

KADIN GİRİŞİMCİLİĞİNDE YÖNETSEL ETİK DEĞERLER (MERSİN İLİNDE UYGULAMALI BİR ARAŞTIRMA)

Prof. Dr. Cemile ÇELİK¹

Öğr. Gör. Nihal YILMAZ²

ÖZET

İçinde bulunduğumuz çağda birçok alanda ilerlemenin yolu “nitelikli” olabilmekten geçmektedir. Burada “nitelikli” olmakla ifade edilen şey sadece teknik anlamda bir işi en iyi şekilde yapabilme özelliği değil, kişiye nitelik bakımından üstünlük kazandıran etik değerleri de kapsamaktadır. Bu çalışmanın amacı, etik davranış ilkelerinin ve etik sorunların, hizmet sunan kamu kurum ve kuruluşu çalışanları ile hizmet alan kadın girişimciler tarafından nasıl algılandığını saptamaktır. Bu doğrultuda araştırma, Mersin ilinde faaliyet gösteren kadın girişimciler ile kadın girişimcilerin ilişkili oldukları 11 kamu kurum ve kuruluşu çalışanları üzerinde yürütülmüştür. Araştırmada veri toplama yöntemlerinden, anket yöntemi kullanılmıştır. Anketler 200’ ü kadın girişimci, 300’ ü kurum çalışanı olmak üzere 500 kişiye dağıtılmış, dağıtılan anketlerden tutarlı cevaplara sahip olan 400 anket değerlendirmeye alınmıştır. Araştırmada; Neumann ve Reichel (1979) tarafından geliştirilen ‘İş Etiğine Yönelik Tutumlar’ (ATBEQ) ölçeğinden yararlanılmıştır. Kadın girişimciler ile kadın girişimcilerin ilişkili oldukları kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanların etik davranış algı düzeyleri soru bazında ölçülmüştür. Ölçümler sonucunda gruplar arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını tespit etmek için kurulan hipotezler, Bağımsız Örneklem t-Test Analizi ile test edilmiştir. Kadın girişimciler ile kamu kurum ve kuruluşu çalışanlarının etik davranış algı düzeylerini belirleyen bulgular incelendiğinde, kadın girişimcilerin etik davranış algı düzeylerinin kamu kurum ve kuruluşu çalışanlarına kıyasla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kadın Girişimci, Etik, Yönetsel Etik.

Jel Kodları: M1, M10, M19

¹Prof. Dr., Mersin Üniversitesi, ccelik@mersin.edu.tr.

²Öğretim Görevlisi, Mersin Üniversitesi, nihalyilmaz@mersin.edu.tr.

**MANAGERIAL ETHICAL VALUES IN WOMEN ENTREPRENEURSHIP
(APPLIED RESEARCH IN MERSİN PROVINCE)**

ABSTRACT

In the present age in many areas the way to progress depends on being “qualified”. What is expressed here as being "qualified" is not only the ability to accomplish a job as good as possible in technical terms, but also it involves the ethical values which makes an individual superior in terms of personal qualities. The purpose of this study is to determine how ethical codes of conduct and ethical issues are perceived by women entrepreneurs who serve with public service organizations and employers. In this direction, the research was carried out on 11 public institutions and organizations employees related to female entrepreneurs and women entrepreneurs operating in the province of Mersin. Survey method was used in the survey data collection methods. The questionnaires were distributed to 500 people, 200 women entrepreneurs and 300 institution workers, and 400 questionnaires with consistent answers from the distributed questionnaires were evaluated. In the study; (ATBEQ) scale developed by Neumann and Reichel (1979). Ethical behavior perceptions of employees in public institutions and organizations related to women entrepreneurs and women entrepreneurs were measured on a question-based basis. Hypotheses established to determine whether there is a significant difference between the groups as a result of the measurements were tested by the Independent Samples t-Test Analysis. When the findings that determine the perception level of ethical behavior of female entrepreneurs and public institutions are examined, it is determined that the perception level of ethical behavior of female entrepreneurs is higher than that of public sector and organization employees.

Keywords: Women Entrepreneurs, Ethics, Managerial Ethics.

JEL Codes: M1, M10, M19

1. BÖLÜM-KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1 Girişimci ve Kadın Girişimci Kavramı

Girişimcilik kavramı İngilizcede “Entrepreneurship”; Fransızcada “Entreprende”; ‘sorumluluk üstlenen’, ‘riske giren’ kişi anlamlarına gelmektedir (Fuad, Bohari ve Hin, 2011:127). Girişimcilik; fırsatların kullanılması, değerlendirilmesi ve keşfedilmesi olarak tanımlanabilir (Aderemi, Ilori, Siyanbola, Adegbite ve Aberejo, 2009:25). Soyak (2010) girişimciyi, “üretimin riskini ve satış sürecindeki belirsizliklerini yüklenerek, işgücü, toprak ve sermaye faktörlerini bir araya getiren ve üretim sürecine dâhil eden kişi” olarak tanımlarken; girişimciliği, “bu kişilerin risk alma, fırsat peşinde koşma ve bunları hayata geçirme ile yenilik yapma süreçlerinin bütününe verilen isim” olarak tanımlamıştır. Kadın girişimci tanımlamalarına bakıldığında, Kadın girişimci; kendine ait iş yerinin kaynaklarını yönetmek ve organize etmek için, sonunda kar elde etmek umuduyla işin doğası gereği bulunan maddi riskleri üstlenen kişidir (Lanier, 2003:110). Kadın girişimci; hayatta pek çok zorluklarla ve girişimciliğin doğurduğu risklerle mücadele eden kişidir (Davis, 2011:1-16). Kadın girişimci; gelirini artırma, kendini ispatlama, bağımsız olma, önceki deneyimlerini ve eğitimlerini kullanmak için zorlu bir rol üstlenen kişidir (Zhu ve Chu, 2010:164-180). Subrahmanian (2011)’ a göre kadın girişimci, kişisel ihtiyaçlarını karşılamak ve ekonomik açıdan bağımsız olmak için zorluklara meydan okuyarak zorlu bir süreci üstlenen kişidir. Çakıcı (2006) kadın girişimciliğini, kendindeki gücü hisseden kadınların bağımsız karar alabilmek için yürüttüğü atılımlar olarak tanımlamıştır.

1.2 Kadın Girişimcilerin Karşılaştıkları Sorunlar

Kadın girişimcilerin ilk üç yıllarında karşılaşılabilecekleri 10 kritik engel şu şekilde sıralamıştır (Davis, 2011:1-16): Yeni müşteriler bulma, Mali destek, Yönetici temini, İşçi problemleri ile ilgilenme, Ürün fiyatlandırma, Piyasa genişlemesi için planlama, Yasal/hukuki sorunlarla ilgilenme, Yeni işçi bulma ve eğitme, Ürün kalitesini belirleme ve kaliteyi koruma, Devlet kurumları ile ilgilenme. Kadın girişimcilerin özellikleri, karşılaştıkları sorunlar ve iş kuracak kadınlara öneriler üzerine yapılmış olan bir araştırmada, kadın girişimcilerin karşılaştıkları engeller şu başlıklar altında ele alınmıştır (Soysal, 2010:83-114): **Cinsiyetten Kaynaklanan Engeller:** Sermaye Eksikliği, Toplumun Geleneksel İnanç ve Baskısı, Cinsiyete Dayalı Rol Ayrımcılığı, Cinsel ve Duygusal Taciz, Cam Tavan Engeli, Sosyal Pozisyon ve İletişim Eksikliği, Yasalardan Kaynaklanan Engeller, Basmakalıp Yargılar (Güvensizlik, Tecrübe Eksikliği ve Başarısızlık Beklentisi), Rol Çatışması, Eğitim Düzeyinin Düşük Olması, Zaman Darlığı, Sosyal Sorunlar, Sağlık ve Psikolojik Sorunlar, Girişimcilikte Rol Modellerinin Eksik Olması.

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

1.3 Kadın Girişimcilerin İlişkili Oldukları Kurum ve Kuruluşlar

1.3.1. Kamu Kurum ve Kuruluşları

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

1.3.2. Meslek Odaları ve Sivil Toplum Kuruluşları

Kadın girişimcilerle ilişkili kamu kurum ve kuruluşları ile etkileşim halinde olan Sanayi ve Ticaret Odaları, Sanayici ve İş Adamları Dernekleri, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB), Kalkınma Ajansları, Türkiye Kadın Girişimcileri Derneği (KAGİDER), diğer girişimci ve kadın girişimci dernekleri gibi meslek odaları ve sivil

toplum kuruluşları bulunmaktadır.

1.3.3. Uluslararası Kuruluşlar

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

1.4. Etik ve Yönetmelik

1.4.1. Etik

Etik; toplumun kabul ettiği davranışların normlarını kapsar. Etik olmak hukukun gereğini yapmaktır (Nwinyokpugi vd., 2014:1-10). Etik; bireysel ve toplu insan davranışlarının amaçları üzerinde muhakeme yapma, bu değerlere dayalı eylem kararlarımızı yönlendirmek için paylaştığımız değerleri

aydınlatmayı amaçlar (Brînzea, 2011:89-105). Etik, genellikle yasalar gibi yazılı ve kesin koşullar içermez. Zamana, değişen şartlara, toplumsal ihtiyaçlara ve bilimsel gelişmelere bağlı olarak değişkenlik gösterebilir. Ancak temelindeki “iyilik etme”, “kötülük etmeme”, “adil davranma” gibi ana unsurlar değişmemektedir (Ruacan, 2005:147).” Ülkeler arasındaki farklılıklara rağmen genel kabul görmüş olan etik kodları aşağıdaki şekilde sıralayabiliriz: Kamu görevlilerinin davranış standartları, Resmi bilgilerin ifşası, Kamu görevlilerinin politik tarafsızlığı ve siyasi faaliyetlerdeki sorumluluğu, Kamu görevlilerinin toplumun diğer paydaşları ile olan ilişkileri, Çıkar çatışması, Hediye vb. (maddi değer ifade eden) kabulü, Yolsuzluk, Kamu görevlilerinin sorumlulukları ve hakları, İse alma ve terfi konularında objektiflik, Bireyleri ve kamu görevlilerini adaletsiz bir tarzda haklarından mahrum bırakan kötü yönetim, Kamu gücünün suiistimali, Ayrım yapma veya yanlı davranma, Kamu görevlilerinin etik dışı davranışları yetkili makamlara bildirim ve korunması, İş ve istihdam konuları, Lobi faaliyetleri, Hükümet ve kamu kurumları ile iş dünyası arasındaki ilişkiler, Kamusal ve özel yaşam arasındaki farktır.

1.4.2. Etik ve Değer İlişkisi

Joycelyn’ in çalışmasında (akt. Yüksel, 2006) değerler; neyin doğru ve yerinde olduğu doğrultusundaki kararları etkileyen standartlardır. Etik kavramı ise; mevcut durumlar arasında seçim yapmamızı etki eden değerler kavramıyla yakından ilişkilidir. Gortner’in çalışmasında (akt. Yüksel, 2006) ise; etik ile değerler arasındaki kritik ilişki, etik standartların ve kodların değerlerle ilgili çatışmaların ve ikilemlerin çözümünde yol gösterici rol oynamasıdır. Kuçuradi (2003) etik ve etikler başlıklı çalışmasında değer kavramının, kişinin neyin iyi olduğu hakkındaki görüşlerini kapsadığı için ahlaki bir boyut taşıdığını ve etiğin değer kavramının temelini oluşturduğunu ifade etmiştir. Josephson’ ın çalışmasında (akt. Kutvan, 2011), bu etik değerlerin içinde görülebilecek olumlu ya da olumsuz davranış türleri şu şekilde ifade edilmiştir. **Olumlu davranış örnekleri;** Adil olmak, Doğruyu söylemek, Açık olmak, Tutarlı olmak, Kişisel bütünlük göstermek. **Olumsuz davranış örnekleri;** Yalan söylemek, Hile yapmak, Sorumsuz davranmak, Ayrımcılık yapmak ve Rüşvet almak (Kutvan, 2011:40).

1.4.3 Yönetsel Etik

Yönetsel etik; bireylerin çalıştıkları kurumların ahlaki ortamını ya da idaresini etkilemek için kullandıkları araç, faaliyet ve konseptlerdir (MacNab, vd., 2007). Yönetsel etik, yönetsel kurum ve kuruluşların farklı eylem ve işlemlerinde hem önlem alınması gereken istenmeyen davranış biçimleri; hem de teşvik edilen, olumlu davranışları barındıran bir takım ilke ve standartlardan oluşur (Kandemir

& Deliorman, 2009:1-97). Yönetmelik; Yönetmelik eylemin davranış kurallarını ve ilkelerini ifade eder (Kılıç, Pelit, ve Altunöz, 2011:122-139) “Vatandaşlar nezdinde kurumların ve kamu görevlilerinin güvenilirliği, yönetimin dürüstlük, tarafsızlık, adalet, hukuka uygunluk, saydamlık, eşitlik ve etkinlik gibi değerlere ne ölçüde bağlı olduğuyla ilgilidir. Bir başka deyişle devletin güvenilirliğinin temeli etik standartlardır (Ay, 2005:31-52)”. Yönetmelik kavramı, müşteriler (tüketiciler), çalışanlar ve yöneticiler ile olan ilişkilerin yanı sıra işletmelerin ortakları, tedarikçileri, toplum, devlet ve doğal çevre ile olan ilişkilerini de kapsamaktadır (Kutvan, 2011). Alan yazını incelendiğinde, “yönetmelik” kavramı, “kamu etiği”, “kamu yönetimi etiği” ya da “kamu hizmeti etiği” olarak farklı isimlerle ifade edilmektedir (Birinci, 2009). Kamu yönetimi etiği: “Ahlakın belli bir örgüt içerisinde, o örgütçe belirlenmiş kurullarla beslenerek ortaya çıkmış biçimdir (Görmez, 2009:281-352).”

1.4.4. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Etik ve Etik Dışı Davranışlar

Yönetmelikte, kamu görevlilerinin tabi oldukları etik davranış ilkeleri şu şekilde sıralanmıştır; Görevin Yerine Getirilmesinde Kamu Hizmeti Bilinci (5. Madde). Halka Hizmet Bilinci (6. Madde). Hizmet Standartlarına Uyuma (7. Madde). Amaç ve Misyona Bağlılık (8. Madde). Dürüstlük ve Tarafsızlık (9. Madde). Saygınlık ve Güvenlik (10. Madde). Nezaket ve Saygı (11. Madde). Yetkili Makamlara Bildirim (12. Madde). Çıkar Çatışmasından Kaçınma (13. Madde). Görev ve Yetkilerin Menfaat Sağlamak Amacıyla Kullanılmaması (14. Madde). Hediye Alma ve Menfaat Sağlama Yasağı (15. Madde). Kamu Malları ve Kaynaklarının Kullanımı (16. Madde). Savurganlıktan Kaçınma (17. Madde). Bağlayıcı Açıklamalar ve Gerçek Dışı Beyan (18. Madde). Bilgi Verme, Saydamlık ve Katılımcılık (19. Madde). Yöneticilerin Hesap Verme Sorumluluğu (20. Madde). Eski Kamu Görevlileriyle İlişkiler (21. Madde). Mal Bildiriminde Bulunma (22. Madde). TÜSİAD (2005), Uluslararası etik davranış ilkelerini şu şekilde sıralamıştır: Tarafsızlık, Hukukilik, Dürüstlük, Bütünlük, Liyakat, Nesnellik, Sadakat, Liderlik, Saydamlık, Hesap verebilirlik, Profesyonellik, Eşitlik, Süreklilik, Saygınlık ve Güven (Doğruel, 2012). Kamu Görevlileri Etik Kurulunun internet sitesindeki verilere göre, 2005-2011 yılları arasında, Kurula etik ihlalleri ile ilgili olarak 9 ayrı konu başlığı altında toplam 1111 başvuruda bulunulmuştur (Çalık, 2012).

Tablo-1. 2005-2010 Yılları Arasında Etik Kurula Yapılan Başvuruların Konuları ve Sayıları

Başvuru Konuları	Başvuru Sayısı
Psikolojik yıldırma (mobbing) iddiaları	84
Genel etik davranış ilkelerine aykırılık iddiaları	245
Görevi ihmal, görevi kötüye kullanma iddiaları	176

Çıkar çatışması iddiaları	44
Kamu malları ve kaynaklarının hizmet gerekleri dışında kullanıldığı iddiaları	67
Kayırmacılık/ayrımcılık iddiaları	101
Bilgi edinme hakkının ihlaline yönelik iddialar	54
Yolsuzluk/usulsüzlük iddiaları	194
Diğer İddialar	146
Toplam	1111

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

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

Tablo-2. 2005-2011 Yılları Arasında Etik Kurula Yapılan Başvuru Sayısı

Yıl	Başvuru Sayısı
2005	78
2006	47
2007	64
2008	76
2009	183
2010	358
2011	305
Toplam	1111

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

2005-2011 yılları arasında Kurula yapılan başvuru sayısı, 2006 ve 2011 yılları dışında her yıl artmıştır. Alan yazını incelendiğinde etik dışı davranışlar araştırmacılar tarafından aşağıdaki şekilde sıralanmıştır: İşletme raporlarında tahrifat yapılması, Bir çalışanın hatasının gizlenmesi, Vergi kaçırılması, İşletme kaynaklarının (telefon, faks, bilgisayar, araba, çalışan vb.) kişisel amaçlar doğrultusunda kullanılması, Sigortasız veya yaşı tutmayan işçi çalıştırılması, Yolsuzluk yapılması, Emanete hıyanet edilmesi, Tüketici haklarına saygı duyulmaması, Doğaya ve çevreye karşı saygılı davranılmaması, Aldatıcı/ yanıltıcı reklam yapılması, İşin insandan daha ön planda tutulması, Devletten alınan teşviklerin amacına uygun kullanılmaması, Yıldırma (mobbing) politikasının uygulanması,

Görevin ihlal edilmesi, Asgari ücretin altında işçi çalıştırılması, Başkalarının sömürülmesi, Bencillik edilmesi, İşkence yapılması, Zimmetine para geçirilmesi, Görev ve yetkinin kötüye kullanılması, Rüşvet alınması, Kayırmacılık ve ayrımcılık yapılması, İhtilas (aşırma) yapılması, İhmalcilik (Saygan, 2011: 67). Örgütler de karşılaşılan etik dışı davranışlar 7 kategoride gruplanabilir: Maddi kazanç için suistimal (rüşvet, yolsuzluk ve hırsızlık dâhil), Çıkar çatışması, Uygunsuz ve profesyonel olmayan davranışlar (resmi görevi kötüye kullanma dâhil), Kusurlu idare (ehliyetsizlik ve ihmal dâhil), Kaynak israfi ve kötü yönetim, Adaleti saptırma, Personel veya işyeri şikâyetleri (Brown, 2008: 14). Ulusal İş Etiği Araştırmalarınınca (NBES) ortaya konan en çok karşılaşılan 5 davranış şu şekilde belirtilmektedir: İşgörene karşı kötü ya da korkutucu davranış, İşgören, müşteri, tedarikçi veya kamuya yalan söyleme, Kişisel çıkarın örgütsel çıkardan üstün tutulması, Güvenlikle ilgili düzenlemelerin ihlali, Çalışılan gerçek zaman hakkında yanlış bildirimde bulunma (Yağmur, 2013: 38). Çalışma hayatında ise en çok karşılaşılan etik dışı davranış türleri arasında; ayrımcılık, kayırma, rüşvet, yolsuzluk ve yıldırma (mobbing) gelmektedir.

2. BÖLÜM - ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

2.1. Araştırmanın Amacı

Çalışmanın amacı; etik davranış ilkelerinin, hizmet alan kadın girişimciler ile kadın girişimcilere hizmet sunan kamu kurum ve kuruluşu çalışanları tarafından nasıl algılandığını saptamak, iş hayatında etik dışı davranışların önüne geçebilmek için farkındalık yaratmak ve elde edilen bulgular doğrultusunda önerilerde bulunmaktır.

2.2. Araştırma-Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada veri toplama yöntemlerinden anket yöntemi kullanılmıştır. Anketin ilk bölümünde; kadın girişimcilerin ve kamu kurum ve kuruluşu çalışanlarının sosyo-demografik özelliklerini belirlemeye yönelik olan sorulardan yararlanılmıştır. İkinci bölümünde ise Neumann ve Reichel (1979) tarafından geliştirilen, “İş Etiğine Yönelik Tutumlar (ATBEQ)” ölçeğinden (5’li Likert Ölçeği; 1=Kesinlikle Katılmıyorum; 5=Kesinlikle Katılıyorum) yararlanılarak kadın girişimcilerin ve kamu kurum ve kuruluşu çalışanlarının etik algı düzeylerinin ölçülmesi sağlanmıştır.

2.3. Araştırmanın Örnekleme

Araştırma; Mersin Valiliği (İl Dernekler Müdürlüğü, Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü), Mersin Büyükşehir Belediye Başkanlığı, Toros Üniversitesi Rektörlüğü, Mersin Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, Serbest Bölge Müdürlüğü, Adana Çukurova Kalkınma Ajansı Başkanlığı, Mersin KOSGEB Başkanlığı, MESİAD Başkanlığı, Mersin Ticaret ve Sanayi Odası Başkanlığı, MEÜ Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi Müdürlüğü ile Mersin ilinde faaliyet gösteren kadın girişimciler üzerinde yürütülmüştür. Araştırmada, kamu kurum ve kuruluşlarında anket formlarının uygulanacağı kişiler tesadüfi örnekleme seçim yöntemi kullanılarak; Kadın girişimcilere uygulanacak olan anket formları ise; tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kartopu örnekleme yöntemi kullanılarak belirlenmiştir. Bu doğrultuda % 95 güven aralığında, % 5 hata payı ile anket formlarının uygulanacağı kişi sayısı 370 kişi olarak bulunmuştur. Ancak araştırmanın daha iyi sonuçlar vermesi ve bulguların daha sağlıklı olması açısından, anketler 200' ü kadın girişimci, 300' ü kurum çalışanı olmak üzere 500 kişiye dağıtılmıştır. Dağıtılan anketlerden tutarlı cevaplara sahip olan 160' kadın girişimci 240' ı kamu kurum ve kuruluşu çalışanı olmak üzere 400 anket değerlendirmeye alınmıştır.

3. BÖLÜM - VERİLERİN ANALİZİ VE BULGULAR

3.1. Kadın Girişimciler ile Kamu Kurum ve Kuruluşu Çalışanlarının Sosyo-Demografik Özelliklerinin Analizi

Araştırmaya katılan 160 kadın girişimcinin %65'inin 36 yaş ve üzeri olduğu tespit edilirken; %52,9'u kadın, %47,1' i erkek olan 240 kamu kurum ve kuruluşu çalışanının %50,8' inin "26-36" yaş aralığında yer aldıkları tespit edilmiştir. Dolayısıyla katılımcıların genç ve orta yaş aralığında yer aldıkları söylenebilir. Eğitim düzeylerine bakıldığında, kadın girişimcilerin %36,3' ünün "Lise ve Dengi", %27,5' inin "Lisans" mezunu olduğu gözlenmiştir. Kadın ve erkek kurum çalışanlarında ise %56,3' lük bir oranla daha çok "Lisans" mezunu olarak tespit edilmiştir. Medeni halleri incelendiğinde kadın girişimcilerin %83,8' i evli iken, kurum çalışanlarının toplamda %60,4' ünün evli olduğu tespit edilmiştir. Çalışma süreleri incelendiğinde, kadın girişimcilerin %54,4' ünün "1-5" yıl arasında, kurum çalışanlarının ise %53,3' ünün "1-5" yıl arasında çalıştıkları tespit edilmiştir. Kadın girişimcilerin baba meslekleri incelendiğinde, %43,8' inin girişimci, işadamı ve esnaf, %24,4' ünün işçi, memur ve emekli ve yine %24,4' ünün serbest meslek çalışanı olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç kadınların aileden gelen bir girişimci olma özelliği kazandıklarına dair bir çıkarım sağlamaktadır. Kadın girişimcilerin %62,5'inin yabancı dilinin İngilizce olduğu tespit edilmiştir. Sahip oldukları işletmeleri ise bizzat

kendilerinin (%73,8), daha sonra aile fertlerinin (%21,9) yönettiği görülmektedir. Girişimci kadınların girişimde buldukları alanlara bakıldığında; daha çok lojistik, dikiş-nakış, güzellik-bakım, tekstil, tarım ve hayvancılık sektörlerinde faaliyet gösterdikleri (%56,9) (kuaför, tekstil, dikiş-nakış, hayvancılık, tarım, el sanatları gibi kendi hesabına çalıştıkları işler vb.) tespit edilmiştir.

3.2. Kadın Girişimciler ile Kamu Kurum ve Kuruluşu Çalışanlarının Etik Davranış Algı Düzeylerinin Analizi

Kurum çalışanları ile kadın girişimcilerin: “İş dünyasının tek ahlaki tarafı para kazanmaktır” önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir farklılığın olduğu ve kadın girişimcilerden daha çok kurum çalışanlarının “iş dünyasının tek ahlaki tarafının para kazanmak” olduğu düşüncesine katılmadıkları tespit edilmiştir. “İşini iyi yapan bir kişi, ahlaki sorunlar hakkında endişelenmeyebilir.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir farklılığın olduğu; kadın girişimcilerden daha çok kurum çalışanlarının “işini iyi yapan bir kişinin ahlaki sorunlar hakkında endişelenmesine gerek olmadığı” düşüncesine katıldığı tespit edilmiştir. “Çalışanların her biri, farkında olsun ya da olmasın ahlaki kurallara uygun biçimde davranmalıdır.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir farklılığın olmadığı; buna göre; hem kurum çalışanlarının hem de kadın girişimcilerin “çalışanların her birinin farkında olsun ya da olmasın ahlaki kurallara uygun biçimde davranmaları” gerektiği düşüncesine katıldıkları tespit edilmiştir. “Yasalara uygun davranılırsa, ahlaki kurallara da uyulmuş olur.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir farklılığın olmadığı; buna göre; hem kadın girişimcilerin hem de kurum çalışanlarının “yasalara uygun davranılırsa, ahlaki kurallara da uyulmuş” olabileceği düşüncesine katıldıkları tespit edilmiştir. “İş ahlakı, temel olarak insanların beklentileri ile davranışlarını uyumlu hale getirmektedir.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir farklılığın olduğu; buna göre; kurum çalışanlarından daha çok kadın girişimcilerin “iş ahlakının temel olarak insanların beklentileri ile davranışlarını uyumlu hale getirdiği” düşüncesine katıldığı tespit edilmiştir. “Kurum kararları ahlak felsefesiyle ilgili olmayıp, gerçekçi uygulamaları içerir.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir farklılığın olduğu; buna göre; kadın girişimcilerin “kurum kararlarının ahlak felsefesiyle ilgili olmayıp, gerçekçi uygulamaları içerdiği” görüşe katılmadıkları, kurum çalışanlarının ise olumlu görüş beyan ettikleri tespit edilmiştir. “Ahlaki değerler iş dünyası için anlamsızdır.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir farklılığın olduğu; buna göre; kadın girişimcilerden daha çok kurum çalışanlarının “ahlaki değerlerin iş dünyası için anlamsız” olduğunu düşünmedikleri gözlenmiştir. “Kamuoyu, kurumlara karşı güven eksikliği duymaktadır.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik

davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir farklılığın olmadığı; buna göre; hem kurum çalışanlarının hem de kadın girişimcilerin “kamuoyunun, kurumlara karşı güven eksikliği duyduğunu” düşündükleri tespit edilmiştir. “İş ahlakı sadece halkla ilişkilerle ilgili bir kavramdır.” Önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Bu tespit doğrultusunda katılmadıkları yönünde vermiş oldukları cevaplarda, kadın girişimcilere kıyasla kurum çalışanlarının “iş ahlakının sadece halkla ilişkilerle ilgili bir kavram” olmadığı yönünde daha ağırlıklı bir görüş dikkati çekmektedir. “Günümüz iş dünyası ile geçmişteki iş dünyası arasında, ahlaki değerler açısından değişen hiçbir şey olmamıştır.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre negatif yönde anlamlı bir farklılığın olduğu; buna göre; kadın girişimci ve kurum çalışanlarının olumsuz yönde cevap verdikleri ve kadın girişimcilerin kurum çalışanlarına kıyasla bu önermeye daha az katıldıkları tespit edilmiştir. “Rekabet edebilirlik ve karlılık birbirinden bağımsız değerlerdir.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir farklılığın olduğu; buna göre; kadın girişimciler bu önermeye katılmazken, kurum çalışanlarının olumlu cevap verdikleri tespit edilmiştir. “Rekabeti sınırlamak, topluma zarar vermekle birlikte temel doğa kanunlarını da ihlal eder.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir farklılığın olduğu; kadın girişimcilerin katılmadıkları yönünde görüş bildirirken, kurum çalışanlarının ise “rekabeti sınırlamanın, topluma zarar vermekle birlikte temel doğa kanunlarını da ihlal edeceğini” düşündükleri tespit edilmiştir. “Kurum-işletme çalışanı olarak, ilgili yerden hasar karşılama talebinde bulunurken, hasara bakmaksızın alabileceğim en fazlasını almaya çalışırım.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre olumsuz bir anlamlı farklılığın olduğu; buna göre; kadın girişimcilerin ve kurum çalışanlarının bu önermeye olumsuz görüş beyan ettikleri ve kurum çalışanlarının kadın girişimcilere kıyasla bu önermeye daha az katıldıkları tespit edilmiştir. “Bir çalışan olarak kurum-işletme malzemelerini eve götürmemin kimseye zarar vermeyeceğini düşünürüm.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre negatif yönde anlamlı bir farklılığın olduğu; buna göre; kadın girişimcilerin ve kurum çalışanlarının bu önermeye olumsuz görüş beyan ettikleri ve kadın girişimcilerin kurum çalışanlarına kıyasla bu önermeye daha az katıldıkları tespit edilmiştir. “Hasta olduğum günleri, tatil günlerim olarak görürüm.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre negatif yönde anlamlı bir farklılığın olduğu; buna göre; kadın girişimcilerin ve kurum çalışanlarının bu önermeye olumsuz görüş beyan ettikleri ve kadın girişimcilerin kurum çalışanlarına kıyasla bu önermeye daha az katıldıkları tespit edilmiştir. “Çalışan maaşları arz-talep yasalarına göre belirlenmelidir.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir farklılığın olmadığı; buna göre; hem kurum çalışanları hem de kadın girişimcilerin “çalışan maaşlarının arz-talep yasalarına göre belirlenmesi” gerektiğini düşünmedikleri tespit edilmiştir. “Hissedarların asıl amacı yatırımlarından maksimum getiri elde etmektir.” önermesi

üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir farklılığın olmadığı; buna göre; hem kurum çalışanları hem de kadın girişimcilerin “hissedarların asıl amacının yatırımlarından maksimum getiri elde etmek” olduğunu düşündükleri tespit edilmiştir. “İş hayatında alınan kararlar kar sağlamaya yönelikse, buna uygun hareket edilmeli, aksinin zaman kaybı getireceği düşüncesinde olunmalıdır.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir farklılığın olmadığı; buna göre; hem kurum çalışanlarının hem de kadın girişimcilerin “İş hayatında alınan kararlar kar sağlamaya yönelikse, buna uygun hareket edilmesi gerektiği, aksinin zaman kaybı getireceği” düşüncesinde oldukları tespit edilmiştir. “Bir çalışanın detaylara takılması boş bir çaba değildir.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir farklılığın olduğu; buna göre; kadın girişimcilerden daha çok kurum çalışanlarının “Bir çalışanın detaylara takılmasının boş bir çaba olmadığını” düşündükleri tespit edilmiştir. “Belirli bir amacınız varsa, o amaca ulaşmak için ahlaki olsun ya da olmasın gereken her adımı atmalısınız.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir farklılığın olduğu; buna göre; kurum çalışanları bu önermeye olumsuz görüş beyan ederken, kadın girişimcilerin “belirli bir amacınız varsa, o amaca ulaşmak için ahlaki olsun ya da olmasın gereken her adımı atmalısınız” düşüncesine katıldıkları tespit edilmiştir. “İş dünyasının kendine özgü kuralları vardır.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir farklılığın olmadığı; buna göre; hem kurum çalışanlarının hem de kadın girişimcilerin “İş dünyasının kendine özgü kuralları olduğunu” düşündükleri tespit edilmiştir. “Ahlaklı bir çalışan, başarılı bir çalışandır.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı; buna göre; hem kurum çalışanlarının hem de kadın girişimcilerin “Ahlaklı bir çalışanın, başarılı bir çalışan” olduğu yönünde aynı görüşü paylaştıkları tespit edilmiştir. “Doğru ve kişisel sorumluluklara sahip olmayı, koşulsuz sevgi ve bağlılığa tercih ederim.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir farklılığın olduğu; buna göre; kurum çalışanlarından daha çok kadın girişimcilerin “doğru ve kişisel sorumluluklara sahip olmayı, koşulsuz sevgi ve bağlılığa tercih edebileceğini” düşündükleri tespit edilmiştir. “Gerçek anlamda ahlaklı olmak öncelikli olarak kişisel çıkarları düşünmeyi gerektirir.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir farklılığın olmadığı; buna göre; hem kurum çalışanlarının hem de kadın girişimcilerin “gerçek anlamda ahlaklı olmanın öncelikli olarak kişisel çıkarları düşünmeyi gerektirdiğini” düşünmedikleri ve olumsuz görüş beyan ettikleri tespit edilmiştir. “Fedakârlık yapmak ahlaki değildir.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir farklılığın olmadığı; buna göre; hem kurum çalışanlarının hem de kadın girişimcilerin “fedakârlık yapmanın ahlaki olmadığını” düşünmedikleri ve olumsuz görüş beyan ettikleri tespit edilmiştir. “Bir kişi, işine ve kararlarına göre yargılanabilir.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir farklılığın olmadığı; buna göre; hem kurum çalışanlarının hem de kadın girişimcilerin “bir kişinin, işine ve

kararlarına göre yargılanabileceğini” düşündükleri tespit edilmiştir. “İnsan ürettiğinden fazlasını tüketmemelidir.” önermesi üzerindeki görüşleri arasında etik davranış algı düzeylerine göre anlamlı bir farklılığın olduğu; buna göre; kurum çalışanlarından daha çok kadın girişimcilerin “insanın ürettiğinden fazlasını tüketmemesi gerektiği” düşüncesine katıldıkları tespit edilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Kadın girişimciler ile kamu kurum ve kuruluşu çalışanlarının etik davranış algı düzeylerini belirleyen bulgular incelendiğinde, kadın girişimcilerin etik davranış algı düzeylerinin kamu kurum ve kuruluşu çalışanlarına kıyasla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Araştırmamız kapsamında elde edilen bulgulara dayanarak genel bir değerlendirme yapıldığında; kamu kurum ve kuruluşlarında karşılaşılan ya da karşılaşılması muhtemel etik dışı davranışların varlığının bilinmesi yönetsel etik sürecinin yürütülmesinde kuşkusuz kilit rol oynayacaktır. Kurum ve kuruluşlarda, etik dışı davranışların varlığı tespit edildiğinde, kamuoyu tarafından kurum ve kuruluşlara duyulan güven azalarak, kurumlar itibarını kaybedecektir. Toplumda şüphe ve güvensizliğe yol açacak durumları ortadan kaldırmak ve kamuoyunun güvenini arttırmak için, kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapanların uymaları gereken etik davranış kodlarının, örgüt yetkililerince belirlenmesi ve bu sayede etik dışı davranışların engellenmesi planlanmalıdır. Örgüt çalışanları etik davranışlar konusunda eğitilmelidir. Bu noktada insan kaynakları yöneticilerine büyük sorumluluklar düşmektedir. Yine eğitim kurumları ve enformasyon merkezleri ile ilişkili olan dernekler ve sivil toplum kuruluşları da, etik değerlerin oluşturulması ve uygulanması aşamasında katkı sağlayabilmektedirler. Aynı zamanda, kurum içerisindeki etik değerlerin geliştirilmesi, etik dışı davranışların engellenmesi ve etik iklimin oluşturulabilmesi için örgüt içerisindeki olumsuz durumları raporlamanın (whistleblowing) önü açılmalı ve alınacak önlemlerle etik sorunlar ortadan kaldırılmalıdır. Bu açıdan raporlayanların, karşı tepkilere ve cezalara maruz bırakılmaması ve kurum ile olan ilişkilerinin devamlılığının sağlanması için, raporcuları (whistleblowers) korumaya yönelik yasalar çıkartılmalı, hatta mevcut yasaların da geliştirilmesi için yurtdışında uygulanan yasalar model alınmalıdır. Bu doğrultuda çıkarılacak olan yasaların hangi bireyleri içine alacağı belirlenmelidir. Yani yasalar, yalnızca örgüt çalışanlarını değil, örgüt ile ilişkisi olan herkesi içine almalıdır. Ayrıca çıkarılan bu yasalar, örgüt çalışanlarına ve paydaşlarına açıkça duyurulmalıdır. Bunun için örgüt içerisindeki uygun yerlere gerekli bilgiler asılabilir. Ya da zaman zaman düzenlenecek olan toplantılarla çalışanlara gerekli bilgiler hatırlatılmalı, aynı zamanda çalışanların bu doğrultuda görüş bildirmelerine olanak sağlanmalıdır. Dolayısıyla, sunulan önerilerle alınacak önlemler doğrultusunda, toplumsal düzenin ve refahın sağlanması için gerekli atılımlara ivme kazandırılmalıdır.

KAYNAKÇA

- Aderemi, H. O. S., Ilori, M. O., Siyanbola, W. O., Adegbite, S. A., & Abereijo, I. O. (2009). An assessment of the choice and performance of women entrepreneurs in technological and non-technological enterprises in Southwestern Nigeria. *Journal of Asia Entrepreneurship and Sustainability*, 5(1), 25.
- Ay, C. (2005). İşletmelerde etiksel karar almada kültürün rolü. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 12 (2), 31-52.
- Birinci, G. (2009). Kamu etiği ve insan hakları. *Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi*, (8), 123-145.
- Brînzea, V. M. (2011). Managerial ethics and its key role in establishing an ethical work climate. *Business and Leadership*, 1(7), 89-105.
- Brown, A. J. (2008). Whistleblowing in the Australian public sector. *Enhancing the theory and practice of internal witness management in public sector organisations Australian National University*, 1-331.
- Çakıcı, A. (2006). Mersin'deki kadın girişimcilerin iş yaşamını etkileyen faktörler. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8 (4), 54-78.
- Çalık, K. (2012). *Kamu yönetiminde etik değerlerden sapma: Bir kamu örgütü üzerine alan araştırması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Davis, A. (2011). Rural and urban women entrepreneurs: A comparison of service needs and delivery methods priorities. *Int. Journal of Business Science and Applied Management*, 6(2), 1-16.
- Doğruel Mansuroğlu, Ç. (2012). *İlköğretim okul müdürlerinin etik davranışları ile okul iklimi ilişkisinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Fuad, N. F., Bohari, A. M., Hin, C. W. H. (2011). Women entrepreneurs in the ICT-related business in Malaysia: A demographic survey. *International Journal of Business and Management*, 6(10), p127.
- Görmez, K., Atan, M., Sancak, H. Ö. (2009). Etik, Kültür ve Toplum. *Kamu Etiği Akademik Araştırmaları*, 281-352.
- Kandemir, A. ve Deliorman, R.B. (2009). Kamu kurumu niteliğinde meslek kuruluşları ve etik. Yolsuzluğun önlenmesi için etik projesi, *Kamu Görevlileri Etik Kurulu*, Ankara. 1-97.
- Kılıç, G., Pelit, E., Altunöz, Ö. (2011). The relationship between managerial ethics perception and professional burnout levels of employee: A comparative study of five-star hotels' employees between Turkey and Italy. *Journal of Business Research-Turk/İsletme Arastirmalari Dergisi*, 3(1), 122-139.
- Kuçuradi, İ. (2003). Etik ve etikler. *Türkiye Mühendislik Haberleri*, 423(1), 7-9.

Kutvan, A. B. (2011). *Yönetmelik etik ve basın işletmeleri üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış doktora tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Lanier, P. A. (2003). The Rise of Women Entrepreneurs. *Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, 8(4), 110.

MacNab, B., Brislin, R., Worthley, R., Galperin, B. L., Jenner, S., Lituchy, T. R., MacLean, J., Aguilera, G. M., Ravlin, E., Bess, D., Tiessen, J. H., Turcotte, M. F. (2007). Culture and ethics management whistle-blowing and internal reporting within a NAFTA country context. *International Journal of Cross Cultural Management*, 7(1), 5-28.

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

Ruacan, Ş. (2005). Bilimsel araştırma ve yayınlarda etik ilkeler. *Gazi Tıp Dergisi*, 16 (4), 147-149.

Saygan, S. (2011). *Whistleblowing ve örgütsel etik iklimi ilişkisi üzerine bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.

Soyak, M. (2010). Kadın girişimciliği ve mikrofinans: Türkiye deneyimi. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (24), 129-144.

Soysal, A. (2010). Türkiye'de kadın girişimciler: Engeller ve fırsatlar bağlamında bir değerlendirme. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65 (1), 83-114.

Subrahmanian, M. (2011). Women Entrepreneurs: The emerging economic Force. *Thavan Ijreb*, 1(01), 10-14.

Yağmur, A. (2013). *Etik liderliğin ve etik iklimin etik dışı davranışlara etkisi: Ampirik bir çalışma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Gebze.

Yüksel, C. (2006). Kamu yönetiminde etik ve Türk kamu yönetiminde etik hakkında yeni yasal düzenlemeler. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 64(2), 167-212.

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