



LİDER-ÜYE ETKİLEŞİMİNİN ÇALIŞANLARIN İNOVATİF DAVRANIŞLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: İZMİR'DEKİ SİGORTA ACENTELERİNDE BİR ARAŞTIRMA

THE EFFECT OF LEADER-MEMBER EXCHANGE ON EMPLOYEES INNOVATIVE BEHAVIORS: A RESEARCH ON INSURANCE AGENCIES IN IZMIR

Edip ÖRÜCÜ¹, Ömer GİZLİER², Adem YILMAZ³

1. Prof. Dr., Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, eorucu@bandirma.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-3301-7496>
2. Arş. Gör., Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, ogizlier@bandirma.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-5745-8800>
3. Bağımsız Araştırmacı, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, ademylmz350@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-1499-9711>

Makale Türü Araştırma Makalesi
Article Type Research Article

Başvuru Tarihi/Application Date
08.06.2020

Yayına Kabul Tarihi/Acceptance Date
09.10.2020

DOI
10.20875/makusobed.749289

Öz

Rekabet seviyesinin uç noktalara dayandığı günümüz iş dünyasında işletmeler sürdürülebilirlikleri için inovatif düşünüp, yenilikçi davranışlar sergileyen çalışanlarının olmasını istemektedirler. Bu aşamada yöneticiler, çalışanlar ve bunlar arasındaki etkileşimler kilit rol oynamaktadır. Üyelerin yenilikçi davranışlar sergilemelerinde liderlerin etkisinin önemli olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda, bu araştırmanın amacı lider-üye etkileşiminin çalışanların inovatif davranışlar sergilemesindeki etkisini belirlemektir. Araştırma kapsamında 2019 yılının Kasım ayında İzmir il merkezindeki 120 sigorta acentesi çalışanına anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda lider-üye etkileşiminin inovatif davranışlar üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisinin olduğu bulunurken, lider-üye etkileşiminin alt boyutlarından sadece katkı boyutunun inovatif davranışlar üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisinin olduğu bulgulanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Lider-Üye Etkileşimi, Lider-Üye Etkileşiminin Boyutları, İnovatif Davranışlar, Sigorta Acenteleri, Sosyal Değişim Kuramı

Abstract

In today's business world, where the level of competition is based on extreme points, businesses want employees who think innovatively and display innovative behaviors for their sustainability. At this stage, managers, employees and interactions between them play a key role. It is thought that the influence of leaders is important for the members to display innovative behaviors. In this context, the aim of this research is to determine the effect of leader-member exchange on employees' innovative behaviors. At the scope of the research, a survey was applied to 120 insurance agency employees in Izmir city center in November 2019. As a result of the research, it has been found that leader-member exchange has a significant and positive effect on innovative behaviors. Also, only the contribution dimension of leader-member exchange has a significant and positive effect on innovative behaviors.

Keywords: Leader-Member Exchange, Dimensions of Leader-Member Exchange, Innovative Behaviors, Insurance Agencies, Social Exchange Theory

EXTENDED SUMMARY

In the competitive business world, managers and employees have a great influence on demonstrating innovation and development to gain an advantage. The interaction of employees with their leaders is an important factor in increasing their role in this effect.

There are many approaches about leadership. Traditional leadership approaches assume that leaders approach all their employees with the same style of behavior and develop average relationships. The leader-member interaction (LMX) approach argues that unlike classic leadership approaches, the relationship the leader develops with each employee will be different. This approach focuses on interaction between leader and group members (Scandura and Pellegrini, 2008). With the increase in the quality of interaction between the leader and his employees, it is stated that employees can demonstrate their commitment to work and exhibit innovative behaviors, and that results such as decreased quality and decreased performance and increased intent will be achieved (Hogg et al., 2005).

Businesses need constant renewal to survive in a competitive environment in the globalized world. In response to this need, the innovative thinking and behavior of business leaders and employees provides an advantage in terms of competition in the market. At this stage, interactions between leaders, employees and businesses are thought to be important, and it is thought that the impact of leaders on their involvement in the innovative behavior of employees is important.

The aim of this study is to determine whether there is a meaningful relationship between leader-member interaction and innovative behaviors, and whether the leader-member interaction and its sub-dimensions affect innovative behaviors. In order to determine this effect, 120 people working in insurance agencies in Izmir city center were examined and various analyses were carried out for the results. Correlation analysis has found that there is a meaningful and positive relationship between leader-member interaction and innovative behavior and this relationship is achieved at a moderate level. At the same time, all the sub-dimensions of leader-member interaction have a positive relationship with innovative behavior. Regression analysis results have found that the interaction of insurance agency employees in Izmir province with their leaders significantly affected the display of innovative behavior. However, the contribution dimension of leader-member interaction affects employees' innovative behaviors; the extent of influence, loyalty and professional respect of leader-member interaction has been found to not affect innovative behavior.

According to previous studies in the literature, strengthening the relationship between the manager and his employee increases the job satisfaction of employees (Gerstner and Day, 1997; Greguras and Ford, 2006; Truckenbrodt, 2000) and improves performance (Settoon et al., 1996; Gerstner and Day, 1997; Greguras and Ford, 2006). In parallel with previous studies on this subject, it has been observed that leading member interaction has a direct impact on employees' innovative behaviors. It is important for businesses that this interaction is high quality, meaningful and positive.

Based on the results of the research, it is recommended that managers be supportive, interested in interacting with them, communicate at an encouraging, open and understandable level, and be reassuring. In this way, the performance and motivation of the employees can be positively increased. Improving the quality of leader-member interaction will improve the management of capabilities and employee performance and have positive results in business success.

The biggest restriction of the research is that the tendency of individuals working in insurance agencies in Izmir city center is measured by the variables in the research and that the perspectives of employees in other provinces and regions are not reflected. At the same time, it is recommended that researchers who will work on this issue in the future apply this work to the managers and employees of businesses serving in different sectors or in different provinces in the insurance sector. It is thought that different results will be obtained if this study is applied to different sectors. In addition, future researchers can add a different dimension to research by incorporating the organizational climate variable between leader-member interaction and innovative behavior, with the idea that this relationship may have an impact.

1. GİRİŞ

İşletmelerin büyümeleri, gelişim göstermeleri ve sektörel rekabet avantajı kazanmaları için inovatif stratejiler belirlemesi önemlidir. Bu stratejilerin başarıya ulaşabilmesi için yenilik yapabilecek nitelikte ve inovatif davranış sergileyen çalışanlara ihtiyaç duyulmaktadır. Liderlik davranışının çalışanların etkili ve verimli bir şekilde çalışmasını etkileyen önemli faktörlerden biri olduğu ileri sürülebilir.

Klasik liderlik yaklaşımına göre lider tüm grup üyeleriyle benzer şekilde ilişki kurmakta, astlar ise liderlerinin göstermiş olduğu davranışlara paralel tepkiler vermektedir. Bununla birlikte liderlik davranışı ile ilgili yapılan pek çok çalışma ve bu alanda yer alan teoriler liderlerin onları takip eden her bir takipçisine karşı sergilediği davranışların farklı olabileceğini göz önünde bulundurmamıştır (Baş vd., 2010).

Lider-üye etkileşimi (LÜE) kuramı, geleneksel liderlik kuramlarından, liderin onu takip eden grup üyeleriyle geliştirdiği ilişkilerin benzer olmayacağı ve liderin her bir üyeye farklı ilişkiler geliştirebileceği savlarıyla farklılaşmaktadır. Kuram bu yönden farklı bir bakış açısı sunarak, lider ve liderin takipçileri arasındaki etkileşim üzerinde durmaktadır (Scandura ve Pellegrini, 2008). Bu etkileşimin kalitesinin seviyesine bağlı olarak astların performansının yükselmesi, yenilikçi düşünce ve davranışlarda bulunması, iş sadakatinin artması ya da düşük performans ve işten ayrılma niyetinin artması gibi sonuçlar doğuracağı belirtilmektedir (Hogg vd., 2005).

İşletmeler rekabetin üst sınırlara dayandığı günümüzde varlıklarını devam ettirip, sürdürülebilirliklerini sağlamak için inovatif düşünüp, inovatif davranışlar sergileyen çalışanlarının olmasını arzu etmektedirler. Bu aşamada işletmelerdeki liderler, çalışanlar ve bunlar arasındaki etkileşimlerin önemli olduğu söylenebilir. Çalışanların inovatif davranışlar sergilemelerinde liderlerin etkisinin önemli olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda bu araştırmanın gerekçesi, sigorta acentesi çalışanlarının liderleri ile olan etkileşimlerinin yenilikçi davranışlar sergilemelerinde etkili olup olmadığı belirlenmesidir. Literatürde yapılan çalışmalar incelendiğinde daha önce bu sektörde böyle bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Bu açıklamalardan yola çıkarak bu çalışmanın amacı, lider-üye etkileşimi ile inovatif davranışlar arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını, lider-üye etkileşiminin ve alt boyutlarının inovatif davranışları etkileyip etkilemediğini belirlemektir. Bu doğrultuda öncelikle değişkenler açıklanarak bunlarla ilgili geçmiş çalışmalara yer verilmiştir. Ardından İzmir il merkezindeki sigorta acentesi çalışanlarına uygulanan anketlerden elde edilen verilerle yapılan analizler sunulmuştur. Son olarak sonuç bölümünde elde edilen bulgulara yer verilmiş, sonuçlar doğrultusunda işletmeler için önerilerde bulunulmuştur.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde lider-üye etkileşimi ile inovatif davranışlar hakkında kavramsal açıklamalara yer verilerek lider-üye etkileşiminin alt boyutları açıklanmıştır.

2.1. Lider-Üye Etkileşimi

Birçok liderlik kuramı uzun yıllar boyunca liderin ön plandaki birtakım özelliklerinden kaynaklanan ya da farklı durumlarla karşılaştığında liderin sergilediği farklı davranışlar üzerinde durarak liderle takipçileri arasında tek tip süregelen bir ast-üst ilişkisinin olduğunu vurgulamaktadırlar. Lider-üye etkileşimi kuramı ise bu kuramlardan farklı olarak liderin takipçileri ile farklı ilişkiler geliştirebileceğini ifade etmektedir.

Bu bağlamda lider-üye etkileşimi kavramı, lider ile lideri takip eden her bir takipçisi arasında bireysel anlamda farklı yakınlıkta ilişkiler kuracağını değil de liderin birtakım sebepler vasıtasıyla bazı takipçileri ile daha yakın ve niteliği daha yüksek yüksek ilişkiler kuracağını ifade etmektedir (Bauer ve Green, 1996).

2.1.1. Lider-Üye Etkileşiminin Boyutları

Lider-üye etkileşiminin boyutlarını belirlemede, bu teorinin temelleri olan sosyal değişim teorisi, rol teorisi, adalet teorisi ve eşitlik teorisinin yol gösterici ve tutarlı olduğu ifade edilmiştir (Dienesch ve Liden, 1986).

Teorisyenler arasındaki bu fikir ayrılıkları sonucunda ilk defa Dienesch ve Liden (1986), yaptıkları araştırmalardan elde ettikleri bulgular neticesinde lider-üye etkileşimindeki ilişkilerin katkı, sadakat ve etki olmak üzere üç farklı değişim faktörüne bağlı olduğunu savunmuşlardır (Greguras ve Ford, 2006). Liden, Dienesch ile yaptığı araştırmalardan sonra, lider-üye etkileşimi boyutları üzerine Maslyn ile beraber gerçekleştirdikleri deneysel bir çalışmada, profesyonel saygı diye adlandırılan bir boyutun daha olması gerektiği sonucuna varmışlardır (Liden ve Maslyn, 1998).

Lider-üye etkileşiminin boyutları hususunda günümüz literatüründe bu konu ile ilgilenen akademisyenlerin çoğunun hemfikir olduğu boyutlar, Liden'in ilk olarak Dienesch ile sonrasında ise Maslyn ile yaptığı çalışmalar sonucunda ortaya çıkan "katkı, etki, sadakat ve profesyonel saygı" boyutlarıdır (Liden ve Maslyn, 1998). Bu sebeple, çalışmada bu dört boyut lider-üye etkileşiminin boyutları olarak ele alınmıştır.

2.1.1.1. Lider-Üye Etkileşiminin Katkı Boyutu

Katkı örgütün ortak hedeflerinin gerçekleştirilmesi adına liderlerin ve üyelerinin iş ile ilgili faaliyetlerinin miktarının ve kalitesinin taraflarca algısıdır (Dienesch ve Liden, 1986).

Lider-üye etkileşiminde katkı kavramında üye ve liderlerin birbirine sunduğu çaba, imkân ve kaynaklar önemlidir. Sonuçta katkı, üyelerin ekstra çaba ve yeteneklerini ortaya koyduğu, karşılık olarak ise liderlerin onlara daha iyi koşullarda çalışma, fazladan kaynak ve iş imkânları sağlama konusunda destek verdiği ve algılanan kalitenin tarafların sağladıkları katkı düzeyini gösteren karşılıklı bir etkileşimdir (Cevrioğlu, 2007)

2.1.1.2. Lider-Üye Etkileşiminin Etki Boyutu

Lider-üye etkileşiminin kalitesine doğrudan etki eden bir boyut olduğu söylenebilir. Karşılıklı faydaya değil karşısındakini bir insan olarak gerçek anlamda sevgi ve birlikte çalışmadan duyulan keyfe dayandığı için aralarında doğan samimiyetin etkileşimlerine katkı sağlayabileceği öngörülür. Daha çok lider-üye arasındaki iş dışı ortak noktalar etki boyutunun dikkat çeken yönüdür. Örnek olarak lider ile çalışanın aynı takımı desteklemesi, ortak sosyal etkinliklere ilgi duyulması ve yapılması lider-üye etkileşim kalitesinin karşılıklı güven ve motivasyon sebebiyle yükselerek inovatif davranışların artmasına destek olabilir (Dal, 2014).

2.1.1.3. Lider-Üye Etkileşiminin Sadakat (Bağlılık) Boyutu

Lider-üye etkileşiminin oluşmasında ve devam etmesinde önemli bir role sahip olan sadakat boyutu lider ile üyenin karşılıklı desteklerini örgüt içerisinde diğer çalışanlara göstermeleri olarak belirtilir. Sadakat, liderlerin kendilerine bağlı hissettikleri üyelerin özelliklerine göre hangi işi vereceği konusunda fikir oluşturarak onlara sorumluluk alabilecekleri uygun işlerin verilmesini sağlar (Dienesch ve Liden, 1986).

Üyenin verilen işleri sorumluluk bilinciyle ve hevesli şekilde yapmasını sağlayan bağlılık lider-üye etkileşiminin kalitesi sonucunda ortaya çıkmaktadır. Bu kalitenin örgüt içerisinde seviyesinin yükselmesi bağlılığın artmasını sağlayarak lider ve üyelerin performans ve katkılarını pozitif yönde etkilemektedir (Boies ve Howell, 2006; Karayel, 2016).

2.1.1.4. Lider-Üye Etkileşiminin Profesyonel (Mesleki) Saygı Boyutu

Profesyonel Saygı, liderin veya üyenin örgüt içinde/dışında, diğer çalışanlar üzerinde yarattığı algıyı ifade eder. Bu algının oluşması kişinin eğitim düzeyi, geçmiş etkileşimler, elde ettiği başarılar, çalışma ortamında hakkında yapılan yorumlar veya önemli kişilerle olan ilişkilerine dayanabilir (Atılmış, 2016).

Mesleki saygı, lider-üye etkileşiminde iş konusundaki karşılıklı beceri ve bilgi seviyeleri konusunda birbirlerine gösterdikleri saygı, hayranlık ve takdir ile ilgili bir kavram olup bu algılara göre değişkenlik gösterebilir (Dal, 2014).

2.2. İnovatif (Yenilikçi) Davranışlar

Örgütler arası rekabet ve sürdürülebilirlik açısından son zamanların en önemli kavramlarından biri olan "innovation" kavramı, Türkçe'de yenilikçilik veya yenileşim olarak kullanılmaktadır. Akademisyenlerin

bazıları yenilikçi davranışı zihinsel bir süreç olarak nitelendirirken bazı akademisyenler de yenilikçi davranışı bu zihinsel sürecin uygulanmasını da içermesi gerektiğini ifade etmişlerdir (Çalışkan vd., 2011).

Verimlilik seviyesinin yüksek olması ve olumlu sonuçlar alınması için yenilikçilik önemli bir konumdadır. Bu sebeple örgütün ya da bireylerin yenilikçi davranışları geliştirilerek çıkabilecek sorunların engellenmesi ön planda tutulmalıdır. Bu doğrultuda, yeni ürün ya da yöntemle sonuçlanacak yeni fikir geliştirme, yeni ürün ve yöntemlerin denenmesi ve uygulanması yenilikçi davranış olarak tanımlanmaktadır (Moisio ve Lempiälä, 2007).

Yenilikçi davranış, West ve Farr (1989) tarafından herhangi bir sektörde operasyonlarını sürdüren bir örgütte, örgütün bütününe kapsayıcı şekilde fayda sağlayan bir yeniliğin geliştirilmesi, benimsetilmesi ve örgütte o yeniliğin uygulanarak faaliyete geçirilmesi şeklinde meydana gelen bireysel faaliyetler olarak tanımlanmıştır. Bir diğer tanıma göre ise yenilikçi davranış, çalışma rollerini içeren bir faaliyetten ziyade örgütün tamamına etki edebilen ve örgütte bulunan her bir kişinin katılım sağlayabileceği yeniliğin geliştirilmesi ve uygulanmasını içeren faaliyetlerdir (Yuan, 2005).

Yenilikçi davranış, çok aşamalı bir süreçtir. Bu süreçte her aşamada farklı aktiviteler ve farklı bireysel davranışlar vardır. Yenilikçi davranışın ortaya çıkış sürecinin ilk aşamasını problem tanımlama ve ilgili problem için fikirler ve çözüm önerileri geliştirme teşkil etmektedir. Sürecin sonraki aşamasında, yenilikçi davranış için fikir ve çözüm önerileri üreten çalışanlar geliştirdikleri bu fikirleri uygulamak için sponsorluk arayışı çabasında olurlar. Sürecin son aşamasında ise, problemin çözümü için geliştirilen fikir ve çözüm önerileri bir protatip ya da model üretilerek somutlaştırılır (Scott ve Bruce, 1994).

Yaratıcılığın, yenilikçi davranışın ortaya çıkmasında önemli ve tetikleyici bir etkisinin olduğunu söylemek mümkündür. Yenilikçi davranış için yaratıcılığın, bilginin, becerinin ve yeteneklerin bir hayli önemli olmasının yanında, yenilikçi davranışların motivasyonel bir mesele olduğu da ileri sürülmüştür. Yenilikçi davranış gösterme kapasitesine sahip çalışanlar, bu kapasitelerini kullanmak için bir uyarıcıya ihtiyaç duyabilirler. Bu doğrultuda, yenilikçi davranışın motivasyonel tarafının olmasının yenilikçi davranışın liderlik araştırmalarında yer almasına, bu yönde araştırmalar yapılmasına ön ayak olduğu ifade edilebilir (Pieterse vd., 2010).

3. LİTERATÜR TARAMASI

3.1. Lider-Üye Etkileşimi İle İnovatif Davranışlar Üzerine Yapılmış Çalışmalar

Basu ve Green (1997) tarafından ABD’de bir üretim firmasında 225 çalışan ve 58 yönetici üzerinde yapılan araştırmada, lider-üye etkileşiminin inovatif davranışlara doğrudan etkisinin olduğu ve liderleri tarafından desteklenen çalışanların örgütte yenilikçi davranış gösterme olasılıklarının daha yüksek olduğu bulgulanmıştır.

Shunlong ve Weiming’in 2012 yılında Çin’de çeşitli örgütlerde çalışan 251 kişi üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada, lider-üye etkileşiminin çalışanların inovatif davranışları ile pozitif yönde birlikte değişim ilişkisinin olduğu ve bu ilişkinin daha çok lider-üye etkileşiminin katkı ve profesyonel saygı boyutlarından kaynaklandığı saptanmıştır. Bununla birlikte, Shunlong ve Weiming (2012) yaptıkları araştırmada lider-üye etkileşiminin dönüşümcü liderlik ile inovatif davranışlar arasındaki ilişkide aracı rolünün olduğunu tespit etmişlerdir.

Schermuly vd.’nin 2013 yılında Almanya’da farklı sektörlerde çalışan 225 kişi üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada, lider-üye etkileşimi ile inovatif davranışların pozitif birlikte değişim ilişkisi gösterdiği tespit edilmiştir. Araştırmada ayrıca, lider-üye etkileşiminin inovatif davranışlar üzerindeki etkisinde psikolojik güçlendirmenin tam aracı etkisinin olduğu bulunmuştur. Buna göre, lider-üye etkileşim kalitesi arttıkça çalışanlar psikolojik olarak güçlenecek ve inovatif davranış gösterme eğilimleri artacaktır.

Ülker (2015)’in İzmir’deki anaokulu, ilkokul ve ortaokullarda çalışan 210 öğretmen üzerinde gerçekleştirdiği yüksek lisans çalışmasında; lider üye etkileşimi ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi anlamak amaçlanmıştır. Çalışmada sonuç olarak, lider-üye etkileşimi ve lider-üye etkileşimin alt boyutlarının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığın alt boyutları üzerinde etkisinin olduğunu ortaya koyulmuştur.

Uludağ (2016)’ın Ankara’da kamu sektöründe çeşitli müdürlüklerde çalışan 1630 personel üzerinde gerçekleştirdiği doktora çalışmasında yetenek yönetimi, lider-üye etkileşimi ve işgören performansı

arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amaçlanmıştır. Uludağ (2016) yaptığı araştırmada sonuç olarak, liderlerin beraber görev yaptığı personeliyle olumlu ilişkiler geliştirmesinin (lider-üye etkileşim kalitesinin yüksek olmasının) huzurlu bir çalışma ortamının sağlanmasına, çalışanların yetenek ve kabiliyetlerini daha üst düzeylerde kullanmalarına ve performanslarını işletmenin isteyeceği yönde arttırmalarına imkân tanıyacağını belirtmiştir. Ayrıca çalışmada, lider-üye etkileşim kalitesinin yüksek olmasının işletmelerin genel performansını ve verimliliklerini pozitif yönde etkileyeceği bulgulanmıştır.

Ercan (2019)'ın İstanbul'da sanayi ve hizmet sektörlerindeki 525 beyaz yakalı çalışan üzerinde gerçekleştirdiği doktora çalışmasında; lider-üye etkileşimi, yenilikçi iş davranışı, örgütsel özdeşleşme ve işe adanmışlık arasındaki ilişkiler ağını ve örgütsel adaletin bu ilişkilerdeki rolünü tespit etmek amaçlanmıştır. Yapılan araştırmada sonuç olarak, lider-üye etkileşim kalitesi arttıkça işe adanmışlık, yenilikçi iş davranışı ve örgütsel özdeşleşmenin de artacağı ve örgütsel adaletin lider-üye etkileşimi ile işe adanmışlık, yenilikçi iş davranışı ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkilerde aracılık rolünün olduğu bulgulanmıştır.

Durmuş (2019)'un Türk İHAS sektöründe bulunan tasarım, üretim, montaj ve operasyonel faaliyetler yürüten işletmelerin 364 iş göreni üzerinde gerçekleştirdiği yüksek lisans çalışmasında; iş görenlerin lider-üye etkileşimi seviyeleri ile yenilikçi iş davranışı seviyeleri arasındaki ilişki ve bu ilişkide iş görenlerin örgütsel özdeşleşme seviyesinin rolünü incelemek amaçlanmıştır. Sonuç olarak lider-üye etkileşiminin kalitesinin örgütsel özdeşleşme ve yenilikçi iş davranışları üzerinde olumlu yönde etkisinin olduğu görülmüştür.

Hallaç (2019)'ın Türkiye'de üretimden hizmet sektörlerine kadar farklı sektörlerde çeşitli özel şirketlerin beyaz yakalı 204 çalışanı üzerinde gerçekleştirdiği yüksek lisans çalışmasında lider-üye etkileşiminin çalışanların yenilikçi davranışlarına olan etkisi ve algılanan örgütsel desteğin bu ilişkideki aracılık rolü tespit edilmesi amaçlanmıştır. İlgili çalışmadan çıkarılacak sonuç olarak lider-üye etkileşiminin çalışanların algılanan örgütsel desteği ile çalışanların yenilikçi davranışlarını doğrudan ve dolaylı olarak etkilediği söylenebilir.

Çelik vd. (2014)'nin turizm sektöründe faaliyette bulunan Mersin ve Antalya illerindeki konaklama firmalarında görev alan 593 işgören üzerinde gerçekleştirdikleri makale çalışmasında, kariyer memnuniyeti ve lider-üye etkileşiminin yenilikçi davranışlar üzerindeki etkisini ve bu etkide etğin nasıl bir rol oynadığını ölçmek amaçlanmıştır. Yapılan araştırma neticesinde, lider-üye etkileşimi düzeyinin ve kariyer memnuniyetinin işgörenlerin yenilikçi davranışlar sergilemelerini pozitif yönde yordadığı, lider-üye etkileşiminin etik davranış üzerinde pozitif etkisinin olduğu, lider-üye etkileşiminin kariyer memnuniyeti üzerinde ise negatif etkisinin olduğu ve işgörenlerin yenilikçi davranışlar geliştirmesinde etik davranışın istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir.

Lider-üye etkileşimi ile inovatif davranışlar üzerine yapılan çalışmalar sınırlı olduğu için iki değişken ayrı ayrı incelenerek yapılan çalışmalara aşağıda yer verilmiştir.

3.2. Lider-Üye Etkileşimi Üzerine Yapılmış Bazı Çalışmalar

Kandemir (2016)'ın Gölbaşı Belediyesinde görev yapan 450 belediye personeli üzerinde gerçekleştirdiği yüksek lisans çalışmasında; kamu çalışanlarının bireysel performanslarının artırılmasında lider-üye etkileşiminin oynayacağı rolün belirlenmesi amaçlanmıştır. İlgili çalışmada sonuç olarak, çalışanların bağlı oldukları liderin etkisiyle ya da işletmenin amaçları sayesinde örgütlerine bağlılık hissettiklerini ve bu bağın arttıkça çalışanların performanslarının da arttığı bulgulanmıştır.

Karaman (2018)'in Çorum ilinde yer alan 450 öğretmen üzerinde gerçekleştirdiği yüksek lisans çalışmasında; Çorum'da MEB'e bağlı okullarda çalışan öğretmenlerin okul ortamındaki lider ve üyelerin karşılıklı etkileşimlerinin öğretmenlerin bireysel performansına etkisini tespit etmek amaçlanmıştır. Çalışmada sonuç olarak, lider-üye etkileşim düzeyi arttıkça öğretmenlerin bireysel performanslarının da artacağı ve bu ilişkinin yüksek düzeyli bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Yenici (2018)'nin Karabük Üniversitesi'nde ve Bülent Ecevit Üniversitesi'nde çalışmalarını sürdüren 364 akademik personel üzerinde gerçekleştirdiği yüksek lisans çalışmasında; lider-üye etkileşiminin ve algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme, iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve örgütsel güven üzerindeki farklı etkilerini belirleyebilmek amaçlanmıştır. Sonuç olarak hem lider-üye etkileşiminin hem de algılanan örgütsel desteğin çalışan tutumları üzerinde etkisi bulunduğu tespit edilmiştir.

Güllü (2018)'nün İstanbul Büyükşehir Belediyesi'ne bağlı spor işletmelerinde çalışan 323 personel üzerinde gerçekleştirdiği doktora çalışmasında; spor işletmelerinde lider-üye etkileşim düzeyinin çalışma yaşam kalitesi ile üretkenlik karşıtı iş davranışlarına etkisinde, örgüt sağlığının aracılık rolünü ortaya koymak amaçlanmıştır. Sonuç olarak; Spor İstanbul' da lider-üye etkileşimi, örgüt sağlığı, çalışma yaşam kalitesi ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarının birbirleriyle ilişkisi olduğu bulgulanmıştır. Ayrıca lider-üye etkileşimi ile çalışma yaşam kalitesi ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında örgüt sağlığının kısmi aracılık rolü ortaya konulmuştur. Bunlara ek olarak; lider-üye etkileşimi, örgüt sağlığı ve çalışma yaşam kalitesi ortalamasının üzerinde iken üretkenlik karşıtı iş davranışları çok düşük düzeyde çıkmıştır.

Veli (2019)'nin tekstil sektöründeki 216 çalışan üzerinde gerçekleştirdiği yüksek lisans çalışmasında; lider-üye etkileşim düzeyinin işgörenlerin örgütlerine olan bağlılıkları ve örgütte sergiledikleri performansları üzerindeki etkisini araştırmak amaçlanmıştır. İlgili çalışmada sonuç olarak, lider-üye etkileşimi düzeyi arttıkça işgörenlerin örgütlerine olan bağlılıklarını ve örgütte sergiledikleri performansı arttıracığı saptanmıştır.

Aksoy (2019)'un Hatay ilinde faaliyet gösteren, sağlık sektörü ve imalat sektöründe çalışan 321 iş göreni üzerinde gerçekleştirdiği yüksek lisans çalışmasında; lider-üye etkileşiminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde örgütsel adaletin aracılığının test edilmesi amaçlanmıştır. Sonuç olarak lider-üye etkileşiminin örgütteki çalışanların adalet algısı üzerinde olumlu etkiler yarattığı, lider-üye etkileşiminin içsel iş tatminini de arttırdığı görülmüştür. Buna bağlı olarak çalışanların örgütlerinden ve işlerinden ayrılma niyetlerinin hem lider-üye etkileşimi sebebiyle hem de yüksek iş tatmininin etkisiyle azaldığı görülmüştür.

Kurt (2019)'un bankaların çağrı merkezlerinde çalışan 634 personel üzerinde gerçekleştirdiği doktora çalışmasında; psikolojik sözleşme ihlali ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide çalışanların algıladığı lider-üye etkileşimi kalitesinin aracılık etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Sonuç olarak Türkiye'de faaliyet gösteren banka çağrı merkezi çalışanlarının, psikolojik sözleşme ihlali yaşadıklarında işten ayrılma niyeti davranışlarında artış meydana geldiği ve psikolojik sözleşme ihlali ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide lider-üye etkileşimi kalitesinin aracı rolünün olduğu belirlenmiştir.

Üçler ve Taştan (2019)'ın İstanbul'da faaliyetlerini sürdüren bir otelin 21 yönetici ve 221 işgören üzerinde gerçekleştirdiği doktora çalışmasında şehir otellerinde görev yapan çalışanların performanslarını etkileyen unsurlar araştırılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda, konaklama sektöründe çalışan performansının öncüllerinin lider-üye etkileşimi, örgütsel şeffaflık, psikolojik sözleşme ve psikolojik güvenlik oldukları tespit edilmiştir.

Jan (2018)'in Pakistan'ın Khyber Pakhtunkhwa bölgesinin başkentindeki üniversitelerdeki 388 akademisyen üzerinde gerçekleştirdiği doktora çalışmasında lider-üye etkileşim düzeyi ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında olumsuz yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin varlığı ortaya koyulmuştur. Bununla birlikte aynı çalışmada, lider-üye etkileşim düzeyi ile beş faktör kişilik özelliklerinden sorumluluk, açıklık, uyumluluk ve dışa dönüklük arasında pozitif yönde birlikte değişim ilişkileri bulunmuştur.

3.3. İnovatif Davranışlar Üzerine Yapılmış Bazı Çalışmalar

Pundt vd. (2010), Almanya'da çeşitli sektörlerde çalışan 461 kişi üzerinde yaptıkları çalışmada, örgütsel destek teorisine dayanarak örgüt ile çalışanlar arasındaki karşılıklı değişimin ve örgütsel desteğin çalışanların inovatif davranışlar sergilemelerini tetiklediği sonucuna ulaşmışlardır.

Singh ve Sarkar'ın 2012 yılında Hindistan'da 401 ilköğretmeni üzerinde yaptıkları çalışmada, yaptığı işin anlamlı olduğunu düşünen ve yaptığı işin kendi kontrollerinde olduğunu düşünen çalışanların daha çok inovatif davranış sergileyeceği tespit edilmiştir. Çalışmada ayrıca, işe bağlılığın psikolojik güçlendirme ile inovatif davranış arasındaki ilişkide aracı etkisinin olduğu saptanmıştır.

Yidong ve Xinxin'in 2013 yılında Çin'de bir üretim firması ve bir telekomünikasyon firmasında çalışan 302 kişi üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada, etik liderlik algısı ile inovatif davranışlar arasında pozitif birlikte değişim ilişkisi tespit edilmiştir. Çalışmada bununla beraber, içsel motivasyonun etik liderlik algısı ile inovatif davranışlar arasındaki ilişkide kısmi aracı etkisinin olduğu da bulgulanmıştır.

Çalışkan ve Arıkan (2017)'in Mersin bölgesinde sağlık sektöründe çalışan 418 personel grubu üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada; sağlık sektöründe iş yaşamlarını sürdüren çalışanlarda dönüşümcü liderliğin sağlık çalışanlarında yenilikçi davranışı yordayıp yordamadığı ve bununla birlikte sağlık

çalışanlarında dönüşümcü liderliğin yenilikçi davranış üzerindeki etkisinde örgütsel vatandaşlık davranışlarının aracılık rolünün incelenmesi amaçlanmıştır. İlgili araştırma sonucunda dönüşümcü liderliğin alt boyutları (entelektüel uyarım, idealleştirilmiş etki, bireysel destek, ilham verici motivasyon) arttıkça sağlık çalışanlarının yenilikçi davranış göstermelerinde de bir artış olacağı saptanmıştır. Çalışmada ayrıca, örgütsel vatandaşlık davranışlarının dönüşümcü liderlik ile yenilikçi davranış arasındaki ilişkide aracı rolünün olduğu saptanmıştır.

Duvacı (2017)'nin İstanbul bölgesinde ilaç alanında faaliyet gösteren özel bir şirketteki çalışan 102 personel grubu üzerinde gerçekleştirdiği yüksek lisans çalışmasında; yeniliğin gerekli olduğu ilaç sektöründe, özellikle çalışanların katkısının gerekli olması sebebiyle işletmedeki yöneticilerin dönüşümcü lider olarak çalışanların yenilikçi çalışma davranışına etkisi ve bu etki üzerinde örgüt ikliminin aracılık etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Sonuç olarak dönüşümcü liderliğin yenilikçi çalışma davranışı üzerinde pozitif yönde bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiş olup örgüt ikliminin de bu etkide aracılık rolü olduğu ortaya çıkmıştır.

Bozkurt (2019)'un Mersin bölgesinde lojistik alanında faaliyet gösteren 19 Forwarder firması çalışan 114 beyaz yakalı çalışan üzerinde gerçekleştirdiği yüksek lisans çalışmasında; lojistik yöneticilerinin dönüşümcü ve babacan liderlik özelliklerinin yenilikçilik iklimine ve yenilikçi iş davranışına olan etkisini ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Sonuç olarak örgüt içinde uygulanan liderlik tarzının yenilikçilik iklimini ve dolayısıyla örgütün devamlılığı açısından oldukça önemli olan çalışanların yenilik yapma davranışını etkilediği belirlenmiştir.

4. ARAŞTIRMA

Bu bölümde, yapılan araştırmanın amacı, araştırmanın evreni ve örnekleme, veri toplama araçları, araştırmada geliştirilen hipotezler, araştırma sonucunda elde edilen verilerle yapılan test ve analizler ve son olarak araştırma bulguları yer almaktadır.

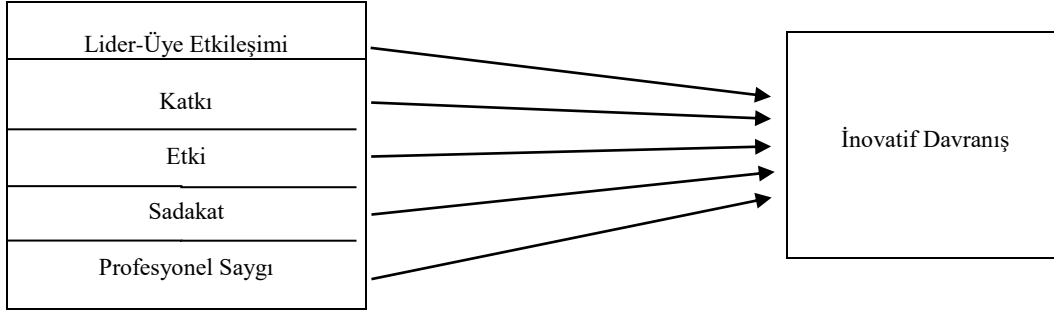
4.1. Araştırmanın Amacı ve Hipotezleri

Araştırmanın temel amacı, lider-üye etkileşiminin çalışanların inovatif davranışlarına etkisini belirlemek olup; lider-üye etkileşimi ile inovatif davranışlar arasındaki ilişki belirlenerek, lider-üye etkileşiminin inovatif davranışlara etkisinin olup olmadığı; bununla beraber lider-üye etkileşimi alt boyutlarının da inovatif davranışları etkileyip etkilemediği tespit etmek amaçlanmıştır.

Sosyal değişim kuramı gereği işgörenler örgüt lehine yararlı olabilecek davranışlar sergilemek ya da örgütteki liderin direktifleri yönünde hareket etmek için öncelikle örgütün ya da liderin kendilerine ne kattıklarına bakmaktadırlar. Kurama göre, işgörenler örgütten ya da liderden aldıkları ölçüsünde örgüt lehine ve liderin işgörenlerde görmek isteyeceği davranışlar sergileyeceklerdir (Blau, 1964; Gürbüz, 2006). Bu açıdan, sosyal değişim kuramı bağlamında lider-üye etkileşim kalitesi çalışanların inovatif davranışlar sergilemesi açısından önem arz etmektedir. Çalışmanın teorik kısmında lider-üye etkileşimi ve inovatif davranışlar kavramları alt boyutları ile birlikte açıklanmış ve konu ile ilgili daha önceden yapılmış benzer çalışmaların sonuçlarına değinilmiştir. Teorik kısımda yer alan açıklamalar, daha önce yapılmış çalışmalar ve sosyal değişim kuramı ışığında geliştirilen hipotezler aşağıdadır.

- H1. Lider üye etkileşimi ile inovatif davranış arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H2. Lider üye etkileşiminin inovatif davranış üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.
- H3. Lider-üye etkileşiminin alt boyutlarından katkı inovatif davranışı etkiler.
- H4. Lider-üye etkileşimi alt boyutlarından etki inovatif davranışı etkiler.
- H5. Lider-üye etkileşimi alt boyutlarından sadakat inovatif davranışı etkiler.
- H6. Lider-üye etkileşimi alt boyutlarından profesyonel saygı inovatif davranışı etkiler.

Şekil 1. Araştırma Modeli



4.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni İzmir il merkezinde faaliyet gösteren 9 sigorta acentesinin 128 çalışanından oluşmaktadır. Veri toplama tekniği olarak anket kullanılmıştır. Toplanan anketlerden 8 tanesi bilgilerde eksiklik içerdiği için değerlendirme dışı tutulmuştur. Evrenin tamamına ulaşılmış olup toplam 120 kişilik örneklemden elde edilen veriler değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

4.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada lider-üye etkileşimi ve çalışanların inovatif davranış düzeylerinin tespiti için anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan anket formu iki kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda demografik özelliklerin tespit edilmesine yönelik toplam 5 soru yer almaktadır. İkinci kısımda ise araştırmaya konu çalışanların lider-üye etkileşimi ve inovatif davranışlar ile ilgili tutumlarını ölçmeye yönelik toplam 18 sorudan oluşan 2 ayrı ölçek yer almaktadır. Anket katılımcılarının ölçeklerdeki ifadelere vereceği yanıtlar 5'li Likert ölçeğine göre düzenlenmiştir (Kesinlikle Katılmıyorum ifadesinden Kesinlikle Katılıyorum ifadesine doğru).

Yönetici ile çalışanlar arasındaki etkileşimin düzeyini ölçmek amacıyla Liden ve Maslyn (1998) tarafından geliştirilen Lider-Üye Etkileşimi Ölçeği kullanılmıştır. Katılımcıların ölçekteki ifadelerine vereceği yanıtlar 5'li Likert ölçeğine göre düzenlenmiştir. Bu ölçek Türkiye'de Özutku vd. (2008), Uğurluoğlu vd.(2013) ve Dal (2014) gibi birçok araştırmacı tarafından da kullanılmıştır. Liden ve Maslyn (1998) 'in Lider-Üye Etkileşimi Ölçeği 12 ifade ve 4 boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin birinci, ikinci ve üçüncü soruları etki boyutunu; ölçeğin dördüncü, beşinci ve altıncı soruları sadakat boyutunu; ölçeğin yedinci, sekizinci ve dokuzuncu soruları katkı boyutunu; ölçeğin onuncu, on birinci ve on ikinci soruları ise profesyonel saygı boyutunu ölçmektedir.

Araştırmada ikinci değişken olan inovatif davranışları ölçmek amacıyla Scott ve Bruce (1994) tarafından, Kanter (1988)'in araştırmasına dayanarak geliştirilen inovatif davranış ölçeğinden yararlanılmıştır. Scott ve Bruce (1994) yaptıkları çalışmalarında yenilikçi davranışları fikir üretme, koalisyon oluşturma ve fikri uygulamayı içeren 6 maddeli tek bir boyut olarak ele alıp ölçmüşlerdir. Mevcut araştırmada da bu ölçek 6 maddeli tek boyutlu şekilde kullanılmıştır.

4.4. Güvenilirlik Testi

Sigorta acentesi çalışanlarının lider-üye etkileşimi ile inovatif davranış düzeylerinin ölçülmesi amacıyla uygulanan anket tekniğindeki her iki değişken için de güvenilirliği kabul gören hazır ölçekler kullanılmıştır. Konu ile ilgili geçmiş birçok tez ve araştırmada aynı ölçeğe rastlanmaktadır. Yapılan araştırmalar herhangi bir ölçeğin güvenilir olması için o ölçeğe ilişkin Cronbach's Alpha katsayısının en az %70 olması gerektiğini ifade etmektedirler (Gürbüz ve Şahin, 2017). Güvenilirliği bozduğu ya da normal dağılımı etkilediği tespit edilen herhangi bir soru olmadığı için ölçekteki soruların tamamı aynen değerlendirilmeye alınmıştır.

Tablo 1. Lider-Üye Etkileşimi ve İnovatif Davranış Ölçeklerinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçekler	Soru Sayısı	Cronbach's Alpha Değeri
İnovatif Davranış Ölçeği	6	0,958
Lider-Üye Etkileşimi Ölçeği	12	0,926
Katkı	3	0,909
Etki	3	0,921
Sadakat	3	0,820
Profesyonel Saygı	3	0,935

Tablo 1'deki veriler ışığında, lider-üye etkileşimi ölçeği için güvenilirlik oranının %92,6 olduğunu, inovatif davranış ölçeği için güvenilirlik oranının ise %95,8 olduğu söylenebilir. Bu oranlarla çalışmada kullanılan anketlerin yüksek derecede güvenilir olduğu görülmektedir. Ayrıca verilerin normal dağılıp dağılmadığının tespiti içinde basıklık ve çarpıklık değerleri incelenmiştir. Normallığe ilişkin “basıklık ve çarpıklık” değerleri tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 2. Ölçeklerin Basıklık Çarpıklık Değerleri

Ölçekler	Çarpıklık	Basıklık
Lider-Üye Etkileşimi	-0,589	0,657
İnovatif Davranış	-0,497	-0,033

Her iki ölçeğin çarpıklık ve basıklık -1 ile +1 aralığında olduğu için verilerin normal dağıldığını ve parametrik testler için uygun olduğunu söylemek mümkündür (Gürbüz ve Şahin, 2017).

4.5. Bulgular

4.5.1. Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular

Anket çalışmasına katılan katılımcılar hakkında demografik bilgilerin yer aldığı birinci bölümde; cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu ve kurumda çalışma süresine ilişkin soruların frekans dağılımları Tablo 3’te gösterildiği gibidir.

Tablo 3. Demografik Verilerin Dağılımı

Cinsiyet	Frekans	%	Medeni Durum	Frekans	%
Kadın	60	50	Bekâr	59	49,2
Erkek	60	50	Evli	61	50,8
Toplam	120	100,0	Toplam	120	100,0
Yaş	Frekans	%	Çalışma Süresi	Frekans	%
18-24	13	10,8	1 Yıldan Az	44	36,7
25-31	60	50	1-5 Yıl	56	46,7
32-38	34	28,3	6-10 Yıl	16	13,3
39-45	11	9,1	11-15Yıl	3	2,5
+46	2	1,6	16 Yıl Üzeri	1	,8
Toplam	120	100,0	Toplam	120	100,0
Eğitim Durumu	Frekans	%			
Lise	23	19,2			
Ön lisans	33	27,5			
Lisans	61	50,8			
Yüksek lisans	3	2,5			
Toplam	120	100,0			

Tablo 3’te görüldüğü üzere araştırmaya katılan 120 sigorta acentesi çalışanın %50’si 60 kişi ile erkek,%50’si 60 kişi ile kadından oluşmakta, bunlardan 13 kişi “18-24 yaş “ ; 60 kişi “25-31 yaş” ; 34 kişi “32-38 yaş” ; 11 kişi “39-45 yaş” ; 2 kişi “46 yaş ve üzeri” katılımcılardır. Katılımcıların %49,2’sini oluşturan 59 kişi bekâr iken, %50,8’ini oluşturan 61 kişi ise evlidir. %19,2’sini oluşturan 23 kişi lise, %27,5’ini oluşturan 33 kişi ön lisans, %50,8’ini oluşturan 61 kişi üniversite, %2,5’ini oluşturan 3 kişi yüksek lisans mezunudur. Acentelerde çalışma sürelerinin, %36,7’si “1 Yıldan Az”; %46,7’si “1-5 yıl arası”; %13,3’ü “6-10 yıl arası”; %2,5’i “11-15 yıl arası”; %0,8’i “16 yıl ve üzeri” çalışanlardan oluşturmaktadır.

Çalışanların çoğunluğu 25-38 yaş arasındadır ve üniversite mezunlarıdır. Genel olarak acentelerde çalışma sürelerinin 5 yılın altında olduğu belirlenmiştir.

4.5.2. Korelasyon Analizi Bulguları

Korelasyon analizi ile değişkenler arasında ki ilişki derecesi ve yönü test edilmiştir. Korelasyonda ilişki derecesi, korelasyon katsayısının 1'e ya da 0'a olan yakınlığına bakılarak belirlenir. Katsayının 1'e yaklaşması ilişki düzeyinin yüksek olduğu; 0'a yaklaşması ise ilişki düzeyinin zayıf olduğu anlamına gelmektedir. Yapılan analizde, değerlendirme uygunluğu açısından Pearson korelasyon analizi tercih edilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 4'te gösterildiği gibidir.

Tablo 4. Korelasyon Analizi Tablosu

Değişkenler		A	B	C	D	E	F
Lider-Üye Etkileşimi (A)	Anlamlılık	-					
	Pearson r	1,00					
İnovatif Davranış (B)	Anlamlılık	0,000	-				
	Pearson r	0,492**	1,00				
Etki (C)	Anlamlılık	0,000	0,000	-			
	Pearson r	0,821**	0,385**	1,00			
Sadakat (D)	Anlamlılık	0,000	0,007	0,000	-		
	Pearson r	0,739**	0,246**	0,403**	1,00		
Katkı (E)	Anlamlılık	0,000	0,000	0,000	0,000	-	
	Pearson r	0,871**	0,575**	0,638**	0,534**	1,00	
Profesyonel Saygı (F)	Anlamlılık	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	-
	Pearson r	0,837**	0,398**	0,606**	0,492**	0,673**	1,00

**0.01 düzeyinde anlamlı korelasyon; * 0.05 düzeyinde anlamlı korelasyon

Lider-üye etkileşimi ve inovatif davranış arasındaki ilişkinin tespiti için yapılan korelasyon analizi sonucuna göre lider-üye etkileşimi ile inovatif davranış arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki vardır. Bu doğrultuda H1 hipotezi kabul edilmiştir. Bu ilişkinin de orta düzeyde sağlandığı görülmektedir. Buna ilaveten lider-üye etkileşimi alt boyutlarının tamamının inovatif davranış ile pozitif yönlü bir ilişkisi bulunduğu da görülmektedir. Lider-üye etkileşimi alt boyutlarının inovatif davranış ile en güçlüden en zayıf ilişki düzeyine göre sıralandığında; katkı boyutu (575**), profesyonel saygı boyutu (398**), etki boyutu (385**) son olarak sadakat boyutu (246**) ile ilişki içinde olduğu görülmektedir.

Araştırmanın örnekleme 200 kişiden az sayıda olduğu için faktör analizi yapılmamıştır. Çünkü faktör analizi 200'den az örneklemin olduğu çalışmalarda doğru çalışmayabilir (Gürbüz ve Şahin, 2017).

4.5.3. Regresyon Analizi Bulguları

Aşağıdaki tablolarda hipotezlerin testine ilişkin regresyon analizi sonuçları verilmiştir. Tablo 5'te kurulan regresyon modelinin anlamlı olup olmadığını belirten ANOVA sonuçları sunulmuştur. Modelin anlamlı olması bağımlı değişkendeki varyansın bağımsız değişken/değişkenler tarafından ne kadar iyi açıklandığını gösterir. Aşağıdaki tablolardaki anlamlılık katsayısı (sig.) 0,05'ten ne kadar küçükse, regresyon modelinin bağımlı değişkeni o kadar iyi açıkladığı söylenebilir (Gürbüz ve Şahin, 2017). Hipotezlerin testine ilişkin regresyon analizi sonuçları aşağıdaki tablolarda verilmektedir.

Tablo 5. Lider-Üye Etkileşimi ile İnovatif Davranış Arasında Kurulan Basit Regresyon Analizinde Anova Sonuçları

Model	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Regresyon	20,153	1	20,153	37,597	0,000 ^b
Kalıntılar	63,252	118	0,536		
Toplam	83,405	119			

R²: 0,242; Düzeltilmiş R²: 0,235; a) Bağımlı Değişken: İnovatif Davranış; b) Tahmin Edici Değişken : (Sabit), Lider-Üye Etkileşimi

Tablo 6. Lider-Üye Etkileşimi ile İnovatif Davranış Arasında Kurulan Basit Regresyon Analizinde Katsayılar Tablosu

Model		Standardize Edilmemiş Katsayılar		Std. Katsayılar		
		B	Std. Hata	Beta	T	Sig.
1	(Sabit)	1,618	0,389		4,160	0,000
	Lider-Üye Etkileşimi	0,589	0,096	0,492	6,132	0,000

a) Bağımlı Değişken: İnovatif Davranış

Anova testi sonuçlarına göre kurulan regresyon modelinin istatistiki olarak anlamlı olduğu Tablo 5'te görülmektedir ($F=37,597$; $sig.<0,05$). Ayrıca modelin açıklama gücü %24,2 olarak tespit edilmiştir. Katsayılar tablosundaki regresyon katsayıları (B değerleri) incelendiğinde; lider-üye etkileşimindeki bir birimlik artışın çalışanların inovatif davranışlarını %58 oranında arttırdığı söylenebilir.

Analiz sonuçlarına göre, İzmir ilindeki sigorta acentesi çalışanlarının liderleri ile olan etkileşiminin inovatif davranışlar sergilemesini anlamlı düzeyde etkilediği görülmüştür. Sonuçlara göre araştırmanın H2 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 7. Lider-Üye Etkileşimi Alt Boyutları ile İnovatif Davranış Arasında Kurulan Çoklu Regresyon Analizinde Anova Sonuçları

Model	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi (sd)	Kareler		F	Sig.
			Ortalaması			
Regresyon	28,137	4	7,034		14,636	0,000 ^b
Kalıntılar	55,269	115	0,481			
Toplam	83,405	119				

R^2 : 0,337; Düzeltilmiş R^2 : 0,314; a) Bağımlı Değişken: İnovatif Davranış; b) Tahmin Edici Değişkenler: (Sabit), Profesyonel Saygı, Sadakat, Etki, Katkı

Tablo 8. Lider-Üye Etkileşimi Alt Boyutları ile İnovatif Davranış Arasında Kurulan Çoklu Regresyon Analizinde Katsayılar Tablosu

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Std. Katsayılar		T	Sig.
	B	Std. Hata	Beta			
(Sabit)	1,850	,378			4,891	,000
Etki	,027	,093	,30		,291	,771
Sadakat	-,093	,091	-,094		-1,018	,311
Katkı	,564	,112	,585		5,028	,000
Profesyonel Saygı	,034	,118	,032		,288	,774

a) Bağımlı Değişken: İnovatif Davranış

Anova testi sonuçlarına göre lider-üye etkileşiminin etki boyutu, katkı boyutu, sadakat boyutu ve profesyonel saygı boyutlarının inovatif davranış üzerindeki etkisini belirlemek üzere kurulan çoklu regresyon modelinin istatistiki olarak anlamlı olduğu saptanmıştır ($F=14,636$; $sig.<0,05$). Ayrıca modelin açıklama gücü %33,7 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 8'deki analiz sonuçlarından da görüleceği üzere, lider-üye etkileşiminin sadece katkı boyutu çalışanların inovatif davranışlar sergilemesini etkilemektedir ($t=5,028$; $sig=0,000<0,05$). Çoklu regresyon analizine göre, lider-üye etkileşiminin etki, sadakat ve profesyonel saygı boyutları inovatif davranış etkilememektedir ($sig=0,771>0,05$; $sig=0,311>0,05$; $sig=0,774>0,05$). Bu sonuçlar doğrultusunda H3 hipotezi kabul edilirken; H4, H5 ve H6 hipotezleri kabul edilmemiştir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüz iş dünyasında kızışan rekabet ortamında işletmeler avantaj elde edebilmek için sürekli yenilenmeye ihtiyaç duymaktadırlar. Bu aşamada yönetici ve çalışanlar kilit rol almaktadırlar. Yönetici ile çalışanın karşılıklı sosyal etkileşimlerine dayanan lider-üye etkileşiminde görev süreçlerinde karşılıklı bir tür alışveriş gerçekleşmektedir. Lider-üye etkileşimi tarafların birbirlerine karşı olan tutum ve davranışlarını değerlendirmesi sonucunda çıkan paylaşımla gelişen ortak kültür ve bileşenleri inceleyen bir yaklaşımdır. Bu araştırma lider-üye etkileşiminin çalışanların inovatif davranışlarına olan etkisini tespiti amacıyla İzmir il merkezindeki sigorta acentelerinde çalışan 120 kişiye anket uygulanarak gerçekleştirilmiş olup sonuçlar için çeşitli analizler yapılmıştır. Sigorta acentesi çalışanlarının lider-üye etkileşimi ve inovatif davranış arasındaki ilişkinin tespiti için yapılan korelasyon analizinde, lider-üye etkileşimi ile inovatif davranış arasında istatistiki olarak anlamlı ve pozitif yönlü birlikte değişim ilişkisi olduğu, bu ilişkinin de orta düzeyde sağlandığı bulunmuştur. Aynı zamanda lider-üye etkileşimi alt boyutlarının tamamının inovatif davranış ile pozitif yönlü bir ilişkisi bulunduğu da tespit edilmiştir. Regresyon analizi sonuçlarında, İzmir ilindeki sigorta acentesi çalışanlarının liderleri ile olan etkileşimlerinin inovatif davranışlar sergilemelerini anlamlı düzeyde etkilediği tespit edilmiştir. Bununla beraber, lider-üye etkileşiminin katkı boyutu çalışanların inovatif davranışlar sergilemesini etkilerken; lider-üye etkileşiminin etki, sadakat ve profesyonel saygı boyutlarının inovatif davranışı etkilemediği saptanmıştır.

Literatürde daha önceden yapılan çalışmalara göre yönetici ile çalışan arasındaki ilişkinin güçlenmesi çalışanların iş tatminini arttırmakta (Gerstner ve Day, 1997; Greguras ve Ford, 2006; Truckenbrodt, 2000) performansını yükseltmektedir (Settoon vd., 1996; Gerstner ve Day, 1997; Greguras ve Ford, 2006). Bu konuyla ilgili literatürde daha önce yapılan çalışmalara paralel olarak bu çalışmada da lider-üye etkileşiminin çalışanların inovatif davranışlar sergilemesinde doğrudan etkisinin olduğu görülmüştür. Bu doğrultuda, mevcut araştırma sonuçlarının literatür taramasında yer alan çalışmalarla tutarlık gösterdiği ifade edilebilir. Bununla beraber, literatürde yer alan Shunlong ve Weiming (2012)'in çalışmasında lider-üye etkileşiminin çalışanların inovatif davranışları ile pozitif ilişkili olduğu ve bu ilişkinin daha çok lider-üye etkileşiminin katkı ve profesyonel saygı boyutlarından kaynaklandığı tespit edilmişti. Bu çalışmada ise her ne kadar lider-üye etkileşiminin tüm boyutlarının inovatif davranışlarla pozitif ilişkili olduğu bulunsa da, yapılan regresyon analizleri neticesinde lider-üye etkileşiminin sadece katkı boyutunun inovatif davranışı etkilediği belirlenmiştir.

Araştırmanın sonuçları doğrultusunda çalışanların istedikleri lider profiline özelliklerine paralel olarak yöneticilerin destekleyici, kendileriyle olan etkileşime önem veren, teşvik edici, açık ve anlaşılır düzeyde iletişim kuran ve güven verici olmaları tavsiye edilmektedir. Bu sayede, çalışanların performans ve motivasyonu olumlu yönde artarak çalışanların inovatif davranışlar sergilemelerinin yolu açılabilir. Lider-üye etkileşiminin kalitesinin artırılması yeteneklerin yönetimini ve çalışan performansını arttıracak olup işletme başarısı üzerinde olumlu sonuçlar doğurabilecektir.

Araştırmanın en büyük kısıtının, araştırmanın sadece İzmir il merkezinde sigorta acentelerinde çalışan bireylerin çalışmadaki değişkenler hakkındaki eğilimlerinin ölçülmeye çalışılmış olması, diğer şehir veya bölgelerdeki çalışanların bakış açılarının yansıtılmamış olduğu söylenebilir. Aynı zamanda gelecekte bu konuda çalışma yapacak araştırmacılara bu çalışmanın farklı sektörlerde ya da farklı illerde sigortacılık sektöründe hizmet veren işletmelerin yönetici ve çalışanlarına uygulamaları tavsiye edilmektedir. Bu çalışmanın farklı sektörlerde uygulanması halinde farklı sonuçların elde edileceği düşünülmektedir. Ayrıca gelecekteki araştırmacılar lider-üye etkileşimi ile inovatif davranış arasındaki ilişkide, bu ilişkinin olduğu ortamın da etkisinin olabileceği düşüncesiyle örgüt iklimi, örgüt kültürü gibi değişkenleri de araştırmaya dâhil ederek araştırmaya farklı bir boyut kazandırabilirler.

KAYNAKÇA

- Aksoy, M. (2019). *Lider-üye etkileşiminin, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde örgütsel adaletin rolü: "Hatay'da bir araştırma"*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi.
- Aslan, B. (2013). *Moderator effect of leader-member exchange in the relation between organizational commitment and turnover intention: A case of SEMs*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Çankaya Üniversitesi.
- Atılmış, T. (2016). *İşletmelerde kontrol odağı ve lider-üye etkileşiminin iş tatmini üzerindeki etkisi*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Balıkesir Üniversitesi.
- Baş, T. Keskin, N. ve Mert, İ. S. (2010). Lider üye etkileşimi (lüe) modeli ve ölçme aracının Türkçe'de geçerlik ve güvenilirlik analizi. *Ege Akademik Bakış*, 10(3), 1013-1039.
- Basu, R., ve Green, S. G. (1997). Leader-member exchange and transformational leadership: An empirical examination of innovative behaviors in leader-member dyads. *Journal of Applied Social Psychology*, 27(6), 477-499.
- Bauer, T. N. ve Green, S. G. (1996). Development of leader-member exchange: A longitudinal test. *Academy of Management Journal*, 39(6), 1538-1567. <https://doi.org/10.2307/257068>
- Blau, P.M. (1964). *Exchange and power in social life*. Wiley.
- Boies, K. ve Howell, J. M. (2006). Leader-member exchange in teams: An examination of the interaction between relationship differentiation and mean LMX in explaining team-level outcomes. *The Leadership Quarterly*, 17(3), 246-257.
- Bozkurt, M. B. (2019). *Liderlik tarzının yenilikçilik iklimine, yenilikçilik ikliminin ise çalışanların yenilik yapma davranışı üzerine olan etkisinin incelenmesi*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Tarsus Üniversitesi.
- Cevrioğlu, E. (2007). *Lider-üye etkileşimi ile bireysel ve örgütsel sonuçlar arasındaki ilişki: Ampirik bir inceleme*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Afyon Kocatepe Üniversitesi.
- 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*, 16(3), 363-401.
- Çalışkan, A. ve Arıkan, Ö. U. (2017). Sağlık sektörü çalışanlarında dönüşümcü liderliğin yenilikçi davranışa etkisi örgütsel vatandaşlık davranışlarının bu etkideki aracılık rolü üzerine araştırma, Mersin ili örneği. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(2), 17-38.
- Çelik, M. Turunç, Ö. ve Bilgin, N. (2014). Lider-üye etkileşimi ve kariyer memnuniyetinin yenilikçi davranışa etkisinde etğin düzenleyici rolüne yönelik deneysel bir araştırma. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(25), 491-508.
- Dal, L. (2014). *Hizmetkâr liderlik ile lider-üye etkileşimi arasındaki ilişki: Bir devlet üniversitesinde araştırma*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi.
- Dienesch, R. M. ve Liden, R. C. (1986). Leader-member exchange model of leadership: A critique and further development. *Academy of Management Review*, 11(3), 618-634. <https://doi.org/10.2307/258314>
- Durmuş, K. (2019). *Lider-üye etkileşiminin yenilikçi iş davranışına etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü: Türk ihaz sektörü*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Duvacı, T. (2017). *Dönüşümcü liderlik ve örgüt ikliminin çalışanların yenilikçi davranışı üzerine etkileri: Bir araştırma*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Üniversitesi.

- Ercan, S. (2019). *Lider-üye etkileşimi, yenilikçi iş davranışı, işe adanmışlık, örgütsel özdeşleşme ilişkisinde örgütsel adaletin rolü*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Maltepe Üniversitesi.
- Eyüpoğlu, B. Ö. (2017). *The relationship between leader member exchange and intention to leave among hotel employees*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Bilgi Üniversitesi.
- Gerstner, C. R. ve Day, D. V. (1997). Meta-Analytic review of leader–member exchange theory: Correlates and construct issues. *Journal of Applied Psychology*, 82(6), 827-844.
- Greguras, G. J. ve Ford, J. M. (2006). An examination of the multidimensionality of supervisor and subordinate perceptions of leader–member exchange. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79(3), 433-465. <https://doi.org/10.1348/096317905X53859>
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık davranışı arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 48-75.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2017). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.
- Güllü, S. (2018). *Lider üye etkileşiminin çalışma yaşam kalitesi ile üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerine etkisinde örgüt sağlığının aracılık rolü: Spor işletmeleri örneği*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Hallaç, B. (2019). *An analysis on the relationship between leader-member exchange and innovative work behaviour: Evidence from Turkey*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, İstanbul.
- Hogg, M. A., Martin, R., Eptropak, O., Mankad, A., Svensson, A. ve Weeden, K. (2005). Effective leadership in salient groups: Revisiting leader-member exchange theory from the perspective of the social identity theory of leadership. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31(7), 991-1004. <https://doi.org/10.1177/0146167204273098>
- Jan, M. F. (2018). *The effect of big five personality traits on leader member exchange and organization citizenship behavior: A case of khyber Pakhtunkhwa universities*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Tokat.
- Kandemir, G. (2016). *Lider-üye etkileşiminin bireysel performansa etkisinde örgütsel bağlılığın rolü*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Türk Hava Kurumu Üniversitesi.
- Kanter, R. M. (1988). Three tiers for innovation research. *Communication Research*, 15(5), 509-523.
- Karaman, E. (2018). *Lider-üye etkileşimi ile bireysel performans arasındaki ilişki: Çorum ilindeki ilk ve orta dereceli okullarda bir araştırma*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Ankara.
- Karayel, M. (2016). *Örgütsel destek, lider desteği ve sosyal desteğin iş performansına etkisinde lider-üye etkileşiminin aracılık rolü: Yerel yönetimler örneği*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Türk Hava Kurumu Üniversitesi.
- Kurt, H. S. (2019). *Psikolojik sözleşme ihlalinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde çalışanın algıladığı lider-üye etkileşimi kalitesinin rolü*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. İstanbul Arel Üniversitesi.
- Liden, R. C. ve Maslyn, J. M. (1998). Multidimensionality of leader-member exchange: An empirical assessment through scale development. *Journal of Management*, 24(1), 43-72. [HTTPS://DOI.ORG/10.1016/S0149-2063\(99\)80053-1](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(99)80053-1)
- Liden, R. C., Sparrowe, R. T. ve Wayne, S. J. (1997). Leader-member exchange theory: The past and potential for the future. *Research in Personal and Human Resources Management*, 15, 47-119.
- Moisio, E. ve Lempijälä, T. (2007). Invention rewards and innovativeness—a case study. *Reward Management Facts and Trends in Europe*, 251-274.

- Özutku, H., Ağca, V. ve Cevrioğlu, E. (2008). Lider-üye etkileşim teorisi çerçevesinde, yönetici-ast etkileşimi ile örgütsel bağlılık boyutları ve iş performansı arasındaki ilişki: Ampirik bir inceleme. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22(2), 193-210.
- Pieterse, A. N., Van Knippenberg, D., Schippers, M. ve Stam, D. (2010). Transformational and transactional leadership and innovative behavior: The moderating role of psychological empowerment. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 609-623.
- Pundt, A., Martins, E., ve Nerdinger, F. W. (2010). Innovative behavior and the reciprocal exchange between employees and organizations. *German Journal of Human Resource Management*, 24(2), 173-193.
- Sarıyer, S. (2019). *Yönetici hemşirelerin hizmetkâr liderlik davranışlarının hemşirelerin yenilikçi davranışlarına ve iş performansına etkisi*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Üniversitesi, Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, İstanbul.
- Scandura, T. A. ve Pellegrini, E.K. (2008), Trust and leader-member exchange a closer look at relational vulnerability. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15(2),101-110. <https://doi.org/10.1177/1548051808320986>
- Schermuly, C. C., Meyer, B., ve Dämmer, L. (2013). Leader-member exchange and innovative behavior. *Journal of Personnel Psychology*, 12(3), 132-142.
- Scott, S. G. ve Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace, *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607.
- Settoon, R. P., Bennett, N. ve Liden, R. C. (1996). Social exchange in organizations: Perceived organizational support, leader-member exchange, and employee reciprocity. *Journal of Applied Psychology*, 81(3), 219.
- Shunlong, X., ve Weiming, Z. (2012). The relationships between transformational leadership, lmx, and employee innovative behavior. *Journal of Applied Business and Economics*, 13(5), 87-96.
- Singh, M., ve Sarkar, A. (2012). The relationship between psychological empowerment and innovative behavior. *Journal of Personnel Psychology*, 11(3), 127-137.
- Tekin, E. (2018). Lider-üye etkileşiminin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel adalet algısının aracılık rolü. *Business & Management Studies: An International Journal*, 6(1), 291-314. <https://doi.org/10.15295/bmij.v6i1.225>
- Truckenbrodt, Y. B. (2000). The relationship between leader-member exchange and commitment and organizational citizenship behavior. *Acquisition Review Quarterly*, 7(3), 233.
- Uğurluoğlu, Ö., Şantaş, F. ve Demirgil, B. (2013). Lider-üye etkileşimi ve tükenmişlik ilişkisi: Hastanelerde bir uygulama. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 16(1), 1-21.
- Uludağ, G. (2016) *Lider üye etkileşiminin, yetenek yönetimi ve iş gören performansına etkileri üzerine bir araştırma: Ankara örneği*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Dicle Üniversitesi.
- Üçler, Ç. ve Taştan, S. B. (2017). Psikolojik sözleşme, örgütsel şeffaflık ve lider-üye etkileşiminin çalışan performans davranışları ile ilişkisinin incelenmesi. *İş'te Davranış Dergisi*, 2(2), 89-107. <https://doi.org/10.25203/idd.344708>
- Ülker, F. (2015). *Lider üye etkileşimi ve çalışan tutumları üzerindeki etkisi: Eğitim sektöründe bir uygulama*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Kocaeli Üniversitesi.
- Veli, M. F. (2019). *Tekstil sektöründe lider üye etkileşiminin çalışanların örgütsel bağlılık ve performansları üzerine etkisi*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Beykent Üniversitesi.
- West, M. A. ve Farr, J. L. (1989). Innovation at work: Psychological perspective. *Social Behavior*, 4(1), 15-30.

- Yenici, M. (2018) *Algılanan örgütsel desteğin ve lider-üye etkileşiminin çalışan tutumlarına etkisi*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Karabük Üniversitesi.
- Yidong, T., ve Xinxin, L. (2013). How ethical leadership influence employees' innovative work behavior: A perspective of intrinsic motivation. *Journal of Business Ethics*, 116(2), 441-455.
- Yuan, F. (2005). *Individual innovation in the workplace: The role of performance and image outcome expectations*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Texas A & M Üniversitesi.