

	MAKALE ADI	SAYFA
1	ÖN LİSANS DÜZEYİNDE TURİZM EĞİTİMİ ALAN ÖĞRENCİLERİN KIRSAL TURİZM ALGILARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA <i>Doç. Dr. Murat ÇUHADAR, İpek ÜNAL</i>	1-16
2	SAĞLIK SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARINDA DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİĞİN YENİLİKÇİ DAVRANIŞA ETKİSİ ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI' NIN BU ETKİDEKİ ARACILIK ROLÜ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA, MERSİN İLİ ÖRNEĞİ <i>Doç. Dr. Abdullah ÇALIŞKAN, Özgür Uğur ARIKAN</i>	17-38
3	METAL FİYATLARI İLE HİSSE SENEDİ FİYATLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ANALİZİ: BORSA İSTANBUL'DA BİR UYGULAMA <i>Doç. Melek ACAR, Fatih GÜZEL, Prof. Dr. Ramazan AKTAŞ</i>	39-53
4	15 TEMMUZ DARBE GİRİŞİMİNİN BİST 30/100 ENDEKSLERİ ÜZERİNE ETKİSİNİN OLAY ÇALIŞMASI (EVENT STUDY) YÖNTEMİ İLE ANALİZİ <i>İzzet KAYA, Yrd. Doç. Dr. Meltem KESKİN KÖYLÜ, Burhan GÜNAY</i>	54-67
5	SURİYELİ VE DİĞER YABANCI ÖĞRENCİLERİN TÜRK EĞİTİM SİSTEMİNE ADAPTASYONU VE OKUL İÇİ İLETİŞİMLERİNE YÖNELİK BİR İNCELEME <i>Doç. Dr. İbrahim Sani Mert, Yrd. Doç. Dr. Bilal ÇIPLAK</i>	68-79
6	ÖRGÜTSEL ADALET- SİNİZM İLİŞKİSİNDE KİŞİ ÖRGÜT UYUMUNUN ROLÜ: EĞİTİM SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA <i>Fatma Özge ÖZGEN, Doç. Dr. Ömer TURUNÇ</i>	80-96
7	TÜRKİYE'NİN MUSUL POZİSYONUNUN ULUSLARARASI PERSPEKTİFLER AÇISINDAN İNCELENMESİ <i>Yrd. Doç. Dr. Murat KÖYLÜ</i>	97-122
8	TÜRKİYE'DE KAMU HARCAMALARININ FİNANSMANI VERGİLER İLE Mİ YOKSA BORÇLANMA İLE Mİ SAĞLANMAKTADIR? 2006-2016 DÖNEMİNE AİT BİR İNCELEME <i>İrem ERASA-Nagihan ÖZKANCA ANDIÇ</i>	123-149
	THE EFFECTS OF EMOTIONAL INTELLIGENCE AND LOCUS OF CONTROL ON JOB SATISFACTION AND LIFE SATISFACTION <i>Doç. Dr. Hakan TURGUT-Doç. Dr. İsmail TOKMAK- Yrd. Doç. Dr. M. Fikret ATEŞ</i>	150-170

Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi



IDEAS

ISSN: 2149-5823





Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi yılda 2 kez yayımlanan hakemli bir dergidir. Türkçe ve İngilizce dillerinde iktisat, işletme, uluslararası ilişkiler, siyaset bilimi ve kamu yönetimi, davranış bilimleri, maliye, ekonometri, çalışma ekonomisi ve endüstriyel ilişkiler, bankacılık ve finans, insan kaynakları yönetimi, yönetim bilişim sistemleri, sosyal hizmet, uluslararası ticaret ve lojistik, sağlık bilimleri yönetimi ve ilişkili alanlarda makaleler yayımlar. Dergide yayımlanan makalelerin dil, bilim, yasal ve etik sorumluluğu yazara aittir. Makaleler kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

International Journal of Economics and Administrative Sciences is peer reviewed journal published twice a year. It publishes articles both in Turkish and English languages in the fields of economics, business administration, international relations, political science and public administration, behavioral sciences, finance, econometrics, labor economics and industrial relations, banking and finance, human resources management, management information systems, social services, international trade and logistics, health sciences management and related fields. The language, science, legal and ethical responsibility of the articles published in the journal belongs to the author. The published contents in the articles cannot be used without being cited.

Editörler / Editors in Chief

-  Doç. Dr. Abdullah ÇALIŞKAN (Toros Üniversitesi)
-  Doç. Dr. Ömer TURUNÇ (Süleyman Demirel Üniversitesi)

Yayın Kurulu / Editorial Board

-  Prof. Dr. Abdülkadir VAROĞLU (Başkent Üniversitesi)
-  Doç. Dr. Ömer TURUNÇ (Süleyman Demirel Üniversitesi)
-  Doç. Dr. Abdullah ÇALIŞKAN (Toros Üniversitesi)
-  Yrd. Doç. Dr. İrfan AKKOÇ (THK Üniversitesi)

Danışma Kurulu / Advisory Board

- Prof. Dr. Ali ÖZDEMİR (Dokuz Eylül Üniversitesi)
- Prof. Dr. Dilek ZAMANTILI NAYIR (Marmara Üniversitesi)
- Prof. Dr. Bekir GÖVDERE (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- Prof. Dr. Ebru GÜNLÜ (Dokuz Eylül Üniversitesi)
- Prof. Dr. Haluk KORKMAZYÜREK (Toros Üniversitesi)
- Prof. Dr. İbrahim EROL (Celal Bayar Üniversitesi)
- Prof. Dr. Levent KÖSEKAHYAOĞLU (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- Prof. Dr. Mustafa Kemal DEMİRCİ (Dumlupınar Üniversitesi)
- Prof. Dr. Mahmut PAKSOY (İstanbul Kültür Üniversitesi)
- Prof. Dr. Nejat BASIM (Başkent Üniversitesi)
- Prof. Dr. Pınar SÜRAL ÖZER (Dokuz Eylül Üniversitesi)
- Prof. Dr. Ozan BAHAR (Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi)
- Prof. Dr. Selim Adem HATIRLI (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- Prof. Dr. Süleyman TÜRKEK (Toros Üniversitesi)
- Prof. Dr. Uğur YOZGAT (Marmara Üniversitesi)
- Prof. Dr. Umut AVCI (Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi)
- Prof. Dr. Ünsal SİĞRI (Başkent Üniversitesi)
- Doç. Dr. Ahmet ERKUŞ (Bahçeşehir Üniversitesi)
- Doç. Dr. Bekir GÖVDERE (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- Doç. Dr. Cengiz DURAN (Dumlupınar Üniversitesi)
- Doç. Dr. Gülüzar KURT GÜMÜŞ (Dokuz Eylül Üniversitesi)
- Doç. Dr. Hakan TURGUT (Başkent Üniversitesi)
- Doç. Dr. Haldun YALÇINKAYA (TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi)
- Doç. Dr. Harun ŞEŞEN (Lefke Avrupa Üniversitesi)
- Doç. Dr. Köksal HAZIR (Toros Üniversitesi)
- Doç. Dr. Mazlum ÇELİK (Hasan Kalyoncu Üniversitesi)
- Doç. Dr. Murat ÇUHADAR (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- Doç. Dr. Sait GÜRBÜZ (Kara Harp Okulu)
- Doç. Dr. Yusuf GÜMÜŞ (Dokuz Eylül Üniversitesi)

Not: İsimler, akademik ünvan ve alfabetik sıra gözetilerek sıralanmıştır.

2016 yılı 2. sayıdan itibaren dergimiz uluslararası endekslerde taranmaktadır



Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.

Yayınlanan eserlerde yer alan içerikler kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.

The published contents in the articles cannot be used without being cited.

Makalenin on-line kopyasına erişmek için / To reach the on-line copy of article: <http://dergipark.gov.tr/uiibd>

SAĞLIK SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARINDA DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİĞİN YENİLİKÇİ DAVRANIŞA ETKİSİ ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI' NIN BU ETKİDEKİ ARACILIK ROLÜ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA, MERSİN İLİ ÖRNEĞİ

Abdullah ÇALIŞKAN*

Özgür Uğur ARIKAN**

ÖZET: Günümüzde serbest piyasa ekonomisi ve küreselleşme ile artan rekabet şiddetiyle beraber işletmelerden hizmet talep edenlerin farklı tatmin olmasını sağlamak işletmelere sorumluluklar yüklemekte ve değişime ayak uydurmayı zorunlu kılmaktadır. Dönüşümcü liderlik ve yenilikçi davranış işletmelere katma değer yaratan ve rekabette güçlü olmalarını sağlayacak kavramlar olarak öngörülmektedir. Sağlık sektöründe dönüşümcü liderliğin yenilikçi davranışa etkisi olup olmadığı araştırılırken çalışanların sergilediği örgütsel vatandaşlık davranışının bu etkideki aracılık rolünü ortaya koymak. Sağlık sektöründe dönüşümcü liderliğin yenilikçi davranış üzerine etkisini ve bu etkide örgütsel vatandaşlık davranışının aracılık rolünü belirlemektir. Bu değişkenler ve dönüşümcü liderliğin alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler olup olmadığını sergileyen Dönüşümcü Liderlik ve Yenilikçi Davranışın ilişkilendirildiği çalışmalara çok rastlanmamaktadır. Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ile de bu iki kavramın ilişkilendirildiği bir çalışma bulunmamaktadır. Bu kavramları ilişkilendirerek yapılacak çalışmada sağlık kurumlarının yönetiminde benimsenecek liderlik tarzı ve bu liderliğin çıktılarını doğru kıymetlendirmede fayda sağlanacaktır. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Bu kapsamda anketler, tabip, eczacı, hemşire, ebe, sağlık memurundan oluşan katılımcılara yüz yüze uygulanmıştır. Sonuç olarak dönüşümcü liderliğin alt boyutlarından bireysel destek, idealleştirilmiş etki, entelektüel uyarım, ilham verici motivasyon ile yenilikçi davranış arasında anlamlı ilişkiler olduğu, örgütsel vatandaşlık davranışlarının da tüm alt boyutları tek başlık altında alınarak yapılan analizlerde bu ilişkide aracılık rolünün olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Dönüşümcü Liderlik, Yenilikçi Davranış, Örgütsel Vatandaşlık Davranışları.

Jel Sınıflandırması: M10, M12

THE IMPACT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON INNOVATIVE BEHAVIOR AND THE MEDIATING ROLE OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR ON THIS IMPACT IN THE HEALTH SECTOR EMPLOYEES; MERSİN PROVINCE SAMPLE.

ABSTRACT: At present time , together with free market economy and increasing competition intensity with globalization, it is imperative for businesses to fulfill their responsibilities and keep pace with change. Transformational Leadership and Innovative Behavior is foreseen as concepts that will create an added value and that will enable them to become stronger in competition. While looking at whether the Transformational Leadership is influencing Innovative Behavior in the health sector, identifying the mediating role of organizational citizenship behavior by employees in the health sector will determine the role of transformational leadership in innovative behavior and its mediating role in organizational citizenship behavior. There are very few studies related to Transformational Leadership and Innovative Behavior which show whether there are significant relationships between these variables and the sub-dimensions of them. There are no studies related to organizational citizenship behaviors related to these two concepts. In the work to be done by relating these concepts, the leadership style to be adopted in the management of health institutions and the evaluation of the outputs of this leadership will be beneficial. Survey was used as data collection tool in the research. In this context, questionnaires were administered face to face with participants consisting of doctors, pharmacists, nurses, midwives and health officers As a result, sub-dimensions of the Transformational Leadership which are individual support, idealized effect, intellectual stimulation, inspirational motivation and innovative behavior were found to be meaningful related between , and all sub-dimensions of organizational citizenship behaviors were mediated in this analysis.

KeyWords: Transformational Leadership Organizational Citizenship Behaviors Innovative Behavior

Jel Classification: M10, M12

* Doç. Dr., Toros Üniversitesi, SBYO, Sağlık Yönetimi Bölüm Başkanı, abdullah.caliskan@toros.edu.tr

**Yüksek lisans öğrencisi, ozgurugarikan@gmail.com

1.GİRİŞ

Organizasyonlarda değer yaratan ve faaliyetlerini sürdürdükleri pazarda sürdürülebilir rekabet üstünlüğü sağlamalarına yardımcı olan, bir o kadar da kontrolünde güçlük yaşanan değer olarak insan kaynaklarından bahsedilebilir. Değişen koşulların ve küreselleşmenin bir çıktısı olarak bilgiye sahip olan ve yeniliğe açık olan insan kaynakları, organizasyonları rekabette üstün kılabilmektedir. Bütün bu insan kaynağını eş güdümlenecek olan ve ortak misyona hizmet edecek şekilde yönlendirebilen, vizyon kazanmalarını ve yeniliğe açık olmalarını sağlayacak olanlar da yine aralarından sıvırlan liderler vasıtasıyla mümkün olacaktır. İşgörenlerin organizasyonun yararına olacak şekilde gönüllü ve olumlu iş tanımları dışında performans göstermeleri de sürdürülebilir rekabet üstünlüğüne katkı yapacak olan unsurlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışmada sağlık sektörü çalışanlarında dönüşümcü liderliğin yenilikçi davranışa etkisinde örgütsel vatandaşlık davranışlarının aracılık rolü incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda ulaşılan veriler ışığında yöneticilere önerilerde bulunulmuştur.

2.KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Dönüşümcü Liderlik

Dönüşümcü (Transformasyonel) liderlik ilk olarak James McGregor Burns tarafından 1978 yılında ortaya konmuş daha sonrasında da Bass tarafından kapsamı ve derinliği genişletilmiştir ki bu kavramın altında geleceğe önem verme, yenilikten yana ve reformist yapıda olma özelliklerini birleştirerek kavramın altını doldurmuşlardır (Eren, 1998). Podsakoff, MacKenzie, Moorman ve Fetter; dönüşümcü liderlik yaklaşımı ortaya çıktığı günden bu yana yeni boyutlarda değerlendirilerek etkin bir liderlik şekli olarak benimsenmesi gerekliliğini 1990 yılında ele almış, bu türde liderliğin liderlik edilenleri beklenenin üzerinde performans sergilemeleri hususunda etkilediği ve onların rol davranışlarında etkin bir biçimde rol aldığını göstermişlerdir. Dönüşümcü liderlik vasıflarını bünyesinde barındıran liderler liderlik edilen grubu doğrudan etkileyebildikleri birtakım temel davranışları sergilerler bunları kısaca idealleştirilmiş etki, ilham verici motivasyon, entelektüel uyarım ve bireysel destek olarak toparlayabiliriz (Bass, 1990).

2.1.1. Bireysel Destek

Liderin takipçilerini aktif dinlediği kişisel kaygı ve sorunlarının üzerinde yoğunlaşmış daha yapıcı çözümlerin arayışında olduğu, takipçilerini takımın üyesi olmanın dışında ayrıca birey olarak gözettiği, onların görevlendirilme sistematığını aynı zamanda kendi bilişsel süreçlerine katkı olarak harmanlayıp o şekilde görev dağılımını yaptığı bir durumdur (Karip, 1998). Bu kavramın örgüt içerisinde takipçiler üzerinde bilgi beceri kazanmalarını sağlayan özendirici bir süreçtir demekle beraber liderin empatik yaklaşım sergilediğini söylemek yanlış olmayacaktır (Erçetin, 2000). Liderin örgüt içindeki bu etkisi takipçilerin asli görevlerinden daha fazla özveriyle ya da pozitif yönlü rol dışı davranışlar sergilemelerini sağlamaktadır (Arslantaş ve Pekdemir, 2007).

2.1.2. İdealleştirilmiş Etki

Liderin, takipçileri ile arasında oluşturduğu bağ neticesinde onlara vizyon oluşturma ve misyon yükleme sürecinde ortaya koyulan davranışların idealleştirilmiş olarak değerlendirilmesidir (Karip, 1998). Bu kavramın örgüt içerisinde takipçiler üzerinde ne gibi etki bıraktığını bir nevi vizyon oluşturma etkisi olduğunu söylememizde sakınca bulunmamaktadır (Erçetin, 2000). Bu boyuta 1999 yılında yapmış oldukları çalışmada Avalio, Bass ve Jung daha farklı bir yorum getirmiş ve liderlerin liderlik ettiklerini belli bir amacı gerçekleştirmeleri için ihtiyaç duydukları dinamizm ve enerjiyi ortaya çıkarma konusunda örnek teşkil etme vasfından bahsederek tanımlamışlardır.

2.1.3. Entelektüel Uyarım

Liderler örgüt şeması içerisinde daha önce sıklıkla ya da nadir karşılaşılan ve buna karşı kalıp tutumlar geliştirilmiş olan problemleri farklı açılarından ele alarak yeni bir bakış açısı geliştirir ve bununla birlikte yeni davranış kalıpları oluşumunda etkin rol oynar (Karip, 1998). Dönüşümcü liderler problemlere karşı entelektüel yaklaşımda bulunarak problemlerin farklı boyutlarda ele alınmasına ve çözüm için onu takip edenlere daha yaratıcı ve yapıcı çözümler bulmaya yönelik davranış geliştirmelerine sebebiyet verirler (Erçetin, 2000).

2.1.4. İlham Verici Motivasyon

Liderler takipçileri için basit sembol ya da kolay fark edilecek öğrenilebilecek sloganlar kullanarak önceki durumlarından daha sıkı bir iletişim ağı ve duygusal bağ kurarak ortak bir takım bilinci oluşturmayı hedeflerler (Karip, 1998). Takipçilerinin güvenini ve saygısını kazanmış olan dönüşümcü liderler, izleyenlerine örnek olarak onların hayatlarına anlam katacak, kariyer gelişimleri hakkında çekici hedefler belirlemelerini sağlayabilecek iletişim ağını kurabilir ve kendilerini izleyenleri bu ekseninde yönlendirebilir (Bass, 2003).

2.2. Yenilikçi Davranış

Organizasyonlar faaliyet gösterdikleri çevrede sürdürülebilir rekabet üstünlüğü kurmayı hedeflerler ve bu endüstriyel ya da hizmet sektörü için büyük farklılıklar göstermeksizin hızlı reaksiyon vermeyi gerektirir. Organizasyonları rakiplerinden olumlu yönde farklı kılacak en kritik husus yenilikçiliktir (Aksay, 2011). Yenilikçilik kavramı organizasyonlar için özellikle 80'lerden sonra kritik öneme haiz bir konum almasına rağmen global olarak kabul edilmiş genel geçer bir tanım üzerinde uzlaşıya varılamamıştır (Kheng, Mahmood ve Beris, 2013). Yenilikçilik bazen var olan bir şeyi farklılaştırmak ya da o ana kadar uygulanmamış, fark edilmemiş bir şeyi ilk defa uygulamaktır. Bu çerçevede bakınca yenilikçilik kavramı zaman zaman ufak birkaç rötuştan ibaretken, bazen de tepeden tırnağa bir değişimi karşılamaktadır (Çalışkan, 2007). Yenilikçiliğin genel geçer bir tanımında uzlaşıya henüz varılmadığından hareketle Elçi'ye göre birey, örgüt ya da örgütün de kapsayıcısı olarak toplumun faydasına sonuç doğuran kavramdır. Kimi zaman sadece olumlu ekonomik faydalar üretmesi de tanımı karşılamada yeterlidir (2006). Yenilikçilik; karar alma, misyon ve vizyon üzerinde etkin rol oynama gibi özellikleri üzerinde barındıran üst düzey yöneticilerce benimsendiği takdirde organizasyon için mükemmel çıktılar verebilmektedir (Çalışkan, 2007). Bir organizasyonun yenilikçilik göstermedeki limitleri, organizasyonun başarı ve devamlılığı için en seçici unsur olarak değerlendirilmekte ve kabul görmektedir (Wang ve Ahmed, 2004;

Jamrog, Vickers ve Bear, 2006; Aksay, 2011). Sektörü fark etmeksizin faaliyetlerini sürdüren herhangi bir örgütte, organizasyonun tamamını kapsayıcı nitelikte, fayda getiren bir yeniliğin geliştirilmesi, benimsetilmesi ve uygulanması şeklinde vuku bulan kişisel faaliyetler olarak 1989 yılında West ve Farr tarafından tanımlanmış olan yenilikçi davranış, Yuan tarafından 2005 yılında yapılan çalışmada; bireysel çalışma rollerinin kapsadığı bir faaliyet olmaksızın, organizasyonun bütününe etki eden ve herkesin katılım sergilediği yeniliğin geliştirilmesi ve icrasını içermektedir şeklinde tanımlanmıştır.

2.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışları

Organizasyon çerçevesinde biçimsel yapılar buz dağının görünen kısmıysa buz dağının görünmeyen fakat büyük olan kısmını biçimsel olmayan daha soyut kalan kısmıdır diyebilir, ve yöneticiler için bu büyük alanın yani buz dağının görünmeyen kısmının büyük öneme haiz olduğunu söyleyebiliriz (Koçel, 2001). Bu yaklaşımı örgütsel vatandaşlık davranışıyla birleştirmemiz gerekirse buz dağının altında kalan ve biçimsel olmayan davranışlarla örtüştürebiliriz. Yazın tarihine “İyi asker sendromu” isimlendirmesi ile de girmiş bulunan bu kavramın görev tanımlarının dışında gönüllü ekstra pozitif yönlü performansın her yönüyle tüm organizasyonları iyiye ve güzele götürdüğü yönünde görüş bildirilmektedir (Gürbüz, 2006). Örgütsel vatandaşlık davranışını başka bir ifadeyle kaleme alacak olursak, örgüt hayatı için hayati öneme haiz ve istenilen görev tanımlarının daha üzerinde bir çabanın gerçekleştirilmesi davranışdır (Brief ve Motowidlo, 1986). Tamamlayıcı olarak ,örgütsel vatandaşlık davranışını örgüt yapısı içinde yer bulmuş ve örgüt tarafından bu çalışan için çerçevesini çizmiş olduğu biçimsel görev tanımı dışında kalan ve gönüllülük esası ile devreye giren beklentilerin üzerinde bir performans ortaya koyması şeklinde tanımlanmaktadır (Gürbüz, 2006). Örgütsel etkinliğin fazla olduğu buna ilişkin olarak; çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları sergiledikleri bir ortamda güven duygusunun organizasyona yerleştiğinden ve örgütsel yeniliklerin daha başarılı olduğundan bahsedilebilmektedir (Börü, 2001). 1983 yılında Smith ve arkadaşlarının yapmış olduğu çalışma neticesinde örgütsel vatandaşlık davranışlarında diğergamlık ve vicdanlılık olmak suretiyle iki alt boyutunun olduğu düşüncesini ortaya koymuşlardır. Organ’ın da Sivil Erdem (Örgüt Gelişimine Destek Olma), Centilmenlik, Nezakete Dayalı Bilgilendirme alt boyutlarıyla beraber alt boyut sayısı araştırmalarda beş olarak belirlenmiştir ve bu çerçevede açıklanmaya çalışılmıştır (Bingöl vd., 2003).

3. HİPOTEZLERİN OLUŞTURULMASI

Dönüşümcü liderlik tarzını benimseyen liderlerin organizasyonlar için sürdürülebilir rekabet üstünlüğü yarattığına ilişkin görüşlerin ifade edildiği, örgütsel vatandaşlık davranışları ve yenilikçi davranış kavramlarına ilişkin yazında yer alan çalışmalardan yola çıkılarak hipotezler oluşturulmuştur.

3.1. Dönüşümcü Liderlik ve Yenilikçi Davranış

Dönüşümcü liderlik tarzını benimsemiş olan liderler, örgütün hedefledikleri performansa ulaşması adına üyelerin kişisel değer sistemlerini etkilemek suretiyle sözleşmeden doğan anlaşmaların üstünde verim alırlar. Entelektüel teşvik sağlayarak takipçilerinin genelden farklı düşünmelerine imkan sağlayıp, onların üretkenlik ve keşfedici düşünme süreçlerinde cesaretlerini artırırlar (Karcioğlu ve Kaygın, 2013).

Dönüşümcü liderliğin bazı alt bileşenleri örgüt-işletme yeniliğiyle ilgilidir. Dönüşümcü liderler, interaktif bir vizyona, etkili bir iletişime ve paylaşılan değerlere en üst düzeyde önem göstermeye ve yenilikçi takımlar için uygun bir çevre teşvik etme özelliğine sahiptirler. Onlar ortak örgütsel öğrenme süreçlerini, takipçiler ve liderler arasında karşılıklı güven sağlamayı, proaktifliği ve risk almada önemli özellikleri desteklerler (Arago'n-Correa vd., 2007).

Dönüşümcü liderlerin taşıdıkları vasıflar, onları takip edenlerin cesaretlerini artırır. Takipçilerin iş yapma isteklerinde artış gözlemlenir ve onların, kendilerinden beklenenden daha fazla iş yapmaları yönünde harekete geçmelerine yardımcı olur (Karcioğlu ve Kaygın, 2013).

Lider sürdürülebilir rekabet üstünlüğü sağlamak maksadıyla, takipçilerinden pozitif farklar yaratacak fikir ve davranışlarla yüksek performans sergilemelerini bekler. Dönüşümlere neden olan yaratıcılık ve yenilik faaliyetleri dönüştürücü liderlik anlayışıyla desteklenebilir ve geliştirilebilir (Karcioğlu ve Kaygın, 2013). Dönüşümcü liderliğin ve alt boyutları olan bireysel destek, idealleştirilmiş etki, entelektüel uyarım ve ilham verici motivasyonun; yenilikçi davranışa ayrı ayrı ve bir bütün olarak etkisini ortaya koymaya ilişkin aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

- H₁:** Dönüşümcü liderlik, yenilikçi davranışı pozitif ve anlamlı olarak etkiler.
- H₂:** Bireysel destek, yenilikçi davranışı pozitif ve anlamlı olarak etkiler.
- H₃:** İdealleştirilmiş etki, yenilikçi davranışı pozitif ve anlamlı olarak etkiler.
- H₄:** Entelektüel uyarım, yenilikçi davranışı pozitif ve anlamlı olarak etkiler.
- H₅:** İlham verici motivasyon, yenilikçi davranışı pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

3.2. Dönüşümcü Liderlik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları İlişkisi

Dönüşümcü liderlerin durumsal farkındalıkları yüksektir ve içinde buldukları mevcut durumdan bu sebeple farklılık gösteren vizyonlarının olduğundan söz edebiliriz (Conger ve Kanungo, 1987). Liderlerin vizyon yapılarındaki farklılık, onları takip edenlerde ihtiyaç duydukları motivasyon kaynağının fitilini ateşler ve liderlik edenle özdeşleşmeyi sağlamada yardımcı olur. Lider, takipçisinin değerlerinin ve umutlarının farkına varır ve onların tutumlarını, davranışlarını kendi amaçladığı yerinde ötesinde pozitif yönlü değiştirmelerine vesile olur (Shamir ve Howell, 1999). Organizasyon içerisinde yönetilenler ya da bir başka deyişle takip edenler, liderlerine karşı güven, hayranlık, bağlılık ve saygı duyar ayrıca onların isteklerinden fazla çaba göstermeye rolleri dışında yüksek performans sergilemeye yönelik motive olurlar (Barbuto, 2005). "Dönüşümcü Liderlik, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Görgül Bir Araştırma" başlıklı çalışmada araştırma sistematigi çerçevesinde korelasyon, regresyon, bağımsız gruplar arası t-test ve tek yönlü Anova analizleri yapmışlardır. Çıkan sonuçlara göre sergilenen dönüşümcü liderlik davranışı ile çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemeleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Arslantaş ve Pekdemir, 2007: 285). Dönüşümcü liderliğin ve alt boyutları olan bireysel destek, idealleştirilmiş etki, entelektüel uyarım ve ilham verici motivasyonun; örgütsel vatandaşlık davranışlarına ayrı ayrı ve bir bütün olarak etkisini ortaya koymaya ilişkin aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

- H₆:** Dönüşümcü liderlik, örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.
- H₇:** Bireysel destek, örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.
- H₈:** İdealleştirilmiş etki, örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H₉: Entelektüel uyarım, örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H₁₀: İlham verici motivasyon, örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

3.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Yenilikçi Davranış

Örgütsel Vatandaşlık Davranışları'nın yazında yer alan tanımlarına bakıldığında, işgörenlerin bu davranışları gönüllülük esasıyla sergilediği gözlenmektedir. ÖVD'nin alt boyutlarından sivil erdem ve ileri görev bilincinin gözlemlendiği işgörenlerin; örgütü beklenen başarı seviyesinin üstüne çıkarabilmek için, sürdürülebilir rekabet üstünlüğünün sağlanabilmesi için daha yaratıcı düşünsel bir süreç geçirdikleri ve bunun çıktısı olarak yenilikçi davranışlar sergiledikleri gözlemlenmektedir (Sönmez, 2011). Bu etkiyi ortaya koymaya ilişkin hipotez aşağıdadır.

H₁₁: Örgütsel vatandaşlık davranışı, yenilikçi davranış pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

Bütün bu literatür araştırmaları neticesinde dönüşümcü liderliğin, yenilikçi davranışa etkisinde örgütsel vatandaşlık davranışlarının aracılık rolünü ortaya koymaya ilişkin oluşturulmuş hipotezler aşağıda sunulmuştur.

H₁₂: Dönüşümcü liderliğin, yenilikçi davranış üzerine etkisinde örgütsel vatandaşlık davranışının aracılık rolü vardır.

H₁₃: Bireysel desteğin, yenilikçi davranış üzerine etkisinde örgütsel vatandaşlık davranışının aracılık rolü vardır.

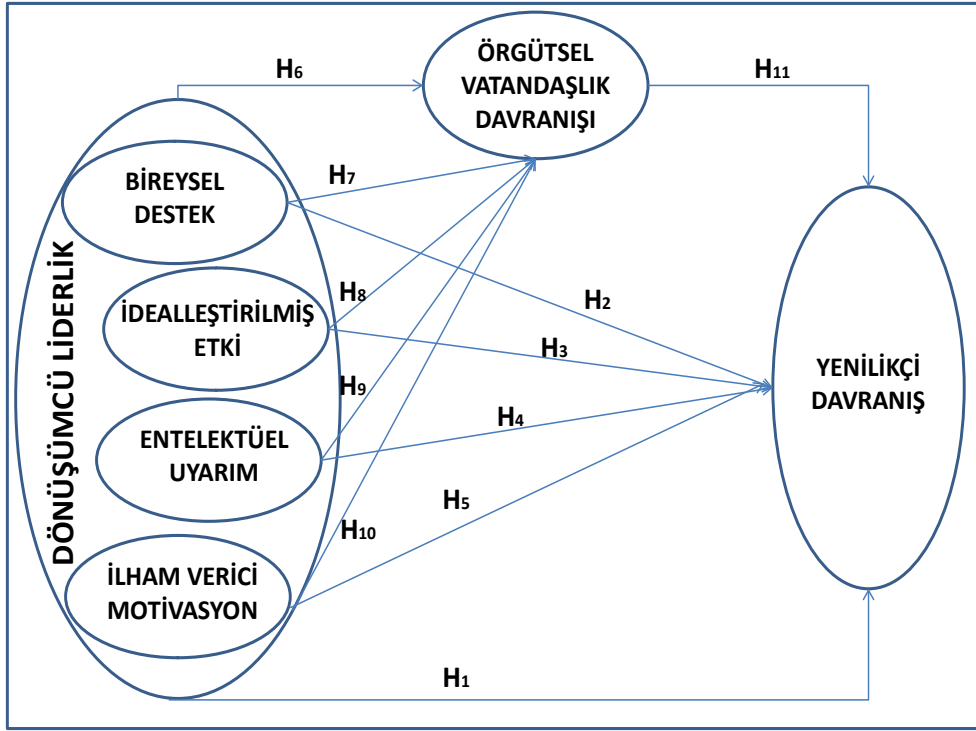
H₁₄: İdealleştirilmiş etkinin, yenilikçi davranış üzerine etkisinde örgütsel vatandaşlık davranışının aracılık rolü vardır.

H₁₅: Entelektüel uyarımın, yenilikçi davranış üzerine etkisinde örgütsel vatandaşlık davranışının aracılık rolü vardır.

H₁₆: İlham verici motivasyonun, yenilikçi davranış üzerine etkisinde örgütsel vatandaşlık davranışının aracılık rolü vardır.

4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Sağlık sektörü çalışanlarında; dönüşümcü liderliğin, yenilikçi davranış üzerine etkisini ve bu etkide örgütsel vatandaşlık davranışının aracılık rolünü belirlemeye yönelik olarak Mersin ili çerçevesinde yapılan bu araştırmada, öncelikle örneklem ve ölçeklere ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Ardından örneklemelerden elde edilen veriler ışığında oluşturulan modele ilişkin analizler yapılmıştır. Bu kapsamda öncelikle her bir değişkenin doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ardından değişkenler arası korelasyonlar tespit edilmiştir. Yapılan hiyerarşik regresyon analizi ile hipotezler ve aracılık etkileri test edilmiştir. Tüm bu analizler sonucunda elde edilen bulgular mevcut literatür ile karşılaştırılarak sağlık sektörü çalışanlarına ve araştırmacılara önerilerde bulunulmuştur. Kuramdan ve ampirik araştırmalardan yola çıkılarak yapılandırılan araştırma modeli Şekil 1' de sunulmuştur.



4.1. Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın evrenini Mersin' deki sağlık sektörü çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini sağlık sektörü çalışanlarının arasından basit tesadüfî yöntem ile seçilen denekler oluşturmaktadır. Bu kurumlarda yaklaşık 7500 kişi çalışmaktadır. Ana küttleden %95 güvenilirlik sınırları içerisinde %5'lik bir hata payı dikkate alınarak örneklem büyüklüğü 365 kişi olarak hesap edilmiştir (Sekaran, 1992). Bu kapsamda kolayda örnekleme yöntemiyle tesadüfî olarak seçilen toplam 500 kişiye anket uygulaması yapılması planlanmıştır. Gönderilen anketlerden 418'i geri dönmüş ve 413 tanesi analiz yapmak için uygun bulunmuştur. Yapılan uç değer analizinde değişkenlere ait normal dağılımı bozan 12 veri seti çıkartılmış ve 401 katılımcının doldurduğu anket analizlere dâhil edilmiştir.

4.2. Araştırmanın Ölçekleri

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Bu kapsamda anketler, tabip, eczacı, hemşire, ebe, sağlık memurundan oluşan katılımcılara yüz yüze uygulanmıştır. Anket formu iki bölümden ve toplam 54 ifadeden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik değişkenlerle ilgili 6 ifade yer almaktadır. İkinci bölümde ise 23 ifadeden oluşan Dönüşümcü liderlik (4 boyut 23 madde), örgütsel vatandaşlık (1 boyut, 19 madde), yenilikçi davranış (1 boyut 6 madde) ölçekleri bulunmaktadır. Ölçeklerin Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları SPSS paket programı ile doğrulayıcı faktör analizleri ise Amos programı ile analiz edilmiştir.

Dönüşümcü Liderlik Ölçeği (DL): Sağlık sektörü çalışanlarının dönüşümcü liderlikle ilgili algılarını belirlemek üzere Podsakoff' un dönüştürücü liderliği ölçmek üzere geliştirdiği ve faktör analizi yapılmış dönüşümcü liderlik ölçeğinin İşcan tarafından Türkçe geçerlemesi

ile elde edilmiş olan dört boyutlu ölçek kullanılmıştır (Podsakoff vd., 1990; İşcan, 2002). Toplam yirmi üç ifadeden oluşan ölçekte dönüşümcü liderliğin her bir boyutu ölçülmeye çalışılmıştır. Sorular “Başarılar ve amaçlara ulaşmayı sembolleştirir.”, “Benim kişisel duygularıma saygı duyar.” şeklindedir. Ölçekte cevaplar 5’li likert ölçeği ile alınmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). Çalışmada ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek maksadıyla keşfedici faktör analizi yapılmış, verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı belirlenmiştir. Ölçeğin faktör yüklerinin .95 ile .74 arasında olduğu, KMO analiz sonucu .89 ve Barlett testi anlamlı ($p=.000$) olarak tespit edilmiştir. Ardından Amos paket programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmış, verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı ve faktör yüklerinin .84 ile .73 arasında olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri diğer ölçeklerinki ile birlikte Tablo 1’de sunulmuştur. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin toplam Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı **.95** olarak bulunmuştur.

Psikolojik güçlendirmenin ilk boyutu olan **idealleştirilmiş etki** ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek maksadıyla keşfedici faktör analizi yapılmış, verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı belirlenmiştir. Analiz sonucunda 8 maddeli ölçeğin faktör yüklerinin .78 ile .65 arasında olduğu, KMO analiz sonucu .87 ve Barlett testi anlamlı ($p=.000$) olarak tespit edilmiştir. Ardından Amos paket programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmış, verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı ve faktör yüklerinin .72 ile .66 arasında olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri diğer ölçeklerinki ile birlikte Tablo 4’de sunulmuştur. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı **.97** olarak bulunmuştur.

İkinci boyut olan **ilham verici motivasyon** ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek maksadıyla keşfedici faktör analizi yapılmış, verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı belirlenmiştir. Analiz sonucunda 5 maddeli ölçeğin faktör yüklerinin .76 ile .70 arasında olduğu, KMO analiz sonucu .86 ve Barlett testi anlamlı ($p=.000$) olarak tespit edilmiştir. Ardından Amos paket programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmış, verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı ve faktör yüklerinin .71 ile .64 arasında olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri diğer ölçeklerinki ile birlikte Tablo 1’de sunulmuştur. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı **.94** olarak bulunmuştur.

Üçüncü boyut olan **entelektüel uyarım** ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek maksadıyla keşfedici faktör analizi yapılmış, verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı belirlenmiştir. Analiz sonucunda 4 maddeli ölçeğin faktör yüklerinin .72 ile .64 arasında olduğu, KMO analiz sonucu .91 ve Barlett testi anlamlı ($p=.000$) olarak tespit edilmiştir. Ardından Amos paket programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmış, verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı ve faktör yüklerinin .63 ile .58 arasında olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri diğer ölçeklerinki ile birlikte Tablo 1’de sunulmuştur. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı **.91** olarak bulunmuştur.

Son boyut olan **bireysel destek** ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek maksadıyla keşfedici faktör analizi yapılmış, verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı belirlenmiştir. Analiz sonucunda 6 maddeli ölçeğin faktör yüklerinin .74 ile .70 arasında olduğu, KMO analiz sonucu .82 ve Barlett testi anlamlı ($p=.000$) olarak tespit edilmiştir. Ardından Amos paket programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmış, verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı ve faktör yüklerinin .70 ile .67 arasında olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri diğer ölçeklerinki ile birlikte Tablo 1’de sunulmuştur.

Yapılan güvenirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach alfa güvenirlik katsayısı **.89** olarak bulunmuştur.

Ölçeğin uyum iyiliği değerleri diğer ölçeklerinki ile birlikte aşağıda sunulmuştur. Görüldüğü üzere ölçeğe ait tüm veriler iyi uyum iyiliği göstermektedir. Tabloda görüldüğü üzere ölçeğin uyum iyi değerleri kabul edilebilir standartlardadır.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği (ÖVD): Sağlık sektörü çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyini belirlemek üzere Basım ve Şeşen (2006) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Toplam on dokuz ifadeden oluşan ölçekte sorular “Yeni işe başlayan birisinin işi öğrenmesine yardımcı olurum.”, “Şirket yapısında yapılan değişimlere ayak uydururum.” şeklindedir. Ölçekte cevaplar 5’li likert ölçeği ile alınmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). Çalışmada ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla keşfedici faktör analizi yapılmış, verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı belirlenmiştir. Ölçeğin faktör yüklerinin .95 ile .74 arasında olduğu, KMO analiz sonucu .89 ve Barlett testi anlamlı (p=.000) olarak tespit edilmiştir. Ardından Amos paket programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmış, verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı ve faktör yüklerinin .81 ile .70 arasında olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri diğer ölçeklerinki ile birlikte Tablo 1’de sunulmuştur. Yapılan güvenirlik analizi sonucunda ölçeğin toplam Cronbach alfa güvenirlik katsayısı **.92** olarak bulunmuştur.

Yenilikçi Davranış Ölçeği (YD): Sağlık sektörü çalışanlarının yenilikçi davranışa eğiliminin ölçülmesinde Scott ve Bruce (1994) tarafından kullanılan ve Türkçe geçerlemesi Çalışkan vd., (2011) tarafından yapılan ölçek kullanılmıştır. Altı ifadeden oluşan ölçekte sorular “Yeni teknolojiler, süreçler, teknikler araştırım ve fikirler üretim” ve “Yenilikçiyim” şeklindedir. Ölçekte cevaplar 5’li likert ölçeği ile alınmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). Çalışmada ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla keşfedici faktör analizi yapılmış, verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı belirlenmiştir. Ölçeğin faktör yüklerinin .95 ile .74 arasında olduğu, KMO analiz sonucu .89 ve Barlett testi anlamlı (p=.000) olarak tespit edilmiştir. Ardından Amos paket programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmış, verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı ve faktör yüklerinin .81 ile .70 arasında olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri diğer ölçeklerinki ile birlikte Tablo 1’de sunulmuştur. Yapılan güvenirlik analizi sonucunda ölçeğin toplam Cronbach alfa güvenirlik katsayısı **.91** olarak bulunmuştur.

Tablo 1. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeklerin uyum iyiliği değerleri

Değişkenler	X ²	df	CMIN /						
			DF ≤5	GFI ≥.85	AGFI ≥.80	CFI ≥.90	NFI ≥.90	TLI ≥.90	RMSEA ≤.08
1. Dönüşümcü Liderlik	332,4	159	2,09	0,89	0,86	0,96	0,93	0,96	0,06
2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	0,48	1	0,4	0,99	0,99	1,00	1,00	1,00	0,00
3. Yenilikçi Davranış	137,4	70	1,9	0,93	0,90	0,97	0,94	0,96	0,05

Not: Uyum iyiliği değer aralıkları “ *kabul edilebilir* ” standartlara göre düzenlenmiştir.

4.3. Bulgular

Değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla Pearson korelasyonları hesaplanmıştır (Tablo 2). Tabloda ayrıca satırların sonunda güvenilirlik bulguları parantez içinde sunulmuştur. Analiz sonucunda; çalışanların yenilikçi davranışlarının, dönüşümcü liderlik boyutları ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Değişkenler Arası Korelasyon Değerleri

Değişken	1	2	3	4	5	6	7
1.İE	(.97)						
2.İVM	.74**	(.94)					
3.EU	.59**	.76**	(.91)				
4.BD	.61**	.44***	.73**	(.89)			
5.YD	.35**	.37**	.40**	.48**	(.91)		
6.ÖV	.44**	.42**	.36**	.42**	.50**	(.92)	
7.DL	.86**	.91**	.88**	.84**	.45**	.46**	(.95)

Not: Alfa güvenilirlik katsayıları parantez içinde gösterilmiştir.

** $p < .001$,

Değişkenler arası doğrudan ilişkileri, diğer bir ifade biçimi ile bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki açıklama güçlerini ortaya koymak amacıyla regresyon analizleri yapılmıştır. Regresyon analizlerinde çalışanların yenilikçi davranışları bağımlı değişken olarak ele alınmış, dönüşümcü liderlik ile dönüşümcü liderlik boyutları ve örgütsel vatandaşlık davranışı bağımsız değişkenler olarak ele alınarak bağımlı değişken üzerindeki etkileri incelenmiştir.

Dönüşümcü liderliğin, idealleştirilmiş etki (İE), ilham verici motivasyon (İVM), entelektüel uyarım (EU) ve bireysel destek (BD) boyutlarının yenilikçi davranış (YD) üzerine etkisini ve bu etkide örgütsel vatandaşlığın (ÖV) aracılık rolünü açıklamak amacıyla, Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen üç aşamalı regresyon analizi yapılmıştır. Bu yöntemle göre, bağımsız değişkenin bağımlı değişken ve aracı değişken üzerinde bir etkisi olmalıdır. Aracı değişken bağımsız değişkenle birlikte regresyon analizine dâhil edildiğinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki regresyon katsayısı düşerken, aracı değişkenin de bağımlı değişken (YD) üzerinde anlamlı etkisi sürmelidir. Bu kapsamda ÖV düzeyinin aracılık rolünü belirlemek amacıyla, İE-ÖV, YD; İVM-ÖV, YD; EU-ÖV, YD ve BD-ÖV, YD arasındaki ilişkiler hiyerarşik regresyon analizleri aracılığı ile incelenmiş ve Sobel testleri yapılmıştır. Aracılık testine ilişkin bulgular Tablo 3, 4, 5, 6 ve 7'de verilmektedir.

Aracılık testi kapsamında ilk aşamada bağımsız değişken idealleştirilmiş etki ile yenilikçi davranış arasındaki ilişkilere bakılmıştır. Bu aşamanın ilk adımında **İE' nin YD' yi** ($\beta = .35$, $p < .001$) **anlamlı olarak etkilediği** görülmüştür. İkinci adımda İE' nin aracılığı araştırılan ÖV' ye olan etkisi incelenmiştir. Analiz sonucunda **İE' nin ÖV' yi anlamlı olarak etkilediği** ($\beta = .44$, $p < .001$) tespit edilmiştir. Bu adımda aracılığı araştırılan ÖV' nin YD' ye olan etkilerine de bakılarak rapor edilmiştir. **ÖV' nin YD' yi** ($\beta = .50$, $p < .001$) **anlamlı olarak etkilediği** bulgulanmıştır. Bu aşamanın son adımında ise İE ve aracılığı araştırılan ÖV birlikte analize

sokulmuş ve YD üzerindeki etkilerine bakılmıştır. Bu analiz sonucunda **İE' nin ÖV ile birlikte analize sokulmasıyla YD üzerindeki etkisi devam etmiş ve azalmış** ($\beta = .22, p < .001$), **ÖV' nin de YD üzerindeki etkisi devam etmiştir** ($\beta = .44, p < .001$). Bu şartların sağlanmasının ardından aracılık etkisini teyit etmek maksadıyla Sobel testi yapılmış ve Sobel(z) anlamlı bulunmuştur ($z = 8.3, p < .001$). Bu bulgu **İE'nin YD'ye etkisinde ÖV' nin kısmi aracılık rolü üstlendiğini göstermektedir. Bu bölüm analizleri sonucunda H3, H8, H11 ve aracılık hipotezi olan H14' ün desteklendiği görülmektedir.**

Tablo 3. Aracılık Testi Sonuçları (İE-ÖV-YD)

		β	
		ÖV	YD
İE	Test 1		
	Yas		-.01
	Cal.Süresi		.01
	İE		.35**
	<i>Adjusted</i>		.12
	ΔR^2		.12
			(F=370***)
	Test 2		ÖV→YD
	Yas	-.03	.001
	Cal.Süresi	.02	-.02
	İE	.44**	.50**
	<i>Adjusted</i>	.41	.47
	ΔR^2	.41	.47
		(F=396***)	(F=514**)
	Test 3		
Yas		-.005	
Cal.Süresi		-.01	
İE		.22**	
ÖV		.44**	
<i>Adjusted</i>		.89	
ΔR^2		.89	
		(F=309***)	
<i>Sobel</i>	8.3***		

*** $p < .001$

Aracılık testinin ikinci aşamasında ikinci bağımsız değişken ilham verici motivasyon ile yenilikçi davranış arasındaki ilişkilere bakılmıştır. Bu aşamanın ilk adımında **İVM' in YD' yi** ($\beta = .37, p < .001$) **anlamlı olarak etkilediği** görülmüştür. İkinci adımda İVM' in aracılığı araştırılan ÖV' ye olan etkisi araştırılmıştır. Analiz sonucunda **İVM' in ÖV' yi anlamlı olarak etkilediği** ($\beta = .42, p < .001$) tespit edilmiştir. Bu aşamanın son adımında ise İVM ve aracılığı araştırılan ÖV birlikte analize sokulmuş ve YD üzerindeki etkilerine bakılmıştır. Bu analiz sonucunda **İVM' in ÖV ile birlikte analize sokulmasıyla YD üzerindeki etkisi devam etmiş ve azalmış** ($\beta = .24, p < .001$), **ÖV' nin de YD üzerindeki etkisi devam etmiştir** ($\beta = .39, p < .001$). Bu şartların sağlanmasının ardından aracılık etkisini teyit etmek maksadıyla Sobel testi yapılmış ve Sobel (z) anlamlı bulunmuştur ($z = 7.5, p < .001$). Bu bulgu da **İVM' in YD'ye etkisinde ÖV' nin kısmi aracılık rolü üstlendiğini göstermektedir. Bu bölüm analizleri sonucunda H5, H10 ve aracılık hipotezi olan H16' nın desteklendiği görülmektedir.**

Tablo 4. Aracılık Testi Sonuçları (İVM-ÖV-YD)

		β	
		ÖV	YD
İVM	Test 1		
	Yas		-.02
	Cal.Süresi		.01
	İVM		.37**
	<i>Adjusted</i>		.35
	ΔR^2		.35
			(F=378***)
	Test 2		
	Yas	-.04	
	Cal.Süresi	.02	
	İVM	.42**	
	<i>Adjusted</i>	.40	
	ΔR^2	.40	
			(F=387.2***)
	Test 3		
Yas		-.002	
Cal.Süresi		.004	
İVM		.24**	
ÖV		.39**	
<i>Adjusted</i>		.33	
ΔR^2		.33	
		(F=315.6***)	
<i>Sobel</i>	7.5***		

*** p< .001

Üçüncü adımda bağımsız değişken entelektüel uyarım ile yenilikçi davranış arasındaki ilişkilere bakılmıştır. Bu aşamanın ilk adımında **EU' nin YD' yi** ($\beta = .40$, $p < .001$) **anlamli olarak etkilediği** görülmüştür. İkinci adımda EU' nin aracılığı araştırılan ÖV' ye olan etkisi incelenmiştir. Analiz sonucunda **EU' nin ÖV' yi anlamli olarak etkilediği** ($\beta = .36$, $p < .001$) tespit edilmiştir. Bu aşamanın son adımında ise EU ve aracılığı araştırılan ÖV birlikte analize sokulmuş ve YD üzerindeki etkilerine bakılmıştır. Bu analiz sonucunda **EU' nin ÖV ile birlikte analize sokulmasıyla YD üzerindeki etkisi devam etmiş ve azalmış** ($\beta = .29$, $p < .001$), **ÖV' nin de YD üzerindeki etkisi devam etmiştir** ($\beta = .41$, $p < .001$). Bu şartların sağlanmasının ardından aracılık etkisini teyit etmek maksadıyla Sobel testi yapılmış ve Sobel(z) anlamli bulunmuştur ($z = 8.2$, $p < .001$). Bu bulgu **EU'nin YD' ye etkisinde ÖV' nin kısmi aracılık rolü üstlendiğini** göstermektedir. **Bu bölüm analizleri sonucunda H4, H9 ve aracılık hipotezi olan H15' in desteklendiği görülmektedir.**

Tablo 5. Aracılık Testi Sonuçları (EU-ÖV-YD)

		β	
		ÖV	YD
EU	Test 1		
	Yas		-.02
	Cal.Süresi		.01
	EU		.40**
	<i>Adjusted</i>		.37
	ΔR^2		.37
			(F=344***)
	Test 2		
	Yas	-.04	
	Cal.Süresi	.02	
EU	.36**		

	<i>Adjusted</i>	.32	
	ΔR^2	.32	
			(F=356.92***)
	Test 3		
	Yas	-.002	
	Cal.Süresi	.004	
	EU	.29**	
	ÖV	.41**	
	<i>Adjusted</i>	.26	
	ΔR^2	.26	
			(F=307.6***)
	<i>Sobel</i>	8.2***	

*** p< .001

Dördüncü adımda, bağımsız değişken bireysel destek ile yenilikçi davranış arasındaki ilişkilere bakılmıştır. Bu aşamanın ilk adımında **BD' nin YD' yi** ($\beta = .48, p<.001$) **anlamli olarak etkilediği** görülmüştür. İkinci adımda BD' nin aracılığı araştırılan ÖV' ye olan etkisi incelenmiştir. Analiz sonucunda **BD' nin ÖV' yi anlamli olarak etkilediği** ($\beta = .42, p<.001$) tespit edilmiştir. Bu aşamanın son adımında ise BD ve aracılığı araştırılan ÖV birlikte analize sokulmuş ve YD üzerindeki etkilerine bakılmıştır. Bu analiz sonucunda **BD' nin ÖV ile birlikte analize sokulmasıyla YD üzerindeki etkisi devam etmiş ve azalmış** ($\beta = .35, p<.001$), **ÖV' nin de YD üzerindeki etkisi devam etmiştir** ($\beta = .43, p<.001$). Bu şartların sağlanmasının ardından aracılık etkisini teyit etmek maksadıyla Sobel testi yapılmış ve Sobel(z) anlamli bulunmuştur ($z=8.3, p<.001$). Bu bulgu **BD' nin YD' ye etkisinde ÖV' nin kısmi aracılık rolü üstlendiğini** göstermektedir. **Bu bölüm analizleri sonucunda H2, H7 ve aracılık hipotezi olan H13' ün desteklendiği görülmektedir.**

Tablo 6. Aracılık Testi Sonuçları (BD-ÖV-YD)

		β	
		ÖV	YD
BD	Test 1		
	Yas		-.02
	Cal.Süresi		.01
	BD		.48**
	<i>Adjusted</i>		.30
	ΔR^2		.30
			(F=378.6**)
	Test 2		
	Yas	-.04	
	Cal.Süresi	.02	
	BD	.42**	
	<i>Adjusted</i>	.41	
	ΔR^2	.41	
			(F=362.3**)
	Test 3		
	Yas		-.002
	Cal.Süresi		.004
	BD		.35**
ÖV		.43**	
<i>Adjusted</i>		.31	
ΔR^2		.31	
		(F=323.2**)	
<i>Sobel</i>	8.3***		

*** p< .001

Son olarak, bağımsız değişken dönüşümcü liderlik bir bütün olarak ele alınmış ve yenilikçi davranış ile arasındaki ilişkilere bakılmıştır. Bu aşamanın ilk adımında **DL' nin YD' yi** ($\beta = .45, p < .001$) **anlamli olarak etkilediği** görülmüştür. İkinci adımda DL' nin aracılığı araştırılan ÖV' ye olan etkisi incelenmiştir. Analiz sonucunda **DL' nin ÖV' yi anlamli olarak etkilediği** ($\beta = .46, p < .001$) tespit edilmiştir. Bu aşamanın son adımında ise DL ve aracılığı araştırılan ÖV birlikte analize sokulmuş ve YD üzerindeki etkilerine bakılmıştır. Bu analiz sonucunda **DL' nin ÖV ile birlikte analize sokulmasıyla YD üzerindeki etkisi devam etmiş ve azalmış** ($\beta = .31, p < .001$), **ÖV' nin de YD üzerindeki etkisi devam etmiştir** ($\beta = .42, p < .001$). Bu şartların sağlanmasının ardından aracılık etkisini teyit etmek maksadıyla Sobel testi yapılmış ve Sobel(z) anlamli bulunmuştur ($z = 7.9, p < .001$). Bu bulgu **DL' nin YD' ye etkisinde ÖV' nin kısmi aracılık rolü** üstlendiğini göstermektedir. **Bu bölüm analizleri sonucunda H1, H6 ve aracılık hipotezi olan H12' nin desteklendiği görülmektedir.** Bu sonuçla, regresyon analizleri ile test edilen **toplam 16 hipotezin tamamı destek bulmuştur.**

Tablo 7. Aracılık Testi Sonuçları (DL-ÖV-YD)

		β	
		ÖV	YD
DL	Test 1		
	Yas		-.02
	Cal.Süresi		.01
	DL		.45**
	<i>Adjusted</i>		.32
	ΔR^2		.32
			(F=378.6**)
	Test 2		
	Yas	-.04	
	Cal.Süresi	.02	
	DL	.46**	
	<i>Adjusted</i>	.45	
	ΔR^2	.45	
			(F=362.3**)
	Test 3		
	Yas		-.002
	Cal.Süresi		.004
	DL		.31**
ÖV		.42**	
<i>Adjusted</i>		.37	
ΔR^2		.37	
		(F=323.2**)	
<i>Sobel</i>		7.9***	

*** $p < .001$

Verilerin analiz edilmesi ile araştırmada ortaya koyulan hipotezlerin sonuçları Tablo 8.' de verilmiştir.

Tablo 8. Aracılık Testi Sonuçları

HİPOTEZLER	SONUÇ
H₁: Dönüşümcü liderlik, yenilikçi davranışı pozitif ve anlamli olarak etkiler.	Desteklendi
H₂: Bireysel destek, yenilikçi davranışı pozitif ve anlamli olarak etkiler.	Desteklendi
H₃: İdealleştirilmiş etki, yenilikçi davranışı pozitif ve anlamli olarak etkiler.	Desteklendi
H₄: Entelektüel uyarım, yenilikçi davranışı pozitif ve anlamli olarak etkiler.	Desteklendi
H₅: İlham verici motivasyon, yenilikçi davranışı pozitif ve anlamli olarak etkiler.	Desteklendi
H₆: Dönüşümcü liderlik, örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif ve anlamli	Desteklendi

olarak etkiler.	
H ₇ : Bireysel destek, örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
H ₈ : İdealleştirilmiş etki, örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
H ₉ : Entelektüel uyarım, örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
H ₁₀ : İlham verici motivasyon, örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
H ₁₁ : Örgütsel vatandaşlık davranışı, yenilikçi davranışı pozitif ve anlamlı olarak etkiler	Desteklendi
H ₁₂ : Dönüşümcü liderliğin, yenilikçi davranış üzerine etkisinde örgütsel vatandaşlık davranışının aracılık rolü vardır.	Desteklendi
H ₁₃ : Bireysel desteğin, yenilikçi davranış üzerine etkisinde örgütsel vatandaşlık davranışının aracılık rolü vardır.	Desteklendi
H ₁₄ : İdealleştirilmiş etkinin, yenilikçi davranış üzerine etkisinde örgütsel vatandaşlık davranışının aracılık rolü vardır.	Desteklendi
H ₁₅ : Entelektüel uyarımın, yenilikçi davranış üzerine etkisinde örgütsel vatandaşlık davranışının aracılık rolü vardır.	Desteklendi
H ₁₆ : İlham verici motivasyonun, yenilikçi davranış üzerine etkisinde örgütsel vatandaşlık davranışının aracılık rolü vardır.	Desteklendi

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmada; Mersinde faaliyet gösteren sağlık sektörü çalışanlarında; dönüşümcü liderliğin, yenilikçi davranış üzerine etkisini ve bu etkide örgütsel vatandaşlık davranışının aracılık rolü incelenmiştir. Bu kapsamda öncelikle her bir değişkenin doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ardından değişkenler arası korelasyonlar tespit edilmiştir. Yapılan hiyerarşik regresyon analizi ile hipotezler ve aracılık etkileri test edilmiş ve dönüşümcü liderliğin yenilikçi davranışa etkisinde örgütsel vatandaşlık davranışlarının aracılık rolüne ilişkin açıklayıcı bulgular elde edilmiştir.

Dönüşümcü liderliği tek boyutta ele alarak yapılan analiz neticesinde yenilikçi davranışla pozitif ve anlamlı bir ilişkisi olduğuna dair sonuçlar elde edilmiştir. Bu bulgu benzer araştırmalar ile uyumludur (Davis, 1999; Arago'n-Correa vd., 2007; Menguc vd., 2007; Bennis, 2009; Oke vd., 2009; Jansen vd., 2009; Karcioğlu ve Kaygın, 2013). Dönüşümcü liderliğin alt boyutlarından olan bireysel destek ile yenilikçi davranış arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler olduğuna dair sonuçlar elde edilmiştir. Bu bulgu yapılmış olan benzer araştırmalar ile uyum göstermektedir (Davis, 1999; Arago'n-Correa vd., 2007; Bennis, 2009; Karcioğlu ve Kaygın, 2013). İdealleştirilmiş etki ile yenilikçi davranış arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler olduğuna dair sonuçlar elde edilmiştir. Bu bulgu yapılmış olan benzer araştırmalar ile uyum göstermektedir (Davis, 1999; Jansen vd., 2009; Gümüşlüoğlu ve İlsev, 2009; Karcioğlu ve Kaygın, 2013). Entelektüel uyarım ile yenilikçi davranış arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler olduğuna dair sonuçlar elde edilmiştir. Bu bulgu yapılmış olan benzer araştırmalar ile uyum göstermektedir (Davis, 1999; Arago'n-Correa vd., 2007; Menguc vd., 2007; Bennis, 2009; Oke vd., 2009; Jansen vd., 2009; Smith, 2010; Karcioğlu ve Kaygın, 2013). İlham verici motivasyon ile yenilikçi davranış arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler olduğuna dair sonuçlar elde edilmiştir. Bu bulgu yapılmış olan benzer araştırmalar ile

uyum göstermektedir (Jansen vd., 2009; Gümüüüüoğlu ve İlsev, 2009; Smith, 2010; Karcioğlu ve Kaygın, 2013).

Dönüüümcü liderliği tek boyutta ele alarak yapılan analiz neticesinde örgütsel vatandaşlık davranıüülarıyla pozitif ve anlamlı bir iliüüki olduğuna dair sonuçlar elde edilmiüütır. Bu bulgu benzer araüüştirmalar ile uyumludur (Podsakoff, MacKenzie ve Bommer, 1996; Niehoff ve Moorman, 1996; Pillai ve Williams, 1996; Pillai vd., 1999; Arslantaüü ve Pekdemir, 2007). Dönüüümcü liderliğin alt boyutlarından olan bireysel destek ve idealleüütilmiüü etki ile örgütsel vatandaşlık davranıüüları arasında ayrı ayrı irdelendiğinde pozitif yönlü ve anlamlı iliüüskiler olduğuna dair sonuçlar elde edilmiüütır. Bu bulgu yapılmıüü olan benzer araüüştirmalar ile uyum göstermektedir (Podsakoff, MacKenzie ve Bommer, 1996; Niehoff ve Moorman, 1996; Arslantaüü ve Pekdemir, 2007). Entelektüel uyarım ve ilham verici motivasyon ile örgütsel vatandaşlık davranıüüları arasında ayrı ayrı irdelendiğinde pozitif yönlü ve anlamlı iliüüskiler olduğuna dair sonuçlar elde edilmiüütır. Bu bulgu yapılmıüü olan benzer araüüştirmalar ile uyum göstermektedir (Podsakoff, MacKenzie ve Bommer, 1996; Niehoff ve Moorman, 1996; Pillai ve Williams, 1996; Pillai vd., 1999; Arslantaüü ve Pekdemir, 2007).

Örgütsel vatandaşlık davranıüüları ile yenilikçi davranıüü arasında pozitif ve anlamlı bir iliüüski olduğuna dair sonuçlar elde edilmiüütır. Bu bulgu Li Yan ve Jun Yan tarafından 2013 yılında yapılan çalıüüşmanın sonucu ile uyum göstermektedir.

Bu çalıüüşmanın özđün olan kısmını ihtiva eden; dönüüümcü liderliğin yenilikçi davranıüü etkisinde örgütsel vatandaşlık davranıüülarının aracılık rolü üzerine elde edilen bulgulara göre; dönüüümcü liderliği bir boyut olarak ya da tüm alt boyutları ayrı ayrı yenilikçi davranıüü ile irdelediğimizde tüm boyutların yenilikçi davranıüü etkisinin olduğuna ve bu etkide örgütsel vatandaşlık davranıüülarının aracılık rolünün olduğuna iliüüşkin sonuçlara ulaüüşılmıüütır.

Dönüüümcü liderliğin, yenilikçi davranıüü üzerine etkisini ve bu etkide örgütsel vatandaşlık davranıüülarının aracılık rolünü belirlemeye yönelik olarak Mersin ili çerçevesinde yapılan bu araüüştirmada, uygun model oluüüşturularak analizler yapılmıüütır. Bu kapsamda yapılan hiyerarşik regresyon analizi ile hipotezler ve aracılık etkileri test edilmiüütır. Bu çerçevede elde edilen sonuçlar neticesi iüületmelere yenilikçi davranıüülara ulaüüşabilmeleri için dönüüümcü liderlik tarzını benimsemeleri önerisinde bulunmaktadır. Bu durum örgütsel vatandaşlık davranıüülarında da artıüüı sağlayacak ve beklentinin üstünde performans üretmelerini sağlayacaktır.

Araüüştırmanın sadece bir sektörde yapılmıüü olması araüüştırmanın önemli bir kısıtıdır. Bu nedenle diğer sektörlerde yapılacak araüüştırmalarda değiüüşik sonuçlara ulaüüşılabilir. Araüüştırmanın ikinci bir diğer kısıtı da tek bölgede yapılmıüü olmasıdır. Diğer bölgelerde yapılacak araüüştırmalardan elde edilecek sonuçların bu çalıüüşmada ulaüüşılan sonuçların açıklayıcılığı açısından önem taüüşımaktadır. Araüüştırmanın bir kısıtı ise örgütsel vatandaşlık davranıüülarının tek boyutta incelenmesidir. Araüüştırmacıların örgütsel vatandaşlık davranıüülarını da alt boyutlarıyla irdemesi daha doyurucu sonuçlara ulaüüşılmasını sağlayabilecektir. Araüüştırmanın son kısıtı ise araüüştırmanın boylamsal olmamasıdır. Belirli fasılalarla yapılacak araüüştırmalarda daha açıklayıcı bulguların elde edilmesi sağlanabilir.

KAYNAKÇA

- Aksay, K. (2011). *Yenilikçilik kültürünün örgütsel yenilikçilik üzerine etkisi: konya ilinde faaliyet gösteren özel hastanelerde bir uygulama*. Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Konya.
- Arago'n-Correa, J. A., Garc'a-Morales, V. J., Cordo'n-Pozo, E. (2007), "Leadership And Organizational Learning's Role On Innovation And Performance: Lessons From Spain". *Industrial Marketing Management*, 36, 349- 359.
- Arslantaş, C. ve Pekdemir, I. (2007). Dönüşümcü liderlik, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel adalet arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik görgül bir araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi* 4(1): 261-286
- Avolio, B. J., Bass, B. M. ve Jung, D. I. (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the multifactor leadership questionnaire. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, 441-462
- Barbuto, J.E. (2005). Motivation and transactional, charismatic, and transformational leadership: a test of antecedents. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 11(4): 26-40.
- Baron, R. M. ve Kenny, D. A. (1986), The Moderator–Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, And Statistical Considerations. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 51, 1173–1182.
- Basım, H. N. ve Şeşen, H. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uyarlama ve Karşılaştırma Çalışması, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 61.4, s. 83-101.
- Bass, B.M. ve Stogdill, R.M. (1990). *Handbook of leadership: theory, research, and managerial applications*. Free Press.
- Bass, B.M. (2003). Face to Face-Power to Change: A Conversation with Bernard M. Bass. *Leadership in Action*, 23(2), 9-12.
- Bennis, W. (2009), *On Becoming A Leader*, USA: Basic Books.
- Bingöl, D., Atlıhan, N. ve Ömer, F. İ., (2003). "Dönüştürücü Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi", *11.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Afyon.
- Börü, D. (2001). Örgütlerde güven ortamının yaratılmasında ilk adım: güvenilir insanlar kim? *9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri*, İstanbul, 189-204.
- Brief, A.P. ve Motowidlo, S.J. (1986). Prosocial organizational behaviors. *Academy of Management Review* 11(4): 710-725.
- Conger, J.A. ve Kanungo, R.N. (1987). Toward a behavioral theory of charismatic leadership in organizational settings, *Academy of Management Review* 12(4): 637- 647.
- Çalışkan, A. (2007). *Organizasyonel değişim yönetimi ve Azerbaycan Cumhuriyeti'ndeki Türk menşeli işletmelerde bir uygulama*. Doktora Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İşletme Anabilim Dalı. Isparta
- Çalışkan, A., Akkoç, İ. ve Turunç, Ö. (2011). Örgütsel Performansın Artırılmasında Motivasyonel Davranışların Rolü: Yenilikçilik Ve Girişimciliğin Aracılık Rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* Y.2011, C.16, S.3, s.363-401.
- Davis, K. S. (1999), "Decision Criteria In The Evaluation Of Potential Intrapreneurs". *J. Eng. Technol. Manage (Journal of Engineering and Technology Management)*, 16, 295-327.
- Elçi, Ş. (2006), *İnovasyon Kalkınmanın ve Rekabetin Anahtarı*, Pelin Ofset, Ankara.
- Erçetin, Ş. (2000). *Lider sarmalında vizyon*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Eren, E. (1998). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayıncılık.

- Gümüüşlüoğlu, L. ve İlsev, A. (2009), "Transformational Leadership, Creativity, And Organizational Innovation", *Journal Of Business Research*, 62, 461-473.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt:3, Yıl:2, Sayı:1, 48-75.
- İşcan, Ö. F. (2002). *Küresel İşletmecilikte Dönüştürücü Liderlik Anlayışı-Büyük Ölçekli İşletmelerde Bir Uygulama*. Doktora Tezi. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Jamrog, J., Vickers, M. ve Bear, D. (2006). Building and Sustaining a Culture That Supports Innovation. *Human Resources Planning*. Cilt: 29. Sayı: 3.
- Jansen, J.P., Vera, D., Crossan, M. (2009), "Strategic Leadership For Exploration And Exploitation: The Moderating Role Of Environmental Dynamism", *The Leadership Quarterly*, 20, 5-18.
- Karcioğlu, F. ve Kaygın, E. (2013). Dönüştürücü liderlik anlayışının yaratıcılığa ve yeniliğe etkisi, *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:4, Sayı:5, ss. 101-111.
- Karip, E. (1998). Dönüştürücü liderlik. *Eğitim Yönetimi*. Yıl:4, Sayı:16, Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Kheng, Y.K., Mahmood, R. ve Beris, S.J.H. (2013). A Conceptual Review of Innovative Work Behavior in Knowledge Intensive Business Services among Knowledge Workers in Malaysia, *International Journal of Business, Humanities and Technology*, Vol. 3 No. 2, February 2013: 91-99.
- Koçel, T. (2001). *İşletme yöneticiliği: yönetim ve organizasyon, organizasyonlarda davranış, klasik, modern, çağdaş ve güncel yaklaşımlar*. 4. Baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.
- Niehoff, B.P. ve Moorman, R.H. (1996). Exploring the Relationships between Top Management Behaviors and Employee Perceptions of Fairness. *International Journal of Public Administration* 19(6): 941-961.
- Oke, A., Munshi, N., Walumbwa, F. O. (2009), "The Influence Of Leadership On Innovation Processes And Activities", *Organizational Dynamics*, 38, 1, 64-72.
- Pillai, R. ve Williams, E.A. (1996). Performance beyond Expectations? A Study of Transformational Leadership, Fairness Perceptions, Job Satisfaction, Commitment, Trust, and Organizational Citizenship Behavior. *The National Academy of Management Meeting*, Cincinnati, OH.
- Pillai, R., Scandura, T.A. ve Williams, E.A. (1999). Leadership and Organizational Justice: Similarities and Differences across Cultures. *Journal of International Business Studies*, 30(4): 763-779.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Moorman, R.H. ve Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *Leadership Quarterly* 1(2): 107- 142.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B. ve Bommer, W.H. (1996). Transformational Leader Behaviors and Substitutes for Leadership as Determinants of Employee Satisfaction, Commitment, Trust, and Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Management* 22(2): 259-298.
- Sekaran, U. (1992). *Research Methods For Business*, Canada: John Wiley ve Sons, Inc.
- Shamir, B. ve Howell, J.M. (1999). Organizational and contextual influences on the emergence and effectiveness of charismatic leadership. *Leadership Quarterly* 10(2): 257-283.

- Smith, C. L. (2010), The Four Components Found In Innovative Organizations: An Investigation Of Malcolm Baldrige National Quality Award Winners Since 2000, Unpublished PhD Dissertation, Capella University.
- Wang, C. L. ve Ahmed, P. K. (2004). The Development and Validation of The Organizational Innovativeness Construct Using Confirmatory Factor Analysis. *European Journal of Innovation Managemen. Cilt: 7. Sayı: 4.*
- West, M.A. ve Farr, J.L.(1989). Innovation at work: Psychological perspectives. *Social Behavior, 4*, pp. 15-30.
- Yan, L. ve Yan, J. (2013). Leadership, organizational citizenship behavior, and innovation in small business: an empirical study. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*. Vol. 26, pp. 183-199.
- Yuan, F. (2005). *Individual innovation in the workplace: the role of performance and image outcome expectations*. Texas A&M University