

Örgütsel Etik Değer Algısının Yenilikçi Çalışma Davranışına Etkisinde Öz Yeterliliğin Düzenleyici ve Arabulucu Rolü

Ercan Turgut¹
Milli Savunma Bakanlığı

Alptekin Sökmen²
Gazi Üniversitesi

Öz

Bu çalışmanın temel amacı, örgütlerin rekabet üstünlüğü oluşturarak hayatta kalmalarına yardım eden yenilikçi çalışma davranışı üzerinde, örgütsel etik değerler algısının etkisinde, öz yeterliliğin düzenleyici ve arabulucu rolünü ortaya koymaktır. Çalışmada öncelikle teorik çerçeve ortaya konulmuş ve bu çerçeveye uygun araştırma modeli oluşturulmuştur. Modeldeki değişkenleri ölçmek amacıyla Jung, Namkung ve Yoon'ın Örgütsel Etik Değer Algısı Ölçeği, Scott ve Bruce'un Yenilikçi Çalışma Davranışı Ölçeği ve Luthans, Avolio ve Avey'in Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin öz yeterlilik boyutu kullanılmıştır. Hazırlanan anket formu, yenilikçiliğin önemli olduğu değerlendirilen lojistik sektörünün temel işletmelerinden olan Türkiye'nin en büyük limanlarından birindeki kolayda örneklem ile belirlenen 160 çalışana uygulanmıştır. Doğrulamalı faktör ve iç tutarlılık analizleri sonucunda, ölçeklerin geçerli ve güvenilir oldukları tespit edilmiştir. ANOVA sonuçlarına göre, kaptanların yenilikçi çalışma davranışlarının diğer çalışanlara göre daha düşük olduğu ve gate biriminde çalışanların örgütsel etik değer algılarının diğer birimlere göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Korelasyon analizi neticesinde örgütsel etik değer algısı ve öz yeterlilik ile yenilikçi çalışma davranışı arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel etik değer algısının ve öz yeterliliğin, yenilikçi çalışma davranışını pozitif olarak etkilediği tespit edilmiştir. İlave olarak öz yeterliliğin yüksek olduğu durumda örgütsel etik değer algısının yenilikçi çalışma davranışını pozitif etkilediği, düşük olduğu durumda ise etkilemediği saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler

Örgütsel etik değer algısı • Yenilikçi çalışma davranışı • Öz yeterlilik • Liman işletmesi • Düzenleyici etki • Arabulucu etki

1 Yetkilendirilmiş yazar: Ercan Turgut, Milli Savunma Bakanlığı, Ankara. Eposta: ercanturgut@gmail.com

2 Gazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Ankara. Eposta: asokmen@gazi.edu.tr

Aft: Turgut, E. ve Sökmen, A. (2018). Örgütsel etik değer algısının yenilikçi çalışma davranışına etkisinde öz yeterliliğin düzenleyici ve arabulucu rolü. *İş Ahlakı Dergisi*, 11, 43–67. <http://dx.doi.org/10.12711/tjbe.2018.11.1.0007>

Örgüt içinde yeni fikirlerin ortaya atılması ve bu fikirlerin hayata geçirilmeye çalışılması, örgütlerin diğerlerine karşı rekabet avantajı kazanmasında ve bu avantajını sürdürmesinde diğer faktörlerin önüne geçmeye başlamıştır. Bu sebeple örgüt içinde çalışanlarca ortaya konulan yenilikçi davranışlar üzerine daha çok çalışma yapılmaya başlanmıştır.

Bununla birlikte örgüt ve yöneticiler tarafından daha çok sergilenmesi istenen yenilikçi davranışlar, çalışanların gönüllü olarak sergilediği fazladan rol davranışlarıdır. Aynı zamanda yenilik, hali hazırda olandan farklı olmayı ve davranmayı içerdiğinden, özü gereği riski de içinde barındırır. Mevcudu sürdürmek, daha önceden belirlenmiş ve sonuçları belirli davranış kalıpları çerçevesinde davranmayı içerir. Dolayısıyla bu tür davranışlar örgüt tarafından tanımlanmış, daha önceden yapılandırılmış davranışlar olduğundan, sergilenmesinde risk taşımayan, standart olarak sergilenmesi istenen ve örgüt üyelerince de mutad olarak sergilenen davranışlardır. Yenilikçi bir davranış ise standartların ötesine geçmeyi ifade eder. Bu tür bir davranışın sonucu daha önceden belirli değildir. Sonuç olumlu olabileceği gibi olumsuz da olabilir. Ayrıca bu tür davranışlar takım arkadaşlarınca “eski köye yeni adet getirmek” olarak algılanabileceğinden, bu davranışı sergileyenlerin takım tarafından uygulanabilecek baskıya da göğüs germesi gerekebilmektedir. Dolayısıyla yenilikçi bir fikri ortaya atabilmek ve bunu hayata geçirebilmek için, çalışanın bu eylemlerinden dolayı takım içinde yadırganmayacağı ve yenilikçi fikrin olumlu sonuçlarının amirlerince sahiplenilemeyeceği bir ortama ihtiyaç olduğu değerlendirilebilir.

Yenilikçi davranışlar çalışanlarca gönüllü olarak sergilenirler. Bu tür gönüllü davranışların, [Blau \(1964\)](#) tarafından ortaya konulan sosyal mübadele kuramı çerçevesinde, çalışma ortamı ve liderin çalışanlara yönelik sergilediği davranışların olumlu unsurlarına karşılık olarak ortaya konulabileceği düşünülebilir ([Organ, Podsakoff ve MacKenzie, 2005, s. 54](#)). Bu noktadan hareketle, çalışanların, örgüte yönelik etik değer algısına karşılık olarak yenilikçi davranış gibi gönüllü davranışları sergileyebilecekleri değerlendirilmektedir.

Çalışanlar tarafından örgüt ve yöneticiler ile ilgili etik değer algısı onların kararlarını ve davranışlarını etkilemektedir ([Arcan, 2016, s. 19](#)). Dolayısıyla örgüt ve yönetici ile ilgili etik bir algı, çalışanların yenilikçi davranışları üzerinde olumlu bir etkiye neden olabilir. Böyle bir algı sonucunda, çalışanlar sosyal mübadele kuramının gereği olarak yenilikçi davranış gibi gönüllü davranışlarla bu olumlu unsura karşılık verebilirler. Etik değerlere sahip bir ortamın, çalışanların yeni fikirlerini açıklama ve bilgilerini iş arkadaşlarıyla paylaşma konusunda psikolojik olarak kendilerini daha güvende hissetmelerine yardımcı olacağı söylenebilir. Dahası, etik değerler sayesinde yöneticiler dürüstlük, açıklık, kolektif motivasyon, fedakarlık, güvenilirlik, adalet ve adil muamele nitelikleri sergileyerek ([Brown ve Trevino, 2006; Brown, Trevino ve Harrison, 2005; Resick, Hanges, Dickson ve Mitchelson, 2006](#)) yenilikçi

çalışma davranış sürecinin her aşamasında katkıda bulunurlar. Ayrıca etik değerlerin, çalışanların kendilerini güvende hissetmesine yardımcı olacağı ve yönetici ve diğer meslektaşları ile aralarındaki iletişimi kolaylaştırarak (Martins ve Terblanche, 2003) yenilikçi davranışların sergilenmesine destek sağlayacağı düşünülebilir.

Bandura'ya (1977) göre öz yeterliliğin, pozitif çıktılara yönelik harcanan performans üzerinde olumlu etkisi vardır. Yüksek öz yeterliliğe sahip bireyler kendilerine daha zor hedefler belirlerler. Bununla birlikte yüksek öz yeterlilik, sadece pozitif çıktıları elde etmek için gösterilen çalışma azmini artırmada değil, bu çıktıları elde etmede karşılaşılabilecek zorluklara göğüs germede de yardımcı olur. Ayrıca yüksek bir öz yeterliliğin, zorluklar karşısında daha dirençli olmayı sağlayacağından, örgütün daha iyi bir yer olarak algılanmasına katkıda bulunacağı değerlendirilebilir. Böylece öz yeterliliğin yenilikçi çalışma davranışı gibi belirsizliğin yüksek olduğu ve başarıma için kendine güvenin gerektiği davranışların sergilenmesinde önemli bir yeri olduğuna inanılmaktadır.

Bu noktadan hareketle bu çalışmada, örgütsel etik değer algısının ve öz yeterliliğin yenilikçi çalışma davranışı üzerindeki etkisinin saptanması ve öz yeterliliğin örgütsel etik değer algısının yenilikçi çalışma davranışına etkisinde düzenleyici ve arabulucu rolünün ortaya konulması hedeflenmiştir.

Kavramsal Çerçeve

Örgütsel Etik Değer Algısı

Etik kavramının temelleri Yunanca “töre” manasına gelen “etos” kelimesine dayanmaktadır ve Fransızca “ethique” kelimesinden türemiştir (Köksal, 2016). Etik, sözlükte “çeşitli meslek kolları arasında tarafların uyması veya kaçınması gereken davranışlar bütünü” (Türk Dil Kurumu, 2017) olarak tanımlanmıştır. Günümüzde sürekli karşımıza çıkan etik, iyiyi ve kötüyü ya da doğruyu ve yanlış ortaya koymaya çalışan, insanın yaşamdaki asıl hedefinin ne olması gerektiğini sorgulayan, ahlaklı ve erdemli bir yaşamın hangi unsurları içerdiğini irdeleyen felsefe dalı (Uzun, 2007, s. 12) olarak ifade edilebilir. Akademik çalışmaların yanında birey ile birey, birey ile örgüt, örgüt ile örgüt arasındaki ilişki ve davranışlarda da etik değerler ortaya konulmaya çalışılmaktadır. Bu durum bizi mevcut sosyal ilişkilerin bir etik değerler sarmalı düzlemine oturmaya başladığı sonucuna götürmektedir. Nitekim etik değerler sisteminin toplumda giderek daha önemli bir hale geldiği, insan, örgüt ve daha üst kurumların davranışlarının bu değerler sistemi üzerinden değerlendirilerek onlara karşı tutumlar geliştirildiği belirtilebilir.

Değer kavramı bireysel ve toplumsal olarak ele alınmaktadır (Doğan, 2007). Bireysel boyutta, insanın kendisinde bulunmayıp ulaşmak için çaba gösterdiği, önemseydiği,

özlediği, üstün tuttuğu, gerçekleşmesi gerektiğini düşündüğü bireysel nitelikleri ifade eder. Toplumsal boyutta ise toplum veya grubun, varlığını ve işleyişini devam ettirmek amacıyla, üyelerinin ortak duygu, düşünce, amaç ve çıkarlarını yansıtan genelleştirilmiş inançları şeklinde tanımlanabilir. Ayrıca toplumsal olarak toplumun veya grubun değeri isteyip-istemediği, beğenip-beğenmediği, doğru ve yanlışları belirlediği standartlar olarak ifade etmek de mümkündür (Örselli, 2010, s. 23–24). Bu tanımlardan yola çıkarak değerleri kısaca; doğruluk doğrultusunda kararlara etki eden, insanların sorunlarla karşılaşmalarını önlemede ve karşılaştıkları sorunları çözmeye onlara yardımcı olan standartlar olarak ifade etmek mümkündür (Arıcan, 2016, s. 19).

Etik değer ise insanların hayatlarına yön veren ve davranışlarını etkileyen, ahlaki bakımdan iyi olanı betimleyen bir olgudur (Çevikbaş, 2006, s. 267). Ayrıca değeri insanların kişisel tercihlerini oluşturmada kullandıkları temel bir ölçüt olarak ifade etmek mümkündür (Coughlan, 2005, s. 47). Örgütsel etik değerler ise, çalışanların doğru veya yanlışlarının ne olduğu ile ilgili değerlerini içerir (Meydan, Köksal ve Kara, 2016, s. 146). Algılanan örgütsel etik değerler ise, çalışanların örgüt içindeki onaylanan ve onaylanmayan uygulamalara ilişkin inançlarıdır (Trevino, 1990). Bu algılamalar sonucu, çalışanın grubun onayını almak ve gruptan dışlanmamak için grup tarafından onaylanan örgütsel etik değerler çerçevesinde davranışlar sergileyeceği düşünülür (Peterson, 2002). Etik değerler ve davranışların, çalışanların motivasyon ve iş tatminini (Sökmen ve Ekmekçioğlu, 2013) ve örgütsel özdeşleşme (Sökmen, Ekmekçioğlu ve Çelik, 2015) algılarını anlamlı ve pozitif yönde etkileyerek, gerek bireysel gerekse de örgütsel düzeyde pozitif çıktılar sağladığı tespit edilmiştir.

Yenilikçi Çalışma Davranışı

Hem bir stratejiyi hem de bir süreci ifade eden yenilik, önceleri sadece örgütün araştırma-geliştirme ve pazarlama bölümlerinin sorumluluğunda görülürken, günümüz rekabet ortamında onu sadece liderin ve örgütün belirli bölümlerinin sorumluluğunda görmek yeterli değildir. Nitekim günümüz şartları bütün örgütün yeniliğe katılımını zorunlu kılmaktadır (Turgut ve Begenirbaş, 2013). O'Connor (2012) özellikle ekonominin sertleştiği dönemlerde yeniliğin «örgütsel sağlık için ekmek ve tereyağı» olarak görülebileceğini ifade etmiştir. Bu önemine binaen farklı disiplinler yenilik kavramı üzerine odaklanmış ve yeniliği farklı analiz boyutlarından ele almıştır. Bundan dolayı yeniliğe yönelik pek çok farklı tanım yapılmıştır. West ve Farr (1990) yeniliği bir rol, grup veya örgüt içinde, birey, grup, örgüt veya daha geniş perspektiften topluma fayda sağlayacak şekilde tasarlanan yeni fikirler, süreçler, ürünler veya prosedürlerin tanıtılması ve sergilenmesi şeklinde tanımlamışlardır. Daft (1978) ise yeniliği, yeni fikir ya da davranışların örgütçe benimsenmesi diye tanımlamış ve yeniliğin, örgütü değişim vasıtasıyla değişken çevreden koruduğunu belirtmiştir. Bu değişim; ürünlerde, süreçlerde, yapılarda ve yönetim sistemlerinde yenilikler sayesinde sağlanabilir (Damanpour, 1996; Turgut ve Begenirbaş, 2014).

Yenilikçi çalışma davranışının ise Janssen (2000) ve Scott ve Bruce (1994) tarafından, birbiriyle ilişkili dört faaliyet grubundan oluştuğu, bunların; problemin tanınması, fikir üretimi, yükseltilmesi ve gerçekleşmesi faaliyetleri olduğu belirtilmiştir. Bu faaliyetlerden ilk ikisi yaratıcılığa yönelik iş davranışlarını kapsarken son iki davranış seti, yeni fikirlerin tanıtımını içeren uygulama odaklı davranışları ifade eder.

De Jong ve den Hartog (2007) ise, bu dört aşamayı iki grupta toplamış ve ilk iki aşamayı “fikir üretme” aşaması, son iki aşamayı ise “uygulama davranışı” aşaması olarak ifade etmiştir. Fikir üretme aşaması, farklı seçenekleri ortaya koymak veya problemlere çözümler oluşturmak gibi mevcut kalıpların dışındaki şeylerle ilgilidir. Uygulama aşaması ise çalışanın, ürettiği fikir ile ilgili diğerlerini ikna etmek ve fikrin bir prototipini geliştirmek gibi uygulamaya dönük davranışlarını içerir. Esasında yenilikçi çalışma davranışının ilk aşaması farklı düşünmeyi içerir (Gurteen, 1998), yaratıcılıkla ilgilidir ve bilgi sahibi olmak, içsel motivasyon (Amabile, 1996), engeller karşısında kişisel girişimlerde bulunmak (Frese, Garst, ve Fay, 2007) gibi bireysel faktörlerle ilgilidir. Yenilikçi çalışma davranışının ikinci aşaması olan uygulama davranışında ise bireysel özelliklerin yanında grup faktörleri etkili olmaktadır. Bu bağlamda yenilikçi davranışın uygulama aşaması, başkalarının desteğine dayanır. Başka bir deyişle, bir kişi, fikirlerini tecrit halinde üretebilirken, bu fikirler ancak başkalarından gelen onay, destek ve kaynaklarla başarıyla uygulanabilir (Axtell ve ark., 2000).

Yenilikçi Çalışma Davranışı Etik Değer İlişkisi

Diğer faktörlerle birlikte etik de yenilikçi çalışma davranışı üzerinde etkilidir. Örneğin etik bir iklimin, yenilikçi çalışma davranışını olumlu etkilediği pek çok çalışma ile (Akkoç, 2012; Cavus ve Bicer, 2016; Topcu, Gursoy ve Gurson, 2015; Yeşil, Mavi ve Ceyhan, 2017) ortaya konulmuştur. Bunun yanında etik liderliğin, yenilikçi çalışma davranışını olumlu etkilediğine yönelik çalışmalar da (Yidong ve Xinxin, 2013; Zahra ve Waheed, 2017) bulunmaktadır.

Çalışanların sergiledikleri yenilikçi davranışlar, çalışanların görev tanımlarının dışında olan ve gönüllü olarak sergilenen ekstra rol davranışlarıdır. Örgütsel vatandaşlık davranışı ve yenilikçi davranış gibi gönüllü olarak sergilenen davranışlar ekonomik beklentilerle sergilenmezler. Bu tür davranışlar Blau'nun (1964) ortaya koyduğu sosyal mübadele teorisi (social exchange theory) kapsamında değerlendirilir. Blau, mübadelede ekonomik ve sosyal olmak üzere iki çeşit ilişki olduğunu belirtmektedir. Ekonomik mübadelede davranış belli kurallarla tanımlanmış sözleşmeler çerçevesinde ortaya konulur ve davranışın sonucu genellikle ekonomik olarak karşılık bulur. Burada sınırları ve karşılıkları belirlenmiş bir davranış ilişkisinden söz edilebilir (Moideenkutty, 2005). Sosyal mübadelede ise işbirlikçi bir yaklaşım söz konusudur. Davranışlar ve karşılıkları daha önceden belirlenmemiştir. Burada karşılık genellikle maddi olmayan unsurları içerir. Taraflar birbirlerine sağladıkları kay-

nağa karşılık beklerler. Bununla birlikte karşılık gönüllülüğe tabidir. Bu davranışlar yenilikçi davranış, örgütsel vatandaşlık davranışı gibi gönüllü olarak yerine getirilen davranışları içerir (Organ, Podsakoff ve MacKenzie, 2005, s. 54). Bu bağlamda etik değerlerin benimsenmesi yöneticiler ile çalışanlar arasındaki sosyal mübadele ilişkisini arttırmak suretiyle, çalışanların bu ilişkide daha çok yenilikçi çalışma davranışı sergileyerek karşılık vermelerini sağlayabilir (Brown, Trevino ve Harrison, 2005; Yidong ve Xinxin, 2013). Dahası, etik değerler sayesinde yöneticiler dürüstlük, açıklık, kolektif motivasyon, fedakarlık, güvenilirlik, adalet ve adil muamele nitelikleri sergileyerek (Brown ve Trevino, 2006; Brown, Trevino ve Harrison, 2005; Resick, Hanges, Dickson ve Mitchelson, 2006) yenilikçi çalışma davranış sürecinin her aşamasında katkıda bulunurlar.

Yenilikçi çalışma davranışının ilk aşaması olan fikir üretmede, etik değerler yönetici ve çalışanlar arasındaki iki yönlü iletişimi kolaylaştırarak yöneticinin astlarını dinlemesine olanak sağlar. Böylelikle çalışanlar, iş süreçlerini ve prosedürlerini iyileştirmek için yeni fikirler üretmeye ve ifade etmeye teşvik edilirler (Martins ve Terblanche, 2003). Etik yaklaşımlar, yenilikçi iş davranışının ikinci aşaması olan yeni fikirlerin tanıtılması aşamasında, fedakârlık ve dürüstlük özelliklerini sergilemek suretiyle, çalışanlara katkıda bulunurlar (Gardner, Avolio, Luthans, May ve Walumbwa, 2005), çalışanlarda fikirlerini tanıtımaya yönelik konuşmak için daha psikolojik bir güvenlik hissi uyandırır.

Bu bağlamda, liderin etik değerlere sahip olmasının ve etik değerler ortamının örgüt içinde tesis edilmiş olmasının, bireylerin, statükoya meydan okuyan yeni fikirlerini konuşma ve bilgilerini iş arkadaşlarıyla paylaşma konusunda psikolojik olarak kendilerini daha güvende hissetme olasılığını arttıracakı düşünülmektedir (Janssen, 2000, 2003). Tersine, takipçiler liderlerini kendi çıkarlarıncı hareket eden, standartlaştırılmış ilkelere uzak ve ahlaka aykırı görürlerse, liderlerle çelişen fikir önermeyi bırakabilirler. Dahası, etik değerlere sahip liderler, grup içinde iki yönlü açık iletişimi savunur, astlarına içtenlikle kulak verir ve fikirlerini ve endişelerini ifade etmeye onları teşvik ederler; bu da takipçileri mevcut çalışma prosedürlerini, yollarını ve süreçlerini iyileştirmek için yeni fikirler üretmeye teşvik eder (Martins ve Terblanche, 2003).

Tüm bu hususlar çerçevesinde, çalışanların etik değer algılarının onların yenilikçi çalışma davranışları sergilemelerine olumlu etkide bulunacağı değerlendirilerek aşağıda belirtilen hipotez ortaya konulmuştur.

Hipotez 1: Çalışanların olumlu örgütsel etik değer algıları yenilikçi çalışma davranışlarını olumlu etkiler.

Öz Yeterliliğin Düzenleyici ve Arabulucu Etkisi

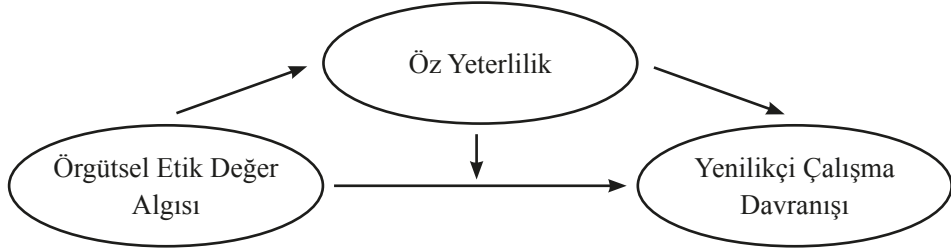
Albert Bandura tarafından 1960'lı yıllarda ortaya konulan sosyal bilişsel kurama göre birey, davranışlarında pasif değildir. Dolayısıyla davranışlarda birey ve çevresi sürekli bir etkileşim halinde bulunur ve ileriki davranışlar bu etkileşimler sonucu ortaya konulur. Bu kuram çerçevesinde öz yeterlilik, insanların davranışlarının ve motivasyonlarının önemli bir parçasını oluşturur. Bandura (1995) öz yeterlilik kavramını, olası durumları yönetmek için gerekli olan hareket usullerini planlama ve icra etme konusunda kişinin kendisine olan inancı şeklinde tanımlamıştır. Benzer şekilde Stajkovic ve Luthans (1998) da öz yeterliliği, spesifik bir göreve yönelik olarak kişide bulunması gereken motivasyonlar, kişinin bilişsel kaynakları ve yetenekleri hakkındaki görüşleri şeklinde ifade etmişlerdir. Buna göre insanların bir davranışı gerçekleştirme olasılıkları o davranış ile ilgili kendilerini yeterli hissedip hissetmedikleriyle ilgilidir. Kendilerini yeterli görüyorlarsa davranışı sergileme olasılıkları daha yüksek, yeterli görmediklerinde ise sergileme olasılıkları daha düşüktür.

Hedef belirleme teorisi kapsamında, ulaşması zor amaçlar saptayan bireyin nispeten daha basit amaçlar hedefleyen bireye göre amacına ulaşma yönünde daha fazla çabala-yacağı, daha çok motive olacağı ve yüksek performans göstereceği değerlendirilmektedir (Yılmaz ve Turgut, 2016). Öz yeterliliği yüksek olan kişilerin daha büyük hedefler belirleme, daha zor işlere girişme ve hedeflerine ulaşmak için daha çok çaba gösterme eğilimlerinin yüksek olduğu değerlendirilir (Arseven, 2016). Öz yeterliliği düşük olan bireyler, kapasiteleri hakkındaki endişeleri sebebiyle aşırı riskten kaçınıbilirler (Shacklock, Manning ve Host, 2011). Bu sebeple, öz yeterliliği yüksek olan kişilerin, düşük olanlara göre gerçekleştirilmesi güç olan yenilikçi davranışları daha çok sergileyecekleri değerlendirilir. Nitekim daha önceki çalışmalar öz yeterliliğin yenilikçi çalışma davranışı üzerinde pozitif etkisi olduğunu ortaya koymuştur (Ebrahimpour, Ajirloo ve Momeni, 2014; Gong, Huang ve Farh, 2009; Hsiao, Chang, Tu ve Chen, 2011; Tierney ve Farmer, 2004). Ayrıca öz yeterlilik algısının, kişiyi niyetlendiği işleri yapabilmesi için göstermesi gereken çabalardan ve ortaya çıkacak engellerden yılmaması yönünde etkileyeceği değerlendirilir (Caprara, Barbaranelli, Borgogni ve Steca, 2003). Dolayısıyla örgütsel etik değer algısının, yenilikçi çalışma davranışı üzerindeki etkisinin en azından bir bölümünün öz yeterlilik üzerinden gerçekleşeceği söylenebilir. Özetle, öz yeterliliği yüksek kişilerin yenilikçi çalışma davranışı gibi gerçekleştirilmesi zor ve riskli davranışları, örgütsel etik değer algısı gibi çevresel uyaranlara ihtiyaç hissetmeden sergileyecekleri, bunun yanında öz yeterliliği daha düşük olan bireylerin ise daha çok çevresel motivelere ihtiyaç duyacağı değerlendirilmektedir. Bu noktadan hareketle öz yeterliliğin örgütsel etik değerler algısı ile yenilikçi çalışma davranışı arasında düzenleyici ve arabulucu bir rolü olduğu düşünülerek oluşturulan hipotezler aşağıdadır.

Hipotez 2: Çalışanların olumlu yöndeki örgütsel etik değer algıları ile yenilikçi çalışma davranışları arasında öz yeterliliğin düzenleyici bir rolü vardır.

Hipotez 3: Çalışanların olumlu yöndeki örgütsel etik değer algıları ile yenilikçi çalışma davranışları arasında öz yeterliliğin arabulucu bir rolü vardır.

Kavramsal çerçeveye göre hazırlanan araştırma modeli aşağıda sunulmuştur.



Şekil 1. Araştırma modeli.

Araştırmanın Yöntemi

Araştırma, nicel yönelimli araştırma deseni içerisinde yer alan tarama araştırması (survey research) yöntemiyle yürütülmüştür.

Katılımcılar

Araştırmanın evrenini, Lojistik konusunda Türkiye’de önemli bir yeri olan uluslararası bir liman işletmeciliğinin çalışanları oluşturmaktadır. Veriler bu işletmeden, kolayda örneklem yöntemiyle ulaşılabilen çalışanlardan toplanarak bilgisayar ortamına aktarılmış ve 160 kişilik örneklem üzerinde analizler gerçekleştirilmiştir.

Lojistik sektörünün James Thomson’un (1969) temel teknolojiler sınıflamasına göre kurallar, standart prosedürler ve denetim ile birimleri birbirine bağladığı düşünülse de günümüzde bütün birimlerin işbirliği ve karşılıklı uyum içerisinde çalışmasını gerektiren yoğun teknolojiyi kullandığı görülmektedir. Bir limanda pek çok farklı işlemin aynı anda ve yüksek bir koordinasyonla yapılması gerekmektedir. İşlemlerin tam ve zamanında yürütülebilmesi için yoğun bir planlama ve birimler arası koordinasyon gerekir. Ayrıca bu işlemlerin düzgün bir şekilde yürüebilmesi için etik kodlara da ihtiyaç duyulmaktadır. Lojistik sektörünün temel işletmesi olan limanların teknoloji yoğun örgütler olduğu değerlendirildiğinden, çalışmada bir liman işletmesi seçilmiştir.

Yeniliğin işletme düzeyinde gerçekleşmesinde sadece bir bölümün değil, bütün bölümlerin sürece doğrudan ya da dolaylı olarak katkıda bulunduğu görülmektedir. Bu bağlamda yenilik, işletmedeki bütün bölüm ve çalışanları kapsayan ve bu bölüm ve çalışanların bütünleşik ve koordineli bir şekilde yürüttükleri bir faaliyet olarak görülmemelidir. Aksi takdirde yeniliği tek bir bölümün görevi gibi algılamak, yeniliğin ekonomik

ve sosyal başarısında önemli problemlere yol açabilecektir (Uzkurt, 2008, s. 25). Bu sebeple çalışmada veriler işletmenin bütün bölümleri ve çalışanlarından toplanmıştır.

Katılımcıların çoğunluğunu erkekler (%92,5) oluşturmaktadır. Çalıştıkları birimler atölye (%19,4), dokümantasyon (%14,4), gate (%10), IT (%10,6), marin (%21,3) ve operasyon (%24,4) dur. Görevleri ise sorumlu (%26,3), kaptan (% 15,0), memur (%25,6), operatör (%12,5) ve teknisyen (%20,6) şeklindedir.

Ölçekler

Örgütsel etik değerler algısı ölçeği olarak Victor ve Cullen (1987) ve Hunt, Wood ve Chonko'nun (1989) ölçeklerinden Jung, Namkung ve Yoon (2010) tarafından uyarlanan 5 ifadeli ölçeğin Meydan, Köksal ve Kara (2016) tarafından yapılan Türkçe uyarlaması kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirliğini belirlemek için iç tutarlılık değeri hesaplanmış ve ölçeğin ilk maddesinin iç tutarlılığı bozduğu tespit edilmiştir. Bu madde çıkartılarak iç tutarlılık tekrar hesaplandığında, iç tutarlılık değeri 0,737 olarak hesaplanmıştır. Meydan ve arkadaşları (2016) çalışması incelendiğinde o çalışmada da ilk maddenin iç tutarlılığı bozduğu için analizden çıkartıldığı ve iç tutarlılık değerinin 0,714 olarak bulunduğu görülmüştür. Ölçeğin geçerliliği, doğrulayıcı faktör analizi ile sınanmış ve ölçeğin veri setine uyumluluğu saptanmıştır. DFA sonuçlarında ölçeğin iyi uyuma sahip olduğu belirlenmiştir ($\Delta\chi^2=6,09$, $SD=5$, $\Delta\chi^2/SD=1,22$, $GFI=0,98$, $NFI=0,95$, $RMSEA=0,03$).

Öz yeterliliği ölçmek için Luthans, Avolio ve Avey'in (2007) psikolojik sermaye ölçeğinin öz yeterlilik boyutu kullanılmıştır. Beşli Likert şeklinde tek boyutlu ve altı ifadeli ölçek, Türkçeye Erkmen ve Esen (2013) tarafından uyarlanmıştır. Ölçeğin iç tutarlılık değeri 0,729 olarak bulunmuştur. DFA sonuçlarında ölçeğin kabul edilebilir uyuma sahip olduğu belirlenmiştir ($\Delta\chi^2=8,99$, $SD=5$, $\Delta\chi^2/SD=1,79$, $GFI=0,98$, $NFI=0,96$, $RMSEA=0,07$).

Yenilikçi çalışma davranışını ölçmek için Scott ve Bruce (1994) tarafından geliştirilen ve Türkçe yazında pek çok çalışmada (Akkoç, Turunç ve Çalışkan, 2011; Çalışkan, 2013; Turgut ve Begenirbaş, 2014) kullanılan, beşli Likert şeklindeki tek boyutlu ve altı ifadeli ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin iç tutarlılık değeri 0,706 olarak hesaplanmıştır. DFA sonuçlarında ölçeğin kabul edilebilir uyuma sahip olduğu belirlenmiştir ($\Delta\chi^2=9,14$, $SD=5$, $\Delta\chi^2/SD=1,82$, $GFI=0,98$, $NFI=0,96$, $RMSEA=0,07$).

Bulgular

Bağımsız, bağımlı ve düzenleyici-arabulucu değişkenlere yönelik ilişkiler Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1
Değişken Arası İlişkiler

Değişkenler		Ort.	SS	1	2	3
Örgütsel Etik Değer Algısı	(1)	4.15	.62	(.71)		
Öz Yeterlilik	(2)	3.87	.63	.326**	(.72)	
Yenilikçi Çalışma Davranışı	(3)	4.09	.57	.317**	.583**	(.70)

* $p < .05$, ** $p < .01$ (Parantez içleri Cronbach Alfa iç tutarlılık değerlerini ifade eder).

Tablo 1 incelendiğinde tüm değişkenlerin ortalamasının ortalamanın üzerinde olduğu ve standart sapmalarının 1’ın altında ve en yüksek değer olan 5’e yakın olduğu görülmektedir. Bu durum, çalışanların, örgütü etik değerlerin olduğu bir yer olarak algıladıklarını göstermektedir. Ayrıca bu sonuçlar, çalışanların, yenilikçi çalışma davranışlarının ve öz yeterliliklerinin yüksek olduğu şeklinde değerlendirilebilir. Değişkenler arasındaki ilişkiler incelendiğinde ise örgütsel etik değer algısı ile öz yeterlilik ($r = 0.326$, $p < .01$) ve yenilikçi çalışma davranışı ($r = 0.317$, $p < .01$) arasındaki ilişkilerin, öz yeterlilik ile yenilikçi çalışma davranışı ($r = 0.583$, $p < .01$) arasındaki ilişkiye göre daha düşük olduğu görülmüştür. Bununla birlikte tüm değişkenler arasındaki ilişkilerin anlamlı ve pozitif yönlü olduğu tespit edilmiştir.

Değişkenlerin ortalamaları arasında farkın olup olmadığını demografik değişkenler bakımından analiz etmek amacıyla ANOVA yapılmıştır. Çalışılan birime göre, örgütsel etik değerler algısının birimlere göre farklı algılandığı ($F(5,154) = 19,52$, $p < .01$) tespit edilmiştir. Gruplar arasındaki farklılıklar post hoc testlerinden tukey HSD testi ile ortaya konulmuştur. Yapılan değerlendirme neticesinde gate (Ort = 3,07, ss = 0,33) biriminde çalışanların örgütsel etik değerler algısının diğer birimlere göre anlamlı bir şekilde düşük olduğu tespit edilmiştir. Yine ANOVA sonuçlarına göre öz yeterliliğin birimlere göre farklılık gösterdiği ($F(5,154) = 8,47$, $p < .01$) ve tukey HSD testi sonuçlarına göre bu farklılığın marin (Ort = 3,70, ss = 0,19) bölümünün öz yeterlilik algısındaki düşüklükten kaynaklandığı görülmüştür. Ayrıca ANOVA analizi sonucunda, yenilikçi çalışma davranışının da birimlere göre farklı olduğu ($F(5,154) = 15,33$, $p < .01$) ve bu farklılığın, Tukey HSD Testi sonuçları neticesinde marin (Ort = 3,32, ss = 0,36) biriminin çalışanlarının ortalamalarının diğer birimlere göre olan düşüklüğünden kaynaklandığı saptanmıştır.

Görev türüne göre örgütsel etik değerler algısının farklı olduğu ($F(4,155) = 5,91$, $p < .01$) görülmüştür. Kaptan (Ort = 4,40, ss = 0,20) ve teknisyenlerin (Ort = 4,38, ss = 0,52) örgütsel etik değer algıları yüksek iken, memur (Ort = 3,99, ss = 0,52) ve operatörlerin (Ort = 3,86, ss = 0,85) örgütsel etik değer algıları anlamlı bir şekilde düşüktür. Öz yeterlilikte ise teknisyenlerin öz yeterliliklerinin (Ort = 4,43, ss = 0,61) diğerlerinden anlamlı şekilde yüksek olduğu görülmüştür. Yenilikçi çalışma davranışı ortalamalarına göre ise kaptanların ortalamalarının (Ort = 3,34, ss = 0,34) diğerlerine göre anlamlı bir şekilde düşük olduğu görülmüştür.

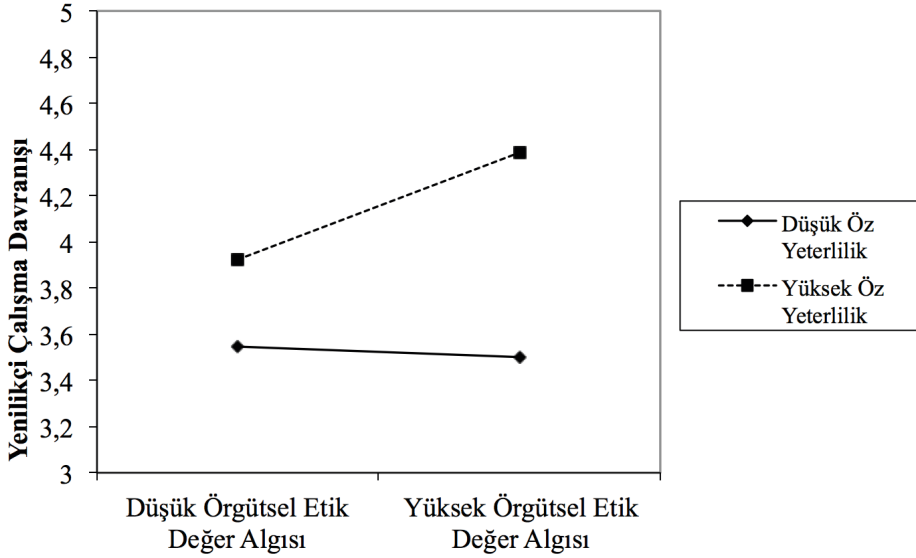
Örgütsel etik değer algısının yenilikçi çalışma davranışına etkisinde, öz yeterliliğin düzenleyici ve arabulucu rolü hiyerarşik regresyon analizi ile Hayes'in (2012; 2013) SPSS programı için geliştirmiş olduğu PROCESS makrosu kullanılarak analiz edilmiştir.

Öz yeterliliğin düzenleyici rolünü analiz etmek için oluşturulan ve Tablo 2'de gösterilen regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. ($R = .622$, $R^2 = .387$, $F = 32.892$, $p < .01$). Analiz sonuçları, örgütsel etik değer algısının, yenilikçi çalışma davranışının anlamlı ve pozitif bir yordayıcısı olduğunu göstermektedir ($\beta = .315$, $t = 7.320$, $p < .01$). Bu bulgu ışığında, "Çalışanların örgütsel etik değer algıları yenilikçi çalışma davranışlarını olumlu etkiler." şeklinde oluşturulmuş bulunan hipotez 1'in desteklendiği ifade edilebilir. Yine tablo 2 incelendiğinde, etkileşimsel değişkenin (öz yeterlilik x örgütsel etik değer algısı) anlamlı ve pozitif bir şekilde yenilikçi çalışma davranışını yordadığı ($\beta = .127$, $t = 2.729$, $p < .01$) ve etkileşimsel değişkenin modele girmesi ile R^2 'nin %2,93 arttığı ve bu artışın anlamlı olduğu ($F = 7.450$ $p < .01$) görülmektedir. Yani öz yeterlilik, örgütsel etik değerler algısının yenilikçi çalışma davranışına etkisinde %2,93'lük ilave bir varyansı açıklamaktadır. Bu sonuç öz yeterliliğin düzenleyici rolü olduğunu göstererek "Çalışanların olumlu örgütsel etik değer algıları ile yenilikçi çalışma davranışları arasında öz yeterliliğin düzenleyici bir rolü vardır" şeklinde kurulan Hipotez 2'nin desteklendiğini ifade etmektedir.

Tablo 2
Öz Yeterliliğin Düzenleyici Rolü İçin Oluşturulan Regresyon Modeli Analizi

Değişkenler	β	Std. Hata	t	p
Sabit	3,8359	,0424	90,3925	.0000
Öz Yeterlilik	,3156	,0431	7,3207	.0000
Örgütsel Etik Değer Algısı	,1049	,0425	2,4715	.0145
Öz Yeterlilik x Örgütsel Etik Değer Algısı	,1271	,0466	2,7295	.0071
Öz Yeterliliğin Düzenleyici Etkisi	β	Std. Hata	t	p
Düşük	-,0222	,0587	-,3774	.7064
Orta	,1049	,0425	2,4715	.0145
Yüksek	,2320	,0670	3,4608	.0007
Model Özeti	R	R^2	F	p
	,6225	,3875	32,8929	.0000
Etkileşim neticesinde artan R^2	ΔR^2	F	Sd.	p
	,0293	7,4502	156	.0071

Aiken, West ve Reno'nun (1991) önerileri doğrultusunda, öz yeterlilik ile örgütsel etik değerler algısının çarpımsal sonucunun etki büyüklüğü ise $f^2 = 0,045$ olarak hesaplanmış ve düşük etkiye yakın büyüklükte olduğu bulunmuştur. Örgütsel etik değer algısı ile öz yeterliliğin etkileşiminin büyüklüğünü ve yönünü belirlemek için, düşük ve yüksek düzeydeki öz yeterlilik durumlarında, örgütsel etik değer algısının yenilikçi çalışma davranışı üzerindeki etkisi grafiksel olarak Şekil 2'de gösterilmiştir.



Şekil 2. Örgütsel etik değer algısı ile yenilikçi çalışma davranışı ilişkisinde öz yeterliliğin düzenleyici etkisi.

Şekil 2’den ve Tablo 2’den anlaşılacağı üzere, öz yeterliliğin düşük ($\beta = -.022, t = -.377, p > .01$) olduğu durumda örgütsel etik değer algısı ile yenilikçi çalışma davranışı arasındaki ilişki anlamsızken, yüksek olduğu durumda ($\beta = .232, t = 3.460, p < .01$) ilişki pozitif ve anlamlıdır.

Öz yeterliliğin arabulucu rolünü analiz etmek için Baron ve Kenny’in (1986) önerdiği dört aşamalı arabuluculuk analizi yaklaşımı çerçevesinde oluşturulan regresyon modeli Tablo 3’te sunulmuştur. Regresyon analizi sonuçları; birinci adımda örgütsel etik değer algısının yenilikçi çalışma davranışı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin ($\beta = .317, p < .01$) olduğunu, ikinci adımda örgütsel etik değer algısının öz yeterlilik üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin ($\beta = .326, p < .01$) olduğunu, üçüncü adımda öz yeterliliğin yenilikçi çalışma davranışı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin ($\beta = .583, p < .01$) olduğunu göstermiştir. Dördüncü adımda örgütsel etik değer algısı ve öz yeterliliğin birlikte yenilikçi çalışma davranışı üzerindeki etkisine bakıldığında, örgütsel etik değer algısının yenilikçi çalışma davranışı üzerindeki etkisinin ($\beta = .141, p < .01$) öz yeterliliğin modele sokulmadan önceki seviyesinden daha düşük olduğu görülmüştür. Böylece örgütsel etik değer algısının yenilikçi çalışma davranışına olan etkisinde, öz yeterliliğin kısmi bir arabuluculuk rolü olduğu ortaya konulmuştur. Bu sonuç “Çalışanların olumlu yöndeki örgütsel etik değer algıları ile yenilikçi çalışma davranışları arasında öz yeterliliğin arabulucu bir rolü vardır.” şeklinde hazırlanan hipotez 3’ün desteklendiğini göstermektedir.

Tablo 3
Öz Yeterliliğin Arabulucu Rolü İçin Oluşturulan Regresyon Modeli Analizi

Adımlar	Regresyon Katsayıları			Model İstatistikleri
	B	S.H.	Beta	
1'inci Adım				$R^2 = 0,10$
Bsızd: Örgütsel Etik Değer Algısı	.320	.076	.317**	$F(1,158) = 17,591$
BlıD: Yenilikçi Çalışma Davranışı				$p < .001$
2'nci Adım				$R^2 = 0,10$
Bsızd: Örgütsel Etik Değer Algısı	.298	.069	.326**	$F(1,158) = 18,841$
BlıD: Öz Yeterlilik				$p < .001$
3'üncü Adım				$R^2 = 0,34$
Bsızd: Öz Yeterlilik	.645	.071	.583**	$F(1,158) = 81,547$
BlıD: Yenilikçi Çalışma Davranışı				$p < .001$
4'üncü Adım				$R^2 = 0,36$
Bsızd1: Örgütsel Etik Değer Algısı	.143	.068	.141*	$F(1,157) = 43,814$
Bsızd2: Öz Yeterlilik				
BlıD:	.594	.075	.537**	$p < .001$

Bsızd = Bağımsız Değişken, BlıD = Bağımlı Değişken, * $p < .05$, ** $p < .01$, sobel testi $z = 4.123$, $p < .01$.

Sonuç ve Tartışma

Yapılan literatür araştırması kapsamında, son yıllarda yönetim alanında önemli konulardan biri haline gelen etik konusu ve teknolojik gelişim açısından çok önemli olan ve işletmenin rekabet avantajını sürdürmesinde önemli bir etkiye sahip yenilikçi çalışma davranışı incelenmiştir. Yapılan çalışmada örgütsel etik değer algısının yenilikçi çalışma davranışına etkisinde öz yeterliliği düzenleyici ve arabulucu rolü incelenmiştir.

Literatür ile desteklenen çalışma modeli çerçevesinde hazırlanan anket, lojistik sektörünün kilit işletmelerinden, Türkiye'deki en büyük limanlardan birisinde uygulanmış ve bu liman işletmesindeki 160 çalışandan veriler toplanmıştır. Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına göre, gate biriminde çalışanların örgütsel etik değerler algısının diğer birimlerden anlamlı olarak daha düşük olduğu saptanmıştır. Gate biriminde çalışanlar, kamyon ve çekicilerin limana giriş-çıkış yaptığı kapılarda çalıştıklarından, kamyon ve çekicilerin sürücülerinin etik dışı davranışlarıyla bire bir muhatap olmaktadır. Dolayısıyla etik dışı davranışlarla sürekli karşılaşan bu birim çalışanlarının, örgütü diğer birimlere göre daha az etik değerlere sahip olarak görmeleri olağandır. Bu olumsuz etkiye karşın, gate birimi çalışanları da örgütü ortalamasının üzerinde bir etik değer algısıyla değerlendirmektedir. Bu durum çalışma yapılan örgütte etik değerlerin önemli bir yeri olduğu şeklinde değerlendirilmiştir. Görev türüne göre ise kaptan ve teknisyenlerin örgütsel etik değer algılarının, görev türlerine göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu durum kaptan ve teknisyenlerin odaları ve dernekleri sayesinde meslek etiklerinin diğer görevlere göre katı bir şekilde belirlenmiş olmasına bağlanmaktadır.

Öz yeterlilikler incelendiğinde marin biriminin öz yeterliliğinin diğer birimlere göre düşük olduğu gözlemlenmiştir. Bunun sebebinin, marin biriminin, gemilerin limana yanaştırılması ile ilgilendikleri ve bu sebeple uluslararası pek çok gemi ve müret-

tebat ile çalışmak zorunda kaldıkları, çalışma ortamlarında maruz kaldıkları dil ve kültür farklılıklarının öz yeterliliklerini olumsuz olarak etkilediği şeklinde değerlendirilmiştir. Göreve göre yapılan inceleme neticesinde ise teknisyenlerin öz yeterliliklerinin yüksek olmasının bu personellerin teknik bilgilerinin yüksek ve diğer çalışanlarca bilinemeyecek tarzda oluşundan kaynaklandığı düşünülmektedir. Yani cihaz zaten bozuktur ve kullanıcı onu tamir edebilecek teknik bilgiye sahip değildir. İşini yapabilmesi için teknisyenin teknik bilgisine muhtaçtır. Bu durum, teknisyene teknik bilgisinden kaynaklanan bir güç sağlamaktadır.

Yenilikçi davranış açısından marin bölümü ve kaptanların ortalamalarının diğerlerinden düşük olduğu görülmüştür. Marin bölümü, kaptanların ve diğer deniz adamlarının çalıştığı bir birimdir. Bu birimin çalışmaları ulusal ve uluslararası denizcilik prosedürleriyle standart olarak belirlenmiştir. İş tanımları belirlidir ve çalışanların iş tanımlarının dışına çıkması istenmemektedir. Bilakis bu prosedürleri uygulamadıklarında katı yaptırımlarla karşılaşmaktadırlar. Dolayısıyla bu birimde çalışanlardan yenilikçilikten çok mevcut prosedürleri esnetmeden uygulaması istenmektedir. Bu durum bu çalışanların yenilikçi davranışlarının daha düşük olmasına sebebiyet vermektedir.

Araştırma modeline yönelik yapılan korelasyon ve regresyon analizi sonuçlarına göre, örgütsel etik değerler algısının yenilikçi çalışma davranışını olumlu bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç sosyal mübadele kuramıyla ortaya konulan örgütsel etik değer algısı ile yenilikçi çalışma davranışı arasındaki ilişkiyi destekler niteliktedir. Örgütsel etik değer algısı ile yenilikçi çalışma davranışları arasındaki pozitif ilişkiyi ortaya koyan bu sonuç, [Yidong ve Xinxin \(2013\)](#), [Akkoc \(2012\)](#), [Topcu, Gursoy ve Gurson \(2015\)](#), [Cavus ve Bicer \(2016\)](#), [Yeşil, Mavi ve Ceyhan \(2017\)](#), [Zahra ve Waheed'in \(2017\)](#) çalışmalarını destekler mahiyettedir.

Çalışmada öz yeterliliğin yenilikçi çalışma davranışını anlamlı ve pozitif etkilediği görülmektedir. Bu durum öz yeterliliği yüksek olan kişilerin yenilikçi davranış gibi riskli eylemleri daha fazla sergileyeceklerini öngören önceki çalışmaları ([Basım, Korkmazıyrek ve Tokat, 2008](#); [Çetin, 2011](#); [Ebrahimpour, Ajirloo ve Momeni, 2014](#); [Hsiao, Chang, Tu ve Chen, 2011](#); [Özkan, 2017](#)) destekler niteliktedir.

Ayrıca örgütsel etik değerler algısının, yenilikçi çalışma davranışına etkisinde öz yeterliliğin düzenleyici bir role sahip olduğu regresyon analizleri sonucunda ortaya konulmuştur. Bununla birlikte düzenleyici etkinin, öz yeterliliğin yüksek olduğu durumlarda anlamlı ve pozitif olduğu, düşük olduğu durumlarda ise anlamsız olduğu görülmüştür. Bu beklenen bir durum değildir. Çalışmada beklenen, esasında öz yeterliliğin yüksek olduğu durumlarda örgütsel etik değer algısı gibi çevresel desteğe ihtiyaç duyulmadan, bireyin yenilikçi çalışma davranışı gibi riskli davranışları sergilemesidir. Bunun yanında beklenen bir durum da öz yeterliliğin düşük olduğu durumlarda bireyin, yenilikçi çalışma davranışı gibi riskli davranışları sergilemek

için çevresel desteğe ihtiyaç duymasındır. Fakat çalışmada tam tersi bir durumla karşılaşılmıştır. Öz yeterliliği yüksek olanların, örgütü etik bir yer olarak algıladıklarında yenilikçi çalışma davranışı sergilediği, düşük olanlarda ise örgütsel etik değer algısının etkili olmadığı görülmüştür.

Bu sonucun örgütsel etik değer algısı ile öz yeterliliğin arasındaki pozitif ilişki-den kaynaklandığı değerlendirilmektedir. Öz yeterliliği yüksek olan bireyler örgütü de daha yüksek etik değerlere sahip bir yer olarak algılamakta ve böylece daha çok yenilikçi çalışma davranışı sergilemektedirler. Tam tersine öz yeterliliği düşük olan bireyler, örgütü de daha az etik değere sahip olarak algılamakta ve böylece daha az yenilikçi çalışma davranışı sergilemekte veya hiç yenilikçi çalışma davranışı sergilememektedirler.

İlave olarak çalışma sonucunda öz yeterliliğin yenilikçi çalışma davranışını güçlü bir şekilde etkilediği ve yenilikçi çalışma davranışını tek başına yüzde otuz dört oranında açıklayabildiği görülmüştür. Bununla birlikte öz yeterlilik aynı zamanda örgütsel etik değer algısı ile yenilikçi çalışma davranışı arasında arabulucu bir role de sahiptir. Bu sonuç örgütsel etik değer algısının yenilikçi çalışma davranışı üzerindeki etkisinin bir kısmının öz yeterlilik üzerinden sağlandığı şeklinde yorumlanmıştır.

Bu çalışma ile öz yeterliliği yüksek olan çalışanların örgütsel etik değer algılarının daha yüksek olduğu ve bu çalışanların yenilikçi davranış sergiledikleri sonucuna ulaşılabilir. Bu sonuç ışığında öz yeterliliğin yükseltilmesinin pozitif sonuçlar açısından önemi bu çalışma ile de ortaya konulmuştur. Böylelikle, örgütlerin insan kaynakları birimlerinin öz yeterliliği yüksek çalışanları örgüt içinde istihdam etmelerinin ve örgüt içindeki mevcut çalışanların da öz yeterliliklerinin yükseltilmesine yönelik uygulamalar yapılmasının önemi bir kez daha ortaya çıkmaktadır.

Extended Abstract

The Effects of Perceived Organizational Ethics on Innovative Work Behavior: Self Efficacy's Moderating and Mediating Role*

Ercan Turgut¹
Ministry of National Defence

Alptekin Sökmen²
Gazi University

Abstract

The main goal of this study is to reveal the moderating role self-efficacy has over the effect of perceived organizational ethics on innovative work behaviors, which help organizations to create a competitive advantage and survive. In order to measure variables in the model, the Perceived Ethical Climate Measure, the Innovative Work Behavior Scale, and the self-efficacy dimension from the Psychological Capital Questionnaire have been used. The questionnaires were applied to 160 employees in an important port in Turkey, considered to be a main organization of the logistics industry in which innovation is considered significant. As a result of confirmatory factor and internal consistency analyses, the scales have been found valid and reliable. ANOVA results show captains' innovative work behaviors to be lower than other employees and employees in the gate department to have lower perceptions of organizational ethics than other departments. According to the correlational analysis, a positive relationship exists between perceived organizational ethics, self-efficacy, and innovative work behavior. Furthermore, the analysis shows perceived organizational ethics and self-efficacy to positively affect innovative work behavior. In addition, perceived organizational ethics has been determined to positively influence innovative work behavior when self-efficacy is high and to not affect innovative work behavior when it is low.

Keywords

Perceived organizational ethics • Innovative work behavior • Self efficacy • Port management • Moderating effect • Mediating effect

* This is an extended abstract of the paper entitled "Örgütsel Etik Değer Algısının Yenilikçi Çalışma Davranışına Etkisinde Öz Yeterliliğin Düzenleyici ve Arabulucu Rolü" published in *Turkish Journal of Business Ethics*.

Manuscript received: March 12, 2018 / **Accepted:** July 18, 2018 / **OnlineFirst:** June 30, 2018.

1 **Correspondence to:** Ercan Turgut (PhD), Republic of Turkey Ministry of National Defence, Ankara Turkey. Email: ercanturg@gmail.com

2 Faculty of Economics and Administrative Sciences, Gazi University, Ankara, Email: asokmen@gazi.edu.tr

To cite this article: Turgut, E., & Sökmen, A. (2018). The effects of perceived organizational ethics on innovative work behavior: Self efficacy's moderating and mediating role. *Turkish Journal of Business Ethics*, 11, 43–67. <http://dx.doi.org/10.12711/tjbe.2018.11.1.0007>

The main goal of this study is to reveal the moderating role of self-efficacy over the effect of perceived organizational ethics on innovative work behavior, which helps organizations create a competitive advantage and survive.

Perceptions of Organizational Ethics

The concept of ethics is based on the word *etos*, which means custom in Greek and is derived from the word *ethique* in French (Köksal, 2016). In today's world, ethics can be expressed as a philosophy for examining what constitutes a moral and virtuous life and questioning what is the main goal of being human and what is good or bad (Uzun, 2007, p. 12).

The concept of values is addressed individually and socially (Doğan, 2007). Values can be described as the standards that affect decisions towards properness, prevent people from having to confront problems, and help them solve the problems they face (Arıcan, 2016, p. 19).

Ethics is a phenomenon that morally portrays well-being, which affects people's lives and behaviors (Çevikbaş, 2006, p. 267). Organizational ethics include employee values of employees related what is right or wrong to them (Meydan, Köksal, & Kara, 2016, p. 146). Perceived organizational ethics is employees' beliefs on approved and unapproved practices within the organization (Trevino, 1990). These perceptions are thought to result in behaviors within the framework of group-approved organizational ethics for obtaining approval from the employee's group and not being excluded (Peterson, 2002). Ethics and behaviors have been found to provide positive outputs at both the individual and organizational level by meaningfully and positively affecting employees' motivation, job satisfaction (Sökmen & Ekmekçioğlu, 2013), and organizational identification (Sökmen, Ekmekçioğlu, & Çelik, 2015).

The Relationship between Innovative Work Behavior and Ethics

According to Janssen (2000) and Scott and Bruce (1994), innovative work behavior consists of four interrelated groups of activities: recognizing the problem, producing ideas, promoting activities, and realizing them. The first two of these activities cover business behaviors for creativity, while the last two sets of behaviors represent practice-oriented behaviors, which includes introducing new ideas.

Ethics, along with other factors, is also influences innovative work behavior. For example, many studies (Akkoç, 2012; Çavus & Biçer, 2016; Topçu, Gursoy, & Gurson, 2015; Yeşil, Mavi, & Ceyhan, 2017) have suggested ethical climate to positively influence innovative work behavior. In addition, studies exist that suggest ethical leadership to positively impact innovative work behavior (Yidong & Xinxin, 2013; Zahra & Waheed, 2017).

Ethical approaches make employees feel more confident talking about promoting their ideas (Gardner, Avolio, Luthans, May, & Walumbwa, 2005). In this context, having a leader with ethics and establishing an environment of ethics in the organization is thought to increase the possibility of individuals feeling more confident psychologically talking about new ideas that challenge the status quo and sharing their knowledge with colleagues (Janssen, 2000, 2003).

The following hypothesis has been established in consideration of employee ethics' positive effects on employees' innovative work behaviors in all these frameworks.

Hypothesis 1. Employees' perceptions of organizational ethics positively affect innovative work behaviors.

The Moderating and Mediating Effects of Self-Efficacy

According to social cognitive theory, presented by Albert Bandura in the 1960s, individual behavior is not passive. Therefore, behaviors, individuals, and environments are in constant interaction, and these behaviors have consequences on future behavior. Self-efficacy within this framework constitutes an important part of people's behavior and motivation. Bandura (1995) defined the concept of self-efficacy as believing in one's own plan and practicing the necessary procedures to manage existing situations.

People with high self-efficacy are expected to exhibit challenging and risky behaviors such as innovative work behaviors and organizational ethics without the need for environmental stimuli, while individuals with lower self-efficacy need more motivation from their environment. Therefore, the second and third hypotheses have been established based on the assumption of self-efficacy's role between perceived organizational ethics and innovative work behavior.

Hypothesis 2. Self-efficacy has a moderating role between employees' perceived organizational ethics and innovative work behaviors.

Hypothesis 3. Self-efficacy has a mediating role between employees' perceived organizational ethics and innovative work behaviors.

The research model prepared according to the conceptual framework is presented in Figure 1.

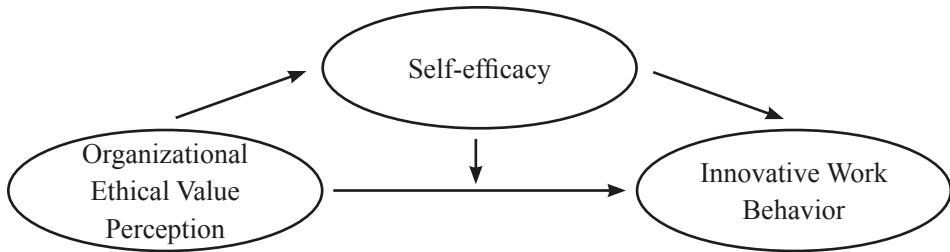


Figure 1. Research model.

Method

Participants

The universe of the study consists of employees in an international port organization in Turkey that is considered important logistically. The sample consists of 160 employees.

The majority of the participants are males (92.5%). The units they work in are Atelier (19.4%), Documentation (14.4%), Gate (10%), IT (10.6%), Marine (21.3%), and Operations (24.4%). Their roles are as follows: Responsible (26.3%) Captain (15.0%) Official (25.6%), Operator (12.5%), Technician (20.6%).

Scales

Three scales have been used in the questionnaire along with the demographics form. In order to measure perceived organizational ethics the five-item scale has been used, which Jung, Namkung, and Yoon (2000) adapted from the Corporate Ethics Scale by Victor and Cullen (1987) and Hunt, Wood, and Chonko, (1989). The internal consistency of the scale was calculated as 0.714. In order to measure self-efficacy, the dimension of qualification (6-items) from the Psychological Capital Scale (Luthans, Avolio, & Avey 2007) has been used. The internal consistency for this is found to be 0.729. In order to measure innovative work behavior, the six-item Innovative Work Behavior scale, developed by Scott and Bruce (1994), has been used. The internal consistency for this scale is calculated as 0.706.

Findings

The relationships of the independent, dependent, and regulatory variables are presented in Table 1.

Table 1

Relationship between Variables

Variables	Mean	SD	POE	SE	IWB
Perceived Organizational Ethics (POE)	4.15	.62	(.71)		
Self-efficacy (SE)	3.87	.63	.326**	(.72)	
Innovative Work Behavior (IWB)	4.09	.57	.317**	.583**	(.70)

* $p < .05$, ** $p < .01$ (Parentheses denote the value for Cronbach's alpha of internal consistency).

When examining Table 1, employees can be considered to have high levels of innovative work behaviors and self-efficacy and to perceive the organization as an ethical place. When examining the relationships between variables, the relationship of perceived organizational ethics with self-efficacy ($r = 0.326, p < .01$) and with innovative work behavior ($r = 0.317, p < .01$) is found to be lower than the relationship of self-efficacy ($r = 0.583, p < .01$) with innovative work behavior. However, the relationships between all variables have been found significant and positive.

The regulatory role of self-efficacy over the effect of perceived organizational ethics on innovative work behavior has been analyzed with hierarchical regression analysis and the PROCESS method developed by Hayes (2012; 2013) for the program, SPSS.

Analysis results show perceived organizational ethics to be a meaningful and positive predictor of innovative work behavior ($\beta = .315, t = 7.320, p < .01$). In light of this finding, Hypothesis 1 (Employees' perceived organizational ethics positively affect innovative work behaviors) is supported. The interactional variable (Self-Efficacy Perceived Organizational Ethics) predicts innovative work behavior ($\beta = .127, t = 2.729, p < .01$) in a meaningful and positive way; this interaction is responsible for 2.93% of the increase and is significant ($F = 7.450, p < .01$). Namely, self-efficacy accounts for an additional variance of 2.93%, which is influenced by innovative work behavior through perceived organizational ethics. This result implies support for Hypothesis 2 (Self-efficacy has a regulatory role between an employee's perceived organizational ethics and innovative work behaviors). In addition, the regression analysis results have revealed self-efficacy's mediating effect.

Results and Discussions

In the context of the literature survey, innovative work behavior has been examined in recent years, has become an important issue in the field of management, and has a significant effect on companies' ethical issues and technological developments. The regulating role of self-efficacy has been investigated over the impact of perceived organizational ethics on innovative work behavior.

According to the results of the correlational and regression analyses made on the research model, perceived organizational ethics positively affects innovative work behavior. Again, this result is in accordance with previous studies (Akkoç, 2012; Cavus & Bicer, 2016; Topcu, Gursoy, & Gurson, 2015; Yeşil, Mavi, & Ceyhan, 2017; Yidong & Xinxin, 2013; Zahra & Waheed, 2017).

In the study, self-efficacy appears to significantly and positively affect innovative work behavior. This result resembles those of previous studies (Basım, Korkmazıyürek, & Tokat, 2008; Çetin, 2011; Ebrahimpour, Ajirloo, & Momeni, 2014; Hsiao, Chang, Tu, & Chen, 2011; Özkan, 2017).

In addition, regression analysis has shown the regulatory effect of self-efficacy over the effect of perceived organizational ethics on innovative work behavior. However, although unexpected, the regulatory effect has been found meaningful and positive when self-efficacy is high and ineffective when self-efficacy is low.

This study suggests employees with high self-efficacy to perceive higher organizational ethics and to display innovative work behaviors. The importance of increased self-efficacy on positive results has also been highlighted in this study. Thus, the importance of hiring employees with high self-efficacy and of improving self-efficacy levels using the organization's human resources has once again been highlighted with this study.

Kaynakça/References

- Aiken, L. S., West, S. G., & Reno, R. R. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Akkoç, İ. (2012). Gelişim kültürü ve etik iklimin yenilikçiliğe etkisinde dağıtım adaletinin rolü. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 4(3), 45–60.
- Akkoç, İ., Turunç, Ö. & Çalışkan, A. (2011). Gelişim kültürü ve lider desteğinin yenilikçi davranış ve iş performansına etkisi: İş-aile çatışmasının aracılık rolü. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(4), 83–114. <http://dx.doi.org/10.4026/1303-2860.2011.0190.x>
- Amabile, T. M. (1996). *Creativity in context: Update to the social psychology of creativity*. Boulder, Colorado: Westview press.
- Arıcan, Z. (2016). *Katılımcı yönetim modellerinin uygulandığı işletmelerde çalışanların etik anlayışı ve İBB çalışanlarına yönelik bir uygulama* (Yüksek lisans tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/adresinden edinilmiştir>.
- Arseven, A. (2016). Öz Yeterlilik: Bir kavram analizi/self-efficacy: A concept analysis. *Turkish Studies-International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 11(19), 63–80. <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.10001>
- Axtell, C. M., Holman, D. J., Unsworth, K. L., Wall, T. D., Waterson, P. E., & Harrington, E. (2000). Shopfloor innovation: Facilitating the suggestion and implementation of ideas. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 265–285. <https://doi.org/10.1348/096317900167029>
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173.
- Basım, H. N., Korkmazıyürek, H. & Tokat, A. O. (2006). Çalışanların öz yeterlilik algılamasının yenilikçilik ve risk alma üzerine etkisi: Kamu sektöründe bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16, 121–130.

- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191.
- Bandura, A. (1995). *Self-efficacy in changing societies*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Blau, P. (1964). *Exchange and power in social life*. New York, NY: Wiley.
- Brown, M. E., Trevino, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117–134.
- Brown, M. E., & Trevino, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *Leadership Quarterly*, 17(6), 595–616. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2005.03.002>
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Borgogni, L., & Steca, P. (2003). Efficacy beliefs as determinants of teachers' job satisfaction. *Journal of Educational Psychology*, 95(4), 821. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.95.4.821>
- Cavus, M. F., & Bicer, M. (2016). Relationship between organizational ethical climate and innovative behavior: An example from Turkey. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(10), 117–127. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v6-i10/2339>
- Coughlan, R. (2005). Codes, values and justifications in the ethical decision-making process. *Journal of Business Ethics*, 59(1-2), 45–53. <https://doi.org/10.1007/s10551-005-3409-9>
- Çalışkan, A. (2013). İç odaklı örgüt kültürünün yenilikçi davranışa etkisinde personel güçlendirmenin aracılık rolü. *Is, Guc: The Journal of Industrial Relations & Human Resources*, 15(1), 117–134. <https://doi.org/10.4026/1303-2860.2013.0221.x>
- Çetin, F. (2011). The effects of the organizational psychological capital on the attitudes of commitment and satisfaction: A public sample in Turkey. *European Journal of Social Sciences*, 21(3), 373–380. <https://doi.org/10.4026/1303-2860.2011.0184.x>
- Çevikbaş, R. (2006). Yönetimde etik ve yozlaşma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 265–289.
- Daft, R. L. (1978). A dual-core model of organizational innovation. *Academy of Management Review*, 21, 193–210.
- Damanpour, F. (1996). Organizational complexity and innovation: developing and testing multiple contingency models. *Management Science*, 42(5), 693–716. <https://doi.org/10.1287/mnsc.42.5.693>
- De Jong, J. P., & Den Hartog, D. N. (2007). How leaders influence employees innovative behaviour. *European Journal of Innovation Management*, 10(1), 41–64. <https://doi.org/10.1108/14601060710720546>
- Doğan, Ö. (2007). *Değer felsefesi, günümüzde felsefe disiplinleri*. İstanbul: İnkılap Kitabevi.
- Erkmen, T. & Esen, E. (2013). Psikolojik Aermaye Ölçeği'nin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öneri Dergisi*, 39(10), 23–30.
- Ebrahimpour, H., Ajirloo, M. B., & Momeni, M. (2014). The effect of employees self-efficacy on innovative work behavior at social security organization employees in Ardabil province. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 3(8), 29-32. <https://doi.org/10.12816/0018304>
- Frese, M., Garst, H., & Fay, D. (2007). Making things happen: Reciprocal relationships between work characteristics and personal initiative in a four-wave longitudinal structural equation model. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 1084. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.4.1084>

- Gardner, W. L., Avolio, B. J., Luthans, F., May, D. R., & Walumbwa, F. (2005). "Can you see the real me?" A self-based model of authentic leader and follower development. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 343–372. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.03.003>
- Gong, Y., Huang, J. C., & Farh, J. L. (2009). Employee learning orientation, transformational leadership, and employee creativity: The mediating role of employee creative self-efficacy. *Academy of Management Journal*, 52(4), 765–778. <https://doi.org/10.5465/amj.2009.43670890>
- Gurteen, D. (1998). Knowledge, creativity and innovation. *Journal of Knowledge Management*, 2(1), 5–13. <https://doi.org/10.1108/13673279810800744>
- Hsiao, H. C., Chang, J. C., Tu, Y. L., & Chen, S. C. (2011). The impact of self-efficacy on innovative work behavior for teachers. *International Journal of Social Science and Humanity*, 1(1), 31. <https://doi.org/10.7763/IJSSH.2011.V1.6>
- Hunt, S. D., Wood, V. R., & Chonko, L. B. (1989). Corporate ethical values and organizational commitment in marketing. *The Journal of Marketing*, 79–90. <https://doi.org/10.2307/1251344>
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287–302. <https://doi.org/10.1348/096317900167038>
- Janssen, O. (2003). Innovative behaviour and job involvement at the price of conflict and less satisfaction with co-workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(3), 347–364. <https://dx.doi.org/10.1348/096317903769647210>
- Jung, H. S., Namkung, Y., & Yoon, H. H. (2010). The effects of employees business ethical value on person–organization fit and turnover intent in the foodservice industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29, 538–546. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2009.08.005>
- Köksal, K. (2016). Yönetim etiği. S. Gürbüz ve H. Şeşen (Ed.), *Yönetimde güncel konular* içinde (s. 504–532). İstanbul: Beta.
- Luthans, F., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2007). *Psychological Capital Questionnaire Self-Rater Form, Other Rater Form, Scoring Scale*. Mind Garden.
- Martins, E. C., & Terblanche, F. (2003). Building organisational culture that stimulates creativity and innovation. *European Journal of Innovation Management*, 6(1), 64–74. <https://doi.org/10.1108/14601060310456337>
- Meydan, C. H., Köksal, K. & Kara, A. U. (2016). Örgüt içinde sessizlik: Örgütsel etik değerlerin etkisi ve adalet algısının aracılık rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(3), 142–159.
- Moideenkutty, U. (2005). Organizational citizenship behavior and developmental experiences: Do role definitions moderate the relationship. *The Journal of Behavioral and Applied Management*, 6(2), 88–108.
- O'Connor, G. C. (2012). Innovation: From process to function. *Journal of Product Innovation Management*, 29(3), 361–363. <https://doi.org/10.1111/j.1540-5885.2012.00909.x>
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2005). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Örselli, E., (2010). *Türkiye’de toplumsal ve yönetsel etik değerler ile ikilemler: Uygulamalı bir çalışma* (Doktora tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.

- Özkan, G. V. (2017). Çalışanların özyeterlilik düzeyinin yaratıcı ve yenilikçi iş davranışlarına etkisi: Farklı sektörlerde faaliyet gösteren örgütler üzerinden karşılaştırmalı bir değerlendirme. *Journal of Yaşar University*, 12(47), 181–191.
- Peterson, D. K. (2002). Deviant workplace behavior and the organization's ethical climate. *Journal of Business and Psychology*, 17(1), 47–53.
- Resick, C. J., Hanges, P. J., Dickson, M. W., & Mitchelson, J. K. (2006). A cross-cultural examination of the endorsement of ethical leadership. *Journal of Business Ethics*, 63(4), 345–359. <https://doi.org/10.1007/s10551-005-3242-1>
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580–607. <https://doi.org/10.5465/256701>
- Shacklock, A., Manning, M., & Hort, L. (2011). Ethical climate type, self-efficacy, and capacity to deliver ethical outcomes in public sector human resource management. *Journal of New Business Ideas & Trends*, 9(2), 34–49.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240–261. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.240>
- Sökmen, A. & Ekmekçiöğlü, E. B. (2013). Yönetici etik davranışlarının sınır birim çalışanlarının motivasyon ve iş tatmini üzerindeki etkisi: Adana'da bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 87–104.
- Sökmen, A., Ekmekçiöğlü, E. B. & Çelik, K. (2015). Algılanan örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve yönetici etik davranışı ilişkisi: Araştırma görevlilerine yönelik araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 125–144.
- Uzkurt, C. (2008). *Pazarlamada değer aracı olarak: Yenilik yönetimi ve yenilikçi örgüt kültürü*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Thompson, J. D. (1967). *Organizations in action: Social science bases of administrative theory*. New Jersey, NJ: Transaction publishers.
- Tierney, P., & Farmer, S. M. (2004). The Pygmalion process and employee creativity. *Journal of Management*, 30(3), 413–432. <https://doi.org/10.1016/j.jm.2002.12.001>
- Topcu, M. K., Gursoy, A., & Gurson, P. (2015). The role of the servant leadership on the relation between ethical climate perception and innovative work. *European Research Studies*, 18(1), 67–80.
- Trevino, L. K. (1990). A cultural perspective on changing and developing organizational ethics. *Research in Organizational Change and Development*, 4, 195–230.
- Turgut, E. & Begenirbaş, M. (2013). Çalışanların yenilikçi iş davranışları üzerinde sosyal sermaye ve yenilikçi iş davranışının rolü: Sağlık sektöründe bir araştırma. *KHO Bilim Dergisi*, 23(2), 101–124.
- Turgut, E. & Begenirbaş, M. (2014). İlişkisel sosyal sermayenin yenilikçi davranışa etkisinde örtülü bilgi paylaşımı davranışının aracılık rolü. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 146–160.
- Türk Dil Kurumu. (t.y.). *Güncel Türkçe sözlük*. http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts adresinden 25.10.2017 tarihinde edinilmiştir.
- Uzun, R. (2007). *İletişim etiği*. Ankara: Gazi Üniversitesi İletişim Fakültesi Basımevi.
- Victor, B., & Cullen, J. B. (1987). A theory and measure of ethical climate in organizations. *Research in Corporate Social Performance and Policy*, 9(1), 51–71.

- West, M. A., & Farr, J. L. (1990). Innovation at work. In M. A. West & J. L. Farr (Eds.), *Innovation and creativity at work: Psychological and organizational strategies* Chichester (pp. 3–13). United Kingdom, UK: Wiley.
- Yeşil, S., Mavi, Y. & Ceyhan, S., (2017). Etik iklim algısı ve bireysel sonuçlar üzerine etkileri. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 51(1), 19–38.
- Yılmaz, B. & Turgut, E. (2016). Askeri ve sivil yükseköğretim kurumlarında verilen genel muhasebe eğitiminin motivasyon teorileri açısından karılatırmalı analizi. *Journal of International Social Research*, 9(43), 2297–2305. <https://doi.org/10.17719/jisr.20164317791>
- Yidong, T., & Xinxin, L. (2013). How ethical leadership influence employees innovative work behavior: A perspective of intrinsic motivation. *Journal of Business Ethics*, 116(2), 441–455. <http://dx.doi.org/10.1007/s10551-012-1509-x>
- Zahra, T. T., & Waheed, A. (2017). Influence of ethical leadership on innovative work behavior: Examination of individual-level psychological mediators. *Pakistan Journal of Commerce & Social Sciences*, 11(2), 448–470.