

Gelişim Kültürü ve Etik İklimin Yenilikçiliğe Etkisinde Dağıtım Adaletinin Rolü

The Effects of Development Culture and Ethical Climate on Innovative Behaviour: Mediating Role of Distributive Justice

İrfan AKKOÇ

Yrd. Doç. Dr., Türk Hava Kurumu Üniversitesi, İzmir Havacılık Meslek Yüksek Okulu, (iakkoc@thk.edu.tr)

ÖZET

Günümüzde rekabet yeteneğine sahip olmak örgütler için kritik öneme sahiptir. Bu yeteneğin kazanılmasında anahtar rol oynayan değişkenlerden birisi çalışanların yenilikçi davranışa sahip olmalarıdır. Çalışanların yenilikçi davranış gösterebilmeleri örgütün yapı ve işleyişinde gelişim kültürü, etik iklim ve dağıtım adaleti gibi çalışanların algı, tutum ve davranışlarını üzerinde belirleyici etkiye sahip değişkenlerin uygun bir şekilde yer alması ile mümkündür. Bu kapsamda çalışanların yenilikçi davranışlarında, gelişim kültürü ve etik iklimin rolü ve bu etkide dağıtım adaletinin aracılık rolünü belirlemek bu çalışmanın temel problemini oluşturmaktadır. Havacılık ve uzay sanayiinde yapılan bir araştırma ile 576 çalışanın tutumları ölçülerek açıklayıcı bulgulara ulaşılmaya çalışılmıştır. Araştırma neticesinde, gelişim kültürü ve etik iklimin yenilikçi davranışı olumlu yönde etkilediği ve bu etkiye dağıtım adaletinin aracılık etkisinin olduğu belirlenmiştir. Böylelikle çalışmada ele alınan değişkenler arasındaki ilişkileri ait elde edilen bulgular neticesinde yöneticilere önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler:

Gelişim Kültürü, Etik İklim, Yenilikçi Davranış, Dağıtım Adaleti, Aracılık Rolü.

ABSTRACT

Today, it is very crucial for organizations to have competence ability. Employees' innovative behaviour is one of the critical factors needed to acquire this ability. It's possible for employees to act innovative only if organizations have some structural and operational variables such as development culture, ethical climate and distributive justice that has determinant affect on employees' perceptions, attitudes and behaviours. This study examines the effect of development culture and ethical climate on employees' innovative behaviour and mediating role of distributive justice on this effect. This study was conducted in aviation and aerospace industry and aimed to get explanatory findings by evaluating 576 workers' attitudes. As a result of this study, it's found that development culture and ethical climate have positive effect on entrepreneur behaviour and distributive justice has already mediating role on this effect. Hereby, some suggestions are made for managers in consequence of findings about the relation among the variables examined in this study.

Keywords:

Development Culture, Ethical Climate, Innovative Behavior, Distributive Justice, Mediating Effect.

1. GİRİŞ

Artan rekabet, işletmelerin küreselleşmesi, pazar ve teknolojideki sürekli değişimler işletmeleri pazarlarda rekabet avantajı kazanmak için farklı yöntem ve stratejileri etkin bir şekilde düşünmeye zorlamaktadır. Yenilik birçok işletme tarafından rekabet üstünlüğü sağlamanın ve örgütsel başarının yollarından biri olarak kabul edilmektedir. Çalışanlar, yenilikçi davranışların iş rolleri ve birimlerinde performans veya verimlilik artışı getireceğine inandıklarında beklenen performans sonuçları pozitif olduğu bilinmektedir (Ostroff ve Schmitt, 1993). Son yıllarda işletmeler rekabet avantajı elde edebilmek için, yönetim ve üretim süreçleri başta olmak üzere ürün ve hizmet üretiminde yenilik kapasitesine sahip olmaya büyük önem vermeye başlamışlardır. Çünkü yenilik, rekabet avantajı elde edilmesini sağlayan çok güçlü bir kaynaktır (Sastry,1999).

Örgüt kültürü, çalışanların davranış kurallarını düzenleyen, işlem ve süreçler ile ilgili algılamaları biçimlendiren ve başarılı olmalarını sağlayan değerler bütünüdür (Schein, 1984). Alt kültür ise; örgütlerde farklı anlayış, davranış ve kültürel yapılarla sahip çalışan gruplarını tanımlayabilmek için örgüt kültüründen belirgin farklılık gösteren anlayış ve uygulamalar olarak ifade edilmektedir (Trice ve Morand, 1991). Literatürde örgüt kültürü farklı alt kültür boyutlarında ele alınmıştır. Quinn ve Spreitzer (1991) örgüt kültürünü hiyerarşik kültür, grup kültürü, rasyonel kültür ve gelişim kültürü olarak dört alt boyutta ele almıştır. Gelişim kültürü, çalışanların motivasyonunu sağlayan bir örgütsel alt kültürdür. (Scott vd., 2003; Lok vd., 2005). Alt kültürler çalışanların işe ait değer ve tutumlarını güçlendiren, örgüt kültürüne kıyasla bu değerlerin içselleştirilmesi kapsamında alt kültürler daha fazla odaklanma ve tutarlılık sağlamaktadır (Lok vd., 2005). Nitekim

araştırmacılar güçlü bir örgütsel kültüre sahip olan işletmelerin daha başarılı olacaklarını ileri sürmüşlerdir (Deal ve Kennedy, 1982; Kotter ve Heskett, 1992).

Örgüt kültürünün yanı sıra bir işletmede yenilikçi davranışlar üzerinde etkisi olabileceği düşünülen diğer bir değişken ise etik iklimdir. Çünkü etik iklim, çalışanların bireysel algılarına dayanan, örgütün kendisine ve diğer çalışanlara yönelik tavır ve davranışların belirlenmesinde büyük önem taşıyan (Beugre ve Baron, 2001) bir değişkendir. Çalışanların algı, tutum ve davranışlarında etkili olan etik iklimin örgütte ortaya çıkabilecek yenilikçi davranışlar üzerinde yaygın ve belirleyici bir karakteristiğe sahip olduğu değerlendirilmektedir.

Etik iklimi ile birlikte bu çalışmada yer verilen diğer bir önemli değişken ise örgütsel adaletin alt boyutlarından birisi olan dağıtım adaletidir. Dağıtım adaleti işletmelerde birçok iş tutum ve davranışlar üzerinde önemli etkilere sahiptir. Yapılan çalışmalarda dağıtım adaletinin işletmelerdeki çıktılar üzerinde çok güçlü bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Alexander ve Ruderman 1987; Tyler, 1994; Colquitt, vd., 2001; Janssen, 2001; Brashear, vd., 2004; Haara ve Spell, 2009) Bu kapsamda günümüzün rekabet koşullarında yenilikçi davranışın bir örgütün en önemli çıktılarından biri olduğu değerlendirildiğinde çalışanların yenilikçi davranışı üzerinde dağıtım adalet algısının etkili olduğu düşünülmektedir.

Yukarıda ortaya konulan yaklaşım çerçevesinde, bu çalışmada havacılık ve uzay sanayiinde faaliyet gösteren küçük ve orta ölçekli işletmelerde çalışanların yenilikçilik davranışı sergilemesiyle ilişkili olduğu düşünülen; gelişim kültürü, etik iklim ve dağıtım adaleti faktörleri incelenmiştir. Gelişim kültürü ve etik iklim çalışanlardan beklenen davranışların sağlanmasında etkisi olduğu düşünülen iki girdi değişkendir. Ancak gelişim kültürü ve etik iklim çalışanların yenilikçi davranışının sağlanmasındaki etkisini destekleyebilecek bir değişken olan dağıtım adaleti de araştırmaya dâhil edilmiştir. Gelişim kültürü, etik iklim ve dağıtım adaleti girdi değişkenleri ile çıktı değişkeni olan yenilikçilik davranışı arasında ki ilişkiler incelenmiştir. Bu kapsamda araştırmada ele alınan 4 değişkenden oluşan modele ait çeşitli analizler yapılarak örneklem olarak ele alınan sektör bazında durum ortaya konulmaya çalışılacaktır.

2. TEORİ VE HİPOTEZLER

Örgütlerde gelişim kültürü ve etik iklimin yenilikçi davranış üzerindeki etkisi ve bu etkide dağıtım adaletinin rolünü belirlemek üzere tasarlanan bu görgül araştırmada ilk olarak teorik çerçeve ortaya konulmuş ve literatürden yola çıkılarak hipotezler oluşturulmuştur. Bu kapsamda gelişim kültürü, etik iklim ve yenilikçi davranış arasındaki ilişkiler incelenmiş ve ardından bu ilişkilerde dağıtım adaletinin rolü ele alınarak hipotezler oluşturulmuştur.

2.1. Gelişim Kültürü

Örgüt kültürü oldukça yeni bir geçmişe sahiptir. Çünkü grup normları ve iklim gibi kavramlar 1930 yıllarda Lewin ve arkadaşları (1939) gibi çeşitli psikologlar tarafından kullanılmasına rağmen örgüt kültürü kavramı çok sonraki yıllarda literatürde yer almaya (Schein 1990: 109) ve 1980'li yılların başlarından itibaren de sistematik olarak incelenmeye başlanmıştır (Hofstede, 1998). Örgüt kültürünün tanımının net olarak ortaya konulamamasının nedeni organizasyon kavramının kendisinin muğlak olması gerçeğinden kaynaklanmaktadır (Schein 1990). Bu nedenle örgüt kültürünün çok sayıda tanımı yapılmıştır (O'Reilly, 1989; Quinn, 1988; Chatman ve Jehn, 1994; Hofstede, 1980). Kültür, temel varsayım yapıları, belirli bir grup tarafından keşfedilen ve geliştirilen, dış uyum ve iç bütünleşme sorunları ile baş etmeyi öğreten, geçerliliği kabul edilen ve bu nedenle çalışanların problemler karşısında doğru hissetme, algılama ve düşünmesini sağlayan ve öğrenilmesi gerekli olan değerler bütünü (Schein 1990: 111) olarak ifade edilmektedir.

Araştırmacılar organizasyon kültürünü çeşitli kriterleri esas alarak farklı sınıflandırmalarda bulunmuşlardır (Cameron ve Freeman 1991; Quinn ve Rohrbaugh 1983; Wallach 1983; Denison ve Mishra, 1995). Örneğin Jones (1983) işlem maliyeti yaklaşımından hareketle örgüt kültürünü profesyonel kültür, üretim kültürü ve bürokratik kültür olmak üzere üç alt boyuta ayırmıştır. Quinn ve Spreitzer (1991) ise örgüt kültürünü dört alt boyuta bölümlendirerek; hiyerarşik kültür, grup kültürü, rasyonel kültür ve gelişim kültürü olarak adlandırmışlardır. Bu çalışmada Quinn ve Spreitzer (1991)'in yaklaşımı benimsenerek dört alt boyuttan dış odaklı kültür çeşitlerinden biri olan gelişim kültürü ele alınmıştır.

Örgüt kültürü, işletmelerde öncelikle karar alma yöntemleri olmak üzere (Shane, 1992) çalışanların davranışlarını, inançlarını, tutumlarını ve faaliyetlerini etkilemektedir (Reeves ve Bednar, 1994). Gelişim kültürü gibi örgüt kültür boyutları ise çalışanların doğrudan işleriyle ilgili ve önemli değer ve tutumları içermekte ve bu değer ve tutumları güçlendirmektedir. Ayrıca bu değerlerin tanımlanması ve esas alınması açısından örgüt kültürüne kıyasla daha fazla tutarlılığı ve odaklanmayı sağlamanın (Lok vd., 2005) yanı sıra çalışanların rasyonel tutum ve davranış sergilemesini sağlayarak (Gregory, 1983) çalışanların tutum ve davranışlarına olumlu yönde etkimektedirler (Wallach, 1983).

Gelişim kültürü; değişim, doğallık, açıklık, uyarlanabilirlik ve cevaplanabilirlik olarak sıralanan esneklik değerlerini esas alan (Quinn, 1988) dış odaklı bir alt kültür çeşididir. Örgütlerde yer alan esneklik değerleri; açık ve çok çeşitli iletişim kanalları, gevşek ve resmi olmayan kontroller ve hiyerarşik kademelerin tamamını kapsayan serbest bilgi akışını teşvik etme (Burns ve Stalker, 1961) gibi faktörlerin belirgin hale gelmesini sağlamaktadır. Gelişim kültüründe örgütün büyümesi ve yeni kaynakların elde edilmesi safhalarında çalışanları cesaretlendiren esnek bir örgüt kültürüdür. Gelişim kültürü; gelişme, esneklik ve dış çevre üzerine odaklanmakta (Deshpande ve Webster, 1989) ve bu odaklanmanın temel unsurları ise büyüme, kaynakların elde edilmesi, yaratıcılık ve dış çevreye uyum olarak sıralanmaktadır (Quinn, 1988; Deshpande ve Webster, 1989; Denison ve Spreitzer, 1991). Gelişim kültürü; büyüme, uyum yeteneği, yenilik ve yaratıcılığı esas alan

(Burns ve Stalker, 1961) ve özellikle çalışanların öğrenme ile ilgili motivasyonuna olumlu yönde katkı sağlayan bir örgüt alt kültürüdür (Scott vd., 2003; Lok vd., 2005). Gelişim kültür değerlerinin hakim olduğu işletmelerde liderler; girişimci, idealist, risk alabilen, vizyon geliştirebilen bunun yanı sıra ek ve dış kaynakların elde edilmesine ve şeffaflığa odaklanmaktadırlar (Denison ve Spreitzer, 1991).

2.2. Etik İklim

Kavramsal olarak, etik iklim örgütsel çalışma ikliminin bir türüdür. Sosyoloji ve uygulamalı psikoloji disiplinleri içerisinde yer alan örgütsel davranış çalışmaları örgütsel iş iklimleri üzerine yoğunlaşmıştır. Bu kapsamda 1950'den bu yana iş iklimlerinin öncülleri ve ardılları (Wimbush ve Shepard, 1994) konusunda birçok çalışma yapılmıştır. İş iklimleri, örgüt norm ve kuralları tarafından şekillendirilen örgüt yapı ve prosedürleri içinde var olan, örgütsel aktörler tarafından kabul edilen ve geniş çerçeveli bir örgütsel iklim çeşididir. Özellikle, iklimler örgütün resmi ve gayri resmi; paylaşılan prosedür algıları, politikaları ve uygulamaları olarak anlaşılır (Reichers ve Schneider, 1990). Örgüt iklimi, etik olarak değerli veya değerli olmayan veya işlerin nasıl olması gerektiğini işaret eden normların, değerlerin ve inançların bir araya getirilmesi ve bu süreci güçlendirme işlevi görmektedir (Wyld and Jones, 1997). Victor ve Cullen (1988: 101) etik iklimi, etik içeriğe sahip örgütsel prosedür ve uygulamalardaki hakim algı olarak tanımlamıştır.

Etik iklim, ahlaki sonuçları olan örgütsel süreçleri, politikaları ve uygulamaları yansıtan kural koyucu bir iş yeri iklimidir. Bu çeşit iklimler, üyelerin bazı etik muhakeme veya davranış yapılarının işletme içerisinde karar verme için beklenen standartlar ve normlar olduklarına inanmaları ile ortaya çıkarlar (Cullen ve diğerleri, 2003). Etik iklim, doğru davranış neyin oluşturduğu algısıdır ve böylece etik konuların idare edildiği psikolojik bir mekanizmaya dönüşür. Etik iklim, hem karar verme sürecini hem de etik çıkmazlara karşılık ortaya çıkan davranış etkiler. Etik yaklaşımlar, etik kararlar alınırken kullanılan kıstas, mantık, ya da standartlardır. Ayrıca etik iklimler, örgütsel kültürün etik boyutlarıdır ve örgütlerin etik ve kimliği olarak algılanır (Victor ve Cullen, 1988). Etik iklim, sadece çalışanların hangi konuları etik açıdan uygun gördüklerini etkilemez, aynı zamanda çalışanların bu gibi konuları anlamak, tartmak ve açıklamak için kullandıkları ahlaki kriterleri belirler (Cullen vd., 1989).

Örgütsel etik iklim çalışmalarına Victor ve Cullen'nin (1987,1988) öncülük etmiş ve etik iklim modelinin temelini üç etik yaklaşım oluşturmaktadır. Bu yaklaşımlar, egoizm, yardımseverlik ve ilkelilik etik temellerini kapsamaktadır. İlk yaklaşım egoizmdir. Egoizm, hem birey için hem de örgüt için cezadan kurtulma ve ödüllendirme arayışında bulunan örgütsel davranış temsil eder. Bu çoğu zaman, verimlilik anlamında bireysel ve örgütsel etkinliğin ve maliyet etkinliğinin başlıca hedef olduğu bir iklime yol açar. İkinci yaklaşım ise yardımseverliktir. Bu yaklaşım, üyeler için en fazla iyiliği ve memnuniyeti ve en az rahatsızlığı araştıran örgütsel davranış temsil eder. Bu yaklaşım, temelinde demokratik ve fonksiyondur (Mil 2002). Yardımseverlik yaklaşımı, dostluğu, kişiler arası ilişkileri, grup bağlılığını ve toplum iyiliğini teşvik etmeyi amaçlamaktadır. Bu çerçevede son teori ise, ilkeliliktir. Önceki iki insan (teleolojik) temelli yaklaşımların aksine, bu yaklaşım, bireyin veya grubun mutluluğuna ve memnuniyetine ağırlık vermekten çok, soyut kişisel olmayan davranış kurallarına odaklanmaktadır. İlkelilik etksel bir ikilem ile karşılaşıldığında, örgütsel normlar çalışanların kararlarında kurallara ya da standartlara bağlı kalmasını önermektedir (Victor ve Cullen, 1988). Bu kurallar, kişisel ahlak, örgütsel kural, prosedürler, yasal ve profesyonel davranış kuralları yapılarında kendini göstermektedirler (Kohlberg, 1969).

Araştırmalar, çalışanların etik ve etik olmayan davranışları ayırt edilmesini sağlayacak açık standartlara sahip örgütlere karşı olumlu tutum geliştirdiklerini göstermiştir. (Treviño, vd., 2001; Valentine ve Barnett 2003). Etik iklim ile ilgili yapılan bir meta analiz çalışması etik iklim algısının, hem olumlu hem de olumsuz örgütsel sonuçların ortaya çıkmasını kolaylaştıran güçlü bir değişken olduğu ortaya çıkarmıştır (Martin ve Cullen, 2006). Yapılan görgül çalışmalar da ise, etik iklimin birçok örgütsel çıktı davranışları (iş tatmini, rol stresi, rol belirsizliği, iş performansı, örgütsel bağlılık; psikolojik iyilik, fonksiyonel olmayan davranışlar) üzerinde önemli bir belirleyici değişken olduğu bulgusuna erişilmiştir (Jaramillo, vd., 2006; Singh 1998; Schwepker, vd., 1997; Weeks vd., 2004; Wingreen, 2003; Okpara, 2004; Vardi, 2001).

2.3. Dağıtım Adaleti

Son yıllarda araştırmacılar çalışanların iş tutum ve davranışlarını şekillendirmede önemli bir rolü olan örgütsel adalete dikkatlerini yoğunlaştırmışlardır (Clay-Warner, vd., 2005). Bu araştırmacılar genellikle eşitliğin; çıktıların eşitliği veya dağıtım eşitliği, çıktıların belirlendiği süreçlerin eşitliği veya süreçsel eşitlik ve üstlerin çalışanlara davranışlarının eşitliği veya etkileşimsel eşitlik olmak üzere üç boyutunu araştırmışlardır (Adams, 1965; Folger ve Greenberg, 1985; Bies ve Moag, 1986). Literatürde örgütsel adalet, genellikle dağıtım adaleti içeriğine odaklanır ve çalışanların elde ettikleri faydaların adilliği hakkında algılamaları olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla dağıtım adaleti iş yerinde oluşan çıktıların (faydanın) adil paylaşımı ile ilgilidir (Adams, 1965).

Dağıtım adaleti kavramının eşitlik teorisi (Adams, 1965) ve sosyal değişim teorisine (Blau, 1964) dayanan kökleri bulunmaktadır. Her iki teoride de çalışanların, harcadıkları çaba ile aldıkları ödüller arasındaki oranı adil ve sosyal değişim ilişkisi kapsamında değerlendirme eğiliminde olduklarını iddia etmektedir. Eşitlik teorisinde dağıtım adaleti "bireyin elde ettiği sonuçların ve hisselerin algılanan eşitliği" olarak tanımlanmıştır (Folger ve Cropanzano, 1998: 21). Bir başka tanımda ise dağıtım adaleti çalışanların "kendini girdilerine verilen ödüllerin eşitlik değerlendirilmesi" olarak ifade edilmiştir (Mueller, vd., 1999: 871). Dağıtım adaleti, bireylerin kendi girdi ve sonuçlarını, diğer çalışanlar ile karşılaştırdıklarında ulaştıkları eşit sonuçlar anlamına gelmektedir. Örneğin, bir çalışan diğer çalışanların aldığı maaş ve sonuçları karşılaştırabilir ve çalışmaları ile elde ettikleri ödüller hakkında bir karşılaştırmada bulunabilir (Adams ve Freeman 1976).

Sosyal Değişim Teorisinde ise, iki grup arasındaki kaynakların değişimiyle geliştirilen ilişkiler üzerinde yoğunlaşır. Bu teoriye göre, bireyler diğerlerinden sağladıkları faydayı geri ödemeye zorunlu hissederler (Blau, 1964; Emerson, 1976). Daha açık bir şekilde söylemek gerekirse, bir grup diğerine bir fayda sağlarsa, diğer grup bir fayda sağlayarak karşılık vermeye motive olurlar. Grup, diğerlerinden sağladığı faydaya karşılık vermeyi reddedebilirken karşılığını ödemeyenler, güvensizlik, saygınlığın azalması, gelecekteki faydalardan yararlanamama ve bunun gibi birçok müeyyidelerden oluşan negatif sonuçlara maruz kalırlar (Gouldner, 1960). Buna karşılık, karşılık ödemeyi seçenler, faydaların, ortak güvenin, onaylanmanın ve saygının bulunduğu, kendi kendine dönen bir değişim sisteminin içinde bulurlar (Blau, 1964). Örgütsel adalet açısından, çalışanın yöneticisinden veya örgütten adil yaklaşım görmesi açık uçlu ve yakın sosyal değişim ilişkisinin oluşmasına neden olmaktadır. Yönetici ve ya örgüt tarafından gösterilen adil yaklaşım, çalışanın karşılık verme yükümlülüğünü ortaya çıkarmaktadır (Cropanzano vd., 2001).

Sonuçlara odaklanan dağıtım adaleti çoğunlukla sonuçlara gösterilen bilişsel, duygusal ve davranışsal tepkiler ile ilişkilidir. Bazı sonuçların çalışan tarafından adaletsiz olarak algılanması durumunda çalışanın bilişsel özelliklerini, duygularını ve davranışlarını etkilediği düşünülmektedir (Cohen-Charash ve Spector, 2001). Nitekim dağıtım adaleti işyeri tutum ve davranışlarının önemli bir belirleyicisidir (Clay-Warner, vd., 2005).

2.4. Yenilikçi Davranış

Yeni pazar-ürün kombinasyonları, talep değişiklikleri, önceden farkına varılmış pazar boşlukları, işletmeler için önemli ölçüde potansiyel yüksek gelir getirici ve büyüme fırsatları sağlamaktadır. Bu fırsatları yakalamak, düzenleyebilmek veya yapılandırabilmek için devam eden süreçlerin yeniden değerlendirilip, düşünülmesine ve yenilikçi eylemlere ihtiyaç bulunmaktadır (Lumpkin ve Dess 1996). Yenilikçilik; verimlilik, etkinlik ve örgütsel rekabetin sağlanmasında işletmeler için oldukça önemli bir kavramdır (Osterloh ve Frey, 2000). Bir işletmenin yeni değerleri tanıyıp farkına varması, yeniliği sağlayacak yeni bilginin alınması, işletmeye uyumlaştırılması ve ticari ürün/hizmetlere uygulanması yenilikçilik yeteneğinin kazanılmasını sağlayan önemli süreçlerdir (Cohen ve Levinthal 1990).

Yenilikçi davranış kavramını daha iyi anlaşılmasını sağlamak için öncelikle yenilik ve yenilikçilik kavramlarının tanımlanmasında fayda bulunmaktadır. Yenilik, yeni ve faydalı iş ürünleri prosedürler ve süreçlerin bilinçli olarak uygulanmasıdır (West ve Farr, 1990). Yeniliğin bir diğer tanım ise, yeni fikirlerin işletmeye transferi ve bunların pratiğe uygulanmasıdır. (Van de Ven vd., 1989). Yeniliğin, örgütsel ve yönetsel değişiklikleri içerebileceği gibi yeni ürün süreçleri, girişimler, sistemler, üretim yöntemleri, ticari düzenlemeler ve hizmetleri de kapsayabilmektedir (Trott 1998: 13). Yenilikçilik ise "hizmet ve ürün üretiminde yeni üretim yöntemlerinin uygulanması ve çalışma süreçlerinde yeni yöntemlerin geliştirilmesidir" (Samuel 2000: 519). Diğer bir ifade ile yenilikçilik, bir işletmede süreçlere, hizmetlere ve ürünlere yeni fikirlerin kabulü ve başarılı bir şekilde uygulanmasıdır (Thomson 1965).

Organizasyonlar son derece dinamik ve rekabetçi iş ortamı ile başa çıkmak için daha iyi ve yeni süreçler oluşturmak için, çalışanların yenilikçi potansiyelinden yararlanmaları gerekmektedir. Birçok uzman ve akademisyen çalışanların yenilikçi davranışlarının örgütsel başarının elde edilmesinde yardımcı olduğu görüşündedirler (Unsworth ve Parker, 2003; Van de Ven, 1986; Amabile, 1988). Yenilikçi davranış, problemlerin tanınması, fikir ve çözümlerin üretilmesi, fikirleri destekleyecek alt yapıların oluşturulması ve fikirlerin uygulanmasını kapsayan çok aşamalı bir süreçtir (Scott ve Bruce, 1994). Yenilikçi davranış, çalışanın bilinçli olarak ürünler, süreçler prosedürlere ait yeni fikirleri kendi iş rolüne, iş birimine veya bütün örgüte uygulaması veya benimsemesi olarak tanımlanmaktadır (West ve Farr, 1989). Yenilikçi davranış örnekleri; çalışanların yeni teknolojileri keşfetme, amaçlara ulaşmayı sağlayacak yeni yollar önerme, yeni çalışma yöntemleri uygulama, yeni fikirleri uygulamak için gerekli olan kaynakları güvence altına alma ve yeni kaynakları araştırma davranışları olarak sıralanabilir (Yuan ve Woodman 2010). Yenilikçi davranış çalışanların yeni fikirler üretmesinin yanı sıra örgüt veya iş birimi için diğer çalışanlar tarafından üretilen yeni fikirlerin içselleştirilmesini de kapsamaktadır (Woodman vd., 1993).

2.5. Gelişim Kültürü, Yenilikçi Davranış, Etik İklim ve Dağıtım Adaleti İlişkisi

2.5.1. Gelişim Kültürü ve Yenilikçi Davranış İlişkisi

Son yıllarda araştırmacılar gelişim kültürü gibi benzer alt kültürlerin çalışanların algılamaları ve eylemlerini biçimlendiren önemli bir değişken olduğunu bildirmişlerdir (Bunch, 2007). Bu kapsamda örgüt kültürü ile yenilikçilik arasında ilişkileri araştıran çok sayıda çalışmaya rastlanmış olup bu çalışmalarda örgüt kültürü ile yenilikçilik arasında ilişki olduğuna dair bulgular tespit edilmiştir (Flynn ve Chatman 2001; Heracleous, 2001; Prajogo ve McDermott 2005; Bates ve Khasawneh, 2005; Elenkov ve Manev 2009; Jaskyte, 2003; Jaskyte, 2004). Literatürde doğrudan gelişim kültürü ile yenilikçilik arasında ki ilişkiyi araştıran çalışmalar mevcuttur. Örneğin Lau ve Ngo yaptıkları çalışmada (2004) gelişim kültürünün yenilikçilik üzerinde pozitif etkisinin olduğunu tespit etmiştir. Benzer bir çalışmada gelişim kültürünün yenilikçi davranış ile ilişkili olduğu ve yenilikçi davranışı pozitif ve anlamlı olarak arttırdığı belirlenmiştir (Akkoç vd. 2011). Ayrıca Weia ve arkadaşları (2011) tarafından 223 adet Çinli işletmenin örneklem olarak alındığı çalışmada gelişim kültürünün, ürün yeniliğini pozitif yönde artırdığı bulgusuna erişilmiştir. Bu kapsamda kuramdan ve görgül araştırmalardan yola çıkılarak gelişim kültürünün yenilikçi davranışa etkisini test etmek üzere geliştirilmiş hipotez aşağıda sunulmuştur.

Hipotez 1: Gelişim kültürü çalışanların yenilikçi davranışını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

2.5.2. Etik İklim ve Yenilikçi Davranış İlişkisi

Araştırmacılara göre, etik iklimler, örgütün büyük bir bölümünü etkileyen, örgütlerin genel ve yaygın karakteristikleri olarak kavramsallaştırılmışlardır. Etik iklim algılamaları, iş yerinde hangi etik konuların ele alındığını ve etik konuların çözümlenmesinde kullanılan kriter çeşitlerini etkileyebilir. Böylece, etik iklimler, örgütsel karar vermeyi ve etik çıkmazlara sistemik tepkileri yönlendiren normatif sistemleri tanımlarlar (Victor ve Cullen, 1988). Bu itibarla, etik iklim örgütsel kültürün bir bileşenidir (Cullen vd., 1989). Örgüt kültürü ve etik iklim, örgüt içinde yenilik ile ilgili yaygın olarak kabul edilen örgütsel değerler vasıtasıyla yeniliğe inanan çalışanlar arasında bağlılık oluşturması, doğrudan yenilikçi davranış ile ilgilidir (Hartmann, 2006). Yapılan bir çalışmada girişimciler ve yöneticilerin birçok etik konu üzerinde genel bir uzlaşmaya varmalarına rağmen, bazı alanlarda girişimcilerin sürekli olarak etik davranış üzerine daha fazla vurgu yaptığı sonucuna ulaşılmıştır (Hisrich, 1998). Hisrich (1998), göre kişisel değerler girişimcilerin etik problemler ile karşılaştıklarında bunları nasıl algıladıklarını ve hareket ettiklerini güçlü bir şekilde etkileyebilmektedir. Başka bir çalışmada işletme yenilikçiliği ile etik iklim boyutları arasında kuvvetli bir ilişki tespit edilmiştir (Neubaum, vd., 2004). Yenilikçilik alanında yapılan çalışmalarda örgüt iklim faktörlerinin yönetici ve çalışanların yenilikçi davranışlarını etkilediği ifade edilmiştir (West ve Wallace, 1991; West ve Anderson, 1996). Bu kapsamda etik iklim ile çalışanların yenilikçi davranış değişkenleri arasında ilişki olabileceği düşünülmüştür. Kuramdan ve görgül araştırmalardan yola çıkılarak etik iklimin çalışanların yenilikçi davranışına etkisini test etmek üzere geliştirilmiş hipotez aşağıda sunulmuştur.

Hipotez 2: Etik iklim çalışanların yenilikçi davranışını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

2.5.3. Gelişim Kültürü ve Dağıtım Adaleti İlişkisi

Örgüt kültürü çok yönlü bir yapı olmakla birlikte örgüt üyeleri tarafından paylaşılan varsayımlar inançlar, hedefler, bilgi ve değerler olarak tanımlanmaktadır (Deal ve Kennedy, 1982; Schein, 1992). Örgüt kültürü, çalışanların tutum ve davranışlarını düzenleyen, örgüte ait bütün hususlar ile ilgili algılamaları biçimlendiren değerler bütünüdür (Schein, 1984). Dağıtım adaleti, çalışanların örgüt içinde kendilerine karşı adil davranılıp davranılmadığı hakkında yargıya sahip olmalarını sağlamaktadır. Çalışanlar sergiledikleri çaba ve karşılığında verilen ödüllerin ve kendilerine gösterilen davranışların adil olup olmadığı hakkında bir kanaat edinmekte ve bu kanaat neticesinde işine ve örgüte karşı sergileyeceklerini tutum ve davranışları belirlemektedirler (Greenberg, 1990). Dolayısıyla dağıtım adaleti, çalışanların örgüt içinde sergiledikleri tutum ve davranışlarıyla doğrudan ilişkilidir (Colquitt vd., 2001). Dağıtım adaletsizliği, çalışanın ödül alan diğer çalışanlara kıyasla beklediği miktarda ödül alamadığında ortaya çıkmaktadır. Adaletsiz dağıtım algısı, çalışanların olumsuz bazı davranışlar göstermelerine neden olabilmektedir (Beugre, 2002). Dağıtım adaleti genellikle çalışanların çıktılara verdiği bilişsel, duygusal ve davranışsal tepkilerle ilişkilidir. Bu nedenle sonuçlardan biri ve bir kaçının adil olmadığı durumlarda çalışanın algılarını, düşüncelerini ve davranışlarını etkileyebileceği düşünülmektedir (Cohen-Charash ve Spector, 2001). Bu kapsamda gelişim kültürü ile dağıtım adaleti değişkenleri arasında ilişki olabileceği düşünülmüştür. Ancak bu iki değişken arasında ilişkiyi ele alan görgül bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Kuramdan yola çıkılarak gelişim kültürünün dağıtım adalet algısına etkisini test etmek üzere geliştirilmiş hipotez aşağıda sunulmuştur.

Hipotez 3: Gelişim kültürü çalışanların dağıtım adalet algısını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

2.5.4. Etik İklim ve Dağıtım Adaleti İlişkisi

Çalışanların bireysel algılarına dayanan etik iklim, örgüte ve örgütteki çalışanlara yönelik tavır ve davranışların belirlenmesinde büyük önem taşımaktadır (Beugre ve Baron, 2001). Yapılan bir çalışmada örgütsel adalet ile etik uygulamaların çalışanlar üzerinde benzer davranışsal çıktılara yol açtığı bulgusuna erişilmiştir (Trevino, vd., 2001). Literatürde etik iklim ile dağıtım adaleti ilişkisini açıklayan az sayıda çalışmaya rastlanılmıştır. Örneğin Victor ve Cullen'nin (1987,1988) etik iklim sınıflandırmasının esas alındığı ve Hong Kong'da yer alan 123 firma üzerinde yapılan çalışmada egoizm ve ilkelilik boyutları ile dağıtım adaleti arasında pozitif yönlü, yardımseverlik boyutu ile dağıtım adaleti arasında negatif yönlü ilişki tespit edilmiştir (Lau ve Wong, 2009). Bu kapsamda kuramdan ve görgül araştırmalardan yola çıkılarak etik iklimin dağıtım adalet algısına etkisini test etmek üzere geliştirilmiş hipotez aşağıda sunulmuştur.

Hipotez 4: Etik iklim çalışanların dağıtım adalet algısını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

2.5.5. Dağıtım Adaleti ve Yenilikçi Davranış İlişkisi

Adalet algısı çalışanın davranışlarını etkileyen önemli bir faktördür. Çalışanlar, yöneticilerin kendilerine karşı adil olduklarını algıladıklarında, işbirliği yapma ve alınan kararları desteklemeleri kolaylaşmaktadır (Cropanzano, 2001). Yöneticilerin örgütsel adalet algısı yüksek düzeyde olan çalışanların, örgüte aidiyetlerinin, bağlılıklarının, örgütsel vatandaşlık davranışlarının ve iş tatminlerinin yüksek olmasının bir sonucu olarak, inisiyatif almaları ve gönüllü çalışmalarını söz konusu olabilmektedir (Basım vd., 2009).

Literatürde doğrudan dağıtım adaleti ile yenilikçi davranış ilişkisini araştıran çalışmalar bulunmaktadır. Yapılan bir çalışmada yüksek düzeyde algılanan dağıtım adaletinin çalışanların yenilikçi davranışlarını arttırdığı tespit edilmiştir (Janssen, 2001). Diğer bir çalışmada ise dağıtım adaletinin yenilikçilik üzerinde etkili olduğunu, çalışanlar örgüt içinde dağıtılan görev, ödül ve benzeri hususların adil olduğunu algıladıklarında yenilikçi davranışlar sergileyebildikleri sonucuna ulaşılmıştır (Meydan, 2010). Kuramdan ve görgül araştırmalardan yola çıkılarak dağıtım adaletinin yenilikçi davranışa etkisini test etmek üzere geliştirilmiş hipotez aşağıda sunulmuştur.

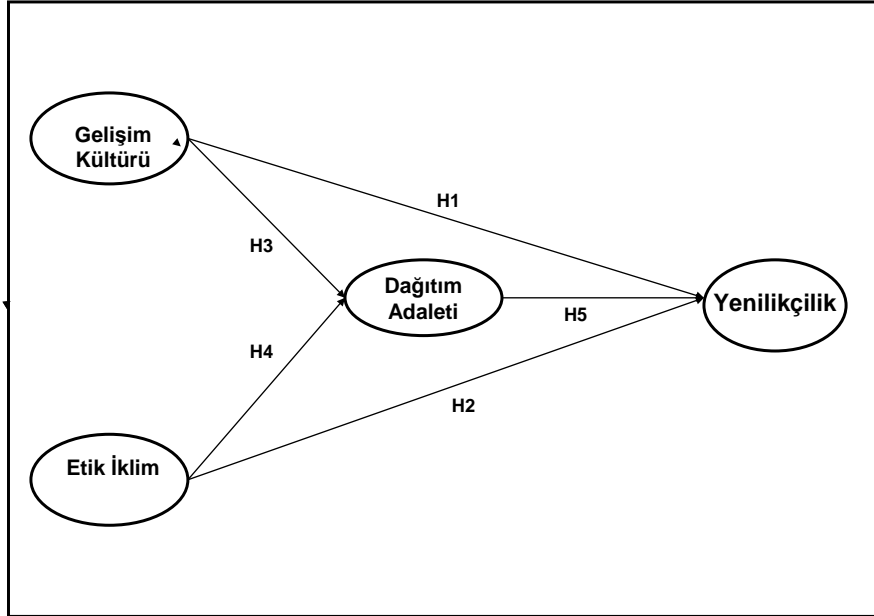
Hipotez 5: Dağıtım adaleti çalışanların yenilikçi davranışını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

Yukarıda “gelişim kültürü, etik iklim, yenilikçilik ve dağıtım adaleti” değişkenleri arasında ilişkiler kuram ve görgül araştırmalar ışığında ortaya konulmuştur. Bundan sonraki aşamada dağıtım adaletinin aracılık etkisinin olup olmadığı araştırılmıştır. Yapılan görgül ve meta analiz çalışmalarda dağıtım adaletinin; iş performansı, iş tatmini, işte kalma ve ayrılma niyeti, örgütsel bağlılık, güven, gözetim değerlendirmesi ve yenilikçi davranış gibi çalışan çıktı davranışları üzerinde belirleyici etkisinin olduğuna dair bulgulara erişilmiştir (Cohen-Charash ve Spector, 2001; Folger ve Konovsky, 1989; McFarlin ve Sweeney, 1992; James, 1993; Colquitt, vd., 2001; Tyler, 1994; Brashear, vd., 2004; Alexander ve Ruderman 1987; Haara ve Spell, 2009; Janssen, 2001). Dağıtım adaletinin yapılan bir çalışmada duyguların işyeri sadakatine etkisinde aracılık rolü olduğu belirlenmiştir (Chebat ve Slusarczyk, 2005). Bir başka çalışmada da çalışanların cinsiyeti ile örgütsel bağlılık ve görev süresi ilişkisinde dağıtım adaletinin aracılık rolü olduğu belirlenmiştir (Ramamoorthy ve Flood, 2004). Yukarıda yer alan gelişim kültürü, etik iklim, yenilikçilik ve dağıtım adaleti” değişkenleri arasında ilişkileri inceleyen kuram ve görgül çalışmalardan hareketle, hem gelişim kültürünün hem de etik iklimin çalışanların yenilikçi davranışına etkisinde dağıtım adaletinin aracılık rolü olabileceği düşünülmüştür. Literatürde işletmelerdeki gelişim kültürünün ve etik iklimin çalışanların yenilikçi davranışına etkisinde dağıtım adaletinin aracılık etkisini inceleyen araştırmaya rastlanılmamıştır. Bu boşluğu doldurma ihtiyacı da dikkate alındığında, gelişim kültürü ve etik iklimin çalışanların yenilikçi davranışına etkisinde dağıtım adaletinin aracılık etkisini araştırmak üzere aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

Hipotez 6: Gelişim kültürünün çalışanların yenilikçi davranışına etkisinde dağıtım adaletinin aracılık rolü vardır.

Hipotez 7: Etik iklimin çalışanların yenilikçi davranışına etkisinde dağıtım adaletinin aracılık rolü vardır.

Kuramdan ve görgül araştırmalardan yola çıkılarak oluşturulan araştırma modeli ve hipotezler Şekil 1’ de sunulmuştur.



Şekil 1. Araştırma Modeli ve Hipotezler

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Gelişim kültürü (GK) ve etik iklimin (Eİ) yenilikçi davranış (YD) üzerine etkisini ve bu etkide dağıtım adaletinin (DA) aracılık rolünü belirlemeye yönelik olan bu araştırmada, öncelikle örneklem ve ölçeklere ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Ardından örneklemelerden elde edilen veriler ışığında oluşturulan modele ilişkin analizler yapılmıştır. Bu kapsamda öncelikle her bir değişkenin doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ardından değişkenler arası korelasyonlar tespit edilmiştir. Yapılan hiyerarşik regresyon analizi ile hipotezler ve aracılık etkileri test edilmiştir. Ardından aracılık testlerini test etmek üzere sobel testleri yapılmıştır. Tüm bu analizler sonucunda elde edilen bulgular mevcut literatür ile karşılaştırılarak yönetici ve araştırmacılara önerilerde bulunulmuştur.

3.1. Araştırmanın Örneklemi

Araştırma evrenini Ankara ve Eskişehir illerinde faaliyet gösteren küçük ve orta ölçekli havacılık ve uzay sanayii işletmelerinde çalışanlar oluşturmaktadır. Bu örnekleme yaklaşık 7000 kişi çalışmaktadır. Ana küttleden %95 güvenilirlik sınırları içerisinde %5’lik bir hata payı dikkate alınarak örneklem büyüklüğü 384 kişi olarak hesap edilmiştir (Sekaran,

1992: 253). Bu kapsamda kümelere göre örnekleme yöntemiyle tesadüfî olarak seçilen toplam 750 kişiye anket uygulaması yapılması planlanmıştır. Gönderilen anketlerden 602'si geri dönmüş, 576'sı analiz yapmak için uygun bulunmuştur.

Araştırmaya katılanların %20,7'si kadın (n=119), %77,5'i ü (n=446) evlidir. Çalışanların %26,2 (n=151) lise, %65,1 (n=375) üniversite, % 8,7' si de (n=50) de lisansüstü eğitim derecesine sahiptir. Örneklemin, %14,9'u (n=85) 18-24 yaş, %20'si (n=115) 25-32 yaş, %18,9'u (n=109) 33-40 yaş ve %46,2'si de (n=266) de 41 ve yukarı yaşlar arasındadır. Çalışanların %25,8'i (n=149) 3 yıldan az, %50,9'u (n=293) 4-9 yıl arası, %14'ü (n=81) 16-21 yıl arası ve %9,3'ü de (n=53) de 22 ve yukarı yıl iş deneyimine sahiptir.

3.2. Araştırmanın Ölçekleri

Gelişim kültürü (GK) ve etik iklimin (EI)'ün girişimci davranış (YD) üzerine etkisini ve bu etkide dağıtım adaletinin (DA) aracılık rolünü belirlemeye yönelik olan bu çalışmada kullanılan ölçeklere ilişkin bilgiler aşağıda verilmektedir. Araştırmada kullanılan ölçekler Tablo 1'de sunulmuştur. Ölçeklerin Cronbach alfa güvenirlik katsayıları SPSS paket programı ile doğrulayıcı faktör analizleri ise Amos programı ile analiz edilmiştir.

3.2.1. Gelişim kültürü: İşletme kültürünün gelişim kültürü veya etik iklim olup olmadığını belirlemek üzere Quinn (1988), Quinn ve Spreitzer (1991), Wang ve Shyu (2003) tarafından geliştirilen ve Tseng ve Lee, (2009) tarafından kullanılan 8 maddeli gelişim kültürü ölçeği kullanılmıştır. Gelişim kültürü ölçeğinde sorular “*Çalıştığım işletme verimlilik ve yaratıcılığa ağırlık verir*” ve “*Çalıştığım işletme reformcu ve risk alan yöneticiye önem verir*” şeklindedir. Ölçekte cevaplar 5'li likert ölçeği ile alınmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). Bu çalışmada Tseng ve Lee (2009)'nin çalışmasında kullanılan ölçeğin Türkçe geçerliliği tarafımızdan yapılarak kullanılmıştır. Tseng ve Lee (2009) tarafından yapılan güvenirlik analizleri Cronbach alfa güvenirlik katsayısı .73 tespit edilmiştir.

Gelişim kültürü ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla öncelikle keşfedici faktör analiz yapılmıştır. Analizi sonucunda verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı belirlenmiştir. Devam edilen analiz sonucunda 8 maddeli ölçeğin faktör yüklerinin .69 ile .73 arasında olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin KMO analiz sonucu .92 ve Barlett testi anlamlı (p=.000) olarak tespit edilmiştir. Bu analizlerin ardından Amos paket programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı ve faktör yüklerinin .64 ile .68 arasında olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri diğer ölçeklerinki ile birlikte Tablo 2'de sunulmuştur. Yapılan güvenirlik analizi sonucunda ölçeğin toplam Cronbach alfa güvenirlik katsayısı .86 olarak bulunmuştur.

3.2.2. Etik iklim ölçeği: İşletmelerdeki etik iklim algısını belirlemek üzere Luria ve Yagil (2008) tarafından geliştirilen 6 maddeli ölçekten yararlanılmıştır. Etik iklim ölçeğinde sorular “*Yöneticimize göre kurallara uyan iyi bir çalışandır.*” ve “*Yöneticimiz çalışanlardan işini ihmal edeni rapor etmesini bekler*” şeklindedir. Ölçekte cevaplar 5'li likert ölçeği ile alınmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). Bu çalışmada Luria ve Yagil (2008)'in çalışmasında kullanılan ölçeğin Türkçe geçerliliği tarafımızdan yapılarak kullanılmıştır. Luria ve Yagil (2008) tarafından yapılan güvenirlik analizleri Cronbach alfa güvenirlik katsayısı .65 olarak tespit edilmiştir.

Etik iklim ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla öncelikle keşfedici faktör analiz yapılmıştır. Analizi sonucunda verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı belirlenmiştir. Devam edilen analiz sonucunda 6 maddeli ölçeğin faktör yüklerinin .68 ile .74 arasında olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin KMO analiz sonucu .86 ve Barlett testi anlamlı (p=.000) olarak tespit edilmiştir. Bu analizlerin ardından Amos paket programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı ve faktör yüklerinin .63 ile .69 arasında olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri diğer ölçeklerinki ile birlikte Tablo 2'de sunulmuştur. Yapılan güvenirlik analizi sonucunda ölçeğin toplam Cronbach alfa güvenirlik katsayısı .81 olarak bulunmuştur.

3.2.3. Dağıtım adaleti ölçeği: Çalışanların dağıtım adaleti algılarını ölçmek üzere Moorman (1991) tarafından geliştirilen ve Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geçerleme çalışması yapılan dağıtım adaleti ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte sorular “*Çalışma saatlerimle ilgili düzenlemenin adil olduğu kanaatindeyim*” ve “*Ücret düzeyimin adil olduğunu düşünüyorum*” şeklindedir. Toplam 5 ifadeden oluşan bu ölçekte cevaplar 5'li likert ölçeği ile alınmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). Niehoff ve Moorman (1993) tarafından yapılan güvenirlik analizleri sonucunda dağıtım adaleti için Cronbach alfa güvenirlik katsayısı .91 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin Türkçeye çok sayıda çevirisi ve uyarlaması mevcuttur. Bu çalışmada Karaeminoğulları (2006) tarafından Türkçe'ye çevirilen ve öğretim üyelerinde kullanılan ölçek kullanılmıştır. Karaeminoğulları (2006) tarafından yapılan güvenirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach alfa güvenirlik katsayısı .86 olarak tespit edilmiştir.

Çalışmada ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla öncelikle keşfedici faktör analiz yapılmıştır. Analizi sonucunda verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı belirlenmiştir. Devam edilen analiz sonucunda 4 maddeli ölçeğin faktör yüklerinin .71 ile .74 arasında olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin KMO analiz sonucu .82 ve Barlett testi anlamlı (p=.000) olarak tespit edilmiştir. Bu analizlerin ardından Amos paket programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı ve faktör yüklerinin .64 ile .72 arasında olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri diğer ölçeklerinki ile birlikte Tablo 2'de sunulmuştur. Yapılan güvenirlik analizi sonucunda ölçeğin toplam Cronbach alfa güvenirlik katsayısı .78 olarak bulunmuştur.

3.2.4. Yenilikçi Davranış Ölçeği: Çalışanların yenilikçi davranışa eğiliminin ölçülmesinde Scott ve Bruce. (1994) tarafından kullanılan ölçek kullanılmıştır. Altı sorudan oluşan ölçekte sorular “*Yeni teknolojiler, süreçler, teknikler*

AKKOÇ

araştırım ve fikirler üretim” ve “Yenilikçiyim” şeklindedir. Ölçeğin güvenirlik katsayısı 89 olarak tespit edilmiştir ve ölçekte cevaplar 5’li likert ölçeği ile alınmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum).

Bu çalışmada bu ölçeğin Türkçe geçerlemesi tarafımızdan yapılarak kullanılmıştır. Ölçeğin ölçek geçerleme prosedürlerine uygun olarak İngilizce-Türkçe ve Türkçe-İngilizce çevirileri alanında yetkin araştırmacılarla yapılmış pilot ve asıl örneklem üzerinde uygulanarak keşfedici faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.

Bu çalışmada ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla öncelikle keşfedici faktör analiz yapılmıştır. Analizi sonucunda verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı 6 maddeli ölçeğin faktör yüklerinin .52 ile .56 arasında olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin KMO analiz sonucu .88 ve Barlett testi anlamlı (p=.000) olarak tespit edilmiştir. Bu analizlerin ardından Amos 6.0 paket programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı ve faktör yüklerinin .59 ile .80 arasında olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri diğer ölçeklerinki ile birlikte Tablo 1’de sunulmuştur. Yapılan güvenirlik analizi sonucunda ölçeğin toplam Cronbach alfa güvenirlik katsayısı .82 olarak bulunmuştur.

Tablo 1. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

<p>Gelişim Kültürü (GK): Quinn (1988), Quinn ve Spreitzer (1991), Wang ve Shyu (2003), Tseng ve Lee (2009)</p> <p>G1: Çalıştığım işletme verimlilik ve yaratıcılığa ağırlık verir.</p> <p>G2: Çalıştığım işletme AR-GE ve yeni ürüne ağırlık verir.</p> <p>G3: Çalıştığım işletme zorlu ve fırsatlarla dolu işler almakta esnekler.</p> <p>G4: Çalıştığım işletme reformcu ve risk alan yöneticiye önem verir.</p> <p>G5: Çalıştığım işletme tamamen özgün olan yönetici sitiline önem verir.</p> <p>G6: Çalıştığım işletme karar almada yaratıcı fikirleri benimsemektedir.</p> <p>G7: Çalıştığım işletme yeni değişimler için cesareti olan çalışanlara ağırlık verir.</p> <p>G8: Çalıştığım işletme sürekli yenilik ve denemeler yapan çalışanlar üzerine odaklanır.</p>
<p>Etik İklim (Eİ): Luria ve Yagil (2008)</p> <p>E1: Yöneticimize göre kurallara uyan iyi bir çalışandır.</p> <p>E2: Yöneticimiz çalışanlardan işini ihmal edeni rapor etmesini bekler.</p> <p>E3: Yöneticimiz çalışanlardan iş arkadaşının hatalarını örtmesini bekler.</p> <p>E4: Yöneticimiz isteklerini ayrıntılandırır çünkü ahlaki davranacağımızdan emin olmak ister.</p> <p>E5: Yöneticimiz dürüstlüğü konusunda şüphesi olduğu çalışanı terfi ettirmez.</p> <p>E6: Yöneticimiz yalan söyleyen çalışana yalan küçük olsa bile kızar.</p>
<p>Dağıtım Adaleti (DA): Moorman (1991), Niehoff ve Moorman (1993)</p> <p>D1: Çalışma saatlerimle ilgili düzenlemenin adil olduğu kanaatindeyim.</p> <p>D2: Ücret düzeyimin adil olduğunu düşünüyorum.</p> <p>D3: İş yükümün adil olduğu kanaatindeyim.</p> <p>D4: Genel olarak değerlendirdiğimde, bu işyerinde bana sunulan maddi ve manevi ödüllerin adil olduğunu düşünüyorum.</p> <p>D5: Görevimle ilgili sorumluluklarımın adil olduğu kanısındayım.</p>
<p>Yenilikçi Davranış (YD): Scott ve Bruce (1994)</p> <p>Y1: Yeni teknolojiler, süreçler, teknikler araştırım ve fikirler üretim.</p> <p>Y2: Yaratıcı fikirler üretim.</p> <p>Y3: Diğer çalışanların fikirlerini destekler ve cesaretlendiririm.</p> <p>Y4: Yeni fikirler için kaynaklar araştırım ve tahsis ederim.</p> <p>Y5: Yeni fikirlerin uygulanması için planları ve faaliyet takvimlerini geliştiririm.</p> <p>Y6: Yenilikçiyim.</p>

4. BULGULAR

Araştırım sonucunda elde edilen verilere SPSS ve Amos programında analizler yapılmıştır. Bu kapsamda, ilk aşamada araştırmada kullanılan ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizleri (CFA) yapılmıştır. CFA sonuçları Tablo 2’ de toplu halde sunulmuştur. Tüm değişkenler

Tablo 2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucunda Ölçeklerin Uyum İyiliği Değerleri

Değişkenler	X ²	df	CMIN/DF <5	GFI >.85	AGFI >.80	CFI >.90	NFI >.90	TLI >.90	RMSEA <.08
1. Gelişim Kültürü (GK)	9.95	20	.49	.99	.98	.99	.99	.99	.01
2. Etik İklim (Eİ)	12.6	6	2.1	.94	.91	.96	.96	.94	.05
3. Dağıtım Adaleti (DA)	18.9	9.3	2.3	.96	.92	.98	.97	.98	.06
4. Yenilikçi davranış (YD)	9.2	9	1.03	.99	.98	.99	.99	.98	.01

Not: Uyum iyiliği değer aralıkları “ *kabul edilebilir* “ standartlarına göre düzenlenmiştir.

İkinci aşamada ise katılımcıların algıladıkları gelişim kültürü, etik iklim, dağıtım adaleti ve yenilikçi davranışa ilişkin elde edilen verilerin ortalamaları, standart sapmaları ve aralarındaki korelasyonlara bakılmıştır. Bulgular Tablo 3’te sunulmuştur. Analizin üçüncü aşamasında Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen üç aşamalı hiyerarşik regresyon analizi ile aracılık etkisi araştırılmıştır.

Tablo 3. Verilere İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

	Ort.	S.S.	1	2	3	4
1. YD	3.80	.76	(.82)			
2. DA	3.77	.76	.81***	(.78)		
3. GK	3.81	.75	.82**	.83**	(.86)	
4. Eİ	3.90	.72	.80**	.82**	.82**	(.61)

*p<.05 ** p<.01

Tablo 3 ‘te de görüldüğü gibi araştırmaya konu edilen tüm bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Bu nedenle değişkenler arasında önemli etkiler öngörülebilmektedir.

Analiz kapsamında modelde çoklu doğrusal bağlantı sorunu olup olmadığını belirlemek maksadıyla doğrudanlığa (collinearity) da bakılmıştır. Elde edilen tolerans ve VIF değerleri bağımsız değişkenler arası çoklu bağlantı olmadığını doğrulayan sonuçlar vermiştir (Tolerans > .2, VIF< 10).

Gelişim kültürü (GK) ve etik iklimin (Eİ) yenilikçi davranış (YD) üzerine etkisini ve bu etkide dağıtım adaletinin (DA) aracılık rolünü açıklamak amacıyla, Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen üç aşamalı regresyon analizi yapılmıştır. Bu yöntemle göre, bağımsız değişkenin bağımlı değişken ve aracı değişken üzerinde bir etkisi olmalıdır. Aracı değişken bağımsız değişkenle birlikte regresyon analizine dâhil edildiğinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki regresyon katsayısı düşerken, aracı değişkenin de bağımlı değişken (YD) üzerinde anlamlı etkisi sürmelidir. Bu kapsamda DA düzeyinin aracılık rolünü belirlemek amacıyla, GK-DA, YD ve Eİ-DA, YD arasındaki ilişkiler hiyerarşik regresyon analizleri aracılığı ile incelenmiş ve Sobel testleri yapılmıştır. Aracılık testine ilişkin bulgular Tablo 4 ve Tablo 5’de verilmektedir.

Aracılık testi kapsamında ilk aşamada bağımsız değişken gelişim kültürü ile yenilikçi davranış arasındaki ilişkilere bakılmıştır. Bu aşamanın ilk adımında GK’nın YD’yi ($\beta = .82, p < .001$) anlamlı olarak etkilediği görülmüştür. İkinci adımda GK’nın aracılığı araştırılan DA’ne olan etkisi araştırılmıştır. Analiz sonucunda GK’nın DA’ni anlamlı olarak etkilediği ($\beta = .82, p < .001$) tespit edilmiştir. Bu adımda aracılığı araştırılan DA’nın YD’ye olan etkilerine de bakılarak rapor edilmiştir. DA YD’yi ($\beta = .81, p < .001$) anlamlı olarak etkilemektedir. Bu aşamanın son adımında ise GK ve aracılığı araştırılan DA birlikte analize sokulmuş ve YD üzerindeki etkilerine bakılmıştır. Bu analiz sonucunda GK’nın DA ile birlikte analize sokulmasıyla YD üzerindeki etkisi devam etmiş ve azalmış ($\beta = .47, p < .001$), DA’nın de YD üzerindeki etkisi devam etmiştir ($\beta = .43, p < .001$). Bu şartların sağlanmasının ardından aracılık etkisini teyit etmek maksadıyla Sobel testi yapılmış ve Sobel (z) anlamlı bulunmuştur ($z = 8.2, p < .001$). Bu bulgu GK’nın YD’ye etkisinde DA’nın *kısmi aracılık rolü* üstlendiğini göstermektedir. Bu bölüm analizleri sonucunda H1, H3, H5 ve aracılık hipotezi olan H6’nın desteklendiği görülmektedir.

Aracılık testinin ikinci aşamasında diğer bağımsız değişken etik iklim ile yenilikçi davranış arasındaki ilişkilere bakılmıştır. Bu aşamanın ilk adımında Eİ’nin YD’yi ($\beta = .80, p < .001$) anlamlı olarak etkilediği görülmüştür. İkinci adımda Eİ’nin aracılığı araştırılan DA’ine olan etkisi araştırılmıştır. Analiz sonucunda Eİ’nin DA’ni anlamlı olarak etkilediği ($\beta = .82, p < .001$) tespit edilmiştir. Bu aşamanın son adımında ise Eİ ve aracılığı araştırılan DA birlikte analize sokulmuş ve YD üzerindeki etkilerine bakılmıştır. Bu analiz sonucunda Eİ’nin DA ile birlikte analize sokulmasıyla YD’ üzerindeki etkisi

devam etmiş ve azalmış ($\beta = .42, p < .001$), DA'nın de YD üzerindeki etkisi devam etmiştir ($\beta = .46, p < .001$). Bu şartların sağlanmasının ardından aracılık etkisini teyid etmek amacıyla Sobel testi yapılmış ve Sobel (z) anlamlı bulunmuştur ($z = 8.4, p < .001$). Bu bulgu da Eİ'nin YD'ye etkisinde DA'nın *kısmi aracılık rolü* üstlendiğini göstermektedir. Bu bölüm analizleri sonucunda H2, H4 ve aracılık hipotezi olan H7'nin desteklendiği görülmektedir.

Tablo 4. Aracılık Testi Sonuçları

		β	
		DA	YD
GK	Test 1		
	Yaş		.004
	Çal.Süresi		-.004
	GK		.82***
	ΔR^2		.67
	<i>Adjusted R²</i>		.67
			(F=348.5***)
	Test 2		DA→YD
	Yaş	.001	.003
	Çal.Süresi	-.025	-.009
	GK	.82***	.81***
	ΔR^2	.68	.66
	<i>Adjusted R²</i>	.68	.66
		(F=366.4***)	(F=331.5***)
	Test 3		
	Yaş		.004
	Çal.Süresi		.006
	GK		.47***
DA		.43***	
ΔR^2		.05	
<i>Adjusted R²</i>		.73	
		(F=108.4***)	
<i>Sobel Test(z)</i>		8.2***	

*** p < .001

Tablo 5. Aracılık Testi Sonuçları

		β	
		DA	YD
Eİ	Test 1		
	Yaş		.006
	Çal.Süresi		-.038
	Eİ		.80***
	ΔR^2		.65
	<i>Adjusted R²</i>		.65
			(F=316.8***)
	Test 2		
	Yaş	.003	
	Çal.Süresi	-.059	
	Eİ	.82***	
	ΔR^2	.68	
	<i>Adjusted R²</i>	.68	
			(F=363.1***)
	Test 3		
	Yaş		-.004
	Çal.Süresi		-.011
	Eİ		.42***
DA		.46***	
ΔR^2		.06	
<i>Adjusted R²</i>		.71	
		(F=122.7***)	
<i>Sobel Test(z)</i>		8.4***	

*** p< .001

Hiyerarşik regresyon analiz sonuçlarına göre tüm bağımsız değişkenlerin aracı değişkeni etkilediği gibi DA' ninde YD'yi önemli oranda artırdığı belirlenmiştir

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışma ile dış odaklı örgüt kültür türü olan gelişim kültürü ve etik iklimin çalışanların yenilikçi davranışına etkisi ve bu etkide dağıtım adaletinin aracılık rolü araştırılmıştır. Bu amaçla Ankara ve Eskişehir illerinde faaliyet gösteren havacılık ve uzay sanayii çalışanları üzerinde uygulamalı bir araştırma yapılmıştır. Bu araştırma ile analize dâhil edilen değişkenlerin yenilikçi davranış üzerindeki etkileri hiyerarşik regresyon analizi yardımıyla açıklanmaya çalışılmıştır. Yapılan araştırma ile havacılık ve uzay sanayiine ilişkin örgüt kültürü ve etik iklim ile yenilikçi davranış ilişkisine yönelik açıklayıcı bulgular elde edilmiştir.

Analiz sonuçları incelendiğinde dış odaklı örgüt kültür türlerinden gelişim kültürünün yenilikçi davranış ile ilişkili olduğu ve yenilikçi davranışı pozitif ve anlamlı olarak artırdığı belirlenmiştir. Bu bulgu benzer araştırmalar ile uyumludur (Lau ve Ngo 2004; Akkoç vd. 2011; Weia vd., 2011). Gelişim kültürünün dağıtım adaleti ile ilişkili olduğu ve dağıtım adaletini pozitif ve anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Bu bulgu araştırmacıların beklentileri ile uyumludur (Deal ve Kennedy, 1982; Schein, 1992; Schein, 1984; Greenberg, 1990; Colquitt vd., 2001; Beugré, 2002).

Etik iklimin yenilikçi davranış ile ilişkili olduğu yenilikçi davranışı pozitif ve anlamlı olarak artırdığı belirlenmiştir. Bu bulgu benzer araştırmalar ile uyumludur (Neubaum, vd., 2004; West ve Wallace, 1991; West ve Anderson, 1996). Etik iklimin dağıtım adaleti ile ilişkili olduğu dağıtım adaleti algısını pozitif ve anlamlı olarak artırdığı belirlenmiştir. Bu bulgu benzer araştırma ile uyumludur (Lau ve Wong, 2009). Ayrıca dağıtım adaletinin yenilikçi davranış ile ilişkili olduğu yenilikçi davranışı pozitif ve anlamlı olarak artırdığı belirlenmiştir. Bu bulgu benzer araştırmalar ile uyumludur (Janssen, 2001; Meydan, 2010).

Gelişim kültürü ve etik iklimin çalışan davranışlarına etkisinin olduğu, bu etkinin bazı değişkenler aracılığı ile de çıktı değişkenlere yansiyabildiği düşünülmüştür. Bu noktadan hareketle gelişim kültürü ve etik iklimin çalışanların yenilikçi davranışına olan etkisinde dağıtım adaletinin aracılık rolü araştırılmıştır. Bu kapsamda elde edilen bulgulardan hem gelişim kültürünün hem de etik iklimin yenilikçi davranışa etkisinde dağıtım adaletinin kısmi aracılık rolü olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Çalışanların yenilikçi davranış sergileyebilmesi; yaratıcılığa, yenilik ve gelişmelere çok yoğun bir şekilde odaklanması ve örgüt kültürü içinde gelişim kültürü ve etik iklim gibi değişkenlerin yaygın bir şekilde yer almasını zorunlu kılmaktadır. Bu kapsamda çalışanların bu davranışlarını güçlendirecek gelişim kültürü, etik iklim ve dağıtım adaleti gibi

AKKOÇ

çeşitli örgütsel davranışların örgüt yaşamında yer almasını gerektirmektedir. Çünkü algılanan gelişim kültürü, etik iklim ve dağıtım adaleti çalışanların çıktı davranışları üzerinde önemli etkileri olan değişkenlerdir.

Sonuç olarak, işletmelerde algılanan hem gelişim kültürü hem de etik iklimin çalışanların yenilikçi davranış artırılmasında önemli etkisi olan değişkenler olduğu ortaya konulmuştur. Günümüzde rekabet için kritik bir faktör olan çalışanların yüksek düzeyde yenilikçi davranışa sahip olmalarının sadece gelişim kültürü ve etik iklim oluşturmakla değil bunlarla birlikte dağıtım adaleti gibi aracı değişkenlerin de etkilemesiyle olabileceğinin ortaya konulması bu çalışmanın önemli bir sonucudur. Bu kapsamda yönetici ve işletmelere gelişim kültürü ve etik iklim oluşturmaları durumunda yenilikçi davranışın artacağı aynı zamanda dağıtım adaleti gibi değişkenlerin çalışanların yenilikçi davranışa daha fazla odaklanmalarını sağlayabileceği önerisinde bulunulabilir.

Bu araştırmanın sınırlılıkları olarak aşağıdaki hususlar ifade edilebilir. Öncelikle araştırmanın sadece havacılık ve uzay snayinde yapılması ve diğer sektörlerin dâhil edilmemesi araştırmanın önemli bir kısıtıdır. Araştırmacılar tarafından yapılacak diğer sektörlerin de dâhil edildiği araştırmalarda bu çalışmada elde edilen bulgulardan farklı sonuçlar ortaya çıkabilir. Araştırmanın diğer bir önemli kısıtı da araştırmanın boylamsal olmamasıdır. Dolayısıyla farklı zaman periyotlarında elde edilecek bulguların daha fazla açıklayıcı olması benlenmektedir.

Gelecekte bu alanda yapılacak araştırmalarda, yenilikçi davranış gibi diğer örgütsel çıktı davranışları üzerinde gelişim kültürü, etik iklim ve dağıtım adaletinin etkilerini ve bu etkide örgütsel davranış içinde yer alan çeşitli değişkenlerin aracılık rolünü araştırmaları önerilebilir.

KAYNAKÇA

- ADAMS, J. S. (1965), "Inequity in Social Exchange", in L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (Academic Press, New York), s. 267–299.
- ADAMS, J. S. VE FREEMAN, S. (1976), "Equity Theory Revisited: Comments And An Annotated Bibliography," in *Equity Theory: Towards A General Theory Of Social Interaction* (Vol. 9), Eds. L. Berkowitz And E. Walster, New York: Academic Press, s. 43–90.
- ADAMS, J. S. (1965), "Inequity in Social Exchange", In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Psychology* Vol. 4 (s. 267–299). 2nd Edition, New York: Academic Press. Aguinis, H. (1995), *Statistical Power Problems With Moderated Multiple Regression in Management Research*. *Journal Of Management*, 21, 1141–1158.
- AKKOÇ, İ., TURUNÇ, Ö. VE ÇALIŞKAN, A. (2011), "Gelişim Kültürü ve Lider Desteğinin Yenilikçi Davranış ve İş Performansına Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Aracılık Rolü", *İş. Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13 (4), S. 83-114.
- ALEXANDER, S. VE RUDERMAN, M. (1987), "The Role Of Procedural And Distributive Justice in Organizational Behavior," *Social Justice Research*, 1:2, s. 177–198.
- AMABILE, T., BARSADE, S. G., MULLER, J. S. VE STAW, B. M. (2005), "Affect And Creativity At Work," *Administrative Science Quarterly*, 50:3, s. 367-403.
- AMABILE, T. M. (1988), "A Model of Creativity And Innovation in Organizations", *Research in Organizational Behavior*, 10, s. 123–167.
- BARON, R. M. VE KENNY, D. A. (1986), "The Moderator Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, And Statistical Considerations", *Journal Of Personality And Social Psychology*, 51, s. 1173–1182.
- BASIM, H. N., MEYDAN C. H. VE ŞEŞEN H. (2009), "Bireyin Örgütsel Adalet Algısının İç Girişimcilik Davranışı İle İlişkisi: Kamuda Bir Araştırma," *İktisat İşletme ve Finans*, 24:274, s. 79-99.
- BATES, R. VE KHASAWNEH S. (2005), "Organizational Learning Culture, Learning Transfer Climate And Perceived Innovation in Jordanian Organizations," *International Journal Of Training And Development*, 9(2), 96–109.
- BEUGRE, C. D. VE BARON, R. A. (2001), "Perceptions Of Systemic Justice: The Effects Of Distributive, Procedural And Interactional Justice," *Journal Of Applied Social Psychology*, 31:2, s. 324–339.
- BEUGRE, C. D. (2002), "Understanding Organizational Justice And Its Impact On Managing Employess: An African Perspective," *International Journal Of Human Resource Management* 13:7, s.1091-1104.
- BIES, R. J. VE MOAG: J. S. (1986), "Interactional Justice: Communication Criteria Of Fairness," *Research On Negotiation in Organizations* 1, s. 43–55.
- BLAU, P. M. (1964), *Exchange And Power in Social Life* (John Wiley & Sons, New York).
- BRASHEAR, T., BROOKS C. M. VE BOLES J. S. (2004), "Distributive And Procedural Justice in A Sales Force Context: Scale Development And Validation," *Journal Of Business Research*, 57:1, s. 86–93.
- BUNCH, K. J. (2007), "Training Failure as A Consequence of Organizational Culture," *Human Resource Development Review*, 6:2, s. 142-163.
- BURNS, T. VE STALKER, G. M. (1961), *The Management Of Innovation*, Tavistock Publications, London.

- CAMERON, K. S. VE FREEMAN S. J. (1991), Cultural Congruence, Strength, And Type: Relationships To Effectiveness. In R. W. Woodman & W. A. Passmore (Eds.), *Research in Organizational Change And Development*, 5 (s. 23–58). Greenwich: JAI.
- CHARASH, Y.C. VE SPECTOR P. L. E. (2001), “The Role Of Justice In Organizations: A Meta - Analysis,” *Organizational Behavior And Human Decision Processes*, 86:2, s. 278-321.
- CHATMAN, J. A., VE JEHN, K. A. (1994). “Assessing The Relationship Between Industry Characteristics And Organizational Culture: How Different Can You Be?,” *Academy Of Management Journal*, 37:3, s. 522–553.
- CHEBAT, J. C. VE SLUSARCZYK, W. (2005), “How Emotions Mediate The Effects Of Perceived Justice On Loyalty in Service Recovery Situations: An Empirical Study,” *Journal Of Business Research* 58, s. 664– 673.
- CLAY-WARNER, J., REYNOLDS, J. VE ROMAN, P. (2005), “Organizational Justice And Job Satisfaction: A Test Of Three Competing Models,” *Social Justice Research*, 18:4, s. 391–409.
- COHEN, W.M. VE LEVİNTHAL, D. A. (1990), “Absorptive Capacity: A New Perspective On Learning And Innovative,” *Administrative Science Quarterly*, 35, s. 128-152.
- COHEN-CHARASH, Y. VE SPECTOR, P. E. (2001), “The Role Of Justice in Organizations: A Meta-Analysis,” *Organizational Behavior And Human Decision Processes*, 86, s. 278–321.
- COLQUITT, J. A. (2001), “On The Dimensionality Of Organizational Justice: A Construct Validation Of A Measure,” *The Journal Of Applied Psychology* 86, s. 386–400.
- COLQUITT, J. A., CONLON, D. E., WESSON, M. J., PORTER, O. L. H., VE NG, K. Y. (2001), “Justice At The Millennium: A Meta-Analytic Review Of 25 Years Of Organizational Justice Research,” *Journal Of Applied Psychology*, 86, s. 425–445.
- CROPANZANO, R., RUPP D. E., MOHLER C. J. VE SCHMİNKE M. (2001), “Three Roads To Organizational Justice’,” in J. Ferris (Ed.), *Research in Personnel And Human Resources Management*, 20, s. 1–113.
- CROPANZANO, R., ZİNTA, S., BYRNE, D, BOBOCEL, R. (2001), “Moral Virtues, Fairness Heuristics, Social Entities, And Other Denizens Of Organizational Justice,” *Journal Of Vocational Behavior*, 58, s.167–168,
- CULLEN, J. B., PARBOTEEAH K. P. VE VİCTOR B. (2003), “The Effects Of Ethical Climates On Organizational Commitment: A Two-Study Analysis,” *Journal Of Business Ethics* 46:2, s. 127–141.
- CULLEN, J. B., VİCTOR B. VE STEPHENS C. (1989), “An Ethical Weather Report: Assessing The Organization’s Ethical Climate,” *Organizational Dynamics* 18:2, s. 50–63.
- DEAL, T. VE KENNEDY A. A. (1982), *Corporate Cultures: The Rites And Rituals Of Corporate Life* (Addison-Wesley, Reading, MA).
- DENISON, D. R. VE MİSHRA, A. K. (1995), “Toward A Theory Of Organizational Culture And Effectiveness,” *Organization Science*, 6:2, s. 204–223.
- DESHPANDÉ, R, FARLEY J. U., VE WEBSTER, JR. F. E. (1993), “Corporate Culture, Customer Orientation, And Innovativeness in Japanese Firms: A Quadrad Analysis,” *Journal Of Marketing*, 57:1, s. 23-37.
- DESHPANDE, R. VE WEBSTER, JR. F. E. (1989), “Organizational Culture and Marketing: Defining the Research Agenda,” *Journal of Marketing*, 53, s. 3-15.
- ELENKOV, D. S. VE MANEV I. M. (2009), “Senior Expatriate Leadership’s Effects On Innovation And The Role Of Cultural Intelligence,” *Journal Of World Business*, 44, s. 357-369.
- EMERSON, R. M. (1976), “Social Exchange Theory,” *Annual Review Of Sociology* 2, s. 335–362.
- FLYNN, F. J. VE CHATMAN, J. A. (2001), “Strong Cultures And Innovation: Oxymoron Or Opportunity?” In C. L. Cooper, S. Cartwright, ve P. C. Earley (Ed.), *International Encyclopedia Of Social And Behavioral Sciences*, New York: Wiley.
- FOLGER, R. VE GREENBERG J. (1985), “Procedural Justice: An Interpretive Analysis Of Personnel Systems,” in K. Rowland And G. Ferris (Eds.), *Research in Personnel And Human Resources Management*, 3, s. 141–183.
- FOLGER, R., VE CROPANZANO, R. (1998), *Organizational Justice And Human Resource Management*, Thousand Oaks, CA: Sage.
- FOLGER, R., VE KONOVSKY, M. A. (1989), “Effects Of Procedural And Distributive Justice On Reactions To Pay Raise Decisions,” *Academy Of Management Journal*, 32, s. 115-130.
- GOULDNER, A. W. (1960), “The Norm Of Reciprocity,” *American Sociological Review*, 25, s. 165–167.
- GREENBERG, J. (1990), “Organizational Justice: Yesterday, Today, And Tomorrow,” *Journal Of Management*, 16, s. 399–432.
- GREGORY, K. (1983), “Native-View Paradigm, Multiple Culture And Culture Conflicts in Organizations,” *Administrative Science Quarterly*, 28, s. 359-376.
- HAARA J. M. VE SPELL C. S. (2009), “How Does Distributive Justice Affect Work Attitudes? The Moderating Effects Of Autonomy,” *The International Journal Of Human Resource Management*, 20:8, s. 1827–1842.
- HARTMANN, A. (2006), “The Role Of Organizational Culture in Motivating Innovative Behaviour in Construction Firms,” *Construction Innovation: Information, Process, Management*, 6:3, s. 159–172.
- HERACLEOUS, L. (2001), “An Ethnographic Study Of Culture in The Context Of Organizational Change,” *Journal Of Applied Behavioral Science*, 37, s. 426–446.

AKKOÇ

- HISRICH, R. D. (1998), "Ethics Of Business Managers Vs. Entrepreneurs. Working Paper Series," s. 98-03 (Rise Business Research Institute For Small And Emerging Business, Washington, DC).
- HOFSTEDE, G. (1980), *Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values*. Beverly Hills, CA: Sage.
- HOFSTEDE, G. (1998), "Attitudes, Values And Organizational Culture: Disentangling The Concepts," *Organizational Studies*, 19:3, s. 477-493.
- JAMES K. (1993), *The Social Context Of Organizational Justice*. In *Justice in The Workplace*, Cropanzano R (Ed.), Lawrence Erlbaum: Hillsdale.
- JANSSEN, O. (2001), Fairness Perceptions As A Moderator in The Curvilinear Relationships Between Job Demands, And Job Performance And Job Satisfaction. *Academy Of Management Journal*, 44, s. 1039-1050.
- JARAMILLO, F. MULKI J. P., VE SOLOMON P. (2006), The Role Of Ethical Climate On Salesperson's Role Stress, Job Attitudes, Turnover Intention, And Job Performance, *Journal Of Personal Selling & Sales Management*, 26:3, s. 271-282.
- JASKYTE K., (2004), "Transformational Leadership, Organizational Culture, And Innovativeness in Nonprofit Organizations", *Nonprofit Management & Leadership*, 15:2, s. 153-168.
- JASKYTE, K. (2003), "Organizational Culture And Innovation in Nonprofit Human Service Organizations," *Dissertation Abstracts International*, s. 63:10.
- JONES, G. R. (1983), "Transaction Costs, Property Rights, And Organizational Culture: An Exchange Perspective," *Administrative Science Quarterly*, 28, s. 454-467.
- JORESKOG, K. G. VE SORBOM D. (1993), *Lisrel 8: Structural Equation Modeling With The SIMPLIS Command Language*, Chicago, IL: Scientific International Software.
- KARAEMLİNOĞULLARI, A. (2006), *Öğretim Elemanlarının Örgütsel Adalet Algıları İle Sergiledikleri Üretkenliğe Aykırı Davranışlar Arasındaki İlişki Ve Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- KLINE, R. B. (1998), *Principles And Practice Of Structural Equation Modeling*, The Guilford Press, New York.
- KOHLBERG, L. (1969), Stage And Sequence: The Cognitive- Developmental Approach To Socialization, in D. A. Goslin (Ed.), *Handbook Of Socialization Theory And Research* (Rand McNally, Chicago), s. 347-480.
- KOTTER, J. P., VE HESKETT, J. L. (1992), *Corporate Culture And Performance* New York: The Free Press.
- LAU, V. P. VE WONG Y. Y. (2009), "Direct And Multiplicative Effects Of Ethical Dispositions And Ethical Climates On Personal Justice Norms: A Virtue Ethics Perspective," *Journal Of Business Ethics*, 90, s. 279-294
- LAU, C. M. VE NGO, H.Y. (2004), "The Hr System, Organizational Culture, And Product Innovation," *International Business Review*, 13:6, s. 685-703.
- LOK, P., WESTWOOD, R. VE CRAWFORD, J. (2005), "Perceptions Of Organizational Subculture And Their Significance For Organizational Commitment," *Applied Psychology*, 54:4, s. 490-514.
- LUMPKIN, G. T., VE DESS G. G. (1996), "Clarifying The Entrepreneurial Orientation Construct And Linking It To Performance," *Academy Of Management Review*, 21:1, s. 135-172.
- LURIA, G. VE YAGIL, D. (2008), "Procedural Justice, Ethical Climate And Service Outcomes in Restaurants," *International Journal Of Hospitality Management*, 27, s. 276-283
- MARTIN, K. D. VE CULLEN, J. B. (2006), "Continuities And Extensions Of Ethical Climate Theory: A Meta-Analytic Review," *Journal Of Business Ethics* 69, s. 175-194
- MCFARLIN, D. B. VE SWEENEY, P. D. (1992), "Distributive And Procedural Justice As Predictors Of Satisfaction With Personal And Organizational Outcomes," *Academy Of Management Journal*, 35, s. 626-637.
- MEYDAN C. H. (2010), "Adalet Algısı-İç Girişimci Davranışlar İlişkisinde Kontrol Odağının Şekillendirici Rolü," *Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 36, s. 195-222
- MILL, J. S. (2002), *Utilitarianism*, Bobbs-Merrill Company, New York.
- MOORMAN, R.H. (1991), "Relationship Between Organizational Justice And Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?," *Journal Of Applied Psychology*, 76, s.6.
- MUELLER, C., IVERSON, R. VE JO, D. (1999), "Distributive Justice: Evaluations in Two Cultural Contexts: A Comparison Of U.S. And South Korean Teachers," *Human Relations*, 52, s. 869-893.
- NEUBAUM, D. O., MITCHELL M. S. VE SCHMINKE M. (2004), "Firm Newness, Entrepreneurial Orientation, And Ethical Climate," *Journal Of Business Ethics* 52, s. 335-347.
- NIEHOFF, R. T. VE MOORMAN, R.H. (1993), "Justice As A Mediator Of The Relationship Between methods Of Monitoring And Organizational Citizenship Behavior," *Academy Of Management Journal*, 36.
- OKPARA, J. O. (2004), "Personal Characteristics As Predictors Of Job Satisfaction: An Exploratory Study Of IT Managers in A Developing Country," *Information Technology And People*, 17:3, s. 327-338.
- OLDHAM, G. R. VE CUMMINGS, A. (1996), "Employee Creativity: Personal And Contextual Factors At Work," *Academy Of Management Journal*, 39:3, s. 607-634.

- O'REILLY, C. A. (1989), "Corporations, Culture And Commitment: Motivation And Social Control in Organizations," *California Management Review*, 31:4, s. 9–25.
- OSTERLOH, M. VE FREY, B. (2000), "Motivation, Knowledge Transfer, and Organizational Forms," *Organization Science*, 11, s. 538-550.
- OSTROFF, C. VE SCHMITT, N. (1993), "Configurations of Organizational Effectiveness and Efficiency," *Academy of Management Journal*, 36, s. 1345-1361.
- PRAJOGO, D. I. VE MCDERMOTT, C. M. (2005), "The Relationship Between Total Quality Management Practices And Organizational Culture," *International Journal Of Operations And Production Management*, 25:11, s. 1101-1122.
- PEARCE, J. A., KRAMER, T. R. VE ROBBINS, K. D. (1997), "Effects Ofmanagers' Entrepreneurial Behaviour On Subordinates," *Journal Of Business Venturing*, 12, s. 147–160.
- QUINN, R. E. (1988), *Beyond Rational Management*, Jossey-Bass, San Francisco.
- QUINN, R. E. VE ROHRBAUGH, J. (1983), "A Spatial Model Of Effectiveness Criteria: Towards A Competing Values Approach To Organizational Analysis," *Management Science*, 29:3, s. 363–377.
- QUINN, R. E. VE SPREITZER, G. E. (1991), "The Psychometrics Of The Competing Values Culture Instrument And An Analysis Of The Impact Of Organizational Culture On Quality Of Life," *Research On Organizational Change And Development*, 5, s. 115-142.
- QUINN, R. E. (1988), *Beyond Rational Management: Mastering The Paradoxesn And Competing Demands Of High Performance*, San Francisco: Jossey-Bass.
- RAMAMOORTHY, N. VE FLOOD P. C. (2004), "Gender And Employee Attitudes: The Role Of Organizational Justice Perceptions," *British Journal Of Management*, 15, s. 247–258.
- REEVES, C. VE BEDNAR, D. (1994), "Defining Quality: Alternatives And Implications," *Academy Of Management Review*, 19:3, s. 419-445.
- REICHERS, A. E. VE SCHNEIDER B. (1990), "Climate And Culture: An Evolution Of Constructs," in B. Schneider (Eds.), *Organizational Climate And Culture* (Jossey-Bass, San Francisco), s. 5–39.
- SAMUEL, C. C. (2000), *Modern Management Diversity, Quality, Ethics & The Global Environment*, Prentice Hall International Inc., London.
- SASTRY, M. A. (1999), "Managing Strategic Innovation and Change," *Administrative Science Quarterly*, 44:2, s. 420-422.
- SCHEIN, E. H. (1984), "Culture As an Environmental Context for Careers," *Journal of Occupational Behavior*, 5, s. 71-81.
- Schein, E. H. (1990). "Organizational Culture," *American Psychologist*, 45, s. 109–119.
- SCHEIN, E. H. (1992), *Organizational Culture And Leadership* (Jossey-Bass, San Francisco). Greenberg, J. 1990. *Organizational Justice: Yesterday, Today, And Tomorrow*. *Journal Of Management*, 6, s. 399-432.
- SCHEIN, E. H. (1990), "Organizational Culture," *American Psychologist*, 45:2, s. 109—119.
- SCHWEPKER, O.C. FERRELL, VE INGRAM T. 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, s. 99–108.
- SCOTT, S. G., VE BRUCE, R. A. (1994), "Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in The Workplace," *Academy of Management Journal*, 37:3, s. 580-607.
- SCOTT, T., MANNION, R., MARSHALL, M. VE DAVIES, H. (2003), "Does Organizational Culture Influence Healthcare Performance? A Review Of The Evidence," *Journal Of Health Services Research And Policy*, 8:2, s. 105-117.
- SEKARAN, U. (1992), *Research Methods For Business*, Canada: John Wiley ve Sons, Inc.
- SHANE, S. A. (1992), "Why Do Some Societies Invent More Than Others?," *Journal Of Business Venturing*, 7:1, s. 29-46.
- SINGH, J. (1998), "Striking A Balance in Boundary-Spanning Positions: An Investigation Of Some Unconventional Influences Of Role Stressors And Job Characteristics On Job Outcomes Of Salespeople," *Journal Of Marketing*, 62:3, s. 69–86.
- ŞİMŞEK, Ö. F. (2007), *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş: Temel İlkeler Ve Lisrel Uygulamaları*, Ekinoks, Ankara.
- THOMPSON, V. A. (1965), "Bureaucracy And Innovation," *Administrative Science Quarterly*, 5, s. 1-20.
- TREVINO, L. K. VE WAVER, G. R. (2001), "Organizational Justice And Ethics Program Follow-Through: Influences On Employees Harmful And Helpful Behaviour," *Business Ethics Quarterly*, 11:4, s. 651-671
- TREVIÑO, L. K., BUTTERFIELD K. D. VE MCCABE D. L. (2001), *The Ethical Context in Organizations: Influences On Employee Attitudes And Behaviors*," in *Research in Ethical Issues in Organizations, Volume 3, The Next Phase Of Business Ethics: Integrating Psychology And Ethics*, John Dienhart, Dennis Moberg, And Ron Duska, Eds., Kidlington, Oxford, UK: JAI/Elsevier, s. 301–337.
- TRICE, H., VE MORAND, D. (1991), *Organisational Subculture and Countercultures*. In G. Miller (Ed.), *Studies in Organisational Sociology* (s. 45–69). Greenwich, CT: JAI Press.
- TROTT, P. (1998), *Innovation Management And New Product Development*, Pitman Publishing, London.

AKKOÇ

- TSENG, Y. F. VE LEE, T. Z. (2009), Comparing Appropriate Decision Support Of Human Resource Practices On Organizational Performance With DEA/AHP Model, *Expert Systems With Applications*, 36, s. 6548–6558.
- TYLER, T. R. (1987), “Conditions Leading To Value Expressive Effects in Judgments Of Procedural Justice: A Test Of Four Models,” *Journal Of Personality And Social Psychology*, 52:2, s. 333–344.
- TYLER, T. R. (1994), “Psychological Models of the Justice Motive: Antecedents of Distributive and Procedural Justice,” *Journal of Personality and Social Psychology*, 67:5, s. 850–863.
- UNSWORTH, K. L. VE PARKER, S. K. (2003), Proactivity And Innovation: Promoting A New Workforce For The New Workplace, in Holman, T., Wall, T. D., Clegg, C. W., Sparrow, P. And Howard, A. (Eds), *The New Workplace: A Guide To The Human Impact Of Modern Work Practices*, s. 175-96. Wiley, Chichester.
- VALENTINE, S. VE BARNETT T. (2003), “Ethics Code Awareness, Perceived Ethical Values, And Organizational Commitment,” *Journal Of Personal Selling & Sales Management*, 23:4, s. 359–367.
- VAN DE VEN, A. (1986), “Central Problems in The Management Of Innovation,” *Management Science*, 32, s. 590-607.
- VAN DE VEN, A. H., ANGLE, H. VE POOLE, M.S. (1989), *Research On The Management Of Innovation*, Cambridge, MA: Ballinger.
- VARDI, Y. (2001), “The Effects Of Organizational And Ethical Climates On Misconduct At Work,” *Journal Of Business Ethics*, 29:4, s. 325–337.
- VICTOR, B. VE CULLEN J. B. (1987), A Theory And Measure Of Ethical Climate in Organizations, inw.C. Frederick (Eds.), *Research in Corporate Social Performance And Policy* (JAI Press, Greenwich, CT), s. 51–71.
- VICTOR, B. VE CULLEN J. B. (1988), “The Organizational Bases Of Ethical Work Climate,” *Administrative Science Quarterly*, 33, s. 101–125.
- WALLACH, E. (1983), “Individuals And Organization: The Cultural Match,” *Training And Development Journal*, 12, s. 28-36.
- WANG, D. S., VE SHYU, C. L. (2003). “The Impact Of Organizational Culture And Knowledge Sharing Motivation On Knowledge Sharing,” *Sun Yat-Sen Management Review*, 11:3, s. 409–431.
- WEEKS, W. A., LOE T. W., CHONKO L. B. VE WAKEFIELD K. (2004), “The Effect Of Perceived Ethical Climate On The Search For Sales Force Excellence,” *Journal Of Personal Selling & Sales Management*, 24:3, s. 199–214.
- WEIA, LI-QUN, LIUB J. VE HERNDONC N. C. (2011), “SHRM And Product Innovation: Testing The Moderating Effects Of Organizational Culture And Structure in Chinese Firms,” *The International Journal Of Human Resource Management*, 22:1, s. 19–33.
- WEST, M. A., VE ANDERSON N. (1996), “Innovation in Top Management Teams,” *Journal Of Applied Psychology*, 81, s. 680–693.
- WEST, M. A. VE WALLACE, M. (1991), “Innovation in Health Care Teams,” *European Journal Of Social Psychology*, 21, s. 303–315.
- WEST, M. A. VE FARR, J. L. (1990), *Innovation At Work*. In M. A. West & J. L. Farr (Ed.), *Innovation And Creativity At Work* (s. 3-13). Chichester: John Wileys.
- WEST, M. A. VE FARR, J. L. (1989), “Innovation At Work: Psychological Perspectives,” *Social Behavior*, 4, s. 15–30.
- WIMBUSH, J. C. VE SHEPARD J. M. (1994), “Toward An Understanding Of Ethical Climate: Its Relationship To Ethical Behavior And Supervisory Influence,” *Journal Of Business Ethics* 13:8, s. 637–647.
- WINGREEN, S. C. (2003), *A Social Cognitive Interpretation Of The IT Professional’s Person-Organization Fit And Its Relationship to Organizational Commitment, With A View Toward The IT Training Climate*, Unpublished Doctoral Dissertation, University Of South Florida, Tampa, Florida.
- WOODMAN, R. W., SAWYER, J. E., VE GRIFFIN, R. W. (1993), “Toward A Theory Of Organizational Creativity,” *Academy Of Management Review*, 18:2, s. 293-321.
- WYLD, D. C. VE JONES C. A. (1997), “The Importance Of Context: The Ethical Work Climate Construct And Models Of Ethical Decision Making – An Agenda For Research,” *Journal Of Business Ethics*, 16, s. 465–472.
- YUAN, F. VE WOODMAN R. W. (2010), “Innovative Behavior in The Workplace: The Role Of Performance And Image Outcome Expectations,” *Academy Of Management Journal*, 53:2, s. 323–342.
- ZAMPETAKIS, L. A., BELDEKO P. VE MOUSTAKIS V. S. (2009), “Day-To-Day’ Entrepreneurship Within Organisations: The Role Of Trait Emotional Intelligence And Perceived Organisational Support,” *European Management Journal*, 27, s. 165– 175.