Bedük, 2013:1-23).”

Whistleblowing; bir kurum tarafından maskelenen/gizlenen ya da meydana getirilen bir tehlike ya da çok önemli bir hatanın, çalışan ya da eski bir çalışan tarafından açığa çıkarılarak toplumsal farkındalık yaratma girişimidir (Lachman, 2008).

Whistleblowing; bir kuruma mensup eski ya da hala görev yapmakta olan çalışanın, işverenin kontrolü altında yasadışı, ahlaksız, kanun dışı; bireylere ya da kurumlara etkisi olabilecek uygulamaları açığa çıkarmasıdır (Brown, 2008).

Camerer, Uys ve Binikos’e göre (akt. Holtzhausen, 2007) Whistleblowing; bir kurumda karşılaşılan bir ahlaksızlığı, bozulmaya karşı mücadelede o olayla ilgili bir şeyler yapabilecek kişilere bildirmektir.

Near ve Miceli (1985)’e göre Whistleblowing; kurumun eski ya da mevcut çalışanları tarafından yasadışı, ahlaksız ve gayri meşru uygulamaların, kontrolü altında çalıştıkları yöneticilerine, olayı etkileyebilecek kişilere ve kuruluşlara bildirilmesidir (Bjørkelo ve Madsen, 2013:28-40).

Rehg, Micelli, Near ve Scotter’in çalışmasında (akt. Celep ve Konaklı, 2012) ifşa, cinsel taciz, ayrımcılık, örgüt içerisinde zimmete para geçirme ve toplumun genelini

etkilemesi muhtemel suistimal eylemlerinin bireyler tarafından fark edilerek durumun yetkililere bildirilmesidir. “Gorta ve Forell, çalışanların yanlış eylemler konusundaki sorumluluklarını; hiçbir şey yapmamak, diğer çalışanlarla konuşmak ve içsel veya dışsal ifşa olarak dört şekilde sınıflandırmıştır (Eren ve Orhan, 2013:455-468).”

Ray (2006), eğer yasal olarak ifşa zorunluluğu yok ise, bir çalışana/işverene, ıslık çalma kararının asla kolay olmadığını belirtmiştir. Bu eylemin, her şey başarısız olduğunda atılan bir adım olarak değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmiştir.

•Whistleblowing herhangi bir organizasyonda görülebilecek ve yaşanabilecek bir olgudur. Kamu, özel ya da kar amacı gütmeyen bir organizasyon olması fark etmez; tüm organizasyonlarda whistleblowing olgusu ortaya çıkabilir.

•Whistleblowing, yasa-dışı, meşru kabul edilmeyen ve etik değerlere uygun olmayan davranış ve eylemlerin açığa çıkarılması için yapılır. Bu ikinci unsur içerisinde üç kavram önemlidir:

- ✓ Organizasyon içerisinde görülen davranış ve eylemler yasalara aykırıdır
- ✓ Organizasyon içerisinde görülen davranışlar ve yaşanan olaylar ahlaka (genel ahlaka, meslek ahlakına, iş ahlakına vs.) uygun değildir veya en azından olayı açığa çıkaran kişi tarafından yapılan algılama gayri ahlakidir.
- ✓ Organizasyon içerisinde görülen davranış ve eylemler meşruiyet (illegitimate) sorgulamasına tabiidir. Başka bir ifadeyle, organizasyon içerisinde yaşanan davranış ve/veya eylemler meşru kabul edilemeyecek niteliktedir (Aktan, 2006:1-13).

“Whistleblowing; Bir kurumda çalışmakta olan ya da önceden çalışmış olan bir çalışan tarafından kurum dışına çıkarak ya da normal kurumsal kanallarla kurumun yanlışlıklarını, hukuksuzluğunu ya da toplumu tehdit eden eylemleri açığa vurmak/ortaya çıkarmak için başvuru özel bir muhalefet tipidir (Lachman, 2008:1-18)”.

Whistleblowing’ in tanımları içerisinde sıklıkla aşağıdaki yedi unsur yer almaktadır (MacNab, vd.,2007):

1. Hedef kuruluş tarafından izin verilmeyen bilgi paylaşımı ya da iletişim.
2. Sıklıkla gönüllü (Mesaj gönderen ile alakalı).
3. Hedef şirkette önceden ya da hala mevcut ortak.
4. Muhtemel yasadışı/etik olmayan ya da uygunsuz eylemlere odaklı.
5. Yetkili bir birimle iletişime geçilmiş.
6. Hedef kuruluşla dışarıdan iletişim (Hükümetin düzenleyici birimi gibi).
7. Potansiyel ya da istenen doğru sonuç.

Wilmot (2000), Whistleblowing'in son yıllarda İngiltere'de halkın ilgisini çeken bir konu haline geldiğini, özellikle de Graham Pink vakasından sonra (1991) bir çalışanın basına, yöneticisinin sağlık teminatındaki eksikliklerini açıklaması üzerine pek çok politik çevrelerinde odak noktası haline geldiğini belirtmiştir.

Kaplan ve Schultz'un çalışmasında (akt. Ahmad, Smith ve Ismail, 2010), ifşanın yolsuzlukları önleme ve caydırma da hayati öneme sahip kurum içi bir yapı olduğu kanaatine varıldığı ifade edilmiştir.

III. 2. Whistleblowing Kavramının Türkçe Anlam Karşılıkları

Whistleblowing üzerine yapılmış akademik çalışmalarda, araştırmacıların tümü Whistleblowing kavramının Türkçe'de henüz tam karşılığının bulunmaması hususunda ortak bir görüşe sahiplerdir. Kavram; “ İngilizce'de ‘ıslık çalmak’ anlamına gelmektedir. Kavramın kökeninde, bir İngiliz polisinin suç işleme eğiliminde olan bir kişinin uyarılması amacıyla ıslık çalması anlamı yer almaktadır” (Çiğdem, 2013:93-109).

Whistleblowing kavramı için çok çeşitli Türkçe açılımlar kullanılmaktadır. En sık karşılaşılan açılımları: “İfşa etme”, “Haber uçurma”, “İhbar etme”, “Raporlama”, “İspiyonlama”, ”Jurnalcilik”, “Gammazlama” ve “Ajanlık” olmakla birlikte bazı kaynaklarda aşağıdaki gibi sıralanmaktadır:

- Organizasyonlarda Yanlış Uygulamalara Karşı Bir Sivil Erdem, Ahlaki Tepki ve Vicdani Red Davranışı (Aktan, 2006:1).
- Etik Sorunların Ele Verilmesi (Gerçek, 2005: 30).
- Bilgilendirme Hattı-Mekanizması (www.krys.com, 2010).
- Bilgi Uçurma (Aydın, 2003: 79).
- Kurumsal İletişim ve Prensiplere Dayalı Kurumla Uyuşmazlık Davranışı (Yılmaz, 2010:1).
- Afişe Etme (www.erpakademi.com, 2010).
- Sorun Bildirme-Bilgilendirme Eylemi (www.ikmd.dreamhosters.com, 2010).
- Muhbirlilik (Sorun Bildirme Sistemi) (Bikun, 2004: 80) (Sağyan, 2011:1-187).

III. 2. 1. Whistleblowing ile İfşa Kavramı Arasındaki Anlamsal İlişki

İfşa: “Gizli bir şeyi açığa çıkarma, yaymadır (<http://www.tdk.gov.tr>).” Bu araştırmada kavramın karşılığı olarak “ifşa” kullanılmıştır. Çünkü ifşa kelimesinin yasal olmayan, etik/ahlak dışı, suç kabul edilebilecek durumları gizlemek yerine açığa/ortaya çıkartma anlamının, “whistleblowing” kelimesinin yasal olmayan, etik/ahlak dışı, suç kabul edilebilecek durumları açığa/ortaya çıkarma anlamına daha yakın olduğu düşünülmektedir.

III. 3. Whistleblower Kavramı

Whistleblower; insanlığa, ekonomiye, çevreye, tehdit ve tehlikelere, çalıştığı örgütte karşılaştığı yasadışı faaliyetlere ve yanlış yönetime karşı daha fazla sessiz kalamayan kişidir. Whistleblowers, gerek içeride, gerekse dışarıda bu suistimalleri açığa

çıkartırlar. Ancak bunu yapabilecek insan sayısı çok azdır (Strack, 2011). “Whistleblower (eylemi yapan) için ispiyoncu, gammaz, ihbarcı, ele verici ve muhbir gibi ifadeler kullanılmaktadır (Çiğdem, 2003:93-109).”

Ray (2006)’a göre whistleblowers, çalıştığı işte yetersizlik/kabiliyetsizlik ya da kötü muamele gibi istismarlara, önemsiz gibi dikkate alınmamaya ya da tehdit ve tehlikelere maruz bırakılan kişilerdir.

Alman milli marşının yazarı Haffmann Von Fallersleben (1798-1874)’e göre, ‘İspiyoncu (ifşacı) yeryüzündeki en büyük sahtekârdır.’ Bu söz ifşacıları desteklemenin gerekliliği konusundaki tartışmaları bloke etmek isteyenlerce sıkça kullanılır. Aslında Haffman bu sözü 19. yy’ın ortalarında polis ajanları için söylemiştir. Mevcut politik düzene karşı görüşlerini, şiirlerinde yansıttığı için 1982 yılında, Wrocław Üniversitesindeki profesörlüğünü kaybetmiştir (Strack, 2011:109-124).

Aktan (2006)’ a göre Whistleblowing olgusunda etik dışı olayı açığa çıkaran kişi (whistleblower), ifşa eylemini, örgüt içi veya örgüt dışı başka kişi veya örgütlere zarar vermemesi için yapmaktadır. Mağdur, whistleblowing eylemini gerçekleştiren kişi (whistleblower) olabileceği gibi, örgüt içinden veya dışından kişiler ve hatta toplumun tümü bile olabilir.

Bok’un çalışmasında (akt. Wilmot, 2000) ifşacıların (whistleblowers); çalıştıkları kurumlarda gerek şahsi gerekse toplumun menfaatlerini tehdit eden etik dışı davranışları açığa çıkarmada “tehlike sinyali” niteliğinde olduğunu ifade etmiştir. Ancak pek çok çalışanın yanlış uygulamalara maruz kalsalar dahi, çok az oranda çalışanın memnuniyetsizliklerini ifade etmede whistleblowing’i bir araç olarak gördüğü gözlemlenmiştir. Aksinin, işten çıkarmalara, istifalara ya da karşılaşılan problemleri

çözmek için hızlı ve yoğun/ciddi önlemlerle huzursuzluk ve düzensizliğe neden olabileceği ifade edilmiştir.

III. 4. Whistleblowing Türleri

Etik dışı davranışların ihbarı, içsel ve dışsal olmak üzere iki farklı yolla yapılabilmektedir. Dolayısıyla bu bölümde, whistleblowing türlerinden olan; içsel ve dışsal whistleblowing kavramları ele alınmıştır.

III. 4. 1. İçsel Whistleblowing

Kurum içi ahlaki olmayan davranışların ifşası farklı şekillerde yapılmaktadır. İçsel ifşada; etik dışı davranışlarla karşılaşan çalışan, kendi kurumu içerisindeki kişilere durumu iletmektedir.

İçsel whistleblowing ile hedef kuruluş tarafından iletişim ve bilgi paylaşımına yetki verilir. Yetkili birine ifşa içten yapılır. Bu kişi gönüllü olabilir de olmayabilir de (MacNab, vd., 2007).

İçsel Whistle-blowing: Kurum içinde yapılan yanlışlığı yönetici (idareci) birime bildirmeyi ifade eder (Mansbach ve Bachner, 2010:483-490).

Bir yönetici açısından, çalışanın kurum içindeki yanlışlıkları ilk önce kendisi ile iletişime geçerek amirine bildirmesi, o yanlışın dışarı lanse edilmeden düzeltilmesi açısından önemlidir. Bu, kuruluşun iş kalitesini de artıracaktır. Ayrıca, bu çalışana da ödüllendirmek önemlidir (Lewis, 2006).

Yapılan araştırmalarda bazı kaynaklar, içsel ifşayı bir nevi “kurum içi kontrol mekanizması” olarak nitelendirmekte ve bu sayede kurumun, ahlaki olmayan yasa dışı, suç

kabul edilebilecek eylemleri dışarıya (devlet, polis, görsel medya, adli makam... vb.) duyurulmadan, kendi içinde çözüme kavuşturacağı ileri sürülmektedir. Dolayısıyla iç kanallar, yasadışı eylemlerin ifşası için oldukça uygun bir yol olarak değerlendirilmektedir. İçsel ifşa yoluna başvuran kişi, bu yolla kuruma olan sadakatine zarar verici bir eğilimde bulunmamakta ve mevcut yanlışların giderilmesi için kuruma bir şans tanımaktadır. Eğer çalışan, kurumun, toplumun ya da kişisel menfaatlerinin tehlikeye girdiği bir tutumla karşı karşıya bırakılırsa bu durumda dışsal ifşa yoluna başvurabilir.

Ayrıca araştırmalar, içsel ifşa mekanizması sayesinde kurumun, problemlerini daha düşük maliyetle çözüme imkânı elde ettiğini, hem toplumun güvenliğini sağlama, hem de kurumun itibarını koruma açısından da önemli bir işleve sahip olduğunu ortaya koymaktadır. İçsel Whistleblowing meydana geldiğinde;

- Kurum dâhilinde kurum içi iletişim sisteminin ve politikasının güvenilir ve etkin hale getirilmesi,
- Durumun asla hafife alınmaması ve insani endişelerin giderilmesi gerektiğinin kabul edilmesi,
- Kurumların ve kurumları yönetenlerin böylesi bir durumu her zaman yaşayabilme ihtimalinin güncel tutulması,
- Kurumsal kusur varsa açık yüreklilikle kabul edilip sorunun kurum içinde çözümlenmesi, ancak kurumsal kusur yoksa sorun bireylerin hırslarından kaynaklanıyorsa, kurum olayı kapatmak yerine sorumluların bulunması ve gerekenin yapılması konusunda kararlı ve tutarlı davranmalı,
- Olası bir içsel whistleblowing eylemine karşı kurum içinde kriz iletişim planının güncel tutulması gereklidir (Bakar, 2012:1-104).

Ponemon (akt. Read ve Rama, 2003), içsel ifşanın hem koruyucu hem de dedektif rolü oynayan esas bir kontrol mekanizması olduğunu belirtmiştir. Kurumların kendi içlerinde açıkça yanlış olayları açığa çıkaran bir mekanizma kurmaları gerektiğini ifade etmiştir.

İçsel ifşa kanalının olmaması durumunda etik dışı davranışı fark eden çalışanın gözlemlerini hiç kimseye açıklayamayacağı, böylece kurumu sonunda tehlikeye sürükleyeceği araştırmacılar tarafından tespit edilmiştir (Ahmad, vd., 2010).

III. 4. 2. Dışsal Whistleblowing

Dışsal Whistleblowing; birinin çalıştığı kurumun dışına bilgi açıklaması olup, ıslıkla kastedilen ise statünün dayatması ile ortaya çıkan/empoze edilen sessizliğin ve sahte uyumun sanki her şey dört dörtlük, yolunda gidiyormuş izleniminin, ıslığın keskin sesiyle bozulması, birilerinin rahatsız edilmesi eylemidir (Ray, 2006).

Dışsal Whistleblowing: Suçu bir dış ajansa, örneğin bir meslek örgütüne ya da basına bildirmek anlamına gelir (Mansbach ve Bachner, 2010:483-490).

Kurum içindeki yasa dışı ya da uygunsuz eylemlerin kurum dışındaki makamlara rapor edilmesidir. Dışsaldan kasıt, polise, yazılı veya görsel medyaya, adli makamlara, siyasal otoritelere, devletin yetkili birimlerine yapılan bildirimlerdir. Bu, direkt hedef kuruluşla iletişime girilmeksizin, o kuruluşla ilgili haber sızıntısı ve alenen adının duyulması şeklinde de olabilir. Bilgiyi sızdıran, kişi hatta grup da olabilir. Kimliği gizli de bilinir de olabilir. (MacNab, vd., 2007). Ray (2006)'a göre ifşacının, çalıştığı kurum içindeki tüm doğru kanalları kullanarak yanlış düzeltme yoluna gitmesi zekice yapılan bir dışsal ifşadır. Dışsal whistleblowing meydana geldiğinde;

- Kurumun whistleblowing ile ilgili tek yetkili bilgi kaynağı haline getirilmesi ve krizle ilgili açıklanabilecek her şeyde kamuoyuna doğru, dürüst ve gerçekleri saptırmayan mesajların zamanında verilmesi,
- Dışsal whistleblowing sırasında medyayla kurulacak ilişkilerde her zamankinden daha dikkatli olunması, güvenilirliğin yitirilmemesi,

tutarlı olunması ve bunun içinde gerekli iletişim yöntem ve tekniklerinin başarıyla uygulanması,

- Kurumsal kusur varsa açık yüreklilikle belirtilmesi, ancak yoksa kurumun suçsuzluğunun kanıtlanması için yetkililere gerekli yardımın yapılması,
- Kamuoyuna yaşanan durum açıklanırken, krizin etkilerinden kurtulup normal seyre dönülmesi için yapılanların ve yapılacakların açıklanması,
- Kriz anında medyayla ilişkiler sırasında kurumun misyonunun ve ana hedeflerin unutulmaması,
- Mesajların açık, dürüst, samimi, tarafsız, yapıcı ve kolay anlaşılabilir olması,
- Kurum içi ve dışı iletişim kanallarının sürekli açık tutulması, problemlerin görmezden gelinmemesi,
- Tüm iletişim sürecinde dürüst, sempatik, açık, kolay ulaşılabilir, tarafsız, yapıcı ve doğru zamanlı olunması, kayıtsız ve saldırgan bir tutum takınılmaması,
- Durumdan duyulan üzüntü belirtmeli ve kişilerin her zaman maddi varlıkların önünde tutulması gerektiği mesajı verilmelidir (Bakar, 2012:1-104).

III. 5. Whistleblowing İle İlişkili Kavramlar

Bu bölümde, whistleblowing'in araştırmamız kapsamında ele alınan etik ve yönetsel etik kavramları ile olan ilişkisi ele alınacaktır.

III. 5. 1. Whistleblowing ve Etik İlişkisi

Whistleblowing, kurumun etik anlamda yanlış uygulamaları neticesinde çalışanların güvenliği ve refahını sağlamak amacıyla ortaya çıkmıştır (Lachman, 2008).

Whistleblowing, hangi sonuca hizmet edecek olursa olsun, örgüt içerisinde gerek uygulamadan kaynaklanan hataların gerekse ahlaki açıdan karşılaşılan etik dışı davranışların sunumu olarak ortaya konmaktadır (Wilmot, 2000).

Araştırmalara göre pek çok iş etiği araştırması yapanların, işçinin işverenine ve çalıştığı kuruma karşı sorumlulukları olduğunu ve genellikle de bunu “sadakat” olarak nitelendirdikleri belirtilmiştir (Vandekerckhove ve Commers, 2004:225-233). Duska (1989) ise, işçinin kurumuna karşı sadakatini bir sınıflama ya da tanımlama hatası olarak görmektedir. Ona göre kurumlar “sadakat nesnelere” değildir. Çünkü sadakat “karşılık beklenmeksizin yapılan fedakârlık” eksenslidir. Önemli olan topluma karşı sadakattir. Toplumun zarar görmemesi için kurumların ifşayı yasal çerçeve içerisinde uygulaması faydalıdır.

Whistleblowing, örgüte karşı her ne kadar ‘sadakatsizlik’ olarak algılsa da, etik anlamda dürüstlüğü öne çıkaran bir olgu olduğu ifade edilmektedir. Whistleblowing ile ilişkili iki rol vardır: Biri, örgütsel ve kişisel değerler arasındaki etik çatışmadır. Diğeri ise, sadakat çatışması sonucu açığa çıkan etik ikilemdir. Bu anlamda whistleblowing aslen bireyin ‘vicdanının sesi’ olarak yorumlanabilir (Çiğdem, 2013).

Aktan (2006) Whistleblowing’ in, üstün bir “*sivil erdem*” davranışı olduğunu, örgütlerde karşılaşılan yanlış, etik dışı, yasal olmayan durumlar karşısında sessiz kalmak yerine, bu durumun ortadan kaldırılması için mücadele etmenin yüksek bir kişisel sorumluluk ahlakının gereği olduğunu belirtmektedir.

Ray (2006), whistleblowing ve örgütsel etik arasındaki ilişkiyi incelemiş ve whistleblowing ’in etik bir davranış olarak sayılabilmesi için whistleblower’ ın eylemlerinin nedeninin etik nedenlere dayalı olması gerektiğini vurgulamıştır.

Richard DeGeorge’nin çalışmasında (akt. Aktan, 2006) whistleblowing eyleminin ancak şu şartların varlığı halinde yasalarca ve toplumca doğru kabul edilebileceği ifade edilmiştir:

- 1) Organizasyon içerisindeki yasa dışı ve/veya etik dışı davranışın tüm topluma maliyeti çok ciddi ve çok yüksek boyutlarda ise,
- 2) Enformasyon sahibi kişiler bu konudaki kaygılarını organizasyon üst yönetimine bildirmiş iseler,
- 3) Enformasyon sahibi kişiler üst yönetimdeki kişilere konuyu aktarır, onlardan tatmin edici bir ilgi görmemişler ve çaresiz kalmış iseler,
- 4) Whistleblower, sahip olduğu ikna edici kanıtları mantıklı ve tarafsız olduğuna inandığı bir yetkili ile paylaşmış ve bu kişiye yapılan yanlışları aktarmış ve sahip olduğu kanıtları sunmuş ise,
- 5) Whistleblower, olayı kamuoyuna sunmak suretiyle mevcut kötü uygulamanın sona ereceğine inanıyor ise (Aktan, 2006:1-13).

Reiser çalışmasında (akt. Ray, 2006) bir kurumda destekleyici, işbirlikçi ve sorumluluk ortamını sağlamak için sekiz etik değeri tanımlamıştır. Bunlar:

- İnsaniyet
- Başkasının çıkarlarını gözetme
- Karşındakine güven
- Adalet
- Haysiyet (Onur)
- Hizmet
- Şükran (Minnet)
- Çalışkanlık

Jos' un çalışmasında (akt. Wilmot, 2000), bir sistemin yanlış işleyişini düzeltmede Whistleblowing'in bir norm olarak görülemeyeceğini ancak, doğruluk, şeffaflık, objektiflik gibi değerler açısından profesyonel bir görev olarak görülebileceği belirtilmiştir.

III. 5. 2. Whistleblowing ve Yönetmelik İlişkisi

“İçsel, dışsal ifşa ve kayıtsız kalma gibi alt boyutlardan oluşan whistleblowing, yönetimle çalışanlar arasındaki sonsuz savaştır (Esen ve Kaplan, 2012:35).” Kurum içerisindeki etik değerlerin geliştirilmesi, yasa dışı ya da yanlış uygulamaların engellenerek hâkim bir etik iklimin sağlanması için olumsuz durumları ifşa yoluna gitmenin, önemli bir pro-sosyal davranış olduğu ifade edilebilir (Demirtaş, 2014:136). Ancak Ray (2006), Whistleblowing’i destekleyen bir kurumun, yönetmelik etiğinin başarısızlığının bir göstergesi olduğunu ifade etmiştir.

Grant’ın çalışmasında (akt. Lachman, 2008) şayet kurum; ahlaki meseleleri tartışmak ve yönetmek için güvenli bir yol sağlarsa, ifşanın gerekli olmayacağı belirtilmiştir. Yani, ifşadan dolayı ortaya çıkacak olan toplumsal utançtan kendini korumak isteyen kurumların sağlam bir etik kültür oluşturması gerektiği ifade edilmiştir (Lachman, 2008).

Kurumsal sistemlerin etkili olabilmesi için şeffaf olmaya ihtiyaçları vardır. Örgütler de karşılaşılan etik dışı davranışlar 7 kategoride gruplanabilir (Brown, 2008:14):

- Maddi kazanç için suistimal (rüşvet, yolsuzluk ve hırsızlık dâhil).
- Çıkar çatışması.
- Uygunsuz ve profesyonel olmayan davranışlar (resmi görevi kötüye kullanma dâhil).
- Kusurlu idare (ehliyetsizlik ve ihmâl dâhil).
- Kaynak israfı ve kötü yönetim.
- Adaleti saptırma.
- Personel veya işyeri şikâyetleri.

İşte yasalara uygun olmayan bu etik dışı davranışlar karşısında whistleblowerler, whistleblowing eğilimini gösterirler. Dolayısıyla whistleblowing için, bireylerin çalıştıkları kurumların ahlaki ortamını ya da idaresini etkilemek için kullandıkları araç, faaliyet veya konseptlerdir denilebilir (MacNab, vd., 2007). Ancak, dışsal ifşa yerine içsel ifşanın tercih edilmesi daha etiktir. Çünkü dışsal ifşa kuruma ciddi hasarlar verebilir. İçsel ifşa, dışarının baskısı olmadan olaya hızlıca müdahale etme şansı verir. Ayrıca olayları kendi içinde halletmek, gizli olanın gizli kalmasını ve kurumsal sorumluluğu teşvik eder (Ahmad, vd., 2010:1-14).

III. 6. Whistleblower İle İfşacı Arasındaki Fonksiyonel Fark

“Whistleblowing (İfşa)” eylemini gerçekleştiren kişi olan “Whistleblower”; o örgütün/kurumun mevcut veya eski çalışanı ya da bir paydaşı olabilir.

Yine aynı “Whistleblowing(İfşa)” eylemini gerçekleştiren kişi olan, bizlerin bildiği Türkçe anlamda “İfşacı”; örgütün/kurumun mevcut veya eski çalışanı ya da bir paydaşı olmak zorunda değildir. Bunlar, örgüt içinden ya da dışından herhangi biri olabileceği gibi toplumun tümü de olabilir.

Yani eylem aynı olmasına karşın (Whistleblowing=İfşa); eylemi gerçekleştiren kişiler arasında fonksiyonel farklılıklar bulunmaktadır. Dolayısıyla araştırma kapsamında; Kadın Girişimciler için “İfşacı” kavramı kullanılırken; Kamu kurum ve kuruluşu çalışanları için “Whistleblower” kavramı kullanılacaktır. Ayrıca; whistleblowing eylemini gerçekleştiren Whistleblowers’ın (araştırma kapsamında kastedilen, örgüt içinden kişiler olan kurum çalışanları/hizmet veren taraf) eğilim niyetinin; kişisel çıkarlarını korumaktan daha çok kurumun ya da toplumun menfaatlerini korumak olduğu yapılan araştırmalarca vurgulanmıştır “İster içsel ister dışsal olsun whistleblowing eylemi, whistleblowers

tarafından durumun başka kişi ve kurumlara da zarar vermemesi için yapılmaktadır (Uyar ve Yelgen, 2015:85-106).”

III. 7. Whistleblowing’in Etkileri

Gerek ifşayı gerçekleştiren kişinin (ifşacı/whistleblower), gerekse kurumun ülke geneline bazen olumlu bazen de olumsuz sayılabilecek birçok etkisi bulunmaktadır. İfşa etmenin ifşayı gerçekleştiren kişi açısından en önemli etkisi ve korunmasının da gerekçesi, kötü ve ayrımcı muameleyle karşı karşıya kalmak, dahası işten çıkarılmaktır. Gerçekleştirdiği ifşa eylemiyle tehdite maruz kalan, daha alt pozisyona geçirilen; şantajla karşı karşıya kalan, işten çıkarılan pekçok çalışan bulunmaktadır (Aydın, 2003).

2007 yılında yapılan bir araştırmada; Etik dışı davranışla karşı karşıya kalan pek çok kişinin durumu nereye ve nasıl bildireceğini bilmediği, durumu bildirse dahi korunması için hiçbir şey yapılmayacağını düşündüğü ifade edilmiştir. Aynı araştırmada ifşacıların sonunun aynı olduğu belirtilerek, ya istifa etmeye zorlandıkları ya da işten ayrılmak zorunda bırakıldıkları tespit edilmiştir (Holtzhausen, 2007). Whistleblowers’in karşılaşılabileceği riskler şu şekilde sıralanmıştır (Aktan, 2006:1-13):

- Ciddiye alınmama,
- Tecrit,
- Yargılama,
- Suçlama,
- Misilleme,
- İşten atılma,
- Dışlanma,
- Psikolojik şiddet,
- Arkadaşlık ilişkilerinin bozulması,
- Sağlığın bozulması,
- Stres vs.

Björkelo (2013), whistleblowing sonrası whistleblowers'ın, işe ve işyeri ortamına karşı isteksiz bir tutum sergilemesini, bireylerin depresyon, travma ve psikolojik tedavi görme gereksinimlerinin ortaya çıkmasını, ele aldığı araştırma konusunda irdelenmiştir.

Tablo 10. Whistleblowing'in, Ele Veren Kişi, Kurum ve Ülke Açısından Olumlu ve Olumsuz Yanları

Whistleblowing' in, Whistleblower Açısından Olumlu ve Olumsuz Yanları	
Olumlu yanı; psikolojik ve vicdani rahatlama hissetmesidir ki, en büyük kazanım da vicdani rahatlama. Çünkü kişi ele verdiği bilgi sayesinde suç işlenmesini engellemiş, çevreye ve insanlara gelebilecek zararı ortaya çıkarmıştır.	Olumsuz yanları ise; ele veren kişinin kurum içinde ayrımcı ve kötü muameleye maruz kalması, işten çıkartılması, kuruma sadakatsizlikle suçlanması, tehditler alması, düşük pozisyona geçirilmesi, şantaja maruz kalması v.s.
Whistleblowing' in, Kurum Açısından Olumlu ve Olumsuz Yanları	
Olumlu yanları; etik sorunu ele veren kişi sorunu üstlerine bildirmekle kurumun iç denetim uygulamalarını harekete geçirmiş olmakta ve böylece kurumdaki uygulama ve stratejiler gözden geçirilerek, bu davranış mal ve hizmet kalitesine yansımaktadır. Bu durumda kurum daha sonraki çalışmalarında daha dikkatli ve daha düzenli çalışmak durumundadır.	Olumsuz yanları; ele verilen etik sorunun gerçeği yansıtması durumunda kurum kapsamlı bir denetleme sürecine girer, bazı yöneticiler cezalandırılır hatta işsiz kalırken, kurumun kamuoyu önündeki itibarı ve imajı zedelenir, zaman zaman da işletmenin bütünüyle kapatılması söz konusu olabilir.
Whistleblowing' in, Ülkenin Genel ve Kamuoyu Açısından Olumlu ve Olumsuz Yanları	
Olumlu yanları; etik sorunu ele verenin en temel katkısı, toplum ve kamu yararına. Yanlış yapanların açığa çıkarılması, yanlış yapma potansiyeli olanların korkmalarına ve çekinmelerine neden olur.	Olumsuz yanları ise; kamuoyuna yönelik sistemli ve bilinçli manipülatif iletişim ve halkla ilişkiler çalışmalarıyla kamuoyu yanıltılabilir ve yanlış yönlendirilebilir. Bu durumda etik sorunu ele veren korkutulabilir ve olayın üstü örtülüp kurum yaşananlara kayıtsız kalabilir ve toplumun sisteme olan güveni zedelenebilir.

Kaynak: Yılmaz, 2010:8. Aktaran Sayğan, S. (2011). *Whistleblowing ve örgütsel etik iklimi ilişkisi üzerine bir uygulama*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.

III. 8. Hükümetlerin Whistleblowing'e Karşı Tutumları

Danışman (2014), 1998'li yıllarda Amerika, Avustralya ve İngiltere'de ifşacıları (whistleblowers) korumaya yönelik yasaların çıkarıldığını, bu sayede ifşanın bir nevi hukuki bir çerçeve ve yasal bir kimlik kazanmaya başladığını belirtmiştir. Güney

Afrika, Yeni Zelanda, Japonya, Belçika, İrlanda, Hollanda, Hindistan ve Kanada’da da ifşanın yasallaştırılmasına ilişkin girişimlerde bulunulduğunu ifade ederek, tüm dünyanın bu kavram açısından önemli bir döneme girdiğini belirtmiştir.

Yapılan araştırmalar, Whistleblowing’ in ilk defa Amerikan bürokrasisinin muhalefet yapma şekli olarak 1960’lı yılların sonlarına doğru ortaya çıktığını ve çıkarılan Kamu Hizmeti Reform Kanunu ile 1978 yılında kurumsallaştığını ortaya koymaktadır. İngiltere’de 1996 yılında “İşgören Hakları Yasası” çıkarılmış, daha sonra 1998 yılında çıkarılan “Kamu Yararına Açığa Vurma Yasası” ile çalışanlar koruma altına alınmaya çalışılmıştır.

Bilgi uçurma konusunda uluslararası düzeyde gösterilebilecek en önemli kaynak ILO’nun 158 sayılı ‘Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkındaki Sözleşmesi’ nin 5. maddesinin (c) bendidir. Söz konusu hükme göre ‘ ... İşvereni şikâyet etmek veya işveren aleyhine mevzuata aykırılık iddiasıyla başlatılmış sürece katılım veya işveren aleyhine idari makamlar nezdinde müracaatta bulunmak’ hizmet ilişkisine son verme için geçerli bir neden teşkil etmez. Bu hüküm her ne kadar açıkça bilgi uçurmayı ve konunun kamuya duyurulmasını düzenlemiyor olsa da; genişletici ve işçi yararına yorumlandığı takdirde bilgi uçuran işçiyi de koruyan bir fonksiyon üstlenebilecek niteliktedir (Aydın, 2003:79-100).

Near ve Dworkin’in çalışmasında (akt. Lachman, 2008), mevcut yasaların ifşacıyı koruyamadığı; bu yüzden bu yasalardan farklı, ifşacıyı yasal olarak koruyabilecek daha faydalı seçeneklerin olması gerektiği vurgulanmıştır.

New York’ da yapılan bir araştırma, mevcut kanunların whistleblowers’ı koruyamadığı, çalışanların tam anlamda korunabilmesi için kanunda yenilikler yapılması gerektiği yönündedir. Böylece adalet, sorumluluk ve dürüstlüğün sağlanabileceği ifade edilmiştir. Aynı çalışmada, geçen 10 yıl içerisinde iş yerlerinde ortaya çıkan uygunsuz ve

namussuzca yapılan eylemlerin ortaya çıkmasının, halkın, devletin kurumlarına olan güvenini zedelediği tespit edilmiştir (Feerick, 1991:585).

Wilmot (2000) İngiltere’de hükümetin, kamu çalışanlarının ifşa özgürlüğünü incelemek adına girişimde bulunduğunu dile getirip, ifşacıların, karşı tepkilere ve cezalara maruz bırakılmadan, onları koruma adına çalışmalar yürütüldüğünü belirtmiştir.

III. 9. Whistleblowing İle İlgili Bazı Araştırma Bulguları

Dozier ve Micelli; Micelli ve Near; Rehg, Micelli, Near ve Van Scotter ’ın çalışmasında (akt. Celep ve Konaklı, 2012) çalışanların, eğitim seviyesi, yaş, kontrol odağı, yönetsel görevler, özgüven düzeyi gibi kişisel özelliklerinin ifşa eğilimleriyle ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

ABD’de 1999 yılında, 57 özel, 57 kamu kurum ve kuruluşunda gerçekleştirilen araştırmada, whistle-blowing politikasının 46 kuruluşta yer aldığı görülmüştür. Özel sektörde oran %63 iken, kamu sektöründe bu oranın %95 olduğu görülmüştür. Yani; özel sektördekilere oranla kamu sektöründe çalışanların whistle-blowing politikasını kullanmaya daha istekli olukları tespit edilmiştir (Lewis, 2006).

Tim’in çalışmasında (akt. Aydın, 2003), ABD’de 1006 yetişkinin katılımıyla yapılan bir araştırmada, “Katılımcıların % 59’ unun ifşacıları kahraman olarak gördüğü, % 18’ inin hain olarak kabul ettiği, % 23’ ünün ise her ikisine de katılmadığı saptanmıştır (Aydın, 2003:79-100).” “Anket katılımcılarından % 73’ünün ‘işyerinizde suç işlendiğini öğrenseniz ifşa eder misiniz’ sorusuna ‘evet’ yanıtını verdiğini, ‘İfşacıların kötü muameleye ya da işten çıkarılmaya maruz kaldığına inanıyor musunuz?’ sorusuna katılımcıların % 57’sinin her zaman, % 30’unun bazen, % 8’inin ise çok sık değil yanıtını verdiği tespit edilmiştir (Aydın, 2003:79-100).”

Alanyazında erkek egemen kültürün ve erkek işgören sayısının fazla olduğu örgütlerde kadın işgörenlerin misilleme kaygısı nedeniyle bilgi uçurmaya daha az eğilimli olabilecekleri üzerinde durulmakta, kadın işgörenlerin örgüt yönetiminden misilleme kaygısı nedeniyle çekindikleri belirtilmektedir (Rehg vd. 2008). Ancak Sims ve Keenan (1998)'in araştırma bulguları kadın işgörenlerin daha çok dışsal bilgi uçurmayı tercih ettiklerini göstermektedir. Ayrıca toplumsal sorumluluk duyguları nedeniyle kadınların bilgi uçurmayı erkeklerden daha fazla uyguladıkları vurgulanmaktadır (Rothschild & Miethe, 1999; Seifert, 2006) (Akt.Celep ve Konaklı, 2012:65-88).

Avustralya'da 2008 yılında yapılan bir araştırmaya göre; kamu sektöründe whistleblowing oranının oldukça yüksek olduğu tespit edilmiştir. Kamu bütünlüğünün sağlanması ve korunması açısından toplumsal sektörde önemli görülen whistleblowing için ankete katılan çalışanların %81'i büyük bir olasılıkla ifşada bulunabileceklerini ifade etmişlerdir (Brown, 2008:1-331).

Amerika'da 129 şirketin iç denetçileri ile yapılan bir araştırmada, iki yıl içerisinde iç denetçilerin %71'inin whistleblowing eğilimi ile karşı karşıya kaldıkları ve bunlardan %65'inin doğru olduğu tespit edilmiştir (Read ve Rama, 2003:354-362).

Bu çalışmalar arasında Türkiye ile ilgili araştırmalar da bulunmaktadır. Örneğin Park ve ark. (2008) Güney Koreli, Türk ve İngiliz öğrencilerini bilgi uçurmadaki farklılıkları bakımından incelemiş; Türk ve İngiliz öğrencilerin içe bilgi uçurmayı diğer bilgi uçurma türlerine göre daha yüksek düzeyde tercih ettiğini ortaya koymuştur. Nayir ve Herzig (2012) özel işletmelerde görev yapan Türk yöneticilerin sahip oldukları etik değerlerin (idealizm ve görecelik) olası dışa ve anonim bilgi uçurma eğilimlerine etkisini irdelemiştir. Bu araştırmada Türk yöneticilerin idealist değerlere, görecelik değerinden daha yüksek düzeyde sahip oldukları ve her iki bilgi uçurmayı tercih etme durumlarının da orta dereceden düşük olduğu; her iki değer ile söz konusu bilgi uçurma biçimleri arasında ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Gökçe (2013b) Türkiye'de eğitimcilerin sahip oldukları etik değerlerin (idealizm ve görecelik) olası dışa ve anonim bilgi uçurma eğilimlerine etkisini irdelemiş; eğitimcilerin etik değerlere sahip olma düzeyleri bakımından Nayir ve Herzig (2012) ile benzer sonuca ulaşmıştır. Ancak etik

değerlerin söz konusu bilgi uçurma biçimleri arasında bir ilişki bulamamıştır. Gökçe (2013c) aday öğretmenlerin zekâ tipi ile etik değerlendirme ve bilgi uçurmayı tercihleri arasındaki ilişkiyi irdelemiş; sözel zekâyâ sahip olduğu düşünülen öğrencilerin genel etik değerlendirmelerinin sayısal zekâyâ sahip olduğu düşünülen öğrencilerden daha yüksek olduğunu; ancak her iki grup arasında bilgi uçurmayı tercihlerde bir fark olmadığını ortaya koymuştur. Gökçe (2013d) alternatif aday öğretmenlerin kadrolu veya sözleşmeli çalışma durumlarında olası içe ve dışa bilgi uçurma tercihlerini irdelemiştir. Söz konusu araştırmada da katılımcıların kadrolu oldukları durumda, sözleşmeli olma durumuna göre, hem içe hem de dışa bilgi uçurmayı daha yüksek düzeyde tercih edecekleri ortaya çıkmıştır (Toker Gökçe, 2014:1-11).

IV. BÖLÜM: UYGULAMALAR

KADIN GİRİŞİMCİLER İLE KADIN GİRİŞİMCİLERİN İLİŞKİLİ OLDUKLARI KAMU KURUM VE KURULUŞU ÇALIŞANLARININ ETİK DAVRANIŞ ALGI DÜZEYLERİ İLE İFŞA (WHISTLEBLOWING) EĞİLİM DÜZEYLERİNİN ÖLÇÜLMESİ VE GRUPLARIN KARŞILAŞTIRMALI ANALİZLERİNİN YAPILMASI

IV. 1. Araştırmanın Konusu

Araştırmanın konusu; kadın girişimciliğinde yönetsel etik değerler ve ifşa (whistleblowing): Mersin ilinde uygulamalı bir araştırma.

IV. 2. Araştırmanın Önemi

Literatürde etik kavramı ve kadın girişimciler konusunda çeşitli çalışmalar yapılmış olmasına rağmen, yönetsel etik değerler konusunda yapılmış olan çalışma sayısı oldukça sınırlı kalmıştır. Yönetsel etik kavramı kadın girişimciler bağlamında daha önce hiç ele alınmamış olup, hem işletme hem de kamu yönetimi literatürüne kaynaklık edecek ilk çalışma olma niteliği taşımaktadır.

Ayrıca, Türkçe literatürde dahi fikir birliğinin henüz sağlanamadığı, İngilizcede “ıslık çalma” anlamına gelen, Türkçede haber uçurma, bilgi uçurma, raporlama, ispiyonlama, ihbarcılık, gammazlama, jurnalcilik, ifşa etme gibi anlamlara karşılık gelen “Whistleblowing” kavramının hem teorik açıdan hem de uygulamalı analizlerle irdelenmesi, çalışmanın önemli üstünlükleri arasında yer alarak, kadın girişimcilerle ve ilişkili oldukları kurumlarla bağdaştırılacak olan ilk çalışma olma niteliği taşımaktadır. Kavram hem literatüre girdiği anlamıyla hem de Türkçede karşılık bulduğu

ifşa kavramıyla karşılaştırılmış olup, arasındaki farklılıkların incelenmesiyle, bu anlamda da literatüre katkı sağlayacak ilk çalışma olma niteliği taşımaktadır. Ayrıca çalışmamız, toplumda daha adil ve nesnel düzenin sağlanması, eşitlik, dürüstlük, adalet, hak ve hakkaniyet ilkelerinin hatırlatılması açısından fayda sağlayacak olup, araştırma sonuçlarıyla yapılacak tespitler doğrultusunda öngörülecek öneriler, sorunlara çözüm üretmede bir yol haritası niteliği taşımaktadır.

IV. 3. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, etik davranış ilkelerinin ve etik sorunların, hizmet sunan kamu kurum ve kuruluşu çalışanları ile hizmet alan kadın girişimciler tarafından nasıl algılandığını saptamak ve kadın girişimciler ile kamu kurum ve kuruluşlarında hizmet veren çalışanların çalıştıkları kurum içerisinde karşılaştıkları etik dışı davranışları yetkili makamlara ifşa (whistleblowing) eğilimini ölçmektir. Ayrıca, toplumda daha adil ve nesnel düzenin sağlanması, eşitlik, dürüstlük, hak ve hakkaniyet ilkelerinin hatırlatılması açısından fayda sağlamanın yanında gerek kamu görevlileri gerekse kadın girişimciler açısından etik konusunda toplumsal ve bireysel bilincin oluşmasını sağlamaktır.

IV. 4. Araştırmanın Kapsamı

Araştırma, Mersin ilinde faaliyet gösteren kadın girişimciler ile kadın girişimcilerin ilişkili oldukları 11 kamu kurum ve kuruluşu çalışanları üzerinde yürütülmüştür. Araştırmada, kamu kurum ve kuruluşlarında anket formlarının uygulanacağı kişiler tesadüfi örnekleme seçim yöntemi kullanılarak belirlenmiştir. Tesadüfi örnekleme yönteminde; “Tüm birimler seçimde eşit şansa sahiptir. Uygulamada bütün birimler listelenir ve listeden rastgele birimler seçilir (Kılıç, 2013:45).” Kadın girişimcilere uygulanacak olan anket formları ise; tesadüfi olmayan örnekleme

yöntemlerinden; kartopu örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Kartopu örnekleme; “Araştırma devam ederken eklenen olaylardan veya deneklerden oluşur. Bu örnekleme bilinebilir ve ulaşılabilir bir veya bir kaç denek veya olaya bağlı olarak başlar (Özen ve Gül, 2007:395-422).”

IV. 5. Araştırmanın Kısıtları

Türkiye’de kadın girişimci sayısının sınırlı olmasının yanında, anket uygulamasının Akdeniz Bölgesi’nde yer alan Mersin ili sınırlarındaki kadın girişimcilere uygulanacak olması ve mevcut kadın girişimcilerin bizzat kendisine ulaşmada yaşanan sıkıntılar araştırmanın sınırlılığını oluşturmaktadır. Aynı zamanda kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan çalışanların iş yoğunluğu nedeniyle çalışmaya destek sağlayıp sağlamama hususundaki hassasiyeti ve bu koşullar altında çalışmaya mevcut mesai saatleri içerisinde sığdırılmış olması, hem zaman açısından hem de mekân açısından araştırmanın diğer bir sınırlılığını oluşturmaktadır.

IV. 6. Varsayımlar

Araştırma kapsamındaki tüm cevaplayıcıların, bilimde esas alınan gönüllü katılım esasına dayanarak araştırmaya gönüllü olarak katıldığı varsayılmıştır. Ayrıca veri toplama aracı olarak kullandığımız anket sorularında etik ve ifşa ile ilgili sorulara cevap vermedeki olası çekinceleri düşünülerek bizzat görüşmelerde yapılan açıklamalarla katılımları özendirilmeye çalışılmış, bu yolla tüm katılımcılar tarafından bulguların gerçek olmasına yardımcı olacak titizlikte ve hassasiyette cevaplandırıldığı varsayılmıştır.

IV. 7. Etik Açıklamalar

Araştırmanın gerçekleştirilebilmesi için, Mersin Üniversitesi Sosyal ve Fen Bilimleri Araştırmaları Etik Kurul Başkanlığı'nca istenilen evraklar ve ilgili yazışmalar, Sosyal Bilimler Enstitüsü ve Anabilim Dalı Başkanlığı'nca tamamlanmıştır. Biri Başkan olmak üzere 12 Öğretim Üyesinin bulunduğu Etik Kurul Üyelerinin onayı alındıktan sonra ilgili evraklar Sosyal Bilimler Enstitüsü tarafından Rektörlük makamına sunulmuştur. Rektörlük makamınca onaylanan evrakların kurum ve kuruluşlarla olan yazışmaları yine Rektörlük makamınca gerçekleştirilmiştir. Bahsi geçen izin yazıları ve mevcut yazışmalar ekler (**EK-5, EK-6, EK-7, EK-8, EK-9, EK-10, EK-11, EK-12, EK-13, EK-14, EK-15, EK-16, EK-17, EK-18**) bölümünde yer almaktadır. Araştırma kapsamına alınan katılımcılara, Etik Kurul Başkanlığı'nca hazırlanmış olan Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formundaki tüm açıklamalar okutulmuş, katılımcıların araştırmaya gönüllü olarak katılabileceği, istediği zaman gerekçeli veya gerekçesiz olarak araştırmadan ayrılabilceği belirtilmiş ve araştırmaya hiçbir baskı ve zorlama olmaksızın kendi rızalarıyla katılımları sağlanmıştır. İlgili yazı ekler (**EK-1**) bölümünde yer almaktadır.

IV. 8. Araştırmanın Yöntemi

Kadın girişimciler ile kadın girişimcilerin ilişkili oldukları kamu kurum ve kuruluşu çalışanlarının etik davranış algı düzeyleri ile ifşa (whistleblowing) eğilim düzeylerini ölçmeyi amaçladığımız araştırmamızın bu bölümünde araştırmanın örnekleme, veri toplama yöntemi, anket formlarının oluşturulması ve öntestlerden bahsedilmiştir.

IV. 8. 1. Araştırmanın Örnekleme

Araştırma kapsamında anket formlarının uygulanacağı yerler, Mersin ilinde faaliyet gösteren kadın girişimciler ile kadın girişimcilerin ilişkili oldukları kamu kurum ve kuruluşları olarak belirlenmiştir. Araştırmada, kamu kurum ve kuruluşlarında anket formlarının uygulanacağı kişiler tesadüfi örnekleme seçim yöntemi kullanılarak belirlenmiştir. Tesadüfi örnekleme yönteminde; “Tüm birimler seçimde eşit şansa sahiptir. Uygulamada bütün birimler listelenir ve listeden rastgele birimler seçilir (Kılıç, 2013:45).” Kadın girişimcilere uygulanacak olan anket formları ise; tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden; kartopu örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Kartopu örnekleme; “Araştırma devam ederken eklenen olaylardan veya deneklerden oluşur. Bu örnekleme bilinebilir ve ulaşılabilir bir veya bir kaç denek veya olaya bağlı olarak başlar (Özen ve Gül, 2007:395-422).” Bu doğrultuda % 95 güven aralığında, % 5 hata payı ile anket formlarının uygulanacağı kişi sayısı 370 kişi olarak bulunmuştur. Ancak araştırmanın daha iyi sonuçlar vermesi ve bulguların daha sağlıklı olması açısından, anketler 200’ ü kadın girişimci, 300’ ü kurum çalışanı olmak üzere 500 kişiye dağıtılmış, dağıtılan anketlerden tutarlı cevaplara sahip olan 400 anket değerlendirmeye alınmıştır.

IV. 8. 2. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada veri toplama yöntemlerinden, anket yöntemi kullanılmıştır. Anket formları 3 ana kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda; kadın girişimcilerin ve kamu kurum ve kuruluşu çalışanlarının sosyo-demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorulardan yararlanılmıştır. İkinci kısımda; kadın girişimcilerin ve kamu kurum ve kuruluşu çalışanlarının etik algı düzeylerini ölçmeye yönelik olan Neumann ve Reichel (1979) tarafından geliştirilen ‘İş Etiğine Yönelik Tutumlar’ (ATBEQ) ölçeğinden (5’li

Likert Ölçeği; 1= Kesinlikle Katılmıyorum; 5= Kesinlikle Katılıyorum) yararlanılmıştır. Üçüncü kısımda ise, yine kadın girişimcilerin ve kamu kurum ve kuruluşu çalışanlarının İfşa (Whistleblowing) Eğilim düzeylerini ölçmeye yönelik olan Heungsik Park ve ark. (2005) tarafından geliştirilen ‘Whistleblowing’ ölçeğinden (5’li Likert Ölçeği; 1= Kesinlikle Katılmıyorum; 5= Kesinlikle Katılıyorum) yararlanılmıştır. Ölçek; İçsel Whistleblowing, Dışsal Whistleblowing ve Kayıtsızlık olmak üzere 3 alt boyuttan oluşmaktadır.

IV. 8. 2. 1. Anket Formlarının Oluşturulması ve Öntestler

Araştırmada kullanılacak olan anket formlarının oluşturulması için birkaç aşama kaydedilmiştir. Birinci aşamada; yararlanılacak olan ölçeklerin dil geçerliliğine ilişkin çalışmalar gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda ölçekler İngilizce’ den Türkçe’ ye çevrilmiş ve gerekli uyarlama çalışmaları yapılmıştır. İkinci aşamada; uyarlaması yapılan ölçekler için uzman görüşüne yer verilmiştir. Bu doğrultuda hazırlanan ifadeler, kadın girişimciler, kurum çalışanları, yönetim ve organizasyon alanında uzman öğretim üyeleri tarafından *anlaşılabilirliği, amaca hizmet edebilmesi, ayırt edilebilmesi ve kültürel uygunluğu* açısından ön teste tabi tutulmuş ve pilot uygulama gerçekleştirilmiştir. Pilot uygulamaya katılan 4 kadın girişimci, 4 kurum çalışanı ve alanında uzman 2 öğretim üyesinden anket formunda yer alan bu dört ölçü doğrultusunda “1” ile “10” arasında (1=Hiç uygun değil, 10=tamamen uygun) değerlendirme yapmaları istenmiştir. Üçüncü aşamada; katılımcılar tarafından net olarak anlaşılmadığı tespit edilen ve ortalaması alınarak hesaplaması yapılan skoru düşük olan ifadeler yeniden formüle edilerek, İş Etiğine Yönelik Tutumlar (ATBEQ) Ölçeğinden 14. 19. ve 21. ifadeler, Whistleblowing Ölçeğinden ise; 7. ifade anket formundan çıkarılarak anket formuna son hali verilmiştir. Son halini alan anket formları ekler (**EK-3, EK-4**) bölümünde yer almaktadır.

Tablo 11. İş Etiğine Yönelik Tutumlar (ATBEQ) Ölçeği Öntest Sonuçları

İş Etiğine Yönelik Tutumlar (ATBEQ) Ölçeği	Anlaşılabilirlik	Amaca Hizmet Edebilme	Ayırt Edebilme	Kültürel Uygunluk
1. İşletmeciliğin tek ahlaki tarafı para kazanmaktır.	8,3	8,7	7,1	5,7
2. İşini iyi yapan bir kişi, ahlaki sorunlar hakkında endişelenmek zorunda değildir.	7,8	7,9	8,8	6,9
3. Çalışanların her biri, farkında olsun ya da olmasın ahlaki kurallara uygun biçimde davranmalıdır.	5,7	6,9	6,9	7,9
4. Yasalara uygun davranılırsa, ahlaki kurallara da uyulmuş olur.	8,9	7,9	7,2	6,4
5. İş ahlakı, temel olarak insanların beklentileri ile davranışlarını uyumlaştırmaktadır.	7,9	8,1	8,0	7,5
6. İşletme kararları ahlak felsefesiyle ilgili olmayıp, gerçekçi birtakım ekonomik tutum ve davranışları içerir.	5,6	7,9	7,3	7,7
7. Ahlaki değerler iş dünyası için anlamsızdır.	9,1	8,4	7,4	5,2
8. Kamuoyunun işletmecilere olan güven eksikliği hala devam etmektedir.	6,2	7,9	7,3	6,4
9. İş ahlakı sadece halkla ilişkilerle ilgili bir kavramdır.	7,8	7,4	7,0	5,9
10. Günümüz iş dünyası ile geçmişteki arasında bir fark yoktur. Değişen hiçbir şey olmamıştır.	6,8	6,6	7,4	7,8
11. Rekabet edebilirlik ve karlılık birbirinden bağımsız değerlerdir.	5,8	5,7	7,1	6,5
12. Serbest ekonominin kuralları, toplumun ihtiyaçlarına en iyi şekilde hizmet edecektir. Rekabeti sınırlamak, topluma yalnızca zarar verir ve aslında temel doğa kanunlarını da ihlal eder.	5,7	6,8	6,8	7,7
13. Bir tüketici olarak, sigorta şirketinden hasar karşılama talebinde bulunurken, hasara bakmaksızın alabileceğim en fazlasını almaya çalışırım.	6,4	7,1	7,3	7,2
14. Süpermarkette alışveriş yaparken fiyat etiketleri ile paketleri değiştirmek uygundur.	3,6	4,2	4,1	3,5
15. Bir çalışan olarak büro malzemelerini eve götürürüm; bu kimseye zarar vermez.	8,3	8,1	7,7	7,8
16. Hasta olduğum günleri hak ettiğim tatil günleri olarak görürüm.	8,0	7,4	7,6	4,9
17. Çalışan maaşları arz-talep yasalarına göre belirlenmelidir.	7,9	7,5	7,3	7,5
18. Hissedarların temel çıkarı yatırımlarından maksimum getiri elde etmektir.	6,0	7,3	7,4	7,6

19. Bir çalışan şöyle düşünmektedir. “Uzun saatler boyunca sıkı çalışıyorum ve iyi iş çıkartıyorum ancak bana göre mesai arkadaşlarım kariyerlerinde daha hızlı ilerliyorlar. Ama biliyorum ki çabalarımın karşılığını sonunda alabileceğim” Bu çalışan, işini iyi yapmasına rağmen kariyerinde ilerleme konusunda gerçekçi davranmamaktadır.	3,8	3,3	3,5	3,3
20. İşletmelerde alınan her bir karar için şu soru sorulmalıdır: ‘Acaba kar sağlayabilir mi?’ Eğer cevap ‘evet’ ise, o zaman buna uygun olarak hareket etmek gerekir. Eğer cevap ‘hayır’ ise bu bir zaman kaybı demektir.	3,9	8,1	8,9	5,5
21. İşletmemde her hafta belli bir ürünün fiyatını arttırmakta ve üzerine “indirimli” diye yazmaktayım. Bu davranışımda yanlış bir şey bulunmamaktadır.	6,1	3,2	4,9	2,8
22. Bir iş adamı detaylara takılarak gereksiz yere çabalamaz.	7,7	8,0	8,5	7,6
23. Belirli bir amacımız varsa, o amaca ulaşmak için gereken her adımı atmalısınız.	6,4	7,6	7,3	7,4
24. İş dünyasının kendine özgü kuralları vardır.	7,4	8,0	8,1	8,7
25. İyi bir iş adamı, başarılı bir iş adamıdır.	6,6	6,5	8,2	7,5
26. Doğru ve kişisel sorumluluklara sahip olmayı, koşulsuz sevgi ve bağlılığa tercih ederim.	8,6	7,7	8,5	7,5
27. Gerçek anlamda ahlakilik öncelikli olarak kişisel çıkarları düşünmeyi gerektirir.	7,7	8,0	7,3	7,8
28. Fedakârlık yapmak ahlaki değildir.	7,6	7,8	8,4	7,8
29. Bir kişi, işine ve kararlarına göre yargılanabilir.	7,7	7,2	7,6	8,2
30. İnsan ürettiğinden fazlasını tüketmemelidir.	8,0	7,5	7,8	7,8

Tablo 12. İfşa (Whistleblowing) Ölçeği Öntest Sonuçları

İfşa (Whistleblowing) Ölçeği	Anlaşılabilirlik	Amaca Hizmet Edebilme	Ayrırt Edilebilme	Kültürel Uygunluk
1. Kurumda gerçekleşen ahlaki değerlere uygun olmayan bir olayı kurum dışındaki kişilerle paylaştım.	9,5	9,1	9,5	9,2
2. Kurumda gerçekleşen ahlaki değerlere uygun olmayan bir olayı ilgili yasal mercilere bildirdim.	9,0	9,0	9,5	8,8
3. Kurumda gerçekleşen ahlaki değerlere uygun olmayan bir olayı kamuoyuna açıkladım.	9,1	8,7	9,3	8,7
4. Kurumda gerçekleşen ahlaki değerlere uygun olmayan bir olayı üst yönetime iletirdim.	9,2	8,8	8,3	8,7
5. Kurumda gerçekleşen ahlaki değerlere uygun olmayan bir olayı tepe	8,5	9,4	9,2	9,5

yöneticime bildirdim.				
6. Kurum içerisinde bu gibi durumlarla ilgilenen kişiler vasıtasıyla durumu bildirdim.	9,3	9,3	8,8	9,1
7. Kurum içindeki yetkili makamlara durumu bildirdim.	7,5	6,8	4,6	5,7
8. Sessiz kalırdım.	9,2	9,5	9,5	9,5
9. Görmezden gelirdim.	9,0	9,5	9,5	9,3

IV. 9. Verilerin Analizi

Bu bölümde, araştırmamızda belirlediğimiz amaç doğrultusunda kadın girişimciler ile kamu kurum ve kuruluşu çalışanlarının etik davranış algı düzeylerini ve ifşa (whistleblowing) eğilimlerini belirlemek üzere hazırlanan anketlerden elde edilen verilerin karşılaştırmalı analizi ve bulguları sunulmuştur.

IV. 9. 1. Güvenilirlik Analizi

Şencan ve Özdamar'ın çalışmasında (akt. Çamlık, 2013) hazırlanmış ankete verilen yanıtların iç tutarlılığını ölçmeye yarayan Cronbach Alpha katsayısının değerlendirilmesinde kullanılan değerlendirme ölçütü aşağıda belirtildiği gibidir:

- $\alpha > 0,80$ ise; veri toplama aracı yüksek derecede güvenilir,
- $0,60 < \alpha < 0,80$ ise; ölçme aracı güçlü düzeyde,
- $0,40 < \alpha < 0,60$ ise; ölçme aracı orta derecede,
- $0,20 < \alpha < 0,39$ ise; ölçme aracı düşük seviyede,
- $\alpha < 0,20$ ise; veri toplama aracı zayıf ilişki düzeyinde güvenilirliğe sahiptir (Şencan, 2005:253; Özdamar, 2002:673).

IV. 9. 1. 1. İş Etiğine Yönelik Tutumlar (ATBEQ) Ölçeği Güvenilirlik Analizi

Kadın girişimcilerin ve kamu kurum ve kuruluşu çalışanlarının etik algısını ölçmeye yönelik olan Neumann ve Reichel (1979) tarafından geliştirilen ‘İş Etiğine Yönelik Tutumlar’ (ATBEQ) ölçeğinin (5’li Likert Ölçeği; 1= Kesinlikle Katılmıyorum; 5= Kesinlikle Katılıyorum), kabul edilebilir oranı 0,60 ile 0,80 arasında değişebilen Cronbach α değerinin 0,698 değeri ile uyumlu iç tutarlılık seviyesini gösterdiği tespit edilmiştir (Bageac, Furrer ve Reynaud, 2011:391- 406; Van der Walt, 2011:1-83).

IV. 9. 1. 2. İfşa (Whistleblowing) Ölçeği Güvenilirlik Analizi

Kadın girişimcilerin ve kamu kurum ve kuruluşu çalışanlarının İfşa(Whistleblowing) Eğilimini ölçmeye yarayan Heungsik Park ve ark. (2005) tarafından geliştirilen ‘Whistleblowing’ ölçeğinin (5’li Likert Ölçeği; 1= Kesinlikle Katılmıyorum; 5= Kesinlikle Katılıyorum) ise; kabul edilebilir oranı 0,60 ile 0,80 arasında değişebilen Cronbach α değerinin 0,70’in üzerinde değer ile uyumlu iç tutarlılık seviyesini gösterdiği tespit edilmiştir (Park, Rehg ve Lee, 2005:394; Eren ve Orhan, 2013:463).

IV. 9. 2. Örnekleme İlişkin İstatistikler

Bu bölümde kadın girişimcilerin sosyo-demografik özelliklerinin analizi ile kamu kurum ve kuruluşu çalışanlarının sosyo-demografik özelliklerinin analizine yer verilmiştir.

IV. 9. 2. 1. Kadın Girişimcilerin Sosyo-Demografik Özelliklerinin Analizi

Tablo 13. Araştırmaya Katılan Kadın Girişimcilerin Sosyo-Demografik Özellikleri

Demografik Özellikler		Frekans (160)	%	Kümülatif %
Yaş	18-25	8	5,0	5,0
	26-30	24	15,0	20,0

	31-35	24	15,0	35,0
	36-40	39	24,4	59,4
	41-45	40	25,0	84,4
	46 ve üzeri	25	15,6	100,0
Medeni Hal	Bekâr	26	16,3	16,3
	Evli	134	83,8	100,0
Eğitim Düzeyi	İlköğretim	35	21,9	21,9
	Lise ve Dengi	58	36,3	58,1
	Önlisans	18	11,3	69,4
	Lisans	44	27,5	96,9
	Lisansüstü	5	3,1	100,0
Baba Mesleği	Girişimci/İşadamı/Esnaf	70	43,8	43,8
	İşçi/Memur/Emekli	39	24,4	68,1
	Çiftçi	12	7,5	75,6
	Diğer	39	24,4	100,0
Yabancı Dil	Hiçbir Yabancı Dil Bilmeyenler	41	25,6	25,6
	İngilizce	100	62,5	88,1
	Diğer	19	11,9	100,0
İşletme Yöneticisi	Girişimci	118	73,8	73,8
	Aile Fertleri	35	21,9	95,6
	Ortaklar	5	3,1	98,8
	Profesyonel Yöneticiler	2	1,3	100,0
Sektör	Metal	4	2,5	2,5
	Makine	6	3,8	6,3
	Gıda	17	10,6	16,9
	Plastik	2	1,3	18,1
	İnşaat Malz&Yapı	8	5,0	23,1
	Mobilya	7	4,4	27,5
	Tekstil	21	13,1	40,6
	Otomotiv Yan Sanayi	4	2,5	43,1
	Diğer	91	56,9	100,0
Girişimci Faaliyet Süresi	1-5 yıl	87	54,4	54,4
	5-10 yıl	41	25,6	80,0
	10-15 yıl	10	6,3	86,3
	15-20 yıl	6	3,8	90,0
	20 yıl ve üzeri	16	10,0	100,0
İşletmedeki Toplam Çalışan Sayısı	1-10	115	71,9	71,9
	10-50	21	13,1	85,0
	50-100	10	6,3	91,3
	100-150	7	4,4	95,6
	151-250	4	2,5	98,1
	250'den fazla	3	1,9	100,0
Girişimcilik Fikrinin Oluşma Nedeni	Konuyla İlgili Bilgim/Tecrübem	50	31,3	31,3
	Aldığım Eğitim	9	5,6	36,9
	İs Fırsatlarını Algılamam	70	43,8	80,6
	Aile/Arkadaş Desteği	28	17,5	98,1
	Devlet Teşviki	1	,6	98,8
	Diğer	2	1,3	100,0
Girişimciliğe Motive Eden Neden	Prestij Kazanmak	3	1,9	1,9
	Ekonomik Güç Kazanmak	78	48,8	50,6
	Bağımsız Çalışmak	30	18,8	69,4
	Topluma Hizmet Etmek	10	6,3	75,6
	İstihdam Sağlamak	35	21,9	97,5
	Diğer	4	2,5	100,0

Araştırmaya katılan kadın girişimcilerin sosyo-demografik özellikleri incelendiğinde;

Örnekleme grubunu oluşturan kadın girişimcilerin yaş özellikleri incelendiğinde, 8'i (%5,0) "18-25" yaş grubunda, 24'ü (%15,0) "26-30" yaş grubunda, 24'ü (%15,0) "31-35" yaş grubunda, 39'u (%24,4) "36-40" yaş grubunda, 40'ı (%25,0) "41-45" yaş grubunda, 25'i (%15,6) "46 ve üzeri" yaş grubunda yer almaktadır.

Örnekleme grubunu oluşturan kadın girişimcilerin medeni halleri incelendiğinde, 26'sının (%16,3) "Bekar", 134'ünün (%83,8) "Evli" olduğu gözlenmektedir.

Örnekleme grubunu oluşturan kadın girişimcilerin eğitim düzeyleri incelendiğinde, 35'inin (%21,9) "İlköğretim", 58'inin (%36,3) "Lise ve Dengi", 18'inin (%11,3) "Önlisans", 44'ünün (%27,5) "Lisans", 5'inin (%3,1) "Lisansüstü" olduğu gözlenmektedir.

Örnekleme grubunu oluşturan kadın girişimcilerin baba meslekleri incelendiğinde, 70'inin (%43,8) baba mesleğinin "Girişimci/İşadamı/Esnaf" olduğu, 39'unun (%24,4) baba mesleğinin "İşçi/Emekli/Memur" olduğu, 12'sinin (%7,5) baba mesleğinin "Çiftçi" olduğu, 39'unun (%24,4) ise "Diğer" meslek gruplarında (serbest meslek çalışanı, pazarlamacı, elektrik-elektronikçi, telekomünikasyoncu, sanatçı) yer aldığı gözlenmiştir.

Örnekleme grubunu oluşturan kadın girişimcilerin yabancı dil bilgisi incelendiğinde, 41'inin (%25,6) "Hiçbir" yabancı dil bilmediği, 100'ünün (%62,5) "İngilizce" bildiği, 19'unun (%11,9) "Diğer" yabancı dillerden herhangi birini (Arapça, Fransızca) bildiği gözlenmiştir.

Örnekleme grubunu oluşturan kadın girişimcilerin işletmelerini kimlerin yönettiği incelendiğinde, 118'inin (%73,8) "Girişimci" tarafından yönetildiği, 35'inin (%21,9) "Aile Fertleri" tarafından yönetildiği, 5'inin (%3,1) "Ortaklar" tarafından yönetildiği, 2'sinin (%1,3) "Profesyonel Yöneticiler" tarafından yönetildiği gözlemlenmiştir.

Örnekleme grubunu oluşturan kadın girişimcilerin faaliyetlerini sürdürdükleri sektörler incelendiğinde, 4'ünün (%2,5) "Metal", 6'sının (%3,8) "Makine", 17'sinin (%10,6) "Gıda", 2'sinin (%1,3) "Plastik", 8'inin (%5,0) "İnşaat Malz&Yapı", 7'sinin (%4,4) "Mobilya", 21'inin (%13,1) "Tekstil", 4'ünün (%2,5) "Otomotiv Yan Sanayi", 91'inin (%56,9) "Diğer" sektörlerde (lojistik, temizlik, sağlık, tarım, hayvancılık, eğitim, hizmet) yer aldıkları gözlenmiştir.

Örnekleme grubunu oluşturan kadın girişimcilerin faaliyet süreleri incelendiğinde, 87'sinin (%54,4) "1-5 yıl" arasında, 41'inin (%25,6) "5-10 yıl" arasında, 10'unun (%6,3) "10-15 yıl" arasında, 6'sının (%3,8) "15-20 yıl" arasında, 16'sının (%10,0) "26 yıl ve üzeri" faaliyet gösterdiği gözlenmiştir.

Örnekleme grubunu oluşturan kadın girişimcilerin işletmelerindeki toplam çalışan sayısı incelendiğinde, 115'inin (%71,9) "1-10", 21'inin (%13,1) "10-50", 10'unun (%6,3) "50-100", 7'sinin (%4,4) "100-150", 4'ünün (%2,5) "151-250", 3'ünün (%1,9) "250'den fazla" olduğu gözlenmiştir.

Örnekleme grubunu oluşturan kadın girişimcilerin girişimciliğe başlama fikrinin oluşma nedeni incelendiğinde, 50'sinin (%31,3) "Konuyla ilgili Bilgi ve Tecrübe" sinin, 9'unun (%5,6) "Aldığı Eğitim", 70'inin (%43,8) "İş Fırsatlarını Algılama" sı, 28'inin

(%17,5) “Aile/Arkadaş Desteği”, 1’inin (%0,6) “Devlet Teşviki”, 2’sinin (%1,3) “Diğer” (baba mesleğinin devamı) nedenler olduğu gözlenmiştir.

Örnekleme grubunu oluşturan kadın girişimcileri girişimciliğe motive eden nedenler incelendiğinde, 3’ünün (%1,9) “Prestij Kazanmak” olduğu, 78’inin (%48,8) “Ekonomik Güç Kazanmak” olduğu, 30’unun (%18,8) “Bağımsız Çalışmak” olduğu, 10’unun (%6,3) “Topluma Hizmet Etmek” olduğu, 35’inin (%21,9) “İstihdam Sağlamak” olduğu, 4’ünün (%2,5) “Diğer” (kendini gerçekleştirmek, boş zamanını değerlendirmek,) nedenler olduğu gözlenmiştir.

IV. 9. 2. 2. Kamu Kurum ve Kuruluşu Çalışanlarının Sosyo-Demografik

Özelliklerinin Analizi

Tablo 14. Araştırmaya Katılan Kamu Kurum ve Kuruluşu Çalışanlarının Sosyo-Demografik Özellikleri

Demografik Özellikler		Kadın (127-%52,9)		Erkek (113-%47,1)		Toplam (240-%100)		Kümülatif %
		Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%	
Yaş	18-25	10	7,9	8	7,1	18	7,5	7,5
	26-30	36	28,3	24	21,2	60	25,0	32,5
	31-35	33	26,0	29	25,7	62	25,8	58,3
	36-40	16	12,6	20	17,7	36	15,0	73,3
	41-45	19	15,0	11	9,7	30	12,5	85,8
	46 ve üzeri	13	10,2	21	18,6	34	14,2	100,0
Medeni Hal	Bekar	47	37,0	42	37,2	89	37,1	37,1
	Evli	76	59,8	69	61,1	145	60,4	97,5
	Diğer	4	3,1	2	1,8	6	2,5	100,0
Eğitim Düzeyi	İlköğretim	3	2,4	4	3,5	7	2,9	2,9
	Lise&Dengi	19	15,0	15	13,3	34	14,2	17,1
	Önlisans	18	14,2	8	7,1	26	10,8	27,9
	Lisans	68	53,5	67	59,3	135	56,3	84,2
	Lisansüstü	19	15,0	19	16,8	38	15,8	100,0
Kurumda Çalışma	1-5	74	58,3	54	47,8	128	53,3	53,3

Süresi	5-10	14	11,0	28	24,8	42	17,5	70,8
	10-15	14	11,0	10	8,8	24	10,0	80,8
	15-20	18	14,2	11	9,7	29	12,1	92,9
	20 yıl ve üzeri	7	5,5	10	8,8	17	7,1	100,0

Araştırmaya katılan kamu kurum ve kuruluşu çalışanlarının sosyo-demografik özellikleri incelendiğinde örneklem grubunun, %52,9'u (127 kişi) "kadın", %47,1'i ise (113 kişi) "erkek" dir.

Örneklem grubunu oluşturan kamu kurum ve kuruluşu çalışanlarının yaş özellikleri incelendiğinde, kadın katılımcıların 10'unun (%7,9) "18-25", 36'sının (%28,3) "26-30", 33'ünün (%26,0) "31-35", 16'sının (%12,6) "36-40", 19'unun (%15,0) "41-45", 13'ünün (%10,2) "46 ve üzeri" yaş grubunda olduğu gözlenmiştir. Erkek katılımcıların 8'inin (%7,1) "18-25", 24'ünün (%21,2) "26-30", 29'unun (%25,7) "31-35", 20'sinin (%17,7) "36-40", 11'inin (%9,7) "41-45", 21'inin (%18,6) "46 ve üzeri" olduğu gözlenmiştir.

Örneklem grubunu oluşturan kamu kurum ve kuruluşu çalışanlarının medeni halleri incelendiğinde, kadın katılımcıların 47'sinin (%37,0) "Bekar", 76'sının (%59,8) "Evli" olduğu gözlenmiştir. Erkek katılımcıların 42'sinin (%37,2) "Bekar", 69'unun (%61,1) "Evli" olduğu gözlenmiştir.

Örneklem grubunu oluşturan kamu kurum ve kuruluşu çalışanlarının eğitim düzeyleri incelendiğinde, kadın katılımcıların 3'ünün (%2,4) "İlköğretim", 19'unun (%15,0) "Lise ve Dengi", 18'inin (%14,2) "Önlisans", 68'inin (%53,5) "Lisans", 19'unun (%15,0) "Lisansüstü" olduğu gözlenmiştir. Erkek katılımcıların 4'ünün (%3,5) "İlköğretim", 15'inin (%13,3) "Lise ve Dengi", 8'inin (%7,1) "Önlisans", 67'sinin (%59,3) "Lisans", 19'unun (%16,8) "Lisansüstü" olduğu gözlenmiştir.

Örnekleme grubunu oluşturan kamu kurum ve kuruluşu çalışanlarının çalışma süresi incelendiğinde, kadın katılımcıların 74'ünün (%58,3) "1-5 yıl" arasında, 14'ünün (%11,0) "5-10 yıl" arasında, 14'ünün (%11,0) "10-15 yıl" arasında, 18'inin (%14,2) "15-20 yıl" arasında, 7'sinin (%5,5) "20 yıl ve üzeri" olduğu gözlenmiştir. Erkek katılımcıların 54'ünün (%47,8) "1-5 yıl" arasında, 28'inin (%24,8) "5-10 yıl" arasında, 10'unun (%8,8) "10-15 yıl" arasında, 11'inin (%9,7) "15-20 yıl" arasında, 10'unun (%8,8) "20 yıl ve üzeri" olduğu gözlenmiştir.

IV. 9. 3. Araştırma Soruları ve Hipotezleri

Araştırmanın amaçları doğrultusunda cevap aranan sorular ve araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibi sıralanmaktadır:

- Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: **"İş dünyasının tek ahlaki tarafı para kazanmaktır"** önermesi üzerindeki görüşleri etik davranış algı düzeylerine göre farklılık göstermekte midir?

H₀₁: Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: **"İş dünyasının tek ahlaki tarafı para kazanmaktır"** önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir fark yoktur.

H₁: Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: **"İş dünyasının tek ahlaki tarafı para kazanmaktır"** önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir fark vardır.

- Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: **"İşini iyi yapan bir kişi, ahlaki sorunlar hakkında endişelenmeyebilir."** önermesi üzerindeki görüşleri etik davranış algı düzeylerine göre farklılık göstermekte midir?

H₀₂: Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: **“İşini iyi yapan bir kişi, ahlaki sorunlar hakkında endişelenmeyebilir.”** önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir fark yoktur.

H₂: Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: **“İşini iyi yapan bir kişi, ahlaki sorunlar hakkında endişelenmeyebilir.”** önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir fark vardır.

- Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: **“Çalışanların her biri, farkında olsun ya da olmasın ahlaki kurallara uygun biçimde davranmalıdır.”** önermesi üzerindeki görüşleri etik davranış algı düzeylerine göre farklılık göstermekte midir?

H₀₃: Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: **“Çalışanların her biri, farkında olsun ya da olmasın ahlaki kurallara uygun biçimde davranmalıdır.”** önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir fark yoktur.

H₃: Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: **“Çalışanların her biri, farkında olsun ya da olmasın ahlaki kurallara uygun biçimde davranmalıdır.”** önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir fark vardır.

- Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: **“Yasalara uygun davranılırsa, ahlaki kurallara da uyulmuş olur.”** önermesi üzerindeki görüşleri etik davranış algı düzeylerine göre farklılık göstermekte midir?

H₀₄: Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: **“Yasalara uygun davranılırsa, ahlaki kurallara da uyulmuş olur.”** önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir fark yoktur.

H₄: Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: **“Yasalara uygun davranılırsa, ahlaki kurallara da uyulmuş olur.”** önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir fark vardır.

- Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: **“İş ahlakı, temel olarak insanların beklentileri ile davranışlarını uyumlu hale getirmektedir.”** önermesi üzerindeki görüşleri etik davranış algı düzeylerine göre farklılık göstermekte midir?

H₀₅: Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: **“İş ahlakı, temel olarak insanların beklentileri ile davranışlarını uyumlu hale getirmektedir.”** önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir fark yoktur.

H₅: Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: **“İş ahlakı, temel olarak insanların beklentileri ile davranışlarını uyumlu hale getirmektedir.”** önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir fark vardır.

- Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: **“Kurum kararları ahlak felsefesiyle ilgili olmayıp, gerçekçi uygulamaları içerir.”** önermesi üzerindeki görüşleri etik davranış algı düzeylerine göre farklılık göstermekte midir?

H₀₆: Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: “**Kurum kararları ahlak felsefesiyle ilgili olmayıp, gerçekçi uygulamaları içerir.**” önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir fark yoktur.

H₆: Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: “**Kurum kararları ahlak felsefesiyle ilgili olmayıp, gerçekçi uygulamaları içerir.**” önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir fark vardır.

- Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: “**Ahlaki değerler iş dünyası için anlamsızdır.**” önermesi üzerindeki görüşleri etik davranış algı düzeylerine göre farklılık göstermekte midir?

H₀₇: Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: “**Ahlaki değerler iş dünyası için anlamsızdır.**” önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir fark yoktur.

H₇: Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: “**Ahlaki değerler iş dünyası için anlamsızdır.**” önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir fark vardır.

- Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: “**Kamuoyu, kurumlara karşı güven eksikliği duymaktadır.**” önermesi üzerindeki görüşleri etik davranış algı düzeylerine göre farklılık göstermekte midir?

H₀₈: Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: “**Kamuoyu, kurumlara karşı güven eksikliği duymaktadır.**” önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir fark yoktur.

H₈: Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: **“Kamuoyu, kurumlara karşı güven eksikliği duymaktadır.”** önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir fark vardır.

- Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: **“İş ahlakı sadece halkla ilişkilerle ilgili bir kavramdır.”** önermesi üzerindeki görüşleri etik davranış algı düzeylerine göre farklılık göstermekte midir?

H₉: Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: **“İş ahlakı sadece halkla ilişkilerle ilgili bir kavramdır.”** önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir fark yoktur.

H₉: Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: **“İş ahlakı sadece halkla ilişkilerle ilgili bir kavramdır.”** önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir fark vardır.

- Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: **“Günümüz iş dünyası ile geçmişteki arasında, ahlaki değerler açısından değişen hiçbir şey olmamıştır.”** önermesi üzerindeki görüşleri etik davranış algı düzeylerine göre farklılık göstermekte midir?

H₁₀: Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: **“Günümüz iş dünyası ile geçmişteki arasında, ahlaki değerler açısından değişen hiçbir şey olmamıştır.”** önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir fark yoktur.

H₁₀: Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: **“Günümüz iş dünyası ile geçmişteki arasında, ahlaki değerler açısından değişen hiçbir şey olmamıştır.”**

önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir fark vardır.

- Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: **“Rekabet edebilirlik ve karlılık birbirinden bağımsız değerlerdir.”** önermesi üzerindeki görüşleri etik davranış algı düzeylerine göre farklılık göstermekte midir?

H₀₁₁: Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: **“Rekabet edebilirlik ve karlılık birbirinden bağımsız değerlerdir.”** önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir fark yoktur.

H₁₁: Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: **“Rekabet edebilirlik ve karlılık birbirinden bağımsız değerlerdir.”** önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir fark vardır.

- Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: **“Rekabeti sınırlamak, topluma zarar vermekle birlikte temel doğa kanunlarını da ihlal eder.”** önermesi üzerindeki görüşleri etik davranış algı düzeylerine göre farklılık göstermekte midir?

H₀₁₂: Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: **“Rekabeti sınırlamak, topluma zarar vermekle birlikte temel doğa kanunlarını da ihlal eder.”** önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir fark yoktur.

H₁₂: Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: **“Rekabeti sınırlamak, topluma zarar vermekle birlikte temel doğa kanunlarını da ihlal eder.”** önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir fark vardır.

- Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: **“Kurum çalışanı olarak, ilgili yerden hasar karşılama talebinde bulunurken, hasara bakmaksızın alabileceğimin en fazlasını almaya çalışırım.”** önermesi üzerindeki görüşleri etik davranış algı düzeylerine göre farklılık göstermekte midir?

H₀₁₃: *Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: “Kurum çalışanı olarak, ilgili yerden hasar karşılama talebinde bulunurken, hasara bakmaksızın alabileceğimin en fazlasını almaya çalışırım.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir fark yoktur.*

H₁₃: *Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: “Kurum çalışanı olarak, ilgili yerden hasar karşılama talebinde bulunurken, hasara bakmaksızın alabileceğimin en fazlasını almaya çalışırım.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir fark vardır.*

- Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: **“Bir çalışan olarak kurum malzemelerini eve götürmemin kimseye zarar vermeyeceğini düşünürüm.”** önermesi üzerindeki görüşleri etik davranış algı düzeylerine göre farklılık göstermekte midir?

H₀₁₄: *Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: “Bir çalışan olarak kurum malzemelerini eve götürmemin kimseye zarar vermeyeceğini düşünürüm.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir fark yoktur.*

H₁₄: *Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: “Bir çalışan olarak kurum malzemelerini eve götürmemin kimseye zarar vermeyeceğini düşünürüm.”*

önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir fark vardır.

- Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: **“Hasta olduğum günleri, tatil günlerim olarak görürüm.”** önermesi üzerindeki görüşleri etik davranış algı düzeylerine göre farklılık göstermekte midir?

H₀₁₅: Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: **“Hasta olduğum günleri, tatil günlerim olarak görürüm.”** önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir fark yoktur.

H₁₅: Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: **“Hasta olduğum günleri, tatil günlerim olarak görürüm.”** önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir fark vardır.

- Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: **“Çalışan maaşları arz-talep yasalarına göre belirlenmelidir.”** önermesi üzerindeki görüşleri etik davranış algı düzeylerine göre farklılık göstermekte midir?

H₀₁₆: Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: **“Çalışan maaşları arz-talep yasalarına göre belirlenmelidir.”** önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir fark yoktur.

H₁₆: Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: **“Çalışan maaşları arz-talep yasalarına göre belirlenmelidir.”** önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir fark vardır.

- Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: **“Hissedarların asıl amacı yatırımlarından maksimum getiri elde etmektir.”** önermesi üzerindeki görüşleri etik davranış algı düzeylerine göre farklılık göstermekte midir?

H₀₁₇: *Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: “Hissedarların asıl amacı yatırımlarından maksimum getiri elde etmektir.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir fark yoktur.*

H₁₇: *Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: “Hissedarların asıl amacı yatırımlarından maksimum getiri elde etmektir.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir fark vardır.*

- Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: **“İş hayatında alınan kararlar kar sağlamaya yönelikse, buna uygun hareket edilmeli, aksinin zaman kaybı getireceği düşüncesinde olunmalıdır.”** önermesi üzerindeki görüşleri etik davranış algı düzeylerine göre farklılık göstermekte midir?

H₀₁₈: *Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: “İş hayatında alınan kararlar kar sağlamaya yönelikse, buna uygun hareket edilmeli, aksinin zaman kaybı getireceği düşüncesinde olunmalıdır.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir fark yoktur.*

H₁₈: *Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: “İş hayatında alınan kararlar kar sağlamaya yönelikse, buna uygun hareket edilmeli, aksinin zaman kaybı getireceği düşüncesinde olunmalıdır.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir fark vardır.*

- Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: **“Bir çalışanın detaylara takılması boş bir çaba değildir.”** önermesi üzerindeki görüşleri etik davranış algı düzeylerine göre farklılık göstermekte midir?

H₀₁₉: Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: **“Bir çalışanın detaylara takılması boş bir çaba değildir.”** önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir fark yoktur.

H₁₉: Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: **“Bir çalışanın detaylara takılması boş bir çaba değildir.”** önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir fark vardır.

- Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: **“Belirli bir amacınız varsa, o amaca ulaşmak için ahlaki olsun ya da olmasın gereken her adımı atmalısınız.”** önermesi üzerindeki görüşleri etik davranış algı düzeylerine göre farklılık göstermekte midir?

H₀₂₀: Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: **“Belirli bir amacınız varsa, o amaca ulaşmak için ahlaki olsun ya da olmasın gereken her adımı atmalısınız.”** önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir fark yoktur.

H₂₀: Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: **“Belirli bir amacınız varsa, o amaca ulaşmak için ahlaki olsun ya da olmasın gereken her adımı atmalısınız.”** önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir fark vardır.

- Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: “**İş dünyasının kendine özgü kuralları vardır.**” önermesi üzerindeki görüşleri etik davranış algı düzeylerine göre farklılık göstermekte midir?

H₀₂₁: Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: “İş dünyasının kendine özgü kuralları vardır.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir fark yoktur.

H₂₁: Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: “İş dünyasının kendine özgü kuralları vardır.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir fark vardır.

- Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: “**Ahlaklı bir çalışan, başarılı bir çalışandır.**” önermesi üzerindeki görüşleri etik davranış algı düzeylerine göre farklılık göstermekte midir?

H₀₂₂: Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: “Ahlaklı bir çalışan, başarılı bir çalışandır.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir fark yoktur.

H₂₂: Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: “Ahlaklı bir çalışan, başarılı bir çalışandır.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir fark vardır.

- Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: “**Doğru ve kişisel sorumluluklara sahip olmayı, koşulsuz sevgi ve bağlılığa tercih ederim.**” önermesi üzerindeki görüşleri etik davranış algı düzeylerine göre farklılık göstermekte midir?

H₀₂₃: Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: **“Doğru ve kişisel sorumluluklara sahip olmayı, koşulsuz sevgi ve bağlılığa tercih ederim.”** önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir fark yoktur.

H₂₃: Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: **“Doğru ve kişisel sorumluluklara sahip olmayı, koşulsuz sevgi ve bağlılığa tercih ederim.”** önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir fark vardır.

- Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: **“Gerçek anlamda ahlaklı olmak öncelikli olarak kişisel çıkarları düşünmeyi gerektirir.”** önermesi üzerindeki görüşleri etik davranış algı düzeylerine göre farklılık göstermekte midir?

H₀₂₄: Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: **“Gerçek anlamda ahlaklı olmak öncelikli olarak kişisel çıkarları düşünmeyi gerektirir.”** önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir fark yoktur.

H₂₄: Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: **“Gerçek anlamda ahlaklı olmak öncelikli olarak kişisel çıkarları düşünmeyi gerektirir.”** önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir fark vardır.

- Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: **“Fedakârlık yapmak ahlaki değildir.”** önermesi üzerindeki görüşleri etik davranış algı düzeylerine göre farklılık göstermekte midir?

H₀₂₅: Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: **“Fedakârlık yapmak ahlaki değildir.”** önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir fark yoktur.

H₂₅: Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: **“Fedakârlık yapmak ahlaki değildir.”** önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir fark vardır.

- Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: **“Bir kişi, işine ve kararlarına göre yargılanabilir.”** önermesi üzerindeki görüşleri etik davranış algı düzeylerine göre farklılık göstermekte midir?

H₀₂₆: Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: **“Bir kişi, işine ve kararlarına göre yargılanabilir.”** önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir fark yoktur.

H₂₆: Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: **“Bir kişi, işine ve kararlarına göre yargılanabilir.”** önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir fark vardır.

- Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: **“İnsan ürettiğinden fazlasını tüketmemelidir.”** önermesi üzerindeki görüşleri etik davranış algı düzeylerine göre farklılık göstermekte midir?

H₀₂₇: Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: **“İnsan ürettiğinden fazlasını tüketmemelidir.”** önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir fark yoktur.

H₂₇: Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: **“İnsan ürettiğinden fazlasını tüketmemelidir.”** önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir fark vardır.

- Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: **“Olayı kurum dışındaki kişilerle paylaşırım.”** önermesi üzerindeki görüşleri ifşa (whistleblowing) eğilim düzeylerine göre farklılık göstermekte midir?

H₀₂₈: *Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: “Olayı kurum dışındaki kişilerle paylaşırım.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında ifşa (whistleblowing) eğilim düzeylerine göre anlamlı bir fark yoktur.*

H₂₈: *Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: “Olayı kurum dışındaki kişilerle paylaşırım.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında ifşa (whistleblowing) eğilim düzeylerine göre anlamlı bir fark vardır.*

- Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: **“Olayı ilgili yasal mercilere bildiririm.”** önermesi üzerindeki görüşleri ifşa (whistleblowing) eğilim düzeylerine göre farklılık göstermekte midir?

H₀₂₉: *Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: “Olayı ilgili yasal mercilere bildiririm.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında ifşa (whistleblowing) eğilim düzeylerine göre anlamlı bir fark yoktur.*

H₂₉: *Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: “Olayı ilgili yasal mercilere bildiririm.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında ifşa (whistleblowing) eğilim düzeylerine göre anlamlı bir fark vardır.*

- Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: **“Olayı kamuoyuna açıklarım.”** önermesi üzerindeki görüşleri ifşa (whistleblowing) eğilim düzeylerine göre farklılık göstermekte midir?

H₀₃₀: Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: **“Olayı kamuoyuna açıklarım.”** önermesi üzerindeki görüşleri arasında ifşa (whistleblowing) eğilim düzeylerine göre anlamlı bir fark yoktur.

H₃₀: Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: **“Olayı kamuoyuna açıklarım.”** önermesi üzerindeki görüşleri arasında ifşa (whistleblowing) eğilim düzeylerine göre anlamlı bir fark vardır.

- Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: **“Olayı üst yönetime iletirim.”** önermesi üzerindeki görüşleri ifşa (whistleblowing) eğilim düzeylerine göre farklılık göstermekte midir?

H₀₃₁: Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: **“Olayı üst yönetime iletirim.”** önermesi üzerindeki görüşleri arasında ifşa (whistleblowing) eğilim düzeylerine göre anlamlı bir fark yoktur.

H₃₁: Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: **“Olayı üst yönetime iletirim.”** önermesi üzerindeki görüşleri arasında ifşa (whistleblowing) eğilim düzeylerine göre anlamlı bir fark vardır.

- Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: **“Olayı tepe yöneticime bildiririm.”** önermesi üzerindeki görüşleri ifşa (whistleblowing) eğilim düzeylerine göre farklılık göstermekte midir?

H₀₃₂: Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: **“Olayı tepe yöneticime bildiririm.”** önermesi üzerindeki görüşleri arasında ifşa (whistleblowing) eğilim düzeylerine göre anlamlı bir fark yoktur.

H₃₂: Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: **“Olayı tepe yöneticime bildiririm.”** önermesi üzerindeki görüşleri arasında ifşa (whistleblowing) eğilim düzeylerine göre anlamlı bir fark vardır.

- Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: **“Olayı kurum içerisinde bu gibi durumlarla ilgilenen kişiler vasıtasıyla bildiririm.”** önermesi üzerindeki görüşleri ifşa (whistleblowing) eğilim düzeylerine göre farklılık göstermekte midir?

H₀₃₃: Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: **“Olayı kurum içerisinde bu gibi durumlarla ilgilenen kişiler vasıtasıyla bildiririm.”** önermesi üzerindeki görüşleri arasında ifşa (whistleblowing) eğilim düzeylerine göre anlamlı bir fark yoktur.

H₃₃: Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: **“Olayı kurum içerisinde bu gibi durumlarla ilgilenen kişiler vasıtasıyla bildiririm.”** önermesi üzerindeki görüşleri arasında ifşa (whistleblowing) eğilim düzeylerine göre anlamlı bir fark vardır.

- Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: **“Olayı görmezden gelirim.”** önermesi üzerindeki görüşleri ifşa (whistleblowing) eğilim düzeylerine göre farklılık göstermekte midir?

H₀₃₄: Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: **“Olayı görmezden gelirim.”** önermesi üzerindeki görüşleri arasında ifşa (whistleblowing) eğilim düzeylerine göre anlamlı bir fark yoktur.

H₃₄: Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: **“Olayı görmezden gelirim.”** önermesi üzerindeki görüşleri arasında ifşa (whistleblowing) eğilim düzeylerine göre anlamlı bir fark vardır.

- Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: “**Sessiz kalırım.**” önermesi üzerindeki görüşleri ifşa (whistleblowing) eğilim düzeylerine göre farklılık göstermekte midir?

H₀₃₅: *Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: “Sessiz kalırım.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında ifşa (whistleblowing) eğilim düzeylerine göre anlamlı bir fark yoktur.*

H₃₅: *Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: “Sessiz kalırım.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında ifşa (whistleblowing) eğilim düzeylerine göre anlamlı bir fark vardır.*

IV. 9. 4. Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesi

Kadın girişimcilerin ve ilişkili oldukları kamu kurum ve kuruluşu çalışanlarının etik algı ve ifşa (whistleblowing) eğilim düzeylerini ölçmede, aynı ifadeler karşılık görüşleri arasında farklılık olup olmadığını ortaya koymak için Bağımsız Örneklem t-Testi uygulanmıştır. Bağımsız Örneklem t-Test analiz sonuçları $\alpha=0,050$ anlamlılık düzeyinde p değeri ($p<\alpha=0,050$) dikkate alınarak değerlendirme yapılmıştır. Anlamlılık değeri olan bu değer 0,050'den küçük olduğu zaman iki grup arasında anlamlı bir farklılık vardır denir (Eymen, 2007:168) ve H₁ hipotezi kabul edilerek H₀ hipotezi reddedilir.

IV. 9. 4. 1. İş Etiğine Yönelik Tutumlar Ölçeği (ATBEQ) Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları

Tablo 15. Hipotez1 İçin Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları

Group Statistics						t-test for Equality of Means	
No	Questions	Respondents	Samples (n)	Mean	Std. Deviation	t	Sig. (2-tailed)
1	İş dünyasının tek ahlaki tarafı para kazanmaktır.	Kurum Çalışanı	240	2,0625	1,28731	4,600	,000
		Kadın Girişimci	160	1,5625	,59014	5,247	

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı gibi araştırmaya katılan 240 kurum çalışanınin ortalama etik davranış algı düzeyi 2,0625 iken araştırmaya katılan 160 kadın girişimcinin ortalama etik davranış algı düzeyi 1,5625 bulunmuştur. Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin etik davranış algı düzeyleri arasındaki bu farkın anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak için Sig. (2-tailed) değerine baktığımızda, anlamlılık değeri olan bu p değerinin 0,050'den küçük olduğunu ($p=0,000<0,050$), dolayısıyla kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin etik algı düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterdiğini ve H_{01} hipotezinin reddedildiğini söyleyebiliriz. Buna göre; kadın girişimcilere kıyasla kurum çalışanları “iş dünyasının tek ahlaki tarafının para kazanmak” olduğu ifadesine daha çok katılmışlardır.

Tablo 16. Hipotez2 İçin Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları

Group Statistics						t-test for Equality of Means	
No	Questions	Respondents	Samples (n)	Mean	Std. Deviation	t	Sig. (2-tailed)
2	İşini iyi yapan bir kişi, ahlaki sorunlar hakkında endişelenme yebilir.	Kurum Çalışanı	240	2,9875	1,42448	3,453	,001
		Kadın Girişimci	160	2,5125	1,22340	3,559	

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı gibi araştırmaya katılan 240 kurum çalışanının ortalama etik davranış algı düzeyi 2,9875 iken araştırmaya katılan 160 kadın girişimcinin ortalama etik davranış algı düzeyi 2,5125 bulunmuştur. Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin etik davranış algı düzeyleri arasındaki bu farkın anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak için Sig. (2-tailed) değerine baktığımızda, anlamlılık değeri olan bu p değerinin 0,050'den küçük olduğunu ($p=0,001<0,050$), dolayısıyla kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin etik algı düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterdiğini ve H_{02} hipotezinin reddedildiğini söyleyebiliriz. Buna göre; kadın girişimcilerden daha çok kurum çalışanlarının “işini iyi yapan bir kişinin ahlaki sorunlar hakkında endişelenmesine” gerek olmadığını düşünmektedir.

Tablo 17. Hipotez3 İçin Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları

Group Statistics						t-test for Equality of Means	
No	Questions	Respondents	Samples (n)	Mean	Std. Deviation	t	Sig. (2-tailed)
3	Çalışanların her biri, farkında olsun ya da olmasın ahlaki kurallara uygun biçimde davranmalıdır.	Kurum Çalışanı	240	4,2167	1,12917	-1,641	,102
		Kadın Girişimci	160	4,3813	,70819	-1,791	

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı gibi araştırmaya katılan 240 kurum çalışanının ortalama etik davranış algı düzeyi 4,2167 iken araştırmaya katılan 160 kadın girişimcinin ortalama etik davranış algı düzeyi 4,3813 bulunmuştur. Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin etik davranış algı düzeyleri arasındaki bu farkın anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak için Sig. (2-tailed) değerine baktığımızda, anlamlılık değeri olan bu p değerinin 0,050'den büyük olduğunu ($p=0,102>0,050$), dolayısıyla kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin etik algı düzeylerinin anlamlı bir farklılık göstermediğini ve H_3

hipotezinin reddedildiğini söyleyebiliriz. Buna göre; hem kurum çalışanları hem de kadın girişimciler “çalışanların her birinin farkında olsun ya da olmasın ahlaki kurallara uygun biçimde davranmaları” gerektiğini düşünmektedir.

Tablo 18. Hipotez4 İçin Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları

Group Statistics						t-test for Equality of Means	
No	Questions	Respondents	Samples (n)	Mean	Std. Deviation	t	Sig. (2-tailed)
4	Yasalara uygun davranılırsa, ahlaki kurallara da uyulmuş olur.	Kurum Çalışanı	240	3,1042	1,21427	1,134	,257
		Kadın Girişimci	160	2,9500	1,49127	1,089	

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı gibi araştırmaya katılan 240 kurum çalışanınin ortalama etik davranış algı düzeyi 3,1042 iken araştırmaya katılan 160 kadın girişimcinin ortalama etik davranış algı düzeyi 2,9500 bulunmuştur. Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin etik davranış algı düzeyleri arasındaki bu farkın anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak için Sig. (2-tailed) değerine baktığımızda, anlamlılık değeri olan bu p değerinin 0,050'den büyük olduğunu ($p=0,257>0,050$), dolayısıyla kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin etik algı düzeylerinin anlamlı bir farklılık göstermediğini ve H_4 hipotezinin reddedildiğini söyleyebiliriz. Buna göre; hem kadın girişimciler hem de kurum çalışanları “yasalara uygun davranılırsa, ahlaki kurallara uyulmuş” olabileceğini düşünmektedir.

Tablo 19. Hipotez5 İçin Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları

Group Statistics						t-test for Equality of Means	
No	Questions	Respondents	Samples (n)	Mean	Std. Deviation	t	Sig. (2-tailed)
5	İş ahlakı, temel olarak insanların beklentileri ile davranışlarını uyumlu hale getirmektedir.	Kurum Çalışanı	240	3,6625	1,00139	-4,105	,000
		Kadın Girişimci	160	4,0813	,99667	-4,109	

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı gibi araştırmaya katılan 240 kurum çalışanınin ortalama etik davranış algı düzeyi 3,6625 iken araştırmaya katılan 160 kadın girişimcinin ortalama etik davranış algı düzeyi 4,0813 bulunmuştur. Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin etik davranış algı düzeyleri arasındaki bu farkın anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak için Sig. (2-tailed) değerine baktığımızda, anlamlılık değeri olan bu p değerinin 0,050'den küçük olduğunu ($p=0,000 < 0,050$), dolayısıyla kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin etik algı düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterdiğini ve H_{05} hipotezinin reddedildiğini söyleyebiliriz. Buna göre; kurum çalışanlarından daha çok kadın girişimciler “iş ahlakının temel olarak insanların beklentileri ile davranışlarını uyumlu hale getirdiğini” düşünmektedir.

Tablo 20. Hipotez6 İçin Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları

Group Statistics						t-test for Equality of Means	
No	Questions	Respondents	Samples (n)	Mean	Std. Deviation	t	Sig. (2-tailed)
6	Kurum-İşletme kararları ahlak felsefesiyle ilgili olmayıp, gerçekçi uygulamaları içerir.	Kurum Çalışanı	240	3,1542	1,08873	12,015	,000
		Kadın Girişimci	160	1,9438	,81067	12,726	

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı gibi araştırmaya katılan 240 kurum çalışanının ortalama etik davranış algı düzeyi 3,1542 iken araştırmaya katılan 160 kadın girişimcinin ortalama etik davranış algı düzeyi 1,9438 bulunmuştur. Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin etik davranış algı düzeyleri arasındaki bu farkın anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak için Sig. (2-tailed) değerine baktığımızda, anlamlılık değeri olan bu p değerinin 0,050'den küçük olduğunu ($p=0,000<0,050$), dolayısıyla kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin etik algı düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterdiğini ve H_{06} hipotezinin reddedildiğini söyleyebiliriz. Buna göre; kadın girişimcilerden daha çok kurum çalışanları “kurum-işletme kararlarının ahlak felsefesiyle ilgili olmayıp, gerçekçi uygulamaları içerdiğini” düşünmektedir.

Tablo 21. Hipotez7 İçin Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları

Group Statistics						t-test for Equality of Means	
No	Questions	Respondents	Samples (n)	Mean	Std. Deviation	t	Sig. (2-tailed)
7	Ahlaki değerler iş dünyası için anlamsızdır.	Kurum Çalışanı	240	2,0667	1,19436	4,123	,000
		Kadın Girişimci	160	1,6313	,73221	4,516	

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı gibi araştırmaya katılan 240 kurum çalışanının ortalama etik davranış algı düzeyi 2,0667 iken araştırmaya katılan 160 kadın girişimcinin ortalama etik davranış algı düzeyi 1,6313 bulunmuştur. Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin etik davranış algı düzeyleri arasındaki bu farkın anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak için Sig. (2-tailed) değerine baktığımızda, anlamlılık değeri olan bu p değerinin 0,050'den küçük olduğunu ($p=0,000<0,050$), dolayısıyla kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin etik algı düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterdiğini ve H_{07} hipotezinin reddedildiğini söyleyebiliriz. Buna göre; kurum çalışanlarının kadın

girişimcilere kıyasla “ahlaki değerlerin iş dünyası için anlamsız” olduğunu düşünmedikleri görülmektedir.

Tablo 22. Hipotez8 İçin Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları

Group Statistics						t-test for Equality of Means	
No	Questions	Respondents	Samples (n)	Mean	Std. Deviation	t	Sig. (2-tailed)
8	Kamuoyu, kurumlara karşı güven eksikliği duymaktadır.	Kurum Çalışanı	240	3,4375	1,17694	-,758	,449
		Kadın Girişimci	160	3,5250	1,05777	-,774	

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı gibi araştırmaya katılan 240 kurum çalışanınin ortalama etik davranış algı düzeyi 3,4375 iken araştırmaya katılan 160 kadın girişimcinin ortalama etik davranış algı düzeyi 3,5250 bulunmuştur. Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin etik davranış algı düzeyleri arasındaki bu farkın anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak için Sig. (2-tailed) değerine baktığımızda, anlamlılık değeri olan bu p değerinin 0,050’den büyük olduğunu ($p=0,449>0,050$), dolayısıyla kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin etik algı düzeylerinin anlamlı bir farklılık göstermediğini ve H_8 hipotezinin reddedildiğini söyleyebiliriz. Buna göre; hem kurum çalışanları hem de kadın girişimciler “kamuoyunun, kurumlara karşı güven eksikliği duyduğunu” düşünmektedir.

Tablo 23. Hipotez9 İçin Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları

Group Statistics						t-test for Equality of Means	
No	Questions	Respondents	Samples (n)	Mean	Std. Deviation	t	Sig. (2-tailed)
9	İş ahlakı sadece halkla ilişkilerle ilgili bir kavramdır.	Kurum Çalışanı	240	2,0083	1,06677	3,847	,000
		Kadın Girişimci	160	1,6375	,72240	4,145	

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı gibi araştırmaya katılan 240 kurum çalışanının ortalama etik davranış algı düzeyi 2,0083 iken araştırmaya katılan 160 kadın girişimcinin ortalama etik davranış algı düzeyi 1,6375 bulunmuştur. Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin etik davranış algı düzeyleri arasındaki bu farkın anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak için Sig. (2-tailed) değerine baktığımızda, anlamlılık değeri olan bu p değerinin 0,050'den küçük olduğunu ($p=0,000<0,050$), dolayısıyla kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin etik algı düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterdiğini ve H_{09} hipotezinin reddedildiğini söyleyebiliriz. Buna göre; kurum çalışanlara kıyasla kadın girişimcilerin “iş ahlakının sadece halkla ilişkilerle ilgili bir kavram olduğunu” düşünmedikleri tespit edilmiştir.

Tablo 24. Hipotez10 İçin Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları

Group Statistics						t-test for Equality of Means	
No	Questions	Respondents	Samples (n)	Mean	Std. Deviation	t	Sig. (2-tailed)
10	Günümüz iş dünyası ile geçmişteki arasında, ahlaki değerler açısından değişen hiçbir şey olmamıştır.	Kurum Çalışanı	240	2,4292	1,09544	-2,007	,045
		Kadın Girişimci	160	2,6875	1,47596	-1,893	

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı gibi araştırmaya katılan 240 kurum çalışanının ortalama etik davranış algı düzeyi 2,4292 iken araştırmaya katılan 160 kadın girişimcinin ortalama etik davranış algı düzeyi 2,6875 bulunmuştur. Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin etik davranış algı düzeyleri arasındaki bu farkın anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak için Sig. (2-tailed) değerine baktığımızda, anlamlılık değeri olan bu p değerinin 0,050'den küçük olduğunu ($p=0,045<0,050$), dolayısıyla kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin etik algı düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterdiğini ve H_{010}

hipotezinin reddedildiğini söyleyebiliriz. Buna göre; kurum çalışanlarının kadın girişimcilere kıyasla “günümüz iş dünyası ile geçmişteki arasında ahlaki değerler açısından değişen hiçbir şey olmadığını” düşünmedikleri görülmektedir.

Tablo 25. Hipotez11 İçin Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları

Group Statistics						t-test for Equality of Means	
No	Questions	Respondents	Samples (n)	Mean	Std. Deviation	t	Sig. (2-tailed)
11	Rekabet edebilirlik ve karlılık birbirinden bağımsız değerlerdir.	Kurum Çalışanı	240	3,1875	1,11017	8,311	,000
		Kadın Girişimci	160	2,2250	1,17066	8,223	

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı gibi araştırmaya katılan 240 kurum çalışanınin ortalama etik davranış algı düzeyi 3,1875 iken araştırmaya katılan 160 kadın girişimcinin ortalama etik davranış algı düzeyi 2,2250 bulunmuştur. Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin etik davranış algı düzeyleri arasındaki bu farkın anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak için Sig. (2-tailed) değerine baktığımızda, anlamlılık değeri olan bu p değerinin 0,050’den küçük olduğunu ($p=0,000<0,050$), dolayısıyla kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin etik algı düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterdiğini ve H_{011} hipotezinin reddedildiğini söyleyebiliriz. Buna göre; kadın girişimcilerin “rekabet edebilirlik ve karlılığın birbirinden bağımsız değerler olduğunu” düşünmedikleri, kurum çalışanlarının da nispeten olumlu yönde görüş ortaya koydukları görülmektedir.

Tablo 26. Hipotez12 İçin Bağımsız Örneklemler t-Test Analiz Sonuçları

Group Statistics						t-test for Equality of Means	
No	Questions	Respondents	Samples (n)	Mean	Std. Deviation	t	Sig. (2-tailed)
12	Rekabeti sınırlamak, topluma zarar vermekle birlikte temel doğa kanunlarını da ihlal eder.	Kurum Çalışanı	240	3,1833	1,10521	2,787	,006
		Kadın Girişimci	160	2,8188	1,50835	2,624	

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı gibi araştırmaya katılan 240 kurum çalışanınin ortalama etik davranış algı düzeyi 3,1833 iken araştırmaya katılan 160 kadın girişimcinin ortalama etik davranış algı düzeyi 2,8188 bulunmuştur. Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin etik davranış algı düzeyleri arasındaki bu farkın anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak için Sig. (2-tailed) değerine baktığımızda, anlamlılık değeri olan bu p değerinin 0,050'den küçük olduğunu ($p=0,006<0,050$), dolayısıyla kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin etik algı düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterdiğini ve H_{012} hipotezinin reddedildiğini söyleyebiliriz. Buna göre; kadın girişimcilerden daha çok kurum çalışanları "rekabeti sınırlamanın, topluma zarar vermekle birlikte temel doğa kanunlarını da ihlal edeceğini" düşünmektedir.

Tablo 27. Hipotez13 İçin Bağımsız Örneklemler t-Test Analiz Sonuçları

Group Statistics						t-test for Equality of Means	
No	Questions	Respondents	Samples (n)	Mean	Std. Deviation	t	Sig. (2-tailed)
13	Kurum-işletme çalışanı olarak, ilgili yerden hasar karşılama talebinde bulunurken, hasara bakmaksızın alabileceğim en fazlasını almaya çalışırım.	Kurum Çalışanı	240	1,8583	,98351	2,648	,008
		Kadın Girişimci	160	1,6250	,64183	2,871	

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı gibi araştırmaya katılan 240 kurum çalışanının ortalama etik davranış algı düzeyi 1,8583 iken araştırmaya katılan 160 kadın girişimcinin ortalama etik davranış algı düzeyi 1,6250 bulunmuştur. Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin etik davranış algı düzeyleri arasındaki bu farkın anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak için Sig. (2-tailed) değerine baktığımızda, anlamlılık değeri olan bu p değerinin 0,050'den küçük olduğunu ($p=0,008<0,050$), dolayısıyla kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin etik algı düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterdiğini ve H_{013} hipotezinin reddedildiğini söyleyebiliriz. Buna göre; kadın girişimcilerden daha çok kurum çalışanları “İlgili yerden hasar karşılama talebinde bulunurken, hasara bakmaksızın alabileceğinin en fazlasını almaya çalışabileceğini” düşünmektedir.

Tablo 28. Hipotez14 İçin Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları

Group Statistics						t-test for Equality of Means	
No	Questions	Respondents	Samples (n)	Mean	Std. Deviation	T	Sig. (2-tailed)
14	Bir çalışan olarak kurum-işletme malzemelerini eve götürmemin kimseye zarar vermeyeceğini düşünürüm.	Kurum Çalışanı	240	1,5625	,89877	-5,865	,000
		Kadın Girişimci	160	2,2500	1,44501	-5,366	

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı gibi araştırmaya katılan 240 kurum çalışanının ortalama etik davranış algı düzeyi 1,5625 iken araştırmaya katılan 160 kadın girişimcinin ortalama etik davranış algı düzeyi 2,2500 bulunmuştur. Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin etik davranış algı düzeyleri arasındaki bu farkın anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak için Sig. (2-tailed) değerine baktığımızda, anlamlılık değeri olan bu p değerinin 0,050'den küçük olduğunu ($p=0,000<0,050$), dolayısıyla kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin etik algı düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterdiğini ve H_{014} hipotezinin reddedildiğini söyleyebiliriz. Buna göre; kurum çalışanlarından daha çok kadın

girişimciler “İşletme malzemelerini eve götürmenin kimseye zarar vermeyeceğini” düşünmektedir.

Tablo 29. Hipotez15 İçin Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları

Group Statistics						t-test for Equality of Means	
No	Questions	Respondents	Samples (n)	Mean	Std. Deviation	T	Sig. (2-tailed)
15	Hasta olduğum günleri, tatil günlerim olarak görürüm.	Kurum Çalışanı	240	1,6958	,97842	-3,015	,003
		Kadın Girişimci	160	2,0000	1,00314	-3,000	

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı gibi araştırmaya katılan 240 kurum çalışanınin ortalama etik davranış algı düzeyi 1,6958 iken araştırmaya katılan 160 kadın girişimcinin ortalama etik davranış algı düzeyi 2,0000 bulunmuştur. Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin etik davranış algı düzeyleri arasındaki bu farkın anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak için Sig. (2-tailed) değerine baktığımızda, anlamlılık değeri olan bu p değerinin 0,050’den küçük olduğunu ($p=0,003<0,050$), dolayısıyla kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin etik algı düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterdiğini ve H_{015} hipotezinin reddedildiğini söyleyebiliriz. Buna göre; kurum çalışanlarından daha çok kadın girişimciler “hasta olduğu günleri, tatil günleri olarak görebileceğini” düşünmektedir

Tablo 30. Hipotez16 İçin Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları

Group Statistics						t-test for Equality of Means	
No	Questions	Respondents	Samples (n)	Mean	Std. Deviation	t	Sig. (2-tailed)
16	Çalışan maaşları arz-talep yasalarına göre belirlenmelidir.	Kurum Çalışanı	240	2,9458	1,27790	,111	,911
		Kadın Girişimci	160	2,9313	1,29402	,111	

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı gibi araştırmaya katılan 240 kurum çalışanının ortalama etik davranış algı düzeyi 2,9458 iken araştırmaya katılan 160 kadın girişimcinin ortalama etik davranış algı düzeyi 2,9313 bulunmuştur. Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin etik davranış algı düzeyleri arasındaki bu farkın anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak için Sig. (2-tailed) değerine baktığımızda, anlamlılık değeri olan bu p değerinin 0,050'den büyük olduğunu ($p=0,911>0,050$), dolayısıyla kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin etik algı düzeylerinin anlamlı bir farklılık göstermediğini ve H_{16} hipotezinin reddedildiğini söyleyebiliriz. Buna göre; hem kurum çalışanları hem de kadın girişimciler “çalışan maaşlarının arz-talep yasalarına göre belirlenmesi” gerektiğini düşünmektedir.

Tablo 31. Hipotez17 İçin Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları

Group Statistics						t-test for Equality of Means	
No	Questions	Respondents	Samples (n)	Mean	Std. Deviation	t	Sig. (2-tailed)
17	Hissedarların asıl amacı yatırımlarından maksimum getiri elde etmektir.	Kurum Çalışanı	240	3,7833	1,08765	-1,067	,287
		Kadın Girişimci	160	3,9000	1,04731	-1,075	

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı gibi araştırmaya katılan 240 kurum çalışanının ortalama etik davranış algı düzeyi 3,7833 iken araştırmaya katılan 160 kadın girişimcinin ortalama etik davranış algı düzeyi 3,9000 bulunmuştur. Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin etik davranış algı düzeyleri arasındaki bu farkın anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak için Sig. (2-tailed) değerine baktığımızda, anlamlılık değeri olan bu p değerinin 0,050'den büyük olduğunu ($p=0,287>0,050$), dolayısıyla kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin etik algı düzeylerinin anlamlı bir farklılık göstermediğini ve H_{17} hipotezinin reddedildiğini söyleyebiliriz. Buna göre; hem kurum çalışanları hem de kadın

girişimciler “hissedarların asıl amacının yatırımlarından maksimum getiri elde etmek” olduğunu düşünmektedir.

Tablo 32. Hipotez18 İçin Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları

Group Statistics						t-test for Equality of Means	
No	Questions	Respondents	Samples (n)	Mean	Std. Deviation	T	Sig. (2-tailed)
18	İş hayatında alınan kararlar kar sağlamaya yönelikse, buna uygun hareket edilmeli, aksinin zaman kaybı getireceği düşüncesinde olunmalıdır.	Kurum Çalışanı	240	3,1708	1,18215	-1,675	0,950
		Kadın Girişimci	160	3,3688	1,11942	-1,694	

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı gibi araştırmaya katılan 240 kurum çalışanınin ortalama etik davranış algı düzeyi 3,1708 iken araştırmaya katılan 160 kadın girişimcinin ortalama etik davranış algı düzeyi 3,3688 bulunmuştur. Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin etik davranış algı düzeyleri arasındaki bu farkın anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak için Sig. (2-tailed) değerine baktığımızda, anlamlılık değeri olan bu p değerinin 0,050’den büyük olduğunu ($p=0,950>0,050$), dolayısıyla kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin etik algı düzeylerinin anlamlı bir farklılık göstermediğini ve H_{18} hipotezinin reddedildiğini söyleyebiliriz. Buna göre; hem kurum çalışanları hem de kadın girişimciler “İş hayatında alınan kararlar kar sağlamaya yönelikse, buna uygun hareket edilmesi gerektiği, aksinin zaman kaybı getireceği” düşüncesindedir.

Tablo 33. Hipotez19 İçin Bağımsız Örneklemler t-Test Analiz Sonuçları

Group Statistics						t-test for Equality of Means	
No	Questions	Respondents	Samples (n)	Mean	Std. Deviation	T	Sig. (2-tailed)
19	Bir çalışanın detaylara takılması boş bir çaba değildir.	Kurum alışanı	240	3,7208	1,08681	3,353	,001
		Kadın Girişimci	160	3,3000	1,41777	3,183	

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı gibi araştırmaya katılan 240 kurum çalışanının ortalama etik davranış algı düzeyi 3,7208 iken araştırmaya katılan 160 kadın girişimcinin ortalama etik davranış algı düzeyi 3,3000 bulunmuştur. Kurum alışanları ile kadın girişimcilerin etik davranış algı düzeyleri arasındaki bu farkın anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak için Sig. (2-tailed) değerine baktığımızda, anlamlılık değeri olan bu p değerinin 0,050'den küçük olduğunu ($p=0,001<0,050$), dolayısıyla kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin etik algı düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterdiğini ve H_{019} hipotezinin reddedildiğini söyleyebiliriz. Buna göre; kadın girişimcilerden daha çok kurum alışanları “Bir çalışanın detaylara takılmasının boş bir çaba olmadığını” düşünmektedir.

Tablo 34. Hipotez20 İçin Bağımsız Örneklemler t-Test Analiz Sonuçları

Group Statistics						t-test for Equality of Means	
No	Questions	Respondents	Samples (n)	Mean	Std. Deviation	t	Sig. (2-tailed)
20	Belirli bir amacımız varsa, o amaca ulaşmak için ahlaki olsun ya da olmasın gereken her adımı atmalısınız.	Kurum alışanı	240	1,9667	1,14937	-13,056	,000
		Kadın Girişimci	160	3,6563	1,42770	-12,509	

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı gibi araştırmaya katılan 240 kurum çalışanının ortalama etik davranış algı düzeyi 1,9667 iken araştırmaya katılan 160 kadın

girişimcinin ortalama etik davranış algı düzeyi 3,6563 bulunmuştur. Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin etik davranış algı düzeyleri arasındaki bu farkın anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak için Sig. (2-tailed) değerine baktığımızda, anlamlılık değeri olan bu p değerinin 0,050'den küçük olduğunu ($p=0,000<0,050$), dolayısıyla kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin etik algı düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterdiğini ve H_{020} hipotezinin reddedildiğini söyleyebiliriz. Buna göre; kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin görüşleri arasında belirgin bir farklılık olduğu görülmekte, kurum çalışanlarının bu önermeye katılmadıkları, kadın girişimcilerin ise olumlu görüş ortaya koydukları görülmektedir.

Tablo 35. Hipotez21 İçin Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları

Group Statistics						t-test for Equality of Means	
No	Questions	Respondents	Samples (n)	Mean	Std. Deviation	t	Sig. (2-tailed)
21	İş dünyasının kendine özgü kuralları vardır.	Kurum Çalışanı	240	3,7958	1,06876	-,158	,875
		Kadın Girişimci	160	3,8125	,97895	-,161	

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı gibi araştırmaya katılan 240 kurum çalışanının ortalama etik davranış algı düzeyi 3,7958 iken araştırmaya katılan 160 kadın girişimcinin ortalama etik davranış algı düzeyi 3,8125 bulunmuştur. Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin etik davranış algı düzeyleri arasındaki bu farkın anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak için Sig. (2-tailed) değerine baktığımızda, anlamlılık değeri olan bu p değerinin 0,050'den büyük olduğunu ($p=0,875>0,050$), dolayısıyla kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin etik algı düzeylerinin anlamlı bir farklılık göstermediğini ve H_{21} hipotezinin reddedildiğini söyleyebiliriz. Buna göre; hem kurum çalışanları hem de kadın girişimciler “İş dünyasının kendine özgü kuralları olduğunu” düşünmektedir.

Tablo 36. Hipotez22 İçin Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları

Group Statistics						t-test for Equality of Means	
No	Questions	Respondents	Samples (n)	Mean	Std. Deviation	T	Sig. (2-tailed)
22	Ahlaklı bir çalışan, başarılı bir çalışandır.	Kurum Çalışanı	240	3,4167	1,22104	,182	,856
		Kadın Girişimci	160	3,3938	1,25441	,181	

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı gibi araştırmaya katılan 240 kurum çalışanınin ortalama etik davranış algı düzeyi 3,4167 iken araştırmaya katılan 160 kadın girişimcinin ortalama etik davranış algı düzeyi 3,3938 bulunmuştur. Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin etik davranış algı düzeyleri arasındaki bu farkın anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak için Sig. (2-tailed) değerine baktığımızda, anlamlılık değeri olan bu p değerinin 0,050'den büyük olduğunu ($p=0,856>0,050$), dolayısıyla kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin etik algı düzeylerinin anlamlı bir farklılık göstermediğini ve H_{22} hipotezinin reddedildiğini söyleyebiliriz. Buna göre; hem kurum çalışanları hem de kadın girişimciler “Ahlaklı bir çalışanın, başarılı bir çalışan” olduğunu düşünmektedir.

Tablo 37. Hipotez23 İçin Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları

Group Statistics						t-test for Equality of Means	
No	Questions	Respondents	Samples (n)	Mean	Std. Deviation	t	Sig. (2-tailed)
23	Doğru ve kişisel sorumluluklara sahip olmayı, koşulsuz sevgi ve bağlılığa tercih ederim.	Kurum Çalışanı	240	3,4917	1,14253	-2,183	,030
		Kadın Girişimci	160	3,7563	1,25265	-2,143	

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı gibi araştırmaya katılan 240 kurum çalışanınin ortalama etik davranış algı düzeyi 3,4917 iken araştırmaya katılan 160 kadın girişimcinin ortalama etik davranış algı düzeyi 3,7563 bulunmuştur. Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin etik davranış algı düzeyleri arasındaki bu farkın anlamlı bir fark olup

olmadığını anlamak için Sig. (2-tailed) değerine baktığımızda, anlamlılık değeri olan bu p değerinin 0,050'den küçük olduğunu ($p=0,030<0,050$), dolayısıyla kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin etik algı düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterdiğini ve H_{023} hipotezinin reddedildiğini söyleyebiliriz. Buna göre; kurum çalışanlarından daha çok kadın girişimciler “doğru ve kişisel sorumluluklara sahip olmayı, koşulsuz sevgi ve bağlılığa tercih edebileceğini” düşünmektedir.

Tablo 38. Hipotez24 İçin Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları

Group Statistics						t-test for Equality of Means	
No	Questions	Respondents	Samples (n)	Mean	Std. Deviation	T	Sig. (2-tailed)
24	Gerçek anlamda ahlaklı olmak öncelikli olarak kişisel çıkarları düşünmeyi gerektirir.	Kurum Çalışanı	240	2,0208	1,14053	-1,704	,089
		Kadın Girişimci	160	2,2000	,83779	-1,809	

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı gibi araştırmaya katılan 240 kurum çalışanının ortalama etik davranış algı düzeyi 2,0208 iken araştırmaya katılan 160 kadın girişimcinin ortalama etik davranış algı düzeyi 2,2000 bulunmuştur. Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin etik davranış algı düzeyleri arasındaki bu farkın anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak için Sig. (2-tailed) değerine baktığımızda, anlamlılık değeri olan bu p değerinin 0,050'den büyük olduğunu ($p=0,089>0,050$), dolayısıyla kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin etik algı düzeylerinin anlamlı bir farklılık göstermediğini ve H_{24} hipotezinin reddedildiğini söyleyebiliriz. Buna göre; hem kurum çalışanları hem de kadın girişimciler “gerçek anlamda ahlaklı olmanın öncelikli olarak kişisel çıkarları düşünmeyi gerektirdiğini” düşünmediklerini belirtmişlerdir.

Tablo 39. Hipotez25 İçin Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları

Group Statistics						t-test for Equality of Means	
No	Questions	Respondents	Samples (n)	Mean	Std. Deviation	t	Sig. (2-tailed)
25	Fedakârlık yapmak ahlaki değildir.	Kurum Çalışanı	240	2,2375	1,14157	-,059	,953
		Kadın Girişimci	160	2,2438	,86691	-,062	

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı gibi araştırmaya katılan 240 kurum çalışanınin ortalama etik davranış algı düzeyi 2,2375 iken araştırmaya katılan 160 kadın girişimcinin ortalama etik davranış algı düzeyi 2,2438 bulunmuştur. Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin etik davranış algı düzeyleri arasındaki bu farkın anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak için Sig. (2-tailed) değerine baktığımızda, anlamlılık değeri olan bu p değerinin 0,050'den büyük olduğunu ($p=0,953>0,050$), dolayısıyla kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin etik algı düzeylerinin anlamlı bir farklılık göstermediğini ve H_{25} hipotezinin reddedildiğini söyleyebiliriz. Buna göre; hem kurum çalışanları hem de kadın girişimciler “fedakârlık yapmanın ahlaki olmadığını” düşünmemektedirler.

Tablo 40. Hipotez26 İçin Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları

Group Statistics						t-test for Equality of Means	
No	Questions	Respondents	Samples (n)	Mean	Std. Deviation	t	Sig. (2-tailed)
26	Bir kişi, işine ve kararlarına göre yargılanabilir.	Kurum Çalışanı	240	2,9792	1,20128	-1,091	,276
		Kadın Girişimci	160	3,1125	1,19215	-1,092	

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı gibi araştırmaya katılan 240 kurum çalışanınin ortalama etik davranış algı düzeyi 2,9292 iken araştırmaya katılan 160 kadın girişimcinin ortalama etik davranış algı düzeyi 3,1125 bulunmuştur. Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin etik davranış algı düzeyleri arasındaki bu farkın anlamlı bir fark olup

olmadığını anlamak için Sig. (2-tailed) değerine baktığımızda, anlamlılık değeri olan bu p değerinin 0,050'den büyük olduğunu ($p=0,276>0,050$), dolayısıyla kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin etik algı düzeylerinin anlamlı bir farklılık göstermediğini ve H_{26} hipotezinin reddedildiğini söyleyebiliriz. Buna göre; hem kurum çalışanları hem de kadın girişimciler “bir kişinin, işine ve kararlarına göre yargılanabileceğini” düşünmektedirler.

Tablo 41. Hipotez27 İçin Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları

Group Statistics						t-test for Equality of Means	
No	Questions	Respondents	Samples (n)	Mean	Std. Deviation	t	Sig. (2-tailed)
27	İnsan ürettiğinden fazlasını tüketmemelidir.	Kurum Çalışanı	240	3,5625	1,24266	-8,801	,000
		Kadın Girişimci	160	4,5250	,74353	-9,679	

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı gibi araştırmaya katılan 240 kurum çalışanınin ortalama etik davranış algı düzeyi 3,5625 iken araştırmaya katılan 160 kadın girişimcinin ortalama etik davranış algı düzeyi 4,5250 bulunmuştur. Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin etik davranış algı düzeyleri arasındaki bu farkın anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak için Sig. (2-tailed) değerine baktığımızda, anlamlılık değeri olan bu p değerinin 0,050'den küçük olduğunu ($p=0,000<0,050$), dolayısıyla kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin etik algı düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterdiğini ve H_{027} hipotezinin reddedildiğini söyleyebiliriz. Buna göre; kurum çalışanlarından daha çok kadın girişimciler “insanın ürettiğinden fazlasını tüketmemesi gerektiğini “ düşünmektedir.

IV. 9. 4. 2. İfşa (Whistleblowing) Ölçeği Bağımsız Örneklem t-Test Analiz

Sonuçları

Tablo 42. Hipotez28 için Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları

Group Statistics						t-test for Equality of Means	
No	Questions	Respondents	Samples (n)	Mean	Std. Deviation	t	Sig. (2-tailed)
28	Olayı kurum dışındaki kişilerle paylaşırım.	Kurum Çalışanı	240	2,1333	1,19226	-15,191	,000
		Kadın Girişimci	160	4,0563	1,30912	-14,909	

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı gibi araştırmaya katılan 240 kurum çalışanınin ortalama ifşa(whistleblowing) eğilim düzeyi 2,1333 iken araştırmaya katılan 160 kadın girişimcinin ortalama ifşa(whistleblowing) eğilim düzeyi 4,0563 bulunmuştur. Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin ifşa(whistleblowing) eğilim düzeyi arasındaki bu farkın anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak için Sig. (2-tailed) değerine baktığımızda, anlamlılık değeri olan bu p değerinin 0,050'den küçük olduğunu ($p=0,000<0,050$), dolayısıyla kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin ifşa(whistleblowing) eğilim düzeyinin anlamlı bir farklılık gösterdiğini ve H_{028} hipotezinin reddedildiğini söyleyebiliriz. Buna göre; kadın girişimciler “ilişkili oldukları kamu kurum ve kuruluşlarında karşılaştıkları etik dışı davranışları kurum dışındaki kişilerle paylaşmayı” düşünmektedirler. Aksine kurum çalışanları ise olumsuz görüş ortaya koymuşlardır.

Tablo 43. Hipotez29 için Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları

Group Statistics						t-test for Equality of Means	
No	Questions	Respondents	Samples (n)	Mean	Std. Deviation	t	Sig. (2-tailed)
29	Olayı ilgili yasal	Kurum Çalışanı	240	3,5375	1,12719	-8,191	,000

	mercilere bildiririm.	Kadın Girişimci	160	4,4313	,97530	-8,430	
--	-----------------------	-----------------	-----	--------	--------	--------	--

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı gibi araştırmaya katılan 240 kurum çalışanınin ortalama ifşa(whistleblowing) eğilim düzeyi 3,5375 iken araştırmaya katılan 160 kadın girişimcinin ortalama ifşa(whistleblowing) eğilim düzeyi 4,4313 bulunmuştur. Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin ifşa(whistleblowing) eğilim düzeyi arasındaki bu farkın anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak için Sig. (2-tailed) değerine baktığımızda, anlamlılık değeri olan bu p değerinin 0,050'den küçük olduğunu ($p=0,000<0,050$), dolayısıyla kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin ifşa(whistleblowing) eğilim düzeyinin anlamlı bir farklılık gösterdiğini ve H_{029} hipotezinin reddedildiğini söyleyebiliriz. Buna göre; kadın girişimciler “ilişkili oldukları kamu kurum ve kuruluşlarında karşılaştıkları etik dışı davranışları ilgili yasal mercilere bildirmeyi” düşünmektedirler.

Tablo 44. Hipotez30 İçin Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları

Group Statistics						t-test for Equality of Means	
No	Questions	Respondents	Samples (n)	Mean	Std. Deviation	t	Sig. (2-tailed)
30	Olayı kamuoyuna açıklarım.	Kurum Çalışanı	240	2,2583	1,07459	-9,115	,000
		Kadın Girişimci	160	3,3750	1,36787	-8,692	

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı gibi araştırmaya katılan 240 kurum çalışanınin ortalama ifşa(whistleblowing) eğilim düzeyi 2,2583 iken araştırmaya katılan 160 kadın girişimcinin ortalama ifşa(whistleblowing) eğilim düzeyi 3,3750 bulunmuştur. Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin ifşa(whistleblowing) eğilim düzeyi arasındaki bu farkın anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak için Sig. (2-tailed) değerine baktığımızda, anlamlılık değeri olan bu p değerinin 0,050'den küçük olduğunu ($p=0,000<0,050$),

dolayısıyla kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin ifşa(whistleblowing) eğilim düzeyinin anlamlı bir farklılık gösterdiğini ve H_{030} hipotezinin reddedildiğini söyleyebiliriz. Buna göre; kadın girişimciler “ilişkili oldukları kamu kurum ve kuruluşlarında karşılaştıkları etik dışı davranışları kamuoyuna açıklamayı” düşünmektedirler. Kurum çalışanları ise kamuoyuna açıklamayacakları yönünde görüş ortaya koymuşlardır.

Tablo 45. Hipotez31 İçin Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları

Group Statistics						t-test for Equality of Means	
No	Questions	Respondents	Samples (n)	Mean	Std. Deviation	T	Sig. (2-tailed)
31	Olayı üst yönetime iletirim.	Kurum Çalışanı	240	3,9542	,95176	-6,892	,000
		Kadın Girişimci	160	4,5938	,84151	-7,063	

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı gibi araştırmaya katılan 240 kurum çalışanının ortalama ifşa(whistleblowing) eğilim düzeyi 3,9542 iken araştırmaya katılan 160 kadın girişimcinin ortalama ifşa(whistleblowing) eğilim düzeyi 4,5938 bulunmuştur. Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin ifşa(whistleblowing) eğilim düzeyi arasındaki bu farkın anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak için Sig. (2-tailed) değerine baktığımızda, anlamlılık değeri olan bu p değerinin 0,050'den küçük olduğunu ($p=0,000<0,050$), dolayısıyla kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin ifşa (whistleblowing) eğilim düzeyinin anlamlı bir farklılık gösterdiğini ve H_{031} hipotezinin reddedildiğini söyleyebiliriz. Buna göre; kurum çalışanlarından daha çok kadın girişimciler “ilişkili oldukları kamu kurum ve kuruluşlarında karşılaştıkları etik dışı davranışları kurum içerisinde üst yönetime iletmeyi” düşünmektedirler.

Tablo 46. Hipotez32 İçin Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları

Group Statistics						t-test for Equality of Means	
No	Questions	Respondents	Samples (n)	Mean	Std. Deviation	T	Sig. (2-tailed)
32	Olayı tepe yöneticime bildiririm.	Kurum Çalışanı	240	3,6000	1,13816	3,742	,000
		Kadın Girişimci	160	3,1000	1,53040	3,532	

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı gibi araştırmaya katılan 240 kurum çalışanınin ortalama ifşa(whistleblowing) eğilim düzeyi 3,6000 iken araştırmaya katılan 160 kadın girişimcinin ortalama ifşa(whistleblowing) eğilim düzeyi 3,1000 bulunmuştur. Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin ifşa(whistleblowing) eğilim düzeyi arasındaki bu farkın anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak için Sig. (2-tailed) değerine baktığımızda, anlamlılık değeri olan bu p değerinin 0,050'den küçük olduğunu ($p=0,000<0,050$), dolayısıyla kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin ifşa(whistleblowing) eğilim düzeyinin anlamlı bir farklılık gösterdiğini ve H_{032} hipotezinin reddedildiğini söyleyebiliriz. Buna göre; kadın girişimcilerden daha çok kurum çalışanları “çalıştıkları kurum ve kuruluşlarda karşılaştıkları etik dışı davranışları tepe yöneticilerine bildirmeyi” düşünmektedirler.

Tablo 47. Hipotez33 İçin Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları

Group Statistics						t-test for Equality of Means	
No	Questions	Respondents	Samples (n)	Mean	Std. Deviation	t	Sig. (2-tailed)
33	Olayı kurum içerisinde bu gibi durumlarla ilgilenen kişiler vasıtasıyla bildiririm.	Kurum Çalışanı	240	3,5000	1,16072	-4,857	,000
		Kadın Girişimci	160	4,1063	1,31080	-4,741	

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı gibi araştırmaya katılan 240 kurum çalışanınin ortalama ifşa(whistleblowing) eğilim düzeyi 3,5000 iken araştırmaya katılan

160 kadın girişimcinin ortalama ifşa(whistleblowing) eğilim düzeyi 4,1063 bulunmuştur. Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin ifşa(whistleblowing) eğilim düzeyi arasındaki bu farkın anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak için Sig. (2-tailed) değerine baktığımızda, anlamlılık değeri olan bu p değerinin 0,050'den küçük olduğunu ($p=0,000<0,050$), dolayısıyla kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin ifşa(whistleblowing) eğilim düzeyinin anlamlı bir farklılık gösterdiğini ve H_{033} hipotezinin reddedildiğini söyleyebiliriz. Buna göre; kadın girişimciler “ilişkili oldukları kamu kurum ve kuruluşlarında karşılaştıkları etik dışı davranışları kurum içerisinde bu gibi durumlarla ilgilenen kişiler vasıtasıyla bildirmeyi” düşünmektedirler.

Tablo 48. Hipotez34 İçin Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları

Group Statistics						t-test for Equality of Means	
No	Questions	Respondents	Samples (n)	Mean	Std. Deviation	t	Sig. (2-tailed)
34	Olayı görmezden gelirim.	Kurum Çalışanı	240	1,7083	1,03411	2,685	,008
		Kadın Girişimci	160	1,4438	,85228	2,790	

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı gibi araştırmaya katılan 240 kurum çalışanınin ortalama ifşa(whistleblowing) eğilim düzeyi 1,7083 iken araştırmaya katılan 160 kadın girişimcinin ortalama ifşa(whistleblowing) eğilim düzeyi 1,4438 bulunmuştur. Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin ifşa(whistleblowing) eğilim düzeyi arasındaki bu farkın anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak için Sig. (2-tailed) değerine baktığımızda, anlamlılık değeri olan bu p değerinin 0,050'den küçük olduğunu ($p=0,008<0,050$), dolayısıyla kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin ifşa(whistleblowing) eğilim düzeyinin anlamlı bir farklılık gösterdiğini ve H_{034} hipotezinin reddedildiğini söyleyebiliriz. Buna

göre; kadın girişimcilerden çok kurum çalışanları “çalıştıkları kurum ve kuruluşlarda karşılaştıkları etik dışı davranışları görmezden gelmeyi” tercih etmemektedirler.

Tablo 49. Hipotez35 İçin Bağımsız Örneklem t-Test Analiz Sonuçları

Group Statistics						t-test for Equality of Means	
No	Questions	Respondents	Samples (n)	Mean	Std. Deviation	t	Sig. (2-tailed)
35	Sessiz kalırım.	Kurum Çalışanı	240	1,6500	,97371	2,233	,026
		Kadın Girişimci	160	1,4375	,86648	2,286	

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı gibi araştırmaya katılan 240 kurum çalışanınin ortalama ifşa(whistleblowing) eğilim düzeyi 1,6500 iken araştırmaya katılan 160 kadın girişimcinin ortalama ifşa(whistleblowing) eğilim düzeyi 1,4375 bulunmuştur. Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin ifşa(whistleblowing) eğilim düzeyi arasındaki bu farkın anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak için Sig. (2-tailed) değerine baktığımızda, anlamlılık değeri olan bu p değerinin 0,050'den küçük olduğunu ($p=0,026<0,050$), dolayısıyla kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin ifşa(whistleblowing) eğilim düzeyinin anlamlı bir farklılık gösterdiğini ve H_{035} hipotezinin reddedildiğini söyleyebiliriz. Buna göre; kurum-kuruluş çalışanlarının “çalıştıkları kurum-kuruluşlarda karşılaştıkları etik dışı davranışlara karşı sessiz kalmayı” tercih etmedikleri tespit edilmiştir.

IV. 9. 5. Araştırma Hipotezlerinin Sonuçları

Araştırmamız kapsamında cevap aranan sorular kurulan hipotezlerle test edilmiş ve araştırmanın hipotezleri ile hipotezlerin sonuçları Tablo 50' de özetlenmiştir.

Tablo 50. Araştırma Hipotezleri ve Sonuçları

Hipotezler		Sonuç
H ₁	Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: “İş dünyasının tek ahlaki tarafı para kazanmaktır.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir fark vardır.	Desteklenmiştir
H ₂	Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: “İşini iyi yapan bir kişi, ahlaki sorunlar hakkında endişelenmeyebilir.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir fark vardır.	Desteklenmiştir
H ₃	Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: “Çalışanların her biri, farkında olsun ya da olmasın ahlaki kurallara uygun biçimde davranmalıdır.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir fark vardır.	Desteklenmemiştir
H ₄	Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: “Yasalara uygun davranılırsa, ahlaki kurallara da uyulmuş olur.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir fark vardır.	Desteklenmemiştir
H ₅	Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: “İş ahlakı, temel olarak insanların beklentileri ile davranışlarını uyumlu hale getirmektedir.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir fark vardır.	Desteklenmiştir
H ₆	Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: “Kurum kararları ahlak felsefesiyle ilgili olmayıp, gerçekçi uygulamaları içerir.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir fark vardır.	Desteklenmiştir
H ₇	Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: “Ahlaki değerler iş dünyası için anlamsızdır.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir fark vardır.	Desteklenmiştir
H ₈	Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: “Kamuoyu, kurumlara karşı güven eksikliği duymaktadır.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir fark vardır.	Desteklenmemiştir
H ₉	Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: “İş ahlakı sadece halkla ilişkilerle ilgili bir kavramdır.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir fark vardır.	Desteklenmiştir
H ₁₀	Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: “Günümüz iş dünyası ile geçmişteki arasında, ahlaki değerler açısından değişen hiçbir şey olmamıştır.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir fark vardır.	Desteklenmiştir
H ₁₁	Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: “Rekabet edebilirlik ve karlılık birbirinden bağımsız değerlerdir.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir fark vardır.	Desteklenmiştir
H ₁₂	Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: “Rekabeti sınırlamak, topluma zarar vermekle birlikte temel doğa kanunlarını da ihlal eder.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir fark vardır.	Desteklenmiştir
H ₁₃	Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: “Kurum-işletme çalışanı olarak, ilgili yerden hasar karşılama talebinde bulunurken, hasara bakmaksızın alabileceğim en fazlasını almaya çalışırım.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir fark vardır.	Desteklenmiştir
H ₁₄	Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: “Bir çalışan olarak kurum-işletme malzemelerini eve götürmemin kimseye zarar vermeyeceğini düşünürüm.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir fark vardır.	Desteklenmiştir

H ₁₅	Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: “Hasta olduğum günleri, tatil günlerim olarak görürüm.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir fark vardır.	Desteklenmiştir
H ₁₆	Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: “Çalışan maaşları arz-talep yasalarına göre belirlenmelidir.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir fark vardır.	Desteklenmemiştir
H ₁₇	Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: “Hissedarların asıl amacı yatırımlarından maksimum getiri elde etmektir.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir fark vardır.	Desteklenmemiştir
H ₁₈	Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: “İş hayatında alınan kararlar kar sağlamaya yönelirse, buna uygun hareket edilmeli, aksinin zaman kaybı getireceği düşüncesinde olunmalıdır.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir fark vardır.	Desteklenmemiştir
H ₁₉	Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: “Bir çalışanın detaylara takılması boş bir çaba değildir.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir fark vardır.	Desteklenmiştir
H ₂₀	Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: “Belirli bir amacınız varsa, o amaca ulaşmak için ahlaki olsun ya da olmasın gereken her adımı atmalısınız.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir fark vardır.	Desteklenmiştir
H ₂₁	Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: “İş dünyasının kendine özgü kuralları vardır.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir fark vardır.	Desteklenmemiştir
H ₂₂	Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: “Ahlaklı bir çalışan, başarılı bir çalışandır.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında anlamlı bir fark vardır.	Desteklenmemiştir
H ₂₃	Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: “Doğru ve kişisel sorumluluklara sahip olmayı, koşulsuz sevgi ve bağlılığa tercih ederim.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir fark vardır.	Desteklenmiştir
H ₂₄	Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: “Gerçek anlamda ahlaklı olmak öncelikli olarak kişisel çıkarları düşünmeyi gerektirir.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir fark vardır.	Desteklenmemiştir
H ₂₅	Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: “Fedakârlık yapmak ahlaki değildir.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir fark vardır.	Desteklenmemiştir
H ₂₆	Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: “Bir kişi, işine ve kararlarına göre yargılanabilir.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir fark vardır.	Desteklenmemiştir
H ₂₇	Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: “İnsan ürettiğinden fazlasını tüketmemelidir.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir fark vardır.	Desteklenmiştir
H ₂₈	Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: “Olayı kurum dışındaki kişilerle paylaşırım.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında ifşa (whistleblowing) eğilim düzeylerine göre anlamlı bir fark vardır.	Desteklenmiştir
H ₂₉	Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: “Olayı ilgili yasal mercilere bildiririm.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında ifşa (whistleblowing) eğilim düzeylerine göre anlamlı bir fark vardır.	Desteklenmiştir
H ₃₀	Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: “Olayı kamuoyuna açıklarım.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında ifşa (whistleblowing) eğilim düzeylerine göre anlamlı bir fark vardır.	Desteklenmiştir
H ₃₁	Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: “Olayı üst yönetime iletirim.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında ifşa (whistleblowing) eğilim düzeylerine göre anlamlı bir fark vardır.	Desteklenmiştir

H ₃₂	<i>Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: “Olayı tepe yöneticime bildiririm.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında ifşa (whistleblowing) eğilim düzeylerine göre anlamlı bir fark vardır.</i>	Desteklenmiştir
H ₃₃	<i>Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: “Olayı kurum içerisinde bu gibi durumlarla ilgilenen kişiler vasıtasıyla bildiririm.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında ifşa (whistleblowing) eğilim düzeylerine göre anlamlı bir fark vardır.</i>	Desteklenmiştir
H ₃₄	<i>Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: “Olayı görmezden gelirim.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında ifşa (whistleblowing) eğilim düzeylerine göre anlamlı bir fark vardır.</i>	Desteklenmiştir
H ₃₅	<i>Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: “Sessiz kalırım.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında ifşa (whistleblowing) eğilim düzeylerine göre anlamlı bir fark vardır.</i>	Desteklenmiştir

IV. 10. Tartışma

Günümüzde etik ve yönetsel etik, yönetim alanının en önemli konularından biridir. Yönetsel etik kavramının kamu kurum ve kuruluşlarında uygulanması esnasında, gerek hizmet alanlar, gerekse hizmet verenler etik sorunlarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Böyle bir durumda nasıl hareket etmeleri gerektiği hususunda etik ikileme düşmektedirler. Sonuçta ya duruma karşı kayıtsız kalma (sessiz kalma veya görmezden gelme) ya da durumu ifşa (Whistleblowing) etme yolunu seçmektedirler. Bu durumda, gerek hizmet alanlara, gerek hizmet verenlere, gerekse uygulayıcılara büyük sorumluluklar düşmektedir.

Kadın girişimciler ile kadın girişimcilerin ilişkili oldukları kamu kurum ve kuruluşu çalışanlarının etik davranış algı düzeyleri ile ifşa (whistleblowing) eğilim düzeylerinin tespit edildiği araştırmamızın bulguları, alanyazını da göz önüne alınarak tartışılacaktır.

IV. 10. 1. Kadın Girişimciler ile Kamu Kurum ve Kuruluşu Çalışanlarının Sosyo-Demografik Özellikleri Açısından Tartışılması

Araştırmaya katılan 160 kadın girişimcinin %65'inin 36 yaş ve üzeri olduğu tespit edilirken, %52,9'u kadın, %47,1'i erkek olan 240 kamu kurum ve kuruluşu

çalışanının %50,8'inin "26-36" yaş aralığında yer aldıkları tespit edilmiştir. Dolayısıyla katılımcıların genç ve orta yaş aralığında yer aldıkları söylenebilir. Eğitim düzeylerine bakıldığında, kadın girişimcilerin %36,3'ünün "Lise ve Dengi", %27,5'inin "Lisans" mezunu olduğu gözlenmiştir. Kadın ve erkek kurum çalışanlarında ise %56,3'lük bir oranla daha çok "Lisans" mezunu olarak tespit edilmiştir. Medeni halleri incelendiğinde kadın girişimcilerin %83,8'i evli iken, kurum çalışanlarının toplamda %60,4'ünün evli olduğu tespit edilmiştir. Çalışma süreleri incelendiğinde, kadın girişimcilerin %54,4'ünün "1-5" yıl arasında, kurum çalışanlarının ise %53,3'ünün "1-5" yıl arasında çalıştıkları tespit edilmiştir. Kadın girişimcilerin baba meslekleri incelendiğinde, %43,8'inin girişimci, işadamı ve esnaf, %24,4'ünün işçi, memur ve emekli ve yine %24,4'ünün serbest meslek çalışanı olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç kadınların aileden gelen bir girişimci olma özelliği kazandıklarına dair bir çıkarım sağlamaktadır. Kadın girişimcilerin %62,5'inin yabancı dilinin İngilizce olduğu tespit edilmiştir. Sahip oldukları işletmeleri ise bizzat kendilerinin (%73,8), daha sonra aile fertlerinin (%21,9) yönettiği görülmektedir. Girişimci kadınların girişimde buldukları alanlara bakıldığında; daha çok lojistik, dikiş-nakış, güzellik-bakım, tekstil, tarım ve hayvancılık sektörlerinde faaliyet gösterdikleri (%56,9) (kuaför, tekstil, dikiş-nakış, hayvancılık, tarım, el sanatları gibi kendi hesabına çalıştıkları işler vb.) tespit edilmiştir. Araştırmayı destekler nitelikte olan Afza vd. (2010:109-119) ile Mathew ve Panchanatham (2011:77-105)'ın çalışmalarına göre; kadınların katıldıkları ekonomik faaliyet alanları; çiftlik hayvancılığı, tarım, dekorasyon ürünleri, mum yapımı, gıda, dikiş-nakış, perakende mağaza, halı dokuma, kümes hayvancılığı, tekstil, güzellik-bakım, moda tasarımı gibi geleneksel sektörlerin yanında mali kuruluşlar, eğitim kurumları ve eğlence sektörleri şeklindedir. Yapılan farklı araştırmalara göre; kadınları girişimciliğe motive eden faktörler arasında, gelirlerini arttırma, yeteneklerini kanıtlama, bağımsız olma, önceki

deneyim ve eğitimlerini kullanma istekleri (Zhu ve Chu, 2010:164-180; Keskin, 2014:71-95) gelmektedir. Araştırma kapsamında; girişimciliğe en çok motive eden neden olarak, birinci sırada ekonomik güç kazanmak gelirken, ikinci sırada istihdam sağlamak ve üçüncü sırada bağımsız çalışmak gelmektedir. Dolayısıyla elde edilen sonuçlar birbirini destekler niteliktedir. Yine yapılan farklı araştırmalarda kadınlarda girişimcilik fikrinin oluşma nedenleri; babadan miras olması, aile üyelerinin güçlü tavsiyesi, yeteneği, iş fırsatlarını algılaması ve kar sağlaması olarak belirtilmiştir (Alam, vd., 2011:166; Afza, vd., 2010:109-119).

IV. 10. 2. Kadın Girişimciler ile Kamu Kurum ve Kuruluşu Çalışanlarının Etik Davranış Algı Düzeyleri Açısından Tartışılması

Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin:

“İş dünyasının tek ahlaki tarafı para kazanmaktır” önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir farklılığın olduğu ve kadın girişimcilerden daha çok kurum çalışanlarının “iş dünyasının tek ahlaki tarafının para kazanmak” olduğu düşüncesine katılmadıkları tespit edilmiştir. *“İşini iyi yapan bir kişi, ahlaki sorunlar hakkında endişelenmeyebilir.”* önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir farklılığın olduğu; kadın girişimcilerden daha çok kurum çalışanlarının “işini iyi yapan bir kişinin ahlaki sorunlar hakkında endişelenmesine gerek olmadığı” düşüncesine katıldığı tespit edilmiştir. *“Çalışanların her biri, farkında olsun ya da olmasın ahlaki kurallara uygun biçimde davranmalıdır.”* önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir farklılığın olmadığı; buna göre; hem kurum çalışanlarının hem de kadın

girişimcilerin “çalışanların her birinin farkında olsun ya da olmasın ahlaki kurallara uygun biçimde davranmaları” gerektiği düşüncesine katıldıkları tespit edilmiştir.

“Yasalara uygun davranılırsa, ahlaki kurallara da uyulmuş olur.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir farklılığın olmadığı; buna göre; hem kadın girişimcilerin hem de kurum çalışanlarının “yasalara uygun davranılırsa, ahlaki kurallara da uyulmuş” olabileceği düşüncesine katıldıkları tespit edilmiştir. **“İş ahlakı, temel olarak insanların beklentileri ile davranışlarını uyumlu hale getirmektedir.”** önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir farklılığın olduğu; buna göre; kurum çalışanlarından daha çok kadın girişimcilerin “iş ahlakının temel olarak insanların beklentileri ile davranışlarını uyumlu hale getirdiği” düşüncesine katıldığı tespit edilmiştir. **“Kurum kararları ahlak felsefesiyle ilgili olmayıp, gerçekçi uygulamaları içerir.”** önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir farklılığın olduğu; buna göre; kadın girişimcilerin “kurum kararlarının ahlak felsefesiyle ilgili olmayıp, gerçekçi uygulamaları içerdiği” görüşüne katılmadıkları kurum çalışanlarının ise olumlu görüş beyan ettikleri tespit edilmiştir.

“Ahlaki değerler iş dünyası için anlamsızdır.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir farklılığın olduğu; buna göre; kadın girişimcilerden daha çok kurum çalışanlarının “ahlaki değerlerin iş dünyası için anlamsız” olduğunu düşünmedikleri gözlenmiştir. **“Kamuoyu, kurumlara karşı güven eksikliği duymaktadır.”** önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir farklılığın olmadığı; buna göre; hem kurum çalışanlarının hem de kadın girişimcilerin “kamuoyunun, kurumlara karşı güven eksikliği duyduğunu” düşündükleri tespit edilmiştir. **“İş ahlakı sadece halkla ilişkilerle ilgili bir kavramdır.”** önermesi

üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Bu tespit doğrultusunda katılmadıkları yönünde vermiş oldukları cevaplarda, kadın girişimcilere kıyasla kurum çalışanlarının “iş ahlakının sadece halkla ilişkilerle ilgili bir kavram” olmadığı yönünde daha ağırlıklı bir görüş dikkati çekmektedir.

“Günümüz iş dünyası ile geçmişteki iş dünyası arasında, ahlaki değerler açısından değişen hiçbir şey olmamıştır.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre negatif yönde anlamlı bir farklılığın olduğu; buna göre; kadın girişimci ve kurum çalışanlarının olumsuz yönde cevap verdikleri ve kadın girişimcilerin kurum çalışanlarına kıyasla bu önermeye daha az katıldıkları tespit edilmiştir. ***“Rekabet edebilirlik ve karlılık birbirinden bağımsız değerlerdir.”*** önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir farklılığın olduğu; buna göre; kadın girişimciler bu önermeye katılmazken, kurum çalışanlarının olumlu cevap verdikleri tespit edilmiştir. ***“Rekabeti sınırlamak, topluma zarar vermekte birlikte temel doğa kanunlarını da ihlal eder.”*** önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir farklılığın olduğu; kadın girişimcilerin katılmadıkları yönünde görüş bildirirken, kurum çalışanlarının ise “rekabeti sınırlamanın, topluma zarar vermekte birlikte temel doğa kanunlarını da ihlal edeceğini” düşündükleri tespit edilmiştir.

“Kurum-işletme çalışanı olarak, ilgili yerden hasar karşılama talebinde bulunurken, hasara bakmaksızın alabileceğim en fazlasını almaya çalışırım.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre olumsuz bir anlamlı farklılığın olduğu; buna göre; kadın girişimcilerin ve kurum çalışanlarının bu önermeye olumsuz görüş beyan ettikleri ve kurum çalışanlarının kadın girişimcilere kıyasla bu önermeye daha az katıldıkları tespit edilmiştir. ***“Bir çalışan olarak kurum-işletme***

malzemelerini eve götürmemin kimseye zarar vermeyeceğini düşünürüm.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre negatif yönde anlamlı bir farklılığın olduğu; buna göre; kadın girişimcilerin ve kurum çalışanlarının bu önermeye olumsuz görüş beyan ettikleri ve kadın girişimcilerin kurum çalışanlarına kıyasla bu önermeye daha az katıldıkları tespit edilmiştir. *“Hasta olduğum günleri, tatil günlerim olarak görürüm.*” önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre negatif yönde anlamlı bir farklılığın olduğu; buna göre; kadın girişimcilerin ve kurum çalışanlarının bu önermeye olumsuz görüş beyan ettikleri ve kadın girişimcilerin kurum çalışanlarına kıyasla bu önermeye daha az katıldıkları tespit edilmiştir.

“Çalışan maaşları arz-talep yasalarına göre belirlenmelidir.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir farklılığın olmadığı; buna göre; hem kurum çalışanları hem de kadın girişimcilerin “çalışan maaşlarının arz-talep yasalarına göre belirlenmesi” gerektiğini düşünmedikleri tespit edilmiştir. *“Hissedarların asıl amacı yatırımlarından maksimum getiri elde etmektir.”* önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir farklılığın olmadığı; buna göre; hem kurum çalışanları hem de kadın girişimcilerin “hissedarların asıl amacının yatırımlarından maksimum getiri elde etmek” olduğunu düşündükleri tespit edilmiştir. *“İş hayatında alınan kararlar kar sağlamaya yönelikse, buna uygun hareket edilmeli, aksinin zaman kaybı getireceği düşüncesinde olunmalıdır.”* önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir farklılığın olmadığı; buna göre; hem kurum çalışanlarının hem de kadın girişimcilerin “İş hayatında alınan kararlar kar sağlamaya yönelikse, buna uygun hareket edilmesi gerektiği, aksinin zaman kaybı getireceği” düşüncesinde oldukları tespit edilmiştir.

“Bir çalışanın detaylara takılması boş bir çaba değildir.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir farklılığın olduğu; buna göre; kadın girişimcilerden daha çok kurum çalışanlarının “Bir çalışanın detaylara takılmasının boş bir çaba olmadığını” düşündükleri tespit edilmiştir. **“Belirli bir amacınız varsa, o amaca ulaşmak için ahlaki olsun ya da olmasın gereken her adımı atmalısınız.”** önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir farklılığın olduğu; buna göre; kurum çalışanları bu önermeye olumsuz görüş beyan ederken, kadın girişimcilerin “belirli bir amacınız varsa, o amaca ulaşmak için ahlaki olsun ya da olmasın gereken her adımı atmalısınız” düşüncesine katıldıkları tespit edilmiştir. **“İş dünyasının kendine özgü kuralları vardır.”** önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir farklılığın olmadığı; buna göre; hem kurum çalışanlarının hem de kadın girişimcilerin “İş dünyasının kendine özgü kuralları olduğunu” düşündükleri tespit edilmiştir.

“Ahlaklı bir çalışan, başarılı bir çalışandır.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı; buna göre; hem kurum çalışanlarının hem de kadın girişimcilerin “Ahlaklı bir çalışanın, başarılı bir çalışan” olduğu yönünde aynı görüşü paylaştıkları tespit edilmiştir. **“Doğru ve kişisel sorumluluklara sahip olmayı, koşulsuz sevgi ve bağlılığa tercih ederim.”** önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir farklılığın olduğu; buna göre; kurum çalışanlarından daha çok kadın girişimcilerin “doğru ve kişisel sorumluluklara sahip olmayı, koşulsuz sevgi ve bağlılığa tercih edebileceğini” düşündükleri tespit edilmiştir. **“Gerçek anlamda ahlaklı olmak öncelikli olarak kişisel çıkarları düşünmeyi gerektirir.”** önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir farklılığın olmadığı; buna göre; hem kurum çalışanlarının hem de kadın girişimcilerin

“gerçek anlamda ahlaklı olmanın öncelikli olarak kişisel çıkarları düşünmeyi gerektirdiğini” düşünmedikleri ve olumsuz görüş beyan ettikleri tespit edilmiştir.

“Fedakârlık yapmak ahlaki değildir.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir farklılığın olmadığı; buna göre; hem kurum çalışanlarının hem de kadın girişimcilerin “fedakârlık yapmanın ahlaki olmadığını” düşünmedikleri ve olumsuz görüş beyan ettikleri tespit edilmiştir. **“Bir kişi, işine ve kararlarına göre yargılanabilir.”** önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir farklılığın olmadığı; buna göre; hem kurum çalışanlarının hem de kadın girişimcilerin “bir kişinin, işine ve kararlarına göre yargılanabileceğini” düşündükleri tespit edilmiştir. **“İnsan ürettiğinden fazlasını tüketmemelidir.”** önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir farklılığın olduğu; buna göre; kurum çalışanlarından daha çok kadın girişimcilerin “insanın ürettiğinden fazlasını tüketmemesi gerektiği” düşüncesine katıldıkları tespit edilmiştir.

Literatürde yer alan bilgiler doğrultusunda bir değerlendirme yapıldığında; Kadın girişimciler ile kamu kurum ve kuruluşu çalışanlarının etik davranış algı düzeylerini belirleyen bulgular incelendiğinde, kadın girişimcilerin etik davranış algı düzeylerinin kamu kurum ve kuruluşu çalışanlarına kıyasla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. “Bireyin bir davranışta etik problem algılama düzeyinin yüksek olması halinde, o davranışı yapmama niyetinin de yüksek olacağını göstermektedir (Özbek, Özer ve Aydın, 2013:111-129).”

Kadın girişimciler ile kamu kurum ve kuruluşu çalışanlarının etik davranış algı düzeyleri arasındaki bu farklılık; “Eğitim, aile, din, medya gibi kültürel etkilerden; etik kodlar, rol modelleri, örgüt kültürü, algılanan baskı, ödül ve ceza gibi örgütsel etkilerden;

politik, yasal ve ekonomik etkilerden; kişilik, değerler, ahlaki değerler, tarihi geçmiş, cinsiyet gibi bireysel nedenler kaynaklanabilmektedir (Bilgen, 2014).”

VanSandt ve Neck’in araştırmasına göre (akt. Yeşiltaş, 2012), bireylerin etik davranışları biliş düzeyinden etkilenmekte ve buna hem içsel hem de dışsal çevrenin de eklenmesi ile etik davranışlar, sürekli olarak bireyin bilişsel durumunun etkisi altında kalmaktadır.

Dolayısıyla karşılaşılan bu tablo, kamu kurum ve kuruluşlarında etik boyutlara odaklanmayı gerekli kılmaktadır. Shafritz ve Russell’in araştırmasına göre (akt. Özdemir, 2008:179-195), kamu çalışanlarının etik değerleri, kendi öznel geçmişleri tarafından biçimlendirilmektedir. Yani, dini inancı, aile etkisi, kültürel ve toplumsal değerler etkisi ve bireysel tecrübeler kamu çalışanlarının etik davranış eğilimlerini belirleyen unsurlardır. Çadırcı’ nın çalışmasında (akt. Özdemir, 2008), kamuda etik davranışlara yönelik izlerin Türk tarihinde de görüldüğü belirtilmiştir. Örneğin, geleneksel Osmanlı toplum yapısında önemli görevler üstlenmiş olan Loncaların başında yer alan yöneticilerinin (*Kethüda*), kanun gereği etik ilkeler doğrultusunda hareket etmeleri zorunlu tutulmuştur. Fredericson değerleri, kamu yönetiminin en değerli unsuru olarak kabul etmiş ve anayasa başta olmak kaydıyla, kanunlara, dürüstlüğe, profesyonelliğe ve kişisel ahlaka bağlı kalmanın önemini vurgulamıştır (Özdemir, 2008). O’na göre kamu yönetiminde gözlenen pek çok etik dışı uygulamanın gerçek nedeni politikacıların tutum ve eylemleridir (Özdemir, 2008). Yapılan araştırmalarda, tüm etik ilkelere ve kanuni yaptırımlara rağmen etik dışı davranışların kamu yönetiminde 1970’li yıllar boyunca hızlı bir artış gösterdiği ifade edilmiştir.

TÜSİAD’ın 2005 yılındaki raporuna göre (akt. Özdemir, 2008), Türk kamu yönetiminde etik dışı davranışların yaygınlaşmasının altında yatan neden, etik davranış

standartlarının yeterli olmaması, hesap verme mekanizmalarının işlevinin yetersiz olması, kamuda hukuk devleti ilkesinin benimsenmemiş olması, kamuda etik kültürünün henüz yerleşmemiş olması, bürokrasinin merkeziyetçi ve statükocu yapısı, siyasilerin bürokratik yapı üzerindeki gücü, takdir yetkisinin gereksiz kullanımı, kamu yönetiminde saydamlığın olmaması, ekonomik nedenler, eğitim yetersizliği ve etik konusuna gerektiği kadar önem verilmemesidir. Kamuda etik dışı davranışlar konusunda Türkiye, uluslararası araştırmalarda oldukça geri planda kalmaktadır. Yapılan araştırmalarda, kamu yönetiminde etik dışı davranışların görülme sıklığının az gelişmiş ülkelerde gelişmiş ülkelere oranla daha fazla meydana geldiği saptanmıştır.

Anechiaryco ve Goldstock'ın çalışmasında (akt. Özdemir, 2008), yönetim alanında araştırma yapan birçok bilim adamının, pekçok bu etik dışı davranışın engellenmesinde “izleme”nin oldukça önemli bir etken olduğunu düşündüğü ifade edilmektedir. Bu durumun, etik dışı davranışların gerçekleşme sıklığını indirgeyeceği ve caydırıcı bir etkiye imkân sağlayacağı hususunda ortak bir düşünce gelişmiş bulunmaktadır. Etik dışı davranışların küresel ölçekte izlenmesi hususunda atılan en önemli adım Uluslararası Saydamlık (Transparency International-TI) Örgütünün kurulması ile 1993 yılında atılmıştır. “TI'nin kuruluş amacı bütün dünyada etik dışı davranışları izlemek ve ülkeleri etik dışı davranış boyutlarıyla derecelendirmektir (Özdemir, 2008:179-195).” Bu doğrultuda TI'nin her yıl yayımlanmış olduğu raporda Türkiye, etik dışı davranışlar hususunda kamuda, uluslararası araştırmalarda oldukça geride kalmaktadır.

IV. 10. 3. Kadın Girişimciler ile Kamu Kurum ve Kuruluşu Çalışanlarının İfşa (Whistleblowing) Eğilim Düzeyleri Açısından Tartışılması

Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin;

“**Olayı kurum dışındaki kişilerle paylaşırım.**” önermesi üzerindeki görüşleri arasında ifşa (whistleblowing) eğilim düzeylerine göre anlamlı bir farklılığın olduğu; buna göre; kadın girişimcilerin “ilişkili oldukları kamu kurum ve kuruluşlarında karşılaştıkları etik dışı davranışları kurum dışındaki kişilerle paylaşmayı” düşünmelerine karşın kurum çalışanlarının olumsuz görüş beyan ettikleri tespit edilmiştir. “**Olayı ilgili yasal mercilere bildiririm.**” önermesi üzerindeki görüşleri arasında ifşa (whistleblowing) eğilim düzeylerine göre anlamlı bir farklılığın olduğu; bu duruma göre; kadın girişimcilerin “ilişkili oldukları kamu kurum ve kuruluşlarında karşılaştıkları etik dışı davranışları ilgili yasal mercilere bildirmeyi” düşündükleri tespit edilmiştir.

“**Olayı kamuoyuna açıklarım.**” önermesi üzerindeki görüşleri arasında ifşa (whistleblowing) eğilim düzeylerine göre anlamlı bir farklılığın olduğu; dolayısıyla kadın girişimcilerin “ilişkili oldukları kamu kurum ve kuruluşlarında karşılaştıkları etik dışı davranışları kamuoyuna açıklamayı” düşündükleri, ancak kurum çalışanlarının bu önermeye katılmadıkları tespit edilmiştir. “**Olayı üst yönetime iletirim.**” önermesi üzerindeki görüşleri arasında ifşa (whistleblowing) eğilim düzeylerine göre anlamlı bir farklılığın olduğu; kurum çalışanlarından daha çok kadın girişimcilerin “ilişkili oldukları kamu kurum ve kuruluşlarında karşılaştıkları etik dışı davranışları kurum içerisinde üst yönetime iletmeyi” düşündükleri tespit edilmiştir.

“**Olayı tepe yöneticime bildiririm.**” önermesi üzerindeki görüşleri arasında ifşa (whistleblowing) eğilim düzeylerine göre anlamlı bir farklılığın olduğu; buna göre; kadın girişimcilerden daha çok kurum çalışanlarının “çalıştıkları kurum ve kuruluşlarda karşılaştıkları etik dışı davranışları tepe yöneticilerine bildirmeyi” düşündükleri tespit edilmiştir. “**Olayı kurum içerisinde bu gibi durumlarla ilgilenen kişiler vasıtasıyla bildiririm.**” önermesi üzerindeki görüşleri arasında ifşa (whistleblowing) eğilim

düzeylelerine göre anlamlı bir farklılığın olduğu; kadın girişimcilerin “ilişkili oldukları kamu kurum ve kuruluşlarında karşılaştıkları etik dışı davranışları kurum içerisinde bu gibi durumlarla ilgilenen kişiler vasıtasıyla bildirmeyi” düşündükleri tespit edilmiştir.

“**Olayı görmezden gelirim.**” önermesi üzerindeki görüşleri arasında ifşa (whistleblowing) eğilim düzeylerine göre anlamlı bir farklılığın olduğu; buna göre; kadın girişimcilerden çok kurum çalışanlarının “çalıştıkları kurum ve kuruluşlarda karşılaştıkları etik dışı davranışları görmezden gelmeyi” düşündükleri tespit edilmiştir. “**Sessiz kalırım.**” önermesi üzerindeki görüşleri arasında ifşa (whistleblowing) eğilim düzeylerine göre anlamlı bir farklılığın olduğu; kurum çalışanlarının “çalıştıkları kurum-kuruluşlarda karşılaştıkları etik dışı davranışlara karşı sessiz kalmayı” tercih ettikleri tespit edilmiştir.

Literatürde yer alan bilgiler doğrultusunda bir değerlendirme yapıldığında; kadın girişimciler ile kamu kurum ve kuruluşu çalışanlarının ifşa (whistleblowing) eğilim düzeylerini belirleyen bulgular incelendiğinde; kadın girişimcilerin ifşa (whistleblowing) eğilim düzeylerinin, kamu kurum ve kuruluşu çalışanlarının ifşa (whistleblowing) eğilim düzeylerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yani kadın girişimciler, ilişkili oldukları kamu kurum ve kuruluşlarından hizmet alırken, karşılaştıkları etik dışı davranışları, hem içsel ifşa (whistleblowing) hem de dışsal ifşa (whistleblowing) yolunu kullanarak yetkili mercilere bildirirken; kamu kurum ve kuruluşu çalışanlarının kurum içerisinde karşılaştıkları etik dışı davranışlara karşı, kayıtsız kaldıkları; yani ya görmezden geldikleri ya da sessiz kaldıkları tespit edilmiştir.

Araştırmamızı destekler nitelikte olan Kolarska ve Aldrich’in çalışmasında (akt. Aktan, 2006:1-13), kurum çalışanlarının kurum içerisinde karşılaştıkları etik dışı davranışlara karşı şu üç tepkiyi gösterdikleri ifade edilmiştir: Bunlardan birincisi; Sesini

çıkarmama (susma, görüp de görmemezlikten gelme): Kinik ahlakı (*'Bana dokunmayan yılan bin yıl yaşasın'* ya da *'gölge etme başka ihsan istemem'* felsefesi) bu tür davranışın gerisinde yatmaktadır. İkincisi; Karşı çıkma ve mücadele: Bu durumda kişi içsel ya da dışsal ifşa (whistleblowing) yoluna gitmektedir. Üçüncüsü ise; Kaçıp gitme: Kişi mücadele etmekten kaçınmakta ve sorunu organizasyondan ayrılmakla çözeceğine inanmaktadır.

ABD'de 1999 yılında, 57 özel, 57 kamu kurum ve kuruluşunda gerçekleştirilen araştırmada, özel sektördekilere oranla kamu sektöründe çalışanların whistle-blowing politikasını kullanmaya daha istekli oldukları tespit edilmiştir (Lewis, 2006). Avustralya'da 2008 yılında yapılan başka bir araştırmaya göre de; kamu sektöründe whistleblowing oranının oldukça yüksek olduğu tespit edilmiştir. Kamu bütünlüğünün sağlanması ve korunması açısından toplumsal sektörde önemli görülen whistleblowing için ankete katılan çalışanların %81'i büyük bir olasılıkla ifşada bulunabileceklerini ifade etmişlerdir (Brown, 2008:1-331). Dolayısıyla, araştırmamız kapsamında elde ettiğimiz bulgular, mevcut çalışmaları desteklememektedir. Kamu kurum ve kuruluşu çalışanlarının ifşa (whistleblowing) eğilimi göstermek yerine kayıtsız kalmayı (sessiz kalmak ya da görmezden gelmek) tercih etmelerinin olası nedenlerine bakıldığında, araştırma bulguları şu şekildedir: Dozier, vd., (akt. Celep ve Konaklı, 2012) çalışanların, eğitim seviyesi, yaş, özgüven düzeyi, yönetsel görevler, kontrol odağı, gibi bireysel özelliklerinin ifşa eğilimleriyle alakalı olduğu tespit edilmiştir. Farklı bir araştırmada; Whistleblowers'ın karşılaşılabileceği riskler şu şekilde sıralanmıştır: Tecrit, ciddiye alınmama, suçlama, yargılama, misilleme, işten çıkarılma, dışlanma, psikolojik şiddet, sağlığın bozulması, arkadaşlık ilişkilerinin bozulması, stres vs. (Aktan, 2006:1-13). Tim' in çalışmasında (akt. Aydın, 2003), ABD'de 1006 yetişkinin katılımıyla yapılan bir araştırmada, "Katılımcıların %59'unun ifşacıları kahraman olarak kabul ettiği, %18'inin hain olarak kabul ettiği,

%23'ünün ise her ikisine de katılmadığı tespit edilmiştir (Aydın, 2003:79-100).” “Anket katılımcılarından %73'ünün ‘işyerinizde suç işlendiğini öğrenseniz ifşa eder misiniz’ sorusuna ‘evet’ yanıtını verdiğini, ‘İfşacıların kötü muameleye ya da işten çıkarılmaya maruz kaldığına inanıyor musunuz?’ sorusuna katılımcıların %57'sinin her zaman, %30'unun bazen, %8'inin ise çok sık değil yanıtını verdiği tespit edilmiştir (Aydın, 2003:79-100).” Near ve Dworkin çalışmasında (akt. Lachman, 2008), mevcut yasaların ifşacıyı koruyamadığını bu yüzden de ifşa (whistleblowing) eğilimlerinin düşük olabileceğini belirtilmiştir. Örneğin Çin, geçiş aşamasında bir ülke olduğu için hukuk sistemi tam olarak yapılandırılmamıştır. Bu nedenle ifşa eğilimi azdır. Ancak Amerikalı çalışanlarda ifşa eğilimi yüksektir. Çünkü kanunları yerleşik ve ifşacılara sunulan korunma yasaları yüksektir (Keenan, 2007:85-94).

“Türk hukukunda ise konu, hem ceza hukukunu hem de iş hukukunu ilgilendiren boyutlarıyla ele alınmıştır (Serenli, 2014:1-13): Ceza Muhakemesi Kanununa göre: Etik ve ahlaki olmayan, yanlış uygulamaya şahit olma bağlamında; “Türk hukukunda tanıklık toplumsal bir görev olarak düzenlenmiştir.” Hangi suçlarda tanığın korunma altına alınacağı CMK 3. maddede ele alınmıştır. Buna göre rüşvet ve yolsuzluk ihbarlarında tanık koruma kanunu uygulanmamaktadır. Yine tanık ve tanık ile birlikte kimlerin koruma altına alınacağı 4. maddede düzenlenmiştir. Şahit olunan suçu haber vermeme ise; TCK 151, 235 ve 530. Maddelerinde düzenlenmiştir. Md. 235, kamu görevlilerine, görevleri adına kovuşturmayı gerektiren bir suç işlendiğinde durumu adliye ve kolluk kuvvetlerine bildirme yükümlülüğü yüklemektedir. En geniş anlamda TCK'nın 278. Maddesi, herhangi bir sınırlandırma olmaksızın herkes için işlenmiş veya işlenmekte olan bir suçu yetkili makamlara iletme yükümlülüğü yüklemektedir. İş Hukukuna Göre: İfşacının korunup

korunmayacağı, korunacaksa bunun sınırlarının neler olacağı iş hukukunun alanına giren konulardır. İş hukukunda da bu konu ile ilgili net ifadeler bulmak mümkün değildir.

Association of certified fraud examiners (Dolandırıcılıkla ilgili incelemelerden sorumlu yetkili birim)'in 2006'daki raporu, ifşacıyı koruma kanunlarının uygulamasının faydalarını göstermektedir. Buna göre (Eaton ve Akers, 2007:66-71):

- Tüm dolandırıcılık faaliyetlerinin %34'ünün tespiti,
- Kar amacı gütmeyen kurumlara yönelik gerçekleştirilen sahtekârlıkların %34'ünün tespiti,
- Hükümet organlarına yönelik gerçekleştirilen sahtekârlıkların %39,7'sinin tespiti,
- Yönetici ya da şirket sahiplerinin dolandırıcılık faaliyetlerinin %48'i açığa çıkarılmıştır.

Ayrıca, asılsız iddiada bulunan ifşacı içinde kanunda maddeler yer almaktadır. İlk olarak 1863 yılında Abraham Lincoln tarafından gündeme getirilmiş olup 1986 yılında tekrardan uygulamaya alınmıştır. Örneğin kanunda; ifşacının dava giderlerinin %30'una kadarını ödeyeceği belirtilmekte, şayet iddiası asılsız ise bu da asılsız iddiaların önüne geçmek adına caydırıcı bir rol oynamaktadır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmaya katılan 160 kadın girişimcinin %65'inin 36 yaş ve üzeri olduğu tespit edilirken, %52,9'u kadın, %47,1'i erkek olan 240 kamu kurum ve kuruluşu çalışanın %50,8'inin "26-36" yaş aralığında yer aldıkları tespit edilmiştir. Dolayısıyla katılımcıların genç ve orta yaş aralığında yer aldıkları söylenebilir. Eğitim düzeylerine bakıldığında, kadın girişimcilerin %36,3'ünün "Lise ve Dengi", %27,5'inin "Lisans" olduğu gözlenmiştir. Bu düzey, kadın ve erkek kurum çalışanlarında %56,3'lük bir oranla daha çok "Lisans" olarak tespit edilmiştir. Medeni halleri incelendiğinde kadın girişimcilerin %83,8'i evli iken, kurum çalışanlarının toplamda %60,4'lük kısmının evli olduğu tespit edilmiştir. Çalışma süreleri incelendiğinde, kadın girişimcilerin %54,4'ünün "1-5" yıl arasında, kurum çalışanlarının ise %53,3'ünün "1-5" yıl arasında çalıştıkları tespit edilmiştir. Kadın girişimcilerin baba meslekleri incelendiğinde, %43,8'inin girişimci, işadamı ve esnaf, %24,4'ünün işçi, memur ve emekli ve yine %24,4'ünün serbest meslek çalışanı olduğu, yabancı dil bilgisi olarak %62,5'inin İngilizce bildiği, işletmelerini bizzat kendilerinin (%73,8), daha sonra aile fertlerinin (%21,9) yönettiği, daha çok lojistik, dikiş-nakış, güzellik-bakım, tekstil, tarım ve hayvancılık sektörlerinde faaliyet gösterdikleri (%56,9), %71,9'luk bir kısmının 1 ile 10 arasında çalışanın olduğu, girişimciliğe en çok motive eden neden olarak birinci sırada ekonomik güç kazanmak gelirken (%48,8), ikinci sırada istihdam sağlamak (%21,9) ve üçüncü sırada bağımsız çalışmak (%18,8) gelmektedir. Girişimcilik fikrinin oluşma nedeninin ise; daha çok iş fırsatlarını algılayabilmek (%43,8) olduğu tespit edilirken, konuyla ilgili bilgi ve tecrübeye sahip olmanın ikinci sırada (%31,3), aile ve arkadaş desteğinin üçüncü sırada (%17,5) yer aldığı tespit edilmiştir.

Kadın girişimciler ile kamu kurum ve kuruluşu çalışanlarının etik davranış algı düzeylerini belirleyen bulgular incelendiğinde, kadın girişimcilerin etik davranış algı düzeylerinin kamu kurum ve kuruluşu çalışanlarına kıyasla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Kadın girişimciler ile kamu kurum ve kuruluşu çalışanlarının ifşa (whistleblowing) eğilim düzeylerini belirleyen bulgular incelendiğinde; Kadın girişimcilerin ifşa (whistleblowing) eğilim düzeylerinin, kamu kurum ve kuruluşu çalışanlarının ifşa (whistleblowing) eğilim düzeylerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yani kadın girişimciler, ilişkili oldukları kamu kurum ve kuruluşlarından hizmet alırken, karşılaştıkları etik dışı davranışları, hem içsel ifşa (whistleblowing) hem de dışsal ifşa (whistleblowing) yolunu kullanarak yetkili mercilere bildirirken; kamu kurum ve kuruluşu çalışanlarının kurum içerisinde karşılaştıkları etik dışı davranışlara karşı, kayıtsız kaldıkları; yani ya görmezden geldikleri ya da sessiz kaldıkları tespit edilmiştir.

Araştırmamız kapsamında elde edilen bulgulara dayanarak genel bir değerlendirme yapıldığında; kamu kurum ve kuruluşlarında karşılaşılan ya da karşılaşılmaması muhtemel etik dışı davranışların varlığının bilinmesi yönetsel etik sürecinin yürütülmesinde kuşkusuz kilit rol oynayacaktır. Kurum ve kuruluşlarda, etik dışı davranışların varlığı tespit edildiğinde, kamuoyu tarafından kurum ve kuruluşlara duyulan güven azalarak, kurumlar itibarını kaybedecektir.

Toplumda şüphe ve güvensizliğe yol açacak durumları ortadan kaldırmak ve kamuoyunun güvenini arttırmak için, kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapanların uymaları gereken etik davranış kodlarının, örgüt yetkililerince belirlenmesi ve bu sayede etik dışı davranışların engellenmesi planlanmalıdır. Örgüt çalışanları etik davranışlar

konusunda eğitilmelidir. Bu noktada insan kaynakları yöneticilerine büyük sorumluluklar düşmektedir. Yine eğitim kurumları ve enformasyon merkezleri ile ilişkili olan dernekler ve sivil toplum kuruluşları da, etik değerlerin oluşturulması ve uygulanması aşamasında katkı sağlayabilmektedirler.

Aynı zamanda, kurum içerisindeki etik değerlerin geliştirilmesi, etik dışı davranışların engellenmesi ve etik iklimin oluşturulabilmesi için örgüt içerisindeki olumsuz durumları ifşa (whistleblowing) etmenin önü açılmalı ve alınacak önlemlerle etik sorunlar ortadan kaldırılmalıdır. Bu açıdan ifşacıların, karşı tepkilere ve cezalara maruz bırakılmaması ve kurum ile olan ilişkilerinin devamlılığının sağlanması için, ifşacıları (whistleblowers) korumaya yönelik yasalar çıkartılmalı, hatta mevcut yasaların da geliştirilmesi için yurtdışında uygulanan yasalar model alınmalıdır. Bu doğrultuda çıkarılacak olan yasaların hangi bireyleri içine alacağı belirlenmelidir. Yani yasalar, yalnızca örgüt çalışanlarını değil, örgüt ile ilişkisi olan herkesi içine almalıdır. Ayrıca çıkarılan bu yasalar, örgüt çalışanlarına ve paydaşlarına açıkça duyurulmalıdır. Bunun için örgüt içerisindeki uygun yerlere gerekli bilgiler asılabilir. Ya da zaman zaman düzenlenecek olan toplantılarla çalışanlara gerekli bilgiler hatırlatılmalı, aynı zamanda çalışanların bu doğrultuda görüş bildirmelerine olanak sağlanmalıdır.

Dolayısıyla, sunulan önerilerle alınacak önlemler doğrultusunda, toplumsal düzenin ve refahın sağlanması için gerekli atılımlara ivme kazandırılmalıdır.

KAYNAKÇA

- Aderemi, H. O. S., Ilori, M. O., Siyanbola, W. O., Adegbite, S. A., ve Abereijo, I. O. (2009). An assessment of the choice and performance of women entrepreneurs in technological and non-technological enterprises in Southwestern Nigeria. *Journal of Asia Entrepreneurship and Sustainability*, 5(1), 25.
- Afza, T., Osman, M., Hassan, M., ve Rashid, M. A. (2010). Enterprising behavior of enterpriseless rural women entrepreneurs of Khyber Pukhtan Khawa of Pakistan. *European Journal of Social Sciences*, 18(1), 109-119.
- Ahmad, S. A., Smith, M., ve Ismail, Z. (2010). Internal whistleblowing intentions in Malaysia: Factors that influence internal auditors decision-making process. *In International Conference on Business and Economic Research*, 1-14.
- Akbaş, T. T. (2010). *Örgütsel etik iklim, kişi-örgüt uyumu, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: Görgül bir araştırma*. Yayımlanmamış doktora tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Akhundova, J. (2013). Rusya kamu yönetiminde etik konularına bakış: Hukuki-normatif ve söylem içerik analizi. *Avrasya İncelemeleri Dergisi*, 2(2), 335-355.
- Aktan, C. C. (2006). Organizasyonlarda yanlış uygulamalara karşı bir sivil erdem, ahlaki tepki ve vicdani red davranışı: Whistleblowing. *Mercek Dergisi*, 1(13), 1-13.
- Alam, S. S., Jani, M. F. M., ve Omar, N. A. (2011). An empirical study of success factors of women entrepreneurs in southern region in Malaysia. *International Journal of Economics and Finance*, 3(2), 166.

- Altun, Y. (2013). *Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Anselm, M. (1994). Innovation, constraints and success: The case of visible minority women entrepreneurs. *Canadian Woman Studies*, 15(1), 33-37.
- Aşkın, A., Nehir, S., ve Vural, S. Ö. (2011). Tarihsel süreçte girişimcilik kavramı ve gelişimi. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 6(2), 56-72.
- Atalay, Y. (2011). *İleri teknoloji sektöründe kadın girişimciliği: Ankara örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Ateş, H.,ve Oral, B. (2003). Kamu yönetiminde etik: Kültürel temeller ve örgütsel ruhçuluk kuramı ekseninde bir analiz. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(1), 55-71.
- Ay, C. (2005). İşletmelerde etiksel karar almada kültürün rolü. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 12(2), 31-52.
- Aydın, U. (2003). İş hukuku açısından işçinin bilgi uçurması (Whistleblowing). *Sosyal Bilimler Dergisi*, 79-100.
- Aykan, E. (2004). Kayseri’de faaliyet gösteren girişimcilerin liderlik özellikleri. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(17), 213-224.
- Aytaç, Ö. (2006). Girişimcilik: Sosyo-kültürel bir perspektif. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 15, 139-160.

- Bageac, D., Furrer, O., ve Reynaud, E. (2011). Management students' attitudes toward business ethics: A comparison between France and Romania. *Journal of Business Ethics*, 98(3), 391-406.
- Bakar, Ş. (2012). *Çalışanların, iş yerlerinde karşılaştıkları etik olmayan durumları raporlama eğilimleri ve bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- Bilgen, A. (2014). *Çalışanların etik liderlik ve etik iklim algulamalarının örgütsel bağlılıklarına etkisi: Özel ve kamu sektöründe karşılaştırmalı bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Birinci, G. (2009). Kamu etiği ve insan hakları. *Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi*, (8), 123-145.
- Birley, S. (1988). Female entrepreneurs-are they really any different? 5-87.
- Bisschoff, C. A., ve Lotriet, R. A. (2012). Factor identification in managerial ethics. *African Journal of Business Management*, 6 (43), 10741-10749.
- Bjørkelo, B. (2013). Workplace bullying after whistleblowing: future research and implications. *Journal of Managerial Psychology*, 28(3), 306-323.
- Bjørkelo, B., ve Madsen, O. J. (2013). Whistleblowing and neoliberalism: Political resistance in late capitalist economy. *Psychology and Society*, 5(2), 28-40.
- Bozkurt, Ö., ve Erdurur, K. (2013). Girişimci kişilik özelliklerinin girişimcilik eğilimindeki etkisi: Potansiyel girişimciler üzerinde bir araştırma. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 8(2), 57-79.

- Brînzea, V. M. (2011). Managerial ethics and its key role in establishing an ethical work climate. *Business and Leadership*, 1(7), 89-105.
- Brodman, J., ve Berazneva, J. (2007). Transforming opportunities for women entrepreneurs. *Information Technologies and International Development*, 4(2), 3.
- Brown, A. J. (2008). Whistleblowing in the Australian public sector. *Enhancing the theory and practice of internal witness management in public sector organisations*, Australian National University, 1-331.
- Can, Y., ve Karataş, A. (2007). Yerel ekonomilerde kalkınmanın itici gücü olarak kadın girişimcilerin rolü ve mikro finansman: Muğla ili örneği [Özel sayı]. *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi*, 251-261(Bahar).
- Celep, C.,ve Konaklı, T. (2012). Bilgi uçurma: Eğitim örgütlerinde etik ve kural dışı uygulamalara yönelik bir tepki/whistleblowing: A response to unethical and illegitimate practices in educational organizations. *E-International journal of Educational Research*, 3(4), 65-88.
- Çakıcı, A. (2004). Kadın girişimcilerin işletme fonksiyonlarındaki etkisinin belirlenmesine yönelik araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1).
- Çakıcı, A. (2006). Mersin'deki kadın girişimcilerin iş yaşamını etkileyen faktörler. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(4), 54-78.
- Çalık, K. (2012). *Kamu yönetiminde etik değerlerden sapma: Bir kamu örgütü üzerine alan araştırması*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.

- Çamlık, M. (2013). *İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının çalışanların mental sağlığı üzerindeki etkisi: Mersin ve Adana illerindeki kamu ve vakıf üniversiteleri üzerinde bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Mersin Üniversitesi, Mersin.
- Çevikbaş, R. (2006). Yönetimde etik ve yozlaşma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1).
- Çiçek, R., ve Durna, U. (2012). Meslek idealleri ve girişimcilik niyetleri. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(17), 17-31.
- Çiğdem, S. (2013). Büro yönetiminde whistleblowing ve etik ilişkisi. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1, 93-109.
- Danışman, S. A. (2014). Sosyal bir sorumluluk olarak ihbarcılık. *İş Ahlakı Dergisi*, 228-233.
- Davis, A. (2011). Rural and urban women entrepreneurs: A comparison of service needs and delivery methods priorities. *Int. Journal of Business Science and Applied Management*, 6(2), 1-16.
- Demirtaş, Ö. (2014). İşyerlerinde olumsuz durumları ifşa etmenin etik iklim üzerindeki etkisi: Yıldırma algısının moderatör rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 43(1), 136.
- Doğruel Mansuroğlu, Ç. (2012). *İlköğretim okul müdürlerinin etik davranışları ile okul iklimi ilişkisinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.

- Duran, C., Büber, H., ve Eren Gümüştekin, G. (2013). Girişimcilik hislerine eğitimin katkısı: Kütahya meslek yüksekokulu makine programı örneği. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 8(2), 33-57.
- Duska, R. (1989). Whistleblowing II. *Ethical issues in the professions*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ.
- Eaton, T. V.,ve Akers, M. D. (2007). Whistleblowing and good governance. *Accounting Faculty Research and Publications*, 77(6), 66-71.
- Edwards, A. D. (2012). Women entrepreneurs access to finance in the developing world. *In RIBM Doctoral Symposium*.
- Eliot, T. S. (2014). Kamu yönetiminde etik: Tartışma ve birkaç örnek. *İnsan ve İnsan Bilim Kültür ve Düşünce Dergisi*, (1), 14-22.
- Ercan, S.,ve Gökdeniz, İ. (2009). Girişimciliğin gelişim süreci ve girişimcilik açısından Kazakistan. *Bilgi Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, (49), 59-82.
- Erdoğan Morçin, S. (2013). Türk kültüründe kadın girişimciliği: Kavramsal bir değerlendirme. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 8(2), 167-191.
- Eren, V.,ve Orhan, U. (2013). Kurumsal sosyal sorumluluğun çalışanların kötü yönetimi ifşa düzeylerine etkisi üzerine bir araştırma. *International Journal Of Social Science*, 6(2), 455-468.
- Esen, E., ve Kaplan, H. A. (2012). İşletmelerde ahlaki olmayan davranışların duyurulması (Whistleblowing). *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(2), 33-52.

- Eymen, U. Erman (2007). *SPSS 15.0 Veri Analiz Yöntemleri*. İstatistik Merkezi.
- Feerick, J. D. (1991). Toward a model whistleblowing law. *Fordham Urb. LJ*, 19, 585.
- Fuad, N. F., ve Bohari, A. M. (2011). Malay women entrepreneurs in the small and medium sized ICT-related business: A study on need for achievement. *International Journal of Business and Social Science*, 2(13), 1-7.
- Fuad, N. F., Bohari, A. M., ve Hin, C. W. H. (2011). Women entrepreneurs in the ICT-related business in Malaysia: A demographic survey. *International Journal of Business and Management*, 6(10), 127.
- Görmez, K., Atan, M., ve Sancak, H. Ö. (2009). Etik, kültür ve toplum. *Kamu Etiği Akademik Araştırmaları*, 281-352.
- Gülesanlar, N. (2010). *Kamu hizmeti ve etik: Türkiye kadastro teşkilatı özelinde bir uygulama*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Güreşçi, E. (2014). Girişimcilik eğilimi üzerine bir araştırma: İspir Hamza Polat MYO örneği. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 9(1), 23-39.
- Hay, D., Larres, P. M., Oyelere, P., ve Fisher, A. (2001). The ethical perception of undergraduate students in computer-related situations: An analysis of the effects of culture, gender and prior education. *Teaching Business Ethics*, 5(3), 331-356.
- Heilbrunn, S., ve Abu-Asbah, K. (2011). Disadvantaged and embedded: Arab women entrepreneurs in Israel. *International Journal of Business and Social Science*, 2(11), 45-55.

Holtzhausen, N. (2007). *Whistle blowing and whistle blower protection in the South African public sector*. Unpublished doctoral dissertation, University of South Africa, Africa.

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts

Idris, A. (2008). A profile of innovative women entrepreneurs. *International Business Research*, 1(2), 3.

İlhan, S. (2005). Bazı değişkenler açısından Elazığ'da girişimci profili. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(1), 217-248.

İplik, E. (2012). *Osmaniye ili kırsalında kadın girişimciliği*. Yayımlanmamış doktora tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.

Jin, K. G., Drozdenko, R., ve Bassett, R. (2007). Information technology professionals' perceived organizational values and managerial ethics: An empirical study. *Journal of Business Ethics*, 71(2), 149-159.

Kandemir, A. ve Deliorman, R.B. (2009). Kamu kurumu niteliğinde meslek kuruluşları ve etik. Yolsuzluğun önlenmesi için etik projesi, *Kamu Görevlileri Etik Kurulu*, Ankara. 1-97.

Kaplan, Ç. (2009). Kamu yönetiminde etik ve kamu çalışanlarının etik kavramını algılayışları. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 14(3).

Kara, Z. (2013). *Yerel yönetimlerde etik: Uşak il özel idaresi örneği*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Uşak Üniversitesi, Uşak.

- Kayalar, M.,ve Ömürbek, N. (2007). Girişimci adaylarının risk almaya yatkınlık özelliğinin cinsiyet bağlamında incelenmesi. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1).
- Keenan, J. P. (2007). Comparing Chinese and American managers on whistleblowing. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 19(2), 85-94.
- Keskin, S. (2014). Türkiye’de kadın girişimcilerin durumu. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 9(1), 71-95.
- Kılavuz, R. (2004). Etik Sistemleri ve Kamu Yönetimi Etiği Açısından Görünümleri. *İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, (30), 15-29.
- Kılıç, G., Pelit, E., ve Altunöz, Ö. (2011). The relationship between managerial ethics perception and professional burnout levels of employee: A comparative study of five-star hotels’ employees between Turkey and Italy. *Journal of Business Research-Turk/İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 122-139.
- Kılıç, S. (2013). Örneklem Yöntemleri. *Journal of Mood Disorders*, 7(1), 44-46.
- Köprü, B. (2007). *Türk kamu yönetiminde etik değerlerden sapma ve yönetsel yozlaşma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Köse, S. (2011). 24 Ocak 1980 ve 5 Nisan 1994 İstikrar programlarının karşılaştırılması, <http://ekutup.dpt.gov.tr/planlama/42nciyil/koses.pdf>.
- Köse, Z. (2014). *Turizmde kadın istihdamı ve kadın girişimciliği Beypazarı örneği*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

- Kuçuradi, İ. (2003). Etik ve etikler. *Türkiye Mühendislik Haberleri*, 423(1), 7-9.
- Kutvan, A. B. (2011). *Yönetmelik etik ve basın işletmeleri üzerine bir araştırma*.
Yayımlanmamış doktora tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Lachman, V. D. (2008). Whistleblowing: Role of organizational culture in prevention and management. *MedSurg Nursing Journal*, 17(4), 265-267.
- Lanier, P. A. (2003). The Rise of Women Entrepreneurs. *Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, 8(4), 110.
- Lewis, D. (2006). The contents of whistleblowing/confidential reporting procedures in the UK: Some lessons from empirical research. *Employee Relations*, 28(1), 76-86.
- MacNab, B., Brislin, R., Worthley, R., Galperin, B. L., Jenner, S., Lituchy, T. R., MacLean, J., ... Turcotte, M. F. (2007). Culture and ethics management whistle-blowing and internal reporting within a NAFTA country context. *International Journal of Cross Cultural Management*, 7(1), 5-28.
- Mansbach, A., ve Bachner, Y. G. (2010). Internal or external whistleblowing: nurses' willingness to report wrongdoing. *Nursing Ethics*, 17(4), 483-490.
- Mathew, R. V., ve Panchanatham, N. (2011). An exploratory study on the work-life balance of women entrepreneurs in South India. *Asian Academy of Management Journal*, 16(2), 77-105.
- Narin, M., Marşap, A., ve Gürol, M. A. (2006). Global kadın girişimciliğinin maksimizasyonunu hedefleme: Uluslararası arenada örgütlenme ve ağ

oluşturma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1), 65-78.

Nwinyokpugi, N. P., Nwibere, B. M., Orodho, J. A., Okafor, G. O., Malizu, C. F., John, V., ve Barman, B. (2014). Managerial ethics and organizational effectiveness: The Nigerian experience. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science*, 19(1),1-10.

Orhan, F. (2007). *Sağlık hizmetlerinde etik boyut: Hastanelerde çalışan personelin etiksel sorunlara yaklaşımlarının belirlenmesine yönelik bir alan araştırması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.

Önen, S. M.,ve Yıldırım, A. (2014). Kamu yönetiminde etik denetimi. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 5(1), 103-126.

Örselli, E. (2010). *Türkiye’de toplumsal ve yönetsel etik değerler: Uygulamalı bir araştırma*. Yayınlanmamış doktora tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.

Özbek, V., Özer, G., ve Aydın, K. (2013). İşletme öğrencilerinin dindarlık düzeyleri ve etik niyetlerinin pazarlama etiği bağlamında değerlendirilmesi. *Business and Economics Research Journal*, 4(3), 111-129.

Özdemir, M. (2008). Kamu yönetiminde etik. *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4 (7), 179-195.

Özen Kutanis, R.,ve Alpaslan, S. (2006). Girişimci ve yönetici kadınların profilleri farklı mıdır?.*Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, 8(2), 139-153.

- Özen, Y.,ve Gül, A. (2007). Sosyal ve eğitim bilimleri araştırmalarında evren-örneklem sorunu/Population-sampling issue on social and educational research studies. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, (15), 395-422.
- Özkul, G. (2008). *Girişimcilik teorileri ve girişimci tipleri: Antalya-Burdur-Isparta illerinde (İİBS düzey 2 tr61 bölgesinde) imalat sanayi KOBİ'lerindeki girişimciler üzerinebir inceleme*.Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Özmen, F., ve Güngör, A. (2008). Eğitim denetiminde etik. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(15), 137-155.
- Padmavathi, D. (2011). Sustainable development of rural women entrepreneurs. In *2011 2nd International Conference on Business, Economics and Tourism Management*, 24, 67-72.
- Parihar, P., Singh, D. K., Sharma, V. K., ve Singh, R. P. (2008). Impact of motivational factors and role stress on women entrepreneurs in Jammu. *Indian Research Journal of Extension Education*, 8(2/3).
- Park, H., Rehg, M. T., ve Lee, D. (2005). The influence of confucian ethics and collectivism on whistleblowing intentions: A study of South Korean public employees. *Journal of Business Ethics*, 58, 387-403.
- Ray, S. L. (2006). Whistleblowing and organizational ethics. *Nursing ethics*,13(4), 438-445.
- Read, W. J.,ve Rama, D. V. (2003). Whistle-blowing to internal auditors. *Managerial Auditing Journal*, 18(5), 354-362.

- Rehman, S.,ve Azam Roomi, M. (2012). Gender and work-life balance: A phenomenological study of women entrepreneurs in Pakistan. *Journal of small business and enterprise development*, 19(2), 209-228.
- Ruacan, Ş.,ve Enstitüsü, O. (2005). Bilimsel araştırma ve yayınlarda etik ilkeler. *Gazi Tıp Dergisi*, 16(4), 147.
- Rupp, D. E., Williams, C. A., ve Aguilera, R. V. (2011). Increasing corporate social responsibility through stakeholder value internalization (and the catalyzing effect of new governance): An application of organizational justice, self-determination, and social influence theories. *Managerial Ethics: Managing The Psychology of Morality*, 69-88.
- Sayğan, S. (2011). *Whistleblowing ve örgütsel etik iklimi ilişkisi üzerine bir uygulama*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Sayğan, S.,ve Bedük, A. (2013). Ahlaki olmayan davranışların duyurulması (whistleblowing) ve etik iklimi ilişkisi üzerine bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28(1), 1-23.
- Sayiner, M. A. (2005). *Yönetmelik kavramının örgütlerde uygulanması*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Saylı, H. ve Kızıldağ, D.(2007). Yönetmelik ve yönetmelik etiğinin oluşmasında insan kaynakları yönetiminin rolünü belirlemeye yönelik bir analiz. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1), 231-251.
- Serenli, A. (2014). Whistleblowing: İhbarcılık kurumu ve korunması.1-13.

- Soyak, M. (2010). Kadın girişimciliği ve mikrofinans: Türkiye deneyimi. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (24), 129-144.
- Soysal, A. (2010). Kadın girişimcilerin özellikleri, karşılaştıkları sorunlar ve iş kuracak kadınlara öneriler: Kahramanmaraş ilinde bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 5(1), 71-95.
- Soysal, A. (2010). Türkiye'de kadın girişimciler: Engeller ve fırsatlar bağlamında bir değerlendirme. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(1), 83-114.
- Strack, G. (2011). Whistleblowing in Germany. *Whistleblowing: In defense of proper action*, 109-124
- Subrahmanian, M. (2011). Women entrepreneurs: The emerging economic force. *Thavan Ijreb*, 1(1), 10-14.
- Sungur, A.P.D.Z. (2013). Türkiye'nin sakin şehirlerindeki kadın girişimciliğine sosyolojik bir bakış. Women entrepreneurship in slow cities of Turkey from a sociological perspective. *International Conference On Eurasian Economies*, 641-648.
- Şentürk, A. (2011). *İş etiği ve çalışma yaşamında etik dışı davranışlar*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Toker Gökçe, A. (2014). Öğretmenlerin farklı bilgi uçurma tercihlerinde belirleyici olan değer yönelimleri. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4 (2), 1-11.
- Toksöz, G. (2007). İşgücü piyasasının toplumsal cinsiyet perspektifinden analizi ve bölgeler arası dengesizlikler. *Çalışma ve Toplum*, 4, 75-76.

- Tonus, H. Z.,ve Oruç, İ. (2012). İnsan kaynakları yönetiminde etik dışı davranışlar ve yönetimi: Bir işletmenin personel yönetmeliği içerik analizi. *İş Ahlakı Dergisi*, 5(10), 149-181.
- Topal, Ş. (2003). Etik değerler mi, yitik değerler mi?.*Türkiye Mühendislik Haberleri*,423, 23-24.
- Topaloğlu, İ. G. (2010). *İşgörenlerin adalet ve etik algıları açısından örgütsel güven ile örgütsel bağlılık ilişkisi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Atılım Üniversitesi, Ankara.
- Topdal, B. (2012). *Yönetici hemşirelerde etik davranışlar*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Türkkahraman, M., ve Şahin, K. (2010). Kadın ve kariyer. *Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 2(1), 75-88.
- Uyar, S.,ve Yelgen, E. (2015). Bilgi ifşası (Whistleblowing) ve denetim. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13 (1), 85-106.
- Ülman, Y. I. (2010). Etik, biyoetik, hukuk: Temel kavramlar ve yaklaşımlar.
- Van der Walt, A. J. (2011). *Changes in attitudes towards business ethics held by past South African business management students*. Unpublished graduate thesis, University of Pretoria, South Africa.
- Vandekerckhove, W., ve Commers, M. R. (2004). Whistle blowing and rational loyalty. *Journal of Business Ethics*, 53(1-2), 225-233.

- Wilmot, S. (2000). Nurses and whistleblowing: the ethical issues. *Journal of advanced nursing*, 32(5), 1051-1057.
- Yağmur, A. (2013). *Etik liderliğin ve etik iklimin etik dışı davranışlara etkisi: Ampirik bir çalışma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Gebze.
- Yeşiltaş, M. (2012). *Örgütsel özdeşleşmenin oluşmasında belirleyiciler olarak etik liderlik ve etik iklim: Otel işletmelerine yönelik bir uygulama*. Yayınlanmamış doktora tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Yetim, N. (2002). Sosyal sermaye olarak kadın girişimciler: Mersin örneği. 79-92.
- Yıldırım, A. (2010). *Etik liderlik ve örgütsel adalet ilişkisi üzerine bir uygulama*. Yayınlanmamış doktora tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Karaman.
- Yıldırım, G., ve Kadioğlu, S. (2007). Etik ve tıp etiği temel kavramları. *CÜ Tıp Fakültesi Dergisi*, 29(2), 7-12.
- Yu, E. (2011). Are women entrepreneurs more likely to share power than men entrepreneurs in decision-making? *International Journal of Business and Management*, 6(4), 111.
- Yüksel, C. (2006). Kamu yönetiminde etik ve Türk kamu yönetiminde etik hakkında yeni yasal düzenlemeler. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 64(2), 167-212.

Zhu, L.,ve Chu, H. M. (2010). Motivations, success factors and problems encountered by Chinese women entrepreneurs: A factor analysis. *International Review of Business Research Papers*, 6(5), 164-180.

ÖZGEÇMİŞ

- 1. Adı Soyadı** : Nihal YILMAZ
2. Doğum Yeri : Kayseri
3. E-Mail : nihalyilmaz@outlook.com/akademikegitim@outlook.com
4. Eğitim Durumu :

DERECE	ALAN	ÜNİVERSİTE	YIL
LİSANS	İşletme Bilgi Yönetimi	Mersin Üniversitesi	2012
YÜKSEK LİSANS	İşletme Bilgi Yönetimi	Mersin Üniversitesi	2015

5. Yayınlar

5. 1. Makaleler

- Orhan, U., ve Yılmaz, N. (2014). Örgütlerde kadın liderlerin etik dışı davranışları üzerine bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(2), 1-13.

5. 2. Ulusal Kongrelerde Sunulan Bildiri Kitabında Basılan Bildiriler

- Çelik, C., Saygın, M., ve Yılmaz, N. (2015, Mayıs 8). *Türkiyede' ki beşeri sermaye çalışmalarının içerik analizi*. 14. Ulusal İşletmecilik Kongresi, Aksaray.
- Atılğan, K. Ö., ve Yılmaz, N. (2015, Haziran 12). *Ürünlerin üretildikleri ülkelere yönelik bilginin tüketicilerin fiyat ve kalite algularına etkisi*. 20. Ulusal Pazarlama Kongresi, Eskişehir.

EKLER
EK-1: BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU

T.C.

MERSİN ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL VE FEN BİLİMLERİ ARAŞTIRMALARI

BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU (BGOF)



Sayın Katılımcı;

Kadın girişimciler ile kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanların, etik algı düzeyi ve ifşa (Whistleblowing) eğilimini ölçmek amacıyla bir araştırma yapmaktayım. Araştırmanın ismi Kadın Girişimciliğinde Yönetmelik Değerler ve İfşa (Whistleblowing) dır. Sizin de bu çalışmaya katılmanızı diliyorum. Araştırmaya katılım gönüllülük esasına dayalıdır. Kararınızdan önce araştırma hakkında sizi bilgilendirmek istiyorum. Elde edilen bilgiler yalnızca araştırma amacı için kullanılacak, başka bir amaçla kullanılmayacaktır. Araştırmanın sunumunda kurum kimliğine yönelik açıklama yer almayacaktır. Bu araştırmaya katılmanız dahilinde isminiz kullanılmayacak ve kimlik haklarınız korunacaktır. Bu araştırmaya katılmanız için sizden herhangi bir ücret istenmeyecek, katıldığınız için de size ek bir ödeme yapılmayacaktır. Bu araştırmaya katılmayı reddedebilirsiniz. Yine araştırmanın herhangi bir aşamasında onayınızı geri alma hakkına da sahipsiniz.

Katılımınız ve desteğiniz için teşekkürlerimizi sunarız.

Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formundaki tüm açıklamaları okudum. Bana, yukarıda konusu ve amacı belirtilen araştırma ile ilgili yazılı açıklama aşağıda adı belirtilen araştırmacı tarafından yapıldı. Araştırmaya gönüllü olarak katıldığımı, istediğim zaman gerekçeli veya gerekçesiz olarak araştırmadan ayrılabilceğimi biliyorum. Söz konusu araştırmaya, hiçbir baskı ve zorlama olmaksızın kendi rızamla katılmayı kabul ediyorum.

Tarih :/...../20....

Gönüllünün İmzası

**EK-2: İŞ ETİĞİNE YÖNELİK TUTUMLAR (ATBEQ) ÖLÇEĞİ VE İFŞA
(WHISTLEBLOWING) ÖLÇEĞİ
ÖNTEST FORMU**

Değerli Katılımcı,

Bu anket, Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Bilgi Yönetimi Bölümü Tezli Yüksek Lisans Programı kapsamında yürütülen bir tez çalışması için hazırlanmıştır.

Bu araştırmanın amacı, Bu araştırmanın amacı, kamu kurum ve kuruluşlarında yönetsel etik konusundaki mevcut durum analizini yapmak, etik ilkelerin ve etik sorunların hem uygulayıcılar, hem de kadın girişimciler tarafından nasıl algılandığını saptamak ve ayrıca, sorumluluk bilinci dahilinde, daha adil, daha nesnel bir düzenin sağlanması; eşitlik, adalet, dürüstlük, liyakat, hak ve hakkaniyet gibi ilkelerin yerini bulmasını sağlamaktır.

Araştırmamız, Kamu Kurumu çalışanları ile Kadın Girişimciler üzerinde uygulanacaktır. Neumann ve Reichel (1979) tarafından geliştirilen ‘İş Etiğine Yönelik Tutumlar’ (ATBEQ) ölçeği ile Heungsik Park ve ark.(2005) tarafından geliştirilen ‘Whistleblowing’ ölçeğinin tarafımızdan uyarlama çalışması yapılacaktır. Bu amaçla, aşağıda yer alan ölçek maddelerinin dil-yapı geçerliliğini test etmek amacıyla tarafınızdan ***“anlaşılabilirlik”, “amaca hizmet edebilme”, “ayırt edebilme” ve “kültürel uygunluk”*** ***açularından değerlendirmenizi istiyoruz. Her bir maddeyi “1” ile “10” arasında (1=hiç uygun değil, 10=tamamen uygun) değerlendirerek uygun gördüğünüz rakamsal değeri kutucukların içine lütfen yazınız.***

Nihal YILMAZ
Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Bilgi Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı
E- mail: nihalyilmaz@outlook.com
drcemile@hotmail.com

DANIŞMAN
Doç. Dr. Cemile ÇELİK
Mersin Üniversitesi
E-mail:

İş Etiğine Yönelik Tutumlar (ATBEQ) Ölçeği	Anlaşılabilirlik	Amaca Hizmet Edebilme	Ayırt Edebilme	Kültürel Uygunluk
1. İşletmeciliğin tek ahlaki tarafı para kazanmaktır.				
2. İşini iyi yapan bir kişi, ahlaki sorunlar hakkında endişelenmek zorunda değildir.				
3. Çalışanların her biri, farkında olsun ya da olmasın ahlaki kurallara uygun biçimde davranmalıdır.				
4. Yasalara uygun davranılırsa, ahlaki kurallara da uyulmuş olur.				
5. İş ahlakı, temel olarak insanların beklentileri ile davranışlarını uyumlaştırmaktadır.				
6. İşletme kararları ahlak felsefesiyle ilgili olmayıp, gerçekçi birtakım ekonomik tutum ve davranışları içerir.				
7. Ahlaki değerler iş dünyası için anlamsızdır.				
8. Kamuoyunun işletmecilere olan güven eksikliği hala devam etmektedir.				
9. İş ahlakı sadece halkla ilişkilerle ilgili bir kavramdır.				
10. Günümüz iş dünyası ile geçmişteki arasında bir fark yoktur. Değişen hiçbir şey olmamıştır.				
11. Rekabet edebilirlik ve karlılık birbirinden bağımsız değerlerdir.				
12. Serbest ekonominin kuralları, toplumun ihtiyaçlarına en iyi şekilde hizmet edecektir. Rekabeti sınırlamak, topluma yalnızca zarar verir ve aslında temel doğa kanunlarını da ihlal eder.				
13. Bir tüketici olarak, sigorta şirketinden hasar karşılama talebinde bulunurken, hasara bakmaksızın alabileceğim en fazlasını almaya çalışırım.				
14. Süpermarkette alışveriş yaparken fiyat etiketleri ile 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. Çalışan maaşları arz-talep yasalarına göre belirlenmelidir.				
18. Hissedarların temel çıkarı yatırımlarından maksimum getiri elde etmektir.				
19. Bir çalışan şöyle düşünmektedir. <i>“Uzun saatler boyunca sıkı çalışıyorum ve iyi iş çıkartıyorum ancak bana göre mesai arkadaşlarım kariyerlerinde daha hızlı ilerliyorlar. Ama biliyorum ki çabalarımın karşılığını sonunda alabileceğim”</i> Bu çalışan, işini iyi yapmasına rağmen kariyerinde ilerleme konusunda gerçekçi davranmamaktadır.				
20. İşletmelerde alınan her bir karar için şu soru sorulmalıdır: ‘Acaba kar sağlayabilir mi?’ Eğer cevap ‘evet’ ise, o zaman buna uygun olarak hareket etmek gerekir. Eğer cevap ‘hayır’ ise bu bir zaman kaybı demektir.				
21. İşletmemde her hafta belli bir ürünün fiyatını arttırmakta ve üzerine “indirimli” diye yazmaktayım. Bu davranışında yanlış bir şey bulunmamaktadır.				
22. Bir iş adamı detaylara takılarak gereksiz yere çabalamaz.				
23. Belirli bir amacınız varsa, o amaca ulaşmak için gereken her adımı atmalısınız.				
24. İş dünyasının kendine özgü kuralları vardır.				
25. İyi bir iş adamı, başarılı bir iş adamıdır.				
26. Doğru ve kişisel sorumluluklara sahip olmayı, koşulsuz sevgi ve bağlılığa tercih ederim.				
27. Gerçek anlamda ahlakilik öncelikli olarak kişisel çıkarları düşünmeyi gerektirir.				
28. Fedakârlık yapmak ahlaki değildir.				
29. Bir kişi, işine ve kararlarına göre yargılanabilir.				
30. İnsan ürettiğinden fazlasını tüketmemelidir.				

İfşa (Whistleblowing) Ölçeği	Anlaşılabilirlik	Amaca Hizmet Edebilme	Ayır Edebilme	Kültürel Uygunluk
1. Kurumda gerçekleşen ahlaki değerlere uygun olmayan bir olayı kurum dışındaki kişilerle paylaştım.				
2. Kurumda gerçekleşen ahlaki değerlere uygun olmayan bir olayı ilgili yasal mercilere bildirdim.				
3. Kurumda gerçekleşen ahlaki değerlere uygun olmayan bir olayı kamuoyuna açıkladım.				
4. Kurumda gerçekleşen ahlaki değerlere uygun olmayan bir olayı üst yönetime iletirdim.				
5. Kurumda gerçekleşen ahlaki değerlere uygun olmayan bir olayı tepe yöneticime bildirdim.				
6. Kurum içerisinde bu gibi durumlarla ilgilenen kişiler vasıtasıyla durumu bildirdim.				
7. Kurum içindeki yetkili makamlara durumu bildirdim.				
8. Sessiz kalırdım.				
9. Görmezden gelirdim.				

EK-3: GİRİŞİMCİ ANKET FORMU

KADIN GİRİŞİMCİLERİN ETİK ALGI DÜZEYİ VE İFŞA(WHISTLEBLOWING) EĞİLİMİ 2015

Sayın Cevaplayıcı,

Etik Algı Düzeyi ve İfşa (Whistleblowing) Eğilimine yönelik algıyı ölçen aşağıda yer alan ifadelerle ilgili görüşlerinizden, “Kadın Girişimciliğinde Yönetmelik Değerler ve İfşa (Whistleblowing)” başlıklı tez çalışmasında yararlanılacaktır. Bulguların sağlıklı olması vereceğiniz cevapların titizliğine bağlıdır. Ankete verilen cevaplarda kesinlikle kimlik bilgileri belirtilmeyecektir. Bilime olan katkılarınızdan ötürü teşekkür eder meslek hayatınızda başarılar dileriz.

**Doç. Dr. Cemile ÇELİK, Mersin Üniversitesi
Yüksek Lisans Öğrencisi Nihal YILMAZ**

Sosyo Demografik Özellikler
Yaşınız: 1()18-25 2()26-30 3()31-35 4()36-40 5()41-45 6()46-+
Medeni Haliniz: 1()Bekar 2()Evli 3()Diğer
Eğitim Düzeyiniz: 1()İlköğretim 2()Lise&Dengi 3()Önlisans 4()Lisans 5()Lisansüstü
Babanızın Mesleği: 1()Girişimci/İşadamı/Esnaf 2()İşçi/Memur/Emekli 3()Çiftçi 4()Diğer.....
Hangi yabancı dili iyi düzeyde bilmektesiniz: 1()İngilizce 2()Almanca 3()Diğer.....
İşletmeyi kim(ler) yönetmektedir: 1()Girişimci 2()Aile Fertleri 3()Ortaklar 4()Profesyonel Yöneticiler
İşletmeniz hangi sektör(ler)de faaliyet göstermektedir: 1()Metal 2()Makine 3()Madencilik 4()Gıda 5()Plastik 6()İnşaat Malz&Yapı 7()Mobilya 8()Tekstil 9()Otomotiv Yan Sanayi 10()Diğer
Faaliyet süresi: 1()1-5 yıl 2()5-10 yıl 3()10-15 yıl 4()15-20 yıl 5()20 yıl ve üzeri
Toplam çalışan Sayısı: 1()1-10 2()10-50 3()50-100 4()100-150 5()151-250 6()250'den fazla
Girişimciliğe başlama/iş fikrinin oluşma nedeni: 1()Konuyla İlgili Bilgim/Teçrübem 2()Aldığım Eğitim 3()İş Fırsatlarını Algılamam 4()Aile/Arkadaş Desteği 5()Devlet Teşviki 6()Diğer
Sizi girişimciliğe motive eden en önemli neden: 1()Prestij Kazanmak 2()Ekonomik Güç Kazanmak 3()Bağımsız Çalışmak 4()Topluma Hizmet Etmek 5()İstihdam Sağlamak 6()Diğer.....

İŞ AHLAKI / ETİĞİ

<i>Etik olduğuna inandığınız yanıtı dayalı olarak, sadece yasal değil, aynı zamanda dürüst, onurlu, adil, sorumlu ve sosyal kabul edilebilirlik açısından <u>asağıdaki görüşlere katılma derecenizi lütfen belirtiniz.</u></i>	KESİNLİKLE KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KARARSIZIM	KATILYORUM	KESİNLİKLE KATILYORUM
1.İş dünyasının tek ahlaki tarafı para kazanmaktır.	1	2	3	4	5
2.İşini iyi yapan bir kişi, ahlaki sorunlar hakkında endişelenmeyebilir.	1	2	3	4	5
3.Çalışanların her biri, farkında olsun ya da olmasın ahlaki kurallara uygun biçimde davranmalıdır.	1	2	3	4	5
4.Yasalara uygun davranılırsa, ahlaki kurallara da uyulmuş olur.	1	2	3	4	5
5.İş ahlakı, temel olarak insanların beklentileri ile davranışlarını uyumlu hale getirmektedir.	1	2	3	4	5
6.İşletme kararları ahlak felsefesiyle ilgili olmayıp, gerçekçi uygulamaları içerir.	1	2	3	4	5
7.Ahlaki değerler iş dünyası için anlamsızdır.	1	2	3	4	5
8.Kamuoyu, işletmecilere karşı güven eksikliği duymaktadır.	1	2	3	4	5
9.İş ahlakı sadece halkla ilişkilerle ilgili bir kavramdır.	1	2	3	4	5
10.Günümüz iş dünyası ile geçmişteki arasında, ahlaki değerler açısından değişen hiçbir şey olmamıştır.	1	2	3	4	5
11.Rekabet edebilirlik ve karlılık birbirinden bağımsız değerlerdir.	1	2	3	4	5
12.Rekabeti sınırlamak, topluma zarar vermekle birlikte temel doğa kanunlarını da ihlal eder.	1	2	3	4	5
13.Bir girişimci olarak, ilgili yerden hasar karşılama talebinde bulunurken, hasara bakmaksızın alabileceğim en fazlasını almaya çalışırım.	1	2	3	4	5
14.Bir girişimci olarak, işyerindeki malzemeleri eve götürmemin kimseye zarar vermeyeceğini düşünürüm.	1	2	3	4	5
15.Hasta olduğum günleri, tatil günlerim olarak görürüm.	1	2	3	4	5
16.Çalışan maaşları arz-talep yasalarına göre belirlenmelidir.	1	2	3	4	5
17.Hissedarların asıl amacı yatırımlarından maksimum getiri elde etmektir.	1	2	3	4	5
18.İş hayatında alınan kararlar kar sağlamaya yönelikse, buna uygun hareket edilmeli, aksinin zaman kaybı getireceği düşüncesinde olunmalıdır.	1	2	3	4	5
19.Bir girişimcinin detaylara takılması boş bir çaba değildir.	1	2	3	4	5
20.Belirli bir amacınız varsa, o amaca ulaşmak için ahlaki olsun ya da olmasın gereken her adımı atmalısınız.	1	2	3	4	5
21.İş dünyasının kendine özgü kuralları vardır.	1	2	3	4	5
22.Ahlaklı bir girişimci, başarılı bir girişimcidir.	1	2	3	4	5
23.Doğru ve kişisel sorumluluklara sahip olmayı, koşulsuz sevgi ve bağlılığa tercih ederim.	1	2	3	4	5
24.Gerçek anlamda ahlaklı olmak öncelikli olarak kişisel çıkarları düşünmeyi gerektirir.	1	2	3	4	5
25.Fedakârlık yapmak ahlaki değildir.	1	2	3	4	5
26.Bir kişi, işine ve kararlarına göre yargılanabilir.	1	2	3	4	5
27.İnsan ürettiğinden fazlasını tüketmemelidir.	1	2	3	4	5

İFŞA (WHISTLEBLOWING) EĞİLİMİ

<i>Girişimcilik faaliyetlerinizi yürütürken, ilgili kurum ve kuruluşlarda ahlaki değerlere uygun olmayan davranış ve eylemlerle karşılaştığınızda ne yaptınız?</i>	KESİNLİKLE KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KARARSIZIM	KATILYORUM	KESİNLİKLE KATILYORUM
1.Olayı kurum dışındaki kişilerle paylaşıyorum.	1	2	3	4	5
2.Olayı ilgili yasal mercilere bildiririm.	1	2	3	4	5
3.Olayı kamuoyuna açıklarım.	1	2	3	4	5
4.Olayı üst yönetime iletirim.	1	2	3	4	5
5.Olayı tepe yöneticisine bildiririm.	1	2	3	4	5
6.Olayı kurum içerisinde bu gibi durumlarla ilgilenen kişiler vasıtasıyla bildiririm.	1	2	3	4	5
7.Olayı görmezden gelirim.	1	2	3	4	5
8.Sessiz kalırım.	1	2	3	4	5

EK-4: KURUM VE KURULUŞ ÇALIŞANI ANKET FORMU

KAMU KURUM VE KURULUŞLARINDA ÇALIŞANLARIN ETİK ALGI DÜZEYİ VE İFŞA (WHISTLEBLOWING) EĞİLİMİ 2015

Sayın Cevaplayıcı,

Etik Algı ve İfşa (Whistleblowing) Eğilimine yönelik algıyı ölçen aşağıda yer alan ifadelerle ilgili görüşlerinizden, “Kadın Girişimciliğinde Yönetmelik Değerler ve İfşa(Whistleblowing)” başlıklı tez çalışmasında yararlanılacaktır. Bulguların sağlıklı olması vereceğiniz cevapların titizliğine bağlıdır. Ankete verilen cevaplarda kesinlikle kurum adı ve isimler belirtilmeyecektir. Bilime olan katkılarınızdan ötürü teşekkür eder meslek hayatınızda başarılar dileriz.

**Doç. Dr. Cemile ÇELİK, Mersin Üniversitesi
Yüksek Lisans Öğrencisi Nihal YILMAZ**

Sosyo Demografik Özellikler
Yaşınız: 1()18-25 2()26-30 3()31-35 4()36-40 5()41-45 6()46-+
Cinsiyetiniz: 1()Kadın 2()Erkek
Medeni Haliniz: 1()Bekar 2()Evli 3()Diğer
Eğitim Düzeyiniz: 1()İlköğretim 2()Lise&Dengi 3()Önlisans 4()Lisans 5()Lisansüstü
Kurumda Çalışma Süreniz: 1()1-5 yıl 2()5-10 yıl 3()10-15 yıl 4()15-20 yıl 5()20 yıl ve üzeri

İŞ AHLAKI / ETİĞİ					
<i>Etik olduğuna inandığınız yanıtı dayalı olarak, sadece yasal değil, aynı zamanda dürüst, onurlu, adil, sorumlu ve sosyal kabul edilebilirlik açısından aşağıdaki görüşlere katılma derecenizi lütfen belirtiniz.</i>	KESİNLİKLE KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KARARSIZIM	KATILYORUM	KESİNLİKLE KATILYORUM
	1. İş dünyasının tek ahlaki tarafı para kazanmaktır.	1	2	3	4
2. İşini iyi yapan bir kişi, ahlaki sorunlar hakkında endişelenmeyebilir.	1	2	3	4	5
3. Çalışanların her biri, farkında olsun ya da olmasın ahlaki kurallara uygun biçimde davranmalıdır.	1	2	3	4	5
4. Yasalara uygun davranılırsa, ahlaki kurallara da uyulmuş olur.	1	2	3	4	5
5. İş ahlakı, temel olarak insanların beklentileri ile davranışlarını uyumlu hale getirmektedir.	1	2	3	4	5
6. Kurum kararları ahlak felsefesiyle ilgili olmayıp, gerçekçi uygulamaları içerir.	1	2	3	4	5
7. Ahlaki değerler iş dünyası için anlamsızdır.	1	2	3	4	5
8. Kamuoyu, kurumlara karşı güven eksikliği duymaktadır.	1	2	3	4	5
9. İş ahlakı sadece halkla ilişkilerle ilgili bir kavramdır.	1	2	3	4	5
10. Günümüz iş dünyası ile geçmişteki arasında, ahlaki değerler açısından değişen hiçbir şey olmamıştır.	1	2	3	4	5
11. Rekabet edilebilirlik ve karlılık birbirinden bağımsız değerlerdir.	1	2	3	4	5
12. Rekabeti sınırlamak, topluma zarar vermekle birlikte temel doğa kanunlarını da ihlal eder.	1	2	3	4	5

13.Kurum çalışanı olarak, ilgili yerden hasar karşılama talebinde bulunurken, hasara bakmaksızın alabileceğim en fazlasını almaya çalışırım.	1	2	3	4	5
14.Bir çalışan olarak kurum malzemelerini eve götürmemin kimseye zarar vermeyeceğini düşünürüm.	1	2	3	4	5
15.Hasta olduğum günleri, tatil günlerim olarak görürüm.	1	2	3	4	5
16.Çalışan maaşları arz-talep yasalarına göre belirlenmelidir.	1	2	3	4	5
17.Hissedarların asıl amacı yatırımlarından maksimum getiri elde etmektir.	1	2	3	4	5
18.İş hayatında alınan kararlar kar sağlamaya yönelikse, buna uygun hareket edilmeli, aksinin zaman kaybı getireceği düşüncesinde olunmalıdır.	1	2	3	4	5
19.Bir çalışanın detaylara takılması boş bir çaba değildir.	1	2	3	4	5
20.Belirli bir amacınız varsa, o amaca ulaşmak için ahlaki olsun ya da olmasın gereken her adımı atmalısınız.	1	2	3	4	5
21.İş dünyasının kendine özgü kuralları vardır.	1	2	3	4	5
22.Ahlaklı bir çalışan, başarılı bir çalışandır.	1	2	3	4	5
23.Doğru ve kişisel sorumluluklara sahip olmayı, koşulsuz sevgi ve bağlılığa tercih ederim.	1	2	3	4	5
24.Gerçek anlamda ahlaklı olmak öncelikli olarak kişisel çıkarları düşünmeyi gerektirir.	1	2	3	4	5
25.Fedakârlık yapmak ahlaki değildir.	1	2	3	4	5
26.Bir kişi, işine ve kararlarına göre yargılanabilir.	1	2	3	4	5
27.İnsan ürettiğinden fazlasını tüketmemelidir.	1	2	3	4	5

İFŞA (WHISTLEBLOWİNG) EĞİLİMİ: İş hayatında, yasa-dışı ve etik değerlere uygun olmayan davranışların raporlanması ve açığa çıkarılmasıdır.

	KESİNLİKLE KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KARARSIZIM	KATILYORUM	KESİNLİKLE KATILYORUM
<i>Çalıştığınız kurumda ahlaki değerlere uygun olmayan davranış ve eylemlerle karşılaştığınızda ne yaptınız?</i>					
1.Olayı kurum dışındaki kişilerle paylaşıyorum.	1	2	3	4	5
2.Olayı ilgili yasal mercilere bildiririm.	1	2	3	4	5
3.Olayı kamuoyuna açıklarım.	1	2	3	4	5
4.Olayı üst yönetime iletirim.	1	2	3	4	5
5.Olayı tepe yöneticime bildiririm.	1	2	3	4	5
6.Olayı kurum içerisinde bu gibi durumlarla ilgilenen kişiler vasıtasıyla bildiririm.	1	2	3	4	5
7.Olayı görmezden gelirim.	1	2	3	4	5
8.Sessiz kalırım.	1	2	3	4	5

EK-5: ETİK KURUL İZİN YAZISI



T.C.
MERSİN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Erdemli Uygulamalı Teknoloji ve İşletmecilik
Yüksekokulu Müdürlüğü
İşletme Bilgi Yönetimi Ana Bilim Dalı Başkanlığı



Sayı : 84319850-104.01.03-17
Konu: Anket

18./03/2015

MERSİN ÜNİVERSİTESİ SOSYAL VE FEN BİLİMLERİ ARAŞTIRMALARI ETİK KURUL BAŞKANLIĞINA

İşletme Bilgi Yönetimi Ana Bilim Dalında Yüksek Lisans Eğitimi sürdürmekte olan YL-IBY-1207 numaralı Nihal YILMAZ'ın " Kadın Girişimciliğinde Yönetmelik Değerler ve İfşa (Whistleblowing): Mersin İlinde Uygulamalı Bir Araştırma" başlıklı tezinde kullanacağı ekte sunulan anketin, ekte belirtilen kurum ve kuruluşlara uygulanması ve araştırma aşamasında kullanılacak veri tabanı bilgilerinin elde edilmesi için Rektörlüğümüzden resmi iznin alınabilmesi hususunda;

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Doç. Dr. Cemile ÇELİK
İşletme Bilgi Yönetimi
Ana Bilim Dalı Başkanı

EKLER:

- 1- Başvuru Formu(2 adet, 2 sayfa)
- 2- Etik Kurul Başvuru Formu (2 adet, 6 sayfa)
- 3- Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu (1 adet, 1 sayfa)
- 4- Anket (2 adet, 2 sayfa)
- 5- Kurum ve Kuruluş Listesi (1 adet, 1 sayfa)

.../03/2015 VHKİ P.AKTÜRK *PAK*

.../03/2015 Yüksekokul Sekreteri G.ASAFOĞLU *ASA*

Adres : Erdemli Uygulamalı Teknoloji ve İşletmecilik Yüksekokulu 33740 Erdemli / MERSİN
Tel : (0324) 515 60 39 Fax : (0324) 515 60 45
e-posta : utiyo@mersin.edu.tr Elektronik Ağ : www.mersin.edu.tr



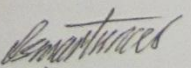
MEÜ.ID.FR-001/01

Sayfa 1/1


Yayın Tarihi: 10/04/2012




EK-6: ETİK KURUL İZİN KARARI

	T.C. MERSİN ÜNİVERSİTESİ SOSYAL VE FEN BİLİMLERİ ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU KARARLARI	
Karar Tarihi 23.03.2015	Toplantı Sayısı 3	Karar Sayısı 2015/8
<p>Mersin Üniversitesi Erdemli Uygulamalı Teknoloji ve İşletmecilik Yüksekokulu İşletme Bilgi Yönetimi Programı Öğretim Üyesi Doç. Dr. Cemile ÇELİK'in sorumluluğunda yapılması tasarlanan "Kadın Girişimciliğinde Yönetmelik Değerler ve İfşa(Whistleblowing) : Mersin İlinde Uygulamalı Bir Araştırma" adlı araştırma için hazırlanmış olan ve 20/03/2015 tarihinde sunulan Sosyal ve Fen Bilimleri Araştırmaları Etik Kurulu Başvuru Formu ile ekindeki ilgili belgeler, araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş, araştırmanın yürürlükte olan ilgili yasal mevzuata uyularak yürütülmesi ve sonuçlandırılması koşulu ile gerçekleştirilmesinde etik sakınca bulunmadığına toplantıya katılanların oybirliği ile karar verilmiştir.</p>		
Başkan Prof.Dr. İsmail TUNCER		
İmza Prof. Dr. Ferit RAD	İmza Prof.Dr. Taşkın KETENCİ	
İmza Prof.Dr. Yusuf GÜVEN	İmza Doç.Dr. Yusuf ÇAMLICA	
İmza Doç.Dr. Mualla YILMAZ	İmza Doç.Dr. Serkan TOKGÖZ	
İmza Doç.Dr. Tolga ÜNLÜ	Üye Doç.Dr. Mesut BULUT (Katılmadı)	
İmza Yrd. Doç Dr. Cem Ali GİZİR	Üye Avukat Lale DAĞLI (Katılmadı)	
Üye Müh. Seyfettin ATAR (İzinli/Katılmadı)	Üye SMM Şahinde Yıldırım KILINÇKINI (İzinli/Katılmadı)	
 Prof. Dr. İsmail TUNCER Başkan ASLI GİBİDİR		
MEÜ ID.FR-004/00	Sayfa 1/2	Yayın Tarihi: 14/05/2010

EK-7: KURUM VE KURULUŞLARA GÖNDERİLEN İZİN YAZISI ÖRNEĞİ

 T. C.
MERSİN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Yazı İşleri Şube Müdürlüğü

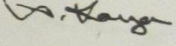


Sayı : 15302574-605.01-350/4896
Konu : Uygulama İzni

09/04/2015

MERSİN TİCARET VE SANAYİ ODASI BAŞKANLIĞINA

Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Bilgi Yönetimi Anabilim Dalı, yüksek lisans öğrencisi Nihal YILMAZ'ın, "Kadın Girişimciliğinde Yönetmelik Etik Değerler ve İfşa (Whistleblowing): Mersin İlinde Uygulamalı Bir Araştırma" konulu tez çalışması kapsamında ekte gönderilen anket formunu 13-22 Nisan 2015 tarihleri arasında Kurumunuzda çalışan personele uygulayabilmesi için müsaadelerinizi arz ve rica ederim.



Prof. Dr. Ali KAYA
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Ek: Etik Kurul Kararı ve ekleri (4 sayfa)

Dağıtım:
Mersin Valiliğine (İl Dernekler Müdürlüğü, Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü)
Mersin Büyükşehir Belediye Başkanlığına
Toros Üniversitesi Rektörlüğüne
Mersin Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü
Serbest Bölge Müdürlüğüne
Adana Çukurova Kalkınma Ajansı Başkanlığına
Mersin KOSGEB Başkanlığına
MESİAD Başkanlığına
Mersin Ticaret ve Sanayi Odası Başkanlığına
MEÜ Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi Müdürlüğüne

MEÜ Ciftlikköy Kampüsü 33343 Yenişehir / MERSİN
Telefon : (0324) 361 00 01 (Pbx) Faks : (0324) 361 00 73
e-posta : meups_info@mersin.edu.tr

Ayrıntılı bilgi için irtibat : Emine KURT Şef (3724)



Elektronik Ağ : www.mersin.edu.tr

Yayın Tarihi: 22/11/2013

EK-8: ANKET UYGULAMASI İZİN YAZISI

06 03/626

FAX TEYİDİ

KOSGEB T.C. KÜÇÜK VE ORTA ÖLÇEKLİ İŞLETMELERİ GELİŞTİRME VE DESTEKLEME İDARESİ BAŞKANLIĞI
Strateji Geliştirme ve Mali Hizmetler Dairesi Başkanlığı

Sayı: 62698469-730.08.03/3954
Konu: Anket Uygulaması 28.04.2015

MERSİN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi: 09.04.2015 tarih ve 36760517-/4896 sayılı yazı

İlgi'de kayıtlı yazı kapsamında, üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü/İşletme Bilgi Yönetimi Anabilim Dalı, yüksek lisans öğrencisi Nihal YILMAZ'ın, "Kadın Girişimcilğinde Yönetmelik Etik Değerler ve İfşa (Whistleblowing) : Mersin İlinde Uygulamalı Bir Araştırma" konulu tez çalışması için Mersin Hizmet Merkezi Müdürlüğü personeline anket uygulama talebi uygun görülmüştür.

Bilgilerinize arz ederim.

Recep BİÇER
Başkan

DAĞITIM:
Bilgi:
Mersin Hizmet Merkezi Müdürlüğüne

MEÜ. REKTÖRLÜĞÜ
VAZİİŞLERİ ŞUBE
MÜDÜRLÜĞÜ

28 Nisan 2015

Kayıt No: 482
Daire No:

MEÜ. REKTÖRLÜĞÜ
GELEN EVRAK

28-04-2015

Kayıt No: 9609
Bilgi: Yazı İşleri

Güvenli Elektronik
İmzalı Aslıyla Aynıdır.
28/4/2015

Semra ÖZDEMİR

Adres: Abdullhak Hamit Caddesi No:66
K: 06260 Altınşehir
İstanbul/ATIKARA

Tel: 0312 595 28 00
Faks: 0312 368 07 15
Çağrı Merkezi: 444 1 567

Ayrıntılı bilgi için irtibat:
E-Posta:
Elektronik şif:

B.E. C.E.L.İ. Teknolojisi
egemen.demirag@kosgeb.gov.tr
www.kosgeb.gov.tr

979 sayılı Elektronik İmza Kanunu'na uygun olarak Güvenli Elektronik İmza ile üretilmiştir. Evrak teyidi <http://ebekiz.kosgeb.gov.tr> adresinden 99275ae-8a24-4fb3-92e4-ae7e603af476 kodu ile veya aşağıdaki QR kodu okunularak yapılabilir.

Sayfa 1 / 1

EK-9: ANKET UYGULAMASI İZİN YAZISI



T.C.
TOROS ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Özel Kalem Müdürlüğü

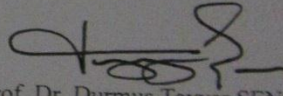
Sayı : 60277613-605.01-180/131
Konu : Uygulama İzni

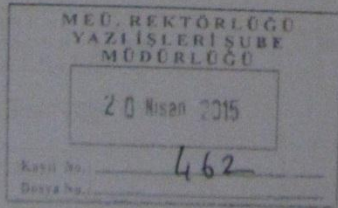
13/04/2015

MERSİN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

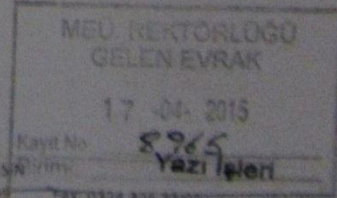
İlgi: 09/04/2015 tarihli 15302574-605.01-350/4896 sayılı yazınız.

İlgide kayıtlı yazınız ile Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Bilgi Yönetimi Anabilim Dalı, yüksek lisans öğrencisi Nihal YILMAZ' ın “ Kadın Girişimciliğinde Yönetmelik Değerler ve İfşa(Whistleblowing): Mersin ilinde Uygulamalı Bir Araştırma” konulu tez çalışması için 13-22 Nisan 2015 tarihleri arasında Kurumumuz çalışanlarına anket uygulanması talebiniz Rektörlüğümüzce uygun bulunmuştur. Konu hususunu bilgilerinize sunar, gereğini arz ve rica ederim.


Prof. Dr. Durmuş Tayyar ŞEN
Rektör



FAKS TEYİDİ



EK-10: ANKET UYGULAMASI İZİN YAZISI

Evrak bilgisine www.ekonomi.gov.tr adresinde "sgz7AE0D30" Evrak Takip Numarası ve Evrak Kayıt Tarihi ile erişebilirsiniz.

T.C.
EKONOMİ BAKANLIĞI
Mersin Serbest Bölge Müdürlüğü

Sayı : 16539452 - 255.99 - 10876
Konu : Uygulama İzni

21.04.2015

Genel Sekreterlik
(Yazı İşleri Şube Müdürlüğü)
ÇİFTLİKKÖY KAMPÜSÜ 33343

İlgi: 09/04/2015 tarih ve 15302574-605.01-350/4896 sayılı yazınız..

İlgi yazınıza istinaden bahse konu olan Nihal YILMAZ'ın "Kadın Girişimciliğinde Yönetmelik Etik Değerler ve İfşa (Whistleblowing): Mersin İlinde Uygulamalı Bir Araştırma" konulu tez çalışması kapsamında yer alan anket çalışmasının 13-22 Nisan 2015 tarihleri arasında personellerimize uygulamasında sakınca yoktur.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Yusuf ŞENEL
Serbest Bölge Müdürü

MEÜ. REKTÖRLÜĞÜ
YAZI İŞLERİ ŞUBE
MÜDÜRLÜĞÜ
20 Nisan 2015
Kayıt No: 477
Dosya No:

MEÜ. REKTÖRLÜĞÜ
GELEN EVRAK
21 Nisan 2015
Kayıt No: 9164
Birim: Yazı İşleri

BELGENİN ASLI
ELEKTRONİK İMZALIDIR
Emine GÜLBEÇ
Bölge Personeli

"Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır."
T.C. Ekonomi Bakanlığı - Mersin Serbest Bölge Müdürlüğü
Ayrıntılı Bilgi İçin: Emine GÜLBEÇ - Bölge Kurucu İdari Personeli

EK-11: ANKET UYGULAMASI İZİN YAZISI



T.C.
ÇUKUROVA KALKINMA AJANSI
Genel Sekreterlik

Sayı : 72019571-044.00-299

Konu : UYGULAMA İZİNİ

22/04/2015

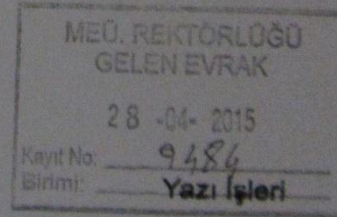
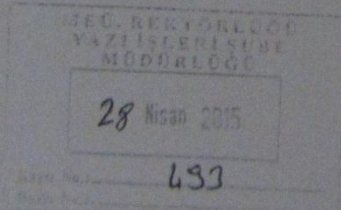
MERSİN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ

İlgi : Mersin Üniversitesi Rektörlüğünün 09/04/2015 tarihli ve 36760517-4896 sayılı yazısı.

İlgi yazınıza istinaden Nihal Yılmaz'ın "Kadın Girişimciliğinde Yönetmelik Etik Değerler ve İfşa: Mersin İlinde Bir Araştırma" konulu tez çalışması kapsamında söz konusu anketlerin Ajansımız personeline uygulanmasında bir sakınca yoktur.

Gereğini bilgilerinize arz ve rica ederim.

Dr.Lutfi ALTUNSU
Genel Sekreter



Adres: Çınarlı Mah. Atatürk Caddesi No:1 Sabancı İş Merkezi Kat: 6-7
Seyhan / ADANA
Telefon: (322) 363 00 39 - 40
Faks: (322) 363 00 41
Elektronik Ağ: <http://www.cka.org.tr>

murat.kaplan@cka.org.tr

5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu'na uygun olarak Güvenli Elektronik İmza ile üretilmiştir.
Evrak teyidi <http://sorgu.cka.org.tr/> adresinden BABY-İBAR-DMHM kodu ile yapılabilir.

EK-12: ANKET UYGULAMASI İZİN YAZISI



T.C.
MERSİN VALİLİĞİ
Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü

17 Nisan 2015

Sayı : 14072497-605- 3320
Konu : Uygulama İzni

___/04/2015

MERSİN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ (Yazı İşleri Şube Müdürlüğü)

İlgi :09/04/2015 tarih 4896 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Bilgi Yönetimi Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Nihak YILMAZ'ın "Kadın Girişimciliğinde Yönetmelik Değerler ve İfşa (Whistleblowing). Mersin İlinde Uygulamalı Bir Araştırma) konulu tez çalışması kapsamında ekte gönderilen anket formunu 13-22 Nisan 2015 tarihleri arasında kurumumuzda çalışan personelimize uygulanmasında bir sakınca yoktur.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Şahin MERCAN
İl Müdürü

EK-13: ANKET UYGULAMASI İZİN YAZISI



T.C
MERSİN BÜYÜKŞEHİR BELEDİYE BAŞKANLIĞI
İnsan Kaynakları ve Eğitim Dairesi Başkanlığı



Sayı : 77470124- 3458
Konu : Uygulama İzni

13.04.2015

MERSİN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Yazı İşleri Şube Müdürlüğü)

İlgi :09.04.2015 tarih ve 15302574-605.01-350/4896 sayılı yazınız.

İlgi yazınıza istinaden bahse konu olan Nihal YILMAZ' ın “ Kadın Girişimciliğinde Yöneltilmiş Etik Değer ve İfşa (Whistleblowing) : Mersin İlinde Bir Araştırma “ konulu tez çalışması kapsamında yer alan anket çalışmasının 13-22 Nisan 2015 tarihleri arasında personellerimize uygulanmasında sakınca yoktur.

Gereğini bilgilerinize rica ederim.

Haluk TUNÇSU
Belediye Başkan a.
Genel Sekreter

EK-14: ANKET UYGULAMASI İZİN YAZISI



**MERSİN
TİCARET ve SANAYİ
ODASI**

Servis No: 04.01
Belge No: 3153



Tarih : 19.04.2015


MERSİN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Yazı İşleri Şube Müdürlüğüne

İlgi : 09.04.2015 tarih ve ...4896 sayılı yazınız.

İlgi yazınızla bildirdiğiniz, Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Bilgi Yönetimi Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Nihal YILMAZ'ın "Kadın Girişimciliğinde Yönetmelik Değerler ve İş: Mersin İlinde Bir Araştırma" konulu tez çalışması kapsamında yer alan anketlerin 13 - 22 Nisan 2015 tarihleri arasında Odamız personellerine uygulanmasında bir sakınca yoktur.

Gereğini bilgilerinize arz ederiz.

Saygılarımızla


Abdülkadir DÖLEK
Genel Sekreter

EK-15: ANKET UYGULAMASI İZİN YAZISI



T.C.
TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
Mersin Çalışma Ve İş Kurumu İl Müdürlüğü

17 NISAN 2015

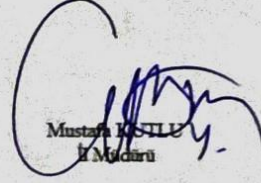
Sayı : 24675072-605-6464
Konu : Uygulama İzni

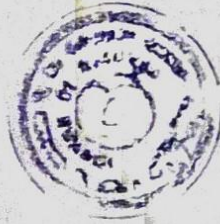
MERSİN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Yazı İşleri Şube Müdürlüğü)

İlgi : 13/04/2015 tarihli ve 4896 sayılı yazı.

İlgi yazınıza istinaden bahse konu olan Nihal YILMAZ'ın " Kadın Girişimciliğinde Yönetmelik Değer ve İş (Whistleblowing): Mersin İlinde Bir Araştırma" komulu tez çalışması kapsamında yer alan anket çalışmasının 13-22 Nisan 2015 tarihleri arasında personellerimize uygulanmasında sakınca yoktur.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.


Mustafa KOSTLU
İl Müdürü



EK-16: ANKET UYGULAMASI İZİN YAZISI



T.C.
MERSİN VALİLİĞİ
İl Dernekler Müdürlüğü



Sayı : 96445403-044-6049
Konu : Anket Araştırması

21/04/2015

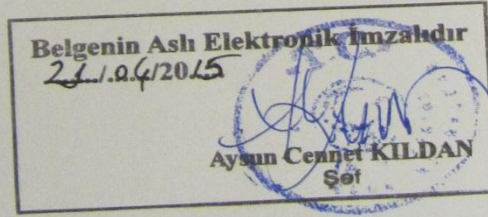
MERSİN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(YAZI İŞLERİ ŞUBE MÜDÜRLÜĞÜ)

İlgi : 09/04/2015 tarih ve 4896 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Bilgi Yönetimi Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Nihal YILMAZ'ın "Kadın Girişimcilğinde Yönetimsel Etik Değerler ve İşçi (Whistleblowing): Mersin İlinde Uygulamalı Bir Araştırma " konulu tez çalışması kapsamında ekte gönderdiğiniz anket formunun 13-22 Nisan 2015 tarihleri arasında Kurumumuzda çalışan personelimize uygulanmasında bir sakınca yoktur.

Bilgilerinize arz ederim.

Sevim ZATER
İl Dernekler Müdür V.



*Bu belge elektronik imzalıdır. İmzalı suretinin aslını görmek için <https://www.e-icisleri.gov.tr/EvrakDogrulama> adresine girerek (h7/53q-tIfzSc-SE5OrJ-83oQ5N-90tCaiPo) kodunu yazınız.

Akkent Mahallesi Hüseyin Okan Merzeci Bulvarı No:662 33160 - Yenişehir / Mersin Ayrıntılı bilgi için irtibat:A.İŞİK
Telefon: (324)238 36 82 Faks: (324)239 36 24
e-posta: dernek.mersin@icisleri.gov.tr Elektronik Ağ: <http://www.mersindernekler.gov.tr>

EK-17: ANKET UYGULAMASI İZİN YAZISI



MESİAD
MERSİN SANAYİCİLERİ VE İŞADAMLARI DERNEĞİ
(THE ASSOCIATION OF INDUSTRIALISTS AND BUSINESSMEN MERSİN)

MERSİN-21.04.2015

MERSİN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ

Yazı İşleri Şube Müdürlüğüne

İlgi:09.04.2015 tarih ve 4896 sayılı yazınız.

İlgi yazınızla bildirdiğiniz, Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Bilgi Yönetimi Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Nihal YILMAZ'ın "Kadın Girişimciliğinde Yönetsel Etik Değerler ve İfşa (Whistleblowing): Mersin İlinde Bir Araştırma" konulu tez çalışması kapsamında yer alan anketlerin 13-22 Nisan 2015 tarihleri arasında MESİAD personellerine uygulanmasında bir sakınca yoktur.

Gereğini bilgilerinize arz ederiz.

Saygılarımızla,

Yiğit GÖKŞEN

MESİAD Genel Sekreteri u.

EK-18: ANKET UYGULAMASI İZİN YAZISI



T.C.
MERSİN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
KADIN SORUNLARINI ARAŞTIRMA VE
UYGULAMA MERKEZİ(MERKAM)



Sayı : 87102572-804.01/23

Konu : Anket Uygulaması

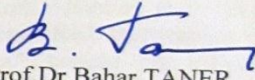
15/04/2015

REKTÖRLÜK MAKAMINA
(Yazı İşleri Şube Müdürlüğüne)

İlgi:09.04.2015 tarih ve 15302574-605.01-350/4896 sayılı yazı

İlgi Yazı istinaden Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Bilgi Yönetimi Anabilim Dalı, yüksek lisans öğrencisi Nihal YILMAZ'ın, "Kadın Girişimciliğinde Yönetimsel Etik Değerler ve ifşa (Whistleblowing): Mersin İlinde Uygulama Bir Araştırma" konulu tez çalışması kapsamında anket çalışmasının 13-22 Nisan 2015 tarihleri arasında personellerimize uygulanmasında sakınca yoktur.

Bilgilerinize arz ederim.


Prof.Dr.Bahar TANER
MERKAM Müdürü

Adres : MEÜ Çiftlikköy Kampüsü 33343 Yenişehir / MERSİN Ayrıntılı bilgi için irtibat:
MERKAM

Tel : 361 00 01-5337

Fax :

e-posta : merkam33@gmail.com Elektronik Ağ : www.mersin.edu.tr



MEÜ ID.FR-001/03

Sayfa 1/1

Yayın Tarihi : 22 / 11 / 2013