



T.C

**BİNGÖL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**KOBİ YÖNETİCİLERİNİN GİRİŞİMCİLİK VE ETİK
DEĞER ALGISI ÜZERİNE TRB1 BÖLGESİNDE BİR
ARAŞTIRMA**

**Hazırlayan
Suat ÇİÇİN**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Mehmet GÜVEN**

Bingöl – 2019



T.C
BİNGÖL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

KOBİ YÖNETİCİLERİNİN GİRİŞİMCİLİK VE ETİK
DEĞER ALGISI ÜZERİNE TRB1 BÖLGESİNDE BİR
ARAŞTIRMA

Hazırlayan
Suat ÇİÇİN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Mehmet GÜVEN

Bingöl – 2019

İÇİNDEKİLER

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ.....	VII
TEZ KABUL VE ONAY.....	VIII
ÖNSÖZ	IX
ÖZET	X
ABSTRACT.....	XII
TABLolar LİSTESİ.....	XIV
ŞEKİL LİSTESİ.....	XV
GİRİŞ	2

1.BÖLÜM

KOBİ TANIMI VE KOBİLERE İLİŞKİN GENEL BİLGİLER

1.1. TÜRKİYE’DE VE DÜNYADA KOBİ’LER	3
1.2. KOBİ KAVRAMI VE TÜRKİYE’DE KOBİ’NİN TANIMI.....	3
1.2.1. Türkiye’de KOBİ Anlayışı ve KOBİ’lere Bakış.....	5
1.2.2. Türkiye’de KOBİ’lerin Gelişimi.....	6
1.2.3. KOBİ’lerin Önemi	10
1.3. DİĞER ÜLKELERDE KOBİ TANIMLARI.....	12
1.3.1. Avrupa Birliği Ülkelerinde KOBİ Tanımı	12
1.3.2. Amerika Birleşik Devletleri’nde KOBİ Tanımı.....	14
1.3.3. Japonya’da KOBİ Tanımı	15
1.3.4. OECD Ülkelerinde KOBİ Tanımı.....	16
1.3.5. Dünya Bankası KOBİ Tanımı	16
1.4. KOBİ’LERİN ÖZELLİKLERİ, İMKAN VE KISITLARI.....	17
1.4.1. KOBİ’lerin İmkânları.....	18
1.4.2. KOBİ’lerin Kısıtları	18
1.5. KOBİ’LERİN EKONOMİK VE SOSYAL AÇIDAN YARARLARI	19
1.5.1. Sosyal Açıdan Yararları	20
1.5.2. Ekonomik Açıdan Yararları	20
1.6. KOBİ’LERİN AVANTAJLARI VE DEZAVANTAJLARI	22
1.6.1. KOBİ’lerin Avantajları	22

1.6.2. KOBİ'lerin Dezavantajları	24
1.7. KOBİ VE ETİK İLİŞKİSİ ÜZERİNE YAPILAN ÇALIŞMALAR.....	27

2.BÖLÜM

YÖNETİCİLİK, GİRİŞİMCİLİK VE ETİK DEĞER ALGISI

2.1. İŞLETMELERDE YÖNETİCİLİK	29
2.1.1. Yönetim ve Yöneticilik Kavramı	29
2.1.2. Yöneticilik ve Kişisel Özellikleri.....	33
2.1.3. Yönetici Yetkinlikleri	33
2.1.3.1. Teknik Yetkinlikler	34
2.1.3.2. Beşeri Yetkinlikler	35
2.1.3.3. Kavramsal Yetkinlikler	36
2.2. GİRİŞİMCİLİK.....	36
2.2.1. Girişimcilik Kavramı	37
2.2.2. Girişimciliği Etkileyen Faktörler	39
2.2.2.1. İçsel/Kişisel Faktörler	40
2.2.2.2. Demografik Faktörler.....	41
2.2.2.3. Dışsal/Sosyal Faktörler	42
2.2.3. Girişimci Kişilerin Özellikleri	44
2.2.3. Girişimcilik Eğilimi	48
2.3. İŞLETMELERDE GİRİŞİMCİLİK	50
2.3.1. İç Girişimcilik Kavramı	50
2.3.2. İç Girişimciliğin Önemi	52
2.3.3. İç Girişimciliğin Boyutları	53
2.4. ETİK KAVRAMI	55
2.5. İŞLETMELERDE ETİK DEĞER ALGISI VE ETİK ANLAYIŞI	57
2.5.1. Ahlak ve Etik Arasındaki İlişki.....	59
2.5.2. İşletmelerde Mesleki Etik ve İş Etiği	62
2.5.2.1. Meslek Etiği	62
2.5.2.2. İş Etiği	63
2.6. KOBİ YÖNETİMİNDE ETİK.....	67
2.7. KOBİ'LERDE ETİK İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	70

3.BÖLÜM

KOBİ YÖNETİCİLERİNİN GİRİŞİMCİLİK VE ETİK DEĞER ALGISI ÜZERİNE TRB1 BÖLGESİNDE BİR ARAŞTIRMA

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	78
3.2. ARAŞTIRMANIN MODELİ	78
3.3. EVREN VE ÖRNEKLEM.....	80
3.4. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI.....	81
3.4.1. Bilgi Formu	81
3.4.2. Girişimcilik Değerlendirme Ölçeği.....	81
3.4.3. Etik Değer Ölçeği.....	82
3.5. VERİLERİN TOPLANMASI.....	82
3.6. VERİLERİN ANALİZİ	83
3.7. BULGULAR.....	84
3.7.1. Girişimcilik Özellikleri ve Etik Değer Ölçeklerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	84
3.7.2. Fark Testleri	85
3.7.2.1 Girişimcilik Değerlendirme Ölçeği Fark Testleri	85
3.7.2.2. Etik Değer Ölçeği Fark Testleri	94
3.7.3. Korelasyon Analizi	97
TARTIŞMA VE SONUÇ	98
KAYNAKÇA.....	102
EKLER.....	124
EK-1 Anket Formu.....	124
ÖZGEÇMİŞ	128

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek lisans tezi olarak hazırladığım ‘‘KOBİ Yöneticilerinin Girişimcilik Ve Etik Değer Algısı Üzerine TRB1 Bölgesinde Bir Araştırma’’ adlı çalışmanın öneri aşamasından sonuçlanmasına kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgilerin bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.

26 / 08/ 2019
Suat ÇİÇİN

TEZ KABUL VE ONAY

BİNGÖL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Suat ÇİÇİN tarafından hazırlanan “KOBİ Yöneticilerinin Girişimcilik ve Etik Değer Algısı Üzerine TRB1 Bölgesinde Bir Araştırma” başlıklı bu çalışma, 26/08/2019 tarihinde yapılan tez savunma sınavı sonucunda oybirliği başarılı bulunarak jürimiz tarafından İşletme Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

TEZ JÜRİSİ ÜYELERİ (Unvanı, Adı ve Soyadı)

Başkan	: Doç. Dr. Abdulvahap BAYDAŞ	İmza:
Danışman	: Dr. Öğr. Üyesi Mehmet GÜVEN	İmza:
Üye	: Dr. Öğr. Üyesi Nazif DEMİR	İmza:

ONAY

Bu Tez, Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulunun/...../2019 tarih ve sayılı oturumunda belirlenen jüri tarafından kabul edilmiştir.

Doç. Dr. Yaşar BAŞ

Enstitü Müdürü

ÖNSÖZ

KOBİ Yöneticilerinin Girişimcilik ve Etik Değer Algısı Üzerine TRB1 Bölgesinde Bir Araştırma konusu, günümüz işletmelerinin rekabetçi konumlarını sürdürmelerinde giderek önem kazanan “tüketici odaklı” yaklaşımlar bağlamında üzerinde durulmaya değere bulunmuştur.

Bu çalışmanın hazırlanmasında yardımlarını esirgemeyen danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Mehmet GÜVEN’e tezin yazım aşamasında ve tashihinde katkılarını esirgemeyen Prof.Dr. Ömer TORLAK ’a ve eğitim hayatım boyunca yetişmemde katkısı olan tüm hocalarıma teşekkürlerimi sunmayı bir borç bilirim.

Çalışmamı tamamlamam konusunda moral ve motivasyonumu üst düzeyde tutmama yardımcı olan Eşim Zeynep, çocuklarım Ömer ve Muhammed’e şükranlarımı sunarım.

26/08/2019

Suat ÇİÇİN

ÖZET

Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tez Özeti

Tezin Başlığı : KOBİ Yöneticilerinin Girişimcilik Ve Etik Değer Algısı Üzerine TRB1 Bölgesinde Bir Araştırma

Tezin Yazarı : Suat ÇİÇİN

Danışman : Dr.Öğr.Üyesi. Mehmet GÜVEN

Anabilim Dalı: İşletme

Bilim Dalı : Genel İşletme

Kabul Tarihi :

Sayfa Sayısı : ... (ön kısım) + (tez) + (ekler)

KOBİ'ler ülkelerin ekonomisi ve sosyal yaşamının gelişimi açısından gerekli olan işletmelerdir. Girişimcilik ise KOBİ'lerin kurulmasında etken olan faktörlerden birisi olarak önemli bir kavramdır. Bu işletmelerin kurulmasından sonra, başarıyla sürdürülebilmesinde etken olan faktör olarak etik kavramı öne çıkmaktadır. Bu bağlamda girişimcilik eğilimi ile etik değer algısı arasındaki ilişkinin araştırılmasının önemli olduğu değerlendirilmektedir.

Bu araştırmada, ülkemizdeki 26 kalkınma ajansından biri olan ve Bingöl, Elazığ, Malatya ile Tunceli illerini kapsayan TRB1 bölgesinde bulunan KOBİ işletmelerinin girişimcilik ve etik değer algısının incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışma kapsamında ayrıca KOBİ yöneticilerinin demografik özelliklerine göre girişimcilik özellikleri ile etik değer algılarının farklılık gösterip göstermediğinin de ele alınması amaçlanmıştır. Bu kapsamda Bingöl, Elazığ, Malatya ile Tunceli illerini kapsayan TRB1 bölgesinde bulunan KOBİ işletmelerinde görev yapan 1475 yöneticiye demografik bilgi formu, Girişimcilik Değerlendirme Ölçeği ve Etik Değer Ölçeğinden meydana gelen anket uygulanmıştır. Anket sonucunda elde edilen veriler SPSS paket programı ile analiz edilmiştir.

Çalışma sonucunda KOBİ yöneticilerinin girişimcilik eğilimi ile etik değer algısı arasında zayıf düzeyde ve pozitif yönde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. KOBİ yöneticilerinin girişimcilik eğilimlerinin cinsiyet, yaş, eğitim

durumuna bağlı olarak farklılaştığı tespit edilmiştir. KOBİ yöneticilerinin yaşlandıkça yeniliğe açık olma ve girişimcilik eğilimlerinin azaldığı gözlenmiştir. KOBİ yöneticilerinin etik değer algısının ise cinsiyet, mesleki deneyime göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Erkek yöneticilerin kadın yöneticilere göre daha yüksek başarı gereksinimi ve kendine güven düzeylerine sahip olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: KOBİ, Etik değer algısı, Girişimcilik.



ABSTRACT

Bingöl University Institute of Social Sciences Abstract of Master's Thesis

Title of the Thesis: A Research on Entrepreneurship and Ethical Value Perception of SME Managers in TRB1 Region	
Author	: Suat ÇİÇİN
Supervisor	: Dr. Öğr. Üyesi. Mehmet GÜVEN
Department	: Operating
Sub-field	: General business
Date	:
<p><i>SMEs are the enterprises that are necessary for the development of the economy and social life of the countries. On the other hand, entrepreneurship is an important concept as one of the factors in the establishment of SMEs. After the establishment of these enterprises, the concept of ethics comes to the forefront as a factor in the successful sustainability. In this context, it is considered that it is important to investigate the relationship between entrepreneurship tendency and ethical value perception.</i></p> <p><i>In this study, it is aimed to investigate the entrepreneurship and ethical value perception of SME enterprises in TRB1 region which is one of the 26 development agencies in our country and covers Bingöl, Elazığ, Malatya and Tunceli provinces. In this study, it is aimed to examine whether entrepreneurship characteristics and ethical value perceptions differ according to demographic characteristics of SME managers. In this context, a questionnaire consisting of Demographic Information Form, Entrepreneurship Evaluation Scale and Ethical Value Scale were administered to 1475 managers working in SMEs in TRB1 region covering Bingöl, Elazığ, Malatya and Tunceli provinces. The data obtained from the survey were analyzed with SPSS package program.</i></p> <p><i>As a result of the study, it was determined that there is a weak and positive relationship between entrepreneurship tendency and ethical value perception of SME managers. It was found that entrepreneurship tendencies of SME</i></p>	

managers differed according to gender, age and education level. It is observed that SME managers tend to be against to innovation and entrepreneurship tendencies as they get older. On the other hand, it was found that the perception of ethical values of SME managers differed according to gender and professional experience. It was found that male managers had higher success requirement and self-confidence levels than female managers.

Key Words: SME, Ethical value, Entrepreneurship.



TABLolar LİSTESİ

<u>Tablo No</u>	<u>Sayfa</u>
Tablo 2.1: Türkiye’de Resmi KOBİ Tanımı	4
Tablo 2.2: İşletmelerin Büyüklüklerine Göre Dağılımı (2016)	9
Tablo 2.3: Avrupa Birliği KOBİ Tanımı.....	13
Tablo 2.4: AB Ülkelerinde Çalışan Kişi Yönünden KOBİ Tanımları	14
Tablo 2.5: Japonya’da KOBİ Tanımı.....	16
Tablo 3.1: Girişimci ve Yönetici Arasındaki Temel Farklar	46
Tablo 4.1: Etik İlkeler ve Etik Dışı Davranışlar	56
Tablo 5.1: Demografik Özellikler	80
Tablo 6.1: Tanımlayıcı İstatistikler	84
Tablo 6.2: Cinsiyete Göre Genel Girişimcilik Eğilimi ve Girişimcilik Özellikleri ...	86
Tablo 6.3: Medeni Duruma Göre Genel Girişimcilik Eğilimi ve Girişimcilik Özellikleri.....	87
Tablo 6.4: Yaşa Göre Genel Girişimcilik Eğilimi ve Girişimcilik Özellikleri	88
Tablo 6.5: Eğitim Durumuna Göre Genel Girişimcilik Eğilimi ve Girişimcilik Özellikleri.....	90
Tablo 6.6: Çalışma Süresine Göre Genel Girişimcilik Eğilimi ve Girişimcilik Özellikleri.....	92
Tablo 6.7: Cinsiyete Göre Etik Değer Algısı	94
Tablo 6.8: Medeni Duruma Göre Etik Değer Algısı.....	94
Tablo 6.9: Yaşa Göre Etik Değer Algısı	95
Tablo 6.10: Eğitim Durumuna Göre Etik Değer Algısı	96
Tablo 6.11: Çalışma Süresine Göre Etik Değer Algısı	96
Tablo 6.12: Korelasyon Analizi Sonuçları.....	97

ŞEKİL LİSTESİ

<u>Şekil No</u>	<u>Sayfa</u>
Şekil 2.1: Küçük ve Orta Büyüklükteki Girişim İstatistikleri.....	8
Şekil 2.2: Türkiye KOBİ'lerin Hukuki Duruma Göre Dağılımları (2016)	10
Şekil 5.1: Araştırma Modeli	79



GİRİŞ

Küçük ve orta ölçekli İşletmeler (KOBİ'ler), ülkelerin ekonomik, modern ve sosyal gelişiminde kritik bir rol oynamaktadır. Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin (KOBİ) ülkelerin ulusal ekonomisindeki rolü göz ardı edilemeyecek düzeyde önemlidir. KOBİ'ler ülkelerin GSYİH'ya olan kritik katkısı ve genel nüfusun yaşam standardını güçlendirmesiyle dünya ekonomisinde hayati bir rol üstlenmektedir (Zafar ve Mustafa, 2017, s.5). Böylesine önemi bulunan bu işletmelerin bireylerin girişimci yaklaşımları ile kurulabildiği görülmektedir. Girişimcilik bu yüzden geçmişte olduğu gibi içinde bulunduğumuz zaman diliminde de çok önemli bir kavram olarak öne çıkmaktadır. Girişimcilik, güçlü başarı isteği taşıma, hesaplı risk alma, özgürlüğe düşkünlük, inisiyatif kullanabilme, yüksek kontrol edebilme güdüsüne sahip olma, kararlı ve azimli olma, parayı kazanmadan önce yapacak olduğu işinde başarılı olmayı önemseme, dayanıklılık, çalışkanlık ve etkili olan etkileşim yetisine sahip olma gibi özellikleri kapsayabilmektedir (Güney vd., 2007, s.74). Girişimcilik yalnızca ekonomik bilgi ve kaynak birikimini değil bir takım değerleri gerektirmektedir. Girişimcilerin yaşam değerleri ya da faaliyetleri, eğlence ve iş şekli, liderlik tercihleri, estetik bağlılık, etik ve düzeni kapsamaktadır (Kapu, 2001, s.160). Bunlarda etik kavramı girişimciliğin sürdürülebilirliği açısından öne çıkmaktadır. Bu bağlamda girişimcilik ve etik değer algısı arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu bilinmektedir (Dalyan, 2009, s.30; Banik, 2010, s.115; Ryan ve Huimin, 2011; s.875).

Sonuç olarak, bu araştırmanın problemini girişimcilik ve etik değer algısı arasındaki ilişkinin yönü ve düzeyinin araştırılması, girişimcilik eğilimleri ve etik değer algısının demografik değişkenlere göre değişip değişmediğinin araştırılması oluşturmuştur.

1.BÖLÜM

KOBİ TANIMI VE KOBİLERE İLİŞKİN GENEL BİLGİLER

1.1. TÜRKİYE'DE VE DÜNYADA KOBİ'LER

Küçük ve orta ölçekli işletmeler (KOBİ'ler), başta gelişmekte olan ekonomiler olmak üzere her ülkenin ekonomisi için çok önemli işletmelerdir. Günümüzün rekabetçi ve zorlayıcı uluslararası piyasa şartlarında, gelişmekte olan ülkelerin ekonomik büyümesi için gerçekten uygulanabilir ve dinamik bir KOBİ sektörü hayati öneme sahiptir. KOBİ'ler müreffeh ve büyümekte olan ekonomilerde büyümenin motorudur ve ekonomik büyümenin yaratılmasında kayda değer bir rol oynamaktadır. KOBİ'ler istihdam yaratarak, girişimcilik yoluyla ileri ve yenilikçi ürün ve hizmetler sunarak ve çeşitlendirme yoluyla bir ekonominin uluslararası ticaretini artırmakta ve gelişmekte olan ekonomilere katkıda bulunmaktadır. KOBİ'ler, az gelişmiş ve gelişmekte olan ekonomilerde ise gelir elde etmede ve büyüme oranını arttırmada kritik bir rol oynamaktadır. Bu açıdan KOBİ'ler tüm dünyada insanların refahı ve insanca yaşamı açısından önemli bir varlık olarak ön plana çıkmaktadır.

Çalışmanın bu bölümünde ülkemizde ve dünyada KOBİ'lerin tanımlanması, bu işletmelerin sağladığı ekonomik ve sosyal faydalar ele alınacaktır. KOBİ tanımları incelenirken bu konuda öne çıkan ülkelerin ve gerekse uluslararası kuruluşların tanımları ele alınacaktır. Ayrıca yine bu bölümde KOBİ'lerin zayıf ve güçlü tarafları açıklanacaktır.

1.2. KOBİ KAVRAMI VE TÜRKİYE'DE KOBİ'NİN TANIMI

Günümüzde gerek her ülkede değişiklik gösteren şartlar ile ülkelerin özellikleri gerekse kredi sağlayanlar tarafından farklı kesimler ile diyalog kurulması sebebiyle KOBİ'nin ortak bir tanımı yapılamamıştır (Sarıaslan, 1994, s.12). Ortak bir tanım oluşturma adına yapılan çalışmalarda ise özellikle sektörlerin yapısal özelliklerinin farklılık göstermesi nedeniyle KOBİ tanımlarının farklı olduğu görülmektedir.

Ülkemizde KOBİ'ye yönelik ilk tanım, destek sağlayan kuruluşlar tarafından KOBİ'nin farklı tanımlamasından kaynaklanan sorunların giderilmesine yönelik olarak Sanayi ve Ticaret Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında kanun gözetilerek 2005 yılında yapılmıştır. Yapılan mevzuat düzenlemesi kapsamında KOBİ tanımının Avrupa Birliği tanımı ile uyumlu hale getirilmesi amacıyla "KOBİ'lerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik" yayımlanmış olup, 2006'dan günümüze KOBİ'lere destek sağlayan kurum ve kuruluşlarca kullanılmaktadır (KOSGEB, 2015, s.26).

Türkiye'de KOBİ tanımı "Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik" ile yapılmıştır. Bahse konu yönetmelikte 2018 yılında revize yapılmış ve resmi gazetede yayımlanmıştır. Bahse konu yönetmelikte yapılan revizeye göre en güncel KOBİ tanımı (3834 Sayılı Yönetmelik, 2018);

- i. Mikro İşletme: İşletme bünyesinde görev yapan çalışanların sayısı **10** kişiden daha az olan ve mali bilançosu ya da yıllık net satış hasılatından herhangi biri **3 milyon TL**'yi geçmeyen işletmeler.
- ii. Küçük işletme: Çalışan sayısı **50** kişiden daha az olan ve mali bilançosu ya da yıllık net satış hasılatından herhangi biri **25 milyon TL**'yi geçmeyen işletmeler.
- iii. Orta büyüklükteki işletme: İşletme bünyesinde görev yapan çalışanların sayısı **250** kişiden daha düşük olan ve yıllık net satış hasılatı veya mali bilançosundan biri **125 milyon TL**'yi aşmayan işletmeler.

Tablo 2.1: Türkiye’de Resmi KOBİ Tanımı

Ölçek	Çalışan Sayısı		Yıllık Ciro (TL)		Yıllık Bilanço (TL)
Mikro İşletme	< 10	ve	≤ 3 Milyon	veya	≤ 3 Milyon
Küçük İşletme	10-49 ≤		≤ 25 Milyon		≤ 25 Milyon
Orta Büyüklükteki İşletme	50-249		≤ 125 Milyon		≤ 125 Milyon

Kaynak: (3834 Sayılı Yönetmelik, (2018). Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik).

1.2.1. Türkiye’de KOBİ Anlayışı ve KOBİ’lere Bakış

Ülkemizde KOBİ’ler mevcut ekonomik yapıda genellikle düşük verimlilik göstermelerine karşın, ticaret, hizmet ve üretim sektörlerinde sayıca ezici çoğunlukta olmaları ile önemli bir işlev üstlenmektedir. KOBİ’ler gerek bireysel gerekse aile birikimlerinin ekonomiye kazandırılmasını sağlamakta, sermaye oluşumunu da hızlandırmaktadır (Akdeniz, 2005, s.73). KOBİ’lerin önemi ülkemizde diğer ülkeler ile benzerlikler göstermekte olup, bahse konu benzerlikler aşağıda açıklandığı şekildedir (Torlak ve Uçkun, 2005, s.201):

- i. Kaynak kullanımındaki etkili olma ve emek yoğun bir teknolojiyle çalışma özelliği ile ülke genelinde istihdamın artması ve işsizliğin azalmasına katkı sağlamaktadırlar,
- ii. Talep çeşitliliklerine ve değişikliklerine kısa süre içerisinde daha kolay bir şekilde uyum sağlayabilmektedirler,
- iii. Bölgeler arasında dengeli gelişme ve büyümeye ciddi katkılar sağlayabilirler,

- iv. Büyük sanayi işletmeleri için tamamlayıcı olma ve yan sanayi şeklinde faaliyet gösterme yanında, işletmeler tarafından istihdam edilen nitelikli elemanların yetişmesine katkı sağlayabilirler,
- v. Tam rekabet koşullarına kolaylıkla adapte olarak ve gelir yelpazesinde üstlendiği orta sınıf rolü ile denge faktörü olarak işlev görmektedir,
- vi. İşverenlerle işçilerin ilişkilerinin gelişmesi için uygun, pozitif bir ortam sağlayıp, dayanışma ve sosyal dengenin iyi bir örneğini sunma özelliği taşımaktadırlar,

Bu özellikler dolayısıyla KOBİ'lerin sahip olduğu önem her geçen gün artmaktadır. KOBİ'ler bir ülkedeki sosyo-ekonomik yapı bağlamında sağlıklı kentleşme, sanayileşme ve en uygun dağıtım ile ticaret faaliyetlerinin vazgeçilmez öğeleri ve sürükleyici etkeni olma durumundadır. Türk sanayinin günümüzde ulaştığı seviye dikkate alındığında, bu performansın sağlanmasında KOBİ'lerin önemli bir rol üstlendikleri açıktır (Torlak ve Uçkun, 2005, s.202).

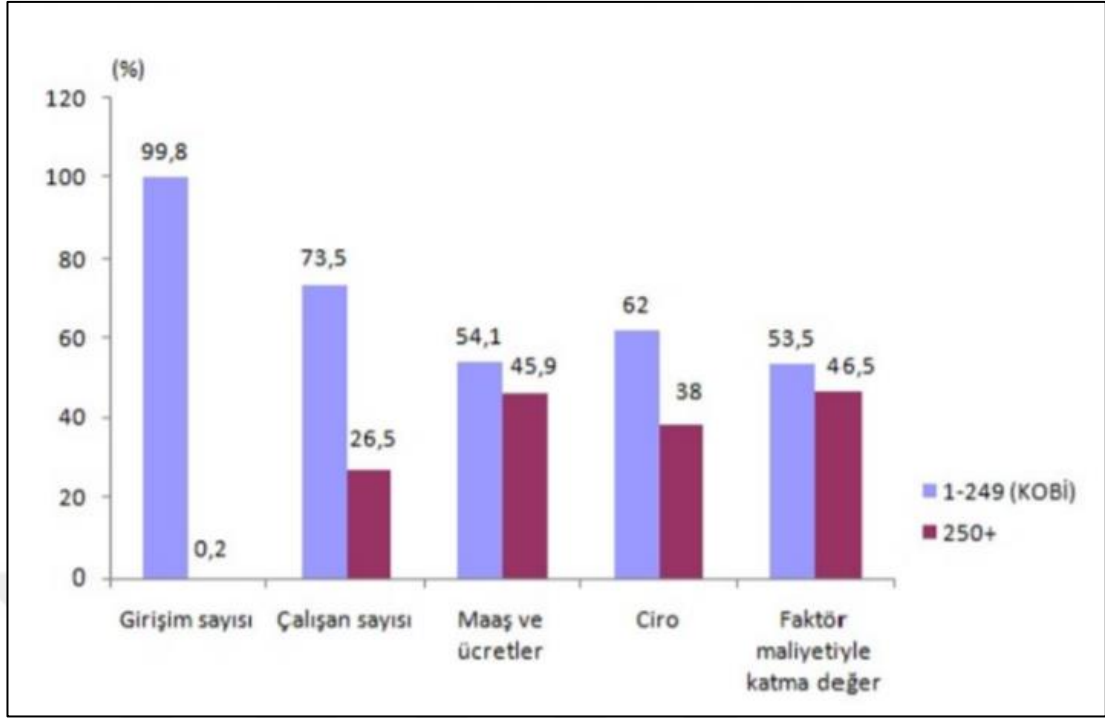
1.2.2. Türkiye'de KOBİ'lerin Gelişimi

Cumhuriyetin ilanının ardından küçük sanayici ve esnaf kesimin ihtiyaçlarını karşılamak amacı ile 1933'de Halkbank kurulmuştur. 1963 yılında ülkemizde planlı kalkınmaya yönelik ilk adım olan "Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı" düzenlenmiştir (Oktay ve Güney, 2002). Cumhuriyetin kurulmasıyla beraber hayvancılık, tarıma bağlı küçük el sanatları ve ziraatle gerçekleştirilen ticaretin yerini, emek, sermaye ve makinenin iştirak ettiği karma ekonomik sistem almıştır.1960'larda atölye tipi işletmeler ve küçük işletmelerin yanında imalata dayanan sanayi işletmelerinin ağırlığı artmıştır (Ansen, 2000).

Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM)'nde 1990'da yasalaşan ve 3624 sayılı kanunla kurulmuş olan KOSGEB Başkanlığı, ülkemizde KOBİ'lere verilen önem ve önceliğin somut bir göstergesidir. Ülkemizde ekonominin temelini oluşturan KOBİ'lerin korunması ve desteklenmesi amacı ile devlet tarafından programlar yürütülmektedir. 1996 yılı itibariyle Gümrük Birliği'ne girilmesinin ardından söz konusu programların uygulanmasına dair çalışmaların önemi artmış ve bu programlar

uluslararası işbirliği kapsamında geliştirilmeye başlanmıştır. Haziran 2000’de “KOBİ Politikalarına Dair Bolonya Deklarasyonu” Bolonya’da gerçekleşen 1’nci OECD KOBİ’lerden Sorumlu Bakanlar Konferansında onaylanmıştır. Avrupa’da KOBİ’lere ilişkin olarak yapılan çalışmalar takip edilip uygulanmaya çalışılmış, Nisan 2002’de ülkemiz tarafından Avrupa KOBİ Şartı onaylanmış ve 2001-2005 dönemini içeren İşletme ve Girişimcilik Çok Yıllı Programı’na (MAP) iştirak edilmiştir. OECD tarafından KOBİ’lere ilişkin çalışmalara duyulan ilgiyi gösteren önemli bir gösterge, 2’nci OECD Konferansının 3-5 Haziran 2004’de Türkiye Sanayi ve Ticaret Bakanlığı’nca düzenlenmesi olmuştur. OECD ile Türkiye Sanayi ve Ticaret Bakanlığı’nın gerçekleştirdiği konferans hazırlıkları sürecinde, KOBİ ve Girişimcilik OECD Çalışma Grubu ülkemizde KOBİ’lere ilişkin planlar ve programların yeniden gözden geçirilmesi gerektiğine karar vermiştir. Bu çerçevede geçmiş dönemlerde yaşanan ekonomik istikrarsızlıklar göz önünde bulundurulmuş, uygulanan programların gerçekleştirilmesinde diğer OECD ülkelerine kıyasla zorluklarla karşılaşıldığı görülmüştür (Koniks, t.y., s.6).

Ülkemizde 2000 ve 2001’li yıllarda yaşanan ekonomik krizden KOBİ’ler de olumsuz şekilde etkilenmiştir. Bu dönem içerisinde faiz oranlarında düşüş olacağı düşüncesi ile uzun vadeli yatırımlarını kısa vadeli borçlanmalar ile finanse eden orta ve küçük ölçekli bankalar nedeniyle kriz yaşanmıştır. Cari açık miktarı yükselmiş, özelleştirmede yaşanan gecikmeler faizlerin artmasına etki etmiş, bunun neticesinde krize sebep olan bankaların elinde bulunan devlet tahvilleri ve bonolarının satışı zorunlu bir hal almıştır. Böylece bankacılık sistemiyle yabancı yatırımcıların arasında güven sorunu oluşmuş, nakit sorununun doğması ile de faiz oranları yükselmiş ve kredi kullanım oranları düşüş göstermiştir (Koniks, t.y., s.29).



Şekil 2.1: Küçük ve Orta Büyüklükteki Girişim İstatistikleri

Kaynak: (TÜİK, (2016). Küçük ve Orta Büyüklükteki Girişim İstatistikleri, 2016, TÜİK Haber Bülteni, 25 Kasım 2016).

Türkiye İstatistik Kurumu tarafından 2016'da yayımlanan ve işletmelerde çalışan kişi sayısı olarak 250 kişinin kriter olarak kabul edildiği yukarıdaki verilerde KOBİ'lerle daha büyük işletmeler farklı değerlendirme ölçütleri bağlamında kıyaslanmıştır. Ülkemiz ekonomisinde sahip olduğu % 99,8 oranındaki girişim payı yanında temel aktörler ve ana belirleyiciler olan ücret, istihdam ve üretilen hasılda KOBİ'lerin önemli bir paya sahip olduğu görülmektedir. Toplam çalışan kişi sayısı bakımından üstlendikleri % 74,3'lük büyük oran, bu firmaların ülke genelinde refahın sağlanması ve sürdürülmesi bakımından taşıdığı önemi açık şekilde göstermektedir. tabloda yer alan dikkat çekici bir başka husus da KOBİ'lerin sayısal üstünlükleri ve istihdam oranlarında sahip oldukları paya karşın ücretler noktasında daha geride kalmasıdır. Bu noktada kayıt dışılık ve kayda alınmayan ücret hususu dikkate değer bir yanlışlığa yol açabilmekte, bahse konu verilerde bir miktar sapma yaşanmasına neden olabilmektedir.

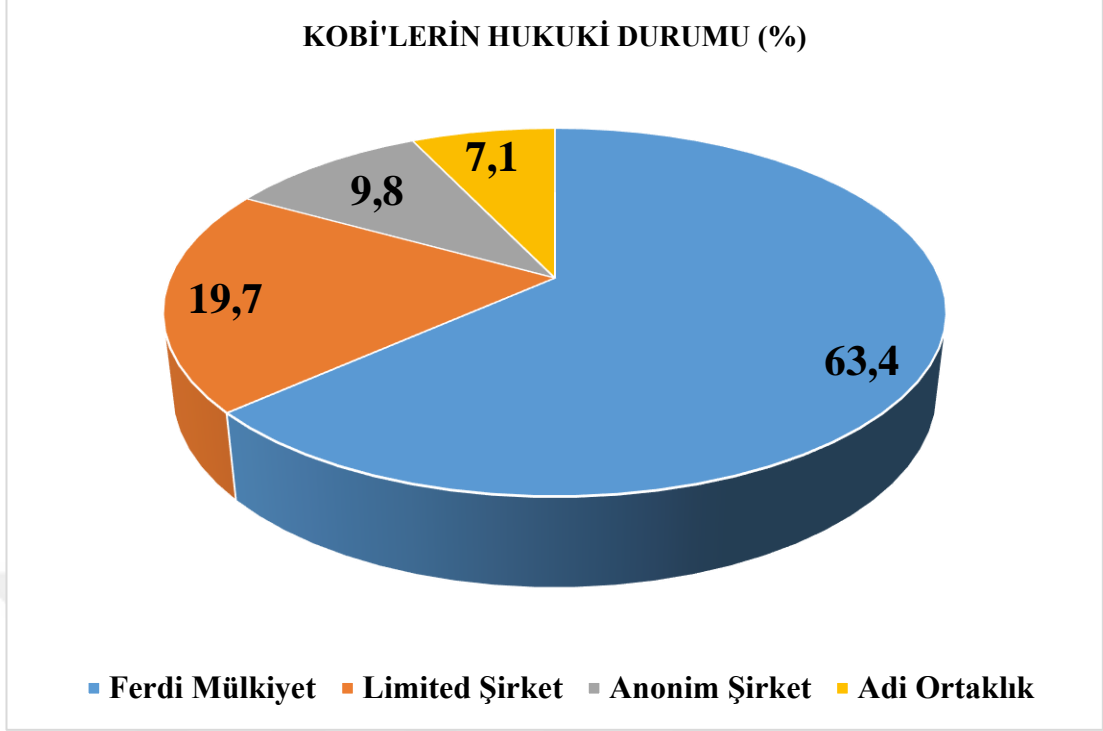
Tablo 2.2: İşletmelerin Büyüklüklerine Göre Dağılımı (2016)

İşletme Niteliği	Çalışan Sayısına Göre İşyeri Grupları	Dağılım (%)
KOBİ	1-250	99.22
Mikro	1-9	94.14
Küçük	10-49	3.89
Orta	50-99	0.50
Orta	100-150	0.38
Orta	151-250	0.31
Büyük İşletme	251'den fazla	0.78

Kaynak: (Bayülken, Y. (2017). Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi İşletmeleri (KOBİ'LER), Oda Raporu, Genişletilmiş Beşinci Baskı, Yayın No: MMO/677, TMMOB Makina Mühendisleri Odası, s.30).

Türkiye'de faaliyet gösteren KOBİ'lerin büyüklükleri Tablo 2.2'de sergilenmiştir. Bu kapsamda faaliyet gösteren KOBİ'lerin yaklaşık %95 oranında çalışanlarının 1-9 kişi arasında olduğu mikro düzeyde işletmeler olduğu görülmektedir (Bayülken, 2017, s.30).

Şekil 2.2.'de anlaşıldığı üzere ülkemizde KOBİ'lerin hukuki durumlarına göre dağılımları incelendiğinde bahse konu işletmelerin yarısından daha fazlasının ferdi mülkiyet altında işletildiği görülmektedir. Ferdi mülkiyeti takiben sırasıyla en çok limitet şirket, anonim şirket ve adi ortaklık şeklinde yapılandıkları görülmektedir (Bayülken, 2017, s.30).



Şekil 2.2: Türkiye KOBİ'lerin Hukuki Duruma Göre Dağılımları (2016)

Kaynak: (Bayülken, Y. (2017). *Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi İşletmeleri (KOBİ'LER)*, Oda Raporu, Genişletilmiş Beşinci Baskı, Yayın No: MMO/677, TMMOB Makina Mühendisleri Odası, kaynağından uyarlanarak hazırlanmıştır.).

1.2.3. KOBİ'lerin Önemi

KOBİ'ler, bir ülkenin ekonomik, modern ve sosyal gelişiminde kritik bir rol oynamaktadır. KOBİ'lerin ülkelerin ulusal ekonomisindeki rolü göz ardı edilemeyecek düzeyde önemlidir. KOBİ'ler ülkelerin GSYİH'ya olan kritik katkısı ve genel nüfusun yaşam standardını güçlendirmesiyle dünya ekonomisinde hayati bir rol üstlenmektedir. Genel olarak, gelişmiş ülkelerde KOBİ'ler işletmelerin% 90'ını oluşturmakta ve finansal gelişmenin önemli kaynakları olarak öne çıkmaktadır. Örneğin Amerika Birleşik Devletleri Uluslararası Ticaret Komisyonu'na (2012) göre, Amerikan ekonomisinde KOBİ'ler, iş yaratmada ve ülkenin GSYİH'sının % 50 ila % 70'ine katkıda bulunmaktadır. Buna göre ülkelerin gelişimi ve zenginliğinin sürdürülmesinde KOBİ'lerin önemi yüksektir (Zafar ve Mustafa, 2017, s.5).

KOBİ'ler kentsel, kırsal, yerel, bölgesel, ulusal ve uluslararası birçok pazarda faaliyet göstermektedir. Küçük ve orta ölçekli işletmeler tüm geçiş ekonomilerinin

gelişmesinde umut ve büyük katkı sağlamaktadır. Bu sektörün durmadan ve güçlü bir şekilde büyümesi açıkça gereklidir, çünkü böyle bir gelişme olmadan büyüyen genel yaşam standartlarını ve sosyal barışı sağlamak mümkün değildir (McIntyre, 2001, s.7).

Mikro, küçük ve orta büyüklükteki işletmeler her ülkenin ekonomisinin gelişimindeki ana güç kaynağıdır. Ülkede girişimci ruh ve yenilik yaratan önemli bir iş yaratma kaynağıdır ve bu nedenle ulusal düzeyde ekonomik büyümeyi, istihdamı, yoksulluğu azaltmayı ve toplumda katalizör olarak faaliyet göstermeyi teşvik eder (Reijonen ve Komppula, 2007, s.689; Ayyagari vd., 2007, s.415; Wadood vd., 2013, s. 45). KOBİ'ler, tüm alanda faaliyet gösteren işletmelerin % 90'ından fazlasını oluşturmaktadır. Storey (2004) 'ye göre, son dönemdeki ampirik araştırmalar, KOBİ'lerin;

- i. Yüksek gelir düzeyine sahip gelişmiş ülkelerde GSYİH'nın % 55'inin üzerinde katkı sağlarken, toplam istihdamın % 65'ini sağladığı görülmektedir.
- ii. Düşük gelir düzeyine sahip zayıf ekonomilerde ise GSYİH'nın yaklaşık % 70'ine katkıda bulunduğu, toplam istihdamın % 70'ini sağladığı görülmektedir.
- iii. Orta gelir düzeyine sahip ülkelerde ise GSYİH'nın yaklaşık % 95'ine katkıda bulunduğu, toplam istihdamın % 70'ini sağladığı görülmektedir.

Bari ve diğerleri (2005) sanayileşmenin sağlanmasının ve sürdürülebilmesinin verimli bir KOBİ ağı olmadan sağlanamayacağını ifade etmektedir. KOBİ'ler katkılarından dolayı sadece ekonomi için değil aynı zamanda toplumun refahına da katkıda bulunmakta, bu bağlamda bu işletmelere gerek ulusal düzeyde ve gerekse uluslararası düzeyde destekler sağlanmakta ve bu konuda düzenlemeler yapılmaktadır. Bu durum bahse konu işletmelerin tüm insanlık açısından önemli olduğunu göstermektedir. Diğer taraftan özellikle gelişmekte olan ülkeler, KOBİ'lere ülke ekonomisinin gelişmesinde oynadıkları kritik rol konusunda büyük önem vermeye devam etmektedir (Wadood, vd., 2013, s.45). Bu nedenle KOBİ'ler devletlerin birçok birimi tarafından, politika yapıcılardan ve devlet kurumlarından artan ve önemli ilgi görmektedir (Akbar vd., 2017, s.51).

Diğer taraftan KOBİ'ler, gelişmiş ülkelerde iş yaratma ve yoksulluk azaltma için hayati bir yöntem olarak kabul edilmektedir. KOBİ'ler gelişmiş ülkelerde üretime ciddi anlamda katkı sağlar, maaşlı çalışanların ücretlerini karşılama konusunda öne çıkarlar. KOBİ'lerin varlığı yakınındaki diğer çeşitli varlıkların başarılı bir şekilde kullanılmasını ve gelişimini sağlamakta ve dünyanın her yerindeki ekonomiye yüksek katkı sunmaktadır. Rohra ve Panhwar (2009, s.1070) gelişmiş ülkelerin büyük bir kısmında KOBİ'lerin ekonomiye çok yüksek düzeyde katkı sunmaları açısından çok önemli varlıklar olduğunu savunmaktadır. KOBİ'ler, istihdam sağlama ve ücretli çalışma devrinin önemli bir kaynağı olması yönleriyle ülkelerin ilerlemesi ve gelişiminde ayrı bir rol üstlenmektedirler. KOBİ'ler nüfusun çoğunluğunun maaşlarını sağlayarak insanların yaşam standartlarının yüksek olmasına önemli katkıda bulunmaktadır. KOBİ'ler ekonominin ilerlemesinde ve rekabetçiliğinde kayda değer bir bağlılığa sahiptir (Dar, Ahmed ve Raziq, 2017, s.46).

KOBİ'ler, yenilikçilik, rekabetçilik ve girişimcilik açısından kilit bir rol oynarken, bir ülkenin yenilikçilik ortamının başarılı bir şekilde kurulmasında da önemli bir göreve sahiptir. Bu bağlamda KOBİ'lerin desteklenmesi, kabiliyetlerinin artırılması ve finansal açıdan güçlendirilmesi ülkelerin ekonomik yapısının istikrarı açısından çok önemlidir (Keskin, Şentürk, Sungur ve Kiriş, 2010, s183).

1.3. DİĞER ÜLKELERDE KOBİ TANIMLARI

Dünya üzerinde yer alan pek çok ülkenin ekonomisinin temelini oluşturan Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler (KOBİ) ile ilgili yapılan tanımlar, literatürde bir çok yönden değişiklikler göstermektedir. KOBİ'ler ile ilgili ortak bir tanımın olmamasında, ülkelerin işletme büyüklüklerini derecelendirmek için farklı kıstaslar kullanıyor olması başlıca etkindir.

Çalışmanın bu kısmında dünyada KOBİ alanında öne çıkan birkaç ülkesi ile bazı kuruluşların KOBİ tanımları açıklanacaktır.

1.3.1. Avrupa Birliği Ülkelerinde KOBİ Tanımı

AB'de ülkemize benzer şekilde birlik üyesi ülkelerde farklı KOBİ tanımlarının bulunması sebebiyle 7 Şubat 1996 yılında aldığı Konsey kararıyla ulusal olarak ve

birlik genelinde yaşanmakta olan kavram karmaşasının ortadan kaldırılması amacıyla KOBİ kavramını tanımlamıştır. 1 Ocak 2005'ten itibaren geçerli olan bu tanımda işçi sayısı, bağımsızlık derecesi ile yıllık net satış ya da bilanço değeri ölçütleri esas alınmıştır (SME Envoy Report, 2005). Kar amacı taşımayan bölgesel kalkınma fonları, araştırma merkezleri, üniversiteler, kurumsal yatırımcılar, 5000'den daha düşük nüfusa sahip ve yıllık bütçeleri 10 milyon Euro'dan düşük olan bağımsız yerel otoriteler bu tanımın kapsamı dışında bırakılmıştır. Enflasyon ile verimlilik artışları sebebiyle, 1996 yılında yapılan tanımda esas alınan mali ölçütler 2003 yılında artırılıp revize edilmiş ve yeni tanım 1 Ocak 2005 itibariyle yürürlüğe girmiştir. AB tarafından yapılan KOBİ tanımı Tablo 2.3'te gösterilmiştir (SME Envoy Report, 2005; KOSGEB, 2015, s.27).

Tablo 2.3: Avrupa Birliğinin KOBİ Tanımı

Kobi Tanımı	Çalışan Sayısı	Yıllık Net Satış Hâsılatı	Bilanço
Mikro Ölçekli İşletme	≤ 10	€ 2 milyon a kadar	€ 2 milyon a kadar
Küçük Ölçekli İşletme	≤ 50	€ 10 milyon a kadar	€ 10 milyon a kadar
Orta Ölçekli İşletme	≤ 250	€ 50 milyon a kadar	€ 43 milyon a kadar

Kaynak: (SME Envoy Report, (2005), “The Activities Of The European Union For Small And Medium-Sized Enterprises (Smes) SME Envoy Report”, Commission of the European Communities, Commission Staff Working Paper, Brussel.).

AB'nin KOBİ tanımında yer alan bağımsızlık düzeyi ölçütünde; herhangi bir işletmenin oy hakları veya sermayesinin % 25'i ya da daha çoğu bir ya da birden çok kamu kuruluşunca, tek tek veya birlikte kontrol ediliyorsa, bu işletme KOBİ olarak kabul edilmemektedir. Tablo 2.2'de yer alan KOBİ tanımına bakıldığında; 10'dan daha az sayıda çalışanı olan, senelik mali bilançosu veya yıllık net satış hasılası 2 milyon Euro'dan küçük olan işletmeler “Mikro İşletme”, 50'den daha az sayıda çalışanı olan, yıllık mali bilançosu veya yıllık net satış hasılası 10 milyon Euro'dan küçük olan işletmeler “Küçük İşletme”, 250'den daha az sayıda çalışana sahip, yıllık

mali bilançosu 43 milyon Euro'dan veya senelik net satış hasılası 50 milyon Euro'dan küçük olan işletmeler ise "Orta Ölçekli İşletme" şeklinde adlandırılmıştır (SME Envoy Report, 2005).

Diğer taraftan seçilmiş bazı AB ülkelerinin yapmış oldukları KOBİ tanımlarına bağlı olarak çalışan sayıları Tablo 2.4'te gösterilmiştir. Buradan da görüleceği üzere kesin bir KOBİ tanımının müşterek olarak yapılamadığı görülmektedir (Bayülken, 2017, s.7).

Tablo 2.4: AB Ülkelerinde Çalışan Kişi Bakımından KOBİ Tanımları

Ülke	Çalışan Kişi Sayısı	Ülke	Çalışan Kişi Sayısı
Belçika	1-50	İspanya	1-50
Danimarka	6-50	Portekiz	1-100
Fransa	10-500	Finlandiya	1-500
Almanya	6-500	İsveç	1-500
İrlanda	1-50	Avusturya	1-200
İtalya	1-500	Çek Cumhuriyeti	1-50
Hollanda	1-100	Macaristan	1-100
İngiltere	1-200	Polonya	1-50

Kaynak: (Bayülken, Y. (2017). *Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi İşletmeleri (KOBİ'LER), Oda Raporu*, Genişletilmiş Beşinci Baskı, Yayın No: MMO/677, TMMOB Makina Mühendisleri Odası, s.7).

1.3.2. Amerika Birleşik Devletleri'nde KOBİ Tanımı

Amerika Birleşik Devletleri (ABD)'nde başka gelişmiş ülkelerde olduğu şekilde bir müşterek olarak kabul edilen KOBİ tanımı bulunmamakta, bununla beraber ülkede faaliyet sürdüren işletme büyüklüklerinin saptanmasında işletmede çalışan sayısı ilk ölçüt olarak ele alınmaktadır. Çalıştırılan personel sayısı yanında

diğer bir ölçüt satış hacmidir. Ülkede küçük ölçekli işletmelerin doğrudan ve dolaylı biçimde desteklenmesi amacıyla oluşturulmuş muhtelif kanunlar ile düzenlemeler bulunmaktadır. ABD’de genelde 100’den daha az çalışan sayısına sahip işletmeler küçük sanayi olarak değerlendirilirken, bazı durumlar için söz konusu sayı sınırı 500’e kadar çıkabilmektedir (Gözbaşı, 2003, s.10).

1920’lerden beri bu ülkede faaliyetleri bulunan Küçük İşletmeler Teşkilatı (SBA-Small Business Administration) işletme büyüklüğünün tespitinde genelde çalıştırılan kişi sayısı ile birlikte işletme satış tutarını da nicel bir kriter olarak ele kabul etmektedir (Müftüoğlu, 2002, s.107). SBA’nın tanımında işletmeler faaliyet alanına göre sınıflandırılmakta olup, bu sınıflandırmada küçük işletmeler için esas olarak iki kabul görmüş standart belirlenmiştir. Bu çerçevede SBA’nın programlarına iştirak edebilmek için aşağıda belirtilen koşullar esas alınmaktadır (Gözbaşı, 2003, s.10):

- i. Temel olarak madencilik ve imalat endüstrileri kapsamında faaliyet sürdüren işletmelerde, çalışanların sayısının azami 500 olması,
- ii. Üretim/imalat sanayi dışındakilerde (hizmet, perakendecilik vb.) gelirin senelik ortalama 5 milyon ABD dolarından daha düşük olması.

Bunların haricinde örnek olarak vermek gerekirse tekstil sektörü için SBA tarafından çalışan sayısının 250 olmasını ve 9,5 milyon dolar satış tutarına sahip olmayı küçük işletmeler için sınır olarak önermektedir (Müftüoğlu, 2002, s.107).

1.3.3. Japonya’da KOBİ Tanımı

Japonya’daki KOBİ tanımına bakılacak olursa; ağırlıklı olarak çalışanların sayısı ile sermaye miktarının KOBİ tanımında öne çıktığı görülmektedir. Bu kapsamda Japonya’da bir işletmenin KOBİ olarak nitelenebilmesi için taşıması gereken kıstaslar Tablo 2.5’de verilmiştir (Çay ve Kurtuluş, 2013, s.39):

Tablo 2.5: Japonya’da KOBİ Tanımı

	SEKTÖR	ÇALIŞAN KİŞİ SAYISI	SERMAYE MİKTARI
Orta Büyüklükte İşletmeler	Eşya imalatı	<300	<300 Milyon Yen
	Toptan Satış	<100	<100 Milyon Yen
	Hizmet Sektörü	<100	<50 Milyon Yen
	Perakendecilik	<50	<50 Milyon Yen
Küçük İşletmeler	İmalat Sektörü	<20	<50 Milyon Yen

Kaynak: (Çay, M. & Kurtoğlu, R. (2013). “Türk-Japon KOBİ’leri, Küreselleşmesi ve Yeni Eğilimler”. *İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi*, 5(20), s.39)

1.3.4. OECD Ülkelerinde KOBİ Tanımı

OECD tarafından küçük ve orta sanayi konusunda kabul edilen sınıflandırmada yalnızca işletmenin çalışan personel sayısı baz alınmıştır. Bünyesinde istihdam ettiği işçi sayısı 20’den az olan işletmelerin “Çok küçük işletme”, 21-99 arasında işçi çalıştıran işletmeler küçük işletme, 100-499 arasında çalışana sahip işletmelerin orta ölçekli işletme ve 500’ün üzerinde çalışanı bulunan işletmelerin ise büyük işletme şeklinde değerlendirildiği görülmektedir (Müftüoğlu, 2002, s.21).

1.3.5. Dünya Bankası KOBİ Tanımı

Dünya Bankası ile Türk hükümetinin arasında imza altına alınan küçük ve orta boy sanayi projesi çerçevesinde KOBİ’lerin tespiti için bir takım kriterler belirlenmiştir. Bu kapsamda; yeni yapılan yatırımlarda arsa ve bina hariç olmak üzere sabit yatırım tutarının küçük ölçekli işletmeler için 800.000 \$’a denk TL veya daha az olması gerekirken orta ölçekli işletmelerdeyse bu rakamın 4 milyon \$’ı aşmaması gerekmektedir. Benzer şekilde 4 milyon \$’ı geçen sabit yatırım tutarına sahip işletmeler ise büyük ölçekli işletme şeklinde tanımlanmaktadır (Erdoğan, 2009, s.127). Bu tanımda dikkate alınan bir diğer ölçüt de çalışan sayısıdır. Bu bağlamda küçük ölçekli işletmelerde çalışanların sayısı 1-50, orta ölçekli işletmelerde

Çalışanların sayısı 51-200 ve büyük ölçekteki işletmelerdeyse çalışanların sayısı 200'den daha fazla olarak belirlenmiştir (Küçük, 2005, s.104).

1.4. KOBİ'LERİN ÖZELLİKLERİ, İMKAN VE KISITLARI

KOBİ'leri özellikleri itibariyle tamamı ile geleneksel üretim gerçekleştiren, modası geçmiş teknolojileri kullanan, yenilikleri takip etmeyen, yalnızca evre pazarına odaklanan ve rekabet etmekten korkan işletmeler değildir.

KOBİ'ler ekonomik ve sosyal anlamda istikrara katkı sağlayan, istihdam yaratan, yeni fikirlerin ortaya çıkmasına imkân tanıyan, değişime adaptasyon sağlanmasına imkan veren, ekonominin genişlemesine ve bölgesel gelişmeye katkı veren, bu sayede gn önüne geçilmesini sağlayan kuruluşlardır. Bu işletmelerin bireylerin tasarruflarını arttırması açısından çok önemli role sahiptir (Küçükçolak, 1997, s.1).

KOBİ'ler, işletme tarzları ve operasyonlarının birçok yönüyle diğer büyük işletmelerden farklılık gösterir. Örneğin bu işletmelerde insan kaynakları ve finansmanla ilgili ayrı birimler bulunmayabilir. Ritchie (1993, s. 134), küçük şirketlerin çalışma stratejilerini düzenlemeyi genelde planlamadıklarını, insan kaynakları bağlamında zayıf yönetim sergilediklerini ifade etmektedir. Yazar bu durumun gerek KOBİ'lerin küçük çaplı olması ve gerekse de uzman personel yokluğundan kaynaklandığını vurgulamaktadır. Bununla birlikte, KOBİ'lerde insan kaynaklarına vurgu yapılmamasının işletme başarısızlığının temel nedenlerinden biri olduğu belirtilmektedir. Sonuç olarak KOBİ'ler işletme yapısı ve yönetim tarzları bakımından büyük şirketlerden farklılaşmaktadır (Wilkinson, 1999, s.209).

KOBİ'ler genelde sahibi olan birey tarafından doğrudan yönetilen işletmelerdir. İşletme sahibi yönetici olması nedeniyle yönetim anlayışı ve uygulamaları üzerinde herhangi bir baskı görmeden faaliyetler icra edilir (Kaya, 2007, s.127). Ancak başarılı bir yönetimin sağlanması açısından işletme sahibinin yönetim, finans ve insan kaynakları konularında bilgi ve birikiminin yeterli düzeyde olması gereklidir.

KOBİ'lerde girişimcilik ön plandadır. Zira bir KOBİ'nin kurulması da başlı başına bir girişimdir. Bundan dolayı da bu işletmeler yeni girişimciliklere açıktır. Bu işletmelerin sahipleri belirli riskleri alarak yeni işletmeler açmakta zorlanmazlar. Bu nedenle KOBİ'lerin yenilikçilik ve girişimcilik açısından iyi bir altyapıyı sunduğu görülmektedir (Kaya, 2007, s.128).

1.4.1. KOBİ'lerin İmkânları

Bu durumun tersine KOBİ'lerin sahip oldukları güçlü taraflar aşağıda sıralanmıştır (Ören, 2003, s.107; ATO, 2007, s.38):

- i. KOBİ'ler istihdam sorunlarının çözümü noktasında önemli bir rol üstlenmektedir.
- ii. Modern üretim teknolojilerine uyum sağlama açısından farkındalıkları üst düzeydedir.
- iii. Bölgesel kalkınmaya katkı sağlamaktadırlar.
- iv. KOBİ politikalarının tasarlanıp uygulanmasında politik aidiyet geliştirilmektedir.
- v. Girişimcilik ve yenilikçilik için motivasyon düzeyi yükseltilmektedir.
- vi. Esnek yapıya sahip KOBİ'ler yenilikler ile değişimlere kolayca uyum sağlayabilmektedir.

1.4.2. KOBİ'lerin Kısıtları

KOBİ'lerin güçlü yanlarının yanında yapıları gereği bir takım kısıtlara da sahip olduğu bilinmektedir. Bu kısıtlar aşağıda sıralandığı gibidir (Ören, 2003, s.108; Sönmez, 2008, s.38):

- i. İş teknikleri ve modern pazarlama gücü yetersiz düzeyde kullanılmaktadır.
- ii. KOBİ'lerde uzmanlaşma ve kurumsallaşma seviyesi yeterli olmamaktadır.

- iii. KOBİ'ler için finansal kaynak miktarı yetersiz kalmaktadır.
- iv. KOBİ'ler modern pazarlama tekniklerini tam olarak kullanmakta veya adapte olmakta zorlanabilmektedir.
- v. KOBİ'lerin yöneticilerinin eğitim seviyesi ile çalışanların kalitesi arzu edilen seviyeden uzaktır.
- vi. KOBİ'lerin işbirliği ve verimlilik düzeyi düşüktür.

1.5. KOBİ'LERİN EKONOMİK VE SOSYAL AÇIDAN YARARLARI

20'nci yy.ın ilk yarısından itibaren işletmelerin giderek büyümesi, KOBİ'lerin varlıklarını sürdüremeyecekleri fikrini gündeme taşımıştır. Fakat günümüzde KOBİ'ler ortadan kalkmadığı gibi tam tersine 1970'lerden sonra teknolojinin giderek ilerlemesi, bireylerde ve toplumlarda meydana gelen bağımsızlık eğiliminde görülen artış ve bilgi toplumuna geçiş benzeri sebeplerden ötürü daha öne çıkan bir konuma gelmiştir (Dinçer ve Şencan, 1995, s.2). Ayrıca KOBİ'ler günümüzde küreselleşme ile birlikte yaşanan sıkı rekabet ortamında milli ekonomilerin gelişip muhafaza edilmesi açısından kayda değer bir fonksiyona sahip olmaktadır. KOBİ'ler, ülkemiz gibi gelişmekte olan ülkelerde, bir yandan işsizlik oranlarının azalması ve yeni iş imkanlarının sağlanmasında rol alırken, diğer yandan da dengeli bir sosyal ve ekonomik kalkınmanın sağlanıp sürdürülmesine olumlu katkılar sağlamaktadır. Bunun yanında piyasa şartlarında yaşanan değişimlere süratle uyum sağlayabilecek esnek bir yapıya da sahip bulunmaktadır. Ayrıca taşımış oldukları yerel olma ve orta sınıfı destekleme özelliği KOBİ'lerin sosyal bakımdan da önemli olmasını sağlamaktadır (Özbek, 2010, s.52). KOBİ'lerin ekonomilere sağladığı katkılar ise; üretimi arttırmaları, teknolojik yeniliklere yakın ve açık olmaları, ekonomik krizlerden daha düşük düzeyde etkilenmeleri, istikrarlı kalkınmayı sağlamaları, büyük işletmelerin destekleyicisi ve tamamlayıcısı olmaları olarak ifade edilebilir. Söz konusu katkılar sebebiyle KOBİ'ler devletin ekonomi politika ve stratejilerinde kayda değer bir uygulama alanı olarak görev yapmaktadırlar (Ulusoy, Akarsu, 2012, s.107).

1.5.1. Sosyal Açıdan Yararları

KOBİ'ler yalnızca ekonomik hayata değil, sosyal yaşam içerisinde de kayda değer rollere sahiptir. KOBİ'ler ülkede geniş bir alana yayılmalarına bağlı olarak bölgesel gelişmişlik düzeyinin giderilmesinde, mülkiyetin geniş bir alana yayılmasında, istihdam imkânı yaratarak bunu devam ettirmede ve demokratik hayatın canlı tutulmasında öne çıkan bir güçtür. KOBİ girişimcilerinin başarılı olma istekleri, mülkiyet tutkuları, yatırım yapma arzuları ve cesaretli adımları siyasi istikrarın temel mekanizmalarını teşkil eder. Başarı kazanmış olan girişimci örnekleri muhtemel girişimcileri etkilemekte, onların da ekonomiye katılmalarını sağlamakta ve demokratik ortam içerisinde psikolojik tatminin giderek artmasını sağlamaktadır. Güçlü KOBİ'lerin büyük işletmeleri pozitif olarak etkilemeleri ile sosyal açıdan bir rahatlama yaşanacaktır (Akgemci, 2001, s.18).

KOBİ'lerin sahip olduğu mesleki okul olma nitelikleri ile üretim yetenekleri, göçlerin önlenmesi ve bölgesel kalkınma noktasında kayda değer bir rolü vardır. Gelip-geçici niteliğe sahip olan mevsimlik ya da dönemsel krizlerden çok daha düşük düzeyde etkilenmeleriyle, toplumsal barışın korunması ve bunalımların aşınmasına katkı sağlayabilmektedir (İslamoğlu, 1992, s.5).

1.5.2. Ekonomik Açıdan Yararları

Küçük ve orta ölçekli işletmeler ekonomilere bir taraftan büyük işletmeler ile rekabet ortamında son ürün veya hizmet üretimi sayesinde katkı sağlarken, diğer taraftan da büyük işletmeleri tamamlayıcı rolleri ile katkıda bulunmaktadır. KOBİ'ler konjonktür değişiklikleri ile teknolojik yeniliklere daha süratli uyum sağlayabilmektedir. Bu sebeple yaşanabilecek olumsuz durumlardan daha az oranda etkilenmekte olup, bu sayede istihdamda devamlılığı sağlamaktadırlar. Örneğin dünya nüfusunda önemli bir yere sahip olan Çin köylerin yakınlarında kurulan küçük işletmeler aracılığı ile bir taraftan köyden kente göç sorununa çözüm bulmuş, diğer taraftan da işsizlik sorununun çözümünde önemli bir başarı sağlamıştır. Bu işletmeler için bir kişi istihdamı açısından gerekli ücret büyük işletmelere kıyasla daha düşük düzeydedir. Bu husus da istihdamın kapasitesinin artmasını sağlayan bir etkidir (Şener, 2006, s.11).

Dünya genelinde KOBİ'ler incelendiğinde, bu işletmelerin ülkelerin ekonomisinde rekabetin yerleştirilmesi ve sürdürülebilmesi açısından hayati öneme sahip temel ekonomik elemanlar olduğu görülmektedir. Özellikle gelişmiş ülkelerde ekonomik kalkınma ve istihdamın temelini bahse konu işletmelerin oluşturduğu görülmektedir. Bu bağlamda KOBİ'lerin ekonomik alandaki etkileri kısaca aşağıdaki şekilde özetlenebilir (Timuçin, 2010, s.76);

- i. Ülke ekonomisini geliştirir ve canlılık getirir,
- ii. Değişim ve yenilikçiliğe hızlı adaptasyon özelliği sayesinde sanayileşme ve kalkınma sürecine ciddi anlamda katkı verir,
- iii. Toplumun en uç noktalarında insanların katılımı ile yeni fikirlerin gelişmesine katkı sağlayarak yenilikçiliğe olanak tanır, bu sayede ekonomik gelişmeye hız kazandırır,
- iv. Ülkelerin sosyal ve ekonomik istikrarı açısından önemli rol oynayan istihdama çok yüksek düzeyde katkı sağlar, ulusal istihdamın temelini oluşturur.

Bu tür işletmelerle sermaye en önem verilen unsur durumuna gelmeden pek çok bireye kendi alanlarında teşebbüste bulunma olanağı sağlar. Nitekim iş kurmak açısından gereken sermaye daha düşüktür. Bahse konu husus sermayenin bireysel imkânlar ile sağlanmasını daha kolay hale getirmektedir. Bu sayede uygun niteliğe sahip bireylerin girişimcilik teşebbüsü imkânı artmaktadır. KOBİ'ler de işverenlerle işçi ilişkileri de daha sıcak, yakın ve olumlu ortamda seyretmektedir. Çift yönlü iletişim alt kademelerin işletmelerde kararlara daha fazla katılması daha fazla işlerlik kazandırmaktadır. Dolayısıyla sermaye-emek yabancılaşması da büyük oranda önlenmiş olmaktadır (Şener, 2006, s.12).

Bir ülkenin ekonomisinde, insanların gereksinimlerine bağlı olarak her alanda yatırımlar ve girişimler olması gerekmektedir. Bu noktada KOBİ'ler esneklikleri ile her alanda faaliyet gösterme imkanına sahip olabilmektedir. Bu sayede KOBİ'ler iş yaratmada ve istihdam sağlamakta önemli rol oynamaktadır. Tarım ülkeler açısından hayati alanlardan biri olmasına rağmen ülkeler açısından gerekli istihdamı

sağlamakta yetersiz kalabilmektedir. Tarım sektörü bir iş kaynağı ve karlılık sağlayan bir sektör olmaktan çok ulusal ekonomi ve gıda güvenliği açısından önemlidir. Fakat KOBİ'lerin etkili olduğu sanayi ve endüstri sektörü ise ilerleme ve istihdam açısından hayati bir role sahiptir (Berry, 1998, s.25). Bu sebeple küçük ve orta ölçekli işletmeler global düzeyde hemen hemen her ülkede finansal gelişme için kritik bir parça olarak algılanmaktadır. KOBİ'ler, iş yaratma, hane halkının geçimine yönelik ücretlere kaynak sağlama, ulusal düzeyde GSYİH'yı yükseltme ve nihai anlamda ekonomik gelişme açısından yüksek düzeyde yapıcı bir etkiye sahiptir (Subhan, Mehmood ve Sattar, 2013, s.3).

1.6. KOBİ'LERİN AVANTAJLARI VE DEZAVANTAJLARI

KOBİ'ler büyük işletmelerin karşısında özelliklerinden kaynaklanan pek çok avantaj ve dezavantaja sahiptir. KOBİ'ler başta yarattığı istihdam olmak üzere, daha dengeli bir gelir dağılımı, bölgeler arasındaki dengesizliklerin giderilmesi, sosyal barışı sağlama gibi birçok konuda fayda sağlamaktadır. Ancak bu işletmelerin kendi yapıları ile ilgili olarak da bazı olumsuzlukların olduğu bilinmektedir. Bu avantajlar ile dezavantajlar KOBİ'ler tarafından strateji geliştirilmesi ve geleceğe dair tahminlerine yön verilmesi bakımından önem taşıyan etkenlerdir (Yıldız ve Özolgun, 2010, s.112). Bu avantajlar ile dezavantajlar müteakip maddelerde ele alınmıştır.

1.6.1. KOBİ'lerin Avantajları

KOBİ'lerin bir takım yönleri itibari ile büyük işletmelere kıyasla üstün tarafları mevcuttur. KOBİ'lerin güçlü tarafları, gerek sayıca gerekse ekonominin bütününde sahip olduğu pay itibari ile adeta sahip olduğu konumu hak ettiğinin bir göstergesidir. Günümüzde pek çok büyük işletme önceleri birer KOBİ olarak faaliyet yürütürken dinamik lider tipleri ile iyi yönetilmesinin neticesinde büyük birer işletmeye dönüşmüşlerdir. KOBİ'lerin avantajlarını aşağıdaki biçimde özetlenmesi mümkündür (Çelik ve Akgemci, 1998, s.75):

- i. KOBİ'lerin sahip olduğu avantajlardan biri tüketicilerin ihtiyaçlarına uyum sağlama yetenekleridir. Çünkü büyük işletmelere kıyasla müşterilerine daha yakın olarak çalışan bu işletmeler ortaya çıkabilecek

sorunları büyük işletmelere nazaran daha düşük maliyet ile çözüme kavuşturabilirler.

- ii. KOBİ'lerde kararlar genelde çalışanlar ile beraber verilip uygulandığından dolayı başarı oranı daha yüksektir. Hâlbuki büyük işletmelerde üretim hattıyla herhangi bir ilişkisi olmayan ve uygulamalardan uzakta çözüm arayan yöneticiler tarafından verilen kararlar hatalı olabilir ve işler daha da zorlaşabilir.
- iii. KOBİ'ler faaliyet gösterdikleri yerel pazarları daha iyi şekilde tanıdıklarından dolayı pazarın özellikleri ile ihtiyaçlarını daha net olarak görebilmekte, pazarda bulunan alıcı ve satıcılarla daha yakından ilişki kurabilmektedir. Bilhassa müşteri ile olan daha yakın ilişkileri bu işletmeler için önemli birer üstünlük sağlamaktadır.
- iv. Büyük işletmelere nazaran KOBİ'lerin daha fazla müşteri odaklı çalışmaları ve farklı düzeylerdeki müşterilerle daha yakın ilişki kurmaları, KOBİ'lerin müşterilerin sorunlarını daha iyi anlayabilmelerine ve bunun yansıması olarak da hemen uygulanabilir teknik yeniliklerde bulunabilmesin imkân tanımaktadır
- v. Pazarı daha yakından takip eden, personeli ile daha yakın ilişki kurabilen ve müşteri gereksinimlerini daha iyi bilen KOBİ'ler üretim, hizmet ve pazarlama konularında büyük işletmelere kıyasla daha fazla esneklik. Bu esneklik KOBİ'lere dış çevrede ortaya çıkabilecek değişikliklere yeri ve zamanında uyum sağlama imkânı tanımakta, bu da pek çok olumsuzluğun az bir zarar ile geçiştirilebilmesini mümkün kılmaktadır

Günümüzdeki KOBİ'ler modası geçen veya geçmekte olan teknolojilerden istifade eden, geleneksel çizgilerde üretim yapan ve yeniliklere karşı ilgi duymayan, yalnızca çevre pazarlar ile ilgilenen, rekabete giremeyen, içine dönük, kabuğunu kırmak istemeyen ve büyümekten korkan işletmeler değildir. Tersine, gerek teknoloji gerekse üretim ve pazarlama hususunda bütün yeniliklere açık olan ve bütün dünyayı pazar olarak algılayan ve bundan dolayı bütün dünya pazarlarına yönelik olarak

bilgilenme hususuna önem veren, rekabet düzeyini varlığı için bir temel olarak gören işletmelerdir (Çatal, 2007, s.333).

KOBİ'lerin finansal manada ön planda olan öne çıkan iki temel üstünlüğünün bağımsızlık ve sübvansiyonlar olduğu söylenebilir (Müftüoğlu, 1998, s.62). KOBİ'lerde ayrı bir finans ve mali yönetim biriminin olmaması bir dezavantaj şeklinde görülmektedir, ancak işletme sahibi tarafından yeterli mali ve finansman bilgisine sahip olunması durumunda bahse konu olumsuz durumun pozitif anlamda değiştiği de görülmektedir. Nitekim büyük işletmelerin ekonomi ve mali başta olmak üzere bir çok bölüm ve alt birimlere sahip olması, karar alma noktasında zorluklar çıkarabilmekte, bu durum işletmenin aleyhine işleyebilmektedir (Müftüoğlu, 1998, s.54). Diğer taraftan KOBİ'lerde ise çoğunlukla tek bir kişi tarafından kararlar alındığından karlı yatırım kararlarının alınması, en uygun finans kaynağının seçilmesi, dönem karının ne şekilde tasarruf edileceği gibi kararlar kısa zamanda alınarak avantaj sağlanabilir. Ancak, bu kararları alacak olan KOBİ sahibinin yeterli bilgi düzeyinde olması, birikim ve tecrübesinin yüksek olması alınan kararların sağlığı açısından önemlidir. Zira ehil olmayan KOBİ yöneticisi tarafından her alınan hızlı karar sağlıklı karar olmayabilir. Ancak bilgi ve birikimi, tecrübesi yüksek bir yönetici tarafından alınan süratli kararlar ciddi anlamda verimlilik ve karlılık sağlayabilir.

1.6.2. KOBİ'lerin Dezavantajları

KOBİ'ler yukarıda belirtilen avantajlara sahip olmalarına karşın bir takım dezavantajlara da sahiptirler. Bu dezavantajlar içerisinde ilk sırada “sermaye” gelmektedir. Kısıtlı sermaye imkânları ile başlatılan girişimler bir müddet sonra nakit akışı başta olmak üzere finansmana bağlı olarak zorlanmakta, üretime bir müddet ara vermeden iflasa kadar gidebilen “girişimcilik maceraları” yaşanabilmektedir. Bu husus bir taraftan kısıtlı düzeyde olan milli sermayenin verimsiz şekilde kullanımına, öte taraftan da girişimcilerin cesaretlerinin kırılması ve girişim arzularının yok olmasına yol açabilmektedir (Özdemir, Ersöz ve Sarıoğlu, 2006, s.50). KOBİ'lerin sahip olduğu dezavantajlar aşağıdaki şekilde sıralanabilir (Kınaytürk, 2006, s. 79-80):

- i. KOBİ'lerin tanımında bir standardizasyon olmaması nedeniyle KOBİ'ler için sağlanan imkânlardan büyük işletmelerin istifade etmesi,
- ii. Yönetim yetersizlikleri ve stratejik kararların işletmenin sahibi ya da ortakları tarafından alınması, orta ya da alt düzeydeki görevlilerin tam olarak katılımlarının sağlanamaması,
- iii. İşletmenin bünyesine mali uzman ya da danışman istihdam edilememesi, çalışan personelin uzman olmamasından dolayı bilgi yerine tecrübenin kullanılması,
- iv. Sermayenin yetersizliği,
- v. Üretimin dünya standartlarında olmaması nedeniyle düşük ihracat potansiyeli gösterilmesi,
- vi. İhracat teşviklerinden genellikle yararlanamamaları nedeniyle iç piyasadaki olası talep daralmaları karşısında en çok etkilenen kesim olmaları,
- vii. Banka ve öteki finans kurumlarından yeterli düzeyde destek görememeleri,
- viii. Ürün geliştirmedeki eksiklik,
- ix. Kalifiye eleman sağlanamaması,
- x. Modern pazarlama tekniklerinin olmamasına bağlı olarak uluslararası piyasalarda yaşanan şiddetli rekabet ortamında başarısız olmaları,
- xi. KOBİ'lerin ihalelerde büyük ölçekli işletmelere kıyasla daha güçsüz olmaları, ihalelerden haberdar olmamaları ya da kapasitelerinin o işin gerçekleştirilmesinde yeterli olmaması,
- xii. Mevzuat ile bürokrasi sebebiyle yatırım yapmanın cazibesini yitirebilmesi,
- xiii. İşyerinin küçük olması,

- xiv. AR-GE eksikliği, yabancı dil bilen personel olmaması, ihracat yapmamaları, yabancı ülke mevzuatlarını bilmemeleri.

Küçük işletmelerde fonksiyonel yönetim biçimine sahip olma imkânları çok kısıtlıdır. Konularında uzman olan yöneticilerin bulunmaması pek çok küçük işletmedeki ortak özelliklerden biridir. Bu özellik bu işletmelerin yönetimleri bakımından oldukça önemli bir problemi meydana getirmektedir. İşletmeler başlangıçta işletme fonksiyonlarına dair bütün görevleri yardımcıya ihtiyaç duymaksızın yerine getirebilmektedir. Fakat büyümeleri ile birlikte, girişimci bu görevleri tek başına yerine getiremez ya da getirme hususunda ciddi zorluklar yaşar (Türköz, 2008, s.24).

Devamlı olarak değişim gösteren piyasa koşulları ile teknolojinin karşısında gereken mesleki ve teknik bilgiye sahip olan yöneticilerin yeterli ölçüde bulunmaması veya yetişmemesi işletmelerde doğru kararlar verilmesini güçleştirmektedir. İşletmelerin sahipleri/yöneticilerine piyasadaki veriler çoğunlukla doğru şekilde ve zamanında ulaşmamakta, bazı KOBİ yöneticileri bilginin önemli bir girdi olabileceği hususunu kavrayamamaktadır (Çatal, 2007, s. 348).

KOBİ'ler, iş yapma konusunda büyük işletmelerden daha fazla güçlüklerle karşı karşıya kalmaktadır, çünkü başlangıçta ve genişlemede finansman zorlukları vardır. Schiffer ve Weder (1991), küçük firmaların, orta ölçekli firmalardan daha büyük zorluklar yaşadıklarını ve aynı zamanda büyük firmalardan daha fazla zorluk yaşadıklarını ileri sürmektedir. Birçok ülkede, özellikle gelişmekte olan ülkelerde, küçük işletmelere ve girişimcilere borç verme sınırlı kalmaktadır; çünkü finansal araçlar yüksek riskleri, küçük portföyleri ve yüksek işlem maliyetleri nedeniyle işletmelere kredi sağlama konusunda endişe taşımakta ve KOBİ'lere finansman sağlamakta zorluklar çıkarabilmektedir.

KOBİ'lerin çoğunluğu, esneklik, anında geri bildirim, kısa karar verme zinciri açısından daha geniş kapsamlı organizasyonlara göre müşteri gereksinimlerini daha iyi anlama ve daha hızlı yanıt verme imkanı sağlayan basit sistem ve prosedürlere sahiptir. KOBİ'lerin bu destekleyici özelliklerine rağmen, yerel pazarlarda olduğu gibi uluslararası pazarlarda da rekabet edebilirliklerini sürdürmeleri büyük firmalara göre zordur. Küresel rekabet, teknolojik gelişmeler ve tüketicilerin değişen

ihtiyaçları nedeniyle rekabetçi paradigmlar sürekli olarak değmektedir. Bu değışiklikler, firmaların aynı anda ürün tasarımı ve geliştirilmesi, üretim, dağıtım, iletişim ve pazarlama gibi farklı boyutlarda rekabet etmesini gerektirmektedir. Bu durum KOBİ'lerin imkanlarını aşmaktadır. Bu yüzden büyük firmalara göre global pazarlarda dezavantaja sahiptirler (Singh vd., 2008, s.526).

Çok sayıda KOBİ, zayıf tahmin ve planlama sistemleriyle çalışmaktadır. Ayrıca, stok takibi ve stok kontrol sistemlerinde de problemler yüksek bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanamadıklarından problem yaşamaktadırlar. Bu durum, eski stokların aşırı derecede artmasına ve müşteri hizmetleri seviyelerinin aşınmasına neden olabilir (Gunasekaren vd., 2000, s.316). Özellikle imalat sanayinde KOBİ'lerin üretim ve malzeme yönetim sistemlerini iyileştirmeleri gerekmektedir (Ulusoy, 2003, s.251). Bu açıdan KOBİ'ler bu dezavantajlarını çözmek amacıyla tedarik sistemlerini ve tedarikçilerini geliştirmesi gereklidir.

1.7. KOBİ VE ETİK İLİŞKİSİ ÜZERİNE YAPILAN ÇALIŞMALAR

Mahmood (2008) geliştirmekte olan ülkelerdeki KOBİ'lerde kurumsal yönetim ve iş etiği kavramını incelemiştir. Ayrıca yazar KOBİ'ler için kurumsal yönetime ilişkin bir model önermiştir. Çalışma sonucunda yazar KOBİ'lerin iş etiği atmosferi oluşturmaları açısından kalifiye ve yetkin çalışanların istihdam edilmesini önermiştir. Ayrıca bağımsız denetim firmalarının KOBİ'leri de iş etiği ve kurumsal yönetim kapsamında denetleyecek mekanizmaları kurması önerilmiştir.

Sharma ve Dudeja (2013) Hindistan'daki KOBİ'lerde iş etiği kavramını incelemişlerdir. Bu kapsamda KOBİ'lerde iş etiğine karşı algıyı ölçmek amacıyla anket uygulaması yapmışlardır. Çalışma sonucunda iş etiği kavramının KOBİ'lerde gelişmediği, kararların KOBİ sahipleri ya da yöneticilerinin kişisel etik normlarına göre alındığı tespit edilmiştir.

McFarlane (2013) küçük işletmelerde iş etiği kavramını incelemiştir. Bu kapsamda literatürdeki küçük işletmelerde iş etiği ile ilgili çalışmalarını inceleyen yazar, iş etiğinin küçük işletmelerin yaşamı, başarısı ve imajı açısından çok önemli olduğunu ifade etmiştir.

Dim ve Edwin (2016) KOBİ'lerde iş etiği kavramının işletmelerin sürdürülebilirliğine etkisini incelemişlerdir. Bu kapsamda 219 KOBİ çalışanına anket uygulanmış ve toplanan veriler analiz edilmiştir. Çalışma sonucunda iş etiğinin KOBİ'lerin sürdürülebilirliği üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda yazarlar tarafından KOBİ'lerde iş etiğine yönelik bir yapılanmaya gidilmesi gerektiği vurgulanmış, böyle bir adımın direnç ile karşılaşabileceği ifade edilmiştir. Ancak bu çözümün işletmenin yaşamına devamı açısından önemli ve gerekli olduğu ifade edilmiştir.

Turyakira (2018) gelişmekte olan ülkelerdeki KOBİ'lerin etik uygulamaları üzerine bir literatür analizi yapmıştır. Bu kapsamda yazar tarafından literatürde KOBİ ve iş etiği ilişkisini araştıran, iş etiğine yönelik çözüm sunan, zorlukları ve çelişkileri ortaya koyan çalışmalar incelenmiştir. Çalışma sonucunda KOBİ'lerin sahipleri ve yöneticileri tarafından iş etiğinin göz ardı edilmesinin mümkün olmadığı ve bunun KOBİ'leri olumsuz anlamda etkileyeceği ifade edilmiştir. İş etiğinin sağlanmasında da eğitimli personel istihdamının önemi vurgulanmıştır.

2.BÖLÜM

YÖNETİCİLİK, GİRİŞİMCİLİK VE ETİK DEĞER ALGISI

2.1. İŞLETMELERDE YÖNETİCİLİK

Çalışmanın bu kısmında işletmelerde yöneticilik kavramı ele alınacak, buna bağlı olarak öncelikle yönetim ve yönetici kavramları incelenecektir.

2.1.1. Yönetim ve Yöneticilik Kavramı

Batı dillerinde “administration” ve “management” olarak söylenen kavramları Türkçedeki yönetim sözcüğünde karşılık bulmaktadır. Bu kavramlar bazen Batı dillerinde eş anlamda kullanılsa da bazen birbirinden farklı manalarda kullanılmaktadır. Bunlar içinden birinci anlamı, bir grupta veya bir örgütle bağlı olan kişilerin davranışlarında etki bırakarak, grubun veya örgütün hedeflerini gerçekleştirmek amacı ile bu kişileri yönlendirmesi olarak açıklanabilir. İkinci anlamıysa, daha çok kamu yönetimi örgütü ya da yerel olan yönetim birimini ifade etmekte kullanılır (Ergun, 2004, s.3).

Yönetim, geniş olarak tanımlanırsa, örgüt amaçlarının verimli ve etkili olarak gerçekleştirmesi için, yürütme, planlama, örgütlenme, kontrol, koordinasyon fonksiyonlarına ilişkin kavram, ilke, teori, teknik ve modellerin bilinçli ve sistematik bir şekilde maharetli bir şekilde uygulanması ile ilgili faaliyetlere denir (Baransel, 1979, s. 25).

Yönetim, kısaca ve yaygın manasıyla; başkaları vasıtası ile iş görebilme sanatıdır (Budak 2004, s. 10). Yöneticilik, işletme alanında birikmiş olan bilgi birikimini kullanıp, başkalarıyla çalışarak ve bunların aracılığıyla iş görüp, işletme birimini ve işletmeyi hedeflerine ulaştırma uğraşı ve işidir (Demirkan, 2001, s. 5).

Yönetim süreci boyunca en zor bunun yanında ayrıca en önemli olan da yönetme işlemidir. Çünkü yönetme, örgüt için amaçlarına yönelik emri altında bulunan insanların çalıştırılması, örgütlenmesi, onları işe hazırlama ve yönetmedir (Tortop ve İşbir, 2017, s.91). Bu nedenle yönetim sürecinde, başkaları aracılığı ile belirlenen hedeflere ulaşabilmek için işbirliği ve koordinasyon gerektiren

grubu kapsayan süreçtir (Özkul, 2009, s.90). Bir başka anlatımıyla yönetim süreci, başka birileri aracılığıyla hedeflere ulaşabilme veya başkalarına iş yaptırabilme faaliyetleridir. Dolayısı ile yönetim, sosyal sürece karşılık gelir. Yönetim süreci içinde yer alan amir-memur, yöneten-yönetilen gibi terimler ile ifade edilen emir-komuta zinciri içinde olan bireyler toplumsal farklılaşma ile karşılaşır. Bu şekildeki emir-komuta zinciri içinde olan bireyler, yaptıkları işte bazen astlarına için üst, bazen üstlerine için ast olabilirler. Bu şekilde söz konusu bireyler aynı anda hem astlık olarak hem de üstlük olarak bir pozisyona sahip olduklarından duruma göre yöneten duruma göre yönetilen olarak sıfatlanırlar ve statülerinin gereği olan işlevleri yaparlar (Tosun, 1992, s.161).

Yönetim süreci özellikleri özetle aşağıdaki gibi açıklanabilir (Eren, 2003, s.5):

- i. Yönetim, bir ya da birden çok amacın gerçekleştirilmesiyle ilgili bir süreci kapsar.
- ii. Bu sürecin gerçekleşebilmesi için yönetilen ve yöneten insanın veya insanların olması gerekmektedir. Bu bakımdan yönetim, sosyal bir nitelik taşımaktadır.
- iii. Yönetim, maddi ve beşeri kaynaklar içinde optimum işbirliğini ve uyumu gerektirmektedir.
- iv. Yönetim, yöneten bireyin kararlarını uygulatabilmek üzere yönetilenler üstünde otorite kurmasını gerektirir.
- v. Yönetim, hedeflere birlikte ulaşabilmek üzere yönetilenler ve yönetici arasında uyum, ahenk ve haberleşme gerektirmektedir.
- vi. Yönetim, örgütün hedeflerinin gerçekleşmesi için, tüm herkesin her işi yapmaya çalışması yerine her kişinin tecrübesi, bilgi ve yetenek doğrultusunda bu yöndeki işi yapmasını ve alanında uzmanlaşmasını gerektirir.

- vii. Yönetim, elindeki kaynaklarını, imkânlarını ve zamanını en ekonomik olacak şekilde ve en çok faydayı sağlayacak şekilde rasyonel olarak kullanmayı gerekli kılar.

Genel olarak ifade edilmeye çalışıldığında yönetici kavramı (executive, manager), “bir örgüt ya da kurumda bir birimin veya hizmetin sorumlusu durumunda görev alan ve bu görevi ile ilgili günlük, tekrar edegelen ve şartları belli işlemlerin dışında kalan kararları alan, denetim ve gözetimde olan üst” (Bozkurt-Ergun, 1998, s.265) olarak açıklanmıştır. Appleby'e (1991, s.5) yöneticiyi, örgüt içinde her kademedeki çalışanlar vasıtasıyla hedeflere ulaşmaya çalışan birey olarak ifade etmiştir. Kamu görevlileri bakımından bakıldığı zaman, yasal düzenlemeler içinde yöneticinin açık şekilde tanımının yapılmadığını görürüz. Devler Memurları Yasası gereği, genellikle ilk dörtte olanlar, özellikle de ilk iki derecedekiler yönetici sayılırlar.

Yönetici, örgüt içerisinde bir konumu kaplayan, bir veya daha fazla bireyin aktivitelerden sorumlular ve bu bireyler ile ilişkilerinde yetkisi olan bireydir (Koontz ve Fulmer, 1984, s. 474).

Yönetici, birey konumunda örgütlerde bir ya da daha fazla bireyin iş performansı için sorumlusu; bölüm şefi, takım lideri, başkan ve müdür gibi farklı şekilde isimlendirmelerle iş görenleri raporlayanlardır. Her örgütte yönetici, insan kaynakları bakımından son derece gerekli ve önemlidir. Çünkü yönetici, örgüt içinde materyal kaynakları ve insanı kullanarak örgütün hedeflerine ulaşırken yardımcı olacak; değişkenleri toparlayarak iş görenler içinde onların etkili kullanımını sağlayan bireydir (Rodoplu ve Akdemir, 1998, s.147).

Yöneticilik, yönetim yerinde sahip oldukları bilgi birikimini kullanıp başkaları ile çalışarak ve bunlar aracılığı ile iş görerek çalışmakta olduğu kurumu hedeflerine ulaştırmadır. Buna bakılınca da yöneticide, sahip olduğu bilgi birikimine eklenerek kendinin bireysel beceri, yetenek ve deneyimlerini kullanarak yöneticilik filini yerine getiren bireylerdir (Koçel, 2010, s.63). Diğer bir anlatımla yönetici, astların yaptığı işten sorumlu olduğu ve aynı anda yönetimde bir güç ve mevki sahibi olan bireylerdir (Drucker, 2012, s.390).

Yöneticilik, örgütleme, kontrol ve planlama gibi yönetim gereklerinin yerine getirilmesi ile ilgili bir konudur (Leblebici, 2008, s.63). Yöneticilik daha fazla sınırları belli olan, oluşturulmuş yapılar için göreve dayalı olan gücü kullanıp insanları yönetmeyi kapsar. Dolayısı ile yönetici, gücünü örgüt içindeki statünün kendine sağladığı yetkilerden almaktadır (Bulut ve Polat, 2012, s.124). Buna bakılacak olursak yönetici, kararı veren kişidir. Doğru, zamanında ve isabetli karar vermekse kolay iş olmadığı görülür. Bunun için yöneticinin önceden belli başlı bilgilere sahip olmasıyla, bunları kendi deneyim ve yeteneklerini geliştirerek uygun netice ve kararlara ulaşmalıdır. Özellikle bugün, yöneticiler çok çeşitli sorunlarla karşı karşıya bulduklarından, bunların çözümü sistematik ve bilimsel bir çabayı ve çalışmayı gerektirmektedir (Ar, 1986, s.13).

Uygulamada girişimcilik, yöneticilik, önderlik, anamalcılık gibi görevlerin aynı kişide toplanır. Bu ise çoğu defa, işlevlerin birbirleri ile karışmasına, yöneticinin kim olduğu konusunda kararsızlık ve kuşkuya sebep olur. Okullarda öğretmenlerin, hastanelerde doktorların, fabrikalarda mühendislerin ve mahkemelerde hâkimlerin yönetici olması bu konuda belirsizliğe ve karışıklığa örnek olarak verilebilir (Tosun, 1992, s.162).

Yönetici, başkaları ile iş gören, bu kişilerin çalışmalarını planlayarak koordine eden olarak tanımlanan örgütün hedeflerini gerçekleştirmek amacı ile işletme kaynakların yön veren kişi olarak tanımlanabilir. Dolayısı ile örgütün başarısında veya başarısızlığında yöneticiler doğrudan etkilidir. Diğer bir söyleyişle, yöneticiler aracılığı ile belirlenen hedefler için kaynakların doğru kullanılması örgütün başarısı ile sonuçlanırken, kaynakların yanlış kullanımıysa örgütün başarısızlığına sebep olabilir (Rodoplu ve Akdemir, 1998, s.10). Çünkü yönetim aşamasında tüm sorumluluğu üstlendiğinden yönettiği işletmede kaynakları planlayan, örgütleyen, kontrol ve koordine eden kişidir yönetici (Saruhan ve Yıldız, 2009, s.20).

Sonuçta yönetici, bir organizasyon için yapılacakları planlayan, planlanan işleri yapacakları örgütleyen ve işleri çalışanların yapılmasını sağlayarak her zaman koordine ederek işlerin doğru şekilde yapılıp yapılmadığı konusunda sonucu kontrol eder ve süreci değerlendirerek yeniden karar alan, planları revize eden kişilerdir (Ivancevich vd., 1994, s.9).

2.1.2. Yöneticilik ve Kişisel Özellikleri

Bir yöneticide aranan nitelikler diğer iş sahiplerinden farklı olmalıdır. Bunun sebebi sorumluluk arttıkça özelliklerin de işlerin sorumluluğunu taşıyabilen türden kişiler olmalıdır. Özellikle de bir yönetici anlayışsızlık, taraf tutma, korku, kararsızlık, etki altında kalarak hareket etme, dar görüşlü olma gibi olumsuz özellikler bulunmamalıdır. Bunların tersi de bir yöneticide aranan niteliklerden bazıları şöyledir (Drucker,1994, s. 130; Thompson, 2002, s.134):

- i. Planlı, örgütleyici, işbirlikçi, denetim kurallarına uyan ve yönlendirici niteliklerini taşımalıdır. Özetle yönetim unsurlarını uygulamada iyi olmalıdır.
- ii. Personel tarafından dikkate alınarak başarıyı yakalaması için, personelinin düşüncelerini önemsemeli, onları daima dinlemeli ve geleceğe dair yeni fikirler üretmelidir ve fikirlerini onlarla paylaşarak güven duymalarını sağlamalıdır.
- iii. İşyeriyle ilişkisi çok olmalı, personellerine girişimci ruhu edindirmeli, alt kademelere yetki devretmeyerek, cimri davranmamadan onları yeteneklerine uyumlu işlerde çalıştırmalıdır ve iyi çalışanlar yetiştirmeye çalışmalıdır.
- iv. Yönetici, yöneticiliği ayrıcalık ve rütbe değil, sorumluluğu görmeli, asıl sorumluluğun kendinde olduğunu bilerek yanında daima güçlü duran mesai arkadaşları ile astlar bulunmasından rahatsız olmamalıdır.

2.1.3. Yönetici Yetkinlikleri

Yöneticilikte teknik yetkinlik, beşeri yetkinlik ve kavramsal yetkinlik olarak üç yetkinlik bulunmaktadır (Luthans, 1992, s.11):

- i. Bunlardan birincisi teknik yetkinlik olarak yöneticideki işlevsel uzmanlık alanı ile açıklanır. Yöneticilerin neredeyse tamamı pazarlama, mühendislik gibi belirli alanlar içinde uzmanlık bilgisi edinmişlerdir.

- ii. İkinci yetkinlikse beşeri boyuttur ve insan unsuru ile alakalıdır. Yönetimde insan ögesi büyük önem arz eder. Çünkü her bir yönetici hiyerarşik anlamda yükseldikçe sorunları yalnızca sahip oldukları teknik bilgi ile çözmektense yönetim kademesinin altındaki çalışanların uğraşlarını planlayarak, koordine ederken veya kontrol ederek çalışanların gayretleriyle çözmek ister.
- iii. Üçüncü yetkinlikse, kavramsal boyuttur. Kavramsal boyuttaysa, yönetici organizasyonun ya da örgütün tamamını bir arada görebilmesidir (Koçel, 2010, s.62). Çünkü yöneticinin içerisinde bulunduğu şartlar, ondan hem bir etkinlik talep etmekte hem de etkinliğin başarılmasını zor hale getirmektedir (Drucker, 1994, s.18).

Bahse konu olan özellikler organizasyonda yer alan yönetim kademelerine uyarınca farklılığı gösterdiği görülür (Saruhan ve Yıldız, 2009, s.21). Bunun sebebi her organizasyon aşamasının özellikleri, karşısına çıkan ve çözmek durumunda oldukları meseleler farklılık gösterir. Doğal olarak görülen bu farklılıklar karar verme de etkili olur. Örneğin her kademede iş yapma seviyesi farklılık gösterdiği için, yöneticilerin meselelere bakış açıları ve uygulama biçimleri de farklılık gösterir. Organizasyon kademeleri üst, orta ve alt kademe olarak incelenebilir. Her kademede bulunan yöneticilerde karar verme aşamasında farklılık görülebilir. Organizasyondaki alt kademe işlerin fiilen gerçekleştiği yerdir. Bu kademede bulunan yöneticiler yapılan işte en yakın olanlardır. Bu kademede alınan kararlar tamamıyla organizasyon içi, genelde uygulamaya dönük şekilde, kısa vadeli olan ve teknik çözüm içerisinde yer alan türde sabit fikirlidirler. Üst kademedekiler, olayın büyüklüğü ve boyutları farklılaştığı için, yönetici sadece organizasyon içi değil, aynı zamanda organizasyon dışı pek çok faktörü de dikkate almak zorundadır. Orta kademedeyse, söz konusu iki kademe içinde yer almış olan ve iki kademedeki fikirleri dengelemek, uzlaştırmak, koordinasyonu içerisinde bir uygulama sağlamalıdır (Koçel, 2004, s.140).

2.1.3.1. Teknik Yetkinlikler

Yöneticilerin seçimi arasında göreve uyan uzmanlığa sahip bireyler seçilmelidir, bu esas doğrultusunda belirlenen yöneticilerin yönetmek ile sorumlu

oldukları bölümdeki uzmanlık bilgileri ise yöneticinin sahip olduğu teknik vasıflardır. Bir işi yapabilmek için belirli kaynağı, ilgiyi ve tekniği kullanma kabiliyetidir. Yazma, çevreyi izleme, sözlü iletişim, teknoloji, teknik yönetim, dinleme, organize edebilme becerisi, teknik yeterliliği, şebeke oluşturabilme becerisindedir. Mesela bir inşaat firmasında yönetici olarak seçilen mühendis için sahip olduğu mühendisliğe dair bilgiler veya bir bankada müdür olarak seçilen iktisatçı için sahip olduğu iktisada dair bilgileri yöneticiler için teknik vasıfları şeklinde nitelendirilir. Teknik vasıflardan en önemli özelliğini taşıyorsa yönetim aşamaları yükseldikçe diğer kalan iki vasa göre daha az ihtiyaç duyulur hale gelmiş olmalarıdır. Yöneticinin inşaat, muhasebe, finansman gibi alanlarda sahip olduğu yeterlilik; örgütün yapısı, programlar ve politikalar üstündeki etkisi de teknik yeterlilikler içerisinde kabul edilebilir. Bu yeterliklerden bir bölümü, bu konular üzerine yöneticilerin özel eğitim ile alacağı dersler ile edinebileceği gibi bir bölümü de işbaşındaki deneyim ve eğitimi ile elde edebilir (Şişman, 2010, s.175).

2.1.3.2. Beşeri Yetkinlikler

Yöneticinin tanımı sırasında yöneticilerin, örgütlerin hedeflerini yerine getirmek için başkalarından aracılık gören kişiler oldukları söylenebilir, bu tanım üzerinden değerlendirilecek olursa insani özelliklerin bir yönetici açısından taşıdığı önemin fazlalığı açıkça ortaya çıkmaktadır. İnsani yeterlikler; insanlar ile ve insanlar aracılığıyla çalışma yeteneği, etkili liderlik ve güdüleme uygulamasıdır. Yapı ve karmaşıklığı bakımından değişiklik gösteren insan ilişkileri becerisi her zaman önem arz eder. Çünkü yöneticiler başka kişilerin faaliyetlerini hedefler doğrultusunda planlayarak koordine etme görevini üstlenirler. Bundan dolayı insanların görülen bu planlar içinde hareket etmesi bütünüyle yöneticilerin insan ilişkilerindeki başarısı ile ilgilidir. Özellikle kademeleri arttıkça kontrollerindeki çalışanların miktarının gittikçe artması neticesinde yöneticilerin teknik niteliklerden çok insani özelliklere gereksinim duymaya başlamalarında ne kadar haklı oldukları görülmektedir. İnsani yeterlikleri birey ile grupları anlama, güdüleme empati kurmayla sorunları çözebilme yeterlilikleri olarak incelenebilir (Gülşen ve Gökyer , 2011, s.185). İnsani meselelerde yeterlikleri olan yöneticiler, örgüt içinde insani ortam oluşturma, insanlar arası etkileşim ve iletişimi sağlama, örgütsel çatışmaları yönetme gibi meselelerde beceri sahibi olurlar (Şişman, 2010, s.175).

2.1.3.3. Kavramsal Yetkinlikler

Kavramsal yeterlikler birçok bilgi ve parçacıklarını toplama yeteneğini içermektedir. Yöneticinin her bakımdan sahip olduğu bilgiler ile örgütü bütün şekilde düşünüp oluşturduğu program, plan ve politikaların neticelerini önceden tahmin etme ve gereken politikaları seçebilme becerisidir. Bu vasıf ile yöneticiler bilgilerin ışığında öngörülebilir bulunurlar. Daha fazla yüksek yönetim mevkieindeki yöneticiler için aranmakta olan bir vasıftır, çünkü şirketin bütünsel anlamda sorumluluğu üst kademe yöneticilerin üzerindedir. (Gülşen ve Gökyer, 2011, s.186). Planlama ve hedef oluşturma, insan ilişkileri, karar verme, muhasebe, pazarlama, yönetim, finansman, büyümeyi yönetmek, kontrol, müzakere yöneticide olması gereken niteliklerdendir.

2.2. GİRİŞİMCİLİK

Girişimcilik; çağımızın, sosyal ve ekonomik bakımdan en önemli güçlerindedir. Bu kadar önemli hale gelmiş olması girişimci aktivitelere yönelik ilginin artmasındandır. Girişimci faaliyetlere ilgide artma ise, iş alanlarında ve teknolojide gerçekleşen gelişme dalgalarının devamlı, dünyayı dönüşüm üstüne şekillendirmesinin bir işaretidir.

Girişimcilik, sanayi toplumundan geçilen bilgi toplumu sonrası ulusal ve de uluslararası anlamda, gelişmiş ya da gelişmekteki ülkeler seviyesinde dikkat çekici hal almıştır. Konu toplumsal ve ekonomik boyutta, birçok sektör için önemli bir hal almıştır (Börü, 2006, s.4). Bu süreç içinde girişimcilik, insandaki düşünsel emek, ekonomik değere dönüşüm olarak açıklanmakta ve bundan böyle üretim faktörleri içinde kendini göstermektedir (Başar, 2005, s.7).

Girişimcilik mevcut halin dışına çıkmayı gerekli kılan, değişim, yenilikçilik ve yaratıcılık gibi kavramlar ile alakalıdır. Girişimcilik, meydana gelen çıkan imkanlardan yararlanma veya yeni imkanlar yaratma amacındalardır. Bu manada girişimcilik, tüm kaynakların kontrol edilmesinden bağımsız olarak, imkanların yaratılması ve bunları takip edilmesine yönelik bir süreci kapsar (Başar, 2005, s.4).

Çalışmanın bu kısmında girişimcilik kavramının tanımı yapılacak ve girişimciliğe etki eden unsurlar ele alınacak ve girişimcilerin genel özellikleri açıklanacaktır.

2.2.1. Girişimcilik Kavramı

Girişimciliğin tanımını ilk defa, 18. asrın başında Fransa'da yaşamakta olan İrlandalı ekonomist olan Richard Cantillon yapmıştır. Bu tanıma göre girişimci, daha belirginleşmemiş bir bedel ile satmak için üretimin hizmetlerini ve girdilerini satın alarak bunları üreten kişi şeklinde tanımlanmıştır. Ekonomik gelişme aşamasına bağlı şekilde, girişimci tanımı için yeni nitelikler eklemiştir. Girişimci tanımını Cantillon'dan ardından Jean Baptise Say geliştirilmiş olarak, girişimcinin riski üstlenmesi kadar üretim girdilerinde yönetme ve örgütleme özelliğine sahip olması üzerinde durmuştur. Girişimcinin dinamik ve yenilikçi olma özelliği ise, ekonomik kalkınma için insan kaynaklarında temel yapı taşları içinden biri olarak ilk defa üzerinde durmuş olan Joseph A. Schumpeter bahsetmiştir. Schumpeter'in çalışmaları kapsamında girişimcilik, teknolojik buluşlar ve yenilik yaratmayla açıklanmaya çalışılarak yeni hizmetler, yeni ürünler, yeni pazarlar, yeni süreçler ve yeni arz kaynakları yaratmak üzere yeni kaynaklar yaratmak için konular üstünde durmuştur. Schumpeter'in bakış bakımından girişimci, toplumdaki değişimi oluşturacak kişi/kurumlar olarak ifade eder (Tosunoğlu, 2003, s.4-5).

Avrupa komisyonunun benimsediği Avrupa'da Girişimcilik ve Eylem Planı konusundaki Yeşil Kitap başlığında hazırlanan raporda girişimcilik tüm şeylerden öncesi ve en önemli olanı zihniyet olduğu üzerinde durulmuştur Bir kişi için bağımsız olarak veya organizasyon içerisinde, bir imkânı saptama ve buna yeni değerler yaratma veya ekonomik başarıyı elde etme için bu imkanın üzerinde durma kapasitesini ve motivasyonunu tanımlayan kavram olarak ifade etmektedir (Döm, 2006, s.7).

Girişimcilik konusu ile ilgili çokça çalışma yapılması nedeni ile, literatürde girişimcilik kavramı ile ilgili olarak çok fazla tanıma rastlanabilir. Bahse konu bu tanımlar aşağıdaki şekilde yapılmıştır.

Drucker (1986, s.2)'e göre girişimci; değişken ve bulanık dünyada düzen oluşturur. Bunun için de yeni refah sağlayacak kaynakları bir arada toplar ve bunları düzenlemektedir

Mucuk (2001, s.6)'a girişimci için; işgücü, doğa ve sermaye olarak belirtilmiş üretim unsurlarını insan gereksinimlerini karşılayacak hizmet ve ürünler üretmek için bulan ve bunları uygun olarak bir arada toplayan kişilerdir. Genellikle hedefi kârdır ve riski göze alırlar. Kendisi ise dördüncü üretim unsurudur.

Peters ve Hisrich (2002, s.47)'e göre girişimci; ekonomik, sosyal ve psikolojik riskleri üstlenmeyi göze alarak gayret ve zaman harcayarak farklı değer yaratmadır. Bu süreç neticesinde kişisel doyuma ulaşır. Başka bir ifadeyle yeni olan ve bilinmeyen bilgi yaratma aşamasıdır.

Girişimcilik değer biçilen bir yaşam şeklidir. Girişimcilerin yaşam değerleri ya da faaliyetleri, eğlence ve iş şekli, liderlik tercihleri, estetik bağlılık ve düzeni kapsar. Bazı girişimciler organizasyon içindeki pozisyonlarını, kişisel manada önemsedikleri faaliyetlere yönelik değerleri geliştirebilmek için kullanırlar. Bazıları değerleri, sosyal bazılarıysa mesleki değerleri geliştirmek için uğraşırlar (Kapu, 2001, s.160)

Girişimci kişilerin diğer insanlardan farkı güçlü başarı isteği taşımaları, hesaplı risk alan, özgürlüğüne düşkün, inisiyatif kullanabilen, kontrol edebilme güdüsü yüksek, kararlı ve azimli, parayı kazanmadan önce yapacak olduğu işinde başarılı olmayı önemseyen, dayanıklılık, çalışkanlık ve etkili olan etkileşim yetisine sahip olma şeklinde özelliklerle tanımlayabiliriz (Güney vd., 2007, s.74).

Russel'e (1997) göre girişimcilere bakıldığında, bireysel girişimcinin yapacağı faaliyetleri yeni doğacak girişimlerin anahtar olacaktır. Her girişimcinin faaliyetleri belli bir kültürel ve sosyal sistem içinde yer alacağı için, bu kültürel ve sosyal sistemler girişimciliği destekleyeceği gibi engelleyebilir de. Sosyal değerler, normlar ve inançlar yeni girişimlerin doğmasında başlangıç koşullarını şekil verir. İnsanların girişimcilikle ilgili algıları, bahsi geçen bu çevrede gerçekleşir. Bu yüzden kültürel ve sosyal çevre girişimcilik uygulamalarında doğrudan etkilidir.

Genel anlamda girişimcilik, çevresel etkenlerin oluşturduğu imkânlardan yararlanmak veya yeni imkanlar yaratmak amacı ile hizmet ve ürün üretmek üzere üretim unsurlarına sahip olma, örgütleyerek risk alma yeteneğiyle alakalıdır. Bu ilişkinin amacı, bir işletme kurma ve onu işletmedir. Başka bir ifadeyle ekonomik hizmet ve ürün üretmeyi tasarlayarak bunun ile ilgili organizasyon kurmak, bu şekilde elde edilecek olan parasal faydayla yaşamaya çalışmadır.(Akdemir, 1996, s.20).

Girişimciliğe destek veren sosyo-kültürel çevrede girişimci kişilerin sayısının çok olması olası bir haldir. Girişimcilik toplumsal ve bireysel bir değer olarak görülür. Bu değer bir potansiyel olarak tüm bireyde mevcuttur. Sosyal ve eğitsel süreçlerde meydan çıkarak kurumlaşır veya bu zamanlarda açığa çıkmadan örtülü tüketimi sağlar (Şahin, 2011, s.129).

2.2.2. Girişimciliği Etkileyen Faktörler

Girişimcilik çokça unsurun belli şartlarda bir araya gelmesi ile ortaya çıkacak sosyo-ekonomik bir fenomen olarak bahsedilebilir. Bu unsurlar; girişimcilik etkinliğini başlatarak devam ettirecek kişisel özellikleri itibari ile girişimci kişi, onun potansiyelini açığa çıkartan, kişilik yapısına şekil veren ve girişimcilik olgusu için genel çerçeve sağlamış olan sosyo-kültürel/politik ve öteki dışsal/çevresel şartlar olarak açıklanır (İlhan, 2003, s.62).

Girişimci olarak genelde öngörülen kişi risk alabilen, dinamik, bir iş girişiminde başarılı veya başarısızlığını belirleyecek baskın unsurdur. Bu görüş kapsamında ampirik çalışmalardan çoğu girişimcilerin motivasyonu, kişisel karakterleri ve kalıtımsal özellikleriyle iş performansları arasındaki ilişkileri üstünde durular (Roper, 1998, s.11).

Toplumda, sermaye sahiplerinin girişimci olabileceği doğrultusunda yaygın bir algı oluşmuştur. Oysa günümüzdeki bilgi toplumu için bilgiye sahip olma sermaye sahibi olmadan daha değerlidir (Ataman, 2009, s.18). Sermaye, girişimcilik sağlamak için gerekli olmasına rağmen yeterli bir faktör olamamaktadır.

Girişimcilik bireyin içerisinde bulunduğu kültürel ve sosyo-ekonomik yapının bir ürünü olmuştur. Aile, toplumsal davranıştaki örüntüleri, eğitimindeki kalite ve düzeyiyle genel ekonomik şartlar, bireydeki girişimcilik ruhunun gelişmesini ve sahip olunan girişimcilik niteliklerini olumlu veya olumsuz etkilemektedir (Yetim, 2002, s.80)

Literatüre baktığımız zaman girişimciliği etkileyen unsurların birçok başlık altında tanımlandığı, fakat bunların birbirlerinden farklı veya bağımsız olmadığı görülür. Genel anlamda girişimciliği etkileyen unsurlar, demografik, isel/kişisel, kültürel ve sosyal unsurlar olarak tanımlayabiliriz.

Demografik unsurların içeriğini, medeni hal, yaş, cinsiyet, eğitim ve gelir durumu meydana getirmektedir. Girişimciliğin belirleyici ögesi olan başarı gereksinimi, risk alabilme eğilimi, kontrol odağı, belirsizliği üstlenme, yenilikçilik ve kendine güven gibi zellikleriye kişisel unsurlar, sosyal unsurlarsa; toplum ve kültür, dini değerler ve aile olarak ele alabiliriz. Aile, arkadaş grubu, okul ve öğretmenden meydana gelen yakın çevresi ile çocuğun karşılıklı etkileşmesinden oluşan sosyal ortamlar girişimciliğin hem düzeyini hem de niteliğini belirlemektedir (zden vd., 2009, s.5; şahin, 2011, s.131).

2.2.2.1. İçsel/Kişisel Faktörler

Sosyo-ekonomik fenomen olan girişimciliğin oluşumundaki etkiler ve kişisel unsurlar olarak tanımlanan; liderlik yeteneği, bağımsızlık duygusu, yaratıcı düşünebilme, yüksek başarma güdüsü, esneklik, hesaplı risk alma, imkanları görebilme, doğru algılayarak hızlı karar verme yeteneği, geniş vizyon ve hayal gücüne sahibi olabilme gibi girişimcinin kişiliğine ilişkin tanımsal kapsam oluşurmada asıl alınabilecek özellik, girişimciliğin meydana gelmesini etkileyen içsel/kişisel unsurlardır. Girişimci kişiliğini oluşturan yapıcı unsurlar aynı anda, girişimci olan bireyi öteki bireylerden farklı tutan temel özelliktir. Dolayısı ile, toplumu oluşturan kişilerin tamamının değil, sadece bir kısmın girişimci olabileceğinden açıklamada temel standartları ortaya çıkmaktadır (Bridge vd., 1993, s.42).

Kişileri harekete geçirmekte olan güdüler çeşitlilik olarak ve şiddet anlamında farklılık içerisindedir. Mesela bazı kişiler fazla risk almaktan ve sorumluluktan çekinir ve çok fazla hırslı olmazlar. Bu sebeple bu tip insanlar işlerinde edindikleri belirli mevkiler ile yetinir, dahası için sorumluluk altına girmezler. Bunun tersi olarak risk alabilen ve yüksek sorumluluğa sahip bireyler, iş hayatında yüksek mevkie sahip olarak kendi işletmelerini kurabilmeyi isterler (Bozkurt, 2007, s.98)

Bu sebeple, girişimci kişilik niteliklerinin kazanılması ve bunların toplumsal eyleme dönüşmesi şartların ifade edilmesi birçok sosyal bilimci için ilgi odağı olmuştur. Bir başka deyim ile neyin bazı kişileri diğerlerine göre daha girişimci yaptığı, birçok araştırmacı açıklanmaya çalışmıştır (İlhan, 2003, s.63).

2.2.2.2. Demografik Faktörler

Yaş, cinsiyet, medeni hal, eğitim ve gelir durumu demografik unsurların içini oluşturur. Ailedeki ilk çocuk olan erkeklerin, eğitim seviyesi yüksek olanların ve girişimci yapısı olan ailelerde doğmuş olanların, girişimci olma ihtimali daha fazladır.

- i. **Eğitim:** Eğitimin girişimciliği etkileyişi mevzusunda önemli araştırmalar gerçekleştirilmiştir. Araştırmalar eğitim düzeyi yüksek olanlarda girişimci olma olasılığının daha fazla olduğunu göstermiştir. Girişimciliği etkilemiş bir unsur olarak eğitime bakılacak olursa, eğitim seviyesiyle beraber eğitim sistemi de önemlidir. Eğitim ve aile kurumları içinde gerçekleşen eğitim zamanları, bireylerin yaratıcılığının ve girişimciliğinin gelişmesinde etkili olabilirler. Çalışmalar, eğitim süresi boyunca değişen ve geçerlilik süresini kısa zamanda kaybeden önemsiz bilgilerle uğraşmak yerine, bilinmeyenlerin keşfedilmesine önemseyerek eğitim kurumlarındaki çocukların, daha girişimci ve yaratıcı olduklarını ortaya koymaktadır (Güney vd.,2007, s.69).
- ii. **Cinsiyet:** Son zamanlarda girişimcilik ile ilgili öne gelen konulardan birisi de “cinsiyet” mevzudur. Cinsiyet farklılığı, kişilerin sahip olduğu nitelikler bakımından çeşitlilik oluşturup kişisel algıyı değiştirerek ve girişimcilik içgüdüsünü bilişsel olarak etkilemektedir.

Yapılan araştırmalar, genellikle erkeklerin kadınlara göre risk alma konusunda daha yatkın olduklarını göstermiştir. Toplumların cinsiyete dair algı ve önyargıları, onların cinsiyete yükledikleri anlamları da göstermektedir. Kadın girişimcilik, artık özel ilgi alanı şeklinde benimsenmektedir ve bu mevzuda önemli yazın oluşumu başlatılmıştır. Bu araştırmalarda ön plana çıkan mevzu, kadınların farklı kişilik özelliklerine göre çeşitli girişimcilik uygulamaları ortaya ıkardıklarıdır (Kutunis ve Hancı., 2004, s.458). Araştırmalar gösterir ki erkek girişimciler kadın girişimcilerden daha çok olmasının sebeplerinden birisi de toplumdaki cinsiyet görevleridir.

- iii. **Yaş:** Genel itibariyle 22–25 yaş arası girişimcilik kariyerine başlarken ideal bir yaştır. Bu yaşların dışında da girişimci olunabileceği kabul edilse de, sonraki yaşlarında başarı için harcayacağı enerjiyi ve finansal desteğe olan ihtiyaı daha çok olduğu görülecektir (zden vd., 2009, s.7)

2.2.2.3. Dışsal/Sosyal Faktörler

Diğer yandan son zamanlarda girişimcilik kişiye özgü karakteristikler ile açıklamaya çalışmanın dışında, bölgelerin kültürel, sosyal ve ekonomik özellikleriyle birlikte değerlendirecek çalışmalar için yoğunluk göstermeye başlamıştır. Buna göre girişimci, bireyin içerisinde bulunduğu kültürel ve sosyo-ekonomik yapının verdiği bir ürün olarak değerlendirilerek (Zapalska ve Fogel, 1998, s.138) aile, eğitimdeki kalite ve seviyesiyle genel ekonomik şartlar, toplumsal davranış örüntüsü, kişinin girişimcilik ruhunu geliştirerek sahip oldukları girişimci özelliklerini olumlu veya olumsuz etkileyebilir.

Girişimci kişisel geçmiş, kişilik, deneyim, beceri ve yetenekler etkilemesiyle birlikte, girişimcilik; ekonomik, sosyal, politik, kültürel ve teknolojik şartlara bir tepki olarak görülür (Lee ve Peterson, 2000, s.403). Buna bağlı olarak, toplumun sahip olduğu genel kurumsal yapı, değerler sistemi; öncelikle aile, arkadaşlık çevresi ve akraba, formal eğitim sistemleri, politik, yönetsel ve ekonomik uygulamalar şeklinde alt faktörlerindeki dizisinde girişimciliğin oluşmasında, kişinin kişilik yapısını da şekillendirerek etkilediğini söyleyebiliriz (Kuratko ve Hodgetts, 1998,

s.36). Girişimcilikle ilgili birçok unsur, toplumsal çevresinin girişimciliğe sağlamış olduğu destek tarafından belirlenir. Girişimci niteliklerinin toplumda genel itibariyle kabul görmesi için, girişimci davranışlarının ve değerlerinin onaylanması ve hatta teşvik edilmesiyle girişimcilik kolayca yaygınlaşır. Bununla birlikte, aile yapısı, içerisinde geliştiği toplumun rol modelleri, değer yargıları, dini, kültürü, yaşam felsefesi gibi olguları girişimcilik üstünde etkili olmuştur (Börü, 2006, s.,4).

Aile: Önceden bugüne kadar yapılan pek çok çalışma, girişimciler için ailenin işi, aile çevresi, akrabalık ilişkileri ve sosyal statüsüyle ilgili olmuştur. Ailenin girişimci özelliğe sahip olması, özellikle babanın kendi işini yapıyor olması, girişimciliği etkilemekte olan önemli bir unsurdur (Bozkurt, 2007, s.95). Aile, çocuğa iyi bir gelecek edindirmeye ve hayatına yön vermeyle uğraşır. Çocuğun aile içerisinde aldığı görgü, eğitim, ailesinin içerisinde bulunduğu toplumsal ve ekonomik sınıfla sahip olduğu değerleri, onu yaşamı boyunca doğrudan etkilemektedir. Çocuğun üretken olabilmesi için teşvik edilme, girişimcilik potansiyelini daima olumlu olarak etkiler (Güney ve Çetin, 2003, s.202).

Rol Modelleri: Girişimci olabilmenin girişimcilik özellikleriyle doğarak sahip olunmadığını gösteren çalışmalar mevcuttur. Bu çalışmalarda söz konusu niteliklerin toplumsal yapı içinde (ailedeki girişimci baba ya da anne, girişimciye danışmanlık yapmakta olan rehber kişilerin katkısı gibi) öğrenilmekte olduğunu söylemektedir. Rol modeller girişimcilerin kariyerlerini etkileyen önemli bir faktör olarak görülür. Rol modelleri; kardeş, aile ya da diğer başarılı olan akrabalar ve hatta ulusal bölgede çalışmakta olan diğer girişimciler olabilmektedir. Rol modeller, hem işe başlarken hem de başladıktan sonra destek sistemi oluşturmaktadır (Lussier ve Corran, 1995, s.44)

Kültür: Kültür, bireyin davranışları ve kişilik özellikleri için doğrudan etki eden bir etkidir. Üyelerinin davranışlarındaki toplam olarak nitelendirilen grup davranışları, sahip oldukları kültüre göre şekil alır. Bu şekillenme esnasında grup üyelerinin kişiliklerinin önemli oranda etkisi mevcuttur. Fakat asıl önemli nokta, grubun kültürel kimlik olmasıdır Kimliğe göre olmakta olan bu davranışlar, zamanla bireylerin ve içinde buldukları grubun kişiliklerine sahip olurlar (Çağlar, 2001, s.132).

Girişimcilik de kültürel değerlerden etkilenir. Girişimciler, girişimcilik faaliyetlerini yürütürken toplumun değer yargıların ile meydana gelen kültürden birincil olarak etkilenirler. Bazı toplumlar ise girişimcilik mevzusunda yüksek performans gösteriyorken pek çok toplumun benzer performans gösteremediği bir görülür. Bu farkın oluşması için topluma dair kültürel değerler önemli derecede etkilidir. Toplumun dinamik faktörlerinden birisi olan girişimcilerin, buldukları toplumun sahip olduğu kültürden soyutlanmaları bu nedenle mümkün görünmemektedir ve girişimciler içerisinde buldukları toplumdaki etkilenip bir kısım değer yargılarına sahip olurlar. Bahsi edilen değer yargıları toplumun kültürünün türevi olarak meydana gelen ve girişimciye yn çizen kültürel düzlemi oluşturmaktadır (Demirel ve Tikici, 2004, s.49-55).

Hofstede, bir kültürün değer bölümlerini bireycilik- kolektivitizm (toplumculuk), belirsizlikten kaçınma, güç mesafesi ve erillik-dişilik olarak açıklamıştır. Bu alanda yapılmakta olan çalışmaların bir araya geldikleri nokta, kültürün davranışlarını ve girişimcilik ruhunu etkileyen bir faktör olması ile birlikte daha çok girişimcilikle ve başka yapısal unsurlar arasında arabulucu rol üstlendiği üzerinedir. Girişimciliğin yüksek seviyede olabilmesinin toplumun kültürle yakından alakalı olduğunu araştırma neticelerinden de görebilmekteyiz (etinoğlu ve Bber, 2012, s.199)

2.2.3. Girişimci Kişilerin zellikleri

Girişimci kişiler ile ilgili en fazla üzerinde durulan nitelik; başarma gereksinimi, risk alma ve de denetim odağı (Erdoğmuş, 2000, s.95) şeklinde sıraya konulmuştur. Bunun yanında yaratıcılık (Zhao, 2005, s.26, Bridge, 1998, s.43), atak olma, öngörü yeteneği, çabuk karar verebilmek, analiz yapabilmek kabiliyeti, akılcılık, özgüvene sahip olmak ve güven verebilmek de girişimci kişilerde ne çıkan nitelikler olarak söylenebilir (elik ve Akgemci, 2007, s.19; Yurtseven, 2007, s.64). Bununla birlikte girişimcilerin profili genellikle (zgener, 2003, s.100); işletme ve yönetme becerileri, kişisel özellikler (sıkı çalışma, içsel motivasyon, yaratıcılık, olumlu düşünme vb.), mevcut kaynaklardan faydalanma ve yeni kaynaklar arama kapasitesi ile iş girişimleri için faydalanmaya yönelik olarak bilgi (girişimsel vizyon), başkaları ile etkin iletişim kurarak iş geliştirmedeki sosyal etkisinde

kavramaya yönelik bireylerarası beceriler gibi asıl faktörlerle karakterize edilebiliyor.

Girişimci kişilikler yaratıcı kişiliklerden izler taşımaktadır. Yaratıcı kişilik; çevresinden gelen geliştirici etkiler ve engelleyici etkiler karşısında, insanın olumlu etkilerinden yararlanma ve olumsuz etkilerini aşabilme kapasitesi şeklinde açıklanabilir. İki kavram birbirine benzemekle beraber aralarında görülen fark; yaratıcı bireylerin kâr güdüsüyle çalışmamaları ile açıklanabilir. Bu, yaratıcı bireylere esnek davranabilme imkânı verirken girişimcilereyse böyle bir imkan tanımamıştır. Yaratıcı bireyler başlattıkları sürecin başarıyla sonuçlanması için ise girişimci bireylerin sağlayacakları itici güçle mümkün kılınmaktadır.(Akat vd., 2002, s.14).

Girişimci kişiliği olan insanlar, yaşamları boyunca oldukça önemsiz durumları dahi çok önemli bir duruma çevirebilmektedirler. Girişimciler, toplumdaki vizyon sahibi üyelerdir. Geçmişte değil, gelecek zamanda yaşamaktadırlar. (Gerber, 2002, s.24) Girişimci kişilik nitelikleri denilince çoğunlukla; yenilik, yaratıcılık, karar verme, risk alma, mevcut halden rahatsız olma, farklı düşünme, ileri görüşlülük, enerjilik, fırsatçılık, bağımsızlık isteği, esneklik, iç denetime odaklılık, başarı isteği gibi nitelikleri çağrıştırdığı görülür.

Girişimcilerde; güçlü şekilde kendisine değer vererek fikirlerine inanç ile bağlılık görülür. Dolayısı ile girişimciler; yapılan bir organizasyonun başarı veya başarısızlığının şansa bağlı olmadığına, güçlü dış odakların veya şahısların idare etmeyeceğine inanırlar.(Atik, 2002, ss.38-48).

Girişimci kişiliğin çekirdeği yaratıcılık ve hayal ile meydana gelir. Hayal, bir tür girişimciden ortaya çıkar. Ulaşılabilenden fazlasını içeren, aslını geleceğin belirsizlikleri üstüne oturtan özgün fikirleri ifade eder. Hayal güçleri ve yaratıcılık kapasitelerinde pratiğe dökülen girişimciler; kendilerine güvenleri fazla olan ve ulaşılan her türlü neticenin kendi faaliyetlerinin sonucu olduğuna inanmış kişilerdir. Problemler karşısında umutsuz olmazlar ve olumlu tutum ile inisiyatif kullanarak meselelerin üzerinde dururlar. Fırsatları takip halinde olurlar. Herhangi bir imkân yakaladıklarında; karşılaşılabilecekleri riskleri fayda ve maliyet noktalarından

hesaplayarak, dinamik, planlı, hırslı bir tavır ile fırsatı elde etmek isterler.(Eckhardt ve Shane, 2003, s.333-349).

Girişimciler; yakaladıkları fırsattan gelen hizmet, yeni ürün, süreç, anlayış, tarz vs. ile insanlığın hayat standardını yükselterek insanlara mutluluk verici olan ve kıt kaynaklardan çok daha etkin yararlanan bireylerdir.(Hisrich ve Peters, 2002, s.48).

Girişimci tanımlarına bakıldığında üç noktanın önemli olduğu fark edilmektedir. Birinci, inisiyatif alma, ikinci sosyal ve ekonomik şartları organize edip kaynakları etkin şekilde kullanma ve üçüncü başarısızlık ve riskleri kabul etmedir. Buna bağlı olarak, girişimci, bir gereksinimi teşhis ettikten sonra iş fikrini fırsata dönüştürerek gereken riskleri üstlenip ticari işletme kurarak kişi olarak ifade edilmektedir (Karahana ve Ulusoy, 2010:368).

Girişimci başka bir ifade ile “yeniliği sunan” bireydir (Özkul ve Dulupçu, 2007:72). Girişimcilerin yöneticilerden farklı kavram olduğunu vurgularken girişimciyle yönetici arasında olan temel farkları meydana çıkarmakta yarar görülür. Bu bağlamda girişimciyle yönetici arasında olan temel farklar Tablo 3.1’deki gibi özetlemek mümkündür.

Tablo 3.1: Girişimci ve Yönetici Arasındaki Temel Farklar

Girişimci	Yönetici
Sürekli geleceğe odaklanır.	Geçmişteki yaptıklarıyla yola devam eder.
Kontrolçüdür.	Düzen kurucudur.
Değişimi benimser ve ayak uydurur.	Değişime karşıdır, statükoya bağlıdır.
Fırsatları yakalar ve değerlendirir.	Problemleri ortaya çıkarır ve çözümü için uğraşır.
Bir planı gerçekleştirdikten sonra diğer planı düşünür.	Bir plan çerçevesinde hareket eder. İkinci planı pek düşünmez.
Girişimci yöneticinin belirlediği işleri sıraya koyar ve yapar.	Yönetici ise girişimcilerin yaptıklarını toplarlar.
Yenilikçidir.	Gelenekseldir.
Hayalcidir.	Planlayıcıdır.
Riski seven.	Güven arayandır.

Kaynak: (Müftüoğlu, Tamer. vd. (2004). *Girişimcilik*, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir: WebOfset, s.8).

Girişimciyle yönetici arasında olan temel farkları incelediğimizde girişimci daha aktif, bağımsız hareket eder, fırsatları değerlendirir, değerıme olumlu bakar, risklere ve yeniliklere açıktır, sorgulayıcıdır şeklinde temel farklılık sayabiliriz. Yneticilerse mevcut düzeni korur, belirli ilkeler ve politikalar dahilinde hareket eder, risk ve belirsiz durumlardan uzak dururlar. Dolayısıyla her yönetici aynı anda girişimci olarak düşünülmez.

Girişimcilik üstüne yapılan çalışmalar kapsamında girişimci kişilik özellikleriyle ilgili ortak neticelere varılmıştır. Bu zellikler aşağıdaki şekilde sıralanabilir (Tekin, 2005, s.47; Yurtseven, 2007, s.67; Kaya, 2007, s.46–47):

- i. Yenilikçi düşünce yeteneğine sahip olma,
- ii. Yüksek seviyelerde çalışma motivasyonu içinde olma,
- iii. Kararlarında tutarlı olarak dirayetli olma,
- iv. Devamlı ve kalıcı sosyal ilişkilerde bulunma ve iletişim kurma,
- v. Özel ve iş hayatında sözlü ve yazılı iletişim kurabilme,
- vi. İçine karşı gönüllü ve iten olma,
- vii. İnsanlar ile birlikte olarak takım çalışmalarına yatkın olma,
- viii. Zamanı verimli ve etkin şekilde kullanma,
- ix. Değerıme açık olma ve değerımi kabullenme,
- x. Söz verdiği işi ve de başladığı işi tam zamanında bitirme,
- xi. Kişileri ikna edebilme, güvenilir kişiliğe sahip olma,
- xii. Anlaşılır ve açık bir vizyon sahibi olma,
- xiii. İş hayat ile özel hayatı arasında dengeli hareket edebilme vb.

2.2.3. Girişimcilik Eğilimi

Girişimcilik eğilimi, tüm Şeylerden önce bireysel unsurlarla çevresel unsurların bileşimi olmaktadır ve bireylerin kendi işlerini yapmadaki isteğe ve kararlılığa sahip olmadır. Girişimcilik davranışlarına bakıldığında, girişimcilik faaliyetleri üzerindeki süreç ve ona dair uygulamalar olarak açıklanabilir. Özerklik, risk alma, yenilikçilik, saldırgan rekabetçilik ve proaktif olma kilit özelliklerdir (Okudan ve Rzasa, 2006, s.197).

Bilgi toplumu ya da iletişim toplumu Şeklinde bilinen 2000’li senelerde bilim ve teknoloji alanında yaşanan çok hızlı gelişmeler, toplumlardaki yapıları hızla değiştiriyorken, girişimciliğin ve girişimcinin ekonomik değeri ve toplumda sahip olduğu önemi daha da arttırmıştır. Bunun yanında bireysel yeteneğe ve bireye dayalı girişimcilik popüler olmuş ve insanın sahip olduğu entelektüel üretkenlik yeteneğinin önemi artmıştır (Arslan, 2002, s.2).

Girişimcilik eğilimleri üstünde yapılan araştırmalara göre, girişimci bireyler güçlü başarma gereksinimi, özerklik ve iç denetimi kontrol etme eğiliminde olduklarını açıklanmıştır (McClelland, 1961, s.259). Bunun yanında bu bireylerin kendilerine güvenen, inatçı, meselelerle başa çıkma kabiliyeti olan niteliklere sahip oldukları bahsedilmiştir (Davidson ve Burke, 2004, s.32).

McClelland (1961)’ın ilk çalışmaları, kontrol alanı, kişisel değerler, belirsizliğe tahammül, risk alabilme eğilimi gibi birçok niteliği incelemek üzerine olmuş, bununla birlikte girişimci ruhu olan kişilerin başarı gereksinim seviyeleri yüksek olduğunu ve bu bireylerin emekli olma taraftarı olmadıkları ve tekrarlayarak yapılan rutin işlerden hoşlanmadıkları saptanmıştır. Kişisel niteliklere yönelik araştırma yöntemleri girişimciliği ifade etmede yetersiz görülünce davranış, girişimciliği ifade edebilecek en iyi odak noktası olarak grlmştir. Bu sebeple iş kurma davranışı da girişimciliği açıklayan bir davranış Şeklinde görülür (Balaban ve zdemir, 2008, s.135).

Girişimci davranışlar, genelde bireyler tarafından gerçekleştirildiği için, bireylerin ruh halleri, onları girişimci davranışlarını sergilemeleri doğrultusunda harekete geçirerek girişimlerini başlatmış olur. Girişimci davranışlarsa belirli bazı

özelliklere sahiptir. Pek çok çalışma, girişimin başarısındaki temel faktörün bireyler olduğunu söyler. Bireyler ve onların oluşturduğu küçük gruplar, topluluğu veya toplumu inşa etmiş yapı taşları olarak görülebilir. Bireylerde asgari seviyede girişim ruhu mevcut değilse girişim kültürünün gelişmesini de bekleyemeyiz (Kao, 1989, s.13).

Girişimcilik çalışmaları için genel eğilim olarak, girişimcilerin kişilik özellikleri araştırılarak belirlene yönünde gelişmiştir. Bu yaklaşımda asıl gaye girişimcileri girişimci olmayan bireylerden ayırabilmektir. Başka bir söyleyişle, girişimcilik eğilimlerinin asıl sebeplerini kişilik yaklaşımıyla ifade etmek istemektir. Fakat bu yaklaşım, eldeki bulguların tutarlılık göstermemesinden ve girişimciliği tam anlamıyla açıklayamaması sebebiyle çok eleştiri almıştır. Girişimciliği açıklamak için kullanılan başka bir yaklaşıma ise davranış yaklaşımı adı verilir. Bu yaklaşım her bir davranışın bir sebebi olduğunu ve herhangi başka bir şeye tepkisinden ortaya çıkacağını söyler. Bu şey kişi, faaliyet, yer, hayat tarzı, zihinsel kavram ya da bunların birleşmesinden oluşabilir. Davranışın doğasını açıklarken iki temel ifade ediş vardır (Artan vd., 2008, s.282).

Birinci açıklamada davranış tek boyutlu alınır ve etkin tepkilerin davranışı temsil ettiği öne sürülür. Diğer açıklamadaysa davranışı meydana getiren üç tür tepki olduğunu iddia eder. Davranış duygusal, davranışsal ve bilişsel olarak tanımlanmakta olan bu tepkilerin bileşimleri neticesinde meydana gelmektedir. *Duygusal boyut* bir şeylere karşı hissedilen olumlu ya da olumsuz duygulardan ibarettir. *Bilişsel unsur* bir şeylerle alakalı bireyin sahip olduğu inanç ve düşüncelerdir. *Davranışsal etmen* ise bir şeylere karşı belli davranışlarda bulunabilmek için bireyin gösterdiği davranış eğilimlerini ve yatkınlıklarını ifade eder (Robinson vd., 1991, s.13).

Toplumun güven düzeyi de girişimcilik için başarılı sonuçlanmasını önemli ölçüde etkilemektedir. Çevrede güven duyulacak bireylerin fazla olması, toplumda içerisinde girişimcilik mücadelelerin hızla sürdürülmesine yardımcı olmaktadır. Güvenin fazla olması girişimciler için rahatlıkla başka bireyler ile işbirliği yapmalarını, sorumluluk ve yetkilerini devretmelerini kolay hale getirir. Yönetici veya girişimci sıfatına sahip olanlar çalışanlarında işlerini özgürce gerçekleştirme olanağını sağlarlar. Yüksek güven sahibi olma; yakın denetimi ve disiplini öne

çıkarak katı hiyerarşik yapılanmalar bakımından uyumsuzluk göstermektedir. Bu şekildeki ortamların kendini gösterdiği toplumlarda dışa eğilimli olan ve dinamik yapıdaki örgütler başarıyı yakalarlar (Casson, 1990, s.14).

2.3. İŞLETMELERDE GİRİŞİMCİLİK

Çalışmanın bu kısmında işletmelerde girişimcilik kavramı ele alınacaktır. İşletmelerde girişimcilik kavramı dendiğinde ilk olarak işletme bünyesinde yapılan girişimcilik kavramı akla gelmektedir. Bu kapsamda iç girişimcilik kavramı boyutları ile birlikte açıklanacaktır.

2.3.1. İç Girişimcilik Kavramı

Hem akademisyenler hem de uygulamacılar için iç girişimcilik kavramı 1980’li senelerde itibaren ilgi uyandırmaktadır (Ağca ve Kandemir, 2008, s.211). İç girişimciliğe gösterilen ilginin gittikçe artmasının en önemli sebepleri, sayısı hızla artmakta olan rakipler, geleneksel olan işletme yönetimi yöntemlerindeki yetersizlikten dolayı, yetenekli çalışanları işletmelerden ayrılması sonucu küçük ölçekli girişimci halini almasıdır (Odabaşı,2005, s.65). Yine bu alanın temelinde; iç girişimcilik firmalarının hem kârlılık hem de ekonomik büyüme açısından yeniden hayat buldurulmasını ve performanslarının iyileştirmesini istemektedir (Ağca ve Kurt,2007, s.86). İç girişimciliğe bakıldığında “faaliyete devam eden organizasyonlar üzerindeki girişimcilik” olarak tanımlanmakta; genel ve organizasyonel ekonomik gelişmede önemli dinamik unsur şeklinde kendini göstermektedir. İç girişimcilik (intrapreneurship) kavramı ile aynı anlama gelen ya da ilgili kavramları olarak şirket girişimciliği (corporate venturing), kurumsal girişimcilik (corporate entrepreneurship), kurum içi girişimcilik (internal corporate entrepreneurship), sürekli girişimcilik (continued entrepreneurship) firma seviyeli girişimcilik eğilimi (firm-level entrepreneurial orientation), kavramları da kullanılmaktadır.

İç girişimcilik; mevcut örgütü, risk alarak, yenilik-aktif rekabet davranışlarıyla ve satışlar vasıtasıyla harekete geçirerek yeniden canlandırmayı, mevcut örgüt içinde yeni girişimler yaratmaya yol açılmış girişimsel faaliyetlerini, örgütün ana temasını yenilemeyi ve de örgütü dönüştürmeyi hedeflemektedir (Onay ve Çavuşoğlu,2010, s.49). Bu kapsam içinde iç girişimci, risk alıp yenilikler yaparak pazardaki imkanları

yakalayıp onlarla karlı iş fikirleri oluşturma ve bunları pazara sunarak değişim gerçekleştiren bireylerdir (Yazıcıoğlu, vd., 2011, s.275).

Büyüklüğü ne kadar olursa olsun var olan bir işletme içerisinde süre gelen bir süreç şeklinde ifade edilmiş iç girişimcilik, yeni teknolojiler, hizmetler, yönetim teknikleri, rekabet ve stratejiler geliştirme olarak diğer yenilik aktivitelerinin sürdürülmesi olarak ifade edilmektedir (Antoncic ve Hisrich,2001, s.498). Zahra (1991, s.259)'ya göre iç girişimcilik, var olan bir işletmenin finansal durumunu ve rekabet gücünü iyileştirmeye yönelik olarak işletmelerde, proje ve bölüm seviyesinde, ürünlerde yeniliklerle ve pazarların genişletilmesiyle yeni işler ortaya çıkarmayı amaçlayan faaliyetler şeklinde ifade edilmiştir.

Kısaca iç girişimci, kurum içinde girişimci ruhu ile, yenilik getirme fırsatlarını gören ve onları yakalayan, yalnızca yeniliği getirmek ile kalmayıp bu düşüncelerini ve modellerini içindeki işletmenin rekabet gücünü ve karlılığını artıracak asıl faaliyetlere dönüştürebilen bireylerdir (Kirby, 2003, s. 300). Durum bu şekilde olunca ise şirket girişimciliğinde iç girişimcilik; mevcut örgütü, yenilik - aktif rekabet içeren davranışları ve risk alma ve satışlar vasıtasıyla harekete geçerek yeniden hayat buldurmayı; (Zahra ve Covin, 1995, s.44) mevcut örgüt içinde yeni girişim yaratacak girişimsel faaliyetleri ile örgütün ana düşüncesini yenileyerek örgütü dönüştürmeyi hedeflemektedir (Antoncic ve Scarlet, 2005, s.71; Rutherford ve Holt, 2007, s.429).

İç girişimci bir işletmenin izni ölçüsünde işletmenin tüm bölümlerinde faaliyet gösterebilir. Finanstan halkla ilişkilere, yönetimden pazarlamaya, veya çalışan personellerin iletişim sistemleri boyunca her departman içinde görev alabilirler. Bunları yaparlarken işletmenin mevcut kontrol sistemiyle, kurallarıyla, bütçesiyle, kalıplaşmış ya da alışmış örf ve adetleri ile karşılaşabilirler (Hisrich ve Peters, 2002, s.51-52). Pinchot (1985)'a göre bir iç girişimciye genel özellikler aşağıdaki şekilde verilmiştir:

- i. İşletme kaynakları kullanılırken serbest olmayı ister, hedefe yönelik kendini motive ederek yaptıkları karşılığında takdir edilmeyi umar,
- ii. Kendisine zaman sınırı koyarak işlerini buna kapsamda planlamaktadır,

- iii. Girişimcilik özelliğini gösterebilmek için, çalıştığı kurum içinde manevi ve maddi destek ister,
- iv. Kendisine güveni vardır. Genellikle sistem üzerinde kuşkuları olmasının yanında, sistemle başa çıkma mevzusunda kendilerine güvenleri sonsuz bulunmaktadır,
- v. Çalışma alanının asıl dayanağı, hem müşteriler hem de örgüt içindekilerdir,
- vi. Orta seviyede risk alabilirler. Genellikle işten atılmaktan korkmayarak bunu sadece küçük bireysel bir risk olarak görmektedirler,
- vii. Kendi pazar araştırması ve değerlendirmesini yaparlar,
- viii. Statü sembollerini sevmezler, özgürlük onlar adına en önemli güç olmaktadır,
- ix. Örgütteki düzen mevzusunda çok duyarlı hareket ederler,
- x. Diğerlerini yaptığı şeylerin doğruluğuna inandırma çabasındadırlar,
- xi. Kontrol yeteneğine sahiptir,
- xii. Problem çözebilirler,
- xiii. Araştırma, sorgulama yaparlar,
- xiv. Yenilikçi bireylerdir.

2.3.2. İç Girişimciliğin Önemi

Günümüzdeki pek çok işletme, iç girişimcilikteki artan değerini fark etmişleridir. Bundaki en önemli sebepler arasında; sayısı hızlıca artmakta olan rakipler, geleneksel işletmelerdeki yönetimi yöntemlerindeki yetersizlik, yetenekli olan çalışanların işletmelerden ayrılmasıyla küçük ölçekli girişimci hali almaları, artan uluslararası düzeydeki rekabet, etkinliğin ve verimliliğin artırılması doğrultusunda yapılan çalışmalar bulunmaktadır (Başar ve Tosunoğlu, 2006, s.27). Bu sebeple

gerek ulusal alanda gerekse uluslararası alanda faaliyet göstermekte olan işletmeleri yenilikçi hareket etmeye ve değişime ayak uydurmaya zorlarlar. Bu gelişmeler neticesinde modern işletmeleri iç girişimciliği geliştirme yolları aramaya başlarlar. Bu arayışa gitmemekte ısrarcı olan işletmelerde ise durgunluk, gerileme ve personel kaybı gibi neticelerle karşılaşacağı görülmektedir (Kuratko ve Hodgetts,1998, s.55).

2.3.3. İç Girişimciliğin Boyutları

Pek çok araştırmacı için “ bir firmadaki iç girişimcilik düzeyini ortaya koyarken asıl belirleyici davranışlar neler olmaktadır?” sorusunun cevabında iç girişimcilik boyutlarına dahil olduğu doğrultusundadır. İç girişimcilik; farklılaşma, yenilik, örgütsel yenilenme ve proaktif davranış yönelimi boyutlarından meydana gelmektedir

- i. **Yenilik;** bir örgüt için, yeni hizmet, ürün ya da teknoloji üretebilecek yeni denemeleri ve fikirleri destekleme eğiliminde bulunma ve bunun yanında var olan teknolojilerin ve ürünlerin geliştirilmesini ve değiştirilmesini gösterir. Bir yenilikten bahsedildiği zaman işletmedeki çalışanlara ait yeni fikirler ile geliştirilecek yeni ürünler, yeni teknolojiler, yeni hizmetler, yeni yönetim tekniklerinden ve yeni stratejilerden söz edilmektedir. Bir örgütte yenilikçi eğilimin fazla olması durumunda, örgütteki iç girişimcilik faaliyetleri için de artış olduğu söylenebilir. Bundan dolayı iç girişimcilerin de yeniliklere açık olduklarında söz edilebilir. Özellikle Ar-Ge kısmında çalışanlar bu amaç doğrultusunda faaliyette bulduklarını ve örgüt içindeki iç girişimcilik faaliyetlerini bu kısımlar içinde filizlendiği söylenebilir (Ağca ve Kurt,2007, s.90). Yenilik ile iç girişimcilik arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarabilmek için iç girişimciliği, “yeni pazarlar ve yeni ürünler geliştirme süreci” şeklinde tanımlanır. Farklılaşma; örgütlerin çevrelerinde gerçekleşen değişime ayak uydurmaları yanında, rekabette sağlanacak üstünlük ve rakibin bir adım önüne geçmek için gerek yönetimde, gerek üretimde, gerekse pazarlama alanlarında rakipleri ile benzer nitelikleri sergilemekten sıyrılarak fark yaratmalarını göstermektedir (Pearce ve Carland,1996, s.88).

- ii. **Proaktif Davranış;** Dess ve Lumpkin (1996, s.135) proaktifliği, “gelecek zamanda meydana gelecek mevzulardan, değişimlerden ve gereksinimlerden önce harekete geçmek” olarak açıklanmaktadır. Bundan dolayı hızla değişmekte olan çevresel şartlara uyabilmek ve onların bir adım önüne geçebilmek için çevrenin gelecekteki isteklerini öngörerek potansiyel isteklere rakiplerinden önce cevap verecek yapıda öncülük yapmaktır. İç girişimciliğin özündeki fırsatları değerlendirebilmek üzere harekete geçme hissi mevcuttur. Bu bakımdan proaktiflik çabaları, örgütlerdeki pazarlarda lider olma girişimlerindeki rakiplerine bakarak temel faaliyet alanları içinde hizmet ve ürünleri, teknolojileri ve yönetim tekniklerini önceden sunmasıyla alakalıdır (Göçmen,2007:75).
- iii. **Örgütsel Yenilenme Yönelimi;** İşletmelerin değişen çevre koşullarına hızlı cevap verebilmeleri hatta değişimlerde liderlik yapabilmeleri için fırsatlar ve tehditleri iyi algılayarak örgüt yapısı ve süreçlerini yenilenmesi gerekir (Göçmen, 2007, s.75). Ginsberg ve Guth (1990, s.5) iç girişimcilik için iki boyutlu süreç şeklinde ifade etmektedirler. Birinci var olan işletme içinde yeni iş girişimleri başlatılması halidir. İkinci ise, işletmenin üstünde bina edilen temel yeteneklerin, kilit fikirlerin yenilenmesi yolu ile örgütün yenilenmesi olarak tanımlanır.

2.4. ETİK KAVRAMI

Etik, geçmişi neredeyse 2500 yıl öncesine dayanan bir felsefe dalıdır (Zimmerman, Smith ve Brickley, 2002, s.1821). Etik kelimesi etimolojik açıdan incelendiğinde Yunanca kökenli olup, “ethos-ethikos” sözcüğünden türetilmiştir ve “prensip, insan davranışı, karakter, gelenek-görenek, ahlak sistemi” manasındadır (Mirze ve lgen, 2004, s.440). Bir çok bilim adamı, “etik” kavramına ortak bir tanım ortaya koyma konusunda başarılı olamamıştır. Etik bir grup bilim adamı tarafından, “kişinin izlemesi gereken kurallar ile ahlaki standartlar” olarak ifade edilirken, ilerleyen dönemlerde ise, “kişinin doğru olarak ne şekilde davranacağını ortaya koyan ve tanımlayan standartlar, değerler ve ilkeler sistemi” şeklinde ifade edilmiştir (Ural, 2003, s.3).

Etik, yasanın yönetmediği, fakat insan davranışlarının neticelerine yoğunlaşan töresel bir standart olarak ifade edilmektedir. Etik, yasanın düzenlemiş olduğu davranışlara nazaran daha st seviye standartları karşılayan davranışlar gerektirmenin yanında, kendine has davranışlar ihtiva etmektedir (Kirel, 2000, s.31).

Etik, kişiye spesifik bir eylem ya da davranıştan ziyade, doğru olduğu varsayılan davranışı gösterir ve izlenmesi yönünde teşvik eder. Bireyi bu davranışa zorlamaz, fakat birey kendi hür iradesiyle bu davranışı sergiler. Buna ek olarak, etik bir felsefe disiplini olarak yalnızca “olması gereken” biçiminde dar bir çerçevede değerlendirilmemelidir. Etik günümüzde, kişisel ve toplumsal her nevi eylemlerin, tercihlerin, kararların ve onları belirleyen değerler ile ilkelerin bilgisi şeklinde bahis mevzu olmaktadır (zdemir, Kutanis ve Bayraktaroğlu, 2005, s.17).

Etik başka bir tanım kapsamında, yanlış, doğru, kötü, iyi ve fayda benzeri kavramları inceleyen, grupsal ve bireysel davranış ilişkilerinde neyin kötü neyin iyi olduğunu ortaya koyan standartlar, değerler ve ahlaki ilkeler sistemi şeklinde ifade edilmektedir (Hatcher, 2004, s.358). Etik yine bir diğer bir tanımda, kişilerin veya grupların davranışları ile ilgili olarak yanlış, doğru, kötü ya da iyi gibi değerlendirmelerde bulunmasına olanak sunan kurallar topluluğu şeklinde belirtilmektedir (Varinli, 2004, s.45).

Etik, bireyin diğer varlıklarla belirli normlara istinaden gerçekleşen ilişkiler bütünü, bireyin bahse konu ilişkileriyle bu varlıklara yönelen faaliyetlerini tertipleyip anlamlandıran değer, kural, ilke ve normlar kümesini belirtmektedir (Cevizci, 2002, s. 3). Tablo 4.1’de bir takım etik ilkeler ve etik dışı davranışlar sıralanmıştır. Bu ilkeler her ne kadar genel anlamda sıralansa da işletmeler özelinde de geçerli olan ilkeler ve davranışlardır. Tüm bu ilkeler ve etik dışı davranışlar işletmelerin başarılı bir şekilde yönetiminde yöneticilerin ve çalışanların dikkate alması gerektiği prensipleri ve kaçınması gerektiği davranışları ifade etmektedir.

Tablo 4.1: Etik İlkeler ve Etik Dışı Davranışlar

Etik İlkeler	Etik Dışı Davranışlar
Adaletli olmak	Ayrımcılık yapmak
Herkesine eşit davranmak	Adam kayırmak
Dürüstlük ve doğruluk	Rüşvet vermek ya da almak
Tarafsızlık	Yıldırma – korkutma uygulamak
Sorumluluk sahibi olmak	Görevi ihmal etmek
İnsan haklarına riayet etmek	Başkalarını sömürmek
İnsancıl olmak	Bencillik etmek
İşe bağlı olmak	Yolsuzluk yapmak
Hukukun üstünlüğüne inanmak	İşkence (eziyet) yapmak
Sevgi sahibi olmak	Yaranma-dalkavukluk etmek
Hoşgörülü olmak	Şiddet-baskı uygulamak
Saygılı olmak	İş ilişkilerine politika karıştırmak
Demokrasiye inanmak	Hakaret ve küfür etmek
Müsrif olmamak	Kötü alışkanlık edinmek
Olumlu düşünmek	Bedensel ve cinsel tacizde bulunmak

Kaynak: (Uzunçarşılı, Ü., M. Toprak, O. Ersun (2000), *Şirket Kültürü ve İş Prensipleri*, İstanbul: İstanbul Ticaret Odası, s.38).

Etik ilkeler, müşterek hayatın devam etmesine katkı sağlayarak toplumsal düzenin tesisine yardımcı olmaktadır (Berkman ve Arslan, 2009, s.32). Toplumun bir bileşeni durumundaki iş dünyası, etik ilkelerin mevcut olduğu ve etik ilkelere

gereksinim duyulan bir sahadır. Etik ilkeler bir işletme için, işletmenin değerler sistemini ifade etmekte, işletme hedeflerini ortaya koymakta ve bunlarla uyumlu kararlar alınabilmesini sağlamaktadır (Aydın, 2001, s.148).

İşletmelerin değişik hedeflerinin bulunması, etik ilkelerin hedeflerini farklılaştırabilmektedir. Fakat etik ilkeler genel itibariyle, çalışanlar ile işletme ve toplum ile işletme ilişkilerini düzenleme, işletmenin amaçlarına erişmesine yardım etme, üyelerine yanlış ve doğru konusunda yol gösterme benzeri değişik amaçlara hizmet etmektedir (Yurtsever, 2000, s. 38). Etiğin iş hayatına yönelik boyutu ile ilgilenen iş etiği, bu doğrultudaki hedeflere erişmek üzere iş dünyasında bulunan etik problemleri inceleyen, davranışlara yön veren, bireylere rehberlik yapan standart ve prensiplerin kümesinden meydana gelmektedir (Çakıoğlu ve Başpınar, 2012, s. 61). Çalışmanın bu bölümünün devamında işletmelerde etik değerler ve etik değer algısı kavramları ele alınacaktır.

2.5. İŞLETMELERDE ETİK DEĞER ALGISI VE ETİK ANLAYIŞI

Liberalizm'in babası olarak bilinen Adam Smith: “ekonomik yaşam, sosyal yaşamın derinliklerinde gömülü vaziyettedir. İçerisinde yer aldığı toplumun göreneklerinden, ahlâkından ve alışkanlıklarından münferit olarak algılanamaz; diğer bir deyişle, ekonomi yalnız başına kültürden koparılarak değerlendirilemez” demiştir (Fukuyama, 1998, s. 27).

Bilindiği üzere, işletmelerin neredeyse tamamının hedefi kâr elde etmek olduğundan, idareciler aldıkları kararlarda işletmelerine sağlayacakları değer ve faydaları dikkate almalı, fakat bununla birlikte, kârın işletmenin yer aldığı çevrenin bir bileşeni olarak etik değerlere ve hukuka uygun olmasını göz önünde bulundurmalarıdır.

Toplum hayatının tüm kademelerindekine benzer şekilde ekonomik yaşamda da kültürün baskın bir etkisi vardır. İş etiği olgusu bu hususta uzun yıllar faaliyetlerde bulunan Weber sonrası, batıda yerleştiği yer itibarıyla çalışanların sabahları erken saatte kalkma ve zihinsel veya fiziksel anlamda uzun zaman boyunca emek harcamaya ilişkin bir genel algı değildir. Çünkü modern zenginlik organizasyona, yeniliklere, teknolojiye, insan sermayesine (eğitim ve bilgi) ve diğer

faktörlere dayanmaktadır ve onu oluşturmada faydalanılan, basit emek miktarından ziyade nitelikleriyle bağlantılı durumdadır (Fukuyama, 1998, s.52).

Liderlik, yönetim vasıfları, işletme yöneticiliği ve işletme bilimi bilindiği üzere yalnızca riske açık olma, yenilikçilik kapasitesi, akılcılık, tutumluluk ve çok sıkı çalışma benzeri niteliklere atfedilen erdemler olmasına rağmen, dürüstlük, güvenilirlik, işbirliği ve diğer insanlara karşı görev bilinci benzeri sosyal niteliği bulunan bir dizi erdemsel bileşenleri ihtiva eden bir bütün özelliğindedir. Bu nedenle, iş dünyasının önemli ölçüde güvene dayanması ilk safhada belirtilen niteliklerle beraber, ikinci kademenin öncelikli bileşenlerinden olan ahlâk ve ahlakla birlikte getirilen güvenilirlik, işletmelerin; idarecilerin ayakta kalmasının ve rakipler karşısında rekabet avantajı elde etmesinin ön şartıdır.

İşletmeye ait ekolojik, sosyal, siyasal ve ekonomik sorumluluk durumundaki iş etiği (Geçikli, 2008, s. 205), çalışma şartlarının güvenliği, işe alım safhasında dürüstlük, mali hususlarda şeffaflık ve çevre kirliliğine engel olma benzeri yükümlülüklerin önemine vurgu yapmakta, işgörenlerin aralarındaki ilişkileri ve işverene yönelik sorumluluklarını toplumsal sorumluluk çerçevesinde çözümlemeyi hedeflemektedir (Güçlü vd., 2002, s. 777). Dolayısıyla, iş etiği bireysel ahlaktan daha çok, işletmelerdeki karar, amaç, politika ve davranışların ahlaki boyutları ile alakadar olmaktadır. Fakat kişinin ahlakın iş ahlakına ilişkin olarak belirleyici bir unsur özelliğinde olduğu gerçeği dikkate alınmalıdır (Özgener, 2009, s. 52).

İşletmelerin ahlaki meşruluğu, ellerinde bulunan gücü ve etkiyi ne şekilde kullandıkları ile bağlantılı durumdadır (Shulze, 1997, s. 38). İşletmeler, kişiler tarafından verilen kararlar aracılığıyla kişiler tarafından idare edilmektedirler. Bu nedenle işletmelerin sosyal sorumluluğu ve doğruluğu, yalnızca o işletmeyi idare edenlerin verecekleri kararlarda bu tip sorumlulukları dikkate almaları ile ilişkilidir (Ünsal, 2009, s. 902). Mevcudiyetini devam ettirmeyi hedefleyen işletmeler, iş ortamındaki kararlarına ve faaliyetlerine yön veren, etik değerlerini ve örgütsel davranış standartlarını meydana getiren iş etiğini önemsemeli ve onu, başarıyı önleyen bir bileşenden ziyade çalışma usüllerini iyileştirecek bir fırsat şeklinde algılamalıdır (Kırel ve Özalp ve, 2010, s. 503; Kurtz ve Boone, 2013, s. 36).

Etik, bir bireyin doğru ya da yanlış hakkındaki ahlaki yargılarını ilgilendirmekte, bu bağlamda bir işletmede de alınan kararlar bireyler veya gruplar tarafından verilebilmektedir. Ancak karar alıcılar şirketin kültüründen etkilenmekte, etik davranışlar sergilenmeleri gerekmektedir. Bu, kısa vadede en büyük kârı sağlayacak yolun atılmasına neden olmaktadır. Etik davranış bir işletmeye aşağıda sıralanan önemli faydalar sağlayabilmektedir (McPhail ve Walters, 2009, s. 72).

- i. Müşterileri işletmenin ürünlerine çekmek, böylece satışları ve karları artırmak.
- ii. Çalışanların işe devam etmesini sağlamak, işgücü devrini azaltmak ve dolayısıyla verimliliği artırmak.
- iii. İşletmede çalışmak isteyen daha fazla çalışanı işe çekmek, bu yolla işe alım maliyetlerini düşürmek ve işletmenin en yetenekli çalışanları elde etmesini sağlamak.
- iv. Yatırımcıları çekmek ve şirketin hisse fiyatını yüksek tutmak, böylece işin zarar görmesini engellemek.

2.5.1. Ahlak ve Etik Arasındaki İlişki

Ahlâk geniş ifadesiyle, kişinin devletle, kurumlarla, başkalarıyla olan ilişkilerinde, toplumun gelenek ve göreneklerinden, deneyimlerinden kaynaklanan, akıl ürünü olan birliktelik, toplumsal uyum ve dayanışmaya katkı sağlayan, böylelikle toplumun politik, sosyal ve ekonomik yapılarına istikrar sağlayan değer, standart ve prensipler kümesidir. Bahse konu değer, standart ve prensipler, aynı zamanda “ahlâkî ilkeler” şeklinde de ifade edilmektedir (Otlu 1999, s.125).

Ahlâk, belirli insan toplulukları tarafından belirli bir dönemde benimsenen, kişilerin birbirleriyle olan ilişkilerini tertipleyen ilkelerinin, yasalarının, töre ve davranış kurallarının bütünüdür (Arslan 2001, s.1).

Türkçe'deki geçmişi çok eskilere dayanmayan “etik” kelimesinin, bilhassa son zamanlarda ahlâk kelimesi yerine kullanılmaya başlanması söz konusudur. Ahlâkı, daha kapsamlı olduğu değerlendirilen etikle karşılaştırmak oldukça zordur (Güçlü

vd. 2002, s.25). Eski Yunanca'da bulunan ethikos kelimesi ile ilk defa Cicero'nun onun karşılığı şeklinde kullandığı Latince moralis kelimesi, “ahlâk felsefesi ile etik” (moral philosophy/ethics), “ahlâksal ile etiksel”(moral/ethical), “ahlâk ile etik” (morals/ethics) kelimelerinden görüleceği üzere, hem Türkçe'de hem de Batı dillerinde birbiri yerine kullanılabilir kavramlar şeklinde görülmektedir. Bu doğrultuda, pek çok felsefeci, ahlâk ve etik kavramlarının dilsel ayrımını felsefî bir ayrım şeklinde de muhafaza etmeye özellikle önem vermektedirler (Güçlü vd. 2002, s.502-503).

Patzig de, dile yerleşen kullanıma istinaden ahlâk kelimesi ile, işletmeleri, değer yargılarını ve ahlâkî normları tanımlamakta; etik kelimesi ile, felsefenin ahlâk alanını bir problem sahası şeklinde görerek inceleme konusu şeklinde ele almaktadır. Ahlâk ve etik birbirlerine çok yakın kavramlardır ve aralarında belirgin bir farklılık yoktur. Etik bu yönüyle, direkt ahlâk kavramından ziyade “ahlâk felsefesi”yle eş anlamlı şekilde kullanılmalıdır (Pieper 1999, s.32).

Ahlâk doğru ve yanlış, erdem ve kusur, iyi ve kötü ile, yaptıklarımızı ve yaptıklarımızın neticelerini değerlendirme ile alakalıdır. Etik veya ahlâk felsefesi, konusu ahlâk olan felsefe dalıdır. Ahlâkî yargılarımızın statüsünü ve kullandığımız ahlâk terimlerini analiz eden etik, ahlâkî tutumlarımızın temeli durumundaki yargılarımızı konu edinmektedir (Nuttall 1997, s.15).

Bahsi geçen açıklamalardan da anlaşıldığı üzere, ahlâk ve etik birbiri ile özdeş olgular değildir. Fakat ahlâk kavramının Türkçe kullanımında, etik kavramını da kapsayan (ahlâk felsefesi, ahlâk bilgisi) yönünün mevcut olduğu göz önünde bulundurulmalıdır.

Buradan çıkarımla, iş ahlâkı ve iş etiği kavramları arasında da etik ve ahlâk arasındakine benzer bir ilişki bulunduğu ifade edilebilir. Bu hususta iş ahlâkı kavramının vurgulanması faydalı olacaktır. Müteakip maddelerde bu kavramla alakalı bir takım tanımlar belirtilmiştir.

- i. İş ahlâkı, iş davranışları ile alakalı olarak, neyin yanlış, neyin doğru, neyin haksız, neyin haklı olduğuna ilişkin inançlara dayalı kurallar ve ilkeler bütünüdür (Songür ve Demir 1999, s.159).

- ii. İş ahlâkı bir disiplin olarak, iş dünyası ve ekonominin sunduğu imkânlar çerçevesinde sağduyulu seçimler gerçekleştirmemize yol gösteren değer ve ilkeler toplamıdır (Özgener 2002, s.177)
- iii. İş ahlâkı, bir toplumda faaliyetlerini sürdüren işletmelerin, diğer örgüt paydaşları ile çalışanlarla, diğer işletmelerle ve birbirleriyle ilişkilerini düzenleyen töreler, kurallar, değerler ve ilkeler bütünüdür. İş ahlâkı bu yönüyle bir iş ortamından bir başka iş ortamına, bir dönemden bir başka döneme ve bir ulustan bir başka ulusa hem içerik hem de kapsam açısından farklılık arz edebilmektedir (Güçlü vd. 2002, s.25).
- iv. Ahlâksal değerlerin iş hayatına geçirilişinde iş ahlâkı birinci dereceden bağlayıcı töreler, kurallar ve ilkeler öne sürer. Bunlar bir grup kişi veya tek bir kişi tarafından doğruluğu onaylanmış, sonuna kadar uyulması gerektiğine inanılan kurallarca meydana getirilmiş, kavramsal ahlâk düşünceleridir (Güçlü vd. 2002, s.25).

En genel manası ile iş etiği ise, iş hayatında iyi davranışların, iyi olanın ve “iyi”nin kaynaklarını, özünü ve doğasını araştırır (Güçlü vd. 2002, s.501-505)

İş ahlâkı ile iş etiği arasındaki ayrım yukarıda bahsi geçen açıklamalardan da hareketle şu şekilde ifade edilebilir; İş etiği genel olarak, “iş”teki ahlâkı davranışları konu edinen bir disiplini ifade eder (Otlu 1999, s.126). Diğer bir ifadeyle, iş etiği ahlâka göre bir adım geriye çekilerek ahlâksallık üstüne düşünmekten doğmaktadır. Bu hususta, iş ahlâkı iş hayatında eylemlerimizi ilk elden inançlarımız ile yönlendiren iyi ve kötü tasarımlarıyla alakalı durumda iken; iş etiği ise ahlâk konusunda yükselerek “ahlâksal” veya “ahlâksal olmayan”, “doğru” veya “yanlış”, “iyi” veya “kötü” nitelikleri ile betimlenen deneyimlerimizin, eylemlerimizin ve inançlarımızın değerlerinin felsefî bir bakış açısıyla soruşturulmasına karşılık gelmektedir (Güçlü vd. 2002:25-26).

2.5.2. İşletmelerde Mesleki Etik ve İş Etiği

2.5.2.1. Meslek Etiği

Küreselleşmenin etkisi ile iş beklentilerinin çeşitlenmesi, işgörenlerin farklılaşması, işletmelerin uluslararası nitelik kazanması, örgütlerin ve toplumların kültürel eğilimlerin değişmesi neticesinde örgütsel değerlerde de farklılaşmalar meydana gelmiştir. Söz konusu durum, işletmelerin hizmet ve ürün üretiminde üretim faktörlerinin öncelikli girdisi durumundaki işgörenlerin (işgücü) etik algılamalarına da etki etmektedir. Dolayısıyla işletmede başarı faktörünün etkin olabilmesi adına, çalışanlar ve idare ilişkilerini düzenleyen ilkelere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu ihtiyaç literatürde meslek etiği ilkeleri şeklinde ifade edilmektedir. Meslek etiği bu kapsamda, çalışma yaşamındaki davranışlara yön veren, işgörelere rehberlik yapan etik ilkelerin bütünü şeklinde ifade edilebilir (Kolçak, 2013, s. 70).

Bir diğer görüşe istinaden, mesleki faaliyetin sürdürülmesi safhasında mesleki ve ahlaki ilkeler çerçevesinde davranma disiplini, meslek etiği olarak adlandırılmaktadır (Çakıroğlu ve Öztürk, 2011, s.60). Meslek etiğinden, ünlü fizikçi ve antropolog Albert Schweitzer tarafından, bireylerin iyi davranışlarını ifade etmede faydalanılmıştır. Schweitzer işletmelerin yalnızca kendi işgörenlerini değil, başka bireylerin iyiliğini de göz önüne almalarının gerekliliğini ileri sürmüştür (Kırel ve Özkalp, 2010, s.504).

Bir mesleği gerçekleştirirken toplum yararının dikkate alınıp uyulmasına ihtiyaç duyulan davranış kurallarının tamamı meslek etiği şeklinde ifade edilmektedir. İnsan ilişkileri mesleki ahlakın dayandığı en temel husus durumundadır. Aynı meslek gruplarında çalışma hayatını sürdüren bireyler arasındaki ilişkilerde bazı davranış kalıplarına uyma, meslek etiğinin bir gereği şeklinde ifade edilmektedir (Sarioğlan-Aymankuy, 2005, s.28).

Meslek etiğinde ifade edilen en temel anlayışa istinaden, aynı meslek grubundaki kişilerin, dünyanın neresinde yaşadığı göz önünde bulundurulmaksızın ifade edilen davranış kalıpları ile uyumlu davranmaları gerekmektedir. Meslek etiği, bir meslek grubunda, mesleğe ilişkin ortaya konan kuralların sürdürülebilirliğini

sağlayan, bireyleri kurallar çerçevesinde arzu edilen davranışları geliştirmeye teşvik eden, ilke tanımayan ve yeterli düzeyde olmayan meslek üyelerini dışlayan, meslek içi rekabeti düzenleyen ve hizmet idealini devam ettirmeyi amaçlayan norm ve ilkelerden meydana gelmektedir (Aydın, 2001, s.4).

2.5.2.2. İş Etiği

İş etiği kavramının gündemde kuvvetli bir şekilde yer edinmeye başlaması 1960'larda ABD'de başlamış, 1980'lerde ABD'de bulunan tüm büyük işletme ve şirketlerde "Etik Hizmetiçi Eğitim ve Danışmanlık Birimleri", "Etik Komiteleri" ve "Etik İlkeleri (Code of Ethics) oluşmuştur (Güven vd, 2004, s.800). İş etiği kavramı, "*iş dünyasındaki hizmet ve mal üretim-tüketim sürecinde ortaya çıkan doğru ve yanlışları belirtir*". Neyin doğru ya da yanlış olduğu hususu, ahlaki bir konudur. İş dünyasında, doğru eylem ve davranışlarla birlikte yanlış eylem ve davranışlar da mevcuttur. Bu nedenle iş etiği, iş dünyasında mevcut olan doğruları ve yanlışları belirtmektedir (Güven vd., 2004, s.800).

İş etiği kavramı dendiğinde tarihi geçmişimizde "Ahilik Teşkilatı"nın bu konuda örnek teşkil ettiği söylenebilir. Zira 13.yüz yıldan itibaren Anadolu esnaf ve sanatkâr kuruluşlarının iş gücü yetiştirme, işleyiş ve kontrollerini düzenleyen bu teşkilat bir takım etik kuralları benimsemiştir (Çağatay, 1997, s.1). Ahi Fütüvvetnamelerinde ifade edilen iş etiğine ilişkin ilkeler aşağıda belirtilmiştir (Esnaf ve Sanatkar, 1973, s.5; Anadol, 1991, s.14; Güllülü, 1997, s.92):

- i. Yaradana itaat, iyi bir kul olma,
- ii. Nefisle mücadele, nefse hakimiyet
- iii. Misafirperverlik,
- iv. Doğruluk, dürüstlük, helal kazanç,
- v. Kendi ihtiyacı varken elindekini başkasına verme,
- vi. Adab-ı muaşarat kurallarına uyma
- vii. Ayırmıcılık yapmaksızın insanları sevme, yardımcı olma.

İş etiği günümüzde dikkat edilen ve öne çıkan bir husus olarak görülse de Ahilik Teşkilatı'nda görüldüğü üzere çok eski dönemlerden itibaren Türk kültüründe iş etiğine önem verildiği anlaşılmaktadır.

Küreselleşen dünya ekonomisi dikkate alındığında, işletmeler için iş etiğinin niçin gerekli olduğuna ilişkin bir çok husus cevap bulmaktadır. Söz konusu hususlardan bir kısmı aşağıda ifade edilmiştir (Arslan, 2001, s.10-11):

- i. Küreselleşme neticesinde değişik kültürlerden gelen bireylerin çokuluslu işletmelerde görev almaya başlaması, bir takım yeni ahlaki problemlerin ortaya çıkmasına yol açmıştır. Bireyler bu ortamlarda, birbirinin kültürüne saygı duymalı ve birbirlerini anlamalıdır.
- ii. Dünya nüfusunun gün geçtikçe çoğalmasıyla birlikte, yeni istihdam gereksinimi de çoğalmaktadır. Yeni iş olanakları oluşturulmadığı zaman, işsiz ve yoksul kesimler zenginlikten pay edinmek maksadıyla sosyal ve siyasal şiddete eğilim gösterecek, söz konusu durum da medeniyet için bir tehdit oluşturacaktır.
- iii. İnsan hakları ve demokrasiye talebin tüm dünyada artış göstermesi, iş yaşamında da önemli hale gelmektedir. İş hayatında, cinsiyet, etnik köken, din ve dil benzeri konularda ayrımcılıktan kaçınılmalıdır.
- iv. Yeni ortaya konan biyolojik ve askeri teknolojiler, iş dünyasının kontrolü altındadır. Bunlar belli bir sorumlulukla değerlendirilmediği zaman, dünyayı yok edebilecek nitelikte bir tehlike ve tehdit ortaya çıkabilir. - iş etiği disiplini iş dünyasındaki kültür ve değerlerin değişik dinlerden ne şekilde etkilendiğini de araştırmaktadır.
- v. Çevre kirliliğinin çoğalması, çevreye duyarlı bir iş dünyasını mecburiyet haline getirmektedir.
- vi. Bilhassa gelişmekte olan ülkeler, yolsuzluğa karşı savaşılarak daha temiz bir ekonomik hayat adına gayret göstermelidirler.

İşletmelerin politika belirleme safhasında, hem günlük karar almalarında, hem de işgörenlerin bütün iş faaliyetlerinde etiğe uyumlu davranışları, başarılarına uzun vadede olumlu olarak etki edebilecektir. Bununla birlikte, işletmenin başarısı aksi yöndeki davranışlardan olumsuz olarak etkilenebilir. Bu nedenle, idarecilerin işletmenin mevcudiyetini sürdürmesi, işletmenin karlılığı ve büyümesi maksadıyla

etik değerlendirmeleri göz önünde bulundurmaları, mesleklerini gerçekleştirirken işletme etiğine duyarlı hareket etmeleri önem arz etmektedir. İşletme etkinlikleri, etik bakımdan kabul görmediği zaman tüketici boykotlarına, politik bir takım baskılara ve yasal engellere maruz kalabilmektedir. Bahse konu durum da işletmenin imajına negatif olarak etki etmektedir (Şengül ve Çabuk, 2005, s.171).

İş etiği, kişilerin tutum ve değerlerini, duygularını yönlendirmenin yanı sıra, verimliliklerini ve etkinliklerini arttırmalarına bir alt yapı teşkil etmektedir. İş etiğine göre davranış sergileyen bir işletme, yaşamını devam ettirme, büyüme ve gelişme mücadelesini, harici ve dahili çevre bileşenlerinden sağladığı destekle daha etkin bir biçimde sürdürebilecektir. Dürüstlük, sorumluluk ve güven, kişilerin olduğu kadar işletmelerin başarısı hususunda da önem arz etmektedir. Dolayısıyla, iş yerlerinde iş etiğine uyumlu şekilde hareket edilmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Karşılıklı güven sayesinde, işbirliği ve ilişkilerde açıklık mümkün olmaktadır. Söz konusu durum, korku ve riski azaltır, enerji ve zamanın pozitif şekilde kullanılmasına yardım eder (Sucu, 2003, s.289).

İş etiği, işletmenin çıkar gruplarıyla güven temeline dayanan ilişkiler tesis edebilmesi, toplumdaki imajı ve ürünün oluşturabileceği olumlu davranışlar sayesinde işletmedeki davranışların düzenlenmesi ve performansın yükseltilmesi bakımından son derece önem arz etmektedir. İş etiğinin mevcut olmaması durumunda, çıkar gruplarıyla olan ilişkiler zarar görecektir, kaynakların düzenli, zamanlı, devamlı ve düşük maliyetle elde edilmesi mümkün olmayacak, üretilen ürün ve/veya hizmetleri alanlar süratle alıcı olmaktan vazgeçme eğilimi göstereceklerdir. Söz konusu durumda, müşteriler diğer işletmelerle iş tutmaya meyil gösterebilirler, satışlar, siparişler azalabilir ve neticede kârlılık da düşebilir. Bunlara paralel olarak sosyal saygınlığın azalması beraberinde kurumsal zararı da gündeme getirebilir. Bunlara ek olarak, işletme etik dışı uygulamalar nedeniyle ödenecek tazminatlar ve açılan davalardan olumsuz olarak etkilenebilir. Etik dışı davranma; imajın zarar görmesine ve taraflar arasında güven kaybına yol açar, işletme bünyesinde gerçekleştirilen grup çalışmalarında etkinliğin kaybolmasına, istifalara, sadakatin yitirilmesine, bağlılık duygusunun ve öz saygının kaybolmasına, güvenilirliğin yitirilmesine ve iletişimin zarar görmesine sebep olur (Sucu, 2003, s.290).

İş etiğinin olmaması işletme için ek bir maliyet etkeni oluşturabilmektedir. Etik sorunları fark edemeyen işletme idareleri, hukuki ve mali bakımdan değişik kayıplarla yüzleşebilmektedirler. Örgütsel etikle ilgili bütün tarafların aşağıdaki hususları yakından incelemelerine ihtiyaç duyulmaktadır (Çelik, 2007, s. 70-71):

- i. İşgörenlerine tüketicilerden farklı bir tutum sergileme.
- ii. Keyfi ya da haksız performans değerlendirme standartları uygulama.
- iii. Profesyonel etik kodlarının kurulmasını önemsememe ya da baskı uygulama.
- iv. Etik sorunları bertaraf etme adına referans olabilecek rehberlerden yararlanmama.
- v. Halkla ilişkiler benzeri konuları etik açıdan inceleme.
- vi. İşgörenleri, etik dışı davranışlar sergilemeye teşvik eden bir çevre oluşturma.
- vii. Uzun vadeli planlar ortaya koyarak, bu planlar üzerinden kısa vadeli karlara önem verme.
- viii. Mali kayıplara neden olabilecek etik konulara karşı isteksiz bir tutum gösterme.
- ix. Etik sorunların çözümünü önemsememe.
- x. Etik sorunların çözümü ile ilgili işleri hukuk departmanına sevk etme.

Bir faaliyetin etik bakımından uygun olup olmadığı, zamanla değişkenlik gösterebilir. Dolayısıyla, belli bir zaman içinde incelenmesine ihtiyaç duyulan etik davranış, işletmenin karlılığını kısa vadede azaltabilirmiş gibi görünse bile, uzun vadede arttırabilir. Bunun nedeni, etik temeller üzerine oturtulmuş kararların uzun vadede en iyi işletme kararları olduğunun gözlenmesidir. Bunun yanında, yönetsel yeterlilikle birlikte etik yeterlilik işletme etiğinin en önemli hedefleri arasındadır. İşletme yalnızca spesifik dönemlerde değil, daima ideal şekilde davranmalıdır. Bu şekilde bir davranış, etik seviyesi daha yüksek müşterilerin kazanılmasını, müşteri-

rakip ilişkilerinin daha iyi duruma getirilmesini sağlar (Şengül ve Çabuk, 2005: 172).

Bütün bu açıklamalardan da anlaşılacağı üzere, etik değerlere önem vererek çok büyük kazanımlara ulaşabilen işletmelere, etiğe uygun olmayan biçimde davranmanın bedeli de çok ağırdır.

2.6. KOBİ YÖNETİMİNDE ETİK

Günümüzde değerler temeline dayanan yönetim ve davranış şekilleri, işletmelerin mevcudiyetlerini devam ettirebilmeleri adına ön koşullardandır. İşletmelerin uluslararası iş standartlarına uyum göstermelerinde etik değerleri özümsemeleri, topluma karşı sosyal sorumluluk üstlenmeleri, yenilikçi ve mücadeleci olmaları son yıllarda önem kazanan konular olarak ön planda yer almaya başlamaktadır.

Gerçekleştirilen araştırmalar neticesinde, yakın geçmişin başarılı sanayileşmiş ülkelerinin "sorumluluk ve iş etiği" kavramlarını kalkınmada bir araç şeklinde özümstedikleri belirlenmiştir (Özgener, 2002, s.188).

Etik konusu son yıllarda, işletmecilik dünyasındaki en önemli konulardan biri olarak ön plana çıkmaktadır. İşletmeler iş etiği bakış açısını örgüt bünyesinde ve dışında yaymak adına etik değerlerini geliştirme eğilimi göstermektedirler. Etik değerler, önemli ahlaki konulara ilişkin olarak benimsenecek tutumları ortaya koyarken, değişik iş uygulamalarının idaresinde de yol gösterici özelliktedir (Dönmez ve Aydınlik, 2007, s.155).

Değerler temeline dayanan davranış ve idare şekilleri, günümüzde işletmelerin mevcudiyetlerini devam ettirebilmeleri adına ön koşullardan biri olmuştur. İşletmelerin uluslararası iş standartlarına uyum göstermelerinde etik değerleri özümsemeleri, topluma karşı sosyal sorumluluk üstlenmeleri ve yenilikçi, mücadeleci olmaları, son yıllarda önem kazanan konular olarak ön planda yer almaya başlamaktadır.(Reich, 2005, s.525).

Yüksek etkileşimin söz konusu olduğu günümüz şeffaf piyasa şartlarında, tüketici baskısı ve duyarlılığının arttığı, rekabet seviyesinin arttığı ortamda, kurumsal

itibar ve etik uygulamaları, işletmeler adına bir mecburiyet durumuna gelmekte ve bir farklılaşma kriteri olarak gün geçtikçe daha önemli olmaktadır. İş dünyasında 2000’li yıllarda gerçekleşen etiğe uygun olmayan olaylar, usulsüzlük ve yolsuzlukların kamuoyunda süratle yayılması benzeri hususlar, müşterilerin dikkatlerinin kurumsal itibar ve etik değerlere yönelmesine yol açmıştır. Müşteriler “güvenilirlik” hususunda son derece duyarlı davranmakta ve işletmelerin önceki dönemlerdeki uygulamalarını inceleyerek tercih yapmakta, kredibilitesi yüksek ve daha güvenilir olan işletmeleri tercih etmeye meyil göstermektedirler (Sayılı vd., 2009, s.177).

Çağdaş toplumda gerçekleşen davranış ve tutum değişimleri dikkate alındığında, işletmenin artık yalnızca bir ekonomik ve teknik değil, bunlarla birlikte bir toplumsal işletme niteliğinin bulunmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Diğer bir ifadeyle, ekonomik ve teknik anlayış şekline göre, işletme hizmet ve mal üretimi yapan bir işletme özelliğindedir. Bu fonksiyonunu, belli bir kazanç elde etmek adına gerçekleştirir ve bununla da görevini ifa etmiş olur. İşletmeyi toplumsal bir işletme olarak gören anlayış şekline istinaden ise, işletme toplumun politik, ekonomik ve sosyal gereksinimlerini yanıtlama ve toplumsal problemleri çözmesine yardımcı olma benzeri son derece geniş bir görev yükümlülüğündedir (Tosun,1990, s.87). Burada söz konusu toplumsal problemlerin bertaraf edilmesine yardımcı olma, insana ve sosyal çevreye duyarlılığı belirtmektedir.

Tüketicilerin duyarlılık ve farkındalık düzeyleri bilhassa son 40 yılda yükselmiş, devletin değişik konulardaki düzenleme-denetleme girişimleri artış göstermiş, işgörenlerin beklentileri ve eğitim seviyeleri artmış; tüketici örgütleri daha güçlü ve bilinçli bir kimlik edinmiş; işletmelerin topluma katkıları medya ve sivil toplum kuruluşlarınca sorgulanmaya başlanmış ve çevreci işletmeler işletmecileri zorlamaya başlamıştır. İşletmeler de çalışanını, çevreyi, toplumu ve tüketiciyi gözeten, etik ve sorumlu firma imajı oluşturmanın gerekliliğinin farkına varmışlardır. “İtibar sermayesi” de bir anlamda mali sermaye gibi önem kazanmaya başlamıştır. Bu kapsamda, 385 banka üzerinde gerçekleştirilen araştırma kapsamında, finansal ve sosyal performans arasındaki ilişki belirlenmiş, bilhassa kurumsal yatırımcıların itibarlı işletmeleri tercih ettikleri saptanmıştır. Diğer bir araştırma kapsamında ise “kurumsal vatandaş” (corporate citizen) olarak görülen firmaların karlılık

düzeylerinin S&P 500'deki ortalamadan %10'dan daha fazla olduğu belirlenmiştir. Bir başka çalışma kapsamında, yaklaşık adet 2000 etiğe uygun olmayan vaka incelenmiş, ilgili işletmelerin hisselerinin büyük oranda değer kaybı yaşadıkları belirlenmiştir. Kısaca ifade etmek gerekirse, iş etiğinin orta ve uzun vadede işletmelerin marka ve piyasa değerini yükselttiği saptanmıştır. “Good ethics is good business” – “İyi etik, iyi iştir” ifadesi slogan haline gelmiştir (Berkman ve Arslan, 2009, s.45).

Çevresel ve sosyal faaliyetler günümüzde orta ve küçük ölçekli işletmeler seviyesinde de son derece önemli görülmektedir. Bilhassa dünya ekonomi piyasasında KOBİ'lerin hem sayı anlamında hem de faaliyet anlamında etkin duruma gelmeleri bu neticeyi meydana getirmiştir. Dolayısıyla sosyal sorumluluğu, küçük işletme seviyesinde incelemek bir mecburiyet durumuna gelmiştir. Fakat KOBİ'lerin sorumlulukla alakalı çalışmalarında, özellikleri itibariyle zaman zaman engelleyici zaman zaman da kolaylaştırıcı etkenlerle karşılaşabilmeleri ihtimal dahilindedir. Başarılı sosyal nitelikli bir KOBİ olabilmek adına bahse konu faktörlerin bilincinde olmaya ihtiyaç duyulmaktadır. Toplumla beraber eylem gösteren etkin bir KOBİ'nin, söz konusu etkenlerden habersiz olması ihtimali yoktur. KOBİ'ler pek çok konu ile alakalı olarak problem yaşarlarken, ihracat yapan KOBİ'lerin bu problemleri daha da fazladır (Düşükcan ve Kaya, 2009, s.17).

KOBİ'lerin karşılaştıkları etik problemlere odaklanan çalışmalar ise daha yakın tarihlidir. Robert D. Hisrich, 1998 yılında gerçekleştirdiği KOBİ'lerin etik problemleriyle alakalı çalışması neticesinde, diğer işletmelere kıyasla global ekonomide çok büyük önem arz etmelerine ve iş dünyasıyla alakalı önemli gelişmeler ve etik bakımdan çok daha büyük belirsizliklere tabi olarak faaliyette bulunmalarına karşın, KOBİ'lerin oldukça az sayıda olduklarını belirlemiştir. Fakat KOBİ'ler günümüzde, pratik etik rehber gereksinimlerini daha yüksek sesle dillendirmektedirler. Türkiye'de genel olarak KOBİ'lerin idareci ve sahiplerinin etik değerlerinin tespitine odaklanan çalışmaların gerçekleştirildiğini ve söz konusu çalışmaların 2000'li yıllardan itibaren arttığını görmekteyiz (Dalyan, 2009, s.45). Bu alanda yapılan çalışmalar müteakip kısımda açıklanacaktır.

2.7. KOBİ'LERDE ETİK İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Wu (2002) tarafından gerçekleştirilen Tayvan'da Etik Kararlar Alınırken İş Eğitimi ve Performans Arasındaki İlişkiler konulu çalışma kapsamında, orta ve küçük ölçekli işletmelerde, büyük ölçekli işletmeler ve seçkin işletmelerde iş etiği ile işgörenlerin performansları ilişkisi ele alınmıştır. Bu kapsamda çalışmaya üç gruptan 132 işletmeden 524 kişi iştirak etmiştir. Araştırmadan elde edilen veriler, dört bölümden meydana gelen bir anket aracılığıyla derlenmiştir. Anketin ilk bölümünde iş etiğine ilişkin 16 madde yer almaktadır. İkinci bölümde de kişisel karar vermede etiğe ilişkin 16 madde bulunmaktadır. Örgüt performansının başarısına ilişkin olarak üçüncü bölümde 10 madde yer alırken, dördüncü bölüm ise katılımcıların bireysel özellikleri ile alakalıdır. Araştırma neticesinde, örgütsel performans, kurumsal iş etiği ve bireysel etik karar vermenin yüksek seviyede bağlantılı olduğu ortaya konmuştur. Diğer bir ifadeyle, işletmelerin örgütsel performanslarının kurumsal ve bireysel etiğe uyumlu olmalarıyla bağlantılı olduğu belirlenmiştir. Bunlara ek olarak, seçkin KOBİ'lerin yanıltıcı reklam ve vergi kaçırma benzeri, etiğe uygun olmayan uygulamalardan uzak durdukları ortaya konmuştur.

Özgener (2002) tarafından gerçekleştirilen İmalat Sanayi İşletmelerinde Kamu ve Özel Sektör Yöneticilerinin İş Ahlâkına İlişkin Tutumları isimli çalışma kapsamında, idarecilerin iş ahlâkı ile alakalı tutumlarını belirlemek ve bu sahadaki problemlerin giderilmesine yardımcı olmak hedeflenmiştir. Araştırma bu doğrultuda, İstanbul Sanayi Odası'ndan elde edilen 1998 Ağustos ayına ait verilere istinaden, belirlenen en büyük ölçekli 500 imalat sanayi işletmesinde iş yaşamını devam ettiren 116 idarecinin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. İdarecilere birinci bölümünde idareci ve işletmelere ilişkin bilgiler; ikinci bölümünde ise 5'li likert ölçeği şeklinde ya da çoktan seçmeli olarak düzenlenmiş iş ahlâkına ilişkin maddelerin yer aldığı anket formu uygulanmıştır. Araştırma neticesinde, idarecilerin ahlâka aykırı karar vermelerinde politik baskıların, bireysel maddi gereksinimlerinin, toplumun ahlâk anlayışı ya da ikliminin orta seviyede etkili olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte, ahlâka aykırı karar vermede mevzuat yetersizliğinin ve idarecilerin üstlerinin çok fazla etkili olmadığı belirlenmiştir. Türkiye'de iş ahlâkının yerleşmesinde belirleyici rol oynayan etkenlerin yetkililerin tutumları, işletmelerin duyarlılığı, zihniyet değişikliği ve eğitim olduğu; bu kapsamda iş ahlâkının kurumsallaşmasının ve

geliştirilmesinin toplumun tamamının katılımı ile gerçekleştirilebileceği ifade edilmiştir.

Gök (2008) tarafından gerçekleştirilen İş Etiği İle İş Ahlakı Arasındaki İlişki ve Çalışma Yaşamında İş Etiğini Etkileyen Faktörler isimli çalışma kapsamında, iş ahlâkı ile iş etiği kavramlarının kapsam, nitelik, içerik ve yükledikleri anlam bakımından farklılıklarının belirlenmesi hedeflenmiştir. Çalışmada iş ahlâkı ve iş etiği kavramlarının kullanıldıkları alanlar, iş hayatına yükledikleri anlamlar ve aralarındaki anlamsal farklılıklar, iş etiği değer ve ilkelerine etki eden gelişmeler ve hangi etkenlerin olduğu ile, iş etiği değerlerinin etken ve ilkelerden ne şekilde etkilendiği literatür temel alınarak ifade edilmiştir. Kavramların tarihsel gelişimine ilişkin bilgilerden bahsedilmesinin ardından, iş ahlâkı ve iş etiği kavramları ile aralarındaki bağlantı ifade edilmiştir. Sosyal sorumluluk, kültür ve küreselleşme kapsamında, iş yaşamında iş etiğine etki eden etkenler tartışılmıştır. Araştırma neticesinde; çalışanların kontrol edilmesi, eşitlik kavramlarının geliştirilmesi, dürüstlük, iş barışının ve bütünleşmenin sağlanması, iş ilişkilerinin düzenlenmesi, çalışma ortamında güvenin oluşturulması, saygı benzeri konularda kavramlar ortak amaca hizmet etseler dahi yönetim, ekonomik, politik ve toplumsal alanlarda çıkış noktaları, kapsam, nitelik, referans ve içerik açısından farklılıklar bulunduğu ifade edilmiştir. Bununla birlikte işletmelerin, etik davranış kuralları ve örgütsel etik konusunda, uygulamaları, denetimi ve yönetsel etkiyi artırma doğrultusunda bir eğilimlerinin bulunduğu belirtilmiştir.

Karakaş (2008) tarafından gerçekleştirilen Satış Yönetiminde Etik; Satışçıların Etik Algılamalarının Demografik Faktörleri İle İlişkinsini Ölçmeye Yönelik İlaç Sektöründe Bir Uygulama isimli çalışma kapsamında, satış yönetiminde etiğin öneminin incelenmesi ve ilaç sektöründe satış işlemi gerçekleştiren bireylerin etik konusundaki algılamalarının demografik etkenlerle olan ilişkisinin ortaya konması hedeflenmiştir. Araştırma doğrultusunda, Adana'da bulunan 23 ilaç firması ve bu firmalarda görevli 150 satış elemanının görüşleri değerlendirmeye alınmıştır. Araştırma kapsamında veriler iki bölümden meydana gelen, birinci bölümünde demografik nitelikler, ikinci bölümünde ise 5'li derecelendirilmiş etik ve etik dışı ifadelerle ilişkin 18 madde yer alan bir anket aracılığıyla toplanmıştır. Araştırma neticesinde "Amirimin hatasını örtmek maksadıyla sessiz kalmam ya da yalan

beyanda bulunmam yanlış bir davranış değildir." ve "İşletme çıkarlarını korumak maksadıyla müşteriye satılan ürüne ilişkin eksik bilgi sağlamak yanlış bir davranış değildir." benzeri maddelere katılmaları nedeniyle, satışıların etik dışı davranış göstermeye meyilli oldukları ifade edilmiştir. Araştırma kapsamında bununla birlikte, satışıların etiğe ilişkin algılamalarının, demografik nitelikleriyle bağlantısının bulunup bulunmadığı araştırılmış ve etik algılamalarının yalnızca satışıların gelir değişkeni ile farklılaştığı belirlenmiştir.

Saylı ve diğerleri (2009) tarafından gerçekleştirilen Etik, Kurumsal İtibar ve Kurumsal Performans İlişkisini Belirlemeye Yönelik İlk 500 İşletme İçinde Yapılmış Bir Araştırma isimli çalışma kapsamında; kurumsal performans, kurumsal itibar ve etik ilişkisi incelenmiş, bu kapsamda Türkiye'de bulunan ilk 500 işletmenin İMKB üyesi olan olmayan işletme idarecilerinden 91'inde görevli idarecilere ilişkin verilerden faydalanılmıştır. Araştırmaya ilişkin veriler, Tishler ve Carmeli'nin "Örgütlerin Algılanan İtibarları ve Örgütsel Performansları: Sanayi İşletmelerinde Deneysel Bir Araştırma" isimli araştırmaları ile ortaya koydukları veri toplama aracından faydalanılarak elde edilmiş, 40 madde ve dört bölümden meydana gelen anket aracılığıyla toplanmıştır. Anketin ilk bölümünde kontrol değişkenleri ile alakalı sorular, ikinci bölümünde yazılı etik ilkelerine ilişkin sorular, üçüncü bölümünde algılanan kurumsal itibara ilişkin sorular ve son olarak dördüncü bölümünde ise müşteri siparişleri, pazar payı, finansal performans, müşteri memnuniyeti ve kalite boyutları itibarıyla, çok boyutlu işletme performansına ilişkin sorular yer almaktadır. Araştırma neticesinde, kurumsal itibar ile performans etkeni olarak finansal göstergelere ilişkin işletme performansının anlamlı bir ilişkisinin mevcut olmadığı, kurumsal itibar ile kalite ve müşteri memnuniyetinin anlamlı bir ilişkisinin mevcut olduğu saptanmıştır. Etik ilkelerin itibara ilişkin önemli bir belirleyici durumunda olduğunun ortaya konduğu araştırma neticesinde, İMKB'ye kayıtlı işletmelerde işletme performansı ile müşteri memnuniyeti ve ürün/hizmet kalitesinin pozitif ilişkili olduğu belirlenmiştir.

Düşükcan ve Kaya (2009) tarafından gerçekleştirilen İhracatçı Kobi'lerde Sosyal Sorumluluk Faaliyetlerine Katılım adlı çalışma kapsamında, Elazığ ilinde çalışmaya iştirak eden ihracatçı KOBİ'lerin sosyal sorumluluk ile alakalı etkinliklere katılım biçimlerinin değerlendirilmesi hedeflenmiştir. Araştırmaya ilişkin veriler

Elazığ'da, Ticaret ve Sanayi Odası kayıtlarına göre aktif şekilde yurt dışına ürün satışı yapan 27 firmadan araştırmaya iştirak eden 18'inde görevli idarecilerden, anket ve idarecilerle yüz yüze görüşmeler aracılığıyla toplanmıştır. İki bölümden meydana gelen anket formunun ilk bölümünde KOBİ'lerle alakalı genel bilgiler; ikinci bölümünde ise KOBİ'lerin çevresel ve sosyal performansları ile alakalı 20 madde yer almaktadır. Araştırma neticesinde, ihracatçı KOBİ'lerin son 12 aydaki tecrübelerinin dağılımına istinaden; 'iş örnekleri ile alakalı yeni fikirlere sahip olma hususunda, 'sorumlu işletme uygulamalarına ilişkin olarak işletmede gerçekleştirilen tartışmalarla alakalı, 'açıkladığı değer ve ilkeleriyle rekabetçi bir girişimde bulunma hususunda ciddi tecrübelerinin bulunduğu saptanmıştır. Bu tecrübelerden en düşük ölçekte, KOBİ'lerin 'bir harici paydaşın çevresel ve sosyal uygulamalarını sorgulaması ile alakalı bir tecrübelerinin bulunduğu ifade edilmiştir. Bu neticenin dış paydaşların çalışmaya iştirak eden ihracatçı KOBİ'lerin çevresel ve sosyal etkinliklerini izleme, denetleme ve inceleme işleminin yeterli seviyede olmadığını gösterdiği ifade edilmiştir. Bununla birlikte çalışmaya iştirak eden ihracatçı KOBİ'lerin, son üç yıl boyunca sosyal etkinliklere katılım maksadıyla %66,7 kamu desteğinden faydalandıkları ve 'vergi indirimi'nin (%55,6) ile en çok alınan kamu desteği olduğu belirlenmiştir.

Dalyan (2009) tarafından gerçekleştirilen Türk ve Dünya Literatüründe KOBİ Etiği ve Gelecekteki Eğilimler isimli çalışma kapsamında, Türkiye'de bulunan KOBİ'lerin tüm dünyadakine benzer biçimde dağıtım sorunları, müşteri ilişkileri, çalışanlar, dürüstlük ve diğer meydan okumalarla alakalı karmaşık etik problemlerle yüzleştikleri; bu kapsamda Türkiye'deki girişimcilerin hangi çeşit etik problemlerle yüzleştığinin ve gerçekleştirilen araştırmalar çerçevesinde ilerleyen dönemlerde Türkiye ve AB'de bu konuya ilişkin olarak vurgulanmasına ihtiyaç duyulan temel araştırma konularının ortaya konması hedeflenmektedir. Araştırma kapsamında ilk zamanlar girişimci etiği olarak görülen, hâlihazırda ise KOBİ etiği şeklinde isimlendirilen kavram ve bu konuya ilişkin olarak gerçekleştirilen araştırmalar Türkiye ve dünya açısından değerlendirilmiştir. Araştırma neticesinde KOBİ'lerin ciddi bir etik problemlerinin mevcut olduğu, fakat etikle alakalı olarak yeterince ilgi gösterilmediği ifade edilmiştir. KOBİ idarecilerinin işletmeleri büyüdükçe; karmaşık hale gelen işlerle, örgütsel yönetim problemleriyle yüzleşmek durumunda kaldıkları

ve hayatı idame etme mücadelesi verdikleri ifade edilmekte ve çağdaş idare usullerinin yürütülebilmesini mümkün kılan kültürel değişimlerin, kurumsallaşma gayretlerine de destek vereceği ve daha da ötesinde kurumsallaşmanın temelini teşkil edeceği belirtilmektedir. İşletmenin biçimsel olarak bütün süreçlerinin değişmesinin ilk önce düşünce yapısının ve bakış açısının, buna paralel olarak da kurumsal kültürün farklılaşması ile sağlanacağına vurgu yapılmaktadır.

Ryan ve Huimin (2011) tarafından gerçekleştirilen Etik ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk- Çin Otel Yöneticilerinin Görüşünün Analizi adlı çalışma kapsamında, Çin'de bulunan otel idarecilerinin sosyal ve etik sorumluluk seviyelerinin değerlendirilmesi hedeflenmiştir. Araştırmaya ilişkin veriler 257 Çin otel idarecisinin görüşlerinden faydalanılarak elde edilmiştir. Araştırma kapsamında idarecilerin etik davranışlara ne denli uyumlu hareket ettiklerinin saptanması amacıyla beş bölüm, 37 maddeden meydana gelen 5'li derecelendirilmiş ölçekten faydalanılmıştır. Bahse konu bölümler; kurumsal sosyal sorumluluk, iş menfaatine ilişkin konular, işletmenin rolü, etik standart ilişkisi ve genel ahlâka bireysel saygıdır. Araştırma neticesinde Çin'deki otel idarecilerinin genel anlamda etik standartlara uyumlu hareket ettikleri saptanmıştır. Bununla birlikte otel idarecilerinin en fazla puan elde ettikleri bölümün işletmenin etik rolü boyutunda olduğu belirlenmiştir. Araştırma kapsamında iyi işin iyi etikle gerçekleştirilebileceği ifade edilmiştir.

Arslantürk ve Pelit (2011) tarafından gerçekleştirilen Türk İşletmelerinin İş Etiğine Yönelik Uygulamalarının Çalışma Yeri Tercihindeki Önemi: Turizm Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma isimli çalışma kapsamında, işletmelerin iş etiği hakkındaki uygulamalarının, üniversite seviyesinde turizm eğitime devam eden öğrencilerin çalışacakları işletme seçimlerindeki önem düzeyinin belirlenmesi hedeflenmiştir. Araştırmaya ilişkin veriler, Türkiye'de lisans seviyesinde turizm eğitim programlarına devam eden 1088 öğrencinin katılımıyla elde edilmiştir. Veriler, önceden hazırlanmış anket ve ölçek maddelerinden faydalanılarak oluşturulmuş 5'li derecelendirilmiş 25 maddeden meydana gelen anket aracılığıyla derlenmiştir. Araştırma neticesinde öğrencilerin gelecekte çalışacakları işletmeleri seçerken etik uygulamalara ilişkin uygulamalara önem verdikleri, başka bir ifadeyle iş maksadıyla etik kurallara uyumlu işletmeleri tercih edecekleri saptanmıştır. Bununla birlikte erkek öğrencilere kıyasla kız öğrencilerin işletmelerin etik kurallara

uymasına daha çok dikkat ettikleri belirlenmiştir. Buna karşın öğrencilerin etik kurallarına dikkat etme seviyelerinin, sınıfları büyüdükçe ve sektör deneyimleri çoğaldıkça azaldığı belirlenmiştir.

Buelens, Rossem ve Fassin (2011) tarafından gerçekleştirilen Küçük İşletme Sahibi Yöneticilerinin İş Etiği Algıları ile Kurumsal Sosyal Sorumluluk Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi isimli çalışma kapsamında, kendi girişimleri ile faaliyete geçirilen KOBİ'lerin etik konular ve kurumsal sorumluluk düşünceleri arasındaki ilişkinin incelenmesi hedeflenmiştir. Araştırma kapsamında kendisine ait küçük işletmenin idareciliğini sürdüren 23 idarecinin görüşlerinden faydalanılmıştır. Araştırmaya iştirak eden idarecilerin işyerlerinde 5 ile 170 arasında işgören çalıştığı; büyük kısmının 15 ile 50 arası işgöreninin olduğu ifade edilmiştir. Araştırmaya ilişkin veriler, toplum ve iş alanında yaygın biçimde kullanılan açık uçlu sorulardan meydana gelen görüşme aracılığıyla elde edilmiştir. Araştırma neticesinde, idarecilerin görüşleri çerçevesinde içerik analizi gerçekleştirilmiş ve 23 idareciden elde edilen görüşler doğrultusunda 226 yapı belirlenmiştir. Araştırma kapsamında, küçük işletme idarecilerinin iş etiği ve kurumsal sorumluluk kavramları arasındaki ilişkiler ayırımı zaman zaman gerçekleştirilebildikleri, zaman zaman da gerçekleştirilemedikleri saptanmıştır. Yöneticilerin karar alma süreçlerine iş etik konuları ile sosyal sorumluluk entegre etmelerine ihtiyaç bulunduğu belirlenmiştir.

Yılmaz (2012) tarafından gerçekleştirilen Kamu Kurumlarında Etik Davranış Anlayışı: Kırıkkale Örneği isimli çalışma kapsamında; Kırıkkale ilinde bulunan kamu kurumlarındaki idarecilerin, etik ya da etiğe uymayan davranışlardan etkilenip etkilenmediklerinin belirlenmesi hedeflenmiştir. Araştırmaya ilişkin veriler, uygulanan 5'li likert tipi derecelendirilmiş 40 soruluk bir anket aracılığıyla elde edilmiştir. Araştırma doğrultusunda idarecilerle yapılan görüşmeler neticesinde, idarecilerin tek başına etik eğitimini yeterli bulmadıkları, etik eğitimlerine iştirak eden işgörenlerin tam anlamıyla etik davranış göstermeseler bile en azından etiğe uymayan davranışları, insana sevgi ve saygı göstermeyi öğrendikleri ifade edilmiştir. Bununla birlikte etiğe aykırı dışı davranışların yalnızca işgörenlerce değil aynı zamanda işgörelere eğitim hizmeti veren idarecilerce de gerçekleştirildiği belirlenmiştir. Bu kapsamda eğitimler neticesinde işgören ve idarecilerin olumlu ve olumsuz geri dönüşlerinin alınmasına ihtiyaç duyulduğu ifade edilmiştir.

Fatoki (2012) tarafından gerçekleştirilen Güney Afrika'da Ticari Kredi Durumu Üzerinde Etiğin Yeni Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde (KOBİ) Etkisi isimli çalışma kapsamında, KOBİ'lerin dış borç finansmanının öncelikli kaynakları arasındaki ticari kredilerdeki etik problemlerin araştırılması hedeflenmiştir. Araştırma doğrultusunda 315 kişiye anket gönderilmiş, yanıtlayan 133 kişinin görüşleri ile araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya ilişkin veriler 7'li derecelendirilmiş ölçek aracılığı ile toplanmıştır. Ölçek, yeni KOBİ'lerin ticari kredi durumunu kısıtlandıran etik değişkenler ve etik problemler şeklinde iki bölümden meydana gelmektedir. Araştırma neticesinde, yeni KOBİ'lerin ticari kredilerden faydalanma safhasında etik problemlerle yüzleştikleri saptanmıştır. Bununla birlikte iş hayatında etik kurallara uygunluğun son derece önem arz ettiği, iş hayatı kapsamında önemli bir yeri olan KOBİ'lerin kurumsal ve kişisel etik kurallarına uygun davranmaları gerektiği ifade edilmiştir.

Altun (2013) tarafından gerçekleştirilen Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Etkisi isimli çalışma kapsamında, işgörenlerin örgüte olan bağlılıkları ile işletmelerde algılanan etik liderlik davranışları ilişkisinin gücü ve yönünün incelenmesi hedeflenmiştir. Araştırmalar bu kapsamda; yabancı ve yerli, büyük ve orta ölçekli firmalarda çalışma hayatını devam ettiren 1141 beyaz yakalı personelden alınan görüşler doğrultusunda yürütülmüştür. Araştırmaya ilişkin veriler, 22 madde ve üç bölümden meydana gelen bir anket aracılığıyla toplanmıştır. Anketin ilk bölümünde bireysel özellikler, ikinci bölümünde ise etik liderlik davranışlarının ölçülmesine ilişkin maddeler yer almaktadır. Araştırma neticesinde, etik liderlik stiline işgörenlerin örgüte bağlılık düzeyleri üzerinde belirleyici rol oynadığı saptanmıştır. Bununla birlikte işgörenlerin, idarecilerin uygulamalarını etik ya da etik olmayan yönde değerlendirmeye tabi tuttukları ve söz konusu değerlendirmelerinin örgütsel bağlılık seviyeleri doğrultusunda önemli bir rol oynadığı belirlenmiştir. Araştırma kapsamında, örgütte etik algısının yaratılabilmesi maksadıyla, işletmelerde etik standartların meydana getirilmesinin ve söz konusu standartların çalışanlara bildirilmesinin gerekliliği ifade edilmiştir.

Yılmaz (2015) tarafından gerçekleştirilen çalışma kapsamında, etik problemlerin ve etik davranış ilkelerinin, hizmet veren kamu işletmesi personeli ile

hizmet alan kadın girişimcilerce ne şekilde algılandığını belirlemek ve kadın girişimciler ve bunlarla ilişkili kamu işletmelerinde hizmet sağlayan personelin işletme içerisinde yüzleşmek durumunda kaldıkları etiğe aykırı davranışların yetkili mercilere ifşa (whistleblowing) eğiliminin belirlenmesi hedeflenmiştir. Çalışmanın uygulama bölümünde kadın girişimciler ve bunlarla ilişkili kamu işletmelerindeki personelin ifşa (whistleblowing) eğilimleri ve etiğe aykırı davranış algı seviyeleri soru bazında ölçülmüştür. Elde edilen bulgular incelendiğinde, kamu işletmesi personeli ile karşılaştırıldığında, kadın girişimcilerin etik davranış algı seviyelerinin daha fazla olduğu belirlenmiştir. Kamu işletmesi personelinin ifşa (whistleblowing) eğilim seviyelerine kıyasla, kadın girişimcilerin ifşa (whistleblowing) eğilim seviyelerinin daha fazla olduğu belirlenmiştir.

Çeleğen (2016) tarafından gerçekleştirilen çalışma kapsamında, ulusal ve uluslararası seviyede faaliyetlerini sürdüren küçük ve orta büyüklükteki işletme (KOBİ) personelinin, işletmelerinde etik kuralların uygulanmasına yönelik düşüncelerinin belirlenmesi hedeflenmiştir. Araştırma ile bununla birlikte işletmelerinin (faaliyet alanı, yeri benzeri) ve personelin (kurumda çalışma süresi, yaş, cinsiyet benzeri) birtakım özelliklerine istinaden personelin etik kuralların uygulanmasına dair düşüncelerinin anlamlı bir farklılık arz edip etmediği araştırılmıştır. Araştırma neticesinde, KOBİ personelinin bahse konu alt boyutların tümünde işletmelerinde sürdürülen uygulamaların etik kurallara genel anlamda uyumlu olduğunu düşündükleri belirlenmiştir. Personelin işletmelerinin satış etiği, idareci etiği, işletme etiği ve işletmelerinin sosyal hayatı desteklemesine ilişkin algılarının cinsiyetleri ile bağlantılı olarak anlamlı bir farklılık arz etmediği belirlenmiştir. Bunlara ek olarak, işyerinde idareci/işyeri sahibi olarak faaliyet gösterenlerin etik algılarının, işçi/ustabaşı/şef olarak faaliyet gösterenlere kıyasla daha yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir. Personelin işyerlerinin sosyal hayatı destekleme algılarının, işletme etiği ile pozitif doğrultuda ve yüksek seviyede ilişkili olduğu; diğer etik algıları ile ise nispeten daha düşük seviyede ilişkili olduğu belirlenmiştir.

3.BÖLÜM

KOBİ YÖNETİCİLERİNİN GİRİŞİMCİLİK VE ETİK DEĞER ALGISI ÜZERİNE TRB1 BÖLGESİNDE BİR ARAŞTIRMA

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmada, ülkemizdeki 26 kalkınma ajansından biri olan ve Bingöl, Elazığ, Malatya ile Tunceli illerini kapsayan TRB1 bölgesinde bulunan KOBİ işletmelerinin girişimcilik ve etik değer algısının incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışma kapsamında ayrıca KOBİ yöneticilerinin demografik özelliklerine göre girişimcilik özellikleri ile etik değer algılarının farklılık gösterip göstermediğinin de ele alınması amaçlanmıştır.

Bu kapsamda Bingöl, Elazığ, Malatya ile Tunceli illerini kapsayan TRB1 bölgesinde bulunan KOBİ işletmelerinde görev yapan 1475 yöneticiye demografik bilgi formu, Girişimcilik Değerlendirme Ölçeği ve Etik Değer Ölçeğinden meydana gelen anket uygulanmıştır. Anket uygulanması neticesinde elde edilen veriler SPSS paket programı kullanılarak analiz edilmiştir.

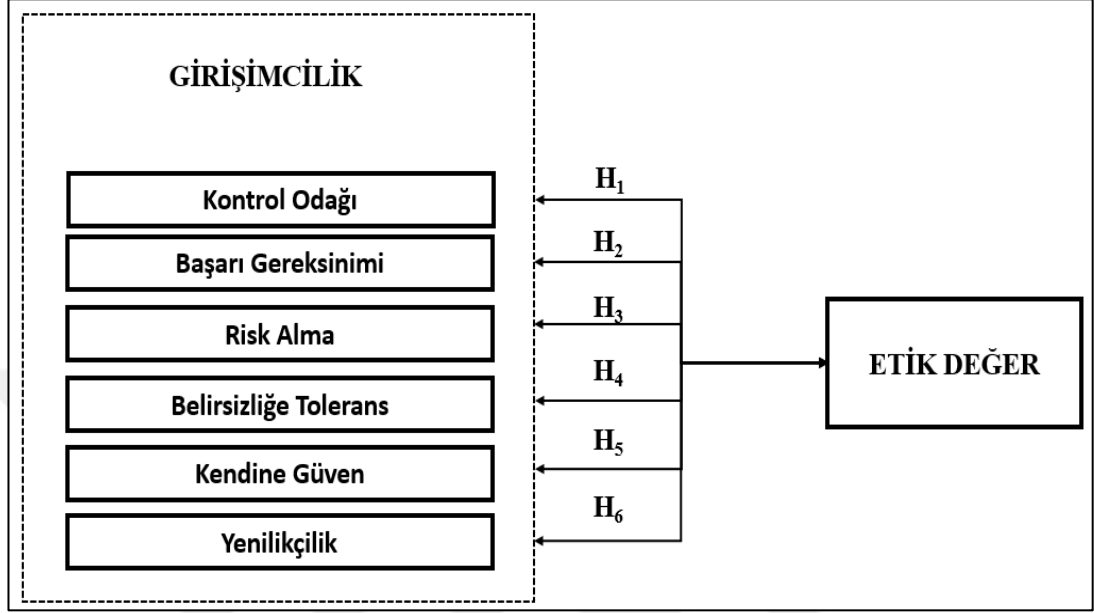
Çalışma sonucunda KOBİ yöneticilerinin girişimcilik eğilimi ile etik değer algısı arasında zayıf düzeyde ve pozitif yönde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. KOBİ yöneticilerinin girişimcilik eğilimlerinin cinsiyet, yaş, eğitim durumuna bağlı olarak farklılaştığı tespit edilmiştir. KOBİ yöneticilerinin etik değer algısının ise cinsiyet, mesleki deneyime göre farklılaştığı tespit edilmiştir.

Bu bölümde öncelikle araştırmada tercih edilen model belirtilmiştir. Ardından araştırmanın evreni ve örneklemini belirtilmiş, araştırma verilerinin elde edilmesinde kullanılan ölçüm araçlarından bahsedilmiştir. Daha sonra da verilerin analizine ilişkin hususlar açıklanmıştır.

3.2. ARAŞTIRMANIN MODELİ

KOBİ yöneticilerinde girişimcilik ve etik değer algısının incelendiği bu araştırma nicel bir araştırmadır. Araştırma ilişkisel tarama modeli olarak gerçekleştirilmiştir. İlişkisel tarama modeli “iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan

araştırma modelleridir” (Karasar, 2003). İlişkisel tarama modellerinde iki veya daha fazla değişkenin aralarındaki ilişki, herhangi bir müdahalede bulunulmadan incelenmektedir (Büyüköztürk vd., 2008). Araştırma modeli Şekil 5.1’de gösterilmiştir.



Şekil 5.1: Araştırma Modeli

Araştırma modeli doğrultusunda geliştirilen hipotezler aşağıda olduğu gibidir:

H₁: KOBİ yöneticilerinde girişimciliğin alt boyutu olarak kontrol odağı ile etik değer algısı arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki vardır.

H₂: KOBİ yöneticilerinde girişimciliğin alt boyutu olarak başarı gereksinimi ile etik değer algısı arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki vardır.

H₃: KOBİ yöneticilerinde girişimciliğin alt boyutu olarak risk alma eğilimi ile etik değer algısı arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki vardır.

H₄: KOBİ yöneticilerinde girişimciliğin alt boyutu olarak belirsizliğe tolerans ile etik değer algısı arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki vardır.

H₅: KOBİ yöneticilerinde girişimciliğin alt boyutu olarak kendine güven ile etik değer algısı arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki vardır.

H₆: KOBİ yöneticilerinde girişimciliğin alt boyutu olarak yenilikçilik ile etik değer algısı arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki vardır.

3.3. EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın evrenini ülkemizdeki 26 kalkınma ajansından biri olan ve Bingöl, Elazığ, Malatya ile Tunceli illerini kapsayan TRB1 bölgesinde bulunan KOBİ işletmelerinin yöneticileri oluşturmaktadır. Örneklem ise TRB1 bölgesinde bulunan 24.819 KOBİ (SGK 2018 raporu) ve kolayda örnekleme yolu ile tespit edilen 1475 KOBİ yöneticisinden meydana gelmektedir. Araştırmaya iştirak eden KOBİ yöneticilerinin demografik özellikleri Tablo 5.1’de belirtilmiştir:

Tablo 5.1: Demografik Özellikler

DEĞİŞKEN	N	%
Cinsiyet		
Kadın	377	25,6
Erkek	1098	74,4
Medeni Durum		
Bekâr	307	20,8
Evli	1165	79,0
Diğer	3	0,2
Yaş (Yıl)		
18-29 yaş arası	251	17,0
30-39 yaş arası	663	44,9
40-49 yaş arası	446	30,2
50 yaş üstü	115	7,8
Eğitim Durumu		
İlköğretim ve altı	294	19,9
Lise/Ön lisans	793	53,8
Lisans	329	22,3
Lisansüstü	59	4,0
Çalışma Süresi		
1 yıldan az	151	10,2
1-5 yıl	350	23,7
6-10 yıl	510	34,6
11-15 yıl	274	18,6
16 yıl ve daha fazla	190	12,9

Tablo 5.1’de yer alan verilerden de görüldüğü üzere, araştırmaya iştirak eden KOBİ yöneticilerinin % 74.4’ü erkeklerden ve % 25.6’sı ise kadın yöneticilerden oluşmaktadır. Medeni durumlarına göre araştırmaya iştirak eden KOBİ yöneticilerinin % 79.0’u evli bireylerden meydana gelmektedir. Katılımcıların yaş gruplarına bakıldığında; 18-29 yaş arası katılımcılar % 17.0, 30-39 yaş arası katılımcılar % 44.9, 40-49 yaş arası katılımcılar % 30.2 ve 50 yaş üzeri katılımcılar da % 7.8 düzeyindedir. Eğitim durumları bağlamında; katılımcıların % 53.8 ile yarıdan fazlasını lise/önlisans mezunları oluştururken, katılımcıların % 22.3’ü lisans, % 19.9’u ilköğretim ve altı, % 4’ü ise lisansüstü eğitim düzeyindedir. Son olarak çalışma süreleri ele alındığında; iş hayatında 1 yıldan az süre ile yer alan KOBİ yöneticilerinin oranı % 10.2, 1-5 yıl arasında çalışanlar % 23.7, 6-10 yıl arasında çalışanlar % 34.6, 11-15 yıl arasında çalışanlar % 18.6, 16 yıl ve daha fazla süre ile çalışanlar ise % 12.9 düzeyindedir.

3.4. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırma verilerinin elde edilmesi amacıyla, Kişisel Bilgi Formu, Girişimcilik Ölçeği ve Etik İklim Ölçeği şeklinde üç ayrı veri toplama aracını içeren anket kullanılmıştır.

3.4.1. Bilgi Formu

KOBİ yöneticilerinin demografik özellikleri araştırmacı tarafından hazırlanan ve cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu ve çalışma süresine yönelik 5 adet soruyu içeren bilgi formu ile belirlenmiştir.

3.4.2. Girişimcilik Değerlendirme Ölçeği

KOBİ yöneticilerinin girişimcilik özelliklerini değerlendirmek üzere Koh (1996) tarafından geliştirilen ve Ağca ve Dündar (2007)’in dilimize uyarladığı “Girişimcilik Ölçeği” kullanılmıştır.

Söz konusu ölçek; Başarı Gereksinimi (7 madde), Risk Alma (6 madde), Kontrol Odağı (6 madde), Belirsizliğe Tolerans (6 madde), Yenilik (5 madde) ve Kendine Güven (6 madde) olmak üzere 6 boyutta toplam 36 madde içermektedir.

Ölçeğe ilişkin olarak Ağca ve Dündar (2007)'in gerçekleştirdikleri güvenilirlik analizi neticesinde Cronbach Alfa Katsayısı kontrol odağı boyutu için 0.71, başarı gereksinimi boyutu için 0.66, risk alma boyutu için 0.69, belirsizliğe tolerans boyutu için 0.81, kendine güven boyutu için 0.74, yenilikçilik boyutu için 0.79 ve ölçeğin genelinde de 0.73 olarak tespit edilmiştir. Bu araştırmada yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach Alfa İç Tutarlılık katsayısı sırası ile 0.72, 0.76, 0.73, 0.81, 0.86, 0.76 ve 0.72 olarak tespit edilmiştir.

Söz konusu ölçek 5'li likert tipte olup, 1 ile 5 arasında puanlama yapılmaktadır (Kesinlikle Katılmıyorum:1 – Kesinlikle Katılıyorum:5). Ölçekte bulunan 4, 6, 7, 10, 14, 17, 20, 22, 23, 30, 33, 34 ve 36 nu.lı maddeler ters kodlanmıştır. Araştırmada katılımcıların girişimcilik özelliklerinin yorumlanmasında; 1.00-1.79 (Çok düşük düzeyde), 1.80-2.59 (Düşük), 2.60-3.39 (Orta düzeyde), 3.40-4.19 (Yüksek) ve 4.20-5.00 (Çok yüksek düzeyde) puan aralıkları kullanılmıştır.

3.4.3. Etik Değer Ölçeği

Araştırma kapsamında KOBİ yöneticilerinin etik değer algıları Qualls ve Puto (1989) tarafından geliştirilen ve sonrasında Schwepker vd. (1997) tarafından gözden geçirilen Etik Değer Ölçeği kullanılmıştır.

Uslu (2018) tarafından gerçekleştirilen güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğe ilişkin Cronbach Alfa Katsayısı 0.92 olarak belirlenmiştir. Bu araştırmada yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach Alfa İç Tutarlılık katsayısı 0.86 olarak belirlenmiştir.

Söz konusu ölçek 5'li likert tipte olup, 1 ile 5 arasında puanlama yapılmaktadır (Kesinlikle Katılmıyorum:1 – Kesinlikle Katılıyorum:5). Ölçekte ters kodlanan herhangi bir madde bulunmamaktadır. Ölçek puanlarının değerlendirilmesinde; yüksek puan yüksek etik değer algısına işaret etmektedir.

3.5. VERİLERİN TOPLANMASI

Anket uygulaması 15 Mayıs - 01 Temmuz 2019 tarihleri arasında çalışmaya iştirak eden katılımcılarla yüz yüze görüşmek suretiyle yürütülmüştür. Her bir katılımcı için ortalama 20 dakika süren anket uygulamasının öncesinde katılımcılar

araştırmanın hangi amaçla yürütüldüğü, katılımcıların bilgilerinin saklı tutulacağı ve anket formlarını işaretleme biçimi konularında bilgilendirilmiştir.

3.6. VERİLERİN ANALİZİ

Araştırma verileri analiz kapsamında bilgisayar ortamına aktarılmış ve SPSS 24.0 istatistik programı kullanılarak analize tabi tutulmuştur. Test ve analizlerde $p=0,05$ anlamlılık düzeyi esas alınmıştır. Araştırma kapsamında aşağıda ifade edilen test/analizler uygulanmıştır:

- i. Katılımcıların demografik özellikleri ile her iki ölçek ifadelerine verdikleri yanıtlara ilişkin *Betimsel İstatistikler* yapılmıştır.
- ii. Katılımcıların girişimcilik eğilimi ve etik algılarının demografik özelliklerine bağlı olarak farklılık gösterip göstermediği *Fark Testleri* aracılığıyla incelenmiştir. Uygulanan fark testlerinde karşılaştırılacak grup sayıları dikkate alınmış, iki grup ortalaması için bağımsız grup t-testi, üç ve daha fazla grup için de Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)'nden yararlanılmıştır.
- iii. Son olarak girişimciliğin alt boyutları ile etik değer algısı arasındaki ilişki *Pearson Korelasyon Analizi* ile incelenmiştir.

3.7. BULGULAR

Bu bölümde KOBİ yöneticilerinin girişimcilik ve etik değer algılarına ilişkin olarak araştırma amacı doğrultusunda elde edilen bulgular açıklanmıştır. Araştırma bulguları aşağıda belirtilen sıra ile ele alınmıştır:

- i. Girişimcilik ölçeği ve etik değer ölçeğine ilişkin tanımlayıcı istatistikler,
- ii. KOBİ yöneticilerinin demografik özelliklerine göre girişimcilik özellikleri ile etik değer algılarına ilişkin fark testleri,
- iii. Girişimcilik özellikleri ile etik değer ilişkisine yönelik korelasyon analizi.

3.7.1. Girişimcilik Özellikleri ve Etik Değer Ölçeklerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmaya katılan KOBİ yöneticilerinin girişimcilik ve etik değer ölçeği ifadelerine verdikleri yanıtlara ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 6.1’de gösterilmiştir.

Tablo 6.1: Tanımlayıcı İstatistikler

Ölçek Boyutu	Min.	Max.	\bar{X}	SS
Kontrol Odağı	2,40	4,20	3,57	0,27
Başarı Gereksinimi	2,40	4,60	3,92	0,30
Risk Alma	3,00	6,00	4,32	0,34
Belirsizliğe Tolerans	1,17	3,17	2,23	0,26
Kendine Güven	3,00	4,50	3,85	0,23
Yenilikçilik	2,20	4,60	3,70	0,29
Girişimcilik (GENEL)	3,17	4,06	3,70	0,17
Etik Değer	2,00	5,00	4,14	0,47

\bar{X} : Ortalama, SS: Standart Sapma

Tablo 6.1’de yer alan girişimcilik ölçeği tanımlayıcı istatistikleri incelendiğinde; KOBİ yöneticilerinin kontrol odağı puan ortalaması 3.57 ± 0.27 , başarı gereksinimi puan ortalaması 3.92 ± 0.30 , risk alma puan ortalaması 4.32 ± 0.34 , belirsizliğe tolerans puan ortalaması 2.23 ± 0.26 , kendine güven puan ortalaması 3.85 ± 0.23 , yenilikçilik puan ortalaması 3.70 ± 0.29 ve genel girişimcilik puan ortalaması 3.70 ± 0.17 ’dir. Söz konusu değerlere istinaden KOBİ yöneticilerinin yaşamları üzerinde yüksek düzeyde kontrol sahibi oldukları düşüncesine sahip oldukları, ayrıca yöneticilerin başarı gereksinimi, risk alma eğilimi, kendilerine duydukları güven ile yeniliklere açık olma düzeylerinin yüksek, buna karşın belirsizliklere karşı tolerans düzeylerinin de düşük olduğu ve KOBİ yöneticilerinin genel girişimcilik eğilimlerinin yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Tablo 6.1’de bulunan etik değer ölçeği tanımlayıcı istatistiklerinden de görüleceği üzere, KOBİ yöneticilerinin etik değer puan ortalaması 4.14 ± 0.47 ’dir. Belirtilen değere göre KOBİ yöneticilerinin yüksek düzeyde etik değer algısına sahip oldukları söylenebilir.

3.7.2. Fark Testleri

Araştırmaya katılan KOBİ yöneticilerinin girişimcilik özellikleri ile etik değer algılarının demografik özelliklerine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

3.7.2.1 Girişimcilik Değerlendirme Ölçeği Fark Testleri

Cinsiyete göre KOBİ yöneticilerinin genel girişimcilik eğilimi ile girişimcilik özelliklerine ilişkin Bağımsız Örneklem T-Testi sonuçları Tablo 6.2’de gösterilmiştir. Tablo 6.2’de yer alan cinsiyete göre Bağımsız Grup t-testi sonucunda KOBİ yöneticilerinin genel girişimcilik eğilimi ile girişimcilik özellikleri puan ortalamalarına bakıldığında; kontrol odağı ($t(1473)=-1.632$; $p>0.05$), risk alma ($t(1473)=-1.124$; $p>0.05$), belirsizliğe tolerans ($t(1473)=1.704$; $p>0.05$), yenilikçilik ($t(1473)=-0.635$; $p>0.05$) ve genel girişimcilik eğilimi ($t(1473)=-1.750$; $p>0.05$) puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Buna karşın yöneticilerin başarı gereksinimi ($t(1473)=-2.581$; $p\leq 0.05$) ve kendine güven ($t(1473)=-2.280$; $p\leq 0.05$) puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık

olduğu ve erkeklerin ortalamalarının kadınlardan anlamlı düzeyde daha fazla olduğu belirlenmiştir. Bu çerçevede erkek KOBİ yöneticilerinin kadınlara kıyasla başarı gereksinimi ile kendilerine duydukları güven düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 6.2: Cinsiyete Göre Genel Girişimcilik Eğilimi ve Girişimcilik Özellikleri

Değişken	Cinsiyet	n	\bar{X}	S.S	t	p
Kontrol Odağı	Kadın	377	3,55	0,28	-1,632	0,103
	Erkek	1098	3,57	0,27		
Başarı Gereksinimi	Kadın	377	3,89	0,33	-2,581	0,010*
	Erkek	1098	3,94	0,29		
Risk Alma	Kadın	377	4,30	0,37	-1,124	0,261
	Erkek	1098	4,32	0,33		
Belirsizliğe Tolerans	Kadın	377	2,25	0,26	1,704	0,089
	Erkek	1098	2,23	0,26		
Kendine Güven	Kadın	377	3,83	0,24	-2,280	0,023*
	Erkek	1098	3,86	0,23		
Yenilikçilik	Kadın	377	3,69	0,29	-0,635	0,526
	Erkek	1098	3,70	0,29		
Girişimcilik (Genel)	Kadın	377	3,68	0,18	-1,750	0,081
	Erkek	1098	3,70	0,16		

*p≤0.05

Medeni duruma göre KOBİ yöneticilerinin genel girişimcilik eğilimi ile girişimcilik özelliklerine ilişkin Bağımsız Örneklem T-Testi sonuçları Tablo 6.3’de gösterilmiştir.

Tablo 6.3: Medeni Duruma Göre Genel Girişimcilik Eğilimi ve Girişimcilik Özellikleri

Değişken	Medeni Durum	n	\bar{X}	S.S	t	p
Kontrol Odağı	Bekâr	307	3,57	0,27	0,223	0,823
	Evli	1165	3,57	0,27		
Başarı Gereksinimi	Bekâr	307	3,93	0,29	0,266	0,790
	Evli	1165	3,92	0,30		
Risk Alma	Bekâr	307	4,34	0,36	1,305	0,192
	Evli	1165	4,31	0,34		
Belirsizliğe Tolerans	Bekâr	307	2,23	0,28	-0,355	0,723
	Evli	1165	2,24	0,25		
Kendine Güven	Bekâr	307	3,85	0,24	0,383	0,702
	Evli	1165	3,85	0,23		
Yenilikçilik	Bekâr	307	3,72	0,30	1,245	0,213
	Evli	1165	3,69	0,29		
Girişimcilik (Genel)	Bekâr	307	3,71	0,18	1,139	0,255
	Evli	1165	3,69	0,17		

Tablo 6.3’de yer alan medeni duruma göre Bağımsız Grup t-testi sonucunda KOBİ yöneticilerinin girişimcilik özellikleri puan ortalamalarına bakıldığında; kontrol odağı ($t(1470)=0,223$; $p>0.05$), başarı gereksinimi ($t(1470)=0,266$; $p>0.05$), risk alma ($t(1470)=1,305$; $p>0.05$), belirsizliğe tolerans ($t(1473)=-0,635$; $p>0.05$), kendine güven ($t(1470)=0,383$; $p>0.05$), yenilikçilik ($t(1470)=1,245$; $p>0.05$) ve genel girişimcilik eğilimi ($t(1470)=1,139$; $p>0.05$) puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Bu çerçevede evli ve bekâr KOBİ yöneticilerin genel girişimcilik eğilimi ile girişimcilik özelliklerinin benzer düzeyde olduğunu söylemek mümkündür.

Yaş durumuna göre KOBİ yöneticilerinin genel girişimcilik eğilimi ile girişimcilik özelliklerine ilişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 6.4’de gösterilmiştir.

Tablo 6.4: Yaşa Göre Genel Girişimcilik Eğilimi ve Girişimcilik Özellikleri

Değişken	Yaş	n	\bar{X}	SS	F	p	Anlamlı Fark
Kontrol Odağı	18-29 (1)	251	3,56	0,26	0,706	0,549	-
	30-39 (2)	663	3,57	0,27			
	40 -49 (3)	446	3,57	0,27			
	50 ve üstü (4)	115	3,53	0,29			
	Toplam	1475	3,57	0,27			
Başarı Gereksinimi	18-29 (1)	251	3,93	0,29	1,054	0,368	-
	30-39 (2)	663	3,91	0,29			
	40 -49 (3)	446	3,94	0,30			
	50 ve üstü (4)	115	3,92	0,35			
	Toplam	1475	3,92	0,30			
Risk Alma	18-29 (1)	251	4,31	0,34	2,070	0,102	-
	30-39 (2)	663	4,32	0,36			
	40 -49 (3)	446	4,33	0,32			
	50 ve üstü (4)	115	4,24	0,31			
	Toplam	1475	4,32	0,34			
Belirsizliğe Tolerans	18-29 (1)	251	2,25	0,27	1,570	0,195	-
	30-39 (2)	663	2,22	0,26			
	40 -49 (3)	446	2,23	0,25			
	50 ve üstü (4)	115	2,27	0,26			
	Toplam	1475	2,23	0,26			
Kendine Güven	18-29 (1)	251	3,84	0,22	1,389	0,245	-
	30-39 (2)	663	3,85	0,24			
	40 -49 (3)	446	3,86	0,22			
	50 ve üstü (4)	115	3,82	0,25			
	Toplam	1475	3,85	0,23			
Yenilikçilik	18-29 (1)	251	3,66	0,33	5,065	0,002*	2-4

Değişken	Yaş	n	\bar{X}	SS	F	p	Anlamlı Fark
	30-39 (2)	663	3,71	0,29			3-4
	40 -49 (3)	446	3,71	0,27			
	50 ve üstü (4)	115	3,62	0,29			
	Toplam	1475	3,70	0,29			
Girişimcilik (Genel)	18-29 (1)	251	3,69	0,17	3,496	0,015*	2-4 3-4
	30-39 (2)	663	3,70	0,17			
	40 -49 (3)	446	3,71	0,17			
	50 ve üstü (4)	115	3,65	0,16			
	Toplam	1475	3,70	0,17			

Tablo 6.4’de yer alan yaşa göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonucunda KOBİ yöneticilerinin genel girişimcilik eğilimi ile girişimcilik özellikleri puan ortalamalarına bakıldığında; kontrol odağı ($F(3-1471)=0,706$; $p>0,05$), başarı gereksinimi ($F(3-1471)=1,054$; $p>0,05$), risk alma ($F(3-1471)=2,070$; $p>0,05$), belirsizliğe tolerans ($F(3-1471)=1,570$; $p>0,05$) ve kendine güven ($F(3-1471)=1,389$; $p>0,05$) puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmadığı, buna karşın yenilikçilik ($F(3-1471)=5,065$; $p\leq 0,05$) ve genel girişimcilik eğilimi ($F(3-1471)=3,496$; $p\leq 0,05$) puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere yapılan post-hoc testi sonucunda 50 yaş ve üstü KOBİ yöneticilerinin yenilikçilik ve genel girişimcilik eğilimi puan ortalamalarının 30-39 yaş ve 40-49 yaş gruplarından anlamlı düzeyde daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Belirtilen bulgular çerçevesinde KOBİ yöneticilerinin yaşa göre kontrol odağı, başarı gereksinimi, risk alma, belirsizliğe tolerans ve kendine güven düzeylerinin benzer olduğu, bununla birlikte 50 yaş üstü yöneticilerin yeniliğe açık olma ve genel girişimcilik eğilimlerinin diğer yöneticilerden daha düşük olduğunu söylemek mümkündür.

Eğitim durumuna göre KOBİ yöneticilerinin genel girişimcilik eğilimi ile girişimcilik özelliklerine ilişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 5.5’de gösterilmiştir.

Tablo 6.5: Eğitim Durumuna Göre Genel Girişimcilik Eğilimi ve Girişimcilik Özellikleri

Değişken	Eğitim Durumu	n	\bar{X}	SS	F	p	Anlamlı Fark
Kontrol Odağı	İlköğretim ve altı (1)	294	3,60	0,29	3,932	0,008*	1-4
	Lise/Ön lisans (2)	793	3,57	0,26			
	Lisans (3)	329	3,55	0,27			
	Lisansüstü (4)	59	3,48	0,25			
	Toplam	1475	3,57	0,27			
Başarı Gereksinimi	İlköğretim ve altı (1)	294	3,89	0,32	1,683	0,169	-
	Lise/Ön lisans (2)	793	3,93	0,29			
	Lisans (3)	329	3,93	0,31			
	Lisansüstü (4)	59	3,93	0,32			
	Toplam	1475	3,92	0,30			
Risk Alma	İlköğretim ve altı (1)	294	4,32	0,34	0,410	0,746	-
	Lise/Ön lisans (2)	793	4,32	0,35			
	Lisans (3)	329	4,30	0,34			
	Lisansüstü (4)	59	4,29	0,27			
	Toplam	1475	4,32	0,34			
Belirsizliğe Tolerans	İlköğretim ve altı (1)	294	2,23	0,25	0,670	0,570	-
	Lise/Ön lisans (2)	793	2,23	0,26			
	Lisans (3)	329	2,25	0,26			
	Lisansüstü (4)	59	2,22	0,28			
	Toplam	1475	2,23	0,26			
Kendine Güven	İlköğretim ve altı (1)	294	3,83	0,23	1,948	0,120	-
	Lise/Ön lisans (2)	793	3,85	0,23			
	Lisans (3)	329	3,85	0,23			
	Lisansüstü (4)	59	3,91	0,26			
	Toplam	1475	3,85	0,23			

Değişken	Eğitim Durumu	n	\bar{X}	SS	F	p	Anlamlı Fark
Yenilikçilik	İlköğretim ve altı (1)	294	3,73	0,28	6,411	0,000*	1-4 2-4 3-4
	Lise/Ön lisans (2)	793	3,70	0,29			
	Lisans (3)	329	3,68	0,28			
	Lisansüstü (4)	59	3,56	0,40			
	Toplam	1475	3,70	0,29			
Girişimcilik (Genel)	İlköğretim ve altı (1)	294	3,70	0,18	1,357	0,254	-
	Lise/Ön lisans (2)	793	3,70	0,17			
	Lisans (3)	329	3,69	0,16			
	Lisansüstü (4)	59	3,66	0,15			
	Toplam	1475	3,70	0,17			

Tablo 6.5’de yer alan eğitim durumuna göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonucunda KOBİ yöneticilerinin genel girişimcilik eğilimi ile girişimcilik özellikleri puan ortalamalarına bakıldığında; başarı gereksinimi ($F(3-1471)=1,683$; $p>0,05$), risk alma ($F(3-1471)=0,410$; $p>0,05$), belirsizliğe tolerans ($F(3-1471)=0,670$; $p>0,05$), kendine güven ($F(3-1471)=1,948$; $p>0,05$) ve genel girişimcilik eğilimi ($F(3-1471)=1,948$; $p>0,05$) puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmadığı, buna karşın kontrol odağı ($F(3-1471)=3,932$; $p\leq 0,05$) ve yenilikçilik ($F(3-1471)=6,411$; $p\leq 0,05$) puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. Farklılığın kaynağını belirlemek üzere yapılan post-hoc testi sonucunda; kontrol odağı puan ortalamalarında lisansüstü ile ilköğretim ve altı grubu, yenilikçilik puan ortalamalarında ise lisansüstü ile diğer gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu ve lisansüstü eğitim düzeyine sahip yöneticilerin puan ortalamasının daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Söz konusu bulgular çerçevesinde KOBİ yöneticilerinin eğitim durumuna göre başarı gereksinimi, risk alma, kendine güven ve genel girişimcilik eğilimi düzeylerinin benzer olduğu, bununla birlikte lisansüstü eğitim düzeyine sahip yöneticilerin kontrol odağı ve yeniliğe açık olma düzeylerinin diğer yöneticilerden daha düşük olduğu söylenebilir.

Çalışma süresine göre KOBİ yöneticilerinin genel girişimcilik eğilimi ile girişimcilik özelliklerine ilişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 6.6'da gösterilmiştir.

Tablo 6.6: Çalışma Süresine Göre Genel Girişimcilik Eğilimi ve Girişimcilik Özellikleri

Değişken	Çalışma Süresi	n	\bar{X}	SS	F	p	Anlamlı Fark
Kontrol Odağı	1 yıldan az (1)	151	3,58	0,28	1,942	0,105	-
	1-5 yıl (2)	350	3,53	0,26			
	6-10 yıl (3)	510	3,59	0,27			
	11-15 yıl (4)	274	3,53	0,26			
	16 yıl ve üzeri (5)	190	3,61	0,27			
	Toplam	1475	3,57	0,27			
Başarı Gereksinimi	1 yıldan az (1)	151	3,90	0,26	0,680	0,606	-
	1-5 yıl (2)	350	3,91	0,29			
	6-10 yıl (3)	510	3,94	0,31			
	11-15 yıl (4)	274	3,92	0,31			
	16 yıl ve üzeri (5)	190	3,92	0,31			
	Toplam	1475	3,92	0,30			
Risk Alma	1 yıldan az (1)	151	4,34	0,36	0,809	0,519	-
	1-5 yıl (2)	350	4,31	0,32			
	6-10 yıl (3)	510	4,31	0,36			
	11-15 yıl (4)	274	4,31	0,35			
	16 yıl ve üzeri (5)	190	4,35	0,32			
	Toplam	1475	4,32	0,34			
Belirsizliğe Tolerans	1 yıldan az (1)	151	2,23	0,24	1,850	0,117	-
	1-5 yıl (2)	350	2,23	0,26			
	6-10 yıl (3)	510	2,22	0,26			
	11-15 yıl (4)	274	2,27	0,27			
	16 yıl ve üzeri (5)	190	2,21	0,27			
	Toplam	1475	2,23	0,26			

Değişken	Çalışma Süresi	n	\bar{X}	SS	F	p	Anlamlı Fark
Kendine Güven	1 yıldan az (1)	151	3,83	0,22	0,846	0,496	-
	1-5 yıl (2)	350	3,84	0,23			
	6-10 yıl (3)	510	3,85	0,24			
	11-15 yıl (4)	274	3,85	0,25			
	16 yıl ve üzeri (5)	190	3,87	0,21			
	Toplam	1475	3,85	0,23			
Yenilikçilik	1 yıldan az (1)	151	3,72	0,29	0,697	0,594	-
	1-5 yıl (2)	350	3,69	0,28			
	6-10 yıl (3)	510	3,69	0,31			
	11-15 yıl (4)	274	3,69	0,29			
	16 yıl ve üzeri (5)	190	3,71	0,27			
	Toplam	1475	3,70	0,29			
Girişimcilik (Genel)	1 yıldan az (1)	151	3,70	0,18	1,288	0,273	-
	1-5 yıl (2)	350	3,68	0,16			
	6-10 yıl (3)	510	3,70	0,17			
	11-15 yıl (4)	274	3,69	0,16			
	16 yıl ve üzeri (5)	190	3,71	0,16			
	Toplam	1475	3,70	0,17			

Tablo 6.5’de yer alan eğitim durumuna göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonucunda KOBİ yöneticilerinin genel girişimcilik eğilimi ile girişimcilik özellikleri puan ortalamalarına bakıldığında; kontrol odağı ($F(4-1470)=1,942$; $p>0,05$), başarı gereksinimi ($F(4-1470)=0,680$; $p>0,05$), risk alma ($F(4-1470)=0,809$; $p>0,05$), belirsizliğe tolerans ($F(4-1470)=1,850$; $p>0,05$), kendine güven ($F(4-1470)=0,846$; $p>0,05$), yenilikçilik ($F(4-1470)=0,697$; $p>0,05$) ve genel girişimcilik eğilimi ($F(4-1470)=1,288$; $p>0,05$) puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmadığı belirlenmiştir. Söz konusu bulgular çerçevesinde KOBİ yöneticilerinin çalışma sürelerine göre kontrol odağı, başarı gereksinimi, risk alma, belirsizliğe tolerans, kendine güven, yenilikçilik ve genel girişimcilik eğilimi düzeylerinin benzer olduğunu ifade etmek mümkündür.

3.7.2.2. Etik Değer Ölçeği Fark Testleri

Cinsiyete göre KOBİ yöneticilerinin etik değer algılarına ilişkin Bağımsız Örneklem T-Testi sonuçları Tablo 6.7’de sunulmuştur.

Tablo 6.7: Cinsiyete Göre Etik Değer Algısı

Değişken	Cinsiyet	n	\bar{X}	S.S	t	p
Etik Değer	Kadın	377	4,08	0,50	-2,677	0,008*
	Erkek	1098	4,15	0,45		

*p≤0.05

Tablo 6.7’de yer alan cinsiyete göre KOBİ yöneticilerinin etik değer algısına yönelik Bağımsız Grup t-testi sonucunda; kadın yöneticilerin puan ortalamasının 4.08±0.50 ve erkek yöneticilerin puan ortalamasının ise 4.15±0.45 olduğu ve cinsiyete göre puan ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. (t(1473)=-2,677; p≤0.05). Buna göre KOBİ yöneticilerinin etik değer algısının cinsiyete göre farklılık gösterdiğini ve erkek yöneticilerin etik değer algısının kadınlardan yüksek olduğunu söylemek mümkündür.

Medeni duruma göre KOBİ yöneticilerinin etik değer algılarına ilişkin Bağımsız Örneklem T-Testi sonuçları Tablo 6.8’de sunulmuştur.

Tablo 6.8: Medeni Duruma Göre Etik Değer Algısı

Değişken	Medeni Durum	n	\bar{X}	S.S	t	p
Etik Değer	Bekâr	307	4,12	0,50	-0,541	0,589
	Evli	1165	4,14	0,45		

Tablo 6.8’de yer alan medeni duruma göre KOBİ yöneticilerinin etik değer algısına yönelik Bağımsız Grup t-testi sonucunda; bekâr yöneticilerin puan ortalamasının 4.12±0.50 ve evli yöneticilerin puan ortalamasının ise 4.14±0.45 olduğu ve medeni duruma göre puan ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiştir. (t(1470)=-0,541; p>0.05). Buna göre KOBİ yöneticilerinin etik değer algısının medeni duruma göre farklılık göstermediği ve evli

yöneticilerle bekâr yöneticilerin etik değer algısının benzer düzeyde olduğu söylenebilir.

Yaşa göre KOBİ yöneticilerinin etik değer algılarına ilişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 6.9’da sunulmuştur.

Tablo 6.9: Yaşa Göre Etik Değer Algısı

Değişken	Yaş	n	\bar{X}	SS	F	p	Anlamlı Fark
Etik Değer	18-29 (1)	251	4,11	0,51	1,748	0,155	-
	30-39 (2)	663	4,11	0,48			
	40-49 (3)	446	4,16	0,42			
	50 ve üstü (4)	115	4,20	0,44			
	Toplam	1475	4,13	0,47			

Tablo 6.9’da yer alan yaşa göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonucunda KOBİ yöneticilerinin etik değer algısı puan ortalamalarına bakıldığında; 18-29 yaş grubunun puan ortalamasının 4.11 ± 0.51 , 30-39 yaş grubunun puan ortalamasının 4.11 ± 0.48 , 40-49 yaş grubunun puan ortalamasının 4.16 ± 0.42 ve 50 yaş üstü grubunun puan ortalamasının 4.13 ± 0.47 olduğu ve yöneticilerin etik değer puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiştir ($F(3-1471)=1,748$; $p>0,05$). Bu çerçevede KOBİ yöneticilerinde etik değer algısının yaşa göre farklılık göstermediğini ifade etmek mümkündür.

Eğitim durumuna göre KOBİ yöneticilerinin etik değer algılarına ilişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 6.10’da sunulmuştur.

Tablo 6.10: Eğitim Durumuna Göre Etik Değer Algısı

Değişken	Eğitim Durumu	n	\bar{X}	SS	F	p	Anlamlı Fark
Etik Değer	İlköğretim ve altı (1)	294	4,15	0,43	0,128	0,944	-
	Lise/Ön lisans (2)	793	4,14	0,47			
	Lisans (3)	329	4,13	0,49			
	Lisansüstü (4)	59	4,11	0,49			
	Toplam	1475	4,13	0,46			

Tablo 6.10’da yer alan eğitim durumuna göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonucunda KOBİ yöneticilerinin etik değer algısı puan ortalamalarına bakıldığında; ilköğretim ve altı grubunun puan ortalamasının 4.15 ± 0.43 , lise/önlisans grubunun puan ortalamasının 4.14 ± 0.47 , lisans grubunun puan ortalamasının 4.13 ± 0.49 ve lisansüstü grubunun puan ortalamasının 4.11 ± 0.49 olduğu ve yöneticilerin etik değer puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiştir ($F(3-1471)=0,128$; $p>0,05$). Bu çerçevede KOBİ yöneticilerinde etik değer algısının eğitim durumuna göre farklılık göstermediği söylenebilir.

Çalışma süresine göre KOBİ yöneticilerinin etik değer algılarına ilişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 6.11’de sunulmuştur.

Tablo 6.11: Çalışma Süresine Göre Etik Değer Algısı

Değişken	Çalışma Süresi	n	\bar{X}	SS	F	p	Anlamlı Fark
Etik Değer	1 yıldan az (1)	151	4,20	0,49	3,191	0,013*	2-1 2-5
	1-5 yıl (2)	350	4,08	0,47			
	6-10 yıl (3)	510	4,11	0,47			
	11-15 yıl (4)	274	4,16	0,46			
	16 yıl ve üzeri (5)	190	4,20	0,43			
	Toplam	1475	4,13	0,46			

* $p \leq 0.05$

Tablo 5.10’da yer alan çalışma süresine göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonucunda KOBİ yöneticilerinin etik değer algısı puan ortalamalarına bakıldığında; 1 yıldan az grubunun puan ortalamasının 4.20 ± 0.49 , 1-5 yıl arası grubunun puan ortalamasının 4.08 ± 0.47 , 6-10 yıl arası grubunun puan ortalamasının 4.11 ± 0.47 , 11-15 yıl arası grubunun 4.16 ± 0.46 ve 16 yıl ve üzeri grubunun puan ortalamasının 4.20 ± 0.43 olduğu ve yöneticilerin etik değer puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunduğu belirlenmiştir ($F(3-1471)=0,128$; $p \leq 0.05$). Farklılığın kaynağını belirlemek üzere yapılan tamamlayıcı post-hoc testi sonucunda; 1-5 yıl arası çalışanlar ile 1 yıldan az ve 16 yıl ve üzeri çalışan yöneticilerin etik değer puan ortalamaları arasında fark olduğu tespit edilmiştir. Bu çerçevede KOBİ yöneticilerinde etik değer algısının çalışma süresine göre farklılık gösterdiği ve 1-5 yıl arası çalışanların etik değer algısının diğer bireylerden daha düşük olduğu söylenebilir.

3.7.3. Korelasyon Analizi

Araştırma kapsamına alınan KOBİ yöneticilerinin girişimcilik eğilimi ile etik değer algısı arasındaki ilişki Pearson korelasyon analiziyle incelenmiş, analiz sonuçları Tablo 6.12’de sunulmuştur.

Tablo 6.12: Korelasyon Analizi Sonuçları

DEĞİŞKEN		GİRİŞİMCİLİK
ETİK DEĞER	r	0,258**
	p	0,000
	n	1475

* $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı

Tablo 6.12’de bulunan analiz sonuçlarından da görüldüğü üzere; KOBİ yöneticilerinin girişimcilik eğilimi ile etik değer algısı arasında “zayıf” ve “pozitif” ($r=0.258$; $p < 0.05$) ilişki mevcuttur. Buna göre KOBİ yöneticilerinde girişimcilik eğilimi arttığında etik değer algısında artış görüldüğü söylenebilir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu araştırmada KOBİ'lerde girişimcilik ve etik değer algısı arasındaki ilişki incelenmiş, KOBİ yöneticilerinin demografik özelliklerine göre girişimcilik özellikleri ile etik değer algılarının farklılık gösterip göstermediği ele alınmıştır. Bu kapsamda yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular ışığında çıkarılan sonuçlar bu bölümde tartışılmıştır.

KOBİ yöneticilerinin girişimcilik özelliklerinin demografik özelliklerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediği analiz edilmiş ve aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir.

- i. KOBİ yöneticilerinin, kontrol odağı, risk alma, belirsizliğe tolerans, yenilikçilik ve genel girişimcilik eğilimlerinin cinsiyete göre farklılaşmamaktadır. Ancak erkek yöneticilerin başarı gereksinimi ve kendine güven düzeylerinin kadın yöneticilere göre belirgin bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.
- ii. Medeni duruma göre girişimcilerin kontrol odağı, başarı gereksinimi, risk alma, belirsizliğe tolerans, kendine güven, yenilikçilik ve genel girişimcilik eğilimlerinin farklılaşmamaktadır.
- iii. KOBİ yöneticilerinin yaşa göre kontrol odağı, başarı gereksinimi, risk alma, belirsizliğe tolerans ve kendine güven düzeylerinin farklılaşmadığı, 50 yaş üstü yöneticilerin yeniliğe açık olma ve genel girişimcilik eğilimlerinin diğer yöneticilerden daha düşük olduğu tespit edilmiştir.
- iv. KOBİ yöneticilerinin eğitim durumuna göre başarı gereksinimi, risk alma, kendine güven ve genel girişimcilik eğilimi düzeylerinin farklılaşmadığı, ancak lisansüstü eğitim düzeyine sahip yöneticilerin kontrol odağı ve yeniliğe açık olma düzeylerinin diğer yöneticilerden daha düşük olduğu gözlenmiştir.
- v. KOBİ yöneticilerinin çalışma sürelerine göre kontrol odağı, başarı gereksinimi, risk alma, belirsizliğe tolerans, kendine güven, yenilikçilik ve genel girişimcilik eğilimi düzeyleri farklılaşmamaktadır.

Bu çalışmadan farklı olarak Gündoğdu (2013) yapmış olduğu çalışmasında kontrol odağının kadınlarda erkeklere göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Araştırmacı tarafından yaşa ve eğitim durumuna göre kontrol odağı, başarı gereksinimi, risk alma, belirsizliğe tolerans ve kendine güven düzeylerinin farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Kahya ve İmamoğlu (2013) cinsiyet ile belirsizliğe toleransın farklılaştığını tespit etmiş, kadınlarda belirsizliğe toleransın erkeklere göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Araştırmacılar bu çalışmadan farklı olarak evli bireylerin risk alma düzeylerin bekrlara göre daha fazla olduğunu saptamıştır. Araştırmacılar yaş ve gelir düzeyi ile hiçbir girişimcilik özelliği anlamlı bir ilişki olmadığını tespit etmişlerdir. Bu çalışmadan farklı olarak Akıncı (2018) de kadınlara, erkeklere göre daha az risk alma davranışını gösterdiklerini tespit etmiştir. Araştırmacı girişimcilik eğiliminin yaş, eğitim düzeyi ve mesleki deneyim ile farklılaşmadığını tespit etmiştir. Literatürde girişimcilik ile ilgili demografik değişkenlerin incelendiği çalışmalarda sonuçların birbirinden farklılaşmasının örneklemin sektörel ve bölgesel olarak farklı olarak belirlenmesinin etkili olabileceği değerlendirilmektedir.

KOBİ yöneticilerinin etik değer algılarının demografik özelliklerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediği analiz edilmiş ve aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir.

- i. KOBİ yöneticilerinin etik değer algısının cinsiyete göre farklılık göstermiş ve erkek yöneticilerin etik değer algısının kadınlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.
- ii. KOBİ yöneticilerinin etik değer algısının medeni durumu, eğitim durumu ve yaşa göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir.
- iii. KOBİ yöneticilerinde etik değer algısının çalışma süresine göre farklılık gösterdiği ve 1-5 yıl arası çalışanların etik değer algısının diğer bireylerden daha düşük olduğu gözlenmiştir.

Yılmaz (2015) yapmış olduğu çalışmada bu tez çalışmasında farklı olarak etik değer algısının cinsiyete göre farklılaştığını tespit etmiştir. Araştırmacıya göre kadın girişimcilerin etik davranış algı seviyelerinin erkek girişimcilere göre daha fazla olduğunu tespit etmiştir. Bu alışma ile benzer şekilde yapmış oldukları çalışmada Saruşık ve diğerleri (2006) eğitim düzeyinin etik değer algısı açısından farklılık getirmediğini ortaya koymuştur. Ancak araştırmacılar çalışmalarında mesleki

deneyimin de etik değer algısı üzerinde etkili olmadığını ileri sürmüşlerdir. Bu çalışmada ise deneyimi az olan yöneticilerin etik değer algısının daha az olduğunu tespit edilmiştir.

KOBİ yöneticilerinin girişimcilik eğilimi ile etik değer algısı arasında zayıf düzeyde ve pozitif yönde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bu kapsamda KOBİ yöneticilerinde girişimcilik eğiliminin artmasıyla etik değer algısında artış görülebileceği ifade edilebilir. Bu sonuca benzer olarak Dalıan (2009) da çalışmasında KOBİ yöneticilerinin yeni girişimler sonucunda işletmelerinin büyümesi kurumsal yönetim ihtiyacının ortaya çıkması ile birlikte etik kurallarının ve etik değer algısının daha fazla gerekli hale geldiği sonucuna varmıştır. Banık (2010) da girişimcilik ve etik arasında ayrılmaz ve kuvvetli bir ilişki olduğunu ifade etmektedir. Yazar etik olmadan hiçbir girişimciliğin sürdürülebilir olamayacağını vurgulamaktadır. Benzer şekilde Ryan ve Huimin (2011) yapmış olduğu çalışmada daha iyi işlerin daha yüksek bir etik değer algısıyla gerçekleşebileceğini vurgulamıştır. Özsungur (2019) da yapmış olduğu çalışmada işletmelerde etik liderlik ile icra edilen yönetim anlayışının işletme içi girişimcilik üzerinde etkili olduğunu tespit etmiştir. Turgut ve Sökmen (2018) etik değer algısı ile yenilikçi çalışma davranışı arasında pozitif bir ilişki tespit etmiştir. Literatürde bu konuda yapılmış olan çalışmalardan elde edilen sonuçların, bu çalışmada olduğu gibi etik değer algısı ile girişimcilik arasındaki ilişkiyi pozitif yönlü olarak tespit ettikleri görülmüştür.

Sonuç olarak girişimcilik ve etik arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı bu çalışma sonucunda tespit edilmiştir. Literatürde girişimcilik ve etik arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların da benzer sonuçlara ulaştığı görülmüştür. Nitekim girişimcilik ile kurulan işletmelerin giderek büyümesi ile genişleyen insan, finans ve diğer kaynaklarının yönetiminde maddi ve manevi bir takım kuralların varlığının sürdürülebilirlik açısından hayati öneme sahip olduğu görülmektedir. Bu çalışma sonucunda işletmelerin başarısı ve sürdürülebilirliği açısından işletmenin yönetilmesinde teknik hususların önemi kadar etik hususların da önemli olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda işletmelerin etik değerleri dikkate alarak süreçlerini yönetmesinin başarı açısından gerekli olduğu değerlendirilmektedir.

Gelecek çalışmalarda farklı bölgelerde ve sektörlerde etik ve girişimcilik arasındaki ilişkinin incelenmesi ve literatürde yapılan çalışmalar ile karşılaştırılmasının faydalı olacağı değerlendirilmektedir.



KAYNAKÇA

- 3834 sayılı Yönetmelik, (2012). Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, 4 Kasım 2012, 28457 sayılı Resmi Gazete.
- A.T.O., (2007). “BASEL II “KOBİ”lerin Kredi Riski ve Derecelendirilmesi”, Ankara Ticaret Odası
- Ağca, Veysel ve DüNDAR, S. (2007). “Afyon Kocatepe Üniversitesi lisans öğrencilerinin girişimcilik özelliklerinin incelenmesine ilişkin ampirik bir çalışma”. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), s.121-142.
- Ağca, Veysel ve Mustafa Kurt (2007). “İç Girişimcilik ve Temel Belirleyicileri: Kavramsal Bir Çerçeve”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29, s.83-112.
- Ağca, Veysel ve Kandemir, Tuğrul. (2008). “Aile İşletmelerinde İç Girişimcilik Finansal Performans İlişkisi: Afyonkarahisar’da Bir Araştırma”, *Sosyal Bilimler Dergisi*, 10 (3), s.209-230.
- Akat, İlter, Budak, Gönül ve Budak, Gülay (2002). *İşletme Yönetimi*, İzmir, Barış Yayınları.
- Akbar, F., Razak Bin Omar, A., Wadood, F., & Bin Tasmin, R. (2017). “The Effect of Marketing Strategies Construct on Firm Performance: Results from Pilot Survey”. *Path of Science*, 3(4), s.51-57.
- Akdemir Ali, (1996). *Girişimcilik Kültürü*, Dumlupınar Üniv. Yayınları, Kütahya.
- Akdeniz, M. B. (2005). “KOBİ’lerin Ekonomik ve Sosyal Yapı İçindeki Yerleri, Destekleyici Kurumsal Çevreleri ve Avrupa Birliği’ne Uyum Sürecinde Yeniden Yapılandırılmaları”. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13, s.69-90.

- Akgemci, Tahir, (2001). *KOBİ'lerin Temel Sorunları ve Sağlanan Destekler*, KOSGEB.
- Akın, C. (2000). "Jandarma ve Etik", *Jandarma Dergisi*, Sayı:89. Ankara : J.Gn.K.lığı Egt. ve Okl. D.Bsk.lığı Yayını
- Akıncı, K. (2018). *Çalışanların Girişimcilik Yönelimi Alguları İle Liderlik Davranışı Arasındaki İlişkinin Havalimanı İşletmeciliği Sektöründe Araştırılması*, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Edirne.
- Altun, Y. (2013). *Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının etkisi*. Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Anadol C. (1991), *Türk İslam Medeniyetinde Ahilik Kültürü ve Fütüvvetnameler*, Kültür Bakanlığı, Ankara.
- Ansen, Y. (2000). *Türkiye'de KOBİ Anlayışının Dünü Bugünü Geleceği-Panel*. KOSGEB Yayınları, Ankara.
- Antončić, Bostjan, Hisrich, Robert D. (2001). "Intrapreneurship: Construct Refinement and Cross-Cultural Validation", *Journal of Business Venturing*, 16, s. 495-527.
- Antončić Bostjan ve Chan, Scarlet. (2005); "Corporate Entrepreneurship and Organizational Performance: A Comparison Between Slovenia and Romania", *Proceeding of the 6th. International Conference of The Faculty of Management Koper Congress Centre Bernardin*, Slovenia, November: 71,24-26.
- Appleby, Robert C. (1991), *Modern Business Administration* (Fifth Edition), London, Pitman Publishing.
- Ar, A. Fikret (1986). "Fransa ve Türkiye'de Yönetici Yetiştiren Başlıca Kurumlar-ENA, IIAP ve TODAİE", *Amme İdaresi Dergisi*, 19 (4), s.13.

- Arslan, Kahraman, (2002). “Üniversiteli Gençlerde Mesleki Tercihler ve Girişimcilik Eğilimleri”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 3 (2), s.2.
- Arslan, M., & Berkman, Ü. (2009). *Dünyada ve Türkiye’de iş etiği ve etik yönetimi*. İstanbul: TÜSİAD.
- Arslan, Mahmut (2001), *İş ve Meslek Ahlakı*, 1.Basım, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
- Arslan, Mahmut ve Berkman, Ümit (2009). *Dünyada ve Türkiye’de İş Etiği Ve Etik Yönetimi*. İstanbul: TÜSİAD Yayınları.
- Artan, İ. E., Yener, M., & Aykol, S. E. (2008). Girişimcilik Değerleri Ve Girişimcilik Davranışı Yönelimleri Üzerine Bir Araştırma, *16. Yönetim Ve Organizasyon Kongresi*, İstanbul Kültür Üniversitesi, 282-288.
- Aslan, M. (2017). *Bilgi Teknolojilerinin Çalışanların Performansı Ve Motivasyonu Üzerindeki Etkisi TRB1 Bölgesindeki KOBİ’ lerde Bir uygulama*, Bingöl Üniversitesi, Sosyal Bilimler, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bingöl
- Ataman, Göksel, (2009). *İşletme Yönetimi Temel Kavramlar ve Yeni Yaklaşımlar*, 3. baskı, İstanbul: Türkmen Kitabevi,.
- Atik Selahattin, (2002). Kültürün Girişimciliğe Etkileri, *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, Sayı:3, Ankara
- Aydın, İ.P., (2001). *Yönetmel, Mesleki ve Örgütsel Etik*, Ankara, Pegem Yayınları.
- Aydın, İnayet P. (2001). *Yönetmel Mesleki ve Örgütsel Etik*. Ankara: Pegem A Yayınları
- Aydınlık, Ü. ve Dönmez, D. (2007). “Türkiye’de faaliyet gösteren en büyük 500 işletmede etik kodları araştırması”. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 7(28), s.151-158.
- Aymankuy, Yusuf ve Sarıoğlan Mehmet, (2005). “Muhasebe Meslek Mensuplarının Meslek Etiğine Yaklaşımları ve Balıkesir İl Merkezinde Bir Uygulama”, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8 (14), 23-45.

- Ayyagari, M., Beck, T., & Demirguc-Kunt, A. (2007). "Small and medium enterprises across the globe". *Small Business Economics*, 29(4), 415–434.
- Bal, İ. ve Beren, F. (2003). *Polis Etiği*. Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Balaban Özlem ve Özdemir, Yasemin (2008). "Girişimcilik Eğitiminin Girişimcilik Eğilimi Üzerindeki Etkisi: Sakarya Üniversitesi İİBF Örneği", *Girişimcilik Ve Kalkınma Dergisi*, 3 (2), s.133-147.
- Banik, Gour Gopal (2010), "Ethics in Global Perspective: An Inseparable Elements of Entrepreneurship", *Sri Krishna International Research&Educational Consortium*, 1(3), s.115-130.
- Baransel, A. (1979). *Çağdaş yönetim düşüncesinin evrimi*, İstanbul, İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayını.
- Bari F, Cheema A, Ehasan-ul-Haque (2005). "SMEs Development in Pakistan: Analyzing the constraint to growth". *Pakistan Resident Mission Working Paper No. 03*. Islamabad: Asian Development Bank.
- Başar, Mehmet, Tosunoğlu, Tuğberk (2006); "Değer Yaratımında İç Girişimciliğin Değişen Boyutu: Bilgi Girişimcilerinin Rolü", *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 1(1), 123-134.
- Başar, Mehmet (2005). "Girişimcilik ve Girişimcinin Özellikleri" , Yavuz Odabaşı (Ed.), *Girişimcilik* içinde (4-10) , Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No:1567 Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 824.
- Başpınar, Nuran Ö. ve Çakıoğlu, Demet (2012). *Meslek Etiği*. Ankara, Nobel Yayıncılık.
- Bayraktaroğlu, S., Kutanis, R. Ö., & Özdemir, Y. (2005). "Etik Eğitiminde Neredeyiz?: İktisadi ve İdari Bilimler Fakülteleri Örneği". *Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu*, Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 377-383.

- Bayülken, Y. (2017). *Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi İşletmeleri (KOBİ'LER)*, Oda Raporu, Genişletilmiş Beşinci Baskı, Yayın No: MMO/677, TMMOB Makina Mühendisleri Odası.
- Berry, A. (1998). "The Potential Role of the SME Sector in Pakistan in a World of Increasing International Trade". *The Pakistan Development Review*, 37(4), s.25-49.
- Boone, Louis E. ve Kurtz, David L. (2013). *Çağdaş İşletme*. Ankara: Nobel Yayıncılık
- Bozkurt, Ömer, ve Ergun, Turgay (1998), *Kamu Yönetimi Sözlüğü, (Fransızca ve İngilizce Karşılıklarıyla)* (Ed: Seriyeye Sezen), TODAİE Yay., Ankara.
- Bozkurt, Öznur (2007). "Girişimcilik Eğiliminde Kişilik Özelliklerinin Önemi", *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 1 (2), s.93-111.
- Börü, Deniz (2006). *Girişimcilik Eğilimi Marmara Üniversitesi İşletme Bölümü Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma*, İstanbul: Marmara Üniversitesi Yayınları.
- Bridge, S. (1998), *Understanding Enterprise, Entrepreneurship and Small Business*, London: Macmillian Business.
- Brickley, James A., Clifford W. Smith Jr. and Jerold L. Zimmerman (2002), "Business Ethics and Organizational Architecture", *Journal of Banking and Finance*, 26, s.1821-1835.
- Bridge, Simon, Ken O'Neill ve Stan Cromie, (1993). *Understanding Enterprise, Entrepreneurship and Small Business*, Hampshire : Macmillan Business.
- Browne, M. N., Giampetro, A., Williamson, C. (2004), *Practical Business Ethics For The Busy Manager*. Pearson Prentice Hall.
- Budak, G. (2004). *İşletme yönetimi*, Barış yayınları, İzmir.
- Bulut, Işıl ve Polat, Gonca (2012). "Örgütlerde Gruplar", *İçinde Örgüt Sosyolojisi*, Ed. Memet Zencirkıran, Bursa, Dora Basım Yayın.

- Büyüköztürk, Ş. , Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2008). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Casson, Michael (1990). *Entrepreneurship*, Edward Elgar Pub. Co., Wervant.
- Cevizci, Ahmet (2002), *Etiğe Giriş*, İstanbul, Paradigma Yayınları.
- Çabuk, Serap ve Seda Şengül (2005), “İşletme Yöneticilerinin Mesleki Değerlerinin ve Demografik Özelliklerinin İşletme Etiği Üzerindeki Etkisi: Türkiye’de Büyük Ölçekli Sanayi İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama”, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (1), s.171-180.
- Çağlar, İ. (2001). “Yönetim-kültür bağlamında Türk yönetim modelinin saptanmasına yönelik kavramsal bir çalışma”. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(3). s.125-148.
- Çatal, M. F. (2007) “Bölgesel Kalkınmada Küçük ve Orta Boy İşletmelerin (KOBİ) Rolü,” *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10, (2), s.333-352.
- Çay, M. & Kurtoğlu, R. (2013). “Türk-Japon KOBİ’leri, Küreselleşmesi ve Yeni Eğilimler”. *İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi*, 5(20), s.33-72.
- Çeleğin, H. (2016). *Ulusal Ve Uluslararası Düzeyde Faaliyet Gösteren Kobilerde Etik Yönetimin İncelenmesi*, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Çelik, Adnan ve Akgemci, Tahir. (1998) *Girişimcilik Kültürü ve KOBİ’ler*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Çelik, Adnan ve Akgemci, Tahir. (2007), *Girişimcilik Kültürü ve KOBİ’ler*, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Çelik, Adnan (2007), “Şirketlerin Sosyal Sorumlulukları”, *Kurumsal Sosyal Sorumluluk*, Ed. Coşkun Can Aktan, İstanbul, İGİAD Yayınları, 61-84
- Çetinoğlu, Tansel & Recep Büber (2012), “Ostim Organize Sanayi Bölgesinde Girişimcilik Açısından Kültür ve Kişilik Özelliklerinin Analizine Yönelik

Bir Alan Araştırması”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 33, s.193-210.

Dalyan, F. (2009). “Türk ve dünya literatüründe KOBİ etiği ve gelecekteki eğilimler. *Asomedy*, 2, s.30-51.

Dar, M. S., Ahmed, S., ve Raziq, A. (2017). “Small and Medium-Sized Enterprises In Pakistan: Definition And Critical Issues”. *Pakistan Business Review*, 19(1), s.46-70.

Davidson, Marilyn J. ve Ronald J.Burke, (2004). *Women In Management Worldwide*. London: Ashgate Publishing Ltd.

Demir, Hulusi ve Songür, Neşe. (1999), “Sosyal Sorumluluk ve İş Ahlakı”, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2 (3), s.150-168.

Demirel Erkan T. ve Dikici, Mehmet (2004). “Kültürün Girişimciliğe Etkileri”, *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları*, s.49-58.

Demirkan, M. (2001). *İnsan Kaynakları Yönetimine Giriş*, Sakarya: Sakarya Kitabevi.

Dim, E. O. & Edwin, D. (2016). “Effects of Business Ethics on Small Business Sustainability: A study of selected SMEs in Rivers-State”, *Advance Research Journal of Multi-Disciplinary Discoveries*, 1 (1), s.43-47.

Dinçer Ö. ve Şencan, H. (1995). *Orta Büyüklükteki İşletmeler ve Bürokrasi*, İstanbul, Müsiad Yayınları.

Döm, Serpil, (2006). *Girişimcilik ve Küçük İşletmeler*, Ankara, Detay Yayıncılık.

Drucker Peter F., (1986). *The Frontiers of Management: Where Tomorrow's Decisions Are Being Shaped Today*, NY, Harper & Row.

Drucker, Peter, F. (1994). *Etkin Yöneticilik*, Çev. Ahmet Özden-Nuray Tunalı, 2. Baskı, İstanbul, Eti Kitapları.

Drucker, Peter, (2012). *Management*. NY, Routledge.

- Eckhardt Jonathan ve Shane, Scott, (2003). "Opportunities And Entrepreneurship", *Journal of Management*, 29 (3), s. 333-349.
- Elgin, T. (2006). *Meslek Etiği Ve Etik Kodu; Jandarma Teşkilatı İçin Etik Kodu Önerisi*. Dumlupınar Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi, Kütahya.
- Erdoğan, B. Zafer (Ed.) (2009). *Girişimcilik ve KOBİ'ler: Teori ve Uygulama*, 2. Baskı, Bursa, Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Erdoğan, Nihat (2000), "Otobiyografilerin Analizi Yoluyla Girişimci İşadamlarının Kariyer Gelişimi Hakkında Bir İnceleme," *11. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Nevşehir, Türkiye, 25 - 27 Mayıs 2000.
- Eren, Erol (2003). *Yönetim ve Organizasyon*, 6. Baskı, İstanbul, Beta Basım.
- Ergun, Turgay, (2004). *Kamu Yönetimi Kuram/Siyasa/Uygulama*, Ankara, TODAİE Yayını.
- Esnaf ve Sanatkârları Konfederasyonu, (1973), *Cumhuriyetin 50.Yılında Esnaf ve Sanatkâr*, Ankara.
- Fassin, Y., Rossem, A. V., & Buelens, M. (2011). "Small-business owner-managers' perceptions of business ethics and CSR-related concepts". *Journal of Business Ethics*, 98, s.425-453.
- Fatoki, O. O. (2012). "The impact of ethics on the availability of trade credit to new small and medium sized enterprises (SMEs) in South Africa". *Journal of Social Sciences*, 30 (1), s.21-29.
- Fukuyama, Francis, (1998). *Güven*, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Geçikli, Fatma (2008). *Halkla İlişkiler ve İletişim*. İstanbul, Beta Yayıncılık.
- Gerber Michael E. (2002). *Girişimcilik Tutkusu*, Çeviren: Tayfur Keskin, İstanbul, Sistem Yayıncılık.

- Göçmen, Selin (2007). *İşletmelerde Girişimcilik Özelliğini Destekleyen Faktörler: İç Girişimcilik*, Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Manisa.
- Gök, S. (2008). “İş etiği ile iş ahlakı arasındaki ilişki ve çalışma yaşamında iş etiğini etkileyen faktörler”. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 5(1), s.1-19.
- Gunasekaran, A., Forker, L. and Kobu, B. (2000), “Improving operation performance in a small company: a case study”, *International Journal of Operations & Production Management*, 20 (3), p. 316-36.
- Guth, William D. ve Ginsberg, Ari (1990). “Guest Editors’ Introduction: Corporate Entrepreneurship”, *Strategic Management Journal*, 11 (5), s. 5-15.
- Güçlü, Abdülbaki, Uzun, Serkan, Uzun, Erkan ve Yolsal, Ü. Hüsrev (2002). *Felsefe Sözlüğü*. Ankara, Bilim ve Sanat Yayınları
- Güllülü S. (1977), *Ahi Birlikleri*, Ötüken Yayınevi, İstanbul.
- Gülşen, C. ve Gökyer, N. (2011). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*. Ankara, Anı Yayıncılık.
- Gündoğdu, M. Ç. (2013). *Küçük Ve Orta Ölçekli İşletmelerde Firma İçi Girişimcilik ve Yeniliğe Etkileri*, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul.
- Güney, Semra, Öykü Yalçın, Aysun Çetin. (2007). “Girişimcilik ve Kültür”, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 1 (2), s. 53-77.
- Güven, Mehmet, Bakan, İ., Büyükbeşe, T., & Taşlıyan, M. (2004). “KOBİ Yöneticilerinin İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk Algılaması: K. Maraş KOBİ’lerinde Bir Araştırma”. *I. Kobiler ve Verimlilik Kongre Kitabı* (11-12 Aralık 2004), İstanbul Kültür Üniversitesi Yayınları, Yayın, (43,799-809).
- Hatcher, Tim, (2004), “Environmental Ethics As An Alternative For Evaluation Theory In For Profit Business Context”, *Evaluation And Program Planning*, 27, s.357 – 363.

- Hisrich Robert D. ve Peters, Michael P. (2002). *Entrepreneurship*, USA, Mc Graw - Hill Irwin.
- Huimin, Gu, ve Ryan, Chris, (2011). "Ethics and corporate social responsibility – An analysis of the views of Chinese hotel managers". *International Journal of Hospitality Management*, 30, s.875-885.
- Ivancevich, John M., Lorenzi, Peter, Skinner, Steven J. ve Crosby, Philip B. (1994). *Management: Quality And Competitiveness*, Burr Ridge, Ill., Irwin.
- İlhan, Süleyman (2003). "Sosyo-Ekonomik Bir Fenomen Olarak Girişimciliğin Oluşumunu Etkileyen Başlıca Faktörler", *Muğla Üniversitesi SBE Dergisi*, 11, s. 62-63
- İsmailoğlu, Hamdi (1992). "Küçük İşletmelerin Toplumsal Özellikleri ve Sorunları", *Pazarlama Dünyası Dergisi*, Mayıs-..Haziran.
- İşgüden, Burcu. Adem Çubuk. (2006), "Meslek Etiği ve Meslek Etiğinin Mesleki Yaşamı Üzerindeki Etkileri" *Balıkesir Üniversitesi SBE Dergisi*, 16, s. 60-86.
- Kahya, C., & İmamoğlu, İ. K. (2013). "Sosyo-demografik özellikler ve girişimcilik ilişkisinin yerel kalkınma bağlamında değerlendirilmesi (Bayburt ili örneği)". *Akademik Bakış Dergisi*, 38, s.1-14.
- Kalberg, Stephen, (2009). *Max Weber'i Anlamak*, Çev. Bedri Gencer, Ankara, Lotus Yayınevi.
- Kao, J. J. (1989). *Entrepreneurship, creativity & organization*. Prentice Hall.
- Kapu, Hüsnü (2001). *Orta ve Güneydoğu Anadolu'da Yaşayan Girişimci Yöneticilerin Yaşam ve Girişimcilik Değerleri*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul.
- Karahan, Mehmet ve Ulusoy, İzzettin (2010). "Hatay İli Girişimcilik Özelliklerinin İncelenmesi", *EKEV Akademi Dergisi*, 14 (43), s.367-379.

- Karakaş, G. H. (2008). *Satış yönetiminde etik; satışıçılarının etik algulamalarının demografik faktörleri ile ilişkisini ölçmeye yönelik ilaç sektöründe bir uygulama*. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Adana.
- Karasar, N. (2003). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
- Kaya, Ali (2007). *Bilişim ve İletişim Işığında Girişimcilik ve KOBİ Yönetimi*, Konya, Eğitim Kitabevi.
- Kaya, Esmâ Ülkü., & Düşükcan, Muhammed, (2009). “İhracatçı KOBİ’lerde sosyal sorumluluk faaliyetlerine katılım”. *e-Journal of New World Sciences Academy Social Sciences*, 4(1), s.1-20
- Keskin, H., Şentürk, C., Sungur, O., & Kiriş, H. M. (2010). “The Importance of SMEs in Developing Economies”. *2nd International Symposium on Sustainable Development*, (pp. 183-192). Sarajevo.
- Kınaytürk, Z. (2006). *1990 Yılından Sonra Yaşanan Ekonomik Krizlerin Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler (KOBİ) Üzerindeki Etkileri*, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi, Isparta.
- Kırel, Çiğdem (2000), “Örgütlerde Etik, Ahlak ve Sosyal Sorumluluk Kavramına Kültürel Yaklaşımlar”, *M.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16 (1), 231-248.
- Kırlıoğlu, Hilmi. ve Akyel, Nermin. (2003), “Mesleki Etik ve Ülkemizde Muhasebe Denetimi”, *MUFAD Muhasebe ve Finans Dergisi*, 17, s. 59-68.
- Kirby David A. (2003), *Entrepreneurship*, Berkshire: McGraw-Hill Publication.
- Koçel, Tamer, (2010). *İşletme Yöneticiliği*, 12. Baskı, İstanbul, Beta Basım Yayım A.Ş.
- Kolçak, Menşure, (2013). *Meslek Etiği*, 2. Baskı, Bursa, Ekin Yayınevi.

- Koniks (t.y.) Türkiye'deki Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Mevcut Durum ve Politikalar, Erişim Tarihi: 12 Mayıs 2019, www.koniks.com/data/pdf/KOBILERIN_OZELLIKLERI.pdf
- Koontz, H., Fulmer R. M. (1984), *A practical introduction to business*, 4th edition, USA, R.D. Irwin publisher,.
- KOSGEP (2015). KSEP KOBİ Stratejisi ve Eylem Planı, 2015-2018. T.C. Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı.
- Kuratko Donald F ve , Richard M. Hodgetts, (1998). *Entrepreneurship: A Contemporary Approach*, 4. Baskı, Philadelphia: The Dryden Press.
- Kurnaz, Niyazi ve Gümüş, Yusuf. (2010), “Muhasebe Bölümü Öğrencilerinin Muhasebe Mesleği ile İlgili Etik Dışı Davranışlara İlişkin Algı Analizi: Dumlupınar Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Yüksekokul Örneği”, *MUFAD Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 46, s. 157-174.
- Kutunis, Rana Özen, ve Hancı, Ayşegül, (2004). “Kadın Girişimcilerin Kişisel Özgürlük Algılamaları”, 3. *Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi*, Osmangazi Üniversitesi, İİBF, 25-26 Kasım 2004, Eskişehir.
- Kuzgun, Yıldız. (2000). *Meslek Danışmanlığı: Kuramlar ve Uygulamalar*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Küçük, Orhan, (2005). *Girişimcilik ve Küçük İşletme Yönetimi*, 2. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- Küçükçolak, Ali, R. (1997). *KOBİ'lerin Finansman Sorununun Sermaye Piyasası Yoluyla Çözümü*, İstanbul, İMKB, Karizma Yayıncılık.
- Leblebici, Doğan N. (2008). “21. Yüzyılın Liderlik Anlayışına Bakış”, *C. Ü. Sosyal Bilimler Dergisi* 32 (1), s.61-72.
- Lee, Sang M. ve Peterson, Suzanne J. (2000). "Culture, Entrepreneurial, Orientation and Global Competitiveness" *Journal of World Business*, 35 (4), p.401-416.

- Lumpkin, G.T., ve Dess, G.G. (1996). "Clarifying The Entrepreneurial Orientation Construct and Linking It To Performance", *Academy of Management Review*, 21 (1), ss. 135-172.
- Lussier Robert N. ve Corrnan, Joel (1995). "There Are Few Differences Between Successful And Failed Small Businesses", *Journal of Small Business Strategy*, 6(1), 21-34.
- Luthans, Fred (1992). *Organizational Behavior*, 8th Ed., McGraw Hill.
- Mahmood, Shahnawaz. (2008). "Corporate governance and business ethics for SMEs in developing countries: Challenges and way forward". In *International Society of Business, Economics, and Ethics World Congress* (pp. 15-18).
- McClelland, David (1961). *The Achiving Society*, D.Van Nostrand Comp., Princeton.
- McFarlane, D. A. (2013). "The importance of business ethics to small ventures". *Entrepreneurship and Innovation Management Journal*, 1(1), 50-59.
- McIntyre, Robert J. (2001). *The role of small and medium enterprises in transition: Growth and entrepreneurship*. UNU World Institute for Development Economics Research (UNU/WIDER), Helsinki, Finland.
- McPhail, K., & Walters, D. (2009). *Accounting and business ethics: An introduction*. Routledge.
- Mucuk İsmet, (2001). *Modern İşletmecilik*, İstanbul, Türkmen Kitabevi.
- Müftüoğlu, M. Tamer, (1998). *Türkiye'de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler: Sorunlar – Öneriler*, 4. Baskı, Ankara, Turhan Kitabevi.
- Müftüoğlu, Tamer. vd. (2004). *Girişimcilik*, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir: WebOfset.
- Müftüoğlu, Tamer (2002). *Türkiye'de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler (KOBİ'ler)*, Ankara, Turhan Kitabevi.

- Nuttall, Jon (1997), *Ahlâk Üzerine Tartışmalar Etiğe Giriş*, (Çev. Abdullah Yılmaz), İstanbul, Ayrıntı Yayınları.
- Odabaşı, Yavuz (2005). *Girişimcilik*, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Okudan, Gül E. ve Rzasa, Sarah E. (2006). “A Project-Based Approach To Entrepreneurial Leadership Education”, *Elsevier Technovation*, 26(2), 195-210.
- Onay, Meltem ve Çavuşoğlu, Selin (2010). “İşletmelerde Girişimcilik Özelliğini Etkileyen Faktörler: İç Girişimcilik”, *Yönetim ve Ekonomi* 17 (1), s.47-67.
- Otlu, Fikret (1999), “Muhasebe Mesleğinde Meslek Ahlakının Yeri ve Önemi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4, s.125-142.
- Ören, K. (2003). “Avrupa Birliği ve Türkiye'nin Küçük ve Orta Büyüklükteki (KOBİ) Sağladığı Devlet Teşvikleri ve Kullanım Alanlarının Karşılaştırılması”. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(2), s.105-119.
- Özalp, Envar ve Kırel, Çiğdem (2010). *Örgütsel Davranış*. Bursa, Etkin Yayınevi.
- Özbek, Z. (2010). “KOBİ'lerin Türk Ekonomisine Etkileri”, *Uluslararası Ekonomik Sorunlar Dergisi*, 31, s.49-57.
- Özdemir, S., Ersöz, H. Y. ve Sarıoğlu, H. İ. (2006) *İşsizlik Sorununun Çözümünde KOBİ'lerin Desteklenmesi*, İstanbul, İstanbul Ticaret Odası Yayını.
- Özden, Kenan, Temurlenk, M. Sinan ve Başar. Selim (2009), “Girişimcilik Eğilimi: Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi ve Atatürk Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma”, *Eastern Mediterranean University FBE Journal*, 11(12), 1-20.
- Özgener, Şevki, (2002). “İmalat Sanayii İşletmelerindeki Kamu ve Özel Sektör Yöneticilerinin İş Ahlakına İlişkin Tutumları”. *Amme İdaresi Dergisi*, 35, s.175-201.

- Özgener, Şevki, (2004). *İş Ahlakının Temelleri Yönetmel Bir Yaklaşım*, (1.Baskı), İstanbul, Nobel Yayın Dağıtım.
- Özgener, Şevki (2003). “Girişimcilikte Stratejik Bir Yaklaşım: Teknoloji İnkübatörleri,” *11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Afyon.
- Özgener, Şevki (2009). *İş Ahlakının Temelleri*. Ankara, Nobel Yayıncılık.
- Özkul, Gökhan ve Dulupçu, Murat Ali (2007). “Kişisel Gelişimin Girişimci Tipleri Üzerine Etkisi: Antalya-Isparta İllerinde Bir İnceleme”, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 2(2), p.67-92.
- Özkul, Metin (2009). *Yönetim Sosyolojisi (Ders Notları)*, Isparta, Fakülte Kitabevi.
- Özşungur, F. (2019). *Etik Liderliğin Hizmet İnovasyon Davranışı Ve İç Girişimcilik Üzerindeki Etkisinde, İşe Bağlılığın Aracılık Rolü: Türkiye’deki Ticaret Ve Sanayi Odaları Örneği*, Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Aksaray.
- Öztürk Başpınar Nuran ve Çakıroğlu, Demet, (2011). *Meslek Etiği*, Ankara, Nobel Akademik Yayıncılık.
- Pearce, James W.,ve Carland, James W. (1996). “Intrapreneurship and Innovation In Manufacturing Firms:An Empirical Study of Performance Implications”, *Academy of Entrepreneurship Journal*, 1 (2), p. 87- 96.
- Pelit, E., & Arslantürk, Y. (2011). “Türk işletmelerinin iş etiğine yönelik uygulamalarının çalışma yeri tercihindeki önemi: turizm öğrencileri üzerine bir araştırma”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1), s.163-184.
- Pieper, A. (1999). *Etiğe Giriş*.(Birinci baskı). Almandan Çeviren: Veysel atayman ve Gönül Sezer. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

- Qualls, W. J., & Puto, C. P. (1989). "Organizational Climate and Decision Framing: An Integrated Approach to Analyzing Industrial Buying Decisions". *Journal of Marketing Research*, 26(2), p.179-192.
- Reich, Simon (2005), "When Firms Behave "Responsibly", Are the Roots National or Global?", *International Social Science Journal*, 57 (185), p.509-528.
- Reijonen, H., ve Komppula, R. (2007). "Perception of success and its effect on small firm performance". *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 14(4), p.689–701.
- Ritchie, J. (1993). Strategies for human resource management: challenges in smaller and entrepreneurial organisations", in Harrison, R. (Ed.), *Human Resource Management*, p. 111-135, Wokingham Addison-Wesley.
- Robinson, P. B., Stimpson, D. V., Huefner, J. C., & Hunt, H. K. (1991). "An attitude approach to the prediction of entrepreneurship". *Entrepreneurship theory and practice*, 15(4), p.13-32.
- Rodoplu, Gültekin ve Akdemir, Ali, (1998). *İşletme Bilimine Giriş*, Kocaeli, Kocaeli Üniversitesi Yayınları.
- Rohra, Chandan. I., & Panhwar, I. Ahmed. (2009). "The role of SMEs towards exports in Pakistan economy". *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 3(2), p.1070-1082.
- Roper, Stephen (1998). "Entrepreneurial Characteristics, Strategic Choice And Small Business Performance", *Small Business Economics*, 11 (1), p.11-24.
- Ruherford Matthew W. ve Holt, Daniel T. (2007); "Corporate Entrepreneurship: An Empirical Look at the Innovativeness Dimension and Its Antecedents", *Journal of Organizational Change Management*, 20 (3), p.429-446
- Russell, Robert D. (1997). "The impact of national culture on the emergence of entrepreneurship". In *USASBE Annual National Conference "Entrepreneurship: The Engine of Global Economic Development"*, San-Francisco (pp. 21-24).

- Sariaslan, Halil (1994). *Orta ve Küçük Ölçekli İşletmelerin Finansal Sorunları*, Ankara, TOBB Yayınları.
- Sarışık, M., Akova, O., & Çontu, M. (2006). “Otel yöneticilerinin etik politika ve yöntemlere yaklaşımları üzerine ampirik bir araştırma”. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 17(1), s.22-34.
- Saruhan, Sadi Can ve Yıldız, Müge Leyla (2009). *Çağdaş Yönetim Bilimi*, İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Saylı, H., Ağca, V., Kızıldağ, D., & Yaşar Uğurlu, Ö. (2009). “Etik, kurumsal itibar ve kurumsal performans ilişkisini belirlemeye yönelik ilk 500 işletme içinde yapılmış bir araştırma”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), s.171-180
- SBB (2007) KOBİ Stratejisi ve Eylem Planı, T.C. Starteji ve Bütçe Başkanlığı, Erişim Tarihi: 11 Mayıs 2019, http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/KOBI_Stratejisi_ve_Eylem_Plani_2007-2009%E2%80%8B.pdf
- Schiffer, M., & Weder, B. (2001). *Firm size and the business environment: Worldwide survey results*. The World Bank.
- Schulze, Nergis (1997). “İşletme Etiği Konusuna Kavramsal Yaklaşım”. *Amme İdaresi Dergisi*, 30 (4), s.35-51.
- Schweper, Charles H., Ferrell, Oan C. and Ingram. Thomas N. (1997). “The influence of ethical climate and ethical conflict on role stress in the sales force”. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 25(2), p.99.
- Semra Güney ve Çetin, Aysun, (2002). “Kültürün Girişimciliğe Etkisi ve Türkiye’de Girişimcilik Kültürü”, *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21 (1), s.189-210.
- Sharma, T., & Dudeja, M. (2013). “Business ethics in SMEs: an empirical study of selected units of Haryana”. *International Journal of Indian Culture and Business Management*, 7(3), 307-323.

- Singh, R. K., Garg, S. K., & Deshmukh, S. G. (2008). "Strategy development by SMEs for competitiveness: a review". *Benchmarking: An international journal*, 15(5), p.525-547.
- SME Envoy Report, (2005), "The Activities Of The European Union For Small And Medium-Sized Enterprises (Smes) SME Envoy Report", *Comission of the Euroepan Communities, Comission Staff Working Paper*, Brussel.
- Sönmez, A. (2008). *KOBİ Borsalarının KOBİ Finansmanındaki Yeri: Dünya Uygulamaları ve Türkiye Üzerine Bir İnceleme*. Kadir Has Üniversitesi, Finans ve Bankacılık, Doktora Tezi, İstanbul.
- Storey, D. (2004). "Promoting Entrepreneurship and Innovative SMEs in a Global Economy: Towards a more Responsible and Inclusive Globalisation". *2nd OECD Conference of Ministers Responsible for Small and Medium-Sized Enterprises (SMEs)*, (June), 1–59.
- Subhan, Q. A., Mehmood, M. R., & Sattar, A. (2013). "Innovation in Small and Medium Enterprises (SME's) and its impact on Economic Development in Pakistan". *6th International Business and Social Science*, (pp. 3-4). Dubai.
- Sucu, Yaşar (2003), "Yönetim ve Etik", 11.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi (22-24 Mayıs 2003), *Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F.*, 57, s.281-296.
- Şahin, M. (2011). "Girişimcilik Bağlamında Eğitimin Sivilleşmesi Ve Girişimcilik Örneği Olarak Stk'lar". *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (30), s.121-132.
- Şener, Ender (2006). *KOBİ Borsaları ve Türkiye'de Kobilerin Borsadan Yararlanması Üzerine Bir Uygulama*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul
- Şişman, Mehmet, (2010). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*. Ankara, Pegem-A Yayıncılık.

- Tekin, Mahmut (2005). *Hayallerin Gerçeğe Dönüşümü: Girişimcilik*, Konya, Günay Ofset Matbaacılık.
- Tengilimoğlu, Dilaver ve Tutar, H., (2003). *Çağdaş Büro Yönetimi, Büro Yönetiminde Güncel Konular ve Yaklaşımlar*. Ankara, Gazi Kitabevi
- Thompson, Brad (2002), *Yeni Yöneticinin El Kitabı*, (Çev: Vedat G. Diker), İstanbul, Hayat Yayıncılık.
- Timuçin, D. (2010). *Türkiye'de KOBİ'lerin Rekabet Gücü ve Rekabet Üstünlüğü Sağlamada Kümelenmenin Etkisi*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, . Doktora Tezi, İstanbul.
- Tikici. M., Güven, M., Karakteristik Açından Girişimci Tipleri Üzerine Malatya Organize Sanayi İşletmelerinde Bir Araştırma Süleyman Demirel Üniversitesi., İ.İ.B.F. Dergisi, 2005.
- Torlak, Ö. (2003) "Pazarlama Ahlakı: Sosyal Sorumluluk Ekseninde Pazarlama Kararları ve Tüketici Davranışlarının Analizi", (3. Baskı), İstanbul: Beta.
- Torlak, Ömer ve Uçkun, Nurullah. (2005) "Eskişehir'deki KOBİ'lerin Pazarlama ve Finansman Sorunları Ara Kesiti" *Sosyal Bilimler Dergisi*, 1, 199-215.
- Tortop, Nuri, İsbir Eyüp, Aykaç, Burhan, Yayman, Hüseyin ve Özer, M. Akif, (2017). *Yönetim Bilimi*, 7. Baskı, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
- Tosun, Kemal. (1990). *İşletme yönetimi*. İstanbul Üniversitesi, İstanbul, İşletme Fakültesi Yayını.
- Tosun, Kemal (1992). *İşletme Yönetimi*, Cilt 1, 6. Baskı, Ankara, Savaş Yayınları.
- Tosunoğlu, B. T. (2003), *Girişimcilik ve Türkiye'nin Ekonomik Gelişme Sürecinde Türkiye'nin Yeri*, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi. Eskişehir.

- Turgut, E., & Sökmen, A. (2018). "The Effects of Perceived Organizational Ethics on Innovative Work Behavior: Self Efficacy's Moderating and Mediating Role". *Is Ahlakı Dergisi*, 11(1), s.58-67.
- Turyakira, P. K. (2018). "Ethical practices of small and medium-sized enterprises in developing countries: Literature analysis". *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 21(1), 1-7.
- Türköz, P. (2008). *KOBİ'lerin Finansman Sorunları ve Bankaların KOBİ'lere yaklaşımı: Isparta Alan Araştırması*, Süleyman Demirel Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi,, Isparta.
- TÜİK, (2016). Küçük ve Orta Büyüklükteki Girişim İstatistikleri, 2016, TÜİK Haber Bülteni, 25 Kasım 2016.
- Ulusoy, G. (2003), "An assessment of supply chain and innovation management practices in the manufacturing industries in Turkey", *International Journal of Production Economics*, 86 (3), p. 251-70.
- Ulusoy, Recep, Akarsu, Reyhan, (2012), "Türkiye'de KOBİ'lere Yapılan Destekler ve İstihdam Üzerindeki Etkileri", *Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 23, s.105- 126.
- Ural, Tülin (2003), *İşletme ve Pazarlama Etiği*, Ed. Cemal Yükselen, 1.Baskı, Ankara, Detay Yayıncılık.
- Uslu, Ferit, (2018). *İşletmelerde Etik Değerlerin Uygulanmasının Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Örgütsel Adaletin Aracı Rolü*, Fırat üniversitesi, Sosyal Bilimler Yüksel Lisans Tezi, Elazığ.
- Uzunçarşılı, Ü., M. Toprak, O. Ersun (2000), *Şirket Kültürü ve İş Prensipleri* İstanbul: İstanbul Ticaret Odası.
- Ülgen, Hayri ve S. Kadri Mirze (2004), *İşletmelerde Stratejik Yönetim*, 2.Baskı, İstanbul, Literatür Yayıncılık.

- Ünsal, Ahmet (2009). “Kurumsal Etik Değer Uygulamalarında Kurumsal Söz Yasası'nın Gerekliliği”. *Kamu Etiği Sempozyumu Bildirileri Kitabı* içinde. (S.897-915). Ankara: TODAİ Yayınları.
- Varinli, İnci, (2004), “Hizmet İşletmelerinde Çalışanların Etik Olmayan Davranışlara İlişkin Değerlendirmeleri Otel İşletmelerinde Bir Uygulama”, *Ege Akademik Bakış*, 4(1-2), s.44-53.
- Wadood, F., Shamsuddin, A., & Abdullah, N. H. (2013). “Characteristics of Innovative SMEs in Pakistan : A Case Study”. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 14(6), s.45–51.
- Wilkinson, A. (1999). “Employment relations in SMEs”. *Employee relations*, 21(3), s.206-217.
- Wu, C.-F. (2002). “The relationship of ethical decision-making to business ethics and performance in Taiwan”. *Journal of Business Ethics*, 35, s.163-176.
- Yazıcıoğlu, İrfan, Alev Sökmen, Alptekin Sökmen (2011). “Şirket İçi Girişimcilik: Adana'daki Sanayi Kuruluş Yöneticileri Üzerine Bir Araştırma”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25, s.273-283.
- Yetim, N. (2002). “Sosyal Sermaye Olarak Kadın Girişimciler: Mersin Örneği”. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2(2), s.79-92.
- Yıldırım, O., ve Çukacı, Y. (2000). “Muhasebe Sürecinde Kamu Aydınlatma Açısından Muhasebe Meslek Elemanının Davranışlarının Etik Boyutu ve İzmir İlinde Bir Uygulama”. *Türkiye 21. Muhasebe Eğitimi Sempozyumu*, 25 Mayıs 2000, Antalya
- Yıldız, F. ve Özolgun, H. (2010) "İstanbul Yöresi Küçük ve Orta Ölçekli Üretim İşletmelerinin Finansman Fonksiyonu Açısından Değerlendirilmesi," *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (48), s.111-124.
- Yılmaz, D. (2012). *Kamu kurumlarında etik davranış anlayışı: Kırıkkale örneği*. Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Yalova.

- Yılmaz, N. (2015). *Kadın Girişimciliğinde Yönetmel Etik Değerler ve İfşa (Whistleblowing): Mersin İlinde Uygulamalı Bir Araştırma*, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Mersin.
- Yurtseven, H.Rıdvan (2007), *Girişimcilik (Küçük Bir İşletme Kurmak ve Yönetmek)*, Ankara, Detay Yayıncılık.
- Yurtsever, Gülçimen (2000). *Şirket Etik Kodu: Hazırlanışı, Uygulanışı ve İçeriği*. Ankara: Barış Yayınları.
- Zafar, A., ve Mustafa, S. (2017). “SMEs and its role in economic and socio-economic development of Pakistan”. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 6(4), s.1-16.
- Zahra Shaker A., Covin Jeffrey.G. (1995); “Contextual Influences on the Corporate Entrepreneurship Performance Relationship: A Longitudinal Analysis”, *Journal of Business Venturing*, 10(1), s.43-58.
- Zahra, Shaker A. (1991). “Predictors and Financial Outcomes of Corporate Entrepreneurship: An Exploratory Study”, *Journal of Business Venturing*, 6 (4), s.259-285.
- Zapalska Alina ve Fogel, Georgine K. (1998), “Chracteristics of Polish and Hungarian Entrepreneurs,” *Journal of Private Enterprise*, 19 (2), s.132-144.
- Zhao, F. (2005), “Exploring the Synergy Between Entrepreneurship and Innovation,” *International Journal of Entrepreneurial Behaviour&Research*, 11 (1), s.25-41.

EKLER

EK-1 Anket Formu

Sayın Katılımcı,

Bu anket, yüksek lisans tez çalışmasında kullanılmak üzere hazırlanmıştır. Ankette yer alan kişisel bilgilere ilişkin sorular yüzeysel olup, ad soyad sorulmamaktadır. Vereceğiniz tüm cevaplar gizli tutulacak; toplanan veriler söz konusu çalışmaya hizmet edecek şekilde toplu olarak değerlendirilecektir.

Katkılarınız için teşekkür ederim.

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet GÜVEN

Suat ÇİÇİN

Kısım-1: Bilgi Formu

Cinsiyetiniz?	<input type="checkbox"/> Kadın	<input type="checkbox"/> Erkek	
Yaşınız	<input type="checkbox"/> 18-29 yaş <input type="checkbox"/> 40-49 yaş	<input type="checkbox"/> 30-39 yaş <input type="checkbox"/> 50 yaş ve üzeri	
Medeni Durumunuz?	<input type="checkbox"/> Bekâr	<input type="checkbox"/> Evli	
Eğitim Durumunuz?	<input type="checkbox"/> İlköğretim ve altı <input type="checkbox"/> Lisansüstü	<input type="checkbox"/> Lise/Ön lisans <input type="checkbox"/> Lisans	
Çalışma Süreniz?	<input type="checkbox"/> 1 yıldan az <input type="checkbox"/> 11-15 yıl	<input type="checkbox"/> 1-5 yıl <input type="checkbox"/> 16 yıl ve üzeri	<input type="checkbox"/> 6-10 yıl

Kısım-2: Etik Değer Ölçeği

Açıklama: Aşağıda belirtilen ifadeleri okuyarak bu ifadelere katılım derecenizi **yuvarlak içine alarak işaretleyiniz. (X)**.

1: Kesinlikle Katılmıyorum

2: Katılmıyorum

3: Kararsızım

4: Kısmen Katılıyorum

5: Kesinlikle Katılıyorum

İFADE	1	2	3	4	5
Çalıştığım işletmede resmi, yazılı etik kurallar vardır					
İşyerinde, etik olmayan davranışları hiçbir şekilde tolere etmem					
Kişisel çıkarları için etik dışı davranışlar sergileyen çalışanlara yaptırım uygularım.					
İşletmemin çıkarları için bile olsa etik olmayan davranışlara müsaade etmem.					
İşyerinde olumsuz, etik olmayan durum veya davranışlara hemen çözüm getiririm.					
Etik ilke ve kuralları, hiçbir şekilde taviz vermeden uygularım.					
İşletmemizde çalışanları etik dışı davranmaya sevk eden herhangi bir ortam yoktur					

Kısım-3: Girişimcilik Değerlendirme Ölçeği

Açıklama: Aşağıda belirtilen ifadeleri okuyarak bu ifadelere katılım derecenizi yuvarlak içine alarak işaretleyiniz. (X).

1: Kesinlikle Katılmıyorum

2: Katılmıyorum

3: Kararsızım

4: Kısmen Katılıyorum

5: Kesinlikle Katılıyorum

İFADE	1	2	3	4	5
Şanssızlık veya talihsizlik yoktur. Şanssızlık veya talihsizlik, yapılan hataların bir sonucudur.					
Zorluklarla baş etmede rekabet, beni daha sıkı çalışmaya itmektedir					
Sürekli olmamak koşuluyla elde ettiğim kazancın küçük olması beni endişeye sevk etmez.					
İş güvenliği benim için çok önemlidir.					
Kendi başıma yaptığım işlerde, bir başkasının idaresi altında yaptığım işlere göre daha başarılıyım.					
İşlerin yapılış biçimine yönelik değişimden genellikle kaçınıyorum.					
İnsanların yaşamlarındaki mutsuzluklar genellikle kötü talih nedeniyledir.					
Elde edeceğim kazanç iyi olsa bile başarılı olamayacağım ve sevmeyeceğim bir işte çalışmak istemem.					
Yüksek getiri veya kazanç için yüksek riskler alırım					
İyi bir iş ne yapılacağı ve nasıl yapılacağı belli olan iştir.					
Bir işte başarılı olmada yeteneklerime güvenirim.					
Başkalarının göremedikleri iş fırsatlarını görebilirim.					
Lehime olsa bile kendi çalışmam sonucu olmayan sonuçtan zevk almam.					
Rahat bir yaşam sürebileceğim kadar kazanmak isterim. Çok fazla kazanmak istemem.					
Kazanma olasılığı olduğu sürece belirsizliğin olduğu işlerde çalışırım.					
Planlanmamış ya da yapılandırılmamış koşullarda çalışmaktan hoşlanırım.					
Çözülmesi (giderilmesi) çok zor zayıf yönlerim ve korkularım var.					
Yaratıcılığım ve birikimim sayesinde zorlukların üstesinden gelebilirim					
Kararlarımın ve eylemlerimin olumlu ve olumsuz sonuçlarına her zaman katlanırım.					
Eğer kazancı iyiye, rutin, sıkıcı ve ilginç olmayan işleri yapabilirim.					
Hesabıma göre kazanacağımı tahmin ettiğim bir girişime paramı yatırmaktan çekinmem.					
Yapacağım işleri önce programlar sonra bu programdan sapmadan aynen uygularım.					
Yeni ve denenmemiş durumlarla baş etmede yeteneklerime tam güven duymam.					

İFADE	1	2	3	4	5
İşleri yapmada her zaman yeni ve daha iyi yolların olduğuna inanırım					
Yaşamımdaki olayların ve faaliyetlerin sonuçlarını kaderim ya da Şansım değil ben belirlerim.					
Bir şey yaparken onu sadece yapmış olmak için değil mükemmel bir şekilde yapmaya çalışırım.					
Başarı olasılığı %60 ve daha yüksek olan durumlarda risk alırım.					
Sadece birkaç insanın bütün sorumlulukları üstlenmesi beni rahatsız eder.					
Çoğunluğun görüşüne karşı olan konularda genellikle kendimi ifade etmede zorlanırım					
Bir konuda yeni, yabancı ya da çılgın fikirler ileri sürmek benim için çok zor bir durumdur.					
Olayların olmasını bekleme ve seyretme yerine onların oluşmasına etki etmeyi tercih ederim					
İnsanların, arkadaşlık ve diğer ilişkiler temelinde değil de yetenek ve bilgi temelinde işe alınmaları taraftarıyım.					
Hakkında hiçbir şey bilmediğim bir konuda yeni bir girişime kalkışmam					
Yetenekli, çok çalışkan ve hırslı olsam bile eğer param yoksa bir iş başlatamam					
Net olmayan (karışık) durumlarda kararlar almaktan ve öncülük etmeden hoşlanırım.					
Başarının kişisel çabalardan ziyade şans ve kadere bağlı olduğuna inanırım.					

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı	Suat ÇİÇİN
Doğum Yeri	Bingöl
Doğum Tarihi	21.01.1986

LİSANS EĞİTİM BİLGİLERİ

Üniversite	Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
Fakülte	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Bölüm	İşletme

YABANCI DİL BİLGİSİ

İngilizce	KPDS (....) ÜDS (...) TOEFL (...) EILTS (....)
...	

İŞ DENEYİMİ

Çalıştığı Kurum	Bingöl Belediyesi
Görevi/Pozisyonu	Proje uzmanı
Tecrübe Süresi	9 yıl

KATILDIĞI

Kurslar	Girişimcilik, Dış Ticaret, Proje Döngüsü ve Yönetimi, Kalite Yönetim Sistemi İç Denetçi Eğitimi, Etkili iletişim
Projeler	"Eğitim Herkes İçin Hemen Şimdi Projesi, 'Bilinçli Kadınlarla Geleceğe Yürüyelim'' Projesi

İLETİŞİM

Adres	Bahçelievler Mah. Fuzuli Cad. 56/10 Bingöl
E-mail	suat.cicin@hotmail.com