



DÖNÜŞÜMCÜ VE ETKİLEŞİMCİ LİDERLİK TARZLARININ BİREYSEL YENİLİKÇİLİĞE ETKİSİNİ BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

A RESEARCH ON DETERMINING THE EFFECTS OF TRANSFORMATIONAL AND TRANSACTIONAL LEADERSHIP ON INDIVIDUAL INNOVATIVENESS

Faruk Kerem ŞENTÜRK¹, Mehmet DURAK², Ece YILMAZ³,
Tolga KABAN⁴, Nesimi KÖK⁵, Aynur BAŞ⁶

Öz

Bu araştırmanın temel amacı dönüşümcü ve etkileşimci liderlik davranışlarının çalışanların bireysel yenilikçilik düzeylerine etkisini belirlemektir. Bu bağlamda nicel araştırma yöntemi tercih edilmiş ve veriler anket aracılığı ile toplanmıştır. Elde edilen veriler aracılığı ile değişkenlerin yapısını incelemek amacı ile yapılan faktör analizi sonucunda etkileşimci liderlik yapısı dört boyut ile onaylanırken, dönüşümcü liderlik iki boyutlu bir yapıda ele alınmıştır. Değişkenler arasındaki etkileşimi ortaya koymak amacı ile yapılan regresyon analizleri sonucunda dönüşümcü liderlik boyutlarından ideal tesirin, etkileşimci liderlik boyutlarından koşullu ödül ve istisna ile yönetim-pasifin bireysel yenilikçilik üzerinde pozitif yönde, etkileşimci liderlik boyutlarından tam serbestinin ise negatif yönde etki ettiği belirlenmiştir. Ayrıca bireysel yenilikçilik düzeyinin bazı demografik değişkenlere göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Dönüşümcü Liderlik, Etkileşimci Liderlik, Yenilikçilik, Bireysel Yenilikçilik

Abstract

The main purpose of this study is to determine the effects of transformational and transactional leadership on individual innovativeness. In this context quantitative research method is preferred and data obtained via surveys. Results of factor analysis, which performed to examine the structure of variables, confirm four-dimensional structure of transactional leadership and two-dimensional structure

¹ Yrd. Doç. Dr., Düzce Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü, keremsenturk@duzce.edu.tr

² Yüksek Lisans Öğrencisi, Düzce Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD, mehmetdurak6081@gmail.com

³ Yüksek Lisans Öğrencisi, Düzce Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD, eceyilmaz_ylmz@hotmail.com

⁴ Yüksek Lisans Öğrencisi, Düzce Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD, tolgakaban@hotmail.com

⁵ Yüksek Lisans Öğrencisi, Düzce Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD, nkok@standardprofil.com

⁶ Yüksek Lisans Öğrencisi, Düzce Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD, a.y.nur_06@hotmail.com

of transformational leadership. Results of regression analysis, which also performed to examine the interaction between variables, revealed that idealized influence dimension of transformational leadership and contingent reward, passive management by exception dimensions of transactional leadership have positive effects on individual innovativeness while laissez-faire dimension of transactional leadership has a negative effect on individual innovativeness. Besides, some differences are determined on individual innovativeness levels of employees with respect to some demographic variables.

Keywords: Transformational Leadership, Transactional Leadership, Innovativeness, Individual Innovativeness

GİRİŞ

İnsanların yerleşik yaşama geçişinden bugüne yüzyıllar geçmesine rağmen topluluk içinde vurgulanan en temel konulardan biri liderliktir. Liderlik kavramının yönetsel alanda gelişimini incelediğimizde lider olabilmek için belirli özelliklere sahip olunması gerektiğini ve bu özelliklerin doğuştan geldiğini vurgulayan özellikler yaklaşımından, liderin etki alanını kendi özelliklerinden ayırarak takipçileri ile etkileşimine bağlayan davranışsal yaklaşımlara ve her zaman geçerli bir liderlik tipolojisi olamayacağını belirterek dönem içindeki zamanın ve şartların önemine vurgu yapan durumsal yaklaşımlara doğru bir gelişim gösterdiği görülmektedir (Güney, 2012; Northouse, 2014; Çetin ve Arslan, 2016). Bu süreç içinde farklı devletler, savaşlar, fetihler ve gerçekleştirilen ticari faaliyetler aracılığı ile etkileşime geçmiş ve birbirlerinin kültürlerini etkilemiştir. Hiç şüphesiz bu etkileşimde kültürün önemli bir yapı taşı olan din kavramı da toplumların lidere ve liderlik kavramına bakış açısını etkilemiştir. Toplumumuzun dini anlayışını temsil eden İslam dini peygamberi Hz. Muhammed “Üç kişi yolculuğa çıktıkları takdirde, başlarına aralarından birisini emir tayin etsinler” (En-Nebhani, 2007) buyurarak o dönemde bedevi toplum kültürüne bağlı olarak yaşayan Araplarda bile liderliğin önemini vurgulamıştır.

Monarşik bir yapı ile yönetilen tarım çağından, makineleşmenin beraberinde getirdiği sanayi çağına ve oradan da teknolojik gelişmelerin gölgesinde hızın ve değişimin sınırlarını dahi hesaplayamadığı teknotronik (bilgi) çağına ulaşan insanlığın zihnindeki liderlik algısı da hiç şüphe yok ki bu değişim ve gelişim sürecinden etkilenmiştir. Bu bağlamda mevcut düzeni ayakta tutacak ve devam ettirecek liderlere ihtiyaç olduğu gibi köklü değişimleri gerçekleştirecek ve çevrede gerçekleşen yeniliklere ayak uydurmayı sağlayabilecek becerilere sahip lider ihtiyacı da ortaya çıkmıştır.

Diğer bir değinilmesi gereken nokta ise bilgi çağının insan endeksli olarak gelişim göstermesi ve buna bağlı olarak yeniliklere açık bireylere olan ihtiyacın artmasıdır. Farklı düşünce kalıpları ve yeni fikirlere sahip bireyler sadece yönetimin değil pazarlama, insan kaynakları, muhasebe-finans gibi diğer bilim dallarının da ihtiyacı duyduğu bir konu haline almıştır.

Bu kapsamda araştırmamız yeni liderlik türleri kapsamında ele alınan dönüşümcü ve etkileşimci liderlik tarzlarının, çalışanların bireysel yenilik düzeyleri üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlamaktadır. Bununla birlikte bireysel yenilik düzeyinin bazı demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğinin tespit edilmesi de alt amaç olarak belirlenmiştir. Belirlenen amaca ulaşmaya yönelik öncelikle dönüşümcü, etkileşimci liderlik ve bireysel yenilikçiliğe yönelik çalışmalar incelenmiş ve bu doğrultuda literatür yazılmıştır. Daha sonra araştırma metodolojisi hakkında bilgi verilmiş ve elde edilen

bulgular paylaşılmıştır. Son bölümde ise elde edilen bulgular ile literatür kıyaslaması yapılarak sonuçlar üzerinde tartışılmıştır.

1. LİTERATÜR TARAMASI

1.1. Dönüşümcü Liderlik

Dönüşümcü liderlik (DL) kavramı, ilk defa 1973 yılında Downtown tarafından gündeme getirilmiştir. Daha sonra Burns tarafından bir teori olarak liderlik literatürüne kazandırılmıştır (Güney, 2012). Burns, Max Weber'in karizmatik liderlik teorisinden hareketle liderin ya da astların davranışlarını incelemekten öte aralarında ilişki ve etkileşime odaklanmıştır (Northouse, 2014). Burns, liderliği etkileşimci ve dönüşümcü liderlik olarak iki boyutta incelemiş ve dönüşümcü liderlik kavramı literatürde 1980'li yıllardan itibaren etkin bir rol almaya başlamıştır (Avcı ve Turunç, 2012). Bass (1985) ise yazdığı "Liderlik ve Beklentilerin Ötesinde Performans" adlı eser ile etkileşimci ve dönüşümcü liderlik tiplerinin birbirinden bağımsız oluşan ya da gelişen süreçler olmadığı tersine ikisinin de devamlılık arz eden bir süreçte yer aldığı ifade etmiştir (Güney, 2012; Arslantaş ve Pekdemir, 2007).

Bass tarafından ortaya konan ve daha sonra Avolio ile yaptıkları çalışmalar doğrultusunda değişikliklere uğrayan çok faktörlü liderlik ölçeği dönüşümcü liderliğin gelişmesine katkıda bulunmuştur. Bass ve Avolio Dönüşümcü liderliği ideal tesir, ilham verici motivasyon, entellektüel dürtü, bireysel anlayış olmak üzere dört boyutta incelemiştir (Phipps ve Prieto, 2011). Bütün ve tek bir tanımdan yola çıkmaktansa dönüşümcü liderliğin alt boyutlarını ele alarak tümevarımsal bir tanımlamaya gitmek kavramı daha iyi anlamak açısından faydalı olacaktır.

İdeal Tesir: Liderliğin ana özgesi sayılabilir. Takipçileri için güçlü rol model olarak davranan liderleri belirtir. Takipçileri tarafından saygı, değer ve gurur duygusu uyandırır. Takipçiler bu liderlerle kendilerini ifade ederler. Onlar kadar başarılı olmayı çok isterler. Bu liderler yüksek standartlarda ahlak ve etik davranışlara sahiptirler ve doğru şeyi yapma konusunda kendilerine güvenilirler. Takipçilerine vizyon ve misyon duygusu verirler (Mehtar vd., 2015). Lider, yüksek düzeyli amaçlar için yol gösterir, özverilidir ve ileri görüşlülük davranışları içerisindedir. Lidere güvenilmekte, hayranlık duyulmaktadır. İzleyiciler, liderin olağanüstü yeteneklere sahip olduğuna inanmaktadır (Erkuş ve Günlü, 2008). İdeal tesir faktörü iki şekilde ölçülmektedir. Liderleriyle alakalı algılarına dayanarak liderleri hakkında takipçilerinin yaptıkları niteliklere işaret eden niteleyici unsur ve takipçilerin lider davranışı gözlemlerine işaret eden davranışsal unsur (Gupta ve Krishnan 2004).

İlham Verici Motivasyon: Lider izleyicilerini motive ederek takipçilerinde esin kaynağı oluşturur. Yaptıkları ile bunu kendi davranışlarında gösterir. Ekip ruhu oluşturarak, takipçileri ile birlikte geleceğe ilişkin hedefler belirleyip, bu hedefi gerçekleştirebilmek onları motive eder. Belirlenmiş hedefleri takipçilerine benimseterek, hedeflere bağlılıkta kendisi örnek olmaktadır (Mehtar vd., 2015). Dönüşümcü lider, takipçilerin kendilerini güçlü, yeterli, bilgili ve işin içinde hissetmelerini sağlamalı ve onları harekete geçirmelidir. En uygun iletişimi geliştirmek, etkin lider olmak için gereklidir. Lider, başkalarını harekete geçirmek için bilgi ve fikirlerini paylaşmalıdır. Lider açık ve net olmalıdır. Lider mesajını açık bir şekilde başkalarına aktarıp onları motive edemiyorsa, bir mesaja sahip olmasının önemi yoktur (Eraslan, 2004).

Entellektüel Dürtü: Lider sürekli sorgulayarak yenilikçilik ve yaratıcılık için takipçilerini teşvik etmekte, problemlerin çözümüne ilişkin eski olaylara yeni bakış açısıyla yaklaşmaktadır. Takipçilerinin yaratıcılığını geliştirmeye yönelik olarak gerekli ortamı sağlamakta ve onları desteklemektedir. Takipçiler yeni yaklaşımlar için teşvik edilmekte, fakat eleştirilmemektedir (Chipunza ve Gwarinda, 2010). Harekete geçmeden önce sorgulayarak, takipçilerin özgür düşünmesini destekler. Lider bu şekilde yeni fikirlerin oluşacağını düşünmektedir.

Bireysel Anlayış: Lider takipçilerinin kişisel gelişimlerine destek vermekte ve onlara rehberlik etmektedir. İhtiyaçlarına özel önem vererek, onlara kişisel gelişimleri için anlamlı görevler de vermektedir. Davranışlarıyla takipçilerinin bireysel farklılıklarını kabul ettiğini göstermektedir (Erkuş ve Günlü, 2008). Liderin izleyicilerinin ihtiyaçlarını anlamaya odaklanmasını ve potansiyellerini geliştirmeleri için sürekli çalışmasını ifade eder (Omar ve Hussin, 2013).

Dönüşümcü liderlik, takipçilerin vizyon kazanmalarını sağlayan ve mevcut durumda değişimler yaratarak onlara yaptıklarından veya potansiyel olarak yapabileceklerini düşündüklerinden daha fazlasını yapabileceklerine inandıran liderlik tarzıdır. Bass (1991), çalışanların çıkarlarını yükselten ve genişleten, iş grubunun amaç ve misyonu konusunda kabul ve farkındalık uyandıran, çalışanlarını kendi çıkarlarının ötesinde grubun iyiliğini düşünmeye yönlendirebilen liderlerin dönüşümcü liderler olarak adlandırabileceğini belirtmektedir. Bass (1999), dönüşümcü liderlerin “işletmen ve ülken için ne yapabilirsin?” sorusuna odaklandığını vurgularken, etkileşimci liderliğin “işletmen ve vatanın senin için ne yapabilir?” sorusuna odaklandığını belirtmektedir. Bu perspektiften ele alındığında dönüşümcü liderlik yeni arayışları ve çabaları teşvik ederken ve bunu içsel bir dürtü uyandırarak bireyden beklerken, etkileşimci liderliğin dışsal etkiler doğrultusunda bir arayışa ve çıkara yöneltebileceği söylenebilir.

Dönüşümcü lider, takipçilerinin öğrenmelerini ve tecrübe kazanmalarını sağlamak için farklı projelerde onları yetkilendirir, onlara sürekli geribildirim sağlar ve her izleyiciye aynı düzeyde bireysel düzeyde ilgi gösterir (Van Aswegen ve Engelbrecht, 2009). Dönüşümcü liderlik yaklaşımı liderliği bir bütün olarak ele almış, çalışanlarının ihtiyaçlarının ötesinde gelişimlerine odaklanmış, var olan performansın ötesine geçebilmek için nelere ihtiyaç olduğunu göz önünde bulundurmakla birlikte kavramsal yapısı, davranışsal boyutları ve uygulanabilirliği açısından eleştirilere de maruz kalmıştır (Güney, 2011).

1.2. Etkileşimci Liderlik

Daha önce de belirtildiği üzere Burns (1978) liderliği etkileşimci ve dönüşümcü liderlik (EL) olmak üzere iki boyutta incelemiştir. Öncelikle Burns'ün (1978) ve daha sonrasında Bass'ın (1985) çalışmaları kapsamında bu iki liderlik tipi literatürdeki yerlerini sağlamlaştırmıştır. Bass (1997) etkileşimci liderlik ile özellikle takipçiler ile lider arasında performans koşullu bir ödüllendirmeye vurgu yapmaktadır. Öncelikle koşullu ödül anlayışıyla yola çıkılarak ele alınan etkileşimci liderlik tarzı daha sonrasında istisnalarla yönetim ve tam serbesti (laissez-faire) boyutlarını da kapsamına almıştır. İstisnalarla yönetim boyutu ise daha sonra yapılan çalışmalarda aktif ve pasif olarak iki boyutlu bir yapıda incelenmiştir. Bu ayrımın sebebi olarak ise yanlış giden olaylara müdahale zamanlamasının baz alındığı belirtilmektedir (Howell ve Avolio, 1993). Bass etkileşimci liderliği risk almaktan kaçınan, zaman kısıtlarına ve verimliliğe odaklanan, işin özünden çok süreç üzerinde kafa yorarak kontrol

mekanizmasının sağlıklı işlemesine dikkat eden bir liderlik tipi olduğunu belirtmektedir (Lowe vd., 1996). Dönüşümcü liderlik beklenin ötesinde bir performans ile neticelenirken, etkileşimci liderlik beklenen sonuçların neticelenmesine odaklanmaktadır (Northouse, 2014). Bu liderlik modelinde lider hem yetkisini kullanarak izleyicilerin davranışlarını kontrol etmekte hem de onların istek ve ihtiyaçlarını karşılamaktadır (Erdilek Karabay, 2015). Etkileşimci liderlik tarzını benimseyen liderler, çalışanların yaratıcı ve yenilikçi yönleri ile çok az ilgilenir, daha çok verimlilik ve kalite gibi kavramlara odaklanırlar (Barlı, 2008). Etkileşimci liderlik kavramını daha detaylı bir şekilde açıklayabilmek için alt boyutlarına açıklık getirmek faydalı olacaktır.

Koşullu Ödül: Lider performansa karşılık ödüllendirmenin olduğu bir takas sistemi üzerinden hareket eder. Lider beklentilerini açıkça ortaya koyar ve ödüllerle beklentilerin gerçekleşmesi için çabalar (Judge ve Piccolo, 2004). Lider verilen sözlere karşılık kaynak dağıtımında bulunur, karşılıklı olarak tatmin edici anlaşmalar yapar, çaba karşılığında destek, başarılı performans karşılığında önerilerini takas eder (Bass, 1997). Güney (2012), liderin ödüllendirme yapması için işin yapılmasından daha önemli olanın işin zamanında yapılması olduğunu belirtmektedir.

İstisnalarla Yönetim-Aktif: Lider takipçilerinin performansını, problemlerin farkına varmak ve problem önemli hale gelmeden hemen müdahale edebilmek amacıyla devamlı olarak izler ve araştırır (Howell ve Avolio, 1993). Yapılması muhtemel hataları ve yanlışlıkları önceden tanımlar ve bunları düzeltmeye yönelik önlemler alır (Birasnav, 2014).

İstisnalarla Yönetim-Pasif: Ortaya konulan performans standartları karşılanmadığı durumlarda lider müdahale edici davranışlarda bulunur (Bass, 1991). Pasif istisnalarla yönetim ile Aktif istisnalarla yönetim arasındaki temel fark problem ya da sorun önemli hale gelmediği müddetçe müdahale edici veya düzeltici bir davranışta bulunulmamasıdır (Güney, 2011).

Tam Serbesti: Tam serbesti liderlik tarzı literatürde laissez-faire olarak da geçmekte ve “bırakınız yapınlar-bırakınız geçsinler” şeklinde ifade edilmektedir. Bu tarz bir liderlik, danışmanlık yapmak, çalışanların fikir üretmelerini desteklemek, çalışanlar tarafından sorulduğunda öneriler sunmak ve fikir beyan etmekte aksi takdirde sürece müdahale etmemektedir (Ceylan ve Anbar, 2014). Sorumlulukları dağıtıp geri çekilir ve karar almaktan kaçınmaktadır (Luthans, 1995). Burns çalışmalarında bu tarz bir liderliği etkileşimci ve dönüşümcü liderliğin dışında lider olmayan tarzda değerlendirildiği görülmektedir (Northouse, 2014) Ancak daha sonraki çalışmalarda etkileşimci liderliğin bir boyutu olarak değerlendirmeye alınmıştır.

Dönüşümcü ve etkileşimci liderlik birbirlerine zıt liderlik tipleri değildir. Dönüşümcü liderlik, etkileşimci liderlik üzerine inşa edilmiştir ve etkileşimci liderliğin tek başına yapabileceklerinin ötesinde izleyicilerin performans ve çaba düzeyini arttırıcı bir rol oynamaktadır (Robbins ve Judge, 2013). Etkileşimci liderlik liderliğe; lider ve izleyicileri arasında ekonomik yada politik nedenlere dayalı basit karşılıklı bir alışveriş olarak bakarken, dönüşümcü liderlik daha yüksek motivasyon ve moral düzeyi elde etmek için lider ve izleyicilerin birbirlerini etkileyecek şekilde bir yada daha fazla kimsenin diğerleri ile ilgilenmesi söz konusu olduğunu belirtmektedir (Özkalp ve Kirel, 2005).

1.3. Bireysel Yenilikçilik

Bireysel yenilikçilik (BY) kavramının daha iyi anlaşılabilmesi için öncelikle yenilikçilik kavramını irdelemek gerekmektedir. Daha sonrasında bireysel yenilikçilik konusu irdelenecek ve kategoriler halinde incelenecektir.

1.3.1. Yenilikçilik

Yenilik yazın taramasında; risk alma, deneyime açıklık, yaratıcılık, fikir önderliği gibi davranışların özelliklerini taşıyan bir kavram (Kılıçer ve Odabaşı, 2010); değişime karşı heveslilik olarak görülmekte (Braak, 2001) ve bir sosyal sistem dâhilindeki bireylerin veya kurumların yeniliği kabullenme derecesi (Rogers, 1995) olarak tanımlanmaktadır. Handa ve Gupta'ya (2009) göre yenilikçilik; değişime karşı tepkileri ifade eden bir bireysel fark değişkeni olarak ifade edilmektedir. Palazzo (2005) yenilikçiliği; öğrenme, yaratıcılık ve yenilik kavramları ile ele alarak, yenilikçiliği sosyal sistem içerisinde yer alan bir bireyin öğrenme, yaratıcılık ve yenilik arasında etkileşim için pozitif bir çevre algısı geliştirmesi olarak kavramsallaştırmaktadır. Rogers ve Shoemaker (1971) yenilikçiliği sosyal sistem içindeki bir bireyin diğer katılımcılara oranla daha erken benimseme düzeyi olarak tanımlamışlardır. Oğuztürk ve Türkoğlu (2004) ise daha yalın bir ifadeyle, yenilikçiliği yeni fikirlerin kullanılmasını kapsayan bir kavram olarak tanımlamaktadırlar. Demirel ve Seçkin (2008) yenilikçiliğin bilgiye dayandığını savunarak yenilikçiliği değişmek, risk almak ve geleneksel davranışların dışına çıkmayı göze almak olarak tanımlamaktadırlar. Midgley ve Dowling (1978) yaptıkları yoğun bir literatür çalışmasıyla yenilikçiliği “bir bireyin yeni fikirlere açık olma ve yenilikçi kararları iletişim kurulan başkalarından bağımsız alma derecesi” olarak kavramsallaştırmaktadır. Turhan (2009) ise kavram olarak yenilikçiliği, “insanların yeni şeylere tepkilerinde farklılık gösterdiği” görüşünde birleşmekte olduğunu altını çizmektedir. Roehrich (2004) yenilikçiliğin tanımı üzerinde de bir fikir birliği bulunmadığından söz ederek kökeninin, teşvik ihtiyacı, yenilik arayışı, yargıda bağımsızlık ve eşsizlik ihtiyacı gibi ihtiyaçlardan hangisinin veya hangilerinin bu kavramın kökenini oluşturduğunun bilinmediğini ifade etmiştir.

1.3.2. Bireysel Yenilikçilik

Yenilik kavramı açıklanmaya çalışılırken birçok farklı tanımlamanın yapıldığı görülmektedir. Bu noktadan hareketle yenilik algısının bireyden bireye değişebildiği söylenebilir. Buna bağlı olarak literatürde bireysel yenilikçilik olarak ele alınan kavramda bireyin kişilik özellikleri, yeniliğe kabullenme ve kullanmaya yönelik davranışları üzerinde durulmaktadır.

Bireysel yenilikçilik kavramsal olarak literatürde birçok akademisyen ve araştırmacı tarafından farklı açılardan ele alınmıştır. Bireysel yenilikçilik, bir yeniliği iyileştirmek, kabullenmek ya da uygulamak olarak tanımlanabilmektedir (Yuan ve Woodman, 2010). Kılıçer'e (2011) göre bireysel yenilikçilik; yeniliğe karşı bireyin hevesli olması, yeniliği istemesi ve yeniliğe karşı pozitif bir bakış açısıyla, yeniliği kullanması ya da yeniliklerden yararlanması olarak tanımlamıştır. Bireysel yenilikçilik, bireylerin yeniliğe karşı uyum sağlama, risk alma, kabullenme, istekli davranması ve yeniliğe karşı açık olma gibi durumlarını belirtmektedir (Demiraslan ve Usluel, 2008). Genel olarak bireysel yenilikçilik, yeniliğin merkezinde olan bireylerin yenilikçilik düzeyleri ve bunu kabullenebilme durumları olarak tanımlanmaktadır. Bu kavramsal çerçeve ışığında bireylerin geçmişte yaşadıkları, bireysel özellikleri ve

farklılıkları bakımından birbirilerinden ayrışmaları ve dolayısıyla yenilikleri kabullenme, değişime toleranslı olma ve risk alma isteği gibi özellikler de bireyden bireye farklılık göstereceği gerçeğinden hareketle Rogers, bireysel yenilikçiliği şu beş kategori içerisinde değerlendirmiştir (Kılıçer, 2011).

1.3.2.1. Yenilikçiler

Sosyal sistemde benimseme düzeyinin %2,5'ini oluşturan ve yenilikleri ilk kabullenen yenilikçiler, sahip oldukları farklı özellikler bakımından sosyal sistemin diğer üyelerinden ayrılmaktadır. Sosyal sistemdeki diğer üyeler tarafından “hiç olmayacak bir şeyin peşinde koşan”, “deneyci” veya “aklı bir karış havada” olarak görülmeleri ve bunlara bağlı olarak yenilikçiler risk almaya meyilli, girişken ve yenilik peşinde koşan bireylerdir (Rogers, 1963). Diğer sosyal sistemin üyelerine göre yenilikçiler, belirsizliğe karşı toleransları yüksek olduğu için yeniliğin getirdiği belirsizliklere karşı daha fazla risk almaktadırlar. Ayrıca yenilikçilerin acelecilik ve cesur olma gibi eğilimleri de bulunmaktadır (Rogers, 1995). Bu durum yenilikçilerin, içinde buldukları sosyal sistemin dışına çıkarak yenilikleri takip edip onu ait oldukları sosyal sisteme aktarılmasını sağlamakta ve buldukları sosyal sistem üyeleri tarafından yenilik yaratan bireyler olarak da görülmelerini sağlamaktadır (Rogers, 1995).

Bu özelliklerinin yanında yenilikçi bireyler, gelir düzeyi yüksek, sosyal statü sahibi ve sosyal sistem içerisinde aktif ve etrafına yardım etmeyi seven arkadaş canlısı bireylerdir (Beal ve Bohlen, 1981). Yenilikçiler genel olarak genç, eğitilmiş, sosyal ağları, iletişim araçları ve teknolojiyi kullanabilen, güvenli bilgiye doğrudan ulaşmak ve yeni uygulamaları görmek için seyahat eden, bilimsel bilgiye güvenen, vizyon sahibi, üst düzey düşünme becerilerine sahip bireylerdir (Rogers, 1963).

1.3.2.2. Öncüler

Sosyal sistemde benimseme düzeyinin %13,5'ini oluşturan öncüler, sosyal sistemleri büyük oranda etkileyebilmektedirler. Öncüler, yenilikleri kullanmada öncü davrandıkları için daha sonraki potansiyel benimseyicilere göre yeniliğe ilişkin belirsizliği ve riski en aza indirgemekte ve yenilik konusundaki tecrübelerini sosyal sistemin diğer üyelerine aktarmaktadırlar (Rogers, 1995). Öncüler sosyal sistem içerisinde saygın olarak kabul edilen bireylerdir. Sahip oldukları bu saygınlık, onların sosyal sistem içerisinde yenilikler hakkında potansiyel benimseyicilere bilgi ve tavsiyede bulunan bir uzman ve yeniliğe karşı tutumları rol modeli alınan bir fikir lideri olarak görülmesini sağlamaktadır. Son olarak öncüler, teknoloji odaklıdır, değişim taraftarıdır, yüksek eğitilmiş, vizyon sahibidirler, risk almaya ve denemeye isteklidirler ve sosyal olarak etkindirler (Beal ve Bohlen, 1981; Kılıçer, 2011; Rogers, 1995).

1.3.2.3. Sorgulayıcılar

Sosyal sistemde benimseme düzeyinin %34'ünü oluşturan sorgulayıcılar, yenilikleri benimseme zamanı bakımından yenilikçiler ve öncülerden sonra gelmektedirler. Sorgulayıcıların yenilik hakkında karar ve tutum süreçleri yenilikçilere ve öncülere göre daha fazla zaman almaktadır. Bu nedenle yenilikleri benimsemede ne ilk nede son bireylerdir (Rogers, 1995). Sorgulayıcılar “bekle ve gör” taktiğini kullanarak ve pragmatik bir bakış açısıyla yenilikleri değerlendirmektedirler. Sorgulayıcıların en önemli özelliği yeniliklere karşı daha ihtiyatlı yaklaşımlarıdır (Greenhalgh vd., 2008). Ayrıca sorgulayıcılar, ortalama yaş, eğitim ve sosyo-ekonomik bir yapıya sahiptir ve iletişim ağlarından da belirli düzeyde yararlanmaktadır. Sorgulayıcılar, “doğru düşünüp karar verebilen” ve “ahlaklı” olarak

bilinmekte ve sosyal sistem üyeleri tarafından biçimsel olmayan liderler olarak görülmektedirler (Beal ve Bohlen, 1981).

1.3.2.4. Kuşkucular

Sosyal sistemde benimseme düzeyinin %34'ünü oluşturan kuşkucular, yeniliklere karşı çekingen davranmakta ve sosyal sistemin çoğunluğu o yeniliği benimseyene kadar beklemektedirler. Kuşkucuların en belirgin özellikleri şüpheli ve çekingen davranışlarıdır. Sosyal normlar ve adetler kuşkucular için son derece önemlidir. Özellikle yeniliklerin kabullenilmesi için kuşkucuların yeniliği güvenilir ve sosyal sistemde çoğunluğun yeniliği benimsemiş olarak görmeleri gerekmektedir (Rogers, 1995). Bu özelliklerinin yanında kuşkucular kategorisinde genel olarak bireyler, eğitim düzeyi düşük ve yaş ortalaması fazladır. Sosyal sistemin dışındaki yeniliklerden çok yerel düzeydeki yeniliklere eğilim göstermektedirler. Kitle iletişim araçlarından çok az oranda yararlanmakta daha çok bireylerarası iletişimi tercih etmektedirler (Beal ve Bohlen, 1981).

1.3.2.5. Gelenekçiler

Sosyal sistemde benimseme düzeyinin %16'sını oluşturan gelenekçiler, sosyal sistem içerisinde yenilikleri benimsemeye en son eğilim gösteren bireylerdir. Gelenekçiler, sosyal sistemin diğer üyelerine göre geçmişteki olayları ve geleneksel değerlere sahip olan bireylerle yaptıkları etkileşimleri kaynak almaktadır. Kuşkucuların yenilik karar süreçleri çok yavaş olduğu için bir yeniliği benimseyene kadar sosyal sistemdeki yenilikçi diğer üyeler çoktan başka bir yeniliğe geçmekte veya benimsemektedir (Rogers, 1963). Gelenekçiler alışkanlıklarına ve süre gelen davranışlarına bağlı kaldıklarından, yenilikleri kabullenme süreçleri de çok uzundur. Gelenekçiler yaş ortalamaları yüksek olması nedeniyle teknoloji kullanımında yardıma ihtiyaç duyarlar, sosyal iletişim ve etkileşimleri çok sınırlıdır. Bu nedenle yenilikleri benimseyebilmeleri için güvendikleri bireylerle yüz yüze iletişim yolunu kullanırlar (Beal ve Bohlen, 1981; Kılıçer, 2011; Rogers, 1995).

1.4. Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik ile Bireysel Yenilikçilik Arasındaki İlişkiye Yönelik Çalışmalar

Birçok araştırmacı işletmelerin kendisine ait eşsiz bir bilgi üretim mekanizması bulunması gerekliliği üzerinde durmaktadır. Kendilerini rakiplerden farklı kılacak nitelikte ürün ya da hizmet üretmek için hiç şüphe yok ki öncelikle gerek işletme içinde gerek dış çevrede ne olup bittiğini düzenli olarak tarayan bir sistemin varlığına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu noktada gerek işletme çalışanlarına gerek çalışanları doğru yere yönlendirebilen ve motive eden yöneticilere önemli görevler düşmektedir. Birasnav (2014) dönüşümcü liderlik davranışlarının bilgi yönetim süreci ve örgütsel performans üzerinde önemli düzeyde pozitif etki ettiğini belirtmektedir. Gümüşlüoğlu ve İlsev (2009) dönüşümcü liderliğin gerek bireysel gerek örgütsel düzeyde yaratıcılığa pozitif yönde etki ettiğini belirtmektedir. Dönüşümcü liderlik tarzının çalışanlarına uyguladığı psikolojik güçlendirme ve destek davranışlarının bireysel yenilikçiliği ve yaratıcılığı artırdığı belirtilmektedir. Vaccaro ve arkadaşları (2012) gerek dönüşümcü gerek etkileşimci liderlik tarzlarının yönetsel yenilikçilik algısına etki ettiğini belirtmektedir. Küçük ve az karmaşık yapıdaki işletmelerin yönetsel yenilikçilik konusunda etkileşimci liderlerden daha etkin faydalandığını belirtirken, büyük ve çok karmaşık işletmelerin yönetsel yenilikçiliğin önünü açabilmek için dönüşümcü liderlere ihtiyaç duyduklarını belirtmektedir. Eisenbeiss ve arkadaşları (2008) çalışmalarını sonucunda

dönüşümcü liderlik davranışının işletme gruplarındaki yenilikçiliğe bakış açısını pekiştirdiğini ve pozitif yönde etkileşim içinde olduğunu belirtmektedir. Çoklar (2012) araştırması sonucunda yöneticilerin kıdeminin bireysel yenilikçilik skorlarında bir farklılık meydana getirmezken bilgisayar kullanım oranı sık olan yöneticilerin bireysel yenilikçilik skorlarının daha yüksek olduğunu belirtmektedir. Rutherford ve Holt (2007) ile Gilson (2002) yöneticilerin çalışanlarına yönelik destek verici davranışları ve adil ödüllendirme sisteminin bireysel yenilikçilik skorlarını pozitif yönde etkilediğini belirtmektedir. Örgütsel yenilikçilik kavramına etki eden faktörleri tespit etmeye çalıştıkları araştırmalarında Baldrige ve Burnham (1975) cinsiyet, yaş ve kişisel tutumlar gibi bireysel karakteristiklerin etki etmediğini belirtirken, yönetici pozisyonların ve rollerin, bununla birlikte örgütün büyüklüğü ve karmaşıklığının örgütün yenilikçi davranışlarına etki edici unsurlar olduğunu belirtmiştir. Pieterse ve arkadaşları (2010) çalışanın işini daha iyi yapmasını, işine anlam yüklemesini sağlayıcı psikolojik güçlendirmenin yüksek olduğu iş ortamında dönüşümcü liderlik davranışının yenilikçi davranışları pekiştirdiğini belirtirken, etkileşimci liderliğin yenilikçi davranışları azalttığını belirtmektedir. Jung ve arkadaşları (2003) ile Sarros ve arkadaşları (2008) dönüşümcü liderliğin örgütsel yenilikçiliği artırdığını belirtmekle birlikte yenilikçi davranışları pekiştirici örgütsel iklimin oluşturulmasında da pozitif yönde etki sahibi olduğunu vurgulamaktadır. Çalışanların örgütlerine olan bağlılığın ve yöneticiden gelen desteğin yüksek olarak algılandığı işletmelerde yenilikçi davranış eğilimi de artış göstermektedir (Basu ve Green, 1997). Yenilikçi davranışlar sergileyen, risk almaya teşvik eden ve yenilikçiliği işletme içinde destekleyen liderlik davranışları işletme içindeki yenilik miktarını artırmakla birlikte yeniliğin kalitesi ile anlamlı bir ilişki içinde değildir (Makri ve Scandura, 2010). Yeni bilginin ortaya çıkarılmasında ve işletme içerisinde paylaşılmasında dönüşümcü liderlik davranışları ön plana çıkarken, ortaya çıkan bilginin işletme içinde düzen içinde kullanılmasında etkileşimci liderlik davranışları sergilemek önemli hale gelmektedir (Bryant, 2003). Reuvers ve arkadaşları (2008) dönüşümcü liderliğin yenilikçi iş davranışlarını artırdığını belirtmekle birlikte cinsiyetin de belirleyici bir unsur olduğunu vurgulamaktadır. Yaptığı çalışma sonucunda erkekler tarafından sergilenen dönüşümcü liderlik davranışlarının kadınlara kıyasla daha yüksek düzeyde yenilikçi davranış ortaya çıkardığını belirtmektedir. Diğer bir araştırmada Garcia-Morales ve arkadaşları (2008; 2012) dönüşümcü liderlik davranışlarının işletmenin öğrenen organizasyon yapısına geçişini desteklediği, işletmenin yenilikçilik düzeyini ve performansını artırdığını belirtmektedir. Ishak (2005) araştırması sonucunda örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarından biri olan diğergamlık ile bireysel yenilikçilik arasında pozitif yönlü korelasyon olduğunu belirtmiştir. Buradan hareketle kendi çıkarlarının yanı sıra çevresindeki bireylerin hatta işletmesinin çıkarlarını da dert edinebilen bireylerin yenilikçi fikirlere yada işlerin yeni yöntem ve metotlarla yapılmasına daha açık davranışlar sergileyebileceğini söyleyebiliriz.

2. YÖNTEM

Araştırma yöntemi olarak gerek kavramsal gerek elde edilmesi gerekli veriler açısından nicel araştırma yöntemi tercih edilmiştir. Bu başlık altında araştırma evren ve örnekleme, veri toplama tekniği, kullanılan ölçekler, araştırma modeli, hipotezler ve araştırma sınırlılıkları konusunda bilgiler paylaşılacaktır.

2.1. Evren ve Örneklem

Araştırma kapsamında Düzce’de farklı sektörlerde çalışan bireylerin dönüşümcü ve etkileşimci liderlik algılarının, bireysel yenilik düzeylerine etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Evrenin tamamına ulaşmanın zor veya evrenin tam olarak hesaplanamadığı durumlarda evreni temsil edebilecek nitelikte örneklem alma yoluna gidilmektedir. Genel kabul gören değişken/gözlem oranının en az 1/3 veya 1/4 olduğu ve 1/5 değişken/gözlem oranının ideal ölçüleri temsil ettiği belirtilmektedir (Nakip, 2003). Yukarıda belirtilen ideal değişken/gözlem oranlarına göre değişken sayısının 5 katından fazla olması kuralı uygulanmıştır. Araştırmada kullanılan dönüşümcü liderlik ölçeği 19 ifadeden, etkileşimci liderlik ölçeği 16 ifadeden ve bireysel yenilikçilik ölçeği 20 ifadeden oluşmaktadır. Buna göre ihtiyaç duyulan gözlem sayısının 55×4 üzerinden 220 olması gerekmektedir. Araştırmamız kapsamında Düzce’de farklı sektörlerde (otomotiv, tekstil, perakende, çelik boru üretimi, mobilya) çalışan bireylerden 260 adet anket toplanmıştır. Bunlardan 7 tanesi düzgün bir şekilde doldurulmadığı gerekçesiyle çıkarılmış ve geriye kalan 253 anket üzerinden araştırma analizleri gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda bireylerin değişkenler yönüdeki algıları hakkındaki genel eğilimlerinin ortaya çıkarılması planlanmaktadır.

2.2. Veri Toplama Tekniği

Araştırmada veri toplama tekniği olarak anket kullanılmıştır. Anket tekniğinin tercih edilme sebebi diğer veri toplama tekniklerine göre farklı bölgelerden çok daha büyük gruplara hızla uygulama olanağının olması ve maliyetinin düşük olmasıdır (Büyüköztürk vd., 2012: 124).

Katılımcılar ile ilgili demografik özellikleri belirlemek için kategorik ölçekler kullanılırken, dönüşümcü liderlik, etkileşimci liderlik ve bireysel yenilikçilik algısı ile ilgili özellikleri belirlemek için aralık ölçeği (5 aşamalı likert) kullanılmıştır. Katılımcılara anketler elden teslim edilmiş, doldurulduktan sonra teslim alınmıştır. Anketlerin dağıtılma ve toplanma süreci 1 Nisan-15 Mayıs 2016 tarihleri arasında gerçekleşmiştir.

2.3. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Bireysel Yenilikçilik Ölçeği: Bireysel yenilikçilik ölçeği Hurt ve diğerleri (1977) tarafından geliştirilmiş, öncelikle iki boyutlu olarak ele alınan daha sonra araştırmadaki iki grubun birleştirilmesiyle tek boyutlu yapıda ele alınan bir ölçektir. Ölçeğin Türkçeye uyarlanması Kılıçer ve Odabaşı (2010) tarafından gerçekleştirilmiştir. Dört boyutlu bir yapı kapsamında değerlendirilen ölçek 20 ifadeden oluşmakta ve geneline ilişkin iç tutarlık katsayısı $\alpha=0.82$, her bir faktör açısından ise sırasıyla; değişime direnç boyutu $\alpha=0.81$, fikir önderliği boyutu $\alpha=0.73$, deneyime açıklık boyutu $\alpha=0.77$ ve risk alam boyutu $\alpha=0.62$ olarak hesaplanmıştır (Kılıçer ve Odabaşı, 2010). Ancak araştırma kapsamında bireysel yenilikçilik düzeyi katılımcılar açısından ele alınacağından tek boyutlu bir yapı olarak ele alınmıştır.

Dönüşümcü Liderlik Ölçeği: Dönüşümcü liderlik boyutlarının ölçülmesinde çoklu faktör liderlik anketinin dönüştürücü liderlikle ilgili bölümü olan Bass ve Avolio’nun (1995) ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçeye uyarlaması Karip (1998: 446) tarafından yapılmıştır. Orijinal ölçeğin güvenilirlik analizlerinde Cronbach Alfa katsayısı 0.74 ile 0.94 arasında değişirken Türkçeye uyarlanmış ölçekte bu oranlar boyutlarına göre sırası ile ideal tesir $\alpha=0.75$, ilham verici motivasyon $\alpha=0.75$, entelektüel dürtü $\alpha=0.72$ ve bireysel anlayış $\alpha=0.74$ şeklinde sıralanmaktadır ki oranlar ölçeğin güvenilir

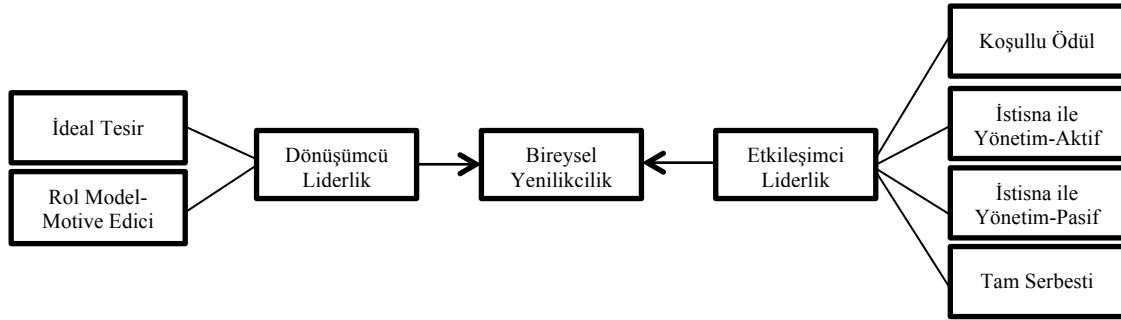
olduğunu göstermektedir. Araştırmada kullanılan dönüşümcü liderlik ölçeği 4 boyut ve 19 ifadeden oluşmaktadır ve Akçay ve Akyüz'den (2014) alınmıştır.

Etkileşimci Liderlik Ölçeği: Etkileşimci liderlik boyutlarının ölçülmesinde çoklu faktör liderlik anketinin etkileşimci liderlikle ilgili bölümü olan Bass ve Avolio'nun (1995) ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçeye uyarlanması Ceylan, Keskin ve Eren (2005: 37) tarafından yapılmıştır. Bass ve Avolio'nun araştırmasında Cronbach Alfa katsayıları boyutlara göre 0.74 ile 0.94 arasında değişirken Türkçeye uyarlanmış ölçekte ve Cronbach Alfa katsayısı boyutlara göre sırasıyla koşullu ödül $\alpha=0.85$, istisna ile yönetim-aktif $\alpha=0.80$, istisna ile yönetim-pasif $\alpha=0.76$ ve tam serbesti $\alpha=0.78$ şeklinde sıralanmaktadır ki bu oranlar ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir.

2.4. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Literatür araştırması dikkate alınarak oluşturulan araştırma modeli; öncelikle dönüşümcü liderlik, etkileşimci liderlik ve bireysel yenilikçilik algısı olmak üzere üç temel değişken ve sekiz alt boyut olarak kurgulanmıştır. Araştırma kapsamında yapılan faktör analizleri sonucunda dönüşümcü liderliğe yönelik yapı dört boyuttan iki boyuta düştüğü için model tekrardan üç temel değişken ve altı alt boyut olarak kurgulanmıştır. Araştırma modeli ile ilgili ayrıntılar Şekil 1'de sunulmaktadır.

Şekil 1: Araştırma Modeli



Şekil 1'deki model dikkate alınarak araştırma hipotezleri oluşturulmuştur. Öncelikle dönüşümcü liderlik ile bireysel yenilikçilik arasındaki ilişkiler kurgulanmıştır. Liderin çalışanlarını karizmatik özellikleri ile etkilemesi, onlara rol model olarak yol gösterici ve ilham verici tutumlar sergilemesi, yapılan işe sorgulayıcı bir gözle bakmayı ve fikir paylaşımını teşvik etmesi, çalışanların istek ve ihtiyaçlarını yakından takip eder nitelikte davranışlar sergilemesinin çalışanın işyerinde sergilediği bireysel yenilikçilik düzeyini arttırıcı yönde etki edeceği öngörülmüştür. Buna bağlı olarak;

H1_{ab}: “Dönüşümcü liderlik boyutlarının (a)İdeal Tesir, b)Rol Model-Motive Edici) bireysel yenilikçilik düzeyi üzerinde pozitif bir etkisi vardır” şeklinde oluşturulmuştur.

Liderin çalışanlarını gösterecekleri çaba karşısında ödüllendireceğini belirtip, kural ve standartlardan sapmalar olup olmadığını takip eder, araştırır ve düzeltici tedbirler aldığı işyerindeki bireysel yenilikçilik düzeyini arttırıcı yönde etki edeceği öngörülmüştür. Buna bağlı olarak;

H2_{ab}: “Etkileşimci liderlik boyutlarının (a)Koşullu Ödül, b)İstisna ile Yönetim-Aktif) bireysel yenilikçilik düzeyi üzerinde pozitif bir etkisi vardır” şeklinde oluşturulmuştur.

Lider işletme içinde sorunları çözmek adına sorunların önemli duruma gelmesini bekler, çalışanlarını kendi hallerine bırakır, sorumluluk almak ve karar vermekten çekinici davranışlarda

bulduğu takdirde işyerindeki bireysel yenilikçilik düzeyini azaltıcı yönde etki edeceği öngörülmüştür. Buna bağlı olarak;

H3_{ab}: “Etkileşimci liderlik boyutlarının (a)İstisna ile Yönetim-Pasif, b)Tam Serbesti) bireysel yenilikçilik düzeyi üzerinde negatif bir etkisi vardır” şeklinde oluşturulmuştur.

Bununla birlikte değişkenlerin demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla şu sorulara cevap aranmıştır:

1. Bireysel yenilikçilik düzeyi eğitim durumuna göre farklılık göstermekte midir?
2. Bireysel yenilikçilik düzeyi gelir düzeyine göre farklılık göstermekte midir?
3. Bireysel yenilikçilik düzeyi yaş düzeyine göre farklılık göstermekte midir?
4. Bireysel yenilikçilik düzeyi medeni duruma göre farklılık göstermekte midir?
5. Bireysel yenilikçilik düzeyi cinsiyete göre farklılık göstermekte midir?
6. Bireysel yenilikçilik düzeyi çalışılan sektöre göre farklılık göstermekte midir?

2.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Yürütülen araştırmanın kapsam, içerik ve metodolojik açıdan birtakım sınırlılıkları bulunmaktadır. Kapsam ve içerik açısından bireysel yenilikçiliği etkileyen birçok faktör varken, yalnızca etkileşimci ve dönüştürücü liderlik algıları değerlendirilmeye alınmıştır.

Metodolojik açıdan ise; araştırmada genel olarak Düzce’de çalışan bireylerin değişkenler konusundaki eğilimleri üzerinden etkileşimi ölçülmeye çalışılmış, diğer şehir veya bölgelerdeki çalışanların bakış açıları yansıtılmamıştır. Sektörel bir ayırım araştırma kapsamında amaç edinilmediği için genel eğilim konusunda farklı sektörlerden elde edilen veriler doğrultusunda analizler gerçekleştirilmiştir. Bu durumlar araştırmanın sınırlılıkları olarak değerlendirilmektedir.

3. BULGULAR

Hipotezlerin test edilmesi aşamasında karşımıza parametrik ve nonparametrik analizler olarak iki seçenek çıkmaktadır. Merkezi limit teoremine göre anakütle dağılımları ne olursa olsun, örnek hacimleri yeteri kadar büyükse ($n \geq 30$) örnek ortalamaların örnekleme dağılımları normal dağılıma uymaktadır (Ak, 2010:73; Lumley vd., 2002:154). Barrett ve Goldsmith (1976) ise örnek hacminin 40’dan büyük olduğu durumlarda örnek ortalamaların örnekleme dağılımlarının normal dağılıma uyacağını belirtmektedir. Buna göre hipotezler parametrik analiz yöntemleri ile test edilmiştir.

Bu doğrultuda elde edilen veri seti SPSS 21 paket programı aracılığı ile analiz edilmiştir. Bulgular katılımcılar ile ilgili demografik özelliklerin incelendiği betimsel analizler, sonrasında araştırma modelini oluşturan değişkenlerle ilgili açıklayıcı faktör analizleri ve basit doğrusal regresyon analizleri, alt amaçlara yönelik t-testi ve Anova analizleri aracılığı ile incelenecektir.

3.1. Demografik Bulgular

Araştırma sürecine dahil edilen katılımcıların önemli bir kısmı (%57) lise mezunu, aylık gelir düzeyi 2000 TL’nin altında (%74) ve 38 yaş ve altı (%79) kategoriye girmektedir. Katılımcıların önemli bir çoğunluğu (%74) erkek ve evli (%63) olmakla birlikte günlük ortalama sekiz saat (%74) çalışmaktadır. Katılımcıların çalıştıkları sektörler otomotiv (%21,3), tekstil (%20,6), mobilya (%19,8),

perakende (%19,8) ve çelik boru üretimi (%18,6) şeklinde sıralanmaktadır. Ayrıca önemli bir çoğunluğun (%61) üretim departmanında çalıştığını belirtebiliriz.

3.2.Açımlayıcı Faktör Analizi Bulguları

Yapı geçerliliğini incelemede amaç, ölçeğin faktör yapısını ortaya çıkarmak ise “açımlayıcı faktör analizi”; amaç, daha önce belirlenen ölçek faktör yapısının belirlenmesi ise “doğrulayıcı faktör analizi”, teknikleri kullanılır (Büyüköztürk vd., 2011: 121).

Tablo 1: Dönüşümcü Liderlik Algısı Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Faktörler	Değişkenler	Faktör Ortak Varyansı	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans	Özdeğer
İdeal Tesir	DL3	,658	,796	37,694	6,408
	DL2	,702	,791		
	DL1	,631	,760		
	DL6	,645	,680		
	DL5	,639	,655		
	DL4	,535	,624		
Rol Model-Motive Edici	DL19	,728	,810	26,187	4,452
	DL16	,706	,801		
	DL15	,649	,784		
	DL18	,672	,767		
	DL17	,612	,746		
	DL11	,679	,723		
	DL12	,540	,678		
	DL13	,671	,670		
	DL14	,618	,665		
	DL10	,610	,640		
DL9	,562	,612			
Değerlendirme Kriterleri	Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği: ,947 Yaklaşık Ki Kare Değeri: 2964,867 Bartlett's Testi: ,000 Çıkarım Yöntemi: Temel Bileşenler Analizi Açıklanan Varyans: Toplam: 63,881				

Araştırmamızda öncelikle araştırma değişkenlerinin kaç faktör altında toplandığını test etmek amacıyla açımlayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Tabachnick ve Fidell (2007) sağlıklı bir faktör analizi yapabilmek için KMO değerinin 0.6'dan yüksek olması gerektiğini belirtmektedir. Ayrıca Albayrak (2006) KMO testinde 0.70 ile 0.80 arası değerlerin faktör analizi için iyi olduğunu belirtmektedir. Katılımcıların dönüşümcü liderlik algılarına yönelik ortaya konulan 17 önermenin KMO değerinin 0,947 gibi bir değerle faktör analizine uygun olduğu görülmektedir. Bartlett testi sonucuna göre ise (Sig.=0,00; $p<0,05$) değişkenler arasında yüksek korelasyon olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca faktör analizi için temel bileşenler analizi ve varimax döndürme tekniği kullanılmış, düşük faktör yüküne sahip ifadeler çıkarılmıştır. Tabachnick ve Fidell (2007) temel bir kural olarak her bir değişkenin yük değerinin 0.32 ve daha üzerinde değerlendirilmesi gerektiğini belirtmiştir. Buna göre analize dahil edilen 19 ifadeden DL7 (Yöneticim çalışanlarına güvenmektedir) ve DL8 (Yöneticimin çizdiği vizyona inanıyorum) binişik faktör yüklerine sahip olduğu gerekçesi ile yapıdan çıkarılmış ve geriye kalan 17 ifade iki boyut altında toplanmıştır. Ortaya çıkan iki boyut toplam varyansın %63,881'ini açıklamaktadır. Buna göre çalışanların dönüşümcü liderlik kavramını iki boyutlu bir yapı olarak algıladıklarını belirtebiliriz. Ayrıca ideal tesir boyutu literatürdeki dönüşümcü liderlik boyutları ile uyuşmakta iken diğer üç boyutun (ilham verici

motivasyon, entelektüel dürtü ve bireysel destek) tek boyut altında birleştiği görülmektedir. Araştırmacılar bu boyutu rol model-motive edici olarak isimlendirmişlerdir. Avolio ve diğerleri (1999) dönüşümcü liderliğin yapısını ve eleştirileri inceledikleri araştırmalarında birçok araştırmacının dönüşümcü liderliğin faktörel yapısının oluşturulmasında sıkıntı yaşadıklarını vurgulamaktadır.

Tablo 2: Etkileşimci Liderlik Algısı Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Faktörler	Değişkenler	Faktör Ortak Varyansı	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans	Özdeğer
Koşullu Ödül	EL3	,772	,862	23,368	3,038
	EL1	,719	,840		
	EL2	,726	,827		
	EL4	,759	,814		
İstisna ile Yönetim-Aktif	EL8	,777	,830	19,322	2,512
	EL5	,701	,771		
	EL7	,675	,740		
İstisna ile Yönetim-Pasif	EL11	,784	,870	15,793	2,053
	EL12	,782	,830		
Tam Serbesti	EL15	,753	,858	12,455	1,619
	EL14	,719	,839		
	EL16	,608	,776		
	EL13	,450	,624		
Değerlendirme Kriterleri	Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği: ,804 Yaklaşık Ki Kare Değeri: 1363,836 Bartlett's Testi: ,000 Çıkarım Yöntemi: Temel Bileşenler Analizi Açıklanan Varyans: Toplam: 70,939				

Katılımcıların etkileşimci liderlik algılarına yönelik ortaya konulan 13 önermenin KMO değerinin 0,804 gibi bir değerle faktör analizine uygun olduğu görülmektedir. Bartlett testi sonucuna göre ise (Sig.=0,00; $p<0,05$) değişkenler arasında yüksek korelasyon olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca faktör analizi için temel bileşenler analizi ve varimax döndürme tekniği kullanılmış, düşük faktör yüküne sahip ve düşük eşdeğerlik (communalities) gösteren ifadeler (0,45'nin altında olanlar) ölçekten çıkarılmıştır. Analize dahil edilen 16 ifadeden EL6 (Yöneticimiz, anlaşmazlıkları giderir), EL9 (Yöneticimiz, başarısızlığa tepki gösterir) ve EL10 (Yöneticimiz, "Kırılmadıysa/bozulmadıysa müdahale etme" görüşündedir) yapıdan çıkarıldıktan sonra geriye kalan 13 ifade dört boyut altında toplanmıştır. Ortaya çıkan dört boyut toplam varyansın %70,939'unu açıklamaktadır. Buna göre çalışanların etkileşimci liderlik kavramını dört boyutlu bir yapı olarak algıladıklarını belirtebiliriz. Ayrıca etkileşimci liderlik kavramını en iyi düzeyde temsil eden boyutun literatürde de üzerinde durulan koşullu ödül boyutu olduğu görülmektedir.

Katılımcıların bireysel yenilikçilik düzeylerini ölçmeye yönelik kullanılan ölçeğin ifadelerinin bütünü tek boyut olarak bir düzey belirttiği için faktör analizi yapılmasına gerek görülmemiştir. Ölçeğin özgün formunda yenilikçiden geleneksele doğru beş farklı kategorideki bireyin özelliklerine ilişkin toplam 20 ifade yer almaktadır. Ölçekte yer alan bireysel yenilikle ilgili her ifade geliştirilme sürecinde "Kesinlikle Katılmıyorum" ile "Kesinlikle Katılıyorum" olmak üzere 7'li likert maddesi şeklinde puanlanırken ölçeğin son versiyonunda ifadeler 5'li likert maddesi şeklinde puanlanmaktadır (Kılıçer ve Odabaşı, 2010). Ölçek maddelerinin 12'si pozitif (1, 2, 3, 5, 8, 9, 11, 12, 14, 16, 18. ve 19. maddeler), 8'i

negatif maddelerden (4, 6, 7, 10, 13, 15, 17. ve 20. maddeler) oluşmaktadır. Ölçek yardımıyla yenilikçilik puanı; pozitif maddelerden alınan toplam puandan negatif maddelerden alınan toplam puanın çıkarılmasıyla elde edilen puana 42 puan eklenmesiyle hesaplanmaktadır. Ölçek yardımıyla en düşük 14, en yüksek ise 94 puan alınabilmektedir. Ölçek üzerinden hesaplanan puanlara göre bireyler yenilikçilik bağlamında kategorize edilebilmektedir. Buna göre bireyler; hesaplanan puan 80 puan üstünde ise “Yenilikçi”, 69 ve 80 puan arasında ise “Öncü”, 57 ve 68 puan arasında ise “Sorgulayıcı”, 46 ve 56 puan arasında ise “Kuşkucu”, 46 puan altında ise “Gelenekçi” olarak yorumlanmaktadır. Ayrıca ölçek yardımıyla hesaplanan puana göre genel olarak bireylerin yenilikçilik düzeyleri hakkında da değerlendirmede bulunulabilmektedir. Buna göre; 68 üstü puan alan bireyler oldukça yenilikçi olarak değerlendirilirken, 64 altı puan alan bireyler yenilikçilikte düşük olarak yorumlanmaktadır (Kılıçer, 2011).

3.3. Betimleyici İstatistikler

Açımlayıcı faktör analizinden sonra, elde edilen değişkenlerle ilgili betimleyici istatistikler değerlendirilmiştir. Her bir değişkene ait ortalama, standart sapma, güvenilirlik katsayıları, soru sayıları ve kullanılan ölçek düzeyleri ile ilgili sonuçlar tablo 3’te sunulmaktadır.

Tablo 3: Değişkenler İle İlgili Tanımlayıcı İstatistikler

Yapılar	Ortalama	Standart Sapma	Soru Sayısı	Güvenilirlik Katsayısı	Ölçek Düzeyi
Bireysel Yenilikçilik	60,69	9,23	20	,860	5
İdeal Tesir	3,54	0,85	6	,881	5
Rol Model-Motive Edici	3,37	0,87	11	,941	5
İstisna ile Yönetim-Pasif	3,47	0,90	2	,725	5
İstisna ile Yönetim-Aktif	3,34	0,89	3	,774	5
Koşullu Ödül	3,26	0,97	4	,881	5
Tam Serbesti	2,61	0,92	4	,788	5

Değişkenlere yönelik tanımlayıcı istatistikler incelendiğinde çalışanların dönüşümcü liderliğe yönelik ideal tesir boyutunu daha fazla algıladığı (Ort: 3,54), etkileşimci liderlik boyutlarından ise pasif istisnai yönetim boyutunu (Ort: 3,47) daha baskın bir şekilde algıladığı görülmektedir. Bireysel yenilikçilik düzeyine yönelik ortalamalar değerlendirildiğinde katılımcıların “bekle ve gör” taktiğini kullanarak ve pragmatik bir bakış açısıyla yenilikleri değerlendirdikleri, yeniliklere karşı daha ihtiyatlı yaklaşan “sorgulayıcı” grupta yer aldıkları görülmektedir. Ayrıca Kayış’ın (2010) belirttiği α değerlerine göre değişkenlere yönelik güvenilirlik katsayılarının güvenilir olduğunu söyleyebiliriz.

3.4. Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi ile İlgili Bulgular

Bu kısımda araştırmanın değişkenleri arasındaki etkileşimleri belirlemeye ve hipotezleri test etmeye yönelik çoklu regresyon analizi bulguları paylaşılmaktadır. Regresyon analizi yapabilmek için gerekli koşullardan biri olan normal dağılım şartının sağlandığını bulgular kısmının başında belirtmiştik. Bununla beraber otokorelasyonu test etmek amacıyla elde edilen Durbin Watson değerleri ise regresyon analizinin diğer bir varsayımı olan otokorelasyonun olmadığını ortaya koymaktadır (Küçüksille, 2010).

Tablo 4: Bireysel Yenilikçilik-Dönüşümcü Liderlik Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	Standart Hata _B	B	t	p	İkili r	Kısmi r	Tol.	VIF
(Sabit)	49,563	2,467	-	20,089	,000	-	-		
İdeal Tesir	2,886	,977	,268	2,955	,003	,287	,184	,447	2,237
Rol Model-Motive Edici	,272	,956	,026	,285	,776	,225	,018	,447	2,237

R=0,287, R²=0,083, F=11,255, p=0,000, Durbin-Watson=1,430

Yordayıcı değişken ile bağımlı değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde, DL boyutlarından ideal tesir ile BY arasında pozitif ve düşük düzeyde bir ilişkinin (r=,29) olduğu, ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde iki değişken arasındaki korelasyonun r=,18 olarak hesaplandığı görülmektedir. Diğer DL boyutu olan Rol Model-Motive Edici ile BY arasında pozitif ve düşük düzeyde (r=,23) bir ilişki varken, diğer değişken kontrol edildiğinde bu korelasyonun r=,02 olarak hesaplandığı görülmektedir. Yine VIF değerleri arasında 10'dan yüksek bir değer ve tolerance değerleri arasında 0.20'den daha düşük bir değer olmadığı için bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantılılığın olmadığı söylenebilir. Ayrıca Durbin-Watson katsayısı (1,430) bağımsız değişkenler ile hata terimleri arasında sorunlu bir ilişkinin olmadığını göstermektedir.

Tablodaki bulgulara göre bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni açıklama düzeyi istatistiki açıdan anlamlıdır (R²= ,083, F= 11,255, p= ,000). Standardize edilmiş regresyon katsayılarına (β) göre, dönüşümcü liderlik boyutlarının bireysel yenilikçilik üzerindeki göreceli önem sırası; ideal tesir ve rol model-motive edici şeklindedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise, ideal tesir boyutunun bireysel yenilikçilik üzerinde pozitif yönde etkisinin olduğu, rol model-motive edici değişkeninin ise anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir. Bu bulgular ışığında; “H1_a: Dönüşümcü liderlik boyutlarından ideal tesirin bireysel yenilikçilik düzeyi üzerinde pozitif bir etkisi vardır” hipotezi kabul edilmekte, “H1_b: Dönüşümcü liderlik boyutlarından rol model-motive edicinin bireysel yenilikçilik düzeyi üzerinde pozitif bir etkisi vardır” hipotezi reddedilmektedir.

Tablo 5: Bireysel Yenilikçilik-Etkileşimci Liderlik Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	Standart Hata _B	B	t	p	İkili r	Kısmi r	Tol.	VIF
(Sabit)	51,507	2,955	-	17,430	,000	-	-	-	-
Koşullu Ödül	1,683	,630	,177	2,673	,008	,247	,167	,794	1,259
İstisna ile Yönetim-Aktif	,173	,726	,017	,238	,812	,146	,015	,701	1,427
İstisna ile Yönetim-Pasif	2,226	,671	,218	3,319	,001	,270	,206	,811	1,234
Tam Serbesti	-1,765	,607	-,176	-2,907	,004	-,158	-,182	,954	1,048

R=0,365, R²=0,133, F=9,501, p=0,000, Durbin-Watson=1,430

Yordayıcı değişken ile bağımlı değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde, EL boyutlarından koşullu ödül (r=,25), istisna ile yönetim-aktif (r=,15), istisna ile yönetim-pasif (r=,27) ile BY arasında pozitif ve düşük düzeyde bir ilişkinin olduğu, ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde değişkenler arasındaki korelasyonların r=,17, r=,02 ve r=,20 olarak hesaplandığı görülmektedir. Diğer EL boyutu olan tam serbesti ile BY arasında ise negatif ve düşük düzeyde (r=-,16) bir ilişki varken, diğer

değişkenler kontrol edildiğinde bu korelasyonun $r=-,18$ olarak hesaplandığı görülmektedir. Yine VIF değerleri arasında 10'dan yüksek bir değer ve tolerance değerleri arasında 0.20'den daha düşük bir değer olmadığı için bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantılılığın olmadığı söylenebilir. Ayrıca Durbin-Watson katsayısı (1,430) bağımsız değişkenler ile hata terimleri arasında sorunlu bir ilişkinin olmadığını göstermektedir.

Tablodaki bulgulara göre bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni açıklama düzeyi istatistiki açıdan anlamlıdır ($R^2= ,133$, $F= 9,501$, $p= ,000$). Standardize edilmiş regresyon katsayılarına (β) göre, etkileşimci liderlik boyutlarının bireysel yenilikçilik üzerindeki göreceli önem sırası; istisna ile yönetim-pasif, koşullu ödül, tam serbesti ve istisna ile yönetim-aktif şeklindedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise, koşullu ödül ve istisna ile yönetim-pasif boyutlarının bireysel yenilikçilik üzerinde pozitif yönde etkisinin olduğu, tam serbesti boyutunun bireysel yenilikçilik üzerinde negatif yönde etkisinin olduğu ve istisna ile yönetim-aktif değişkeninin ise anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir. Bu bulgular ışığında; “H2_a: Etkileşimci liderlik boyutlarından koşullu ödülün bireysel yenilikçilik düzeyi üzerinde pozitif bir etkisi vardır” ve “H3_b: Etkileşimci liderlik boyutlarından tam serbestinin bireysel yenilikçilik düzeyi üzerinde negatif bir etkisi vardır” hipotezleri kabul edilmekte, “H2_b: Etkileşimci liderlik boyutlarından istisna ile yönetim-aktifin bireysel yenilikçilik düzeyi üzerinde pozitif bir etkisi vardır” ve “H3_a: Etkileşimci liderlik boyutlarından istisna ile yönetim-pasifin bireysel yenilikçilik üzerinden negatif etkisi vardır” hipotezleri reddedilmektedir.

3.5. Farklılıklara Yönelik Anova ve t-testi Analizi Bulguları

Araştırmanın bu kısmında alt amaçları gerçekleştirmek amacıyla bireysel yenilikçilik düzeyinin eğitim düzeyi, gelir düzeyi, yaş düzeyi ve çalıştığı sektöre göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacı ile Anova analizi, medeni durum ve cinsiyete göre farklılık gösterip göstermeme durumu ise t-testi aracılığıyla ortaya konmaya çalışılacaktır.

Tablo 6: Bireysel Yenilikçilik Düzeyine Yönelik t-testi Analizi Sonuçları

Kategorik Değişkenler	Bireysel Yenilikçilik
Cinsiyet	$\bar{X} \pm SS$
Erkek	60,35 ± 9,27
Kadın	61,66 ± 9,11
t-testi	p= 0,320
Medeni Durum	$\bar{X} \pm SS$
Evli	62,05 ± 9,42
Bekar	58,36 ± 8,45
t-testi	p= 0,002

Katılımcıların bireysel yenilikçilik düzeylerinin cinsiyetlerine ve medeni durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini test etmeye yönelik yapılan analizler sonucunda medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,05$) farklılıklar elde edilmiştir. Evli bireylerin ($\bar{X}=62,05$) bekar bireylere ($\bar{X}=58,36$) göre daha yüksek düzeyde bireysel yenilikçilik düzeyine sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 7: Bireysel Yenilikçilik Düzeylerine Yönelik Anova Analizi Sonuçları

Bireysel Yenilikçilik					Bireysel Yenilikçilik						
Eğitim Düzeyi	n	A.O.	S.S.	ANOVA		Gelir Düzeyi	n	A.O.	S.S.	ANOVA	
				F	p					F	p
İlköğretim	41	60,90	8,94	8,758	,000	1001-1500 TL	113	59,20	8,71	16,485	,000
Lise	143	58,80	8,33			1501-2000 TL	74	58,06	7,48		
Önlisans	26	60,92	8,48			2001-2500 TL	26	61,50	9,41		
Lisans ve üstü	43	66,67	10,44			2500 TL ve üzeri	39	69,10	8,77		
Toplam	253	60,69	9,23			Toplam	253	60,63	9,20		
Sektör	n	A.O.	S.S.	ANOVA		Yaş Düzeyi	n	A.O.	S.S.	ANOVA	
F	p	F	p								
Otomotiv	54	67,09	8,75	18,290	,000	18-28	102	58,41	12,477	,000	
Tekstil	52	63,26	10,12			29-38	87	60,43			
Perakende	50	60,34	8,22			39 ve üzeri	51	66,03			
Çelik Boru	47	57,23	7,29								
Mobilya	50	54,74	5,60								
Toplam	253	60,69	9,23			Toplam	240	60,76			

Yapılan analizler sonucunda katılımcıların bireysel yenilikçilik düzeylerinin eğitim düzeyi ($p=,000 <,05$), gelir düzeyi ($p=,000 <,05$), yaş düzeyi ($p=,000 <,05$) ve çalışılan sektöre ($p=,000 <,05$) göre anlamlı farklılıklar gösterdiği ortaya çıkmıştır. Ortaya çıkan farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek ve değerlendirmek amacı ile post-hoc sonuçları irdelenmiştir. Eğitim düzeyindeki farklılıklara bakıldığında ilköğretim ($\bar{X}=60,90$) lise ($\bar{X}=58,80$) ve önlisans ($\bar{X}=60,92$) düzeyinde eğitime sahip katılımcıların lisansüstü ($\bar{X}=66,67$) eğitim düzeyindeki bireylere kıyasla daha düşük düzeyde bireysel yenilikçilik düzeyine sahip olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Gelir düzeyindeki farklılıklara bakıldığında 1000-1500 TL ($\bar{X}=59,20$), 1501-2000 TL ($\bar{X}=58,06$) ve 2001-2500 TL ($\bar{X}=61,50$) aralığında gelire sahip katılımcıların bireysel yenilikçilik düzeylerinin 2501-3000 TL ($\bar{X}=69,10$) gelire sahip olanlara kıyasla daha düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Yaş düzeyine göre ortaya çıkan farklılıklara bakıldığında ise 18-28 ($\bar{X}=58,41$) ve 29-38 ($\bar{X}=60,43$) yaş aralığındaki bireylerin 39 ve üzeri yaş ($\bar{X}=66,03$) aralığındaki bireylere kıyasla daha düşük düzeyde bireysel yenilikçilik düzeyine sahip olduğu tespit edilmiştir. Katılımların çalıştıkları sektörlere göre bireysel yenilikçilik düzeyleri kıyaslandığında ise otomotiv sektörü çalışanlarını ($\bar{X}=67,09$) diğer sektörlere kıyasla daha yüksek düzeyde bireysel yenilikçilik düzeyine sahip olduğu, mobilya sektörü çalışanlarının ise ($\bar{X}=54,74$) diğer sektörlere kıyasla daha düşük düzeyde bireysel yenilikçilik düzeyine sahip olduğu görülmektedir.

4. SONUÇ VE TARTIŞMA

Öncelikle yeniliğe neden ihtiyacımız olduğu sorusuna tutarlı ve sağlam dayanağı olan bir cevap bulmamız konunun önemini kavramamız açısından önemli görülmektedir. İktisat bilimi genellikle “insanların ihtiyaçları sınırsız ancak kaynaklar sınırlıdır” sloganı ile harekete geçmektedir. Bu söyleme çağımız açısından baktığımızda insanlığın gerek maddi gerek manevi olarak ihtiyaçlarının arttığını rahatlıkla çevremize yaptığımız küçük bir gözlemlerle fark edebiliriz. Oysaki yüzyıllar öncesinden Yunan Kinik okulundan Diogenes “doğada bize sağlanan araçlar ve bahşedilen şeyler çoğaldıkça ihtiyaçlarımız da artar. Çünkü ne kadar çok araca sahip olursak, o kadar çok ihtiyaç ortaya çıkar ve insan artık daha azla

tatmin olmamaya başlar. Sadelik ahlaka giden en kısa yoldur” şeklinde düşüncelerini beyan etmekte günümüz insanının mutluluktan uzaklaştığını belirtmektedir.

Mutçuluk felsefesi insan davranışlarının mutluluk isteğiyle belirlendiği görüşüne dayanmaktadır. Buna göre birey kendisine mutlu eden, haz veren fiillere yönelmeli, faydasını gözetmelidir. Günümüzdeki tüketim davranışlarını değerlendirdiğimizde ihtiyaç temelli olmaktan çok hedonist temelli olduğu görülmektedir. Buna bağlı olarak insanlığın önceki çağlarda daha az kaynakla ihtiyaçlarını karşılarken mutlu olduğunu, ihtiyaç kavramının bireyin yaşamını idame ettirici ve kolaylaştırıcı bir tanım üzerinden algılandığını belirtebiliriz. Ancak günümüz insanı açısından bakıldığında ihtiyaç kavramı yaşamı idame ettirici rolünün ötesinde sosyal bir unsur olan insana toplum içinde statü sağlayan, kendisini diğerlerinden ayırmaya yardımcı olan bir etken olarak değerlendirilmeye başlamıştır. Dolayısıyla tarihsel süreç içinde tanıtımda yaşanan bu değişim insanların istek ve arzularındaki sayısal değerde de değişiklik meydana getirmiştir. Bu değişim pazarlamanın tarihsel sürecinde “ne üretirsem onu satırım” diyen üretim temelli işletmecilik anlayışından “bireye özel” diyen müşteri temelli işletmecilik anlayışında açık bir şekilde görülmektedir. Bölümün başındaki soruyu da bu şekilde cevaplamış oluyoruz. Yeniliğe ihtiyacımız var, çünkü bireyler ürünün var olmasından da öte sürekliliğe önem vermekte ve bu süreklilik her daim eşsiz, değişen, gelişen süreçsel bir düşünce yapısıyla ortaya çıkarılabilir.

Yeniliğe olan ihtiyacımızı ortaya koyduktan sonra bunun kim veya kimler aracılığı ile sağlanabilir sorusuna cevap bulmamızın da değerli olduğunu düşünmekteyiz. Sorunun sosyal ve psikolojik boyutlarının yanı sıra odak noktamız işletmecilik açısından yönetsel bir cevap bulma yoluna bizi yönlendirmektedir. Dolayısıyla toplumdaki her birey yenilikçi fikir ve ürünler geliştirme noktasında ortak potansiyele sahip olmakla birlikte bu potansiyeli harekete geçirmek yöneticilere, dolayısıyla liderlere düşmektedir. Şeyh Edebalı Osman Bey’e vasiyetinde “Dünya, senin gözlerinin gördüğü gibi değildir. Bütün bilinmeyenler, feth edilmeyenler, görünmeyenler, ancak sen faziletli ve ahlaklı olursan gün ışığına çıkacaktır.” diyerek Osman Bey’in büyüme ve devlet olmak gayesinde ahlakın ve faziletin ışığında yeniliklerin beraberinde geleceğini vurgulamıştır. Bu bağlamda günümüz liderlerine yönelik beklenti de var olan ataleti kaldırıcı, bireyleri harekete geçirici, motive edici amaç ve hedeflerle gerek topluma gerek işletmelere yön belirlemesidir. Dolayısıyla lider takipçilerinin kendilerinin farkına varmasını sağlayıcı, onlara yeni ufuklar açıcı, geçmişi ile geleceği arasında bağ kurucu bir role girmek durumundadır.

Belirtilen sorulara verilecek cevaplar hem dönüşümcü ve etkileşimci liderlik türlerinin pozitif bir örgütsel sonuç olan bireysel yenilikçilik düzeyine etkisini ortaya koyarak literatüre farklı bir açıdan bakma fırsatı sunacak hem de her geçen gün değişen işgücüne yönelik beklentileri değişen yöneticilere, işletme içinde farklı fikir ve uygulamaların ortaya konulmasında ne tür bir liderlik tarzının daha etkili olabileceği konusunda yardımcı olacaktır.

Araştırmamız bu soruların ışığında ne tarz liderlik davranışlarının bireylerin yenilikçilik düzeylerini etkilediğini tespit etmeyi amaçlamıştır. Bu kapsamda dönüşümcü ve etkileşimci liderlik davranışları ele alınarak bireysel yenilikçiliğe yönelik etkileri değerlendirilmiştir. Bu değerlendirmeler sonucunda dönüşümcü liderlik boyutlarından ideal tesirin bireylerin yenilikçi davranışlarını artırıcı bir role sahip olduğu belirlenmiştir. Sosyal öğrenme kuramına göre birey dış çevreden aldığı eğitimin yanı

sıra çevreye yönelik yaptığı gözlemleri ve değerlendirmeleri sonucunda da öğrenme sürecine devam eder. Liderler sadece doğru kararları verip, emir-komuta zincirini aktif kullanmakla değil yaşamları ve dış çevreye gözlemlene fırsatı verdikleri davranışları ile de yön vermektedirler. İdeal tesirdeki ana mantık liderin takipçileri tarafından saygı duyulan, değer verilen, örnek alınan, ahlaki davranışlara sahip, takipçilerine amaç ve vizyon veren ve tüm bunları rol model olarak sergileyen bir birey olarak ortaya çıkmasına dayanmaktadır. Dolayısıyla belirtilen davranışları sergileyen liderler aynı zamanda bireyin yeni fikir ve düşüncelere açık olmasını teşvik etmekte, uygulamaya yönelik yeni metot ve tekniklerin kullanması konusunda cesaretlendirmektedir. Çekingen, üstlerin tepkilerinden korkan, karamsar özellikler gösteren bireyler, liderin sergilediği yenilikçi davranışlar sayesinde kendi alanlarındaki bu tıkanıklığı örnek lider davranışlarıyla aşabilmektedir. Yapılan birçok araştırma elde edilen bu bulguyu desteklemektedir (Gümüşlüoğlu ve İlsev, 2009; Eisenbeiss vd., 2008; Rutherford ve Holt, 2007; Gilson (2002). Ayrıca Vaccaro ve arkadaşları (2012) büyük ve karmaşık yapıdaki işletmelerde dönüşümcü liderlik davranışlarının yenilikleri pekiştirmede daha etkili olduğunu belirtmektedir. Jung ve arkadaşları (2003) ile Sarros ve arkadaşları (2008) yenilikçi davranışları pekiştirici örgütsel bir iklimin oluşturulmasında dönüşümcü liderliğin pozitif etkisini vurgulamaktadır. Dolayısıyla elde edilen sonuçlar literatür tarafından desteklenmekle birlikte yenilikçiliği örgüt kültürünün ve ikliminin bir parçası haline getirme noktasında da dönüşümcü liderlik davranışlarının etkisi olduğu görülmektedir.

Elde edilen diğer bir bulguya göre etkileşimci liderlik boyutlarından koşullu ödül ve pasif istisnai yönetimin de bireysel yenilikçilik üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu yönündedir. Etkileşimci liderlik davranışlarını toplu olarak değerlendirdiğimizde dönüşümcü liderliğe kıyasla daha pasif etkileşim içinde bulunan ve rasyonel davranışlar sergileyen bir liderlik tarzı karşımıza çıkmaktadır. Gerek iktisat bilimi gerek siyaset bilimi rasyonel insan davranışları üzerinde yüzyıllardır durmaktadır. Aynı konuya yönetsel açıdan baktığımızda bir birey akla uygun, kişisel çıkarlarına hizmet edecek şekilde davrandığında ancak bunu yaparken başkalarının çıkarlarına zarar vermeyecek şekilde gerçekleştirdiğinde rasyonel davranış göstermiş olmaktadır. Etkileşimci liderliğin koşullu ödül boyutundaki temel mantık; rasyonel birey zihinsel ve fiziksel bir emek ortaya koyduğunda bunun karşılığını bekleyecektir, dolayısıyla belirli koşullar sağlandığında bireyin ödüllendirilmesi gerekir düşüncesinden hareket etmektedir. Lider bireyden beklentilerini açık bir şekilde ortaya koyar ve karşılığında ne ile ödüllendirileceğini yine açık bir şekilde belirtir. Dolayısıyla araştırmamız sonucunda ortaya çıkan bulguya bağlı olarak eğer lider takipçisinden yenilikçi davranış ve uygulama beklentisi içinde olur ve bu beklentilerin gerçekleştirilmesi halinde alacağı karşılığı belirtirse bu bireyin rasyonel olarak yenilikçi davranışı benimseyeceği sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Diğer bir etkileşimci liderlik boyutu olan pasif istisnai yönetime göre ise lider belirlenen ve belirtilen performans standartları karşılanmadığında müdahale edici tavırlar sergiler. Araştırma sonucuna göre bu tür davranışlar yenilikçi davranış pekiştirmektedir. Tarih sahnesine çıkan yenilikte öncü bireylerin hayatları incelendiğinde genelde birilerine bağlı olmaktan çekinmekle birlikte ihtiyaç duydukları kaynakların tedarik edilmesinde dönemin devlet yöneticilerinden destek talebinde bulunmuşlardır. Karşılıklı çıkara dayalı bu ilişkiler sonucunda gerek devletler askeri ve ticari gelişimlerini sürdürmüş gerek yenilikçi bireyler istedikleri icat ve keşifleri gerçekleştirebilmişlerdir. Bu bağlamda günümüz işletmelerinde de yenilikçi bir iklim oluşturulmak isteniyorsa her daim denetim ve gözetim

altında tutulan bireyler yerine önemli sorunlar ve problemler ortaya çıktığında müdahale edici davranışlar sergileyen liderlik davranışları yenilikçiliği pekiştirme noktasında önemli görülmektedir. Yeni bilginin ortaya çıkarılmasında ve işletme içerisinde paylaşılmasında dönüşümcü liderlik davranışları ön plana çıkarken, ortaya çıkan bilginin işletme içinde düzen içinde kullanılmasında etkileşimci liderlik davranışları sergilemek önemli hale gelmektedir (Bryant, 2003).

Belirtilen bulguların yanında etkileşimci liderlik boyutlarından tam serbestinin yenilikçilik düzeyine negatif yönde etki ettiği görülmektedir. Bu liderliğin temel anlayışı sorumlulukları dağıtıp geri çekilmek ve karar almaktan kaçınmaktır. Dolayısıyla bireylerin işletme içinde tamamen serbest bir şekilde karar almasını desteklemekte sadece kendisine sorulduğunda cevap vermektedir. Bu sonucu değerlendirirken araştırmanın uygulama alanını dikkate almak durumundayız. Katılımcıların standart üretim süreçlerinin hakim olduğu tesislerde çalışıldığı düşünüldüğünde tam serbesti liderlik rolünün beklenen yenilikçi fikir ve düşünce ortamını oluşturmada etkisiz kalabileceği öngörülebilmektedir. Skogstad ve arkadaşları (2007) tam serbesti liderlik tipinin bireyin yaşadığı rol çatışmasını ve rol belirsizliği algısını pekiştirdiğini, bununla birlikte iş arkadaşları ile yaşanan çatışmaları da artırdığını belirtmektedir. Hinkin ve Schriesheim (2008) da tam serbesti tanıyan liderlik davranışlarının liderin algılanan cezalandırıcı ve ödüllendirici rollerine zarar verdiğini, liderin algılanan etkinliğini düşürdüğünü belirtmektedir. Chaudhry ve Javed (2012) tam serbesti tanıyan liderliğin diğer liderlik türleri ile kıyaslandığında takipçilerin motivasyonuna çok bir etkisi olmadığını belirtmektedir. Araştırma sonuçlarına paralel şekilde araştırma bulgularımız da tam serbesti tanıyan liderlik tarzının yenilikçi davranışları pekiştirici bir etkiye sahip olmadığı, aksine düşürdüğünü ortaya koymaktadır.

Sonuç olarak, bireyden beklenen yenilikçi davranışların ortaya çıkartılmasında etkili birçok psikolojik ve sosyolojik faktör olduğu düşünülmektedir. Araştırmamız kapsamında dönüşümcü ve etkileşimci liderlik tarzlarına odaklanıldığı göz önünde bulundurulduğunda, bireyin yenilikçilik düzeyini artırıcı farklı değişkenleri de kapsayan çalışmalar yapılabilir. Araştırma kapsamında yenilikçilik düzeyi bütüncül bir bakış açısıyla ele alınmıştır. Yapılacak diğer çalışmalarda beş farklı kategoride değerlendirilebilen yenilikçilik düzeyleri üzerinden farklı sonuçlara ulaşılabılır. Yine araştırmamızın odak noktası değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak olduğu için örnekler farklı sektörlerden elde edilmiştir. Farklı sektörlerin yenilikçilik düzeylerine ilişkin tespit çalışmalarında spesifik örneklem alma yoluna gidilebilir. Ortaya konulan sonuçların işletme yöneticilerine ve idari görevde bulunan yöneticilere yeniliğe uyum sağlamada veya yenilikçi fikirleri ortaya çıkarmada ne tür davranış kalıpları geliştirmeleri gerektiği konusunda yol gösterici olacağı kanısındayız.

5. KAYNAKÇA

- Ak, Belma (2010), "Parametrik Hipotez Testleri", (Ed.) Şeref Kalaycı, *SPPS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, 5. Baskı, Asil Yayın Dağıtım, Ankara.
- Akçay, Yeliz-Akyüz, Ahmet Mutlu (2014), "Çalışanların Dönüşümcü Lidere Yönelik Sadakatleri ile Çalışanlardaki Empati Davranışının Bu Sadakat Üzerindeki Olası Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", *Electronic Turkish Studies*, Cilt.9, Sayı.5, (157-184).
- Albayrak, Ali Sait (2006), *Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Asil Yayın Dağıtım, Ankara.

- Arslandaş, C. Cüneyt-Pekdemir, Işıl (2007), “Dönüşümcü Liderlik, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Görgül Bir Araştırma”, *Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt.7, Sayı.1, (261-286).
- Avolio, Bruce J.-Bass, Bernard M.-Jung, Dong I. (1999), “Re-examining the Components of Transformational and Transactional Leadership Using the Multifactor Leadership”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Cilt.72, Sayı.4, 441-462.
- Avcı, Umut-Turunç, Ömer (2012), “Dönüşümcü Liderlik ve Örgüte Güvenin Kariyer Memnuniyetine Etkisi: Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Rolü”, *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt.4, Sayı.2, (45-55).
- Baldrige, J. Victor-Burnham, Robert A. (1975), “Organizational Innovation: Individual, Organizational, and Environmental Impacts”, *Administrative Science Quarterly*, Cilt.20, Sayı.2, (165-176).
- Barlı, Önder (2008), *Davranış Bilimleri ve Örgütlerde Davranış*, 3. Baskı, Aktif Yayınevi, İstanbul.
- Barrett, James P.-Goldsmith, Leland (1976), “When is n Sufficiently Large?”, *The American Statistician*, Cilt.30, Sayı.2, (67-70).
- Bass, Bernard M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*, Free Press, New York.
- Bass, Bernard M. (1997), “Does the Transactional–Transformational Leadership Paradigm Transcend Organizational and National Boundaries?”, *American Psychologist*, Cilt.52, Sayı.2, (130-139).
- Bass, Bernard M. (1991), “From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision”, *Organizational Dynamics*, Cilt.18, Sayı.3, (19-31).
- Bass, Bernard M. (1999), “Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Cilt.8, Sayı.1, (9-32).
- Bass, Bernard M.-Avolio, Bruce J. (1995), *MLQ - Multifactor Leadership Questionnaire*, Mind Garden, Palo Alto, California.
- Basu, Raja-Green, Stephen G. (1997), “Leader-Member Exchange and Transformational Behaviors in Leader-Member Dyads Leadership: An Empirical Examination of Innovative”, *Journal of Applied Social Psychology*, Cilt.27, Sayı.6, (477-499).
- Beal, George M.-Bohlen, Joe M. (1981) *The Diffusion Process*, Iowa State University of Science and Technology, Cooperative Extension Service, Special Report No:18, November.
- Birasnav, M. (2014), “Knowledge Management and Organizational Performance in the Service Industry: The Role of Transformational Leadership Beyond the Effects of Transactional Leadership”, *Journal of Business Research*, Cilt.67, Sayı.8, (1622-1629).
- Bryant, Scott E. (2003), “The Role of Transformational and Transactional Leadership in Creating, Sharing and Exploiting Organizational Knowledge”, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, Cilt.9, Sayı.4, (32-44).
- Burns, James McGregor (1978), *Leadership*, Harper and Row, New York.
- Büyüköztürk, Şener-Kılıç Çakmak, Ebru-Akgün, Özcan Erkan-Karadeniz, Şirin-Demirel, Funda (2011), *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, 9. Baskı, Pegem Akademi, Ankara.
- Büyüköztürk, Şener-Kılıç Çakmak, Ebru-Akgün, Özcan Erkan-Karadeniz, Şirin-Demirel, Funda (2012), *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, 13. Baskı, Pegem Akademi, Ankara.

- Ceylan, Ali-Anbar, Adem (2014), *Modern İşletmecilik*, Ekin Yayınevi, Bursa.
- Ceylan, Adnan-Keskin, Halit-Eren, Şule (2005), “Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilere Yönelik Bir Araştırma”, *İstanbul Üniversitesi Yönetim Dergisi*, Cilt.16, Sayı.51, (32-42).
- Chaudhry, Abdul Qayyum-Javed, Husnain (2012), “Impact of Transactional and Laissez Faire Leadership Style on Motivation”, *International Journal of Business and Social Science*, Cilt.3, Sayı.7, (258-264).
- Chipunza, Crispen-Gwarinda Shungu A. (2010), “Transformational Leadership in Merging Higher Education Institutions: A Case Study”, *SA Journal of Human Resource Management*, Cilt.8, Sayı.1, (1-10).
- Çetin, Canan-Arslan, M. Lütfi. (2016), *Temel İşletmecilik*, 6. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.
- Çoklar, Ahmet Naci (2012), “Individual Innovativeness Levels of Educational Administrators”, *Digital Education Review*, Sayı.22, (101-110).
- Demirel, Yavuz-Seçkin, Zeliha (2008), “Bilgi ve Bilgi Paylaşımının Yenilikçilik Üzerine Etkileri”, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt.17, Sayı.1, (189-202).
- Demirarslan, Yasemin-Usluel, Yasemin Koçak (2008), “ICT Integration Processes in Turkish Schools: Using Activity Theory to Study Issues and Contradictions”, *Australasian Journal of Educational Technology*, Cilt.24, Sayı.4, (458-474).
- Eisenbeiss, Silke A.-Van Knippenberg, Daan-Boerner, Sabine (2008), “Transformational Leadership and Team Innovation: Integrating Team Climate Principles”, *Journal of Applied Psychology*, Cilt.93, Sayı.6, (1438-1446).
- En-Nebhani, Takiyyuddin (2007), *İslam Şahsiyeti*, Cilt.2, Dar-Ül Ümmet Yayınevi, Lübnan.
- Eraslan, Levent (2004), “Liderlikte Post-Modern Bir Paradigma: Dönüşümcü Liderlik”, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, Cilt.1, Sayı.1, (1-32).
- Erdilek Karabay, Melisa (2015), *İşletmelerde Etik ve Etik Liderlik Sigortacılık Sektöründe Bir Araştırma*, Beta Yayınları, İstanbul.
- Erkuş, Ahmet-Günlü Ebru (2008), “Duyusal Zekanın Dönüşümcü Liderlik Üzerine Etkileri”, *İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt.9, Sayı.2, (187-209).
- García-Morales, Victor Jesus-Lloréns-Montes, Francisco Javier-Verdú-Jover, Antonio J. (2008), “The Effects of Transformational Leadership on Organizational Performance Through Knowledge and Innovation”, *British Journal of Management*, Cilt.19, Sayı.4, (299-319).
- García-Morales, Victor Jesus-Jiménez-Barrionuevo, Maria Magdalena-Gutiérrez-Gutiérrez, Leopoldo (2012), “Transformational Leadership Influence on Organizational Performance Through Organizational Learning and Innovation”, *Journal of Business Research*, Cilt.65, Sayı.7, (1040-1050).
- Gilson, Richard L. (2002), *Bridging the Gap between Individual Innovativeness and Group Innovation: An Investigation of the Innovation Process in Work Groups*, Doktora Tezi, Nebraska Üniversitesi, Nebraska.

- Greenhalgh, Trisha-Robert, Glenn-Bate, Paul-Macfarlane, Fraser-Kyriakidou, Olivia (2008), *Diffusion of Innovations in Health Service Organizations: A Systematic Literature Review*, John Wiley Sons, GBR.
- Gupta, Varun-Krishnan Venkat R. (2004), "Impact of Socialization on Transformational Leadership: Role of Leader Member Exchange", *South Asian Journal of Management*, Cilt.11, Sayı.3, (7-20).
- Gümüüüüöüü, Lale-Ilsev, Arzu (2009), "Transformational Leadership, Creativity, and Organizational Innovation", *Journal of Business Research*, Cilt.62, Sayı.4, (461-473).
- Güney, Salih (2012), *Liderlik*, Nobel Yayınevi, Ankara.
- Güney, Salih (2011), *Davranış Bilimleri*, 6. Basım, Nobel Yayınları, Ankara.
- Handa, Meenakshi-Gupta, Nirupma (2009), "Gender Influence on the Innovativeness of Young Urban Indian Online Shoppers", *Vision-The Journal of Business Perspective*, Cilt.13, Sayı.2, (25-32).
- Hinkin, Timothy R-Schriesheim, Chester A. (2008), "An Examination of Nonleadership: From Laissez-faire Leadership to Leader Reward Omission and Punishment Omission", *Journal of Applied Psychology*, Cilt.93, Sayı.6, (1234-1248).
- Howell, Jane M-Avolio, Bruce J. (1993), "Transformational Leadership, Transactional Leadership, Locus of Control, and Support for Innovation: Key Predictors of Consolidated-business-unit Performance", *Journal of Applied Psychology*, Cilt.78, Sayı.6, (891-902).
- Hurt, H. Thomas-Joseph, Katherine-Cook, Chester D. (1977), "Scales for the Measurement of Innovativeness", *Human Communication Research*, Cilt.4, Sayı.1, (58-65).
- Ishak, Noormaşıa Amir (2005), "Promoting Employees' Innovativeness and Organisational Citizenship Behaviour through Superior-Subordinate Relationship in the Workplace", *Research and Practice in Human Resource Management*, Cilt.13, Sayı.2, (16-30).
- Judge, Timothy A.-Piccolo, Ronald F. (2004), "Transformational and Transactional Leadership: A Meta-Analytic Test of Their Relative Validity", *Journal of Applied Psychology*, Cilt.89, Sayı.5, (755-768).
- Jung, Dong I.-Chow, Chee-Wu, Anne (2003), "The role of transformational leadership in enhancing organizational innovation: Hypotheses and some preliminary findings", *The Leadership Quarterly*, Cilt.14, Sayı.4, (525-544).
- Karip, Emin (1998), "Dönüüüümcü Liderlik", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, Cilt.4, Sayı.4, (443-465).
- Kayış, Aliye (2010), "Güvenilirlik Analizi", (Ed.) Şeref Kalaycı, *SPPS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, 5. Baskı, Asil Yayın Dağıtım, Ankara.
- Kılıçer, Kerem (2011), *Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Öğretmen Adaylarının Bireysel Yenilikçilik Profilleri*, Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Kılıçer, Kerem-Odabaşı, H. Ferhan (2010), "Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (BYÖ): Türkçeye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması", *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt.38, Sayı.38, (150-164).
- Küçüksille, Engin (2010), "Çoklu Doğrusal Regresyon Modeli", (Ed.) Şeref Kalaycı, *SPPS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, 5. Baskı, Asil Yayın Dağıtım, Ankara.

- Lowe, Kevin B.-Kroeck, K. Galen.-Sivasubramaniam, Nagaraj (1996), “Effectiveness Correlates of Transformational and Transactional Leadership: A Meta-Analytic Review of the MLQ Literature”, *The Leadership Quarterly*, Cilt.7, Sayı.3, (385-425).
- Lumley, Thomas-Diehr, Paula-Emerson, Scott-Chen, Lu (2002), “The Importance of the Normality Assumption in Large Public Health Data Sets”, *Annu. Rev. Public Health*, Sayı.23, (151–169).
- Luthans, Fred (1995), *Organizational Behavior*, 7th Edition, Literatür Yayıncılık, İstanbul.
- Makri, Marianna-Scandura, Terri A. (2010), “Exploring the Effects of Creative CEO Leadership on Innovation in High-Technology Firms”, *The Leadership Quarterly*, Cilt.21, Sayı.1, (75-88).
- Mehar, Muhammad Ramzan-Sarwar, Bilal-Sundas, Rauf-Asif, Muhammad (2015), “Transformational Leadership Style and Organization”, *A Research Journal of Commerce, Economics, and Social Sciences*, Cilt.9, Sayı.1, (88-101).
- Midgley, David F.-Dowling, Grahame R. (1978), “Innovativeness: The Concept and Its Measurement”, *Journal of Consumer Research*, Cilt.4, Sayı.4, (229–242).
- Nakip, Mahir (2003), *Pazarlama Araştırmaları Teknikler ve (SPSS Destekli) Uygulamalar*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Northouse, Peter G. (2014), *Liderlik Kuram ve Uygulamalar*, 6.Baskı, Sürat Üniversite Yayınları, Çev. Cengiz Şimşek, İstanbul.
- Oğuztürk, Bekir Sami-Türkoğlu Musa (2004), “Yenilik ve Yenilik Modelleri”, *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları*, Cilt.3, Sayı.1, (14-20).
- Omar, W.A. Wan-Hussin, Fauzi (2013), “Transformational Leadership Style and Job Satisfaction Relationship: A Study of Structural Equation Modeling (SEM)” *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Cilt.3, Sayı.2, (346-365).
- Özkalp, Enver-Kirel, Çiğdem (2005), *Örgütsel Davranış*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Palazzo, Guido (2005). “Postnational Constellations of Innovativeness: A Cosmopolitan Approach”, *Technology Analysis & Strategic Management*, Cilt.17, Sayı.1, (55–72).
- Phipps, Simone T.A.-Prieto Leon C. (2011), “The Influence of Personality Factors on Transformational Leadership: Exploring The Moderating Role of Political Skill”, *International Journal of Leadership Studies*, Cilt.6, Sayı.3, (430-447).
- Pieterse, Anne Nederveen-Van Knippenberg, Daan-Schippers, Michaela-Stam, Daan (2010), “Transformational and Transactional Leadership and Innovative Behavior: The Moderating Role of Psychological Empowerment”, *Journal of Organizational Behavior*, Cilt.31, Sayı.4, (609-623).
- Reuvers, Mark-Van Engen, Marloes L-Vinkenburg, Claartje J.-Wilson-Evered, Elisabeth (2008), “Transformational Leadership and Innovative Work Behaviour: Exploring the Relevance of Gender Differences”, *Creativity and Innovation Management*, Cilt.17, Sayı.3, (227-244).
- Robbins, Stephen P.-Judge, Timothy A. (2013), *Örgütsel Davranış*, 14. Basım, Çev. İnci Erdem, Nobel Yayınları, Ankara.
- Rogers, Everett M. (1963), “What are Innovators Like?”, *Theory into Practice*, Cilt.2, Sayı.5, (252-256).
- Rogers, Everett M. (1995), *Diffusion of Innovations*, 5th Edition, Free Press, New York.

- Rogers, Everett M.-Shoemaker, F. Floyd (1971). *Communication of Innovations: A Cross-Cultural Approach*, Free Press, New York.
- Roehrich, Gilles (2004), "Consumer Innovativeness: Concepts and Measurements", *Journal of Business Research*, Cilt.57, Sayı.6, (671-677).
- Rutherford, Matthew W.-Holt, Daniel T. (2007), "Corporate Entrepreneurship: An Empirical Look at the Innovativeness Dimension and Its Antecedents", *Journal of Organizational Change Management*, Cilt.20, Sayı.3, (429-446).
- Sarros, James C.-Cooper, Brian K.-Santora, Joseph C. (2008), "Building a Climate for Innovation through Transformational Leadership and Organizational Culture", *Journal of Leadership & Organizational Studies*, Cilt.15, Sayı.2, (145-158).
- Skogstad, Anders-Einarsen, Stale-Torsheim, Torbjorn-Aasland, Merethe Schanke-Hetland, Hilde (2007), "The Destructiveness of Laissez-Faire Leadership Behavior", *Journal of Occupational Health Psychology*, Cilt.12, Sayı.1, (80-92).
- Tabachnick, Barbara G.-Fidell, Linda S. (2007), *Using Multivariate Statistics*, 5th. Edition, Pearson International Edition, USA, Boston.
- Turhan, Ayça (2009), *Kültürün Tüketici Yenilikçiliği Üzerindeki Etkisi Üzerine bir Uygulama*, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Vaccaro, Ignacio G.-Jansen, Justin J.-Van Den Bosch, Frans A.-Volberda, Henk W. (2012), "Management Innovation and Leadership: The Moderating Role of Organizational Size", *Journal of Management Studies*, Cilt.49, Sayı.1, (28-51).
- Van Aswegen, Anja S.-Engelbrecht, Amos S. (2009), "The Relationship Between Transformational Leadership, Integrity and An Ethical Climate in Organisations", *SA Journal of Human Resource Management*, Cilt.7, Sayı.1, (221-229).
- Van Braak, Johan (2001), "Individual Characteristics Influencing Teachers' Class Use of Computers", *Journal of Educational Computing Research*, Cilt.25, Sayı.2, (141-157).
- Yuan, Feirong-Woodman, Richard W. (2010), "Innovative Behavior in the Workplace: The Role of Performance and Image Outcome Expectations", *Academic Management Journal*, Cilt.53, Sayı.2, (323-342).