

Etik Liderliğin İç Girişimciliğe Etkisi: Çanakkale’de Bir Araştırma**Mesut KASAP¹**

Geliş Tarihi/ Received	Kabul Tarihi/ Accepted	Yayın Tarihi/ Published
08/01/2020	20/01/2020	25/01/2020

Citation/Atıf: Kasap, M., (2020), Etik Liderliğin İç Girişimciliğe Etkisi: Çanakkale’de Bir Araştırma, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 34(1):266-283, DOI: 10.16951/atauniiibd.6711720

Öz: Günümüz dünyasında işletmelerin hayatlarını devam ettirebilmesi ve sürdürülebilir rekabet üstünlüğü sağlayabilmesi için liderlik çok büyük bir öneme sahiptir. Liderin şimdiye değil, geleceğe odaklı olması gerekmektedir. Bu ileriye dönük bakış açısının da işletmenin gelecekteki ihtiyaçlarını kolaylaştıracağı belirtilmiştir. Günümüzde önemi giderek artan ve çeşitli araştırmalara konu olan liderliğin en önemlilerinden biri de etik liderliktir. Örgütlerdeki girişimciliğin belirleyicileri, hem çalışanın kendisinden kaynaklanan kişisel faktörler hem de örgüt içerisindeki lider davranışlarıdır. Bu çalışma özellikle Çanakkale ilinde sanayii sektöründe bulunan çalışanların girişimcilik ruhuna sahip olup olmadıkları ve bununla ilgili faktörlerden hangisine ya da hangilerine kendilerini yakın buldukları konularına dair ipuçlarının sağlanması açısından önemlidir. Bu bağlamda çalışmada nicel araştırma yöntemlerinin kullanılması uygun görülmüş ve veriler kolayda örnekleme yöntemi ile toplanmıştır. Çalışma kapsamında anket formları Çanakkale ili sanayii işletmelerine araştırmacı tarafından Ağustos-Ekim 2019 tarihleri arasında toplam 320 anket dağıtılmış, 240 tamamlanmış anket toplanmıştır. Çalışmanın sonuçlarına bakıldığında etik liderlik ve iç girişimcilik konularına Çanakkale sanayi işletmeleri çalışanlarının olumlu bir bakış açısına sahip oldukları görülmektedir. Bununla beraber çalışanlar etik liderliğin iç girişimcilikleri pozitif olarak etkilediğini belirtmişlerdir.

Anahtar Kelimeler: Etik Liderlik, İç Girişimcilik, Yenilikçilik, Özerklik, Çanakkale

The Impact of Ethical Leadership on Intrepreneurship: A Research in Çanakkale

Abstract: In today's world, leadership is of the utmost importance for businesses to sustain their lives and provide sustainable competitive advantage. The leader should be focused on the future, not now. It is stated that this prospective perspective will facilitate the future needs of the enterprise. Ethical leadership is one of the most important of leadership that is increasingly important and subject to various researches. The determinants of entrepreneurship in organizations are both the personal factors arising from the employee and the leader behaviors within the organization. This study is particularly important in terms of providing clues as to whether or not the employees in the industrial sector in Çanakkale have an entrepreneurial spirit and which or which factors are related to them. In this context, it was found appropriate to use quantitative research methods and the data were collected by easy sampling method. In the scope of the study, a total of 320 questionnaires were distributed by the researcher to the industrial enterprises of Çanakkale province between August and October 2019 and 240 completed questionnaires were collected. When the results of the study are examined, it is seen that employees of Çanakkale industrial enterprises have a positive perspective on ethical leadership and

¹Dr. Öğr. Görevlisi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu. Yönetim ve Organizasyon, <https://orcid.org/0000-0002-0151-3284>

internal entrepreneurship issues. However, employees stated that ethical leadership positively affected internal entrepreneurship

Keywords: Ethical Leadership, Internal Entrepreneurship, Innovation, Autonomy, Çanakkale

EXTENDED SUMMARY

Leadership, as old as the history of humanity; It has emerged as a result of the necessity of people living socially together. In this necessity, it enabled the interaction of groups and societies at different levels. In environments where this interaction occurs, some people are more dominant and effective than others. This makes them leaders and distinguishes them from other people. In addition, management literature follows a process that examines the personality traits of the leader and his / her relationship with the group (Teyfur, et al., 2013).

Internal entrepreneurship, the highest level, the lowest level of the enterprise's entrepreneurial spirit is related to all human resources (Agca and Kurt, 2007: 85). Organizational and individual factors affect the entrepreneurship behaviors of the employees. In this context, internal entrepreneurship; risk taking, innovation, proactivity and autonomy. However, in addition to organizational dimensions, the development of personal networks, which is an individual dimension, can be said to be a concept consisting of five dimensions (Lumpkin and Dess 1996; Moriano et al., 2014; Büyükyılmaz and Kayış, 2018).

Businesses create an entrepreneurial environment by developing new products or services, taking risks and acting proactively. This gives enterprises a sustainable competitive advantage (Schollhammer, 1982; Covin and Slevin, 1991). In the light of this relevant literature, the hypotheses of this study are given below.

H1: Ethical Leadership is positively related to internal entrepreneurship.

H2: Ethical Leadership has a meaningful impact on the dimensions of internal entrepreneurship.

H2a: Ethical leadership positively affects innovation from the dimensions of internal entrepreneurship.

H2b: Ethical Leadership positively affects the risk taking from the dimensions of internal entrepreneurship.

H2c: Ethical Leadership positively affects proactivity from the dimensions of internal entrepreneurship.

H2d: Ethical Leadership positively affects autonomy from the dimensions of internal entrepreneurship.

This study is particularly important in terms of providing clues as to whether or not the employees in the industrial sector in Çanakkale have an entrepreneurial spirit and which or which factors are related to them. In addition, in this study, employees' perceptions of ethical leadership perceptions are evaluated in terms of their perceptions of internal entrepreneurship. A two-page questionnaire was used as a data collection tool. The research questions were directed to the participants with 5-point Likert style questions.

Since the research population is not of an accessible size, it has been deemed appropriate to use easy sampling method. Easy sampling is a non-random sampling method in which the sample to be selected from the main mass is determined by the researcher's judgments. In easy sampling, data is collected from the main mass in the easiest, fastest and economical way (Malhotra, 2004: 321, Haşiloğlu, et al. 2015). The questionnaires were distributed to the industrial enterprises of Çanakkale by the researcher between August and October 2019 and collected by hand or by mail. A total of 320 questionnaires were distributed and 240 completed questionnaires were collected. In this context, a high return of 75% was obtained from the participants.

“Internal Entrepreneurship” scale, which was developed by Naktiyok (2004) and used in his doctoral thesis by Durmaz (2011), was used to determine the internal entrepreneurial performance of employees working in Çanakkale Sanayi enterprises. The scale consists of four factors and 21 expressions: Innovation, Risk taking, Proactivity and Autonomy (Equated, 2017). In the second part of the questionnaire, ‘Ethical Leadership’ scale which was developed by Brown, Trevino and Harrison (2005) and composed of 10 statements was used. In the researches, it is seen that the expressions constituting this scale are gathered under one factor (Tuna et al. 2012).

When the demographic characteristics of the participants were examined, it was seen that 43% were female and 57% were male. When the age distribution is examined, it is seen that the highest proportion of employees is between the ages of 18-25 (67.1%). When the marital status was examined, it was found that the majority (72.1%) were single participants.

KMO value was found to be 0, 739 and Barlett Sphericity test results ($\chi^2 = 343.166, 15; p < 0.000$) for ethical leadership scale. However, the normal distribution of the data, ensuring sample adequacy, and the significance of the Barlett Sphericity test indicated that the exploratory factor analysis was appropriate for the ethical leadership scale. Also, common variance and anti-image values were taken into consideration during the analysis and they were found to be within acceptable limits.

As a result of the exploratory factor analysis applied to the scale of internal entrepreneurship, four dimensions emerged. KMO value for this scale is 0, 826 and Barlett Sphericity test results ($\chi^2 = 1719,405 190; p < 0,000$). These; innovation, risk taking, proactivity, autonomy and innovation-autonomy dimensions. It was seen that the expressions constituting the individual organization adaptation scale were gathered under one dimension. When the alpha and p values are examined, it is seen that the factor group constituting both scales is significant and consistent in itself.

As a result of the analysis, a significant and positive relationship was found between the variables at the level of 0.01. Accordingly, H1 hypothesis ‘Ethical Leadership is positively related to internal entrepreneurship’. It is seen that there are medium level relationships among the variables in general. As can be seen from the correlation table, the strongest relationship between the study subjects is between the Ethical leadership and Innovation dimension of internal entrepreneurship ($r = 0.592$).

The independent variable in the model, the ethical leadership variable, positively affects employees' perception of internal entrepreneurship and explains

about 25% of the change in internal entrepreneurship. However, it is seen that especially employees' perceptions of ethical leadership affect the Innovation dimension of internal entrepreneurship positively and positively. Therefore, the other hypotheses and sub-hypotheses H2 and H2a, H2b, H2c and H2d of the study were accepted based on these findings.

This study reveals that the employees in the enterprises operating in Çanakkale perceive the ethical leadership in their businesses as positive (= 3,56) but weak. In addition, according to the results of the study, there is a positive relationship between ethical leadership and employees' perceptions of internal entrepreneurship. Similarly, sub-dimensions of internal entrepreneurship were evaluated as positive by the participants. Employees participated in the innovation dimension as the strongest (= 3.93). This dimension can be evaluated as the tendency of the enterprises to adopt the sensitivity to developments and innovations. In this respect, it can be said that by giving importance to the ethical behaviors of the leaders in the enterprises, it will increase the business entrepreneurial behaviors of the employees positively.

1.Etik Liderlik

İnsanlığın tarihi kadar eski olan liderlik; insanların sosyal olarak bir arada yaşama zorunluluğunun bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Bu zorunlulukta grupların ve toplumların farklı düzeylerde etkileşimini sağlamıştır. Bu etkileşimin olduğu ortamlarda bazı kişiler diğer insanlardan daha baskın ve etkili olmaktadır. Buda onları lider yapmakta ve diğer insanlardan farkını ortaya koymaktadır. Bununla beraber yönetim literatürü de liderin grupla ilişkisini ve kişilik özelliklerini irdeleyen bir süreç izler (Teyfur, vd., 2013).

Carli ve Eagly (2007: 136) liderliğin şuna değil, gelecek odaklı olması gerektiğini vurgulamışlardır. Bu ileriye dönük bakış açısının da işletmenin gelecekteki ihtiyaçlarını kolaylaştıracağı belirtilmiştir. Günümüzde önemi giderek artan ve çeşitli araştırmalara konu olan liderliğin en önemlilerinden biri de etik liderliktir. Etik liderlik fedakârlık ve astlara verilen sözlerin tam olarak yerine getirilmesini gerektiren bir liderlik tarzıdır (Hermond, 2005: 4).

Etik liderler, önyargısız ve tarafsız, etik davranışları olan, kişisel ihtiyaçları dikkate alan, çalışanların haklarını sonuna kadar savunan, bu ve benzeri davranışları sayesinde çalışanlar üzerinde güven duygusu oluşturan kişilere denir. Etik lider, içerisinde yer aldığı örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için en uygun kişileri bulmak ve bu kişileri geliştirmek için çaba sarf eden bireydir (Freeman ve Steward, 2006: 4).

Etik liderlik, insanlığın en çok üzerinde durduğu husus hakkının yenilmemesi, hak ettiği değeri görmek istemesi gibi unsurlardır. Yine etik liderlik çeşitli dönemlerde üzerinde defaten durulmuştur. Örneğin, Yusuf Has Hacıb’in Kutadgu Bilig adlı eserinde liderde bulunması gereken etik özellikleri şu şekilde sıralamıştır (Yılmaz, 2005: 44; Aykanat ve Yıldırım, 2012: 262):

- Seçkin ve iyi tabiatlı olmak.
- İlimli olmak.

- Doğru ve dürüst olmak.
- Cesaretli olmak.
- Alçak gönüllü olmak.
- Adil davranmak.
- Hayâ ve takva sahibi olmak.
- Fesat olmamak.
- Sabır ve sükûnetli olmak.
- Hizmette bulunanları ödüllendirmek.
- Kanunların doğru olması ve halkın refahını artırmak.
- Kötü alışkanlık sahibi olmamak.
- Cömert olmak.
- Zulüm etmemek.

2.İç Girişimcilik

İç girişimcilik, en alt kademeden üst kademeye kadar, işletmenin bütün beşeri kaynaklarının girişimcilik ruhunu kazanmasıyla ilgilidir (Ağca ve Kurt, 2007: 85). Örgüt içerisinde çalışanların girişimcilik davranışları sergileyebilmelerinde örgütsel ve bireysel faktörler etkili olmaktadır. Bu bağlamda örgütsel olarak iç girişimciliğin; risk alma, yenilikçilik, proaktiflik ve özerklik olarak dört boyutu bulunmaktadır. Bununla birlikte örgütsel boyutlara ilaveten bireysel bir boyut olan kişisel ağları geliştirme eklenerek, iç girişimciliğin beş boyuttan oluşan bir kavram olduğu söylenebilir (Lumpkin ve Dess 1996; Moriano vd., 2014: Büyükyılmaz ve Kayış, 2018).

• **Risk Alma:** sonuçlarını bilmeden, örgütün çıkarı ve faydası için bilinmeyen alanlara yönelmeyi ifade etmektedir.

• **Yenilikçilik:** yeni ürünler veya hizmetler sunabilecek, yeni fikirlere ve çeşitli araştırmalara eğilimi ifade eder.

• **Proaktiflik:** fırsatlar sunabilecek; gelecekteki değişim, ihtiyaç veya zorlukları önceden bilme ve bu doğrultuda davranmadır.

• **Özerklik:** bütün çalışanların, fikir, hayal ve vizyonlarını açık bir şekilde ortaya koymalarını ve yine bağımsız hareket etmelerini ifade etmektedir.

• **Bireysel Ağ Geliştirme:** karşılaşılan sorunlara çözümler ve fikirler sunabilme, paylaşma yine bu tarz çalışmalar için sosyal bağlar oluşturmaktır.

İç girişimci ise yeni yatırımları, buluşları ve fikirleri örgütün menfaatlerine dönüştürebilen kişidir. İç girişimciler kendi örgütlerinin satışında, üretiminde yeni ve farklı metotları geliştirmektedirler (Kesim, 2010). İç girişimciler işletmeler içinde bir fikri, risk alma ve yenilikçilik yolu ile kar getiren son ürüne ve hizmete dönüştürebilme sorumluluğunu üzerine alan kişidir (Ağca ve Kurt, 2007: 85).

3.Etik Liderlik ve İç Girişimcilik

Örgütteki girişimci davranışların belirleyicileri, hem çalışanın kendisinden kaynaklanan kişisel faktörler hem de örgüt içerisindeki lider davranışlarıdır. Burada

bahsedilen liderlik, liderin etik davranışları ve iç girişimciliği teşvik eden bir yönetim tarzını benimsemesidir (Meydan, 2010: 196).

Liderlik iç girişimciliğin şekillenmesinde önemli bir etkidir. Bakıldığında çalışanların oryantasyon eğitimleriyle sürdürülebilir rekabet avantajının olabilmesi için yeni fırsatların yakalanması ve yeni fikirlerin üretilmesiyle gerçekleşmektedir. Bunu da örgütte lider ödüllendirme yöntemiyle ve çalışanlarını etkileyebilmesiyle sağlayabilir (Antoncic ve Hisrich, 2001). Bakıldığında sürdürülebilir rekabet avantajı için lider ile çalışanlar arasındaki etkileşim çok önemlidir. Çünkü bilgi paylaşımı ve sağlıklı iletişim sayesinde yenilikler kolayca işletmeye dâhil olmaktadır (Haase vd., 2015). Bu iletişim sayesinde departmanlar ve kademeler arası bağ güçlenir, örgütsel iklim öğrenmeye açık hale gelir ve esnek bir örgütsel anlayış hakim olur. Söz konusu iletişimi de sadece güçlü liderler sağlayabilir. Aynı zamanda işletmelerde etik liderler astlarına örnek bir rol model durumundadırlar (Daft, 2007; Özsungur, 2019: 32).

Etik liderlerin kontrolünde olan işletmelerde çalışanlar, rol model aldıkları liderlerinin prensip ve kurallarına uyarak işletmenin menfaatine olan davranışları etik kurallar bağlamında gerçekleştirirler. Böylelikle etik liderlerin yönettiği işletmelerle, iç girişimciliğin hakim olduğu işletmelerin proaktif, risk alabilen, rekabetçi, ürün ve hizmet yeniliği geliştiren davranışlar sergileyen ortak bir paydada birleşebilir (Covin ve Slevin, 1991; Venkatraman, 1989; Stopford ve Baden-Fuller, 1994; Lumpkin ve Dess, 1997; Dess, Lumpkin ve Covin, 1997; Özsungur, 2019: 32).

Etik liderler kişisel özellikleriyle prensiplerini ve değerlerini işletme içerisinde paydaşlarla paylaşmalıdır (Engelbrecht vd., 2017). Etik liderin işletmenin değerlerine etik ilkeler çerçevesinde sahip çıkacağı düşüncesi örgüt içinde pozitif bir hava yaratır (Brown vd., 2005). Bu durumda örgüt kültürünün oluşmasını ve bilgi akışının sağlanmasını mümkün kılar. İşletmelerin yeni iş girişimleri gerçekleştirebilmesi için örgüt kültürüne sahip insan kaynağına ihtiyacı vardır (Schollhammer, 1981; Hisrich ve Peters, 1984; MacMillan, Block ve Narasimha, 1984). Bu iç girişimciliğin olabilmesi de etik liderin davranışlarındaki etkili motivasyon ile mümkün olur (Tushman ve Anderson, 1997; Özsungur, 2019: 32).

İşletmeler yeni ürün veya hizmet geliştirerek, risk alarak ve proaktif davranarak girişimci bir ortam hazırlamaktadırlar. Buda işletmelere sürdürülebilir bir rekabet üstünlüğü sağlamaktadır (Schollhammer, 1982; Covin ve Slevin, 1991). İlgili bu literatür ışığında bu çalışmanın hipotezleri aşağıda yer almaktadır.

H1: Etik Liderlik, iç girişimcilik ile pozitif ilişkilidir.

H2: Etik Liderliğin iç girişimciliğin boyutları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H2a: Etik Liderlik iç girişimciliğin boyutlarından yeniliği olumlu yönde etkilemektedir.

H2b: Etik Liderlik iç girişimciliğin boyutlarından risk almayı olumlu yönde etkilemektedir.

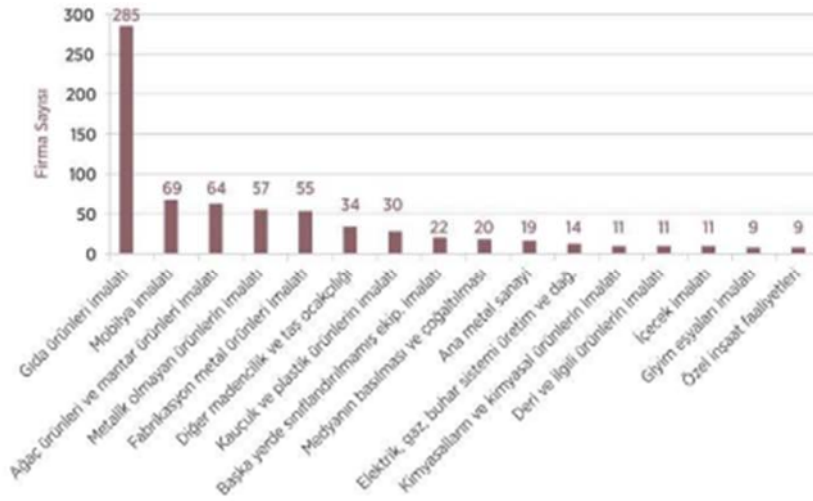
H2c: Etik Liderlik iç girişimciliğin boyutlarından proaktifliği olumlu yönde etkilemektedir.

H2d: Etik Liderlik iç girişimciliğin boyutlarından özerkliği olumlu yönde etkilemektedir.

4.Yöntem

Bu çalışma öncelikle, Çanakkale’de sanayi işletmeleri çalışanlarının iç girişimcilik konusu ile ilgili algılarının ortaya konulması amacıyla planlanmıştır. Çanakkale’de 700’den fazla işletme bulunmaktadır (Şekil 1). Çanakkale ili başta İstanbul olmak üzere İzmir, Bursa, Balıkesir ve Ankara gibi büyük metropollerle ticaret ilişkileri yüksek bir ildir.

Bu çalışma özellikle Çanakkale ilinde sanayii sektöründe bulunan çalışanların girişimcilik ruhuna sahip olup olmadıkları ve bununla ilgili faktörlerden hangisine ya da hangilerine kendilerini yakın buldukları konularına dair ipuçlarının sağlanması açısından önemlidir. Ayrıca bu çalışmada çalışanların etik liderlik algıları konusundaki görüşleri de iç girişimcilik algılamaları açısından değerlendirilmektedir. Veri toplama aracı olarak iki sayfalık bir anket soru formundan yararlanılmıştır. Araştırma soruları 5’li Likert tarzı tasarlanmış soruları ile katılımcılara yöneltilmiştir.



Şekil 1. Çanakkale İlinde Üretim Çeşitliliği

Kaynak: TR22 Güney Marmara Bölgesi İmalat Sanayi Stratejisi ve Eylem Planı

Araştırma evreninin ulaşılabilir bir büyüklükte olmaması nedeniyle Araştırmada Kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Kolayda örnekleme, tesadüfi olmayan örnekleme yöntemidir. Bu örnekleme yönteminde veriler, ana kütlede en kolay, hızlı ve ekonomik şekilde toplanır (Malhotra, 2004: 321, Haşiloğlu, vd. 2015). Anket formları Çanakkale ili sanayii işletmelerine araştırmacı tarafından Ağustos-Ekim 2019 tarihleri arasında dağıtılmış ve elden ya da posta ile geri toplanmıştır. Toplam 320 anket dağıtılmış, 240 tamamlanmış anket toplanmıştır. Bu bağlamda katılımcılardan %75 gibi yüksek bir geri dönüş elde edilmiştir.

4.1. Anket Formu

Çanakkale Sanayii işletmelerinde çalışan iş görenlerin iç girişimcilik performanslarını belirlemek amacıyla Naktiyok (2004) tarafından geliştirilen ve Durmaz (2011) tarafından geçerliliği ve güvenilirliği yapılmış olan “İç Girişimcilik” ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçek, Yenilik, Risk alma, Proaktiflik ve Özerklik olmak üzere dört faktörden ve 21 ifadeden oluşmaktadır (Eşitti, 2017). Anket formunun ikinci bölümünde ise Brown, Trevino ve Harrison (2005) tarafından geliştirilen ve 10 ifadeden oluşan ‘Etik Liderlik’ ölçeği kullanılmıştır. Araştırmalarda bu ölçeği oluşturan ifadelerin tek faktörde toplandığı görülmektedir (Tuna vd. 2012).

5. Bulgular

Katılımcıların demografik özellikleri incelendiğinde %43’ünün kadın ve %57’sinin erkek olduğu görülmektedir. Yaş dağılımı incelendiğinde en büyük oranı 18-25 yaş aralığında (%67,1) çalışanların oluşturduğu görülmektedir. Medeni durumlarına bakıldığında büyük çoğunluğun (%72,1) bekar katılımcılardan oluştuğu saptanmıştır.

Tablo 1. Katılımcılara Ait Demografik Bulgular (N = 240).

Cinsiyet	N	%	Yaş	N	%
Kadın	103	42,9	18-25	161	67,1
Erkek	137	57,1	26-44	57	23,8
İşletme Türü			45-64	22	9,2
Hizmet	127	52,9	Eğitim Durum		
Sanayii	63	26,3	Eğitim almamış	5	2,1
Tarım	50	20,8	İlkokul	20	8,3
Medeni Durum			Ortaokul	34	14,2
Evli	67	27,9	Üniversite	174	72,5
Bekar	173	72,1	Yüksek Lisans/Doktora	7	2,9
Meslek					
Çalışan	180	75,0	Yönetici	60	25,0
Aylık Gelir (TL)					
2.001 tl - 3.000 tl	142	59,2	5.001 tl - 6000 tl	33	13,8
3.001 tl - 4.000 tl	45	18,8	6.001 tl ve üstü	7	2,9
4.001 tl - 5.000 tl	13	5,4			

Tablo 1’de katılımcıların işletmelerinin türlerine bakıldığında ise %53’ünün hizmet işletmelerinde çalıştığı, kalan % 47’lik oranı ise sanayii ve tarım işletmelerinin oluşturduğu belirlenmiştir. Katılımcıların eğitim durumları açısından ise büyük çoğunluğunun (%72,5) üniversite mezunu olduğu ve sadece % 2’lik kısmının herhangi bir eğitiminin bulunmadığı görülmektedir. Gelir durumlarına bakıldığında ise çoğunluğun (%59,2) 2001TL ve 3000 TL arasında bir gelir elde ettikleri saptanmıştır. Buna bağlı olarak da katılımcı büyük çoğunluğunun (%75) çalışan (yönetici olmayan) olarak görev yaptıkları görülmektedir.

5.1.Güvenilirlik ve Açıklayıcı Faktör Analizleri (AFA)

Araştırmada kapsamında kullanılan etik liderlik ve iç girişimcilik ölçekleri, literatür taraması sonucunda belirlenmiştir. Etik liderlik ölçeğine ait güvenilirlik analizi sonucu $\alpha = ,750$ ve İç girişimcilik ölçeğine ait güvenilirlik analizi $\alpha = ,859$ olarak hesaplanmıştır. Bu değerler sosyal bilimler açısından kabul edilebilir aralıkta yer almakta ve literatür ile örtüşmektedir. Ölçeklerde yer alan değişkenlerin daha az sayıda faktöre indirgenmesi ve değişkenlerin kendi aralarındaki ilişkiyi kullanarak yapıyı tanımlayabilmek amacıyla açıklayıcı faktör analizi (AFA) uygulanmıştır. Akademik araştırmalarda KMO değerinin %60'ın üstünde olması arzulananı (Yavuz 2007; Eşitti, 2017). Çalışma kapsamında kullanılan örneklem büyüklüğü ve yeterliliği her iki ölçek için de KMO kat sayıları ve Barlett Küresellik testi ile incelenerek gerekli şartları karşıladıkları bulgusuna ulaşılmıştır.

Tablo 2: Etik Liderlik Ölçeğine Ait Açıklayıcı Faktör Analizi

Etik Liderlik	Faktör Yüklü	Öz Değerler	Açık. Varyans	Cronbach's Alfa	p
Bu işyerinde yöneticiler, çalışanlarının önerilerini dikkate alırlar.	,696	2,734	100	,750	,000
Bu işyerinde yöneticiler, etik standartları ihlal eden çalışanlara yaptırım uygularlar	,722				
Bu işyerinde yöneticiler, özel hayatlarını etik tarzda yürütürler	,642				
Bu işyerinde yöneticiler, çalışanların fikirleriyle yakından ilgilenirler	,701				
Bu işyerinde yöneticiler, adil ve dengeli karar verirler.	,858				
Bu işyerinde yöneticiler, güvenilir kişilerdir.	,778				
Bu işyerinde yöneticiler, çalışanlarla iş etiği veya değerlerini paylaşır.	,575				
Bu işyerinde yöneticiler, işlerin etik bakımdan doğru biçimde nasıl yapılacağına ilişkin örnekler ortaya koyar	,670				
Bu işyerinde yöneticiler, başarıyı sadece sonuçlarla değil, aynı zamanda başarıya giden yolla da değerlendirir.	,704				
Bu işyerinde yöneticiler, karar verirken "yapılacak doğru şey" nedir diye sorarlar.	,830				
Toplam Açıklanan Varyans				100,00	
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliğinin Ölçümü				,739	
Bartlett Küresellik Testi Ki kare; df; sig.				343,166, 15 ,000	

Etik liderlik ölçeği için KMO değeri 0, 739 ve Barlett Küresellik testi sonuçları ($\chi^2=343,166, 15; p<0,000$) anlamlı bulunmuştur. Bununla beraber verilerin normal dağılım göstermesi, örneklem yeterliliğinin sağlanması ve Barlett Küresellik testinin anlamlı olması, Etik liderlik ölçeği için Açıklayıcı faktör analizi yapılmasının uygunluğunu göstermiştir. Ayrıca analiz esnasında ortak varyans ve anti-image değerleri dikkate alınmış ve kabul edilebilir sınırlar içinde oldukları görülmüştür.

Tablo 3. İç Girişimcilik Ölçeğine Ait Açıklayıcı Faktör Analizi

İç Girişimcilik	Faktör Yüğü	Öz Değerler	Açık. Varyans	Cronbach's Alfa	P
Yenilikçilik		5,269	19,507	,790	,000
İşimle ilgili yeni bir şeyler yapmak için çabalarım.	,779				
Astlara yetki vermenin yaratıcı fikirlerin ortaya çıkmasına yardımcı olduğu kanaatindeyim.	,676				
Araştırma Geliştirme faaliyetlerine, teknolojik liderliğe ve yenilikçiliğe önem veririm.	,597				
Belirsizlik durumunun atağa geçmek için bir fırsat olduğuna inanırım.	,535				
Belirsizlik içeren durumlarda karar verirken olası yüksek getiriyi en üst düzeye çıkarmak amacıyla cesur tavır takınırım.	,500				
Proaktiflik		2,952	13,584	,810	,000
Yüksek riskli projelere güçlü bir yatkınlığım vardır.	,889				
Görevin başarısına inanırsam her türlü riski üstlenebilirim.	,810				
Üzerinde çok çalıştığım bir planda gerekirse büyük değişiklikler yapmaktan çekinmem.	,778				
İş çevremdeki fırsatları değerlendirmede işletme kaynaklarımı(zaman, para, insan gücü) kullanmada başarılıyım.	,555				
Risk Alma		1,640	12,917	,795	,000
İş çevresindeki faaliyetleri değerlendirmek için gelişmeleri takip etmek yerine onların önünde olmaya çalışırım.	,592				
Gelişmelerin beni yönlendirmesine izin vermeyip, gelişmeleri yönlendirmeye çalışırım.	,585				
İşyerimde yapılacak uzun vadeli planlama çalışmalarına yüksek hayal gücüm ve irademle katılmak isterim.	,512				

Tablo 3 Devamı: İç Girişimcilik Ölçeğine Ait Açıklayıcı Faktör Analizi

İşyerimde yeni uygulama, ürün, teknik veya teknoloji geliştirme konusunda en önde olmaya çalışırım.	,501				
İş hayatında, diğerlerinin düşüncelerinin ne olduğu konusunda kaygı duymadan kendi yolumda ilerlerim.	,723				
Herhangi bir görevde tek başıma çalışmayı tercih ederim.	,611				
Özerklik		1,406	10,327	,808	,000
Yeni bir proje üzerinde çalışırken gideceğim yön konusunda her türlü özgürlüğe sahibim.	,812				
Yeni bir fikri ortaya atarken diğerlerinin onayını beklemem.	,805				
Yeni fikirlere açık biri olduğumu düşünüyorum.	,789				
İş arkadaşlarımı yenilikçi olmaları hususunda motive ederim.	,770				
İşimle ilgili bir yeniliği geliştirirken üstlerime danışmadan karar alabilirim.	,768				
İşimle ilgili bir yeniliği geliştirirken standart işletme prosedür ve kurallarını devre dışı bırakabilirim.	,555				
Toplam Açıklanan Varyans					56,335
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliğinin Ölçümü					,826
Bartlett Küresellik Testi Ki kare; df; sig.					1719,405, 190, 000

İç girişimcilik ölçeğine uygulanan açıklayıcı faktör analizi sonucunda dört boyut ortaya çıkmıştır. Bu ölçek için KMO değeri 0,826 ve Bartlett Küresellik testi sonuçları ($\chi^2= 1719,405, 190; p<0,000$) anlamlı bulunmuştur. Bunlar; yenilik, risk alma, proaktiflik, özerklik ve yenilik-özerklik boyutlarıdır. Birey örgüt uyumu ölçeğini oluşturan ifadelerin ise tek boyut altında toplandığı görülmüştür. Alpha ve p değerlerine bakıldığında, her iki ölçeği oluşturan faktör grubunun kendi içinde anlamlı ve tutarlı olduğu görülmektedir.

5.2.Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi, iki değişken arasındaki doğrusal ilişkiyi test etmek amacıyla ölçmek için kullanılan istatistiksel bir yöntemdir. Korelasyon analizinde amaç; bağımsız değişken değiştiğinde, bağımlı değişkenin ne yönde değişeceğini görmektir (Kalaycı, 2009:115). Bu bağlamda Etik liderlik ve İç Girişimciliğin alt boyutları arasında ilişkinin varlığını ve yönünü belirlemek amacıyla korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir.

Tablo 4. Değişkenlerin İstatistiksel Sonuçları ve Korelasyon Katsayıları

	\bar{X}	s.s.	1	2	3	4	5
Etik Liderlik	3,5633	,67680	1				
Yenilikçilik	3,9250	,74297	,592**	1			
Proaktiflik	3,9188	,75029	,437**	,573**	1		
Risk Alma	3,4646	,76263	,327**	,316**	,480**	1	
Özerklik	3,3340	,70472	,294**	,248**	,263**	,390**	1

**p<.01, Güvenilirlik

Analiz sonucunda değişkenler arasında 0.01 düzeyinde anlamlı ve pozitif yönde bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Bu doğrultuda H1 hipotezi olan ‘Etik Liderlik, iç girişimcilik ile pozitif ilişkilidir’ kabul edilmiştir. Değişkenler arasında genel olarak orta düzeyli ilişkilerin olduğu görülmektedir. Korelasyon tablosundan görüleceği üzere araştırmada ele alınan konularla ilgili en güçlü ilişki Etik liderlik ile İç girişimciliğin Yenilikçilik boyutu ($r= 0,592$) arasındadır.

5.3.Regresyon Analizi

Çalışma kapsamında Çanakkale ilinde bulunan işletmelerin çalışanlarının algıladıkları etik liderliğin çalışanların iç girişimcilik davranışlarına etkisi ele alınmış ve bu yönde bir regresyon modeli kurulmuştur.

Tablo 5. Kırsal Kalkınmaya Yönelik Tutum - Davranışsal Niyet Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken		
	İç Girişimcilik		
	β	t	p
Etik Liderlik	,500	13,712	,000
	Yenilikçilik		
	,592	11,345	,000
	Proaktiflik		
	,437	7,486	,000
	Risk Alma		
	,327	5,343	,000
		,194	2,455
F	79,345		
R ²	,250		
Düzeltilmiş R ²	,247		

Tablo 5 incelendiğinde modelin anlamlılık değeri olan F değerinin 79,345 olduğu ve modelin 0,01 düzeyinde anlamlı sonuçlandığı görülmektedir. Regresyon analizinde R2 değeri 0,250 (belirtme katsayısı veya tanımlayıcılık katsayısı) ve düzeltilmiş R2 değeri ise 0,247 olarak bulunmuştur. R2 değeri, çalışanların etik liderlik algılarına yönelik tutumlarının iç girişimciliklerindeki toplam varyasyonu açıklayabilme oranını vermektedir ve bu değer in sıfırdan büyük ve 1’den küçük ($0 < R2 < 1$) olması beklenir (Newton vd. 1996). Buna göre, modeldeki bağımsız değişken olan etik liderlik değişkeni, çalışanların iç girişimcilik algılarını pozitif

yönlü etkilemekte ve iç girişimciliklerindeki değişimin yaklaşık %25'ini açıklamaktadır. Bununla beraber özellikle çalışanların etik liderlik algıları iç girişimciliğin Yenilikçilik boyutunu en güçlü olarak pozitif pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Dolayısıyla çalışmanın diğer hipotezi ve alt hipotezleri olan H2 ve H2a, H2b, H2c ve H2d'de çalışmanın bu bulgularına bakılarak kabul edilmiştir.

Sonuç

Girişimcilik hem işletmelere hem de toplumlara ekonomik ve sosyal anlamda değer katan bir olgudur. Çalışanların iç girişimcilik davranışlarını geliştirme ve motive etme işletmelerin başarısı için önemli bir faktördür. İşletmelerde görev yapan ve örnek teşkil eden liderler, sergilemiş oldukları davranışlarla organizasyon içinde iç girişimcilik gibi birçok olumlu davranışın yayılmasında etkili olmakta veya gerçekleştirdikleri etik ihlallerle etik olmayan davranışların işletme içinde yaygınlaşmasında ve işletmenin değer kaybetmesinde belirleyici olmaktadır.

Bu çalışma Çanakkale ilinde faaliyet gösteren işletmelerde bulunan iş görenlerin işletmelerindeki etik liderliği pozitif yönde ($\bar{x}= 3,56$) ancak zayıf olarak algıladıklarını ortaya koymaktadır. Ayrıca çalışmada ortaya çıkan sonuçlara göre etik liderlik ile çalışanların iç girişimcilik algıları arasında pozitif yönlü ilişki vardır. Benzer olarak iç girişimciliğin alt boyutları da katılımcılar tarafından pozitif olarak değerlendirilmiştir. Çalışanlar en güçlü olarak ($\bar{x}= 3,93$) Yenilikçilik boyutuna katılım göstermiştir. Bu boyut işletmelerin gelişmelere karşı duyarlılığını ve yenilikleri özümseme eğiliminde oldukları yönünde değerlendirilebilir. Bu doğrultuda işletmelerde liderlerin etik davranışlara önem vermeleri ile çalışanların iş girişimci davranışlarını pozitif yönde arttıracakları söylenebilir. Modern iş dünyasında istenmeyen davranışların organizasyonlara maliyeti milyarlarca doları bulabilmektedir. Etik davranışları önceleyen işletmeler rekabeti karşılayabilecek, teknolojik değişim ve ilerleme konularında ayak uyduracak, kaliteli işçi sayısındaki azalmayı engelleyebilecek, işçilik kalitesi ve diğer sorunların karşısında hayatta kalabilecektir.

Bu çalışma, farklı araştırmalarda olduğu bazı sınırlılıklara sahiptir. Çalışmada sadece Çanakkale ilinde bulunan işletmelerden elde edilen verilere bakılarak genellemelerde bulunmaktadır. Sadece Çanakkale ilinde bulunan işletmelerden elde edilen verilere bakılarak diğer illerdeki işletmelere sonuçlar genelleştirilemeyecektir. Dolayısıyla gelecekteki akademisyenlerin, bu çalışmanın araştırma akışına bakarak çalışmanın kapsayıcılığını arttırmaları beklenmektedir.

Kaynaklar

Ağca, Veysel; Kurt, Mustafa. 2007. İç Girişimcilik ve Temel Belirleyicileri: Kavramsal Bir Çerçeve. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29, 83-112.

Anderson, Philip; Tushman, Michael L. (1997). *Managing Strategic Innovation and Change: A Collection of Readings*. New York, NY: Oxford University Press.

- Antončić, Bostjan; Hısrıç, Robert D. (2001). Intrapreneurship: Construct Refinement and Crosscultural Validation. *Journal of Business Venturing*, 16(5), 495–527.
- Aykanat, Zafer; Yıldırım, Ali. (2012). Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Araştırma. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(2), 260-274.
- Büyükyılmaz, Ozan; Kayış, Musa. (2018). Dönüştürücü Liderliğin İç Girişimcilik Davranışına Etkisi: Bolu İlinde Bir Araştırma. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(3), 147-167.
- Brown, Michael E.; Treviño, Linda K.; Harrison, David A. (2005). Ethical Leadership: a Social Learning Perspective for Construct Development and Testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117-134.
- Carlı, Linda L.; Eagly, Alice H. (2007). Overcoming Resistance To Women Leaders: The Importance Of Leadership Style. In: *Women and Leadership: The state of Play and Strategies for Change*. Jossey-Bass, 127-148.
- Covin, Jeffrey G.; Slevin, Dennis P. (1991). A Conceptual Model of Entrepreneurship as Firm Behavior. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 16(1), 7-25.
- Daft, Richard L. (2007). *The leadership experience*. USA: South-Western College Pub.
- Dess, Gregory G.; Lumpkin, George T.; Covin, Jeffrey G. (1997). Entrepreneurial Strategy Making and Firm Performance: Tests of Contingency and Configurational Models. *Strategic Management Journal*, 18(9), 677-695.
- Engelbrecht, Amos S.; Heine, Gardielle; Mahembe, Bright. (2017). Integrity, Ethical Leadership, Trust and Work Engagement. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(3), 368- 379.
- Eşitti, B. (2017). Konaklama İşletmelerinde İç Girişimcilik ve Birey-Örgüt Uyumunun Değerlendirilmesi, 8. Uluslararası Girişimcilik Kongresi, Bildiriler Kitabı, 14-16 Temmuz 2017, Balıkesir, 337-356.
- Haase, Heiko; Franco, Mário; Félix, Marta. (2015). Organisational learning and intrapreneurship: evidence of interrelated concepts. *Leadership & Organization Development Journal*, 36(8), 906-926.
- Haşiloğlu, S. B., Baran, T., & Aydın, O. (2015). Pazarlama araştırmalarındaki potansiyel problemlere yönelik bir araştırma: Kolayda örnekleme ve sıklık ifadeli ölçek maddeleri. *Pamukkale İşletme ve Bilişim Yönetimi Dergisi*, (1), 19-28.
- Hermond, Douglas. (2005). Ethical Leadership is not Optional: How LPPs can Help. *International Journal Of Scholarly Academic Intellectual Diversity-Electronic*, 8(1), 1-5.
- Hısrıç, Robert D.; Peters, Michael P (1984). Internal Venturing in Large Corporations. *Frontiers of Entrepreneurship Research*, 321-346

- Freeman, R. Edward; Stewart, Lisa. (2006). Developing Ethical Leadership. *Business Roundtable Institute for Corporate Ethics*, 2-15.
- KALAYCI, Ş. (2009). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Ankara, Asil Yayın, 4. Baskı.
- Kesim, Mustafa. (2010). Girişimcilik. Ankara: Sistem Ofset Basım Yayın Sanayi ve Tic. Ltd. Ş. 15.
- Lumpkin, G. Tom; Dess, Gregory G. (1996). Clarifying the Entrepreneurial Orientation Construct and Linking It to Performance. *The Academy of Management Review*, 21(1), 135- 172.
- Lumpkin, G. Tom; Dess, Gregory G (1997). Proactiveness Versus Competitive Aggressiveness: Teasing Apart Key Dimensions of an Entrepreneurial Orientation. *Frontiers of Entrepreneurship Research*, 47-58.
- Macmillan, Ian C.; Block, Zenas; Narasimha, Pn Subba. (1984). Obstacles and Experiences in Corporate Ventures. New York University, Center for Entrepreneurial Studies.
- Malhotra, N. K. (2004). Marketing Research an Applied Orientation, 4. Edition, Pearson Prentice Hall, New Jersey
- Meydan, Cem Harun. 2010. Adalet Algısı - İç Girişimci Davranışlar İlişkisinde Kontrol Odağının Şekillendirici Rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 36, 195-222.
- Moriano, Juan A.; Molero, Fernando; Topa, Gabriela; Mangin, JeanPierre Lévy (2014). The Influence of Transformational Leadership and Organizational Identification on Intrapreneurship. *International Entrepreneurship and Management Journal* 10(1), 103-119.
- Newton, H. J., Carroll, J. H., Wang, N., ve Whiting, D. (1996). Statistics 30X Class Notes. University of Leeds. UK.
- Özsungur, Fahri. (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. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Aksaray.
- Schollhammer, Hans. (1981). The efficacy of internal corporate entrepreneurship strategies. *Frontiers of entrepreneurship research*, 451-456.
- Schollhammer, Hans. (1982). Internal Corporate Entrepreneurship. *Encyclopedia of Entrepreneurship*, 209: 223.
- Stopford, John M.; Baden-Fuller, Charles Wf. (1994). Creating Corporate Entrepreneurship. *Strategic Management Journal*, 15(7), 521-536.
- Teyfur, Mehmet; Beytekin, Osman Ferda; Yalçınkaya, Münevver. (2013). İlköğretim Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Özellikleri ile Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyinin İncelenmesi (İzmir İl Örneği). *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21, 84-106.
- TR22 Güney Marmara Bölgesi İmalat Sanayi Stratejisi ve Eylem Planı, Erişim adresi: <http://www.investincanakkale.com/tr/26973/CANAKKALEDE-SANAYI>, Erişim tarihi: 12.11.2019

Etik Liderliğin İç Girişimciliğe Etkisi: Çanakkale’de Bir Araştırma

- Tuna, M., Bircan, H., ve Yeşiltaş, M. (2012). Etik Liderlik Ölçeği’nin Geçerlilik Ve Güvenilirlik Çalışması: Antalya Örneği. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(2), 143-155.
- Venkatraman, Natarajan. (1989). Strategic Orientation of Business Enterprises: The .Construct, Dimensionality, and Measurement. *Management Science*, 35(8), 942-962.
- Yılmaz, Ercan, (2005), Etik ve Liderlik, Öğretmenin Dünyası Odunpazarı Belediyesi Yayınları Eğitim Dizisi-3, Mikro Yayıncılık, Ankara.