Liderlik Tarzlarının İnovasyonla İlişkisi: Lojistik Sektöründe Bir Uygulama

The Relationship between Leadership Styles and Innovation: An Application in Logistics Sector

Dilara Şan

İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yüksek Lisans Programı, İstanbul, Türkiye

Osman Bayraktar

İstanbul Ticaret Üniversitesi İşletme Fakültesi Havacılık Yönetimi Öğretim Üyesi, İstanbul, Türkiye

Özet

Bu araştırmanın amacı liderlik tarzları ile inovasyon arasındaki ilişkisinin araştırılmasıdır. Araştırma, Merkezi İstanbul, Şişli'de bulunan, Türkiye'nin en büyük lojistik işletmelerinden birisinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma yapılan işletmede 1200 orta düzey yönetici, 100 üst düzey yönetici olmak üzere toplam 7000 kişi çalışmaktadır. Araştırma 100 üst düzey yöneticinin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Bu içeriğiyle çalışma bir vaka araştırması niteliğindedir. Araştırma verilerinin analizi sonucunda; genel liderlik ölçeği ile ona bağlı otokratiklik, demokratiklik, hümanistlik, bürokratiklik ve karizmatiklik alt boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkilerin olduğu tespit edildi. Bir diğer anlamlı ilişkinin ise liderlik ölçeği alt boyutlarından otokratiklik ve inovasyon ölçeği arasında olduğu belirlendi. Bunun dışındaki değişkenler arasında istatistiksel olarak herhangi bir anlamlı ilişkinin görülmediği sonucuna varıldı.

Anahtar Kelimeler: Liderlik, Yaratıcılık, Yenilikçilik, Inovasyon

JEL Sınıflandırılması: I11, I18, I19

Abstract

Aim of this research is to investigate the relationship between intentional leadership styles and innovation. Research, was held in Istanbul Sisli, at the one of Turkey's largest logistics company. A total of 7000 people, including 1200 mid-level executives and 100 senior executives, are in operation. The survey was conducted with the participation of 100 senior managers. Working with this content is a case study. As a result of analysis of research data; it was found that there was a significant positive relationship between the general leadership scale and the autocracy, democracy, humanism, bureaucracy and charismatic subordinate to it. Another meaningful relationship was found between leadership scale sub-dimensions and autocracy and innovation scale. A statistically significant difference was not found between the variables except this.

Keywords: Leadership, Creativity, Innovation, Innovation.

JEL classification: I11, I18, I19

Giriş

Değişen sosyal ve ekonomik koşullar ile hızla gelişen küreselleşme ve teknolojik değişim, şirketlerin çağa ayak uydurabilmeleri için en önemli zorunlulukları haline gelmiş ve bu zorunluluk şirketlerde yöneticilerin davranışlarını büyük ölçüde etkilemiştir. Bu değişim işletmelerin bütün süreçlerinde aynı hızda yenilik yapma gereksinimini ortaya çıkarmıştır. Günümüzde şirketlerin büyümesinin en önemli yolu inovasyonu başarılı bir şekilde sürdürmektir. Bu da ancak uygun bir liderlik ile mümkün olacaktır. Lider konumundaki yöneticiler doğru zamanda, doğru yerde, doğru kişileri bulundurarak yeniliği sürdürmeye açık kişilerdir. Bu yöneticiler kişileri harekete geçirip, onların verimli çalışmasını sağlayıp işletmeyi amaçlarına ulaştıran liderlerdir. Bu çalışmada liderlik ve demografik faktörlerle inovasyon arasındaki ilişki incelenmiştir.

Literatür İncelemesi

Liderlik, başkalarının tutum, düşünce ve davranışlarını etkileyebilme yeteneğidir. Lider, işletmenin amaçlarını gerçekleştirebilmek için çalışanlarına yön veren, onları motive eden, hedeflere ulaştıran kişidir. Liderliğin üç ögesi bulunmaktadır. Liderin kedis, şartlar ve lideri izleyenlerdir (Koçel, 2014: 675). Lider, çalışan grubunu etkileyen, grubun etkin idaresi ile denge, kontrol ve koordinasyonu sağlayarak işletmeyi başarıya ulaştıran kişilerdir. Yönetim pozisyonuna etkili bir lider seçilmezse, bu durum hem kendi kurumu hem de onunla ilişkili kurumlar açısından pek çok olumsuzluğun ortaya çıkmasına yol açabilir. Lider bu açıdan işletmeler için oldukça önemlidir. Bir başka tanım ile liderlik, bireyleri ortak amaçlar doğrultusunda bir araya toplayan, amaçları gerçekleştiren ileri görüşlü kimselerdir. Liderler işletmenin çıkarlarını düşünüp bu doğrultuda hareket eden kimselerdir. Lider herkes tarafından üretici, hareketli ve etkin özellikleriyle bilinir. Lider çözüm odaklıdır. Liderlikle ilgili birçok tanım yapılmıştır. En geniş anlamıyla liderlik; örgüt üyelerini belirli amaçlar doğrultusunda bir araya getiren ve amaçlar doğrultusunda onları yönlendirebilen, bilgi, beceri ve donanıma sahip, çalışanlarını etkileyebilen kimselerdir (Zel, 2001:91). Çoğu zaman lider ve girişimci kavramları karıştırılmaktadır. Lider, işletmenin amaçları doğrultusunda çalışanlarını bir araya getiren ve onları koordine eden kişidir. Girişimci ise, oluşan fırsatlar karşısında iktisadi, hukuki ve mali bir bakış açısına sahip ve işletmeyi bünyesinde toplamayı başarmıştır (Dinçer ve Fidan, 2015: 16).

Liderlik Tarzları

Liderlik alanında yapılan çalışmalara bakıldığında pek çok liderlik tipinin olduğu görülmektedir. Liderlik tipleri liderin davranışlarını ortaya koyar. Aşağıdaki paragraflarda, bu çalışmada değişken

olarak kabul edilen otokratik, demokratik, hümanist, karizmatik bürokratik liderlik tarzları ile ilgili kısa bilgiler verilmektedir.

Otokratik Lider: Otoriter veya otokratik lider olarak adlandırılan bu liderlik tipinde, otorite liderde toplanmıştır. Lider yapılacaklar konusunda emirlerini iletir, astlar işlerin bütününden haberdar olmaz. Grup, liderin otoritesinden korkar. Otoriter liderliğin en önemli yararı, bu tarzın lider için güçlü bir motivasyon oluşturmastır. Grupta tüm kararları veren yalnızca lider olduğu için, karar alma süreci çok hızlıdır. Otoriter liderliğin olumsuz özelliğine baktığımızda; lider çok katıdır ve bu da grup içerisinde motivasyon ve performans düşüklüğüne neden olabilir. Astlar arasında genelde psikolojik baskı, çatışma ve huzursuzluklar görülebilir (Kıralı,2013).

Demokratik Lider: Demokratik veya katılımcı lider kararlarını astlarına danışarak ve astlarının fikirlerine başvurarak alır. İzleyiciler işler hakkında bilgi sahibidir. Çünkü iletişim iki yönlüdür. Demokratik ve katılımcı liderler, işletmelerde denetim görevini yerine getirirler. Lider, grupta yardımlaşma ortamı oluşturur, ve bununla birlikte yüksek motivasyon ve verimlilik sağlar. Lider şirketi amaçlara ulaştıracak plan ve prosedürlerin belirlenmesinde, iş paylaşımında ve iş emirlerinin meydana getirilmesinde daima astlarına danışır, onların fikir ve önerileri doğrultusunda hareket eder. Bu davranış astların kendilerine olan güvenini artırır, daha verimli bir ortamda çalışmalarını sağlar. Bu liderlik türü olağan zamanlarda başarılı bir modelidir, ancak kriz ortamında karar almayı yavaşlatabileceğinden aynı etkinlikte kullanılamaz (Caner, 2012).

Hümanist Lider: Hümanist veya babacan lider, astlarını korumaya yönelik davranışlar gösterir. Bu liderlik tarzında çalışanlarına karşı korumacı tavrı ön plandadır. Bazen orta kademedeki astların görüşlerine başvurursa da kararları kendisi alır. Lider astlarını çoğunlukla ödüllendirme ile motive eder, gerekli olmadıkça ceza sistemi uygulanmaz (Canbolat,2016).

Karizmatik Lider: Karizma, bir insanın başkaları üzerinde sahip olduğu olağan dışı özel bir etkileme gücünü ifade eder (Barutçugil, 2014: 69). Karizmatik liderlerin bazı özellikleri; risk almak, dönüşümcü liderlik, çalışanlarına karşı duyarlılık, radikal kararlar almak, statükoyu değiştirmek, yüksek özgüven olarak sıralanabilir. Bu tarz liderler, astlarını jest, mimik ve söylemleriyle etkileyebilmenin yanı sıra kriz ortamlarında radikal çözümler üreterek astlarını etkileyebilirler. Karizmatik liderlik tarzının olumsuz özelliklerine baktığımızda; kişisel güç yönelimlerinin bir sonucu olarak, izleyicilerini kendilerine bağımlı ve zayıf kılıp, onları baskı altında tutmaya çalışırlar. Bunun yanı sıra, işletmelerde kararların tümünü kendileri verirler ve bu kararları verirken astlarının refah ve huzurunu düşünmek yerine kendi çıkarlarını ön planda tutarlar (Canbolat, 2016).

Bürokratik Lider: Bürokrasi en genel anlamıyla örgüt yapısını ifade eder ve örgüt yapısı içerisinde kimin, nerede, nasıl, kiminle, ne çeşit bir görevlendirme ile çalışacağı ve sistemdeki yerinin ne olacağını bürokratik bir yapılanma ile belirlenebilmektedir (Weber,1998:309). Bürokratik liderlik, kurallara ve prosedürlere bağlı olarak liderin astlarına talimat vermesi gerektiği prensibine dayanmaktadır. Bu liderlik tipinde işletmeler ne kadar büyürse kurallar o derece biçimselleşir ve yapılan işler standartlaşır. İşletmelerde politikalar, yönetmelikler bir yaşam tarzı haline gelir. Bürokratik liderlik tarzının olumsuz özellikleri; bu tarzda liderlik davranışı gösteren kimseler aşırı kuralcı ve prosedürlere bağlı olduğu için değişime karşı direnç göstermeleridir. Bu tutum işletmelerin çevresel değişime ayak uydurmalarına engel olur (Deliveli, 2010).

İnovasyon

İnovasyon kavramı Türkçede ‘yeni’, ‘yenilikçilik’ gibi kavramları ifade etsede, Latince toplumsal ve kültürel alanlarda yeni uygulanmaların kullanılmasını ifade etmektedir (Üstel ve Kabatepe, 2006). İnovasyon, tamamen bir yenilik olmayıp, değişimin bir uzantısıdır. Bir başka ifade ile inovasyon, istek ve ihtiyaçları karşılamaya yönelik orijinal fikirler, bu fikirlerin uygulanması ve icat sürecidir

(Ağca ve Büyükaslan, 2016:206).İnovasyonun temel amacı, işletmenin amacına ulaşmak için liderin çalışanları bir araya getirmesi ve o görev alanına ilişkin bilgi, beceri ve tecrübeye sahip olabilmesidir (Baysal, 2016:207). İnovasyon; icat, yeni buluşlar ve tüm yenilikler olarak tanımlanabilir. Kullanım süreci, hedeflere yönelik yeni buluşlara odaklanmayı, bu hedefleri değerlendirmeyi ve ortaya çıkan yeni sonuçların kullanımını içine almaktadır (Albeni ve Karagöz, 2003:15). İnovasyon genellikle buluş veya icat kavramları ile karıştırılmaktadır bu kavramlar ile eş değer olup aynı anlamda değildir. İcat, yeni bir fikrin oluşturulması iken inovasyon ise kimse tarafından yapılmayan bir şeyi oluşturmak veya hali hazırda mevcut olan bir şeyi değiştirerek farklılık yaratmaktır. Bir diğer ifade ile icat, piyasaya kâr oranı yüksek bir şekilde giriş yaptığında inovasyon olur. En genel tanımı ile inovasyon daha önce hiç kimse tarafından geliştirilmemiş, radikal kararlar sonucunda ortaya çıkan ve uygulanabilme kapasitesine sahip ve ticarileştirilebilen süreçler dizisidir. Özetle inovasyon kavramı bir değişim süreci olarak yeni kaynakların bulunması ile mevcudun değiştirilmesine olanak sağlayan faaliyetler bütünüdür (Moreira ve diğerleri, 2016:136).

Araştırma ve Yöntem

Bu bölümde, araştırmanın modeli, örnekleme yöntemi ve kullanılan ölçeklerle ilgili bilgiler; veri toplama yöntemi ve verilerin nasıl analiz edildiği anlatılmaktadır.

Araştırmanın Tasarımı ve Modeli

Bu çalışma nicel alan araştırması niteliğindedir. Belirli bir zaman diliminde verilerin tek bir işletmeden toplama olması nedeniyle kesitsel vaka ve analiz özelliği taşımaktadır. Bu çalışmada altı farklı model oluşturulmuş, modeller araştırmanın hipotezleri ile ilgili olarak belirlenmiştir. Söz konusu model ve hipotezler aşağıda verilmektedir.

Birinci Model

Birinci modelde Liderlik Tarzları Algısı ile İnovasyon Algısı arasındaki ilişkisi ele alınmıştır. Bu kapsamda ilişki beş düzeyde araştırılmıştır.

Şekil 1. Liderlik Tarzları Algısı ile İnovasyon Algısı ilişkisi

Hipotez 1.

H0Liderlik Tarzları algısı ile inovasyon algısı arasında ilişki yoktur($H_0:\beta=0$).

H1Liderlik Tarzları algısı ile inovasyon algısı arasında ilişki vardır($H_1:\beta \neq 0$).

İkinci Model

İkinci modelde demografik değişkenlerle İnovasyon Ölçeği puanları arasındaki ilişki incelenmiştir.

Şekil 2. Demografik Değişkenlerle İnovasyon Puanlarının İlişkisi

Hipotez 2.

H0 Firmadaki çalışanların pozisyon düzeyleri ile inovasyon puanlarının ortalamaları arasında fark yoktur ($M0=0$).

H1 Firmadaki çalışanların pozisyon düzeyleri ile inovasyon puanlarının ortalamaları arasında fark vardır ($M1 \neq 0$).

Hipotez 3

H0 Çalışma süresi ile inovasyon puanlarının ortalamaları arasında fark yoktur ($M0=0$).

H1 Çalışma süresi ile inovasyon puanlarının ortalamaları arasında fark vardır ($M1 \neq 0$).

Hipotez 4

H0 Eğitim düzeyi ile inovasyon puanlarının ortalamaları arasında fark yoktur ($M0=0$).

H1 Eğitim düzeyi ile inovasyon puanlarının ortalamaları arasında fark vardır ($M1 \neq 0$).

Hipotez 5.

H0 Yaş seviyeleri ile inovasyon puanlarının ortalamaları arasında fark yoktur ($M0=0$).

H1 Yaş seviyeleri ile inovasyon puanlarının ortalamaları arasında fark vardır ($M1 \neq 0$).

Hipotez 6.

H0 Personel sayısı ile inovasyon puanlarının ortalamaları arasında fark yoktur ($M0=0$).

H1 Personel sayısı ile inovasyon puanlarının ortalamaları arasında fark vardır ($M1 \neq 0$).

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma, Merkezi İstanbul, Şişli’de bulunan, Türkiye’nin en büyük lojistik işletmelerinden birisinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma yapılan işletmede 1200 orta düzey yönetici, 100 üst düzey yönetici olmak üzere toplam 7000 kişi çalışmaktadır. Araştırma 100 üst düzey yöneticinin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Bu içeriğiyle çalışma bir vaka araştırması niteliğindedir. Bu çerçevede İstanbul Şişli bölgesinde toplam olarak kaç çalışanın hizmet verdiğine yönelik net bir sayıya ulaşılmadığı için örneklem büyüklüğünü hesaplarken ana kütle bilinmeyen örneklem hesabı tercih edilmiştir. Bu duruma göre ana kütle belirli olmayan gruptan % 5 hata ile araştırmanın yapılması koşulunda minimum 100 yönetici ile görüşülmesi gerekmektedir. Dolayısıyla 100 yöneticiden oluşan bu araştırmanın örnekleme % 90 güven Aralığında $\pm$ %5 hata payı içermekle birlikte, İstanbul ilinde hizmet veren yöneticileri temsil edebilecek düzeydedir. Araştırmada evrenden yöneticiler basit rastgele örneklem metodu ile belirlenmiştir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada demografik özellikler, liderlik tarzları ve inovasyon olmak üzere üç ölçek kullanılmıştır. Liderlik tarzlarını belirlemek için, Yiğit (1996)’in doktora tezi anketinde kullandığı, orijinali Hemphill ve Coons tarafından hazırlanıp, Halpin ve Winer tarafından geliştirilen “Liderlik Davranışlarını Betimleme Anketi” kullanılmıştır. İnovasyon ölçmek için ise Çavuş (2006)’un doktora tezi anketinde kullanmış olduğu “Örgütsel Yaratıcılık ve Yenilikçilik” ölçeği kullanılmıştır. Araştırma kolayda anket yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Örgütsel Yaratıcılık ve Liderlik Ölçeğinde 33, İnovasyon Ölçeğinde 14 madde bulunmaktadır.

Araştırma yapmak için işletmede izin alınmış, araştırma sonuçlarının bilimsel amaçlar dışında kullanılmayacağı konusunda kendilerine güvence verilmiştir.

Araştırmada Kullanılan İstatistiksel Yöntemler

Araştırmada elde edilmiş olan verileri analiz edebilmek için Statistical Programme For Social Sciences (SPSS 20.0) paket programı kullanılmıştır. Çalışma için elde edilen verilere tanımlayıcı istatistiksel frekans, bağımsız iki grup arasındaki ilişkinin karşılaştırılması için t-testi, ikiden çok olan bağımsız grupların karşılaştırılması için tek yönlü varyans analizi, ölçeklerin ve boyutların geçerlilik ve güvenilirlik analizi Cronbach’s Alpha, sürekli değişkenler için ise korelasyon analizi kullanıldı.

Ölçeklerin Güvenirlilik Analizi

Liderlik tarzı algı ölçeği genel boyutunun genel liderlik ölçeğinin güvenilirlik düzeyinin (,738), otokratiklik alt boyutunun (,835), demokratiklik alt boyutunun (,797), hümanistlik alt boyutunun (,871), bürokratiklik alt boyutunun (,827), karizmatiklik alt boyutunun güvenilirlik katsayısı ise (,787) olarak hesaplanmıştır. İnovasyon algısı ölçeği Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı ise 0,960 olarak hesaplanmıştır. Ölçeklerin güvenilirliğinin yüksek olduğu görülmektedir.

Bulgular

Demografik özelliklere ait bulgular, liderlik tarzları algısı ölçeği bulguları, inovasyon algısı ölçeği bulguları ve hipotezlerin sorgusuna ait bulgular bu başlık altında verilmektedir.

Demografik Özelliklere Ait Bulgular

Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerinin (N=100); %71’inin alt düzey yöneticilerden ve %5’inin üst düzey yöneticilerden; %37’sinin en fazla 5 yıldır bu işlemede çalışmakta olanlardan, %8’inin 15-19 yıldır çalışmakta olanlardan; %30’unun Önlisans mezunlarından, %19’unun ise lisansüstü mezuniyete sahip olan çalışanlardan; %39’unun en çok 30 yaşında olanlardan, %4’ünün ise 60 ve

üzeri yaşa sahip olanlar personelden; %43'ünün en fazla 50 kişiden oluşan bir işletmede çalışanlardan, %7'sinin ise 350-499 arasında çalışana sahip olan bir firmada çalışanlardan meydana geldiği görülmektedir.

Liderlik Tarzı Algısı Ölçeği ve İnovasyon Algısı Ölçeğine İlişkin Analizler

Liderlik tarzları algısı ölçeği ve alt boyutlarının ile inovasyon algısı ölçeği ve alt boyutlarının arasında anlamlı bir ilişkinin bulunup bulunmadığını test etmek için korelasyon analizi yapıldı.

Tablo 1: Ölçekler ve Alt Boyutlar Arasındaki İlişkilerin Analizi

Ölçekler		Otokratik	Demokratik	Hümanist	Bürokratik	Karizmatik	Liderlik (Genel)	İnovasyon
Otokratik	Pearson Korelasyon p	1						
Demokratik	Pearson Korelasyon p	-0,017 0,863	1					
Hümanist	Pearson Korelasyon p	-0,067 0,506	0,074 0,464	1				
Bürokratik	Pearson Korelasyon p	-0,071 0,485	0,047 0,646	0,131 0,193	1			
Karizmatik	Pearson Korelasyon p	0,193 0,054	-0,024 0,811	-0,061 0,547	0,132 0,189	1		
Liderlik (Genel)	Pearson Korelasyon p	,418** 0,000	,398** 0,000	,522** 0,000	,584** 0,000	,437** 0,000	1	
İnovasyon	Pearson Korelasyon p	,275** 0,006	-0,189 0,06	-0,1 0,322	-0,05 0,621	0,061 0,547	-0,002 0,981	1

Genel liderlik ölçeği, liderlik ölçeğinin alt boyutları ve inovasyon ölçeği ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının Korelasyon analizi vasıtasıyla incelendiği Tablo 1 değerlendirildiğinde; genel liderlik ölçeği ile ona bağlı otokratiklik [0,418; p<0,05], demokratiklik [0,398; p<0,05], hümanistlik [0,522; p<0,05], bürokratiklik [0,584; p<0,05] ve karizmatiklik [0,437; p<0,05] alt boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir. Bir diğer anlamlı ilişkinin ise liderlik ölçeği alt boyutlarından otokratiklik ve inovasyon ölçeği arasında [0,275; p<0,05] olduğu belirlenmiştir. Bunun dışındaki değişkenler arasında istatistiksel olarak herhangi bir anlamlı ilişkinin görülmediği sonucuna varılmıştır.

Demografik Özellikler ile Ölçekler Arasındaki İlişki

Araştırmanın bu bölümünde demografik özellikler ile ölçekler arasındaki ilişki tablolar halinde verilmektedir.

Tablo 2: Firmadaki Mevcut Pozisyon ile Otokratiklik Alt Boyutu Değişkenlerine İlişkin Anova Analizi

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	2,961	17	,174		
Gruplar içi	29,479	82	,359	,485	,953
Toplam	32,440	99			

Katılımcıların firmada çalıştıkları mevcut pozisyon durumu değişkeni ile her iki ölçek ortalaması arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olup olmadığının araştırıldığı Tablo 2 incelendiğinde; liderlik alt boyutlarından otokratiklik [$F= ,485, p>0,05$] arasında anlamlı bir farklılık görülmediği saptanmıştır.

Tablo 3: Firmadaki Mevcut Pozisyon ile Demokratiklik Alt Boyutu Değişkenlerine İlişkin Anova Analizi

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	4,998	16	,312		
Gruplar içi	27,442	83	,331	,945	,523
Toplam	32,440	99			

Katılımcıların firmada çalıştıkları mevcut pozisyon durumu değişkeni ile her iki ölçek ortalaması arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olup olmadığının araştırıldığı Tablo 3 incelendiğinde; liderlik alt boyutlarından demokratiklik [$F= ,945, p>0,05$] arasında anlamlı bir farklılık görülmediği saptanmıştır.

Tablo 4: Firmadaki Mevcut Pozisyon ile Hürmanistlik Alt Boyutu Değişkenlerine İlişkin Anova Analizi

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	8,316	22	,378		
Gruplar içi	24,124	77	,313	1,206	,268
Toplam	32,440	99			

Katılımcıların firmada çalıştıkları mevcut pozisyon durumu değişkeni ile her iki ölçek ortalaması arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olup olmadığının araştırıldığı Tablo 4 incelendiğinde; liderlik alt boyutlarından hürmanistlik [$F= 1,206, p>0,05$] arasında anlamlı bir farklılık görülmediği saptanmıştır.

Tablo 5: Firmadaki Mevcut Pozisyon ile Bürokratiklik Alt Boyutu Değişkenlerine İlişkin Anova Analizi

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	10,582	22	,481		
Gruplar içi	21,858	77	,284	1,694	,088
Toplam	32,440	99			

Katılımcıların firmada çalıştıkları mevcut pozisyon durumu değişkeni ile her iki ölçek ortalaması arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olup olmadığının araştırıldığı Tablo 5 incelendiğinde; liderlik alt boyutlarından bürokratiklik [$F= 1,694$, $p>0,05$] arasında anlamlı bir farklılık görülmediği saptanmıştır.

Tablo 6: Firmadaki Mevcut Pozisyon ile Karizmatiklik Alt Boyutu Değişkenlerine İlişkin Anova Analizi

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	4,541	14	,324		
Gruplar içi	27,899	85	,328	,988	,472
Toplam	32,440	99			

Katılımcıların firmada çalıştıkları mevcut pozisyon durumu değişkeni ile her iki ölçek ortalaması arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olup olmadığının araştırıldığı Tablo 6 incelendiğinde; liderlik alt boyutlarından karizmatiklik [$F= ,988$, $p>0,05$] arasında anlamlı bir farklılık görülmediği saptanmıştır.

Tablo 7: Firmadaki Mevcut Pozisyon ile Genel Liderlik Ölçeği Ortalamasına İlişkin Anova Analizi

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	13,440	42	,320		
Gruplar içi	19,000	57	,333	,960	,550
Toplam	32,440	99			

Katılımcıların firmada çalıştıkları mevcut pozisyon durumu değişkeni ile her iki ölçek ortalaması arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olup olmadığının araştırıldığı Tablo 7 incelendiğinde; genel liderlik ölçeği [$F= ,988$, $p>0,05$] arasında anlamlı bir farklılık görülmediği saptanmıştır.

Tablo 8: Firmadaki Çalışma Süresi ile Otokratiklik Alt Boyutu Değişkenlerine İlişkin Anova Analizi

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	17,159	17	1,009		
Gruplar içi	150,551	82	1,836	,550	,918
Toplam	167,710	99			

Katılımcıların firmada çalıştıkları süre durumu değişkeni ile her iki ölçek ortalaması arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olup olmadığının araştırıldığı Tablo 8 incelendiğinde; liderlik alt boyutlarından otokratiklik [$F= ,550$, $p>0,05$] arasında anlamlı bir farklılık görülmediği saptanmıştır.

Tablo 9: Firmadaki Çalışma Süresi ile Demokratiklik Alt Boyutu Değişkenlerine İlişkin Anova Analizi

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	8,181	16	,511		
Gruplar içi	159,529	83	1,922	,266	,998
Toplam	167,710	99			

Katılımcıların firmada çalıştıkları süre durumu değişkeni ile her iki ölçek ortalaması arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olup olmadığının araştırıldığı Tablo 9 incelendiğinde; liderlik alt boyutlarından demokratiklik [$F= ,998$, $p>0,05$] arasında anlamlı bir farklılık görülmediği saptanmıştır.

Tablo 10: Firmadaki Çalışma Süresi ile Hümanistlik Alt Boyutu Değişkenlerine İlişkin Anova Analizi

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	24,834	22	1,129		
Gruplar içi	142,876	77	1,856	,608	,906
Toplam	167,710	99			

Katılımcıların firmada çalıştıkları süre durumu değişkeni ile her iki ölçek ortalaması arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olup olmadığının araştırıldığı Tablo 10 incelendiğinde; liderlik alt boyutlarından hümanistlik [$F= ,906$, $p>0,05$] arasında anlamlı bir farklılık görülmediği saptanmıştır.

Tablo 11: Firmadaki Çalışma Süresi ile Bürokratiklik Alt Boyutu Değişkenlerine İlişkin Anova Analizi

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	29,725	22	1,351		
Gruplar içi	137,985	77	1,792	,754	,769
Toplam	167,710	99			

Katılımcıların firmada çalıştıkları süre durumu değişkeni ile her iki ölçek ortalaması arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olup olmadığının araştırıldığı Tablo 11 incelendiğinde; liderlik alt boyutlarından bürokratiklik [$F= 0,754$, $p>0,05$] arasında anlamlı bir farklılık görülmediği saptanmıştır.

Tablo 12: Firmadaki Çalışma Süresi ile Karizmatiklik Alt Boyutu Değişkenlerine İlişkin Anova Analizi

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	17,962	14	1,283		
Gruplar içi	149,748	85	1,762	,728	,740
Toplam	167,710	99			

Katılımcıların firmada çalıştıkları süre durumu değişkeni ile her iki ölçek ortalaması arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olup olmadığının araştırıldığı Tablo 12 incelendiğinde; liderlik alt boyutlarından karizmatiklik [$F = ,728$, $p > 0,05$] arasında anlamlı bir farklılık görülmediği saptanmıştır.

Tablo 13: Firmadaki Çalışma Süresi ile Genel Liderlik Ölçeği Ortalamasına İlişkin Anova Analizi

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	67,143	42	1,599		
Gruplar içi	100,567	57	1,764	,906	,628
Toplam	167,710	99			

Katılımcıların firmada çalıştıkları süre durumu değişkeni ile her iki ölçek ortalaması arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olup olmadığının araştırıldığı Tablo 13 incelendiğinde; genel liderlik ölçeği [$F = ,628$, $p > 0,05$] arasında anlamlı bir farklılık görülmediği saptanmıştır.

Tablo 14: Eğitim Düzeyi ile Demokratiklik Alt Boyutu Değişkenlerine İlişkin Anova Analizi

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	17,120	17	1,007		
Gruplar içi	94,670	82	1,155	,872	,607
Toplam	111,790	99			

Katılımcıların eğitim düzeyi değişkeni ile her iki ölçek ortalaması arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olup olmadığının araştırıldığı Tablo 14 incelendiğinde; liderlik alt boyutlarından otokratiklik [$F = ,872$, $p > 0,05$] arasında anlamlı bir farklılık görülmediği saptanmıştır.

Tablo 15: Eğitim Düzeyi ile Demokratiklik Alt Boyutu Değişkenlerine İlişkin Anova Analizi

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	18,944	16	1,184		
Gruplar içi	92,846	83	1,119	1,058	,407
Toplam	111,790	99			

Katılımcıların eğitim düzeyi değişkeni ile her iki ölçek ortalaması arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olup olmadığının araştırıldığı Tablo 15 incelendiğinde; liderlik alt boyutlarından demokratiklik [$F = 1,058$, $p > 0,05$] arasında anlamlı bir farklılık görülmediği saptanmıştır.

Tablo 16: Eğitim Düzeyi ile Hümanistlik Alt Boyutu Değişkenlerine İlişkin Anova Analizi

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	26,519	22	1,205		
Gruplar içi	85,271	77	1,107	1,089	,378
Toplam	111,790	99			

Katılımcıların eğitim düzeyi değişkeni ile her iki ölçek ortalaması arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olup olmadığının araştırıldığı Tablo 16 incelendiğinde; liderlik alt boyutlarından hümanistlik [$F= 1,089$, $p>0,05$] arasında anlamlı bir farklılık görülmediği saptanmıştır.

Tablo 17: Eğitim Düzeyi ile Bürokratiklik Alt Boyutu Değişkenlerine İlişkin Anova Analizi

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	33,971	22	1,544		
Gruplar içi	77,819	77	1,011	1,528	,090
Toplam	111,790	99			

Katılımcıların eğitim düzeyi değişkeni ile her iki ölçek ortalaması arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olup olmadığının araştırıldığı Tablo 17 incelendiğinde; liderlik alt boyutlarından bürokratiklik [$F= 1,528$, $p>0,05$] arasında anlamlı bir farklılık görülmediği saptanmıştır.

Tablo 18: Eğitim Düzeyi ile Karizmatiklik Alt Boyutu Değişkenlerine İlişkin Anova Analizi

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	14,757	14	1,054		
Gruplar içi	97,033	85	1,142	,923	,538
Toplam	111,790	99			

Katılımcıların eğitim düzeyi değişkeni ile her iki ölçek ortalaması arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olup olmadığının araştırıldığı Tablo 18 incelendiğinde; liderlik alt boyutlarından karizmatiklik [$F= ,923$, $p>0,05$] arasında anlamlı bir farklılık görülmediği saptanmıştır.

Tablo 19: Eğitim Düzeyi ile Genel Liderlik Ölçeği Ortalamasına İlişkin Anova Analizi

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	50,890	42	1,212		
Gruplar içi	60,900	57	1,068	1,134	,326
Toplam	167,710	99			

Katılımcıların eğitim düzeyi değişkeni ile her iki ölçek ortalaması arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olup olmadığının araştırıldığı Tablo 19 incelendiğinde; genel liderlik ölçeği [$F= 1,134$, $p>0,05$] arasında anlamlı bir farklılık görülmediği saptanmıştır.

Tablo 20: Yaş Düzeyi ile Otokratiklik Alt Boyutu Değişkenlerine İlişkin Anova Analizi

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	19,582	17	1,152		
Gruplar içi	103,328	82	1,260	,914	,560
Toplam	122,910	99			

Katılımcıların yaş düzeyi değişkeni ile her iki ölçek ortalaması arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olup olmadığının araştırıldığı Tablo 20 incelendiğinde; liderlik alt boyutlarından otokratiklik [$F = ,914$, $p > 0,05$] arasında anlamlı bir farklılık görülmediği saptanmıştır.

Tablo 21: Yaş Düzeyi ile Demokratiklik Alt Boyutu Değişkenlerine İlişkin Anova Analizi

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	11,448	16	,715		
Gruplar içi	111,462	83	1,343	,533	,922
Toplam	122,910	99			

Katılımcıların yaş düzeyi değişkeni ile her iki ölçek ortalaması arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olup olmadığının araştırıldığı Tablo 21 incelendiğinde; liderlik alt boyutlarından demokratiklik [$F = ,533$, $p > 0,05$] arasında anlamlı bir farklılık görülmediği saptanmıştır.

Tablo 22: Yaş Düzeyi ile Hürmanistlik Alt Boyutu Değişkenlerine İlişkin Anova Analizi

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	18,974	22	,862		
Gruplar içi	103,936	77	1,350	,639	,882
Toplam	122,910	99			

Katılımcıların yaş düzeyi değişkeni ile her iki ölçek ortalaması arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olup olmadığının araştırıldığı Tablo 22 incelendiğinde; liderlik alt boyutlarından hürmanistlik [$F = ,639$, $p > 0,05$] arasında anlamlı bir farklılık görülmediği saptanmıştır.

Tablo 23: Yaş Düzeyi ile Bürokratiklik Alt Boyutu Değişkenlerine İlişkin Anova Analizi

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	24,471	22	1,112		
Gruplar içi	98,439	77	1,278	,870	,631
Toplam	122,910	99			

Katılımcıların yaş düzeyi değişkeni ile her iki ölçek ortalaması arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olup olmadığının araştırıldığı Tablo 23 incelendiğinde; liderlik alt boyutlarından bürokratiklik [$F= ,870$, $p>0,05$] arasında anlamlı bir farklılık görülmediği saptanmıştır

Tablo 24: Yaş Düzeyi ile Karizmatiklik Alt Boyutu Değişkenlerine İlişkin Anova Analizi

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	12,865	14	,919		
Gruplar içi	110,045	85	1,295	,710	,759
Toplam	122,910	99			

Katılımcıların yaş düzeyi değişkeni ile her iki ölçek ortalaması arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olup olmadığının araştırıldığı Tablo 24 incelendiğinde; liderlik alt boyutlarından karizmatiklik [$F= ,710$, $p>0,05$] arasında anlamlı bir farklılık görülmediği saptanmıştır.

Tablo 25: Yaş Düzeyi ile Genel Liderlik Ölçeği Ortalamasına İlişkin Anova Analizi

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	51,27771,633	42	1,221		
Gruplar içi	122,910	57	1,257	,971	,534
Toplam	167,710	99			

Katılımcıların yaş düzeyi değişkeni ile her iki ölçek ortalaması arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olup olmadığının araştırıldığı Tablo 25 incelendiğinde; genel liderlik ölçeği [$F= ,971$, $p>0,05$] arasında anlamlı bir farklılık görülmediği saptanmıştır.

Tablo 26: Firmadaki Personel Sayısı ile Otokratiklik Alt Boyutu Değişkenlerine İlişkin Anova Analizi

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	25,388	17	1,493		
Gruplar içi	139,922	82	1,706	,875	,604
Toplam	165,310	99			

Firmadaki personel sayısı değişkeni ile her iki ölçek ortalaması arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olup olmadığının araştırıldığı Tablo 26 incelendiğinde; liderlik alt boyutlarından otokratiklik [$F= ,875$, $p>0,05$] arasında anlamlı bir farklılık görülmediği saptanmıştır.

Tablo 27: Firmadaki Personel Sayısı ile Demokratiklik Alt Boyutu Değişkenlerine İlişkin Anova Analizi

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	23,611	16	1,476		
Gruplar içi	141,699	83	1,707	,864	,611
Toplam	165,310	99			

Firmadaki personel sayısı değişkeni ile her iki ölçek ortalaması arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olup olmadığının araştırıldığı Tablo 27 incelendiğinde; liderlik alt boyutlarından demokratiklik [$F = ,864$, $p > 0,05$] arasında anlamlı bir farklılık görülmediği saptanmıştır.

Tablo 28: Firmadaki Personel Sayısı ile Hürmanistlik Alt Boyutu Değişkenlerine İlişkin Anova Analizi

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	29,612	22	1,316		
Gruplar içi	135,698	77	1,762	,764	,758
Toplam	165,310	99			

Firmadaki personel sayısı değişkeni ile her iki ölçek ortalaması arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olup olmadığının araştırıldığı Tablo 28 incelendiğinde; liderlik alt boyutlarından hürmanistlik [$F = ,764$, $p > 0,05$] arasında anlamlı bir farklılık görülmediği saptanmıştır.

Tablo 29: Firmadaki Personel Sayısı ile Bürokratiklik Alt Boyutu Değişkenlerine İlişkin Anova Analizi

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	60,776	22	2,763		
Gruplar içi	104,534	77	1,358	1,078	,348
Toplam	165,310	99			

Firmadaki personel sayısı değişkeni ile her iki ölçek ortalaması arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olup olmadığının araştırıldığı Tablo 29 incelendiğinde; liderlik alt boyutlarından bürokratiklik [$F = 1,078$, $p > 0,05$] arasında anlamlı bir farklılık görülmediği saptanmıştır.

Tablo 30: Firmadaki Personel Sayısı ile Karizmatiklik Alt Boyutu Değişkenlerine İlişkin Anova Analizi

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	30,431	14	2,174		
Gruplar içi	134,879	85	1,584	1,370	,186
Toplam	165,310	99			

Firmadaki personel sayısı değişkeni ile her iki ölçek ortalaması arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olup olmadığının araştırıldığı Tablo 30 incelendiğinde; liderlik alt boyutlarından karizmatiklik [$F= 1,370$, $p>0,05$] arasında anlamlı bir farklılık görülmediği saptanmıştır.

Tablo 31: Firmadaki Personel Sayısı ile Genel Liderlik Ölçeği Ortalamasına İlişkin Anova Analizi

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	75,760	42	1,804		
Gruplar içi	89,550	57	1,571	1,148	,311
Toplam	165,310	99			

Firmadaki personel sayısı değişkeni ile her iki ölçek ortalaması arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olup olmadığının araştırıldığı Tablo 31 incelendiğinde; genel liderlik ölçeği [$F= 1,148$, $p>0,05$] arasında anlamlı bir farklılık görülmediği saptanmıştır.

Üçüncü Model: Bireysel Demografik Değişkenler ve İnovasyon İlişkileri

Tablo 32: Firmadaki Mevcut Pozisyon ile Genel İnovasyon Ölçeği Ortalamasına İlişkin Anova Analizi

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	17,290	38	,455		
Gruplar içi	15,150	61	,248	1,832	,117
Toplam	32,440	99			

Katılımcıların firmada çalıştıkları mevcut pozisyon durumu değişkeni ile her iki ölçek ortalaması arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olup olmadığının araştırıldığı Tablo 32 incelendiğinde; genel liderlik ölçeği [$F= 1,832$, $p>0,05$] arasında anlamlı bir farklılık görülmediği saptanmıştır.

Tablo 33: Firmadaki Çalışma Süresi ile Genel İnovasyon Ölçeği Ortalamasına İlişkin Anova Analizi

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	58,560	38	1,541		
Gruplar içi	109,150	61	1,789	,861	,685
Toplam	167,710	99			

Katılımcıların firmada çalıştıkları süredurumu değişkeni ile her iki ölçek ortalaması arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olup olmadığının araştırıldığı Tablo 33 incelendiğinde; genel liderlik ölçeği [$F= ,861$, $p>0,05$] arasında anlamlı bir farklılık görülmediği saptanmıştır.

Tablo 34:Eğitim Düzeyi ile Genel İnovasyon Ölçeği Ortalamasına İlişkin Anova Analizi

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	31,457	38	0,828		
Gruplar içi	80,333	61	1,317	,629	,936
Toplam	111,790	99			

Katılımcıların eğitim düzeyi değişkeni ile her iki ölçek ortalaması arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olup olmadığının araştırıldığı Tablo 34 incelendiğinde; genel liderlik ölçeği [$F= ,629$, $p>0,05$] arasında anlamlı bir farklılık görülmediği saptanmıştır.

Tablo 35: Yaş Düzeyi ile Genel İnovasyon Ölçeği Ortalamasına İlişkin Anova Analizi

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	48,443	38	1,275		
Gruplar içi	74,467	61	1,221	1,044	,432
Toplam	122,910	99			

Katılımcıların yaş düzeyi değişkeni ile her iki ölçek ortalaması arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olup olmadığının araştırıldığı Tablo 35 incelendiğinde; genel liderlik ölçeği [$F= 1,044$, $p>0,05$] arasında anlamlı bir farklılık görülmediği saptanmıştır.

Tablo 36: Firmadaki Personel Sayısı ile Genel İnovasyon Ölçeği Ortalamasına İlişkin Anova Analizi

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	68,377	38	1,799		
Gruplar içi	96,933	61	1,589	1,132	,327
Toplam	165,310	99			

Firmadaki personel sayısı değişkeni ile her iki ölçek ortalaması arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olup olmadığının araştırıldığı Tablo 36 incelendiğinde; genel liderlik ölçeği [$F= 1,132$, $p>0,05$] arasında anlamlı bir farklılık görülmediği saptanmıştır.

Sonuç ve Değerlendirme

Yukarıda elde edilen bilgiler ışığında; otokratik, demokratik, hümanist, bürokratik ve karizmatik liderlik olmak üzere beş liderlik çeşidine değinilmiştir ve liderlik çeşitlerinin inovasyon ile ilişkileri incelenmiştir. Liderlik tarzları algısı ölçeği genel puanı ile otokratiklik, demokratiklik, hümanistlik, bürokratiklik ve karizmatiklik alt boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkilerin olduğu tespit edilirken bir diğer anlamlı ilişkinin ise liderlik ölçeği alt boyutlarından otokratik liderlik ve inovasyon ölçeği arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu da görülmektedir. Bunların dışındaki değişkenler arasında istatistiksel olarak herhangi bir anlamlı ilişkinin olmadığı görüldü. Kazanca yönelik hizmet veren, aşırı kontrolcü, astlarının düşünce ve duygularından çok işletmenin elde edeceği sonuçlara özen gösteren bir liderlik otokratik liderlikle inovasyon arasında anlamlı bir ilişkinin olması aslında inovasyonun doğasına aykırı bir durum olarak görülebilir. İşletmenin üretiminden ziyade bireye daha çok önem veren ve personellerin insani ilişkileriyle, motivasyonları ve iş tatminleriyle daha çok ilgilenen hümanist liderlik tipi ise karar alma aşamasında çoğunlukla kendi almış olduğu

kararları uygulayan bir liderlik türüdür. Bir diğer liderlik çeşidi ise bürokratik liderliktir. Bu tarz liderler yazılı iletişime oldukça önem verir, daha çok memurluk tarzına dayanmaktadır. Pozitif sinerji yaratabilen, etkin bir vizyona sahip olan, risk almaktan çekinmeyen ve kendisini takip edenlere güven aşılayan karizmatik liderlerdir. Demokratik liderler kendisini takip edeleri her hususta teşvik eden, iletişime açık, takipçilerine değer veren ve her türlü yeniliğe açık kişilerdir. İnovasyon ile ilişkili olduğu düşünülen liderlik tipi ise demokratik liderlik tipidir. Bunun bu şekilde düşünülmesinin nedeni ise demokratik bir ortamda kişilerin yeniliğe açık olmasından kaynaklanmaktadır. Araştırmamızda demokratik liderlik tipi ile inovasyon arasında herhangi bir ilişki bulunmamıştır. Bunun araştırmanın bir tek işletmede yapılmış olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Bu vak'a araştırması niteliğindeki nedenle bu araştırma sonuçları genelleştirilemez. Ancak çok sayıda işletme yöneticilerinin katıldığı farklı araştırmalarda farklı sonuçların ortaya çıkması beklenebilir.

Referanslar

- Ağca, V., & Büyükaslan, D. (2016). Aile İşletmelerinde İç Girişimciliğin Sosyal Girişimciliğe Etkisi: Afyonkarahisar'da Bir Araştırma,. Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi(13), 201-220.
- Albeni, M., & Karagöz, M. (2003). Ekonomik Kalkınma ve Modern Yenilik Teorisi. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 8(3), 27-48.
- Barutçugil, İ. (2014). Liderlik. İstanbul: Kariyer.
- Baysal, T. (2016). Türkiye'de Kamu Yöneticilerinin Yetiştirilmesi, Sorunlar ve Çözüm Önerileri. Akademik Yaklaşımlar Dergisi, 7(1), 186-213.
- Canbolat, S. (2016). Yöneticilerin Liderlik Tarzlarına İlişkin Çalışan Algıları, Çedaş Grup Şirketleri Örneği (Çorumgaz, Sürmeligaz, Kargaz). Çorum: T.C. Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Caner, E. (2012). Durumsal Lider. İstanbul: T.C. Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi.
- Çavuş, M. (2006). İşletmelerde Personel Güçlendirme Uygulamalarının Örgütsel Yaratıcılık ve Yenilikçiliğe Etkileri Üzerine İmalat Sanayinde Bir Uygulama. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Doktora Tezi.
- Deliveli, Ö. (2010). Yönetimde Yeni Yönelimler Bağlamında Lider Yöneticilik. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi SBE, Yüksek Lisans Tezi.
- Dinçer, Ö., & Fidan, Y. (2015). İşletme Yönetimine Giriş. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Drucker, P. (1985). Discipline of Innovation. Harvard Business Review, 67- 72.
- Freeman, C. (1982). The Economics of Industrial Innovation. London: Francis Pinter.
- Kirali, M. (2013). Liderlik Davranış Tiplerinin Örgütsel İletişim Üzerine Etkisi Edirne İlinde Bir Alan Araştırması. Edirne: T.C. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Knight, K. (1967). A Descriptive Model of the Intra-Firm Innovation Process. The Journal of Business,, 40(4), 478-96.
- Koçel, T. (2014). İşletme Yöneticiliği. İstanbul: Beta.
- Moreira, M. F. (2016). Change and innovation: an observablerelationship in services? RAI Revista de Administração e Inovação, 13(2), 135-144.

- Roberts, E. (1987). Generating Technological Innovation. Oxford, England.: Oxford University Press.
- Schmookler, J. (1966). Invention and Economic Growth. Cambridge: Harvard University Press.
- Schumpeter, J. (1934). The Theory of Economic Development. Cambridge: Harvard University Pres.
- Weber, M. (1998). Sosyoloji Yazıları. İstanbul. : İletişim Yayınları.
- Yiğit, R. (1996). Klinik Sorumlu Hemşirelerinin Liderlik Davranışları. Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Basılmamış Doktora Tezi.
- Zel, U. (2001). Durumsallık Yaklaşımında Kişiliğin Baskın Boyut Olarak Bir Model Kapsamında Teorik Olarak İncelenmesi. Amme Dergisi, 34(2), 33-45.