



Dönüşümcü Liderlik Stilinin Örgüt Kültürü ve İşletmenin Yenilikçiliğine Etkisi

Affects of Transformational Leadership Style on Organizational Culture and Innovation

Tarek Yashar Mohammed

Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,
Yönetim ve Organizasyon ABD
tarekyashar@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-9396-2991>

Didem Paşaoğlu Baş

Doç. Dr., Anadolu Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü
dpasaoglu@anadolu.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0003-4526-7852>

Makale Bilgisi

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Geliş Tarihi: 10.07.2020

Kabul Tarihi: 07.10.2020

Yayın Tarihi: 16.12.2020

ISSN: 2147-6071 **CİLT:** 8

E-ISSN: 2147-7035 **SAYI:** 2

Cilt/Volume: 8 | Sayı/Issue: 2 |

Yıl/Year: 2020 (Aralık/December)

Dönüşümcü Liderlik Stilinin Örgüt Kültürü ve İşletmenin Yenilikçiliğine Etkisi¹

Özet

Geleneksel liderlik stillerinin günümüz dünyasındaki hızlı değişim ve gelişim sürecine cevap veremez hale gelmesi, değişim ve gelişimi destekleyici liderlik yaklaşımlarının örgütlerce daha fazla benimsenmesine yol açmıştır. Bunlardan biri de araştırmalara fazlaca konu olanı “dönüşümcü” veya “transformasyonel” liderlik stilidir. Dönüşümcü liderler, işletmelerin yeniliklere ve değişime daha açık olmasını sağlayacak, sürekli gelişen ve değişen ekonomik yapıda işletmelerin ayakta kalabilmelerini mümkün hale getirecek donanım ve yeteneğe sahiptirler. Dolayısıyla dönüşümcü liderlik stili ile örgüt kültürü ve işletmelerin yenilikçiliği arasında yakın bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

Dönüşümcü liderlik stilinin örgüt kültürü ve işletmelerin yenilikçiliği üzerine olan etkisinin ortaya konulmasının amaçlandığı bu çalışmanın sonucunda dönüşümcü liderliğin, örgütsel yenilik üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkiye sahip olduğu, dönüşümcü liderlik tutumunun düzeyi yükseldikçe örgütsel yenilik tutumunun arttığı, dönüşümcü liderlik tutumunun düzeyi azaldıkça örgütsel yenilik tutumunun azaldığı anlaşılmıştır. Aynı zamanda dönüşümcü liderliğin örgüt kültürü üzerinde de pozitif yönlü anlamlı etkiye sahip olduğu bulgusu elde edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgüt Kültürü, Örgütsel Yenilik, Liderlik Stilleri, Dönüşümcü Liderlik

Affects of Transformational Leadership Style on Organizational Culture and Innvation

Abstract

Traditional leadership styles couldn't meet fast changing and development period of today world; this case caused the organizations to adopt leadership understanding supporting change and development. The most known research subject among them is “transforming” or “transformational” leadership style. The leaders have affect on organization culture. Transformational Leaders attract notice that they inspire the personnel, encourage them to be innovative, give importance views of the personnel, easily adopting the organization and the personnel to changing terms and encourage the personnel in this regard. Therefore, a close relation is seen between Transformational Leadership style and organization culture and innovation the organizations.

At the end of this study that aims to figure out affects of Transformational Leadership Style on organization culture and innovation of the organization. Results show that transformational leadership has positively meaningful affect on organizational innovation and the same time, it has been concluded that transformational leadership has positively meaningful affect on organization culture.

Key Words: Organization Culture, Organizational Innovation, Leadership Syles, Transformational Leadership

JEL Classification Codes: M10, M19

¹ Yüksek Lisans tezinden üretilmiştir.



Giriş

Kendini bilen, sahip olduğu yetenek ve imkânların bilincinde olarak potansiyelini en iyi şekilde değerlendirebilen, sağlam karakter yapısı olan yeniliklere açık, girişimci, lider ruhu olan kişilerin yetiştirilmemesi günümüzde önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Rekabet şartlarının değişmesi liderlik konusunun her alanda ciddiyetle üzerinde durulmasını gerektirmektedir. İşletmelerin rekabette iyi bir yeredinebilmeleri için, yenilikçi, yaratıcı ve değişime kolay adapte olabilen göre (2006, 342), teknolojik gelişmelerin yoğun bir şekilde yaşandığı, 21. Yüzyılda, değişimlere karşı, planlama yapan, organize eden ve kontrol eden yöneticiler ayrıca, geleceği tahmin edebilecek kararlar alan (vizyon oluşturan) ve yetki veren lider özelliklerine sahip olmalıdır. Bilhassa örgütlerin iç ve dış çevrelerinde hızlı değişimlerin yaşanması, daha etkili liderlik tarzlarının işletmelerde aranmasına neden olmaktadır (Avcı, 2015, 87). Nitekim araştırmalara göre, örgüt ortamı ve örgüt yöneticisinin liderlik stili, çalışanlar üzerinde engelleyici ya da destekleyici bir etki yaratmaktadır (Cemaloğlu, 2007, 78). Bu bağlamda liderin örgütü ileriye taşıyacak sağlam bir vizyonunun olması, örgütün küresel rekabet koşullarından asgari düzeyde etkilenecek küresel pazarda rekabet avantajı elde edebilmesi açısından önem taşımaktadır. Belli bir vizyonu olan liderler tarafından oluşturulan örgüt kültürü, örgütün devamlılığı ve örgüt başarısı liderin sahip olduğu bilinç seviyesinin ve ileri görüşlülüğünün bir yansımasıdır (Tütüncü ve Akgündüz, 2012, 62).

Sonuç olarak örgütlerin iç ve dış çevre koşullarında yaşanan hızlı değişim ve dönüşüm, örgüt liderlerinin daha etkin olarak örgütü geleceğe taşıyabilmek için dönüştürücü olma mecburiyetinde bıraktığı söylenebilir. Dolayısıyla pazar koşulları ve rekabet koşulları ile baş ederek rekabet avantajı elde etmeyi amaçlayan işletmelerde dönüştürücü liderlik daha önemli hale gelmiş ve dönüştürücü liderlik kavramı son yıllarda en çok tartışılan ve araştırılan liderlik kavramlarından birisi olmuştur (Sandıkcı vd., 2015, 165). Gerek özel olsun gerek kamu olsun pek çok kurum ve kuruluş değişen liderlik anlayışının farkındalığı ile örgüt yapılarında ve sistemlerinde incelemeye gitmiştir. Örgütler liderliğin örgüt başarısı ve verimliliği üzerindeki etkileri üzerinde daha fazla durmaya başlamıştır (Avcı, 2015, 91). Nitekim örgütsel değişim ve yenilik süreci dönüşümcü liderler tarafından gerçekleştirilebilir. Dönüşümcü liderler, örgüt çıkarlarını kendi çıkarları üzerinde tutarak, çalışanların da sürekli kendilerini yenilemelerini sağlayarak ve potansiyellerini açığa çıkararak örgütsel dönüşüm için gereken koşulları hazırlarlar (Özalp ve Öcal, 2000, 207). Böylece örgütlerin devamlılığı ve başarısı, rekabet koşullarıyla baş edebilmesi mümkün hale gelir.

1.Lider ve Liderlik

Lider, kelime anlamı olarak, “yöneten, sürükleyen, önde giden” demektir. Lider, başkalarına benimsetmek ve istemek suretiyle iş yaptırabilen kişidir. Başka bir tanıma göre, vizyonu, cesareti, bilgi ve deneyimi ile yerinde ve zamanında kesin karar alabilen, yaratan ve uyan, güçlü bir örgüt kültürü oluşturabilen ve sürekliliğini sağlayan kişidir (Bedük, 2010, s. 128).

Liderler, ekiplerini daha kolay etkileyen ve onları her organizasyonel bağlamın parçası olan değişim süreçlerine hazırlayan kişilerdir (Somech, 2016, 140).

Liderlik, hedeflere ulaşmak için grupları etkileme sürecidir, lider ise başkalarını etkileyebilecek kişidir (Cole, 2006, 158; Robbin ve Coulter, 2007, 230; Wehrich ve diğerleri, 2008, 198).

Liderlik ise belirli şartlar altında, belirli kişisel veya grup amaçlarını belirleme ve belirlenen amaçların gerçekleştirilmesi için, bir kimsenin başkalarının davranışlarını ve faaliyetlerini gönüllülüğü sağlamak suretiyle etkilemesi ve yönlendirmesi sürecidir. Mensup olduğu grubun amaçlarını belirleyen ve bu amaçların gerçekleşmesine gruba en etkili biçimde yön verebilen kişidir. Liderlik, astların görevlerini gayret ve özenle yapmaya yöneltme sanatıdır. Liderlik bir etkileme sürecidir (Bedük, 2010, 128). Lider ise kişidir (Dümen, 2008, 38). Liderlik, bir kişinin, paylaşılan bir amaç için bir grubun hareketlerini yönlendirmesidir (Avcı, 2015, 89).

Kavramsal açıdan bazı anlaşmazlıklar olmasına karşın pek çok uzmanın kabul ettiği liderlik tanımı şu şekildedir: Liderlik, bireyin örgütsel gayeleri gerçekleştirmek veya tanımlanan başarıya ulaşmak adına diğer grup üyelerini etkilediği süreçtir (Lunenburg ve Ornstein, 2013, 399). Bu tanımın üç önemli boyutu bulunmaktadır: (Avcı, 2015, 90):

1) Etki: Liderlik bir etkileme sürecidir. Etkileme sürecinde lider grup üyelerinden pek çoğunu etkileyerek onların tavır ve eylemlerinde değişime yol açar.

2) Amaç: Liderlikte belirlenen örgütsel amaçlara ulaşabilmek önemlidir. Bu sebeple bir liderin örgütü belirlenen amaçlara ulaştırabilecek potansiyelde olması gereklidir. Bir örgüt ya da grup liderlerinin amaçsız hareket etmesi düşünülemez.

3) Takipçi: Bir grubun ya da örgütün liderinin etkilediği takipçileri vardır. Aynı zaman da lider de takipçilerinden etkilenir. Yani bu durum liderliğin karşılıklı olduğunu göstermektedir.

Literatüre bakıldığında liderlik kavramı, liderlik türleri ve liderlik özellikleri ile ilgili pek çok çalışmaya rastlanmaktadır. Buna karşın herkes tarafından kabul gören bir liderlik tanımı görebilmek güçtür. Yapılan tanımlamalara bakıldığında her tanımın liderliğin farklı boyut ve yönlerine değindiği görülmektedir. Bunun en önemli nedeni, liderlik konusunun çok boyutlu olması; diğer bir nedeni ise örgütsel faaliyetlerin gerçekleştiği ortamlarda yaşanan değişim ve dönüşüm nedeniyle liderlerden beklenenlerin de sürekli olarak değişmesidir (Tütüncü ve

Akgündüz, 2012, 62). Şişman'a göre (2002, 1) ise bunun bir başka sebebi, liderliğin sosyolojiden psikolojiye, siyaset biliminden eğitim bilimine pek çok alanın inceleme konusu olmasıdır.

1.1.Modern Liderlik Yaklaşımları

Liderlik kavramı, pek çok yazar tarafından kapsamlı şekilde araştırılmıştır. Ancak rekabet koşullarının değişmesi ve bilgi teknolojilerindeki gelişim sebebiyle örgütsel başarıya daha fazla önem verilmeye başlanmıştır. Bu nedenle liderlik kavramı, tekrar ele alınarak modern yaklaşımlarla ifade edilmeye başlanmıştır. Özellikle geçtiğimiz yirmi yılda örgütsel davranış araştırmacıları işlemsel, karizmatik ve dönüşümcü liderlik gibi yeni liderlik yaklaşımları hususunda fikir birliği göstermeye başlamışlardır (Sandıkcı vd., 2015, 164). Modern liderlik yaklaşımları olarak adlandırılan bu yeni liderlik teorilerine İşlemsel (transaksiyonel) liderlik, Karizmatik liderlik, ve dönüşümcü liderliktir. Fakat konumuz gereği dönüşümcü liderlik üzerinde daha fazla durulmuştur.

1.1.1.Dönüşümcü (Transformasyonel) liderlik

Örgütlerin varlığını sürdürebilmeleri ve çevresel değişimlere uyum sağlayabilmeleri, örgütsel değişim kapasitelerini geliştirmelerine bağlıdır. Yoğun bir değişim hızının yaşandığı günümüzde alışılmış liderlik davranışlarıyla değişim sürecine uyum sağlayabilmek oldukça zordur (Keklik, 2012, 78).

Dönüşümcü liderlik kavramının ilk kez gündeme getirildiği tarih 1973'tür. Bu kavramın gündeme getirilmesi Downtown tarafından olup bir teori şeklinde literatüre kazandırılması ise Burns tarafından gerçekleştirilmiştir. Burns, Max Weber'in karizmatik liderlik yaklaşımından yola çıkarak liderlerin ve takipçilerin davranışlarından ziyade aralarındaki ilişki ve etkileşim üzerinde durmuştur. Burns liderliği dönüşümcü ve işlemsel şeklinde iki boyutta ele almıştır. Bu kavramlar 1980'li yıllardan itibaren literatürde etkin bir yer edinmeye başlamıştır (Şentürk vd., 2016, 175). Burns'den sonra dönüşümcü liderlik, Bernard M. Bass ve Robert J. House tarafından yönetim ve organizasyon alanına taşınmıştır. Kavram, Bernard Bass tarafından "Ledarship and Performance Beyond Expectation" adlı kitabında genişletilmiştir (Aslan, 2013, 173).

Dönüşümcü liderlik, takipçilerinin karşılaştığı konulara ve her birinin gelişim ihtiyaçlarına, hedeflere ulaşmalarına yardım eden liderdir (Robbins, 2013, 125).

Yükl dönüşümcü liderliği, örgüt ya da grup üyelerini etkileyerek onların tutum ve davranışlarında değişime yol açarak örgütün amaçları, stratejisi ve misyonu doğrultusunda örgütsel bağlılık oluşturabilmek şeklinde ifade etmiştir (Yükl, 1989, 269). Bass ise liderler

örgüt üyelerinin ilgilerini artırdığında, örgüt üyelerinde örgütün amaç, strateji ve misyonu ile ilgili grubun bilinç düzeyini yükselterek kabullenme yarattıklarında ve örgüt varlığı adına geleceğe yönelik birlikte hareket etme arzusunu kamçıladıklarında dönüşümcü liderlikten söz edilebileceğini belirtmektedir (Bass, 1990, 21).

David Hughes'e göre ise dönüşümcü liderlik, liderin bir vizyon oluşturarak oluşturduğu vizyon doğrultusunda çalışanları harekete geçirmesi ve değişimsel sürekliliği sağlamak adına politik, kültürel ve teknik sistemlerde birtakım değişikliklere giderek örgütü yeni eğilimlere göre düzenleyebilme sürecidir (Özalp ve Öcal, 2000, 210-211).

Kısaca dönüşümcü liderlik, bir liderin grubun hedeflerini ve misyonunu benimsediğinde takipçilerin çıkarları için kendi çıkarından vazgeçtiğinde var olabilen liderlik tarzıdır denilebilir (Aslan, 2013, 173).

2.Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü kavramını daha iyi anlayabilmek açısından öncelikle örgüt ve kültür kavramlarına değinmek yerinde olacaktır. Örgüt sadece insan topluluklarının bir araya gelmesiyle oluşmaz. Bir örgütün oluşabilmesi için öncelikle o topluluk arasında bir iş bölümünün, ortak değerlerin, amaçların ve hiyerarşik ilişkinin olması gereklidir. Bu doğrultuda aile içim kâr amacı taşımayan sosyal örgüt denebilir. Okullar, hastaneler ve üniversiteler de örgüt tanımına uyan kurumlardır (Danışman ve Özgen, 2003, s. 114; Erkunt, 2015, 58).

Günlük yaşam içerisinde sıklıkla kullanılan kültür kelimesi ise oldukça geniş bir kavramdır. Kültür çok eski bir kelime olup antropologlar tarafından günümüz manasıyla kullanımı 19. yüzyıla dayanmaktadır. Daha sonraki dönemde ise kültür kelimesi hızla yayılarak günlük kullanım diline de yerleşmiştir (Omay, 2009, 7).

Kültür kavramıyla ilgili sosyal bilimcilerin uzlaşısı sağladığı ortak bir tanım bulunmamaktadır. Genel olarak ise sosyal bilimcilere göre kültür, bir topluluğun diğer topluluklardan anlamlı şekilde ayrılan özellikler setidir. Kültürle ilgili tanımlarda kültürel öğelerin topluluk üyelerince kabul edilmesi üzerinde durulmaktadır. Bu doğrultuda House vd. (2002) kültürü topluluk üyelerinin ortak deneyimleri sonucu ortaya çıkan ve nesilden nesile aktarılan inançlar, tutumlar, değerler, yorumlar ve mühim olaylardır (Bakan, 2008, 6).

İşletmeler açısından ise kültür kavramını tanımlamak gerekirse; bir örgütün çalışma biçimine ve faaliyetlerinin neticesine etki eden, belli adetler ile diğer bireyler arası ilişkilerin sonuçlarının bütünüdür (Durmaz, 2007, 27).

Kültür ve örgüt ile ilgili açıklamalardan sonra örgüt kültürü; bir örgütün üyelerince paylaşılan inançlar, normlar, standartlar, sosyal değerler ile anlayış topluluğudur. Değişik kültürel

ortamlardan gelerek mesleki ölçüt ve normlar doğrultusunda bir arada bulunan bireyler, bir grup meydana getirmenin bir neticesi olarak, başka örgütlerden farklı, örgüt içerisinde nispeten ortak değer ve inanç sistemi oluştururlar. Bu anlamda örgüte yeni katılan bir bireye örgüt kültürü, örgütsel işleyiş ve örgüt içi davranışları anlama noktasında yardımcı olan ortak değer yargıları ile inanç sistemini sunmaktadır (Bolat ve Seymen, 2003, s. 62).

Yapılan tanımlamalardan yola çıkarak örgüt kültürü, bir örgütteki çalışanların davranışlarını yönlendirerek onları bir arada tutan ortak değerler, normlar ve inançlardan meydana gelen güç şeklinde tanımlanabilir. Tanımlardan da anlaşılacağı üzere örgüt kültürü karmaşık bir yapıya sahiptir. Bu sebeple çalışanların davranışları için açık ve yalın bir model teşkil edemez (Mansurova, 2017, 58).

Schein (2004), örgüt kültürü “dışsal uyum ve içsel entegrasyon sorunlarıyla başa çıkmak için bir grup tarafından ortaya atılan, keşfedilen, öğrenilerek geliştirilen ve yeni üyelere bu tür sorunlarla ilişkilerinde algılamaları, düşünmeleri, ve hissetmeleri için bir yol olarak öğretilen varsayımlar modelidir”

2.1.Çalışanlar Açısından Örgüt Kültürünün Önemi

Kurum kültürünün bir başka önemi de kurumsal davranışta tutarlılığı artırmasıdır. İşçilere nasıl davranmaları gerektiğini nakletmekte ve nelerin onaylanıp nelerin onaylanmayacağını anlatmaktadır. Güçlü kültürlerin davranışsal tutarlılığı artırmasından yola çıkarak, kurum içinde gizli bir kontrol mekanizması oluşturduğu ve resmiyetin yerini alan bir rol üstlendiği söylenebilir. Kurumlarda resmiyetten kaynaklanan kural ve yönetmelikler, işçi davranışlarını düzenlemektedir (Şimşek ve Fidan, 2005, 25).

Kurumlardaki resmiyet, açıklık, düzen ve tutarlılık yaratmaktadır. Güçlü bir kurum kültürü de hiçbir yazılı dokümana gerek kalmadan aynı sonucu başarmaktadır. Daha da ötesi güçlü kültürler, resmi yapısal kontrollerden daha tesirlidir çünkü kurum kültürü sadece çalışanların davranışını değil, aklını ve ruhunu da kontrol edebilmektedir (Şimşek ve Fidan, 2005, 26).

Örgüt kültürünün çalışanlar açısından önemini kısaca şöyle özetleyebiliriz (Mansurova, 2017, 60):

1. Örgüt kültürü yeni üyelere neyin yanlış, neyin doğru olduğunu aktararak, onların davranışlarına yol gösterir.
2. Örgüt kültürü çalışanlarda takım ruhu oluşturur.
3. Örgüt kültürü çatışmaların çözülmesi için yöntemler sunar.
4. Örgüt kültürü çalışanlarda güvenlik ve sorumluluk duygusu oluşturur.

Örgüt kültürü çalışanlarda örgütsel bağlılık duygusunun gelişmesine sebep olur.

2.2.Yönetim Açısından Örgüt Kültürünün Önemi

İyi bir yönetici faaliyet gösterdiği ortamda çalışma koşullarını etkileyen unsurları bilmek, yönettiği insanların tutum ve davranışlarını önceden kestirmek zorundadır. Çalışanlarının davranışlarını önceden belirlemek için, toplumun ve bu toplumun üyeleri olan insanların kültürünün bilinmesi gerekir. Bu yüzden yönetici, çalışma biçimini toplumun kültürüne ayak uydurarak kurar. Bu açıdan da yönetimin ve kültürün birbirine büyük ölçüde bağlı olduğu görülmektedir (Aydınlı, 2003, 79).

2.3.İşletmeler Açısından Örgüt Kültürünün Önemi

Kurum kültürü, bir kurumun misyon ve stratejilerinin gerçekleştirilmesinde ve kurumsal etkinliğin, değişimin başarılmasında önemli bir öğedir. Önemlidir çünkü derinden inanılan ve bağlanılan inançlara dayanmaktadır. Geçmişte başarıyı getirdiği için kabul gören varsayımlardan oluşan, iş yapma metotlarını yansıtmaktadır (Şimşek ve Fidan, 2005, 25).

Örgütler, faaliyet gösterdikleri alanlarda rekabet avantajını kazanmak için farklı stratejiler geliştirmek zorundadırlar. İşte örgütsel kültür, bir işletmenin misyon ve stratejilerin başarı ile gerçekleştirilmesinde, amaçlarına ulaşım derecesinde, çevredeki değişimlere uyum sağlamasında önemli bir unsurdur. Söz konusu değişim olunca, kurumsal kültür bir fren veya motor fonksiyonunu görmelidir. Bu fonksiyonun başarı ile gerçekleştirilmesi için de kültür hem güçlü hem esnek olmalıdır (Mansurova, 2017, 62).

Kurum kültürü, kurumda yönetimin değişimi ve performansın arttırılmasına neden olan bir çevre yaratma işlevi görmektedir. Kurumun stratejik hedeflerini gerçekleştirmesine engel olan değişime direnç veya kuruma bağlı olmama gibi engelleri kaldırmaya çalışmaktadır (Şimşek ve Fidan, 2005, 25).

3.Yenilik Kavramı

Yenilik kavramı “yeni” sıfatından türetilmiş bir kavramdır. Yeni kelimesi, zaman ve kullanım boyutuna göre değişik sözlük anlamları taşımaktadır. Zaman boyutu açısından yeni; çıkışı ve oluşu üzerinden fazla bir zaman geçmemiş herhangi bir şey olarak ifade edilebilir. Örneğin yeni haber almak, yeni kaza geçirmek gibi. Kullanım boyutu açısından ise yeni; hiç kullanılmamış ya da çok az kullanılmış anlamına gelmektedir. Başka bir ifade ile yeni kavramı; ilk kez ortaya atılan, karşılaşılan, oluşturulan şeklinde açıklanabileceği gibi öncekilerden farklı olan bir durum ya da herhangi bir şey olarak da açıklamak mümkündür (Özdaşlı, 2010, 94).

Yenilik, Latince “innovane” kökünden türetilmiş olup, yabancı kaynaklardaki kullanımı “innovation” şeklindedir. Türkçe ’de yabancı kaynaklarda kullanımından hareketle “yenilik” kelimesinin yerine sıklıkla “inovasyon” kelimesinin de kullanıldığı görülmektedir (Erdem vd., 2011, 82). İnovasyon “teknoloji ve bilimin ekonomiye ve topluma fayda sağlayacak biçimde



yenilenmesi” şeklinde tanımlanmaktadır. Yani inovasyon denildiğinde bilim ve teknoloji denilerek yararlanılarak ortaya çıkarılan çıktılarının hem ekonomiye hem de topluma bir faydasının olması gerektiği anlaşılmaktadır (Zerenler ve Karakuş, 2017, 308).

Yenilik, yeni veya var olan bilimsel veya teknolojik bilgiyi kullanarak yeni; ürün, süreç, bilgi, hizmet veya fikir yaratma ve uygulamaya koyma sürecidir (Galanakis, 2006, s.223; Narayanan, 2001, 67)

Müşterilerin henüz haberdar olmadığı bir ürünün veya bildiği bir ürünün yeni bir özelliklerle piyasaya sunulması, üretimde yeni bir yöntemin uygulanması, yeni bir örgüt yapısı kurulması, yeni pazarlara girilmesi, yeni ve farklı tedarik yöntemlerinin kullanılmaya başlanmasıdır (Zerenler ve Karakuş, 2017, 307).

Korkmaz vd. (2009, 84) de yeniliği; bilim ve teknolojinin ekonomik ve toplumsal faydaya dönüştürülmesi şeklinde tanımlamışlardır. Bazı araştırmacılar ise, yenilikçiliği hem bir süreç hem de bir sonuç olarak değerlendirmektedirler. Yeniliği süreç olarak ele alacak olursak “yeni bir ürünün, yöntemi veya örgütsel yapılanmayı araştırmayı, keşfetmeyi, denemeyi, geliştirmeyi ve bunun sonucunda ticarileştirmeyi ifade etmektedir (Oğuztürk 2003, 254). Bir sonuç olarak yenilik ise “dönüşüm sonucu ortaya çıkan pazarlanabilir, yeni ya da geliştirilmiş ürün, hizmet ya da yöntemi içermektedir (Eraslan vd. 2008, 25).

Yenilik konusundaki temel doküman olarak nitelendirilen Oslo Manuel’e göre ise yenilik; “işletmelerde, yeni ve önemli derecede geliştirilmiş ürün veya hizmetler, süreçler, yeni bir pazarlama yöntemi veya organizasyonel yapılarında yeni bir uygulamadır (Kılıç vd., 2014, 39).

Yenilik, bir işletmenin bir düşünceyi, politikayı sistemi, aracı, hizmeti, ürünü ya da süreci ilk defa kullanması veya sunmasıdır. Yenilik, yeni ve farklı düşünme yöntemleri, bir şeyler yapmanın yeni yollarını bulma, üretilen bir şeyi deneme ve insanlarla ilgili sosyal ve ekonomik aktivitelerde yararlanma ve benimseme eylemlerinin biri ya da tümü şeklinde tanımlanabilir (Bedük, 2010, 217).

3.1.Dönüşümcü Liderlik Bağlamında İşletmelerin Yenilikçiliği

Yeniliğe açık olmayan, bir kimsenin lider olarak nitelendirilebilmesi mümkün değildir. Çünkü liderlerin niteliklerinin başında yenilikçi olmaları, başkalarının cesaret edemediği şeylere cesaret etmeleri ve başkalarının aklına gelmeyen şeyleri uygulamaya koymaları gelmektedir. Ayrıca liderler geçmişten ders alarak, gelecekle ilgili ise isabetli öngörülerde bulunarak şimdiyi yaşarlar. Liderliğin işletme faaliyetlerinde ve işletmelerin yenilik süreçlerinde oldukça etkili olduğu bilinmektedir. Bir işletmede başarılı yeniliklerin gerçekleştirilmesi liderler vasıtasıyla ya da yönetimin üst kademesi tarafından kontrol edilen stratejik ve önemli kaynakların

uyumuyla mümkündür. Liderler yalnızca yenilikçi fikirleriyle işletmeye hizmette bulunmazlar, bunun yanında işletmedeki yenilikçi faaliyetlere ve fikirlere de destek olurlar (Karcıoğlu ve Kaygın, 2013, 106).

Liderlik tarzları içerisinde yenilikçiliğin en önemli olduğu liderlik modeli ise dönüşümcü liderliktir. Çünkü dönüşümcü liderler, iş görenleri hızlı değişime karşı adapte edebilme, yenilikçilik konusunda teşvik etme ve belirsizlik durumunda işi tanımlayabilme yeteneğine sahiptirler. Bunun için de dönüşümcü liderlerde tüm personelle güven kurma, çalışanları motive etme, örgüt amaçları doğrultusunda yönlendirebilme gibi belirgin özellikler bulunmaktadır (Duvacı, 2017, 51).

İşletmelerin yenilikçiliğinde liderlerin ilham verme ve entelektüel teşviki kullanmaları önemli rol oynamaktadır. Dönüşümcü liderler, işletmedeki yaratıcı fikirleri geniş bakış açıları sayesinde daha da geliştirirler. Dönüşümcü liderlerin bu hareketi onların öncü rolünü göstermektedir. Bu tür liderlerin diğer örgüt üyelerini eyleme geçirici bir vizyonları vardır. Örgüt üyelerini performanslarının da ötesinde iş yapmaya teşvik ederler ve yaptıkları işlerde yenilikçi yaklaşımlar sergilemeleri konusunda cesaret verirler. Dönüştürücü liderlerin pazar yenilikleri konusunda da olumlu bir etkileri vardır. Kendilerine ve çalışanlarına güvenerek güçlü bir yenilik vizyonu ortaya koyan dönüşümcü lider, pazar yeniliğinde başarılı olmaya gayret eder. Yeniliğin başarılı olması için örgüt üyelerini de harekete geçirirler (Gümüslüoğlu ve İlsev, 2009, 464). Dolayısıyla dönüşümcü liderler, yenilikçi düşünce süreçlerine hâkim, proaktif, yenilikçi yaklaşımlara değer veren ve destekleyen özellikleri ile örgütte de yenilikçi bir iklimin hâkim olmasını sağlamaları sayesinde, örgütün girişimci yönünü güçlendirerek örgütsel başarıya katkı sağlamaktadırlar (Görker ve Erdil, 2018, 126).

3.2.Dönüşümcü Liderlik Bağlamında Örgüt Kültürü

Her örgütün kendine özgü bir örgüt kültürü bulunmaktadır. Bir örgüt içerisindeki üyelerden herkesin kabul ettiği ve içselleştirdiği, örgüt içi düzeni ve uyumu sağlayan, üyeler için yol gösterici ve örgütsel uyumda kolaylık sağlayan örgüt kültürüne uygun davranışlar sergilemeleri beklenir. Örgüt kültürünün oluşumu ve örgüt kültürüne uygun hareket edilmesinde ise örgüt liderlerin oldukça önemli rolü vardır (Temel, 2016, 52).

Örgüt kültürü ile dönüşümcü liderlik arasındaki ilişkiyi araştıran araştırmacılar da bu iki konu arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğunu belirtmektedir (Yıldırım, 2012; Erkunt, 2015; Tütüncü ve Akgündüz, 2012). İşletmelerde örgüt kültürü liderler vasıtasıyla inşa edilmekle beraber taktik ve stratejik düşünce de örgüt kültürünün inşasında oldukça önemlidir. Nitekim stratejik düşünce bir işletmenin gelecek vizyonunun oluşturulması bakımından önem taşır.

Örgütsel vizyonu meydana çıkararak, diğer üyelere yaygın ve bu doğrultuda örgütü harekete geçiren ise liderdir. Diğer taraftan liderler, örgütte neyin nasıl olması gerektiği hususunda kendi görüşlerini örgüte yerleştirmeye çalışırlar, yeterince baskın bir lider oluşmakta olan örgüt kültürü üzerinde iz bırakacaktır (Yıldırım, 2012, 42).

Örgüt kültürü büyük oranda örgüt liderine bağlı olarak şekillenir ve gelişir, fakat örgüt kültürü de örgütteki liderliği etkileyebilmektedir. Dönüşümcü liderler ise mevcut örgüt kültürünü önce tanıyıp analiz ederek, yeni bir vizyon oluşturmakta, ardından temel değerler ve normları revize ederek örgüt kültürünü değiştirmeye çalışmaktadırlar. Yenilikçi anlayışın hâkim olduğu tatminkâr bir örgüt kültüründe; tüm çalışanların değerli olduğu ve örgüte katkısının olabileceği, en karmaşık sorunların dahi örgütün alt düzeylerinde çözülebileceği anlayışına sahip bir dönüşümcü lidere rastlamak mümkündür. Dönüşümcü liderler buldukları örgütte statükocu bir kültürden örgütte gelişimi ve yeniliği harekete geçiren bir kültür yaratmaya çalışırlar (Erkmen, 2010, 103-104).

Dolayısıyla dönüşümcü liderler, örgüt kültürünü oluşturucu ve dönüştürücü bir etkiye sahiptirler. Dönüşümcü liderler bu özelliklerinin yanı sıra, gerekli gördükleri durumda yeni bir vizyon belirleyerek örgüt kültüründe değişim yapmaktan çekince duymazlar. Davranışlarıyla da örgüt üyelerini teşvik ederek, belirlediği vizyonu benimsemelerini kolaylaştırır. Fakat örgüt kültüründe değişim yapmak kolay değildir. İnsanların daha önceden kalıplaşmış inançlarını, normlarını, değer yargılarını terk ederek, bir değişim sürecine hemen atılmalarını beklemek mümkün değildir. Hatta bu noktada liderlerin dirençle karşılaşmaları da mümkündür (Temel, 2016, 52).

Dönüşümcü liderler bir taraftan örgüt kültüründen etkilenirken bir taraftan da gerekli gördüklerinde örgüt kültürünü bir vasıta olarak kullanarak değiştirebilmektedir. Bu noktada örgüt kültürü de örgüt üyelerine liderin neyi önemseydiği ve hangi davranışları desteklediği hususunda ipucu vermesi bakımından önem arz etmektedir (Erkunt, 2015, 70)

4.Araştırma

Bu bölümde araştırmanın amacı ve önemi, evren ve örnekleme, modeli, varsayımları, sınırlılıkları, verilerin toplanması ve araştırmanın bulgularına dair açıklamalara yer verilmiştir. Örgütlerin rekabet koşullarına uyum sağlayabilmeleri ve yenilikçiliği ise yöneticilerin ya da liderlerin vizyonu ve yönetim tarzları ile doğru orantılıdır. Nitekim yapılan araştırmalara göre modern liderlik yaklaşımlarından dönüşümcü liderlik stiline sahip yöneticilerin çalışanların vizyon kazanmasını sağlayarak mevcut durumda değişimler yarattıkları ve çalışanların potansiyellerini açığa çıkaran çalışmalara yer verdikleri görülmüştür.



Bir örgütte yöneticinin liderlik stili sadece örgütün yeniliği ve gelişimi üzerinde değil örgüt kültürü üzerinde de etkilidir. Örgütlerde liderlerin sahip olduğu vizyon ve misyonlar örgütün kültürel yapısını etkileyerek, mevcut değerlerin değişmesini gerektirir. Yöneticinin liderlik konusundaki başarısı başta örgüt kültürü olmak üzere çalışanları ve çalışma atmosferini oldukça etkilemektedir. Dolayısıyla örgütlerden beklenen verim ve başarının elde edilebilmesi bakımından liderlik stillerinin bilhassa da dönüşümcü liderlik stiline oldukça önemli bir rolü vardır. Bu bağlamda çalışmanın amacı dönüşümcü liderlik stiline örgüt kültürü ve örgütlerin yenilikçiliği üzerindeki etkilerinin incelenmesidir. Literatüre bakıldığında dönüşümcü liderlik stiline sadece örgüt kültürüne veya sadece örgütlerin yenilikçiliğine etkisi üzerine pek çok çalışmanın olduğu görülmektedir. Fakat dönüşümcü liderlik stiline bu iki etken üzerine olan etkisinin birlikte ele alındığı bir çalışmaya rastlanmadığından dolayı çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı ve bu anlamda önemli olduğu düşünülmektedir.

4.1.Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma evrenini Eskişehir ilinde faaliyet göstermekte hastanelerde çalışmakta olan personeller oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise Eskişehir ilinde, faaliyet göstermekte olan biri özel, diğeri devlet hastanesi olmak üzere 179 hastane personeli oluşturmaktadır.

4.2.Araştırmanın Hipotezleri

Bu araştırmadaki temel hipotezler aşağıda yer almaktadır:

H1: “Dönüşümcü Liderlik Örgütsel Yenilik üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H2: Dönüşümcü Liderlik Tutumunun Örgüt Kültürü üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir

4.3.Araştırma Modeli ve Sınırlılıkları

Bu çalışma nicel bir araştırma olup, araştırma modeli açısından genel tarama modelidir.

- Bu araştırma, Eskişehir ilinde faaliyet göstermekte olan hastanelerde çalışmakta olan personellerden oluşan çalışma evreni ile sınırlıdır.
- Hastanenin sadece hemşire ve doktor personeli çalışma evreni kapsamına dâhil edilmiştir.
- Araştırma, seçilen hastane personellerinin şahsi gizliliği doğrultusunda elde edilen bilgiler ile sınırlıdır.
- Araştırma, veri toplamada kullanılan anket tekniği ile sınırlıdır.

4.4.Veri Toplama Tekniği ve Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket formu Lider Davranış Etkinliği Ölçeği, Örgütsel Yenilik Ölçeği ve Örgüt Kültürü Ölçeği olmak üzere 44 sorudan oluşmaktadır. Lider Davranış Etkinliği Ölçeği için İstanbul Aydın Üniversitesi'nin Stratejik Yönetim Bilgi Sistemi'nden (sybs.aydin.edu.tr), Örgütsel Yenilik Ölçeği için Sosyalın

(2013)'ın araştırmasından, Örgüt Kültürü Ölçeği için ise İra ve Şahin (2011)'in araştırmasından istifade edilmiştir. Ölçek, "1=Kesinlikle Katılmıyorum" ile "5=Kesinlikle Katılıyorum" aralığında 5'li Likert tipinde 44 sorudan oluşmaktadır.

Tablo 1.1. Ölçekler

ÖLÇEK	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Lider Davranış Etkinliği	0,74	16
Örgütsel Yenilik Ölçeği	0,75	13
Örgüt Kültürü Ölçeği	0,70	15

Tablo 1.1. incelendiğinde çalışmasının güvenilirlik katsayısı analiz sonuçları; Lider Davranış Etkinliği Ölçeği için Cronbach (α)=0,74; Örgütsel Yenilik Ölçeği için Cronbach (α)=0,75; Örgüt Kültürü Ölçeği için Cronbach (α)= 0,70. Güvenirlik katsayısının 0.70 ve üzeri olması test puanları için genel olarak yeterli görülmektedir (Büyüköztürk 2005, s. Kalaycı 2010). Bu sonuçlar ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğunu göstermektedir. Araştırmada, veriler toplandıktan sonra bilgisayar ortamına aktarılmıştır. İstatistik programından yararlanılarak verilerin analizi yapılmıştır. Tanımlayıcı istatistikler, sayı, yüzde, ortalama ve standart sapma ile hesaplanmıştır. Önce frekans, korelasyon ve en son regresyon analizi yapılmıştır. Değerler 0-1 arasında değişmekte olup, tıpkı korelasyon katsayısının büyüklüğünün yorumlanmasında olduğu gibi, 0-30 arası değerler zayıf, 31-60 arası değerler orta, 61-100 arası değerler ise güçlü bir ilişkinin varlığını göstermektedir (Özbay, 2009, 463).

4.5.Verilerin Analizleri

Araştırma kapsamında toplanan anketlerden elde edilen veriler, SPSS 24 for Windows programı ile analiz edilmiştir.

Katılımcıların demografik verilerinin frekans analizleri uygulanarak yüzdeleri hesaplanmıştır. Anket yöntemiyle sağlanan verilere faktör analizi, korelasyon analizi ve hipotezlerin testi için regresyon analizi yapılmıştır.

4.5.1.Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Katılımcıların meslek dağılımına yönelik bulgular aşağıdaki tabloda belirtilmiştir.

Tablo 1.2. Katılımcıların Tanımlayıcı Özelliklerine Göre Dağılımı

Meslek	N	%
Hemşire	100	55,9
Doktor	79	44,1
Cinsiyet	179	100
Kadın	102	57,0
Erkek	77	43,0



Toplam	179	100,0
Medeni Durum		
Evli	121	67,6
Bekar	58	32,4
Toplam	179	100,0
Yaş		
18-25	12	6,7
26-35	117	65,4
36-45	27	15,1
46-65	23	12,8
Toplam	179	100,0
Eğitim Durumu		
Lise	23	12,8
Lisans	77	43,0
Yüksek Lisans	79	44,1
Toplam	179	100,0
Aylık Toplam Gelir		
Orta	2	1,1
İyi	111	62,0
Çok İyi	66	36,9
Toplam	179	100,0

Tablo 1.2' ye göre toplam 179 katılımcının 100'ü yani %55,9'u hemşire, 79'u yani %44,1'i ise doktordur. Katılımcıların %57'si kadın, %67,6'sı ise evli,%65,4'ü 26-35 yaş arasında %44,1'inin yüksek lisans eğitim durumuna sahip olduğu ve %62'sinin aylık toplam gelirini iyi olarak ifade ettiği saptanmıştır.

4.5.2.Dönüşümcü Liderlik Bağlamında İşletmelerin Yenilikçiliği ile Örgüt Örgütü Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular

Katılımcıların dönüşümcü liderlik bağlamında, örgütsel yenilik ile örgüt kültürü arasındaki ilişkiyi belirleyebilmek amacı ile değişkenler arası ilişkilere yönelik açıklayıcı faktör analizi ve gerçekleştirilen Pearson korelasyon analizine ilişkin bulgular aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

Tablo 1.3. Lider Davranış Etkinliği Ölçeği Faktör Analizi

MaddeNo	Maddeler	Faktör Yüğü
1	Hastanenin misyon, vizyon, temel değer ve ilkelerini belirlemede önderlik eder.	,780
2	Belirlenen misyon, vizyon, temel değer ve ilkeler doğrultusunda hastanenin politikaları, stratejileri ve bunlarla ilişkili süreçlerin oluşturulması çalışmalarında aktif ve etkin rol alır.	,667
3	Kurumsal değişim ihtiyacını belirler ve değişime öncülük eder.	,990
4	Birey ve birim düzeyindeki hedeflerin, hastanenin kurumsal hedefleri ile ilişkili hale getirilmesine öncülük eder.	,648
5	Birey, birim ve kurumsal düzeydeki hedeflere ulaşılabilmesi için ihtiyaç duyulan öğrenme ortam ve olanaklarını hazırlar	,744
6	Çalışanlarını, bilgi birikimleri ve yetkinlikleri göz önünde tutarak yetkilendirir ve görevlendirir.	,689

7	Çalışanlarını, takım halinde çalışmalarını için teşvik eder ve destekler.	,607
8	Çalışanlarının performanslarını adil şekilde değerlendirir.	,692
9	Çalışanlarını, kariyerlerini geliştirmeleri için teşvik eder ve destekler.	,660
10	Bilgi ve deneyimlerini çalışanları ile paylaşır.	,749
11	Sorunlar karşısında uygun ve yapıcı çözümler üretir.	,768
12	Kendi liderlik özelliklerini ve etkinliğini gözden geçirir ve bu özelliğini sürekli olarak geliştirir.	,694
13	Hastaneyi ulusal ve uluslararası platformlarda etkin olarak tanıtır ve temsil eder.	,694
14	İşbirliği yapılan kurum ve kuruluşların yönetici ve temsilcileri ile iyi ilişkiler kurar.	,642
15	Hastanenin topluma yaptığı katkıların artırılması çalışmalarını destekler ve çalışmalara aktif katılım sağlar.	,733
16	Çevre ve toplumsal sorumluluk bilincini artırır, bu alanlarda etkinlikler düzenler ve/veya bu kapsamdaki etkinlikleri destekler.	,655

Tablo 1.4.Örgütsel Yenilik Ölçeği Faktör Analizi

MaddeNo	Maddeler	Faktör Yüğü
1	Yeni ürün ve hizmetleri piyasaya sunmada hastanemiz rakiplerinden önce hareket eder	,649
2	Yeni ürün ve hizmetlerimiz, müşterilerimizin gözünde çok yenilikçi olarak değerlendirilmektedir.	,656
3	Rakiplerimize kıyasla, hastanemizin sunduğu yeni ürün ve hizmetlerin başarısı düşüktür.	,687
4	Rakiplerimizle kıyaslandığımızda hastanemiz son beş yılda piyasaya daha yenilikçi ürün ve hizmetler sunmuştur.	,700
5	İş süreçlerimizi sürekli geliştiriyoruz.	,677
6	Son 5 yılda, hastanemizde birçok yeni yönetsel yaklaşım (Ör.TKY,Altı Sigma,Proje Yönetimi vs.)oluşturuldu.	,728
7	Bir problemi alışlagelmiş yöntemlerle çözemediğimizde, kolaylıkla yeni metotlar oluştururuz.	,750
8	Mal ve hizmet üretim metotlarını rakiplerimizden çok daha hızlı değiştirmekteyiz.	,684
9	Ürün ve hizmetlerimizin pazarlanmasında en son kullandığımız yöntemler rakiplerimizin yöntemlerine göre çok daha yenilikçidir.	,651
10	Hastanemiz piyasaya sunduğu yeni ürün ve hizmetlerinde en son teknolojiyi kullanmaktadır.	,684
11	Şu anda piyasaya sunduğumuz ürün ve hizmetler önceden sunduğumuz ürün ve hizmetlerin neredeyse aynıdır.	,702
12	Hastanemizde geliştirilen yeni ürün ve hizmetler sıklıkla bizi pazarda yeni rakiplerle karşı karşıya getirmektedir.	,600
13	Hastanemizin üst yöneticileri, riskli büyüme fırsatları diyebileceğimiz girişimlere girmekten çekinmez.	,708

Tablo 1.5. Örgüt Kültürü Ölçeği Faktör Analizi

MaddeNo	Maddeler	Ortalama
1	Hiç kimse hastane yönetimiyle ters düşmek istemez.	,698
2	Hastane de olup biten her şey, işletme yönetiminin denetimindedir.	,658
3	Hastanede değişim ve yenilikler işletme yönetimince başlatılır.	,648
4	Anlaşmazlıklar işletme yönetiminin isteği doğrultusunda çözülür.	,604
5	Hastanede her şeyin bir standardı vardır.	,647
6	Hastanede formalitelerden çok, sonuca önem verilir.	,657
7	Hastanede başarı desteklenir ve teşvik edilir.	,670
8	Hastane yönetimi her seviyeden gelen fikir ve önerilere açıktır.	,651
9	Hastanede herkes başarı düzeyinin yüksek olması için çabalar.	,717
10	Herkes başarılı olmak için rahatlıkla risk üstlenebilir.	,759
11	Hastanede kişisel bilgi ve yetenekler ön planda tutulur.	,669
12	İşbirliği rekabete tercih edilir.	,668
13	Herkes birbirinin fikir ve görüşlerine saygılıdır.	,680
14	Herkes hastanenin başarısı için sorumluluk duyar.	,754
15	Hastanedeki herkes hastaneyi dışa karşı korur ve savunur.	,726

Yapılan faktör analizi sonucunda, faktör yükleri 0,50'nin üzerinde olduğu için bütün faktörler değerlendirmeye alınmıştır.

Tablo 1.6. Dönüşümcü Liderlik Bağlamında İşletmelerin Yenilikçiliği ile Örgüt Kültürü Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.Lider Davranış Etkinliği	1								
2.Örgütsel Yenilik	0,306	1							
3.Örgüt Kültürü	0,306	0,409	1						
4.Meslek	0,064	0,064	-0,171	1					
5.Cinsiyet	0,072	0,038	0,01	-0,022	1				
6.Medeni Durum	0,006	0,065	0,085	-,274**	-0,098	1			
7.Yaş	,246**	0,142	0,071	0,073	0,097	,270**	1		
8.Eğitim Durumu	0,062	0,062	-0,143	,889**	-0,018	-,258**	0,123	1	
9.Gelir Durumu	0,071	0,034	-0,101	,779**	-0,057	-,173*	-0,011	0,696	1

*p<.05, **p<.01

Tabloda gösterilen tüm değerler, (r) değerleridir



Lider Davranış Etkinliği ile Örgütsel Yenilik ($r=0,30$; $p<0,05$) arasında pozitif yönlü ve anlamlı korelasyon saptanmıştır. Örgütsel yenilik bakış açısı yüksek olan katılımcılarda yüksek düzeyde lider davranış etkinliği; Örgütsel yenilik bakış açısı düşük olan katılımcılarda düşük düzeyde lider davranış etkinliği olduğu bulgusu elde edilmiştir.

Lider Davranış Etkinliği ile örgüt kültürü ($r=0,30$; $p<0,05$) arasında pozitif yönlü ve anlamlı korelasyon saptanmıştır. Örgüt kültürü yüksek olan katılımcılarda yüksek düzeyde lider davranış etkinliği; Örgüt kültürü düşük olan katılımcılarda ise düşük düzeyde lider davranış etkinliği olduğu bulgusu elde edilmiştir.

Regresyon analizi için değişkenler arasında doğrusal ilişkinin varlığı koşulu karşılandığından dönüşümcü liderlik bağlamında işletmelerin yenilikçiliği ile örgüt kültürü arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla değişkenler arasında basit regresyon analizi yapılmıştır.

Yapılan Korelasyon testinde dönüşümcü liderlik bağlamında işletmelerin yenilikçiliği ile örgüt kültürü arasındaki ilişkiye yönelik katılımcı tutumlarının meslek grubuna göre anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmıştır ($p>0,05$). Buna göre hemşirelerin %60'ının tutumunun doktorlardan daha yüksek olduğu bulunmuştur. Medeni duruma göre bakıldığında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülürken ($p>0,05$), evli katılımcıların %67,6'sının tutumunun bekârlardan daha yüksek olduğu bulunmuştur. Yaşa göre bakıldığında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülürken ($p>0,05$), 26-35 yaş arası katılımcıların %65'inin tutumunun diğer yaş gruplarından daha yüksek olduğu bulunmuştur. Çalışmamızla benzer şekilde Öndeş (2017) de gerçekleştirdiği araştırmasında dönüşümcü liderlik tutumunun yaş faktörüne göre anlamlı bir farklılık göstermediğini ortaya koymuştur. Carmeli vd. (2006) ile Janssen (2003) ise yenilikçi iş davranışı ile yaş arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını ortaya koymuşlardır. Korku 'nun (2018) çalışmasında ise 40 yaş ve altı çalışanların dönüşümcü liderlik ölçeği puanı 40 yaş üstü grubun puan ortalamasından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yenilikçilik açısından bakıldığında ise 40 yaş ve altı grubun puan ortalamasının 40 yaş üstü grubun puan ortalamasından yüksek olduğu belirtilmekle birlikte istatistiki açıdan anlamlı olmadığı bulunmuştur. Bu doğrultuda yaş faktörünün örgütlerin yenilikçiliği ile dönüşümcü liderlik tutumu üzerinde çok fazla belirleyici olmadığı söylenebilir.

Eğitim durumuna göre bakıldığında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülürken ($p>0,05$), eğitim durumu yüksek lisans olanların %44,1'inin tutumunun, lise ve lisans mezunlarından daha yüksek olduğu bulunmuştur. Çalışmamızla benzer şekilde Korku (2018)'nin çalışmasına göre ise dönüşümcü liderlik tutumu ve yenilikçi iş davranışı eğitim durumuna göre değişkenlik göstermemektedir. Diğer taraftan Jaiswal ve Dhar (2015) ise dönüşümcü liderlik tutumu ile

eğitim arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu ortaya koymuşlardır. Shih ve Susanto (2011) ile Carmeli vd. (2006) gerçekleştirdikleri çalışmalarında yenilikçi iş davranışı ile eğitim düzeyi arasında pozitif yönde bir ilişkinin olduğunu tespit etmişlerdir. Mansurova (2017) ise örgüt kültürü ile eğitim düzeyi arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını ortaya koymuştur.

Gelir durumuna göre bakıldığında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülürken ($p>0,05$), gelir durumu iyi olan katılımcıların %62'sinin tutumunun gelir durumu orta ve çok iyi olan katılımcılardan daha yüksek olduğu bulunmuştur. Cinsiyete göre bakıldığında ise anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmüştür ($p>0,05$). Yıldırım (2012), Elçi (2008), Jaiswal ve Dhar (2015) da çalışmamızla benzer sonuçlara ulaşmışlardır. Korku (2018) ise erkek katılımcıların dönüşümcü liderlik tutumunun ve yenilikçilik algılarının kadınlardan daha yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Kaygın ve Kaygın (2012) ise dönüşümcü liderlik tutumu ile cinsiyet, yaş, medeni durum arasında herhangi bir ilişkinin olmadığını tespit etmişlerdir. Öte yandan Akman (2019) dönüşümcü liderlik tutumu ile yaş, medeni durum ve çalışma süresi arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını vurgularken; Mansurova (2017) dönüşümcü liderlik tutumu ile cinsiyet, eğitim düzeyi ve çalışma süresi arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını ortaya koymuştur.

Tablo 1.7. Dönüşümcü Liderliğin Örgütsel Yenilik Üzerindeki Etkisine Ait Regresyon Analizi

Bağımsız değişken	B	SH _B	β	t	p
Sabit	2,28	,188		12,117	,000
Örgütsel Yenilik	,26	,061	0,03	4,270	,000

R=0,030 R²=0,093 Δ R²=0,08

F(1; 179)= 18,233 p=,000

Bağımsız (örgütsel yenilik) ve bağımlı (dönüşümcü liderlik) değişkenler arasında kurulan regresyon modelinin uygun olduğu bulgusu elde edilmiştir (F(1; 179)=18,233; p= ,000). Örgütsel Yenilik, dönüşümcü liderlikteki değişimin yaklaşık %8'ini açıklamaktadır (Δ R²=0,08).

Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde dönüşümcü liderliğin, örgütsel yenilik üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkiye sahip olduğu ($\beta=0,03$; t=4,270

$p < 0,01$) bulgusu elde edilmiştir. Dönüşümcü liderlik tutumunun düzeyi yükseldikçe örgütsel yenilik tutumu artmaktadır; Dönüşümcü liderlik tutumunun düzeyi azaldıkça örgütsel yenilik tutumu azalmaktadır. H1 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 1.8. Dönüşümcü Liderlik Tutumunun Örgüt Kültürü Üzerindeki Etkisine Ait Regresyon Analizi

Bağımsız değişken	B	SH _B	β	t	p
Sabit	2,16	,215		10,077	,000
Örgüt Kültürü	,28	,067	0,30	4,272	,008

R=0,306 R²=0,093 Δ R²=0,088
F_(1; 402)= 18,253 p=,000

Bağımsız (örgüt kültürü) ve bağımlı (dönüşümcü liderlik) değişkenler arasında kurulan regresyon modelinin uygun olduğu bulgusu elde edilmiştir (F(1; 179)=18,253; p= ,000). Örgüt Kültürü, dönüşümcü liderlikteki değişimin yaklaşık %8'ini açıklamaktadır (Δ R²=0,08).

Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde dönüşümcü liderliğin, örgüt kültürü üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkiye sahip olduğu ($\beta=0,28$; t=4,272 $p < 0,01$) bulgusu elde edilmiştir. Dönüşümcü liderlik tutumunun düzeyi yükseldikçe örgüt kültürü tutumu artmaktadır; Dönüşümcü liderlik tutumunun düzeyi azaldıkça örgüt kültürü tutumu azalmaktadır. H2 hipotezi kabul edilmiştir.

Sonuç

Bu çalışma sağlık çalışanlarında dönüşümcü liderlik bağlamında hastanelerin örgütsel yenilikçiliğinden ve örgüt kültürü tutumları arasındaki ilişkinin anlaşılması amacıyla yapılmıştır ve örneklemin %55'ini hemşire %45'ini doktor olmak üzere 179 kişi oluşturmaktadır.

Yapılan araştırmanın sonucunda Lider Davranış Etkinliği ile Örgütsel Yenilik arasında pozitif yönlü ve anlamlı korelasyon saptanmıştır. Örgütsel yenilik bakış açısı yüksek olan katılımcılarda yüksek düzeyde lider davranış etkinliği; Örgütsel yenilik bakış açısı düşük olan katılımcılarda düşük düzeyde lider davranış etkinliği olduğu bulgusu elde edilmiştir.

Lider Davranış Etkinliği ile örgüt kültürü arasında pozitif yönlü ve anlamlı korelasyon saptanmıştır. Örgüt kültürü yüksek olan katılımcılarda yüksek düzeyde lider davranış etkinliği; Örgüt kültürü düşük olan katılımcılarda ise düşük düzeyde lider davranış etkinliği olduğu bulgusu elde edilmiştir. Dolayısıyla bazı katılımcılarda lider davranış etkinliğinin yüksek düzeyde bazı katılımcılarda ise düşük seviyede olması örgütte lider konumundaki kişilerin tüm çalışanlara eşit tutum ve yaklaşım sergilemediklerini göstermektedir denebilir. Ayrıca liderler eşit tutum ve yaklaşım sergileseler dahi bunun, çalışanlarca algılanma düzeyleri farklıdır denebilir. Çalışmamızla benzer şekilde Diker (2014), Türkiye'nin beş ilinde faaliyet gösteren otel işletmelerinde 655 kişi üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada algılanan liderlik ile örgüt kültürü arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğunu ortaya koymuştur. Öztürk ve Şahin (2017) de 2014-2015 eğitim-öğretim yılı döneminde Gaziantep ilinde görev yapan 502 öğretmen üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada örgüt kültürü ile öğretmen liderliği arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğunu tespit etmiştir. Kaygın ve Kaygın'ın (2012) banka çalışanlarının dönüşümcü liderlik algılarını tespit etmek amacıyla Kars ve Rize'deki banka çalışanlarıyla gerçekleştirdikleri çalışmada ise katılımcıların dönüşümcü liderlik ve alt boyutlarıyla ilgili algılarının yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde dönüşümcü liderliğin, örgütsel yenilik üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkiye sahip olduğu bulgusu elde edilmiştir. Dönüşümcü liderlik tutumunun düzeyi yükseldikçe örgütsel yenilik tutumu artmaktadır; Dönüşümcü liderlik tutumunun düzeyi azaldıkça örgütsel yenilik tutumu azalmaktadır. Korku'nun (2018) 19 hastanede 279 katılımcıyla gerçekleştirdiği çalışmada da dönüşümcü liderlik stilinin örgütte yenilikçilik iklimine ve yenilikçi iş davranışına pozitif etkisinin olduğunu saptamıştır. Sarros vd. (2008), örgütlerde yenilikçiliği destekleyici örgütsel iklimin oluşturulmasında dönüşümcü liderlerin etkinliğinin daha fazla olduğunu vurgulamışlardır. Bozkurt ve Göral (2013)'ın modern liderlik tarzlarının yenilik stratejilerine etkisini belirlemeye yönelik gerçekleştirdikleri çalışmalarının sonucunda ise dönüşümcü liderliğin yenilik stratejilerinden saldırgan ve fırsatçı yenilik stratejisini etkilediğini belirtmişlerdir. Önhon (2016) telekomünikasyon sektöründe çalışan 270 personel ile gerçekleştirdiği çalışmada çalışanların yenilikçi davranışlar sergilemesi, örgütlerde yenilikçi bir iklimin oluşturulmasında dönüşümcü liderlerin pozitif yönde katkı sağladığını belirtmiştir. Vaccoro vd. (2012) de örgütlerde dönüşümcü liderlik davranışının yenilikçi uygulamaları teşvik ettiğini ortaya koymuşlardır. Görüleceği üzere literatürdeki çalışmalar ile yapılan araştırmanın sonucu tutarlılık göstermektedir.

Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde dönüşümcü liderliğin, örgüt kültürü üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkiye sahip olduğu bulgusu elde edilmiştir. Dönüşümcü liderlik tutumunun düzeyi yükseldikçe örgüt kültürü tutumu artmaktadır; Dönüşümcü liderlik tutumunun düzeyi azaldıkça örgüt kültürü tutumu azalmaktadır. Barut ve Onay (2018), Manisa Vestel Fabrikası'nda 671 çalışan üzerinde yaptıkları anket uygulaması ve 10 yönetici konumundaki çalışan ile gerçekleştirdikleri bire bir görüşme sonucunda örgütlerdeki liderlik tarzının örgüt kültürü üzerinde oldukça etkili olduğunu ortaya koymuşlardır. Avcı (2015) ise yaptığı çalışma sonucunda öğretmenler ve okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışlarıyla örgüt kültürü arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğunu tespit etmiştir. Çalışmamızla benzer şekilde Mansurova (2017) da dönüşümcü liderliğin örgüt kültürüne etkisine dair tez çalışmasında dönüşümcü liderlik davranışlarının örgütsel kültürü büyük ölçüde etkilediğini ortaya koymuştur.

Araştırma sonucunda çalışanların liderlik kavramını değerlendirirken beklentilerinin adaletli bir yönetim şekli yönünde olduğu görülmüştür. Katılımcılar hastane içi iletişimde yeterince söz sahibi olmadıkları ifadesine çekimser kalmışlardır. Yönetimin baskı ve disiplin yönetim tarzı uyguladıkları düşünülebilir. Örgütsel yenilik ve örgüt kültürü tutumu katılımcılar tarafından benimsenmiş bir kavram olmadığı ifadelerin çoğuna kararsızım seçeneğini işaretlediklerinden saptanmıştır.

Örgütsel yenilik ve örgüt kültürü tutumu yüksek olan katılımcılarda yüksek düzeyde lider davranış etkinliği tespit edilmiştir. Dolayısıyla bu üç kavram birbiriyle doğrudan ilişkilidir.

Elde edilen sonuçlar doğrultusunda bu konu üzerinde çalışma yapmak isteyen ve sağlık kurumları işletmecilerine şu önerilerde bulunulabilir:

- Araştırmanın daha kapsamlı sonuçlar vermesi için Türkiye'de faaliyet gösteren diğer hastanelerde çalışanlar üzerinde de araştırma yapılması daha genel bilgiler elde edilmesini sağlayabilir.
- Araştırmada genel olarak doktor ve hemşire olan bireyler yer almıştır. Yapılacak benzer araştırmalarda hastanede çalışan diğer görevliler üzerinde de çalışılması konuya farklı bir katkı sağlayabilir.
- Hastanede sadece idari birimde çalışanlara, özeleştirilme düzeylerine yönelik bir araştırma yapılabilir.
- Çalışanlara online memnuniyet uygulamasını kullanarak hastane içi iletişime yönelik görüş ve önerileri dikkate alınabilir. Çalışanlara örgüt kültürü, örgütsel yenilik ve liderlik konularına yönelik eğitimlerin yanında işçi-işveren dayanışması sağlanarak dönüşümcü liderlik tarzı benimsenebilir.

Kaynakça

- Ağırbaş, İsmail, vd. "Motivasyon Araçları ve İş Tatmini: Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı Hastane Başhekim Yardımcıları Üzerinde Bir Araştırma". *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi* 8 (3) (2005), 326-350.
- Argon, Türkan - Eren, Altay. *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Nobel , (2004).
- Balay, Refik. *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, (2000).
- Batur, Zeynep. H. - Ekşili, Nisa. "Kuşakların Değişen Yüzü ve Y Kuşağı ile Ortaya Çıkan Yeni Çalışma Tarzı: Mobil Yakalılar". *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 19 (2014), 165-183.
- Bayram, Levent. "Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık". *Sayıştay Dergisi* 16 (59) (2005), 125-139.
- Becker, Howard. S. "Notes on the Concept of Commitment". *American Journal of Sociology* 66 (1) (1960), 32-40.
- Bozkurt, Öznur - Bozkurt, İlhan. "İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesie Yönelik Bir Alan Araştırması". *Doğuş Üniversitesi Dergisi* 9 (1) (2008), 1-18.
- Bulut, Zeki A. "İşletmelerde Performans Değerlendirme Çalışmaları ve Uygulanan Yöntemler". *Mevzuat Dergisi*, 79 (2004). Erişim 19 Aralık 2019. <https://www.mevzuatdergisi.com/2004/07a/05.htm>
- Akman, Elvettin. "Yerel Yönetimlerde Dönüştürücü ve Etkileşimci Liderlik: Isparta Belediyesi Çalışanları Üzerine bir Araştırma". *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 24 (1) (2019), 101-117.
- Aslan, Şebnem. *Geçmişten Günümüze Liderlik Kuramları*. Konya: Eğitim Yayınevi, (2013).
- Avcı, Ahmet. "Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri". *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi* 12-2(24) (2015), 161-189.
- Aydınlı, Halil. İ. "Örgüt Kültürünün Yönetim Açısından Önemi". *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi* 2(7) (2003), 79-99.
- Barut Yasin - Onay Meltem. "Örgüt Kültürü ve Liderlik Tarzı Arayışında Yeni Argümanlar: Manisa Vestel Fabrikasında Bir Çalışma". *Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi* 3 (1) (2018), 181-193.
- Bass, Bernard. M. "From Transformational to Transformational Leadership: Leaning to Share The Vision". *Organizational Dynamics* 19(1990), 3-23.
- Bedük, Aykut. *Örgüt Psikolojisi*. Konya: Atlas Akademi Yayınları, (2014).
- Bolat, Tamer - Seymen, Oya. A. "Örgütlerde İş Etiğinin Yerleştirilmesinde Dönüşümcü Liderlik Tarzı'nın Etkileri Üzerine Bir Değerlendirme". *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 6 (9) (2003), 59-85.
- Bozkurt, Öznur - Göral, Murat. "Modern Liderlik Tarzlarının Yenilik Stratejilerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Çalışma". *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 13(4) (2013), 1-14.
- Carmeli, Abraham vd. "Self-Leadership Skills and Innovative Behavior". *International Journal of Manpower* 27(1) (2006), 75-90.



- Cemaloğlu, Necati. "Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile yıldırma arasındaki ilişki". *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 33 (2007), 77-87.
- Cole, Gerald .A. *Management Theory and Practice*. (6th Ed.) London: Book Power, (2006).
- Danışman, Ali - Özgen, Hüseyin. "Örgüt Kültürü Çalışmalarında Yöntem Tartışması: Niteliksel – Niceliksel Yöntem İkileminde Niceliksel Ölçümler ve Bir Ölçek Önerisi". *Yönetim Araştırmaları Dergisi* 3(2) (2003), 91-124.
- Diker, Oğuz. *Algılanan Liderlik Tarzları, Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinin Turizm Endüstrisinde İncelenmesi*. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2014.
- Durmaz, Ozan. *Örgüt kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Analitik Bir İnceleme*. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2010.
- Duvacı, Tijen. *Dönüşümcü Liderlik ve Örgüt İkliminin Çalışanların Yenilikçi Davranışı Üzerine Etkileri: Bir Araştırma*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2017.
- Dümen, Gökçen. *Dönüşümcü Liderlik Davranışlarının Personelin İş Tatminine Etkisi ve Bir Askeri Birlikte Uygulama Çalışması*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008.
- Elçi Şirin. "İnovasyon: neden ve nasıl?". *Strateji Bülteni: İnovasyon Ocak-Mart* (7) 2008, 6-13.
- Eraslan, Hakkı vd. "Kümelenmeler ve İnovasyona Etkisi: Turizm Sektöründe Uygulamalar". *SOİD Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 5(3) 2008, 15-50.
- Erdem, Barış vd. "Yenilikçilik ve İşletme Performansı İlişkisi: Antalya’da Etkinlik Gösteren 5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği". *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 26 (2) 2011, 77-112.
- Erkmen, Turhan. *Örgüt Kültürü*. İstanbul: Beta Yayınları, 2010.
- Erkunt, Gizem. *Dönüşümcü Liderlik Davranışlarının Örgüt Kültürü Üzerine Etkileri*. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2015.
- Galanakis, Kostas. "Innovation Process. Make Sense Using Systems Thinking". *Technovation* 26 2006, 1222–1232.
- Görker, Nuray - Erdil, Oya. "İnovasyon Sürecinde Örgütü Girişimsel ve Öğrenme Odaklılığa Yönlendirmede Dönüştürücü Liderlik Tarzının Etkisi". *Doğuş Üniversitesi Dergisi* 19(2) 2018, 115-129.
- Gümüşlüoğlu, Lale ve İlsev, Arzu. "Transformational Leadership, Creativity, And Organizational Innovation". *Journal Of Business Research* (62) 2009, 461-473.
- House, Robert J. vd. "Understanding cultures and implicit leadership theories across the globe: an introduction to project GLOBE". *Journal of World Business* 37 2002, 3-10.
- Jaiswal, Neeraj. K. -Dhar, Rajib L. "Transformational leadership, innovation climate, creative self-efficacy and employee creativity: A multilevel study". *International Journal of Hospitality Management*, 51 2015, 30-41.
- Janssen, Onne. "Innovative behaviour and job involvement at the price of conflict and less satisfactory relations with co-workers". *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 6 2003, 347-364.

- Karcioğlu, Fatih - Kaygın, Erdoğan. "Dönüştürücü Liderlik Anlayışının Yaratıcılığa ve Yeniliğe Etkisi". *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(5) 2013, 101-111.
- Kaygın, Erdoğan - Kaygın, Ceyda Y. "Çalışanların Dönüştürücü Liderlik Algılarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma". *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(2) 2012, 29-38.
- Keklik, Belma. "Sağlık Hizmetlerinde Benimsenen Liderlik Tiplerinin Belirlenmesi: Özel Bir Hastane Örneği". *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF* 14(1) 2012, 73-93.
- Kılıç, Ali vd. "Yenilikçilik Faktörlerinin Örgütlerin Vizyon ve Misyon İfadelerindeki Varlığı. Fortune Türkiye İlk 100 Firma Örneği". *İşletme Araştırmaları Dergisi* 6(4) 2014, 36-68.
- Korkmaz, Sezer vd. "İşletmelerin Yenilikçi Kabiliyetleri ve İhracat Performanslarına Etkileri". *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 9(2) 2009, 83-104.
- Korku, Cahit. *Sağlık Yöneticilerinin Dönüşümcü ve Otantik Liderlik özelliklerinin Yenilikçilik İklimine ve Yenilikçi İş Davranışına Etkisi*. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, 2018.
- Lunenburg, Fred C. ve Ornstein Allan C. *Eğitim Yönetimi* (çev. G. Arastaman). Ankara: Nobel Yayınları, 2013.
- Mansurova, Sabina. *İşletmelerde Dönüşümcü Liderlik Davranışlarının Örgüt Kültürüne Etkisi ve Bir Uygulama*. İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2017.
- Narayanan, Vadake.K. *Managing Technology and Innovation for Competitive Advantage*, Prentice Hall Inc., New Jersey, 2011.
- Oğuztürk, Bekir. S. "Yenilik Kavramı ve Teorik Temelleri". *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 8(2) 2003, 253-273.
- Omay, Umut. *Emeğin Kültür ve Manipülasyon Teorisi*. Beta Basım Yayım, 2009.
- Öndeş, Tanju. *Hemşirelerin Yöneticilerine İlişkin Dönüşümcü Liderlik Algıları*. Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Yüksek Lisans Programı. Yüksek Lisans Tezi, 2017.
- Önhon, Ömür. *Türkiye'de Telekomünikasyon Sektöründe İşyerlerindeki Yenilikçilik İklimi İle Çalışanların Yenilik Yapma Davranışları Arasındaki İlişki Ve Bu İlişkiye Liderlik Algılarının Etkileri*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İngilizce İşletme Anabilim Dalı Organizational Behavior Bilim Dalı, Doktora Tezi, 2016.
- Özalp, İnan - Öcal, Hülya. "Örgütlerde Dönüştürücü (Transformational) Liderlik Yaklaşımı". *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 3(4) 2000, 207-226.
- Özdaşlı, Kürşat. "İşletmelerde Yenilikçi Örgüt Yapısı Oluşturmak: Çok Unsurlu Bir Model Önerisi". *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi* 14(1) 2010, 93-110.
- Öztürk, Necati - Şahin, Sevilay. "Eğitim Örgütlerinde Örgüt Kültürü ve Öğretmen Liderliği: Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Rolü". *Elementary Education Online, EEO Dergisi* 16 2017, 4.
- Sandıkcı, Mustafa vd. "Otel İşletmelerinde Dönüştürücü Liderlik Davranışlarının Örgüt Sağlığı Üzerine Etkileri: Afyonkarahisar İlinde Bir Araştırma". *Yönetim Bilimleri Dergisi* 13(25) 2015, 161-200.

- Sarros, James C. vd. "Building a climate for innovation through transformational leadership and organizational culture". *Journal of Leadership & Organizational Studies* 15(2) 2008, 145-158.
- Schein, Edgar. H. *Organizational culture and leadership (3rd ed.)*. San Francisco: Jossey-Bass, 2004.
- Shih, Hsi- An - Susanto, Ely. "Is innovative behavior really good for the firm? Innovative work behavior, conflict with coworkers and turnover intention: Moderating roles of perceived distributive fairness". *International Journal of Conflict Management* 22(2) 2011, 111-130.
- Şentürk, Faruk. vd. "Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik Tarzlarının Bireysel Yenilikçiliğe Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 8(17) 2016, 173-198
- Şimşek, Nevin ve Fidan, Mehmet. *Kurum Kültürü ve Liderlik*, Konya: Tablet Kitapevi. 2005.
- Şişman, Mehmet. *Öğretim Liderliği*. Ankara: Pegem A Yayıncılık, 2002.
- Temel, Eren. *Dönüşümcü Liderlik ve Psikolojik Güçlendirme Arasındaki İlişkide Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Nazilli'deki Kamu Kurumlarında Bir Uygulama*. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2016.
- Tütüncü, Özkan - Akgündüz, Yılmaz. "Seyahat Acentelerinde Örgüt Kültürü ve Liderlik Arasındaki İlişki: Kuşadası Bölgesinde Bir Araştırma". *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi* 23(1) 2012, 59-72
- Vaccaro, Ignacio vd. "Management Innovation and Leadership: The Moderating Role of Organizational Size". *Journal of Management Studies* 49(1) 2012, 28-51.
- Yıldırım, Sinan. *Üniversitelerin Beden Eğitimi Ve Spor İle İlgili Akademik Birimlerinde Dönüşümcü Liderlik ve Örgüt Kültürü Tipleri Arasındaki İlişkinin Analizi*. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2012.
- Yukl, Gary. "Managerial Leadership: A Review of Theory and Research". *Journal of Management*, 15(2) 1989, 251-389.
- Zerenler, Muammer - Karakuş, Güzide. "Ürün ve Süreç Yeniliğinin İşletme Performansına Etkisi: Bir Vaka Çalışması". *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 19(2) 2017, 305-331.