

KOBİLERDE ÖRGÜTSEL YENİLİK VE ÖRGÜTSEL YARATICILIK STRATEJİLERİ: DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİK ETKİSİ¹

Doç. Dr. Gürhan UYSAL²
Adem Aman SHIBU³

ÖZET

Bu çalışmada KOBİ yöneticilerinin dönüşümcü liderlik tarzının yenilik ve yaratıcılığa etkisi araştırılmaktadır. Dönüşümcü lider vizyoner liderdir ve örgütte değişim ve yeniliği teşvik eder. Astı mevcut durumu sorgulamaya yönlendirir. Batı ekonomilerinin 19 ve 20.yüzyıllarda gelişmesinin temelinde bilim, yenilik ve yaratıcılık vardır. Bu araştırmanın örneklemini Samsun ili Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyet gösteren KOBİ yönetici ve çalışanları oluşturmaktadır. 193 yönetici ve çalışandan anket için geri dönüş alınmıştır. Veri analizinde SPSS 23.0 programı kullanılmıştır. Hipotez testi için korelasyon ve regresyon yöntemlerinden yararlanılmıştır. Araştırmada temel bilimsel bulgu; dönüşümcü liderlik tarzı örgütte yenilik ve yaratıcılığı artırmaktadır biçimindedir. Ek olarak, KOBİ'ler yenilik stratejisi olarak saldırgan ve fırsatçı stratejiler izlemektedir. KOBİ'lerin daha fazla rekebetçi olmak için yenilik stratejisi bağlamında saldırgan olmaları olumludur. KOBİ'ler Türkiye ekonomisinde önemlidir. İhracat (%50) ve istihdamda (%70) önemli paya sahiptirler. O nedenle rekabet güçlerinin yüksek olması önemlidir.

Anahtar Kelimeler: Dönüşümcü Liderlik, Yönetici, Yenilik, Yaratıcılık, Kobiler

EFFECTS OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON INNOVATION AND ORGANIZATIONAL CREATIVITY IN SMEs

ABSTRACT

This study aims to explore the effects of transformational leadership on innovation and organizational creativity. The study explores transformational leadership in SME's managers. Transformational leadership is related to change management and visionary leadership in organizations, and they encourage subordinates to question current status-quo. Creativity is related to new ideas. It results in innovations and new product development. It is a major competitive advantage of the USA economy. The second advantage of the USA economy is human resource management. The country is a melting pot country, and it attracts many talents all over the World. The sample of this study contains SMEs operating in Samsun city Industrial District. Correlation and regression analysis are used for hypotheses testing. Significant scientific knowledge of the study, as stated in the hypotheses, is that transformational leadership leads to innovation and organizational creativity in SMEs. This result is crucial because creativity and innovation determine the national competitiveness of a nation.

Keywords: Transformational Leadership, SMEs, Innovation, Creativity

¹ Bu çalışma Ondokuz Mayıs Üniversitesi SBE İşletme Anabilim dalında, Doç. Dr. Gürhan UYSAL'ın danışmanlığını yaptığı ve Adem Aman SHIBU tarafından hazırlanan yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

² Ondokuz Mayıs Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, Samsun, uysal_g@omu.edu.tr

³ İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, SBE İslam Ekonomisi ve Finansı Anabilim Dalı Doktora Öğrencisi, ademaman7@gmail.com

GİRİŞ

Yaratıcılık kişinin düşünme yeteneği ile ilgilidir ve süreç olarak yenilikten önce gelmektedir. Yaratıcılık ikinci olarak fikir geliştirme ile ilgilidir. Bu fikir daha sonra pazara sunulacak ürüne dönüşmektedir. Amerikan ekonomisinin iki önemli rekabet gücü yenilik ve girişimciliktir. Ekonomi yenilik ve girişimciliği teşvik etmektedir. Batı ekonomilerinde 20 yüzyılda, inovasyon ve girişimcilik ekonomik büyümeye olumlu etki etmiştir ve 1942 yılında J.Schumpeter bu konuda bir kitap yazmıştır.

Yöneticiler örgütlerde yenilik ve yaratıcılık potansiyelini artırmak için pozitif liderlik tarzı benimsemelidir. Bu çalışmada; bir liderlik tarzı olarak, dönüşümcü liderliğin örgütsel yenilik ve örgütsel yaratıcılığa etkisi incelenmektedir. Araştırma Samsun ilinde KOBİ yöneticilerine uygulanmıştır.

1. YENİLİK STRATEJİLERİ

Yenilik kavramı ilk kez Joseph Schumpeter tarafından 1911 yılında Kalkınmanın İtici Gücü isimli kitapta kullanılmıştır. Schumpeterci idea'ya göre, yenilik "fikir" ile ilgilidir ve fikrin buluşa ve ürüne dönüştürülmesidir (Gökçek, 2007: 4). Yenilik ile yeni fikirler ticari olarak pazarlama olanağı bulur ve işletme ciro ve kar artışı elde eder. Örneğin, piknik severlerin piknikte sıcak su veya soğuk su ihtiyacı (fikir), termos ürünü ile giderilmiştir. Yenilik daha önce pazarda var olmayan bir üründür. Tesla 1890 yılında radyoyu; Carrier 1913 yılında klimayı icat etmiştir. Bu manada yenilik örgütsel yaratıcılık ile ilgilidir (Lipit, 2006). Yaratıcılık yeniliğin başlangıç aşamasını oluşturmaktadır.

Yaratıcılık → Yenilik → Ürün

Yenilik yapmak için (inovasyon), ar-ge (araştırma-geliştirme) çalışmalarına ihtiyaç vardır. Ar-ge'nin araştırma boyutu bilimsel bilginin elde edilmesi ile ilgilidir. Geliştirme boyutu ise buluş-ürün geliştirme ile ilgilidir. Ar-ge laboratuvarlarında, bilimsel bilgi ile ürün geliştirme yapılır. Ar-ge kalkınmanın sihirli anahtarlarıdır ve modern ekonomilerde ekonomik büyüme ve ilerlemenin kaynağıdır (Dinçer, 2010: 11).

KOBİ'ler bilimde şu yenilik stratejilerini izleyebilir:

1. Saldırgan yenilik stratejisi
2. Savunmacı yenilik stratejisi
3. Taklitçi yenilik stratejisi
4. Geleneksel yenilik stratejileri
5. Fırsatları izleme stratejileri
6. Bağımlı yenilik stratejileri

Saldırgan strateji, KOBİ'nin rakiplerinden önce pazarda yenilik yapması ve güçlü ve bağımsız ar-ge'ye sahip olmasıdır. Öte yandan, rakiplerin yaptığı yenilikler KOBİ için yaratıcı yıkım olabilir; bu nedenle KOBİ rakip yeniliklere karşı yenilik ile cevap vermelidir. Bu pazarda savunmacı stratejidir. Taklitçi stratejide KOBİ yüksek ar-ge maliyetlerine katlanmaz ve diğer işletmelerin yenilik ve ar-ge faaliyetlerini izleyici konumdadır. Fırsatçı stratejide KOBİ, pazardaki boşlukları ve tüketici ihtiyaçlarını görür ve bu doğrultuda ürün geliştirir.

2. ÖRGÜTSEL YARATICILIK: ÖĞRENME

Örgütsel yaratıcılık insan kaynakları yönetimi, örgütsel öğrenme ve bilimsel bilgi ile ilgilidir. Yaratıcılık bilimsel buluş ve yeniliklerin kaynağı olarak bilim insanındaki yeni fikir ve düşüncelerdir. Örneğin, 1860 yılında Levi tarafından kot kumaşı bulunmuş ve Levi's ürünü geliştirilmiştir. Campbell'a göre (1960), yaratıcı düşünce bireyin elde ettiği bilginin bir sonucudur. Yaratıcılık sonunda yenilik ortaya çıkmaktadır (Bakan, Büyükbeşe, 2004: 8; Kendir, 2013: 24).

Örgütlerde yaratıcılığın geliştirilmesinde beyin fırtınası ve ıslık çalma yöntemleri (whistleblowing) etkin olabilir. Bu iki yöntem ile insan kaynakları yenilikçi fikirlerini örgüt ve takım ile paylaşabilir. Örgütsel yaratıcılığın en önemli unsuru bireysel yaratıcılıktır (Yahşi, 2014: 18). Bireysel yaratıcılık takım yeteneklerine dönüştürülmeli, bireyin elde ettiği bilimsel bilgiyi takım ile paylaşması gerekmektedir (Yıldırım, 2007: 110). Bu nedenle işletmenin tepe yönetimi örgütte yaratıcı bireyleri ve faaliyetleri desteklemelidir (Aymaz, 2014: 108). Yaratıcılık bireyseldir; grup içinde fikirleri ve bilgiyi paylaşma ile ilgilidir (Baki, 2004: 148).

Yenilik ve yaratıcılıkta insan kaynakları yönetimi önemlidir. Çünkü örgütte fikri geliştiren, uygulayan ve ürüne dönüştüren insandır. Örneğin, Faraday elektriği bulmuş (1820) ve Edison ise 1890'larda ampül ürününü keşfetmiştir. Bu nedenle işletme yönetimleri buluş için insan kaynaklarına önem vermeli; işletmenin İK departmanları buluş için örgütsel öğrenmeyi teşvik etmelidir.

3. KOBİLERDE DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİK

Dönüşümcü liderlik değişim yönetimi (İpekçi, 2013) ve vizyoner liderlik (Gümüşlüoğlu, 2005) ile ilişkilidir. Dönüşümcü lider (Erkılınç, 2011) gelecek odaklı bir yönetim tarzı benimsemektedir, insan kaynaklarına olayları farklı bakış açısı ile yorumlamayı sağlar (vizyoner liderlik). Örgütte değişim yönetimi ve yeniliğin gerçekleşmesi için mevcut durumun sorgulanması ve yeni hedef ve ilkelerin belirlenmesi gerekmektedir (Çelik, 2014: 18). Yöneticinin dönüşümcü liderlik tarzı, insan kaynakları için bir gelecek vizyonu belirler; farklılığa ve yeniliğe önem verir; yüksek performans için teşvik eder; ve bu yönleri ile dönüşümcü lider entelektüel bir uyarıcıdır (Göral, 2012: 63). Dönüşümcü liderlerin özelliklerini belirlemeye yönelik araştırmalar beş özellik belirlemiştir (Erkılınç, 2011): Yaratıcı, etkileşimci, vizyon sahibi, güçlendirici ve tutkulu.

4. ARAŞTIRMA YÖNTEMLERİ

Bu çalışmanın temel amacı Samsun ilinde faaliyet gösteren KOBİ'lerde çalışan üst, orta, alt kademe yöneticiler, takım liderleri ve çalışanların sahip olduğu dönüşümcü liderlik tarzının işletmenin yenilik stratejileri ve örgütsel yaratıcılık üzerine etkilerinin incelenmesidir. Araştırmada dönüşümcü liderliğin dört alt boyutu (idealleştirilmiş, entelektüel uyarım, ilham verici motivasyon, bireysel ilgi); ve yenilik stratejileri boyutları (saldırgan, savunmacı, geleneksel, taklitçi, bağımlı, fırsatçı); ve örgütsel yaratıcılık boyutları (bireysel, yönetsel ve toplumsal yaratıcılık) arasında ilişki belirlenmeye çalışılmıştır. Amaç KOBİ yöneticilerinin sahip olduğu dönüşümcü liderlik tarzının işletmenin yenilik stratejileri ve örgütsel yaratıcılığı üzerine etkisinin incelenmesidir.

4.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Karadeniz Bölgesi KOBİ işletmeleri oluşturmaktadır. Araştırma örnekleme Samsun Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyet gösteren KOBİ'lerin yöneticileridir. Yöneticiler rasgele örnekleme yöntemi ile seçilmiştir. Samsun Ticaret ve Sanayi Odası'na kayıtlı 500 işletmeye adres ve e-postaları alınarak ulaşılmıştır. Bu araştırma 2017 yılında yürütülmüştür. Üst düzey yöneticilere anketler e-posta ile ve yüz yüze ulaştırılmıştır. Gönderilen 217 anketten 193'ünü geri dönüş alınmıştır.

Araştırmada SPSS 23.0 programı veri analizinde kullanılmıştır. Araştırma değişkenleri arası ilişki ve etki düzeyi korelasyon ve regresyon yöntemleri ile test edilmiştir.

4.2. Ölçek

Ölçümde dönüşümcü liderlik ölçeği olarak Bass ve Avolio (1994) ölçeği kullanılmıştır. Türkçe uyarlamayı Taşkıran (2011) yapmıştır. Ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0.95'tir. Yenilik stratejileri ölçeği güvenilirlik katsayısı 0.84'tür. Örgütsel yaratıcılığı ölçmek için Balay (2010) ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0.95'tir. Araştırmada Likert tipi 5'li derecelendirme kullanılmış olup, (1) kesinlikle katılmıyorum'dan (5) kesinlikle katılıyorum'a aralıklar dizilmiştir.

4.3. Hipotezler

Literatür taraması paralelinde oluşturulan hipotezler aşağıdaki gibidir.

H1: KOBİ yöneticilerinin dönüşümcü liderlik tarzı ile örgütsel yenilik arasında anlamlı ve pozitif ilişki vardır.

H2: KOBİ yöneticilerinin dönüşümcü liderlik tarzı ile örgütsel yaratıcılık arasında anlamlı ve pozitif ilişki vardır.

H3: KOBİ yöneticilerinin dönüşümcü liderlik tarzı örgütsel yeniliği anlamlı ve pozitif etkilemektedir.

H4: KOBİ yöneticilerinin dönüşümcü liderlik tarzı örgütsel yaratıcılığı anlamlı ve pozitif etkilemektedir.

5. VERİ ANALİZİ, BULGU VE SONUÇLAR

Veri analizi sonucu hipotez testleri ve bulgular aşağıdaki gibidir. Dönüşümcü Liderlik, Yenilik Stratejiler ile Örgütsel Yaratıcılık değişkenler arasındaki ilişkileri tablo 1’ de ölçek puanlarının belirlenmesi amacıyla Pearson Korelasyon ile Sig. (1-yönlü) parametrik analizleri ile aşağıdaki sonuca ulaşılmıştır.

Tablo1: Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizlerin Sonuçları Tablosu

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
(1)	1										
(2)	,325**	1									
(3)	,567**	,458**	1								
(4)	,521**	,547**	,528**	1							
(5)	,062	,669**	,195*	,041	1						
(6)	-,123*	,456**	-,045	-,133*	,546**	1					
(7)	,031	,706**	,066	,069	,520**	,454**	1				
(8)	,060	,620**	,172**	,180**	,348**	,184**	,502**	1			
(9)	,319**	,609**	,462**	,422**	,139*	,039	,216**	,222**	1		
(10)	,479**	,423**	,879**	,502**	,126**	-,062	,068	,166*	,470**	1	
(11)	,576**	,355**	,884**	,488**	,121*	-,104	-,014	,077	,405**	,640**	1
(12)	,428**	,409**	,834**	,363**	,286**	,066	,124*	,205**	,299**	,564**	,690**
	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	

(1)DL= dönüşümcü Liderlik, (2) yenilik stratejisi, (3) ÖRY= Örgütsel yaratıcılık, (4)SLG= Saldırgan, (5) SVM= Savunmacı, (6) GLN= Geleneksel, (7) TKL=Taklitçi, (8) BGM= Bağımlı, (9) FRT= Fırsatçı, (10) BRY= Bireysel, (11) YNT= yönetsel, (12) TPL= Toplumsal
**P<0,01 düzeyde (1-yönlü) ve *P < 0,05 düzeyde (1- yönlü) anlamlılık

Tablo 2: Korelasyon Testi

Değişkenler	Yenilik Stratejileri	Örgütsel Yaratıcılık
Pearson	,325**	,567**
Dönüşümcü Liderlik P	,000	,000
N	193	193

** Korelasyon < 0.01 (1-tailed) anlamlı

*Korelasyon < 0,05 (1-tailed) anlamlı

Korelasyon analizine göre H1 ve H2 hipotezleri kabul edilmiştir. KOBİ yöneticilerinin dönüşümcü liderlik tarzı ile örgütsel yenilik ve örgütsel yaratıcılık arasında anlamlı ve pozitif ilişki vardır. Yalnız bu korelasyon “örgütsel yaratıcılık’ta” daha kuvvetlidir.

Tablo 3: Dönüşümcü Liderlik Tarzı ile Yenilik Stratejileri Boyutları Arası İlişki

Değişkenler	Saldırgan	Savunmacı	Geleneksel	Taklitçi	Bağımlı	Fırsatçı
Pearson	,521**	,062	-,123	,031	,060	,319
Dönüşümcü P	,000	,001	,495	,346	,303	,000
Liderlik N	193	193	193	193	193	193

** Korelasyon < 0,01 (1-tailed) anlamlı

* Korelasyon < 0,05 (1-tailed) anlamlı

Tablo 3 incelendiğinde dönüşümcü liderlik tarzı saldırgan strateji, ve fırsatçı strateji ile ilişkilidir. Buna göre KOBİ yöneticileri pazarda, yenilikçilik ile ilgili olarak saldırgan ve fırsatçı stratejiler izlemekte; yani pazarda yenilik konusunda rakiplerini takip etmektedirler.

Tablo 4: Dönüşümcü Liderlik Tarzı ile Örgütsel Yaratıcılık Boyutları Arası İlişki

Değişkenler	Bireysel Yaratıcılık	Yönetsel Yaratıcılık	Toplumsal Yaratıcılık
Pearson	,479**	,567**	,428**
Dönüşümcü P	,000	,000	,000
Liderlik N	193	193	193

** Korelasyon < 0,01 (1-tailed) anlamlı

* Korelasyon < 0,05 (1-tailed) anlamlı

Tablo 4 incelendiğinde KOBİ'lerde yaratıcılık daha çok yönetsel yaratıcılık ile ilişkilidir. Bireysel yaratıcılık yani astların yaptığı yaratıcılık, yöneticilerin yaptığı yaratıcılıktan daha sonra gelmektedir.

Tablo 5: Dönüşümcü Liderlik ile Yenilik Stratejileri Regresyon Analizi

H1: Dönüşümcü Liderlik İle Yenilik Stratejileri Regresyon Analizi							
Bağımsız Değişken	S. Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar			Collinearity	
	B	S. Hata	β	t	P	Tolerans	VIF
Sabit (constant)	2,356	,203		11,608	,000		
Dönüşümcü Liderlik	,250	,053	,325	4,749	,000	1,000	1,000
R₂	,106						
Düzeltilmiş R₂	,101						
F	22,553						
Anlam Düzeyi	,000						
Durbin- Watson ist.	1,539						

Bağımlı Değişken: Yenilik Stratejileri

** Regresyon < 0,01 (1-tailed) düzeyde anlamlı

* Regresyon < 0,05 (1-tailed) düzeyde anlamlı

Tablo 5 incelendiğinde görülmektedir ki yöneticilerin dönüşümcü liderlik tarzı örgütsel yeniliği anlamlı ve pozitif etkilemektedir. H3 hipotezi kabul edilmiştir. Araştırmada dönüşümcü liderlik bağımsız değişken ve yenilik stratejileri bağımlı değişkendir.

Tablo 6: Dönüşümcü Liderlik ile Örgütsel Yaratıcılık Arasındaki Regresyon Analizi
Dönüşümcü Liderlik İle Örgütsel Yaratıcılık Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken:	B	S. Hata	β	t	P	Tolerans	VIF
Sabit (constant)	1,864	,204		9,126	,000		
Dönüşümcü Liderlik	,504	,053	,567	9,515	,000	1,000	1,000
R₂	,322						
Düzeltilmiş R ₂	,318						
F	90,536						
Anlam Düzeyi	,000						
Durbin- Watson ist.	1,599						

Bağımlı Değişken: Örgütsel Yaratıcılık

*** Regresyon <0.01 (1-tailed) düzeyde anlamlı*

**Regresyon <0,05 (1-tailed) düzeyde anlamlı*

Tablo 6 incelendiğinde yöneticilerin dönüşümcü liderlik tarzı örgütsel yaratıcılığı yüksek etki ile etkilemektedir. Tablo 2'ye göre dönüşümcü liderlik ile örgütsel yaratıcılık arasındaki ilişki de kuvvetlidir. H4 Hipotezi kabul edilmiştir. Dönüşümcü liderlik bağımsız değişken ve örgütsel yaratıcılık ise bağımlı değişkendir.

SONUÇ

Akademisyenler genel olarak, dönüşümcü liderlik tarzının yenilik ile örgütsel yaratıcılık arasında anlamlı ve olumlu bir ilişkinin olduğu noktasında görüş birliği içeresindedirler (Sethibe ve Steyn, 2015: 325; Wilson-E., ve ark, p-3). Bazı araştırmacılar tarafından yapılan birçok çalışmada dönüşümcü liderliğin yaratıcılık ve yenilik üzerindeki etkileri hakkında olumlu bulgular sergilenmiştir.

Bu araştırma bulgusuna göre, dönüşümcü liderlik tarzları ile saldırgan ve fırsatçı yenilik stratejileri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Ancak, savunmacı, taklitçi ve bağımlı yenilik stratejisi ile hiçbir ilişki olmadığı ve geleneksel yenilik stratejisi ile negatif bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Başka bir çalışmada, özellikle West ve meslektaşları (2003), bildirilen standartlaştırılmış regresyon katsayılarının 50'nin üzerinde olması nedeniyle liderliğin yaratıcılığa ve yenilikçiliğe güçlü bir etkisinin olduğu bulunmuştur (Elenkov, 2005: 383).

Sonuç olarak bu araştırmada, yenilik, yaratıcılık ve dönüşümcü liderlik arası ilişki ve etki incelenmiştir. Korelasyon analizine göre, dönüşümcü liderlik ile yenilik ve yaratıcılık arasında orta şiddetli ilişki vardır ve regresyon analizine göre, yöneticilerin dönüşümcü liderlik tarzı (vizyoner liderlik) örgütsel yenilikleri ve örgütsel yaratıcılığı etkilemektedir.

KAYNAKÇA

- AYMAZ, D. (2014). Hemşirelerde Liderlik Davranışı, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Yaratıcılık Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- BAKAN, İ. ve BÜYÜKBEŞE, T. (2004). Yaratıcılık ve Yaratıcılık Yönetimi. İsmail Bakan (ed.), Çağdaş Yönetim Yaklaşımları: İlkeler, Kavramlar ve Yaklaşımlar, 5-33, Beta Yayınları, İstanbul.
- BAKİ, S. (2004). Küresel Ekonomik Sistemde Rekabet Gücünün Geliştirilmesine Yönelik Yaratıcılık Stratejilerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- BALAY, R. (2010). Öğretim Elemanlarının Örgütsel Yaratıcılık Algıları, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 43(1), 41-78.
- BASS, B.M. ve AVOLIO, B.J. (1994). Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership, Sage Publications, California, USA.
- ÇELİK, V. (2014). Örgütsel Öğrenme Kapasitesi, Yenilik ve Finansal Performans İlişkisi: Dönüşümcü Liderliğin İlimlaştırıcı Etkisi, Doktora Tezi, İşletme Anabilim Dalı, Gebze.
- DİNÇER, A. (2010). İşletmelerin İnovasyon Gücünün Ölçülmesi ve Eskişehir İlinde Faaliyette Bulunan Kobilerde Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- DİNÇER, H. (2013). Otantik Liderlik, Psikolojik Sermaye ve Yaratıcılık: Çok Düzeyli Analiz. Yüksek Lisans Tezi. Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- ELENKOV, D.S. & Manev, I. M. (2005). Top Management Leadership and Influence on Innovation: The Role of Sociocultural Context, *Journal of Management*, p. 381-402.
- ERKİLİNÇ, M. (2011). The Influence of Transformational Leadership Behaviors on Organizational Change Management. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- GÖKÇEK, O. (2007). Yenilik Yönetimi Süreci ve Yenilik Stratejileri: Otomotiv Sektöründe Bir Alan Çalışması. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- GÖRAL, M. (2012). Liderlik Tarzlarının Yenilik Stratejilerine Etkisinin Otel İşletmeleri Açısından Değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi. Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Düzce.
- GÜMÜŞLÜOĞLU, L. (2005). Dönüştürücü Liderliğin İzleyenlerin Yaratıcılığına ve Örgütsel Yenilikçiliğe Etkisi Üzerine Bütüncül Bir Model. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- İPEKÇİ, A. (2013). Dönüşümcü Liderlik Tarzının Yöneticilerin Yenilikçilik (İnovasyon) Odaklı Stratejik Yönelimleri Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- KENDİR, H. (2013). Konaklama İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Yaratıcılık Algıları: Afyonkarahisar İli Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- LIPIT, M. (2006). Patterns in Innovation: Goals and Organizational Life Cycle. *Human Resource Planning Society Journal*, June, 73-77.

- SETHIBE, T. & STEYN, R. (2015). The Relationship Between Leadership Styles, Innovation And Organisational Performance: A Systematic Review: SAJEMS NS 18 (2015) No: 3.325-337:<http://dx.doi.org/10.17159/2222-3436/2015/v18n3a3>.
- TAŞKIRAN, E. (2011). Liderlik ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki Etkileşim ve Örgütsel Adaletin Rolü, Beta Yayınları, İstanbul.
- WILSON, E. & BLOXSOME, T.(eds.); Innovation at work: The influence of transformational leadership and context. Leadership, Context, and Innovation
- YAHŞI, Ü. (2014). Gençlik ve Spor Bakanlığı Personelinin Örgüt İklimi Algıları ile Örgütsel Yaratıcılık Düzeyi. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- YILDIRIM, E. (2007). Bilgi Çağında Yaratıcılığın ve Yaratıcılığı Yönetmenin Önemi. *Selçuk Üniversitesi Karaman İİBF Dergisi*, 12, 109-120.