



Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Barış Çalışmaları Anabilim Dalı

Liderlik ve İş Etiği Bilim Dalı

# GİRİŞİMCİLERDE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE ÇALIŞMA AHLAKI İLİŞKİSİNE YÖNELİK BİR ÇALIŞMA

Begüm BAŞAR

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2019



GİRİŞİMCİLERDE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE ÇALIŞMA AHLAKI İLİŞKİSİNE YÖNELİK  
BİR ÇALIŞMA

Begüm BAŞAR

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Barış Çalışmaları Anabilim Dalı

Liderlik ve İş Etiği Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2019

## KABUL VE ONAY

Begüm BAŞAR tarafından hazırlanan "Girişimcilerde Kişilik Özellikleri ve Çalışma Ahlakı İlişkisine Yönelik Bir Çalışma" başlıklı bu çalışma, 04/09/2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.



Prof. Dr. Özlem ATAY (Başkan)



Prof. Dr. Mustafa KILIÇ (Danışman)



Prof. Dr. Semra GÜNEY

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.

Prof. Dr. Musa Yaşar SAĞLAM

Enstitü Müdürü

## YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kağıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Hacettepe Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinleri yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayınlanan "**Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge**" kapsamında tezimin aşağıda belirtilen koşullar haricince YÖK Ulusal Tez Merkezi / H.Ü. Kütüphaneleri Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

- o Enstitü / Fakülte yönetim kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 2 yıl ertelenmiştir. <sup>(1)</sup>
- o Enstitü / Fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren ..... ay ertelenmiştir. <sup>(2)</sup>
- o Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir. <sup>(3)</sup>

04/09/2019



Begüm BAŞAR

"Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge"

- (1) Madde 6. 1. Lisansüstü teze ilişkin patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.
- (2) Madde 6. 2. Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internetten paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.
- (3) Madde 7. 1. Ulusal çıkarılan veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, tezin yapıldığı kurum tarafından verilir \*. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlerle ilişkin gizlilik kararı ise, ilgili kurum ve kuruluşun önerisi ile enstitü veya fakültenin uygun görüşü üzerine üniversite yönetim kurulu tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.  
Madde 7.2. Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.

\* Tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu tarafından karar verilir.

## ETİK BEYAN

Bu çalışmadaki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, yararlandığım kaynaklara bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu, **Prof. Dr. Mustafa KILIÇ** danışmanlığında tarafımdan üretildiğini ve Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Yönergesine göre yazıldığını beyan ederim.

  
**Begüm BAŞAR**

## TEŞEKKÜR

Öncelikle beni tez öğrencisi olarak kabul etmeleri, çalışmam süresince vermiş oldukları tüm destek, motivasyon, çözüm odaklı yaklaşım ve yönlendirmeleri için her zaman desteğini yakından hissettiğim çok değerli hocam ve tez danışmanım Sayın Prof. Dr. Mustafa KILIÇ'a,

Tezimin değerlendirme ve kabul sürecindeki değerli destek ve katkılarından dolayı, kıymetli hocalarım, sıcak yaklaşımını her zaman hissettiren Sayın Prof. Dr. Semra GÜNEY'e ve Sayın Prof. Dr. Özlem ATAY'a,

Bu alanla tanışmama vesile oldukları ve vermiş oldukları nitelikli eğitim için, değerli hocam Sayın Prof. Dr. Mahmut ARSLAN'a,

Çalışmam süresince destek ve anlayışlarını esirgemeyen, araştırma konum olan "çalışma ahlakı"nı iş hayatımda layıkıyla gözlemleyebilmeme vesile olan ve kendime örnek aldığım değerli amirim Sayın Mehmet Ali AYDINHAN'a, araştırmada kullanılan anket formlarının katılımcılara ulaştırılmasında emeği geçen çalışma arkadaşım Serdar DİNDAŞ'a ve tüm diğer çalışma arkadaşlarıma,

Araştırmamda ihtiyaç duyduğum her an desteğini esirgemeyen dostum Pınar ÇELİKCAN'a, hayatımın her döneminde olduğu gibi yüksek lisans öğrenciliğimde de bana destek olan, tezimin analiz kısmındaki değerli katkısını ve özverili desteğini esirgemeyen, hayatımda olduğu için kendimi çok şanslı hissettiğim Sema EREL GÖZAĞAÇ'a ve gösterdiği anlayış ve sevgisi ile her an yanımda olan Hüseyin ACUN'a,

Her zaman olduğu gibi bu süreçte de destek ve dualarını esirgemeyen kıymetli aileme,

Ayrıca, zamanını vererek anketimi cevaplayan tüm katılımcılara,

Sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

## ÖZET

BAŞAR, Begüm. *Girişimcilerde Kişilik Özellikleri ve Çalışma Ahlakı İlişkisine Yönelik Bir Çalışma*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2019.

Bu çalışmanın amacı, girişimcilerin girişimci kişilik özellikleri ve çalışma ahlakı skorları arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu amaçla, çalışma dört bölümde tamamlanmıştır. Birinci bölümde girişimcilik ve ilgili kavramlara ilişkin bilgiler verilmiştir. Girişimci, girişimcilik, girişimcilik türleri, girişimciliği etkileyen faktörler, girişimci kişilik özellikleri ve girişimciliğin önemi incelenmiştir.

İkinci bölümde etik, ahlak, iş ve çalışma ahlakına ilişkin bilgiler verilmiştir. Etik ve ahlak kavramlarının anlamları belirlenmiştir, ahlak teorileri, iş ahlakı, çalışma ahlakı ile iş ve çalışma ahlakının önemi ayrıntılı bir şekilde incelenmiştir.

Araştırmanın ilk iki bölümünde kaynak taraması yapılarak seçilen çeşitli kaynaklardan edinilmiş olan alan yazın bilgisi verilerek bu iki bölüm tamamlanmıştır.

Üçüncü bölümde araştırmanın amacı ve yöntemi açıklanmış, çalışmanın hipotezleri ve üzerinde çalışılan araştırma modeli belirtilmiş, örnekleme ilişkin bilgiler sunulmuştur. Türkiye'deki girişimcileri temsil edeceği düşünülen, TÜBİTAK'ın girişimcilere sağladığı hibe desteğini alan ve almakta olan girişimcilerden veri toplanmış olup, bu girişimcilerin tamamı araştırma evrenini oluştururken, anketi geçerli olan ve yanıtlayan yüz otuz dokuz kişi örnekleme oluşturmaktadır. Örneklemeden veri toplama tekniği olarak anket yöntemi kullanılmış olup, elde edilen veriler SPSS 23.0 programında analiz edilmiştir.

Üçüncü bölüm, çalışmanın sonucunda elde edilen bulguların sunulmasıyla tamamlanmıştır. Araştırma sonucunda girişimcilerin demografik özellikleri ile çalışma ahlakı arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Temel değişken olan girişimci kişilik özelliklerinden kontrol odağı ve yenilikçilik boyutlarının ise çalışma ahlakını pozitif yönde etkilediği, girişimcilerin girişimci kişilik



özelliklerinin etik davranışlar sergilemeleriyle kısmen anlamlı bir ilişkisi olduğu gözlenmiştir.

Çalışmanın sonuç bölümünde, araştırma sonuçları değerlendirilmiş, araştırmanın sınırlılıkları ve katkıları belirtilerek sonraki çalışmalar için çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

### **Anahtar Sözcükler**

Girişimcilik, Girişimci Kişilik Özellikleri, İş Ahlakı, Çalışma Ahlakı



## ABSTRACT

BAŞAR, Begüm. *A Study on the Relationship between Entrepreneurial Personality Characteristics and Work Ethics*, Master's Thesis, Ankara, 2019.

This study aims to investigate the relationship between the entrepreneurial personality characteristics and the work ethics scores of entrepreneurs. For this aim, this study is completed in four parts. First of which provides information about entrepreneurship and some related concepts. The concepts of entrepreneur, entrepreneurship, types of entrepreneurs and entrepreneurial activities, factors affecting this activities, personal characteristics of an entrepreneur and the importance of entrepreneurship have been discussed.

The second part of the study includes information about moral, ethics and related issues. Business ethics, work ethics and the importance of them, theories on ethics and entrepreneurial work ethics have been discussed in detail within the scope of this part.

The first two parts of the research consists of literature review and the resources that support the information on literature.

The third part explains the aim, the method and the findings of the research. The hypotheses of the study have been addressed and the research model has been presented as well as the aim of the research, information about the sample, measurement tools and the analysis techniques. The data collected from the entrepreneurs who supported by TUBITAK's support programme whom can be considered as a good sample of Turkish entrepreneurs. While the total number of the entrepreneurs funded under support programme form the universe, the one hundred thirtynine entrepreneurs who have answered the survey properly form the sample. The data obtained is analyzed in the SPSS 23.0 programme.

The third part is completed by showing findings of this research. The study results can be summarized that the demographical features do not effect the

work ethics of entrepreneurs. On the other hand, the characteristics of the entrepreneurs partially positively relates with the work ethics and that there is a correlation between the locus of control and innovativeness dimensions of the characteristics of entrepreneurs with behaving ethical.

The study then concludes with the result part. In this part, the results are evaluated, limitations and contributions of the study and future suggestions are given.

**Keywords**

Entrepreneurship, Entrepreneurial Personality Characteristics, Business Ethics, Work Ethics

## İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY .....	i
YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI .....	ii
ETİK BEYAN .....	iii
TEŞEKKÜR .....	iv
ÖZET .....	v
ABSTRACT .....	vii
İÇİNDEKİLER .....	ix
KISALTMALAR DİZİNİ .....	xi
TABLolar DİZİNİ .....	xii
ŞEKİLLER DİZİNİ .....	xiii
GİRİŞ .....	1
<b>1. BÖLÜM: GİRİŞİMCİLİK .....</b>	<b>2</b>
1.1. Girişimcilik ve Girişimci Kavramları .....	2
1.2. Girişimci ve Girişimcilik Türleri .....	5
1.3. Girişimciliğin Önemi .....	8
1.4. Girişimciliği Etkileyen Faktörler .....	9
1.4.1. Kişilik ve Girişimci Kişilik Özellikleri .....	11
1.4.1.1. Başarı ihtiyacı.....	15
1.4.1.2. Kontrol odağı.....	16
1.4.1.3. Risk alma eğilimi .....	18
1.4.1.4. Öz yeterlilik.....	19
1.4.1.5. Yenilikçilik.....	20
1.4.1.6. Belirsizliğe Karşı Tolerans.....	21
<b>2. BÖLÜM: ÇALIŞMA AHLAKI .....</b>	<b>23</b>
2.1. Çalışma Ahlakına İlişkin Kavramlar.....	23
2.1.1. Etik (Ahlak Felsefesi, Ahlak Bilgisi) ve Ahlak Kavramları .....	23
2.1.2. İş Ahlakı .....	27
2.1.2.1. Çalışma Ahlakı.....	33
2.2. Ahlak Teorileri.....	37
2.2.1. Teleolojik Etik Yaklaşımı .....	39

2.2.2. Deontolojik Etik Yaklaşımı .....	40
2.3. Çalışma Ahlakının Önemi .....	45
2.4. Girişimcilerde İş Ahlakı .....	47
<b>3.BÖLÜM: GİRİŞİMCİLERDE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE ÇALIŞMA AHLAKI İLİŞKİSİ .....</b>	<b>50</b>
<b>AMAÇ, YÖNTEM VE BULGULAR .....</b>	<b>50</b>
3.1. Araştırmanın Amacı .....	50
3.2. Araştırma Yöntemi .....	52
3.2.1. Araştırma Evreni ve Örneklem.....	52
3.2.2. Veri Toplama Araçları.....	54
3.2.2.1. Demografik Bilgi Formu .....	55
3.2.2.2. Girişimci Kişilik Özellikleri Ölçeği.....	55
3.2.2.3. Protestan Çalışma Ahlakı Ölçeği.....	56
3.2.3. Veri Analizi .....	57
3.3. Araştırma Bulguları .....	58
3.3.1. Araştırma Değişkenlerine İlişkin Bulgular .....	58
3.3.2. Hipotezlere İlişkin Bulgular .....	60
<b>SONUÇ .....</b>	<b>65</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>71</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>83</b>
<b>EK 1. Etik Komisyonu İzni .....</b>	<b>83</b>
<b>EK 2. Orijinallik Raporu .....</b>	<b>84</b>
<b>EK 3. Gönüllü Katılım Formu .....</b>	<b>85</b>

## KISALTMALAR DİZİNİ

- Ar-Ge : Araştırma Geliştirme
- H : Hipotez
- TÜBİTAK : Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu
- SPSS : Statistical Package of Social Sciences
- s. : Sayfa



## TABLolar DİZİNİ

Tablo 1. Girişimcilere Yönelik Özellikler.....	14
Tablo 2. Etik ve Yasa Karşılaştırması .....	32
Tablo 3. Teleolojik ve Deontolojik Teorilere Göre İş Etiği Örnekleri .....	44
Tablo 4. Katılımcılara İlişkin Demografik Bilgilerin Sıklık ve Yüzdeler Değerleri	53
Tablo 5. Temel Değişkenlere İlişkin Betimleyici Analiz Sonuçları ( $N = 139$ ) .....	58
Tablo 6. Başarı İhtiyacı, Kontrol Odağı, Risk Alma, Öz Yeterlilik, Yenilikçilik, Belirsizlik Toleransı ve Çalışma Ahlakı Arasındaki Korelasyon Analizi .....	59
Tablo 7. Girişimcilerin Yaşı, Eğitim Durumu ve Sektörde Çalışma Yılı ile Çalışma Ahlakı Arasındaki Korelasyon Analizi.....	60
Tablo 8. Girişimcilerin Cinsiyeti ile Çalışma Ahlakı Arasındaki İlişkiyi Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) .....	61
Tablo 9. Girişimci Kişilik Özelliklerinin Çalışma Ahlakı Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi .....	62

## ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Etik Türleri İçin Bir Sınıflandırma .....	38
Şekil 2. Çalışmada İncelenen Değişkenler .....	50
Şekil 3. Araştırmada Ele Alınan Modeldeki Anlamlı Yollar .....	64





## GİRİŞ

Ülkemizin küresel pazarda rekabet edebilmesi, güçlü bir ekonomisinin olması ve yüksek yaşam kalitesi sunmasının en önemli koşullarından biri, çok daha fazla girişimcilik faaliyetleri gerçekleştirmektir. Girişimciliğin önemi kavranmaya başlandıkça ve girişimcilik faaliyetleri artırılmaya çalışıldıkça girişimciliği anlamak da oldukça önemli bir konu haline gelmiş ve özellikle son yıllarda konuya ilişkin çalışmalar oldukça artmıştır. Girişimciliği anlamaya ilişkin üzerinde sıkça durulmuş olan konulardan bir tanesi girişimci kişilik özelliklerinin belirlenmesi ve bu özelliklerin girişimcilik eğilimi ile arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu konuda yapılan çalışmalar girişimci kişilik özelliklerini ortaya çıkarmış ve bu kişilik özelliklerine sahip kişilerin girişimcilik faaliyetlerinde yer alarak başarılı girişimciler olduklarına ilişkin sonuçlar ortaya koymuştur.

Bu alanda yapılan çalışmalar girişimciliğe ilişkin pek çok konuyu aydınlatmış olmakla birlikte, girişimciliğin sürdürülebilir olmasının en önemli koşullarından bir tanesi olduğu düşünülen etik boyuta ilişkin yeterli çalışmanın olmadığı görülmektedir. İşletmelerin sürdürülebilirliğinde ve etkinliğinde, iş ahlakının önemi yadsınamaz. Teknolojik ve beşeri gelişmelerle birlikte yalnızca işletmelerde değil, insanın olduğu her yerde iş ve çalışma ahlakı oldukça önemli bir hale gelmiştir. Girişimci kişilik özelliklerinin girişimcilerin etik algılamalarını nasıl etkilediği, girişimcilik faaliyetlerinin başarılı bir şekilde devam ettirilebilmesi için oldukça önemli ve çalışılması gereken bir konudur. Bu araştırma girişimcilik ve iş ahlakı ilişkisi üzerinde duracak olup, araştırma sonucunda elde edilecek verilerle girişimcilerin iş hayatında sahip oldukları çalışma ahlakı skorları ile girişimci kişilik özellikleri ilişkisi analiz edilecektir.

# 1. BÖLÜM: GİRİŞİMCİLİK

## 1.1. Girişimcilik ve Girişimci Kavramları

Girişimcinin kim olduğu ve girişimciliğin ne anlama geldiğine ilişkin pek çok çalışma olmasına rağmen bu çalışmalarda ortak olarak kullanılan, genel kabul görmüş tek bir tanım bulunmamaktadır. Girişimcilik, birden fazla disipline ait disiplinler üstü bir konu olduğundan, her alanda farklı açılardan değerlendirmesi yapılmaktadır. Girişimcilik farklı akademik disiplinleri- özellikle ekonomi, psikoloji, sosyoloji ve tarih- bir araya getiren temel bir kavramdır. İktisat teorisinde, girişimcilik faaliyetlerinin sonuçlarına odaklanılarak girişimci ne yapar sorusuna ekonomik boyutta cevap aranırken, girişimcinin kim olduğu ve karar verme süreçlerindeki bireysel ve toplumsal faktörlerin neler olduğu soruları ise psikoloji ve sosyolojinin alanına girmektedir (Sincer, 2017). Girişimcilik sadece bir disipline ait bir konu olmayıp, aynı zamanda farklı sosyal bilimlerdeki kavramsal çerçeveleri de birbirine bağladığından sosyal bilimlerin anahtar bir kavramı olarak düşünülebilir (Casson, 2010, s. 3)

Girişimcilik faaliyetlerinin tarihte ne zaman başladığına ilişkin olarak insanın ihtiyaçlarının olduğu sürece girişimcilik faaliyetlerinin de olduğu söylenebilir. İnsanla birlikte var olan girişimcilik, kavram olarak ilk kez on ikinci yüzyılda, gereksinimleri karşılayan, üstlenen anlamında kullanılmakta olan Fransızcadaki “entreprenre” kelimesinden türetilmiş olup, ilk girişimcilerden birinin Marco Polo olduğu söylenmektedir. Marco Polo, ülkelere getirdiği malları satmak üzere sermaye sahipleriyle anlaşma yaparak, risk alan ve aynı zamanda da ihtiyaçları karşılayarak kar elde eden kişi olarak tarihteki ilk girişimcilerden biri olarak görülmektedir (Hisrich ve diğerleri, 2004, s. 6).

Tarihsel gelişmelere paralel olarak, orta çağlarda girişimcilikte bir takım değişiklikler ortaya çıkmış ve risk alma kavramı anlam değiştirmiştir. Girişimci yalnızca devlet veya büyük sermaye sahiplerinin kaynaklarıyla üretim yapan kişi haline gelmiştir (Hisrich ve diğerleri, 2004, s. 6).

On yedinci yüzyıl itibariyle girişimcilikte risk kavramı bilinen haliyle tekrar önemli hale gelmiştir. 1700'lerde girişimci kavramını ilk kez kullanarak, girişimciliğin tanımını yapan ekonomist olarak anılan (Hisrich ve diğerleri, 2004, s. 7; Çetinkaya Bozkurt ve diğerleri, 2012, s. 232) Cantillon, iktisat alanında ilk sistematik bilimsel inceleme olarak kabul edilen "Essai sur la Nature du Commerce en General" eserinde risk ve girişimci kavramlarını bir arada ele almıştır (Ahmad ve Seymour, 2008, s. 2; Doğan, 2014, s. 87). Girişimci, belirli bir fiyata alıp belirsiz bir fiyata satma eylemini gerçekleştirerek risk alan, bundan dolayı kar ve zararı da belirli olmayan kişidir (Hebert ve Link, 2009, s. 8).

Sanayi devrimi gerçekleştiğinde ise sermaye sahibi ve girişimci farkı belirgin bir şekilde ortaya çıkmıştır. Girişimciler, sermaye sahiplerinin kaynaklarını kullananlar iken sermaye sahipleri gerçek risk üstlenicilerdir. Bu dönemin girişimcilerine örnek olarak Thomas Edison, icatlarını ortaya çıkarırken sermaye sahibi olarak değil özel sermayeden faydalanıcısı olarak çalışmalarını gerçekleştirmiştir (Hisrich ve diğerleri, 2004, s.7). 1800'lerin başında Fransız iktisatçı Jean Baptiste Say girişimcinin bilinen ilk anlaşılır tanımını yapmıştır. Girişimci, kaynakları üretim ve verimin düşük olduğu alanlardan yüksek olduğu alanlara taşıyandır. Say'ın bu tanımıyla birlikte üretim faktörleri olan iş gücü, sermaye ve doğal kaynaklar faktörlerine girişimcilik, yeni bir üretim faktörü olarak eklenmiştir (Bozkurt ve Erdurur, 2013, s. 58). Girişimcilik, artık bir üretim faktörüdür ve girişimci üretim faktörlerini bir araya getirip sorunları ortadan kaldıran, yeni bir sonuç ortaya çıkarandır (Güney ve Çetin, 2003, s. 192). Say'ın tanımında odak nokta verimlilik ve tüm üretim faktörlerinin bir araya getirilerek verimliliğin ortaya çıkması için girişimcide, kaynakları öngörerek bir araya getirebilme, yönetebilme, pazarlayabilme gibi birçok nitelik bulunmalıdır (Hebert ve Link, 2009, s.18-20).

20. yüzyılın başlarında girişimciler, şirket yöneticileri gibi görülmüş ve ekonomik açıdan değerlendirilmişlerdir (Hisrich ve diğerleri, 2004, s.7):

“Kısaca ifade edilirse, girişimci bir girişimi kişisel kazancı için gerçekleştirir. İşin işleyişi sırasında tüketilen malzemeler, kullanılan toprak, istihdam ettiği kişisel hizmetler ve gerek duyduğu sermaye için cari fiyatlar öder. Bu girişimin planlanması, düzenlenmesi ve yönetimine kendi üstünlüğünü, yeteneğini ve dehasını katar. Girişimci aynı zamanda öngörülemeyen ve kontrol edilemeyen durumların sonucunda oluşabilecek kazanç ve zarar olasılığını da üstlenir. Bütün harcamaları yaptıktan sonra geriye kalan net kazancı kendine alır.”

Girişimcilik konusundaki dönüm noktalarından bir tanesi de Schumpeter'in 1934 yılında girişimciliği modern anlamda çalışmasıyla gerçekleşmiştir. Girişimcinin kapitalist ekonomik düzendeki kritik varlığı kendisinden çok daha önce idrak edilmiş olsa da, 20. yüzyılın ortalarına gelindiğinde Schumpeter, girişimcilikte yenilikçilik özelliğine vurgu yaparak kavrama yeni boyutlar kazandırmıştır (Doğan, 2014, s. 87). Schumpeter, dinamik bir üretim yapısının olması için girişimcinin önemi üzerinde durmuştur. Girişimci, üretim faktörlerinin bir araya gelmesiyle ortaya çıkan yeniliklere öncülük ederek firmaların ve buna bağlı olarak da ekonomilerin rekabet gücünü artıran ve daha fazla kar elde etmeyi amaçlayan kişidir (Schumpeter, 2010). Schumpeter, girişimcilerin yeniliklere öncülük etme işlevinin beş farklı tezahüründen bahsetmiştir. Bunlar, yeni veya mevcuttakinin iyileştirildiği bir malı üretmek, yeni bir üretim yöntemi bulmak, yeni kaynaklar keşfetmek, yeni pazarlar açmak ve işletme yönetim süreçlerini yeni yöntemlerle düzenleyerek yeniden yapılandırmaktır (Ahmad ve Seymour, 2008, s. 2). Schumpeter'in girişimcilik anlayışı ile girişimciler, örgütsel ve ekonomik büyümenin, buna bağlı olarak da toplumsal refahın en önemli öncüsü durumuna gelmişlerdir (Bozkurt ve Erdurur, 2013, s. 58).

Schumpeter'in girişimciliği her ne kadar girişimciliğin günümüzde kabul görmüş modern yorumlanması olsa da, girişimcilik tanımlamasındaki belirsizliği ortadan kaldırmamıştır. Pek çok araştırmada kavramın farklı noktaları üzerinde durulmaya devam edilmiştir. Gartner girişimcilik kavramına ilişkin literatürde doksan farklı tanımın olduğunu belirtmiştir (Gartner, 1988). Knight girişimciyi risk alabilen ve yönetici vasıflara sahip mücadeleci kişi olarak tanımlamaktadır (Knight, 1921). McClelland (1961) girişimcinin enerjik, çalışkan ve oluşabilecek tüm riskleri üstlenici

özelliklerine odaklanırken, Drucker (1964) girişimcinin fırsatları maksimize etmesini, Shapero (1975) inisiyatif alıp oluşabilecek hataları kabullenerek sosyoekonomik mekanizmaları düzenlemesini vurgulamıştır (Aktaran: Hisrich ve diğerleri, 2004). Gartner'a göre ise girişimcilik, işletmelerin yaratımı sürecidir ve girişimciyi girişimci olmayandan ayıran şey de yeni bir işletme kurmasıdır (Gartner, 1988). Aynı şekilde, fırsatların farkına vararak bunları değerlendirmek için işletme kurma sürecini yöneten kişi girişimci, bu süreç de girişimcilik olarak tanımlanmaktadır (Bygrave ve Hofer, 1991). Günümüzde ise girişimcilik; fırsatları yakalayıp hedefe ulaşmak için risk alarak topluma yararlı çıktı üreten işletmelerin yaratılabilmesi için üretim faktörlerinin bir araya getirilmesi olarak tanımlanabilmektedir (Doğan, 2014, s. 87). Girişimci ise, pazardaki fırsatları ve gelişmeleri gören, pazar fırsatlarını ve gelişmeleri iş fikrine dönüştüren, risk üstlenerek kaynakları bir araya getiren ve etkin olarak kullanan, küçük işletmeyi başarıyla yöneten, rekabeti yaşam biçimi haline getirerek kendisini ve işletmesini geliştiren, dünya çapında da rekabetin ve zenginliğin en mühim kaynağı olan, yenilikçi ve azimli kişidir (Tekin, 2014, s. 3).

Girişimcileri girişimci olmayanlardan ayıran pek çok özelliğin olduğu, tanımlamalar yapılırken farklı odak noktalarının seçilmesinden anlaşılmaktadır. Ayrıca, girişimcilik hem birden fazla disiplin altında çalışılmış olması açısından hem de süreç içerisinde gelişime uğraması dolayısıyla tek bir tanımda buluşmamış bir kavramdır. Bu nedenle, yaklaşık iki yüz seneden uzun bir süredir literatürde çalışılıyor olan bu kavramı tek bir tanımda bütünleştirmek yerine farklı boyutlarıyla çalışarak literatüre katkı sağlamak oldukça önemlidir. Bu çalışmada, girişimcilerin sadece kişilik özelliklerinin analizi değil, literatürde kabul görmüş olan girişimci kişilik özelliklerine göre girişimcilerin ahlaki skorlarının karşılaştırılması yapılarak girişimcilikte etik boyuta odaklanılacaktır.

## **1.2. Girişimci ve Girişimcilik Türleri**

Girişimciler, sahip oldukları çeşitli karakteristik özellikler ve davranışlara göre analiz edilebileceği gibi, girişimcilik faaliyetine başlamasına öncülük eden unsurlar dikkate alınarak da sınıflandırılabilirler.

**Yeni doğan girişimci**, henüz yeni bir iş kurmayı düşünen kişidir. Reynolds, yeni doğan girişimcilerin yaşlarına, daha önceki iş tecrübelerine, gelecekte beklenilerine göre ayrılık taşıdıklarından kaynaklı homojen bir kitle olmadığını savunmaktadır (Reynolds, 1997, s. 460-461).

**Acemi girişimci** ise daha önce yeni bir iş kurma tecrübesi bulunmadan ya da bir işi miras veya satın alarak girişimcilik faaliyetine başlayan kişidir.

**Alışkın girişimci**, daha önceden iş kurma tecrübesi olan girişimcidir.

**Seri girişimci**, daha önceden kurmuş oldukları işi satan veya devreden ve yeni iş kuran veya devralan girişimcidir.

**Portfolyo girişimci**, daha önce kurmuş oldukları işi sürdürmekle beraber aynı zamanda, yeni bir iş kuran veya devralan girişimcidir (Amiri ve Marimaei, 2012, s. 153).

Westhead and Wright, acemi, seri ve portfolyo girişimciler arasında karakteristik ve motivasyonel farklılıklar olduğunu gözlemlemiştir. İlginç bir şekilde alışkın ve acemi girişimciler arasında performans açısından ciddi farklar gözlemlememiş, sadece istihdam artışı oranlarındaki dalgalanmaların alışkın girişimcilerde (özellikle kırsal kesinde) acemi girişimcilere göre daha yaygın olduğunu belirtmiştir (Westhead ve Wright, 1999).

Ekonomideki gelişmeler, piyasa ve rekabet koşullarındaki aktif değişimler ve tüketici anlayışındaki değişimlere bağlı olarak girişimciliğin türlerinin de çeşitlendiği görölmektedir. (Yıldız, 2015, s.12). Buna bağlı olarak, alan yazına bakıldığında girişimcilikte tek bir açıdan sınıflandırma yapmanın mümkün olmadığı görölmektedir. Bu çalışmada çeşitli gruplandırmalardan yola çıkılarak, alanyazında yer alan temel girişimcilik türlerine yer verilmiştir.

Girişimciliği faaliyetin ortaya çıkış nedenine bağlı olarak sınıflandıran yaklaşıma göre girişimcilik, fırsat girişimciliği ve yaratıcı girişimcilik olarak incelenmektedir.

**Fırsat girişimciliği**, pazardaki fırsatları görüp, oluşabilecek fırsatları öngörerek mevcutta varolan ya da yaratacağı pazara mal sunabilmek amacıyla yapılan girişimciliktir (Tekin, 2014, s. 3).

**Yaratıcı girişimcilik** ise, bir fikir veya buluşun, ya da mevcut olan bir ürün veya hizmetin tasarım, fiyat, kalite gibi yönlerden iyileştirilerek pazara sunulmasıdır. Yaratıcı girişimcilikte piyasada mevcut ürünlerde bazı değişiklikler yapılması, mevcut olmayan ürünleri de yeni bir fikir veya buluşun pazara sürülmesi şeklinde üreterek, piyasaya sunmak önemlidir (Taşkın, 2018, s. 1).

Girişimciliğin günümüzde coğrafi sınırları aşıp küresel boyutta yapıılıyor olması dolayısıyla yerel sınıflandırmalar geçerliliğini yitirmiş olup, küresel sınıflandırmalar dikkate alınmaktadır. Küresel ticarete önem verilen konulardan bir tanesi olan sermaye gücü dikkate alınarak yapılan sınıflandırmaya göre girişimcilik, yerel girişimcilik, bölgesel girişimcilik ve uluslararası girişimcilik olarak incelenmektedir.

**Yerel girişimcilikte**, işe ve dolayısıyla girişimciliğe de yeni başlanmış olup işletme sermayesi ve iş hacmi oldukça kısıtlıdır. **Bölgesel girişimcilikte**, işletme sermayesi biraz daha fazla olup, iş hacmi bölgesel düzeye ulaşmıştır. **Küresel girişimcilikte** artık sermaye sıkıntısı yoktur. alışan sayısı artmıştır ve girişimcilik uluslararası boyutta yapılmaktadır (Tekin, 2014, s. 4).

Girişimcilikte, yeniliğin niteliğine ilişkin de sınıflandırma yapmak mümkündür. Ekolojik sorunlar ve çevreyi temel alan ekogirişimcilik, internet tabanında geliştirilen e-girişimcilik, sosyal sorunların dikkate alındığı sosyal girişimcilik bunlardan bazılarıdır.

**Teknogirişimcilik** ise teknoloji odaklı iş fikirlerinin hayata geerilmesi olan ve günümüzde oldukça önem kazanmış, özellikle üzerinde durulması gereken girişimcilik türlerinden bir tanesidir. Ekonomik kalkınmada ve gelişmekte olan ülkelerin ekonomik büyümelerinde aktif rol oynayan teknoloji girişimlerinin sayısı başta gelişmiş ülkeler olmak üzere, her geçen gün artmaktadır. Yenilik odaklı girişimler, yüksek teknoloji start-up'ları, teknoloji girişimleri olarak da adlandırılan tekno-girişimler, uluslararası teknolojileri geliştirme ve ticaretinin yapılmasında önemli bir role sahiptirler (Aulet ve Murray, 2013, s. 3). Teknogirişimcilik, ekonomik bir değer yaratmayı hedeflediğinden, mevcut pazarı yönlendirir, potansiyeli yüksek olan ve teknolojinin yoğun olduğu fırsatları değerlendirerek yeni değer yaratacak yeni fırsatları da belirlemiş olur (Petti ve Zhang, 2011, s. 9). Teknogirişimci ise, teknik yönetme kapasitesi, iş yönetimi yeteneği, motivasyonu olan ve teknik kabiliyeti ile söz konusu özellikleri birleştirebilen kişidir (Bulsara, Gandhi ve Porey, 2010, s.13) Teknogirişimci, farketmiş olduğu ihtiyaca ilişkin girişim faaliyetini sadece teknoloji boyutuyla değil, tüm bileşenleri birlikte değerlendirerek, koşullara uygun zmler üretir.

### **1.3. Girişimciliğin nemi**

Küreselleşmenin iş hayatına yansısıyla birlikte bir fikrin üretime dönüşmesi ancak girişimcilikle mümkün hale gelmiştir. Girişimciler sayesinde yeni iş fikirleri oluşmakta ve var olan fikirler geliştirme, hatta fikirlerin üretime dönüşüp pazarlaması yapılabilir. İş hayatında çeşitlilik ve yenilik, buna bağlı olarak toplumsal hayatta da değişim ve gelişim girişimciliğin en büyük katkılarında bir tanesidir (etinkaya Bozkurt ve diğerleri, 2012, s. 234).

Girişimcilik faaliyetleri yeni teknolojiler geliştirerek ve kullanarak mal ve hizmet üretmeyi, bu sayede de var olan teknolojilerin gelişmesini sağlarlar. Bu Şekilde daha etkin ve kaliteli üretim süreçlerinin ortaya ikmasını, buna bağlı olarak da daha kaliteli ürünün daha ucuza satılabilmesini sağlayabilirler (Tekin, 2014, s. 12).



Başkalarının göremediği fırsatları değerlendiren girişimciler, bu özellikleri sayesinde ihtiyaçlara cevap vererek piyasayı canlı tutabilmektedirler. Girişimcilik sadece var olan ihtiyacın karşılanmasında değil, yeni ihtiyaçların yaratılmasında da etkili olduğundan, yeni ve potansiyel bir pazar da oluşturmaktadır. Girişimci ihtiyacın karşılanması amacıyla üreteceği mal ve hizmeti potansiyel pazarın kullanmasıyla yeni bir pazar da ortaya çıkarmaktadır. Aynı zamanda da atıl kalmış fakat değerlendirildiğinde daha ekonomik ve verimli üretim sağlayabilecek potansiyel kaynakların kullanımını mümkün hale getirir. Böylece girişimcilik, ekonomik gelişmeye de ciddi bir katkı sağlamaktadır. Ekonominin lokomotifi durumundaki girişimcilik faaliyetlerinin gelişimiyle ülkenin ekonomik gelişim ve kalkınması arasında doğrudan bir ilişki bulunmaktadır (Tekin, 2014, s. 11-13; Çetinkaya Bozkurt ve diğerleri, 2012, s. 233).

#### **1.4. Girişimciliği Etkileyen Faktörler**

Girişimciliğe ilişkin yapılan çalışmalarda girişimcilerin girişimci olmalarında pek çok faktörün etkili olduğu vurgulanmaktadır. Hisrich'e göre (1995, s. 55-58) aile, eğitim, yaş, tecrübe, rol modeller ve kişisel değerler girişimciliğe etki eden faktörler olarak ele alınmalıdır. Bir diğer çalışmada ise gelir seviyesi, cinsiyet, yaş, eğitim, medeni hal, din, aile, doğum yeri gibi demografik ve kişisel faktörler ile özellikle bir iş kurma fikrini hayata geçirirken etkili olan ekonomik, sosyal, yasal ve teknolojik gelişmeler gibi çevresel faktörlerin, girişimciliği etkileyen faktörler olarak değerlendirilmesi gerektiği belirtilmektedir (Franco ve diğerleri, 2010).

Demografik faktörler olan yaş ve cinsiyetin girişimci olmaya etki ettiğini savunan pek çok çalışma bulunmaktadır. Yaş aralığına göre girişimciler incelendiğinde, ekonomilerin çoğunda 25-34 ve 35-44 yaş aralığının girişimcilik faaliyetine başlama yaşı olduğu görülmektedir. Bu yaş grubundaki insanlar yüksek bir eğitim almış ve henüz iş hayatına başlamış veya bazı iş tecrübeleri edinmiş insanlar olabilirler. Aynı zamanda, yeni fikirlere açık olma ve fırsatların peşinden gitme güdüsü de yüksek bir yaş grubu olduklarından, girişimleri başarılı olmasa da önlerinde gelir getirici yeni

seçenekleri değerlendirebilecekleri çok sayıda çalışma yılı bulunmaktadır. Bu nedenle, bu iki yaş aralığı yeni bir girişimde bulunmak için hayatın en uygun dönemi olarak görülmekte, yapılan istatistiksel çalışmalar da bu sonucu ortaya koymaktadır (Bosma ve Kelley, 2018, s. 22).

Türkiye’de de girişimciliğin genç ve orta yaş nüfus olarak nitelendirilebilecek yirmi beş ile kırk iki yaş aralığında yoğunlaştığı görülmektedir (İrmiş ve diğerleri, 2010). Ayrıca, yeterli finansal destek, tecrübe ve motivasyon varsa bu yaşlardan önce ve sonra da girişimcilerin girişimcilik faaliyetinde bulunduğu ve her beş yaşta bir (25, 30, 35, 45...) bireyler yaşam değerlendirmesi yaparak yeni bir girişime atılabildikleri de görülmektedir (Kaygın ve Güven, 2015, s.41).

Bir diğer demografik faktör olan cinsiyete göre girişimciler incelendiğinde ise, girişimci erkeklerin girişimci kadınlardan daha fazla olduğu görülmektedir (Hisrich vd., 2004, s.68). Erkeklerin kadınlara kıyasla bir girişimde bulunma eğiliminin daha yüksek olmasının en önemli nedenlerinden biri geleneksel olarak kalıplaşmış olan cinsiyet rollerine göre kadının erkeğe bağımlı olduğu düşüncesinin tam olarak kırılmamış olması ve iş başlatırken ihtiyaç duydukları motivasyon kaynakları gösterilmektedir. Erkek girişimciler hayatlarını kontrol altında tutabilme ve olayları yönlendirme güdüsü ile motive olurken kadınlar, başarı ihtiyacı ile motive olduklarından dolayı yeni bir girişimde bulunmak için ihtiyaç duyulan motivasyonun erkek girişimcilerde daha güçlü olduğu ve daha fazla anlam yüklediği görülmektedir (Kaygın ve Güven, 2015, s.41).

Girişimciliği etkileyen bir diğer faktör ise ailedir. Ailenin girişimciliğe etki etmesi, hem rol model olarak benimsenmesi hem de kişinin aile desteğinin yönlendirici olmasından kaynaklanmaktadır (Kaygın ve Güven, 2015, s.40). Ailede girişimci olması, özellikle de babanın kendi işine sahip olması, bireyin girişimci olma eğilimini etkileyen önemli bir unsur olarak görülmektedir. Ayrıca, kişinin ailede ilk çocuk olması onun daha öz güvenli olmasına yardımcı olacağından, öz güveni yüksek olan bu kişinin girişimcilik eğilimi de daha yüksek olacaktır (Ağca ve Yumuşakipek, 2015, s.22).

İş tecrübesi, girişimciliğe pozitif yönde etki eden bir unsur olarak yer almaktadır. Tecrübe sahibi kişinin yeni bir girişimde bulunma ve bu girişimde başarılı olma ihtimali, iş tecrübesi olmayan bir kişiye göre daha yüksek olacaktır. Zamanla tecrübe kazanan kişi ise, finansman, ürün ve hizmet imalatı ve geliştirme, dağıtım kanalları ve pazarlama planı gibi konularda daha bilgili olup doğru kararlar alabilecektir (Ağca ve Yumuşakipek, 2015, s.22).

İş tecrübesine benzer şekilde, eğitim durumu da girişimcilik eğilimi üzerinde pozitif etkiye sahiptir. Kişiler, eğitimleri sayesinde girişimcilik için gerekli unsurları analiz edebilecek, bilgi ve becerilerini artırarak daha duyarlı şekilde adım atabileceklerdir (Kaygın ve Güven, 2015, s.41). Kısacası eğitim, sadece girişimci olmayı etkilemez, bunun yanı sıra bu süreçte girişimcinin karşısına çıkabilecek her türlü sorunu çözebilmesini de sağlar (Ağca ve Yumuşakipek, 2015, s.22).

Girişimci olmayı etkileyen ve girişimcileri girişimci olmayanlardan ayıran faktörlerin neler olduğuna dair araştırmalar özellikle psikoloji alanında incelenmiş ve girişimciliği açıklamak için birey düzeyinde ilerleyen özellik yaklaşımı ile girişimci olan kişilerin diğerlerinden farklı özelliklerinin neler olduğu araştırılmıştır (Utsch ve Rauch, 2000, s. 46). Bu yaklaşımda, girişimcilerin kişilik özelliklerinin ayırt edici olduğu belirtilmiş ve girişimcilerin ayırt edici nitelikleri konusunda da pek çok ampirik ve normatif çalışmalar yapılmıştır (Basılğan, 2008, s. 473). Kişilik özelliklerinin ne şekilde bireyin girişimci olmasına etki eden temel faktörlerden biri olduğu ve bu özelliklerin neler olduğu bir sonraki bölümde yer almaktadır.

### **1.5. Kişilik ve Girişimci Kişilik Özellikleri**

**Kişilik**, biyolojik, çevresel ve durumsal faktörlerin etkisiyle oluşmuş, bireylerin birbirleriyle karşılaştırıldıklarında benzer ve farklı yanlarının ortaya koyulmasına yardımcı olan özellikleridir (Ergeneli, 2006, s. 91-92). Bir diğer tanıma göre kişilik, bireyin hayata bakışındaki özgünlükleri meydana getiren ve temel dürtü, ilgi, yetenek ile duygusal eğilimlerini de içeren, belli bir

süreklilik gösteren davranış ve özelliklerinin bileşimidir. Kişilik, kişiyi başkasından ayırt etmeye yarayan huy, alışkanlık, savunma mekanizmaları ve davranış şekilleri gibi özelliklerin bütünü olup, bireyin çevresiyle olan tüm ilişkilerini belirleyen bütünlüktür (Demir ve Acar, 2005, s. 241).

Günlük hayatta farklı anlamlara gelecek şekilde kullanılan kişilik kavramı sosyal hayatın içerisinde her zaman yer almış olsa da bilimsel olarak “kişilik psikolojisi” altında 1930’lu yıllarda çalışılmaya başlanmıştır (Bozkurt ve Erdurur, 2013, s. 59). Bireyin kendine özgü bir farkındalığının ve belirgin özelliklerinin olması durumu veya kişinin kendine özgü özelliklerinin bir bileşimi olarak tarif edilen kişilik, hem kalıtsal hem de sonradan edinilmiş özelliklerinin bir araya gelmesiyle ortaya çıkmaktadır (Boz ve diğerleri, 2016, s. 2). Hogan ve diğerleri (1996, s. 469) kişiliği, bireyin davranış, tutum, ilgi ve becerilerini, dış görünümünü, sosyal hayattaki etkileşim ve iletişim tarzını içerisinde barındıran ve bu şekilde bireyin kişisel özelliklerini açıklayan bir kavram olarak ifade etmektedir.

Kişilik, bireyin doğuştan ve sonradan kazandığı veri ve yeteneklerinin tümü olarak, bütünlüğü ve yapısal niteliğine bakıldığında ise bireysel yeteneklerin örgütlenme biçimi olarak veya bireyin çevresine uyumunu sağlayan özellikleri ile onu özgün ve tek yapan niteliklerinin bütünü olarak da tanımlanabilir (Tolan, 1985, s. 392). Allport’a göre ise, kişilik için yapılmış tüm tanımları kapsayacak şekilde, kişilik, bireyin özgün ve farklı bir biçimde çevresine uyumunu belirleyen psiko-fiziksel sistemlerin bireyin içindeki dinamik örgütlenişidir (Tolan, 1985, s. 393).

**Girişimci kişilik özelliklerinin**, aile, eğitim, toplumsal değerler gibi çevresel faktörlerin yanı sıra girişimciliğin ortaya çıkmasına etki eden faktörlerden biri olduğuna dair pek çok çalışma yapılmıştır. İlgili literatür incelenerek yapılan önemli çalışmalarda girişimcilerin sahip olduğu nitelikleri ortaya çıkarılmıştır (Cromie, 2000, s. 12). Özellikle 20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren girişimcinin yöneticiden ve girişimci olmayanlardan farkının neler olduğu üzerinde durulmuştur. Bu çalışmalarda girişimcilik niyetine etki eden kişilik özelliklerinin sorgulaması yapıp girişimcilik faaliyetlerinin temel aktörü olan

girişimcilere ait kişilik özelliklerinin neler olduğu bulunmaya çalışılmıştır (Sincer, 2017). Çalışmaların sonucunda girişimcilerin sahip olduğu karakteristik özellikler belirlenmiş fakat bu özellikler başarılı girişimcilerin sahip olduğu özellikler setini nihai olarak ortaya koyamamıştır. Bundan dolayı, bütün özelliklerinin tespit edilmiş olduğu bir girişimci profilinin çizilemeyeceği; ve fakat belirli bir ölçüde girişimci davranışları ve özelliklerinden söz edilebileceği sonucuna ulaşılmıştır (Gürol, 2006).

Girişimcilerin sahip olduğu kişilik özellikleri onların performanslarına etki eden önemli bir unsur olduğundan başarılı girişimcinin kim olduğuna ilişkin de yol göstericidir. Kişilik zelliklerinin yanısıra psikolojik ve çevresel faktörlerin, ve bununla birlikte önceki deneyimlerinin de girişimcinin başarisına etki edecek önemli faktörler olduğu bilinmektedir (Hurley, 1999). Bireylerin davranışlarında hem kişisel özellikleri hem çevresel faktörler etkili olduğundan, kişilik özellikleri perspektifinden bakıldığında girişimcilerin de fırsatları idrak etme ve değerlendirme faaliyetleri girişimcinin kişilik özelliklerinin etkisiyle gerçekleşmektedir (Sincer, 2017).

Cunningham ve Lischeron (1991) alışmalarında girişimciliğe ait 6 düşünce okulundan bahsetmektedirler. Klasik düşünce okulu girişimciliği yenilik, yaratıcılık ve fırsatları keşfetme ile açıklarken, büyük insan okulu girişimcinin doğuştan özel bir iğd, enerji, güç, devamlılık isteği ve özsaygıya sahip olduğunu söyler. Yönetim okulu girişimciyi riskleri ngren ve organizasyonu sağlayan kişi olarak tanımlar. Benzer Şekilde, liderlik okulu da girişimciyi motive eden ve yönlendiren kişi olarak ifade eder. Farklı olarak, i girişimcilik okulu ise girişimciyi işletmedeki sermaye sahibi veya sermayeyi temin eden yetenekli idareci olarak değerlendirir. Koh (1996) alışmasında, girişimcinin kendine has değerlere, davranışlara ve ihtiyaçlara sahip olduğu kabul edilmiş olan ve kişilik özelliklerine vurgu yapan psikolojik özellikler okulunun düşüncesine odaklanmıştır. Alanyazında bu konuda yapılan çalışmaları inceleyerek hepsinde en sık vurgulanan özellikler olan başarı ihtiyacı, kontrol odağı, risk alma, belirsizliğe tolerans, kendine güven ve yaratıcılığı seçerek örnekleminde test etmiş ve sonucunda girişimcilerin yaratıcı, belirsizliğe

karşı tolerans sahibi, başarı ihtiyacı ve risk alma eğilimi yüksek olan girişimci kişilik özelliklerine sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır (Koh, 1996).

Bir başka çalışmaya göre, girişimciyi girişimci olmayanlardan ayıran başkalarını etkileyebilme gücü, başarıma ihtiyacı, risk alabilme, pozitif bakabilme, öncülük, kararlılık, bağımsızlık, belirsizliklere katlanabilme ve dürüstlük başta olmak üzere 42 kişilik özelliği bulunmaktadır (Amiri ve Marimaei, 2012, s. 153). Fuduric'e göre ise girişimci kişilik özellikleri, başarıma ihtiyacı, risk toleransı, iyimserlik, bağımsızlık, sorumluluk sahibi olma, yaratıcılık, fırsatları değerlendirmeye ilişkin bilişsel beceriye sahip olma, sezgilere sahip olma, öz yeterlilik, bilgiyi kullanabilme becerisi ve dışa dönüklüktür (Fuduric, 2008). Bir diğer çalışmada ise, literatürde araştırmacıların hem fikir olduğu girişimci özellikleri belirsizliğe karşı tolerans, risk alma davranışı, bağımsızlık ihtiyacı, yenilikçilik (inovasyon), başarı ihtiyacı, içsel kontrol odağı, iletişim becerisi ve yaratıcılık olarak sıralandırılmaktadır (Soylu ve diğerleri, 2015).

**Tablo 1.** Girişimcilere Yönelik Özellikler

1. Özgüven	22. Sorumluluk
2. Israrlılık, kararlılık	23. Öngörülü olma
3. Enerji, özenle çalışmak	24. Doğruluk, titizlik
4. Kaynaklılık	25. İşbirliğine açık olma
5. Hesaplanmış riskleri göze alma	26. Kar odaklılık
6. Dinamizm	27. Yanlışlardan ders çıkarma
7. İyimserlik	28. Güçlülük
8. Başarı ihtiyacı	29. İyi huyluluk
9. Çok yönlülük	30. Benlikçilik
10. Yaratıcılık	31. Cesaret
11. Başkalarını etkileme özelliği	32. Hayal gücü
12. Başkalarıyla iyi geçinme	33. Anlayışlı olma
13. İnisiyatif alabilme	34. Belirsizliğe tolerans
14. Esneklik	35. Atak olabilme
15. Zeki olma	36. Eğlenebilme
16. Hedeflere ulaşma	37. Etkililik
17. Sorunlara olumlu yaklaşım	38. Adanmışlık
18. Bağımsızlık	39. Çalışanlara güvenmek
19. Tavsiyelere duyarlılık	40. Başkalarına karşı hassasiyet
20. Zaman verimliliği	41. Dürüstlük, doğruluk

21. Hızlı karar alabilme

42. Olgunluk, denge

(Amiri ve Marimaei, 2012, s. 153)

Yapılan araştırmalarda bir kişinin girişimci olması için sahip olması gerektiği düşünölen girişimci özelliklerinin altı temel noktada bulunduğu görölmektedir (Koh,1996; Yan, 2010). Bu çalışmada da dikkate alınan, girişimci olanları girişimci olmayanlardan ayıran kişilik özellikleri başarı ihtiyacı (need for achievement), kontrol odağı (locus of control), risk alma eğilimi (risk propensity), öz yeterlilik (self efficacy), yenilikçilik (innovativeness) ve belirsizliğe karşı tolerans (tolerance for ambiguity)'tır.

### 1.5.1. Başarı ihtiyacı

Girişimci kişilik özelliklerinden başarı ihtiyacı (başarı motivasyonu) bireyin bir işi başarma arzusu ve gücü olarak tanımlanmaktadır (Utsch ve Rauch, 2000). Başarı motivasyonu kavramı ilk kez Henry Murray tarafından kullanılsa da girişimcilikle ilişkisine yönelik ilk önemli çalışma David C. McClelland tarafından yapılmıştır. Bu çalışmada bireyin üç temel güdüsünden bahsedilmiştir. McClelland'a göre insanların temel güdöleri başarma güdüsü, güç ihtiyacı ve yakın ilişkiler ihtiyacıdır (McClelland, 1961). McClelland (1961) başarı ihtiyacı yüksek kişileri, kendi çabalarıyla problemleri çözmeye, riskleri öngörerek amaçlar belirleme ve bu amaçlara ulaşma sorumluluğuna bireysel olarak sahip olmayı tercih eden kişiler olarak tanımlamaktadır. Bu kişiler, işlerinde ne ölçüde başarılı olduklarını bilmek isterler. Ayrıca, fırsatları bulma ve bu fırsatları değerlendirme eğilimleri de yüksektir. Daha iyi fikirleri bulma konusunda düşünür ve yeni bir girişimde bulunmak için sürekli planlama yaparlar. Tüm bu özellikler dolayısıyla girişimciler, yüksek başarı ihtiyacına sahip kişilerdir (McClelland, 1961).

McClelland (1961), girişimcilik faaliyetlerinin yüksek olduğu toplumlarda kültürel değerlerin de başarı ihtiyacını desteklediklerini ve başarıya isteklendirmenin ekonomik kalkınma açısından öneminin farkında olduklarından gelişmekte olan ölkelere başarı motivasyonu desteği verilmesi

gerektiğini savunmaktadır. Burada dikkat edilmesi gereken nokta, kültürel etkinin değişik girişimcilik algılamaları yaratabileceği ve girişimciliğin başarı ihtiyacı ile ilişkisinde farklı sonuçlar elde edilmesinin bu etki sonucu olabileceğidir.

Girişimciler süreç içerisinde pek çok güçlükle karşılaşmaktadır ve hatta güçlüklerin farkında olarak da sürece başlamaktadırlar. Karşılarına çıkan engellere ve tüm risklere rağmen devam edebilmelerinde başarı ihtiyacı önemli bir faktördür (Collins, Hanges ve Locke, 2004).

Başarı ihtiyacı yüksek olan kişilerin başarılı olma arzusuyla girişimciliğe eğiliminin daha fazla olduğu söylenmektedir. 1990 yılında Johnson (1990), yapılan 23 temel çalışmanın 20'sinde seçilen örneklemelerin farklı olmasına rağmen girişimcilik ve başarı ihtiyacı arasında tutarlı bir ilişkinin var olduğu sonucuna ulaşıldığını söylemiştir. Sonrasındaki otuz yıllık süreçte yapılan çalışmalarda da bu hipotezin yanlışlığını ortaya koyan bulgulara ulaşılamamış, başarı ihtiyacının girişimci kişilik özelliklerinin başında gelen bir özellik olduğu kanıtlanmıştır. Yapılan meta analizlerinde de girişimcilerin başarı ihtiyacının onları girişimci olmayanlardan ayıran bir özellik olduğu görülmektedir. Collins ve diğerleri (2004) 63 çalışmanın meta analizini yaptıklarında başarı ihtiyacı ile yeni bir iş kurma arasında yüksek bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Başarı ihtiyacının girişimcilerin başarıya ulaşmasıyla da pozitif bir ilişkiye sahip olduğunu savunan pek çok çalışma bulunmaktadır. Girişimcilerin başarı ihtiyacı onları daha çok çalışmaya ve yeni girişimlerde bulunmaya motive etmektedir. Bunun neticesinde de başarıya ulaşılması kaçınılmazdır (Littunen, 2000; Collins vd., 2004; Rauch ve Frese, 2007).

### **1.5.2. Kontrol odağı**

Kontrol odağı, Rotter'in (1966) sosyal öğrenme modelinde ortaya çıkmış olan bir kişilik özelliği olarak değerlendirilmektedir. Rotter'in sosyal öğrenme



kuramına göre insanlar yaşadıkları olayların nedenlerini algılama açısından farklılardır ve kişilerin hayatları boyunca karşılaştıkları olaylarda göstereceği tutum ve davranışları, kontrol odaklarının bir sonucudur (Soylu ve diğerleri, 2015).

Kontrol odağı, insanların hareketleri ve bu hareketlerinin sonuçları arasındaki ilişkiyi nasıl algıladıklarını ifade eden bir değişkendir (Zhao ve Chen, 2008, s. 292). Kontrol odağı, insanın başına gelen olayı neyin kontrol ettiğine inancını yansıtmaktadır. Hayatımız boyunca iyi ya da kötü pek çok olay yaşarız ve bunların muhakkak bir sebebi vardır. Kontrol odağı ile bu olayların sebebinin kişi tarafından nelere atfedildiği anlaşılmaktadır.

İç kontrol odağı, hayattaki olayların nedenini kişinin kendisinde bulduğu ve kontrolün de tamamen kendisinde olduğuna inancıdır (Koh, 1996). İçsel kontrol odağına sahip kişiler, bir amaca ulaşırken kendi davranışları ve kişisel özelliklerinin etkili olduğuna inanırlar. Kişisel gücün önemini vurgulayan içsel kontrol odağı, bireyin sahip olduğu gücün, karşısına çıkan tüm durumlarda etkili olacağı ve sonucun da buna bağlı olacağını vurgular (Utsch ve Rauch, 2000).

Dış kontrol odağı, kişinin başına gelen iyi ve kötü tüm olayların şans, kader veya diğer insanların davranışları gibi kişinin kendi kontrolü dışındaki dış faktörlerin sonucu olduğunu söyler (Koh, 1996). Dışsal kontrol odağına sahip bireyler, yaşadıkları şeylerin tüm sorumluluğunu kendi kontrolleri dışında olan ve bilinmeyen güçlere atfederler. Olaylar üzerinde bir etkilerinin olamayacağına inandıklarından başarının şansa veya söz sahibi olan güçlü insanlara bağlı olduğunu, yeni bir girişimin başarısının da kişinin çabası veya sahip olduğu özelliklere bağlı olamayacağını savunurlar (Yan, 2010).

İnsanın hayatını etkileyen faktörlere ilişkin algılaması onun kararlarında ve başarısında çok büyük bir etki yaratır. Dışsal kontrol odağı, düşük motivasyon ve çalışma isteğine sebep olabilir (Zhao ve Chen, 2008). Bu kişiler umutsuz, güçsüz ve yeniliklere kapalı olmaya eğilimli, sorumluluktan

kaçan kişilerdir. Fakat içsel kontrol odağı, insanların daha enerjik, kendine güvenli, kendine hedefler belirleyen ve bunlara ulaşmak için yeterli isteklendirmeye sahip olmasını sağlar (Saral, 2018).

Literatürde içsel kontrol odağı ile girişimci davranışları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğundan sıkça bahsedilmektedir. İçsel kontrol odağına sahip birey hareketlerinde bağımsız olma ve kendi öncelikleri doğrultusunda ilerleme eğilimi göstermektedir. Güçlü, yaratıcı, yenilikçi ve kararlılardır (Zhang ve Bruning, 2011). Ayrıca, kendi hayatlarını denetleyebilir ve oluşabilecek riskleri de üstlenebilirler (İnce, Erdem, Deniz ve Bağlar, 2015). Tüm bunlara bağlı olarak, içsel kontrol odağı girişimciliğin önemli bir belirleyicisi olarak görülmektedir (Littunen, 2000).

### **1.5.3. Risk alma eğilimi**

Risk alma eğilimi, kişinin sonucu belli olmayan bir kararı alarak şansını denemeye yönelmesidir (Koh, 1996). Risk alan kişi de, bir iş fikrini başarılı olma ihtimali belirsiz olsa da uygulamaya koyabilmek için çabalayan olarak tanımlanabilir.

Risk alma, girişimciliğin ilk bilinen tanımını yapan Cantillon başta olmak üzere pek çok araştırmacı tarafından girişimciliğin önemli bir unsuru olarak vurgulanmakta ve girişimcileri girişimci olmayanlardan ayıran bir özellik olarak karşımıza çıkmaktadır (Cunningham ve Lischeron, 1991). Girişimci her daim yeni ürün, üretim süreci, üretim yöntemi geliştirme ve yeni pazar arayışındadır. Tüm bu yenilikleri gerçekleştirmek ise risk almayı gerektirmektedir (İnce vd., 2015). Yapılan araştırmalarda çıkan sonuçlarda da, girişimcinin yöneticilerden farklı olarak var olan yatırımını kaybetme riskini göze aldığı (Knight, 1921) yani yöneticilere göre girişimcinin en büyük özelliklerinden birinin, her daim risk alabilme eğilimi olduğu görülmektedir (Norton Jr. Ve Moore, 2006; akt. Bozkurt ve Erdurur, 2013).

Risk alma eğilimi girişimcilik özelliği olsa da girişimcilerin hepsi eşit derecede risk alma potansiyeline sahip değildir. Risk alabilme eğilimi etkileyen pek çok faktör bulunmaktadır. Girişimcinin yaşı, eğitim durumu, çevresel faktörler ve piyasadaki tecrübesi de risk alma derecesini etkilemektedir (Hisrich vd., 2004).

Bazı araştırmalar, risk alma eğilimini, hesaplanan makul risklerin alınabilmesi kabiliyeti olarak tanımlamakta ve girişimcilerin yalnızca makul riskleri aldığını belirtmektedir. Girişimciler, ne aşırı risk taşıyan durumları ne de aşırı belirgin durumları tercih etmezler (McClelland, 1961). Bunun yerine, kar elde ederken kontrolün veya becerinin kendilerinde olduğu durumlarda makul riskleri almayı tercih ederler (Koh, 1996).

Makul riskleri alabilen bu girişimciler cesaretli, heyecan ve yenilik arayışında, iyimser bakabilen, çalışkan kişilerdir (Fine ve diğerleri, 2012). Bu özellikleri girişimcilerin başarısını da etkilemektedir. Cesaret, çalışkanlık ve yenilikçilik gibi özellikler bir insanın başarılı olması için de gereken özelliklerdir. Dolayısıyla, kendine güvenen ve fırsatları değerlendiren girişimci başarıya ihtiyacıyla makul riskleri de göze almaktadır (Soylu vd., 2015).

#### **1.5.4. Öz yeterlilik**

Öz yeterlilik, güç ve belirsiz işleri yapabilme ve zorlukların üstesinden gelebilme konusunda kişinin kendine inancını ifade etmektedir (Luszczynska, Scholz ve Schwarzer, 2005).

Öz yeterlilik değişmeyen sabit bir yapı değil, çevreyle etkileşimle türetilen, değiştirilen veya geliştirilen öz yeterliliğin oluşmasını sağlayan, duruma göre değişebilen bir yapıdır. Kişi zamanla ve edindiği tecrübelerle öz yeterliliğini geliştirir. Öz yeterlilik, diğer girişimci özelliklerine göre girişimcinin davranışlarını, seçimlerini, kalıcılığını ve etkililiğini tahmin etme açısından önemli bir faktördür. Özellikle, girişimciliğin doğasında olan risk ve belirsizlik

düzeyi yüksek durumlarda öz yeterlilik ve girişimcinin seçimleri arasındaki ilişki belirgin bir şekilde ortaya çıkmaktadır (Chen, Greene ve Crick, 1998).

Girişimcinin başarısında da öz yeterliliğin etkisi oldukça önemli ve değerlidir. Kişi ancak kendine saygı duyar ve sahip olduğu yetenekleri sayesinde başaracağına inanırsa başarılı olabilir. Girişimcinin başarılı olabilmesi için öncelikle belirlediği hedeflere ulaşabileceğine inanması gerekir. (Bozkurt ve Erdurur, 2013, s.61). Öz yeterlilik, girişimcinin ilgisini, motivasyonunu ve azmini etkileyerek performansı üzerinde de pozitif yönlü bir etki yaratır.

### **1.5.5. Yenilikçilik**

West ve Farr'a göre yenilik, sistemli bir işin veya amacı belli olan bir hareketin sonucu olarak, yeni bir fikrin, sürecin, ürünün ya da işlemlerin tanıtılıp uygulanmasıdır (West, 1990, s. 9). Yeni fikirler, hizmetler veya teknolojik süreçler ortaya çıkarabilecek fikirleri, denemeleri veya yaratıcı süreçleri destekleme ve bunlarla uğraşma eğilimi ise yenilikçiliktir (Lumpkin ve Dess, 1996, s. 142). Yenilikçilik, işletmelerin faaliyetlerinin yeni ve farklı bir şekilde yapması olarak da ifade edilmektedir. İşletmeler, hayatta kalabilmek için tüm maliyet ve diğer zorluklarına katlanarak yenilik yapmak yani yenilikçi olmak zorundadırlar (İnce ve diğerleri, 2015, s. 403). Aynı şekilde girişimci de teknolojik gelişmeleri ve yenilikleri izleme konusunda bir tutkuya sahip olmalıdır (Tekin, 2014, s. 55). Yaratıcı fikirlerin uygulamaya konulması olarak da düşünebileceğimiz yenilikçilik, girişimciliğin ayrılmaz bir parçası olarak karşımıza çıkmaktadır.

Girişimcilikte yenilikçilik Schumpeter'in üzerinde özellikle durduğu noktalardan biridir. Üretimin tüm süreçlerinde dinamik bir mekanizmanın oturtulması için girişimcilerin yeniliklere öncülük eden ve bu sayede de rekabet üstünlüğünü koruyan yenilikçilik özelliği oldukça önemlidir (Doğan, 2014, s. 87). Bir diğer ifade ile girişimci uzun dönemde gerçekleşecek değişimi yakalayabilmek ve bu süreçte rekabet avantajına sahip olabilmek

için yeniliği stratejik hedefi olarak belirlemeli, yenilikçi fikirleri dinlemeli ve bu fikirleri geliştirmelidir (Kaygın ve Güven, 2015, s.39).

### **1.5.6. Belirsizliğe Karşı Tolerans**

Belirsizlik durumu, yeterli bilginin eksikliği nedeniyle yeterince yapılandırılmamış, bir birey tarafından kategorize edilememiş olaylar şeklinde ifade edilebilir (Bozkurt ve Erdurur, 2013, s. 60). Kısaca belirsizlik, kişinin hayatındaki olayı tanımlayamama veya açıklayamama durumudur.

Belirsizliğe karşı tolerans, kişinin hayatındaki belirsiz durumla mücadele edebilme yeteneğidir. Belirsiz duruma pozitif bakabilme yeteneği kişinin belirsizliğe karşı toleransı olarak tanımlanmaktadır. Belirsiz bir ortamda alınan karara daha fazla bilgi aramadan güvenen kişiler belirsizliğe karşı toleransı yüksek olarak kabul edilmektedirler (Teoh ve Foo, 1997, s. 72).

İnsanın hayatının pek çok alanında, seçimler yaparak ilerlediği birçok noktada belirsizlikle mücadele etmesi gerekir. Girişimcilik faaliyeti de belirsiz bir çevrede risk olarak bilinmeyen bir işe başlamak olarak karşımıza çıkmaktadır. Yeni bir işe başlamak, pek çok belirsizliği beraberinde getirmektedir. Belirsiz bir ortamda karar vermeye çalışmak kişinin stres düzeyini de muhakkak ki artırmaktadır. Girişimciler üzerinde yapılan bir araştırmada belirsizliğe karşı toleransı yüksek girişimcilerin ortaya çıkan stres düzeylerini düşürmede daha başarılı oldukları görülmüştür (Teoh ve Foo, 1997, s.75). Dolayısıyla belirsizliklerle dolu girişimcilik sürecinde, bu belirsizliklere hoşgörü ile yaklaşarak ilerleyebilmenin bir koşulu olarak girişimcilerin belirsizliğe karşı tolerans özelliği karşımıza çıkmaktadır (Sexton ve Bowman, 1985).

Girişimcilik konusu üzerine yapılan çeşitli çalışmalar girişimci kişilik özelliklerini ortaya çıkarmış ve bu kişilik özelliklerine sahip kişilerin girişimcilik faaliyetlerinde yer alarak başarılı girişimciler olduklarına ilişkin sonuçlar ortaya koymuştur. Bu alanda yapılan çalışmalar girişimci kişilik özellikleri ve girişimciliğe ilişkin başka çeşitli konuları aydınlatmış olmakla

birlikte, girişimciliğin sürdürülebilir olmasının en önemli koşullarından bir tanesi olduğu düşünülen etik boyuta ilişkin yeterli çalışmanın olmadığı görülmektedir. İşletmelerin sürdürülebilirliğinde ve etkinliğinde, iş ahlakının önemi her geçen gün artmakta, teknolojik ve beşeri gelişmelerle birlikte yalnızca işletmelerde değil, insanın olduğu her yerde iş ve çalışma ahlakı oldukça önemli bir hale gelmektedir. Girişimcilik faaliyetlerinin başarılı bir şekilde devam ettirilebilmesi için oldukça önemli konu olan çalışma ahlakı ve ilişkili konular bir sonraki bölümde incelenecektir.



## 2. BÖLÜM: ÇALIŞMA AHLAKI

### 2.1. Çalışma Ahlakına İlişkin Kavramlar

İş ve çalışma ahlakına yönelik çalışmalara ilgi her geçen gün daha da artmakta, her alanda daha fazla kullanılmaktadır. Farklı disiplinlerde etik ile ilgili pek çok konu üzerinde tartışmalar yapılmakta olup günümüz ekonomisindeki tüm sektörlerde çalışma ahlakı kavramı oldukça önem kazanarak işletmelerin ilgi odağı haline gelmiştir. İşletmeler etik ilkeler doğrultusunda faaliyet gösterme çabasına girmiştir (Yıldırım ve Uğuz, 2012, s. 178). Bu doğrultuda, ekonomide yürütücü görevini üstlenmiş olan girişimcilerin iş ve çalışma ahlakına yönelik algılarının da ele alınması, iş ve çalışmaya karşı geliştirdikleri yönelimlerinin incelenmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bunun için öncelikle etik, ahlak, iş etiği, iş ahlakı ve çalışma ahlakının ne anlama geldiğinin anlaşılması ve kavramsal açıdan incelenmesi gerekecektir.

#### 2.1.1. Etik (Ahlak Felsefesi, Ahlak Bilgisi) ve Ahlak Kavramları

**Etik** kavramının etimolojik çerçevesine yönelik çalışmalar yaklaşık 2500 yıl öncesine, eski yunan filozoflarının çalışmalarına kadar uzanmaktadır (Aymankuy ve Sarioğlan, 2005, s. 26). Etik kelimesi köken olarak, Yunancadaki karakter, düşünme tarzı, zihniyet ve aynı zamanda da gelenek, örf, ahlak ve alışkanlıklar anlamlarına gelen "ethos" kelimesinden türetilmiştir (Tepe, 2016, s. 25). Gelenek ve alışkanlıklar anlamıyla etik, toplumda kabul edilmiş olan ahlak kuralları olarak anlaşılmakta, karakter anlamıyla etik ise bu ahlak kurallarını iyiye ulaşmak adına eyleme dönüştürerek alışkanlık ve karakter yansıması haline gelmesini ifade etmektedir (Pieper, 1999, s. 29-31). İngilizcedeki "morality" kavramı ise aynı anlamda kullanılan Latincedeki "mos, mores" kökeninden gelmekte ve Türkçe karşılığı olarak çoğunlukla cari ahlaki değerleri ifade etmek üzere ahlak kelimesi kullanılmaktadır (Arslan, 2012, s. 20). Tepe (2016, s. 24)'ye göre etik, "Yunanca ve Latince kökenli iki kelime olan etik (ethics) ve ahlak felsefesinin (moral philosophy) aynı etkinliği göstermek için kullanıldığı bir bilgi alanıdır".

Alan yazında karşılığı çoğunlukla "ethics" olarak ifade edilen etik, ahlaki ilkelere ilişkin felsefi çalışma olarak tanımlanabilir (Özgener, 2004, s. 5-6).

Etik, bireylerin ilişkilerini, ilişkilerin nasıl yönlendirilmesi gerektiğini, iyi, kötü, doğru, yanlış söz veya eylemi belirleyecek ölçütlerin neler olabileceğini inceleyen ahlak felsefesidir (Demir ve Acar, 2005, s. 7).

Arslan (2012, s. 17) ise etiği, insana ilişkin doğrulanabilir ve yanlışlanabilir bilgiler ortaya koyması beklenen, değerlerin ahlakiliğini sorgulayan, ahlaki ödev ve yükümlülüklerinin ne olduğunu ve "nasıl yaşamamız gerekir" sorusuna verilecek cevapları araştıran bir disiplin olarak tanımlamaktadır.

Etik, "bireylerin eylemlerini yönlendirecek kuralların belirlenerek genel kabul görececek değerlerin oluşturulması ve ulaşılmak istenecek kişilik özelliklerinin tanınmasını sağlayacak, böylece bir ahlak anlayışı oluşturacak felsefi bir çaba" olarak da görülmektedir (De George, 1999, s. 20).

Etik, insanın topluluk tarafından kabul edilen ilkeler, normlar ve uygulama izlekleri ile tutarlı davranmasıyla ilgilidir. Davranışla ilgilendiği için insanın var olduğundan itibaren etikten söz etmek mümkündür ve insana ilişkin her türlü yapılanma da etiğe ilişkin bilgi verir. Başka bir deyişle etik, toplumun ahlak kurallarının uygulanmasını inceler (Taş ve diğerleri, 2005, s. 84).

İyi- kötü, doğru- yanlış ayrımının yapılmasını sağlayan ve insanın hayattaki amacını sorgulayan ve ahlaki olarak doğru bir hayatın ne şekilde yaşanması gerektiğini araştıran etik, araştırma düzeylerine göre normatif, betimleyici ve metaetik olarak üçe ayrılır (Köseoğlu ve Bektaş, 2007, s. 13):

**A. Normatif etik:** Normatif etik, hayatta nasıl davranılması gerektiği, olması gerekenin ne olduğuyula ilgilidir ve "ne yapmalıyız" "ne yapmamız gerek" gibi sorularının yanıtlarını araştırır (Arslan, 2012, s. 18). Bireylerin davranışlarını belirli standartlara göre düzenleme, insanların ne şekilde yaşamaları gerektiğiyle ilgili bilgi verme ve ahlaki ilkeler geliştirme üzerinde durur (Cevizci, 1999, s. 633).



**B. Betimleyici Etik:** Betimleyici etik, insanların mevcutta ne şekilde davrandıklarını ve bu davranışların arkasında yatan nedenleri inceler (Arslan, 2012, s. 18). Ahlak alanındaki bilimsel ya da materyalist yaklaşım betimleyici etik olarak ifade edilir ve kısaca bilimsel yaklaşımın ahlak alanına uygulanmasını ifade etmektedir (Köseoğlu ve Bektaş, 2007, s. 14)

**C. Metaetik (Analitik etik):** Ahlak felsefesinde çağdaş yaklaşımı ifade eden metaetik (Köseoğlu ve Bektaş, 2007, s. 14), ahlak hakkında konuşan ve ahlakın özünü, temel özelliklerini ve ahlak dilini çözümleyen eleştirel bir disiplindir (Cevizci, 1999, s. 589).

**Ahlak**, köken itibarıyla Arapçadaki “hulk” kelimesinden türetilmiş olup yaratma, din, huy ve karakter anlamlarına karşılık gelmektedir. Diğer taraftan İngilizcedeki “moral” kelimesi buyruklar, kurallar ve alışkanlıklar anlamlarına gelir ve zaman içerisinde de “ethos” sözcüğüne paralel olarak yaşam tarzı ve karakter özelliklerini belirtmek üzere kullanılmıştır. Günümüzde ise ahlak denilince, insan topluluklarının ilişkilerinde benimsemiş oldukları veya olması gereken kurallar, kabuller ve ilkeler anlaşılmaktadır (Diken ve Çelebi, 2015, s. 214).

Tepe (2016, s. 39-40)'ye göre ahlak, neyin yapılması gerektiğini, neyin iyi ve kötü olduğunu söyleyen değer yargıları ve ilkelerden oluşur. Ahlaksal sözcüğü de ahlaka ait olanı gösterir ve insan davranışlarını yönlendiren kural ve tutumları niteler. Ahlaki olarak iyi olanı değil ahlaka ait olanı ifade ettiğinden karşıtı ahlaksızlık değil ahlak dışılıktır.

Ahlak, hem doğal olarak oluşmuş hem de toplumsal uzlaşma yoluyla belirlenmiş, aynı zamanda gelenekle aktarılmış tüm düzen ve kural yapılarını ifade etmektedir (Pieper, 1999, s. 45).

Özgener (2004) ahlakı şu şekilde tanımlamaktadır:

“Ahlak, bir birey veya grubun belirli eylemlerinin doğruluğunu veya yanlışlığını, eylemde bulunanların iyi veya kötü yanlarını ve bu eylemlerin yönelmiş olduğu hedeflerle ilişkili olarak insanlığın refahını oluşturan

unsurların neler olduğunu araştıran ve bunları teşvik etmek için gerekli davranış ve karar türlerini açıklayan standartlar, değerler, ilkeler ve kurallar bütünüdür” (Özgener, 2004, s. 6).

Ahlak, önemli ölçüde doğru veya yanlış olarak değerlendirilen davranışları, davranışları yönlendiren kuralları ve bu kural ve davranışlarla oluşturulan, olması beklenen değerleri kapsar (De George, 1999, s. 19).

Schumann (2001, s. 96)'a göre toplumda kabul görmüş ahlaki yargıların oluşturulabilmesi ve etikten bahsedilebilmesi için filozofların araştırmalarında da desteklenen ve bir arada değerlendirilmesi gereken ahlaklılık prensipleri şunlardır:

- Eylemden etkilenecek herkes için en fazla fayda ve en az zararı gözetecek şekilde eylemlerin sonuçlarının etik olması gerekir.
- Eylemi gerçekleştiren kişi eylemi gerçekleştirebilmek için ahlaki hakka sahip olmalıdır.
- Gerçekleştirilen eylem, fayda ve zararın eylemden etkilenen herkese adil bir şekilde dağıtılmasını sağlamalıdır.
- Eylem, etkilenenler arasındaki ilişkiyi gözetmeli ve bu ilişkiyi beslemelidir.
- Eylem, kötülük değil, erdem olarak tanımlanabilir olmalıdır (Schumann, 2001, s. 96).

Schumann'ın ahlaki prensiplerinde yer alan eylem vurgusu, ahlakın doğrudan insan eylemleriyle ilişkisini ortaya koyar. Güngör'e göre ahlak “ insan eylemleriyle bağlantılı olarak ortaya konulmuş” olan değer yargılarıdır (Güngör, 1998, s. 27).

Günümüzde etik ve ahlak kavramları birbiri yerine sıkça kullanılmaktadır. Özellikle günlük hayatta etik kelimesi yer edinmemiş olup, bu anlamda çoğunlukla ahlak kelimesi kullanılsa da bu kavramların anlamlarının birbirinden farklı olduğu görülmektedir.

Tepe, ahlakın aslında üç farklı anlamı içerdiğini ve bu anlamlardan birinin de etik kavramına karşılık geldiğini belirtmektedir. İlk anlamı ile ahlak, “kişiler arası ilişkilerde davranışlara ait, belli bir grupta, zamanda veya genel olarak geçerli olan veya olması istenen çeşitli değer yargıları sistemidir” (Tepe, 1998, s. 12). İkinci olarak, ahlaklılık anlamında kullanılan ahlak terimi, “sözünde durmak gerekir, ırk ayrımı yapmamak gerekir” gibi insanın değerinin bilgisinden yapılan çıkarımlardır. Üçüncü anlamda ise ahlakın karşılığı, insana ilişkin ahlaki sorunlarla ilgili doğrulanabilir-yanlışlanabilir bilgiler sunan veya sunması beklenen bir felsefe disiplini olan etiktir (Tepe, 1998, s. 13-14).

En basit haliyle etik, iyi ya da kötü davranışın analizi ve çalışmasını gösteren bir ahlak anlayışı, ahlak ise iyi ya da kötü davranış olarak nitelendirilen şeyler demektir (Bayraktaroğlu ve diğerleri, 2007, s. 377).

Ahlak, insanların toplum içerisinde uyması gereken, zamana ve mekana göre yani coğrafi sınırlar içerisindeki yerel kabullere bağlı olarak değişiklik gösteren kural ve ilkeleri temsil ederken; etik, ahlak felsefesini, ahlakın bilgisini belirtmektedir (Akarsu, 1984; Arslan, 2012, s. 17). Ahlak, olgusal ve tarihsel açıdan yaşananlarla ilgilenirken; etik, bu olguyu düşünme ve tartışma disiplini olup ahlaki bağıntıların niteliğine ilişkin bir görüş elde etmeyi sağlar (Özdemir, 2003, s. 152).

Ahlak üzerine düşünme, sorgulama, ahlaki hayata dair araştırma ve tartışma olarak nitelendirilen ahlak felsefesinde, ahlak, alt başlıklar altında çeşitlendirilerek kuramsal yaklaşımlara göre ve ayrıca farklı meslek, din veya gruplar özelinde de çalışılmıştır (Aktaran: Çeribaş, 2007, s. 36). Devam eden kısımlarda ayrıca açıklanmıştır.

### **2.1.2. İş Ahlakı**

Ahlak ve etik kavramlarında olduğu gibi iş ahlakı ve iş etiği kavramlarının da birbiri yerine sıkça kullanıldığı görülmektedir. Pieper (1999, s. 21), etik kelimesinin kökeni olan ethos ve mos ile ahlak kelimesinin kökeni olan hulk

kelimelerinin anlamlarının farklı olmadığını söylemektedir (Pieper, 1999, s. 21). Alan yazında da “business ethics” olarak geçen kavramın Türkçe karşılığının hem iş ahlakı olarak hem de iş etiği olarak çevrildiği görülmektedir. Ahlakın muhakkak etik kavramından farklı ve belirli bir yer ve zamana ait genel geçer ahlak kurallarını ifade etmesi gerektiğine inananlar ahlak ve etik kavramlarının ayrımının yapılmasının zorunlu olduğunu savunsalar da Arslan (2012, s. 20)’a göre etiğin uygulama alanlarından biri olan iş etiği, hayatın içindeki ahlaki değerleri de içerisinde barındırdığından İngilizce’deki “business ethics” kavramının karşılığının iş etiği veya iş ahlakı olarak kullanımında yanlışlık bulunmamakta, bu ayırım yalnızca kavram kargaşası yaratmaktadır (Arslan, 2012, s. 20).

Gök (2008, s. 9) iş etiği ve iş ahlakı kavramlarının ikisinin de, iş hayatındaki, ekonomik ve sosyal yaşam içindeki işlevsellikleri bakımından; ilişkileri düzenleme, güven oluşturma, bütünleştirme, kontrol etme, iş barışının geliştirilmesi, dürüstlük, saygı, eşitlik kavramlarının gelişiminin sağlanması gibi benzer nitelikler taşıdığını vurgulamaktadır.

Diken ve Çelebi (2015, s. 220) ise hem Türkçe literatürde yer alan çevirilerde hem de orijinal dilde yazılan kaynaklarda iş ahlakı teriminin tercih edildiğini, diğer taraftan etik kavramının da özellikle yeni çalışmalarda iş ve meslek hayatında ve aynı zamanda da siyaset ve yönetimde uyulması gereken ilkeler şeklinde kullanıldığını, buna bağlı olarak da, iş ahlakı ve iş etiği terimlerinin birbirini yerine kullanılmasının bir sakıncasının olmadığını belirtmektedir.

Arslan (2012, s. 21)’a göre iş ahlakı uygulamalı bir ahlak alanı olduğundan hem teorik ahlak bilgisi hem de günlük ahlaki değerlerle sıkı sıkıya ilişkilidir. Bu nedenle İngilizcedeki “business ethics” teriminin iş ahlakı olarak adlandırılması daha doğru ve işlevsel olacaktır.

Alan yazındaki açıklamalara istinaden, pek çok çalışmada görüldüğü üzere bu çalışmada da iş ahlakı ve iş etiği ayrımı yapılmaksızın eş anlamda kullanılacaktır.

**İş ahlakı**, çalışanlar arasındaki, çalışanla yönetici arasındaki veya işletme ile çevresel faktörler arasındaki sorunları; kısacası, iş yaşamında karşılaşılan tüm ahlaki sorunları inceleyen, iş dünyasındaki ahlaki duyarlılığın artırılması ihtiyacı ile ortaya çıkmış olan, uygulamalı bir ahlak bilgisidir (Arslan, 2012, s. 19-20). Burada bahsedilen, iş hayatına ilişkin ayrı bir ahlakın olması ve bunun genel ahlak kurallarıyla ilişkili olmaması değildir. Aksine, iş ahlakı, genel ahlak kurallarından beslenir ve iş hayatındaki yansıması olarak karşımıza çıkar.

Etiğin pratik hayatta karşımıza çıkan uygulamalarından biri olan iş ahlakı, genel itibariyle işyerindeki doğru ve yanlışların neler olduğunun bilinmesi ve doğru olanın yapılması anlamına gelmektedir (Doğan, 2009, s. 180). Bir diğer ifade ile iş ahlakı, bir işletmede, belirli bir işin belirli bir zamanda geçerli olan ilke ve kurallarıdır (Kelemen ve Peltonen, 2001, s. 152).

Etik kavramına kıyasla iş etiğinin tartışma konusu haline gelmesi çok eskilere dayanmamaktadır. 1960 öncesinde işletmelerin etik sorunları genellikle dini açıdan ele alınmış olup, akademik çalışmalarda iş etiğinin incelenmesi 1960'lı yıllarda başlamış, 1985 itibariyle de akademik bir çalışma alanı haline gelmiştir (De George, 1987, s. 201-203; Kirel, 2000, s. 10; Yıldırım ve Uğuz, 2012, s. 179).

Dini kabullerin hayatı düzenleyen en temel noktalardan biri olduğu dönemlerde her din kendi ahlaki kavramlarını devlete, politikaya, aileye, kişisel yaşama ve yaşamın tüm alanlarına uygulamış, iş hayatındaki etik problemler de bu şekilde değerlendirilmiştir (Kirel, 2000, s. 11). Dini geleneklerin prensipleriyle şekillenen iş etiği sadece iş hayatına değil, din olgusunun etkisinin kaçınılmaz olduğu ekonomik, siyasal, toplumsal ve bireysel hayata da etki etmiştir (Bektaş ve Köseoğlu, 2008, s. 149).

Sanayideki gelişmelerle birlikte ise iş etiğinde bir dönüşüm yaşanmıştır. Sanayileşme ile pek çok sorun ortaya çıkmış, bunlarla birlikte mevcut otoriteye karşı gelme ve ayaklanma hareketleri de beraberinde gelmiştir. Sanayileşmenin olumsuz yönlerine karşı tüketici hakları vurgulanarak iş etiğinin yeniden yaratımı sağlanmıştır. Özellikle ekonomik hayatta rekabetin hız kazanmasıyla birlikte etik problemler de çeşitlenmiş, akademik araştırmalarda etik konular tartışılmış, etik ilkelerin oluşturulması sağlanmaya çalışılmıştır. 1980'lere gelindiğinde işletme alanında çalışan araştırmacılar iş etiğini bir çalışma alanı olarak kabul etmiş, Amerika'da bütün büyük işletmelerde de etik ilkeler ve etik kurullar oluşturulmuştur (Kirel, 2000, s. 14; Doğan, 2009, s. 180).

İş etiği, günümüzde artık iş hayatının kaçınılmaz bir unsuru olarak karşımıza çıksa da halen tam olarak anlaşılammaktadır. Bu alandaki belirsizlik ve ilgisizlik, iş ahlakına gereken önemin verilmemesine yol açmakta, iş hayatında iyi işler yapmak için nadiren üzerinde durulması gereken lüzumsuz bilgiler olarak görülmesine neden olmaktadır (Özgener, 2004, s. 53). McNamara (1998) ile Thompson ve arkadaşları (1992) tarafından çalışılmış olan, günümüzde de iş hayatında varlığını sürdüren ve iş etiğine farklı anlamlar yüklenmesine yol açan mitlerden bazıları şu şekildedir (Aktaran: Özgener, 2004, s. 53-55):

- İş etiği, yönetime ilişkin değil dini bir konudur:

İş ahlakının bireysel bir olgu olduğuna inanan bu yaklaşım, insanların bireysel değer yargılarını değiştirmeye veya yönlendirmeye çalışmanın iş hayatında yerinin olmaması gerektiğini, bunun bireysel inançla alakalı bir husus olduğunu düşünmektedirler. Bu yaklaşım, iş etiğinin yanlış yorumlanmasıdır. İş etiği, çalışma hayatındaki her türlü sorunda evrensel ilkeler oluşturarak iş yaşamını düzene sokmayı, ahlak dışı davranışları engellemeyi sağlar.

- Çalışanlar ahlaka uygun davrandıkları için işletmenin iş ahlakını dikkate almasına gerek yoktur.

İş hayatında karmaşık pek çok ahlaki ikileme karşılaşılmaktadır. Bu durumlarda, farklı ahlaki değerlere sahip kişiler birbirinden farklı değerlendirmeler yapması mümkün hale gelmektedir. Bu şekilde, etik ilkeleri uygulama konusunda geniş bir gri alan ortaya çıktığından, “çalışanlar iş ahlakına uygun, dürüst şekilde davranmaktadır” şeklinde bir değerlendirme yapılarak işletmenin iş etiğini dikkate almasına gerek olmadığı sonucuna varmak kabul edilemez.

- İş etiği felsefecilerin, ilahiyatçıların ve akademisyenlerin ilgi alanına giren bir disiplindir.

İş etiği alanına işletmelerin yeterince katkı sağlamaması, iş etiğini iş hayatının önemsiz bir parçası haline getirmiştir. Özellikle işletme yöneticilerinin iş etiğini felsefi veya dini bir konu olarak görmek yerine işletmenin işleyişine doğrudan etki eden bir yönetim yaklaşımı olduğunu idrak etmeleri, iş etiği ilkelerinin iş yaşamında yer edinmesi için önemli bir adımdır.

- İş ahlakı iyilerin kötülere öğüt vermesiyle ilgilenir, iyilikten bahsettiği için gereksiz bir konudur.

İş etiğinin evrensel olarak arzulanan iyilik temelinde etik kodlardan oluştuğu fikrini benimsemiş olan insanlar iş etiğini lüzumsuz olarak görmektedirler. Fakat iyiliği benimsemiş insanlar da ahlaki ikileme düşebilir ve kötü davranışlar sergileyebilirler. Ayrıca etik kodlar evrensel kabul görmüş değerler değil, işletmenin öncelik verdiği değerlerdir. Örneğin, işletmeler boş zamana karşı olumsuz bir tutum sergiler ve bu herkesçe kabul görmüş bir değerdir fakat bir etik kod olarak işletmenin çalışanlarının boş zaman geçirmelerine karşı mücadele etmesi halinde, bir öncelik haline gelmiş olur ve bu durumun önüne geçilebilir.

- İş ahlakı ile sosyal sorumluluk aynı şeydir.

Sosyal sorumluluğa önem veren işletmeler iş etiğinin gereklerini yerine getirmiş oldukları düşüncesine kapılırlar. Oysaki sosyal sorumluluk iş etiğinin yalnızca bir parçası olarak değerlendirilebilir. Sosyal sorumluluk, işletmenin iç ve dış çevre şartlarına ilişkin beklentilere cevap verebilme yükümlülüğü olsa da, etik prensipler geliştirme, ahlaki ikilemeleri çözmeye yönelik yeni yaklaşımlar sunma gibi konuları kapsamamaktadır.

- İşletmeler kanuni yükümlülüklerine uyduğunda iş ahlakına da uygun davranmış olmaktadır.

Kanuna aykırı olmayan şekilde etik dışı davranışlar sergilemek mümkündür. Yasalarla düzenlenmemiş fakat insanlar tarafından kabul görmüş ve yerleşik hale gelmiş pek çok değer vardır. Bunlara aykırı etik dışı davranışlar yasalarla korunmasa da işletmelerin bu değerlere öncelik vermesi ve gerekli önlemleri alması gerekir (Özgener, 2004, s. 53-55). Etik ve kanun arasındaki farkları aşağıdaki tablo da özetlemektedir:

**Tablo 2.** Etik ve Yasa Karşılaştırması

ETİK	YASA
Kendi yönetir, düzenler	Yasaklayıcıdır
Görev merkezlidir	Hak merkezlidir
Biçimsel değildir	Biçimseldir
Yazılmaz	Yazılır
Akıl temellidir	Bilgi temellidir
Davranışsaldır	Taahhüt vardır
Gönüllülük vardır	Zorunluluk vardır
Kalpden gelir	Akıldan gelir
Kişilerce yaratılır	Seçkinlerce yapılır



Tinseldir	Bilimseldir
Yavaş gelişir	İhtiyaç duyuldukça yapılır

(Curi, Douglas, Ghaznawi ve İşli, 1996, s. 100)

### 2.1.2.1. Çalışma Ahlakı

**Çalışma**, para kazanarak veya herhangi bir parasal karşılık almadan kendi işini görme ya da gönüllü yardım faaliyetlerine katılma biçiminde mal ve hizmet üretimine katılma olarak tanımlanabilir (Demir ve Acar, 2005, s.74). Bir başka deyişle çalışma, sadece ücret karşılığı geçim sağlamak için yapılan işler değil, bir kişinin para karşılığı olsun olmasın bir mal ya da insanların yararı için bir hizmet üretirken sarf ettiği çaba ve eylemdir (Arslan, 2012, s. 80).

Çalışma, insanın tarihsel sürecine paralel olarak gelişmiş, özellikle de Sanayi Devrimi ile başladığı ve kapitalizmin ortaya çıkışıyla da çağdaş anlamda değer kazandığı söylenmektedir (Feten ve diğerleri., 2017, s. 94). Sanayi Devrimi öncesi toplumlarda çalışma, günü kurtarmak üzerine kurulu olup ihtiyaçların karşılanarak hayatın sürdürülebilmesi amacıyla gerçekleştirilmekte iken sanayileşme ile birlikte çalışma olgusu kas gücünden ziyade zihinsel bir çalışma halini almış, çalışmada insan faktörünün değeri ortaya çıkarılmıştır. Buna bağlı olarak, çalışma yaşamına uyum sağlamak amacıyla örgütlerde ve işletmelerde de pek çok dönüşüm yaşanmıştır (Ören ve Yüksel, 2012, s. 47-54).

Arslan (2012, s.80) çalışmanın ne olduğunu ve anlamlılığını ifade edebilmek adına üzerinde durulması gereken temel özelliklerini şu şekilde özetlemiştir:

- Çalışma, öz kimlik, öz saygı ve sosyal statü açısından önemli bir belirleyicidir.
- Hayatın en merkezindeki faaliyettir, boş zamandan daha önemlidir.

- Karşılığında edinilen maddi kazançtan daha fazla kazanç sağlayan ve içsel değeri artıran bir uğraştır.
- Hayatın tüm alanlarıyla iç içedir.
- Yaratıcılığın ve yeteneklerin geliştirilmesi için bir araçtır.
- Zamanı düzene sokan bir eylemdir.
- Kişisel hedeflere ve psikolojik tatmine ulaşmak için bir araçtır (Arslan, 2012, s. 80).

Kısaca çalışma, modern toplumda bireyin en temel ve en önemli faaliyetlerinden birisidir (Feten vd., 2017, s. 95). Çalışmayı birey için anlamlı hale getiren yukarıda saydığımız özellikler aynı zamanda çalışma ahlakının temelini oluşturan unsurlar olarak da değerlendirilebilir çünkü çalışma ahlakının temelinde çalışmanın birey için ne attığı yatmaktadır.

**Çalışma ahlakı**, çalışmaya karşı geliştirilen kişisel tutum, davranış ve değerleri ifade etmektedir (Arslan, 2012, s. 79).

İş ahlakı, çalışma ahlakını da kapsayan bir kavramdır. Çalışma ahlakının yüksek olduğu kültürlerde iş ahlakının da gelişmiş olduğu ve bu anlamda daha az sorun yaşandığı aşikârdır (Diken ve Çelebi, 2015, s. 220). Fakat iş ahlakı, işletmelerin uymaları gereken ahlaki kurallar ve ilkeleri ifade ederken; çalışma ahlakı, bireyin ve toplumun refahı için çalışmanın önemli olduğu üzerinde durur (Feten vd., 2017, s. 95).

Çalışma ahlakının temel özellikleri şunlardır (Miller ve diğerleri, 2002, s. 454):

- Çalışma ahlakı tek bir konuya odaklanmaz, birden çok boyuta sahiptir.
- Belli mesleklerle değil, çalışmayla ve çalışmaya ilişkin tutumlarla ilgilidir.

- Doğuştan sahip olunmaz, öğrenilmiştir.
- Kişilerin tutumları ve değerleriyle ilgilidir.
- Davranışlar sayesinde gözlemlenebilen, motive edici bir yapıdır.
- Belli bir dine veya inanca bağlı olmayıp, seküler bir kavramdır.

Çalışma ahlakı ile kastedilen her bir toplumun ve farklı kültürlerin sahip olduğu keskin çalışma ahlakı ilkelerinin olması değildir. Toplumların işe ve çalışmaya yönelik tutumlarında ortak yönler de olabilmektedir. Çalışmayı hayattaki en önemli unsur olarak atfeden yaklaşım olarak tanımlanan Protestan çalışma ahlakına sahip kişiler (Alan yazında sıklıkla çalışma ahlakı diye geçmektedir.) çalışkan, adil, dürüst, zamanı verimli geçiren, zevkten uzak durup sade bir hayat süren, öz disiplinli kişilerden oluşmaktadır. Bu özellikler yalnızca Protestanlarda değil, farklı toplumlarda da mevcut olup, çalışma yaşamının başlı başına bir amacı olarak görülmektedir (Arslan, 2012, s. 79). Budist ve Hristiyan öğrencilerin Protestan çalışma ahlakı skorlarının ölçüldüğü bir çalışmada Budist öğrencilerin daha yüksek Protestan çalışma ahlakı değerlerine sahip olduğu görülmüştür (Niles, 1999). Bir başka çalışmada da, Protestan İngiliz yöneticilerle karşılaştırıldığında, Katolik İrlandalı ve Müslüman Türk yöneticilerin daha yüksek Protestan çalışma ahlakı değerlerine sahip olduğu tespit edilmiştir (Arslan, 2001).

Protestanlıkla benzer şekilde, İslam dini de, çalışmayı bir ibadet olarak görmekte, çalışma ahlakının önemini vurgulamaktadır. Fakat dinin zamanla hurafelerle doldurulup yozlaşmış olması, bu toplumlara çalışma ahlakından uzaklaştırmıştır. Ülkemiz de çoğunluğu Müslümanlardan oluşan bir ülke olarak bu tehlikeyle karşı karşıya kalmış olsa da Atatürk, Cumhuriyet reformlarıyla gerekli dönüşümün yaşanmasını sağlamıştır. Örneğin, yakın zamana kadar, okullarda “Türk’üm, doğrucuyum, çalışkanım” diye ant içilmesi, öğrencilere çalışma ahlakının önemli öğelerinin bir ülkenin geleceği olan

öğrencilere benimsetilmeye çalışıldığının bir göstergesi idi (Arslan, 2012, s. 79-80).

Bu çalışmalardan elde edilen sonuçlar, değişik kültürlerde genel bir çalışma ahlakı anlayışı olabileceğini ve bunun Protestanlıkta yer alan değerlerle ilişkili olmasının şart olmadığını göstermektedir (Niles, 1999, s. 857). Bu nedenle alan yazında Protestan çalışma ahlakı yerine çalışma ahlakı kavramının sıklıkla kullanıldığı görülmektedir.

Farklı toplumlar arasında ortak özellikler olabileceği gibi, aynı toplum içerisindeki çeşitli katmanlarda çalışmaya karşı geliştirilen tavır ve değerler farklılaşabilmektedir. Çalışma ahlakı, bireyin çalışma ahlakına yönelik duygu, düşünce ve tutumu, aile, yaşam deneyimleri, kişilik ve durumsal koşulların da etkisi altındadır (Usta, 2012, s. 412). Özatalay (2013) Türk yöneticilerin Protestan çalışma ahlakı düzeyini ölçmek için tasarladığı çalışmada sosyo-ekonomik koşullar ve çalışma ahlakı ilişkisini doğrulayan bir sonuca ulaşılmıştır. Araştırmada, orta düzey sosyo-ekonomik koşullarda yaşamış ve iş hayatında zorlu süreçler geçirmiş yöneticilerin Protestan çalışma ahlakı skorunun, belli koşulları ailelerinin imkanları sayesinde daha kolay edinmiş yöneticilere göre çok daha yüksek çıktığı görülmüştür (Özatalay, 2013, s.310).

Alan yazında sıkça çalışma ahlakı olarak geçen Protestan çalışma ahlakının geniş bir çerçevede temel aldığı ilkeler şunlardır:

- Çalışmanın dini bir ödev kabul edilmesi ve sıkı çalışma
- Paranın idareli kullanılması
- Zamanın verimli kullanılması ve dakiklik
- Yapılan işe saygı duyulması
- İş yerine ve mesleğine sadakat
- Başarı ihtiyacı olması

- İçsel kontrole sahip olunması, karşılaşılan sonuçlarda öncelikli olarak kendisini sorumlu tutması (Arslan, 2012, s.118)

Çalışma ahlakının ilişkili olduğu kavramlara bakıldığında, yukarıda Arslan'ın da ifade ettiği, boş zamana, paraya, zamana, başarıya ve işe karşı tutum gibi ilkelerle doğrudan ilişkili olduğu görülmektedir.

Bunun yanında, çalışma ahlakını kişilik özelliklerinden biri olarak gören çalışmalar (Mirels ve Garrett, 1971) ile çalışma ahlakının bireyin kişilik özelliklerinden etkilendiğini ifade eden çalışmalar da bulunmaktadır. Ekonomik ve teknik gelişmelerin sağlanmasında kritik önemi olduğu düşünülen kişilik özelliklerinden yüksek başarı ihtiyacının, ancak kendine güven ve bağımsız olma özellikleri ile kişide geliştiği ifade edilmektedir (Niles, 1999, s. 856). Dolayısıyla kendine güven, bağımsız olma ve başarı ihtiyacı yüksek kişilerde çalışma ahlakı skorunun da yüksek olduğu (McClelland, 1961) görülmektedir.

Yan (2010), Protestan etik değerlerle içsel kontrol odağının, iç disiplinin, çalışmanın ve dürüstlüğün arasında pozitif bir ilişki olduğunu söyler (Yan, 2010). Benzer şekilde, Christopher ve Jones (2002)'a göre de içsel kontrol odağı yüksek bireyler yüksek çalışma ahlakına sahiptirler. Yapılan çalışmalar neticesinde, girişimci kişilik özelliği olarak kabul edilen içsel kontrol odağına sahip kişilerde etik skorların da yüksek olması beklenir.

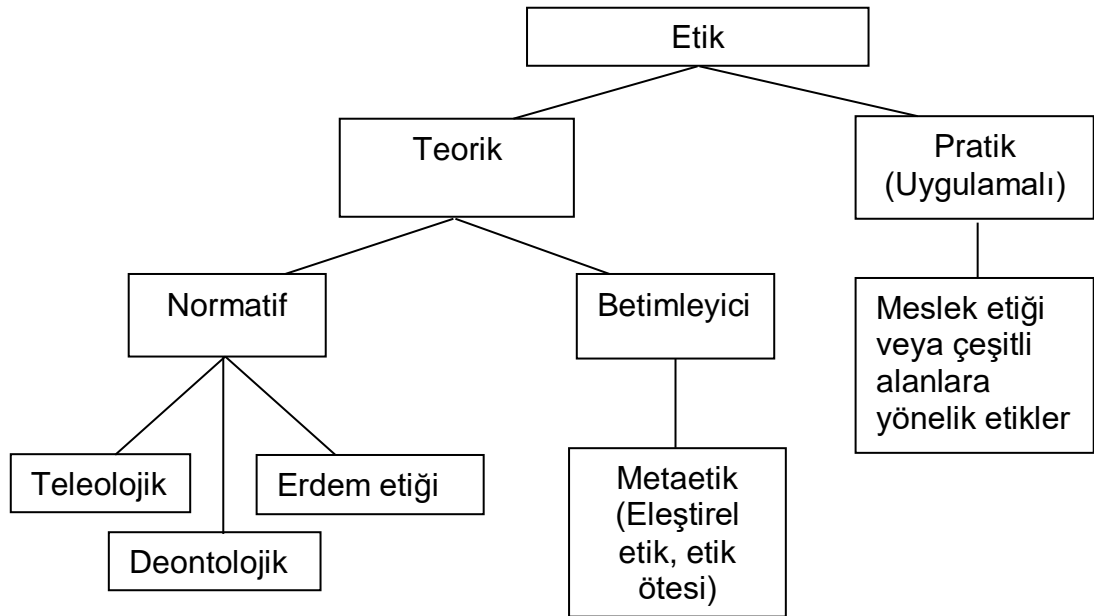
Ayrıca, bir diğer girişimci kişilik özelliği olan yenilikçiliğin çalışma ahlakı ile ters yönlü bir ilişkisi olduğu ve yenilikçi olmaya gerek duyulmayan mesleklerde çalışma ahlakının yüksek olacağı (Mirels ve Garrett, 1971) çeşitli çalışmalarda ifade edilmektedir.

## **2.2. Ahlak Teorileri**

İyi ve kötünün ne olduğuna ilişkin farklılıkların olması nedeniyle ortaya çıkmış olan ve insanların eylemlerinde doğru-yanlış, iyi-kötü ayrımlarının ne şekilde yapılabileceğinin sorgulanması olarak tanımlayabileceğimiz ahlak

teorileri, iş ve çalışma ahlakının kimin çıkarları için gerekli olduğunun anlaşılabilmesi, işletmenin çıkarları için iş ahlakına uygun davranmanın ahlaki olup olmadığı gibi konularda netleşebilmek için yol göstericidir.

Ahlak bilgisi, teorik ve pratik etik olmak üzere temelde ikiye ayrılmaktadır. Teorik açıdan etik, araştırma düzeyine göre normatif veya betimleyici olabilmektedir (Koçyiğit ve Karadağ, 2016, s. 285). Normatif ahlak nasıl davranılması gerektiğine odaklanırken, betimleyici ahlak insanın hali hazırda nasıl davrandığı ve bunun nedenleri üzerinde durmaktadır (Arslan, 2012, s. 18). Normatif ahlak teorilerinden teleolojik etik, ahlaki eylemlerin iyi ya da kötü olup olmadığını ahlaki eylemlerin sonuçlarının belirlediğini iddia ederken, bu sonuçsalcı kuramın karşısında, deontolojik etik, eylemlerin ahlakiliğinin eylemlerin sonuçlarından bağımsız olarak değerlendirilmesi gerektiğini savunan ahlak kuramıdır (Yalçın, 2004, s. 6). Erdem ahlakı ise, çeşitli kaynaklarda deontolojik yaklaşımın altında incelenen ve eylemin ancak erdemli olmasıyla ahlaki iyiye ulaşılabileceğini vurgulayan yaklaşımdır (Arslan, 2012, s. 33).



**Şekil 1.** Etik Türleri İçin Bir Sınıflandırma  
(Koçyiğit ve Karadağ, 2016, s. 286)

### 2.2.1. Teleolojik Etik Yaklaşımı

Teleolojik etik, bir eylemin iyi, kötü, doğru, yanlış olup olmadığını o eylemin sonucuna bakarak değerlendiren yaklaşım olarak tanımlanmaktadır (Özgener, 2004, s. 33). Yunanca amaç anlamına gelen “telos” kelimesinden türetilmiş olan teleolojik etik yaklaşımı, alan yazında sonuçsalcılık olarak da anılmaktadır (Ferrell ve diğerleri, 2005, s. 96-97). Jeremy Bentham (1748-1832) ve John Stuart Mill (1806-1873)'in öncülük etmiş olduğu (Arslan, 2012, s. 29) sonuçsalcı yaklaşım, en nihayetinde en büyük mutluluğa ulaşma ilkesini benimsemiştir. Bir eylem, memnuniyet, bilgi sahibi olma, kariyer gelişimi, kişisel ilgiler, fayda, zenginlik ve hatta şöhret gibi arzulan sonuçlara ulaşmayı sağlıyorsa ahlaki olarak doğru ve kabul edilebilir eylem olarak düşünülmektedir (Ferrell ve diğerleri, 2005, s. 96). En basit şekliyle, bir insana uygulanan acı verici eylem tedavi niteliğindeyse ve iyileşmeyi sağlıyorsa iyi, yaralanmayla veya mutsuzlukla sonuçlanıyorsa kötüdür (Arslan, 2012, s. 27).

Sonuçsalcılık altında incelenen ve bu yaklaşımın bilinen en iyi örneği olan teori faydacılık olarak kabul edilmiştir (Arslan, 2012, s. 27). **Faydacılık**, bir eylemin ahlaki olmasını, maksimum sayıda insan için en fazla faydayı sağlıyor olmasına, minimum sayıda insan için de en düşük zarara sebep olmasına bağlamaktadır (Özgener, 2004, s. 39). Weiss'a göre (2009) faydacılığın temelde benimsediği ilkeler şunlardır:

- En fazla sayıda insana iyilik veren eylemler ahlaken doğru olan eylemlerdir.
- Alternatif seçeneklerle karşılaştırıldığında, bundan etkilenecek herkes tarafından edinilecek olan mutlak fayda, bunun karşılığında ödenecek bedele kıyasla en fazla olan eylemler ahlaken doğru eylemlerdir.
- Her bir birey için edinilecek olan fayda en fazla ise ve bu fayda alternatiflerin kar-zarar analizi yapıldığında ortaya çıkan sonuca göre

daha ağır basıyorsa bu eylem ahlaken doğru bir eylemdir (Weiss, 2009, s. 104).

Faydacılığın karşı karşıya olduğu sorunları değerlendiren Weiss (2009, s.106) problemlere dair şu soruları sorarak yaklaşımın bir eleştirisini yapmaktadır:

- İyinin ne olduğu üzerinde bir anlaşma sağlanamamıştır. İyi olan şey, doğru olan, sağlık, barış, kar, tatmin, maliyet düşüklüğü veya ulusal güvenlikten hangisi ya da hangileridir?
- Kimin karar vereceği üzerinde anlaşma bulunmamaktadır. Kime neyin iyi geldiğine kim karar verecektir? Kimin çıkarları daha önceliklidir?
- Eylemler yerine o eylemlerin sonuçları yargılanmaktadır. Fakat ya bazı eylemler temelinden yanlışsa? Yine de sonuçlara bakarak karar vericiler o eylemleri gerçekleştirmeli midir?
- Sağlık, emniyet, toplumsal refah gibi parasal olmayan olguların maliyetleri ve faydaları nasıl ölçülür? Bunlara bir parasal değer atfedilebilir mi? Kısa zamanda ölçülemeyecek fakat uzun vadede ciddi zarar verebilecek bir faaliyet mevcutsa, seçilmeli midir?
- Faydacı yaklaşım kişiyi göz önünde bulundurmaz, yalnızca toplu bir iyiyi hedefler. Kişilerin ve kararlarının değer görmesi gereken durumlar yok mudur?
- Faydacı yaklaşım adalet ve hak gibi kavramları göz ardı etmektedir. Adalet, ortaya çıkacak nihai iyinin artırılmasıyla değil, iyinin dağılımı ile ilgilenir. Hak ise faydaya bakmaksızın kişilerin sahip olması gereken yetkilerle ilgilenir (Weiss, 2009, s.106).

### **2.2.2. Deontolojik Etik Yaklaşımı**



Eski Yunanca'daki "deontos" kelimesinden türetilmiş ve kelime anlamı "ödev, sorumluluk" olan deontoloji teriminin, sonuçsalcı olmayan etik yaklaşımları ifade etmek için kullanıldığı deontolojik etik teorisine **haklar teorisi** veya **ödev ahlakı** da denmektedir. Deontolojik etik de, doğru eylem problemi üzerinde yoğunlaşır ve "Hırsızlık yapmamalıyım!", "İnsan öldürmemeliyim!", "Zorda olanlara yardım etmeliyim!" gibi ahlaki davranışların insanın kendisinde var olan bir sorumluluk ya da ödev hissiyle gerçekleştirildiğini savunan ahlak felsefesidir. Bu düşünceye göre ahlaki davranışlar birer emir hükmünde olduğu için bunların sonucunda, eylemi yapan kişi ya da başkaları zarar görse bile bu eylemlerin doğru olduğunu değiştirmez (Yalçın, 2004, s. 6). Yani, bir davranışın doğruluğu ya da yanlışlığı, sonuçlarına bakılarak değil, ilişkili olduğu ahlaki ödevleri yerine getirip getirmemesi tarafından belirlenir (Bayoğlu Kına, 2018, s. 226).

Alman filozof Immanuel Kant tarafından geliştirilmiş olan bu yaklaşımda etik kişisel çıkarlardan tamamen ayrı tutulmuş olup, kişinin refah ve faydaya ulaşması yerine ona ulaşmayı hak etmesi ve kendinin doğru olması esas kabul edilmiştir (Arslan, 2012, s. 24). Kant'ın ahlak teorisi ahlaki niyet üzerine kurulu olup, belirleyici unsur eylemin sonucu değil, niyetin iyi olması gerektiğidir. Bu ahlaki niyeti sınamak da ancak, bir şeyi yapmak istemediğimiz halde yalnızca ahlaki yükümlülük duygumuzla yaptığımızı belirleyebiliyorsak mümkündür. Bir diğer ifade hazza dayalı tüm ahlak anlayışlarına uzak olan bir ahlaki sorumluluk vardır, fakat bu, ahlak anlayışının hoşnutsuzluk ve acıyı savunduğu anlamına gelmez (Skirbekk ve Gilje, 2006, s. 361-362). Kant'a göre ahlaki sorumlulukları belirleyebilmek için herkese göre değişmeyecek olan bir ahlak yasasının oluşturulması gerekir ve bu ahlak yasası, tüm koşullardan bağımsız, koşulsuz (kategorik) bir buyruktur (Arslan, 2012, s. 24).

Deontolojik teoriler, eşitlik, dürüstlük, tarafsızlık gibi bir veya birden fazla ölçütten söz etmektedir (Bayoğlu Kına, 2018, s. 226; Yalçın, 2004, s. 6) ve bireylerin belli başlı kesin hakları olduğunu savunurlar (Ferrell, 2005, s. 100):

- İnanç özgürlüğü
- Rıza özgürlüğü
- Gizlilik hakkı
- İfade hakkı
- Yargı hakkı

Bir diğer deontolojik yaklaşım olan adalet ahlakının temel prensibi, eşit olan bireylere eşit, eşit olmayan bireylere eşit olmayacak şekilde davranmaktır (Arslan, 2012, s. 33). Amerikalı felsefeci John Rawls (2001), Kant'ın yaklaşımına dayanarak **adalet teorisini** geliştirmiştir. Adalet teorisi, toplumsal teşviklerin ve sosyal faydaların doğru ve tam sağlanabilmesini ifade eden adalet dağıtma, daha önce verilmiş zararların bireyler tarafından telafi edilmesini ifade eden telafi etme (denge sağlama) adaleti ve toplumsal refahı engelleyen, suç işleyenleri, kurallara uymayanları cezalandırma ile refaha katkı sağlayanları ödüllendirme yaklaşımını ifade eden ödül veya ceza ile adaleti sağlama şeklinde üç temel kategoriye ayrılmaktadır (Özgener, 2004, s. 48)

Adalet teorisi iki temel prensibe dayanmaktadır (Aktaran: Arslan, 2012, s. 34):

- Her bireyin birbirine maksimum seviyede uyumlu, eşit özgürlük anlayışı olmalıdır.
- Sosyal ve ekonomik eşitsizlik hususunda herkesin lehine olan beklentiler karşılanmalı ve tüm imkanlar herkese açık olmalıdır (Aktaran: Arslan, 2012, s. 34).

İngiliz filozof W. D. Ross'a göre (2002) ise deontolojik teori, yedi temel ahlaki ödevden oluşmaktadır:

- Doğruluk sorumluluğu (Sadakat, sözünde durmak)
- Tazminat sorumluluğu (Başkasına verdiği zararı karşılamak)
- Şükran sorumluluğu (İyiliklerin karşılığını vermek, minnettarlık)
- Adalet sorumluluğu (Kişiler arasında her konuda adil olmak)
- Yardımseverlik sorumluluğu (Herkes için şartların iyileştirilmesi adına her şeyi yapmak)
- Kendini geliştirme sorumluluğu (Her konuda daha iyisine ulaşabilme çabasını göstermek)
- Kötü davranmama sorumluluğu (Başkalarına gelebilecek zararı engellemek) (Ross, 2002, s. 21-22).

Bu ilkelerin birbiriyle çatışması mümkün olup, hangisinin gerçek ödev olarak seçilmesi gerektiği yalnızca pratik sezgiyle anlaşılır. Bundan dolayı aslında Ross'un bahsettiği ilkeler koşullu ödevlerdir ve yalnızca belirli koşullarda gerçek ödev haline gelirler. Örneğin, silahını emanet eden kişiye silahını geri vermek, sadakat sorumluluğu olarak bir ödevdir. Fakat kişinin birini vuracağını bildiğimiz bir koşulda silahı iade etmemek kötü olmama sorumluluğu ve yardımseverlik sorumluluğu olarak gerçek ödevdir (Yalçın, 2004, s. 6-7).

Kimi kaynaklarda ayrı başlık altında, pek çok kaynakta ise deontolojik teorinin altında incelenen bir diğer yaklaşım olan **erdem ahlakı**, insanların erdemli olduğu konusunda hem fikir oldukları davranışları sergilemelerinin önemli olduğu etik yaklaşımdır. Erdem ahlakı, öz çıkarların ötesindeki

çıkarları gözetmenin esas olduğu ve ancak fedakarlık yapılarak gerçekleştirilen davranışların erdemli olduğunu vurgular ve davranışın sonucunun iyi veya kötü olmasıyla ilgilenmez (Arslan, 2012, s. 32). Özgener (2004, s. 35)'e göre erdem ahlakında insanların eylemlerinin amacının en sonunda mutluluğa ulaşmak olduğunu ifade etmektedir.

İş ahlakını etik teorilere göre inceleyen Doğan (2009, s. 184-186), tablo 3'te yer alan eylem örneklerini sunarak, normatif etik teorilerin iş ahlakı açısından somut anlamını ortaya koymuştur.

**Tablo 3. Teleolojik ve Deontolojik Teorilere Göre İş Etiği Örnekleri**

	Teleolojik Teoriler	Deontolojik Teoriler
<b>Örnekler</b>	<p>İşletmelerin çevre konularında gösterdikleri, “elde ettiğimiz çıktının değeri çevreye verilen zarardan daha yüksektir ve bu fayda herkes için en yüksek düzeydedir”, “tüetime olan talebin artmasıyla, bireylerin borçlanmasına rağmen elde edilen toplam fayda herkes için en yüksek faydayı vermektedir” vb. ifadeler faydacılık yaklaşımının örnekleri olabilir.</p> <p>Bir çalışanın işyerindeki eylemlerini tamamen mesleki kariyerinde daha hızlı yükselmeye dönük olarak gösteriş ve çıkar amaçlı düzenlemesi, bir yöneticinin başkalarının gerçekleştirdiği başarılarla sahip çıkarak yükselme çabası, kârlılığı yüksek göstererek daha fazla sermaye temin etmek amacıyla, muhasebe raporlarının manipüle edilerek sunulması, siyasal destek sağlamak için benimsenmediği</p>	<p>Bir toplumda bir kişi ya da kurumdan alınmış, bir borcun ödenmesinde gecikme söz konusu olduğunda, yerleşmiş ve kabul görmüş kurallara göre faiz ödenmesi gerekiyorsa, bu durumda deontolojik teoriye göre, faizin ödenmesi etik bir yükümlülük olarak karşımıza çıkar.</p> <p>Haklar teorisine örnek olarak, bir çalışanın arkadaşının hakkını araması olumsuz haklara işaret ederken, bir hastanın sosyal güvencesi ile sağlık araması olumlu haklardır.</p> <p>Ayrıca, bir işletmenin herhangi bir ürünle ilgili müşterilerin bilgilenme hakkına saygı gösterdiğini söylemesi yeterli değildir. Bununla birlikte, her müşterinin ve hatta potansiyel müşterilerin de kolaylıkla ulaşabilecekleri bilgi kaynakları aracılığıyla, ilgili bilgileri açık ve anlaşılır bir şekilde piyasaya sunma gereği vardır.</p>

	<p>halde farklı görüşlere sahip politikacılarla çok samimi olunması gibi çok sayıdaki örnek, iş ahlakı açısından egoist davranışı temsil edebilir.</p>	<p>Adalet teorilerinden olan telafi edici adalet teorisine örnek olarak, bir mal ve hizmetin kullanılması esnasında ya da sonrasında ortaya çıkan zararları ilgili organizasyon veya kişiler telafi etmesi gerektiği gösterilebilir.</p>
		<p>Cezaya dayalı adalet teorisine örnek olarak, hem işletme içinde geliştirilen bir takım kuralların hem de işletme dışında oluşturulan ve tüketicinin korunması ile haksız rekabetin önlenmesine yönelik bir takım düzenlemelerin oluşturulması gösterilebilir.</p>

### 2.3. Çalışma Ahlakının Önemi

İş ahlakının altında incelenen ve iş hayatını oluşturan en önemli faktörlerden bir tanesi olan bireyin iş ve çalışmaya karşı geliştirdiği tutum ve davranışları inceleyen çalışma ahlakının iş hayatına yansımaları incelendiğinde ortaya çıkan sonuçlar hem birey hem toplum için kritik öneme sahiptir.

Özellikle son yıllarda küreselleşme ve buna bağlı olarak hızlı değişimlerin yaşanması iş ve çalışma ahlakına daha fazla önem atfedilmesine yol açmıştır (Diken ve Çelebi, 2015, s. 219). İş etiğine ilişkin alan yazında, iş etiği prensipleri, alt boyutları, farklı teorilerin bakış açıları gibi, iş etiğiyle ilgili tüm konular detaylandırılarak incelenmekte, önem atfedilmektedir. Pek çok alanda gerekli ve üzerinde durulması gereken bir konu olan iş ahlakının neden bu kadar gerekli görüldüğü sorusuna verilebilecek cevapların sayısı her geçen gün artmakla birlikte, temelde mevcut olanları şu şekilde sıralamak mümkündür (Arslan, 2012, s.22):

- Bir ürün ya da hizmetin kalitesi artık yalnızca fiziken değil, üretim sürecindeki çevresel etkiler, insan ve hayvan haklarına saygı gibi etmenlerle de ölçülmektedir.

- Dünya nüfusunun her geçen gün daha da artmasıyla birlikte yeni istihdam oluşturulması zorunluluğu da ortaya çıkmaktadır. Yeni iş imkânları olmaması halinde işsiz ve düşük gelirli kesimin zenginlikten pay alabilmek adına her türlü şiddete başvurması kaçınılmaz son olacaktır.
- Bununla birlikte, teknolojik gelişmelerin hız kazandığı günümüzde, teknoloji iş hayatını her anlamda tehdit edebilecek boyutlara ulaşabilme potansiyeline sahiptir.
- Globalleşmenin çok uluslu işletmeler yaratmış olmasıyla birlikte iş ortamında oluşabilecek sorunlar da çeşitlenmiştir. Anlayış ve saygı ortamının oluşturulması gerekliliği kaçınılmaz hale gelmiştir.
- Ekonomik dalgalanmalar ülkelerin iş ahlakına doğrudan etki eden bir unsur olduğundan, iktisadi dönüşümler tarihte de örnekleri mevcut olan banker skandalları, hayali ihracat, rüşvet gibi ahlak dışı davranışlara eğilimin artması ve iş etiğinde hasar meydana gelmesine neden olur.
- Küresel ısınmanın doğrudan sonucu olan çevre kirliliği, duyarlı insanlardan oluşan iş dünyasına sahip olabilmek için iş etiğini zorunlu kılmaktadır.
- Farklı din ve kültürlerin iş dünyasındaki değerleri ne şekilde etkilediği iş etiği alan yazınında araştırılmaktadır (Arslan, 2012, s. 22-24).

Bunun gibi sebeplerle ortaya çıkabilecek tehlikeleri önleyebilmek için iş ahlakı ve dolayısıyla çalışma ahlakı önemli bir sorumluluk atfedilerek göz önünde bulundurulması gereken bir husustur. Etik değerlere uygun davranışların işletmenin imajı üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olması, etik uygulamaların işletmelerin karlılık politikalarının en önemli araçlarından bir tanesi olması, bu uygulamaların doğrudan güven anlamını içermesi ve iş hayatındaki belirsizliklerin giderilerek saygın bir iş ortamının oluşturulması

açısından iş ve çalışma ahlakı oldukça önemli bir role sahiptir (Gök, 2010, s. 553- 554).

#### **2.4. Girişimcilerde İş Ahlakı**

İş ahlakının öneminin, iş hayatındaki mevcut problemleri vurgulayarak ve bu problemlere iş ahlakının getireceği çözümleri belirterek ifade edilmesi oldukça önemlidir. Bu noktada yolsuzluk, haksız rekabet uygulamaları, ayrımcılık gibi konular, çözümünde iş ahlakının etkili olduğu hususlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle, iş hayatının önemli bir parçasını oluşturan girişimcilerin de iş ahlakına ihtiyacı benzer sebeplerden kaynaklanmakta, girişimcilik faaliyetlerinin güvenilirliği ve saygınlığının artırılması için iş ahlakı açısından bir takım çabalara gereksinim duyulmaktadır (Tekin vd., 2018, s. 133).

Girişimcilik, uzun yıllar boyu bilinmemesi ve gerekli önemin verilmemesine karşın, Weber'in bahsettiği şekilde özellikle kapitalizmin ortaya çıkmasıyla birlikte yükselişe geçmiş ve başarılı olmuştur. Bunun arkasında yatan en önemli neden Protestan dininin yaptığı çalışma vurgusu ve bu sayede girişimcilerin meşruluk kazanmış olmasıdır (TÜSİAD, 2002, s. 44). Girişimciliğin öneminin artması ise küçük firmaların gündeme gelmesi ve ekonomiyi canlandırmasıyla sağlanmıştır. Bu yeni firmaların başarılı olabilmeleri için de sürekliliğin sağlanması ve büyütülebilmesi gerektiğinden bu noktada iş ahlakı önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır (TÜSİAD, 2002, s. 41).

Bazı kişiler girişimciliğin önüne çıkan herkesi bertaraf etmek olduğuna inansalar da bu yaklaşımın başarısızlığı doğuracağını er ya da geç görürler. Girişimcilikte başarının örnek bir kişiliğe sahip olmak ve iş ahlakına uygun davranışla sağlanabileceğini idrak eden girişimci ise, çevresinin de güven ve desteğini kazanarak başarılı olabilecektir (Tekin, 2014, s. 56-57).

Lavoie ve Chamlee-Wright, iş hayatının etik boyutunun önemini vurgularken, kültürün, dünya görüşümüzle birlikte yaşam tarzımızı şekillendirdiğini,

ahlakın da bunun bir parçası olduğunu, girişimcilerin de bundan dolayı, içerisinde buldukları toplumda oluşturdukları kendi alışkanlıklarının ve hayatlarının şekillendirdiği ortamlara göre kararlar verdiklerini belirtmektedir. Bir toplumda şekillenerek ortaya çıkmış olan girişimcilik ruhu, toplumun ekonomik gelişmesinde oldukça önemlidir (Aktaran: Eğri, 2008, s. 143). Girişimciliğin, içerisinde gelenek, görenek, örf, adet ve pek çok ahlaki ilkeleri yerleşik hale getirmiş bir toplumdan bağımsız olarak var olması düşünülemez (İrmiş ve diğerleri, 2010, s. 46). Bazı toplumlarda toplumsal bağlarının güçlü olması ile girişimcilik faaliyetlerini yönlendirerek ekonominin de güçlü olması sağlanmakta, bazıları ise sağlam bir iş ahlakı yaklaşımı ile iş hayatındaki güven ortamını garanti altına almakta, girişimcilere bu güveni sunmaktadır. Batı'da ailedeki eğitim ve kişisel çalışma ile hırsın temelleri atılmakta, Japonya'da samuray kültürünün etkisi ile şirkete duyulan bağlılık hissi üst düzeye çıkmaktadır. Çin'de ise Konfüçyüs felsefe ile Asya tarzı bir bireyselcilik iş hayatındaki girişimciliği tetiklemektedir. Diğer taraftan, Sovyet dönemi sonrası Rusya'da fırsatları değerlendirerek girişimcilik faaliyetleri sayesinde iş hayatından para ve refah elde eden iş adamları Yeni Ruslar (New-Russians) olarak isimlendirilerek onlara iyi gözle bakılmamaktadır. Bu da toplumdaki etik ilkelerin, girişimciliğin önünde engel teşkil de edebileceği bir duruma örnek olarak gösterilebilir (Eğri, 2008, s. 145).

Tüm toplumlarda olduğu gibi Türk toplumunda da girişimcilik ahlaka dayanmaktadır. Türklerde girişimciliğin iş ahlakı ile ilişkisini ortaya koyan tarihteki ilk yapılanma fütüvvet teşkilatı ile bunu temel alarak kurulmuş olan ahilik teşkilatı olarak kabul edilmektedir (Arslan, 2012, s. 157). Horasan erenlerinin Anadolu'nun Türkleşmesi sürecinde meslek loncalarını içerisine alarak kurdukları ve Osmanlı İmparatorluğu'nun kuruluşunda aktif rol oynayan ahilik teşkilatı, 13. Yüzyıldan 20. Yüzyıla kadar Anadolu'da varlığını sürdürmüştür (Arslan, 2012, s.158). Ahilik teşkilatı, çatısı altındaki üyelere hem meslek ayrıntıları öğretiliyor, hem de iş ahlakı prensipleri kazandırılıyordu. Ahiler girişimciliği destekleyen bir anlayışa sahip olup etik prensipler geliştirerek iş ahlakı ile girişimciliği ayrılmaz bir bütün haline getirmişlerdir. Düşük fiyat ve kalitesiz girdi kullanımıyla rekabet etmeyi asla



kabul etmiyorlar, yolsuzluk ve dolandırıcılık yerine insafli ve dürüst ticaret yapıyorlardı. Bunun gibi icraatlarında esas aldıkları ahlaki prensipler fütüvvet name denilen kitaplarda yer almakta ve teşkilattaki tüm üyeler öncelikle bu emirlere uymak zorundaydı (Tekin ve diğerleri, 2018, s. 139). Bu şekilde, girişimcilik algısı ve girişimcilikte iş ahlakı Türkiye'nin tarihinde köklü bir yere sahip olmuş, nesiller boyu girişimcilikte ahlaki ilkeler oluşturulup, bu ilkelere bağlı kalınarak, toplumsal gelişmede girişimciliğin ve ahlaki boyutunun önemine dikkat edilmiştir.

Başarı ihtiyacı yüksek kişilerde öz yeterlilik ve bağımsız olma ihtiyacı özelliklerinin de geliştiğini (Niles, 1999, s. 856) ve bu özelliklere sahip girişimcilerin çalışma ahlakı skorunun da yüksek olduğunu (McClelland, 1961), içsel kontrol odağı yüksek bireylerin yüksek çalışma ahlakına sahip olduğunu (Christopher ve Jones, 2002) ve yenilikçi olmaya gerek duyulmayan mesleklerde çalışma ahlakının yüksek olacağını (Mirels ve Garrett, 1971) ifade eden çalışmaların yanı sıra, girişimcilerin iş ahlakı açısından esnek bir algıya sahip olduğunu destekleyen pek çok çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalarda, gerek maddi kaygılar gerekse yenilikçi kişilik özellikleri nedeniyle girişimcilerin iş ahlakına tamamen bağlı kalmasının mümkün olmadığı ortaya çıkmıştır. Finansal süreçte girişimci olmayanlara kıyasla girişimcilerin hem kazancın maksimize olması adına hem de yüksek başarı ihtiyacından dolayı başkalarının çıkarlarını gözetmeyerek etik ihlallere daha yatkın oldukları gözlenmiştir. Ayrıca, girişimci olmayanlarla karşılaştırıldığında girişimcilerde etik yargılama kıstaslarının farklılaştığı belirtilmektedir (Çetin ve diğerleri, 2015, s. 35; Longenecker ve diğerleri, 1989, s.68; Zhang ve Arvey, 2009, s. 436).

Tüm bu çalışmaların sonucu, çalışma ahlakı yüksek bireylerin, belirli ortak kişilik özelliklerine sahip olduklarını göstermektedir.

### 3.BÖLÜM: GİRİŞİMCİLERDE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE ÇALIŞMA AHLAKI İLİŞKİSİ

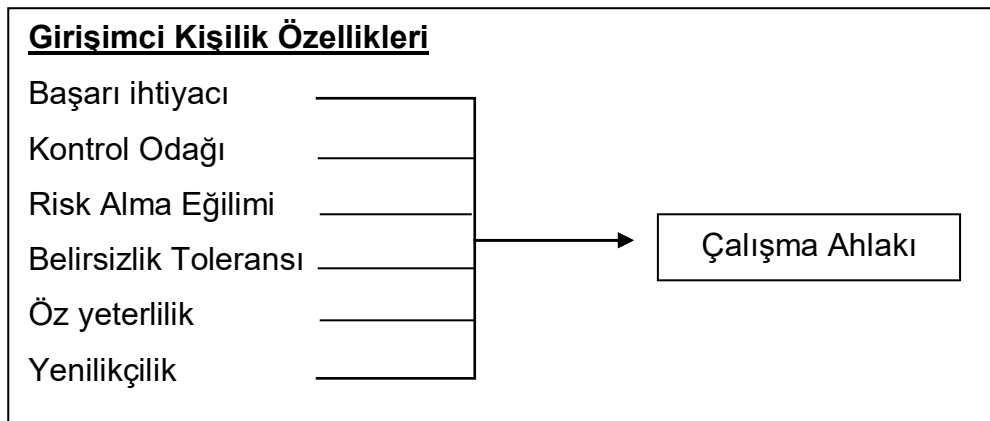
#### AMAÇ, YÖNTEM VE BULGULAR

##### 3.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, çalışma ahlakının önemini girişimciler özelinde vurgulamak ve girişimci kişilik özelliklerinin sahip oldukları iş ve çalışma ahlakı üzerindeki etkisini anlamaktır. Girişimcilerin kişilik özelliklerinin ölçülerek bu özelliklerle çalışma ahlakı skorlarının bir ilişkisinin olup olmadığını sorgulayarak, girişimcilerin çalışma ahlakını etkileyen bir faktör olarak kişilik özelliklerinin gösterilebileceğine dair çıkarımlar yapılması amaçlanmaktadır.

Bu amaçla, ahlak, iş ve çalışma ahlakı, girişimcilik ve girişimci kişilik özellikleri üzerine bir alan araştırması yapılmıştır. Alan yazındaki çalışmaların bir adım ötesine gidebilmek ve katkıda bulunmak amacıyla, iş ahlakı girişimciler özelinde çalışılmış olup girişimci kişilik özellikleri ile çalışma ahlakı ilişkisi araştırmanın sonuçlarından hareketle açıklanmaya çalışılmıştır.

Bu değişkenler bağlamında araştırılmak istenilen model Şekil 2'de gösterilmiştir.



**Şekil 2.** Çalışmada İncelenen Değişkenler

Bu tez çalışmasında araştırma sorusu şu şekildedir:

- Girişimcilerin girişimci kişilik özellikleri ile çalışma ahlakı arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Çalışmanın hipotezleri şu şekildedir:

**H1:** Girişimcilerin demografik özellikleri ile çalışma ahlakı skorları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**H1a:** Girişimcilerin cinsiyetine göre çalışma ahlakı skorları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

**H1b:** Girişimcilerin yaşı ile çalışma ahlakı skorları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**H1c:** Girişimcilerin eğitim durumu ile çalışma ahlakı skorları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**H1d:** Girişimcilerin sektörde çalışma süresi ile çalışma ahlakı skorları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**H2:** Girişimcilerin girişimci kişilik özellikleri ile çalışma ahlakı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**H2a:** Başarı ihtiyacı kişilik özelliği girişimcilerin çalışma ahlakını pozitif yönde etkilemektedir.

**H2b:** Kontrol odağı kişilik özelliği girişimcilerin çalışma ahlakını pozitif yönde etkilemektedir.

**H2c:** Risk alma eğilimi kişilik özelliği girişimcilerin çalışma ahlakını negatif yönde etkilemektedir.

**H2d:** Belirsizliğe tolerans kişilik özelliği girişimcilerin çalışma ahlakını pozitif yönde etkilemektedir.

**H2e:** Öz yeterlilik kişilik özelliği girişimcilerin çalışma ahlakını pozitif yönde etkilemektedir.

**H2f:** Yenilikçilik kişilik özelliği girişimcilerin çalışma ahlakını pozitif yönde etkilemektedir.

### **3.2. Araştırma Yöntemi**

Bu araştırmanın belirtilmiş olan modeli ve hipotezleri, Türkiye'deki girişimcilerin girişimci kişilik özellikleri ile çalışma ahlakı profillerinin ilişkisini irdelemektedir. Bu ilişkiyi anlayabilmek için öncelikle seçilmiş olan araştırma evreni ve örneklemini açıklanacak, sonraki kısımda araştırma için gerekli olan veriyi toplama araçlarına ilişkin bilgiler verilecek, son bölümde ise toplanmış olan verilerin analizi sunulacaktır.

#### **3.2.1. Araştırma Evreni ve Örneklem**

Araştırmanın örneklemini TÜBİTAK tarafından girişimcilere verilen hibe desteğine başvurarak bu kurumdan destek almış ve halen almakta olan girişimciler oluşturmaktadır. Toplamda 139 girişimci gönderilen anketi eksiksiz şekilde doldurmuş ve bu bilgiler analiz edilmiştir. Anketteki tüm soruları yanıtlamayan ve tüm sorulara aynı cevabı veren anketler analize dâhil edilmemiştir. Ankete katılacak kişilerden öncelikle gönüllü katılım formunu okumaları istenmiş, buradaki hususları kabul etmeleri halinde anketi başlatabilecekleri belirtilmiştir. Bu formda çalışmayla ilgili detaylı bilgiler bulunmakta ve katılımcının çalışmaya gönüllü katılımı için onayı alınmaktadır. Katılımcılara çevrim içi gönderilen ankete 157 girişimcinin giriş yaptığı görülmüştür. Bu katılımcıların 4'ü gönüllü katılımı kabul etmediği için 27 kişi ise soruları eksik cevapladığı için çalışma dışında bırakılmıştır. Ayrıca 13 girişimciye anketin basılı hali elden verilerek veri toplanmıştır.

Katılımcı girişimcilere ilişkin demografik bilgilerin rakamsal değerleri (sıklık ve yüzdelik bilgileri) Tablo 4'te gösterilmiştir.

**Tablo 4.** Katılımcılara İlişkin Demografik Bilgilerin Sıklık ve Yüzdeler Değerleri

Değişken	Sıklık (n)	Yüzde (%)
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	31	22.3
Erkek	108	77.7
<b>Yaş</b>		
20-29	46	33.1
30-39	66	47.5
40-49	20	14.4
50 ve üzeri	7	5.0
<b>Eğitim durumu</b>		
Lisans öğrencisi	5	3.6
Lisans mezunu	43	30.9
Yüksek lisans öğrencisi	22	15.8
Yüksek lisans mezunu	17	12.2
Doktora öğrencisi	16	11.5
Doktora mezunu	36	25.9
<b>Ailesinde girişimci var mı?</b>		
Evet	43	30.9
Hayır	96	69.1
<b>Çalışılan sektör</b>		
Bilişim	41	29.5
Biyoteknoloji, Tarım, Çevre ve Gıda	33	23.7
Elektrik-Elektronik	23	16.5
Makine ve İmalat	27	19.4
Malzeme, Metalurji ve Kimya	10	7.2
Ulaştırma, Savunma,		

	Enerji ve Tekstil	5	3.6
<b>Sektörde çalışma süresi</b>			
	0-5 yıl	69	49.6
	5-10 yıl	37	26,7
	10-15 yıl	15	10,8
	15 yıldan fazla	18	12.9
<b>Firmanın faaliyet gösterdiği yer</b>			
	Teknokent	99	71.2
	Teknokent dışında kuluçka merkezi	4	2.9
	Organize sanayi bölgesi	6	4.3
	Ev ofis	8	5.8
	Diğer	22	15.8
<b>Toplam</b>		<b>139</b>	<b>100</b>

Katılımcıların demografik özelliklerinin frekans analizi sonuçlarına göre katılımcı girişimcilerin 31'i kadın (%22.3) 108'i erkektir (%77.7). Yaş aralığına göre dağılıma bakıldığında, 46'sı (%33.1) 20-29 yaş aralığında, 66'sı (%47.5) 30-39 yaş aralığında, 20'si (%14.4) 40-49 yaş aralığında ve 7'si (%5) 50 yaş ve üzerindedir. Katılımcıların eğitim düzeyleri incelendiğinde 5'inin (%3.6) lisans öğrencisi, 43'ünün (%30.9) lisans mezunu, 22'sinin (%15.8) yüksek lisans öğrencisi, 17'sinin (%12.2) yüksek lisans mezunu, 16'sininin (%11.5) doktora öğrencisi ve 36'sınının (%25.9) doktora mezunu olduğu görülmektedir.

### 3.2.2. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada nicel bir araştırma yöntemi olan anket yöntemi ile veri toplanmıştır. Çalışmada kullanılan anket üç bölüm olarak tasarlanmıştır.

Anketin ilk bölümünde katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek için demografik bilgi formu yer almaktadır. İkinci bölümünde girişimci kişilik özelliklerini ölçmek için Girişimci Kişilik Özellikleri ölçeği ve son bölümde ise Protestan Çalışma Ahlakı ölçeği girişimcilerin iş ahlakı skorunu ölçmek için kullanılmıştır.

Çalışmada kullanılmış olan söz konusu ölçeklere Hacettepe Üniversitesi'nin üye olduğu veri tabanlarından ulaşılmış olup ayrıca bu ölçeklerin sahipleri ve Türkçe uyarlamalarını yapan öğretim görevlilerinden de edinilmiştir.

Ölçeklerin kullanımı için yazarlardan gerekli izinler alınmıştır. Ayrıca, Hacettepe Etik Komisyonundan da onayı alınan anketin (Ek-1) hem çevrimiçi (online) formu hem de basılı versiyonu kullanılmış olup uygulama Mayıs ve Haziran ayları içerisinde gerçekleştirilmiştir. Elektronik posta ile gönderilen çevrimiçi anket formu <https://anket.tubitak.gov.tr> sitesinde oluşturulmuştur. Anketin açılış sayfasında katılımcılara araştırmanın amacına ve cevapların bilimsel amaçlı kullanılacağına dair bilgi verilmiş olup belirtilen koşullar altında çalışmaya katılmayı kabul ettiklerine ilişkin kutucuğu işaretledikten sonra ankete başlayabilecekleri Gönüllü Katılım Formu (Ek-3) sunulmuş ve gönüllülük esasına uygun şekilde katılım sağlanmıştır.

### **3.2.2.1. Demografik Bilgi Formu**

Bu çalışmada girişimciler hakkında bilgi alabilmek amacıyla demografik bilgi formu oluşturulmuş ve anketin ilk aşamasında girişimcilerden soruları doldurmaları istenmiştir. 7 maddeden oluşan bu formda, girişimcinin cinsiyeti, yaşı, eğitim düzeyi, ailesinde girişimci olup olmadığı, hangi sektörde faaliyet gösterdiği, çalışma süresi ve girişimcinin nerede faaliyet gösterdiği sorulmuştur.

### **3.2.2.2. Girişimci Kişilik Özellikleri Ölçeği**

Girişimci Kişilik Özellikleri Ölçeği Koh'un (1996) Hong Kong'da tezsiz yüksek lisans öğrencilerine uygulamış olduğu ve Bozkurt tarafından 2005 yılında dilimize uyarlanan, Bozkurt ve Erdurur'un da 2013 yılında çalışmalarında kullandıkları ölçektir (Bozkurt ve Erdurur, 2013, s. 66). Ölçek "başarı ihtiyacı", "belirsizlik toleransı", "özyeterlilik", "risk alma eğilimi", "kontrol odağı" ve "yenilikçilik" şeklinde 6 kişilik özelliğini ölçmektedir. Kullanılan ölçek 36 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte "başarı ihtiyacı" faktörü 8 madde, "belirsizlik toleransı" ve "özyeterlilik" faktörleri 7'şer madde, "risk alma eğilimi" ve "kontrol odağı" faktörleri 5'er madde ve "yenilikçilik" faktörü 4 madde ile ölçülmektedir. Cevaplama için 5'li Likert tipi ölçekleme kullanılmıştır. Buna göre, "1) kesinlikle katılmıyorum" ve "5) kesinlikle katılıyorum" şeklindedir. Ölçeğin analizinde 17 madde puanlama ters olacak şekilde kodlanmıştır.

Ölçeğin Bozkurt tarafından yapılan Türkiye uygulamasında güvenirlik katsayısının 0.76 olduğu görülmüştür. Yapılan güvenirlik analizi sonucunda girişimci kişilik özellikleri ölçeğinin alt boyutlarının güvenirlik katsayıları sırasıyla .52, .64, .52, .71, .61 ve .55 olarak bulunmuştur. Bu ölçeğin çalışmamızdaki güvenirlik katsayısı ise 0.77 olarak bulunmuştur. Bu değer ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir (Kalaycı, 2008, s. 403).

### 3.2.2.3. Protestan Çalışma Ahlakı Ölçeği

Protestan Çalışma Ahlakı Ölçeği Mirels ve Garrett'in (1971) geliştirmiş olduğu ve Arslan tarafından 2001 yılında dilimize uyarlanan ölçektir. Sorularda, çalışma ahlakına yönelik değerleri belirten 19 ifadeye katılma derecelerinin belirtilmesi istenmektedir. Ölçek çalışma ahlakının 5 farklı boyutu dikkate alınarak tasarlanmıştır. Ölçek 5'li likert tipinde puanlanmaktadır (1=Hiç katılmıyorum, 5=Tamamen katılıyorum). Ölçeğin analizinde 3 adet soru ters çevrilmektedir. Alınan puanların çokluğu, daha güçlü çalışma ahlakına sahip olunduğunu belirtmektedir.

Ölçek, çalışma ahlakını ölçmeye yönelik en güvenilir ölçeklerden biri olarak kabul edilmiş (Bozkurt vd., 2010, s. 756) ve çalışmalarda güvenirlik



katsayısının 0,74 ve 0,85 arasında değiştiği görülmüştür (Arslan, 2001, s. 323; Bozkurt vd., 2010, s. 756). Yapılan güvenirlik analizi sonucunda bu ölçeğin çalışmamızdaki güvenirlik katsayısı 0.84 olarak bulunmuştur. Bu değer ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir (Kalaycı, 2008, s. 403).

Bu çalışmada kullanılan iki ölçeğin de daha önce kullanılmış olduğu çalışmalardaki güvenirlik katsayıları ölçeklerin güvenilir olduğunu göstermekle birlikte, bu çalışmada bulunan güvenirlik katsayıları da sırasıyla  $0.60 \leq \alpha < 0.80$  ve  $0.80 \leq \alpha < 1.00$  olduğundan ölçeklerin güvenilir olduğunu kanıtlamıştır.

### 3.2.3. Veri Analizi

Bu çalışmadaki ölçeklerin uygulanması sonucunda elde edilen veriler SPSS 23.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Ankette yer alan tüm sorular kodlanmış, cevaplar düzenlenerek programa tanımlanmıştır. Araştırma sorusuna yönelik analizlere başlamadan önce, kayıp veri ve u değer analizleri yapılmıştır. Araştırmaya katılan fakat her bir ölçek için, toplam madde sayısının %5'ten fazlasını boş bırakan 27 katılımcı analizlere dahil edilmemiştir. Ardından kalan bir kayıp değer için ortalama atama yöntemi kullanılmıştır. U değer analizi için sürekli değişkenlerin z puanları hesaplanarak 5 değerin -3.29 ile +3.29 arasında olmadığı görülmüştür. Bu değerler kabul edilebilir en yakın z puanına karşılık gelen puanlar ile değiştirilmiştir. Böylece veri analize uygun hale getirilmiştir.

Çalışmada girişimci kişilik özellikleri ile girişimcilerin çalışma ahlakı ilişkisini ölçmek için öncelikle güvenirlik ve geçerlik analizi yapılmıştır. Araştırma değişkenlerine ilişkin betimsel sonuçlar verilmiş olup sonrasında, demografik bilgiler de dahil olmak üzere tüm değişkenlerin arasındaki ilişkiyi incelemek için korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizinin ardından, çalışmanın varsayımlarını test etmek amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ve Regresyon Analizleri yapılmıştır. Ayrıca, bu çalışmanın

istatistiksel analizlerinde girişimcilerin ölçeklerden aldıkları puanların ortalamaları da kullanılmıştır. Anket sonuçları değerlendirilirken, tablolarla gösterilerek anlamlı hale getirilmiştir.

### 3.3. Araştırma Bulguları

Araştırma sorularının cevaplanmasına yönelik yapılan bu çalışmada toplanan verilerin istatistiksel analizlerinin sonuçları belirleyici olmuştur.

Araştırma bulgularının ilk kısmında değişkenlerin betimleyici analizlerinin sonuçları belirtilmiştir. Devamında ise çalışmanın tüm değişkenlerin arasındaki ilişkiyi test etmek için yapılan korelasyon analizi sonuçları ile kategorik değişkenlerin etkisini görebilmek için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizlerinin (ANOVA) sonuçları yer almaktadır. Son olarak, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkileri değerlendirmek adına yapılan Regresyon Analizi sonuçları aktarılmıştır.

#### 3.3.1. Araştırma Değişkenlerine İlişkin Bulgular

**Tablo 5.** Temel Değişkenlere İlişkin Betimleyici Analiz Sonuçları ( $N = 139$ )

Değişken	En Yüksek	En Düşük	Ortalama (Ort.)	Standart Sapma (SS)
<b>Girişimci Kişilik Özellikleri</b>				
Başarı ihtiyacı	5.00	2.29	3.72	0.53
Kontrol odağı	5.00	1.80	3.80	0.67
Risk alma	5.00	1.00	3.36	0.61
Öz yeterlilik	5.00	2.49	4.17	0.56
Yenilikçilik	5.00	1.75	4.17	0.61
Belirsizlik toleransı	4.00	1.00	2.27	0.60

---

**Çalışma ahlakı**

Protestan çalışma ahlakı	4.98	1.63	3.61	0.63
-----------------------------	------	------	------	------

---

Betimleyici analiz sonuçlarına göre katılımcı girişimciler girişimci kişilik özelliklerinin başarı ihtiyacı boyutundan ortalama  $3.72 \pm 0.53$  puan, kontrol odağı boyutundan  $3.80 \pm 0.67$  puan, risk alma boyutundan  $3.36 \pm 0.61$  puan, öz yeterlilik boyutundan  $4.17 \pm 0.56$  puan, yenilikçilik boyutundan  $4.17 \pm 0.61$  puan ve belirsizlik toleransı boyutundan  $2.27 \pm 0.60$  puan almışlardır.

Araştırma değişkenlerine ilişkin elde edilen ortalama değer skorlarına göre örnekleme yer alan girişimciler kişilik özelliklerinden başarı ihtiyacı, kontrol odağı, risk alma, öz yeterlilik ve yenilikçilikten yüksek puan aldıklarından, bu kişilik özelliklerini yansıttıkları söylenebilir. Belirsizlik toleransı özelliğindeki ortalama değer skoru ise örneklemin bu özelliği tam olarak yansıtamayacağını göstermektedir.

Protestan çalışma ahlakı ölçeğinden katılımcı girişimcilerin aldıkları puan ise  $3.61 \pm 0.63$  olarak bulunmuştur. Elde edilen ortalama değer skoruna göre, örnekleme yer alan girişimcilerin aldıkları yüksek puan, çalışma ahlakının da yüksek olduğunu göstermektedir.

**Tablo 6.** Başarı İhtiyacı, Kontrol Odağı, Risk Alma, Öz Yeterlilik, Yenilikçilik, Belirsizlik Toleransı ve Çalışma Ahlakı Arasındaki Korelasyon Analizi

Değişken	1	2	3	4	5	6	7
1. Başarı ihtiyacı	1.00						
2. Kontrol odağı	.33**	1.00					
3. Risk alma	.40**	.11	1.00				
4. Öz yeterlilik	.40**	.33**	.27**	1.00			
5. Yenilikçilik	.34**	.30**	.27**	.40**	1.00		

---

6. Belirsizlik toleransı	-.06	-.18*	-.18*	-.24**	-.18*	1.00
7. Çalışma ahlakı	.18*	.30**	.14	.14	.29**	-0.12 1.00

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$

Çalışmanın değişkenleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiler Tablo 6'da gösterilmiştir. Analizin sonucuna göre, çalışma ahlakı, girişimcilerin başarı ihtiyacı, kontrol odağı ve yenilikçilik kişilik özellikleriyle pozitif ve anlamlı ilişkiler göstermiştir (sırasıyla;  $r = .18$ ,  $p < .05$ ,  $r = .30$ ,  $.29$ ,  $p < .01$ ). Buna göre başarı ihtiyacı, kontrol odağı ve yenilikçilik kişilik özellikleri arttıkça çalışma ahlakı da artış göstermektedir. Girişimci kişilik özelliklerinden risk alma, öz yeterlilik ve belirsizlik toleransı ile çalışma ahlakı arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ( $p > .05$ ).

### 3.3.2. Hipotezlere İlişkin Bulgular

**Tablo 7.** Girişimcilerin Yaşı, Eğitim Durumu ve Sektörde Çalışma Yılı ile Çalışma Ahlakı Arasındaki Korelasyon Analizi

Değişken	1	2	3	4
1. Yaş	1.00			
2. Eğitim durumu	.50**	1.00		
3. Çalışma süresi	.73**	.33**	1.00	
4. Çalışma ahlakı	.03	.03	-.08	1.00

\*\* $p < .01$

Çalışmanın demografik değişkenleri ile çalışma ahlakı arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiler Tablo 7'de gösterilmiştir. Analizin sonucuna göre, girişimcilerin demografik özelliklerinden yaş, eğitim durumu ve sektörde çalışılan süre ile çalışma ahlakı arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ( $p > .05$ ).

Yukarıdaki bulgulara dayanarak H1b, H1c ve H1d ile ilgili sonuçlar aşağıda verilmektedir:

Girişimcilerin demografik özelliklerinden yaş ile çalışma ahlakı arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bu sonuca göre “H1b: Girişimcilerin yaşı ile çalışma ahlakı skorları arasında anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezi reddedilmiştir.

Girişimcilerin demografik özelliklerinden biri olan eğitim durumu ile çalışma ahlakı arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bu sonuca göre “H1c: Girişimcilerin eğitim durumu ile çalışma ahlakı skorları arasında anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezi reddedilmiştir.

Girişimcilerin demografik özelliklerinden sektörde çalışma süresi ile arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bu sonuca göre “H1d: Girişimcilerin sektörde çalışma süresi ile çalışma ahlakı skorları arasında anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezi reddedilmiştir.

**Tablo 8.** Girişimcilerin Cinsiyeti ile Çalışma Ahlakı Arasındaki İlişkiyi Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)

Değişken	Kadın (N = 31)		Erkek (N = 108)		F	P
	Ort.	SS	Ort.	SS		
Çalışma ahlakı	3.53	0.63	3.64	0.63	0.66	.42

Yapılan Pearson Korelasyon Analizlerine göre, girişimcilerin çalışma ahlakı ile hiçbir demografik değişken anlamlı olarak ilişkili çıkmamıştır. Demografik özelliklerden girişimcilerin cinsiyeti ise ANOVA ile test edilmiştir. Analiz sonucunda, girişimcilerin çalışma ahlakında cinsiyete göre anlamlı bir fark bulunmamıştır ( $F(1,137) = 0.66, p > .05$ ).

Yukarıdaki bulgulara dayanarak H1 ve H1a ile ilgili sonuçlar aşağıda verilmektedir:

Girişimcilerin demografik özellikleri olan yaş, eğitim durumu, çalışma süresi ve cinsiyet boyutları ile çalışma ahlakı arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bu sonuca göre “H1: Girişimcilerin demografik özellikleri ile çalışma ahlakı skorları arasında anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezi reddedilmiştir.

Girişimcilerin demografik özelliklerinden cinsiyet boyutu ile çalışma ahlakı arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bu sonuca göre “H1a: Girişimcilerin cinsiyetine göre çalışma ahlakı skorları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.” hipotezi reddedilmiştir.

Bu çalışmada, hiçbir demografik değişkenin çalışma ahlakı ile anlamlı olarak ilişkili olmaması nedeniyle, demografik değişkenler çalışmanın regresyon analizlerine dâhil edilmemişlerdir.

**Tablo 9.** Girişimci Kişilik Özelliklerinin Çalışma Ahlakı Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi

	B	Std. Hata	B	t	p	F	R <sup>2</sup>
Sabit	1.996	.575		3.472	.001		
Başarı ihtiyacı	.037	.114	.031	.321	.748		
Kontrol odağı	.209	.083	.223	2.504	.013		
Risk alma	.074	.095	.072	.771	.442		
Öz yeterlilik	-.073	.109	-.065	-.673	.502		
Yenilikçilik	.216	.095	.211	2.279	.024		
Belirsizliğe tolerans	-.068	.091	-.065	-.748	.456		
						3.626*	.141
Bağımlı Değişken: Çalışma Ahlakı							

\* $p < .01$

Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre, girişimci kişilik özelliklerinin çalışma ahlakı üzerindeki etkisine ilişkin modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ve bağımsız değişken olan girişimci kişilik özelliklerinin çalışma ahlakı değişkeninin varyansının %14.1'ini açıkladığı görülmektedir. ( $R^2 = .14$ ,  $F(6, 132) = 3.63$ ,  $p < .01$ ). Bulunan sonuçlar incelendiğinde, kontrol odağı kişilik özelliğinin ( $\beta = .223$ ,  $p < .05$ ) ve yenilikçilik kişilik özelliğinin ( $\beta = .211$ ,  $p < .05$ ) çalışma ahlakı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir.

Bunun yanında, başarı ihtiyacı ( $\beta = .031$ ,  $p > .05$ ), risk alma eğilimi ( $\beta = .072$ ,  $p > .05$ ), öz yeterlilik ( $\beta = -.065$ ,  $p > .05$ ) ve belirsizliğe tolerans ( $\beta = -.065$ ,  $p > .05$ ) kişilik özelliklerinin ise çalışma ahlakı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Yukarıdaki bulgulara dayanarak H2, H2a, H2b, H2c, H2d, H2e ve H2f ile ilgili sonuçlar aşağıda verilmektedir:

Girişimci kişilik özelliklerinin kontrol odağı ve yenilikçilik boyutları ile çalışma ahlakı arasında anlamlı ilişki ortaya çıkmıştır. Diğer dört kişilik özelliği ise çalışma ahlakı ile anlamlı bir ilişkiye sahip değildir. Bu sonuca göre “H2: Girişimcilerin girişimci kişilik özellikleri ile çalışma ahlakı arasında anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Girişimcilerin kişilik özelliklerinin başarı ihtiyacı boyutu ile çalışma ahlakı arasında anlamlı bir ilişki ortaya çıkmamıştır. Bu sonuca göre “H2a: Başarı ihtiyacı kişilik özelliği girişimcilerin çalışma ahlakını pozitif yönde tahmin etmektedir.” hipotezi reddedilmiştir.

Girişimcilerin kişilik özelliklerinin kontrol odağı boyutu ile çalışma ahlakı arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki ortaya çıkmıştır. Bu sonuca göre “H2b: Kontrol odağı kişilik özelliği girişimcilerin çalışma ahlakını pozitif yönde tahmin etmektedir.” hipotezi kabul edilmiştir.

Girişimcilerin kişilik özelliklerinin risk alma eğilimi boyutu ile çalışma ahlakı arasında anlamlı bir ilişki ortaya çıkmamıştır. Bu sonuca göre “H2c: Risk

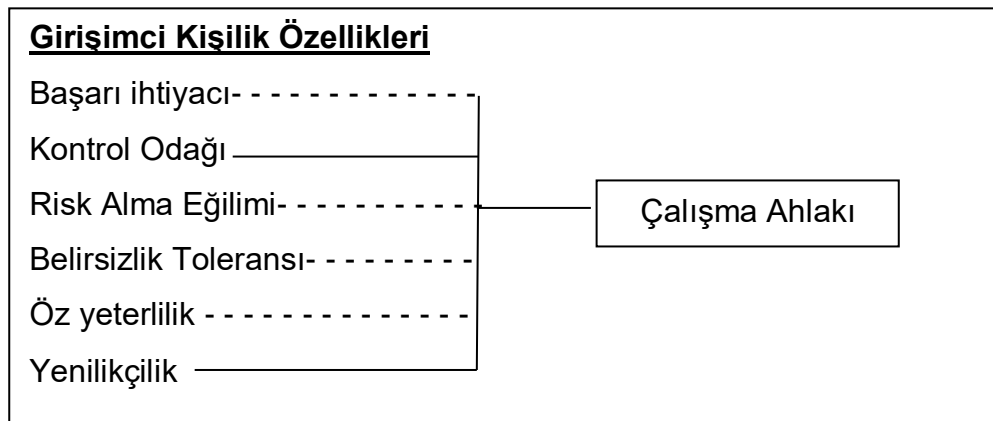
alma eğilimi kişilik özelliği girişimcilerin çalışma ahlakını negatif yönde tahmin etmektedir.” hipotezi reddedilmiştir.

Girişimcilerin kişilik özelliklerinin belirsizliğe tolerans boyutu ile çalışma ahlakı arasında anlamlı bir ilişki ortaya çıkmamıştır. Bu sonuca göre “H2d: Belirsizliğe karşı tolerans kişilik özelliği girişimcilerin çalışma ahlakını pozitif yönde tahmin etmektedir.” hipotezi reddedilmiştir.

Girişimcilerin kişilik özelliklerinin öz yeterlilik boyutu ile çalışma ahlakı arasında anlamlı bir ilişki ortaya çıkmamıştır. Bu sonuca göre “H2e: Öz yeterlilik kişilik özelliği girişimcilerin çalışma ahlakını pozitif yönde tahmin etmektedir.” hipotezi reddedilmiştir.

Girişimcilerin kişilik özelliklerinin yenilikçilik boyutu ile çalışma ahlakı arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki ortaya çıkmıştır. Bu sonuca göre “H2f: Yenilikçilik/yaratıcılık kişilik özelliği girişimcilerin çalışma ahlakını pozitif yönde tahmin etmektedir.” hipotezi kabul edilmiştir.

Regresyon analizi sonuçlarına bakıldığında, araştırma modelinde anlamlı olan yollar aşağıdaki şekilde gösterilmiştir:



**Şekil 3.** Araştırmada Ele Alınan Modeldeki Anlamlı Yollar

*Not.* Kesik çizgi ilişki anlamlı değil ( $p > .05$ ), kesintisiz çizgi ilişki anlamlı ( $p < .05$ )



## SONUÇ

Girişimcilik, girişimcilerin üretim sürecinde risk alması, fırsatları değerlendirmesi ve yenilik yapması aşamalarının tümünü ifade etmektedir. Girişimcilik, ilk kez on ikinci yüzyılda ortaya çıkan bir olgu olarak karşımıza çıkmış ve varlığını sürdürmüş olsa da önemi ancak işletme disiplininin bu olguyu incelemesiyle anlaşılmıştır. Özellikle son dönemlerde girişimciliğin öneminin artmasındaki en büyük etken, küreselleşme ile artan rekabet ortamının yarattığı değişim ve bununla birlikte ortaya çıkan ekonomik sıkıntılarla baş edilebilmesinde girişimciliğin kritik bir role sahip olmasıdır.

Günümüzde önemi her geçen gün artan bir diğer olgu olan çalışma ahlakı, bireylerin iş ve çalışmaya karşı geliştirdiği tutum ve davranışları ifade etmektedir. İş yaşamında çalışma ahlakına verilen önemin artması, işletmeyi oluşturan bireylerin daha iyi anlaşılması gerekliliğini de ortaya çıkarmıştır. Çalışma ahlakının hangi kavramlarla ilişkili olduğuna ilişkin yeterli çalışma bulunmasa da bu alanda yapılan araştırmalar, çalışma ahlakının yalnızca çevresel ve örgütsel boyuttaki etkilerle değil, bireysel özelliklerle de şekillendiğini ifade etmektedir. Dolayısıyla, bireylerin sahip oldukları çalışma ahlakında kişilik özellikleri ve demografik özelliklerin etkisi yadsınamaz. Bu bağlamda, ekonomik açıdan kritik öneme sahip olan girişimcilerin kişilik özellikleri ve bu özelliklerin çalışma ahlakına etkisi incelenmesi gereken bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır.

Girişimciliğe ilişkin yapılan çalışmalarda, girişimcilerin girişimci olmalarında pek çok faktörün etkili olduğu ortaya koyulmuştur. Bu faktörlerden girişimci kişilik özelliklerine araştırmacılar tarafından pek çok çalışmada ayrı bir önem atfedilmiş ve çeşitli açılardan incelenmiştir. Konuya ilişkin alan yazın incelendiğinde girişimcilerin başarıya ihtiyacı, kontrol odağı, risk alma eğilimi, belirsizliğe tolerans ve yenilikçilik gibi kişilik özellikleri ile ilişkilendirildiği görülmektedir. Girişimcilerin örnek bir kişiliğe ve çalışma ahlakına sahip olması girişimcilikte başarıyı getireceğinden, alan yazında

kabul görmüş olan bu girişimci kişilik özelliklerinin girişimcilerin sahip olduğu çalışma ahlakına pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi olması beklenmektedir.

Bu çalışmada Türkiyedeki girişimcilerin çalışma ahlakına etki eden faktörlerden biri olarak değerlendirilen kişilik özellikleri ile çalışma ahlakı skorları arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmada girişimcilerin alan yazında en çok kabul görmüş olan altı kişilik özelliği ele alınmış, bu özelliklerin yanısıra demografik özellikleri de analiz edilmiştir. TÜBİTAK tarafından destek verilmiş ve verilmekte olan girişimcilere anket uygulaması yapılmış, ülkemizdeki girişimcileri temsil edebileceği düşünülen bu örneklemden elde edilen sonuçlar değerlendirilmiştir. Öncelikle demografik değişkenler ile çalışma ahlakı ilişkisi, ardından, temel değişkenler olan kişilik özellikleri ile çalışma ahlakı ilişkisine ait bulgular ortaya koyulmuştur.

### **Demografik Değişkenler ile Çalışma Ahlakı İlişkisinin Değerlendirilmesi**

Araştırmamızda bağımlı değişken olarak belirlenmiş çalışma ahlakının demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Bu değişkenler, girişimcinin yaşı, cinsiyeti, eğitim durumu ve çalışma süresidir. Bu değişkenlerin yanı sıra frekans analizinde sunulmak üzere ailede girişimci olup olmadığı, firmanın faaliyet gösterdiği yer ve sektör bilgisi de alınmıştır.

Bu çalışmada girişimcilerin çalışma ahlakı skorlarının yaş, cinsiyet, eğitim durumu ve çalışma süresine göre farklılık göstereceği düşünülmüştür. Alan yazında bu özelliklerin çalışma ahlakını etkilediği çalışmalar olmakla birlikte, bir ilişkinin olmadığını söyleyen çalışmalar da mevcuttur (Bozkurt vd., 2010, s. 754; Ford ve Richardson, 1994, s. 206-211). Çalışmamız sonucunda girişimcilerin yaş, cinsiyet, eğitim durumu ve çalışma süresine göre çalışma ahlakının anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, yaş ile çalışma ahlakı ilişkisinin pozitif yönlü ve anlamlı olduğunu söyleyen (Aldag ve Brief, 1975; Serwinek, 1992) çalışmalarla farklı sonuç ortaya çıkarmış olsa da yaş ve çalışma ahlakı arasında anlamlı bir ilişkisinin olmadığını söyleyen (Furnham, 1991) çalışmaları destekler niteliktedir.

Benzer şekilde, elde edilen sonuçlar, eğitim durumu ve çalışma süresi ile çalışma ahlakı arasında bir ilişki kurulamayacağını (Serwinek, 1992) söyleyen çalışmaları da destekleyici niteliktedir. Ayrıca, kadınların çalışma ahlakı skorlarının erkeklere göre daha yüksek olduğunu söyleyen (Furnham, 1991; Whipple ve Swords, 1992) çalışmaların aksine bu araştırmada girişimcilerin çalışma ahlakının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği (Serwinek, 1992) görülmüştür.

### **Girişimci Kişilik Özellikleri ile Çalışma Ahlakı İlişkisinin Değerlendirilmesi**

Araştırmamızın araştırma sorusunu cevaplandırmak üzere girişimci kişilik özellikleri ile çalışma ahlakı arasındaki ilişki incelenmiştir. Girişimci kişilik özellikleri olarak, alan yazında en fazla söz edilen başarı ihtiyacı, kontrol odağı, risk alma eğilimi, öz yeterlilik, yenilikçilik ve belirsizliğe karşı tolerans özellikleri ölçülmüştür.

Bu çalışmada girişimcilerin çalışma ahlakı skorlarının girişimci kişilik özellikleri ile pozitif ve anlamlı bir ilişkisi olacağı düşünülmüştür. Alan yazında bu özelliklerin çalışma ahlakını etkilediği (Arslan, 2001; McClelland, 1961) çalışmalar olmakla birlikte çalışma ahlakının, bireyin sahip olduğu içsel değerler sistemi, kişiliği ya da toplumsal değerler tarafından etkilenip etkilenmediğinin, ortaya çıkan sonucu değiştirmedini ifade eden (Boatwright ve Slate, 2000, s. 515) çalışmalar da mevcuttur.

Ekonomik ve teknik gelişmelerin sağlanmasında kritik önemi olduğu düşünülen kişilik özelliklerinden yüksek başarı ihtiyacının, ancak kendine güven ve bağımsız olma özellikleri ile kişide geliştiği ifade edilmektedir (Niles, 1999). Öz yeterlilik, bağımsız olma ve başarı ihtiyacı yüksek kişilerde çalışma ahlakı skorunun da yüksek olduğu (McClelland, 1961) ve içsel kontrol odağı yüksek bireylerin çalışma ahlakı skoru da yüksek olduğu (Christopher ve Jones, 2002; Yan, 2010) görülmüştür.

Ayrıca, bir diğer girişimci kişilik özelliği olan yenilikçiliğin çalışma ahlakı ile ters yönlü bir ilişkisi olduğu ve yenilikçi olmaya gerek duyulmayan mesleklerde çalışma ahlakının yüksek olacağı (Mirels ve Garrett, 1971) çeşitli çalışmalarda ifade edilmektedir.

Araştırmamızda elde edilen bulgular değerlendirildiğinde ise, girişimci kişilik özelliklerinden kontrol odağı ve yenilikçilik boyutlarının girişimcilerin çalışma ahlakı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Çalışmanın neticesinde alan yazındaki benzer araştırmalarda da belirtildiği gibi girişimci kişilik özelliklerinin belirli ölçüde çalışma ahlakı üzerinde etkisi olduğu görülmüştür.

### **Çalışmanın Sınırlılıkları**

Araştırmanın bulguları sunulurken olası kısıtların da değerlendirilmesi gerekir. Her çalışmada olduğu gibi bu çalışmada da bazı sınırlılıklar bulunmaktadır. Öncelikle, elde edilmiş olan bulguların bu çalışmada kullanılmış olan ölçeklerle sınırlı olduğu bir kısıt olarak değerlendirilebilir. Farklı ölçeklerle yapılacak çalışmaların sonuçlarına göre bunun bir kısıt olup olmadığı değerlendirilebilir.

Bir diğer kısıt ise, araştırma için seçilen örneklemin bir kamu kurumundan hibe desteği almış ve almakta olan teknogirişimcilerden oluşması ve oldukça sınırlı bir örneklemden veri toplanmış olmasıdır. Buna bağlı olarak, çalışmada Türkiye'deki girişimcilerin çalışma ahlakı profiline ilişkin değerlendirmenin yapılması hedeflendiğinden elde edilen sonuçların genellenebilirliği hususunda bir sınırlılık oluşmaktadır.

Buna ek olarak, veri toplama yöntemi olarak çevrimiçi anketten yararlanılması, zaman kısıtı nedeniyle girişimcilere basılı anket ulaştırılamaması ve görüşme yöntemine başvurulamaması da bir diğer kısıt olarak değerlendirilebilir. Çevrimiçi olarak doldurulan anketlerden elde edilen verinin analize uygun hale getirilmesi aşamasında, katılımcıların çalışma ahlakı ölçeğini doldurmadığı veya eksik bıraktığı görülmüştür. Çalışma

ahlakına ilişkin soruların yanıtlanmasında bir takım çekincelerin olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle görüşme yöntemine başvurulmamış olması araştırmmanın bir başka kısıtı olarak değerlendirilmektedir.

### **Çalışmanın Katkıları**

Ülkemizde mevcut kültürel değerler, yetersiz sosyal ve ekonomik mekanizmalar, finansal güçlükler gibi nedenlerle bilgi ve yeteneği olan kişiler işlerini kuramamakta, fikirlerini hayata geçirememektedirler. Uluslararası alanda rekabet gücünün artırılmasını sağlayacak olan girişimcilik faaliyetlerinin teşvik edilmesi, oldukça önemli bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda, özellikle 90'lı yıllarda girişimcilik faaliyetlerinin teşvik edilmeye başlanmış olması, ekonomik kalkınma için atılmış önemli adımların başında gelmektedir. Bu amaçla, KOSGEB ve TÜBİTAK gibi kamu kuruluşlarının sağladıkları destekler ile çeşitli kuruluşların çalışmaları ülkemizde girişimcilik faaliyetlerinin artırılmasına ciddi katkılar sağlamaktadır. Girişimcilik faaliyetlerinin artırılmasının yanında bu faaliyetlerin başarıya ulaşması da oldukça önemli bir husus olduğundan, girişimcilik faaliyetlerini engelleyen unsurların belirlenmesi ve çözüm önerilerinin getirilmesi de gerekmektedir. Girişimcilerin faaliyetlerinde başarıyı getiren unsurlardan bir tanesi olan çalışma ahlakına dikkat çekilmesi açısından çalışmanın alan yazına katkı sağladığı düşünülmektedir.

Çalışmanın alan yazına bir diğer katkısı ise girişimcilerin kişilik özellikleri ile çalışma ahlakını birlikte inceleyen ilk çalışma olmasıdır. Girişimcilerin kişilik özelliklerinin çalışma ahlakı üzerindeki etkisi daha önce Türkiye'de çalışılmamıştır. Benzer şekilde, demografik özelliklere göre çalışma ahlakı skorunun incelenmesi de girişimciler özelinde daha önce incelenmemiştir.

### **Öneriler**

Çalışmamızın konusu ile ilgili gelecekte yapılacak akademik çalışmalarda, ele alınan değişkenler arasındaki ilişkileri teknogirişimciler dışındaki farklı girişimcilik türleri seçilerek, daha geniş ölçekli ve farklı bölgelerde yer alan

girişimcilerin dahil olduğu bir örneklem üzerinde çalışarak, konu hakkında daha derin analizler yapabilmeyi sağlayacak nitel araştırmalar yürütülebilir. Ayrıca, bu çalışma ile aynı özellikleri ölçen farklı ölçeklerle yapılacak çalışmalarda ortaya çıkacak sonuçlar ile bu çalışmanın ulaştığı sonuçlar karşılaştırılarak alan yazına konuya ilişkin katkı sunulabilir. Tüm bunlara ek olarak, gelecekte yapılacak olan çalışmalar, girişimciler özelinde yapılmış olan bu çalışmayı farklı gruplar açısından ele alarak Türkiye'deki çalışma ahlakı profilini oluşturabilmek amacıyla farklı gruplarda çalışma ahlakını inceleyerek alan yazına katkı sağlayabilirler.

Girişimcilik faaliyetleri için gerekli olan kaynağa olan ihtiyaç işletme tarafından karşılanamadığında girişimcilerin sürekliliği de sağlanamamaktadır. Bu noktada, ülke çapında girişimcilerin teşvik edilmesi ve girişimci faaliyetlerin artırılması amacıyla verilen devlet desteklerinin girişimciliğin yaygınlaşmasında oldukça büyük bir katkısı bulunmaktadır. Artan girişimcilik faaliyetlerinin ekonomik kalkınmayı sağlamasında en önemli unsur bu faaliyetlerin başarıya ulaşması olduğundan, girişimciyi hedeflediği başarıya götüren en önemli unsur olan çalışma ahlakının idrak edilmiş ve gereken önemin veriliyor olması gerekmektedir. Bu amaçla, devlet desteklerinin maddi boyutta kalmayıp, çalışma ahlakı ve ilişkili kavramların da kontrolünün ve desteğinin verilmesi oldukça önemlidir. Toplumsal bozulmanın önlenmesi, iş hayatındaki sorunların çözülebilmesi ve küresel ekonomide güçlü pozisyonun korunabilmesinin şartlarından bir tanesi girişimciliğin etik kodlarının oluşturulması ve girişimcilerde çalışma ahlakının yerleşmesinin sağlanması olduğundan, girişimcilere devlet desteği sağlayan kurum ve kuruluşların gerekli adımları atması hususunda bu çalışma yol açıcı niteliktedir.

## KAYNAKÇA

- Ağca, V. ve Yumuşakipek, H. D. (2015). Günümüzde Girişimcilik Trendini Yükselten Güçler. E. Kaygın ve B. Güven (Ed.). *Girişimcilik: Temel Kavramlar, Girişimcilik Türleri, Girişimcilikte Güncel Konular* (s. 11-33). Ankara: Siyah İnci Akademi.
- Ahmad, N. ve Seymour, R. (2008). Defining Entrepreneurial Activity: Definitions Supporting Frameworks for Data Collection. OECD Statistics Working Paper. doi:http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1090372
- Akarsu, B. (1984). *Felsefe terimleri sözlüğü*. Ankara: Savaş Yayınları.
- Aldag, R. ve Brief, A. (1975). Some Correlates of Work Values. *Journal of Applied Psychology*, 60 (6), 757-760.
- Amiri, N. ve Marimaei, M. (2012). Concept of Entrepreneurship and Entrepreneurs Traits and Characteristics. *Scholarly Journal of Business Administration*, 150-155.
- Arslan, M. (2001). The Work Ethic Values of Protestant British, Catholic Irish and Muslim Turkish Managers. *Journal of Business Ethic*, 31, 321-339.
- Arslan, M. (2012). *İş ve Meslek Ahlakı: Dünya ve Türkiye Örnekleri*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Aulet, B. ve Murray, F. (2013). *A tale of two entrepreneurs: Understanding differences in the types of entrepreneurship in the economy*. Kansas City, Missouri: Ewing Marion Kauffman Foundation.
- Aymankuy, Y. ve Sarıoğlan, M. (2005). Muhasebe Meslek Mensuplarının Meslek Etiğine Yaklaşımları ve Balıkesir İl Merkezinde Bir Uygulama. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(14), 23-45.

- Basılğan, M. (2008). Girişimcilerin Kişilik Profili Üzerine Bir İnceleme: Bursa Örneği. 2. *Uluslararası Girişimcilik Kongresi* (s. 472-484). Bişkek: Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi.
- Bayoğlu Kına, F. (2018). W. D. Ross'un "Prima Facie Duty" Kavramı. *Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 25, 225-238.
- Bayraktaroğlu, S., Özen Kutanis, R. ve Özdemir, Y. (2007). Etik Eğitiminde Neredeyiz? İktisadi ve İdari Bilimler Fakülteleri Örneği.
- Bektaş, Ç. ve Köseoğlu, M. (2008). İş Etiği ve İş Etiğinin Yayılım Süreci. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1), 145-158.
- Boatwright, J. R. ve Slate, J. R. (2000). Work Ethic Measurement of Vocational Students in Georgia. *Journal of Vocational Education Research*, 25(4), 503- 531.
- Bosma, N. ve Kelley, D. (2018). *Global Entrepreneurship Monitor: 2018/2019 Global Report*. Chile: Global Entrepreneurship Research Association (GERA).
- Boz, M., Buluk, B., Aydınkaya, G. ve Arslantaş, Y. (2016). Kişilik Özellikleri ile Girişimcilik Eğilimi Arasındaki İlişki: Çanakkale Örneği. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(5), 1-10.
- Bozkurt, V., Bayram, N., Furnham, A. Ve Dawes, G. (2010). The Protestant Work Ethic and Hedonism among Kyrgyz, Turkish and Australian College Students. *Drustvena Istrazivanja*, 19(4-5), 749-769.
- Bozkurt, Ö. ve Erdurur, K. (2013). Girişimci Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Eğilimindeki Etkisi: Potansiyel Girişimciler Üzerinde Bir Araştırma. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 57-78.



- Bulsara, H., Gandhi, S. ve Porey, P. (2010). Commercialization of Technology Innovations and Patents: Issue and Challenges. *Asia Pacific Tech Monitor Journal*, 27(6), 12-18.
- Bygrawe, W. ve Hofer, C. (1991). Theorizing about Entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 13-22.
- Casson, M. (2010). *Entrepreneurship: Theory, Networks, History*. USA: Edward Elgar Publishing.
- Cevizci, A. (1999). *Paradigma Felsefe Sözlüğü* (3. Baskı). İstanbul: Paradigma Yayınları.
- Chen, C. C., Greene, P. G. ve Crick, A. (1998). Does Self-efficacy Distinguish Entrepreneurs from Managers. *Journal of Business Venturing*, 13, 295–316. doi:10.1016/S0883-9026(97)00029-3
- Christopher, A. N. ve Jones, J. R. (2002). How Is The Protestant Work Ethic Related To The Need For Cognition? A Factor Analytic Answer. *Social Behaviour and Personality*, 30(8), 741-750.
- Collins, C., Hanges, P. ve Locke, E. (2004). The Relationship of Achievement Motivation to Entrepreneurial Behavior: A Meta-Analysis. *Human Performance*, 17(1), 95-117. doi:10.1207/S15327043HUP1701\_5
- Cromie, S. (2000). Assessing Entrepreneurial Inclinations: Some Approaches and Empirical Evidence. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 9(1), 7-30. doi:10.1080/135943200398030
- Cunningham, J. ve Lischeron, J. (1991). Defining Entrepreneurship. *Journal of Small Business Management*, 29(1), 45-61.
- Curi, K., Douglas, I., Ghaznawi, A. ve İşli, İ. (1996). *Environmental Ethics, Proceedings of the First International Symposium on Environmental Ethics*. İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Basımevi.

- Çeribaş, E. (2007). Yöneticilerin Kişilik Özelliklerinin İş Etiğine Etkileri. Yüksek lisans tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Çetin, A., Şentürk, M. ve Alacalar, A. (2015). Mesleki İlgi Alanı ve Kişisel Ahlak Felsefesinin Girişimciliğe Yönelik Tutum ve Girişimcilik Niyetine Etkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(2), 23-55.
- Çetinkaya Bozkurt, Ö., Kalkan, A., Koyuncu, O. ve Alparslan, A. (2012). Türkiye'de Girişimciliğin Gelişimi: Girişimciler Üzerinde Nitel Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (15), 229-247.
- De George, R. (1987). The Status of Business Ethics: Past and future. *Journal of Business Ethics*, 6(3), 201-211. doi:<https://doi.org/10.1007/BF00382865>
- De George, R. (1999). *Business Ethics* (5 b.). New Jersey: A Viacom Company.
- Demir, Ö. ve Acar, M. (2005). *Sosyal bilimler sözlüğü*. Ankara: Adres Yayınları.
- Doğan, N. (2009). İş Etiği ve İşletmelerde Etik Çöküşü. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 8(16), 179-200.
- Doğan, N. (2014). Girişimciliğin Etik Boyutu. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, 86-98.
- Diken, A. ve Erdiren Çelebi, M. (2015). İşletmelerde İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk İlişkisi. Bülent Dilmaç ve Hasan Hüseyin Bircan (Ed.), *Değerler Bilançosu* içinde (s. 213-247). Ankara: Çizgi Kitabevi.
- Ergeneli, A. (2006). *Örgüt ve İnsan*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Yayınları.
- Eğri, T. (2008). Kültür, Ahlak ve Girişimcilik. *İş Ahlakı Dergisi*, 1(2), 141-146.
- Ferrell, O., Fraedrich, J., & Ferrell, L. (2005). *Business Ethics: Ethical Decision Making and Cases* (6 b.). Boston: Houghton Mifflin Company.

- Feten, M. H., Çarıkçı, İ. H., Özkul, A. S. (2017). Çalışma Ahlakını Etkileyen Faktörler: Süleyman Demirel Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Vizyoner Dergisi*, 8(17), 92-113.
- Fine, S., Hui, M., Feldman, G. ve Nevo, B. (2012). Psychological Predictors of Successful Entrepreneurship in China: An Empirical Study. *International Journal of Management*, 29(1), 279-292.
- Ford, R. C. ve Richardson W. D. (1994). Ethical Decision Making: A Review of the Empirical Literature. *Journal of Business Ethics*, 13, 205-221.
- Franco, M., Haase, H. ve Lautenschläger, A. (2010). Students' Entrepreneurial Intentions: An Inter-Regional Comparison. *Education and Training*, 52(4), 260-275. doi:10.1108/00400911011050945
- Fuduric, N. (2008). Individuals and Opportunities: A Resource Based and Institutional View of Entrepreneurship. Department of Planning and Development. Aalborg University.
- Furnham, A. (1991). The Protestant work ethic in Barbados. *Journal of Social Psychology*, 131, 29-43.
- Gartner, W. (1988). "Who Is an Entrepreneur?" Is the Wrong Question . *Entrepreneurship: Theory & Practice*, 47-68.
- Gök, S. (2010). Çalışma Yaşamında İş Etiği: Bir Alan Araştırması. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (57), 549-577.
- Güney, S. ve Çetin, A. (2003). Kültürün Girişimciliğe Etkisi ve Türkiye'de Girişimcilik Kültürü. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(1), 189-210.
- Güngör, E. (1998). *Değerler Psikolojisi Üzerine Araştırmalar*. İstanbul: Ötüken Yayınevi.

- Gürol, M. (2006). *Küresel Arena'da Girişimci ve Girişimcilik*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Hebert, R. ve Link, A. (2009). *A History of Entrepreneurship*. New York: Routledge.
- Hisrich, M., Peters, M. ve Shepherd, D. (2004). *Entrepreneurship*. Chicago: McGraw Hill.
- Hogan, R., Hogan, J. ve Roberts, B. W. (1996). Personality Measurement and Employment Decisions: Questions and Answers. *American Psychological Association*, 51(5), 469-477.
- Hurley, A. (1999). Incorporating Feminist Theories into Sociological Theories of Entrepreneurship. *Women in Manage*, 54-62.
- İnce, A., Erdem, H., Deniz, M. ve Bağlar, N. (2015). Girişimci Kişilik Özellikleri İle Girişimcilik Becerileri Arasındaki İlişkinin Potansiyel Girişimci Adayları Üzerinden İncelenmesi. *International Journal of Social Science* (41), 399-416.
- İrmiş, A., Durak, İ. ve Özdemir, L. (2010). *Girişimcilik kültürü: Anadolu girişimciliğinden örnekler*. Bursa: Ekin Yayınları.
- Johnson, B. (1990). Toward a Multidimensional Model of Entrepreneurship: The Case of Achievement Motivation and the Entrepreneur. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 14(3), 39-54.
- Kalaycı, Ş. (2008). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kaygın, E. ve Güven, B. (2015). Girişimci Olmayı Belirleyen Faktörler. E. Kaygın ve B. Güven (Ed.). *Girişimcilik: Temel Kavramlar, Girişimcilik Türleri, Girişimcilikte Güncel Konular* (s. 35-47). Ankara: Siyah İnci Akademi.

- Kelemen, M., Peltonen, T. (2001). Ethics, morality and the subject: the contribution of zygmont bauman and michel foucault to 'postmodern' business ethics. *Scandinavian Journal of Management*, 17 (2), 151-166.
- Kirel, Ç. (2000). *Örgütlerde Etik Davranışlar, Yönetimi ve Bir Uygulama Çalışması*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Knight, F. (1921). *Risk Uncertainty and Profit*. Chicago: University of Chicago Press.
- Koçyiğit, M. ve Karadağ, E. (2016). Etik Teorilerine Dayalı Bir "Etik Eğilimler Ölçeği" Geliştirme Çalışması. *Türkiye İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Dergisi*, 9(2), 283-307.
- Koh, H. (1996). Testing Hypotheses of Entrepreneurial Characteristics. *Journal of Managerial Psychology*, 11(3), 12-25.  
doi:<https://doi.org/10.1108/02683949610113566>
- Köseoğlu, M. A., Bektaş, Ç. (2007). *İş Etiği ve Rekabet Stratejileri Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Littunen, H. (2000). Entrepreneurship and The Characteristics of the Entrepreneurial Personality. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, 6(6), 295-310.  
doi:10.1108/13552550010362741
- Longnecker, J. G., McKinney, J. A. ve Moore, C. W. (1989). Egoism and Independence: Entrepreneurial Ethics. *Organizational Dynamics*, 16(3), 64-72.
- Lumpkin, G. ve Dess, G. (1996). Clarifying The Entrepreneurial Orientation Construct And Linking It To Performance. *Academy of Management Review*, 21(1), 135-172.
- Luszczynska, A., Scholz, U. ve Schwarzer, R. (2005). The General Self-Efficacy Scale: Multicultural Validation Studies. *The Journal of Psychology*

*Interdisciplinary and Applied*, 139(5), 439-457.  
doi:10.3200/JRLP.139.5.439-457

- McClelland, D. (1961). *The Achieving Society*. Princeton, NJ: D. Van Nostrand.
- Miller, M. J., Woehr, D. J. ve Hudspeth, N. A. (2002). The Meaning and Measurement of Work Ethic: Construction and Initial Validation of A Multidimensional Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 451-489.
- Mirels, H. L. ve Garrett, J. B. (1971) The Protestant Ethic as a Personality Variable. *Journal of Counseling and Clinical Psychology*, 36(1), 40–44.
- Niles, S. F. (1999). Toward A Cross-Cultural Understanding of Work-Related Beliefs. *Human Relations*, 52(7), 855-867.
- Ören, K. ve Yüksel, H. (2012). Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı. *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 1(1), 34-59.
- Özatalay, C. (2013). Türkiye kapitalizminin farklı “ruhlar”ı. VII. Sosyoloji Kongresi Bildiri Kitabı II içinde, 299-316.
- Özdemir, E. (2003). Liderlik ve Etik. *Uludağ Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(2), 151-168.
- Özgener, Ş. (2004). *İş Ahlakının Temelleri: Yönetmel Bir Yaklaşım*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Petti, C. ve Zhang, S. (2011). Factors Influencing Technological Entrepreneurship Capabilities: Towards An Integrated Research Framework For Chinese Enterprises. *Journal of Technology Management in China*, 6(1), 7-25.
- Pieper, A. (1999). *Etiğe Giriş*. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Rauch, A. ve Frese, M. (2007). Let's Put the Person Back into Entrepreneurship Research: A Meta-Analysis on the Relationship Between Business Owners' Personality Traits, Business Creation, and Success. *European*

*Journal of Work and Organizational Psychology*, 16(4), 353 - 385.  
doi:10.1080/13594320701595438

Reynolds, P. (1997). Who Starts New Firms? – Preliminary Explorations of Firms-in-Gestation. *Small Business Economics*, 9(5), 449–462.

Ross, W. (2002). *The right and the good*. New York: Oxford University Press.

Rotter, J. (1966). Generalized Expectancies For Internal Versus External Control of Reinforcement. *Psychological Monographs*, 80(1), 1-28.

Saral, H. (2018). The Relationship Between Entrepreneurial Characteristics and Entrepreneurial Intention. İstanbul: İstanbul Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Say, J. B. (2001). *A treatise on political economy; or the production, distribution, and consumption of wealth*. Kanada: Batoche Books.

Schumann, P. L. (2001). A Moral Principles Framework for Human Resource Management Ethics. *Human Resource Management Review*, 11, 93-111.

Schumpeter, J. (2010). *Capitalism, Socialism and Democracy*. USA: Routledge.

Serwinek, P.J. (1992). Demographic & Related Differences in Ethical Views Among Small Businesses. *Journal of Business Ethics*, 11(7), 555-566.

Sexton, D. ve Bowman, N. (1985). The Entrepreneur: A Capable Executive and More. *Journal of Business Venturing*, 1(1), 129-140.

Sincer, E. (2017). Disiplinler Arası Perspektiften Girişimciliğe Bakış: İktisat, Psikoloji Ve Sosyolojinin Gözünden Girişimcilik. *Bilge Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 36-78.

Skirbekk, G. ve Gilje, N. (2006). *Felsefe Tarihi: Antik Yunan'dan Modern Döneme* (E. Akbaş ve Ş. Mutlu, Çev.). İstanbul: Kesit. (2001).

- Soylu, A., Şenel, D., Kalfa, V. ve Kocaalan, M. (2015). Girişimcilik Eğitimlerinin Öğrencilerin Girişimcilik Eğilimlerine Olan Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Pamukkale Üniversitesi Honaz Meslek Yüksekokulu Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 311-335.
- Şimşek, B. (1999). Yöneticilerin Çalışanlara Karşı Etik Sorumlulukları. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(3), 69-86.
- Taş, H., Bingöl, S. ve Cebeci, E. (2005). *Etik, Etik Mühendislik ve Etik Kavramının Tarihsel Gelişimi*. TMMOB Jeoloji Mühendisleri Odası Bildiriler Kitabı.
- Taşkın, Ç. (2018). Girişimcilik Kültürü: Yaratıcılık ve Fırsat Analizi. *ISL3008 Girişimcilik*, (3), 1-5.
- Tekin, M. (2014). *Hayallerin Gerçeğe Dönüşümü: Girişimcilik*. Konya: Günay Ofset.
- Tekin, M., Soba, M. ve İter, B. (2018). Girişimcilikte İş Ahlâkı ve Sosyal Sorumluluk Algısı: Afikad Örneği. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 18(36), 131-146.
- Teoh, H. ve Foo, S. (1997). Moderating Effects of Tolerance for Ambiguity and Risktaking Propensity on the Role Conflict-Perceived Performance Relationship: Evidence from Singapore Entrepreneurs. *Journal of Business Venturing*, 12(1), 67-81. doi:10.1016/S0883-9026(96)00035-3
- Tepe, H. (1998). Bir Felsefe Dalı Olarak Etik: "Etik" Kavramı, Tarihçesi ve Günümüzde Etik. Taşkın Takış (Ed.), *Doğu Batı Düşünce Dergisi "Etik"* içinde (s. 11-28). Ankara: Doğu Batı Yayınları.
- Tepe, H. (2016). *'Teorik etik': Etiğin bilgisel sorunları*. Ankara: Bilgesu Yayıncılık.
- Tolan, B. (1985). *Toplum bilimlerine giriş: sosyoloji ve sosyal psikoloji*. Ankara: Aras Matbaacılık.



- Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği. (2002). Türkiye’de Girişimcilik (Yayın No: TÜSİAD-T/2002-12/340). Ankara: TÜSİAD.
- Usta, A. (2012). Kamu Örgütlerinde Meslek Etiği ve Çalışma Ahlakı Üzerine Bir Değerlendirme. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 403-421.
- Utsch, A. ve Rauch, A. (2000). Innovativeness and Initiative as Mediators Between Achievement Orientation and Venture Performance. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 9(1), 45-62. doi:10.1080/135943200398058
- Weiss, J. (2009). *Business ethics: A stakeholder and issues management approach with cases* (5 b.). USA: Cengage Learning.
- West, M. v. (1990). Innovation At Work. Innovation and creativity at work: *Psychological and organizational strategies*, 3-13.
- Westhead, P. ve Wright, M. (1999). Novice, Portfolio, and Serial Founders in Rural and Urban Areas. *Regional Studies*, 33, 157-173.
- Whipple, T. W. ve Swords, D. F. (1992). Business Ethics Judgments: A Cross-cultural Comparison. *Journal of Business Ethics*, 11, 671-678.
- Yalçın, Ş. (2004). İnsan Haklarına Deontolojik Bir Temel. *Liberal Düşünce Dergisi*, 34, 5-12.
- Yan, J. (2010). The Impact of Entrepreneurial Personality Traits on Perception of New Venture Opportunity. *New England Journal of Entrepreneurship*, 13(2), 21-34. <https://digitalcommons.sacredheart.edu/neje/vol13/iss2/4> adresinden alındı
- Yıldırım, M. ve Uğuz, Ş. (2012). İş Etiği ve Üniversite Öğrencilerinin İş Etiği Algılarını Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 177-187.

- Yıldız, A. 2015. Girişimcilik Üzerine Temel Kavramlar: Girişim, Girişimci, Girişimcilik Kavramları. Ed. Bakan İ. Girişimcilik, KOBİ'ler ve Strateji. Ankara. Gazi Kitabevi:3-22
- Zhang, Z ve Arvey, R. D. (2009). Rule Breaking In Adolescence and Entrepreneurial Status: An Empirical Investigation. *Journal Of Business Venturing*, 24(5), 436-447.
- Zhang, D. ve Bruning, E. (2011). Personal Characteristics and Strategic Orientation: Entrepreneurs in Canadian Manufacturing Companies. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour&Research*, 17(1), 82-103. doi:10.1108/13552551111107525
- Zhao, J. ve Chen, L. (2008). Individualism, collectivism, selected personality traits, and psychological contract in employment: A comparative study. *Management Research News*, 31(4), 289-304. doi:10.1108/01409170810851357

## EKLER

### EK 1. Etik Komisyonu İzni



T.C.  
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ  
Rektörlük

Tarih: 17.05.2019 18:05  
Sayı: 35853172-300-E.00000575964  
  
E.00000375964

Sayı : 35853172-300  
Konu : Begüm BAŞAR Hk.

#### SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 26.04.2019 tarihli ve 12908312-300/00000567901 sayılı yazınız.

Enstitünüz Barış Çalışmaları (Liderlik ve İş Etiği) Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans programı öğrencilerinden **Begüm BAŞAR**'ın Prof. Dr. Mustafa KILIÇ danışmanlığında yürüttüğü "**Girişimcilik ve İş Etiği İlişkisine Yönelik Bir Çalışma**" başlıklı tez çalışması Üniversitemiz Senatosu Etik Komisyonunun **30 Nisan 2019** tarihinde yapmış olduğu toplantıda incelenmiş olup, etik açıdan uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini saygılarımla rica ederim.

e-İmzalıdır  
Prof. Dr. Rahime Meral NOHUTCU  
Rektör Yardımcısı



Evrakın elektronik imzalı suretine <https://belgedogrulama.hacettepe.edu.tr> adresinden 76f4a0e3-8afb-456f-b032-957cfe1ae642 kodu ile erişebilirsiniz. Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu'na uygun olarak Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır.

Hacettepe Üniversitesi Rektörlük 06100 Sıhhiye-Ankara  
Telefon:0 (312) 305 3001-3002 Faks:0 (312) 311 9992 E-posta:yazimd@hacettepe.edu.tr İnternet  
Adresi: www.hacettepe.edu.tr

Duygu Didem İLFRİ



## EK 2. Orijinallik Raporu

 <p><b>HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ</b> <b>SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ</b> <b>YÜKSEK LİSANS TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU</b></p>
<p><b>HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ</b> <b>SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ</b> <b>BARIŞ ÇALIŞMALARI ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA</b></p> <p style="text-align: right;">Tarih: 16/09/2019</p> <p style="text-align: center;"><b>Tez Başlığı: Girişimcilerde Kişilik Özellikleri Ve Çalışma Ahlakı İlişkisine Yönelik Bir Çalışma</b></p> <p>Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 100 sayfalık kısmına ilişkin, 16/09/2019 tarihinde tez danışmanım tarafından Turmitin adlı intihal tespit programından aşağıda işaretlenmiş filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezin benzerlik oranı % 18 'dir.</p> <p>Uygulanan filtrelemeler:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1- <input type="checkbox"/> Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç</li> <li>2- <input checked="" type="checkbox"/> Kaynakça hariç</li> <li>3- <input type="checkbox"/> Alıntılar hariç</li> <li>4- <input checked="" type="checkbox"/> Alıntılar dâhil</li> <li>5- <input checked="" type="checkbox"/> kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç</li> </ol> <p>Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.</p> <p>Gereğini saygılarımla arz ederim.</p> <p style="text-align: right;">Tarih ve İmza</p> <p><b>Adı Soyadı:</b> Begüm Başar _____</p> <p><b>Öğrenci No:</b> N15227904 _____</p> <p><b>Anabilim Dalı:</b> Barış Çalışmaları _____</p> <p><b>Programı:</b> Liderlik ve İş Etiği _____</p> <p style="text-align: right;">16/09/2019 B Başar</p>
<p><b><u>DANIŞMAN ONAYI</u></b></p> <p>UYGUNDUR.</p> <p style="text-align: center;">   <b>Prof. Dr. Mustafa KILIÇ</b> </p>

## EK 3. Gönüllü Katılım Formu

### Gönüllü Katılım Formu

Değerli Katılımcı;

Bu çalışma Hacettepe Üniversitesi Liderlik ve İş Etiği yüksek lisans programı öğrencilerinden **Begüm BAŞAR** tarafından Prof. Dr. Mustafa KILIÇ danışmanlığında girişimcilik ve iş etiği arasındaki ilişkiyi araştırmak amacıyla yürütülmektedir. Çalışmanın amacı, Türkiye'deki girişimcilerin kişilik özellikleri ile iş etiği skorları arasında bir ilişki olup olmadığının incelenmesidir. Bu çalışmanın yürütülebilmesi için gerekli etik izinler Hacettepe Üniversitesi Etik Komisyonu'ndan alınmıştır. Yaklaşık 10 dakika süren bu çalışmaya katılım tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Soru formlarında sizlerden kimliğinizi açığa çıkaran herhangi bir bilgi istenmemektedir. Cevaplarınız tamamıyla gizli tutulacak ve sadece araştırmacı tarafından diğer katılımcıların verdikleri yanıtlarla birlikte, toplu olarak değerlendirilecektir. Elde edilecek bilgiler yalnızca bilimsel amaçlı olarak kullanılacaktır. Bu bağlamda, araştırma sonuçlarından sağlıklı bilgiler edinilebilmesi için soruların samimi bir şekilde doldurulması ve boş bırakılmaması oldukça önemlidir.

Anket genel olarak kişisel rahatsızlık teşkil edecek soruları içermemektedir. Ancak araştırma sırasında herhangi bir nedenden dolayı rahatsızlık hissederseniz, cevaplama işini istediğiniz anda bırakmakta serbestsiniz. Formlarda yer alan soruların doğru ya da yanlış yanıtları olmadığını ve içtenlikle yanıt vermeniz çalışma için oldukça önemli olduğunu unutmayınız.

Bu aşamada sormak istediğiniz herhangi bir konu varsa sormaktan çekinmeyiniz. Ayrıca çalışma bittikten sonra da e-posta ile soru sorabilir, sonuçlar hakkında bilgi alabilirsiniz.

Bu çalışmaya katıldığınız için şimdiden teşekkür ederiz. Çalışmaya yönelik sorularınız ve önerileriniz için tez danışmanı Prof. Dr. Mustafa KILIÇ ([mkilic@hacettepe.edu.tr](mailto:mkilic@hacettepe.edu.tr)) veya Begüm BAŞAR ([begum.basar@tubitak.gov.tr](mailto:begum.basar@tubitak.gov.tr)) ile iletişim kurabilirsiniz.

*Bu çalışmaya tamamen gönüllü olarak katılıyorum ve istediğim zaman katılımımı sonlandırabileceğimi biliyorum. Verdiğim bilgilerin bilimsel amaçlı kullanımını kabul ediyorum.*

*Kabul ediyorum      Kabul etmiyorum*

**Tarih:**

**Katılımcı:**

Adı, soyadı:

Adres:

Tel:

İmza:

**Araştırmacı:**

Adı, soyadı: Begüm Başar

Adres: Mustafa Kemal Mahallesi

TÜBİTAK TEYDEB Kat:4 No:403

Ankara

Tel: 05057637323

E-posta: [bbegumbasar@gmail.com](mailto:bbegumbasar@gmail.com)

## Çevrimiçi Anket Gönüllü Katılım Formu Ekran Görüntüsü

**Türkiye'deki Girişimcilerin Özellikleri ile İş Etiği İlişkisi Anketi**

0%  100%

**Anket Bilgilendirme**

**\* Değerli Katılımcı;**  
 Bu çalışma Hacettepe Üniversitesi Liderlik ve İş Etiği yüksek lisans programı öğrencilerinden Begüm BAŞAR tarafından Prof. Dr. Mustafa KILIÇ danışmanlığında girişimcilik ve iş etiği arasındaki ilişkiyi araştırmak amacıyla yürütülmektedir. Çalışmanın amacı, Türkiye'deki girişimcilerin kişilik özellikleri ile iş etiği skorları arasında bir ilişki olup olmadığının incelenmesidir. Bu çalışmanın yürütülebilmesi için gerekli etik izinler Hacettepe Üniversitesi Etik Komisyonu'ndan alınmıştır. Yaklaşık 10 dakika süren bu çalışmaya katılım tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Soru formlarında sizlerden kimliğinizi açığa çıkaran herhangi bir bilgi istenmemektedir. Cevaplarınız tamamıyla gizli tutulacak ve sadece araştırmacı tarafından diğer katılımcıların verdikleri yanıtlarla birlikte, toplu olarak değerlendirilecektir. Elde edilecek bilgiler yalnızca bilimsel amaçlı olarak kullanılacaktır. Bu bağlamda, araştırma sonuçlarından sağlıklı bilgiler edinilebilmesi için soruların samimi bir şekilde doldurulması ve boş bırakılmaması oldukça önemlidir. Bu aşamada sormak istediğiniz herhangi bir konu varsa sormaktan çekinmeyiniz. Ayrıca çalışma bittikten sonra da e-posta ile soru sorabilir, sonuçlar hakkında bilgi alabilirsiniz. Bu çalışmaya katıldığınız için şimdiden teşekkür ederiz. Çalışmaya yönelik sorularınız ve önerileriniz için tez danışmanı Prof. Dr. Mustafa KILIÇ (mkilic@hacettepe.edu.tr) veya Begüm BAŞAR (begum.basar@tubitak.gov.tr) ile iletişim kurabilirsiniz. Bu çalışmaya tamamen gönüllü olarak katılıyorum ve istediğim zaman katılımımı sonlandırabileceğimi biliyorum. Verdiğim bilgilerin bilimsel amaçlı kullanımını kabul ediyorum.

**Aşağıdaki yanıtlardan birini seçin**

Kabul Ediyorum  
 Kabul Etmiyorum

Daha Sonra Sürdürmek Üzere Kaydet      Sonraki >>      Çık ve Anketi Temizle