



DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİK YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞI GRUP UYUMU (Araştırma Makalesi)

Gül GÜN (*)

Öz

Dönüşümcü liderler, grup üyelerinin yenilikçi fikirleri anlama, takdir etme ve destekleme yoluyla öğrenmesi ve geliştirmesi için fırsatlar yaratmakta ve grup üyeleri, daha büyük yenilikçi davranışlarla sonuçlanan statükooya meydan okuma korkusunun üstesinden gelebilmektedirler. Kısacası, motive edici bir iklim yaratan dönüşümcü liderler aynı zamanda yenilikçi bir atmosfer yaratacak ve bu da grup üyelerinin yenilik yapma olasılığının daha yüksek olmasını sağlayacaktır (Feng, Huang & Zhang, 2016). Grup uyumu grubun üyeleri arasındaki karşılıklı olumlu tutumların sayısından ve gücünden çıkarılan grup özelliğidir (Lott ve Lott,1965) Bu çalışmanın amacı, dönüşümcü liderlik davranışlarının yenilikçi iş davranışına etkisinde grup uyumunun aracılık etkisini araştırmaktır. Tunceli Devlet Hastanesi çalışanları çalışmanın ana kütesini oluşturmaktadır. Araştırmanın sonucunda dönüşümcü liderlik ve alt boyutlarından idealleştirilmiş etki ve entelektüel teşvikin yenilikçi iş davranışını anlamlı etkilediği tespit edilmiştir. Çalışmada, grup uyumu, dönüşümcü liderlik (idealleştirilmiş etki, entelektüel teşvik, ilham verici motivasyon, bireysel ilgi) alt boyutları ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide aracı rolü oynayacaktır hipotezleri reddedilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Dönüşümcü liderlik, Yenilikçi iş davranışı, Grup uyumu, İdealleştirilmiş etki, Entelektüel teşvik, İlham verici motivasyon, Bireysel ilgi.

Transformational Leadership Innovative Business Behavior Group Cohesiveness

Abstract

Transformational leaders create opportunities for group members to learn and develop innovative ideas by means of understanding, appreciating, and supporting; and group members can overcome the fear of challenging the status quo that results in greater innovative attitudes. In short, transformational leaders who provide a motivating environment, will also create an innovative atmosphere, and this will boost the

*) Doç. Dr., Munzur Üniversitesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı
(e-posta: gulgun@munzur.edu.tr), ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-6231-3921>

possibility of group members' making innovations (Feng, Huang & Zhang, 2016). Group cohesiveness as that group property which is inferred from the number and strength of mutual positive attitudes among the members of a group (Lott ve Lott, 1965). The aim of this study is to make research on the mediating effect of group cohesiveness on the impact of transformational leadership attitudes on innovative working behaviour. Staff of Tunceli State Hospital constitute the main mass of the study. As a result of the study, it has been found out that transformational leadership and idealized impact and intellectual encouragement - one of its subdimensions, have affected innovative work behaviour meaningfully. In the study, the hypotheses that group cohesiveness will play a mediating role in the relationship between transformational leadership sub- dimensions (idealised effect, intellectual encouragement,inspirational motivation, individual interest) and innovative work behaviour, have been rejected.

Keywords: *Transformational leadership, Innovative business behavior, Group cohesiveness, Idealized impact, Intellectual encouragement, Inspirational motivation, Individual interest.*

1. Giriş

Dönüşümcü liderlik, bir bağlamda çalışanların ihtiyaçlarının, inançlarının, değer yargılarının dönüşüme uğratılmasıdır. Dönüşümcü lider, organizasyonları, dönüşüm ve yenilenmesini sağlayarak performansının artırılmasını sağlayan kişidir. Bu da liderin vizyonun olması ve bu vizyonun çalışanlarına kabul ettirmesi ile sağlanacaktır (Koçel, 2015). Liderliğin yenilikçi iş davranışlarını artırılmasındaki önemini fark eden araştırmacılar, farklı liderlik tarzlarının, yenilikçi iş davranışları üzerindeki etkisini araştırmıştır. Yakın tarihli araştırmalar; dönüşümcü liderliğin (Afsar ve Umrani, 2019; Li vd,2019) yenilikçi iş davranışlarının artırılmasında önemli bir öncül olduğunu belgelemektedir (Sürücü, Maslakçı ve Şeşen, 2020). Liderler sadece takipçilerini kontrol etmek veya düzenlemekle kalmaz, aynı zamanda takipçilerinin davranışlarını da etkilerler. Cummings ve Oldham (1997), yenilikçi iş davranışı veya yaratıcılığa ilham veren liderliğin, kontrol etmekten ziyade takipçileri motive eden ve destekleyen özelliklere sahip olduğunu savunuyor. Gross ve Martin (1952) ise grup uyumunu “birbirine yapışmak-birlikte olmak” kavramları ile açıklayarak daha grup merkezli bir şekilde “istenmeyen baskılara karşı grubun direnci” olarak ifade etmişlerdir (Gross ve Martin'den aktaran Yaşbay Kobal ve Şimşek, 2021). Bu bağlamda çalışma dönüşümcü liderlik ve alt boyutlarının yenilikçi iş davranışına etkisinde grup uyumunun aracılık etkisini tespit etmeye yöneliktir.

2. Dönüşümcü Liderlik ve Yenilikçi İş Davranışı

İnovasyon, rekabette başarının anahtarı olarak geniş çapta kabul görmüştür. Örgütsel yenilik, bir fikir veya davranışın yaratılması veya benimsenmesi ve dolayısıyla bunların kuruluş içinde başarılı bir şekilde uygulanması anlamına gelmektedir. Dönüşümcü lider-

ler, örgütsel bağlamda yeniliği artırabilir ve örgütsel yenilik için önemli faktörler olan ilham verici motivasyon ve entelektüel uyarımı kullanabilirler. Dönüşümcü liderlik, yeniliklerin pazar başarısı üzerinde de olumlu bir etkiye sahip olabilir. Dönüşümcü liderliğin örgütsel yeniliği olumlu yönde etkilediği araştırmada gösterilmiştir (Noruzy, Dalfard, Azhdari, Nazari-Shirkouhi and Rezazadeh, 2013).

Liderliğin yeniliği etkileyen önemli bir faktör olduğu öne sürülmüştür. Dönüşümcü liderlerin inovasyon üzerinde bir etkisi olduğu belirtilmektedir. Dönüşümcü liderler, organizasyonel bağlamda inovasyonu, diğer bir deyişle organizasyonların inovasyon eğilimini geliştirir. Dönüşümcü liderler, örgütsel yenilik için kritik olan ilham verici motivasyon ve entelektüel uyarımı kullanırlar (Gümüslüoğlu ve İlsev, 2009).

Dönüştürücü lider, çalışanların daha yaratıcı ve yenilikçi olmaları için ilham verir. Bununla beraber çalışanların öz yeterlikleri ve tutumlarını etkileyerek yenilikçi çalışmalara yönlendirir. İşlevsel yetenekleri sayesinde yeni fikir üretme ve uygulama konusunda çalışanların güvenlerini artırır ve onlara destek olur. Bu yönüyle dönüştürücü lider, çalışanların yenilikçi fikir üretmeleri ve uygulamalarını kolaylaştıran bir örgüt kültürü oluşturma kapasitesine sahiptir. Oluşturulan bu örgüt kültürü, yenilikçi davranışları göstermeleri konusunda çalışanlara eşsiz fırsatlar sunmaktadır (Sürücü vd., 2020).

Yenilikçi iş davranışı, süreç boyunca yoğun bir çaba, risk alma ve belirsizlikle başa çıkma yolları gerektirir. Çalışanlar fikirlerinin, uygulanabilir ve organizasyonel amaç ve hedeflere uygun olup olmadığına dair kaygı ve belirsizlik yaşayabilirler. Ayrıca çalışanlar, fikirlerin hedeflere ulaşmadığı durumlarda sorumlu tutulacaklarından korkmaları halinde yeni bir fikir başlatmazlar (Bibi ve Afsar, 2018). Bu nedenle tüm yenilikçi fikirler davranışsal çıktılara dönüşmez. Dönüştürücü liderler yenilikçi iş davranışlarının artırılması için teşvik edilmesi ve desteklenmesi gerektiğinin farkındadır. Bu nedenle dönüştürücü lider çalışanlarını destekleyici, kolay kolay erişilebilirlik ve çalışanlarından gelen yeni tekliflere karşı uyum sergileyen davranışlar gösterir. Ayrıca çalışanlarına güven vererek, olası başarısızlıklarda tolerans gösterir ve işlerinde yenilikçi davranışlarında bulunmaları konusunda çalışanlarının cesaretlerini artırır (Sürücü vd., 2020).

Literatür, dönüşümcü liderin çalışanların yenilikçi iş davranışları göstermeleri konusunda olumlu bir rol oynadığına işaret etmektedir. Yakın tarihli birçok araştırma literatürü destekler niteliktedir (Feng et al., 2016; Bin Saeed, Afsar, Shahjeha and Imad Shah, 2019; Afsar, Badir and Bin Saeed, 2014; Basu and Green, 1997; Michaelis, Stegmaier and Sonntag, 2010; Afsar, Masood and Umrani, 2019). Buna göre aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H₁: Dönüşümcü liderlik algıları yenilikçi iş davranışı üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

H_{1a}: Dönüşümcü liderlik alt boyutlarından idealleştirilmiş etki yenilikçi iş davranışı üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

H_{1b}: Dönüşümcü liderlik alt boyutlarından ilham verici motivasyon yenilikçi iş davranışı üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

H_{1c}: Dönüşümcü liderlik alt boyutlarından entelektüel teşvik yenilikçi iş davranışı üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

H_{1d}: Dönüşümcü liderlik alt boyutlarından bireysel ilgi yenilikçi iş davranışı üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

3. Dönüşümcü Liderlik, Grup Uyumu, Yenilikçi İş Davranışı

Geçtiğimiz birkaç on yıl boyunca, liderlik araştırmacıları, tüm liderlik tarzlarının, çalışanların yaratıcılığı veya organizasyonlardaki yenilikçiliği üzerinde aynı etkiye sahip olmadığını savunmuşlardır. Teorik perspektiflerden bakıldığında dönüşümcü liderlik, takipçilerin veya çalışanların yaratıcılığını ve yenilikçiliğini diğer liderlik tarzlarından daha fazla teşvik etmektedir (Choi, Kim, Ullah and Kang, 2015).

Liderlik araştırması, yenilikçiliği kolaylaştırmak için bir kaldıraç olarak dönüşümcü liderliği önerir. Buna ek olarak, liderler takipçilerinin iş yerinde daha yüksek düzeyde yenilik sergilemelerine yardımcı olabilir. Michaelis et al. (2010), dönüşümcü liderliğin etkisinin motivasyona, yetkilendirmeye ve ahlaka yansıdığını ve bunun da yeniliği olumlu yönde etkilediğini iddia etmektedir. Mumford, Scott, Gaddis and Strange (2002), dönüşümcü liderlerin çalışanlarını motive eden, beklentilerin ötesinde performans gösterme isteklerini artıran ve çalışmalarında yenilikçi yaklaşımları benimsemeye zorlayan bir vizyona sahip olduklarını savunmaktadır. Sonuçta oluşan yüksek motivasyon seviyesinin, organizasyonel yeniliği artırması olasıdır. Dönüşümcü liderler, örgütsel yenilik için kritik olan ilham verici motivasyon ve entelektüel uyarımı kullanmaktadırlar. Ayrıca dönüşümcü liderlik, hem liderlerin hem de takipçilerin çıkarlarını yansıtan önemli bir değişim sağlamaktadır. Dönüşümcü liderler, organizasyonlarında yaratıcı fikirleri fark edilir şekilde teşvik eder ve davranışları “yaratıcılığı artıran güçler” olarak hareket eder; Bireyselleştirilmiş düşünce, takipçiler için “ödül görevi görür”, entelektüel uyarım “keşifsel düşünmeyi geliştirir” ve ilham verici motivasyon “fikir üretme sürecine teşvik sağlar” (Nusair, Ababneh and Bae, 2011). Dönüşümcü liderler, kişisel çıkarlar ve hedefler yerine zorlayıcı kolektif vizyona vurgu yapmaktadırlar. Fikir uygulaması, yenilikçi iş davranışının kritik bir aşamasıdır ve sosyal destek ve kabul oluşturmadan yaratıcı bir fikri uygulamak mümkün değildir. Dönüşümcü liderler, grup bilinci, kolektif ilgi, grup vizyonu ve kolektif etkinlik göstererek bu konuyu ele almaktadırlar. Dönüşümcü liderler, kişisel değerlendirme yoluyla çalışanlara kişisel hedefleri ile grup veya organizasyon hedefleri arasında bir denge sağlamaktadırlar. Bu tür liderler, çalışanları işlerine göre belirlenmiş hedeflere ulaşmaları gerektiği konusunda ikna etmekte ancak aynı zamanda kurumsal inovasyon ve gelişmiş performans hedeflerini takip etmeye çalışmalıdırlar (Afsar et al., 2019).

Dönüşümcü liderler, takipçilerini sorunlara yeni bir şekilde bakmaya teşvik ederek tam potansiyellerini geliştirmelerini sağlamaktadırlar. Bu, motivasyon, örgütsel bağlılık, memnuniyet, güven, işe bağlılık ve takipçilerin yaratıcılığının artması ile sonuçlanmaktadır (Tayal, Upadhyay, Yadav, Rangnekar and Singh, 2018).

Dönüşümcü liderler, grup üyelerinin yenilikçi fikirleri anlama, takdir etme ve destekleme yoluyla öğrenmesi ve geliştirmesi için fırsatlar yaratmakta ve grup üyeleri, daha büyük yenilikçi davranışlarla sonuçlanan statükoya meydan okuma korkusunun üstesinden gelebilmektedirler. Kısacası, motive edici bir iklim yaratan dönüşümcü liderler aynı zamanda yenilikçi bir atmosfer yaratacak ve bu da grup üyelerinin yenilik yapma olasılığının daha yüksek olmasını sağlayacaktır (Feng et al., 2016).

Grup uyumu, “bireylerin çalışma gruplarının üyelerinin birbirlerine ilgi duyduklarına, birlikte çalışmaya istekli olduklarına ve çalışma grubunun görevlerini ve hedeflerini tamamlamaya kendilerini adadıklarına inanma derecesi” olarak tanımlanmaktadır. (Müceldili ve Erdil, 2015). Van der Vegt ve Janssen (2003) ile Mudract (1989) uyumlu bir çalışma grubunu, kalıcı veya yarı kalıcı bir ekipte düzenli olarak etkileşimde bulunan ve gruplarının problemleri yaratıcı bir şekilde çözmek konusunda oldukça yetkin olduğunu hissedilen bireyler olarak tanımlamaktadır (Mutonyi, Slatten and Lien, 2020).

Carron, Widmeyer and Brawley (1985), grup uyumunun hem ağ bağlarından hem de kolektif zihinden oluşabileceğini belirtirken Granovetter (1973) ise duygusal yoğunluk, yakınlık (karşılıklı güven) ve karşılıklı hizmetlerin birleşimi olarak tanımlamıştır. Gross ve Martin (1952), grup uyumunu grup üyeleri arasındaki ilişkisel bağların gücü ile ilişkili olduğuna dikkat çekmiştir. Perrow (1970), grup uyumunu, sosyal etkileşimden kaynaklanan ödüllere dayalı grup üyeliğini sürdürmede etkili bir güç olduğunu belirtmiştir. (Huang, 2009) grup uyumunu tüm üyelerin grupta kalmasına etki eden tüm güçlerin sonucu olarak tanımlamıştır. Carron (1982, s.259), grup uyumunu “bir grubun amaç ve hedefleri doğrultusunda bir arada kalma ve bir arada kalma eğilimine yansıyan dinamik bir süreç” olarak tanımlamıştır. Grup uyumu, üyelerin grup için mevcut kaynaklarının toplamından daha fazla olan ve üyelerin tek bir varlık olarak hareket etmelerini sağlayan “bir bütünlük” olarak görülebilir (Sinha, 2008; Üçok, 2016).

Hulsheger vd. (2009, s.1132), çalışma grubu uyumunun bireysel yenilikçi davranış için hayati bir ön koşul olduğunu göstermiştir, çünkü “ekip üyelerinin statükoya meydan okumakta ve yeni şeyler yapmanın yeni yollarını keşfetmekte özgür oldukları psikolojik olarak güvenli bir ortam yaratmaktadır” (Mutonyi et al., 2020).

Mutonyi et al. (2020) tarafından yapılan “Kamu sektöründe güçlendirici liderlik, çalışma grubu uyumu, bireysel öğrenme yönelimi ve bireysel yenilikçi davranış: Norveç'ten ampirik kanıtlar” adlı çalışmada bireysel öğrenme oryantasyonunun güçlendirici liderlik ve yenilikçi iş davranışı, grup uyumu ve bireysel yenilikçi iş davranışı arasında aracılık etkisi olduğu tespit edilmiştir. Candan (2007) liderlik ve grup uyumu: Antrenör katılımının takım oluşturma girişiminin etkililiğine etkisi çalışmasında liderin varlığı ve grup uyumu algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Wang (2009) Dönüşümcü liderlik grup uyumu duygusal zeka çalışmasında grup uyumunun dönüşümcü liderlik ile pozitif ilişkili olduğu ve dönüşümcü liderliğin duygusal zeka ve grup uyumu arasında aracılık etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bosselut vd. (2018) Sporda dönüşümcü liderlik ve grup uyumu: Takım içi ve takımlar arası bir yaklaşım kullanarak etkileşim-

sel adaletin aracı rolünün incelenmesi adlı çalışmada etkileşimsel adaletin dönüşümcü liderlik ve grup uyumu arasındaki ilişkide aracılık etkisinin olduğu tespit edilmiştir

Mevcut literatür ve araştırmalar doğrultusunda araştırılmak üzere aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H₂: Dönüşümcü liderlik algıları grup uyumu üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

H_{2a}: Dönüşümcü liderlik alt boyutlarından idealleştirilmiş etki grup uyumu üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

H_{2b}: Dönüşümcü liderlik alt boyutlarından ilham verici motivasyon grup uyumu üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

H_{2c}: Dönüşümcü liderlik alt boyutlarından entelektüel teşvik grup uyumu üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

H_{2d}: Dönüşümcü liderlik alt boyutlarından bireysel ilgi grup uyumu üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

H3: Grup uyumu yenilikçi iş davranışını etkilemektedir

H₄: Grup uyumu, dönüşümcü liderlik ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide aracı rolü oynayacaktır.

H_{4a}: Grup uyumu, dönüşümcü liderliğin alt boyutlarından idealleştirilmiş etki ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide aracı rolü oynayacaktır.

H_{4b}: Grup uyumu, dönüşümcü liderliğin alt boyutlarından ilham verici motivasyon ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide aracı rolü oynayacaktır.

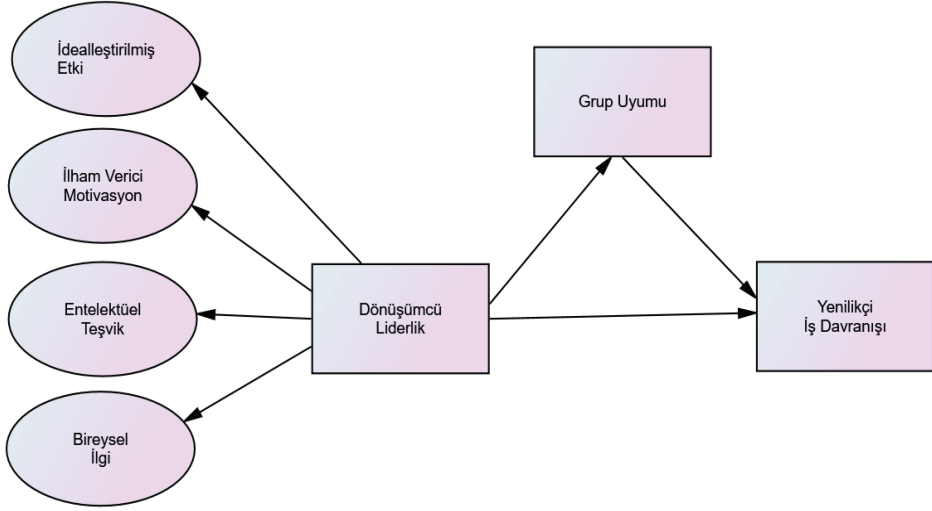
H_{4c}: Grup uyumu, dönüşümcü liderliğin alt boyutlarından entelektüel teşvik ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide aracı rolü oynayacaktır.

H_{4d}: Grup uyumu, dönüşümcü liderliğin alt boyutlarından bireysel ilgi ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide aracı rolü oynayacaktır.

4. Araştırmanın Metodolojisi

4.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın modeli Şekil 1'de verilmiştir.



Şekil 1. Araştırmanın modeli.

4.2. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Bu çalışmanın amacı, dönüşümcü liderlik davranışı ve alt boyutlarının yenilikçi iş davranışına etkisinde grup uyumunun aracılık etkisinin araştırılmasıdır. Çalışmanın ana kütlesi Tunceli ili Devlet Hastanesi çalışanlarından oluşmaktadır. Bu araştırmadaki örneklem büyüklüğü 123'tür. Çalışmada veri analiz yöntemlerinden Pearson korelasyon analizi ve aracılık etkisini ortaya koymak için Hayes Process Makrosu yardımıyla aracı değişkenli regresyon analizi yapılmıştır.

4.3. Araştırmanın Ölçekleri

Dönüşümcü liderlik ölçeği, Bass ve Avolio geliştirilen MLQ- Çoklu Liderlik Anketi'nin Karip tarafından 1998 yılında Türkçeye uyarlanmış hali kullanılmıştır (Usta, 2020).

Yenilikçi iş davranışı; bireysel yenilikçi davranışı ölçmek için kullanılan beş madde Scott ve Bruce (1994)'dan uyarlanmıştır. (Mutonyi et al., 2020). Çalışma grubu uyumunu ölçmek için kullanılan üç madde Amabile, Conti, Coon, Lazenby & Herron (1996)'dan uyarlanmıştır (Mutonyi et al., 2020).

4.4. Araştırma Etiği

Bu çalışma dönüşümcü liderlik davranışlarının yenilikçi iş davranışına etkisinde grup uyumunun aracılık etkisini belirlemek amacıyla yapılan özgün bir çalışma olup araştırma sürecinde yayın etiği ilkelerine uygun şekilde davranılmıştır. Araştırmanın gerçekleştiril-

rilmesine yönelik gerekli izinler, Munzur Üniversitesi Girişimsel olmayan Araştırmalar Etik Kurul Başkanlığı'ndan 09.02.2022 tarihli ve 2022/03-05 karar sayısı ile alınmıştır.

5. Bulgular

Ankete cevap verenlerin demografik özelliklerine göre dağılımları Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Demografik Özelliklerin Dağılımı

		n	%
Cinsiyet	Kadın	74	60,2
	Erkek	49	39,8
Yaş	18-25	18	14,6
	26-35	45	36,6
	35 üstü	60	48,8
Öğrenim durumu	İlköğretim	19	15,4
	Lise	38	30,9
	Ön lisans	24	19,5
	Lisans	1	0,8
	Yüksek lisans	31	25,2
	Doktora	10	8,1
Meslek	Hemşire	33	26,8
	Doktor	36	29,3
	Diğer	54	43,9

Ankete cevap verenlerin %60,2'si kadın, %48,8'i 35 yaş üstünde, %30,9'u lise mezunu, %43,9'u diğer mesleklerdendir.

Tablo 2. Dönüşümcü Liderlik, Grup Uyum, Yenilikçi İş Davranışı Ölçeklerinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksleri

İndeks	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Grup Uyum	Yenilikçi İş Davranışı	Dönüşümcü Liderlik
X ²	x	x	0,000	4,292	197,041
sd	x	x	0	2	145
X ² /sd	≤ 3	≤ 5	*	2,296	1,359
RMR	≤ 0,05	≤ 0,08	0,001	0,026	0,066
GFI	≥ 0,95	≥ 0,90	0,999	0,983	0,887
AGFI	≥ 0,90	≥ 0,85	*	0,915	0,853
CFI	≥ 0,97	≥ 0,90	0,999	0,971	0,910
RMSEA	≤ 0,05	≤ 0,08	0,042	0,083	0,054

Grup Uyumu ölçeği için DFA sonuçları incelendiğinde hesaplanan uyum indekslerinin sağlandığı görülmektedir. Ölçekten herhangi bir madde çıkarılmamıştır. Ölçeğin 3 madde olması nedeniyle bazı indeksler hesaplanamamıştır. Ölçek yapısı çalışma verisi ile uyumludur.

Yenilikçi iş davranışı ölçeği için DFA sonuçları incelendiğinde RMSEA indeksi kabul edilebilir sınırı hemen hemen sağlamış olup, diğer tüm indeksler kabul edilebilir sınırı sağlamıştır. Faktör yükü düşük olan ($\beta < 0,300$) 3. madde ölçekten çıkarılmıştır. Ölçek yapısı çalışma verisi ile uyumludur.

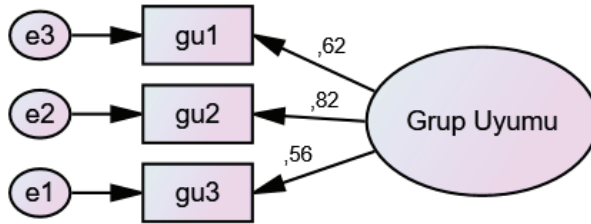
Dönüşümcü liderlik ölçeği için DFA sonuçları incelendiğinde tüm indeksler kabul edilebilir sınırlar içerisinde. Faktör yükü düşük olan ($\beta < 0,300$) 5. madde ölçekten çıkarılmıştır. Ölçek yapısı çalışma verisi ile uyumludur.

Tablo 3. Dönüşümcü Liderlik, Grup Uyumu, Yenilikçi İş Davranışı Ölçeklerinin DFA Faktör Yüklerinin Dağılımı

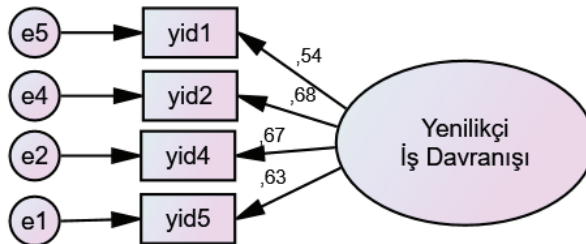
Boyut	Madde	β	sh.	t	p
Grup Uyumu	gu3	0,562			
	gu2	0,817	0,361	4,203	0,000
	gu1	0,621	0,346	4,656	0,000
Yenilikçi İş Davranışı	yid5	0,634			
	yid4	0,670	0,210	5,014	0,000
	yid2	0,679	0,145	5,034	0,000
	yid1	0,542	0,264	4,437	0,000
İdealleştirilmiş Etki (Dönüşümcü Liderlik)	dl4	0,421			
	dl3	0,414	0,353	3,090	0,002
	dl2	0,733	0,543	3,932	0,000
	dl1	0,532	0,386	3,528	0,000
	dl6	0,748	0,366	3,941	0,000
İlham Verici Motivasyon (Dönüşümcü Liderlik)	dl10	0,713			
	dl9	0,552	0,130	5,438	0,000
	dl8	0,731	0,134	7,005	0,000
	dl7	0,457	0,114	4,540	0,000
	dl11	0,759	0,151	7,204	0,000

	dl15	0,478			
Entelektüel Teşvik (Dönüşümcü Liderlik)	dl14	0,591	0,264	4,140	0,000
	dl13	0,593	0,197	5,429	0,000
	dl12	0,561	0,280	4,034	0,000
	dl16	0,607	0,229	4,194	0,000
	dl20	0,627			
Bireysel İlgi (Dönüşümcü Liderlik)	dl19	0,667	0,208	5,154	0,000
	dl18	0,595	0,222	4,824	0,000
	dl17	0,617	0,234	4,940	0,000

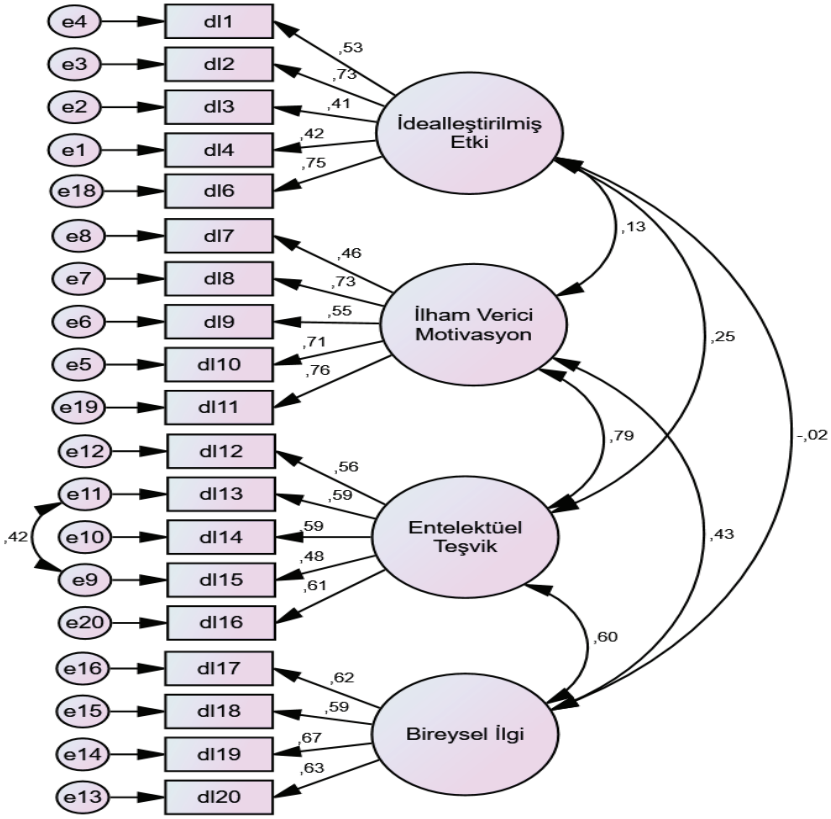
Dönüşümcü Liderlik, Grup Uyumu, Yenilikçi İş Davranışı ölçeklerinin DFA sonuçlarına göre faktör yüklerinin dağılımı (β madde katsayıları) Tablo 3'te verilmiştir. Faktör yükü düşük madde bulunmamaktadır.



Şekil 2. Grup uyumu DFA diagramı.



Şekil 3. Yenilikçi iş davranışı DFA diagramı.



Şekil 4. Dönüşümcü liderlik DFA diagramı.

Tablo 4. Dönüşümcü Liderlik, Grup Uyumu, Yenilikçi İş Davranışı Ölçeklerinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

	Cronbach Alfa	Madde Sayısı
Grup Uyumu	0,782	3
Yenilikçi İş Davranışı	0,795	4
İdealleştirilmiş Etki	0,797	5
İlham Verici Motivasyon	0,781	5
Entelektüel Teşvik	0,713	5
Bireysel İlgi	0,719	4
Dönüşümcü Liderlik	0,807	19

Dönüşümcü liderlik, Grup uyumu, Yenilikçi iş davranışı ölçeklerinin güvenilirlik analizi sonuçları verilmiştir. Cronbach Alfa katsayılarına göre ölçeklerde ve alt boyutlarında güvenilirlik düzeyi sağlanmıştır. Tüm α değerlerinin 0,70'den büyük olması durumunda değişkenlerin güvenilirliğini ve ölçeklerin içsel tutarlılığının olduğunu göstermektedir (Kılıç, 2016: 2).

Tablo 5. Dönüşümcü Liderlik, Grup Uyumu, Yenilikçi İş Davranışı Puanlarının Betimleyici İstatistikleri

	Min.	Maks.	Ort.	ss.	Çarpıklık	Basıklık
Grup Uyumu	3	14	7,94	2,55	0,335	-0,791
Yenilikçi İş Davranışı	4	20	10,59	2,47	0,014	1,845
İdealleştirilmiş Etki	8	22	14,95	3,58	0,021	-0,997
İlham Verici Motivasyon	7	22	13,27	3,34	0,790	-0,125
Entelektüel Teşvik	6	21	12,44	2,81	0,368	1,284
Bireysel İlgı	4	18	10,28	2,18	0,425	1,578
Dönüşümcü Liderlik	35	77	50,94	8,10	0,751	0,624

Dönüşümcü liderlik, grup uyumu, yenilikçi iş davranışı ölçeklerinin DFA sonuçlarına göre belirlenen maddelerinden hesaplanan puanlarına ilişkin betimleyici istatistikler verilmiştir. Normallik varsayımı için çarpıklık ve basıklık katsayıları normal dağılım sınırları içerisinde. değerlerin “-2” ve “+2” aralığında olması durumunda verilerin normal dağıldığı kabul edilmektedir (George ve Mallery, 2010).

Tablo 6. Dönüşümcü Liderlik, Grup Uyumu, Yenilikçi İş Davranışı Puanlarının İlişkisi

		1	2	3	4	5	6	7
Grup Uyumu (1)	R	1	0,083	,328**	,247**	0,164	0,012	,307**
	P		0,359	0,000	0,006	0,071	0,897	0,001
Yenilikçi İş Davranışı (2)	R		1	,202*	0,120	,253**	0,019	,231*
	P			0,025	0,187	0,005	0,838	0,010
İdealleştirilmiş Etki (3)	R			1	0,147	,207*	0,004	,575**
	P				0,104	0,022	0,966	0,000
İlham Verici Motivasyon (4)	R				1	,565**	,320**	,760**
	P					0,000	0,000	0,000
Entelektüel Teşvik (5)	R					1	,486**	,802**
	P						0,000	0,000
Bireysel İlgi (6)	R						1	,572**
	P							0,000
Dönüşümcü Liderlik (7)	R							1
	P							

**p<0,01, *p<0,05 anlamlı ilişki var, p>0,05 anlamlı ilişki yok,

Grup uyumu puanı ile idealleştirilmiş etki ($r=0,328$), İlham verici motivasyon ($r=0,247$), Dönüşümcü liderlik ($r=0,307$) puanları arasında pozitif yönlü, istatistiksel anlamlı ilişki bulunmaktadır ($p<0,05$). Yenilikçi iş davranışı puanı ile İdealleştirilmiş etki ($r=0,202$), Entelektüel teşvik ($r=0,253$), Dönüşümcü liderlik ($r=0,231$) puanları arasında pozitif yönlü, istatistiksel anlamlı ilişki bulunmaktadır ($p<0,05$). İdealleştirilmiş etki ile entelektüel teşvik ($r=207$) ve dönüşümcü liderlik arasında ($r=575$), ilham verici motivasyon ile entelektüel teşvik ($r=565$), bireysel ilgi ($r=320$) dönüşümcü liderlik arasında ($r=760$), entelektüel teşvik ile bireysel ilgi ($r=486$) dönüşümcü liderlik arasında ($r=802$), bireysel ilgi ile dönüşümcü liderlik arasında ($r=572$) istatistiksel anlamlı ilişki bulunmaktadır.

Değişkenler arasındaki ilişkinin düzeyi, korelasyon katsayısının 0 - 0,29 arasında olması durumunda zayıf veya düşük, 0,30-0,64 arasında olması durumunda orta, 0,65-0,84 arasında olması durumunda kuvvetli/yüksek ve 0,85-1 arasında olması durumunda ise çok kuvvetli/çok yüksek şeklinde ifade edilebilir (Ural ve Kılıç, 2006: 248).

Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesi

Bu çalışmanın amacı dönüşümcü liderlik ve alt boyutlarının (idealleştirilmiş etki, ilham verici motivasyon, entelektüel teşvik, bireysel ilgi) yenilikçi iş davranışına etkisinde

grup uyumunun aracılık etkisinin araştırılmasıdır. Bu kapsamda geliştirilen hipotezlerin analiz sonuçları Tablo 7, 8, 9, 10 ve 11’ de özetlenmektedir.

Tablo 7. İdealleştirilmiş Etki Boyutunun Yenilikçi İş Davranışına Etkisinde Grup Uyumunun Aracılık Rolü

Test edilen yol	Bootstrap Tahmini				Model	
	B	sh.	%95 GA Alt	%95 GA Alt	R ²	F
DL1>GU	0,2341*	0,0613	0,1129	0,3554	0,1077	14,6117*
GU>YİD	0,0186	0,0916	-0,1626	0,1999	0,0411	2,5708
DL1>YİD						
Toplam etki	0,1393*	0,0614	0,0177	0,2610	0,0408	5,1409*
Doğrudan etki	0,1349*	0,0653	0,0056	0,2642	x	x
Dolaylı etki	0,0044	0,0269	-0,0356	0,0713	x	x

n=2000; Bootstrap - b*p<0,05 anlamlı etki var, F*p<0,05 model anlamlı; Process Regresyon

İdealleştirilmiş etki, grup uyumunu pozitif yönlü etkilemektedir (B=0,2341; p<0,05). Grup uyumu, yenilikçi iş davranışını istatistiksel olarak etkilememektedir (p>0,05). Buna göre H_{2a} kabul H₃ reddedilmiştir. İdealleştirilmiş etki boyutunun yenilikçi iş davranışları üzerindeki toplam ve doğrudan etkileri istatistiksel olarak anlamlı iken dolaylı etkisi anlamlı değildir (Güven aralığı sıfırı kapsamaktadır). Buna göre idealleştirilmiş etkinin yenilikçi iş davranışları üzerindeki etkisinde grup uyumu aracılık etmemektedir. Buna göre; H_{1a} kabul edilmiş, H_{4a} reddedilmiştir.

Tablo 8. İlham Verici Motivasyon Boyutunun Yenilikçi İş Davranışına Etkisinde Grup Uyumunun Aracılık Rolü

Test edilen yol	Bootstrap Tahmini				Model	
	B	sh.	%95 GA Alt	%95 GA Alt	R ²	F
DL2>GU	0,1886*	0,0673	0,0554	0,3218	0,0610	7,8557*
GU>YİD	0,0555	0,0903	-0,1233	0,2344	0,0174	1,0631
DL2>YİD						
Toplam etki	0,0884	0,0667	-0,0436	0,2204	0,0143	1,7571
Doğrudan etki	0,0779	0,0690	-0,0587	0,2145	x	x
Dolaylı etki	0,0105	0,0237	-0,0299	0,0664	x	x

n=2000; Bootstrap - b*p<0,05 anlamlı etki var, F*p<0,05 model anlamlı; Process Regresyon

İlham verici motivasyon, grup uyumunu pozitif yönlü etkilemektedir ($B=0,1886$; $p<0,05$). Grup uyumu, yenilikçi iş davranışını istatistiksel olarak etkilememektedir ($p>0,05$). Buna göre H_{2b} kabul H_3 reddedilmiştir. İlham verici motivasyon boyutunun yenilikçi iş davranışı üzerindeki toplam, doğrudan ve dolaylı etkileri istatistiksel olarak anlamlı değildir (Güven aralığı sıfırı kapsamaktadır). Buna göre ilham verici motivasyonun yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde grup uyumu aracılık etmemektedir. Buna göre; H_{1b} ve H_{4b} reddedilmiştir.

Tablo 9. Entelektüel Teşvik Boyutunun Yenilikçi İş Davranışına Etkisinde Grup Uyumunun Aracılık Rolü

Test edilen yol	Bootstrap Tahmini				Model	
	B	sh.	%95 GA Alt	%95 GA Alt	R ²	F
DL3>GU	0,1487	0,0815	-0,0127	0,31	0,0268	3,3284
GU>YİD	0,0418*	0,0865	-0,1295	0,2131	0,0658	4,2249*
DL3>YİD						
Toplam etki	0,2223*	0,0773	0,0693	0,3754	0,0640	8,2686*
Doğrudan etki	0,2161*	0,0786	0,0604	0,3718	x	x
Dolaylı etki	0,0062	0,0187	-0,0257	0,0522	x	x

$n=2000$; Bootstrap - b*p<0,05 anlamlı etki var, F*p<0,05 model anlamlı; Process Regresyon

Entelektüel teşvik, grup uyumunu istatistiksel anlamlı olarak etkilememektedir ($p>0,05$). Grup uyumu, yenilikçi iş davranışını etkilememektedir ($B=0,0418$; $p>0,05$). Buna göre H_{2c} ve H_3 reddedilmiştir. Entelektüel teşvik boyutunun yenilikçi iş davranışı üzerindeki toplam ve doğrudan etkileri istatistiksel olarak anlamlı iken dolaylı etkisi anlamlı değildir (Güven aralığı sıfırı kapsamaktadır). Buna göre entelektüel teşviğin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde grup uyumu aracılık etmemektedir. Buna göre H_{1c} kabul edilmiş ve H_{4c} reddedilmiştir.

Tablo 10. Bireysel İlgi Boyutunun Yenilikçi İş Davranışına Etkisinde Grup Uyumunun Aracılık Rolü

Test edilen yol	Bootstrap Tahmini				Model	
	B	sh.	%95 GA Alt	%95 GA Alt	R ²	F
DL4>GU	0,0138	0,1065	-0,1970	0,2246	0,0001	0,0168
GU>YİD	0,0805	0,0880	-0,0937	0,2548	0,0073	0,4398
DL4>YİD						
Toplam etki	0,0211	0,1030	-0,1828	0,2250	0,0003	0,0420
Doğrudan etki	0,0200	0,1031	-0,1841	0,2241	x	x
Dolaylı etki	0,0011	0,0148	-0,0305	0,0339	x	x

n=2000; Bootstrap - b*p<0,05 anlamlı etki var, F*p<0,05 model anlamlı; Process Regresyon

Bireysel İlgi, grup uyumunu istatistiksel anlamlı olarak etkilememektedir (p>0,05). Grup uyumu, yenilikçi iş davranışını istatistiksel olarak etkilememektedir (p>0,05). Buna göre; H_{2d} ve H3 reddedilmiştir

Bireysel ilgi boyutunun yenilikçi iş davranışı üzerindeki toplam, doğrudan ve dolaylı etkileri istatistiksel olarak anlamlı değildir (Güven aralığı sıfırı kapsamaktadır). Buna göre bireysel ilginin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde grup uyumu aracılık etmemektedir. H_{1d} ve H_{4d} reddedilmiştir.

Tablo 11. Dönüşümcü Liderliğin Yenilikçi İş Davranışına Etkisinde Grup Uyumunun Aracılık Rolü

Test edilen yol	Bootstrap Tahmini				Model	
	B	sh.	%95 GA Alt	%95 GA Alt	R ²	F
DL5t>GU	0,0967*	0,0273	0,0427	0,1507	0,0942	12,5813*
GU>YİD	0,0133	0,0903	-0,1654	0,192	0,0537	3,4042
DL5t>YİD						
Toplam etki	0,0705*	0,027	0,0172	0,1239	0,0535	6,842*
Doğrudan etki	0,0693*	0,0285	0,0129	0,1256	x	X
Dolaylı etki	0,0013	0,0108	-0,0163	0,0274	x	X

n=2000; Bootstrap - b*p<0,05 anlamlı etki var, F*p<0,05 model anlamlı; Process Regresyon

Dönüşümcü liderlik, grup uyumunu pozitif yönlü etkilemektedir (B=0,0967; p<0,05). Grup uyumu, yenilikçi iş davranışını istatistiksel olarak anlamlı etkilememektedir (p>0,05). Buna göre H₂ hipotezi kabul H3 reddedilmiştir. Dönüşümcü liderliğin yenilikçi iş davranışı üzerindeki toplam ve doğrudan etkileri istatistiksel olarak anlamlı iken do-

laylı etkisi anlamlı değildir (Güven aralığı sıfırı kapsamaktadır). Buna göre dönüşümcü liderliğin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde grup uyumu aracılık etmemektedir. Buna göre H_1 kabul edilmiş ve H_4 reddedilmiştir.

4. Sonuç

Yenilikçi davranış, örgütsel hayatta kalma ve gelişme için belirleyici bir faktördür. Özellikle, organizasyonun temel yetenek kazanmasına yardımcı olmada merkezi bir varlıktır. Günümüzün dinamik iş ortamında rekabet edebilirlik için yenilikçi davranışın bireysel gelişim için çok önemli olduğunu göstermiştir (Zhang and Yang, 2021). Kellermanns, Eddleston, Barnett and Pearson (2008)'a göre kuruluşların çevresel ve teknolojik değişikliklere uyum sağlamaları ve bunlara yanıt vermeleri için yenilikçi davranışlar göstermeleri esastır. Etkili stratejik ve operasyonel girişimler ve uygulamalar oluşturmak açıkça çok önemlidir. Sürekli organizasyonel yenilik, bunun sıklıkla başarıldığı araştırmadır. Bu nedenle, yenilikçi fırsatları tanıma ve diğer bağlamlardan yeni başarılı uygulamaları benimseme yeteneği, dinamik bir ortamda liderlerin ihtiyaç duyduğu hayati bir beceridir (Nusair et al., 2011). Dönüştürücü liderin sorumlu olduğu makamın bilincinde olması örgütün değişim, dönüşüm ve yenilikçilik kavramlarını uygulamaya koyabilmesi için bir başlangıç oluşturmaktadır. Böylelikle, örgütün tüm yenilik ihtiyaçlarının tespit ve tedarik süreçlerinin başlaması sağlanabilmektedir (Aykanat ve Çalışkan, 2019). Dönüşümcü liderlik ve alt boyutlarından idealleştirilmiş etki ve entelektüel teşvikin yenilikçi iş davranışını pozitif etkilediği, araştırmada çıkan sonuçlar arasındadır. Ayrıca dönüşümcü liderlik ve alt boyutlarından ilham verici motivasyon ve idealleştirilmiş etkinin grup uyumunu pozitif etkilediği tespit edilmiştir.

Literatürde Uysal ve Shibu (2020), Noruzy vd., (2013), Aykanat, ve Çalışkan, (2019); Choi vd.,(2016), Nusair vd.,(2012) yaptıkları çalışmada dönüşümcü liderliğin yenilikçilik üzerinde anlamlı etkileri olduğunu tespit etmişlerdir. Çalışmada “Grup uyumu dönüşümcü liderlik (idealleştirilmiş etki, entelektüel teşvik, ilham verici motivasyon, bireysel ilgi) ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide aracı etkiye sahiptir” hipotezleri reddedilmiştir.

Bir bağlamda dönüşümcü liderlerin yenilikçi iş davranışını ortaya çıkarmada önemli bir faktör olduğu ve dönüşümcü liderlik ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide grup ilişkilerinin önem arz edeceği, özellikle çalışma arkadaşlarıyla uyumun sağlanmasının yenilikçi iş davranışlarını etkileyebileceği söylenebilir. İlerde yapılacak araştırmalarda grup uyumu ile birlikte farklı değişkenler ele alınıp araştırılabilir.

Kaynakça

- Afsar, B., Badir, Y. F. and Saeed, B. B. (2014). Transformational leadership and innovative work behavior. *Industrial Management & Data Systems*, 114(8), 1270-300.
- Afsar, B., Masood, M. and Umrani, W. A. (2019). The role of job crafting and knowledge sharing on the effect of transformational leadership on innovative work behavior. *Personnel Review*, 48(5), 1186-1208.

- Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J. and Herron, M. (1996). Assessing the work environment for creativity. *Academy of Management Journal*, 39(5), 1154-1184.
- Aykanat, Z. ve Çalışkan, M. (2019). Dönüştürücü liderlik ve örgütsel yenilikçilik arasındaki ilişki: Bir kamu kurumu örneği. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(20), 829-857.
- Basu, R. and Green, S. G. (1997). Leader-member exchange and transformational leadership: an empirical examination of innovative behaviors in leader-member dyads. *Journal of Applied Social Psychology*, 27(6), 477-499.
- Bibi, A., & Afsar, B. (2018). Leader-member exchange and innovative work behavior: The role of intrinsic motivation, psychological empowerment, and creative process engagement. *Perspectives of Innovations, Economics and Business*, 18(1), 25-43.
- Bin Saeed, B., Afsar, B., Shahjeha, A. and Imad Shah, S. (2019). Does transformational leadership foster innovative work behavior? The roles of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Economic Research*, 32(1), 254-281.
- Bosselut, G., Boiché, J., Salamé, B., Fouquereau, E., Laure, G., L., Serrano, O. (2018), Transformational leadership and group cohesion in sport: Examining the mediating role of interactional justice using a within- and between-team approach, *International Journal of Sport Sciences & coaching*, 13 (6), 912-928.
- Candan, Kristin Ani (2007). Leadership And Group Cohesion: The Impact Of Coach Participation On The Effectiveness Of A Team Building Intervention (Doctoral dissertation, Fairleigh Dickinson University, 2007). *Dissertation Abstracts International*,69.
- Carron, A. V., Widmeyer, W. N. and Brawley, L. R. (1985). The development of an instrument to assess cohesion in sport teams: The group environment questionnaire. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 7(3), 244-266.
- Carron, A.V. (1982). Cohesiveness in sports groups: interpretations and considerations. *Journal of Sport Psychology*, 4(2), 123-138.
- Choi, S. B., Kim, K., Ullah, S. E. and Kang, S. W. (2016). How transformational leadership facilitates innovative behavior of Korean workers: Examining mediating and moderating processes. *Personnel Review*, 45(3), 459-479.
- Cummings, A. and Oldham, G. R. (1997). Enhancing creativity: Managing work contexts for the high potential employee. *California Management Review*, 40(1), 22-38.
- Feng, C., Huang, X. and Zhang, L. (2016). A multilevel study of transformational leadership, dual organizational change and innovative behavior in groups. *Journal of Organizational Change Management*, 29(6), 855-877.
- George, D. & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows step by step: a simple guide and refrence. 17.0 update*, Boston: Pearson.

- Granovetter, M. S. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360-1380.
- Gross, N. and Martin, W. E. (1952). On group cohesiveness. *American Journal of Sociology*, 57(6), 546-564.
- Gümüşlüoğlu, L. ve İlsev, A. (2009). Transformational leadership, creativity, and organizational innovation, *Journal of Business Research*, 62(4), 461-473.
- Huang, C. C. (2009). Knowledge sharing and group cohesiveness on performance: An empirical study of technology R&D teams in Taiwan. *Technovation*, 29(11), 786-797.
- Hulsheger, U. R., Anderson, N. and Salgado, J. F. (2009), Team-level predictors of innovation at work: A comprehensive meta-analysis spanning three decades of research, *Journal of Applied Psychology*, 94(5), 1128-1145.
- Kellermanns, F. W., Eddleston, K. A., Barnett, T. and Pearson, A. (2008). An exploratory study of family member characteristics and involvement: Effects on entrepreneurial behavior in the family firm. *Family Business Review*, 21(1), 1-14.
- Kılıç, S. (2016). Cronbach'ın alfa güvenilirlik katsayısı. *Journal of Mood Disorders*, 6(1), 47-48.
- Lott, A.J. and Lott, B.E. (1965). Group Cohesiveness as Interpersonal Attraction: A Review of Relationships With Antecedent and Consequent Variables, *Psychological Bulletin*, 64 (4), 259-309
- Michaelis, B., Stegmaier, R. and Sonntag, K. (2010). Shedding light on followers' innovation implementation behavior: The role of transformational leadership, commitment to change, and climate for initiative. *Journal of Managerial Psychology*, 25(4), 408-429.
- Mudrack, P. E. (1989). Defining group cohesiveness: A legacy of confusion?. *Small Group Behavior*, 20(1), 37-49.
- Mumford, M. D., Scott, G. M., Gaddis, B. and Strange, J. M. (2002). Leading creative people: Orchestrating expertise and relationships. *The Leadership Quarterly*, 13(6), 705-750.
- Mutonyi, B. R., Slåtten, T. and Lien, G. (2020). Empowering leadership, work group cohesiveness, individual learning orientation and individual innovative behaviour in the public sector: empirical evidence from Norway. *International Journal of Public Leadership*, 16(2), 175-197.
- Müceldili, B. and Erdil, O. (2015). Cultivating group cohesiveness: The role of collective energy. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 207, 512-518.
- Noruzi, A., Dalfard, V. M., Azhdari, B., Nazari-Shirkouhi, S. and Rezazadeh, A. (2013). Relations between transformational leadership, organizational learning, knowledge

- management, organizational innovation, and organizational performance: an empirical investigation of manufacturing firms. *The International Journal of Advanced Manufacturing Technology*, 64(5), 1073-1085.
- Nusair, N., Ababneh, R. and Bae, Y. K. (2012). The impact of transformational leadership style on innovation as perceived by public employees in Jordan. *International Journal of Commerce and Management*, 22(3), 182-201.
- Perrow, C. (1970). Departmental power and perspectives in industrial firms. *Power in Organizations*, 7, 59-89.
- Sinha, A. (2008). Impact and sustainability of SHG Bank linkage programme. *National Council of Applied Economic Research, Final Report*, 1-130.
- Sürücü, L., Maslakçı, A. ve Şeşen, H. (2020). *Konaklama sektöründe dönüştürücü liderliğin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisi*. İşletme ve Yönetim Bilimleri Uluslararası Kongresi'nde sunuldu, 28-29 Şubat 2020, İstanbul.
- Tayal, R., Upadhyya, R. K., Yadav, M., Rangnekar, S. and Singh, R. (2018). The impact of transformational leadership on employees' acceptance to change: Mediating effects of innovative behaviour and moderating effect of the use of information technology. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 48(4), 559-578.
- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2006). *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS İle Veri Analizi*, 2.Baskı. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Usta, M. (2020). *Dönüştürücü liderlik ile iş doyumu ilişkisinde iş-yaşam dengesinin rolü: Muhasebe çalışanları üzerine bir araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Uysal, G. ve Shibu, A. A. (2020). Kobilerde örgütsel yenilik ve örgütsel yaratıcılık stratejileri: dönüştürücü liderlik etkisi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 41-49.
- Üçok, İ. D. (2016). *The relationship of group cohesiveness, psychological safety, control over work, and competitive work environment with organizational silence: The mediating role of motives of silence*. (Yayımlanmamış doktora tezi), İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Van der Vegt, G. S. and Janssen, O. (2003). Joint impact of interdependence and group diversity on innovation. *Journal of Management*, 29(5), 729-751.
- Wang, Y. S, Huang, T. C. (2009). The relationship of transformational leadership with group cohesiveness and emotional intelligence, *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 37, (3), 379-392.
- Yaşbay Kobal, H. ve Şimşek, S. (2021). Dışa dönük kişilik özelliğinin grup uyumu üzerine etkisi: Hakkâri'deki özel güvenlik personeli üzerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 394-409.
- Zhang, Y. and Yang, F. (2020). How and when spiritual leadership enhances employee innovative behavior. *Personnel Review*, 50(2), 569-609.

Etik Kurul Kararı

Evrak Tarih ve Sayısı: 18.02.2022-43776

T.C.
MUNZUR ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜGİRİŞİMSSEL OLMAYAN ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU
BAŞKANLIĞI
ETİK KURULU KARARLARI

Oturum Tarihi	Oturum Saati	Karar No	Oturum Sayısı
09.02.2022	14:00	05	2022/03

Kurulumuz 09.02.2022 tarihinde saat 14:00'da Kurul Başkanı Prof. Dr. Fulya Benzer başkanlığında, aşağıda imzaları bulunan kurul üyelerinin katılımlarıyla toplanarak gündemdeki konuları görüşmüş ve aşağıdaki kararları almıştır.

KARAR NO 2022/03-05: Dr. Öğr. Üyesi Gül GÜN'ün 04/02/2022 tarihli ve E. 42580 sayılı başvurusuna istinaden;

Munzur Üniversitesi Sağlık Yönetimi Bölümünden Fakültesinden Dr. Öğr. Üyesi Gül GÜN'e ait "**Dönüşümcü Liderlik Yenilikçi İş Davranışı Grup Uyumu**" konulu çalışma etik kurulumuzda görüşülmüş olup; çalışmanın etik kurallara uygun olduğuna oybirliği ile karar verilmiştir.

Kararın gereği için Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu Başkanlığına sunulmasına karar verilmiştir.

Kurul Üyeleri:

Prof. Dr. Fulya BENZER (Kurul Başkanı)
Prof. Dr. Nuran ÇIKCIKOĞLU YILDIRIM (Üye)
Prof. Dr. Murat ÇİMEN (Üye)
Doç. Dr. Mevlüt ALATAŞ (Üye)
Doç. Dr. Ebru YÜCE BABACAN (Üye)
Doç. Dr. Banu KUTLU (Üye)
Doç. Dr. Doğançan ÖZSEL (Üye) (Katılmadı)
Doç. Dr. Savaş SERTEL (Üye) (Katılmadı)
Doç. Dr. Nazan GÜRARSLAN BAŞ (Üye)
Doç. Dr. Görkemli KAZAR (Üye)
Doç. Dr. Gönül ŞENER (Üye)
Dr. Öğr. Üyesi Bayram GÜNEŞ (Üye)
Dr. Öğr. Üyesi Eray Ekin SEZGİN (Üye)
Dr. Öğr. Üyesi Serkan GÜNDOĞDU (Üye)
Dr. Öğr. Üyesi Cihan PALANCI (Üye)
Dr. Öğr. Üyesi Nursel ALP DAL (Üye)
Dr. Öğr. Üyesi Muhammed Bahadır SANDIKÇI (Üye)
Dr. Öğr. Üyesi Akif BOZKIR (Üye)
Dr. Öğr. Üyesi Duygu ÇELİK (Üye)
Dr. Öğr. Üyesi Demet GÜLÇİÇEK (Üye)
Av. Serkan ERDOĞAN (Üye)

e-İmzalıdırProf. Dr. Fulya Benzer
Kurul BaşkanıProf. Dr. Nuran ÇIKCIKOĞLU YILDIRIM
ÜyeProf. Dr. Murat ÇİMEN
ÜyeDoç. Dr. Mevlüt ALATAŞ
ÜyeDoç. Dr. Ebru YÜCE BABACAN
ÜyeDoç. Dr. Banu KUTLU
ÜyeDoç. Dr. Nazan GÜRARSLAN BAŞ
Üye

Doç. Dr. Görkemli KAZAR

Doç. Dr. Gönül ŞENER



T.C.
MUNZUR ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
GİRİŞİMSEL OLMAYAN ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU
BAŞKANLIĞI
ETİK KURULU KARARLARI



Oturum Tarihi	Oturum Saati	Karar No	Oturum Sayısı
09.02.2022	14:00	05	2022/03
Üye			Üye
Dr. Öğr. Üyesi Bayram GÜNEŞ	Üye	Dr. Öğr. Üyesi Eray Ekin SEZGİN	Üye
Dr. Öğr. Üyesi Serkan GÜNDOĞDU	Üye	Dr. Öğr. Üyesi Cihan PALANCI	Üye
Dr. Öğr. Üyesi Nursel ALP DAL	Üye	Dr. Öğr. Üyesi Akif BOZKIR	Üye
Dr. Öğr. Üyesi Duygu ÇELİK	Üye	Dr. Öğr. Üyesi Demet GÜLÇİÇEK	Üye
Av. Serkan ERDOĞAN	Üye		