

Öğretmenlerin Liderlik Tipleri ve İnovasyonel Yaklaşımlarının İncelenmesi*

Abdurrahman TOPAL¹, Mahmut GÜLLE²

ÖZET

Amaç: Bu çalışma öğretmenlerin liderlik tipleri ile inovasyonel yaklaşımları belirlemek amacıyla yapılmıştır.

Yöntem: Araştırma Osmaniye ilinin Kadirli ilçesinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı olarak çalışan beş farklı branştaki öğretmenlerin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 103'ü kadın 136'sı erkek olmak üzere toplam 239 kişi çalışmaya katılmıştır. Veri toplama aracı olarak demografik özellikleri belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanmış kişisel bilgi formu, liderlik tarzlarını belirlemek amacıyla Yiğit (1996) doktora tezinde kullandığı, orijinal hali Hemphill ve Coons tarafından hazırlanan, Andrew W. Halpin ve B. J. Winer tarafından geliştirilen "Liderlik Davranışlarını Betimleme Anketi", Ergun tarafından türkçeye uyarlanmış 33 soruluk liderlik tarzları ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan diğer ölçeği ise Çavuş (2006) 'un doktora tezinden alınan inovasyon ölçeğidir. Ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Bayram (2013) tarafından yapılmış Cronbach's Alpha değerlerin 0,60'ın üzerinde olduğu görülmüştür.

Bulgular: Öğretmenlerin branş dağılımları Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni, Türkçe Öğretmeni, Matematik Öğretmeni, İngilizce Öğretmeni ve Sınıf Öğretmeni olarak belirlenmiştir. Araştırmada katılımcıların otokratik, demokratik, hümanist, bürokratik ve karizmatik liderlik türleri ile inovasyon arasında Korelasyon testi sonuçlarında pozitif yönlü, anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Sonuç: Liderlik türlerinin inovasyon üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan regresyon testi sonuçlarında değişkenler arasında anlamlı bir farklılığın olduğu, bu farklılığın ise otokratik, demokratik ve hümanist liderlik türleri olduğu tespit edilmiştir. Bürokratik ve karizmatik liderlik türlerinin inovasyon üzerinden anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Liderlik, Liderlik Türleri, İnovasyon, Öğretmen

ABSTRACT

Examining Teachers' Leadership Types and Innovative Approaches

Purpose: This study was conducted to determine teachers' leadership types and innovative approaches.

Method: The research was carried out with the participation of teachers from five different branches working under the Ministry of National Education in Kadirli district of Osmaniye. A total of 239 people, including 103 women and 136 men, participated in the study. As a data collection tool, a personal information form prepared by the researcher to determine demographic characteristics, and a "Leadership Behaviors Descriptive Questionnaire" used in Yiğit's (1996) doctoral thesis to determine leadership styles, the original version was prepared by Hemphill and Coons and developed by Andrew W. Halpin and BJ Winer. A 33-question leadership styles scale, adapted to Turkish by Ergun, was used. The other scale used in the research is the innovation scale taken from Çavuş (2006)'s doctoral thesis. The validity and

*Bu çalışma Mahmut GÜLLE danışmanlığında Abdurrahman TOPAL tarafından 2021 yılında hazırlanan tez çalışmasından üretilmiştir.

¹ Abdurrahman TOPAL, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni, abdurrahmantopal0205@hotmail.com, Kadirli, Osmaniye. ORCID: 0000-0002-1932-5126

² Mahmut GÜLLE, Doç. Dr. mhmtgulle@gmail.com, Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Rekreasyon Bölümü, Hatay. ORCID: 0000-0002-9967-0703

reliability study of the scales was carried out by Bayram (2013) and Cronbach's Alpha values were found to be above 0.60.

Results: The branch distribution of the teachers has been determined as Physical Education and Sports Teacher, Turkish Teacher, Mathematics Teacher, English Teacher and Classroom Teacher. In the study, it was determined that there is a positive and significant relationship between the autocratic, democratic, humanist, bureaucratic and charismatic leadership types of the participants and innovation in the Pearson correlation test results.

Conclusion: In the regression test results conducted to determine the effect of leadership styles on innovation, it was determined that there is a significant difference between variables, and this difference is autocratic, democratic and humanist leadership styles. It has been determined that bureaucratic and charismatic leadership types do not have a significant effect on innovation.

Keywords: Leadership, Types of Leadership, Innovation, Teacher

GİRİŞ

Küreselleşen dünya ve çağın değişimine ayak uydurabilmek, organize olmanın en önemli unsuru haline gelmiş ve bu unsur sadece organize olmanın yapısını ve durumunu etkilememiş, aynı zamanda lider konumunda bulunan yöneticilerin ve önde gelen kişilerin davranışlarını da etkilemiştir. Yaşanmış ve yaşanmakta olan bu hızlı değişim yönetim anlayışının klasik yapısında köklü bir değişimin yenilenmesini gündeme getirmiştir (Dinçer ve Yılmaz, 2003).

Liderlik insan tarihinde çok önemli bir yere sahip olmasından dolayı sürekli tartışılan ve düşünülen bir kavram olmuştur. Bu alanda yapılan bilimsel çalışmalar yüzyıllar kadar eski değildir. Bu sebeple liderlik için “eski bir sanat, yeni bir bilim” ifadesi yakıştırılmaktadır. Liderlik bilimsel çalışmalara konu olmaya başladıktan sonra farklı bilim insanları tarafından çeşitli kuramlar oluşturulmuş, bu kavram için birden fazla tanımlamalar ortaya atılmıştır (Ekvall ve Arvonen, 1991).

Liderlik kavramıyla ilgili literatür incelendiğinde zengin bir kaynağın olduğu görülmektedir. En genel kavramıyla liderlik; bir topluluğun veya örgütün üyelerini bir araya getirerek, belirli amaçlar doğrultusunda onları yönlendiren, bilgilendiren, belirli donanıma sahip kişilere denir (Zel, 2001). İnovasyon ise; yenilik getiren ürünler veya hizmetler tasarlamak, yeni yöntemleri kullanıp önceden yapılmayanı yapmak, yeni şeyler bulup onların kullanılmasını sağlamak anlamına gelir (Örücü ve ark. 2011). Bu kavramlar arasında önemli bir ilişkinin olduğu günümüz koşullarında yadsınamaz bir gerçektir. Liderlerin buldukları topluluklara sağlayacakları yenilikler (inovasyon) sayesinde, örgüt üyelerinin ihtiyaçları doğrultusunda yeni ürün ve fikirler ortaya çıkarması, teknolojik gelişmelere ayak uydurması, liderlerin yenilikçi bir yapıya sahip olmasını gerekli kılmaktadır (Türk ve Kara, 2018). İnovasyon yenilik üzerine kurulmuş faaliyetlerin tamamıdır. Burada önemli olan yapılmış

olan yeniliğin ne kadarının gerçekleştirilebildiğidir. Kişilerde bulunan girişimcilik, iyi iletişim, vizyon sahibi olmak gibi bir takım özellikler, kişinin lider olmasında ve yeniliklerin hayata geçirilmesinde oldukça öneme sahiptir. Önemli kuruluş veya örgüt liderlerinin özellikleri incelendiğinde en belirgin olan niteliğin yeniliklere açık olduğu ve risk almaktan korkmayan bireyler olduğu görülmektedir. Bu nedenle inovasyon faaliyetlerine önem verilmesi ve bu faaliyetlerin hayata geçirilmesi örgüt veya kurumlara liderlik yapan kişilere bağlıdır (Genç ve Yüksek, 2018).

Her okulda liderlik yapabilecek eğitimciler vardır. Bu eğitimciler okuldaki öğrencilere nasıl faydalı olacakları konusunda destek olup, elindeki imkânları kullanarak daha verimli bir eğitim ortamı sağlayabilir. Bununla birlikte inovasyon sürecine dâhil olup yenilikçi yaklaşım modelleri kullanarak eğitimin kalitesini arttırabilirler. Dolayısıyla bu araştırmada öğretmenlerin liderlik tipleri ve inovasyonel yaklaşımlarının incelenmesi amaçlanmıştır.

YÖNTEM

Araştırma Grubu

Bu araştırma Osmaniye'nin Kadirli ilçesinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı olarak çalışan beş farklı branşta öğretmenlerin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Bu branşlar; Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni, Türkçe Öğretmeni, Sınıf Öğretmeni, Matematik Öğretmeni ve İngilizce Öğretmenlerinden oluşmaktadır. Araştırmaya toplamda 239 öğretmen katılmıştır.

Veri Toplama Aracı

Bu araştırmada veri toplama aracı olarak öğretmenlerin demografik özellikleri belirlemek amacıyla 5 soruluk kişisel bilgi formu, liderlik tarzlarını belirlemek amacıyla Yiğit (1996) doktora tezinde kullandığı, orijinal hali Hemphill ve Coons tarafından hazırlanan, Andrew W. Halpin ve B. J. Winer tarafından geliştirilen “Liderlik Davranışlarını Betimleme Anketi”, Ergun tarafından Türkçeye uyarlanmış 33 soruluk liderlik tarzları ölçeği kullanılmıştır. Liderlik tarzları ölçeğinde 1-10-21-22-27 numaralı maddeler otokratik liderliği, 13-15-23-32 numaralı maddeler demokratik liderliği, 19-20-25-26-28-33 numaralı maddeler hümanist liderliği, 6-8-11-16-24-30 numaralı maddeler bürokratik liderliği ve 3-4-5-12 numaralı maddeler karizmatik liderliği ölçmektedir. Çalışmada kullanılan diğer ölçek ise Çavuş (2006) 'un doktora tezinden alınan inovasyon ölçeği uygulanmıştır. Çalışmada kullanılan liderlik ve inovasyon ölçeklerinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Bayram (2013) tarafından yapılmış, Cronbach's Alpha değerleri her iki ölçek için alt sınır olan 0,60'ın üzerinde olduğu görülmüştür.

Verilerin Analizi

Verilerin analizi için SPSS 22 programı kullanılmıştır. Verilerin normal dağılıp dağılmadığını belirlemek amacıyla normallik testi uygulanmış, çarpıklık ve basıklık (Skewness ve Kurtosis) değerleri -1,5+1,5 arasında normal dağılım gösterebileceği tespit edilmiştir (Tabacnhick ve ark. 2007). Değişkenler arasında yön ve ilişkiyi belirlemek amacıyla korelasyon testi yapılmış çok zayıf (0,00-0,25), zayıf (0,26-0,49), orta (0,50-0,69), yüksek (0,70-0,89), çok yüksek (0,90-1,00) negatif veya pozitiflik açısından yorumlanmıştır (Kalaycı, 2018). Liderlik türlerinin inovasyon üzerinde bir etkisinin olup olmadığını belirlemek için regresyon testi uygulanmış, hangi liderlik türlerinin inovasyon üzerinde etkisi olduğu belirtilmiştir. Anlamlılık düzeyi 0,05 olarak kabul edilmiştir.

BULGULAR

Tablo 1. Katılımcılara Ait Demografik Özellikler

Değişken	Grup	N	Yüzde%	Toplam
Cinsiyet	Kadın	103	43,1	239
	Erkek	136	56,9	
Yaş	30 yaş ve altı	103	43,1	239
	31-39 yaş	91	38,1	
	40-49 yaş	31	13,0	
	50-59 yaş	14	5,9	
Branş	Beden Eğitimi Öğret.	51	21,3	239
	Türkçe Öğretmeni	45	18,8	
	Sınıf Öğretmeni	53	22,2	
	Matematik Öğretmeni	47	19,7	
	İngilizce Öğretmeni	43	18,0	
Görev Süresi	5 yıl ve altı	130	54,4	239
	6-9 yıl	52	21,8	
	10-14 yıl	32	13,4	
	15-19 yıl	15	6,3	
	20 yıl ve üstü	10	4,2	
Öğrenim Düzeyi	Lise	2	0,8	239
	Önlisans	6	2,5	
	Lisans	216	90,4	
	Lisansüstü	15	6,3	

Katılımcılara ait demografik özellikleri gösteren tablo incelendiğinde öğretmenlerin 103'ü (%43,1) kadın, 136 (%56,9) erkektir. Yaş aralığı olarak öğretmenlerin 103'ü (%43,1) 30 yaş ve altı, 91'i (%38,1) 31-39 yaş arası, 31'i (%13,0) 40-49 yaş arası, 14'ü (%5,9) 50-59 yaşa sahiptir. Öğretmenlerin branşa göre dağılımları incelendiğinde 51(%23,3) Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni, 45(%18,8) Türkçe Öğretmeni, 53(%22,2) Sınıf Öğretmeni, 47(%19,7) Matematik Öğretmeni, 43(%18,0) İngilizce Öğretmeni çalışmaya katılmıştır. Görev süresi olarak 130'u (%54,4) 5 yıl ve altı, 52'si (%21,8) 6-9 yıl arası, 32'si (%13,4) 10-14 yıl arası, 15'i (%6,3) 15-19 yıl arası, 10'u (%4,2) 20 yıl ve üstü olarak görev yapmaktadır. Öğrenim

düzeyi olarak öğretmenlerden 2 (%0,8) kişi lise, 6 (%2,5) önlisans, 216 (%90,4) lisans, 15 (%6,3) lisansüstü eğitimle öğretmen olmuştur.

Tablo 2. Liderlik Türleri ile İnovasyon Ölçeği Alt Boyutlarının Normallik Dağılımı Sonuçları

	Otokratik	Demokratik	Hümanist	Bürokratik	Karizmatik	İnovasyon
Skewness	-,103	-,260	-,349	-,274	-,173	,492
Kurtosis	-,409	-,118	-,119	-,213	-,085	-,067

Tablo 2'ye göre elde edilen veriler incelendiğinde liderlik ölçeğinin bütün alt boyutları ile inovasyon ölçeği alt boyutunun Skewness ve Kurtosis yani çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde -1,5+1,5 arasında normal dağılım gösterebileceği belirlenmiştir (Tabachnick ve ark. 2007).

Tablo 3. Otokratik Liderlik Biçimi ile İnovasyon Arasındaki İlişkiyi Belirlemek Amacıyla Yapılan Korelasyon Testi Sonuçları

	İnovasyon	
	Korelasyon (r)	
Otokratik Liderlik	,604**	
	p	0,00
	N	239

p<0,05

Tablo 3'e göre otokratik liderlik ile inovasyon arasında ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan Korelasyon testi sonuçlarına göre otokratik liderlik ile inovasyon arasında pozitif yönde, orta düzeyde, anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (r=604, p<0,05).

Tablo 4. Demokratik Liderlik Biçimi ile İnovasyon Arasındaki İlişkiyi Belirlemek Amacıyla Yapılan Korelasyon Testi Sonuçları

	İnovasyon	
	Korelasyon (r)	
Demokratik Liderlik	,600**	
	p	0,00
	N	239

p<0,05

Tablo 4'e göre demokratik liderlik ile inovasyon arasında ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan Korelasyon testi sonuçlarına göre demokratik liderlik ile inovasyon arasında pozitif yönde, orta düzeyde, anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (r=600, p<0,05).

Tablo 5. Hümanist Liderlik Biçimi ile İnovasyon Arasındaki İlişkiyi Belirlemek Amacıyla Yapılan Korelasyon Testi Sonuçları

	İnovasyon	
	Korelasyon (r)	
Hümanist Liderlik	,557**	
	p	0,00
	N	239

p<0,05

Tablo 5'e göre hümanist liderlik ile inovasyon arasında ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan Korelasyon testi sonuçlarına göre hümanist liderlik ile inovasyon arasında pozitif yönde, orta düzeyde, anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=557$, $p<0,05$).

Tablo 6. Bürokratik Liderlik Biçimi ile İnovasyon Arasındaki İlişkiyi Belirlemek Amacıyla Yapılan Korelasyon Testi Sonuçları

	İnovasyon	
	Korelasyon (r)	,614**
Bürokratik Liderlik	p	0,00
	N	239

$p<0,05$

Tablo 6'ya göre bürokratik liderlik ile inovasyon arasında ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan Korelasyon testi sonuçlarına göre bürokratik liderlik ile inovasyon arasında pozitif yönde, orta düzeyde, anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=614$, $p<0,05$).

Tablo 7. Karizmatik Liderlik Biçimi ile İnovasyon Arasındaki İlişkiyi Belirlemek Amacıyla Yapılan Korelasyon Testi Sonuçları

	İnovasyon	
	Korelasyon (r)	,449**
Karizmatik Liderlik	p	0,00
	N	239

$p<0,05$

Tablo 8'e göre karizmatik liderlik ile inovasyon arasında ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan Korelasyon testi sonuçlarına göre karizmatik liderlik ile inovasyon arasında pozitif yönde, zayıf düzeyde, anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=449$, $p<0,05$).

Tablo 8. Liderlik Ölçeği Alt Boyutları İle İnovasyon Ölçeği Arasındaki Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken: İnovasyon				
Bağımsız Değişkenler	Beta	Std. Hata	t	p
Otokratik	,231	,55019	3,006	,003
Demokratik	,218	,47851	2,653	,009
Hümanist	,047	,45843	,585	,559
Bürokratik	,223	,48322	2,790	,006
Karizmatik	,067	,54893	1,112	,267
R= ,681	P= ,000	adjusted R²=,453		
R² =,464	F= 40,342			

$p<0,05$

Tablo 8'e göre elde edilen sonuçlar incelendiğinde; liderlik bağımsız değişkeni ile inovasyon arasında anlamlı bir farklılaşmanın olduğu tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Çoklu regresyon modelinde açıklama gücü olarak ifade edilen adjusted R² değeri ,453 olarak hesaplanmıştır. Bu anlamlılığın bağımsız değişkenlerden otokratik, demokratik ve bürokratik liderlik türleri arasında olduğu belirlenmiştir. Hümanist ve karizmatik liderlik tiplerinin ise inovasyon üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir.

TARTIŞMA ve SONUÇ

Tablo 3'e göre otokratik liderlik biçimi ile inovasyon arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan kolerasyon testi sonuçları incelendiğinde otokratik liderlik alt boyutu ile inovasyon arasında pozitif yönde, orta düzeyde, anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Otokratik liderlik eski bir liderlik türü olması ve yönetimi tamamen elinde bulundurması nedeniyle inovasyon ile anlamlılık göstermesi beklenenin tersi bir sonuç vermektedir. Çünkü inovasyonda yenilik, bireysel araştırma ve sonuca ulaşmada yeni yollar kullanılması hedeflenir. Bu sonucun nedeni olarak araştırmaya katılan öğretmenlerin otokratik özellikler göstermesinden kaynaklı olduğu düşünülmektedir. Elde edilen sonuçları destekleyen çalışmalar literatürde mevcuttur. Şan (2018) tarafından yapılan liderlik biçimi-inovasyon ilişkisi ve lojistik sektöründe bir uygulama isimli tez çalışmasında otokratik liderlik ile inovasyon arasında anlamlı bir ilişkinin çıkması sonuçlarımızla paralellik göstermektedir.

Tablo 4'e göre demokratik liderlik biçimi ile inovasyon arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan kolerasyon testi sonuçları incelendiğinde demokratik liderlik türü ile inovasyon arasında anlamlı düzeyde bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Bir işletmede veya bir organizasyonda karşılıklı fikir alışverişi ile yapılan çalışmalar, her bireyin duygu ve düşüncesi ile bütünleştiğinde ortaya yeni, yaratıcı, alışlagelmişin dışında farklı fikirlerin çıkması çalışmaları verimli kılabilir. Bu liderlik türü ile inovasyon arasındaki ilişki beklenen sonucu vermektedir. Literatür incelendiğinde Zengin ve arkadaşları (2018) tarafından yapılan akademisyenlerin liderlik tipleri ve inovasyonel yaklaşımlarının incelenmesi başlıklı çalışmada, katılımcıların medeni durumlarına göre liderlik tarzları ve inovasyonel yaklaşımları karşılaştırıldığında, demokratik liderlik türü ile inovasyon arasında anlamlı bir farklılığın olduğu, bu farklılığın evli olan katılımcılarda daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ortaya çıkan bu sonuç çalışmamızı destekler niteliktedir.

Tablo 5'e göre hümanist liderlik biçimi ile inovasyon arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan kolerasyon testi sonuçları incelendiğinde hümanist liderlik ile inovasyon

arasında anlamlı düzeyde bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Hümanist liderlik tarzını benimseyen liderler grup üyeleriyle samimi düzeyde iletişim kurarlar ve astlarının duygu ve düşüncelerine önem verip onların görüşlerini alırlar. Bu nedenle hümanist liderlik türünü benimseyen öğretmenlerin inovasyon düzeylerinin yüksek olduğu düşünülmektedir. Bu sonucu destekleyen araştırma Bayram (2013) tarafından yapılmıştır. Liderlik kavramı ve liderlik türlerinin inovasyon üzerindeki etkileri isimli tez çalışmasında hümanist liderlik ile inovasyon arasında anlamlı bir ilişkinin bulunması çalışmamızla paralellik göstermektedir.

Tablo 6'ya göre bürokratik liderlik biçimi ile inovasyon arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan kolerasyon analizi sonuçları incelendiğinde bürokratik liderlik ve inovasyon arasında anlamlı bir sonucun olduğu görülmektedir. Analiz sonucu olarak otokratik liderlik türü ile benzer sonuç gösteren bürokratik liderlik türünün inovasyon ile anlamlı çıkması beklenmedik bir durumdur. Çünkü bürokratik liderlik anlayışını benimseyen liderler kurallara aşırı bağlı kalırlar ve değişime direnç gösterirler (Deliveli, 2010). Sonuçların otokratik ve bürokratik liderlik türü ile inovasyon arasında anlamlı çıkmasında araştırmaya katılan öğretmenlerin aşırı otoriter ve kuralcı olmalarından kaynaklı olduğu düşünülmektedir. Literatür incelendiğinde Alga (2018) tarafından yapılan örgütlerde algılanan liderlik tarzlarının çalışanların tükenmişliğine etkisi isimli çalışmada bürokratik liderlik ile tükenmişlik arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Bürokratik liderlik tarzını benimseyen liderlerin, çalışanların tükenmişliğine neden olduğu yorumu yapılmaktadır. İstatistiksel olarak ortaya çıkan bu sonucun çalışmamızla benzerlik gösterdiği söylenebilir.

Tablo 7'ye göre karizmatik liderlik türü ile inovasyon arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan kolerasyon testi sonuçları incelendiğinde karizmatik liderlik ile inovasyon arasında anlamlı bir sonucun olduğu tespit edilmiştir. Karizmatik bir anlayışa sahip olan liderler, kitleler karşısında yüksek saygınlığa sahip olan liderlerdir (Akşit, 2008). Gelecek hakkındaki görüşlerini grubun tüm üyelerine aktarıp yol gösteren, ilham veren, yenilikçi ve özgün bir anlayışla misyon duygusu aktaran liderler olarak bilinmektedir (Oktay ve Gül 2003). Analiz sonuçlarında öğretmenlerin karizmatik liderlik türü ile inovasyon arasında anlamlı bir sonucun çıkması, öğrencilerin duygularına hitap etme yeteneği ve saygınlığa sahip olduklarını, bu nedenle de karizmatik liderlik anlayışlarının yüksek seviyede olduğu düşünülmektedir. Literatür incelendiğinde Çınar ve arkadaşları (2018) tarafından yapılan karizmatik liderlerin iş gören motivasyonuna etkisi isimli çalışmada, karizmatik liderlik ile iş gören motivasyonu arasında anlamlı bir ilişkinin çıkması çalışmamızı destekler niteliktedir.

Tablo 8'e göre liderlik ölçeği alt boyutları ile inovasyon ölçeği arasındaki regresyon analizi sonuçları incelendiğinde liderlik ölçeği ile inovasyon arasında anlamlı bir farklılaşmanın olduğu tespit edilmiştir. Çoklu regresyon modelinde açıklama gücü olarak ifade edilen adjusted R² değeri ,453 olarak hesaplanmıştır. Yani bu değer bağımsız değişkenlerimiz olan liderlik tipleri ile inovasyon bağımlı değişkenindeki varyansın yaklaşık %46'sını açıklamaktadır (adjustedR²= 45,3). Alt boyutlar üzerinde en açıklayıcı olan otokratik liderlik boyutudur (B=231). Bu boyutu sırasıyla bürokratik, demokratik, karizmatik ve hümanist liderlik boyutları izlemektedir. Analiz sonuçlarında bağımsız değişkenlerden otokratik, demokratik ve bürokratik liderlik tiplerinin inovasyon üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Hümanist ve karizmatik liderlik tiplerinin ise inovasyon üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir. Bayram (2013) tarafından, liderlik türlerinin inovasyon üzerindeki etkisi belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizi sonucunda demokratik liderlik alt boyutunda anlamlı bir farklılaşmanın çıkması çalışmamızı destekler niteliktedir.

Sonuç olarak yapılmış olan bu çalışmada liderlik ve inovasyon arasında bir ilişkinin olup olmadığı incelenmiş, analiz sonuçlarında otokratik, demokratik, hümanist, bürokratik ve karizmatik liderlik türleri ile inovasyon arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Buna ek olarak otokratik, demokratik ve bürokratik liderlik tiplerinin inovasyon üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiş, hümanist ve karizmatik liderliğin inovasyon üzerinde bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir.

Öneriler

Literatürde liderlik ve inovasyon ile ilgili birçok çalışma bulunmaktadır. Fakat liderlik türlerinin inovasyonla ilişkisini araştıran çalışmaya çok az rastlanmaktadır.

- İleriki çalışmalarda araştırmacıların liderlik ve inovasyon ilişkisini araştırmaları,
- Kamu ve özel sektörde çalışan bireylerin liderlik ve inovasyon algılarının farklı olması nedeniyle hem kamu hem de özel sektörde çalışan bireylere yönelik araştırma yapılması,
- Milli Eğitim Bakanlığı ve Yüksek Öğrenim Kurumlarında yönetici konumunda görev yapan bireylere yönelik araştırma yapılması,
- Milli Eğitim Bakanlığında görev yapan öğretmenlerin branşlarına göre araştırma yapılması,
- Yüksek Öğrenim Kurumunda görev yapan akademisyenlerin bölümlerine göre araştırma yapılması,

- Üniversitede öğrenim gören öğrencilerin bölüm farklılıkları nedeniyle liderlik ve inovasyon algılarının farklı olacağından dolayı üniversite öğrencileri üzerinde araştırma yapılması önerilmektedir.

KAYNAKLAR

- Akşit H. (2008). Yönetim Ve Yöneticilik.1. Baskı, Kum Saati Yayınları, İstanbul.
- Alga E. (2017). Örgütlerde Algılanan Liderlik Tarzlarının Çalışanların Tükenmişliğine Etkisi. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitü Dergisi, 27, 98-124.
- Bayram Ş. (2013). Liderlik Kavramı Ve Liderlik Türlerinin İnovasyon Üzerindeki Etkileri. Yüksek Lisans Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Çavuş M. (2006). İşletmelerde Personel Güçlendirme Uygulamalarının Örgütsel Yaratıcılık ve Yenilikçiliğe Etkileri Üzerine İmalat Sanayinde Bir Uygulama. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Çınar B, Akgül K, Korkmaz E. (2018). Karizmatik Liderin İşgören Motivasyonuna Etkisi: Madencilik Sektöründe Bir Araştırma, Turkish Journal Of Marketing, 3(2), 143-165.
- Deliveli O. (2010). Yönetimde Yeni Yönelimler Bağlamında Lider Yöneticilik. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Isparta.
- Diñer Ö, Yılmaz C. (2003). Değişimin Yönetimi İçin Yönetimde Değişim. T.C. Başbakanlık, Ankara, s. 21.
- Ekvall G. Arvonen J. (1991). Change-centered leadership: An extension of the two dimensional model. Scandinavian Journal of Management, 7(1), 17-26.
- Genç KY, Yüksel M. (2018). Liderlik ve İnovasyon. 2nd International Symposion on İnnovative Approaches in Scientific Studies, 3, 342-345.
- Kalaycı Ş. (2018). Spss Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri. 8. Baskı, Dinamik Akademi Yayınları, s. 116, Ankara.
- Oktay E, Gül H. (2003). Çalışanların Duygusal Bağlılıklarının Sağlanmasında Conger ve Kanungo'nun Karizmatik Lider Özelliklerinin Etkileri Üzerine Karaman ve Aksaray Emniyet Müdürlüklerinde Yapılan Bir Araştırma. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 10: 403-428.

- Örücü E, Kılıç R, Savaş, A. (2011). Kobi'lerde İnovasyon Stratejileri ve İnovasyon Yapmayı Etkileyen Faktörler: Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12(1), 58-73.
- Şan D. (2018). Liderlik Biçimi-İnovasyon İlişkisi ve Lojistik Sektöründe Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul.
- Tabachnick BG, Fidell LS, Ullman JB. (2007). *Using Multivariate Statistics*. Vol. 5, Boston MA, Pearson.
- Türk M. Kara E. (2018). Genç Lider Yöneticilerin İnovasyon Anlayışı: Turizm Sektörü Üzerine Bir Alan Araştırması. *OPUS – Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 8(Gençlik Araştırmaları Özel Sayısı), 110-124.
- Yiğit R. (1996). Klinik Sorumlu Hemşirelerin Liderlik Davranışları. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Zengin S, Gülle M, Kaya E. (2018). Study of Academician Leadership Type and Innovational Approach. *Universal Journal of Educational Research*, 6(12), 2747-2756.
- Zel U. (2001). Durumsallık Yaklaşımında Kişiliğin Baskın Boyut Olarak Bir Model Kapsamında Teorik Olarak İncelenmesi. *Amme Dergisi*, 34(2), 33-45.