

Dönüşümcü Liderlik İle Yenilikçi İş Davranışı İlişkisi Üzerine Yapılan Çalışmaların Bibliyometrik Analizi*

A Bibliometric Analysis of Studies on The Relationship Between Transformational Leadership and Innovative Work Behavior

Ömer ATEŞÇİ^a Deniz DİRİK^b

^a Erzincan Doğa Koleji t-MBA Öğretmeni, Erzincan, Türkiye. atesciomer@gmail.com

^b Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Manisa, Türkiye. deniz.ispirli@cbu.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
Anahtar Kelimeler: Dönüşümcü Liderlik Yenilikçilik Yenilikçi İş Davranışı Etkileşimsel Liderlik Örgütsel Yenilikçilik	Amaç – Bu çalışmada dönüşümcü liderlik ile yenilikçi iş davranışı ilişkisi üzerine yapılan çalışmaların genel bir şemasını ortaya koymak hedeflenmiştir. Yöntem – Nicel literatür inceleme araçlarından biri olan bibliyometrik analiz yöntemi kullanılan çalışmada, Scopus veri tabanında endekslenen akademik dergilerde yayınlanan makaleler üzerinden dönüşümcü liderlik ile yenilikçi iş davranışı ilişkisine dair literatürün analizi ve genel trendlerin saptanması amaçlanmıştır. Yıl kısıtı olmaksızın yapılan taramada, yönetim ve muhasebe ile işletme ve sosyal bilimler alanlarına mensup toplam 667 çalışma analize dahil edilmiştir. Bulgular – Tarihsel olarak en fazla yayın yapılan yılların 2023 (107 eser), 2020 (78 eser) ve 2019 (73 eser) olduğu; en fazla eser veren isimlerin Le, P.B., Garcia – Morales, V.J. ve Lei, H. Ambasciano olduğu; yayınların ülkelere göre dağılımı konusunda liderliğin ABD (98), Çin (94) ve Malezya (50) adresli yayıncılarda olduğu; dönüşümcü/dönüşümsel liderlik ve yenilikçi iş davranışı ile ilgili yayınlarda en sık kullanılan anahtar sözcüklere bakıldığında 402 tekrar ile transformational leadership (dönüşümcü liderlik), 84 tekrar ile leadership (liderlik), 77 tekrar ile innovation (yenilik), 53 tekrar ile transactional leadership (etkileşimsel liderlik) ve 30 tekrar ile organizational innovation (organizasyonel yenilik) ifadeleri öne çıkmaktadır. Tartışma – Dönüşümcü liderlik ve yenilikçi iş davranışı ilişkisini inceleyen literatürün bütünsel perspektifte incelenmesi, konunun tam olarak anlaşılması ve değerlendirilmesi açısından önemlidir. Literatürde, dönüşümcü liderliğin yenilikçi iş davranışına doğrudan etkisini gösteren çalışmalara ek olarak, bazı çalışmalarda farklı değişkenlerle dolaylı etkiler gözlemlenmiştir. Örgütsel destek, etkileşimsel liderlik, sosyal inovasyon, firma sürdürülebilirliği, değişim yönetimi, inovasyon yeteneği, liderlik yeterlilikleri ve bilgi paylaşımı gibi değişkenler çalışmalarda öne çıkan düzenleyici değişkenler arasındadır. Öte yandan, iç girişimci davranışlar, iş birliği ve ortaklıklar, liderlik stilleri, liderlik etkinliği, yenilikçi kapasite, dijital iş modeli inovasyonu, inovasyon, teknolojik inovasyon ve yenilikçi uygulamalar en çok tercih edilen aracı değişkenler olarak görülmektedir.
Gönderilme Tarihi 15 Nisan 2024 Revizyon Tarihi 9 Aralık 2024 Kabul Tarihi 15 Aralık 2024	
Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi	
ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Transformational Leadership Innovation Innovative Work Behavior Interactional Leadership Organizational Innovation	Purpose – This study seeks to outline a general framework of the existing research examining the interplay between transformational leadership and innovative work behavior. Design/methodology/approach - The study employs the bibliometric analysis method, one of the quantitative literature review tools, to analyze the literature on the relationship between transformational leadership and innovative work behavior and to identify general trends, utilizing articles indexed in the Scopus database. The paper incorporates a total of 667 studies spanning the disciplines of management and accounting, business administration, and social sciences. Findings – A historical overview reveals that the years with the highest publication volume were 2023 (107 works), 2020 (78 works), and 2019 (73 works). The most prolific authors identified are Le, P.B., Garcia-Morales, V.J., and Lei, H. Ambasciano. In examining the geographical distribution of these publications, the forefront is led by the United States (98), China (94), and Malaysia (50). Analysis of the most recurrent keywords in publications addressing transformational leadership and innovative/creative work behavior highlights transformational leadership with 402 mentions, followed by leadership (84 mentions), innovation (77 mentions), interactionist leadership (53 mentions), and organizational innovation (30 mentions), delineating the thematic focal points of the discourse in this field.
Received 15 April 2024 Revised 9 December 2024 Accepted 15 December 2024	
Article Classification: Research Article	

* Bu çalışma ilk yazarın doktora tezi kapsamında hazırlanmıştır.

Önerilen Atıf/Suggested Citation

Ateşçi, Ö., Dirik, D. (2024). Dönüşümcü Liderlik İle Yenilikçi İş Davranışı İlişkisi Üzerine Yapılan Çalışmaların Bibliyometrik Analizi, İşletme Araştırmaları Dergisi, 16 (4), 2218-2236.

Discussion – The holistic examination of the literature exploring the relationship between transformational leadership and innovative work behavior is crucial for a comprehensive understanding and evaluation of the topic. In the literature, alongside studies demonstrating the direct effects of transformational leadership on innovative work behavior, some studies have observed indirect effects through various variables. Variables such as organizational support, interactive leadership, social innovation, firm sustainability, change management, innovation capability, leadership competencies, and knowledge sharing stand out as prominent moderating variables in these studies. On the other hand, intrapreneurial behaviors, collaboration and partnerships, leadership styles, leadership effectiveness, innovative capacity, digital business model innovation, innovation, technological innovation, and innovative practices are frequently identified as the most preferred mediating variables.

1. GİRİŞ

Hakikatin önemini yitirdiği ve kendisine ulaşmanın giderek zorlaştığı çağdaş post-truth zamanlarda doğru bilgiye ulaşma arayışının nihai adresi bilimsel sistematiktir. Modern sosyolojinin kurucusu Auguste Comte'un iki asır evvel işaret ettiği üzere bilimsel bilgi, bilginin en kabul edilir hali olup (Al, 2014), bilimsel çalışmalar sonucunda ortaya çıkan kolektif bilgi, müstakil bilim araştırmacılarının vasıfları dahilinde değil, kolektif çaba ve mutabakatın bir sonucu olması açısından epistemik olarak sağlam, güvenilir ve kıymetlidir (Oreskes, 2019:63). Bilimsel sistematığı izleyen araçlar, tıpkı ulaşım amacına aracılık eden cihazların ve teknolojilerin ulaştığı geniş yelpaze gibi çeşitlenerek artmakta ve bibliyometrik analiz gibi çağdaş bilimsel teknikleri insanlığın faydasına sunmaktadır.

Klasik literatür taramasına destek olan ve nicel bir temele oturan bibliyometrik analiz, bir konunun mevcut haline ilişkin biçimsel ve sayısal veri elde etmek için tercih edilen, görselleştirme yoluyla akademik eğilimleri takip etmeye imkân veren analitik bir metottur (Lawani, 1981: 294). Bibliyometrik analiz ile dünya, ülke, araştırmacı, üniversite ve yayın araçları, zayıf ve güçlü araştırma sahaları, literatürdeki boşluklar ve bir alanda ortaya çıkan yaygın etkiler üzerine nicel çıktılar elde edilebilir. Multidisipliner bir kavram olan metrik, scientometrik, webometrik, sibermetrik veya infometrik gibi birçok kavram dahilinde kullanılmaktadır. Bu ailenin bir mensubu olan bibliyometride asıl gaye, araştırma sonucunda alana ilişkin nicel verilere ve ölçüm göstergelerine ulaşmaktır. Bu metrikler ile alana ilişkin bilgi birikimi, tecrübe ve araştırma bulguları harmanlanarak makro ve mikro çapta çıkarımlar yapılabilir. Bibliyometrik analiz sayesinde bir konuyla ilgili yayınların künyesi çıkarılabilmekte, özellikle ülke, kurum, üniversite, yazar, dergi, anahtar kelime, yıllara göre dağılımı, güçlü ve zayıf araştırma alanları, yeni araştırma alanı gibi hususlarda özet bulgulara erişilebilmektedir. Bibliyometrik analiz, literatürdeki saçılmayı ve çeşitlenmeyi bir düzene koyabilmeyi sağlarken, literatür taramasına farklı bir perspektif kazandırmaktadır. Bibliyometrik analiz sayesinde, işletmeden sosyolojiye, psikolojiden sağlık bilimlerine ve temel bilimlere kadar çok farklı alanlara ilişkin araştırma değişkenlerinin bir panoramasının ortaya konması mümkün hale gelmektedir. Bibliyometrik analiz, yönetim bilimleri ve örgüt araştırmalarının da giderek rağbet gösterdiği bir araştırma tekniği haline gelmiş olup, ülkemizde bu konuda yapılan çalışma sayısında ciddi artış izlenmektedir (Dirik vd., 2023).

Örgütler, değişen ve zenginleşen iş yapma pratiklerine rağmen, başta istihdam ekosisteminin, bireylerin çalışma yaşamının, kariyer çabalarının, ekonomik mübadelenin, ülkelerin kalkınmasının merkezinde yer almaya devam etmektedir. İş yaşamının geleneksel başkenti olan örgütlü yaşamda ortaya çıkan çalışan deneyimleri, örgütlerle ilgili araştırmaları ve iş yaşamının kalitesinin iyileştirilmesine yönelik çabaları teşvik etmektedir. Örgütlü yaşamın mikro bireysel boyuttaki tezahürleri, örgütsel davranış araştırmalarının kapsamına girmektedir. Ana aktörü çalışma yaşamındaki birey olan örgütsel davranış alanının başat araştırma konularından biri, şüphesiz liderliktir. Etkili liderlere duyulan ihtiyaç, liderlik örüntüleri ve liderlik mitleri etrafında şekillenen anlatıların kadimliği ölçüsünde, liderlikle ilgili çalışmalar farklı biçimlerde güncelliğini korumaya hem bir sembolik ihtiyaç hem de bir araştırma konusu olarak cazibesini sürdürmeye devam etmektedir (Northouse, 2019).

Toplumsal, ekonomik, teknolojik ve bilumum dönüşüm süreçlerinin tetiklediği stres ve kaygı, şiddetli rekabetin önünü açtığı zorlanma hali, belirsizlik ve bilinmezliği yönetme arzusu, insanın kişisel olarak sınırlarını aşma ve gelişme ihtiyacı, etkili liderlere duyulan ihtiyacın sebeplerinden bazılarıdır. Liderlik, ortak bir hedefe yönelme motivasyonunun değişen koşullara rağmen sıcak tutulduğu bir süreci nitelendirir. Lider, bu motivasyonu sağlarken, etkileme ve güç taktikleri kullanan, karar veren, nüfuz eden, harekete geçiren kişidir (Alshahrani vd., 2024). Geçen yüzyılda temelleri ortaya konan en etkili liderlik yaklaşımlarından biri olan dönüşümcü liderlik ise kendileri dahil bireylerin yeteneklerini, vizyonlarını, bakış

açılarını dönüştürerek örgütün hedeflediği amaçlara bağlılığı tesis eden liderliği işaret etmektedir (Sharif vd., 2024). Yenilikçilik boyutu kuvvetli olan dönüşümcü liderliğin mümkün olması, liderin kendisiyle ilgili olduğu kadar, bir taraftan da örgütün kültürü, iklimi ve bu kültür içerisinde yer alan çalışanların katılımı ile ilintilidir (Bahagia vd., 2024; Srirahayu vd., 2024). Bu dolayında, örgütlerin değişimi ve yeniliği yönetme kapasitesi, liderlik tarzı, çalışanların vizyonu, çalışılan ortam gibi faktörlerle birlikte ele alınmalıdır. Çalışanların yenilikçi yönlerinin ortaya çıkabilmesi, etkili bir liderlik tarzının yanı sıra lider ile etkileşimlerin, destekleyici yönetim anlayışının, sorumluluk sevk edilmesinin, dayanışma ve ekip çalışmasının bir fonksiyonu haline gelmektedir. Bireysel olarak her çalışana özelleştirilmiş ilgi gösteren, ilham veren, yenilikçiliği ve değişimi motive eden liderin varlığında, yenilikçi çalışan davranışları ortaya çıkabilecektir.

Dönüşümcü liderlik ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkiye dair kesişimde, bu çalışmada, bu ilişkiyi irdeleyen akademik araştırma makalelerinden oluşan literatürün sistematik olarak incelenmesi amaçlanmıştır. İzleyen kısımda, kavramsal çerçeve ve araştırılan değişkenlerin kısa bir sinopsisi sunulacaktır.

Dönüşümcü liderlik ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişki, örgütsel başarıyı artırma açısından kritik bir alan olarak tanımlanmıştır (Bass ve Avolio, 1994; Janssen, 2000). Dönüşümcü liderlik üzerine literatürde önemli teorik ve ampirik çalışmalar bulunsa da (Bass ve Avolio, 1994; Podsakoff et al., 2003), bu konuda yapılan çalışmaların sonuçlarının tutarsız ve dağınık olması mevcut literatürde sistematik bir eksiklik bulunduğunu göstermektedir (Rosing et al., 2011; Gumusluoğlu ve İlsev, 2009). Öte yandan, yenilikçi iş davranışı üzerine yapılan araştırmalarda meta-analiz çalışmaları literatürü derinleştirmekle birlikte (Hammond et al., 2011), bu kavramın dönüşümcü liderlikle ilişkisine dair incelemeler yapılmamış ya da yeterince sistematik bir şekilde ele alınmamıştır. Literatürde bu iki kavramın ilişkisine yönelik bibliyometrik analizlerin sınırlı sayıda olması, araştırma alanındaki teorik ve yöntemsel bir boşluğu işaret etmektedir (Podsakoff et al., 2003; Crossan ve Apaydın, 2010). Özellikle, bu iki kavramın kesişiminde yer alan çalışmaların bibliyometrik analizinin eksikliği, bu çalışmayı hem teorik hem de yöntemsel açıdan özgün kılmaktadır.

Bu çalışma, dönüşümcü liderlik ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkinin bibliyometrik bir analizini sunarak, hem literatüre disiplinlerarası bir perspektif kazandırmayı hem de literatüre sistematik bir yapı kazandırarak ileride yapılacak meta-analiz ya da sistematik derlemeler için bir temel teşkil edecektir (Crossan ve Apaydın, 2010; Gumusluoğlu ve İlsev, 2009).

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Dönüşümcü Liderlik

Liderlik, takipçileri ortak amaçlara ulaştırmak için gönüllü olarak hareket geçiren etkileşimli bir sosyal etki sürecidir (Jia & Li, 2024). Liderlik, en basit haliyle, *“bireyin, bir grubu ortak bir gayeye ulaştırmaya yönelik yaptığı etkileme süreci”* olarak tanımlanmaktadır (Northouse, 2019). Liderlerin sorumlulukları arasında, örgütün amaçlarına ulaşmak için üyelerin çıkarlarını gözetmek, çalışanların amaca yönelik istekliliklerini artırmak ve bağlılıklarını güçlendirmek gibi arayışlar sayılmaktadır (Bass vd., 2003). Liderliği tanımlayama çalışan insan sayısı kadar çok çeşitli tanımlı olsa da liderlik (Northouse, 2019), bir grubu bir amaç için harekete geçirme süreci olarak kavramsallaştırılmaktadır. Tam da bu sebeple, örgütsel hiyerarşinin tüm basamaklarına içkin bir süreçtir (Koçel, 2020).

Liderlikle ilgili kuramların çeşitlenmesinin seyri incelendiğinde, zamanın ruhuna uygun yaklaşımların ve paradigmalara hakimiyeti dikkat çekmektedir. 1900-1950’li yılların özellikler kuramından beslenen liderlik modellerine, 1950-1970’li yılların davranışsal ve beşerî ilişkiler yaklaşımından beslenen liderlik modellerine, 1970-1980’li yılların koşul bağımlılık veya durumsallık yaklaşımından beslenen liderlik modellerine sahne olması, zamane ihtiyaçları üzerinden okunabilir (Alwahhabi vd., 2023). 1980’lerden bugüne çağdaş liderlik yaklaşımları çeşitlenerek artmakta ve karizmatik liderlik, otokratik liderlik, katılımcı liderlik, hizmetkar liderlik, dönüşümcü liderlik gibi modeller karşımıza çıkmaktadır (Northouse, 2019).

Dönüşümcü liderlik, vizyoner liderlik, yeni liderlik, karizmatik liderlik gibi farklı isimlerle kavramsallaştırılmış (Bahagia vd., 2024; Bednall vd., 2018; Sharif vd., 2024). ve *“dönüşümsel”, “değişimsel”, “dönüşümcü”, “dönüştürümcü”, “reformcu”* gibi alternatif sözcüklerle ifade edilmiştir (Deprez vd., 2023). Özünde, liderlik sürecinden faydalanarak takipçilerin amaç ve değerlerini şekillendirebilen ve değiştirebilen liderliği kastetmektedir (Bauwens vd., 2024). Çalışanlarına sorumluluk ve ilham veren, vizyon katan, onları

beklentinin ötesinde performansa sevk eden, onların büyüme ve gelişmelerine, iş yapma tutkularına yatırım yapan, vicdani ve manevi etkiyle nüfuz eden liderlerdir (Bednall vd., 2018). Dönüşümcü liderliğin, 1) ilham verici motivasyon, 2) bireysel ilgi, 3) idealleştirilmiş etki ve 4) entelektüel uyarım (Afsar & Umrani, 2019; Aga vd., 2016; Jia & Li, 2024). olmak üzere dört boyuttan oluştuğu belirtilmektedir.

İdealleştirilmiş etki: Dönüşümcü liderin bir boyutu olan idealleştirilmiş etki, cesur, takipçilerinin istek ve ihtiyaçlarına ilgi gösteren, ahlaki standartlar oluşturan ve takipçi bir yapıya sahip olan bir lideri ifade eder. Astlar, sahip olduğu özelliklerden dolayı her biri farklı bir muamele görür. Dönüşümcü lider, kendisiyle sağlıklı bir ilişki kurmak isteyen her çalışanın ilgi ve yetenekleri doğrultusunda özel ilgi gösterir (Singh vd., 2020). İdealleştirilmiş etki, a) liderin bulunduğu bağlamda çalışanlar ve şirket için bir bakış açısı sağlama ve yetkinliğe sahip olma ve b) en iyi performans için doğru davranışları gösterme kabiliyeti, olmak üzere iki ayrı özelliğe işaret eder. İdealleştirilmiş etki, liderin vizyonuna, hedefleri kavramasına ve bunu ifade etme yeteneğine atıfta bulunurken, bireysel ve işletme hedeflerine ulaşırken takipçilerini motive etme, üyeleri arasında başarılı bir şekilde güven oluşturma, güven duyma ve saygı gösterme niteliklerini de kapsar (Aga vd., 2016; Bahagia vd., 2024).

İlham verici motivasyon: Dönüşümcü lider, pozitif hedeflere ve değerlere dair farkındalığı geliştirerek ve benimseterek üyelerin tüm gücüyle çalışmalarını teşvik eder. Paylaşımcı ve iş birlikli bir iş ortamı oluşturarak çalışan bağlılığını tesis etmeyi hedefler (Renjith vd., 2015). Dönüşümcü lider, çalışanlarının iş davranışlarına ilgi göstererek onları cesaretlendirir, ilham verir, vizyon katar ve iş yerinde verimliliği artırır. İlham verici motivasyon sayesinde bireysel ihtiyaçlar ile kurumsal hedefler arasında köprü kurulmasını sağlar (Hall vd., 2012).

Entelektüel uyarım: Dönüşümcü lider, izleyicilerin çağı takip etmesini, yenilikçi özellikler ortaya koymasını ister ve gerekli güven ortamını oluşturur. İş sürecinde karşılaşılan zorluklarda, çalışanlarıyla iş birliği yapar. Bu iş birliğine bağlı olan tüm üyelerin davranışlarına güvenir ve onların sadakatini artırmayı amaçlarken bu sadakatini üyeler arasında yayılmasını teşvik eder (Li vd., 2020). Böylece izleyiciler, özgür ve yenilikçi davranışlar gösterebilir ve karar alma süreçlerinde tavsiyelerde bulunabilir (Deprez vd., 2023). Dönüşümcü liderin izleyicilerine yetki vermesi, iş süreçlerine daha fazla dahil olmalarını sağlar (Sun, Zhang, vd., 2012).

Bireysel ilgi: Bireysel ilgi, izleyicilerin, örgütsel amaçlara entelektüel bir sermaye olarak katkı sağladığını görmekle alakalı boyuttur. Dönüşümcü lider, takipçilerinin her ihtiyacına dikkat eder ve gelecekte onlardan gelişme beklediği için mentorluk yapar (Ng, 2017). Her bir takipçinin bireysel olarak ilerlemesini önemser ve onlardan beklentilerini yükselterek, gelişmelerine destek olacak performans hedefleri belirler. Bu yöndeki beklenti ise örgütsel gelişim ve yenilikçiliği teşvik ederek uzun vadeli vizyon kazandırır (Snell vd., 2013).

Dönüşümcü liderler, örgütte dönüşüm ve değişim süreçlerine odaklanarak (Jia & Li, 2024) çalışanların performans düzeylerini sorgulamalarına, bireysel gelişimlerine ve büyümelerine olanak sağlamaktadır (Singh vd., 2020). Dönüşümcü liderler, örgütün vizyonunu oluşturma, değişimi yönetebilme, çalışanların algılarını ve davranışlarını dönüştürme, örgütün amaçlarıyla çalışanların ihtiyaçlarını uyumlu hale getirme gibi misyonlar üstlenebilmektedir.

Dönüşümcü lider, 1) idealleştirilmiş etkiyle çalışanlara vizyon ve misyon duygusu aşılar, güven ve saygı kazanır; 2) ilham verici motivasyonla eyleme yönelik davranış sergileyerek çalışanları örgütün amacına yönelik harekete geçirir; 3) entelektüel uyarım yoluyla takipçilerin karşılaştığı zorlukları yeni şekillerde algılamalarını sağlayarak motive eder; 4) bireysel ilgi yoluyla, çalışanları, potansiyellerinin üzerinde görevlere yönelterek koçluk ve mentorluk yapar (Bednall vd., 2018). Bu dolayısıyla, yaratıcı çözümleri teşvik etmeleri, statükoyu sorgulatmaları, inovatif düşünce yapısına davetiye çıkarmaları ve gerektiğinde risk almayı özendirilmeleri mümkündür (Gong vd., 2009; Shin & Zhou, 2003).

Dönüşümcü liderlik, yenilikçiliği teşvik etme yolunda dolaylı ve doğrudan rol üstlenmektedir. Dönüşümcü liderler, oluşturacakları güven iklimi sayesinde, sıra dışı görüşlerin dahi korkusuzca paylaşılabilmesini sağlayacaktır. Çalışanların kendilerini psikolojik olarak güvende hissetmelerini, özerk karar alma noktasında güçlendirilmesini ve içsel motivasyonlarının desteklenmesini temin ederken, zorlu görevleri başarabileceklerine dair inançlarının pekiştirecek ve bizzat, rol model olmak kaydıyla, yenilikçi davranışların uygulanabileceğini modelleyeceklerdir (Mumford vd., 2002; Zhang & Bartol, 2010). Çalışan yenilikçiliği, bir örgütün başarısı ve sürdürülebilirliği açısından kritik önem taşır (Rai vd., 2021). Dönüşümcü liderler, liderlerin

ve üyelerin örgütte yenilikçiliğin gerekliliği konusunda iş birliği yaptığı ve birbiriyle istişare ettiği bir örgüt iklimi teşvik ederek, yenilikçi iş davranışlarını ortaya çıkarabilecektir (Wang vd., 2019).

2.2. Yenilikçi İş Davranışı

Değişimin norm haline geldiği çağdaş bağlamda, değişimi başarabilen örgütler, yenilikçi davranışlar sergileyebilenler olmaktadır (Derin, 2018). Değişimin ve gelişimin lokomotif güçlerinden biri olan yenilikçilik, örgütlerin rekabet avantajı sağlayacak stratejiler geliştirme süreçlerinin de baş aktörü haline gelmiştir (Sanders & Lin, 2016). Bugün, örgütsel varoluştaki kilit rol oynayan yenilikçilik, yeni iş modellerinin, fikirlerin, bilgilerin, yöntemlerin uygulanma süreci olarak tanımlanmaktadır. Yenilikçilik kapsamında, yeni hizmet veya ürün geliştirilmesinin yanında, yönetim metotları, stratejileri ve yapısal reformlar gibi inovasyonlar da söz konusudur (McGuirk vd., 2015). Örgüt düzeyinde yenilikçiliği güçlendirmenin yollarından biri, çalışanlarda, yenilik yapabilme, özgür düşünebilme, fikir üretebilme yeteneklerini geliştirmektir. Entelektüel sermaye, yenilikçiliğin unsurlarından biridir. Çalışanların yenilikçi davranışları, rekabet ve belirsizlikler bağlamında hayatta kalabilmek için stratejik bir araç rolü görebilir (Afsar, 2015; Taştan vd., 2015; Wisse vd., 2015). Bu sürecin, mikro düzeyde bireyler ve çalışanlar tarafından gerçekleştiriliyor olması ise liderin yenilikçi iş davranışını teşvik etme kapasitesini önemli hale getirmektedir.

Yenilikçi iş davranışı, bir değer ve fayda üretmek veya sorunları çözmek için yeni teknikler üretme, yenilikçi tutumlar sergileme ve fikirler üretme gibi davranışları içeren bir iş rolü olarak tanımlanmıştır (Garg vd., 2023; Rehmani vd., 2023). Buna göre yenilikçi iş davranışı, bir problemin tanımlanması, o probleme yönelik çözümler geliştirilmesi ve o çözümün kalıcı olması ile ilintilidir (Alwahabi vd., 2023). Yenilikçi iş davranışı, düşünce geliştirme, düşünceyi özendirme ve düşünceyi faaliyete geçirme şeklinde üç farklı düzeyde açıklanmıştır. Bu bağlamda yenilikçi iş davranışı, yenilik üretmeye yönelik fırsatların değerlendirilmesi, yeni fikirlerin üretilmesi, değişim ve yenilikçiliğin uygulanması ve süreç haline gelmesidir (Jun & Lee, 2023). Bu davranışlar sayesinde, bilginin elde edilmesi, elde edilen bu bilgiye dayalı fikir üretilmesi ve bu fikirlerin, sorunların çözümüne yönelik kullanımı, yani çalışanların yenilikçi yönlerinin geliştirilmesi mümkün olmaktadır (Kessel vd., 2012). Bu süreç, yenilikçi iş davranışını yaratıcılıktan ayırmaktadır. Yaratıcılık, yeni fikirler üretmeyi ifade ederken, yenilikçi iş davranışı daha geniş olarak yenilikçi fikirlerin uygulamaya geçmesi ve hayatta kalabilmesi kabiliyetini kapsamaktadır (Bauwens vd., 2024; Bednall vd., 2018).

Özetle, yenilikçi iş davranışı örgütteki çalışanların yeni fikirlerin üretimini, başarıyla uygulanmasını, sonuçların gözlemlenmesi ve sürekli hale gelmesidir. Aynı zamanda sonuçların iyileştirilmesi için operasyonel stratejilerin, hedefli tekniklerin benimsenmesidir (Alshahrani vd., 2023).

İlgili yazında, yenilikçi iş davranışıyla birtakım örgütsel faktörler arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. Yenilikçi iş davranışının, liderlik, işin yapısı, örgütsel adalet, örgütsel iklim, psikolojik sözleşme, iç motivasyon, yenilikçi örgüt kültürü gibi kavramlarla ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Afsar, 2015). Yenilikçi iş davranışı bireysel faktörler, mesleki/işe ilişkin faktörler ve örgütsel faktörlerle ilintilidir.

Yapılan araştırmalar, bireylerin algılama seviyesi, bilişsel kapasitesi, uzmanlığı, eğitim düzeyi, deneyimi, iş tatmini, problem çözme yaklaşımı, motivasyonu, değişimi yönetme kapasitesi, risk alma eğilimi gibi faktörlerin yenilikçi iş davranışını etkilediğini göstermiştir (Jaiswal & Dhar, 2015). Bireyleri yeniliğe iten en önemli unsurun motivasyon olduğu savunulmaktadır (Snell vd., 2013). Örgütün sağladığı yenilikçi ortamın yanında, çalışanların karakteristik özellikleri ve iç motivasyonu yenilikçi iş davranışına yansımaktadır (Wang, 2013).

Yenilikçi iş davranışını yapılan işin bir parçası olarak algılayan çalışanların, görece daha yenilikçi fikirler üretebildikleri ve uygulamaya geçirebildikleri savunulmaktadır (Yuan & Woodman, 2010). Rutin ve inisiyatif almanın zor olduğu yapılandırılmış işlerde çalışanların ise yenilikçi iş davranışına yönelik eğilimlerinde azalma olduğu görülmektedir (Afsar & Umrani, 2019). İş sektörüne bağlı olarak, örneğin teknoloji ve yazılım gibi alanlarda yenilikçi iş davranışında artış görülebilmekte ve yenilikçilik, iş çeşitliliği ve paydaşlarla kurulan ilişkilerle birlikte daha fazla önem kazanmaktadır (Chen & Hou, 2016). Yenilikçilik, liderlik davranışları ile çok yakından ilişkilidir. Çalışanların, sosyal öğrenme kuramı temelinde, liderlerinde gözlemledikleri etik davranışları ve etik konularla ilgili eylem repertuarını benimsemek yoluyla sevk olacakları davranışlar arasında yenilikçiliğin de yer aldığı iddia edilmiştir (Chen & Hou, 2016).

Rekabetin örgütsel düzeyde belirlenmesinde yenilikçi iş davranışı önemli bir faktördür (Afsar & Umrani, 2019). Çalışmalar, yenilikçi iş davranışının liderlik tarzı, örgüt iklimi, destekleyici iş arkadaşları gibi örgüt düzeyindeki değişkenlerle pozitif ilişkili olduğunu göstermiştir (Widmann & Mulder, 2018). Sonuç olarak, yenilikçi iş davranışları hem bireysel hem de örgütsel faktörler tarafından etkilenmektedir. Liderlik davranışları, işin doğası ve sektörel dinamikler, çalışanların yenilikçi iş davranışlarını sergileme kapasiteleri üzerinde önemli etkilere sahiptir.

3. YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın modeline, veri setine, veri analizine ve bulgulara yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada dönüşümcü liderlik ile yenilikçi iş davranışı ilişkisi üzerine yapılan çalışmaların genel bir şemasını ortaya koymak hedeflenmiştir. Nicel literatür inceleme araçlarından biri olan bibliyometrik analiz yöntemi kullanılan çalışmada, Scopus veri tabanında endekslenen akademik dergilerde yayınlanan makaleler üzerinden dönüşümcü liderlik ile yenilikçi iş davranışı ilişkisine dair literatürün analizi ve genel trendlerin saptanması amaçlanmıştır.

3.2. Veri Seti ve Verilerin Analizi

Halihazırda, bibliyometrik analiz yapmaya yardımcı olan birçok veri analiz aracı bulunmaktadır. Bu çalışmada, fonksiyonel olarak birçok imkân sunan VOSviewer ve Rstudio programı tercih edilmiştir. Değişkenler arası ilişkilerin seyrini ve yeni trendleri okumada kullanılabilecek nicel özetler, tablolar, etkili veri görselleştirme imkânı ve bütüncül analiz fırsatı sunması, bu tercihin temel motivasyonudur.

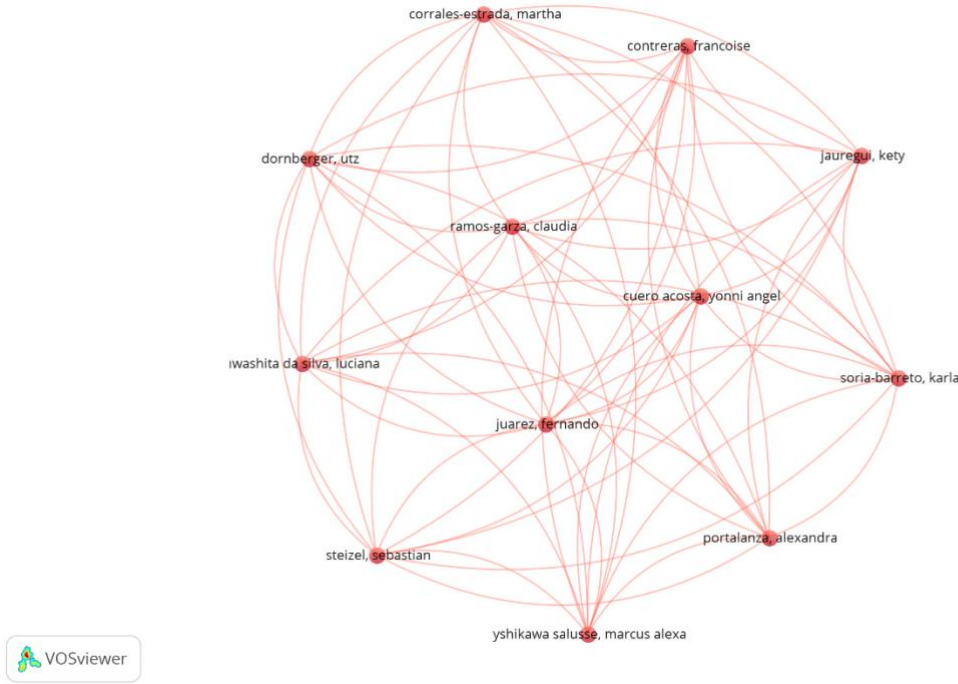
Çalışma verisi, Scopus veri tabanı üzerinden derlenmiştir. Scopus, bibliyometrik analiz esnasında ihtiyaç duyulan kapsamlı veri setinin temin edilebileceği, doğru veriye ulaşmak için gelişmiş tarama seçenekleri sunan, birçok disipline yönelik kapsamlı verilere erişim imkânı sağlayan, uluslararası alanda tanınan ve bilimsel güvenilirliği yüksek içerikler yayınlayan bir veri tabanı olması sebebiyle, bibliyometrik analizlerde sıklıkla başvurulmuş bir veri kaynağıdır.

Scopus veritabanında "transform* leader*" OR "idealized influence" OR "intellectual stimulation" OR "individualized consideration" OR "inspirational motivation" AND "innovative work behav*" OR "innovat* behav*" OR "organizational innovat*" OR "innovat*" anahtar kelimeleriyle ve "makale başlığı, özet, anahtar kelimeler" sekmesi seçilerek yapılan tarama sonucunda ulaşılan 667 çalışma analize konu olmuştur. Herhangi bir yıl sınırı konmamıştır. Veri, hakemli bilimsel dergi makaleleri ile sınırlandırılmıştır. Araştırmaya dahil edilen çalışmaların yazım dili İngilizce ile sınırlandırılmıştır. Elde edilen veri, yazar-atıf-dergi-ülke-organizasyon ve anahtar kelime analizleri üzerinden incelenmiştir.

4. BULGULAR

Ortak Yazar Analizi (Co-authorship of Authors)

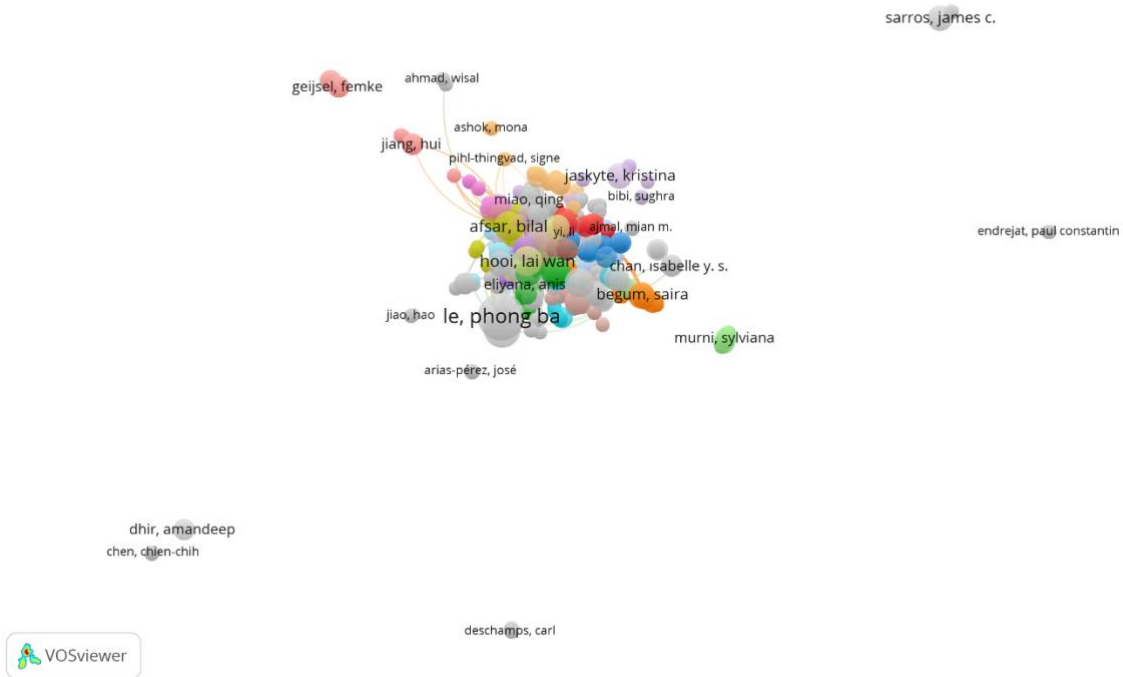
Yazarların ortak yazarlık analizine göre, en fazla bağlantılı ve iş birliği yapan yazarları tespit etmek üzere en az 1 yayın ve en az 1 atıf kriteri belirlenerek ağ haritası oluşturulmuştur. Aralarında en yüksek bağlantı bulunan isimler arasında yapılan analize göre tek bir kümede birleşen 12 isim ve toplam 66 bağlantı görülmektedir. En çok atıf alan yazarların 1242 atıf ile Anne Wu, 1070 atıf ile Arzu İlsev ve 1061 atıf ile Victor Jesus Garcia-Morales olmuştur.



Şekil 1. Yazarlar Arası İş Birliğini Gösteren Ortak Yazar Bağları

Yazarların Atıf Analizi (Citation of authors)

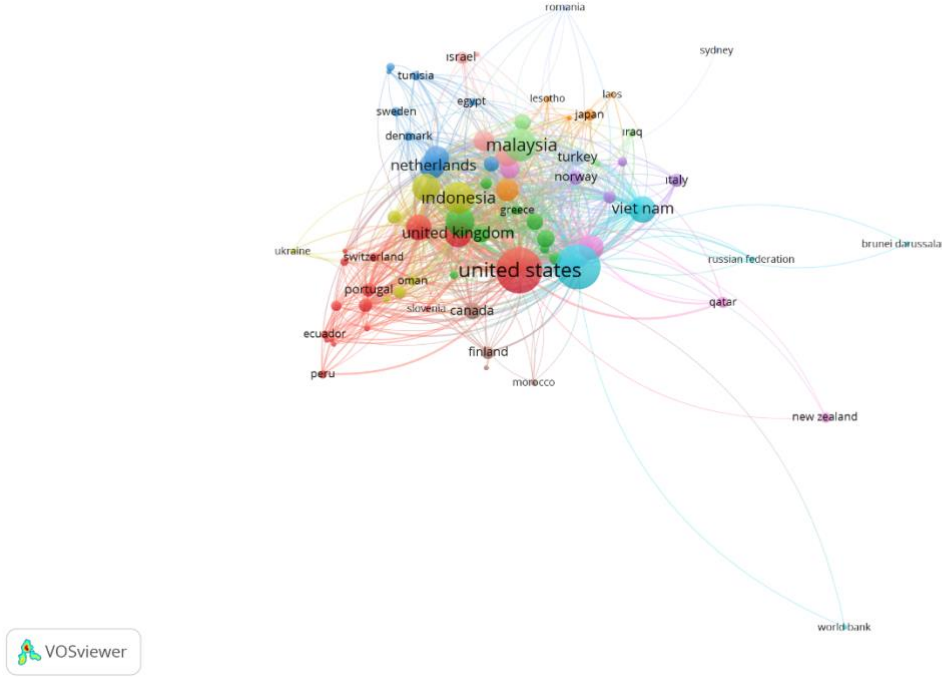
Atıf ağlarını tespit etmek üzere en az 1 yayın ve en az 1 atıf kriteri ile yazar atıf analizine dair ağ haritası çıkarılmıştır. Birbiriyle bağlantılı olduğu görülen 1092 birim eser ile yapılan analize göre 36 küme, 9608 bağlantı ve 10444 toplam bağlantı gücü elde edilmiştir. En çok atıf alan yazarların 1242 atıf ile Anne Wu 1070 atıf ile Arzu İlsev ve 1061 atıf ile Victor Jesus Garcia-Morales olmuştur. Bu üç yazar, toplam bağlantı gücü açısından da ilk üçte yer almaktadır.



Şekil 2. Yazarların Atıf Bağları

Ülkelerin Atıf Analizi (Citation of Countries)

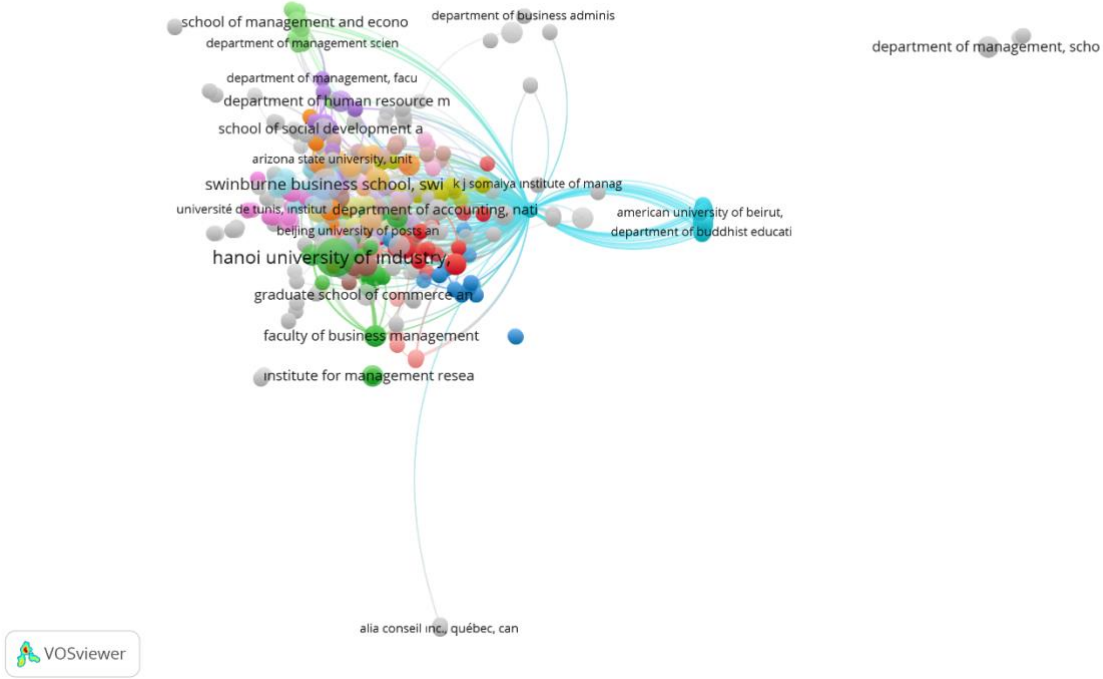
Yayınların menşei ülkelerine göre aldıkları atıflara dair ağ haritası oluşturmak üzere bir ülke tarafından en az 1 eser yayınlanması ve 1 atıf alınması kriteri kapsamında aralarında ilişki bulunan 76 gözlem birimi üzerinden analiz yapılmıştır. 12 küme, 767 bağlantı ve 2892 toplam bağlantı gücü tespit edilmiştir. En fazla atıf alan ülkeler Amerika (6572 atıf), Çin (4078 atıf) ve Hollanda (3338 atıf) olmuştur. Toplam bağlantı gücü açısından bu ülkeler ilk üçte yer almaktadır. Eser sayısı olarak ise sıralama Amerika (98 yayın), Çin (94 yayın) ve Malezya (50 yayın) şeklindedir.



Şekil 3. Ülkelerin Atıf Bağları

Kurumların Atıf Analizi (Citation of Organizations)

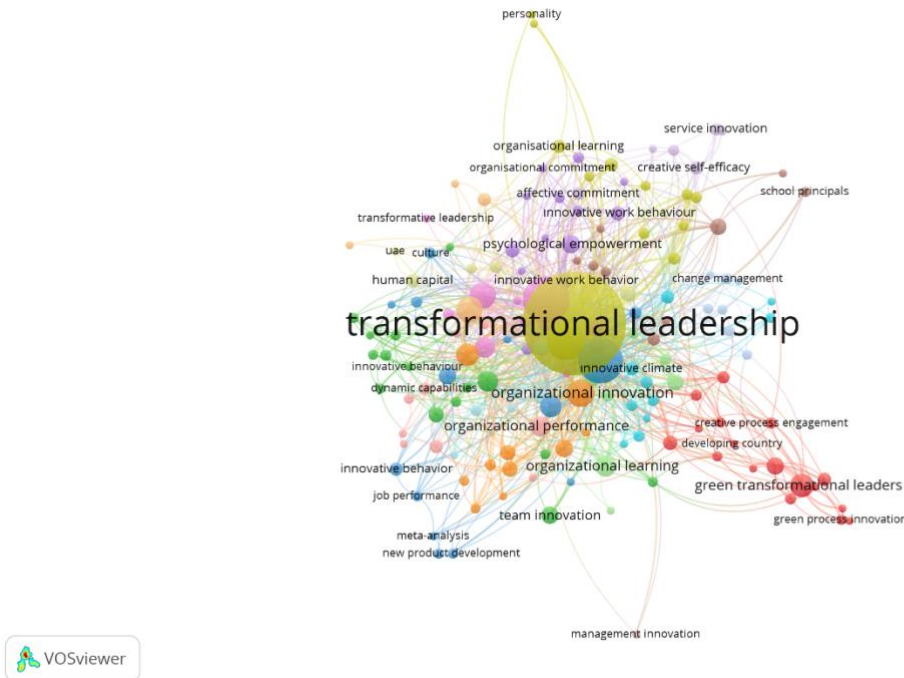
Kurumlar arası atıflara dair ağ haritası oluşturmak üzere bir kurum tarafından en az 1 eser yayınlanması ve 1 atıf alınması kriteri kapsamında aralarında ilişki bulunan 861 gözlem birimi üzerinden analiz yapılmıştır. Hanoi University of Industry (6 eser), Swinburne Business School (4 eser), School of Business Administration (3) eserle temsil edilirken en fazla atıf alan yayınların adres kurumları National Chengchi University (1242 atıf), San Diego State University (School Of Accountancy) (1242 atıf) ve San Diego State University (Department of Management) (931) olmuştur. Toplamda 33 küme, 5894 bağlantı ve toplam bağlantı gücü 6099 olarak tespit edilmiştir.



Şekil 4. Kurumların Atıf Bağları

Anahtar Sözcük Analizi (Co-occurrence of All Keywords)

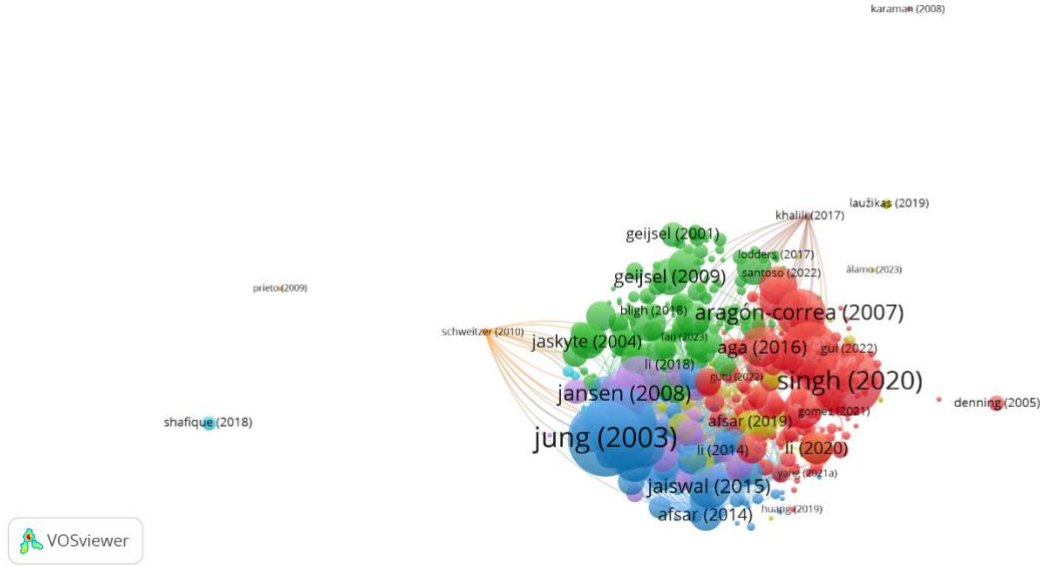
Dönüşümcü/dönüşümsel liderlik – yenilikçi iş davranışı ile ilgili yayınlarda en sık kullanılan anahtar sözcüklere bakıldığında 402 tekrar ile transformational leadership (dönüşümcü liderlik), 84 tekrar ile leadership (liderlik), 77 tekrar ile innovation (yenilik), 53 tekrar ile transactional leadership (etkileşimsel liderlik) ve 30 tekrar ile organizational innovation (örgütsel/organizasyonel yenilik) ifadeleri başı çekmektedir. Toplam bağlantı gücü açısından en güçlü ifadeler transformational leadership, innovation ve transactional leadership olmuştur. En az 3 defa görülen ve aralarında ilişki bulunan 158 gözlem birimi ile yapılan analiz neticesinde toplam 17 küme, 896 bağlantı ve 1759 toplam bağlantı gücü tespit edilmiştir.



Şekil 5. En Sık Kullanılan Anahtar Kelime Bağları

Metinlerin Bibliyografik Eşleşme Analizi (Bibliographic Coupling of Documents)

Bibliyografik eşleşme, birbirinden bağımsız iki kaynak tarafından alıntılanmış ortak bir esere atıf yapılması durumunu ifade eder. En az 1 atıf almış olmak kriteri ile seçilen ve aralarında bağlantı bulunan 567 birim eser ile yapılan analize göre 10 küme, 88659 bağlantı ve 229921 toplam bağlantı gücü elde edilmiştir. En fazla bibliyografik eşleşme olan yayınlar 931 alıntı ile Jung (2003), 825 alıntı ile Gümüşlüoğlu (2009) ve 768 alıntı ile Singh (2020) olmuştur. Toplam bağlantı gücünün en yüksek olduğu eserler ile Al-Edanat (2018), Rao (2015) ve Nguyen (2020b) olmuştur.



Şekil 6. Eserlerin Bibliyografik Eşleşme Bağları

Yazarların Bibliyografik Eşleşme Analizi (Bibliographic Coupling of Authors)

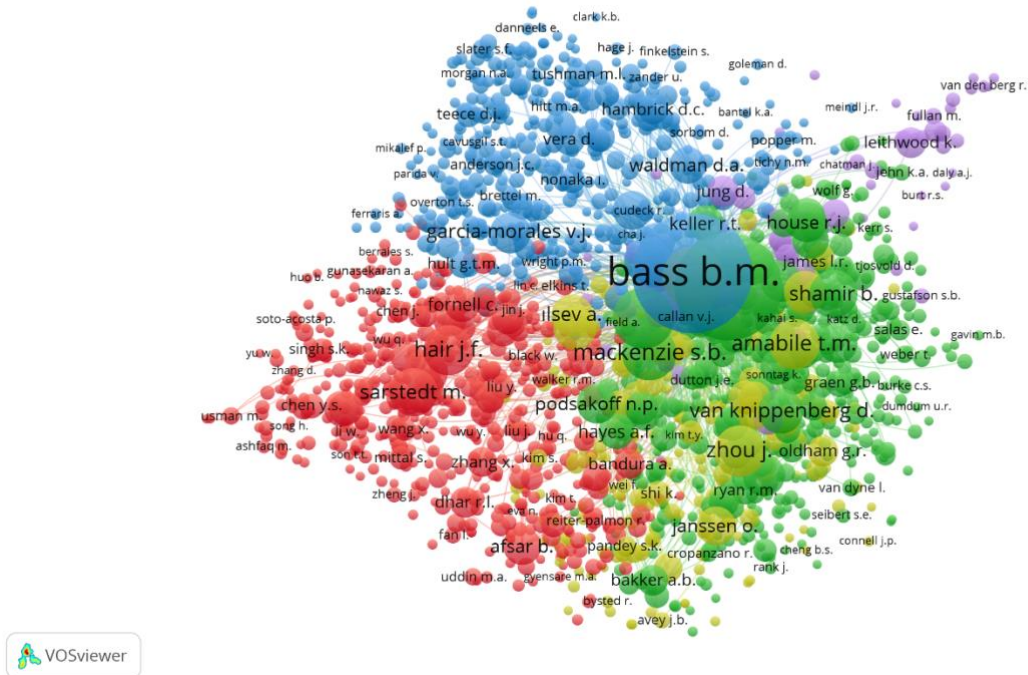
En az 1 eser yayınlamış ve 1 atıf almış olmak kriteri ile seçilen ve aralarında bağlantı bulunan 1518 birim ile yapılan analize göre 18 küme, 637447 bağlantı ve 2204959 toplam bağlantı gücü elde edilmiştir. En fazla bibliyografik eşleşme olan yazarlar 1242 alıntı ile Anne Wu, (10843 bağlantı gücü), 1070 alıntı ile Arzu İlsev (10746 bağlantı gücü) ve 1061 alıntı ile Victor Jesus Garcia-Morales (9068 bağlantı gücü) olmuştur.



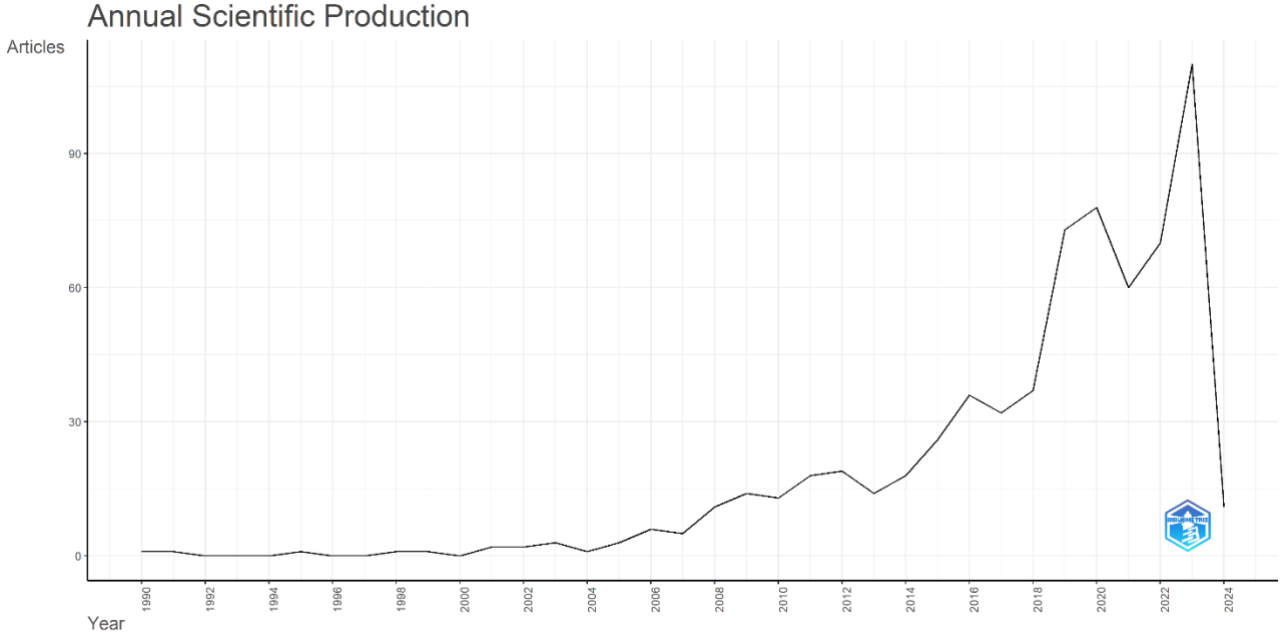
Şekil 7. Yazarların bibliyografik eşleşme bağları

Yazarların Ortak Atıf Analizi (Co-citation of Co-authors)

Bir yayında atıf yapılan farklı kaynaklar co-citation (ortak atıf) olarak adlandırılır. Atıf sayısı minimum 10 seçilerek 1731 birim üzerinden yapılan analize göre toplamda 5 küme, 676663 bağlantı ve 2877105 toplam bağlantı gücü tespit edilmiştir. En fazla ortak atıf yapılan yazarlar Bass (1068), Avolio (1299) ve Jung (442) olarak tespit edilmiştir.



Şekil 8. Ortak atıf yapılan yazarlar arası bağlar



Şekil 9. Çalışmaların Yıllara Göre Dağılımı

Çalışmaların Yıllara Göre Dağılımı

Scopus veri tabanında 1990:2024 yılları arasında 667 yayın bulunmaktadır. 1990-2024 yılları arasında yapılan çalışmalar incelendiğinde, 1990-91-95-98-99 ve 2004 yıllarında 1 yayın varken 1992-93-94-96-97 ve 2000 yıllarında hiç yayın yapılmadığı görülmüştür. En çok yayın yapılan yıllar sırasıyla 2023 (n=110), 2020 (n=78) ve 2019'dur (n=73). 2019 yılında 73 yayın yapılmıştır. 2018 yılına kadar yayın sayısı 37'i geçmezken 2019'den sonra her geçen yıl araştırma sayısında genel anlamda artışlar meydana gelmiştir. Yıllık büyüme oranı %7.31'dir. Ayrıca, en çok atıf alan yazarların atıf aldığı çalışma, yayımlandığı yıl ve dergi bilgileri şu şekildedir:

1. Wu, Anne tarafından yazılan ve 2003 yılında *The Leadership Quarterly* dergisinde yayımlanan "The role of transformational leadership in enhancing organizational innovation: Hypotheses and some preliminary findings" başlıklı çalışma.
2. Ilsev, Arzu tarafından yazılan ve 2009 yılında *Journal of Business Research* dergisinde yayımlanan "Transformational leadership, creativity, and organizational innovation" başlıklı çalışma.
3. García-Morales, Víctor Jesús tarafından yazılan ve 2012 yılında *Journal of Business Research* dergisinde yayımlanan "Transformational leadership influence on organizational performance through organizational learning and innovation" başlıklı çalışma.

5. SONUÇ ve TARTIŞMA

Bu araştırmanın temel amacı, dönüşümcü liderlik ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkiyi konu edinmiş bilimsel çalışmaların bibliyometrik analizini yapmaktır. Çalışmada VOSviewer programı kullanılarak, yazar-atıf-dergi-ülke-kurum ve en çok kullanılan anahtar kelimeler araştırılmıştır. Herhangi bir yıl sınırı olmaksızın, Scopus veritabanı üzerinden derlenen ve işletme, yönetim ve muhasebe ve sosyal bilimler alanı kapsamındaki toplam 667 yayının bibliyometrik verisi, bilimsel haritalama teknikleriyle incelenmiştir. Hem bu çalışmanın bulguları hem de analize konu olan çalışmaların içerikleri üzerinden, dönüşümcü liderlik ve yenilikçi iş davranışı ilişkisine dair birtakım sonuçlara ulaşılmıştır. Konuya ilişkin çalışacak araştırmacılara, dönüşümcü liderlik ve yenilikçi iş davranışı ilişkisine yönelik çalışmalardan nasıl yararlanabileceklerine ilişkin panoramik bir bakış açısı sunabilmek, çalışmanın mütevazı katkısı olma amacındadır.

Dönüşümcü liderlik ile yenilikçi iş davranışı ilişkisi üzerine yapılan çalışmalar ile ilgili 667 eserin yayın yıllarına göre dağılımına bakıldığında, en fazla 2023 (107 eser), 2020 (78 eser) ve 2019 (73 eser) yıllarında yoğunlaşma olduğu; en fazla eser veren isimlerin Ba Phong Le, Hui Le ve Victor Jesus Garcia-Morales olduğu; araştırma alanları açısından işletme, yönetim ve muhasebe (500), sosyal bilim (167) alanlarında eser verildiği görülmüştür. En fazla eserin 2023 (107 eser), 2020 (78 eser) ve 2019 (73 eser) yıllarında yoğunlaştığı görülmekle birlikte 2021 yılında çalışmanın azalması alandaki ivmeyi biraz yavaşlatmıştır.

Yazarların ortak yazarlık analizine göre, en fazla bağlantılı ve iş birliği yapan yazarları tespit etmek üzere en az 1 yayın ve en az 1 atıf kriteri belirlenerek ağ haritası oluşturulmuş ve en çok atıf alan yazarlar 1242 atıf ile Anne Wu, 1070 atıf ile Arzu İlsev ve 1061 atıf ile Victor Jesus Garcia-Morales olmuştur. Yayınların ülkelere göre dağılımı konusunda liderliğin ABD (98), Çin (94) ve Malezya (50) menşeli yayıncılarda olduğu görülmüştür.

1242 atıf ile en çok atıf alan Anne Wu, çalışmasında, dönüşümcü liderlik tarzı sergileyen üst düzey yöneticilerin (CEO'lar) örgütte yenilikçi iş davranışını nasıl etkileyeceğini araştırmıştır. Sadece doğrudan etkileri kapsayan örgüt kültürü, yapısı, iklimi değil aynı zamanda dolaylı etkileri içeren dış çevre unsurlarının da dahil olduğu bir model geliştirmiştir. Çalışma sonucunda, CEO dönüşümcü liderliğinin örgütsel yenilik üzerinde doğrudan ve pozitif etkisi olduğu görülmüştür (Wu vd., 2008).

1070 atıf ile ikinci sırada atıf alan Arzu İlsev çalışmasında, dönüşümcü liderliğin hem örgütsel düzeyde hem de bireysel düzeyde yenilikçilik üzerindeki etkisine ilişkin bir model önermiştir. Yazılım sektöründe çalışan 163 Ar-Ge personeli ile gerçekleştirilen çalışmada, dönüşümcü liderliğin hem bireysel hem de örgütsel bağlamda yenilikçilik üzerinde önemli etkileri olduğu bulgulanmıştır. Bununla birlikte, dönüşümcü liderliğin, çalışan yenilikçiliğini psikolojik güçlendirme dolayımında desteklediği görülmüştür (Gumusluoglu & İlsev, 2009).

1061 atıf ile en çok atıf alanlarda üçüncü sırada bulunan yazarlar Victor Jesus Garcia-Morales, liderlik tarzının geleneksel anlamda örgüt yeniliği üzerindeki etkisini vurgulayarak, dönüşümcü liderlik ve örgütsel öğrenmenin eş zamanlı olarak örgüt yeniliğini nasıl koşullandığı üzerine bir araştırma modeli tasarlamıştır. Dört farklı sektörde faaliyet sürdüren 408 büyük firmadan elde edilen verinin analizi sonucunda, örgütsel öğrenmenin yenilik üzerinde dönüşümcü liderlikten daha güçlü ve doğrudan bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmış; ancak dönüşümcü liderliğin örgütsel öğrenme üzerinde ciddi etkisi olduğu gözlemlenmiştir. Dönüşümcü liderliğin inovasyon üzerindeki etkisinin dolaylı olarak gerçekleştiği tespit edilmiştir (V́ctor Garća vd., 2007).

Ortak atıf analizi ağlarına bakıldığında en fazla ortak atıf yapılan yazarlar Bass (1068), Avolio. (1299) ve Jung (442) olarak tespit edilmiştir. Dönüşümcü liderlik ve yenilikçi iş davranışı ilişkisinde Bass'ın yayınları bu alandaki başucu çalışmalar olarak nitelendirilebilir.

Bruce J. Avolio ve arkadaşlarının çalışmasında, çalışmaları arasında en çok atıf alan (2079 atıf) eser olan *"Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership"* (Avolio & Gardner, 2005) başlıklı çalışmada, otantik liderliğin temelleri ortaya konmakta ve pozitif liderlik biçimlerinin geliştirilmesi için gereken boyutların tespiti amaçlanmaktadır. Çalışma, liderin kendi inançları, değerleri ve vizyonu ile uyumlu bir şekilde liderlik yapması halini otantik liderlik olarak tanımlamaktadır. Avolio'nun çalışması, otantik liderliğin, çalışanların örgüte bağlılığını, işe yönelik isteklerini ve performanslarını olumlu yönde etkilediğini iddia etmiştir. Çalışmada, otantik liderliğin, pozitif liderlik formlarının geliştirilmesinde kritik bir rol oynadığı ve liderlerin, yönetim faaliyetlerini daha etik ve etkili bir şekilde yapabilecekleri vurgulanmaktadır (Avolio & Gardner, 2005).

Bernard M. Bass'ın çalışmasında, çalışmaları arasında en çok atıf alan (2078 atıf) eser olan *"From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision"* (Bass, 1990) başlıklı makalede, etkileşimci liderlik ile dönüşümcü liderlik arasındaki temel farklar belirlenmekte ve vizyonun, örgüt içinde nasıl etkili bir şekilde paylaşılabileceği incelenmektedir. Bass'ın çalışması, etkileşimci liderliğin, lider ve üyeler arasındaki karşılıklı çıkarlara dayandığını, somut ödüllere ve mübadelelere yaslandığını göstermiştir. Buna karşın dönüşümcü liderlik ise, kapsamlı bir vizyonu, uzun vadeli hedefleri ve değerleri kapsamaktadır. Vizyon önermenin örgüt içerisinde efektif bir şekilde yayılması, liderlerin ve astların ortak amaçlara erişmelerinde etkili bir rol oynarken, örgüt başarısının sürdürülebilirliği açısından kritik bir unsurdur (Bass, 1990).

Jung, Dong I. ve arkadaşlarının çalışmasında, en çok atıf alan (1662 atıf) eserleri olan “*Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the multifactor leadership questionnaire*” (Jung. vd., 1999) başlıklı çalışmalarında, dönüşümcü liderlik ve etkileşimci liderliğin boyutlarını tanımlamıştır. Bu çalışmada, MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire) aracılığıyla liderlik tarzlarını ölçerken, dönüşümcü ve etkileşimci liderlik stillerinin MLQ ile doğru bir şekilde analiz edilebileceğini göstermişlerdir. Çalışmanın bulgularına göre dönüşümcü liderlik, vizyon, motivasyon, ilgi gibi unsurları kapsarken; etkileşimci liderlik, ödül ve ceza gibi somut mekanizmalara odaklanmaktadır (Jung. vd., 1999).

Kurumlara yapılan atıf analizi neticelerine göre en fazla atıf alan kurumlar eşit sayıda atıfla National Chengchi University (1242 atıf) ve San Diego State University (School of Accountancy) olmuştur.

San Diego State Üniversitesinde, liderlik ve yenilik üzerine yapılan akademik çalışmaların yüksek atıf oranlarına sahip olması, söz konusu üniversitede bu alanda öncü bir (Live Well Center for Innovation and Leadership) yenilikçilik ve liderlik merkezinin bulunmasına bağlanabilir. Merkezin, liderlik ve yenilik üzerine yapılan araştırmaları teşvik eden, donanımlı araştırmacıları bünyesinde bulunduran ve yenilikçi fikirlere destek veren bir platform olduğu görülmektedir (Live Well San Diego | Home, t.y.).

Yine, National Chengchi Üniversitesinde bulunan (Center of Creativity and Innovation Studies) yaratıcılık ve yenilik araştırmaları merkezi, yenilikçilik çalışmalarının yüksek atıf oranına sahip olmasında etkili olabilir. Ayrıca merkezin, konuya ilişkin kaynakları ve uzmanları birleştiren bir yapıda olması alana yönelik ilgiyi artırmış olabilir. Merkezin, yapılan çalışmaların konusunu doğrudan adında bulundurması sebebiyle bu bağlamda yapılan çalışmaların etki ve görünürlüğünü artırmış olması da mümkündür (National Chengchi University Innovation and Creativity Research Center, t.y.).

Yayınlarda en sık kullanılan anahtar sözcüklere bakıldığında 402 tekrar ile transformational leadership (dönüşümcü liderlik), 84 tekrar ile leadership (liderlik), 77 tekrar ile innovation (yenilik), 53 tekrar ile transactional leadership (etkileşimci liderlik), 30 tekrar ile organizational innovation (örgütsel yenilik), 28 tekrar ile knowledge sharing (bilgi paylaşımı), 25 tekrar ile organizational culture (örgütsel kültür), 22 tekrar ile green transformational leadership (yeşil dönüşümcü liderlik), 20 tekrar ile innovative work behavior (yenilikçi iş davranışı), 18 tekrar ile creativity (yaratıcılık) kavramları karşımıza çıkmaktadır. Araştırmacılara yönelik olarak, bu konuyla ilgili gelecekte gerçekleştirecekleri araştırmalarda, başlıklar, özetler ve anahtar kelimeler gibi ana unsurlarda bu sözcüklerin kullanılması, çalışmanın bütünlüğüne ve zenginliğine katkı sağlayacaktır. Bu anahtar kelimelerin sistematik ve tutarlı şekilde tercih edilmesi alanyazında konunun daha derinlemesine anlaşılması ve konuya ilişkin kavramsal çerçevenin net bir şekilde ortaya konulmasını sağlamaktadır. Araştırmacının özgünlüğünü ve akademik değerini artırmak, bu kapsayıcı yaklaşım ve terminolojik tutarlılıkla mümkün hale gelebilmektedir.

Dönüşümcü liderlik ve yenilikçi iş davranışı ilişkisine yönelik çalışma yapmak isteyen araştırmacıların, bu ilişkiye etki edebilecek diğer örgütsel faktörleri de göz önünde bulundurması şüphesiz gereklidir. Bu bütünsel perspektif, konunun tam olarak anlaşılması ve değerlendirilmesi açısından önemlidir. Literatürde, dönüşümcü liderliğin yenilikçi iş davranışına doğrudan etkisini gösteren çalışmalara ek olarak, bazı çalışmalarda farklı değişkenlerle dolaylı etkiler gözlemlenmiştir. Konunun, bağlama, değişkenlere ve zamana göre farklı açılardan incelenmesi durumunda dönüşümcü liderlik ve yenilikçi iş davranışı ilişkisini anlamaya yönelik farklı teorik mekanizmalar keşfedilebilecektir.

Veri setinde yer alan araştırmalar, dönüşümcü liderlik ve yenilikçi iş davranışı değişkenlerinin hem aracı hem de düzenleyici değişken olarak araştırmalara konu edildiğini ortaya koymaktadır. Ayrıca, organizasyonel destek, etkileşimci liderlik, sosyal inovasyon, firma sürdürülebilirliği, değişim yönetimi, inovasyon yeteneği, liderlik yeterlilikleri ve bilgi paylaşımı gibi değişkenler çalışmalarda öne çıkan düzenleyici değişkenler arasındadır. Öte yandan, iç girişimci davranışlar, iş birliği ve ortaklıklar, liderlik stilleri, liderlik etkinliği, yenilikçi kapasite, dijital iş modeli inovasyonu, inovasyon, teknolojik inovasyon ve yenilikçi uygulamalar en çok tercih edilen aracı değişkenler olarak görülmektedir. Bazı çalışmalarda düzenleyici olan değişken bazı çalışmalarda aracı değişken olabilmektedir. Bu yöndeki tercih, araştırmaların odaklandığı bağlama ve analiz stratejilerine bağlı olarak değişiklik gösterebilmektedir.

1987 yılından 2020 yılına kadar geçen dönemde, yönetimde dönüşümcü liderlik konusunun seyrinin incelendiği bir bibliyometrik çalışmada (Türköz, 2023), Bernard M. Bass (1990) çalışması aldığı atıf miktarı

üzerinden en etkili çalışma, Bruce J. Avolio en etkili araştırmacı ve *Leadership Quarterly* en etkili dergi olarak tespit edilmiştir. Dönüşümcü liderlik kavramına en çok eşlik eden anahtar sözcükler ise performans, etkileşimci liderlik ve karizmatik liderlik olmuştur. 2020 arifesinde trend hale gelen bazı başlıklar ise kurumsal sosyal sorumluluk, kamu hizmeti motivasyonu, örgüt kültürü ve işe tutkunluk olmuştur. Türkiye adresli makaleler üzerinden yapılan bir başka çalışmada ise (Türk, 2022), dönüşümcü liderlik ile en sık görülen kavramlar olarak etkileşimci liderlik, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, örgütsel güven, örgütsel sessizlik, işten ayrılma, tükenmişlik, sinizm ve performans öne çıkmıştır. Dönüşümcü liderlik araştırmaları alanındaki trendlerin Scopus verisi üzerinden kapsamlı bir şekilde incelendiği bir başka çalışmada (Ahmad vd., 2021) ise dönüşümcü liderlik çalışmalarındaki baskın paradigmanın, bu liderlik tarzının birtakım performans göstergeleri üzerindeki yansımalarını incelemeye yönelik çalışmalarca belirlendiğini ortaya koymuştur. Buna göre, takipçilerin motivasyon ve tutumları, liderlerinden memnuniyet düzeyleri, çaba ve iş tatmini seviyeleri, örgütsel bağlılıkları ve yaratıcılıkları inceleme konuları arasındadır. Bir taraftan da bizzat liderlerin sergilediği davranışlar araştırma konuları arasındadır. Anahtar kavram analizinde öne çıkan ifadeler, liderlik tarzı, iş tatmini, örgüt ve yönetim, örgütsel inovasyon/yenilikçilik, örgüt kültürü, motivasyon ve inovasyon olarak belirlenmiştir. Amerika Birleşik Devletleri'nin en fazla çalışmanın yapıldığı kurumsal bağlam olması, pek çok benzer çalışmanın ortak bulgusu olmuştur (Aydoğdu, 2024). Bu bulgular, mevcut çalışmanın bulgularına benzer örüntülere işaret etmekle birlikte, bu çalışmada, genel bir yaklaşımdan farklı olarak yenilikçilik özelinde bir niş çalışma alanıyla ilgili trendler izlenmeye çalışılmıştır.

Bu araştırmanın elbette sınırlılıkları bulunmaktadır. İlk olarak çalışmadaki veriler dönüşümcü liderlik ve yenilikçi iş davranışı ilişkisini konu alan yayınlarla kısıtlanmıştır. Bu çalışma, arama kriterlerinde “makale başlığı, özet, anahtar kelimeler” bulunan ve işletme, yönetim ve muhasebe ile sosyal bilimler kapsamındaki yayınlar ile sınırlandırılmıştır. Sadece İngilizce yayınlara odaklanılmış olması bir başka sınırdır. Gelecekte, farklı dillerde yapılan çalışmalar da araştırmanın veri setine dahil edilerek araştırma genişletilebilir. Bu çalışmada sadece Scopus veri tabanındaki çalışmalara yer verilmiş olması bir diğer araştırma kısıtlılığıdır. Bu konuda gelecekte araştırma yapmak isteyen araştırmacılar, Web of Science, TR Dizin, Google Scholar ve ProQuest gibi veritabanlarını inceleyerek araştırmayı genişletebilecektir.

KAYNAKÇA

- Afsar, B., & Umrani, W. A. (2019). Transformational leadership and innovative work behavior: The role of motivation to learn, task complexity and innovation climate. *European Journal of Innovation Management*, 23(3), 402-428. <https://doi.org/10.1108/EJIM-12-2018-0257>
- Aga, D. A., Noorderhaven, N., & Vallejo, B. (2016). Transformational leadership and project success: The mediating role of team-building. *International Journal of Project Management*, 34(5), 806-818. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2016.02.012>
- Ahmad, A., Ambad, S.N.A., ve Mohd, S.J.A.N.S. (2021). The trend of research on transformational leadership literature: a bibliometric analysis. *International Journal of Human Resource Studies*, 11(1), 1-23.
- Al, U. (2014). Türkiye'nin bilimsel yayın politikası: Atıf dizinlerine dayalı bibliyometrik bir yaklaşım.
- Alshahrani, I., Al-Jayyousi, O., Alderaan, T., & Aldhmour, F. (2023). Towards understanding the influence of innovative work behavior on healthcare organizations' performance: The mediating role of transformational leaders. *Arab Gulf Journal of Scientific Research*, 42(1), 198-216. <https://doi.org/10.1108/AGJSR-09-2022-0167>
- Alshahrani, I., Al-Jayyousi, O., Alderaan, T., & Aldhmour, F. (2024). Towards understanding the influence of innovative work behavior on healthcare organizations' performance: The mediating role of transformational leaders. *Arab Gulf Journal of Scientific Research*, 42(1), 198-216. <https://doi.org/10.1108/AGJSR-09-2022-0167>
- Alwahhabi, N., Dukhaykh, S., & Alonazi, W. B. (2023). Thriving at Work as a Mediator of the Relationship between Transformational Leadership and Innovative Work Behavior. *Sustainability (Switzerland)*, 15(15). <https://doi.org/10.3390/su151511540>

- Aragón-Correa, J. A., García-Morales, V. J., & Cordon-Pozo, E. (2007). Leadership and organizational learning's role on innovation and performance: Lessons from Spain. *Industrial Marketing Management*, 36(3), 349-359. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2005.09.006>
- Avolio, B. J. (1994). The natural: Some antecedents to transformational leadership. *International Journal of Public Administration*, 17(9), 1559-1581. <https://doi.org/10.1080/01900699408524956>
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Avolio, B. J., Bass, B. M., & Jung, D. I. (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the multifactor leadership questionnaire. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72(4), 441-462. <https://doi.org/10.1348/096317999166789>
- Avolio, B. J., Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *Leadership Quarterly*, 16(3), 315-338. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.03.001>
- Avolio, B. J., Zhu, W., Koh, W., & Bhatia, P. (2004). Transformational leadership and organizational commitment: Mediating role of psychological empowerment and moderating role of structural distance. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(8), 951-968. <https://doi.org/10.1002/job.283>
- Aydogdu, A.L.F. (2024). Trends of publications on transformational leadership in nursing: a bibliometric analysis. *Leadership in Health Services*, 37(1), 34-52. <https://doi.org/10.1108/LHS-01-2023-0002>
- Bahagia, R., Daulay, R., Arianty, N., & Astuti, R. (2024). Transformational leadership, emotional intelligence, and innovative work behavior: Mediating roles of knowledge sharing at public hospitals in Indonesia. *Problems and Perspectives in Management*, 22(1), 103-114. [https://doi.org/10.21511/ppm.22\(1\).2024.10](https://doi.org/10.21511/ppm.22(1).2024.10)
- Bass, B. M. (1985). Leadership: Good, better, best. *Organizational Dynamics*, 13(3), 26-40. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(85\)90028-2](https://doi.org/10.1016/0090-2616(85)90028-2)
- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19-31. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(90\)90061-S](https://doi.org/10.1016/0090-2616(90)90061-S)
- Bass, B. M., Avolio, B. J., Jung, D. I., & Berson, Y. (2003). Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 207-218. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.2.207>
- Bauwens, R., Audenaert, M., & Decramer, A. (2024). Performance management systems, innovative work behavior and the role of transformational leadership: An experimental approach. *Journal of Organizational Effectiveness*, 11(1), 178-195. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-03-2022-0066>
- Chen, A.S.Y. and Hou, Y.H. (2016). The effects of ethical leadership, voice behavior and climates for innovation on creativity: a moderated mediation examination. *The Leadership Quarterly*, 27(1), 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.10.007>
- Crossan, M. M., & Apaydin, M. (2010). A multi-dimensional framework of organizational innovation: A systematic review of the literature. *Journal of Management Studies*, 47(6), 1154-1191.
- Deprez, J., Robijn, W., & Euwema, M. (2023). Transformational leadership and innovative work behavior of employees: Two sides of the story. In *Embracing Business Sustainability Through Innovation and Creativity in the Service Sector* (ss. 221-236). <https://doi.org/10.4018/978-1-6684-6732-9.ch014>
- Garg, V., Attree, A. K., & Kumar, V. (2023). The Mediating Role of Psychological Empowerment on the Transformational Leadership-Innovative Work Behaviour relationship: A Study of Indian Banking Sector. *South Asian Journal of Human Resources Management*, 10(1), 130-151. <https://doi.org/10.1177/23220937221084436>
- Gong, Y., Huang, J.-C., & Farh, J.-L. (2009). Employee learning orientation, transformational leadership, and employee creativity: The mediating role of employee creative self-efficacy. *Academy of Management Journal*, 52(4), 765-778. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2009.43670890>

- Gumusluoglu, L., & Ilsev, A. (2009). Transformational leadership, creativity, and organizational innovation. *Journal of Business Research*, 62(4), 461-473. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2007.07.032>
- Hall, J., Johnson, S., Wysocki, A., & Kepner, K. (2012). *Transformational leadership: The transformational of managers and associates*. Gainesville, FL: University of Florida Institute of Food and Agricultural Sciences. <https://doi.org/10.32473/edis-hr020-2002>
- Hammond, M. M., Neff, N. L., Farr, J. L., Schwall, A. R., & Zhao, X. (2011). Predictors of individual-level innovation at work: A meta-analysis. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 5(1), 90-105.
- Jaiswal, N.K. and Dhar, R.L. (2015). Transformational leadership, innovation climate, creative self-efficacy and employee creativity: a multilevel study. *International Journal of Hospitality Management*, 51, 30-41. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2015.07.002>
- Jia, Z., & Li, Z. (2024). Exploring the Mediating Role of Innovative Work Behavior on the Relationship between Transformational Leadership and Turnover Intention in the Software Engineering Industry in China. *UCJC Business and Society Review*, 21(80), 512-545. <https://doi.org/10.3232/UBR.2024.V21.N1.12>
- Jun, K., & Lee, J. (2023). Transformational Leadership and Followers' Innovative Behavior: Roles of Commitment to Change and Organizational Support for Creativity. *Behavioral Sciences*, 13(4). <https://doi.org/10.3390/bs13040320>
- Jung, D. (Don), Wu, A., & Chow, C. W. (2008). Towards understanding the direct and indirect effects of CEOs' transformational leadership on firm innovation. *The Leadership Quarterly*, 19(5), 582-594. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2008.07.007>
- Kessel M., H. Hannemann-Webera, J. Kratzerb (2012), Innovative Work Behavior in Healthcare: The Benefit of Operational Guidelines in the Treatment of Rare Diseases. *Health Policy*, 105, 146– 153. <https://doi.org/10.1016/j.healthpol.2012.02.010>
- Koçel, T. (2020). İşletme Yöneticiliği. İstanbul: Beta Yayınları.
- Li, W., Bhutto, T. A., Xuhui, W., Maitlo, Q., Zafar, A. U., & Ahmed Bhutto, N. (2020). Unlocking employees' green creativity: The effects of green transformational leadership, green intrinsic, and extrinsic motivation. *Journal of Cleaner Production*, 255. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.120229>
- Live Well San Diego | Home. (t.y.). Geliş tarihi 25 Mart 2024, gönderen <https://www.livewellsd.org/home>
- McGuirk, H., Lenihan, H., & Hart, M. (2015). Measuring the impact of innovative human capital on small firms' Propensity to Innovate. *Research Polic*, 44(4), 965–976. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2014.11.008>
- Mumford, M.D., Scott, G.M., Gaddis, B., & Strange, J.M. (2002). Leading creative people: Orchestrating expertise and relationships. *Leadership Quarterly*, 13(6), 705-750. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(02\)00158-3](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(02)00158-3).
- National Chengchi University Innovation and Creativity Research Center. (t.y.). Geliş tarihi 25 Mart 2024, gönderen <https://www.ccis.nccu.edu.tw/#gsc.tab=0>
- Ng, T. W. H. (2017). Transformational leadership and performance outcomes: Analyses of multiple mediation pathways. *Leadership Quarterly*, 28(3), 385-417. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2016.11.008>
- Northouse, P. G. (2019). *Leadership*. ABD: Sage Publications.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (2003). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *Leadership Quarterly*, 1(6), 107-142.
- Rehmani, M., Farheen, N., Khokhar, M. N., Khalid, A., Dalain, A. F., & Irshad, H. (2023). How Does Transformational Leadership Stimulate Employee Innovative Behavior? A Moderated Mediation Analysis. *SAGE Open*, 13(3). <https://doi.org/10.1177/21582440231198401>

- Renjith, V., Renu, G., & George, A. (2015). Transformational leadership in nursing. *International Journal of Scientific Research and Management Studies*, 2(2), 112-118.
- Sanders, K., & Lin, C.-H. V. (2016). Human resource management and innovative behaviour: Considering interactive, informal learning activities. In H. Shipton, P. Budhwar, P. Sparrow, & A. Brown (Eds.), *Human Resource Management, Innovation and Performance* (pp. 32-47). Hampshire, UK: Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1057/9781137465191_3
- Sarros, J.C., Cooper, B.K., & Santora, J.C. (2008). Building a climate for innovation through transformational leadership and organizational culture. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15(2), 145-158. <https://doi.org/10.1177/154805180832410>
- Sharif, S., Tongkachok, K., Akbar, M., Iqbal, K., & Lodhi, R. N. (2024). Transformational leadership and innovative work behavior in three-star hotels: Mediating role of leader-member exchange, knowledge sharing and voice behavior. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 54(1), 1-21. <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-07-2021-0122>
- Shin, S.J., & Zhou, J. (2003). Transformational leadership, conservation, and creativity: Evidence from Korea. *Academy of Management Journal*, 46(6), 703-714. <https://doi.org/10.2307/30040662>
- Singh, S. K., Giudice, M. D., Chierici, R., & Graziano, D. (2020). Green innovation and environmental performance: The role of green transformational leadership and green human resource management. *Technological Forecasting and Social Change*, 150. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2019.119762>
- Snell, R. S., Yi, Z., & Chak, A. M. (2013). Representational predicaments for employees: Their impact on perceptions of supervisors' individualized consideration and on employee job satisfaction. *International Journal of Human Resource Management*, 24(8), 1646-1670. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.723634>
- Srirahayu, D. P., Sridadi, A. R., & Ekowati, D. (2024). Leadership as an Enabler of Innovation Climate and Innovative Work Behavior in Indonesia's Public Libraries. *Public Library Quarterly*, 43(2), 260-282. <https://doi.org/10.1080/01616846.2023.2262866>
- Sun, L. Y., Zhang, Z., Qi, J., & Chen, Z. X. (2012). Empowerment and creativity: A cross-level investigation. *Leadership Quarterly*, 23(1), 55-65. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.11.005>
- Türk, A. (2022). Türkiye'de dönüşümcü liderlik konusunda yapılan ulusal makalelerin bibliyometrik analizi. *Pearson Journal of Social Sciences and Humanities*, 7(18), 1-11.
- Türköz, T. (2023). Yönetim alanındaki dönüşümcü liderlik kavramının son 35 yıllık gelişimi: Bibliyometrik bir analiz. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(3), 87-106.
- Wang, Y. L. (2013). R&D Employees' Innovative Behaviors in Taiwan: HRM and Managerial Coaching as Moderators. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 51, 491-515. <https://doi.org/10.1111/j.1744-7941.2012.00049.x>
- Wang, Y. L., & Huang, T. C. (2009). Organizational support, learning orientation, and creative performance: A cross-level examination. *Journal of Applied Social Psychology*, 39(5), 1140-1162.
- Wang, Y. L., & Huang, T. C. (2009). The effects of organizational learning culture, innovation climate, and psychological empowerment on creative problem-solving performance. *International Journal of Hospitality Management*, 28(4), 486-496.
- Wang, Z., Xu, S., & Sun, Y. (2019). Transformational leadership and employee voice: an affective perspective. *Frontier Business Review*, 2. <https://doi.org/10.1186/s11782-019-0049>
- Widmann, A., & Mulder, R. H. (2018). Team learning behaviours and innovative work behaviour in work teams. *European Journal of Innovation Management*, 21(3), 501-520. <https://doi.org/10.1108/EJIM-02-2018-0032>
- Wisse, B., Barelds, D., & Rietzschel, E. F. (2015). How Innovative is your Employee? The Role of Employee and Supervisor Dark Triad Personality Traits in Supervisor Perceptions of Employee Innovative Behavior. *Personality and Individual Differences*, 82, 158-162. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.03.020>

- Yuan, F., & Woodman, R. W. (2010). Innovative Behavior in the Workplace: The Role of Performance and Image Outcome Expectations. *Academy of Management Journal*, 53(2), 323-342. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2010.49388995>
- Yunus, O. M., Bustaman, H. A., Wan, M. R., & Wan, F. A. (2014). Conducive Business Environment: Local Government Innovative Work Behavior. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 129, 214 – 220. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.03.669>
- Zagorsek, H., Dimovski, V., & Skerlavaj, M. (2009). Transactional and transformational leadership impacts on organizational learning. *Journal for East European Management Studies*, 14(2), 144-165. <https://doi.org/10.5771/0949-6181-2009-2-144>
- Zhang, X., & Bartol, K. M. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Academy of Management Journal*, 53(1), 107-128. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.48037118>
- Zhang, X., & Bartol, K. M. (2010). The influence of creative process engagement on employee creative performance and overall job performance: A curvilinear assessment. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 862-873. <https://doi.org/10.1037/a0018918>