

Sağlık Çalışanlarında Etik Lider Algısının Bireysel Yenilikçilik Düzeyi Üzerindeki Etkisi¹

Duygu AKAY²

Güney ÇETİN GÜRKAN³

Öz

Bu çalışmada sağlık çalışanlarının etik lider algısının bireysel yenilikçilik düzeyleri üzerindeki etkisini tespit etmek amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklem grubunu Trakya Bölgesi'nde bir kamu hastanesinde çalışmakta olan 345 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarına güvenirliliği daha önce başka çalışmalarda test edilen iki ölçekten oluşan anket formu uygulanmıştır. Yapılan analizlerin sonucunda, etik lider algısı ölçeğinin orjinaline uygun biçimde tek alt boyuttan, bireysel yenilikçilik düzeyi ölçeğinin dört alt boyuttan oluştuğu görülmüştür. Etik liderlik algısının değişime direnç ve risk alma alt boyutları üzerinde zayıf fakat anlamlı bir etkisi olduğu saptanmıştır. Araştırmada incelenen liderlik türünün, sağlık çalışanlarının bireysel yenilikçilikleri üzerinde etkili olabileceği, fakat etki düzeyinin düşük olması dolayısı ile farklı liderlik türlerinin etkilerinin de araştırılmasının uygun olacağı sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sağlık Çalışanları, Etik Liderlik, Bireysel Yenilikçilik

The Effect of Ethical Leader Perception on Individual Innovation Level in Health Workers

Abstract

The aim of this study is to determine the impact of ethical leader perception on individual innovation level in healthcare workers. The sample group of the study consisted of 345 health workers working in a public hospital in the Trakya region. The health workers who participated in the study were administered a questionnaire consisting of two scales whose reliability was previously tested in other studies. As a result of the analysis, it was seen that the ethical leader perception scale consisted of one sub-dimension and the individual innovativeness scale consisted of four sub-dimensions in accordance with the originals. It has been determined that ethical leadership perception has a weak but significant effect on the sub-dimensions-resistance to change and risk taking. It was concluded that the type of leadership examined in the study may have an impact on the individual innovativeness of healthcare workers, but it could be better to investigate the effects of different leadership types due to the low level of influence in this research.

Keywords: Healthcare Professionals, Ethical Leadership, Individual Innovation

¹ Bu çalışma Trakya Üniversitesi Sağlık Yönetimi ABD' nda yüksek lisans tezi olarak yürütülmüştür.

² aduygu950@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-3883-3361>

³ Doç.Dr.,Trakya Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, cguney@trakya.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-1964-6966>

Giriş

Gelişen teknolojiyle beraber toplumlarda yeni olana merak hızla artmaktadır. Bu merak yeniye ulaşma, yeniye elde etme ve beraberinde etkin kullanabilme isteğini getirmektedir. Dünyanın değişiminde büyük etkisi olan insanoğlunun yeniye ulaşma isteği bireysel düzeyde değerlendirildiğinde önemli bir kavram olan bireysel yenilikçilik kavramını ortaya çıkarmıştır. Bireysel yenilikçilik; bireyin içinde bulunduğu şartlar ve elde ettiği tüm imkanlar kontrolünde olmak kaydıyla, teknik bilgi ve deneyimini doğru zamanda kullanmasıyla bireyin yeni ve faydalı fikirleri uygulamasıdır. Bireysel yenilikçiliğin önem kazandığı toplumlarda, yeniye sadece kullanmak arzusundan ziyade, yeniye keşfetmek, yeniliği geliştirmek ve rekabeti arttırmak arzusu da artmıştır. Rekabetin getirdiği yenilikle beraber bu kavram özellikle işletme alanında olmak üzere birçok alanda derinlemesine incelenmiş ve üzerinde birçok araştırma yapılmıştır.

Kurumlar arasındaki rekabet yenilik yapmayı zorunlu hale getirmiştir. Birçok sektörde olduğu gibi sağlık sektöründe de bireysel yenilikçilik kavramı son yılların öne çıkan temalarından biridir. İnsan hayatındaki en önemli değer sağlık olduğu düşünüldüğünde, bu sektörde uygulanan yenilikçilik kavramı da oldukça önem arz etmektedir. Uygulanabilirliği kanıtlanan yenilikler sağlık sektöründe, hastanın tanıyı daha hızlı almasını, kısa sürede tedavi sürecinin başlamasını ve hastalığın uygulanan yeni gelişmeler sayesinde sonlanması amaçlanmaktadır. Ancak diğer sektörlerden farklı olarak bu alanda yenilik adına yapılan bir hatanın geri dönüşü olmamaktadır. Sağlık alanında yapılan uygulamalar, insan hayatını doğrudan etkilemektedir. Sağlık sektöründe meydana gelebilecek olan ufak bir hatanın ciddi sonuçlar ortaya çıkaracağı algısı bu alandaki yenilik ve bireysel yenilikçilik kavramlarına çekimser kalınmasına neden olmaktadır. Bu nedenle, sağlık alanında yapılan yeniliklerin test edilmesi, kabul edilmesi ve uygulamaya konulması uzun bir zaman diliminde gerçekleşmektedir. Zorlu şartlar altında onaylanan ve verimliliği kesinleşen yenilikçi uygulamaların, kurumsallaşmış geleneksel uygulamalar yerine tercih edilip benimsenmesi gerekmektedir. Bu durumda sağlık çalışanlarının bireysel düzeyde yenilikçi yapısı önemli bir faktör olarak sektörde belirleyici değişimlere yol açmaktadır.

Rekabetin artması, toplumlarda sadece yenilik kavramının değil liderlik kavramının da öneminin artmasına neden olmuştur. Özellikle belirli bir amaç için bir araya gelen topluluklar kendilerine en uygun lider modeli seçmektedir. Sağlık kurumlarında da benimsenen liderlik modelleri diğer alanlardakine benzer özellikler taşımasının yanında, örgütlerin yenilik eğilimleri üzerinde etkili olabilecek faktörler arasında görülmektedir.

Etik ve liderlik kelimelerinin temel anlamları incelendiğinde; etik ‘yazılı ve yazısız normlara uygun doğru davranışlarda bulunmak ve doğru değerler hakkında düşünmek’, liderlik ise ‘örgütlenmiş bir grubun, bir hedefin gerçekleştirilmesine yönelik faaliyetlerini etkileme süreci’ şeklinde ifade edilebilmektedir (Rauch & Behling, 1984: 46’dan Akt. Özşahin ve Zehir, 2011: 48). Bireyler çalıştıkları kurumdaki yöneticilerinin etik davranması ve ideal bir lider modeli anlayışına sahip olması gerektiğini düşünürler. Nitekim özellikle sağlık kurumlarında insan hayatının büyük önemi, etik üzerinde odaklanmayı da arttırmaktadır. Çünkü farklı bir kurumda etik dışı davranışlar maddi-manevi zarar ve kayıplara neden olmakta iken, sağlık sektöründe etik dışı davranışlar bireylerin farklı kayıplarının yanı sıra sağlık sorunlarına neden olabilmekte hatta hayatlarının kaybı ile sonuçlanabilmektedir.

Sağlık kurumlarında çalışmakta olan sağlık çalışanlarının gösterdikleri etik davranış; hastanın kuruma girişinden çıkışına kadar izlediği yolu bilindiğinden daha fazla etkilemektedir. Örneğin; iki hasta arasında kalan hekimin etik davranabilmesi, hemşirenin tedavi aşamasında etik tutum sergilemesi, organ naklinde tüm ekibin etik ihlallere dikkat etmesi oldukça önemlidir. Etik ilkeleri esas alan liderlerin birçok konuda çalışanları desteklemesi beklenirken; yönettiği insan kaynağının fikir üretme kapasitesini, katılımını, yenilikçiliğe ve risk almaya karşı istekliliğini, öğrenmeye eğilimini ve takım halinde çalışabilmesi gibi durumları da etkileyebilmesi beklenmektedir. Bu çalışmanın amacı, sağlık kurumlarında çalışmakta olan sağlık çalışanlarının etik lider algısının bireysel yenilikçilik düzeyleri üzerinde nasıl bir etkisi olduğunu tespit etmek ve bireysel yenilikçilik alt boyutlarına göre değerlendirmektir.

1. Yazın Taraması

1.1.Etik Liderlik

İnsanlık tarihi kadar eski olduğu bilinen liderlik kavramıyla ilgili sayısız tanım yapılmıştır. Birçok tanımı yapılan bu kavram, insanların içinde bulunduğu coğrafi konumu, kültürü, medeniyeti ve ekonomiyi önemsemeksizin ortaya çıkmıştır (Bass, 1999: 552). Temel anlamda ortak bir amaç için bir araya gelen topluma önderlik etmeyi karşılayan liderlik kavramı; “toplumdaki sosyal faaliyetlerin merkezinde olmak”, “bir arada oldukları bireylerin içinde etkin olduğu süreç” (Şencan vd., 2015: 251), “içinde bulunduğu grubu teşvik etmeye yarayan davranışlarda bulunmak”, “ortak amaç için bir arada bulunan

bireylerin davranışlarını belirleyen kişi ile aralarındaki ilişki” gibi farklı bakış açıları ile de ifade edilmektedir (Erçetin, 2000: 98).

Tarihsel açıdan değerlendirildiğinde; liderlik kavramı ile Hermes’in iletişim erdemi; Athena’nın strateji geliştirebilme özelliği ve Zeus’un da gücünün ilişkilendirildiği görülmektedir. Hipokrat’ın “Primum non nocere” yani “Her şeyden önce zarar verme” ilkesine dayandığı (Şahne & Şar, 2015:111); Julius Ceasar’ın liderlerde bulunması gereken özelliklerden bahsettiği; ayrıca İngiliz Parlamentosunda liderlik kavramının geçtiği; Mustafa Kemal Atatürk, Mahatma Gandhi, Büyük İskender, Adolf Hitler ve Martin Luther King gibi tarihteki önemli isimler için lider unvanının kullanıldığı bilinmektedir (Kesimli, 2013: 9).

Toplumdan topluma farklı tanımlara sahip olan bu kavramın birçok türü ortaya çıkmıştır. Kendi içlerinde ortak özellikleri olsa da her liderlik ürünün ayrıldığı noktalar vardır (Alkın, 2006: 40). Bu liderlik türlerinden biri de etik liderliktir. Liderin aldığı kararları doğruluk açısından değerlendirmesi, dürüst davranması sosyal değerlerinin gelişmesine katkıda bulunması bu lider türünü nitelendirir (Brodbeck vd., 2002: 22). Etik lider, grubun ve bireylerin ortak çıkarları doğrultusunda oluşturulan etik ilkeler eşliğinde hareket eden liderdir (Bass & Steidlmeier, 1999: 200). Bandura (1977), herhangi bir kişinin model oluşturabilmesi için güvenilir olması gerektiğini; Resick, Hanges, Dickson ve Mitchelson (2006) ise etik liderliğin özelliklerini karakter ve doğruluk, etik farkındalık, toplum/insan uyumu, motivasyon, destekleme ve güçlendirme ve etik sorumluluk çerçevesinde yönetme olarak tanımlamışlardır (Akt. Gold vd., 2010). Brown ve diğerleri (2005), etik liderliği “Bireylerin faaliyetlerinde ve bireylerarası ilişkilerde belirlenmiş standart kurallar çerçevesinde hareket eden bu tarz yönlendirmeleri iki yönlü iletişim, güçlendirme ve ahlaki düşünmeye yönelterek artırmayı hedefleyen bir liderlik tarzı” şeklinde ifade etmişlerdir (Akt. Aykan, 2004: 220).

Liderlik modelleri kendi içinde belirli özelliklere sahiptir. Liderlik modelleri gibi hizmet sektörü de çeşitlilik göstermektedir. Hizmet sektörleri bütün liderlik modelini benimseyememektedirler. Birden fazla liderlik modelinin olduğu düşünüldüğünde her sektör kendi için uygun liderlik modelini benimsemektedir. Hizmet sektörlerinden birisi de sağlık sektörüdür. Sağlık sektöründe etik liderlik temel olarak zarar vermeme ilkesine dayanmaktadır. Etik liderliğin bu sektörde dayandığı diğer ilkeler; hasta mahremiyetine ve gizliliğine özen göstermek, hata yapmamak, insanlar arasında din-dil-ırk ve kültür ayrımı yapmamaktır. Sağlık sektöründe sağlık etiği temel koşul olmasından kaynaklı bu sektörde etik liderlik modelinin uygulanmasının daha etkin olacağı düşünülmektedir. Diğer liderlik

modellerinde grubu motive etmek ön planda iken bu liderlik modelinde zarar vermeme ilkesi esas alınmaktadır. Çünkü diğer sektörlerden farkı alınan kararlar insan sağlığını, mahremiyetini hatta hayatını etkilemektedir.

1.2. Bireysel Yenilikçilik

Yenilik, gücünü insanların bir şeyi değiştirme isteğinden almaktadır. Değişim ve değiştirme isteği mevcut imkanların ya da nesnelerin yetersiz olmasından kaynaklanmaktadır (Akalın, 2007: 485). İnsanların kullandığı ya da kullanmakta olduğu herhangi bir şeyin yetersiz kaldığının fark edilmesi yenilik kavramını ortaya çıkarmaktadır. Yetersiz olduğu düşünülen şey sadece herhangi bir nesne olmamakla beraber; toplumsal yasalar, mevcut haklar gibi kavramlarda da yenilik ihtiyacı duyulmaktadır (Satell, 2017: 20). Her yenilik her toplum için hatta aynı yenilik bütün kurumlar ve sektörler için uygulanabilir ve tercih edilebilir değildir (İnsel & Sarıduğan, 2009: 230). Çünkü yeniliği uygulayacak kişi ne kadar iyi eğitim almış olsa da yaşadığı toplumun imkânları yetersizse yenilik kavramı ortaya çıkmamaktadır. Rogers bu durumu yeniliğin Yayılım Teorisi ile açıklamaktadır (İraz, 2005: 246).

Rogers (1995)'in yeniliğin yayılım teorisine göre; yenilikler dört aşamadan oluşmakta ve bunları; buluş (yenilik), sosyal sisteme yayılım (veya iletişim), zaman ve sonuçlar olarak gruplamaktadır. Buluş veya bir diğer ifadeyle yenilik uygulamaları bir birey tarafından oluşurken, sosyal ortam ya da iletişim kanalları aracılığıyla yenilik yayılır ve yeniliğe karşı uyum süreci başlamaktadır (Türk & Kara, 2018: 112). Yeni fikirlere ve yeniliklere adapte olma süreci bireyden bireye değişiklik göstermektedir. Ryan ve Gross (1997) bu durumu Rogers'ın sınıflamasını benimseyerek 5 kategoride incelemektedir. Bunlar; yenilikçiler, öncüler, sorgulayıcılar geç çoğunluk ve gelenekçiler oluşmaktadır (Rogers, 1995:10). Yenilikle karşılaştığında ona kuşkuyla yaklaşanların gelenekçiler; daha dikkatli ve şüpheli yaklaşanlar geç çoğunluk; yeniliği kabul eden grupla ve diğer grupla iletişimi etkin kullananlar sorgulayıcılar; yenilikle ilgili fikir lideri olanlar öncüler; karmaşık olan bilgiyi uygulama ve anlama yeteneğine sahip olanlar yenilikçiler olarak tanımlanmıştır (Tuan & Venkatesh, 2010: 145-148). Nitekim bu tanımlar bir aşama olarak düşünüldüğünde toplumdaki yeniliğin yayılım süreci ile benzemektedir. Çünkü yeni ve farklı olan her şey insanda merak uyandırmakta ve bireylerin bilinmeyene karşı kuşkuyla yaklaşmalarına neden olmaktadır. Yenilikten fayda gören grupların olumlu iletileri sonucunda yenilikler

yayılmakta ve bireyler zamanla benimsemektedir. Bireylerin bunu kısa sürede kabul etmesi toplumun daha hızlı gelişmesine olanak sağlamaktadır (Van de Ven & Garund, 1993: 40).

Yenilik; sadece toplumsal olarak değil bireysel olarak da oldukça güçlü bir kavramdır. Bireylerin kendi ihtiyaçlarının farkında olması, neyin eksik olduğunun doğru tespiti ve yenilik arayışı içine girmesi beraberinde yenilikçilik kavramını oluşturmaktadır (Uzkurt, 2008: 28). Nitekim yenilik ilk önce kişinin kendisinde başlamaktadır. Bireylerin yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, içinde buldukları coğrafya, sosyo-ekonomik durum, eğitim durumları, çalıştıkları kurum, yaptıkları iş gibi birçok faktör bireysel yenilikçiliği önemli derecede etkilemektedir. Hatta bu faktörler bireylerin yeniliğe bakış açısını, neyi istediklerini, neye ihtiyaçları olduğunu belirlemelerinde önemli rol oynamaktadır (Tidd vd., 2001: 12).

Yenilik ve yenilikçilik kavramları birbirinin aynısı gibi görünse de bu iki kavramdan birisi süreklilik arz etmektedir. Çünkü yenilik benimsenir ve pekişirse yenilikçilik oluşur. Bireyin ya da belirli bir grubun ihtiyaçları doğrultusunda oluşan ürün (yasa, cihaz vs.) yenilik; ortak bir amaç için bir araya gelen bir gruptaki bireylerin, belirlenen amaca ulaşabilmesini sağlayacak ve kolaylaştıracak ürün yenilikçilik sürecini oluşturmaktadır (Güler & Kanber, 2011: 73). İster daha önce hiç üretilmemiş bir ürün ya da hizmet, isterse de mevcut bir ürün ya da hizmet üzerinde yenilikçi bir uygulama olsun, meydana gelen son ürün ya da hizmetin yenilikçilik olarak değerlendirilebilmesi, onun ticari bir değere dönüşüp dönüşmediği ile ilişkilidir (Janssen vd., 2004: 132). Ticari dönüşümü benimseyen toplumlarda yenilikçilik, hem maddi avantaj hem de toplumsal statülerin artmasına olanak sağlamaktadırlar (İnsel & Sarıdoğan, 2009: 230). Bu dönüşümü kabul etmeyen toplumlar ya da kurumlar buldukları yeniliği sadece kendilerinin tüketmesine, gelir ve statüye katkı sağlamamasına neden olmaktadır. Bu da ilerleyen zaman diliminde yenilikçiliğe ihtiyaç duymamaya, eldeki imkanlarla yetinmeye ve diğer kurum ya da toplumlardan geride kalmaya neden olmaktadır. Kısaca yenilikçilik kavramı, bireyler ve toplumlar arasında rekabeti oluşturmuştur. Çünkü yenilik bireysel gerçekleşse dahi topluma mal edilemediği sürece önem arz etmemektedir. Ancak toplum tarafından onaylanan yenilikler, örgütlerin diğer örgütlere üstünlük sağlamasına sebep olmaktadır (Güleş & Bülbül, 2004: 18).

Dolayısıyla toplumsal ekonominin güçlenebilmesi için bireysel yenilikçiliğe ihtiyaç duyulmaktadır. Bu nedenle yenilikçiliği oluşturan bireysel faktörler oldukça önemlidir. Bu faktörleri bireylerin kişilik yapısı, yaşı, eğitim düzeyleri, kültürel faktörleri ve inançları oluşturmaktadır (Güler & Kanber, 2011: 72). Eğitim düzeyi yüksek bireyler, bireysel

yenilikçiliği destekler ve kullanırken, eğitim düzeyi düşük bireylerin bu kavramın önemini dahi farkında olmaması; bireylerin kültürel normlarına ve inançlarına uygun olup olmaması; gençler bireysel yenilikçiliğe daha açık olurlarken, ileri yaş grubunun bunu desteklememesi; değişime daha açık bireyler yenilik için çalışırken, değişimi kabul etmeyen bireylerin aynı düzeni devam ettirme çabası içinde olmaları bu faktörleri açıklamaya yardımcı olmaktadır (Duran & Saraçoğlu, 2009: 60).

Yenilikçilik bireyde başlar, örgüt içinde devam eder ve zamanla toplumun kabul ettiği bir kavram olur. Ürün ya da hizmet kabul gördükçe, yenilik sürekli hal almaktadır. Nitekim telefonun tarihi buna en güzel örnek olmaktadır. 1876 'da Graham Bell'in uzaktaki insanlarla ses yöntemiyle iletişime geçmek istemesi ve telefonu bulması önemli bir icattır. Zamanla toplumda kabul görmesi ve telefonun toplumlar için önemli hale gelmesi daha iyiyi aramaya yönlendirmiş ve günümüzdeki akıllı telefonlar elde edilmiştir (Tuan & Venkatesh, 2010: 150).

Birçok sektör ve alanı olduğu gibi yenilikçilik sağlık sektörünü de etkilemiştir. Tedavi ve tetkik amaçlı yeni cihazların kullanılması, yeni projelerin denenmesi, yeniliklerin daha hızlı benimsenmesi oldukça önemlidir. Vücut ısısını ölçmek için kullanılan cıvalı termometrenin yerini dijital termometreye dönüşmesi, radyoloji ve görüntüleme alanında kullanılan radyografinin zamanla entegre edilerek dijital radyografinin geliştirilmesi ve tercih edilmesi sağlıkta yenilikçiliğe örnek oluşturmaktadır. Bireysel yenilikçilik kavramı temelde risk alabilme yetisini gerektirmektedir (Özpuat & Karakuzu, 2018: 46-59). Sağlık sektöründe alınan her karar insan hayatını doğrudan etkilediği için olumsuz sonuçlara neden olmayacağından emin olunan yenilikler kabul edilmektedir. Mevcut olanakların üstüne çıkabilmek için uygulanabilirliği kabul edilen cihazlar ya da tedavi teknikleri sağlık çalışanları tarafından dikkatle denenmeli ve teşvik edilmelidir. Sağlık sektöründe diğer sektörlerle göre yenilikler daha geç benimsenebilmektedir. Bunun temelinde eskinin daha iyi ve geçerli olduğu, yeninin zarar verme olasılığı olduğu düşüncesi bulunmaktadır. Bireysel başlayan yenilikçilik grupların amaçlarına uygunluk göstermesi, zamanla topluma mal edilmesi; toplumun daha fazlasını istemesine ve bireysel yenilikçiliği tetiklemesine neden olmaktadır.

1.3.Sağlık Alanında Etik Liderlik ve Bireysel Yenilikçilik

Yeniliklerin ortaya çıkabilmesi için genellikle bu yeniliklere ihtiyaç duyulduğunun farkedilmesi gerekmektedir. İhtiyaç farkedildikten sonra yeniliğin gelişmesinin ilk adımı da

atılmış olmaktadır (Lord vd., 1986: 400). İhtiyaç duyulan yeniliğe uygun sektörler, etkin ve verimli çalışmalar göstererek bu yeniliği gerçekleştirmeye çalışmaktadır. Yenilik sürecinin zaman odaklı olması, bir uyum içinde ilerlemesi ve verimli olması sonucunda da yenilikçi ürün elde edilmesi beklenir (Liu & Yang, 2010: 189-202). Yeniliklerin sonucuna ulaşılabilirliği konusunda etkin ve doğru kararlar verebilen, ortaya çıkacak olan verimliliğin artmasını sağlayabilen bir liderlik modeline ihtiyaç bulunmaktadır. Lider örgüt içindeki adaleti, dengeyi, uyumu, paylaşmayı, sevgi-saygıyı ve yenilik-yaratıcılık kavramlarının gelişmesini desteklemeli ve rol model olmalıdır (Macit, 2003: 90). Bir örgüt liderinden; olaylar karşısında girişken davranabilmesi ve kriz anında mantıklı kararlar alabilmesi beklenir (Minaz & Keskinoglu, 2018: 20-24). Ayrıca bir liderden güvenilir, önyargısız, insanlar arasında uyumlu, öz disiplinli ve yeni fikirlere açık olması da beklenmektedir. Böyle bir lider örgüt çalışanlarının motivasyonu artırarak başarı oranının da artmasını sağlayacaktır (Özçer, 2005: 42).

Liderlik modelleri arasında bir kısmı yenilikçilik ve yaratıcılığı daha az önemserken bir kısım da oldukça fazla önemsemektedir. Yenilikçiliği destekleyen liderlik modelleri arasında farklılıklar bulunmaktadır (Mittal & Elias, 2016: 58-74). Bazı liderler etik davranışları ön planda tutarken, bazıları da etik davranışları daha az önemsemekte ve ben merkezci olarak hareket etmektedirler. Görünürde çalışanlarını destekliyor olarak görünse de duygusal baskı uygulayarak bireylerin motivasyonlarının düşmesine ve yaratıcı ve yenilikçi düşünce yapısının zamanla körelmesine sebep olmaktadır (Kılıçer, 2008: 211). Rekabetin artması, yenilikçi bireylere ve onları yönlendiren etik liderlere olan ihtiyacı arttırmaktadır (Korkmaz, 2004: 42). Bu döngüye uyum sağlayamayan kurumlar, toplumlar zaman içerisinde geri kalmaya ve bağımlı olmaya başlayacaklardır Dolayısıyla gelişen dünyaya uyum sağlayabilmek yenilik ve değişim ile mümkün olmaktadır (Önen & Kanayran, 2015: 28).

Son yıllarda liderlik yaklaşımları arasında etik liderlik oldukça önemli hale gelmiştir. Bu liderlik modeli sağlık sektöründe de önemli bir aktör olmuştur. Genel olarak etik, toplumun içinde bulunduğu kültürel değerleri, örf ve adeti hatta yasaları kapsayan bir kavramdır. Bu kavram toplumda belirli bir düzenin oluşmasını sağlamaktadır. Liderlik modeli olarak etik, belirli bir amaç için bir araya gelen bireylerin ahlaki kararlar almasını sağlamaktadır (Kaya, 2017: 175-190). Sağlık sektörü de ortak bir amaç için bir araya gelen insanlardan ve çalışanlardan oluşmaktadır. Etik liderlik modeli belirli kodlar üzerine oluşturulmuştur. Sağlık çalışanları etik yükümlülükleri içeren kodlar çerçevesinde mesleğin

amaçlarını yerine getirmeye çalışmaktadırlar. Sağlık sektörünün çalışma şekli, iş ahlakı, hasta hakları, hasta-çalışan boyutu, çalışanın sorumlulukları bazı etik kodlar altında yürütülmektedir. Ancak bu kavram her zaman olumlu sonuçlanmamaktadır (Aras, 2013: 20-28). Sağlıkta etik hasta mahremiyetini esas alırken, özel durumlarda bu kod ihlal edilmektedir. Nitekim sağlık kurumlarında etik liderlik modelini benimseyen yöneticilerin davranışları, sağlık çalışanlarının liderlerine olan güveninin artmasını sağlamaktadır. Her zaman risk taşıyan sağlık alanında çalışanların liderlerine olan güven ve inancının artması bireylerin daha etkin ve verimli çalışmasına sebep olmaktadır (Kaya, 2017: 175-190).

Sağlık sektöründe bireysel yenilikçiliğin geliştirilip insanlığa hizmet olarak sunulması, hastalara verilen hizmetin artmasına ve tedavi süresinin kısaltmasına sebep olmaktadır (Özpolat & Karakuzu, 2018: 46-59). Bu durum çalışanın ve hizmet alanın motivasyonunun ve güven duygusunun artmasına neden olmaktadır. Örneğin, online alınabilen randevular-tahlil sonuçları, daha hızlı yorumlanabilen MR ve BT sonuçları, daha etkin tedavi sağlayan ilaçlar sağlıkta yenilikçi davranışların sonucunda oluşmaktadır. Ancak risk oranı oldukça yüksek olması nedeniyle sağlık sektöründe bireysel yenilikçilik eğilimi olan bireylerin geliştirdikleri yeniliklerin sonuçlarına ulaşmak uzun zaman almaktadır (Taşgit & Torun, 2016: 140-150).

Sürekli değişim ve gelişimin yaşandığı sağlık alanında, bilimsel gelişmelere bağlı olarak bireysel yenilikçilik artmaktadır. Her düzeyde insan sağlığının korunması ve geliştirilmesi esas alınarak sağlık çalışanları eğitimlerle bilgilerini ve uygulamalarını yenilemektedirler. Sağlık çalışanları hizmet verirken, dikkatle verilen hizmeti ve süresini gözden geçirmekte, doğruluğunu sorgulamakta ve etkinliğini değerlendirerek vermeye dikkat etmektedir.

Alan yazında Çıraklı vd. (2014), etik liderliği benimseyen sağlık çalışanlarının adalet algısının artmasına bağlı olarak performansın ve gelişimin arttığını, etik liderlik modeliyle performans arasında pozitif bir etki olduğunu belirtmektedir. Ayan (2015), etik liderliği benimseyen kurumlarda çalışanların içsel motivasyonunun yüksek olduğunu ve yenilikçiliği daha hızlı kabul ettiklerini, etik liderlik modeliyle motivasyon arasında pozitif bir etki olduğunu belirtmektedir. Şentürk vd. (2016), örgütlerin benimsediği liderlik modellerinden dönüşümcü ve etkileşimci liderlik modelleriyle bireysel yenilikçilik arasında pozitif bir etki olduğunu belirtmektedir. Arıkök ve Çekmecelioğlu (2017), etik liderlik modelinin yenilikçi davranışları desteklediğini, etik liderlik modeliyle üretim karşıtı iş davranışları üzerinde

negatif bir etki olduğunu belirtmektedir. Özpulat ve Karakuzu (2018), yönetsel faktörlerin çalışanların yenilikçi düzeylerini etkilediğini belirtmektedir. Bu çalışmalarda benzer kavramlar incelenmiştir. Sağlık kurumlarında çalışan bireylerin bilgi ve iletişim becerilerini kazanabilmeleri için yenilikçilik özelliklerinin yanında teknolojinin mesleki boyutunu da kullanabilmeleri gerekmektedir. Ayrıca sağlık kurumlarında çalışan bireylerin performanslarında liderlerin yönetim modellerinin önemi büyüktür. Bireysel düzeyde yenilikçi çalışanların örgütlerine katkı sağlama düzeylerinin de yüksek olacağı düşünülmektedir (Özçer, 2005: 28). Yazın taramasında incelenen araştırmalar göz önüne alınarak; çalışmamızda etik liderlik modelinin bireysel yenilikçilik düzeyleri üzerindeki etkisi incelenmiş, bu iki değişken ve olası alt boyutlarının etkisi varsayımından hareketle aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

1.H₁: Etik liderliğin bireysel yenilikçilik düzeyi üzerinde etkisi vardır.

2. Araştırma

2.1. Yöntem ve Kullanılan Ölçekler

“Sağlık çalışanlarının etik lider algısının bireysel yenilikçilik düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi var mıdır?” sorusuna cevap aramak üzerine kamu sağlık kurumunda yapılan bu araştırma verilerinin toplanmasında nicel araştırma yöntemlerinden anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada alan yazında benzer modelde yapılan çalışmalar taranarak en yaygın kullanılan ölçekler seçilmiş ve araştırmacı anketleri örneklem üzerinde bizzat uygulayarak verileri toplamıştır.

Araştırmanın soru formu üç bölümden ve toplamda 38 sorudan oluşmaktadır. Soru formunun birinci bölümde yer alan 8 soru, sağlık çalışanlarının mesleki ve demografik özelliklerini belirlemek için oluşturulmuştur. Soru formunun ikinci bölümünde Hurt vd. (1977) tarafından geliştirilen ve Türkçeye, Kılıçer ve Odabaşı (2010) tarafından uyarlanan, özgün formu “Innovativeness Scale (IS)” olan Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (BYÖ) kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerde 5’li Likert tipi derecelendirmeden faydalanılmış olup; Bireysel Yenilikçilik Ölçeği orjinalde dört boyuttan ve toplam 20 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğe ait bu dört boyut; değişime direnç (8 madde), fikir önderliği (5 madde), deneyime açıklık (5 madde) ve risk alma (2 madde) dir. “Etik Liderlik Ölçeği”, soru formunun üçüncü bölümünü oluşturmaktadır. Etik Liderlik Ölçeği (ELÖ); Brown vd. (2005) tarafından geliştirilmiş, Tuna vd. (2012) tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır. Kılıçer ve Odabaşı (2010) tarafından yapılan çalışmada Bireysel Yenilikçilik ölçme aracından elde

edilen ölçümler için alfa güvenirliği $\alpha=0,87$, Brown vd. (2005) tarafından yapılan Etik Liderlik ölçme aracından elde edilen ölçümler için alfa güvenirliği $\alpha=0,928$ 'dir. Etik Liderlik Ölçeği 10 maddeden ve tek alt boyuttan oluşmaktadır.

Araştırma Trakya Bölgesi'nde bulunan bir kamu hastanesinde yürütülmüştür. Hastane yönetiminden alınan 2018 verilerine göre, bu kurumda çalışan toplam 1530 kişiden 763'ü sağlık çalışanı olarak görev yapmaktadır. Bu 763 çalışan araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Araştırmanın yapılacağı hastane yönetiminden izin alınarak araştırma yürütülmüştür. Belirlenen evrenden %95 güven aralığı %5 hata payı ile örneklem olarak 256 sağlık çalışanına ulaşmak hedeflenmiştir. 354 adet soru formu dağıtılmış ve 345 sağlık çalışanına ulaşılmıştır. Anket uygulaması sağlık eğitimi alarak mezun olan meslek gruplarına uygulanmıştır. Bu meslek grupları, doktor, hemşire, ebe, biyolog, eczacı, laboratuvar teknisyeni, radyolog, radyoloji teknikeri, fizyoterapist, diyetisyen ve psikologdan oluşmaktadır.

Bulgular bir istatistik paket programı yardımı ile değerlendirilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçekler normal dağılıma uygunluk açısından incelenmiş ve normal dağılıma uygun olmadıkları tespit edildikten sonra uygun analizlerin parametrik olmayan versiyonları kullanılmıştır. Faktör analizi, Spearman Korelasyon Analizi ve Regresyon Analizi ile veriler değerlendirilmiş ve sonuçlar yorumlanmıştır.

2.2. Katılımcıların Demografik ve Mesleki Özellikleri

Katılımcıların mesleki ve demografik özellik dağılımlarında katılımcıların % 68,1'inin kadın, %60'ının evli, %48,4'ünün 30 yaş ve altında olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların; %71,4'ünün lisans ve lisansüstü eğitim düzeyine sahip oldukları, %13,9'unun yönetici pozisyonunda çalıştığı, %27,2'si 3 yıldan az süredir çalışmakta olduğu, %26,1 oranında genel servislerde ve % 23,8 oranında yoğun bakım ünitelerinde görev yaptıkları tespit edilmiştir.

2.3. Faktör Analizleri ve Güvenirlik Ölçümleri

Ölçme araçlarının alt boyutlar itibarıyla değerlendirilerek analizlerin yürütülebilmesi için belirtilen ölçme araçlarının faktör analizine tabi tutulması söz konusu olmuştur. Bireysel yenilikçilik düzeyi faktör analizi incelendiğinde; fikir önderliği içinde yer almakta olan madde 1'in deneyime açıklık boyutuna geçmiş, deneyime açıklık boyutunda yer alan madde 14 ve 18'in ise fikir önderliği boyutuna geçmiş olduğu görülmüştür. Ayrıca soru 11 ölçeğin

orijinalinde fikir önderliği alt boyutunda yer almasına rağmen, faktör yükü düşük olduğu için ölçekten çıkarılmıştır. Bireysel yenilikçilik düzeyinin alt boyutları değerlendirildiğinde; değişime direnç alt boyutunda 4-6-7-10-13-15-17-20 numaralı soruların, deneyime açıklık alt boyutunda 1-2-3-5 numaralı soruların, fikir önderliği alt boyutunda 8-9-12-14-18 numaralı soruların, risk alma alt boyutunda ise, 16 ve 19 numaralı soruların yer aldığı görülmektedir. Etik liderlik ölçeğinin faktör analizi sonuçlarına göre; en düşük yükü ikinci sorudur fakat sorunun faktör yükünün 0,40'ın altında olmaması nedeniyle soru ölçekten çıkarılmamıştır. Ölçek yapısını olduğu gibi korumuştur.

Faktör analizi neticesinde kesinleşen alt boyutlarının da dahil edilmesi ile ölçme araçlarının ölçümler için alfa güvenirliği hesaplanmıştır. Bireysel yenilikçilik ölçme aracının alt boyutlarından değişime direncin cronbach alfa katsayısı 0,853; deneyime açıklığın cronbach alfa katsayısı 0,849; fikir önderliğinin cronbach alfa katsayısı 0,808, risk almanın cronbach alfa katsayısı 0,687 bulunmuştur. Etik liderlik ölçme aracı tek alt boyuttan oluşmakta olup, cronbach alfa katsayısının 0,934 olduğu görülmektedir.

Bu aşamada etik liderlik ölçeği alan yazına uygun dağılım gösterdiğinden 1.H₁ ana hipotezine ait alt hipotezler çalışmaya eklenmiştir:

1.H₁: Etik liderliğin bireysel yenilikçilik düzeyi üzerinde bir etkisi vardır.

1.H_{1a}: Etik liderliğin bireysel yenilikçilik düzeyi alt boyutlarından değişime direnç üzerinde bir etkisi vardır.

1.H_{1b}: Etik liderliğin bireysel yenilikçilik düzeyi alt boyutlarından deneyime açıklık üzerinde bir etkisi vardır.

1.H_{1c}: Etik liderliğin bireysel yenilikçilik düzeyi alt boyutlarından fikir önderliği üzerinde bir etkisi vardır.

1.H_{1d}: Etik liderliğin bireysel yenilikçilik düzeyi alt boyutlarından risk alma üzerinde bir etkisi vardır.

2.4.Bulgular

Sağlık çalışanlarına yapılan anket cevapları ortalamalar olarak değerlendirildiğinde; bireysel yenilikçilik alt boyutlarından risk alma ve değişime direnç ile etik liderlik arasında zayıf da olsa bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Tablo 1. Sağlık Çalışanlarının Tanımsal İstatistiği

	N	Ort	St Sapma
Değişime Direnç	345	2,7949	0,77647
Deneyime Açıklık	345	3,6645	0,81831
Fikir Önderliği	345	3,7438	0,71721
Risk Alma	345	3,2391	0,90223
Etik Liderlik	345	2,7716	0,89903

N: Evrendeki kişi sayısı

Ort.: Ölçümlerin duyarlılığını ifade eder. Alan ile ilgili verilen cevaplardaki kişi sayısının toplam kişi sayısına bölünmesiyle elde edilir.

St. Sapma: Değerlerin dağılımı ile ilgili bilgi verir. Değerler eşitse 0'a eşit olur, değerler farklıysa 0'dan uzaklaşır.

Çalışmamıza katılan 345 sağlık çalışanının, anket sorularına 1 ile 5 arası verdikleri cevapların ortalama ve standart sapmaları her bir değişken için Tablo 1.'de gösterilmiştir. Katılımcıların öz değerlendirmelerinin ortalamaları incelendiğinde fikir önderliği ve deneyime açıklık ortalamalarının diğerlerine nazaran yüksek olduğu görülmektedir. Bunun yanında etik lider algılarının düşük olduğu gözle çarpmaktadır.

Tablo 2. Etik Liderlik ve Bireysel Yenilikçilik Düzeyi Alt Boyutları Korelasyon Analizi

Değişkenler	1		2		3		4		5	
	K.kts	Anl.	K.kts	Anl.	K. kts	Anl.	K.kts	Anl.	K.kts	Anl.
Değişime Direnç	1	.								
Deneyime Açıklık	-,143**	0,008	1	.						
Fikir Önderliği	-,260**	0,000	,598**	0,000	1	.				
Risk Alma	,226**	0,000	0,249**	0,000	241**	0,000	1			
Etik Liderlik	,162**	0,003	0,016	0,769	,036	0,506	,224**	0,000	1	.

K.kts: Korelasyon katsayısı; Anl.:Anlamlılık Düzeyi

Tablo 2.'deki etik liderlik ile bireysel yenilikçilik düzeyinin alt boyutları arasında yapılan korelasyon analizi incelendiği zaman; değişime direnç alt boyutu ile deneyime açıklık ve fikir önderliği arasında negatif fakat düşük düzeyde ilişkiler bulunmuştur. Deneyime açıklık alt boyutunun fikir önderliği ile pozitif ve orta düzeyde; risk alma ile pozitif ve düşük düzeyde ilişkileri olduğu bulunmuştur. Etik liderliğin ise değişime direnç ve risk alma ile pozitif fakat düşük düzeyde anlamlı ilişkide olduğu bulunmuştur.

Bu çalışmada, korelasyon analizlerinde ilişki bulunan değişkenlerin etki düzeylerini ölçmek amacı ile, bağımsız değişken tek olduğu için basit regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Regresyon analizi sonuçları Tablo 3. ve Tablo 4.'te ayrıntılı olarak gösterilmiştir.

Tablo 3. Etik Liderliğin Bireysel Yenilikçilik Düzeyi Alt Boyutlarından Değişime Direnç Üzerindeki Etkisi (Regresyon Analizi)

	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t-değeri	Anlam Düzeyi
	B	Std. Hata	Beta		
(Sabit)	2,363	0,134	0,18	17,685	0,000
Etik	0,156	0,046		3,395	0,001
Bağımlı değişken: Değişime Direnç R: 0,180 R ² : 0,033 Düzeltilmiş R ² : 0,030 F: 11,528					

B: Tahmini edilmemiş değişkenin katsayısı

Std. Hata: Hesaplana bir istatistiğin doğruluk ölçüsüdür

Beta: Regresyon katsayısı

t- değeri: Serbestlik derecesi

Tablo 4. Etik Liderliğin Bireysel Yenilikçilik Düzeyi Alt Boyutlarından Risk Alma Üzerindeki etkisi (Regresyon Analizi)

	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t-değeri	Anlam Düzeyi
	B	Std. Hata	Beta		
(Sabit)	2,599	0,154	0,23	16,916	0,00
Etik	0,231	0,053		4,382	0,00
Bağımlı değişken: Risk Alma R: 0,230 R ² : 0,053 Düzeltilmiş R ² : 0,050 F: 19,200					

B: Tahmini edilmemiş değişkenin katsayısı

Std. Hata: Hesaplana bir istatistiğin doğruluk ölçüsüdür

Beta: Regresyon katsayısı

t- değeri: Serbestlik derecesi

Etik liderliğin bireysel yenilikçilik düzeyinin değişime direnç alt boyutunu etkilediği, fakat bu etkinin çok düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Değişime dirençteki değişimin %3,3'lük kısmının etik lider algısı ile açıklanabildiği söylenebilir (Tablo 3.). Etik liderliğin risk alma boyutu üzerindeki etkisi incelendiğinde ise benzer bir sonuçla karşılaşılmaktadır. Risk alma değişkenindeki %5,3'lük kısmın etik liderlik algısı tarafından açıklandığı görülmektedir (Tablo 4.).

3. Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Çalışmada etik liderlik algısının bireysel yenilikçilik düzeyleri üzerinde etkisi araştırılmıştır. Araştırmaya katılan 345 sağlık çalışanının bireysel yenilikçilik alt boyutları ve etik liderlik algısına verdikleri cevapların tanımlayıcı istatistik analizinde; fikir önderliği,

deneyime açıklık ve risk alma boyutları en yüksek ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu durum bize katılımcıların çoğunluğunun fikir önderliği, deneyime açıklık ve risk alma boyutlarına ortalama değer verdikleri, bunların arasında en yüksek değer fikir önderliğine verildiği görülmektedir. Değişime direnç ve etik liderlik algısında ise daha düşük ortalamaların olduğu tespit edilmiştir. Özdevicioğlu ve Biçkes'in (2012) yaptığı çalışmada bireylerin yeniliğe ve deneyime açık oldukları ve yeniliği desteklediği sonucuna vardıklarını belirtmişlerdir. Bu sonuç ile çalışmanın sonuçları benzerlik göstermektedir. Taşgıt ve Torun'un (2016) ve Uzuntarla vd. 'nin (2016) çalışmalarında yöneticilerin ve liderlerin yenilikçiliği destekledikleri direnç göstermedikleri sonucuna ulaşırken çalışmamızda yöneticilerin etik liderlik algısının bireysel yenilikçilik düzeyinin değişime direnç alt boyutunu düşük düzeyde pozitif ilişki gösterdikleri belirlenmiştir.

Etik liderlik ile bireysel yenilikçilik düzeyinin alt boyutları arasında yapılan korelasyon analiz sonuçları incelendiğinde; değişime direnç alt boyutu ve risk alma alt boyutu ile diğer boyutlar arasında bir ilişki bulunmadığı, deneyime açıklık alt boyutunun fikir önderliği alt boyutu arasında bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Yaptığımız regresyon analizi sonuçları incelendiğinde; etik liderlik algısının bireysel yenilikçilik düzeyinin değişime direnç alt boyutunu düşük düzeyde etkilediği görülmüştür. Etik liderlik algısının, bireysel yenilikçilik düzeyinin risk alma alt boyutu üzerindeki etkisi incelendiğinde, düşük düzeyde etkilediği görülmüştür. Diğer alt boyutlar arasında hiçbir ilişki saptanmadığı için etki düzeyleri incelenmemiştir.

Yazın taraması sırasında sağlık çalışanlarında etik liderlik algısı ve bireysel yenilikçilik düzeyi üzerindeki etkiye ait doğrudan bir çalışmaya rastlanmamış olup; genellikle diğer sektörlerde yenilikçilik kavramından ve diğer liderlik türlerinden bahsedildiği saptanmıştır. Çıraklı vd. (2014)'de yaptıkları çalışmalarında sağlık sektöründe etik liderlik davranışının diğer sektörlerden daha önemli olduğunu; çalışanların bu algıyı benimsediklerini belirtmiştir. Ayan (2015)'de bir kamu kuruluşunda yaptığı çalışmada etik liderlik algısının çalışanlarda motivasyonu arttırdığı ve iş performansı gösterdiğini saptamıştır. Nitekim Şentürk vd. (2016)'da hangi liderlik modelinin bireysel yenilikçilik düzeyini etkilediğini saptamak amacıyla yaptığı çalışmada; dönüşümcü ve etkileşimci liderlik tipi ile anlamlı bir ilişki saptamıştır. Ayrıca yöneticiler kriz anında yeniliği kullandıklarını ve avantaja çevirdiklerini onun dışında kendileri için tehdit olarak algıladıklarını belirtmişlerdir. Uzuntarla vd. 'nin (2016) yürüttükleri araştırmada liderlerin ve

yöneticilerin yenilikçiliği desteklediğini belirtmişlerdir. Arıkök ve Çekmeceliolu (2017) çalışmasında; üretim sektöründe, etik liderlik modelinin bireysel yenilikçilik üzerinde olumlu etkisinin olduğunu belirtmiştir. Özpulat ve Karakuzu (2018) yaptıkları çalışmada sağlık çalışanlarının bireysel yenilikçilik düzeylerini etkileyen faktörlerden birinin de liderlik türünün olduğunu belirtmişlerdir. Bu çalışmanın sonuçları alan yazındaki az sayıdaki benzer çalışma sonuçları ile uyumludur. Etik davranmak ve etik liderlik günümüz örgüt yönetiminde çok önemli olsa da, söz konusu yenilik olduğunda bu liderlik modelinin çok etkin olmayabileceği göz önüne alınmalı ve yeniliği destekleyecek dönüşümcü liderlik gibi modeller uygulamaya dahil edilmelidir.

Çalışmanın en önemli kısıtı, yalnızca Trakya Bölgesinde bir kamu hastanesinde çalışmakta olan sağlık eğitimi almış sağlık çalışanlarını kapsamasıdır. Bu nedenle çalışmanın Türkiye'deki tüm hastanelerde tesadüfi olarak seçilen daha geniş bir örneklem üzerinde gerçekleştirilecek başka çalışmalara ışık tutacağı gibi alan yazına katkı yapacağı düşünülmektedir.

Kaynakça

- Akalın, Ş.,H. (2007). *Innovation, inovasyon: yenileşimi*. Ankara: Türk Dil Kurumu. 483-487.
- Alkın, C. (2006). Liderlik özellik ve davranışlarının belirlenmesi ve konuyla ilgili yapılan bir araştırma. (Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi), Edirne.
- Aras, G. (2013). Personel güçlendirme yönetiminde güçlendirici liderlik davranışları uygulaması: Kemer bölgesi beş yıldızlı otel işletmeleri örneği. (Gümüşhane Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi),Gümüşhane.
- Arıkök, M. & Çekmeceliolu, H.G. (2017). Etik liderliğin üretim karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisi: Ankara üretim sektöründe bir uygulama. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(52), 918-1012.
- Ayan, A. (2015). Etik liderlik tarzının iş performansı, içsel motivasyon ve duyarsızlaşma üzerine etkisi: Kamu kuruluşunda bir uygulama. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10 (3), 117-141.
- Aykan, E. (2004). Kayseri'de faaliyet gösteren girişimcilerin liderlik özellikleri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(17), 213-224.
- Bass, B.M. (1999). *On the taming of charisma: A reply to janice beyer*. *The Leadership Quarterly*, 10(4), 550-553.
- Bass, B.M. & Steidlmeier, P. (1999). *Ethics, character, and authentic transformational leadership behavior*. *Leadership Quarterly*, 10(2), 190-218.
- Brodbeck, F., C., Frese, M. & Javidan, M. (2002). Leadership made in Germany: Low on compassion, high on performance. *Academy of Management Perspectives*, 16(1), 6-30.
- Brown, M. E., Trevino, L.K. & Harrison, D.A. (2005). Ethical leadership: a social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behaviour and Human Decision Processes*, 2(97), 117-134.
- Çıraklı, Ü., Uğurluoğlu, Ö., Şantaş, F. & Çelik, Y. (2014). Etik liderlik davranışlarının örgütsel adalet üzerindeki etkisi: hastanede bir uygulama. *İşletme Bilimi Dergisi*, 2(3), 53-69.

- Duran, C. & Saraçoğlu, M. (2009). Yeniliğin yaratıcılıkla olan ilişkisi ve yeniliği geliştirme süreci. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 16(1), 58-63.
- Erçetin, Ş. (2000). Lider sarmalında vizyon. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Gold, J., Thorpe, R. & Mumford, A. (2010). *Gower handbook of leadership and management development part1: leadership and management development*. İngiltere: Gower Yayınları.s. 3-23.
- Güler, E., Ö. & Kanber, S. (2011). İnovasyon aktivitelerinin inovasyon performansı üzerine etkileri: imalat sanayii uygulaması. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(1), 61-76.
- Güleş, H. & Bülbül, H. (2004). *Yenilikçilik işletmeler için stratejik rekabet aracı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- İnsel, A. & Sarıdoğan, E. (2009). İktisat denizinde fırtına: yaratıcı yıkım ve inovasyon dalgaları. *Vira Dergisi*. 3(1), 220-234.
- İraz, R. (2005). İşletmelerde bilgi yönetiminin yenilik ve rekabet gücü üzerindeki etkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1), 245-247.
- Janssen, O., Van de Villert, E. & West, M. (2004). The bright and dark sides of individual and group innovation: a space issue introduction. *Journal of Organizational Behavior*, 2(25), 130-138.
- Kaya, N. (2007). Bireysel başarı güdüsü organizasyonel bağlılığı nasıl etkiler? *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(2), 175-190.
- Kesimli, İ. (2013). Liderlik davranış türleri. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 1-10.
- Kılıçer, K. (2008). Teknolojik yeniliklerin yayılmasını ve benimsenmesini arttıran etmenler. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 209-222.
- Kılıçer, K. & Odabaşı, H.F. (2010). Bireysel yenilikçilik ölçeği (byö): Türkçeye uyarlama, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 38, 150-164.
- Korkmaz, N. (2004). *Sorularla yenilikçilik (inovasyon)*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları.
- Lord, R.G., De Vader, C.L. & Alliger, G. M. (1986). A meta-analysis of the relation between personality traits and leadership perceptions: An application of validity generalization procedures. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 402-410.
- Liu, W., Zhu, R. & Yang, Y. (2010). I warn you because I like you: Voice behavior, employee identifications, and transformational leadership. *The Leadership Quarterly*, 21(1), 189-202.
- Macit, M. (2003). Leadership and bass transactional and transformational leadership theory. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, (3)5, 84-114.
- Mittal, R. & Elias, S. (2016). Social power and leadership in cross-cultural context. *Journal of Management Development*, 35(1), 58-74.
- Minaz, B. & Keskinoglu, M., Ş. (2018). *Etik liderlik*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Önen, M. & Kanayran, H. G. (2015). Liderlik ve motivasyon: Kuramsal bir değerlendirme. *Birey ve Toplum Dergisi*, 15(10), 1-46.
- Özçer, N. (2005). *Yönetimde yaratıcılık ve yenilikçilik*. Ankara: Rota Yayınları.
- Özputat, F. & Karakuzu, S. (2018). Yenilikçi davranışları etkileyen faktörler: Devlet hastanesi örneği. *Anadolu Kültürel Araştırmalar Dergisi*, 2(3), 46-59.
- Özşahin, M. & Zehir, C. (2011). Yüksek performanslı işletmelerde liderlik, girişim odaklılık ve örgütsel performans ilişkisi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(2), 43-72.
- Rauch, F.C. & Behling, O. (1984). *Functionalism: Basis for an Alternate Approach to Study of Leadership*. New York, Oxford: Bergamon.

- Rogers, E. & M.(1995). *Diffusion of Innovations*, (4rd edition). New York: The Free Press.
- Şahne, B. & Sözen Şar, S. (2015). Liderlik kavramının tarihçesi ve Türkiye'de ilaç endüstrisinde liderliğin önemi. *Marmara Farmokoloji Dergisi*, (19), 109-115.
- Şencan, M.N., İbicioğlu, H., & Karabekir, M. (2015). Kadın yöneticilerin liderlik özelliklerinin incelenmesi: Türkiye'deki kadın rektörler üzerine bir içerik analizi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(1), 241-259.
- Şentürk, F., K., Durak, M., Yılmaz, E., Kaban, T. & Baş, A. (2016). Dönüşümcü ve etkileşimci liderlik tarzlarının bireysel yenilikçiliğe etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(17), 173-198.
- Satell, G. (2017). *İnovasyonu Haritalamak*. İstanbul: Optimist Yayın Grubu.
- Taşgit, Y.E. & Torun,B.(2016). Yöneticilerin inovasyon algısı, inovasyon sürecini yönetme tarzı ve işletmelerin inovasyon performansı arasındaki ilişkiler: Kobi'ler üzerinde bir araştırma. *Yönetim Bilimler Dergisi*, 14(28), 121-156.
- Tidd, J., Bessant, J. & Pavitt, K. (2001). *Managing innovation; Integrating technological, market and organization change*. Chichester, Oxford.
- Tuan, T.L. & Venkatesh, S. (2010). Organizational culture and technological innovation adoption in private hospitals. *International Business Research*, 3(3), 144-153.
- Tuna, M., Bircan, H. & Yeşiltaş, M. (2012). Etik liderlik ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Antalya örneği. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(2), 143-155.
- Türk, M. & Kara, E. (2018). Genç lider yöneticilerin inovasyon anlayışı: turizm sektörü üzerine bir alan araştırması. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 8(8), 110-124.
- Uzkurt, C. (2008). *Pazarlamada değer yaratma aracı olarak yenilik yönetimi ve yenilikçi örgüt kültürü*. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Uzuntarla, Y., Ceyhan, S. & Fırat, İ. (2016). Sağlık kurumlarında yenilikçilik: Bingöl ili örneği. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(11), 189-199.
- Van de Ven, A. & Garud, R. (1993). Innovation and industry development; The case of cochlear implants. *Research on Tehcnological Management and Policy* 3(5), 1-46.