



Liderlik Tarzları ve Görev Performansının Tarım İşletmelerinde Yenilik Stratejileri Üzerine Etkisi (Çumra İlçesi Örneği)

Gürhan ÖZAYDIN^{1*}, Yusuf ÇELİK²

Selçuk Üniversitesi, Ziraat Fakültesi, Tarım Ekonomisi Bölümü, KONYA

¹<https://orcid.org/0000-0002-8866-9424>, ²<https://orcid.org/0000-0002-4249-0541>

✉: gurhan@selcuk.edu.tr

ÖZET

Bu çalışmada, Konya ili Çumra ilçesi tarım işletmelerinde, yöneticilerin liderlik tarzları ve çalışanların görev performansının, işletmelerde yenilik stratejileri üzerindeki etkisini belirlemek amaçlanmıştır. Araştırmanın temel verileri, tabakalı örnekleme yöntemine göre belirlenen 76 tarım işletmesi yöneticisi ile yapılan anketlerle elde edilmiştir. Yapılan faktör analizi sonuçlarında liderlik tarzları; otokratik, tam serbesti tanıyan ve dönüşümcü liderlik tarzı olarak üç alt boyutta, görev performansı; tamamlayıcılık ve düzenleyicilik görev performansı olarak iki alt boyutta ve yenilik stratejisi; saldırgan, taklitçi, savunmacı, bağımlı, fırsatçı ve geleneksel yenilik stratejisi olarak altı alt boyutta incelenmiştir. Liderlik tarzlarının KMO test değeri 0.695, görev performansının 0.727 ve yenilik stratejilerinin 0.749 olarak bulunmuş ve faktör analizi için uygun olduğu tespit edilmiştir. Yapılan regresyon analizleri sonucunda da liderlik tarzları ve görev performanslarının yenilik stratejileri üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir.

Araştırma Makalesi

Makale Tarihi

Geliş Tarihi : 15.03.2019

Kabul Tarihi : 13.06.2019

Anahtar Kelimeler

Tarım İşletmeleri,
Liderlik Tarzları,
Görev Performansı,
Yenilik Stratejileri

The Effect On Innovation Strategies Of Leadership Styles And Task Performance In Farms; The Case Study Of Cumra District. Konya Province

ABSTRACT

Objective of this study was to determine the leadership styles of managers in the agricultural enterprises of Çumra province of Konya and the effect of the performance of their employees on innovation strategies in enterprises. The basic data of the study were obtained from the surveys conducted with 76 agricultural enterprises which were determined according to stratified sampling method. Leadership styles in factor analysis results; autocratic, full freedom and transformational leadership style are examined in three sub-dimensions. Task performance; two sub-dimensions and innovation strategy as complementarity and regulatory performance; It has been studied in six sub-dimensions as aggressive, imitator, defensive, dependent, opportunist and traditional innovation strategy. The KMO test value of leadership styles was found to be 0.695, task performance was 0.727 and innovation strategies were found as 0.749 and it was found to be suitable for factor analysis. The regression analysis indicated that leadership styles and task performances had effects on innovation strategies.

Research Article

Article History

Received : 15.03.2019

Accepted : 13.06.2019

Keywords

Agricultural Enterprises,
Leadership Styles,
Task Performance,
Innovation Strategies

To Cite : Özaydın G, Çelik Y 2020. Liderlik Tarzları ve Görev Performansının Tarım İşletmelerinde Yenilik Stratejileri Üzerine Etkisi (Çumra İlçesi Örneği). KSÜ Tarım ve Doğa Derg 23(1): 181-193. DOI: 10.18016/ksutarimdog.vi.540374

GİRİŞ

Günümüzde teknolojinin gelişmesi ve küresel rekabet ortamı hem müşteri gereksinimlerini hem de işletmelerin yönetim ve üretim sistemlerini etkilemektedir. Rekabet ortamında varlığını devam ettirmek isteyen işletmelerin, sosyo-ekonomik

faktörlerde ortaya çıkan gelişmeler doğrultusunda, işletme yönetim stratejileri geliştirmeleri gerekmektedir. Geleneksel ürünler üretiminin yaygın olması ve bu nedenle piyasaların söz konusu ürünler için doygun olması, işletmelerin yeni ürün ve hizmet sunmalarını zorunlu kılmaktadır. Artan rekabet

koşullarında yeni ürün ve hizmet üretmek için işletmelerde Ar-Ge ve inovasyon stratejik önem kazanmıştır. İşletmelerin geleneksel ürün ve hizmet anlayışları ile rekabet zorlukları yaşamaları inovasyona yönelik ilgi ve faaliyetleri motive etmiştir (Örücü ve ark., 2011).

İşletme yönetiminde yenilik fikri büyük ölçüde kabul görmüş ve adeta iş kültürünün bir parçası ve birçok işletmenin temel stratejik yaklaşımı haline gelmiştir (Trott, 2008). Ancak sürekli olmayan yenilikler işletmeye avantaj sağlasa da bu avantajını koruyabilmesi önem arz etmektedir. Bu nedenle, işletmelerin sürekli bir yenilenme süreci içinde olması ve yenilikçi düşünmeyi alışkanlık haline getirmesi beklenmektedir (Göral, 2012).

Her işletme faaliyetlerinde olduğu gibi yenilik stratejisinin belirlenmesi, doğru bir şekilde uygulanması ve denetlenmesi süreçlerinde, işletme yöneticilerinin liderlik ve buna bağlı olarak çalışanların performansları belirleyici olmaktadır (Bozkurt ve Göral, 2013).

Türkiye'nin tarımsal katma değerinin GSMH içindeki payı 2010 yılında %8.1 iken 2017 yılında %6.1'e gerilemiştir. İş gücü istihdamında tarımın payı 2010 yılında %23.3 iken, 2017 yılında tarımda istihdam 5.4 milyon kişi olup, toplam istihdam içindeki oranı %19.4'e düşmüştür. Türkiye'de son yıllarda tarım arazilerinde 1 milyon hektar azalma olmuştur. Nitekim Türkiye'nin tarım arazisi varlığı 2010 yılında 24.39 milyon hektar iken, 2017 yılında 23.38 milyon hektara gerilemiştir (TÜİK, 2019). Girdi fiyatlarındaki artışın yanında, kırsal kesimde tarım işletmelerinde çalışan genç nüfus da kentlere göç etme eğiliminde olmuştur. Bu konuda arazileri işleyecek yeni stratejilerin saptanması, tarımsal işletmelerin sürdürülebilirliğini sağlamak için ekonomik bakımdan optimum büyüklükte işletme ölçeklerine geçilmesi gerekmektedir. Kurulacak ticari veya endüstriyel tarım işletmelerinde yöneticilerin işletmeyi profesyonelce yönetmesi gerekmektedir.

Tarım işletmelerinde iyi bir lider, çalışanları ile birlikte sinerji yaratarak, ihtiyaçları değerlendirip, tarımda verimliliği artırarak, kaynakları genişletmenin yollarını belirleyip, tarım işletmesi için stratejik bir plan geliştirerek uzun vadede kârlılık ve sürdürülebilirlik sağlayabilir. Tarım veya diğer sektörlerde kurumsal yapıya sahip olmayan işletmelerde, söz konusu hususlar ve yenilik yaklaşımı büyük oranda işletme yöneticisinin liderlik ve girişimcilik özelliklerine bağlı olabilmektedir. Fakat bu konuda Türkiye'de tarım işletmelerinde yöneticilerin liderlik tarzları ve yenilikçilik ilişkisi ile ilgili olarak ampirik çalışmalar yaygın değildir.

Bu çalışma; Konya ili Çumra ilçesi tarım işletmelerinde, yöneticilerin liderlik tarzları ve çalışanların görev performansının yenilik stratejileri üzerine etkisini belirlemek amacıyla yapılmıştır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Liderlik Tarzları

Liderlik tarihi çok eskilere dayanan ve toplu yaşanan tüm zamanlarda var olan bir kavramdır. Literatür incelendiğinde; liderlik ile ilgili farklı tanımlamalar yapıldığı görülmektedir (Bass, 1960; 1985; Küçükaltan ve Karalar, 2014). Liderlik, üzerinde çok çalışılan ve tartışılan bir konu olmasına rağmen, gerek kavramsal gerekse kuramsal çerçeve açısından tam olarak açıklığa kavuşturulamamıştır (Paksoy, 2002).

Liderlik; farklı durumlarda davranışlara, farklı anlamlar yükleyebilme (Heifetz ve Laurie, 1997), insanları belirli amaçlara yöneltmeye ikna etme (Erdoğan, 1991), kendisini takip edenleri belli amaçlar doğrultusunda harekete geçirebilme yeteneği (Ke ve Wei, 2008) veya insanların çabalarını belirli amaca yönelik olarak etkileme gücü ve süreci olarak tanımlanmaktadır (Özgen, 2001). Tanımlara bakıldığında, liderlerin farklı fonksiyonlarına vurgu yapılarak farklı tanımlar yapıldığı görülmektedir. Yapılan tanımlardan liderlik; bir insan topluluğunu belirlenen hedefler etrafında örgütlenme, bu hedefleri gerçekleştirmek için bireyleri harekete geçirme ve etkileme yeteneklerinin toplamıdır. Lider ise bu değişimi gerçekleştiren yeteneğe ve bilgiye sahip kişidir (Eren, 2014).

Genel olarak literatürde on farklı liderlik tarzı tanımlanmaktadır. Bunlar otokratik liderlik, demokratik liderlik, destekleyici liderlik, tam serbesti tanıyan liderlik, hümanist liderlik, vizyoner liderlik, hizmetkar liderlik, otantik liderlik, transformasyonel (Dönüşümcü) liderlik ve transaksyonel (Etkileşimci) liderliktir (Eryeşil ve İraz, 2017). Açıklayıcı faktör analizleri sonucunda bu çalışmada otokratik liderlik tarzı, tam serbesti tanıyan liderlik tarzı ve transformasyonel (Dönüşümcü) liderlik tarzlarına odaklanılmıştır.

Otokratik Liderlik Tarzı: Tarihsel geçmişe ve insanların yaşam şeklinin yıllar içerisindeki değişimine bakıldığında ilk olarak otokratik liderlik tarzından, daha yumuşatılmış liderlik tarzlarına doğru bir geçiş evresi olduğu söylenilebilir (Van de Vliert, 2006). Otokratik liderler grup üyelerini yönetim dışında tutarlar. Yönetim yetkisinin tamamını kendisi üstlenmektedir (Şahin ve ark., 2004). Bu tip liderlikte yönetim, program, organizasyon konusunda liderden başka kimsenin söz hakkı olmaması, organizasyon içindeki üretkenliği azaltmaktadır. Örgüt içinde başarılı ve üretken olan personele yetki verilmediği için personelde zamanla gerileme görülmektedir (Lipman-Blumen, 2005). Genellikle, askeri kurumlarda aile işletmelerinde ve yeni oluşturulmuş deneme üretimi yapan işletmelerin ilk uygulamalarında gerçekleşmektedir (Doğan, 2007).

Demokratik liderlik; çalışma alanındaki kararların alınmasında ve iş bölümü yapılmasında, çalışanlarından aldığı fikir ve düşüncelere göre liderlik davranışı gösterirler. Çalışma ortamındaki katılımın,

bireyin başarısını yükselteceği ve kişisel gelişmeyi artıracığı düşünülür (Doğanay, 2014).

Tam serbesti tanıyan liderlikte; çalışanların kendi amaçlarını kendilerinin belirlemesini ve her bireyin kendisine verilen kaynaklar dâhilinde amaç, plan ve programlarını faaliyete geçirmelerine olanak sağlayan ve çalışanların kendi kararlarını kendilerinin vermesini temel alan liderlik tarzıdır (Eryeşil ve İraz, 2017). Tam serbesti tanıyan liderler, çalışanların yaptıkları iş ile ilgili yetki kullanma hakkını, bütünüyle çalışanlara bırakmaktadırlar (Eren, 2014). Dönüşümcü liderlik; değişime öncü olma, değişime rehberlik etme, ileri görüşlülük oluşturma ve bu değişime gerekli olan ihtiyacı tanımlamadaki yeteneklerin bir birleşimidir. Aynı zamanda dönüşümcü liderlik tarzı, liderin çalışanlarca güvenilir kabul edilmesi gerektiği ilkesinden hareketle tanımlanabilir bir vizyon belirleyen kişi olarak ifade edilmektedir (Bass, 1990).

Etkileşimci liderlik, liderle çalışanlar arasındaki etkileşimden ortaya çıkar ve otoriteye, bürokrasiye, standartlara ve örgütteki yasal güce dayanır. Etkileşimci liderlik tarzında lider, örgüt içinde standartlara ve kurallara uyulmasını sağlar, örgütsel amaçlara ulaşan bireyleri performans sonuçlarına göre ödüllendirir (İbicioğlu ve ark., 2010).

Otantik liderler, grup üyeleri tarafından, etik ilkelerden ve ahlak anlayışından taviz vermeyen liderler olarak kabul edilirler. Bu sebeple, otantik liderliğin en önemli sonucu güvendir (Robbins ve ark., 2012).

Destekleyici liderlikte; liderin davranışı dostça, sempatik ve çalışanların ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla yapılan davranışlar olarak kabul edilir (Ogbonna ve Harris, 2000).

Hizmetkâr lider; ben engeli ile başa çıkmış, başkalarının ihtiyaçlarını kendi ihtiyaçlarının önünde tutan, kendisini insana ve insanlığa fayda için adanmış, yerel kültüre ve değerlere bağlı, topluma fayda sağlamayı hedeflemektedir (Ferch, 2003).

Vizyoner liderlik; belirsizlik ve problemin olduğu ortamlarda sorunun çözüme ulaşmasını sağlayan liderlik türüdür. Onu takip edenleri eğiten ve kendi görüşünü benimseten kişiliğe sahiptir. Vizyoner lider karşısındakileri etkiler, grupları yönlendirir, yetiştirir, kendi vizyonu doğrultusunda kontrol eder ve ekip çalışmasına önem verir (Sert, 2015).

Hümanist liderin en bilinen özelliği babacan davranışlar sergilemesi yani korumacı rolünde olmasıdır. Hümanist lider, zaman zaman çalışanların fikrini alır. Duygusal yönlendirmeye motive eder. Ödül sistemini ağırlıklı olarak kullanır ve genellikle cezalandırma sistemi kullanmaz (Eryeşil ve İraz, 2017).

Görev Performansı

Performans, iş görenin görevinde ne yapması gerektiği ile gerçekte ne yaptığı arasındaki ilişkinin bir

fonksiyonu olarak tanımlanmaktadır (Argon ve Eren, 2004). Görev performansı da genellikle çalışanların görevlerini gerçekleştirmek için yapmış oldukları eylemler, harcamış oldukları çaba ile birlikte, iş görenin bu çaba ve eylemler sonucunda hedeflerine ulaşma ya da görevlerini gerçekleştirme derecesi olarak tanımlanmaktadır (Çekmecelioğlu, 2014).

Görev performansı, ürün ya da hizmet üretilmesi veya örgütün temel teknik süreçlerine destek sağlayan aktivitelerinden oluşan davranış kalıplarını kapsamaktadır. İş gören bir işi tamamlamak için teknik bilgi ve becerilerini kullandıklarında görev performansına dahil olurlar (Borman ve Motowidlo, 1993). Görev performansının teknik görev performansı ve liderlik görev performansı olmak üzere iki boyutu vardır. Teknik görev performansı; örgütlenme, planlama, teknik yetenekler ve iş kararlarına yönelik iken; liderlik görev performansı; yönlendirme, rehberlik, motive etme ve geribildirim sağlamayı amaçlamaktadır (Borman ve Motowidlo, 1993; Conway, 1999).

Çalışmada açıklayıcı faktör analizleri sonucunda; işletmelerde çalışanların görev performansı tamamlamayı ve düzenleyicilik görev performansı olarak tanımlanmıştır. Tamamlamayı görev performansı işletmede çalışanların görevlerini tam zamanında ve eksiksiz yerine getirmesi, düzenleyicilik görev performansı ise iş görenin yeni gelişen durumlar karşısında hızlı, doğru ve farklı sistemler geliştirmesi olarak tanımlanmaktadır. Günaydın (2018) tarafından yapılan çalışmada da benzer sınıflandırma yapılmıştır.

Yenilik Stratejileri

Yaşadığımız çağda işletmelerin birbirleri ile rekabet etmeleri pek çok unsura bağlıdır. Fiyat, kalite, standart, hız ve benzersizlik, satış sonrası hizmet gibi faktörler rekabette önem arz etmektedir. Bunlara ek olarak yenilikçi süreçler sayesinde pazara yeni ürünler sunmak da günümüzde rekabetçi çabalar konusunda önemli yer tutmaktadır. Bir işletmenin, rekabetçi konumunu koruyabilmesi için faaliyet ve ürünlerinde sürekli yenilik yapması beklenmektedir (Topal ve Mustafa, 2007). Yenilik, yeni bir süreç veya ürün geliştirerek onu pazara sunmak olarak tanımlanmaktadır (Helms, 2006). Bazı tanımlarda da yeniliğin sadece teknik bir kavram olmadığı ayrıca herhangi bir olay, olgu ve durum sonucunda meydana getirilen yeni fikirlerin uygulamaya geçirilmesi anlamına da geldiği belirtilmektedir (Özdaşlı, 2006). İşletmelerin iç ve dış çevre koşullarına göre uygulanan yenilik stratejileri zaman içerisinde değişim gösterebilmekte ya da aynı anda birden fazla strateji esas alınabilmektedir. Yenilik stratejileri, işletmelerdeki gelişim kararlarına yol gösteren planları ve teknolojiyi kullanabilme becerisi olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca işletmedeki teknolojik gelişmelere yol gösterebilme ve sürdürülebilir rekabet ortamında stratejileri belirleme, kaynaklarda

istenilen yenilik ve bunların etkin kullanılabilirliği olarak da belirtilmektedir (Hübner, 2007).

İşletmeler yenilik stratejilerini belirlerken sahip oldukları finansal kaynaklar, ekonomik yapı, sosyal yapı gibi birçok iç ve dış çevre faktörlerini dikkate almaktadırlar (Sarıhan, 1998). Bu etkenlere bağlı olarak tarım işletmelerinin yenilik stratejilerinde farklı yöntemler uygulanmaktadır. Soete ve Freeman (1997) tarafından yapılan çalışmada yenilik stratejileri; saldırgan, taklitçi, savunmacı, bağımlı, fırsatçı ve geleneksel olmak üzere altı gruba ayrılmıştır.

Saldırgan strateji, işletmelerin enerji ve kaynaklarının büyük bölümünü Ar-Ge faaliyetlerine tahsis ederek yeniliklerin ilk olarak gerçekleştirilmesini ve pazarda öncü olmanın üstünlüklerinden yararlanmayı amaçlamaktadır (Güleş ve Bülbül, 2004). Taklitçi yenilik stratejisi; işletmelerde düşük işgücü, enerji, malzeme ve yatırım maliyetleri ile çalışılmakta ve yüksek Ar-Ge maliyetleri yapılmamaktadır (Adem ve ark., 2008). Savunmacı yenilik stratejileri; pazar liderliğini elde etmek isteyen rakip işletmelerin birbirlerinin yapmış oldukları yeniliklere cevap verme amacı taşımaktadır (Trott, 2008). Bağımlı yenilik stratejileri, genellikle ürün tasarlamada ve Ar-Ge çalışmalarına katkı sağlamayan küçük ve sermaye yoğun çalışma odaklıdır. İşletmeler bağımlı oldukları şirketlerden ve müşterilerden talep gelmesi durumunda ürün ve hizmetlerinin niteliklerinde yenilikler yaparlar (Bozkurt ve Göral, 2013). Fırsatçı yenilik stratejileri rakip işletmedeki zayıf yönleri

analiz ettikten sonra, bu işletmeyle aynı teknolojik yeniliği kullanarak, rakibinin zayıf yönlerinde üstünlük sağlamayı ve pazar payını büyütmeyi amaçlamaktadır (Zerenler ve ark., 2007). Geleneksel yenilik stratejilerini kullanan işletmeler ise bir ürün veya süreç yeniliği yapabilecek bilimsel ve teknik yeteneklere sahip değildir. Pazarda herhangi bir değişiklik sistemi ve rekabet oluşturma yönünde uyarıcı bir girişimleri yoktur (Tekin, 2004)

MATERYAL ve METOT

Araştırmanın Evreni ve Örneklemesi

Çalışmanın ana materyalini, Konya ili Çumra ilçesinde gayeli olarak belirlenen köylerde, tabakalı tesadüfi örnekleme yöntemine göre %90 güven sınırında ve %5 hata payına göre hesaplanan 76 tarım işletmesinden, anket yöntemi ile elde edilen birincil veriler oluşturmuştur.

Tabakalı tesadüfi örnekleme yöntemine göre ana kitleyi temsil edecek örnek sayısının belirlenmesinde işletmelerin arazi varlıkları kriter olarak alınmış ve hesaplamada aşağıdaki formül kullanılmıştır (Oğuz ve Karakayacı, 2017).

$$n = \frac{(\sum Nh \cdot Sh)^2}{N^2 \cdot D^2 + \sum (Nh \cdot Sh^2)}$$

n=Örnek büyüklüğü, Nh=h. tabakadaki birim sayısı, Sh=h. tabakadaki birim sayısı, N=Toplam birim sayısı, D=d/z, d=ortalamadan belirli bir oranda sapma, z=birim sayısı 30'un üzerinde olduğu için t dağılımında z değeri kullanılmıştır (Çizelge 1).

Çizelge 1: İncelenen işletmelerin örnek hacminin belirlenmesi
Table 1: Determination of sample size of the farms examined

Arazi Genişliği (da) (Width of land)	Nh	Sh	Ortalama (Mean)	CV	Nh*Sh	Nh*(Sh)/2	Örnek Büyüklüğü (n) (Sample size)
0-80	2415	16.68	49.84	33.47	40281.79	671893.604	13
81-250	2971	46.16	143.16	32.24	137139.04	6330231.09	46
251+	715	67.57	337.85	20.00	48309.51	3264068.72	17
Toplam (Total)	6101	130.40			225730.35	10266193.41	76

Araştırma Modeli ve Hipotezleri

Araştırma modelinde işletme yöneticilerin liderlik tarzları ve çalışanlarının görev performansları ile yenilik stratejileri ilişkisi incelenmiştir. Bağımlı değişken olan yenilik stratejisi ile ilgili tarım işletmelerinde uygulanan yenilik stratejilerinin yapılan faktör analizine göre; saldırgan, taklitçi, savunmacı, fırsatçı, bağımlı ve geleneksel yenilik stratejileri olduğu belirlenmiştir. Bağımsız değişkenlerden yöneticilerin liderlik tarzları faktör analizine göre; otokratik, tam serbestiyeti tanıyan, dönüşümcü lider olmak üzere üç faktörden ve ikinci bağımsız değişken olarak çalışanların görev performansları ise tamamlayıcılık ve düzenleyicilik görev performansı olmak üzere 2 faktörden oluşmaktadır.

Araştırma liderlik tarzları ve görev performansı ile ilgili beş bağımsız değişkenin, yenilik stratejileri ile

ilgili altı bağımlı değişkene etkisini incelemeye yönelik bir model çerçevesinde yapılmıştır.

Araştırma aşağıdaki varsayımsal model çerçevesinde gerçekleştirilmiştir.

H₁= Yöneticilerin liderlik tarzları ve çalışanların görev performansı ile saldırgan yenilik stratejisi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₂= Yöneticilerin liderlik tarzları ve çalışanların görev performansı ile taklitçi yenilik stratejisi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₃= Yöneticilerin liderlik tarzları ve çalışanların görev performansı ile savunmacı yenilik stratejisi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₄= Yöneticilerin liderlik tarzları ve çalışanların görev performansı ile bağımlı yenilik stratejisi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₅= Yöneticilerin liderlik tarzları ve çalışanların görev performansı ile fırsatçı yenilik stratejisi arasında

anlamli bir iliski vardir.

H₆= Yöneticilerin liderlik tarzları ve çalışanların görev performansı ile geleneksel yenilik stratejisi arasında anlamli bir iliski vardir.

Verilerin Değerlendirilmesi ve Analizi

Araştırma alanındaki tarım işletmelerinde yöneticilerin liderlik tarzları, çalışanların görev performansı ve işletmelerde uygulanan yenilik stratejileri ile ilgili tutum, davranış ve algılar 5'li likert ölçekli soru metoduyla değerlendirilmiştir. Likert ölçeği: tutumları ölçmek için kullanılan yaygın yöntemlerden biridir (Bryman, 2016). Tutum ve davranışlar ile ilgili algılara yönelik likert ölçekli sorular (5:Kesinlikle Katılıyorum, 4:Katılıyorum, 3:Kararsızım, 2:Katılmıyorum, 1:Kesinlikle Katılmıyorum) şeklinde uygulanmıştır (Tezbaşaran, 2008). Elde edilen veriler Excell programında kodlanarak, SPSS 22.00 programında analiz edilmiştir.

Verilerin toplanmasında kullanılan anket formu dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde veri toplanan işletme yöneticilerinin demografik özelliklerine yönelik sorular yer almaktadır. İkinci bölümde, işletme yöneticilerinin liderlik tarzlarına yönelik yargılar, üçüncü bölümde çalışanlarının görev performansı ile ilgili tutum ve davranışların belirlenmesine yönelik ifadeler, dördüncü bölümde ise işletmede uygulanan yenilik stratejileri ile ilgili algıları belirlemeye yönelik ifadeler bulunmaktadır. Katılımcıların tamamının anket sorularını anladığı ve herhangi bir sorunla karşılaşmadan anket sorularına cevap verdikleri görülmüştür.

Çalışmada işletme yöneticilerinin liderlik tarzları ile ilgili sorular oluşturulurken farklı kaynaklardan yararlanılmıştır (Cheng ve ark., 2000; Aycan, 2006; Pellegrini ve Scandura, 2006; Barnes ve ark., 2013; Liden ve ark., 2014; Özgüven, 2015).

Çalışanların görev performansı ile ilgili olarak farklı literatürler taranarak 11 soruluk ölçek oluşturulmuştur (Williams ve Anderson, 1991; Borman ve ark., 1995; Altunoğlu ve ark., 2016; Töngür, 2016).

Yenilik stratejileri ölçeğine yönelik olarak açıklayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Ölçekteki sorularda yer alan her bir değişkeni temsil eden soru yargıları, açıklayıcı faktör analizi yönteminden yararlanılarak analiz için yeniden düzenlenmiştir. Yapılan faktör analizi sonucunda 30 maddeden oluşan yenilik stratejisi ölçeği, 26 maddeli altı faktörlü bir ölçek haline gelmiştir.

Verilerin faktör analizine uygunluğu ve güvenilirliği için Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) ve Cronbach alpha testlerinden yararlanılmıştır. KMO testi, kısmi korelasyonların küçük olup olmadığını, dağılımın faktör analizi için uygun olup olmadığını test etmek için kullanılmaktadır. KMO değerinin 1'e yaklaşması mükemmel, (0.90'larda mükemmel, 0.80'lerde çok iyi,

0.70'lerde iyi, 0.60'larda orta ve 0.50'lerde kötü) 0.50'nin altında olması ise kabul edilemez olduğunu belirtmektedir. Alfa (α) katsayısına bağlı olarak ölçeğin güvenilirliğinde cronbach alfa katsayısının 1'e yaklaşması ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu ve 0.40 altında olması ölçeğin güvenilir olmadığını belirtmektedir (Kalaycı, 2017). Açıklayıcı faktör analizi, verilerdeki Korelasyon veya Kovaryans matrisinden yararlanılarak birbirleri ile ilişkili p sayıda değişkenden daha az sayıda ($k < p$) ve birbirlerinden bağımsız yeni değişkenler (faktör) ortaya çıkarmak için yapılan bir tekniktir (Büyüköztürk, 2002). Faktör analizi sonucu varyans oranlarının yüksek olması, ölçeğin faktör yapısının güçlü olduğunu göstermektedir (Can, 2018).

Bağımlı değişkenin, bağımsız açıklayıcı değişkenler üzerindeki etkisini tahmin etmede kullanılan yöntemden biri de doğrusal regresyon modelidir. Bağımsız değişken bir değişken ile yapılıyorsa basit doğrusal regresyon, birden fazla değişken varsa çoklu regresyon modeli kullanılır. İşletme yöneticilerinin liderlik tarzları ve çalışanların görev performansının yenilik stratejilerine etkisini belirlemek için çoklu doğrusal regresyon modeli kullanılmıştır. Regresyon analizinde elde edilen değişkenlerin uygunluğu ve anlamlılığını test etmek için korelasyon katsayısına bağlı olarak t testi değeri ve determinasyon katsayısı kullanılır. "t" testi bağımlı ve bağımsız değişkenler arası etkileşimi, determinasyon katsayısı ise bu etkileşimin gücünü gösterir. Determinasyon katsayısı, korelasyon katsayısının karesi alınarak (R²) bulunur (Gujarati, 2009). Çalışmada kullanılan bağımlı ve bağımsız değişkenler aşağıda verilmiştir.

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5$$

Y=Yenilik stratejileri (Saldırgan, taklitçi, savunmacı, bağımlı, fırsatçı, geleneksel)

β_0 =Sabit Değer

X₁=Otokratik lider

X₂=Tam serbesti tanıyan lider

X₃=Transformasyonel (Dönüşümcü) lider

X₄=Tamamlayıcılık görev performansı

X₅=Düzenleyicilik görev performansı

ARAŞTIRMA BULGULARI

Araştırma alanındaki tarım işletmelerinde yöneticilerin bazı sosyo-demografik özellikleri çerçevesinde cinsiyet, yaş, eğitim durumu, sosyal güvenceleri ve işletmenin faaliyet alanı, işletme büyüklük gruplarına göre belirlenmiştir (Çizelge 2). İncelenen işletmelerde yöneticilerin tamamını erkekler oluşturmuştur. Katılımcıların büyük çoğunluğu (%63.16) 15-49 yaş aralığındadır. 151 da ve üzeri arazisi olan işletmelerde 15-49 yaş aralığında yöneticilerin oranı %88.24'tür.

İncelenen işletmelerde yöneticilerin eğitim durumunun genel olarak ilköğretim düzeyinde (%56.58) olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca işletme büyüklüğü arttıkça yöneticilerin eğitim düzeyi de artmaktadır.

Çizelge 2: İşletme yöneticilerinin sosyo-demografik özellikleri
Table 2: Socio-demographic characteristics of farm managers

Arazi Genişliği (da) (Width of land)	0-80		80-250		251+		İşletmeler Toplamı (Total businesses)	
	Sayı (Number)	%	Sayı (Number)	%	Sayı (Number)	%	Sayı (Number)	%
Cinsiyet (Gender)								
Erkek (Male)	13	100.00	46	100.00	17	100.00	76	100.00
Kadın (Female)	-	0.00	-	0.00	-	0.00	-	0.00
Yaş (Age)								
15-49	8	61.54	25	54.35	15	88.24	48	63.16
50+	5	38.46	21	45.65	2	11.76	28	36.84
Eğitim Durumu (Educational Status)								
İlkokul (Elementary school)	10	76.92	25	54.35	8	47.06	43	56.58
Ortaokul (Secondary School)	-	0.00	7	15.22	4	23.53	11	14.47
Lise (High School)	3	23.08	11	23.91	5	29.41	19	25.00
Lisans (Bachelor's Level)	-	0.00	3	6.52	-	-	3	3.95
Sosyal Güvence (Social Security)								
Yeşil Kart (Health Card for Uninsured People)	1	7.69	3	6.52	-	0.00	4	5.26
Bağ-Kur (Insured Self- Employed Institution)	4	30.77	11	23.91	3	17.65	17	22.37
Emekli Sandığı (Retirement Fund)	1	7.69	2	4.35	14	82.35	17	22.37
SSK (Social Insurance Institution)	7	53.85	30	65.22	-	0.00	38	50.00
İşletmenin Faaliyet Alanı (Farm Typology)								
Yalnız Bitkisel Üretim (Crop Production)	4	30.77	19	41.30	7	41.18	30	39.47
Yalnız Hayvansal Üretim (Animal production)	3	23.08	2	4.35	4	23.53	8	10.53
Karma İşletmeler (Animal and Crop Production)	6	46.15	25	54.35	6	35.29	38	50.00

Sosyal güvenlik kapsamında yöneticilerin %50'sinin SSK'ya kayıtlı oldukları görülmüştür.

Tarımsal işletmelerin arazi genişlikleri arttıkça işletmelerin temel faaliyet şeklinin bitkisel üretim ağırlıklı olduğu belirlenmiştir. İncelenen işletmelerin %50'sinin hem bitkisel hem de hayvansal üretim yapan karma işletmelerden oluştuğu tespit edilmiştir.

Tarım işletmelerinde yöneticilerin liderlik özelliklerinin yapılan faktör analizi sonucuna göre 3 grupta oldukları saptanmıştır (Çizelge 3). Bunlar; otokratik liderlik özelliği, tam serbesti tanıyan liderlik özelliği ve transformasyonel (dönüşümcü) liderlik özelliği olarak belirlenmiştir.

İncelenen tarım işletmelerinde liderlik tarzlarını belirlemeye yönelik yargılar ile ilgili tutum ve

davranışlarının Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) test değeri 0.663 olarak bulunmuştur. Elde edilen sonuç verilerin dağılımının faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Barlett's testi sonucunun 591.720 ($p < 0.001$) anlamlı olması, verilerin çok değişkenli normal dağılımdan geldiğini göstermektedir. İlgili değişkenlerin üç faktörde yoğunlaştıkları saptanmıştır. Bulunan üç faktörün kümülatif toplam değeri %61.87 olarak tespit edilmiştir. Belirlenen üç faktörün yükleri 0.504 ile 0.921 arasında değişmektedir. Öz değeri (Initial Eigenvalues) 1.00 olarak alındığında ve tekrarlanan açıklayıcı faktör analizi sonucunda üç faktör tespit edilmiştir. Tarım işletmelerinde yöneticilerin genellikle problem çok ciddi olduğunda harekete geçtikleri (4.16) ve zor sorunları çözmeleri için

çalışanlarına serbestlik tanıdıkları (4.16) belirtilmiştir. Dönüşümcü liderlik tarzında yöneticilerin gelecek hakkında iyimser konuştukları (4.12) tespit edilmiştir. Otokratik liderlikte ise

çalışanlarına gösterdikleri ilgi ve alakaya karşılık, onlardan bağlılık ve sadakat bekledikleri (3.66) belirtilmiştir.

Çizelge 3: İncelenen tarım işletmelerinde yöneticilerin liderlik tarzları ile ilgili tutum ve davranışlarının faktör ve güvenilirlik analizi

Table 3: Factor and reliability analysis of the attitudes and behaviors of managers about leadership styles in the investigated farms

Faktörler	Ölçek Maddeleri	Faktör Yükleri	Ort. Mean	Varyans Oranları	Cronbach Alfa Katsayıları
Otokratik Lider	Karar alma yetkisine sahip tek kişiyimdir	.921	2.50	26.465	.722
	Çalışanları katı kurallarla yönetirim	.907	2.43		
	Emir vererek sorun çözmeyi tercih ederim	.875	3.37		
	Eleştirilmeyi sevmem	.838	3.43		
Tam Serbesti Tanıyan Lider	Çalışanlarıma gösterdiğim ilgi ve alakaya karşılık, onlardan bağlılık, sadakat beklerim	-.504	3.66	22.889	.643
	Ancak başarısızlık durumunda, bir şeyler yolunda gitmediğinde harekete geçerim	.841	4.14		
	Problemler çok ciddiye harekete geçerim	.835	4.16		
	Zor sorunları en iyi hissettiğim yolla çözülmesi için çalışanıma serbestiyet veririm	.814	4.16		
Transformasyonel (Dönüşümcü) Lider	Genellikle işi çalışanlara bırakırım	.669	4.15	12.515	.609
	Çalışanlarım benimle çalışmaktan gurur duyarlar	.794	3.24		
	Gelecek hakkında iyimser konuşurum	.732	4.12		
	Sorunları çözerken farklı bakış açıları ararım	.647	3.51		
	Önemli konulara dikkat çekme konusunda başarılıyım	.628	4.01		
	Coşkulu konuşurum	.565	3.55		
	Eğer bir şeyler yanlış gidiyorsa bunu söylerim	-.556	3.78		
Kümülatif Toplam Değeri				61.868	.663
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği					.695
Bartlett's Test of Sphericity				Ki Kare Değeri	591.720
				S. Derecesi	105
				p	0.000

Tarım işletmelerinde çalışanların görev performansları ile ilgili algı, tutum ve davranışları açıklayıcı faktör analizine göre değerlendirilmiştir (Çizelge 4). İlgili değişkenler çalışanların görev performanslarının tamamlayıcılık ve düzenleyicilik görev performansı şeklinde olduğunu göstermiştir. Tarım işletmelerinde çalışanların görev performansları ile ilgili benzer çalışma olmamakla birlikte Günaydın (2018) tarafından dış ticaret konusunda yapılmış olan çalışmada tamamlayıcılık performansı ve düzenleyicilik performansı olarak iki gruba ayrılmıştır.

Çalışanların görev performansı ile ilgili tutum ve davranışlarında KMO test değerinin 0.727 olması, örneklemin açıklayıcı faktör analizi için oldukça yeterli olduğunu göstermektedir. Aynı sütunda yer alan Bartlett's Küresellik Testi sonucunun anlamlı olması 1275.843, $p < 0.001$ değişkenler arası ilişkilerin oluşturduğu matrisin faktör analizi için anlamlı olduğunu göstermektedir (Çizelge 4). Çalışanların görev performansı faktör analizi sonuçlarına göre; öz değeri 1'den büyük olan iki faktörlü yapıdadır.

Faktörler toplam varyansın %52.67'sini açıklamaktadır. Faktör boyutları tamamlayıcılık ve düzenleyicilik görev performansı grubunda yer almıştır. Görev performansı ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0.746'dır. Bu oran görev performansı ölçeğinin güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tarım işletmelerinde çalışanların görev performansları ile ilgili algı, tutum ve davranışları açıklayıcı faktör analizine göre değerlendirilmiştir (Çizelge 4). İlgili değişkenler çalışanların görev performanslarının tamamlayıcılık ve düzenleyicilik görev performansı şeklinde olduğunu göstermiştir. Tarım işletmelerinde çalışanların görev performansları ile ilgili benzer çalışma olmamakla birlikte Günaydın (2018) tarafından dış ticaret konusunda yapılmış olan çalışmada tamamlayıcılık performansı ve düzenleyicilik performansı olarak iki gruba ayrılmıştır.

Çalışanların görev performansı ile ilgili tutum ve davranışlarında KMO test değerinin 0.727 olması, örneklemin açıklayıcı faktör analizi için oldukça yeterli olduğunu göstermektedir. Aynı sütunda yer

alan Bartlett's Küresellik Testi sonucunun anlamlı olması 1275.843, $p < 0.001$ değişkenler arası ilişkilerin oluşturduğu matrisin faktör analizi için anlamlı olduğunu göstermektedir (Çizelge 4). Çalışanların görev performansı faktör analizi sonuçlarına göre; öz değeri 1'den büyük olan iki faktörlü yapıdadır.

Faktörler toplam varyansın %52.67'sini açıklamaktadır. Faktör boyutları tamamlayıcılık ve düzenleyicilik görev performansı grubunda yer almıştır. Görev performansı ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0.746'dır. Bu oran görev performansı ölçeğinin güvenilir olduğunu göstermektedir.

Çizelge 4: İncelenen tarım işletmelerinde çalışanların görev performansı ile ilgili tutum ve davranışlarının faktör ve güvenilirlik analizi

Table 4: Factor and reliability analysis of the attitudes and behaviors of the employees related to the task performance in the investigated farms

Faktörler	Ölçek Maddeleri	Faktör Yükleri	Ort.	Varyans Oranları	Cronbach Alfa Katsayıları	
Tamamlayıcılık Görev Performansı	Çalışanlar verilen görevleri uygun şekilde tamamlarlar	.762	4.07	29.080	.775	
	Görev tanımındaki sorumlulukları tam olarak yerine getirirler	.742	4.26			
	İş tanımında belirtilen sorumlulukları yerine getirirler	.739	4.32			
	İşleri tamamlamada beceriklidirler	.723	4.32			
	Görevleri güçlüklerden yılmadan yaparlar	.623	4.31			
Düzenleyicilik Görev Performansı	Onlara tahsis edilen kaynakları etkin olarak kullanırlar	.498	4.57	23.590	.775	
	İş performansları iyidir	.817	4.17			
	Farklı koşullarda hızlı ve doğru karar verebilirler	.760	4.01			
	Yenilik ve değişikliklere kolay adapte olurlar	.751	4.20			
	Zamanlarını etkin kullanırlar	.696	4.26			
	Değişen durumları karşılamak için hedefleri, faaliyetleri ve öncelikleri etkin olarak düzenleyebilirler	.569	4.22			
Açıklanan Toplam				52.670	.746	
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği					.727	
Bartlett's Küresellik Değeri					Ki Kare Değeri	250.457
					S. Derecesi	55
					p	0.000

İncelenen tarım işletmelerinde yenilik stratejileri ile ilgili de açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizinde öz değeri 1 ve üstünde olan bileşenler dikkate alınmıştır. Yenilik stratejilerini belirlemeye yönelik faktör analizinde, faktörlerin yükleri, ortalamaları, varyans oranları ve güvenilirlik katsayıları Çizelge 5'te verilmiştir. Çizelge 5'ten de görüldüğü gibi tarım işletmelerinin yenilik stratejileri ile ilgili tutum ve davranışları incelendiğinde uygulanan stratejilerin altı grupta toplandı saptanmıştır. Konu ile ilgili tarım sektöründe yapılmış çalışmaya rastlanmamıştır. Fakat sanayi ve turizm gibi sektörlerde yapılan çalışmalarda; söz konusu sektörlerde uygulanan yenilik stratejilerinin; saldırgan, taklitçi, savunmacı, bağımlı, fırsatçı, geleneksel yenilik stratejileri olduğu saptanmıştır (Gökçek, 2007; Deniz, 2008; Çetin, 2012; Celep, 2014). Tarım işletmelerinde rakipler tarafından görülmeyen ihtiyaçları karşılayacak yenilikler yaptıkları (4.04) yönünde bir eğilimleri oldukları tespit edilmiştir.

Liderlik tarzları ve görev performanslarının tarım işletmelerinde saldırgan yenilik stratejisi üzerindeki etkisi Çizelge 6'da verilmiştir. Tam serbesti tanıyan liderlik, dönüşümcü liderlik ve düzenleyicilik görev performansı ile saldırgan yenilik stratejisi arasında

anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (sig: 0.006;0.014;0.005). Tam serbesti tanıyan liderlik tarzına ait parametre değeri (B) -0.305, dönüşümcü lider 0.288 ve düzenleyicilik görev performansı 0.309'dur. Tam serbesti tanıyan liderlik tarzı ile saldırgan yenilik stratejisi arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülürken dönüşümcü liderlik tarzı ve düzenleyicilik görev performansı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte Göral (2012) tarafından turizm sektöründe yapılmış çalışmada dönüşümcü liderlerin saldırgan yenilik stratejisini izlemeye yönelik eğilimleri olduğu belirtilmiştir. Saldırgan strateji köklü değişim ve dönüşümler ile rekabet etmeyi amaçladığından otokratik liderlik ile anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu bakımdan araştırmaya katılanların bilinçli ve doğru yaklaşımlar sergiledikleri görülmektedir.

Liderlik tarzları ve görev performansının taklitçi yenilik stratejisi üzerindeki etkisi regresyon analizine göre değerlendirilmiştir (Çizelge 7). Otokratik lider, tamamlayıcılık ve düzenleyicilik görev performansı ile taklitçi yenilik strateji arasında anlamlı bir ilişki vardır (sig.:0.016;0.019;0.000). Otokratik lider ve düzenleyicilik görev performansı ile taklitçi yenilik

stratejisi arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki görülürken tamamlayıcılık görev performansı ile taklitçi yenilik stratejisi arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Tamamlayıcılık görev

performansı taklitçi yenilik stratejisini arttırmaktadır. Otokratik liderlerin eleştiriyi sevmedikleri ve çalışanları katı kurullarla yönetmesi taklitçi yenilik stratejisini negatif yönde etkilemiştir.

Çizelge 5: İncelenen tarım işletmelerinin yenilik stratejileri ile ilgili tutum ve davranışlarının faktör ve güvenilirlik analizi

Table 5: Factor and reliability analysis of attitudes and behaviors related to innovation strategies in the investigated farms

Faktörler	Ölçek Maddeleri	Faktör Yükleri	Ort	Varyans Oranları	Cronbach Alfa Katsayıları
Saldırgan	Yeni pazar geliştirmek için yenilikçi faaliyetler gerçekleştirmeyi tercih ederiz	.860	3.00	30.228	.901
	Pazar liderliğini korumak amacıyla yenilik yaparız	.818	3.09		
	İçinde bulunulan sektöre yön verici tarzda yenilikler yaparız	.812	2.86		
	Rakiplerin zayıf olduğu alanlara yönelik yenilikler yaparız	.747	3.24		
	Pazar liderliğini elde etmek için yenilikler yaparız	.692	3.07		
	Sektörde yenilikçi firma olarak anılmak için tüm riskleri göze alabiliriz	.666	2.91		
	Yenilik yapmak için talep oluşması yerine yenilikleri yaparak talebi işletmemiz oluşturur	.652	2.92		
Taklitçi	Başarılı olabilecek yenilikler yerine başarılı olmuş yenilikleri tercih ederiz	.860	3.95	14.088	.775
	Yenilik için gerekli Ar-Ge harcamaları oldukça yüksektir	.829	3.64		
	Yenilik yaparken ilk olmanın riskini üstlenmektense rakiplerin hamlelerini beklemeyi tercih ederiz	.711	3.53		
	Yenilik üretmek yerine başkalarının yaptığı yeniliği işletmeye uyarlamak daha mantıklıdır	.592	3.79		
	Yenilik yapma kararımızı sektör liderlerinin yenilik yapmaları belirler	.527	3.21		
	Yeterli imkânlarımız olmasına rağmen rakipler yenilik yapmadıkça yenilik yapmayız	.510	3.41		
	Yenilikçilik maliyetlerimizi düşürecekse tercih ederiz	.752	2.66		
Savunmacı	Yenilikçi faaliyetler riskli bir iş olduğu için genelde bekle-gör davranışını tercih ederiz, yenilik yapmayız	-.742	3.55	11.877	-.338
	Yenilikçiliği mevcut ürünlerimizin kalitesini iyileştirmek için tercih ederiz	.700	3.33		
	Zorunlu kalmadıkça AR-GE çalışmaları yapmayız	-.535	3.20		
	Yenilik yapmak, işletmenin tek başına verebileceği bir karar değildir	.778	3.05		
Bağımlı	Yapacağımız yenilikler bağlı olduğumuz sektörlerin yenilik politikalarına uyumlu olmalıdır	.650	3.24	6.601	.774
	Rakiplerin göremediği ihtiyaçları karşılayacak yenilikler yaparız	.808	4.04		
	Uzun dönemli verimlilik için yenilikçi faaliyetler gerçekleştirmeyi tercih ederiz	.705	3.50		
Fırsatçı	Ar-Ge çalışmalarımızı çoğunlukla pazar payı elde etmek için yaparız	.558	3.20	4.798	.809
	Pazardaki fark edilmeyen boşluklar bizim yenilik alanımızı oluşturmaktadır	.493	3.66		
	Mevcut satış hacmimiz varsa yenilik yapmayı gereksiz buluruz	.882	3.54		
Geleneksel	Yenilikler, zorunluluk olmadıkça işletmede uygulamayı tercih etmeyiz	.831	3.36	4.339	.765
	Yenilikleri yeni olma özelliğini kaybedip maliyeti düşerse işletmeye getirebiliriz	.561	3.33		
Açıklanan Toplam				71.793	.799
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği					.749
Bartlett's Test of Sphericity					Ki Kare Değeri S. Derecesi P
					1359.533 325 0.000

Çizelge 6: Liderlik tarzları ve görev performansının saldırgan yenilik stratejisine etkisi

Table 6: Effect of leadership styles and task performance on aggressive innovation strategy

	B	Standart Hata	Beta	t	Sig.
Sabit Değer	1.574E-16	.104		.000	1.000
Otokratik Lider	-.047	.106	-.047	-.448	.656
Tam Serbesti Taniyan Lider	-.305	.107	-.305	-2.852	.006
Dönüşümcü Lider	.288	.114	.288	2.524	.014
Tamamlayıcılık Görev Performansı	-.069	.115	-.069	-.596	.553
Düzenleyicilik Görev Performansı	.309	.107	.309	2.886	.005
F: 4.214	df: 5	R2: .231	p<0.05		

Çizelge 7: Liderlik tarzları ve görev performansının taklitçi yenilik stratejisine etkisi

Table 7: Effect of leadership styles and task performance on imitative innovation strategy

	B	Standart Hata	Beta	t	Sig.
Sabit Değer	-1.810E-16	.100		.000	1.000
Otokratik Lider	-.253	.102	-.253	-2.478	.016
Tam Serbesti Taniyan Lider	-.147	.103	-.147	-1.429	.157
Dönüşümcü Lider	-.175	.110	-.175	-1.591	.116
Tamamlayıcılık Görev Performansı	.266	.111	.266	2.399	.019
Düzenleyicilik Görev Performansı	-.438	.103	-.438	-4.252	.000
F: 5.646	df: 5	R2: .287	p<0.05		

Liderlik tarzları ve görev performansının savunmacı yenilik stratejisi üzerine etkisi Çizelge 8'de verilmiştir. Dönüşümcü liderin, savunmacı yenilik stratejisi izlemesi yönünde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (sig:0.012). Dönüşümcü liderlik tarzı ile savunmacı yenilik stratejisi arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Dönüşümcü liderlerin savunmacı yenilik stratejisine yönelik eğilimlerin olduğu görülmektedir. Daha çok güçlü rakipler karşısında varlığını sürdürme adına tepkici yaklaşımları içeren bu stratejide liderin çalışanlarını etkileyerek doğru savunmayı yapabilmesi gerektiğinden dolayı işletmelerde bu sonucun çıkmasına neden olmuştur.

Liderlik tarzları ve görev performanslarının bağımlı yenilik stratejisi üzerindeki etkisi Çizelge 9'da incelenmiştir. Otokratik lider ve düzenleyicilik görev performansı ile bağımlı yenilik stratejisi arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (sig: 0.003;0.000). Otokratik liderlik tarzındaki yöneticilerin ve düzenleyicilik görev performansı doğrultusunda çalışanların bağımlı yenilik stratejisi yönünde eğilimleri olduğu tespit edilmiştir. Özellikle bağımlı oldukları yöneticinin kararlarına uymak zorunda olan işletmelerin bağımsızlıkları belli ölçüde engellendiğinden otokratik liderlik tarzının bağımlı strateji üzerinde negatif bir etkisi olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Çizelge 8: Liderlik tarzları ve görev performansının savunmacı yenilik stratejisine etkisi

Table 8: Effect of leadership styles and task performance on defensive innovation strategy

	B	Standart Hata	Beta	t	Sig.
Sabit Değer	-1.414E-16	.102		.000	1.000
Otokratik Lider	.149	.104	.149	1.435	.156
Tam Serbesti Taniyan Lider	.091	.105	.091	.871	.387
Dönüşümcü Lider	.290	.112	.290	2.595	.012
Tamamlayıcılık Görev Performansı	.190	.113	.190	1.688	.096
Düzenleyicilik Görev Performansı	-.198	.105	-.198	-1.891	.063
F: 5.000	df: 5	R2: .263	p<0.05		

Çizelge 9: Liderlik tarzları ve görev performansının bağımlı yenilik stratejisine etkisi

Table 9: Effect of leadership styles and task performance on dependent innovation strategy

	B	Standart Hata	Beta	t	Sig.
Sabit Değer	2.397E-16	.097		.000	1.000
Otokratik Lider	-.308	.098	-.308	-3.130	.003
Tam Serbesti Taniyan Lider	.157	.099	.157	1.585	.118
Dönüşümcü Lider	-.163	.106	-.163	-1.537	.129
Tamamlayıcılık Görev Performansı	.209	.107	.209	1.955	.055
Düzenleyicilik Görev Performansı	.377	.099	.377	3.794	.000
F: 7.128	df: 5	R2: .337	p<0.05		

Liderlik tarzları ve görev performansı ile fırsatçı yenilik stratejisi arasındaki ilişki Çizelge 10'da incelenmiştir. Otokratik liderlik tarzı ile fırsatçı yenilik stratejisi arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (sig.:0,004). Otokratik liderlik tarzındaki yöneticiler ile fırsatçı yenilik stratejileri arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. İşletmelerdeki yöneticilerin, otokratik lider odaklı davrandıklarında, fırsatçı yenilik stratejilerinin azaldığı söylenebilir. Bununla birlikte Bozkurt ve Göral (2013) tarafından otel işletmeleri üzerine yapılan çalışmada dönüşümcü

liderlerin fırsatçı yenilik stratejileri yönünde eğilimlerinin olduğu görülmüştür.

Liderlik tarzları ve görev performansının geleneksel yenilik stratejisi üzerindeki etkisi Çizelge 11'de verilmiştir. Otokratik liderin geleneksel yenilik stratejisinin izlenmesi yönünde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (sig:0.017). Geleneksel yenilik stratejinde mevcudu koruyup geliştirme odaklı hareket edildiğinden otokratik liderliğin geleneksel yenilik stratejisini pozitif yönde etkilediği sonucu ortaya çıkmıştır.

Çizelge 10: Liderlik tarzları ve görev performansının fırsatçı yenilik stratejisine etkisi

Table 10: Effect of leadership styles and task performance on opportunist innovation strategy

	B	Standart Hata	Beta	t	Sig.
Sabit Değer	-1.074E-17	.110		.000	1.000
Otokratik Lider	-.328	.112	-.328	-2.936	.004
Tam Serbesti Tanyan Lider	-.085	.113	-.085	-.753	.454
Dönüşümcü Lider	.140	.120	.140	1.162	.249
Tamamlayıcılık Görev Performansı	-.086	.121	-.086	-.711	.479
Düzenleyicilik Görev Performansı	.083	.113	.083	.739	.462
F: 2.412	df: 5	R2: .147	p<0.05		

Çizelge 11: Liderlik tarzları ve görev performansının geleneksel yenilik stratejisine etkisi

Table 11: Effect of leadership styles and task performance on traditional innovation strategy

	B	Standart Hata	Beta	t	Sig.
Sabit Değer	2.284E-16	.110		.000	1.000
Otokratik Lider	.274	.112	.274	2.453	.017
Tam Serbesti Tanyan Lider	.132	.113	.132	1.169	.246
Dönüşümcü Lider	.097	.120	.097	.802	.425
Tamamlayıcılık Görev Performansı	-.122	.121	-.122	-1.006	.318
Düzenleyicilik Görev Performansı	.251	.113	.251	2.232	.029
F: 2.428	df: 5	R2: .148	p<0.05		

SONUÇ ve ÖNERİLER

Tarım işletmelerinde yöneticilerin liderlik tarzları faktör analizi sonucunda üç faktör altında (otokratik, tam serbesti tanyan ve transformasyonel (dönüşümcü) liderlik özelliği) tanımlanmıştır. Çalışanların görev performansı da faktör analizi sonucunda iki grup altında (tamamlayıcılık ve düzenleyicilik görev performansı) ve yenilik stratejileri ise altı grup altında (saldırgan, taklitçi, bağımlı, fırsatçı, savunmacı, geleneksel) toplanmıştır. Araştırma sonucunda otokratik liderlerin geleneksel yenilik stratejilerini benimsedikleri ve taklitçi, bağımlı ve fırsatçı yenilik stratejilerinden uzak durdukları belirlenmişlerdir. Bu durum otokratik liderlerin yenilik konusunda yeterli çalışmalar yapmama eğiliminde oldukları ve mevcut durumu korumaya yöneldikleri tespit edilmiştir.

Tam serbesti tanyan liderlik tarzına sahip yöneticilerin saldırgan yenilik stratejisini uygulama eğiliminden kaçındıkları saptanmıştır. Tam serbestlik tanyan liderlik tarzında yöneticinin genellikle işletme ile ilgili kararları çalışanlarına bırakması yenilik oluşturmada etkili olmadığını göstermektedir.

Dönüşümcü liderlerin saldırgan ve savunmacı yenilik stratejisini uygulamaya yönelik eğilimlerinin olduğu

ve bu liderlik tarzlarının yenilik konusunda etkili olduğu belirlenmiştir.

Tamamlayıcılık görev performansında olan çalışanların taklitçi yenilik stratejisi eğiliminde oldukları görülürken düzenleyicilik görev performansı taklitçi yenilik stratejisinden uzak durdukları; saldırgan, bağımlı ve geleneksel yenilik stratejilerini benimsedikleri görülmektedir.

Araştırma sonuçları dikkate alındığında;

Tarım işletmelerinde yöneticilerin dönüşümcü liderlik algısına sahip olmaları durumunda saldırgan ve savunmacı yenilik stratejilerini benimsedikleri görülmüştür. Tarım işletmelerinde liderlik yönetimi ile ilgili seminerler verilmelidir.

Otokratik liderlere sahip tarım işletmelerinin yeterli düzeyde yenilik algısında olmadıkları göz önüne alındığında, bu yöneticilere yeniliğin önemine yönelik eğitimler verilmelidir.

Çalışmada bir takım sınırlılıklar vardır. Bunların içinde en önemlisi, araştırmanın sadece genel olarak tarım işletmelerine yönelik olmasıdır. Bu anlamda yapılacak çalışmalarda farklı işletme tiplerinin dikkate alınması ve daha büyük bir örneklemin dâhil edilmesi tarım işletmelerinde farklılıkları tespit etme bakımından önem arz etmektedir.

KAYNAKLAR

- Adem Ö, Akgemci T, Şahin E, Kocabacak A 2008. İşletmelerde Düşünce Aşamasından Patent Aşamasına Uzanan Süreçte Yenilik Stratejileri ve Buluş Yönetimi. SÜ Sosyal Bilimler Ens. Dergisi,17(1): 404-415.
- Altunoğlu AE, Şahin F, Babacan S 2016. The Effect of Transformational Leadership on Followers' Task Performance and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role of Trust in Leader. International Academic Conference Proceedings, 08-09 June, Prague.
- Argon T, Eren A 2004. İnsan Kaynakları Yönetimi. Nobel Yayın Dağıtım, Yayın No. 118sy, Ankara.
- Aycan Z 2006. Paternalism: Towards conceptual refinement and operationalization, Scientific Advances an Indigenous Psychologies: Empirical, Philosophical, and Cultural Contributions (London Cambridge University Press), 4-45.
- Barnes JN, Christensen DS, Stillman T. 2013. Organizational Leadership and Subordinate Effect in Utah's Certified Public Accounting Profession. Journal of Applied Business Research, 29(5): 1567.
- Bass BM 1960. Leadership, Psychology, and Organizational Behavior. Harper, Oxford, 548 sy, England.
- Bass BM 1985. Leadership and Performance Beyond Expectations, Collier Macmillan, New York,Free Press.
- Bass BM 1990. From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share The Vision. Organizational Dynamics, 18(3): 19-31
- Borman WC, Motowidlo S 1993. Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance, Personnel Selection in Organizations. San Francisco: Jossey-Bass, 71-79.
- Borman WC, White LA, Dorsey DW 1995. Effects of Ratee Task Performance and Interpersonal Factors on Supervisor and Peer Performance Ratings. Journal of Applied Psychology, 80(1): 168.
- Bozkurt OZ, Göral M 2013. Modern Liderlik Tarzlarının Yenilik Stratejilerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Çalışma. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 13(4): 1-15.
- Bryman A 2016. Social Research Methods. Oxford University Press, Italy, 1-727.
- Büyüköztürk Ş 2002, Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetim Dergisi, 8(4): 470-483.
- Can A 2018. SPSS ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi. Pegem Akademi, Yayın No:6, 315 sy.
- Celep E 2014. İşletmelerde Yenilik Stratejilerinin Pazarlama Politikalarının Oluşumuna Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD, Doktora Tezi, 728 sy.
- Cheng B, Chou L, Farh J 2000. A Triad Model of Paternalistic Leadership: The Constructs and Measurement. Indigenous Psychological Research in Chinese Societies, 14(1): 3-64.
- Conway JM 1999. Distinguishing Contextual Performance From Task Performance for Managerial Jobs. Journal of Applied Psychology, 84(1):3-13.
- Çekmecelioğlu HG 2014. Göreve ve İnsana Yönelik Liderlik Tarzlarının Örgütsel Bağlılık, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 1(28):21-34.
- Çetin Ö 2012. Turizm İşletmelerinde Yenilik Stratejilerinin Nitel ve Nicel Performansa Etkileri: Safranbolu Örneği. Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm ve Otel İşletmeciliği Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 107 sy.
- Deniz M 2008. KOBİ'lerde Yenilik, Yenilik Stratejileri ve Bir Uygulama. Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 11(22):141-176.
- Doğan S 2007. Vizyona Dayalı Liderlik, Kare Yayınları, Yayın No:2, 240 sy.
- Doğanay A 2014, Liderlik Tarzlarının, Çalışanların Bağlılık Seviyesi ve Performansına Etkisi: Başakşehir Belediyesinde Bir Uygulama. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD, Yüksek Lisans Tezi, 118 s.
- Erdoğan İ 1991. İşletmelerde Davranış. İstanbul İÜ İşletme Fakültesi, Yayın No: 242, İstanbul.
- Eren E 2014. Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. Beta Basım Yayım Dağıtım, 642 sy.
- Eryeşil K, İraz R 2017. Liderlik Tarzları ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi, 20(2): 129-139.
- Ferch SR 2003. Servant-Leadership, Forgiveness, and Social Justice. International Journal of Servant-Leadership,1: 97-113.
- Gökcek O 2007. Yenilik Yönetimi ve Yenilik Stratejileri: Otomotiv Sektöründe Bir Alan Çalışması. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi ve Organizasyon Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 126 sy.
- Göral M 2012. Liderlik Tarzlarının Yenilik Stratejilerine Etkisinin Otel İşletmeleri Açısından Değerlendirilmesi. Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm ve Otel İşletmeciliği ABD, Yüksek Lisans Tezi, 115 sy.
- Gujarati DN 2009. Basic Econometrics. Tata McGraw-Hill Education, Yayın No:2, 1024 s.
- Güleş H, Bülbül H 2004. Yenilikçilik İşletmeler için Stratejik Rekabet Aracı. Nobel Yayın Dağıtım. Ankara, 380 sy.
- Günaydın E 2018, Müşteri Odaklılık, İş Tatmini ve Görev Performansının Hizmet Telafi Performansı Üzerindeki Etkisi: Dış Ticaret Departmanı Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. Sıtkı Koçman

- Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uluslararası İşletmecilik ve Ticaret ABD, Yüksek Lisans Tezi, 96 sy.
- Heifetz RA, Laurie DL 1997. The Work of Leadership, Harvard business review, 75: 124-134.
- Helms MM 2006. Encyclopedia of Management. Thomson Gale, 1093 sy.
- Hübner D 2007. Innovative Strategies and Actions-Results From 15 Years of Regionl Experimentation. European Comission Working Document, 35 sy.
- İbicioğlu H, Çiftçi M, Kanten P 2010. Akademisyenlerin Akıl Hocalığı Eğilimleri ile Liderlik Tarzları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2(12): 53-71.
- Kalaycı Ş 2017. SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri. Dinamik Akademi, Ankara, 426 sy.
- Ke W, Wei KK 2008. Organizational culture and leadership in ERP implementation. Decision support systems, 45(2): 208-218.
- Küçükaltan D, Karalar S 2014. Yöneticilerin Demografik Özellikleri ile Liderlik Tarzları Arasındaki İlişki: İstanbul'daki Beş Yıldızlı Oteller Üzerinde Bir Araştırma. Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi, 11(41): 169-184.
- Liden RC, Wayne SJ, Liao C, Meuser JD 2014. Servant Leadership and Serving Culture: Influence on Individual and Unit Performance. Academy of Management Journal, 57(5): 1434-1452.
- Lipman-Blumen J 2005. Toxic Leadership: When Grand Illusions Masquerade as Noble Visions. Leader to Leader, 2005(36): 29-36.
- Ogbonna E, Harris LC 2000. Leadership Style, Organizational Culture and Performance: Empirical Evidence from UK Companies. International Journal of Human Resource Management, 11(4): 766-788.
- Oğuz C, Karakayacı Z 2017. Tarım Ekonomisinde Araştırma ve Örneklem Metodolojisi, Atlas Akademi, Konya, 185 sy.
- Örücü E, Kılıç R, Savaş A 2011. KOBİ'lerde İnovasyon Stratejileri ve İnovasyon Yapmayı Etkileyen Faktörler: Bir Uygulama. Doğu Üniversitesi Dergisi, 12(1): 58-73.
- Özdaşlı K 2006. Toplam Kalite Yönetimi ve Yenilik İlişkisi: Bir Örnek Olay. Akademik Bakış, Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi, İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası Kırgız-Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabad, 10 January, Kırgızistan.
- Özgen H 2001. Temel İşletmecilik Bilgisi. Nobel Kitabevi, Ankara, 393 sy.
- Özgüven İE 2015. Psikolojik Testler, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara, 450 sy.
- Paksoy M 2002. Çalışma Ortamında İnsan ve Toplam Kalite Yönetimi, Çantay Yayın, İstanbul, 260 sy.
- Pellegrini EK, Scandura TA 2006. Leader-Member Exchange (LMX), Paternalism, and Delegation in The Turkish Business Culture: An Empirical Investigation. Journal of international business studies, 37(2): 264-279.
- Robbins SP, Judge T, Erdem İ 2012. Örgütsel Davranış. Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara, 688 sy.
- Sarıhan Hİ 1998. Rekabette Başarının Yolu Teknoloji Yönetimi, Desnet Yayınları, Ankara 296 sy.
- Sert Ş 2015. Stratejik Liderlik-Çağ ve Nema Öğretim İşletmeleri Genel Müdürlüğü Stratejik Liderlik Uygulamaları. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD, Yüksek Lisans Tezi, 170 sy.
- Soete L Freeman C 1997. The Economics of Industrial Innovation, Pinter, London, 354-355.
- Şahin A, Temizel H, Örselli E 2004. Bankacılık Sektöründe Çalışan Yöneticilerin Kendi Liderlik Tarzlarını Algılayış Biçimleri ile Çalışanların Yöneticilerinin Liderlik Tarzlarını Algılayış Biçimlerine Yönelik Uygulamalı Bir Çalışma. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiri Kitabı, 657-665.
- Tekin M 2004. Küresel Rekabet Ortamında Teknolojik İşbirliği ve Otomotiv Sektörü Uygulamaları. Nadir yayınları, Ankara, 298 sy.
- Tezbaşaran A 2008. Likert Tipi Ölçek Hazırlama Kılavuzu. Türk Psikologlar Derneği, Ankara 3-58 sy.
- Topal Y, Mustafa K 2007. AB Sürecinde KOBİ'lerde Yenilik Stratejisi ve Yeniliğe İlişkin Finansman Kaynakları: Afyon Mermer Sektöründe Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 12(1): 293-312.
- Töngür A 2016. İş Yükü, Kişilerarası Çatışma ve Performans: Bankacılık Sektörünün Karşılaştırmalı Analizi. Bartın Üniversitesi İİBF Dergisi, 7(13): 547-565.
- Trott P 2008. Innovation Management and New Product Development, R&D Management, Pearson Education, 39(2): 226-228.
- TÜİK 2019. Tarımsal İstatistikler, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1004: [19.02.2019].
- Van de Vliert E 2006. Autocratic Leadership Around The Globe: Do Climate And Wealth Drive Leadership Culture?. Journal of Cross-Cultural Psychology, 37(1): 42-59.
- Williams LJ, Anderson SE 1991. Job Satisfaction And Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors, Journal of Management, 17(3): 601-617.
- Zerenler M, Türker N, Şahin E 2007. Küresel Teknoloji, Araştırma-Geliştirme (Ar-Ge) ve Yenilik İlişkisi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1(17): 653-667.