

Örgütsel Adalet Algısının İç Girişimci Davranışlar İle İlişkisi: Otel Yöneticilerine Yönelik Bir Araştırma

ÖZET

Ali Çağlar GÜLLÜCE

Öznur BOZKURT

Sağbetullah MERİÇ

Araştırmanın amacı, Van ilinde otel işletmelerinde görev yapan yöneticilerin iç girişimcilikleri ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği ile veriler toplanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre yöneticilerin örgütsel adalet algısına sahip oldukları ve aynı zamanda iç girişimci bir yapı sergiledikleri görülmüştür. Ayrıca araştırmanın temel inceleme konusu olan yöneticilerin algıladıkları adalet boyutları ile iç girişimcilik arasındaki ilişki de pozitif yönlü bir ilişki olarak ortaya çıkmıştır. Örgütsel adalet algısı boyutlarından işlemsel adalet, kişilere-rası adalet ve bilgisel adaletin iç girişimcilik üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Adalet, İç Girişimcilik, Otel Yöneticileri, Van, Turizm.

Relationship Between Organizational Justice Actions and Internal Entrepreneurship: A Research on Hotel Managers

ABSTRACT

The aim of this study, Van province in entrepreneurship of managers working in the hotel business is to reveal the relationship between perceptions of organizational justice. The data were collected through a survey technique of quantitative research methods. According to the results of the managers they have the organizational justice perception and has been shown to exhibit a structure at the same time domestic entrepreneurs. Furthermore, the relationship between the main topics of research managers perceive justice to the size of the domestic entrepreneurship has emerged as a positive relationship. The perception of procedural justice dimensions of organizational justice, interpersonal justice, and was determined to have a significant impact on domestic entrepreneurship informational justice.

Keywords; Organizational Justice, İntrapreneurship, Hotel Maneger, Van, Tourism.

¹ Yrd. Doç. Dr., Atatürk Üniversitesi, achaglar@atauni.edu.tr

² Doç. Dr., Düzce Üniversitesi, oznurbozkurt@duzce.edu.tr

³ Yrd. Doç. Dr., Yüzüncü Yıl Üniversitesi, smeric@yyu.edu.tr

1. Giriş

Turizm sektörü, hizmet çeşitleri ile hizmet süreçlerindeki hızlı değişimlerin etkisiyle değişimin yoğun olarak yaşandığı bir sektördür. Hızla değişen müşteri beklentileri ve memnuniyet düzeylerinin neden olduğu bu değişime, otel işletmelerinin dahil olması kaçınılmaz bir hal almıştır. Otel işletmelerinin de içinde yer aldığı hizmet odaklı işletmeler, sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmek için, yenilik yapmak mecburiyetindedirler. Bir örgütü yenilik yapmaya teşvik eden güç ise, iç girişimciliktir. Bu beklentilere cevap verebilmek için otel işletmelerinin, girişimci ve yenilikçi tavırlar sergileyen ve bunu çalışanlarla uyum içinde gerçekleştiren yöneticilere ve esnek bir yapıyı benimsemiş adaletli bir örgüt ortamına ihtiyacı vardır.

Bireylerin örgütteki tutum ve davranışları, hem kendilerinden kaynaklanan kişisel faktörlere, hem de örgüt içindeki dinamikleri algılamalarına göre şekillenmektedir. Çalışanların örgüt içinde iç girişimci davranışları sergilemelerinde de, bireysel ve örgütsel faktörler etkili olmaktadır (Meydan, 2011). Dolayısıyla girişimci ve yenilikçi kişilik

özelliklerine sahip olan çalışanları örgüt bünyesinde bulundurmaya kadar, örgüt içinde çalışanlarca algılanan adalet de, örgütün girişimci ve yenilikçi faaliyetlerinde etkili olmaktadır. Örgütte iç girişimciliğin gerçekleştirilmesi, sadece girişimci kişilik özelliklerine sahip yöneticilerle değil, bu yöneticilere güven sağlayacak adaletli ortamın oluşturulmasıyla mümkündür.

Örgütsel adalet, örgüt içinde çalışanların iş yerinde ne kadar adil davranıldığı konusundaki algılarını içeren bir kavramdır (İşcan ve Sayın, 2010). İç girişimcilik ise, bireyin yeni fırsatları takip etmek ve yaratıcı değişimi harekete geçirmek için sorumluluk alma istekliliğidir. Bireylerin örgüt içindeki adalet algılamalarının örgütsel davranışın önemli bir belirleyicisi olduğu birçok araştırmacı tarafından ifade edilmektedir (Meydan, 2010; Hartman vd., 1999; Pelit ve Bozdoğan, 2014). Bireyler, davranışlarını içinde buldukları örgüte yönelik duygu, düşünce ve tutumlar çerçevesinde belirlerler. Girişimsel sorumluluk alma isteği, özellikle yönetici kademesindeki bireylerin, adalet algılarına göre şekillenmektedir.

Literatürde, örgütsel adalet konusu ile ilişkilendirilmiş birçok çalışmanın yapıldığı görülmektedir. Örgütsel adaletin pek çok örgütsel sonucu etkileme potansiyeline sahip olduğu yapılan bu araştırmalarla ortaya konulmuştur. Bu örgütsel sonuçlar; saygınlık algısı, güven azalması, tükenmişlik algısı, devamsızlık, iş tatmini, performans düşüşü, işe bağlılıkta azalma, stres, lideri değerlendirme, geri çekilme davranışı, işyerinde saldırganlık vb. şekillerde gerçekleşmektedir (St-Pierre ve Holmes, 2010; Colquitt, 2001; Folger, 1993; İşcan ve Sayın, 2010; Pelit ve Bozdoğan, 2014; Ruder, 2003; Yavuz, 2010). Yine literatürde, iç girişimcilik üzerine etki ve ilişkisi incelenen motivasyon, kurumsal performans, yetenek, liderlik, yenilikçilik, öz yeterlilik, iş tatmini, çevresel faktörler, öğrenen örgüt algısı, örgütsel bağlılık, örgütsel kültür gibi bir çok konuda çalışmaya rastlamak mümkündür (Basım vd., 2009; Steward vd., 2010; Naktiyok ve Bayrak Kök, 2006). Basım vd. (2009) tarafından kamu sektöründe çalışan yöneticilere yönelik yapılan bir çalışmada, örgütsel adalet algısı ile yöneticilerin iç girişimcilik davranışının iki alt boyutu (yenilikçilik ve risk alma) arasında anlamlı bir ilişki olmadığı, fırsatlara odaklanma üzerinde ise zayıf anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan literatür araştırmalarında, iç girişimcilik ve adalet algısı arasındaki ilişkiyi turizm sektöründe ortaya koyan herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Bu araştırmada, işletmelere rekabet avantajı sağlamak için gerekli olan iç girişimcilik ve adaletli örgüt ortamı algısı ele alınmaktadır. Araştırmada, yeniliklere uyumlu olmak zorunda olan turizm sektöründeki otel yöneticilerinin, iç girişimcilik düzeyleri ile örgütsel adalet algısı ilişkisi araştırılmaktadır. Araştırmada, ilk olarak iç girişimcilik ve örgütsel adalet algısı ile ilgili literatür taraması yapılarak örgütsel adaletin ve iç girişimciliğin alt boyutları kısaca ortaya konulmaktadır. Daha sonra anket tekniği ile elde edilen verilerin analiz sonuçlarına yer verilmektedir. Son bölümde ise, verilen analiz sonuçları genel olarak değerlendirilerek öneriler sunulmaktadır.

2. İç Girişimcilik

Girişimcilik, bir fırsat algılama ve bu fırsatı değerlendirebilmek için bir organizasyon oluşturma sürecini içermektedir. Başka bir ifade ile girişimcilik, risk alarak pazar fırsatlarını avantaja çevirmek için, yenilik düşüncesinin yeni bir ürüne, hizmete veya işe dönüştürülme süreci olarak tanımlanmaktadır (Wickham, 2001). Örgüt içerisinde girişimci faaliyetlere izin vererek çalışanlara daha üretken ve dinamik bir ortam sağlanması ve mevcut işletmede çalışanların girişimcilik uygulamaları gerçekleştirmesi de iç girişimcilik olarak ifade edilmektedir (Bozkurt ve Bayraktaroğlu, 2010). İç girişimcilik literatürde, örgüt içi girişimcilik, şirket içi girişimcilik ve kurum içi girişimcilik olarak da kullanılmaktadır (Ağca ve Kurt, 2007). İç girişimcilik, yenilik yapabilmek için önceden kabul edilmiş fikir ve uygulamaları sorgulayan, değiştiren veya reddeden davranışları içermektedir. İhtiyaçları görüp, bu ihtiyaçları gidermek için yeni bir şey ortaya koymaya gayret eden yönetici ya da çalışan davranışları iç girişimcilik, olarak ifade edilmektedir (Basım vd., 2009).

Günümüz bilgi toplumunda, insan emeğinin üretim üzerindeki önemi azalırken, bilgiye dayalı emeğin, üretim üzerindeki ağırlığı her geçen gün artmaktadır. Girişimcilik yenilikçilik, yaratıcılık ve yönetim faaliyetlerinin tamamlayıcısı olarak üretim üzerinde kritik rol oynamaktadır (Bozkurt ve Erdurur, 2013). İç girişimde asıl amaç, hızlı değişen pazar talebine karşı, fırsatları değere dönüştürebilen, yeni rekabet alanları ortaya çıkarabilen dinamik, yenilikçi ve esnek bir işletme davranışı oluşturmaktır (Bozkurt ve Bayraktaroğlu, 2010). İç girişimcilik, mevcut bir işletmedeki kaynakların kontrolünü kapsayan bir görev değil, örgütün yeni bir şeyler ortaya çıkarmasını ve fırsatlar yaratmasını kapsayan bir süreçtir. Girişimcilik becerilerine sahip olan insanların liderlik vasıflarına sahip olduğu ve kaynak kontrolü görevlerini de yerine getirdiği durumlar mevcuttur. Ancak, girişimcinin genel olarak

kaynak kontrolü yapan yöneticiden farklılaştığı ve asıl önceliğinin örgüte yarar sağlayacak yenilikler gerçekleştirmek olduğunu ifade etmek mümkündür. Yöneticileri, kural yerine getirici bir nitelikten kurtararak, uzun vadede başarıyı yakalayıp rekabet üstünlüğü sağlamak için yönelten iç girişimcilik, bu çalışmada yenilikçilik, risk alma ve proaktiflik ile özerklik boyutları kapsamında ele alınmaktadır.

2.1. Yenilikçilik

Yenilikçilik, iç girişimciliğin önemli bileşenlerinden biridir. Yenilikçilik süreci; karmaşık ve tahmin edilmesi zor olan bir yapıya sahiptir (Işık ve Meriç, 2015). Yenilikçilik kavramı ilk defa ekonomist ve politika bilimcisi olan Joseph Schumpeter tarafından “kalkınmanın itici gücü” olarak ifade edilmiştir. Yenilikçilik, işletmelerin mevcut teknolojilerinden ve süreçlerden ayrılmasını ve daha verimli teknoloji ve süreçlere geçiş yapmasını gerektirmektedir (Knight, 1997). Orijinal fikirler üretmek ve ilerlemeyi engelleyen problemleri çözmek için bir araç olarak kabul edilen yenilikçilik, yeni bir düşüncenin işletme faaliyetlerine aktarılması ve uygulanması faaliyetleri olarak tanımlanmaktadır (Morris vd. 2011). Yenilikçilik, bir defaya mahsus değil, tekrarlanabilir, sistemleştirilebilir ve örgüt yapısına yerleştirilebilir bir süreçtir (Işık ve Meriç, 2015). Yeni olarak tanımlanan şeylerin, ekonomik ve toplumsal olarak değer oluşturması yenilikçiliğin temel gereksinimidir.

Peter F. Drucker, yenilikçiliği, girişimcilerin sahip olduğu özel bir yetenek olarak nitelendirmektedir. Drucker’a göre yenilikçilik, “bir disiplin olarak sunulma, öğrenilme ve uygulanma» özelliklerine sahiptir. Girişimciler, yenilikçilik yeteneği sayesinde farklı bir iş veya farklı bir hizmet için değişimi gerçekleştiren kişilerdir. Girişimci olmayı başaran işletmeler ve toplumlar zenginleşmekte ve gelişmektedir (Elçi, 2006).

2.2. Risk Alma ve Proaktiflik

İç girişimcilik, var olandan vazgeçip yeni olanı gerçekleştirmeye yönelik adımları kapsadığından sorunlara yol açabilmektedir. Değer yaratma yolunu seçen işletmeler, pazardaki bir boşluğu fark ederek değerlendirmek istediğinde, bu fırsatın barındırdığı belirsizlikleri ve ortaya çıkacak olumsuzlukları göze almak durumundadırlar (Morris vd., 2011). Bu yüzden iç girişimcilik kapsamında gerçekleştirilecek faaliyetler risk içermektedir. Risk alma yeteneği, girişimcilerin önemli bir özelliğidir. Girişimcilerin, girişimci olmayanlara göre, daha fazla risk aldıkları birçok çalışmada belirtilmiştir (Bozkur ve Erdurur, 2013).

Proaktiflik, firmaların rekabet avantajı elde etmeleri için olayları önceden sezmesini, risk almayı ve pazarda ilk olmayı başarabilmeyi ifade eder (Bozkurt ve Bayraktaroğlu, 2010). Proaktiflik, yeni ürünler ve hizmetler ortaya koyma çabasıyla fırsatları kovalamanın yanında, rakiplere karşı liderlik, risk alma, cesaret ve saldırganlığı da içermektedir (Antoncic ve Hisrich, 2001). İç girişimcilikte proaktif faaliyetler gerçekleştiren işletmelerin diğer işletmelere yenilikçilik bakımından öncülük ettiğini söylemek mümkündür.

2.3. Özerklik

Çalışanların inisiyatif almasını sağlayacak bir yapının sağlanması ve çalışanların karar yetkisine sahip olması organizasyonda özerklik olarak ifade edilmektedir (Wong ve Pang, 2003). Diğer bir ifadeyle, çalışanların iş süreçlerinin akışı ve iş yöntemlerinde, kendi performans ölçütlerini de kapsayacak şekilde özgür karar almaları, özerklik olarak ifade edilmektedir. Yenilik yapmanın ve yeni fikirlerin uygulanmasının, başkalarının kurallarıyla değil, bireysel kararların özgürce alınmasıyla sağlanabileceği dikkate alındığında, özerklik iç girişimciliğin önemli bir boyutunu oluşturmaktadır (Ağca ve Kurt, 2007). İç girişimcilik başarısı, yöneticilerin işletme içerisinde örgütsel girişimciliğe izin veren bir ortamın varlığını algılamalarına, kabul etmelerine ve bu durumu davranışlarına yansıtmalarına bağlıdır (Kuratko, 2005).

3. Örgütsel Adalet Algısı

Örgütsel adalet; çalışanların görev, mesai, yetki, ücret ve ödül dağılımı gibi konularda, yönetsel kararları değerlendirmesini içermektedir. Örgütsel adalet, örgütün maddi ve ekonomik değerlerinin örgüt içi paylaşımında ve yönetim stratejilerinin uygulanmasında, çalışanların doğruluk algılarını ve bu algıların çalışanlar üzerindeki etkilerini kapsamaktadır (Çolak ve Erdost, 2004). Çalışanlar arasında herhangi bir ayırım gözetmeden örgüt içi ilişkilerin geliştirilmesi ve çalışanların kişiliğine, onuruna, kültürel değerlerine, hak ve sorumluluklarına saygılı davranılması, örgütsel adalet kapsamına giren konulardır (Cremer, 2005). Örgütsel adalet ile ilgili çalışmaların kaynağı Adams’ın Eşitlik Teorisi’ne dayandırılmaktadır. Eşitlik teorisine göre kişilerin iş başarısı ve tatmin olma derecesi,

kişilerin çalıştığı ortamla ilgili olarak algıladığı eşitlik ya da eşitsizlik ile ilgilidir. Örgütlerde çalışan bireyler, elde ettiği kazanımlarla, başka örgütlerde benzer durumdakilerin elde ettiği kazanımları karşılaştırmaktadır (Güllüce ve Kahyaoğlu, 2016; Yavuz, 2010). Bu karşılaştırma sonucunda elde edilen etik davranılma düzeyi, algılanan örgütsel adaleti ifade etmektedir.

Örgütsel adalet, örgüt içinde çalışanlar tarafından önem verilen konulardan biridir. Çalışanlar, yöneticilerin örgütsel adaletle ilgili tutumlarını yakından takip etmekte ve bu tutumları yorumlayarak belli bir algıya sahip olmaktadır. Örgütte çalışanların adalet algılamaları pozitif yönde ise, çalışanların bağlılıkları artmakta ve performansları yükselmektedir (Yavuz, 2010). Örgütsel adalet, kararlar verilirken çalışanların suistimal edilme korkularını azaltarak, örgüt otoritelerinin güvenilir olduğu izlenimi oluşturur. Bu durum var olan belirsizlikleri aşmak için çalışanlara yardımcı olur (Selvitopu ve Şahin, 2013). Örgütsel adalet algısı “işlemsel adalet”, “dağıtımsal adalet”, “kişiler arası adalet” ve “bilgisel adalet” şeklinde dört boyutta ele alınmaktadır (Colquitt 2001; Şahin ve Taşkaya, 2010).

3.1. İşlemsel Adalet

İşlemsel adalet, örgütte kullanılan süreçlere dair adalet duygusu olarak tanımlanmaktadır. Genellikle terfi, performans, değerlendirme, ikramiye gibi kazanımlarla ilişkili durumları kapsamaktadır (Tetik, 2012). İşlemsel adalette, bu kazanımların dağıtım kararlarının nasıl verildiği yani metotlar ve süreçler değerlendirilmektedir (Konovsky, 2000). Dağıtım kararlarının alınma şekli, çalışanlar tarafından adil olarak kabul edildiği takdirde, çalışanların bu kararları benimsemeleri daha olgandır. Çalışanların işlemsel adalet algıları, örgütsel davranışlar sırasında ortaya çıkmaktadır (Pelit ve Bozdoğan, 2014). Yani çalışana karşı verilen terfi, ücret, tatil vb. motivasyon kaynakları kararı kadar, bu kararların alınma sürecinde çalışan için önem ifade eder.

3.2. Dağıtımsal Adalet

Dağıtımsal adalet karşılaşılan sonuçların ya da ödüllerin hakkaniyeti ile ilgili adalet algısıdır. Örgütlerde, çalışanların elde ettiği ücret, ödül, zam veya terfi gibi kaynaklar konusunda algılanan adalet derecesi dağıtımsal adalet olarak karşımıza çıkmaktadır (Tetik, 2012). Kazanımların adilliğinden ziyade, bunların dağıtımına ilişkin kararların alınmasında kullanılan yöntem, politika ve prosedürlerin adil olması dağıtımsal adalet ile ilgili algılamalardır (Güllüce ve Kahyaoğlu, 2016). İşlemsel adalet, dağıtılacak kaynakların dağıtım sürecinde adaletli davranmayı gerektirirken, dağıtımsal adalet dağıtılacak kaynakların dağıtımlarındaki adaleti ifade eder.

Literatürde dağıtımsal ve İşlemsel adaletin birbiri ile güçlü bir ilişkili içinde olduğu ifade edilmektedir. Çünkü adil olmayan süreç çoğunlukla adil olmayan sonuçlar doğurmaktadır (Ruder, 2003).

3.3. Kişilerarası Adalet

Kişilerarası adalet, örgütsel ortamda bireylere karşı sergilenen davranışların ne ölçüde saygı sınırları içinde olduğunu ortaya koyar (Cihangiroğlu ve Yılmaz, 2010). Kişiler arası adalet boyutunda ele alınan en önemli unsur yönetici ve astlar arasındaki ilişkileri düzenleyen iletişim konusudur. Bu süreçte kurulan etkili iletişim ve bildirimler çalışana göre adaletli bir biçimde gerçekleştirilmişse, çalışanda adalet sağlanmış algısı oluşur.

3.4. Bilgisel Adalet

Çalışanların kendilerine yönelik verilen kararların nasıl alındığı ile ilgili bilgiye ulaşmalarını ifade eder (Cihangiroğlu ve Yılmaz, 2010). Kişiler arası adalet algısıyla beraber “etkileşimsel adalet” boyutunda yer alan bilgisel adalet, Greenberg’in (1993) yayınlanan çalışması ile iki boyut olarak ele alınmaya başlanmış ve literatürde farklı iki boyut olarak ifade edilmiştir (Cihangiroğlu vd., 2010; Basım vd. 2009). Kişiler arası adalet, yöneticilerin bireylere karşı itibar ve saygınlık çerçevesindeki davranışlarıyla ilgili iken; bilgisel adalet, uygulanan prosedürler kapsamındaki bilgi paylaşımını kapsar.

4. Yöntem

4.1. Amaç ve Önem

Bu araştırmanın temel amacı, yönetici pozisyonundaki otel çalışanlarının, örgütsel adalet algılarının iç girişimci davranışlar ile ilişkisini incelemektir. Buna ek olarak araştırmada, çalışanların örgütsel adalet algılarının belirlenmesi, iç girişimci davranışları sergileme oranı ve örgütsel adalet algısının iç girişimciliği ne düzeyde etkilediği de

incelenmiştir. Yapılan literatür araştırmalarında turizm sektöründe, örgütsel adalet algısının iç girişimciliğe etkisini ortaya koyan herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Kuşkusuz yöneticilerin örgütsel adalet algıları işletmenin gelişmesinde rol oynayacak iç girişimcilik faaliyetlerini belirleyecektir. Bu kapsamda çalışma, hizmet odaklı turizm sektöründeki işletmelere, öneriler sunma ve literatüre katkı sağlama açısından önem arz etmektedir.

4.2. Evren ve Örneklem

Bu çalışmanın evrenini, Van il sınırları içerisindeki, turizm işletme belgesi sahibi olan 9 oteldeki üst yönetici ve yönetici (bağlı çalışanı bulunan) pozisyonundaki kişiler oluşturmaktadır. Araştırmanın Van ilinde faaliyet gösteren otel işletmelerini kapsamının nedeni; Van ilinin çok sayıda yabancı turist ağırlayan (özellikle İran'dan gelen ziyaretçi sayısının yüksek olması) bir destinasyon olması, ilde bir çok turizm çeşidinin yapılmasına uygun potansiyelin mevcut olması (Van gölü, İnanç kapsamındaki camii ve medereseler vb.) ve gelen ziyaretçi çeşitliliğinin (din, kültür, ticaret vb amaçlarla gelen ziyaretçiler) yüksek olması şeklinde sıralanabilir. Bu etkenler işletmelerin yenilikçi ve girişimci aktivitelerde bulunmasının önemini daha da arttırmaktadır.

Otel yöneticilerinin araştırma kapsamına alınmasının nedeni, iç girişimcilik faaliyetlerinin genellikle yönetici pozisyonlarındaki kişilerce gerçekleştirilmesi ve bu yeniliklerin kapsamlı kararları ve süreçleri gerektirmesi şeklinde ifade edilebilir. İç girişimciliğin, işletme kapsamında yapılan büyük ve köklü yenilikleri ve önemli ölçüdeki riskleri ifade etmesi dolayısıyla, çalışmada yönetici pozisyonundaki kişilerden bilgi toplanması uygun görülmüştür. Otel işletmelerinde, liderlik ve girişimcilik faaliyetlerinin gerçekleşmesinde genellikle yönetici pozisyonundaki kişiler etkin rol oynamaktadır. Yönetici ve üst yönetici pozisyonlarındaki kişilere yönelik işletme sahibi, hissedarları veya üst yöneticileri tarafından gerçekleştirilen davranışların, örgütsel adalet kapsamında algılanması iç girişimci aktiviteleri de etkileyeceğinden, araştırmada örneklem ve evren seçimi bu şekilde gerçekleştirilmiştir.

Araştırma için İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü ile iletişime geçilerek bu otellerin isimleri ve adresleri alınmış, otellere gidilerek anket yardımıyla veri toplanmıştır. Araştırmada otellerden alınan bilgiler doğrultusunda evrenin tamamına (132 kişi) ulaşılmaya çalışılmış ve 132 adet anket dağıtılmıştır. Bu anketlerden analize konu olabilecek boyutta doğru doldurulan anket sayısı 82 olarak kaydedilmiştir. % 5 hata payı ile ulaşılması gereken örnek büyüklüğünden % 6.6 lık bir sapma meydana gelmiştir.

4.3. Veri Toplama Aracı ve Verilerin Toplanması

Çalışmada, nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmada anket uygulanacak kişiler, kartopu örneklem yöntemiyle belirlenmiştir. Anket yardımıyla elde edilen bilgiler, SPSS programı ile analiz edilerek yorumlanmış ve sonuç kısmında bu bulgular değerlendirilerek öneriler sunulmuştur. Araştırma kapsamında oluşturulan anket formunun ilk kısmında demografik özellikleri belirleyen sorular yer almaktadır. Anket formunun ikinci ve üçüncü kısmında ise iç girişimcilik ve örgütsel adalet algısı sorularının yer aldığı beşli likert ölçeğine göre hazırlanmış sorular bulunmaktadır. Sosyal bilimlerde çoğunlukla içsel güvenilirlik için Cronbach Alfa katsayısının kullanıldığı görülmektedir. Cronbach Alfa katsayısının 0.70 olması içsel güvenilirlik için yeterli kabul edilmektedir (Şahin ve Taşkaya, 2010). Güvenilirlik kapsamında anket sorularının Cronbach Alfa katsayıları verilmiş ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.

Otel yöneticilerinin örgütsel adalet algılarını belirlemek üzere Colquitt (2001) tarafından tasarlanan ve 20 sorudan oluşan Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği (Organizational Justice Scale) kullanılmıştır. Birçok farklı araştırmada kullanılan (Şahin ve Taşkaya, 2010; Cihangiroğlu vd., 2010) bu ölçekte, işlemsel adalet algısını ölçmek amacıyla 7, dağıtımsal adalet algısını ve kişiler arası adaleti ölçmek amacıyla 4, bilgisel adalet algısını ölçmek amacıyla 5 soru yer almaktadır. Örgütsel adalet algısı boyutları Cronbach Alfa değerleri işlemsel adalet için 0,852; dağıtımsal adalet için 0,886; kişiler arası adalet için 0,918; bilgisel adalet için 0,864 bulunmuştur.

Katılımcıların iç girişimcilik seviyesini belirlemek için Durmaz (2011)'in daha önce yapılan çalışmalardan faydalanarak oluşturduğu ve yenilikçilik kapsamında 5, risk alma ve proaktiflik kapsamında 10, özerklik kapsamında ise 6 ifadenin bulunduğu, 3 faktörden oluşan toplam 21 soruluk ölçek kullanılmıştır. İç girişimcilik ölçeği Cronbach Alfa değerleri yenilikçilik için 0,870; risk alma ve proaktiflik için 0,887; özerklik için 0,854 bulunmuştur. İç girişimcilik ve örgütsel adalet algısı ölçeklerinin geçerliliğini test etmek için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Verilerin faktör analizi için uygunluğu KMO katsayısı ve Barlett Sphericity testi ile incelenmiştir. Ölçeğin KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) değeri 0,845, veri tabanından anlamlı faktörler çıkarılabileceğini ifade eden Barlett Sphericity testi değeri 1031,862 ($p < 0,05$) olarak bulunmuştur. Faktör analizine ilişkin bulgular Tablo 1 ve Tablo 2 de sunulmuştur.

Tablo 1: İç Girişimcilğe İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

F	Önermeler	F1	F2	F3
Yenilikçilik	1. Yeni fikirlere açık biri olduğumu düşünüyorum	,859		
	2. İş arkadaşlarımı yenilikçi olmaları hususunda motive ederim	,789		
	3. İşimle ilgili yeni bir şeyler yapmak için çabalarım	,877		
	4. Astlara yetki vermenin yaratıcı fikirlerin ortaya çıkmasına yardımcı olduğu kanaatindeyim	,506		
	5. Araştırma Geliştirme faaliyetlerine, teknolojik liderliğe ve yenilikçiliğe önem veririm	,764		
	6. Belirsizlik durumunun atağa geçmek için bir fırsat olduğuna inanırım	,664		
Risk Alma ve Proaktiflik	7. İş çevremdeki fırsatları değerlendirmede işletme kaynaklarını (zaman, para, insan gücü) kullanmada başarılıyım	,784		
	8. Üzerinde çok çalıştığım bir planda gerekirse büyük değişiklikler yapmaktan çekinmem	,669		
	9. Görevin başarısına inanırsam her türlü riski üstlenebilirim	,592		
	10. Yüksek riskli projelere güçlü bir yatkınlığım vardır	,796		
	11. Belirsizlik içeren durumlarda karar verirken olası yüksek getiriye en üst düzeye çıkarmak amacıyla cesur tavır takınırım	,757		
	12. İş çevresindeki faaliyetleri değerlendirmek için gelişmeleri takip etmek yerine onların önünde olmaya çalışırım	,526		
	13. İşyerimde yapılacak uzun vadeli planlama çalışmalarına yüksek hayal gücüm ve irademe katılmak isterim	,742		
	14. İşyerimde yeni uygulama, ürün, teknik veya teknoloji geliştirme konusunda en önde olmaya çalışırım	,499		
	15. Herhangi bir görevde tek başıma çalışmayı tercih ederim	,739		
Özerklik	16. Yeni bir proje üzerinde çalışırken gideceğim yön konusunda her türlü özgürlüğe sahibim	,736		
	17. Yeni bir fikri ortaya atarken diğerlerinin onayını beklemem	,848		
	18. İşimle ilgili bir yeniliği geliştirirken üstlerime danışmadan karar alabilirim	,831		
	19. İşimle ilgili bir yeniliği geliştirirken standart işletme prosedür ve kurallarını devre dışı bırakabilirim.	,820		
Açıklanan Varyans Yüzdesi		24,38	19,66	18,39
Toplam Varyans Yüzdesi		24,38	44,04	62,44

Yapılan faktör analizi sonucunda özerklik faktörüne ait “İş hayatında, diğerlerinin düşüncelerinin ne olduğu konusunda kaygı duymadan kendi yolumda ilerlerim” ile risk alma ve proaktiflik faktörüne ait “Gelişmelerin beni yönlendirmesine izin vermeyip, gelişmeleri yönlendirmeye çalışırım” ifadeleri ölçekten çıkarılmıştır. Açıklanan toplam varyans yüzdesi 62.44 olarak bulunmuştur.

Tablo 2: Örgütsel Adaletle İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

F	Önermeler	F1	F2	F3	F4
İşlemsel Adalet	1. Fikirlerimi ve duygularımı karar süreçlerinde ifade edebiliyorum	,732			
	2. Alınan kararlar üzerinde etkili olduğumu düşünüyorum	,748			
	3. Kararlara varılma süreci tutarlı bir şekilde uygulanıyor	,511			
	4. Kararlara varılırken tarafsız davranılıyor	,608			
	5. Kararlara varılırken süreçler doğru bilgilere dayandırılıyor	,704			
	6. Varılan kararlara itiraz ederek, durumun yeniden değerlendirilmesini talep edebilirim	,753			
	7. Kararlara varılma süreci iş ahlakına uygun olarak gerçekleştiriliyor	,512			
Dağıtimsal Adalet	8. Elde ettiğim kazançlar(ücret, terfi vb.) işteki çabamı yansıtıyor		,785		
	9. Elde ettiğim kazançlar yaptığım işe uygun		,876		
	10. Elde ettiğim kazançlar kuruma yaptığım katkıyı yansıtır		,777		
	11. Göstermiş olduğum performans karşılığında, hakkım olanı elde ediyorum		,834		
Kişilerarası Adalet	12. Amirim bana nazik davranır			,735	
	13. Amirim bana değer verir			,704	
	14. Amirim bana saygılı davranır			,819	
	15. Amirim bana haksız yorum ve eleştiriler yöneltmez			,843	
	16. Amirim benimle olan diyaloglarında samimidir				,831
Bilgisel Adalet	17. Amirim benimle ilgili kararları alırken bunu ayrıntılı bir şekilde bana açıklar				,706
	18. Amirimin yaptığı bu açıklamaları mantıklı buluyorum				,689
	19. Amirim benimle ilgili kararları alırken beni zamanında bilgilendirir				,631
	20. Amirim bilgi aktarırken herkesin anlayacağı dilden konuşur				,601
Açıklanan Varyans Yüzdesi		27,01	16,42	14,36	10,87
Toplam Varyans Yüzdesi		27,01	43,43	59,80	70,67

Örgütsel adalet algısı ölçeğine yönelik yapılan faktör analizi sonucunda herhangi bir soru çıkartılmamıştır. Açıklanan toplam varyans yüzdesi 70,67 şeklinde bulunmuştur.

5. Bulgular

Araştırmaya, üst yönetici ve bağlı çalışanı bulunan yönetici pozisyonlarında görev yapan 82 yönetici katılmıştır. Araştırmaya katılan yöneticilerin %73,2'sinin (n=60) erkek, %26,8'inin (n=22) ise kadın olduğu görülmektedir. Katılımcıların %48,8'i (n=40) bekar iken %51,2'si (n=42) evlidir. Katılımcıların %89'u (n=73) yönetici pozisyonunda çalışırken %11'i (n=9) ise üst yönetici pozisyonunda görev yapmaktadır. Yöneticilerin %45,1'i (n=37) 5 yıldızlı, %45,1'i (n=37) 4 yıldızlı, %9,8'i (n=8) de 3 yıldızlı otellerde görev yapmaktadır.

Araştırma kapsamında iç girişimcilik ve boyutları ile örgütsel adalet ve boyutlarına ilişkin ortalamalar ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Tablo 3'te çalışmada kullanılan değişkenlere ilişkin ortalamalar ve standart sap-

maların yanı sıra korelasyon katsayıları da verilmiştir. Sonuçlar incelendiğinde, iç girişimcilik alt boyutları olan yenilikçilik (ort=4,33; ss=0,72) ile risk alma ve proaktiflik (ort=4,00; ss=0,69) boyutlarının ortalamalarının yüksek olduğu belirlenmiştir. İç girişimciliğin özerklik (ort=2,93; ss=0,99) boyutuna ait ortalama ise diğer boyutlara göre daha düşük bir ortalama sahiptir.

Tablo 3: Değişkenlere Ait Ortalamalar ve Standart Sapma Değerleri

Faktör	Ort.	SS.
Yenilikçilik	4,33	0,72
Risk Alma ve Proaktiflik	4,00	0,69
Özerklik	2,93	0,99
İşlemsel Adalet	3,88	0,68
Dağıtumsal Adalet	3,63	1,12
Kişilerarası Adalet	4,06	0,99
Bilgisel Adalet	4,05	0,82
İç Girişimcilik Toplamı	3,80	0,61
Örgütsel Adalet Toplamı	3,91	0,71

Örgütsel adalet algısı boyutlarının ortalamalarına bakıldığında en yüksek ortalama sahip boyutun kişilerarası adalet (ort=4,06; ss=0,99), en düşük ortalama sahip boyutun ise dağıtumsal adalet (ort=3,63; ss=1,12) olduğu görülmektedir. Örgütsel adalet algılarına ait dört boyutun genel olarak yüksek bir ortalama sahip olduğunu söylemek mümkündür. Katılımcıların iç girişimcilik (ort=3,80, ss=0,61) toplam ortalaması ile örgütsel adalet (ort=3,91; ss=0,71) toplam ortalamasının da yüksek bir ortalama sahip olduğu görülmektedir. Personel devir oranının diğer sektörlere göre daha yüksek olduğu turizm işletmelerinde, adalet algı ortalamalarının yüksek çıkması bu sektörde adalet algısının çalışanlar için önemini farkında olduğunu bir göstergesidir. Çünkü otel işletmeleri çalışanlarının adaletsizliğe karşı ortaya koydukları ilk tepki, genellikle işletmeden ayrılmak olmaktadır.

Tablo 4: Değişkenler Arasındaki İlişki

Faktör	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Yenilikçilik	1								
Risk Alma ve Proaktiflik	,62**	1							
Özerklik	,19	,36**	1						
İşlemsel Adalet	,62**	,63**	,45**	1					
Dağıtumsal Adalet	,14	,20	,27*	,48**	1				
Kişilerarası Adalet	,39**	,34**	,05	,61**	,47**	1			
Bilgisel Adalet	,43**	,49**	,16**	,65**	,46**	,83**	1		
İç Girişimcilik	,73**	,88**	,68**	,73**	,27*	,32**	,47**	1	
Örgütsel Adalet	,48**	,51**	,30**	,83**	,73**	,86**	,87**	,55**	1

Boyutlar arası ilişkiyi açıklamak amacıyla yapılan korelasyon analizi sonuçları göz önüne alındığında, yenilikçilik ile özerklik ve dağıtımsal adalet, risk alma ve proaktiflik boyutuyla dağıtımsal adalet, özerklikle kişilerarası adalet boyutları arasında istatistiksel olarak bir ilişki tespit edilememiştir. Bunların dışında diğer tüm boyutların birbiriyle pozitif yönlü güçlü bir ilişki içinde oldukları görülmüştür. İç girişimcilik toplamı ile örgütsel adalet toplamı arasında da pozitif yönlü bir ilişki olduğu ($r=,55$) tespit edilmiştir. İç girişimcilik ile en güçlü ilişkiye sahip örgütsel adalet boyutunun işlemsel adalet ($r=,73$), en zayıf ilişkiye sahip boyutun dağıtımsal adalet ($r=,27$) olduğu anlaşılmaktadır. Bu durum, çalışanlarında işlemsel adaleti sağlıklı ve doğru bir şekilde gerçekleştirdiği algısı yaratan işletmelerin çalışanların iç girişimciliğini sergilemeleri konusunda avantajlı bir konumda olduklarının göstergesidir. Çalışanların örgütsel adalet algılarının yükselmesi yenilikçilik, risk alma ve proaktiflik ile özerklik eğilimlerinin de artmasına neden olmaktadır.

İç girişimcilikteki değişimin ne kadarının örgütsel adalet boyutları ile açıklanabileceğini ortaya koymak amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 5: Örgütsel Adalet Boyutlarının İç Girişimciliğe Etkisi

	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
Değişmez		4,382	,000		
İşlemsel Adalet	,815	8,108	,000	,525	1,904
Dağıtımsal Adalet	-,085	-,980	,330	,711	1,406
Kişilerarası Adalet	,365	2,725	,008	,295	3,385
Bilgisel Adalet	,286	2,062	,043	,227	3,614

Bağımlı Değişken: İç Girişimcilik

Yapılan analiz sonucu elde edilen varyans 30,175 ($p: 0,00$) olarak bulunmuştur. Dört bağımsız değişkenin iç girişimciliği açıklama oranı ($R^2: 0,592$) % 59 olarak bulunmuştur. Durbin-Watson katsayısı 1.745 olarak hesaplanmıştır ve bu sonuç oto-korelasyon sorunu olmadığını göstermektedir. Tolerance ve VIF değerleri de doğrusal çoklu bağlantı sorunu olmadığını göstermektedir.

Regresyon analizi sonucu, işlemsel adaletin, kişilerarası adaletin ve bilgisel adaletin iç girişimcilik davranışları üzerinde etkisinin olduğu belirlenmiştir. Adalet algısının iç girişimcilik üzerindeki etkisini en iyi açıklayan boyutun işlemsel adalet ($\beta: ,815$; sig. 0,000) olduğu görülmektedir. Örgütsel adalet algısı boyutlarından dağıtımsal adaletin (sig. 0,330) iç girişimcilik üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir.

6. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada bireylerde büyük ölçüde çevresel faktörlerin etkisiyle şekillenen örgütsel adalet algısı ile bireysel yeterlilik gerektiren ve yine çevrenin etkisiyle şekillenen iç girişimcilik davranışı ele alınmıştır. Çalışanların, örgüt içinde girişimci davranışlarda bulunmasını sağlayacak ve çalışanları bu yönde motive edecek unsurların özellikle çok dikkate alındığı günümüz ortamında, örgütsel adalet algısı da değerlendirilmesi gereken önemli konulardan biridir.

Araştırmaya katılan otel işletmelerindeki üst yöneticilerin iç girişimcilik eğilimlerinin genel olarak yüksek olduğu görülmüştür. İç girişimcilik boyutlarından özerkliğin diğer boyutlara oran ile daha düşük bir ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Araştırma kapsamına giren otel işletmelerindeki yöneticilerin adalet algılarının da yüksek olduğu belirlenmiştir. Araştırma kapsamında yapılan korelasyon analizi sonuçları; işlemsel adalet, dağıtımsal adalet, kişilerarası adalet ve bilgisel adalet boyutlarının genel olarak iç girişimcilik boyutlarıyla anlamlı pozitif yönlü bir ilişki içinde olduğunu göstermiştir. Bu boyutların genel iç girişimcilik ortalamaları ile de anlamlı bir ilişki içinde oldukları tespit edilmiştir. Örgütlerdeki adaletli uygulamalar ve bunların çalışanlar tarafından algılanması kişilerde iç girişimci davranışların ortaya çıkmasına ve gelişmesine katkı sağlayacaktır. Çalışanların potansiyellerini ortaya koyması ve bunun süreklilik arz etmesi adalet algısına bağlıdır. Adaletin sadece maddi kazanımlarda değil gayri maddi kazanımlarda da dikkatle ele alınması gerekmektedir.

Örgütsel adalet boyutlarının iç girişimcilik üzerindeki etkisini incelemek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. İşlemsel adalet, kişilerarası adalet ve bilgisel adaletin iç girişimcilik davranışları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Bu etkinin şiddeti en fazla işlemsel adalette hissedilirken, en düşük etki de bilgisel adalette gerçekleşmiştir. Örgütsel adalet algısı boyutlarından dağıtımsal adaletin iç girişimcilik üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmaması otel işletmelerindeki dağıtımsal adalet uygulamalarının gerçekleştirilme şekliyle kaynaklandığı tahmin edilmektedir. Genel olarak otel işletmeleri ücret, ikramiye, zam vb. dağıtımsal kararlarda standart sapmanın çok düşük olduğu dağılımları tercih etmektedir. Kişilere onları ilgilendiren konularda tam ve eksiksiz bilginin verilmesi, kendilerini ilgilendiren konularda fikirlerinin alınması, ikili ilişkilerde tarafsızlığın korunması konuları çalışanların iç girişimci davranış sergilemelerini tetikleyici etki yapmaktadır. Kendisine adaletsiz davranıldığını düşünen yöneticiler işletme için çaba göstermeyi bırakmaktadır. Sektörün hizmet alanında faaliyet göstermesi dolayısıyla yöneticilerin bu davranışının tespit edilmesi biraz daha zor olmaktadır. Yöneticilerin iç girişimcilik yönündeki davranışlarının somutsal olarak tespit edilmesi ve sonuçlarının hesaplanması zor olmasına karşın, iç girişimcilik getirileri işletme için oldukça önemli başarılı sonuçları doğurmaktadır.

Sonuç olarak, araştırmaya katılan işletmelerin çalışanlarının adalet algılarını yüksek tutmaya yönelik adımlar atması önerilebilir. Kendisine karşı adaletli bir şekilde davranıldığını düşünen yöneticilerin, işletmeye bağlılıkları artacağı gibi işletme için katma değerler oluşturacak girişimcilik faaliyetlerini gerçekleştirme istekleri de artacaktır. Yenilikçiliğin işletmeler için önemi büyüktür. İç girişimci uygulamalar ise bu yenilikçi davranışları gerçekleştirmenin önünü açacak itici faktördür. Bu sebeple her kademedeki yöneticinin bunun ilişkisel önemi kavraması ve desteklemesi önerilmektedir. İç girişimciliğin ortaya çıkacağı adalet duygusunun hakim olduğu bir örgüt kültürünün ve yönetim uygulamalarının varlığının her fırsatta dile getirilmesi önerilebilir. Bu tür davranışları sergileyenlerin özendiricilik anlamında gündemde tutulması bu kültürün oluşmasında faydalı olacaktır. Bu çalışma örgütsel adalet ile iç girişimcilik arasındaki ilişkiyi incelemek üzere kurgulanmıştır ileride bu alanda çalışma yapacak olan araştırmacılara örgütsel adaletin her bir boyutu ile iç girişimciliğin alt boyutlarının ilişkilendirileceği çalışmalar yapılması önerilebilir. Ayrıca örgütsel adaletin iç girişimcilik ile olan ilişkisi lider tarzı, örgüt kültürü, ödüllendirme sistemi gibi aracı değişkenler vasıtasıyla de değerlendirilebilir.

KAYNAKÇA

- AĞCA, V. VE KURT, M. (2007). "İç Girişimcilik ve Temel Belirleyicileri: Kavramsal Bir Çerçeve", Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (29), 83-112.
- ANTONCIC, B. VE HISRIC, R. D. (2001). "Intrapreneurship: Construct Refinement and Cross-Cultural Validation", Journal of Business Venturing, 16(2), 497-527.
- BASIM, H. N., ŞEŞEN, H. VE MEYDAN, C. H. (2009). "Öğrenen Örgüt Algısının Örgüt İçi Girişimciliğe Etkisi: Kamuda Bir Araştırma", Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi, 64 (3), 27-44.
- BOZKURT Ö. VE BAYRAKTAROĞLU S. (2010). "Organizasyonlardaki İç Girişimci Uygulamalar İş Tatmini Sağlamada Etkili Birer Araç Olarak Kullanılabilir mi?". Conference on Entrepreneurship Family Business and Innovation, 248-256.
- BOZKURT, Ö. VE ERDURUR, K. (2013). "Girişimci Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Eğilimindeki Etkisi: Potansiyel Girişimciler Üzerinde Bir Araştırma". Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 8(2), 57-78.
- CİHANGİROĞLU N., ŞAHİN B. VE NAKTİYOK A. (2010). "Hekimlerin Örgütsel Adalet Algıları Üzerine Bir Araştırma", ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi, 6(12), 67-82.
- CİHANGİROĞLU, N. VE YILMAZ, A. (2010). "Çalışanların Örgütsel Adalet Algısının Örgütler İçin Önemi", Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 13(19), 195-213.
- COLQUITT, J. A. (2001). "On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure". Journal of Applied Psychology, 86(3), 386-400.
- CREMER, D.D. (2005). "Procedural and Distributive Justice Effects Moderated By Organizational Identification", Journal of Managerial Psychology, 20 (1): 4-13.
- ÇOLAK, M. VE ERDOST, H. E. (2004). "Organizational Justice: A review of the Literature and Some Suggestions for Future Research". Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 22(2), 51-84.
- DURMAZ, I. (2011). Psikolojik Güçlendirme Algısının İç Girişimcilik Üzerine Etkisi. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- ELÇİ, Ş. (2006). İnovasyon Kalkınmanın ve Rekabetin Anahtarı, Ankara: İnomer.
- FOLGER R. (1993). "Justice, Motivation, and Performance Beyond Role Requirements", *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 6(3), 239-248.
- GÜLLÜCE, A. Ç. VE KAHYAOĞLU, M. (2016). "Correlation between Organizational Justice Perception and Organizational Identification: A Case Study in the Hotels of the Urartu Culture and Tourism Development Region". *International Journal of Business Administration*, 7(3), 123.
- HARTMAN S. J., AUGUSTA C. Y. VE WILLIAM P. G. (1999). "Procedural and Distributive Justice: Examining Equity in a University Setting", *Journal of Business Ethics*, 20(4), 337-351.
- İŞİK, C. VE MERİÇ, S. (2015). "Otel Yöneticilerinin Bireysel Yenilikçi Kapsamında Değerlendirilmesi: Van İli Örneği". *Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi Dergisi*, 4(1), 1-16.
- İŞCAN, Ö. F. VE SAYIN, U. (2010). "Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216.
- KNIGHT, G. (1997). "Cross-Cultural Reliability and Validity of a Scale to Measure Firm Entrepreneurial Orientation", *Journal of Business Venturing*, 12(3), 213-225.
- KONOVSKY M. A. (2000). "Understanding Procedural Justice and Its Impact on Business Organizations", *Journal of Management*, 26 (3), 489-511.
- KURATKO, D. F. (2005). "The emergence of entrepreneurship education: Development, trends, and challenges". *Entrepreneurship theory and practice*, 29(5), 577-598.
- MEYDAN, C. H. (2010). "Adalet Algısı – İç Girişimci Davranışlar İlişkisinde Kontrol Odağının Şekillendirici Rolü", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 36, 195-222.
- MEYDAN, H. C. (2011). "İş Tatmini Ve Öz Yeterliliğin Örgüt İçi Girişimciliğe Etkisi Kamu Sektöründe Bir Araştırma", *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(1), 25-40.
- MORRIS, M. H., KURATKO, D. F. VE COVIN, J. G., (2011). *Corporate Entrepreneurship and Innovation*. Natorp: Cengage/South-Western Publishers.
- NAKTİYOK, A. VE BAYRAK KÖK, S. (2006). "Çevresel Faktörlerin İç Girişimcilik Üzerine Etkileri", *Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 7(2), 77-96.
- PELİT, E. VE BOZDOĞAN, İ. (2014). "Çalışanların Örgütsel Adalet Algılamalarının Tükenmişlik Düzeyleri Üzerindeki Etkisi: Kemer'deki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 37-66.
- RUDER, G. J. (2003). *The Relationship Among Organizational Justice, Trust, and Role Breadth Self-Efficacy*, Doctor Of Philosophy, Virginia.
- SELVİTOPU, A. VE ŞAHİN, H. (2013). "Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki". *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(2), 171-189.
- STEWART, M. D., WU, Z. VE HARTLEY, J. L. (2010). "Exploring Supply Managers' Intrapreneurial Ability and Relationship Quality", *Journal of Business-to-Business Marketing*, 17(2), 127-148.
- ST-PIERRE, I. VE HOLMES, D. (2010). "The Relationship between Organizational Justice and Workplace Aggression", *Journal of Advanced Nursing*, 66(5), 1169-1182.
- ŞAHİN, B. VE TAŞKAYA, S. (2010). "Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algılarını Etkileyen Faktörlerin Yapısal Eşitlik Modeli İle İncelenmesi", *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 13(2), 85-114.
- TETİK, S. (2012). "Kamu İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının Bazı Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 239-249.
- WICKHAM, A. P. (2001). *Strategic Entrepreneurship*. London: Prentice Hall.
- WONG, S. VE PANG, L. (2003). "Motivators to Creativity in the Hotel Industry-Perspectives of Managers and Supervisors". *Tourism management*, 24(5), 551-559.
- YAVUZ, E. (2010). "Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algılamaları Üzerine Bir Karşılaştırma Çalışması", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 11(2), 302-312.