

## Gençlik Merkezi Çalışanlarının Dönüşümcü Liderlik Özelliklerinin Yeşil İnovasyon Üzerindeki Etkileri

Yeşim BAYRAKDAROĞLU<sup>1</sup>, Gülcan TEKİN<sup>2</sup>, Büşra UYAR ŞAFAK<sup>1</sup>, Selman EROĞLU<sup>1</sup>

### Özet

#### Yayın Bilgisi

Gönderi Tarihi: 28.09.2023  
Kabul Tarihi: 21.10.2023  
Online Yayın Tarihi:  
21.10.2023

#### Anahtar Kelimeler:

Dönüşümcü Lider, Gönüllü  
Gençlik Lideri, Gençlik  
Faaliyetleri, Yeşil İnovasyon.

#### DOI:

10.55238/seder.1367352

Bu çalışmanın amacı T.C. Gençlik ve Spor Bakanlığı'na bağlı gençlik merkezlerinde görev alan gençlik çalışanları, liderler ve gönüllü gençlik liderlerinin dönüşümcü liderlik özelliklerinin yeşil inovasyon üzerindeki etkilerinin incelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda çalışmada veri toplama aracı olarak Çetiner ve Taş (2011) tarafından geliştirilmiş "Dönüşümcü Liderlik Ölçeği" ile Ebrahimi ve Mirbargkar (2017) tarafından tasarlanan "Yeşil İnovasyon Ölçeği" kullanılmıştır. Çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden biri olan betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Çalışmanın örneklem grubunu Doğu Karadeniz Bölgesi'ndeki gençlik merkezi çalışanlarından oluşan 107 erkek ve 107 kadın olmak üzere toplam 214 kişi oluşturmaktadır. Ölçeklerden elde edilen veriler analizleri için Independent Sample T testi, One Way ANOVA testi, Pearson Korelasyon Analizi ve Basit Doğrusal Regresyon Analizi kullanılmıştır. Çalışma sonucunda katılımcıların dönüşümcü liderlik, hizmet inovasyonu, idari inovasyon, süreç inovasyonu ve toplam yeşil inovasyon algısı düzeylerinin orta düzeyin üzerinde olduğu görülmektedir. Ayrıca dönüşümcü liderlik ile hizmet inovasyonu ( $r=,633$ ;  $p<0,05$ ), idari inovasyon ( $r=,687$ ;  $p<0,05$ ), süreç inovasyonu ( $r=,658$ ;  $p<0,05$ ) ve toplam yeşil inovasyon ( $r=,683$ ;  $p<0,05$ ) algı düzeyleri arasında pozitif yönde orta düzeyin üzerinde anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

## The Effects of Transformational Leadership Qualities of Youth Center Staff on Green Innovation

### Abstract

#### Article Info

Received: 28.09.2023  
Accepted: 21.10.2023  
Online Published:  
21.10.2023

#### Keywords:

Transformational Leader,  
Volunteer Youth Leader,  
Youth Activities, Green  
Innovation

The aim of this study is to examine the effects of transformational leadership qualities of youth workers, leaders, and volunteer youth leaders working in youth centers affiliated with the Ministry of Youth and Sports of the Republic of Turkey on green innovation. For this purpose, the "Transformational Leadership Scale" developed by Çetiner and Taş (2011) and the "Green Innovation Scale" designed by Ebrahimi and Mirbargkar (2017) were used as data collection tools in the study. The descriptive survey model, one of the qualitative research methods, was employed in the study. The sample group of the study consists of a total of 214 individuals, including 107 males and 107 females, who are youth center employees in the Eastern Black Sea Region. Independent Sample T-test, One Way ANOVA test, Pearson Correlation Analysis, and Simple Linear Regression Analysis were used for the analysis of the data obtained from the scales. As a result of the study, it was observed that the participants' levels of perception of transformational leadership, service innovation, administrative innovation, process innovation, and total green innovation were above the moderate level. Furthermore, it was determined that there is a significant positive relationship above the moderate level between transformational leadership and perception levels of service innovation ( $r=,633$ ;  $p<0,05$ ), administrative innovation ( $r=,687$ ;  $p<0,05$ ), process innovation ( $r=,658$ ;  $p<0,05$ ), and total green innovation ( $r=,683$ ;  $p<0,05$ ).

<sup>1</sup> Gümüşhane Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Gümüşhane / Türkiye e.mail: [yesimsongun@hotmail.com](mailto:yesimsongun@hotmail.com), ORCID: 0000-0003-1460-4780

<sup>2</sup> Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Ağrı / Türkiye e.mail: [gulcantekin35@gmail.com](mailto:gulcantekin35@gmail.com), ORCID: 0000-0003-1630-4562

<sup>3</sup> Gümüşhane Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Gümüşhane / Türkiye e.mail: [busruayar94@icloud.com](mailto:busruayar94@icloud.com), ORCID: 0000-0001-9067-0523

<sup>4</sup> Gümüşhane Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Gümüşhane / Türkiye e.mail: [selmaneroglu29@hotmail.com](mailto:selmaneroglu29@hotmail.com), ORCID: 0009-0007-5959-5968

### Giriş

Toplum olgusu içinde var olan insanlar belirli hedeflere ulaşmak amacıyla gruplar oluştururlar. Bir arada ve topluluklar halinde yaşamının vermiş olduğu ihtiyaçlar neticesinde bu grupları yönetecek ve hedeflerine ulaştıracak liderlere ihtiyaç duyarlar (Eren, 2014). Özellikle sürekli gelişen ve değişen günümüz yönetim anlayışında liderlere olan ihtiyaç çok daha fazladır (Özlem ve Serinkan, 2020).

Liderlik, örgüt üyelerinin kurumsal olarak belirlenen hedeflere yönelik davranış ve tutumlarını etkileyen önemli bir faktördür. Bu bağlamda liderler, kurumların hedeflerini belirleyerek örgüt elemanlarıyla güçlü ilişkiler kurar ve onların hem performans hem de motivasyon düzeylerini yükseltmelerine yardımcı olur (Gedik, 2020). Alan yazında liderlik kavramının birçok tanımı vardır. Kılınç (2019) liderliği, ihtiyaç duyulduğu ve duyulacağı konularda örgüte yön vermek, çalışanların güdülenmesini sağlayıp daha verimli çalışmalarına etki etmek, kurumsal sorunları kalıcı bir şekilde ortadan kaldırmak ve örgütsel hedeflere ulaşmayı kolaylaştırmak şeklinde tanımlamıştır. Bir başka tanımda ise liderlik, öncülük eden bireylerle onları takip etmeyi seçenler arasındaki ilişki olarak tanımlanmıştır; aynı zamanda grup insanın faaliyetlerini bir hedefe yönlendirme ve koordine etme davranışını olarak ifade edilmiştir (Al-Sawai, 2013; Kouzes ve Posner, 2006).

Günümüzde küreselleşmenin getirdiği rekabet ortamının daha belirgin hale geldiği, hızlı değişimler yaşandığı ve teknolojik gelişmelerin hızlandığı bir dönemde işletmelerin ayakta kalabilmeleri ve faaliyetlerini devam ettirebilmeleri farklı liderlik tarzlarını ortaya çıkarmıştır. Dolayısıyla günümüz kurumlarının başarılı olabilmesi için klasik liderlik tarzlarının yanı sıra çağdaş liderlik tarzlarının benimsenmesi bir mecburiyet haline gelmiştir (Eryeşil ve İraz, 2017). Tanımlanmış birçok liderlik tarzı olduğu görülmektedir. Bu liderlik tarzlarından biri de dönüşümcü liderlik tarzıdır (Sfantou ve ark., 2017).

Dönüşümcü liderlik tarzı, çalışanlar arasında ilişkiler kurma ve motive etme, (Frandsen, 2014), örgüt vizyonunda ve stratejilerinde değişim yapabilme yeteneği (Daft, 2000) olarak karakterize edilir. Dönüşümcü liderler genellikle güven telkin etme, çalışanlara saygı duyma ve ortak bir vizyon aracılığıyla hareket etme yeteneğine sahiptirler. Bu da üretkenliğin artmasına, çalışanların moralinin ve iş tatmininin güçlenmesine sebep olur (Frandsen, 2014). Bu ifadelerden anlaşılacağı üzere dönüşümcü liderliğin temelini, çalışanlardan beklenenin ötesinde bir performans sergilemesi için motive edilmeleri ön plana çıkmaktadır (Conger, 1999).

Dönüşümcü liderler, örgütlerin yeniliklere ve değişime daha açık olmalarını sağlarlar. Bu donanımları ve yetenekleri sayesinde sürekli evrilen ekonomik yapıda söz konusu örgütlerin ayakta kalabilmelerini mümkün kılarlar. Bu nedenle dönüşümcü liderlik tarzının, örgüt kültürü ve işletmelerin yenilikçiliği arasında yakın bir ilişki olduğu söylenebilir (Mohammed ve Baş, 2020). Görker ve Erdil (2018) yaptıkları bir araştırmada dönüşümcü liderin, yenilikçi düşünce süreçlerine, proaktifliğe ve yenilikçi yaklaşımlara değer veren bir iklimi oluşturmaları sayesinde, örgütün girişimci yönünü güçlendirdiğini ifade etmiştir. Bu ifadelerden anlaşılacağı üzere yenilikçiliğin herhangi bir örgüt için zor şartlardaki rekabet ortamına uyum sağlaması açısından hayati bir önem taşıdığı söyleyebiliriz.

Örgütlerin sürdürülebilir büyüme, rekabet gücü ve yüksek performans açısından başarının anahtarı olarak görülen yenilikçilik diğer bir ifade ile inovasyon (Gemici ve Zehir, 2019); Belirli bir sürecin neticesinde oluşan ve birbirleriyle bağlantılı olan birçok yeniliğin adım adım gelme durumu (Solheim, 2017), yeni ve farklı fikir ve uygulamaların çalışanlar tarafından algılanması (Rogers ve ark., 2014), değişik ve yeni fikirleri geliştirerek değer katan, özgün ürün ve hizmet ortaya koyma (Dursun, 2017) gibi birçok farklı şekilde tanımlanabilir.

Genelde inovasyon deyince ilk düşünülen şey teknolojik icatlar ve buluşlardır. Fakat inovasyon terimi sadece teknolojik ilerlemeleri değil aynı zamanda örgütlerin ürün, süreç, davranış, pazarlama ve strateji gibi alanlardaki gelişmelerini de kapsar. Bu noktada, örgütsel inovasyon kavramı karşımıza çıkar (Çağlıyan ve ark., 2021). Örgütsel inovasyon, stratejik yaklaşımlarla birleşen yenilikçi süreçler ve davranışların, yeni ürün veya hizmetleri yeni pazarlara taşıma yeteneği olarak tanımlanmaktadır (Wang ve Ahmed, 2004).

Jorna (2017) inovasyonun ürün, hizmet ve organizasyon yapılarıyla birlikte insanların zihnindeki bilgilerle ilişkili olduğunu, inovasyonun iş birliği gerektirdiğini, özellikle de inovasyonun sürekli ve kalıcı bir süreç olarak algılandığını belirtmiştir. Bu ifade inovasyon çalışmalarında sürdürülebilirlik yaklaşımına yani diğer bir ifade ile yeşil inovasyon kavramına dikkat çekmiştir (Açıkalin ve Kayabaşı, 2019). Akademik literatüre göre yeşil inovasyon genel inovasyonun bir alt kümesidir (Wagner, 2008).

Yeşil inovasyonlar, örgütlerin hedefleri doğrultusunda yeni fikirlerin geliştirilmesi ve uygulanmasına ek olarak çevresel yüklerin azaltılmasına veya ekolojik sürdürülebilirlik hedeflere ulaşılmasına katkı sağlayan organizasyonlar, ürünler ve süreç olarak tanımlanabilir (Ben Arfi ve ark., 2018). Yeşil inovasyonu genel inovasyondan ayıran iki farklı özellikten bahsedebiliriz. Bunlardan ilki yeşil inovasyon çevreyi ve doğal kaynakları korurken rekabet gücünü arttırmanın bir yolu olarak da örgütün çevresel ayak izini azaltmayı hedefler. İkincisi ise sadece ürün, süreç, teknoloji, pazarlama gibi genel inovasyon yöntemleri ile sınırlı kalmayıp aynı zamanda sosyal ve kurumsal yapılarıdaki inovasyonları da içerir (Lampikoski ve ark., 2014).

Alan yazın incelendiğinde yeşil inovasyonun son zamanlarda araştırmacılar tarafından incelenen güncel bir konu olduğu ve ilgili çalışmaların niceliksel olarak yeterli olmadığı görülmüştür. Türkiye Gençlik Spor Bakanlığı'nın 'Yeşil Beceriler Projesi' isimli çalışmasından da ilham alınarak bu çalışmanın yapılması tasarlanmış ve çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmüştür. Bu bilgiler ışığında çalışmamızın amacı Türkiye'de Gençlik ve Spor Bakanlığı'na bağlı gençlik merkezlerinde görev alan gençlik çalışanları, liderler ve gönüllü gençlik liderlerinin dönüşümcü liderlik özelliklerinin yeşil inovasyon üzerindeki etkilerinin incelenmesidir. Çalışmanın hipotezi katılımcıların dönüşümcü liderlik özellikleri ile inovasyonun alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olacağı yönündedir.

## **Materyal ve Yöntem**

### ***Araştırmanın Modeli***

Bu çalışma Türkiye'de Gençlik ve Spor Bakanlığı'na bağlı gençlik merkezlerinde görev alan gençlik çalışanları, liderler ve gönüllü gençlik liderlerinin dönüşümcü liderlik özelliklerinin yeşil inovasyon üzerindeki etkilerini incelenmesi amacıyla hazırlanmıştır. Araştırmada, nicel araştırma yöntemlerinde genel tarama modelleri olan betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma Gümüşhane Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'nca onaylanmıştır (28.02.2023 tarih, 2023/1 sayı).

### **Çalışma Grubu**

Araştırmada tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Çalışmanın evreni Karadeniz Bölgesi il merkezlerindeki Gençlik Merkezlerden oluşan 560 kadar kişidir. Örneklem grubu ise Doğu Karadeniz Bölgesinde bulunan Gümüşhane, Bayburt, Trabzon, Giresun, Ordu, Rize, Artvin İl Gençlik Merkezi çalışanlarından 107 erkek ve 107 kadın olmak üzere toplam 214 kişidir.

**Tablo 1.** Araştırmaya Katılanların Demografik Bilgilerine İlişkin Frekans ve Yüzdeler Dağılımları

Değişken	Kategori	f	%
Cinsiyet	Kadın	107	50,0
	Erkek	107	50,0
Eğitim durumu	Lise	28	13,1
	Ön lisans	21	9,8
	Lisans	134	62,6
	Lisansüstü	31	14,5
Yaş	18-20	38	17,8
	23-27	37	17,3
	28-32	53	24,8
	33-37	52	24,3
	38 ve üstü	34	15,9
Serbest zamanın değerlendirilmesinde sporla ilgilenme durumu	Evet	140	65,4
	Hayır	74	34,6
Lisanslı kulüp düzeyinde sporla ilgilenme durumu	Evet	77	36,0
	Hayır	137	64,0
Çevreye karşı duyarlı olma durumu	Evet	210	98,1
	Hayır	4	1,9
Yeşil Beceriler Gönüllülük Kampına katılma durumu	Evet	21	9,8
	Hayır	193	90,2
Ekolojik okuryazarlık eğitimi olma durumu	Evet	39	18,2
	Hayır	175	81,8
Hareketsiz yaşamın insanların yeşil becerilerindeki etkisine ilişkin görüşleri	Olumlu	37	17,3
	Kararsızım	40	18,7
	Olumsuz	137	64,0

Tablo incelendiğinde, katılımcıların %50'sinin kadın, %50'sinin erkek olduğu, %13,1'inin lise, %9,8'inin ön lisans, %62,6'sının lisans, %14,5'inin lisansüstü mezunu olduğu, %17,8'inin 18-20, %17,3'ünün 23-27, %24,8'inin 28-32, %24,3'ünün 33-37, %15,9'unun ise 38 ve üstü yaşında olduğu görülmektedir. Katılımcıların %65,4'ünün serbest zamanlarında sporla uğraştığı, %34,6'sının uğraşmadığı, %36'sının lisanslı kulüp düzeyinde sporla uğraştığı, %64'ünün uğraşmadığı, %98,1'inin çevreye duyarlı olduğu, %1,9'unun olmadığı, %9,8'inin Yeşil Beceriler Gönüllülük Kampına katıldığı, %90,2'sinin katılmadığı, %18,2'sinin ekolojik okuryazar olduğu, %81,8'inin olmadığı görülmektedir. Katılımcıların %17,3'ünün hareketsiz yaşamın insanların yeşil becerilerini olumlu yönde etkilediğini, %18,7'sinin kararsız, %64'ünün olumsuz yönde etkilediğini düşündüğü görülmektedir.

### **Veri Toplama Araçları**

#### **Kişisel Bilgi Formu**

Katılımcıların demografik bilgilerini belirleyebilmek amacıyla araştırmacılar tarafından oluşturulan kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Kişisel bilgi formunda katılımcıların cinsiyeti, eğitim durumu ve yaşı ile birlikte serbest zamanı değerlendirmek için herhangi bir spor branşı ile uğraşmaları, lisanslı kulüp düzeyinde herhangi bir spor yapıp yapmama durumuna cevap aranan sorular sorulmuştur.

Bu soruların yanın da çevreye karşı duyarlılıkları, yeşil beceriler gönüllülük kampına katılım durumları, ekolojik okur yazarlık eğitimine katılım durumları ve hareketsiz yaşamın insanların yeşil becerilerini ne yönde etkilediğini düşünüyorsunuz şeklinde sorular yer almaktadır.

#### *Dönüşümcü Liderlik Ölçeği*

Dönüşümcü liderlik ölçeği, Ali ve Çetiner (2011) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek bireysel destek sağlama, davranış modeli oluşturma, entelektüel uyarım, grup amaçlarının kabulünü güçlendirme, vizyon belirleme ve geliştirme, yüksek performans beklentisine sahip olma şeklinde 7 alt boyuttan oluşan ölçek 5'li likert sistemi ile ölçülmektedir.

#### *Yeşil İnovasyon Ölçeği*

Ölçek, Ebrahimi ve Mirbargkar (2017) tarafından gerçekleştirilmiştir. Hizmet inovasyonunu (5 madde), idari inovasyon (5 madde) ve süreç inovasyonu (5 madde) olmak üzere üç boyuttan oluşan ölçekte toplam 15 madde yer almaktadır. Ölçeğin cronbach alpha güvenilirlik katsayısı =0,92 olarak bildirmiştir.

Araştırma kapsamında elde edilmiş olan veriler ilgili paket ile programıyla analiz edilmiştir. Analiz işlemlerinde öncelikle ölçek verilerine güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Verilerin normal dağılıma uygunluğunun belirlenmesi için çarpıklık basıklığa bakılmıştır.

**Tablo 2.** Ölçek Puanlarına İlişkin Güvenilirlik ve Normallik Analizi Sonuçları

Alt boyut	Cronbach's Alpha ( $\alpha$ )	Çarpıklık	Basıklık
Dönüşümcü liderlik	0,98	-1,06	0,68
Hizmet inovasyonu	0,94	-0,33	-0,37
İdari inovasyon	0,93	-0,25	-0,39
Süreç inovasyonu	0,95	-0,30	-0,34
Toplam yeşil inovasyon	0,98	-0,26	-0,38

Tablo incelendiğinde, ölçek puanlarının analiz için yeterli düzeyde güvenilir olduğu ( $\alpha > 0,60$ ) görülmektedir. Verilerin normal dağılıma uygunluğunun incelenmesinde çarpıklık basıklık değerlerine bakıldığında ise değerlerin -2 ile +2 arasında yer aldığı ve normal dağılıma uygun olduğu görülmektedir.

#### *Verilerin Analizi*

Verilerin normal dağılıma uygun olması nedeniyle serbest zamanın değerlendirilmesinde sporla uğraşma durumu, Yeşil Beceriler Gönüllülük Kampına katılma durumu ve ekolojik okuryazarlık eğitimi olma durumu değişkenleri ile ölçek puanlarının karşılaştırılmasında Independent Sample T testi, hareketsiz yaşamın insanların yeşil becerilerindeki etkisine ilişkin görüşleri ile ölçek puanlarının karşılaştırılmasında ise One Way ANOVA analizi uygulanmıştır. Liderlik ile inovasyon arasındaki ilişkinin incelenmesinde Pearson Korelasyon Analizi, liderliğin hizmet inovasyonu, idari inovasyon, süreç inovasyonu ve toplam yeşil inovasyon üzerindeki etkisinin incelenmesinde ise Basit Doğrusal Regresyon Analizi kullanılmıştır.

## Bulgular

**Tablo 3.** Ölçek Puanlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Alt boyut	N	Puan aralığı	X	SS
Dönüşümcü liderlik	214	1-5	4,08	0,88
Hizmet inovasyonu	214	1-5	3,59	1,01
İdari inovasyon	214	1-5	3,52	0,99
Süreç inovasyonu	214	1-5	3,48	1,05
Toplam yeşil inovasyon	214	1-5	3,53	0,98

Tablo incelendiğinde, katılımcıların dönüşümcü liderlik, hizmet inovasyonu, idari inovasyon, süreç inovasyonu ve toplam yeşil inovasyon algısı düzeylerinin orta düzeyin üzerinde olduğu görülmektedir.

**Tablo 4.** Araştırmaya Katılanların Dönüşümcü Liderlik ve Yeşil İnovasyon Ölçekleri Puanlarının Serbest Zamanın Değerlendirilmesinde Sporla İlgilenme Durumuna Göre Karşılaştırılması

Alt boyut	Sporla ilgilenme durumu	N	X	SS	t	p
Dönüşümcü liderlik	Evet	140	4,04	0,91	-,826	,410
	Hayır	74	4,15	0,81		
Hizmet inovasyonu	Evet	140	3,58	1,03	-,276	,783
	Hayır	74	3,62	1,00		
İdari inovasyon	Evet	140	3,54	0,96	,373	,710
	Hayır	74	3,48	1,06		
Süreç inovasyonu	Evet	140	3,50	1,01	,383	,702
	Hayır	74	3,44	1,13		
Toplam yeşil inovasyon	Evet	140	3,54	0,96	,167	,867
	Hayır	74	3,51	1,02		

Tablo incelendiğinde, katılımcıların serbest zamanlarını değerlendirmede sporla ilgilenme durumlarına göre dönüşümcü liderlik, hizmet inovasyonu, idari inovasyon, süreç inovasyonu ve toplam yeşil inovasyon algı düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık olmadığı görülmektedir ( $p>0,05$ ).

**Tablo 5.** Araştırmaya Katılanların Dönüşümcü Liderlik ve Yeşil İnovasyon Ölçekleri Puanlarının Yeşil Beceriler Gönüllülük Kampı'na Katılma Durumuna Göre Karşılaştırılması

Alt boyut	Kampa katılma durumu	N	X	SS	t	p
Dönüşümcü liderlik	Evet	21	4,19	0,79	,594	,553
	Hayır	193	4,07	0,89		
Hizmet inovasyonu	Evet	21	3,56	0,92	-,145	,884
	Hayır	193	3,60	1,03		
İdari inovasyon	Evet	21	3,54	1,05	,117	,907
	Hayır	193	3,52	0,99		
Süreç inovasyonu	Evet	21	3,53	0,92	,251	,802
	Hayır	193	3,47	1,07		
Toplam yeşil inovasyon	Evet	21	3,55	0,93	,079	,937
	Hayır	193	3,53	0,99		

Tablo incelendiğinde, katılımcıların Yeşil Beceriler Gönüllülük Kampı'na katılma durumlarına göre dönüşümcü liderlik, hizmet inovasyonu, idari inovasyon, süreç inovasyonu ve toplam yeşil inovasyon algı düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık olmadığı görülmektedir ( $p>0,05$ ).

**Tablo 6.** Araştırmaya Katılanların Dönüşümcü Liderlik ve Yeşil İnovasyon Ölçekleri Puanlarının Ekolojik Okuryazarlık Eğitiminin Olması Durumuna Göre Karşılaştırılması

Alt boyut	Ekolojik okuryazarlık durumu	N	X	SS	t	p
Dönüşümcü liderlik	Evet	39	3,92	1,00	-1,225	,222
	Hayır	175	4,11	0,85		
Hizmet inovasyonu	Evet	39	3,45	1,05	-,997	,320
	Hayır	175	3,63	1,01		
İdari inovasyon	Evet	39	3,35	1,06	-1,147	,253
	Hayır	175	3,56	0,98		
Süreç inovasyonu	Evet	39	3,34	1,06	-,886	,377
	Hayır	175	3,51	1,05		
Toplam yeşil inovasyon	Evet	39	3,38	1,03	-1,045	,297
	Hayır	175	3,56	0,97		

Tablo incelendiğinde, katılımcıların ekolojik okuryazarlık durumlarına göre dönüşümcü liderlik, hizmet inovasyonu, idari inovasyon, süreç inovasyonu ve toplam yeşil inovasyon algı düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık olmadığı görülmektedir ( $p>0,05$ ).

**Tablo 7.** Araştırmaya Katılanların Dönüşümcü Liderlik ve Yeşil İnovasyon Ölçekleri Puanlarının Hareketsiz Yaşamın İnsanların Yeşil Becerilerindeki Etkisine İlişkin Görüşlerine Göre Karşılaştırılması

Alt boyut	Etki durumu	N	X	SS	F	p	Gruplar arası fark
Dönüşümcü liderlik	Olumlu	37	4,21	0,82	3,240	,041	1>2, 2<3
	Kararsızım	40	3,77	0,96			
	Olumsuz	137	4,13	0,86			
Hizmet inovasyonu	Olumlu	37	3,75	0,89	3,350	,037	1>2, 2<3
	Kararsızım	40	3,23	0,97			
	Olumsuz	137	3,66	1,04			
İdari inovasyon	Olumlu	37	3,71	1,02	2,151	,119	-
	Kararsızım	40	3,26	0,89			
	Olumsuz	137	3,54	1,01			
Süreç inovasyonu	Olumlu	37	3,66	1,00	1,899	,152	-
	Kararsızım	40	3,22	0,95			
	Olumsuz	137	3,51	1,09			
Toplam yeşil inovasyon	Olumlu	37	3,71	0,91	2,569	,079	-
	Kararsızım	40	3,23	0,90			
	Olumsuz	137	3,57	1,01			

Tablo incelendiğinde, katılımcıların hareketsiz yaşamın insanların yeşil becerilerindeki etkisine ilişkin görüşlerine göre idari inovasyon, süreç inovasyonu ve toplam yeşil inovasyon algı düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık olmadığı görülmektedir ( $p>0,05$ ).

**Tablo 8.** Dönüşümcü Liderlik ile Yeşil İnovasyon Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

		1	2	3	4	5
1. Dönüşümcü liderlik	r	-				
	p					
2. Hizmet inovasyonu	r	,633	-			
	p	,000				
3. İdari inovasyon	r	,687	,891	-		
	p	,000	,000			
4. Süreç inovasyonu	r	,658	,878	,919	-	
	p	,000	,000	,000		
5. Toplam yeşil inovasyon	r	,683	,956	,970	,968	-
	p	,000	,000	,000	,000	

Tablo incelendiğinde, dönüşümcü liderlik ile hizmet inovasyonu ( $r=,633$ ;  $p<0,05$ ), idari inovasyon ( $r=,687$ ;  $p<0,05$ ), süreç inovasyonu ( $r=,658$ ;  $p<0,05$ ) ve toplam yeşil inovasyon ( $r=,683$ ;  $p<0,05$ ) algı düzeyleri arasında pozitif yönde orta düzeyin üzerinde anlamlı ilişki olduğu görülmektedir.

**Tablo 9.** Dönüşümcü Liderliğin Hizmet İnovasyonu Üzerindeki Etkisine İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi

	Değişken	B	Std. Hata	$\beta$	t	p
Model 1	Sabit	2,104	,172		12,230	,000
	Hizmet inovasyonu	,549	,046	,633	11,914	,000
$r=,633$ ; $r^2=,401$ ; $F(1,212)=141,954$ ; $p=,000$						
Model 2	Sabit	1,937	,161		12,007	,000
	İdari inovasyon	,608	,044	,687	13,782	,000
$r=,687$ ; $r^2=,473$ ; $F(1,212)=189,936$ ; $p=,000$						
Model 3	Sabit	2,164	,157		13,763	,000
	Süreç inovasyonu	,550	,043	,658	12,709	,000
$r=,658$ ; $r^2=,432$ ; $F(1,212)=161,529$ ; $p=,000$						
Model 4	Sabit	1,921	,164		11,699	,000
	Toplam yeşil inovasyon	,611	,045	,683	13,627	,000
$r=,683$ ; $r^2=,467$ ; $F(1,212)=185,685$ ; $p=,000$						

Tablo incelendiğinde, dönüşümcü liderlik algısının hizmet inovasyonu algısı üzerinde %40,1, idari inovasyon algısı üzerinde %47,3, süreç inovasyonu algısı üzerinde %43,2, toplam yeşil inovasyon algısı üzerinde ise %46,7 oranında anlamlı düzeyde etkisinin olduğu görülmektedir ( $p<0,05$ ).

## Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmada T.C. Gençlik ve Spor Bakanlığı'na bağlı gençlik merkezlerinde görev alan gençlik çalışanları, liderler ve gönüllü gençlik liderlerinin dönüşümcü liderlik özelliklerinin yeşil inovasyon üzerindeki etkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda literatür incelendiğinde dönüşümcü liderlik üzerine birçok araştırma bulunurken yeşil inovasyon, üzerinde daha az çalışılan bir alan olmuştur. Araştırmacılar dönüşümcü liderliğin yeşil inovasyona olan etkisini demografik özellikler ve ölçeklere verilen cevaplar doğrultusunda incelemiştir.

Yapılan çalışmada elde edilen veriler incelendiğinde katılımcıların dönüşümcü liderlik, hizmet inovasyonu, idari inovasyon, süreç inovasyonu ve toplam yeşil inovasyon algısı düzeylerinin orta düzeyin üzerinde olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle, işletmelerde liderin dönüşümcü liderlik sergileme seviyesindeki artışın, işletmenin yeşil inovasyon seviyesinde de bir artışa yol açabileceği söylenebilir. Khalili, (2016) dönüşümcü liderlik ile işletmenin inovasyon yeteneği arasındaki ilişkiyi incelemiş, dönüşümcü liderin astların yaratıcılığı ve örgütün inovasyon yeteneği üzerinde olumlu etkisinin olduğu sonucunu ortaya çıkarmıştır. Literatürde dönüşümcü liderlerin inovasyona önderlik etmek için gerekli olan yönlendirme becerisini kullanabilen önemli unsurlardan biri olduğu belirtilmektedir (Jyoti ve Dev, 2015). Bu noktada yeşil inovasyonu benimsetmek amaçlı dönüşümcü liderlerin etkin olabileceği söylenebilir. Akgün ve Sarıbudak (2023) yaptıkları çalışmada dönüşümcü liderlerin, liderliklerine ilişkin sahip oldukları her özelliğin, bireysel yenilikçiliğe ait özellikleriyle olumlu yönde ilişkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır. Aynı çalışmada yazarlar bireysel yenilikçiliği benimseyen gençlik çalışanlarının aynı zamanda ilham verici motivasyona, ideal etkiye, fikir önderliğine ve zihinsel teşvik özelliklerine sahip olduklarını sonucuna ulaşmıştır. Bu durum çalışmayı



destekler niteliktedir (Akgün ve Sarıbudak, 2023). Akgün ve ark., (2019) çalışmalarında, dönüşümcü liderliğin ilham verici motivasyon alt boyutu ile bireysel yenilikçiliğin değişime direnç, fikir önderliği, deneyime açıklık, risk alma alt boyut puanlarıyla yenilikçilik toplam puanı arasında pozitif yönlü anlamlı; dönüşümcü liderlik alt boyutlarından ideal etki, bireysel ilgi ve entelektüel uyarım ile bireysel yenilikçilik değişime direnç, fikir önderliği deneyime açıklık, risk alma alt boyutları ve yenilikçilik toplam puanları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna ulaşmıştır. Erdoğan, (2022), yılında yaptığı çalışmada ‘Dönüşümcü liderliğin yeşil inovasyon üzerindeki etkisinde yeşil insan kaynaklarının aracı rolü’ nü araştırmıştır. Araştırmada dönüşümcü lider davranışının, inovasyon süresi boyunca yeni fikirlerin geliştirilmesi ve yeni atılımlar yapılması adına faydalı olabileceği sonucuna ulaşmıştır. Dönüşümcü lider, ekipteki kişilerin ortaya çıkan aksaklıkları farklı bakış açısı ile görmeleri için onları teşvik eden bir katalizör görevindedir. Dönüşümcü liderin inovasyon performansını olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Dönüşümcü liderler, organizasyon içinde örgüt çalışanlarını yeniliğe yönlendiren (Gumusluoglu ve Ilsev, 2009), hedeflerine nasıl ulaşacaklarını seçme özgürlüğü veren (Jung ve ark., 2008), yeniliğe teşvik eden (Sarros ve ark., 2008), kritik bir etken (Elkins ve Keller, 2003) görevi görmektedir. Elde edilen sonuçlar bu çalışma sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

Elde edilen veri incelendiğinde katılımcıların serbest zamanlarını değerlendirmede sporla ilgilenme durumlarına göre dönüşümcü liderlik, hizmet inovasyonu, idari inovasyon, süreç inovasyonu ve toplam yeşil inovasyon algı düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık olmadığı görülmektedir ( $p>0,05$ ). Yapılan bir çalışmada serbest zamanlarını sporla değerlendiren gençlik çalışanlarının bir gruba üye olma, grup lideri olma gibi özelliklerin ön plana çıktığı görülmektedir (Beltekin ve Kuyulu, 2019). Bu durum bu çalışma sonuçları ile örtüşmemektedir.

Çalışmada katılımcıların Yeşil Beceriler Gönüllülük Kampı’na katılma durumlarına göre dönüşümcü liderlik, hizmet inovasyonu, idari inovasyon, süreç inovasyonu ve toplam yeşil inovasyon algı düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık olmadığı görülmektedir ( $p>0,05$ ). Literatür incelendiğinde bu kampa yönelik herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Çalışmalarda bu kampı demografik bir nitelik olarak alınmamıştır. Bu durumda bu çalışmanın özgünlüğünü ifade ettiği düşünülmektedir.

Araştırmada katılımcıların ekolojik okuryazarlık durumlarına göre dönüşümcü liderlik, hizmet inovasyonu, idari inovasyon, süreç inovasyonu ve toplam yeşil inovasyon algı düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık olmadığı görülmektedir ( $p>0,05$ ). Bu çalışma kapsamında ekolojik okur yazarlığın dönüşümcü liderlik ve yeşil inovasyon üzerinde bağlayıcı bir etkisinin bulunmadığı söylenebilir.

Çalışmada, katılımcıların hareketsiz yaşamın insanların yeşil becerilerindeki etkisine ilişkin görüşlerine göre idari inovasyon, süreç inovasyonu ve toplam yeşil inovasyon algı düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık olmadığı görülmektedir ( $p>0,05$ ). Dönüşümcü liderlik ve hizmet inovasyonu algı düzeylerinde ise hareketsiz yaşamın insanların yeşil becerilerini olumlu ve olumsuz yönde etkilediğini düşünen katılımcıların algı düzeylerinin kararsız olan katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir ( $p<0,05$ ).

Elde edilen Tablo incelendiğinde, dönüşümcü liderlik ile hizmet inovasyonu ( $r=,633$ ;  $p<0,05$ ), idari inovasyon ( $r=,687$ ;  $p<0,05$ ), süreç inovasyonu ( $r=,658$ ;  $p<0,05$ ) ve toplam yeşil inovasyon ( $r=,683$ ;  $p<0,05$ ) algı düzeyleri arasında pozitif yönde orta düzeyin üzerinde anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. (Mohammed ve Baş, (2020) yaptıkları çalışmalarında dönüşümcü liderliğin örgütsel yenilik tutumuna olumlu yönde ve anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Erdoğan (2022) yaptığı bir araştırmada sonucunda ise dönüşümcü liderliğin yeşil inovasyon üzerinde olumlu yönde ve anlamlı bir etkisinin olduğunu tespit edilmiştir. Ulaşılan sonuçlar çalışmayı destekler niteliktedir.

Çalışmada elde edilen bir başka sonuç incelendiğinde, dönüşümcü liderlik algısının hizmet inovasyonu algısı üzerinde %40,1, idari inovasyon algısı üzerinde %47,3, süreç inovasyonu algısı üzerinde %43,2, toplam yeşil inovasyon algısı üzerinde ise %46,7 oranında anlamlı düzeyde etkisinin olduğu görülmektedir ( $p<0,05$ ). Bu sonucu destekleyen farklı bir çalışmada, liderlerin dönüştürücü liderlik davranışları arttıkça, işletmelerin inovasyon düzeyinin ve inovasyon kültürünün artabileceği sonucuna ulaşılmıştır (Tetik ve ark., 2019).

Sonuç olarak örgütlerin temel hedeflerine ulaşması için motive edici bir lider ve inovasyonel çalışmalar gerekmektedir. Bu doğrultuda yeniliklere açık dönüşümcü liderlik kavramı da önem kazanmaktadır. Günümüz dünyasında karşı karşıya kaldığımız önemli bir etkende iklim değişikliği, çevresel bozulmalar ve küresel ısınma gibi çevre sorunlarıdır. Bu hususta yeşil çevre ve yeşil inovasyon kavramı dikkat çekmektedir. Yapılan bu çalışmanın sonucundan da elde edilen verilere dayanarak dönüşümcü liderliğin yeşil inovasyon üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

## Öneriler

- Dönüşümcü liderlik ve inovasyon kültürü konusunda kamu kurumlarına yönelik ankete dayalı ya da başka yöntemlerle araştırmalar yapılabileceğini düşünmekteyiz.
- Dönüşümcü liderlik ve inovasyon kültürü konusu kamu ya da özel tüm kurumlar için önem taşımaktadır. Dolayısıyla kamu kurumlarına dönüşümcü liderlik ve inovasyon kültürüne ilişkin farkındalık yaratmaya yönelik seminerler verilebileceğini düşünmekteyiz.
- Gençlik ve Spor Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı tüm eğitim personellerine (antrenör, gençlik lideri, spor eğitim uzmanı ve öğretmenler) günümüz yeniliklerine hakim olmaları adına dönüşümcü liderlik üzerine hizmet içi eğitim düzenlenebileceğini düşünmekteyiz.
- Dönüşümcü liderlik ve inovasyon kültürü konusunda farklı örneklerle çalışılarak yeni araştırmalara ışık tutulabileceğini düşünmekteyiz.

## Kaynaklar

- Açıklım, N., ve Kayabaşı, A. (2019). İşletmelerin sürdürülebilir inovasyon faaliyetleri: pazarlama bakış açisiyle nitel bir inceleme (Sustainable Innovation Activities of Businesses: A Qualitative Study via Marketing Perspective). *The Journal of Marketing Theory and Practice*, 5, 191–220.
- Akgün, N., Özdemir, T., Yıldız, K., Cerit, Y., ve Yılmaz, Ö. (2019). The relationship between school principals' paternalistic leadership behavior and the level of classroom teachers' organizational ostracism. *Bartın University Journal of Faculty of Education*, 8(3), 1088–1105.

- Akgün, N., ve Sarıbudak, D. (2023). Okul yöneticilerinin algıladıkları dönüşümsel liderlik davranışları ile bireysel yenilikçilik düzeyleri arasındaki ilişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(1), 495–519.
- Ali, T., ve Çetiner, A. (2011). Ortaöğretim okulu müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışlarını gerçekleştirme durumlarına ilişkin öğretmen görüşleri. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(2), 369–391.
- Al-Sawai, A. (2013). Leadership of healthcare professionals: where do we stand? *Oman Medical Journal*, 28(4), 285.
- Beltekin, E., ve Kuyulu, İ. (2019). Spor bilimleri fakültelerinde öğrenim gören öğrencilerin liderlik yönelim düzeylerinin incelenmesi (Erciyes Üniversitesi örneği). *Herkes İçin Spor ve Rekreasyon Dergisi*, 1(1), 26–29.
- Ben Arfi, W., Hikkerova, L., ve Sahut, J.-M. (2018). External knowledge sources, green innovation and performance. *Technological Forecasting and Social Change*, 129, 210–220. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2017.09.017>
- Çağlıyan, V., Attar, M., ve Külahlı, S. (2021). Dönüşümcü liderliğin, örgütsel inovasyon üzerindeki etkisinde örgütsel öğrenmenin aracı rolü. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 16(1), 124–145.
- Conger, J. A. (1999). Charismatic and transformational leadership in organizations: An insider's perspective on these developing streams of research. *The Leadership Quarterly*, 10(2), 145–179.
- Daft, R. L. (2000). Management The Dryden Press. *Orlando. DGETER*.
- Dursun, Ö. O. (2017). İnovasyon üzerine kavramsal bir inceleme. *International Journal of Management and Administration*, 1(1), 12–17.
- Ebrahimi, P., ve Mirbargkar, S. M. (2017). Green entrepreneurship and green innovation for SME development in market turbulence. *Eurasian Business Review*, 7(2), 203–228.
- Elkins, T., ve Keller, R. T. (2003). Leadership in research and development organizations: A literature review and conceptual framework. *The Leadership Quarterly*, 14(4–5), 587–606.
- Erdoğan, M. E. (2022). *Dönüşümçü liderliğin yeşil inovasyon üzerindeki etkisinde yeşil insan kaynaklarının aracı rolü*. Beykent Üniversitesi.
- Eren, E. (2014). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Eryeşil, K., ve İraz, R. (2017). Liderlik tarzları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir alan araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 20(2), 129–139.
- Frandsen, B. (2014). Nursing leadership management & leadership styles. *AANAC, American Association of Nurse Assessment Coordination: Denver, CO, USA*.
- Gedik, Y. (2020). Dönüşümsel ve işlemsel liderlik. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 3(2), 19–34.
- Gemici, E., ve Zehir, C. (2019). Çevresel çalkantı ve örgütsel yenilikçilik ilişkisi. *Yıldız Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(1), 66–83.
- Görker, N., ve Erdil, O. (2018). İnovasyon sürecinde örgütü girişimsel ve öğrenme odaklılığa yönlendirmede dönüştürücü liderlik tarzının etkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 19(2), 115–129.
- Gumusluoglu, L., ve Ilsev, A. (2009). Transformational leadership, creativity, and organizational innovation. *Journal of Business Research*, 62(4), 461–473.
- Jorna, R. (2017). *Sustainable innovation: The organisational, human and knowledge dimension*. Routledge.
- Jung, D. D., Wu, A., ve Chow, C. W. (2008). Towards understanding the direct and indirect effects of CEOs' transformational leadership on firm innovation. *The Leadership Quarterly*, 19(5), 582–594.

- Jyoti, J., ve Dev, M. (2015). The impact of transformational leadership on employee creativity: the role of learning orientation. *Journal of Asia Business Studies*, 9(1), 78–98.
- Khalili, A. (2016). Linking transformational leadership, creativity, innovation, and innovation-supportive climate. *Management Decision*, 54(9), 2277–2293.
- Kılınç, E. (2019). *Stratejik ve dönüşümcü liderlik ile işgören performansı ilişkisi: Sağlık sektöründe bir araştırma*.
- Kouzes, J. M., ve Posner, B. Z. (2006). *The leadership challenge* (Vol. 3). John Wiley & Sons.
- Lampikoski, T., Westerlund, M., Rajala, R., ve Möller, K. (2014). Green innovation games: Value-creation strategies for corporate sustainability. *California Management Review*, 57(1), 88–116.
- Mohammed, T., ve Baş, D. P. (2020). Dönüşümcü liderlik stiline örgüt kültürü ve işletmenin yenilikçiliğine etkisi. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 98–122.
- Özlem, I., ve Serinkan, C. (2020). Liderlik yaklaşımları ve spor yönetiminde liderlik. *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 308–332.
- Rogers, E. M., Singhal, A., ve Quinlan, M. M. (2014). Diffusion of innovations. In *An integrated approach to communication theory and research* (pp. 432–448). Routledge.
- Sarros, J. C., Cooper, B. K., ve Santora, J. C. (2008). Building a climate for innovation through transformational leadership and organizational culture. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15(2), 145–158.
- Sfantou, D. F., Laliotis, A., Patelarou, A. E., Sifaki-Pistolla, D., Matalliotakis, M., ve Patelarou, E. (2017). Importance of leadership style towards quality of care measures in healthcare settings: A systematic review. *Healthcare (Switzerland)*, 5(4). <https://doi.org/10.3390/healthcare5040073>
- Solheim, M. C. W. (2017). *Innovation, space, and diversity*.
- Tetik, S., Emeklier, B., ve Emeklier, N. (2019). Dönüştürücü liderliğin inovasyon ve inovasyon kültürüne etkisi: büyük ölçekli işletmelere yönelik bir saha araştırması. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 7(16), 165–195.
- Wagner, M. (2008). Empirical influence of environmental management on innovation: Evidence from Europe. *Ecological Economics*, 66(2–3), 392–402. <https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2007.10.001>
- Wang, C. L., ve Ahmed, P. K. (2004). The development and validation of the organisational innovativeness construct using confirmatory factor analysis. *European Journal of Innovation Management*, 7(4), 303–313.

## Makale Alıntısı

Bayrakdaroğlu, Y., Tekin, G., Uyar Safak B., & Eroğlu, S. (2023). Gençlik Merkezi Çalışanlarının Dönüşümcü Liderlik Özelliklerinin Yeşil İnovasyon Üzerindeki Etkileri [The Effects of Transformational Leadership Qualities of Youth Center Staff on Green Innovation], *Spor Eğitim Dergisi*, 7(3), 198-209.



Bu eser Creative Commons Atıf-GayriTicari 4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır.