

ADALET ALGISI – İÇ GİRİŞİMCİ DAVRANIŞLAR İLİŞKİSİNDE KONTROL ODAĞININ ŞEKİLLENDİRİCİ ROLÜ

Cem Harun MEYDAN*

ÖZ

Örgüt içi girişimci (iç girişimci) davranışlar bireysel ve örgütsel faktörlerden etkilenebilmektedir. Bu araştırma, söz konusu değişkenlerden olan kontrol odağı ve örgütsel adalet algısının örgüt içi girişimcilik üzerinde etkisi bulunabileceği ve bu üç değişken arasındaki ilişki birlikte ele alındığında, bir kişilik değişkeni olarak kontrol odağının, bireylerin adalet algısı ile iç girişimci davranışları ilişkisi üzerinde şekillendirici etki yapabileceği ana düşüncesine dayanmaktadır. Anılan ilişkiler ve etkinin belirlenmesine yönelik olan bu araştırma, bir kamu kurumunda görev yapan 149 çalışandan anket yöntemi ile toplanan verilerle yürütülmüştür. Analiz sonuçları adalet algısının iç girişimci davranışlar üzerinde etkili olduğunu ve kontrol odağının bu ilişkide şekillendirici etki yaptığını ortaya koymaktadır.

Anahtar Kavramlar: Örgütsel Adalet, İç Girişimcilik, Kontrol Odağı, Şekillendirici Etki

THE MODERATING ROLE OF LOCUS OF CONTROL ON THE RELATIONSHIP BETWEEN JUSTICE PERCEPTION AND INTRAPRENEURSHIP

ABSTRACT

Organizational entrepreneurship (intrapreneurship) can be affected from organizational and individual variables. This study was developed considering locus of control and organizational justice could have an effect on intrapreneurship and having three variables together, locus of control, which is a personality variable, could have a moderating effect on the relationship between organizational justice perception and organizational entrepreneurship. Aforementioned relationships and effects were investigated on the data gathered with the questionnaire technique from 149 public sector employees. Results showed that either organizational justice had an effect on intrapreneurship or locus of control had a moderating role on the relationship between organizational justice and intrapreneurship.

Keywords: Organizational Justice, Intrapreneurship, Locus of Control, Moderating Effect

* Dr., Kara Harp Okulu, Sistem Yönetim Bilimleri Bölümü.
Makalenin kabul tarihi: Ocak 2011

GİRİŞ

Küresel değişimlerin hızını artırması, örgütleri bu değişime yenilikçi yaklaşımlar sergileyerek ayak uydurmaya zorlamaktadır. Yenilikçi yaklaşımlar örgütleri girişimci davranmaya ve girişimciliği ön plana çıkaran bireyleri bünyelerine almaya yönelmektedir. Bu kapsamda örgütler açısından son zamanlarda önemi artan kavramlardan birisinin de hem örgüt dışı hem de örgüt içinde girişimcilik olduğu; örgüt içi girişimcilik niteliğine haiz çalışanların, örgütlerin değişme ve gelişmesinde kritik rol oynadığı görülmektedir.

Diğer yandan, örgütsel etkililik ve verimlilik değerlendirildiğinde de girişimci davranışların ön plana çıktığı görülmektedir. Zira örgütler için rekabet üstünlüğü sağlayabilmek, değişimi takip edebilen, hatta değişimin önünde giden yenilikler yapmaktan geçmekte (Naktiyok, 2004), yenilik yapamayan örgütler rekabet avantajlarını, dolayısıyla örgütsel etkililiklerini kaybedebilmektedir (Drucker, 1998; Koçel, 2005). Bu nedenle hem özel sektör hem de kamu sektöründe yer alan örgütlerin girişimci bireyleri bünyelerinde barındırmalarının önemi artmaktadır.

Çalışanların örgüt içinde girişimci davranışları sergilemelerinde bireysel ve örgütsel faktörler etkili olmaktadır. Bu noktada girişimci davranışlar gösterecek bireylerin, bazı bireysel özelliklere sahip olmalarının ve çalıştıkları işyerine yönelik duygu ve düşüncelerinin önemi ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda, bireylerin içinde yer aldıkları örgütteki tutum ve davranışları, hem kendilerinden kaynaklanan kişisel faktörler hem de örgüt içindeki dinamiklere yönelik algılamalarına göre oluşmaktadır. Örgütsel etkililiğin önemli bir belirleyicisi olan iç girişimci davranışlar da hem bireyin kişiliği ile ilgili, hem de bulunduğu örgütsel ortam ile ilgili faktörlerden etkilenebilmektedir.

Bireylerin içinde buldukları örgüte yönelik duygu, düşünce ve tutumları adalet algıları çerçevesine şekillenmekte ve bu algı bireylerin davranışının önemli derecede belirleyicisi olmaktadır (Özdevecioğlu, 2004: 182). Örgütsel düzeyde yapılmış olan araştırmalar (Beugre ve Baron, 2001; Hartman vd., 1999) da bireylerin örgüt içinde adalet algılamalarının örgütsel davranışın önemli bir belirleyicisi olduğunu göstermektedir. Bu durum, örgütlerin bazı bireysel özelliklere sahip bireyleri istihdam etmelerinin ve çalışanlarının adalet algılarının yükseltilmesinin örgüt içi girişimciliği destekleyebileceğini göstermektedir.

Örgüt içinde birey davranışları üzerinde etkili olabilecek bireysel faktörler değerlendirildiğinde, bireylerin bütün özellikleri ile ilgili olan ve bireylerin iç ve dış çevreleriyle kurduğu, diğer bireylerden ayırt edici, tutarlı ve yapılaşmış bir ilişki biçimi olan kişilik ön plana çıkmaktadır. Kontrol odağının da içinde yer aldığı kişilik değişkenleri bireylerin duygu, düşünce, tutum ve davranışları üzerinde derin ve şekillendirici etkiye sahip olabilmektedir (Mamatoğlu, 2010). Bu çerçevede, örgüt içi girişimci davranışlar da adalet algısı ve kontrol odağından

etkilenebilmektedir (Basım vd., 2009; Kroeck vd., 2010). Bir kişilik değişkeni olan kontrol odağının ise bu ilişkide şekillendirici (moderating) etkisinin olabileceği görülmektedir.

Görüldüğü üzere, bireylerin, örgütlerde yerleşmesi durumunda, örgütsel etkililiğe ve verimliliğe katkıda bulunabilecek iç girişimci davranışlarda bulunmalarının, gerek bireysel özellikler gerekse örgütsel faktörler ile etkileşimlerini ortaya koymak önem arz etmektedir. Ancak bu alanda bütünleşik bir anlayışla örgütsel ve bireysel değişkenleri birlikte ele alan çalışmalar sınırlı olduğu gibi, ulusal yazında, anılan değişkenlerden adalet algısı ve kontrol odağının iç girişimci davranışlar üzerindeki etkisini bir arada ele alan bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Bu düşünceden hareketle bu çalışma, iç girişimci davranışlar üzerindeki bireysel ve örgütsel değişkenleri ortaya koyma konusunda yazına katkı sağlamayı, örgüt içinde örgütsel adalet algısının iç girişimcilik üzerindeki etkisini ortaya koyarken kontrol odağının bu ilişkiyi şekillendirici etki yapıp yapmadığını belirlemeye yönelik bulgulara ulaşmayı hedeflemektedir. Bu kapsamda öncelikle çalışmanın değişkenleri bazında geliştirilmiş kuramsal çerçeveye yer verilmiş, ardından yapılan araştırmada ulaşılan bulgular ışığında değerlendirmeler yapılmıştır.

I. İÇ GİRİŞİMCİLİK

Girişimcilik, bağımsız girişimcilik ve iç girişimcilik olarak iki ayrı biçimde ele alınmaktadır. Bağımsız girişimci, mal veya hizmet üretmek için kâr ve zarar riskini göze alarak, sahip olduğu sermayeyi yatırıma dönüştüren (Küçük, 2005: 25) ya da, bir işletmeyi organize eden, yöneten ve risklerini göze alan (Esposito, 2006: 7) kişi anlamında kullanılmaktadır. Bunun yanı sıra iç girişimci ise, faaliyet halindeki örgütlerdeki bireylerin, isteyerek ve örgütü daha iyiye taşımak amacıyla yaptığı girişimci davranışlar olarak ele alınmakta ve bu kavram, örgütsel ve genel ekonomik gelişmede çok önemli bir dinamik unsur olarak değerlendirilmektedir (Ağca ve Yörük, 2006).

Bu alanda yapılan bazı çalışmalar (Antoncic ve Hisrich, 2003; Hisrich vd., 2005; Hitt vd., 2005; Hewison ve Badger, 2006) iç girişimci bireylerin kendilerine özgü özellikleri olduğuna vurgu yapmakta ve bu bireylerin birçok farklı kişilik özelliği taşıdığını göstermektedir. Söz konusu özellikler derinliğine incelendiğinde, bunlardan yenilikçilik, risk alma ve fırsatlara odaklanmanın öne çıktığı ifade edilmekte (Korkmazyürek vd., 2008; Saylı ve Ağca, 2009) ve anılan özellikler, iç girişimciliğin alt boyutları olarak ele alınmaktadır. Söz konusu boyutlar aşağıda kısaca açıklanmıştır.

Yenilikçilik, girişimcilerin en başta gelen kişilik özellikleri arasında yer almakta (Daft, 2005: 650–651; Drucker, 1998: 34; Hisrich vd., 2005: 21; Hitt vd., 2005: 34; Küçük, 2005: 32–35) ve girişimciliğin temelini oluşturmaktadır (Naktiyok, 2004: 177). Yenilikçilik, yeni bir düşüncenin işletme faaliyetlerine

aktarılması ve uygulanması, bunun sonucunda örgütsel etkililiğin artışı olarak tanımlanmaktadır (Arslan, 2001: 42). Örgütlerde yenilikçilik, örgüte katkı sağlayan yeni bir ürünün sunulması, yeni pazarların açılması, yeni bir üretim metodunun uygulanması olarak ortaya çıkabilmektedir (Engle vd., 1997: 45). Böylece yenilikçi olmak, tüm yönetsel ve örgütsel ortamlarda, hem örgütsel çıktılar hem de yöneticiler ve çalışanlar açısından çeşitli avantajlar sağlamaktadır (Korkmazıyrek vd., 2008). Bununla birlikte, yenilikçi olmanın sahip olunan bilgi ile de ilişkisi vardır. Ancak örgütsel bilginin elde edilmiş, kullanılış ve çalışanların bu bilgiye entegre edilmiş biçimi önemlidir. Çünkü örgütler çalışanlarının örgütsel bilgiye sahip oldukları oranda değişimi kabul etme ve birçok farklı biçimde rekabet etme olanağını elde edebilmektedir (Naktiyok, 2004: 189). Ancak örgütlerin ve yöneticilerin örgütsel bilginin tamamına erişim imkânı bulunmamakta, dolayısıyla yenilik yapma potansiyeline sahip iç girişimciler, kararlarını bazı kısıtlar çerçevesinde vermek durumunda kalmaktadır (Daft, 1998: 407). Bu noktada iç girişimciliğin diğer bir boyutunu ifade eden risk alma kaçınılmaz olmaktadır.

Risk alma, girişimcilerin ayırt edici yönlerinden biri olarak ifade edilmektedir (Demircan, 2000: 131; Zhao vd., 2005: 1270). Girişimciler yeni rekabet ortamı ile birlikte gelen belirsizliklerle risk alarak hareket etmek durumunda kalmaktadır (Basım vd., 2008). Bununla birlikte, hesapsız risklerin alınmasının örgüte faydadan çok zarar getirebileceği düşüncesinden hareketle, iç girişimciler yüksek seviyede riskten kaçınabilmektedirler (Hisrich vd., 2005: 46). Ancak belirli bir ölçüye kadar risk almadan örgütsel boyutta yenilik yapmak pek mümkün görünmemektedir (Aloulou ve Fayolle, 2005: 28). Girişimcilerin aldığı riskler fırsatlarla birlikte ortaya çıkan tehditlerin bir sonucudur. Fırsatlar ve tehditler, örgütlerin içinde yaşadıkları ortamda, hızlı bir değişim ile birlikte ortaya çıkmaktadır (Herron, 1992: 3). Her ne kadar fırsatların yarattığı tehditler belirli riskleri beraberinde getirirse de, sürdürülebilir rekabet avantajının elde tutulabilmesi için, bu noktada fırsatlara odaklanma davranışı belirlemektedir (Porter, 1980).

Girişimcilerin *fırsatlara odaklanma* özelliği, ortamdaki fırsatları keşfederek içinde buldukları örgütleri farklılaştırmalarını, böylece rekabet avantajı elde etmelerini (Wiklund ve Shepherd, 2005: 72) ve örgütlerin etkililiklerini artırarak, büyümelerini ve rakiplerine karşı üstünlük kazanmalarını (Aloulou ve Fayolle, 2005: 35) sağlayabilmektedir. Yukarıda da belirtildiği üzere fırsatlara odaklanma özelliği, zaman zaman bu fırsatları kaçırmamak için bir miktar risk almayı da beraberinde getirebilmektedir. Örgüt içi girişimciler oluşabilecek bu riskleri göze alarak (Hitt vd., 2005: 597), örgütün hedeflere ulaşma çabalarına katkıda bulunabilmektedir (Korkmazıyrek vd., 2008).

II. ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI

Örgütsel adalet algısı, bireylerin örgüt içinde algıladıkları adalet konusundaki yargılarını ifade etmektedir. Bireyler örgütteki süreç ve mekanizmaların, görev ve ödüllerin ve kendilerine gösterilen davranışın adaletli olup olmadığı konusunda yargıya varmakta ve bu yargı sonucunda örgüte ve dolayısıyla işlerine karşı tutum geliştirmektedirler (Greenberg, 1990: 399).

Yönetim yazını incelendiğinde “adalet” kavramının araştırmacıların ilgisini çeken ve üzerinde araştırmalar yapılan temel konulardan biri olduğu görülmektedir (Ambrose, 2002: 803; Wenzel, 2002). Örgütsel adalet çalışmaları ise “Eşitlik Kuramı”na kadar dayandırılmaktadır. Konuya ilişkin araştırmaya dayalı bilginin, zaman içinde yapılan birçok çalışma ile aşama aşama geliştirildiği görülmektedir (Ambrose, 2002; Bies ve Moag, 1986; Cohen-Charash ve Spector, 2001; Colquitt, 2001; Greenberg, 1990; Greenberg, 1993; Nowakowski ve Conlon, 2005; Thibaut ve Walker, 1975). Anılan çalışmalar değişik bakış açılarıyla yapılmış ve bu çalışmalar örgütsel adaletin de alt boyutlarını ortaya koymuştur. Dağıtım adaleti, süreç adaleti ve etkileşim adaleti olarak ifade edilen bu boyutlar aşağıda kısaca açıklanmaktadır.

Dağıtım adaleti, bir çalışanın, işe yaptığı katkılar ve bu katkılar sonucunda karşılaştığı ödül, görev, sorumluluklar gibi iş ile ilgili sonuçları, diğer çalışanların katkı dereceleri ve karşılaştıkları sonuçlar ile karşılaştırması sonucunda algıladığı adalettir (Greenberg, 1990: 400). Çalışanlar tarafından karşılaşılan sonuçların adil dağılmış olması bu algıyı oluşturmaktadır (Andersson-Stråberg vd., 2007). Dağıtım adaleti, örgütte otoritenin değerlendirilmesi, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve güven gibi çalışanların örgüt içi tutum ve davranışlarıyla doğrudan ilişkilidir (Colquitt vd., 2001).

Çalışanların algılamalarının sadece sonuçlarla değil; bu sonuçlara ulaşmada kullanılan süreçlerle de ilgili olduğunun fark edilmesi sonucunda, dağıtım adaletinin, örgüt içindeki adalet algısının açıklanmasında yetersiz olduğunu görülmesi *süreç adaleti* kavramının geliştirilmesini beraberinde getirmiştir (Nowakowski ve Conlon, 2005). Süreç adaleti kararlara ulaşmada kullanılan süreçlerin adilliği olarak tanımlanmakta, yönetici tarafından verilen bir kararın sonucu ne olursa olsun, kontrollü bir süreç sonunda alındığı takdirde, adil olarak algılandığını ifade etmektedir (Thibaut ve Walker, 1975). Başka bir deyişle süreç adaleti, sonuçların dağıtılmasında kullanılan yöntemlerin adil olarak algılanmasıyla ilgili olup (Irak, 2004); dağıtım adaleti gibi, çalışanların örgüt içindeki tutum ve davranışlarını etkilemektedir (Ambrose, 2002).

Bireylerin süreçleri uygulayış şekillerinin farklı olmasının çalışanların farklı tepkiler vermesine neden olduğunun tespit edilmesi etkileşim adaleti ile ilgili çalışmaların yapılmasında çıkış noktası olmuştur (Bies ve Moag, 1986). *Etkileşim adaleti*, adalet çalışmalarının sosyal yönünü oluşturmakta ve bireyler arasındaki ilişkinin kalitesine işaret etmektedir (Ambrose, 2002: 804). Etkileşim

adaleti, çalışanların örgüt içinde karar vericilerin kendilerine karşı tavırlarının ve örgüt içinde alınan kararlar ile ilgili yapılan açıklamaların bireylerin adalet algılamalarını etkilediğini ifade etmektedir (İşbaşı, 2001: 60).

Bireyler adalete örgüt içinde önemle dikkat etmektedir (Folger, 1998). Yapılan bazı araştırmalar, örgütsel adalet algısının bireylerin örgüte bağlılığını, iş tatminini, ücret tatminini, geri çekilme davranışını, örgüt içi saldırgan davranışını, örgütsel özdeşleşmesini, iç girişimciliğini ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgüte duyulan güvenini etkilediğini ortaya koymaktadır (Ambrose, 2002; Basım vd., 2009; Cohen-Charash ve Spector, 2001; Özdevecioğlu, 2003; Viswesvaran ve Ones, 2002; Lee, 2001; Zhang, 2006).

III. KONTROL ODAĞI

Örgütsel davranış alanında çalışılan başlıca değişkenlerden biri olan (Srivastava, 2009: 53) kontrol odağı, bir kişilik özelliği olarak ele alınmaktadır. Kişilik, bireylerin bütün özellikleri ile ilgili olup, iç ve dış çevreleriyle kurduğu, diğer bireylerden ayırt edici, tutarlı ve yapılaşmış bir ilişki biçimi olarak (Cüceloğlu, 1991: 19) ya da bir insanın nesnel ve öznel yanlarıyla diğer insanlardan farklılaşan duygu, düşünce, tutum ve davranış özelliklerinin tamamı olarak (Köknel, 1997:19) ifade edilmektedir. Kişilik bireyin çevresinden etkilenebilmekte olduğu gibi bireyin çevresi üzerinde etkili olabilmektedir (Skarlicki vd., 1999: 100). Bu nedenle, kişilik değişkenleri bireylerin örgüt içi davranışlarını anlamada önemli rol oynamaktadır (Spector, 1982).

İnsanların kişilik özelliklerine göre farklılıklarından biri, başlarına gelen iyi ve kötü olayların sebeplerini algılama bakımından ortaya çıkmaktadır (Rotter, 1966). Bu farklılık, insanların hem kendilerinin hem de başkalarının yaşadığı durumları algılama ve değerlendirmelerini etkilemektedir (Taylor vd., 2006). Bazı kişiler, davranışlar ile sonuçlar arasında bir ilişkinin olduğunu varsayarak, sonuçların kendi davranışları tarafından kontrol edildiğini düşünürken; diğerleri böyle bir ilişkinin olmadığını, sonuçların kendisi dışında bir güç tarafından kontrol edildiğini düşünmektedir.

Bu noktada ifade edilen kontrol odağı, bireyin yaşadığı olayları nelerin kontrol ettiğine dair inancı (Strauser ve Keim, 2002) olup, bireylerin elde ettikleri sonuçların veya ödüllerin, ya da başarı veya başarısızlık durumlarının bireyin kendi davranışlarının bir sonucuna ya da kendisi dışındaki şans, kader ve güçlü diğer insanlar gibi faktörlere atfedilmesi ile ilgilidir (Solmuş, 2004). Davranışları ile karşılaştığı sonuçlar arasında bir ilişki olduğunu düşünen kişiler iç kontrol odaklı; böyle bir ilişkinin olmadığını düşünenler dış kontrol odaklı olarak tanımlanmaktadır (Twenge vd., 2004; Oliver vd., 2006; Rotter, 1954; Rotter, 1990).

İç kontrol odağına sahip bireyler kendilerine olan olaylardan kendilerini sorumlu tutmakta ve karşılaştıkları sorunların kendi kontrollerinde olduğunu düşünmektedir (Rotter, 1954: 25). Bu bireyler, yaşamlarının herhangi bir boyutuyla ilgili olarak mutsuz olduklarında, bunu kendi çabalarıyla değiştirebilecek-

lerine inanırlar (Solmuş, 2004). Bu açıdan iç kontrol odaklılar, başarılı, etkili, atılgan, girişimci, güvenli ve bağımsız kişilerdir (Loosemore ve Lam, 2004; Silvester vd., 2002; Yeşilyaprak, 2000). Ayrıca akademik olarak daha başarılı, yarışma ortamlarında daha üstün ve toplumsal olaylarda daha aktif roller almaktadırlar (Anderson vd., 2005; Diesterhaft ve Gerken, 1983). Bunlara ilaveten, iç kontrol odaklı kişilerin, daha bağımsız, daha başarılı, politik açıdan aktif ve kişisel güce sahip olma eğilimde oldukları (Yağışan vd., 2007), kendilerini daha sağlıklı hissettikleri (Ozolins ve Stenstrom, 2003), başa çıkma becerilerinin daha yüksek olduğu (Elise vd., 1998) ve içsel motivasyonlarının daha fazla olduğu görülmektedir (Fazey ve Fazey, 2001).

İç kontrol odaklılar, gelecekteki davranışlarını belirlemede kendilerine katkı sağlayacağına inandıkları çevresel uyarıcı ya da değişimlere daha fazla duyarlılık göstererek olayların sorumluluklarını alıp, başarı veya başarısızlıkta neden olarak kendilerini görürler. Bunun yanında dış kontrol odaklılar, başarı ve başarısızlık durumlarını hep kendileri dışındaki faktörler ile ilişkilendirme yaparak, başarısızlıklarda diğerlerini suçlarlar ve dış faktörleri (Bernardi, 2001) ya da kendisini çevreleyen büyük ve karmaşık güçleri (Solmuş, 2004) sorumlu tutarlar. Bunların yanı sıra dış odaklı kişilerin iletişim becerilerinin iç odaklılara göre daha kötü olduğu (Libert vd., 2003) ve kişilerarası ilişkilerde daha yetersiz ve sosyal yetenek açısından daha zayıf olduğu ifade edilirken; iç kontrol odaklı kişilerin ilişkilerinde daha başarılı ve sosyal açıdan daha güçlü olduğu (Martin vd., 2005) ve problem çözmeye karşı daha aktif tutum benimsedikleri (Anderson, 1977) belirtilmektedir.

IV. ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI-İÇ GİRİŞİMCİLİK İLİŞKİSİ VE KONTROL ODAĞININ ŞEKİLLENDİRİCİ ETKİSİ

Daha önce de ifade edildiği gibi, örgüt içinde bireylerin davranışı bazı faktörlerden etkilenmektedir. Çalışanların iç girişimcilik davranışının da, bir örgütsel davranış olarak değerlendirildiğinde, çevresel ya da bireysel faktörlerden etkilendiği görülmektedir. Örgüt kültürü, örgüt iklimi, iş tatmini, adalet ve geçmişte yaşanan deneyimler gibi örgüt içi ve dışındaki dinamikler çevresel faktörleri oluşturmakta ve örgüt içinde bireylerin algılarını bulunan ortama ilişkin olarak etkilemektedir (Basım vd., 2009; Chung ve Gibbons, 1997; Morrison, 2000; Naktiyok, 2004). Bireylerin algılarını etkileyen bireysel faktörler ise çalışma süresi, yaş cinsiyet gibi demografik değişkenler olabildiği gibi ve bağlılık, özdeşleşme, kendilik algısı ve kontrol odağı gibi kişilik ile ilgili faktörler de olabilmektedir (Abraham, 1997; Kenney ve Mujtaba, 2007; Diaz-Bretones ve Rodriguez, 2003; Herron, 1992; Kaufmann vd., 1995).

Adalet algısı ve iç girişimcilik ele alındığında, adalet algısının bulunan örgüte özgü nitelikler taşıdığı ve büyük ölçüde çevresel faktörler tarafından biçimlendiği görülmektedir (Basım vd., 2009). Aynı şekilde bireylerin iç girişimcilik davranışı da çevresel faktörlerden etkilenmektedir. Bununla birlikte,

adalet algısının etkilediği iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı gibi faktörler (Ambrose, 2002; Cohen-Charash ve Spector, 2001; Lee, 2001; Viwesvaran ve Ones, 2002; Zhang, 2006) ile iç girişimcilik davranışını etkileyen iş tatmini (Happell vd., 2003; Innstrand vd., 2004; Wong, vd., 2006), örgütsel kültür (Chung ve Gibbons, 1997; Naktiyok, 2004), örgütsel bağlılık (Abraham, 1997, Kenney ve Mujtaba, 2007) gibi faktörlerin büyük ölçüde örtüştüğü görülmektedir.

Bireyler örgütte bir adaletsizlik algıladıkları zaman, gönüllülüğe dayalı davranışlarını azaltmakta ya da saklama eğilimi gösterebilmektedirler (İşbaşı, 2000). Bunun aksine, bireylerin kendiliklerinden, biçimsel yolla belirlenen zorunluluklarının ötesinde istenenden daha fazlasını yaparak, örgütün yararına ve iyiye gitmesine yönelik davranışlarda bulunmaları, yüksek adalet algılamalarının bir sonucu olarak ortaya çıkan örgüte bağlılık (Porter, Steers, Mowday ve Boulian, 1974), iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı (Greenberg ve Baron, 2000: 212) ve örgüt içindeki inisiyatif alma (Erez vd., 2001) ile mümkün olabilmektedir. Örgütlerde yüksek motivasyonlu ve başarılı çalışanların girişimci davranışlarda bulunmakta olduğu (Kuratko ve Goldsby, 2004: 17) dikkate alındığında, gönüllülüğü gerektiren bir davranış olarak, iç girişimcilik davranışının adalet algısından etkilenmesinin söz konusu olabildiği görülmektedir (Basım vd., 2009).

Bu bağlamda örgütsel adalet algısı örgüt içi girişimciliği etkileyebilecek olan bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Yani örgütsel adalet algısı yüksek olan bireylerin, örgüte aidiyetlerinin, bağlılıklarının, iş tatminlerinin ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının yüksek olmasının bir sonucu olarak, inisiyatif almaları ve isteyerek çalışmaları söz konusu olabilmektedir (Basım vd., 2009). Bu durum örgüt için daha yenilikçi, risk alan ve fırsat odaklanan bireyleri ortaya çıkarabilmektedir.

Bununla birlikte bireylerin adalet algılamaları, adalet algısı alt boyutları özelinde farklılaşabilmekte, örneğin bireyler dağıtım adaletini düşük algıarken; süreç adaletini yüksek algılayabilmektedir (Meydan, 2010). Ayrıca bireylerin iç girişimci davranışları da iç girişimcilik alt boyutları çerçevesinde farklılaşabilmektedir. Başka bir deyişle bir bireyde yenilikçilik seviyesi yüksek iken, farklı bir bireyde risk alma seviyesi daha yüksek olabilmektedir (Şeşen, 2010). Örgütsel adalet algısının ve iç girişimciliğin alt boyutları bu çerçevede değerlendirildiğinde, adalet algısının bu boyutların birbirinden farklı derecede etkilenebileceği değerlendirilmektedir. Yazında bu iki değişkeni konu eden sınırlı sayıda araştırma bulgusu bulunmaktadır.

Yukarıda da ifade edildiği gibi, kişilik değişkenleri bireylerin örgüt içi davranışlarını etkileyebilmekte bu bağlamda adalet algılamaları üzerinde etkili olabilmektedir (Aquino vd., 1999; Elovainio vd., 2003; Özdevecioğlu, 2004). Ayrıca bir kişilik değişkeni olan kontrol odağı ile bireyin adalet algısı ilişkisi

incelendiğinde, kontrol odağının bireylerin örgüt içi adalet algılamaları üzerinde etkili olduğu ve iç kontrol odaklı bireylerin daha yüksek adalet algısına sahip olduğu görülmektedir (Lilly ve Meghna, 2006; Youn, 2007). Zira, iç kontrol odaklı bireylerin, liderlerinin davranışlarını kendi davranışlarının bir sonucu olarak görmekte oldukları değerlendirilmektedir. Başka bir deyişle, bireylerin iç kontrol eğilimli olması, kazanımların dağıtımı ve süreçler ile ilgili karşılaşılan durumların kendilerinden kaynaklandığını düşünmelerine ve bunun sonucunda adaletsizlik hissetmemelerine neden olabilmektedir. Algılanan adaletin yüksek olması sonucunda bireyler kendilerini daha yüksek statüde algılamakta, örgütsel güven duyguları artmakta ve bu bireyler örgütleriyle kendilerini daha fazla özdeşleştirmektedir (Spector, 1988).

Araştırmanın diğer değişkeni olan girişimcilik ise bir bireyin kendi işini yapmaya karar vermesi ile ilgili olup (Chen vd., 1998), bu karar, birçok çevresel faktörden etkilenmediği gibi, bireyin kişiliği de alınan kararda önemli rol oynamaktadır (Şeşen, 2010). Kontrol odağı girişimcilikle de ilişkisi araştırılan kendilik değerlendirmelerinden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu konuda yapılmış olan araştırmalar (Chattopadhyag ve Ghosh, 2002; Chelariu vd., 2008; Kroeck vd., 2010; Tabak vd., 2010) girişimcilikle kontrol odağı arasında bir ilişki olduğunu ve bireylerdeki iç kontrol odaklılık eğilimindeki artışın onların girişimcilik eğilimlerini de artırdığını göstermektedir. Buna benzer şekilde girişimcilikle kendilik değerlendirmeleri arasındaki ilişkiden hareketle yapılmış olan bir çalışmada (Şeşen, 2010), iç kontrol odaklı bireylerin, kurulu örgütler içinde de yüksek girişimci davranış sergileyebildikleri belirlenmiştir.

Yukarıda açıklanan kuramsal çerçeve hem adalet algısının iç girişimci davranışlar üzerinde etkili olabildiğini hem de kontrol odağının hem adalet algısı üzerinde hem de girişimcilik üzerinde etkili olabildiğini göstermektedir. Bu kuramsal gerekçelerden hareketle, adalet algısının iç girişimci davranışlar üzerinde etkili olabileceği ve kontrol odağının adalet algısı ve iç girişimcilik ilişkisinde şekillendirici etkisi olabileceği ana düşüncesiyle çalışmada aşağıdaki hipotezler test edilecektir:

H1: Algıladığı örgütsel adalet, bireyin iç girişimcilik davranışı üzerinde etkilidir.

H2: Adalet algısı ve iç girişimcilik ilişkisinde kontrol odağının şekillendirici etkisi vardır. Adalet algısı ve iç girişimcilik ilişkisi iç kontrol odaklı bireyler için dış kontrol odaklı olanlara oranla daha yüksektir.

V. YÖNTEM

A. EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmaya, Ankara ilinde bulunan ve toplam 390 çalışanı olan bir kamu kurumunun farklı birimlerinde görev yapan 149 çalışan katılmıştır. Bu örneklemin, 0,99 güvenilirlik ve 0,10 örneklem hatası ile, evreni temsil edebileceği (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004: 49-50) görülmektedir.

Katılımcıların yaşları 27 ile 42 yıl arasında (Ort= 35,22, ss= 4,12); kurumda çalışma süreleri ise 5 ile 18 yıl arasında değişmektedir (Ort= 12,11, ss= 4,43). Katılımcıların %83,9'u (n=125) lisans ve %16,1'i (n=24) de yüksek lisans derecesine sahiptir. Veriler, ölçüm araçlarının yüz yüze iletişimle katılımcılara uygulanması ile elde edilmiştir.

B. ÖLÇÜM ARAÇLARI

Araştırmada bireylerin örgütsel adalet algıları, iç girişimci davranışları ve kontrol odakları daha önce kullanılarak geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş ölçekler kullanılarak ölçümlenmiştir. Bu çalışmada, ölçeklerin güvenilirlik ve geçerliliğini tespit etmek amacıyla, iç tutarlılık katsayıları (Cronbach alfa) hesaplanmış ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.

Doğrulayıcı faktör analizi değişkenler arasındaki ilişkiye dair daha önce saptanan bir modeli test eder (Büyüköztürk, 2007: 123). Doğrulayıcı faktör analizi bir yapısal eşitlik modeli (YEM) testi olduğundan (Byrne, 2010: 97), YEM analizinin normallik ve örneklem büyüklüğü gereklerini karşılamalıdır. Bu araştırma kapsamında toplanan verinin normal dağılıma sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca örneklem büyüklüğünün doğrulayıcı faktör analizi için yeterli düzeyde olduğu (Hair vd., 2005: 636) ve tüm ölçekler için, madde sayısının en az 5 katı veri olmasını ifade eden 1:5 oranını karşıladığı (Schumacker ve Lomax, 2004: 50) görülmektedir.

1. Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği

Örgütsel Adalet Algısı İşbaşı (2000; 2001) tarafından geliştirilen Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği ile ölçümlenmiştir. Ölçekte, “Kurumun işleyişine yönelik kurallar, yöneticinin karar alabilmesi için gerekli olan doğru bilgileri sağlar”, “Kurumun kaynaklarından ihtiyaçlarımız ölçüsünde eşit biçimde yararlanabiliriz” ya da “Amirimiz, düşüncelerimizi dikkate alır” gibi ifadelerden oluşan 27 madde yer almakta ve katılımcılara beşli Likert tipinde belirtilen bu ifadeleri hangi katılım düzeyinde (1- Hiç Katılmıyorum; 5- Tamamen Katılıyorum) onayladıkları sorulmaktadır. Ölçek, dağıtım adaleti (7 madde), süreç adaleti (7 madde), etkileşim adaleti (13 madde) alt boyutlarından oluşmaktadır. Ölçeğin farklı çalışmalarda da kullanıldığı görülmektedir (Dilek, 2005; Basım vd., 2009) Mevcut çalışmada da ölçeğin iç tutarlılığı ,951 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin yapı geçerliliğini sınamak amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmış, analiz sonuçları ($\Delta\chi^2=351,3$, $p=0,231$, $sd=206$, $\Delta\chi^2/sd=1,71$, $RMSEA=,081$, $CFI=,927$, $IFI=,923$) ölçeğin üç faktörlü yapısını doğrulamıştır.

2. İç Girişimcilik Ölçeği

Bireylerin iç girişimcilik özellikleri Tokat (2007) tarafından geliştirilen İç Girişimcilik Ölçeği ile ölçümlenmiştir. Ölçekte “İşimle ilgili yeni bir şeyler yapmak için çabalarım”, “Yeni fikirlere açık biri olduğumu düşünüyorum” ya da “Görevin başarisına inanırsam her türlü riski üstlenebilirim” gibi 12 ifade yer

almakta ve katılımcılara altılı Likert tipinde belirtilen davranışları hangi sıklıkta (1-Hiçbir zaman; 6-Her zaman) yaptıkları sorulmaktadır. Ölçek farklı çalışmalarda da kullanılmıştır (Korkmazıyrek vd., 2008; Basım ve Şeşen, 2009). Mevcut çalışmada ölçeğin iç tutarlılığı ,79 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca, ölçeğin yapı geçerliliğini doğrulamak maksadıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmış, analiz sonuçları ($\Delta\chi^2=130,1$, $p=0,132$, $sd=51$, $\Delta\chi^2/sd=2,55$, $RMSEA=,010$, $CFI=,91$, $IFI=,90$) ölçeğin üç faktörlü yapısını doğrulamıştır.

3. Kontrol Odağı Ölçeği

Bireylerin kontrol odağı Rotter (1966) tarafından geliştirilmiş ve Türkçeye uyarlama çalışmaları Dağ (1991: 2002) tarafından yapılmış olan İç-Dış Kontrol Odağı Ölçeği ile ölçümlenmiştir. Ölçek, bireylerin genellenmiş kontrol beklentilerinin içsellik-dışsallık boyutu üzerindeki konumunu; pekiştiricilerin bireyin kendi içindeki ya da dışındaki güçlerin (ör: şans, kader vb.) kontrolünde olduğuna dair sahip olduğu genel beklenti ya da inancı ölçmektedir. 29 maddeden oluşan ölçeğin her bir soru maddesine ilişkin cevapları a ve b olmak üzere iki seçenektir. Bireyler ölçeği yanıtlarken her bir soru maddesine ilişkin kendisine uygun gelen cümleyi a ve b şeklinde işaretlemektedirler. Ölçeğin puanlanmasında ise, 29 maddenin 6'sı dolgu maddesi olduğu için puanlama sürecine katılmamakta, geriye kalan sorulardan maddelere verilen cevaplar puanlanmakta ve sonuçta bireyler 0 ile 23 arasında puan alabilmektedir. Yükselen puanlar dış kontrol odağı inancındaki artışı göstermektedir. Rotter'in İç-Dış Kontrol Odağı Ölçeğinin ülkemizde yapılan araştırmalarda (Savaşır ve Şahin, 1997; Tatar, 2006; Basım ve Şeşen, 2006) sıklıkla kullanıldığı görülmektedir. Bu çalışmada ölçeğin iç tutarlılığı ,95 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca, ölçeğin yapı geçerliliğini doğrulamak maksadıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmış, analiz sonuçları ($\Delta\chi^2=139,6$, $p=0,311$, $sd=115$, $\Delta\chi^2/sd=1,214$, $RMSEA=,043$, $CFI=,91$, $IFI=,92$) ölçeğin tek faktörlü yapısını doğrulamıştır.

VI. BULGULAR

Araştırmada değişkenlere ve boyutlara ait ortalamalar hesaplanmıştır. Sonuçlar incelendiğinde bireylerin yenilikçilik ($Ort=4,49$, $ss=0,51$), fırsatlara odaklanma eğiliminin ($Ort=4,01$, $ss=0,83$) ve risk alma eğilimlerinin ($Ort=3,92$, $ss=0,81$) ortalamasının üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Bireylerin örgütsel adalet algıları incelendiğinde, çalıştıkları kurum ile ilgili adalet algılarının görece düşük olduğu (Dağıtım Adaleti $Ort=2,67$, $ss=0,82$; Süreç Adaleti $Ort=3,07$, $ss=0,79$; Etkileşim Adaleti $Ort=2,83$, $ss=0,81$) görülmektedir. Ayrıca kontrol odağı puanları değerlendirildiğinde, bireylerin görece daha yüksek iç kontrol odağı inancında oldukları görülmektedir ($Ort=7,66$, $ss=4,41$).

Boyutlar arası korelasyonlar incelendiğinde (Tablo-1), iç girişimciliğe ait alt boyutlardan yenilikçiliğin, fırsatlara odaklanma ve risk alma ile anlamlı bir ilişkisi olduğu, ancak fırsatlara odaklanma ve risk alma arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir. Adalet algısı ve iç girişimcilik boyutları arasın-

daki korelasyon değerleri incelendiğinde ise yalnızca fırsatlara odaklanmanın dağıtım ve süreç adaleti algısı ile anlamlı ilişkili olduğu görülmektedir. Ayrıca, kontrol odağının yenilikçilik, risk alma, dağıtım adaleti ve etkileşim adaleti ile ters yönlü ve anlamlı ilişkiye sahip olduğu dikkati çekmektedir. Bunların yanı sıra, örgütsel adalet algısı faktörlerinin kendi aralarında anlamlı ve yüksek düzeyde ilişki içinde oldukları görülmektedir.

Tablo 1: Boyutlar Arası Korelasyonlar, İç Tutarlılık Katsayıları, Betimleyici İstatistikler

Değişken	Ort.	SS.	1	2	3	4	5	6	7
1. Yenilikçilik	4,49	0,51	(,82)						
2. Fırsatlara Odaklanma	4,01	0,83	0,22**	(,81)					
3. Risk Alma	3,92	0,81	0,47**	0,09	(,77)				
4. Dağıtım Adaleti	2,67	0,82	-0,01	0,18*	0,11	(,89)			
5. Süreç Adaleti	3,07	0,79	0,06	0,27**	0,05	0,69**	(,85)		
6. Etkileşim Adaleti	2,83	0,81	0,07	0,12*	0,14*	0,75**	0,70**	(,79)	
7. Kontrol Odağı	7,66	4,41	-,19*	-,15	-0,27**	-0,16*	-0,07	-0,16*	(,95)

**p<0,01; *p<0,05; Not: N=149, İç tutarlılık katsayıları parantez içinde verilmiştir.

Hipotezlerin test edilmesi için hiyerarşik çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Analizde, birinci adımda eğitim, yaş ve çalışma süresi değişkenleri analize dâhil edilerek kontrol altına alınmış, daha sonra ikinci adımda yordayıcı değişkenler olan örgütsel adalet algısı boyutları ile kontrol odağının etkilerine bakılmıştır. Bunu ikili, üçlü ve dördü etkileşimlerin üç dört ve beşinci adımlarda analize dâhil edilmesi takip etmiştir. Adalet algısı boyutları ve kontrol odağının etkileşimlerinin iç girişimcilik boyutlarını yordamasına ilişkin test sonuçları Tablo 2’te görülmektedir.

Değişkenler arası etkileşimleri ve şekillendirici etkiyi ortaya koymak için Aiken ve West (1991)’in yöntemi izlenmiştir. Bu yöntem, şekillendirici ve yordayan değişkene ait puanların merkezlenmesini (değişkenlere ait değerlerin o değişkenin ortalamasından çıkarılması), merkezlenmiş değerlerin çarpımından oluşan yeni bir değişken oluşturulmasını, regresyon analizine ilk aşamada şekillendirici ve yordayan değişkene ait merkezlenmiş değerlerin, sonraki aşamada ise oluşturulan yeni değişkenin dâhil edilmesini içermektedir. Regresyon analizi sonucunda oluşturulan yeni değişkenin içinde olduğu modelin ve bu değişkene ait değerlerin istatistiksel olarak anlamlı olması şekillendirici etkinin olduğunu göstermektedir.

Tablo 2: İç Girişimcilik Boyutlarını Yordayan Değişkenlerin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

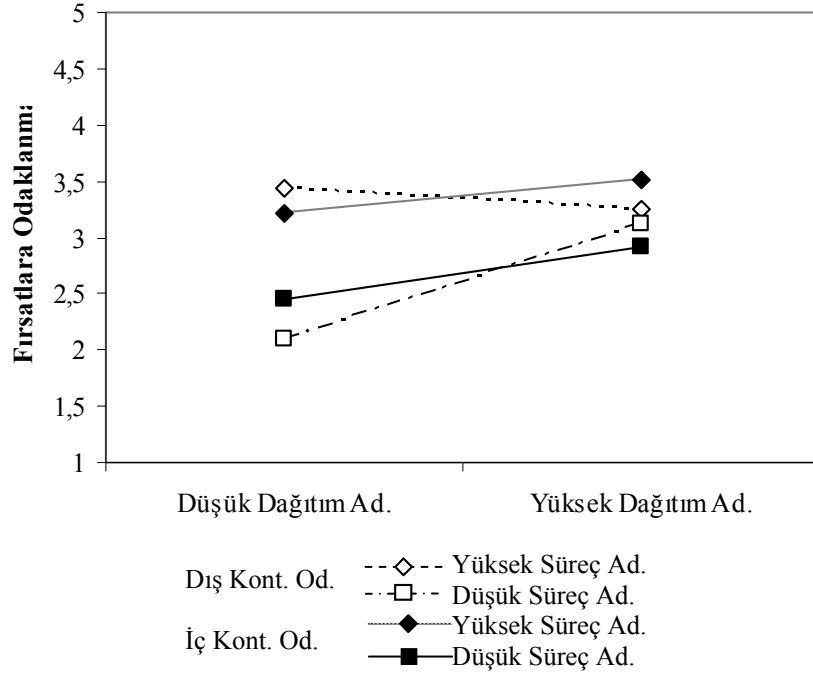
Aşama	YENİLİKÇİLİK			FIRSATLARA ODAKLANMA			RİSK ALMA		
	B	Beta	ΔR^2	B	Beta	ΔR^2	B	Beta	ΔR^2
1 Sabit	-,437		,014	-1,078		,063**	-1,350		,042*
Eğitim	,053	,037		-,423	-,155*		-,125	-,052	
Yaş	,018	,140		,073	,302*		,068	,317*	
Çiş.Sür.	-,024	-,198		-,083	-,356**		-,075	-,359**	
2 D	,154	,175*	,074**	,201	,152	,087**	,082	,070	,089**
S	,059	,075		,349	,283**		-,204	-,186	
E	,077	,102		,268	-,208		,223	,195*	
KO	-,033	-,256**		-,024	-,104*		-,046	-,225**	
3 D x S	,015	,012	,067*	-,170	-,153	,020*	-,312	-,318*	,062*
D x E	,044	,040		,227	,175		-,048	-,042	
S x E	-,114	-,113		,053	,042		,271	,244	
D x KO	-,075	-,326**		,009	,032		-,038	-,147	
S x KO	-,023	-,127		-,015	-,060*		-,045	-,201	
E x KO	-,061	-,307*		-,041	-,140		-,075	-,287*	
4 D x S x E	,006	,006	,012	-,261	-,378	,070**	-,105	-,172	,019*
D x S x KO	-,011	-,038		-,130	-,622**		,064	,342	
D x E x KO	-,016	-,063		,181	,708**		,000	,001	
S x E x KO	,049	,213		-,038	-,167		-,077	-,383*	
5 D x S x E x KO	-,063	-,227	,011	-,010	-,067	,000	-,016	-,120	,001

**p<,01, *p<,05, D:Dağıtım Adaleti, S:Süreç Adaleti, E:Etkileşim Adaleti, KO:Kontrol Odağı

Tablo 2’de görüldüğü üzere demografik değişkenler kontrol altında iken, adalet algısı değişkenlerinden dağıtım adaletinin yenilikçilik üzerinde ($\beta=,175$, $p<,05$), süreç adaletinin fırsatlara odaklanma davranışı üzerinde ($\beta=,283$, $p<,01$) ve etkileşim adaletinin risk alma üzerinde ($\beta=,195$, $p<,05$) etkisi bulunmakta, kontrol odağı puanlarındaki artışın ise iç girişimcilik boyutları üzerinde (yenilikçilik, $\beta=,256$, $p<,01$; fırsatlara odaklanma, $\beta=,104$, $p<,05$; risk alma, $\beta=,255$, $p<,01$) olumsuz etkisi bulunmaktadır. İkili etkileşimler incelendiğinde dağıtım adaleti algısının ($\beta=,326$, $p<,01$) ve etkileşim adaleti algısının ($\beta=,307$, $p<,01$) yenilikçilik üzerindeki etkisinde, süreç adaleti algısının fırsatlara odaklanma üzerindeki etkisinde ($\beta=,060$, $p<,05$), etkileşim adaleti algısının risk alma üzerindeki etkisinde ($\beta=,287$, $p<,05$) kontrol odağının şekillendirici etkisi olduğu görülmektedir. Üçlü etkileşimler incelendiğinde ise dağıtım ve süreç adaleti algılarının birlikte ($\beta=,622$, $p<,01$) ve dağıtım ve etkileşim adaleti algılarının birlikte ($\beta=,708$, $p<,01$) fırsatlara odaklanma üzerindeki etkisinde, ayrıca süreç ve etkileşim adaleti algılarının birlikte risk alma üzerindeki etkisinde ($\beta=,383$, $p<,05$) kontrol odağının şekillendirici etkisinin olduğu görülmektedir.

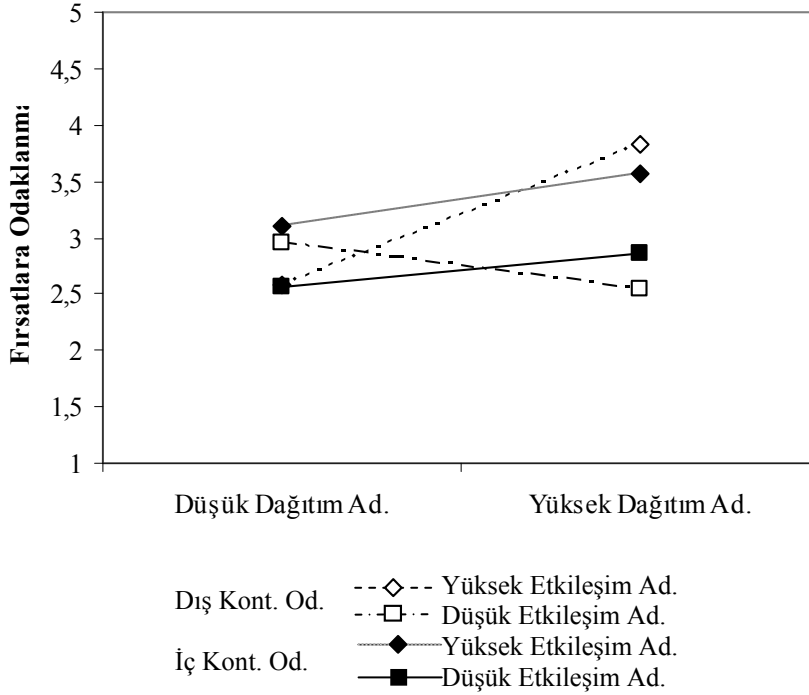
Değişkenler arası ilişkileri daha net ortaya koyabilmek amacıyla eğitim analizleri yapılmıştır (Şekil 1, 2, 3). Birbirinden bağımsız regresyon doğruları, istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiş olan ilişkileri açıklamakta, iç girişimcilik boyutları üzerinde adalet algısının ve kontrol odağının etkilerini göstermektedir.

Şekil 1: Fırsatlara Odaklanma Üzerindeki Dağıtım Adaleti, Süreç Adaleti ve Kontrol Odağının Etkisini Gösteren Regresyon Eğimleri



Buna göre (Şekil 1), fırsatlara odaklanma davranışı üzerinde en üst seviyede etkinin, dağıtım adaleti ve süreç adaleti algısı yüksek, iç kontrol odaklı bireylerde olduğu görülmektedir. Ancak süreç adalet algısının yüksek olmasının fırsatlara odaklanma üzerinde etkisinin dağıtım adaletini düşük algılayan dış kontrol odaklı bireylerde de görüldüğü dikkati çekmektedir. Yani dağıtım adaleti düşük olsa bile, bireyler yüksek seviyede fırsatlara odaklanabilmektedir. Buna ek olarak yüksek süreç adaletine yönelik doğrular incelendiğinde süreç adaleti algısının fırsatlara odaklanma üzerinde daha etkili olduğu net olarak görülmektedir. Şekilde, iç kontrol odaklı bireyler incelendiğinde, bu bireylerde hem dağıtım adaleti hem de süreç adalet algısı artışının fırsatlara odaklanma üzerinde olumlu etki yaptığı görülmektedir; dış kontrol odaklı bireyler incelendiğinde ise dağıtım adaletindeki artışın daha etkili olduğu görülmektedir.

Şekil 2: Fırsatlara Odaklanma Üzerindeki Dağıtım Adaleti, Etkileşim Adaleti ve Kontrol Odağının Etkisini Gösteren Regresyon Eğimleri

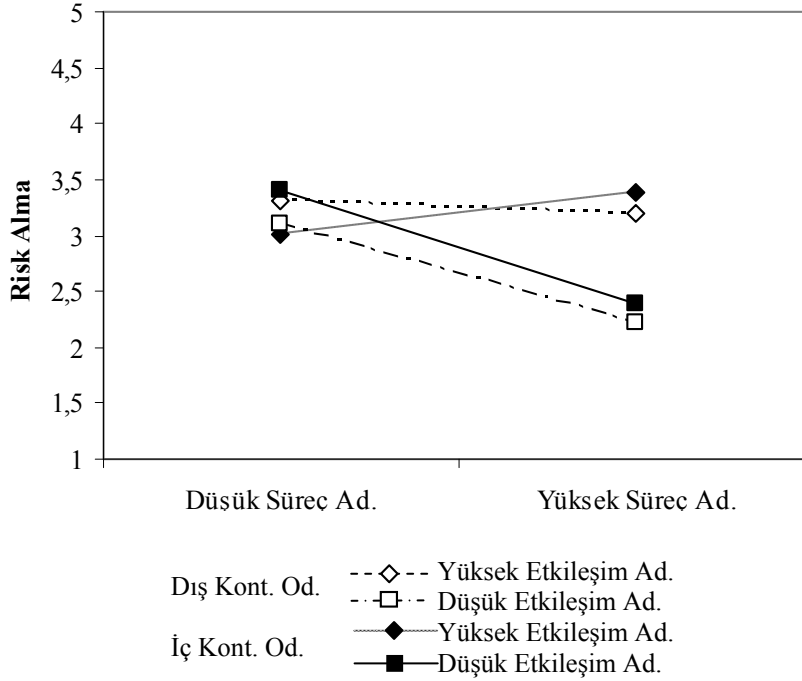


Fırsatlara odaklanma üzerinde dağıtım adaleti, etkileşim adaleti ve kontrol odağı inancının etkileri incelendiğinde ise (Şekil 2), fırsatlara odaklanma davranışı üzerinde en üst seviyede etkinin, yine dağıtım adaleti ve etkileşim adaleti algısı yüksek, iç kontrol odaklı bireylerde olduğu görülmektedir. Ayrıca iç kontrol odaklı bireylerde etkileşim adaletinin fırsatlara odaklanma eğilimini daha fazla artırdığı, etkileşim adaleti algısının düşük olduğu dış kontrol odaklı bireylerde dağıtım adaleti algısının artmasının önemsizleştiği görülmektedir. İç kontrol odaklı bireyler incelendiğinde, bu bireylerde hem dağıtım adaleti hem de etkileşim adalet algısı artışının fırsatlara odaklanma üzerinde olumlu etki yaptığı görülmektedir; dış kontrol odaklı bireyler incelendiğinde ise dağıtım adaletindeki artışın etkileşim adaleti algısı üzerinde daha etkili olduğu görülmektedir.

Risk alma üzerinde süreç adaleti, etkileşim adaleti ve kontrol odağı eğiliminin etkileri incelendiğinde ise (Şekil 3), risk alma davranışının, süreç adaletinin ve etkileşim adaletinin yüksek olduğu iç kontrol odaklı bireylerde yüksek olduğu, algılanan yüksek süreç adaletinin etkileşim adaletinin risk alma üzerindeki etkisini artırmakta olduğu görülmektedir. Ayrıca etkileşim ve süreç adaleti algıları düşük olsa bile iç kontrol odaklı bireylerin risk alma davranışının yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca süreç adaleti algısı düşük olduğunda bireyle-

rin risk alma düzeylerinin iç-dış kontrol odağı ve düşük-yüksek etkileşim adaleti için birbirine nispeten yakın olduğu görülmektedir.

Şekil 3: Risk Alma Üzerindeki Süreç Adaleti, Etkileşim Adaleti ve Kontrol Odağının Etkisini Gösteren Regresyon Eğimleri



Araştırmanın bulguları ve hipotezler değerlendirildiğinde, bireyin algıladığı örgütsel adaletin bireyin iç girişimcilik davranışı üzerinde etkili olduğuna yönelik oluşturulmuş olan hipotezin (H1) kısmen desteklendiği görülmektedir. Bireylerin algıladığı adalet algısı boyutlarından üçü iç girişimciliğin üç farklı boyutu üzerinde etkili olmaktadır. Bireyin algıladığı dağıtım adaletinin bireyin yenilikçilik davranışı üzerinde etkili olduğuna yönelik, bireyin algıladığı süreç adaletinin bireyin fırsatlara odaklanma davranışı üzerinde etkili olduğuna yönelik ve bireyin algıladığı etkileşim adaletinin bireyin risk alma davranışı üzerinde etkili olduğuna yönelik bulgulara ulaşılmıştır. Bunun yanı sıra, araştırmanın odağını oluşturan ve adalet algısı ile iç girişimcilik ilişkisinde kontrol odağının şekillendirici etkisini ortaya koymayı hedefleyen hipotez (H2) de kısmen desteklenmektedir. Zira analiz sonuçları iç girişimciliğin risk alma ve fırsatlara odaklanma boyutları üzerinde etkili olan adaleti algısı boyutlarının, kontrol odağına eğilimine göre değişim gösterdiğini ortaya koymaktadır.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışma, iç girişimci davranışlar üzerindeki adalet algısının etkisinde kontrol odağının şekillendirici etki yapıp yapmadığını ortaya koymayı hedeflemektedir. İç girişimcilik, hem özel sektör hem kamu sektöründe, örgütün başarısını etkileyebilmektedir. Bu şekilde değerlendirildiğinde örgütlerin iç girişimci bireyleri bünyelerinde barındırmaları örgütsel performans üzerinde etkili olabilmektedir. Bu çalışmada, araştırmaya katılan bireylerin iç girişimcilik bağlamında yenilikçilik, risk alma ve fırsatlara odaklanma davranışlarına ilişkin algıları ölçülmüş, bu algıların adalet algılarından nasıl etkilenmekte olduğu ortaya konmuş ve bu etki üzerinde kontrol odağı inancının şekillendirici etki yapıp yapmadığı değerlendirilmiştir.

Araştırmada kuramsal olarak oluşturulan hipotezler bir kamu kurumundan alınan veri kullanılarak regresyon analizi ile test edilmiştir. Araştırmanın bulgularının hipotezleri kısmen desteklemekte olduğu görülse de bunun anlamlı olduğu değerlendirilmektedir. Çünkü adalet algısının farklı boyutları iç girişimciliğin farklı boyutlarını etkilemektedir. Aynı zamanda da hem adalet algısı boyutlarının kendi içinde hem de iç girişimcilik boyutlarının kendi içinde etkileşim yüksektir. Bu nedenle yalnızca değişkenlere ait birer boyut birbiri ile etkileşim içinde olsa da, adalet algısının girişimci davranışlar üzerinde etkili olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır.

Bulgular, dağıtım adaletinin yenilikçilik üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Başka bir deyişle, bireyler örgüt içinde liderler tarafından dağıtılan görev, ödül ve benzeri hususların adil olduğunu algıladıklarında yenilikçi davranışlar sergileyebilmektedir. Bunun nedeni, bireylerin yenilikçi davranışlar sergilediklerinde, liderlerinin bunu olumlu olarak değerlendireceğine, görev ya da ödül gibi hususların dağıtımında yenilikçi davranışlarının etkili olacağına yönelik algılamaları olabilir. Benzer şekilde süreç adaleti algısı da fırsatlara odaklanma üzerinde etkili olabilmektedir. Bu bulgu, örgüt içinde adil süreçler sonucunda alınan kararların örgütsel performansı artırıcı fırsatlar yaratabileceğini göstermektedir. Başka bir deyişle, alınan kararların adil ve belirli süreçler sonucunda olduğuna yönelik olarak bireylerde oluşan algı, örgütsel performansı artırıcı fırsatları keşfedebilecekleri inancını da beraberinde getirmektedir. Bir diğer bulgu da bireyin algıladığı etkileşim adaletinin bireyin risk alma davranışı üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Bu bulgu ise, liderler ile çalışanların aralarındaki etkileşimin kalitesinin yüksek olmasının, alınacak riskler sonucunda, çalışanların liderlerine bu durumu rahatlıkla açıklayabileceklerine inancını beraberinde getirdiğini göstermektedir. Bununla birlikte, örgütsel süreç ve kararlar ile ilgili çalışanlara bilgi verilmesi, ortamdaki belirsizliklerin azaldığı inancını doğurarak, bireyleri risk alma davranışına özendirilmektedir.

Adalet algısı boyutları ile kontrol odağı etkileşimlerinin iç girişimcilik boyutları üzerindeki etkileri incelendiğinde, birbirine benzer sonuçlar görülmekte-

dir. Dağıtım adaleti ve kontrol odağı etkileşimi yenilikçi davranışlar üzerinde olumsuz yönde etkili olmaktadır. Benzer şekilde süreç adaleti fırsatlara odaklanma üzerinde olumlu etki yapmakta ancak kontrol odağı süreç adaleti etkileşiminin risk alma üzerindeki etkisi olumsuz yönde görülmektedir. Bir benzeri ilişki de etkileşim adaleti ve fırsatlara odaklanma arasında görülmektedir. Etkileşim adaletinin tek başına olumlu etki yapmakta olduğu görülürken; kontrol odağı ile etkileşimi olumsuz etki yapmaktadır. Bunun nedeni kontrol odağı puanlarındaki artışının bireylerin dış kontrol odağı inancında olmalarını göstermesidir. Bunun anlamı ise, iç kontrol odaklı bireylerin algıladıkları adaletin, bu bireylerin iç girişimci davranışları üzerindeki etkisini güçlendirmekte olduğudur. Bu bulgular kontrol odağının şekillendirici etki yaptığı hipotezini desteklemektedir.

Bununla birlikte araştırmanın diğer bulguları da adalet algısı iç girişimcilik ilişkisinde kontrol odağının şekillendirici etki yaptığını ortaya koymaktadır. Zira kontrol odağı eğiliminin hem bireylerin adalet algısı hem de iç girişimcilik davranışı üzerinde etkili olduğu değerlendirildiğinde, bu iki değişken üzerindeki ilişkiyi şekillendiren bir etki yapması beklenen bir bulgudur. Regresyon ve eğitim analizi sonuçları değerlendirildiğinde, iç kontrol odaklı bireylerin adalet algılarının iç girişimcilik davranışları üzerindeki etkisinin daha tutarlı olarak değiştiği görülmektedir. Çünkü iç kontrol odaklı bireyler örgüt içinde karşılaştıkları olayları kendi davranışlarına bağlamakta, bireylerin davranışlarının sonucuna bağladığı adalet algılamaları ise yine kendi iç girişimci davranışlarına etki etmektedir. Başka bir deyişle karşılaştıkları olayları kendilerinin kontrol ettiğine yönelik inançları yüksek olan bireylerin örgüt içinde adalet algılarının yüksek olması, onların daha fazla iç girişimci davranışlarda bulunmasına neden olmaktadır.

Araştırma sonuçlarının yönetsel uygulamalara yapabileceği katkılar değerlendirildiğinde, gerek örgüt içi değişkenlerden gerekse bireysel değişkenlerden etkilenmesi söz konusu olan iç girişimcilik davranışının, bireylerin adalet algılamalarından ve bireylerin kontrol odağı inancından etkilenip etkilenmediği önem arz etmektedir. Araştırma bulguları çalışanların, girişimcilik düzeyi yüksek bireyler haline gelmesinde, örgütsel adaletle ilgili muhtemel problemlerin giderilmesinin önemli olabileceğini ve bireylerin adaletle ilişkin algılarını yükseltilmesinin örgüt içi birey davranışı üzerinde etkili olabileceğini göstermektedir. Ayrıca örgütlerin iç kontrol odağı eğiliminde bireyler barındırmaları örgüt içinde girişimci davranışlar sergileyen bireylerin görülmesini sağlayabilecektir. Bununla birlikte, hem örgüt içi adalet algılamaları yükseltilmiş hem de iç kontrol odağına sahip bireylere sahip olan örgütlerde iç girişimci davranışlar daha fazla görülebileceğinden bu durumun örgütsel performans üzerinde olumlu etki yapabileceği değerlendirilmektedir. Sonuç olarak örgütlerin öncelikle iç kontrol odağı inancı yüksek bireyler istihdam etmelerinin, ikincil olarak bireylerin örgüt içi adalet algılarını yükseltmelerinin örgütsel performansa olumlu katkı yapabileceği görülmektedir.

Araştırma sonucunda da ortaya konulduğu üzere, genel olarak bireylerin algı ve davranışlarını şekillendirici etkiye sahip olan kişilik, örgütsel ortamda da aynı etkiye sahip olabilmektedir (Blakely vd., 2005). Ayrıca bireylerin kişiliğinin oluşumu ve değişiminde toplumsal ve örgütsel kültür bileşenleri etkili olabilmektedir (George ve Jones, 2005). Bu nedenlerle, örgütsel ortamda birey davranışlarının anlaşılabilmesi ve açıklanabilmesi için, kontrol odağı ya da beş faktör kişilik özellikleri gibi değişkenler ile kültürel değişkenlerin örgütsel faktörler üzerindeki etkilerinin, daha sonra yapılacak çalışmalarla araştırmasının yazına katkı sağlayabileceği değerlendirilmektedir.

Bu bulguların yanı sıra araştırma bazı sınırlılıkları da içermektedir. Araştırma kamu sektöründe görev yapan ve belirli sayıda bireyden oluşan örneklem ile sınırlıdır. Dolayısıyla, nicelik ve nitelik olarak farklılaştırılmış örneklem gruplarıyla yürütülecek çalışmaların daha sağlıklı ve genellenebilir sonuçlara ulaşma imkânı sağlayacağı değerlendirilmektedir. Ayrıca araştırmanın kesitsel veri ile gerçekleştirilmiş olması, ölçeklerin doldurulmasında kişilerin kendi değerlendirmelerinin esas alınması ve sosyal beğenirlik etkisinin değerlendirmeye alınmamış olması, sonuçların değerlendirilmesinde birer sınırlılık olarak göz önünde bulundurulmalıdır.

KAYNAKÇA

- ABRAHAM, Rebecca; (1997), "The Relationship of Vertical and Horizontal Individualism and Collectivism to Intrapreneurship and Organizational Commitment", **Leadership & Organization Development**, 18(4), ss. 179-186.
- AĞCA, Veysel ve Durmuş YÖRÜK; (2006), "Bağımsız Girişimcilik ve İç Girişimcilik Arasındaki Farklar: Kavramsal Bir Çerçeve", **Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, 8(2), ss. 156-173.
- AIKEN, Leona S. ve Stephen G. WEST; (1991), **Multiple Regression: Testing and Interpreting Interactions**. Thousand Oaks, CA: Sage, 211s.
- ALOULOU, Wassim ve Alain FAYOLLE; (2005), "A Conceptual Approach of Entrepreneurial Orientation within Small Business Context", **Journal of Enterprising Culture**, 13(1), ss. 21-45.
- AMBROSE, Maureen; (2002), "Contemporary Justice Research: A New Look At Familiar Questions", **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, 89, ss. 803-812.
- ANDERSON Angelika; John HATTIE ve Richard J. HAMILTON; (2005), "Locus of Control, Self-Efficacy, and Motivation in Different Schools:Is Moderation the Key to Success?", **Educational Psychology**, 25(5), ss. 517-535.
- ANDERSON, Carl R.; (1977), "Locus of Control, Coping Behaviors and Performance in A Stress Setting: A Longitudinal Study", **Journal of Applied Psychology**, 62, ss. 446-451.
- ANDERSSON-STRÅBERG, Teresia; Magnus SVERKE ve Johnny HELLGREN; (2007), "Perceptions of Justice in Connection with Individualized Pay Setting", **Economic and Industrial Democracy**, 28(3), ss. 431-464.
- ANTONCIC, Bostjan ve Robert D. HISRICH; (2003), "Clarifying the Intrapreneurship Concept", **Journal of Small Business and Enterprise Development**, 10(1), ss. 7-24.
- AQUINO, Karl; Margaret U. LEWIS ve Murray BRADFIELD; (1999), "Justice Constructs, Negative Affectivity, and Employee Deviance: A Proposed Model and Empirical Test", **Journal of Organizational Behavior**, 20(7), ss. 1073-1091.
- ARSLAN, Mahmut; (2001), "Yönetim ve Organizasyonun Bazı Temel Kavramları", iç. Salih GÜNEY (Ed.), **Yönetim ve Organizasyon**, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, ss. 25-44.
- BASIM, H. Nejat ve Harun ŞEŞEN; (2006), "Kontrol Odağının Çalışanların Nezaket ve Yardım Etme Davranışlarına Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma", **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 23, ss. 159-168.

- BASIM, H. Nejat; Haluk KORKMAZYÜREK ve Ali Osman TOKAT; (2008), “Çalışanların Öz Yeterlilik Algılamasının Yenilikçilik ve Risk Alma Üzerine Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 19, ss. 121-130.
- BASIM, H. Nejat ve Harun ŞEŞEN; (2009), “Tükenmişliğin Örgüt İçi Girişimciliğe Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma”, **ODTÜ Gelişme Dergisi**, 35 (Muhan Soysal Özel Sayısı), ss. 41-57.
- BASIM, H. Nejat; Cem Harun MEYDAN ve Harun ŞEŞEN; (2009), “Bireyin Örgütsel Adalet Algısının İç Girişimcilik Davranışı İle İlişkisi: Kamuda Bir Araştırma” **İktisat İşletme ve Finans**, 24(274), ss. 79-99.
- BERNARDI, Richard A.; (2001), “A Theoretical Model for the Relationship among Stress, Locus of Control and Longevity”, **Business Forum**, 26, ss. 27-33.
- BEUGRE, Constant D. ve Robert A. BARON; (2001), “Perceptions of Systemic Justice: The Effects of Distributive, Procedural, and Interactional Justice”, **Journal of Applied Social Psychology**, 31(2), ss. 324-339.
- BIES, Robert ve Joseph MOAG; (1986), “Interactional Justice: Communication Criteria of Fairness”, iç. Roy J. LEWICKI; Blair H. SHEPPARD ve Max H. BAZERMAN (Ed.), **Research on Negotiation in Organizations**, 1, Greenwich, CT: JAI Press, ss. 43-55.
- BLAKELY, Gerald L., Abhishek SRIVASTAVA ve Robert H. MOORMAN; (2005), “The Effects of Nationality Work Role Centrality, and Work Locus of Control on Role Definitions of OCB”, **Journal of Leadership & Organizational Studies**, 12(1), ss. 103-117.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Şener; (2007), **Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı**. Ankara: Pegem A Yayıncılık, 197s.
- BYRNE, Barbara M.; (2010), **Structural equation modeling with AMOS**. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum, 396s.
- CHATTOPADHYAY, Rachana ve Anjali GHOSH; (2002), “Predicting Entrepreneurial Success: A Socio-psychological Study”, **The Journal of Entrepreneurship**, 11(1), ss. 21-31.
- CHELARIU, Cristian; Thomas G. BRASHEAR; Talai OSMONBEKOV ve Adriana ZAIT; (2008), “Entrepreneurial Propensity in a Transition Economy: Exploring Micro-level and Meso-level Cultural Antecedents”, **Journal of Business & Industrial Marketing**, 23(6), ss. 405-415.
- CHEN, Chao C.; Patricia Gene GREENE ve Ann CRICK; (1998), “Does Entrepreneurial Self-Efficacy Distinguish Entrepreneurs from Managers?”, **Journal of Business Venturing**, 13, ss. 295-316.

- CHUNG, Lai Hong ve Patrick T. GIBBONS; (1997), “Corporate entrepreneurship: the roles of ideology and social capital”, **Group Organization Management**, 22, ss. 10-30.
- COHEN-CHARASH, Yochi ve Paul E. SPECTOR; (2001), “The Role of Justice in Organizations: A Meta-Analysis”, **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, 86, ss. 278–321.
- COLQUITT, Jason A.; (2001), “On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of A Measure”, **Journal of Applied Psychology**, 86, ss. 386–400.
- COLQUITT, Jason A.; Donald E. CONLON, Michael J. WESSON, Christopher O.L.H. PORTER ve Yee NG; (2001), “Justice at The Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research”, **Journal of Applied Psychology**, 86, ss. 425-445.
- CÜCELOĞLU, Doğan; (1991), **İnsan ve Davranışı**, Remzi Kitabevi, İstanbul, 591s.
- DAFT, Richard L.; (1998), **Organization theory and design**, Sixth Edition, South-Western College Publishing, Ohio, 649s.
- DAFT, Richard L.; (2005), **The leadership experience**, Third Edition Mason, Thomson Southwestern, Ohio, 493s.
- DAĞ, İhsan; (1991), “Rotter’in İç-Dış Kontrol Odağı Ölçeği’nin (RİDKOÖ) Üniversite Öğrencileri İçin Güvenirliği ve Geçerliği”, **Psikoloji Dergisi**, 7(26), ss. 10-16.
- DAĞ, İhsan; (2002), “Kontrol odağı ölçeği (KOÖ): Ölçek geliştirme, güvenilirlik ve geçerlik çalışması”, **Türk Psikoloji Dergisi**, 17(49), ss. 77-90.
- DEMIRCAN, Nigar; (2000), “Girişimcilik ve Girişimcilerin Kişisel Özellikleri Konusunda Bir Uygulama”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Kocaeli.
- DIAZ-BRETONES, Francisco ve Andres RODRIGUEZ; (2003), ”Locus of Control, nAch and Values of Community Entrepreneurs”, **Social Behavior and Personality**, 31(8), ss. 739-748.
- DIESTERHAFT, Kay ve Kathryn GERKEN; (1983), “Self-Concept and Locus of Control as Related to Achievement of Junior High Students”, **Journal of Psychoeducational Assessment**, 1(4), ss. 367-375.
- DİLEK, Hakan; (2005), “Liderlik Tarzlarının ve Adalet Algısının; Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkilerine Yönelik Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Kocaeli.
- DRUCKER, Peter F.; (1998), “The Coming of the New Organization”, **Harvard Business Review on Knowledge Management**, Harvard Business School Pres, ss. 1-19.

- ELISE, Reeh; Hiebert BRYAN ve Cairns KATHLEEN; (1998), "Adolescent Health: The Relationships between Health Locus of Control, Beliefs and Behaviors", **Guidance & Counseling**, 13(3), ss. 23-30.
- ELOVAINIO Makro; Mika KIVIMÄKI; Jussi VAHTERA; Marianna VIRTANEN ve Liisa KELTIKANGAS-JÄRVINEN; (2003), "Personality as A Moderator in the Relations between Perceptions of Organizational Justice and Sickness Absence", **Journal of Vocational Behavior**, 63, ss. 379-95.
- ENGLE, Diedre E.; Joe J. MAH ve Golnaz SADRI; (1997), "An Empirical Comparison of Entrepreneurs and Employees: Implications for Innovation", **Creativity Research Journal**, 10(1), ss. 45-49.
- EREZ, Miriam; Henk THIERRY ve Uwe KLEINBECK; (2001), **Work Motivation in The Context of A Globalizing Economy**, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 439s.
- ESPOSITO, John C.; (2006), "You're the boss", **Career World**, 34(6), ss. 6-10.
- FAZEY, Della M.A. ve John A. FAZEY; (2001), "The Potential for Autonomy in Learning: Perceptions of Competence, Motivation and Locus of Control in First-year Undergraduate Students", **Studies in Higher Education**, 26(3), ss. 345-361.
- FOLGER, Robert; (1998), "Fairness as a Moral Virtue", iç. Marshall SCHMINKE (Ed.). **Managerial Ethics: Moral Management of People and Processes**, Erlbaum, New Jersey, ss. 13-34.
- GEORGE, Jennifer ve Gareth JONES; (2005), **Understanding and Managing Organizational Behavior**, Pearson Prentice Hall, New Jersey, 696s.
- GREENBERG, Jerald ve Robert A. BARON; (2000), **Behavior in Organizations**, Seventh Edition, Prentice Hall, New Jersey, 691s.
- GREENBERG, Jerald; (1990), "Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow", **Journal of Management**, 16, ss. 399-432.
- GREENBERG, Jerald; (1993), "Justice and Organizational Citizenship: A Commentary on the State of the Science", **Employee Rights and Responsibilities Journal**, 6, ss. 1-8.
- HAIR, Joseph F., Bill BLACK, Barry BABIN, Rolph E. ANDERSON ve Ronald L. TATHAM; (2005), **Multivariate Data Analysis**, Sixth Edition, Upper Saddle River, Prentice Hall, New Jersey, 816s.
- HAPPELL, Brenda; Trish MARTIN ve Jaya PINIKAHANA; (2003), "Burnout and Job Satisfaction: A Comparative Study of Psychiatric Nurses from Forensic and a Mainstream Mental Health", **International Journal of Mental Health Nursing**, 12, ss. 39-47.

- HARTMAN, Sandra J.; Augusta C. YRLE ve William P. GALLE; (1999), "Procedural and Distributive Justice: Examining Equity in a University Setting", **Journal of Business Ethics**, 20(4), ss. 337-351.
- HERRON, Lanny; (1992), "Cultivating Corporate Entrepreneurs", **Human Resource Planning**, 15 (4), ss. 3-14.
- HEWISON, Alistair ve Fran BADGER; (2006), "Taking the Initiative: Nurse Intrapreneurs in the NHS", **Nursing Management-UK**, 13(3), ss. 14-19.
- HISRICH, Robert D.; Michael P. PETERS ve Dean A. SHEPHERD; (2005), **Entrepreneurship**, McGraw-Hill, New York, 624s.
- HITT, Michael, Stewart BLACK ve Lyman W. PORTER; (2005), **Management**, Pearson Prentice-Hall, New Jersey, 694s.
- INNSTRAND, Siw Tone; Geir Arild ESPNES ve Reidar MYKLETUN; (2004), "Job Stress, Burnout and Job Satisfaction: An Intervention Study for Staff Working with People with Intellectual Disabilities", **Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities**, 17, ss. 119-126.
- İŞBAŞI, Janset Özen; (2000), "Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adalete İlişkin Algılamalarının Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü: Bir Turizm Örgütünde Uygulama", Yayımlanmamış Yüksek lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- İŞBAŞI, Janset Özen; (2001), "Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adalete İlişkin Algılamalarının Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü", **Yönetim Araştırmaları Dergisi**, 1(1), ss. 51-73.
- KAUFMANN, Patrick; Dianne H. B. WELSH, ve Nicholas V. BUSHMARIN; (1995), "Locus of Control and Entrepreneurship in the Russian Republic", **Entrepreneurship Theory and Practice**, 20(1), ss. 43-56.
- KENNEY, Matthew ve Bahaudin G. MUJTABA; (2007), "Understanding Corporate Entrepreneurship and Development: A Practitioner View of Organizational Intrapreneurship", **Journal of Applied Management and Entrepreneurship**, 12(3), ss. 73-88.
- KOÇEL, Tamer; (2005), **İşletme Yöneticiliği**, Onuncu Baskı, Arıkan Basım Yayın ve Dağıtım, İstanbul, 759s.
- KÖKNEL, Özcan; (1997), **Kaygıdan Mutluluğa Kişilik**, Altın Kitaplar Yayınevi, İstanbul, 431s.
- KORKMAZYÜREK, Haluk; Ali Osman TOKAT ve H. Nejat BASIM; (2008), "Örgüt İçi Girişimcilik Bağlamında Yenilikçilik, Risk Alma ve Fırsatlara Odaklanma Tutumları: Karşılaştırmalı Bir Çalışma", **İktisat İşletme ve Finans**, 23(263), ss. 70-81.

- KROECK, K. Galen; Amanda M. BULLOUGH ve Paul D. REYNOLDS; (2010), "Entrepreneurship and Differences in Locus of Control", **Journal of Applied Management and Entrepreneurship**, 15(1), İnternet Adresi: http://findarticles.com/p/articles/mi_qa5383/is_201001/ai_n53505701, Erişim Tarihi: 01.09.2010.
- KÜÇÜK, Orhan; (2005), **Girişimcilik ve Küçük İşletme Yönetimi**, İkinci Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 316s.
- KURATKO, F. Donald ve Michael G. GOLDSBY; (2004), "Corporate Entrepreneurs or Rogue Middle Managers? A Framework for Ethical Corporate Entrepreneurship", **Journal of Business Ethics**, 55, ss. 13-30.
- LEE, Jaesub; (2001), "Leader-Member Exchange, Perceived Organizational Justice, and Cooperative Communication", **Management Communication Quarterly**, 14(4), ss. 574-589.
- LIBERT, Y.; P. JANNE ; D. RAZAVI ; I. MERCKAERT ; P. SCALLIET ; N. DELVAUX ; A-M. ETIENNE; S. CONRADT; J. KLASTERSKY; J. BONIVER ve C. REYNAERT; (2003), "Impact of Medical Specialists' Locus of Control on Communication Skills in Oncological Interviews", **British Journal of Cancer**, 88(4), ss. 502-509.
- LILLY, Juliana D. ve Virick MEGHNA; (2006), "The Effect of Personality on Perceptions of Justice", **Journal of Managerial Psychology**, 21(5), ss. 438-458.
- LOOSEMORE, Martin ve A.S.Y. LAM; (2004), "The Locus of Control: A Determinant of Opportunistic Behavior in Construction Health and Safety", **Construction Management and Economics**, 22, ss. 385-394.
- MAMATOĞLU, Nihal; (2010), "Lider Davranışları Algıları ve Örgütsel Kimliklenme Boyutları Arasında Çalışanın Kişilik Özelliklerinin Düzenleyici Rolü", **Türk Psikoloji Dergisi**, 25(65), ss. 82-97.
- MARTIN, Robin; Gregory THOMAS; Karl CHARLES; Olga EPITROPAKI ve R. McNAMARA; (2005), "The Role of Leader Member Exchanges in Mediating the Relationship between Locus of Control and Work Reactions", **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 78, ss. 141-147.
- MEYDAN, Cem Harun (2010), "Örgüt Kültürü, Örgütsel Güç ve Örgütsel Adalet Algılarının Bireyin İş Tatmini ve Örgüte Bağlılığı Üzerine Etkisi: Kamuda Bir Araştırma", Yayımlanmamış Doktora Tezi, KHO Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- MORRISON, Alison; (2000), "Entrepreneurship: What Triggers It?", **International Journal Of Entrepreneurial Behavior and Research**, 6(2), ss. 59-71.

- NAKTİYOK, Atılhan; (2004), **İç Girişimcilik**, Beta Yayınları, İstanbul, 319s.
- NOWAKOVSKI, Jaclyn M. ve Donald E. CONLON; (2005), “Organizational Justice: Looking Back, Looking Forward”, **International Journal of Conflict Management**, 16(1), ss. 4-29.
- OLIVER, Joseph E; Paul E. JOSE ve Paula BROUGH (2006); “Confirmatory Factor Analysis of the Work Locus of Control Scale”, **Educational and Psychological Measurement**, 66, ss. 835-851.
- ÖZDEVECİOĞLU, Mahmut; (2003), “Algılanan Örgütsel Adaletin Bireylerarası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, **Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi**, 21, ss. 77-96.
- ÖZDEVECİOĞLU, Mahmut; (2004), “Duygusal Olaylar Teorisi Çerçevesinde Pozitif ve Negatif Duygusallığın Algılanan Örgütsel Adalet Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, 59(3), ss. 181-202,
- OZOLINS, Andrejs R. ve Ulf STENSTROM; (2003), “Validation of Health Locus of Control Patterns in Swedish Adolescent”, **Adolescence**, 38(152), ss. 650-658.
- PORTER, Lyman W.; Richard M. STEERS; Richard T. MOWDAY ve Paul V. BOULIAN; (1974), “Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians“, **Journal of Applied Psychology**, 59, ss. 603-609.
- PORTER, Michael E.; (1980), **Competitive Strategy: Techniques for Analyzing Industries and Competitors**, The Free Press, New York, 396s.
- ROTTER, Julian B.; (1954), **Social Learning and Clinical Psychology**. Prentice-Hall, New York, 466s.
- ROTTER, Julian B.; (1966), “Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcements”, **Psychological Monographs**, 80, ss. 1-28.
- ROTTER, Julian B.; (1990), “Internal Versus External Control of Reinforcement: A Case History of A Variable”, **American Psychologist**, 45, ss. 489-493.
- SAVAŞIR, Işık ve Nesrin Hisli ŞAHİN; (1997), **Bilişsel-Davranışçı Terapide Değerlendirme: Sık Kullanılan Ölçekler**. Türk Psikologlar Derneği Yayınları, Ankara, 141s.
- SAYLI, Halil ve Veysel AĞCA; (2009), “Aile İşletmelerinde Aile Kültürünün İç Girişimcilik Eğilimleri Üzerine Etkisi: Afyon-Denizli-Uşak Örneği”, **İş,Güç; Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 11(2), ss. 117-136.

- ŞEŞEN, Harun; (2010), “Öncülleri ve Sonuçları ile Örgüt İçi Girişimcilik: Türk Savunma Sanayinde Bir Araştırma”, Yayımlanmamış Doktora Tezi, KHO Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- SCHUMACKER, Randall E. ve Richard G. LOMAX; (2004), **A Beginner’s Guide to Structural Equation Modeling**. Mahwah, Lawrence Erlbaum Associates Publishers, New Jersey, 496s.
- SILVESTER, Joanne; Fiona Mary ANDERSON-GOUGH, Neil R. ANDERSON ve Afandi R. MOHAMED; (2002), “Locus of Control, Attributions and Impression Management in the Selection Interview”, **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 75, ss. 59-76.
- SKARLICKI, Daniel P.; Robert FOLGER ve Paul TESLUK; (1999), “Personality as a Moderator in the Relationship between Fairness and Retaliation”, **The Academy of Management Journal**, 42, 1, ss. 100-108.
- SOLMUŞ, Tarık; (2004), “İş Yaşamı, Denetim Odağı ve Beş Faktör Kişilik Modeli”, **Türk Psikoloji Bülteni**, Eylül-Aralık, ss. 40-49.
- SPECTOR, Paul E.; (1982), “Behavior in Organizations as a Function of Employees’ Locus of Control”, **Psychological Bulletin**, 91, ss. 482-497.
- SPECTOR, Paul E.; (1988), “Development of the Work Locus of Control Scale”, **Journal of Occupational Psychology**, 61(4), ss. 335-340.
- SRIVASTAVA, Shalini; (2009), “Locus of Control as A Moderator for Relationship between Organizational Role Stress and Managerial Effectiveness”, **Vision**, 13(4), ss. 49-61.
- STRAUSER, David R. ve Jeanmarie KEIM; (2002), “The Relationship between Self- Efficacy, Locus of Control and Work Personality”, **Journal of Rehabilitation**, 68, ss. 20-26.
- TABAK, Akif, Ahmet ERKUŞ ve Cem Harun MEYDAN; (2010), “Denetim Odağı Ve Yenilikçi Birey Davranışları Arasındaki İlişkiler: Belirsizliğe Tolerans Ve Risk Almanın Aracılık Etkisi”, **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 10(1), ss. 159–176.
- TATAR, İlker; (2006), “İzlenim Yönetiminde Kendilik Algısı ve Stres”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, KHO Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- TAYLOR, Shelley E., Letitia Anne PEPLAU ve David O. SEARS; (2006), **Social Psychology**, 12th ed., Prentice Hall, Englewood Cliffs, New Jersey, 588s.
- THIBAUT, John ve Laurens WALKER; (1975), **Procedural Justice: A Psychological Analysis**, Lawrence Erlbaum Associates, Hillsdale, New Jersey, 150s.

- TOKAT, Ali Osman; (2007), “Öz Yeterlilik Algısının Performans ve Girişimciliğe Etkisi: Uygulamalı Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- TWENGE, Jean M.; Liqing ZHANG ve Charles IM; (2004), “It's Beyond My Control: A Cross-Temporal Meta-Analysis of Increasing Externality in Locus of Control, 1960-2002”, **Personality and Social Psychology Review**, 8(3), ss. 308-319.
- VISWESVARAN, Chockalingam ve Deniz S. ONES (2003). “Examining the Construct of Organizational Justice”, **Journal of Business Ethics**, 38, ss. 193-203.
- WENZEL, Michael; (2002), “What is Social about Justice? Inclusive Identity and Group Values as the Basis of the Justice Motive”, **Journal of Experimental Social Psychology**, 38, ss. 205–218.
- WIKLUND, Johan ve Dean SHEPHERD; (2005), “Entrepreneurial Orientation and Small Business Performance: A Configurational Approach“, **Journal of Business Venturing**, 20(1), ss. 71-91.
- WONG, Poh Kam; Lena LEE ve Aegean LEUNG; (2006), “Entrepreneurship by circumstances and abilities: the mediating role of job satisfaction and moderating role of self-efficacy”, **Munich Personal RePEc Archive Paper**, No. 596, İnternet Adresi: <http://mpa.ub.uni-muenchen.de/596>, Erişim Tarihi: 04.05.2009.
- YAĞIŞAN, Nihan; A.Murat SÜN BÜL ve Özgül Bike YÜCALAN; (2007), “Müzik Bölümü Öğrencilerinin Benlik İmgeleri ve Denetim Odaklarının İncelenmesi”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 22, ss. 243-262.
- YAZICIOĞLU, Yahşi ve Samiye ERDOĞAN; (2004), **SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri**. Detay Yayıncılık, Ankara, 360s.
- YEŞİLYAPRAK, Binnur; (2000), **Eğitimde Rehberlik Hizmetleri**. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 391s.
- YOUN, Dae Hyok; (2007), “The Effects on Job Attitude of Perception of Justice in the HRM System”, **Japanese Journal of Administrative Science**, 20(2), ss. 185-201.
- ZHANG, Haiyan; (2006), “Antecedents and Consequences of Organizational Justice: An Investigation in China”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, McMaster University, Hamilton.
- ZHAO, Hao; Scott E. SEIBERT ve Gerald E. HILLS; (2005), “The Mediating Role of Self-Efficacy in The Development of Entrepreneurial Intentions“, **Journal of Applied Psychology**, 90(6), ss. 1265-1272.