

Liderlik Yönelimlerinin Bireysel Yenilikçilik Yeteneklerine Etkisi: Tekstil Çalışanları Üzerine Bir Araştırma

The Effect of Leadership Orientations on Individual Innovative Capabilities: A Study on Textile Employees

Muhammet YÜKSEL  ^a

^aOndokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun, Türkiye. muhammet.yuksel@hotmail.com

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
Anahtar Kelimeler: Çalışanlar Liderlik Yönelimleri Bireysel Yenilikçilik Yeteneği	Amaç- Liderlik, başkalarını amaç birliği etrafında toplayabilmek şeklinde tanımlanırken, liderliğin doğuştan mı? Yoksa sonradan mı? Kazanılan bir özellik olduğu hala tartışılmaktadır. Ancak doğuştan gelen özellikler çevresel şartlara göre bireyleri lider durumuna getirebilmektedir. Aynı zamanda bireylerde bireysel yenilikçilik yapma yetenekleri örgütsel etkinliğin artırımında önemli rol oynamaktadır. Bu amaçla çalışmada çalışanların liderlik yönelimlerinin belirlenerek yine çalışanların yenilikçi yeteneklerine bu yönelimlerin etkileri araştırılmaktadır. Yapılan literatür taramasında çalışanlarda liderlik yönelimlerinin, bireysel yenilikçilik yeteneklerine etkisi kavramları arasındaki ilişkileri araştıran önceden yapılmış herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu sebeple, kavramlar arasındaki ilişkinin incelenmesi ve sonuçların ortaya konulması gelecek çalışmalara katkı sağlaması açısından oldukça önem arz etmektedir.
Gönderilme Tarihi 22 Mart 2025 Revizyon Tarihi 18 Haziran 2025 Kabul Tarihi 22 Haziran 2025	Yöntem- Araştırma Samsun'da faaliyet gösteren bir tekstil işletmesi çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmış olup, toplamda 217 kişiden veri toplanmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen veriler istatistiksel yöntemlerden yararlanılarak analiz edilmiş ve analizlerde lisanslı SPSS 21.0 ve AMOS 22.0 programları kullanılmıştır.
Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi	Bulgular- Araştırma sonucunda liderlik yönelimleri alt boyutlarından insan kaynaklı liderlik yöneliminin, karizmatik liderlik yöneliminin ve yapısal liderlik yöneliminin bireysel yenilikçilik yetenekleri üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi olduğu tespit edilmiş olup, politik liderlik yönelimlerinin bireysel yenilikçilik yetenekleri üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı sonucuna varılmıştır.
	Tartışma- Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre liderlik yönelimleri bireylerin potansiyelini ortaya çıkarmada etkin rol oynamakla birlikte, yenilikçiliğin teşvik edilmesi için doğru liderlik yöneliminin seçilmesi gerekmektedir.
ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Employees Leadership Orientations Individual Innovative Capability	Purpose- While leadership is defined as the ability to gather others around a unity of purpose, is leadership innate? Or is it acquired? It is still debated whether leadership is an innate or acquired trait. However, innate characteristics can turn individuals into leaders according to environmental conditions. At the same time, individual innovation abilities are important in increasing organizational effectiveness. For this purpose, the study investigates the effects of these orientations on the innovative abilities of employees by determining their leadership orientations. In the literature review, no previous study was found to investigate the relationships between the concepts of leadership orientations of employees and the effects of leadership orientations on individual innovation abilities. For this reason, examining the relationship between the concepts and presenting the results is very important in contributing to future studies.
Received 22 March 2025 Revised 18 June 2025 Accepted 22 June 2025	Design/Methodology/Approach – The research was conducted on the employees of a textile enterprise operating in Samsun. A questionnaire was used as a data collection tool, and data was collected from 217 people. The data obtained from the research were analyzed using statistical methods, and licensed SPSS 21.0 and AMOS 22.0 programs were used.
Article Classification: Research Article	Findings- As a result of the research, it was determined that human resource leadership orientation, charismatic leadership orientation, and structural leadership orientation, which are sub-dimensions of leadership orientations, have a positive and significant effect on individual innovativeness abilities. At the same time, it was concluded that political leadership orientations do not significantly affect individual innovativeness abilities.
	Discussion- According to the results obtained from the study, leadership orientations play an effective role in unlocking the potential of individuals. However, an exemplary leadership orientation must be chosen to encourage innovation.

Önerilen Atf/Suggested Citation

Yüksel, M. (2025). Liderlik Yönelimlerinin Bireysel Yenilikçilik Yeteneklerine Etkisi: Tekstil Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, İşletme Araştırmaları Dergisi, 17 (2), 1751-1772.

1. Giriş

Liderlik, yöneticilik ve çalışan gibi kavramların birbiri ile iç içe geçmiş tanımları bulunmaktadır. Liderlik, ortak amaca ulaşmak için kendisini takip edenleri yönlendirme olarak tanımlanırken (Amagoh, 2009: 991-992), yöneticilik ise örgütsel kaynakların etkin kullanımı için planlama, örgütlenme, yöneltme, koordine edilme ve denetim yapılma süreci olarak belirlenmekte ve çalışanlarda bu sürecin aktörleri olarak kabul edilmektedir (Holmes vd., 2011: 1170-1172; Uğur ve Uğur, 2014: 123). Örgütlerin gelişimi ve amaçlarına ulaşmada etkin olabilen ve işlem fonksiyonlarını gereğince yerine getiren çalışanlar örgütler için önemli aktörler haline gelmektedir. Özellikle günümüz değişken örgüt yapılarında ve ekonomik düzen içerisinde örgütsel düzen sağlamak bu değişimler ile birlikte daha da zor hale gelmektedir (Gummesson, 2002: 326). İçerisinde birçok değişimi barındıran bu yapılarda, eldeki kaynakları etkili ve verimli kullandırma konusunda yöneticilerle birlikte çalışanlara büyük işler düşmektedir. Yöneticiler ve çalışanların görevsel tanımlarında yer alan konular, örgütsel işleyişin tüm sürecinde kilit rol oynadığından örgütlerin faaliyetleri yöneticilerin ve çalışanların davranışlarından olumlu ya da olumsuz anlamda etkilenmektedir (Gardner ve Martinko, 1998: 329-332). Örgütsel faaliyetlerin gerçekleşmesinde etkin rol oynayanların sadece yöneticiler olmadığı, liderlik özellikleri barındıran kişilerinde bu faaliyetlerin işleyişinde söz sahibi olduğu bilinmektedir (Uğur ve Uğur, 2014: 124). Lider ve yönetici kavramları genellikle birbiri ile karıştırılmakla birlikte, liderlik yöneticilik gibi sonradan kazanılan bir statü olmamakla birlikte, liderler kendisini takip edenlerde iş yaptırma gücünü sadece bulunduğu konumdan değil, aynı zamanda liderliğin verdiği doğal bir güçten alabilmektedir. Liderlikte iki unsur önemli olmakla birlikte, bu unsurlar lider ve izleyenler şeklindedir. Liderlerin ise izleyenlerini nasıl etkilediği merak edilen konuların başında gelmekte ve liderlerin sergiledikleri yaklaşımlara göre liderlik türleri ortaya çıkmaktadır (Yolcu, 2017: 185-186). Bu türler ise temelde politik lider, karizmatik lider, insan kaynaklı liderlik ve yapısal liderlik şeklinde belirtilebilir (Dursun vd., 2019: 343). Ayrıca örgütsel başarıya ulaşmada liderlerin yanı sıra örgütlerin önemli kaynakları arasında yer alan lider yönelimli çalışanların, yenilik yetenekleri önemli bir unsur haline gelmektedir (Standing vd., 2016: 45-47). Bireysel anlamda yenilikleri arayan ve bulma arzusu olarak tanımlanan bireysel yenilikçilik yeteneği, birçok konuyu içinde barındırmakta ve yeniliği benimsenin yanı sıra diğerlerine göre bu konuda kapasitelerinin ne kadar fazla olduğu konusu da her geçen gün önem kazanmaktadır. Bu anlamda çalışmada liderlik kavramını yanı sıra liderlik kavramının daha iyi anlaşılması açısından yönetim, yöneticilik ve çalışan kavramları ile bireysel yenilikçilik yetenekleri kavramları alan yazı incelenerek açıklanmaya çalışılmıştır. Alan yazı incelemesi sonrasında beliren çerçeve ile ortaya çıkan bilgiler ışığında ve oluşturulan ölçekler de dikkate alınarak, 4 adet araştırma hipotezi oluşturulmuştur. Bu hipotezler, Samsun'da faaliyet gösteren en büyük 5 tekstil işletmelerinden biri olan bir işletme çalışanları ile test edilmiştir. Yapılan araştırmada, tekstil sektöründe bu konuda daha önce yapılmış bir çalışmanın bulunmaması bu araştırmanın önemini daha da arttırmaktadır. Alan yazında ortaya çıkan bu eksikliği azaltmak ve gelecekte bu konu üzerinde çalışacak olan akademisyenlere, çalışma yaşamının içinde olan çalışanlara ve işverenlere yol gösterici ve farkındalık sağlamak amaçlanmıştır. Ayrıca, çalışmada literatür sonucu oluşturulan hipotezler ile, Samsun ilinde faaliyet gösteren tekstil işletmesi çalışanları üzerinde yapılan anket uygulaması sonucunda elde edilen veriler irdelendiğinde liderlik yönelimlerinin alt boyutlarının bireysel yenilikçilik yeteneklerine etkisi araştırılmış olup, insan kaynaklı liderlik yöneliminin, yapısal liderlik yöneliminin ve karizmatik liderlik yöneliminin bireysel yenilikçilik yetenekleri üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi olduğu tespit edilmiş ve politik liderlik yönelimlerinin ise bireysel yenilikçilik yetenekleri üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı sonucuna varılmıştır. Araştırmaya göre liderlik yönelimleri bireylerin potansiyelini ortaya çıkarmada etkin rol oynamakla birlikte, yenilikçiliğin teşvik edilmesi için doğru liderlik yöneliminin seçilmesi gerekmektedir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Yönetim, Yöneticilik ve İşgören (Çalışan)

Yönetim insanlığın varlığından beri var olduğu düşünülen ve aynı zamanda birçok araştırmacı için sanat olarak kabul edilen bir kavramdır. Yönetim, her ne kadar insanlık tarihi kadar eski olsa da bilim olarak yeni sayılabilecek geçmişe sahip bir olgudur (Algahtani, 2014: 73; Ardahan ve Konal, 2023: 141). Yönetim kavramı, birçok bilim insanı tarafından çok farklı disiplinlerde tanımlanmaya çalışılmıştır. Bu tanımlamalara göre yönetim kavramı belirlenen amaçların ulaşılması için elde bulunan olanakları en etkili kullanabilme olarak açıklanabilirken (Tomey, 2008: 41), yönetici ise bu işleri idare eden kişi olarak tanımlanabilir (Ardahan ve Konal, 2023: 141). Yönetimin bir sanat olduğu düşünüldüğünde en temel felsefesi başkalarına iş yaptırabilme

olarak kabul edilebilir. Yönetimin sanatsal bakış açısından bilimsel olarak ele alınışı çok eski olmamakla birlikte ilk olarak Taylor tarafından 20. Yüzyılın başlarından bilimsel yönetim ilkeleri belirlenmiştir (Benhabib vd., 2001: 42-45; Davig ve Leeper, 2007: 610; Kanas vd., 2012: 284-285). Sonraları ise aşamalı olarak birçok farklı fikirler ileri atılarak çok geniş perspektifte değerlendirilen yönetim kavramı 21. Yüzyılda çağdaş yönetim yaklaşımları adında ve çok farklı yönden incelenmiştir (Öztürk ve Demir, 2017: 120-122). Günümüzde aynı zamanda katılımcı yönetim anlayışı bu kavrama yeni boyutlar kazandırarak, klasik tanımlamaların dışına çıkmasına neden olmaktadır. Burada yapılan çağdaş yaklaşımlı tanımlamalar ile yönetimin ortaya çıkardığı yöneticilik ve liderlik tanımlarının birbiri ile karışması da olağan görülmektedir.

Yönetim, gerçekleşmesi arzu edilen faaliyetlerin yürütülmesini sağlamakla birlikte, yönetimde istenilen amaçların gerçekleşmesi için bir süreç gerekmektedir. Yönetimin ilkesel yaklaşımları bu süreci planlama, örgütleme, yöneltme, koordine etme ve denetleme olarak belirtmektedir (Can ve İbicioğlu, 2008: 255). Bu anlamda planlama, bugünden geleceğe ilişkin belirlenen kararların toplamı olarak belirtilirken (Koçel, 2018: 173); örgütleme, verilecek olan yetki ve sorumlulukların belirlenmesi; yöneltme, astları emir-kumanda etmek, örgütsel faaliyetleri yürütmek ve yön verme; koordine etme (eşgüdüm), örgütsel çalışmaları kolaylaştırmak ve başarı şansını arttırmak için bütün birimler arasında uyum sağlamak; denetleme, gerçekleşenler ile planlananlar arasında karşılaştırma ve sapmaları belirlemektir (Şimşek ve Çelik, 2015: 166-171).

Yöneticiler ise belirlenen yönetim süreçlerinin (fonksiyonlarının) eylemlerinde görev alarak amaçların ulaşılmasını sağlayan kişilerdir (Martensson, 2000: 205-207). Yönetici kelimesi terim anlamıyla dilimizde, idare, sevk, müdür, şef gibi anlamlarda kullanılmaktadır (Koçel, 2018: 93). Bu terimde meydana gelen anlam kargaşasının temelinde ise işletme sahiplerinin ya da girişimcilerin yönetici olarak sayılması düşünülmektedir. Modern örgütsel yapıların ortaya çıkması ile birlikte işletme sahibi ya da girişimci olmadan örgütsel faaliyetlerin yürütülmesinde görev alan yöneticiler bulunmaktadır. Bu durum girişimcilik, liderlik ve patronluk gibi kavramların yanı sıra meslek olarak kabul edilen yöneticilik kavramını ortaya çıkarmıştır (Perry ve Williams, 1994: 158-161; Davig ve Leeper, 2007: 612-614). Bu durumda yöneticiler aynı zamanda işgören olarak kabul edilebilmektedir.

Günümüzde iş dünyası, hızla değişen teknolojik, sosyal ve ekonomik koşullara ayak uydurmaya çalışırken, yöneticilerin yanı sıra işgörenler (çalışanlar), işletmelerin başarısında kritik bir rol oynamaktadır. İş gücü, yalnızca bir işletmenin en önemli varlığı değil, aynı zamanda rakiplerine karşı yenilikçi ve rekabet avantajı sağlama konusunda da merkezi bir kaynak olarak görülmektedir (Koçel, 2018: 173). Çalışanlar bir işletme sahibi olmasalar da aldıkları kararlar ile gerek işletme sahiplerine gerekse işletme hissedarlarına karşın sorumlulukları bulunmakta ve onların gelir kaybı ya da kazanımını sağlamaktadırlar. Yine çalışanların kişilik özellikleri, eğitimleri ve hayatlarına kattıkları anlamsal amaçları yaptıkları işlerdeki başarıları etkileyebilmektedir (Algahtani, 2014: 75). Çalışanlar, faaliyetlerin aksamalarını engellemek ve hayatlarının idamesini gerçekleştirebilmek için iş süreçlerinin sona ermemesi gerektiğini bilmekte ve bu anlamda çalışma eylemleri ile işletmelerin sona erme riskinin bulunması karşın çalışmalarında azami dikkat sergilemeleri gerekmektedir. Kurumsal görevlerini kazanılmış deneyimlerle yerine getiren çalışanlar iş süreçlerinde insan davranışları, para (mali), hukuk, mevzuat ve çalışma koşulları gibi beş temel konu ile ilgilenmektedir (Davig ve Leeper, 2007: 610; Erkul vd., 2022: 2). Bu konular ise çalışanlar açısından örgütsel amaçlara giden süreçleri ifade etmekte olup, çalışanların motivasyonu, iş yerindeki memnuniyetlerini ve performanslarını doğrudan etkileyebilmektedir. Ayrıca birçok araştırma çalışan motivasyonu sağlanmasında maaş, prim ve ikramiyeler gibi finansal teşvikler; eğitim fırsatları, terfi imkanları gibi kişisel gelişim programları; esnek çalışma saatleri, uzaktan çalışma imkanları, tatil politikaları gibi çalışanların yaşam kalitelerini artıracak faaliyetler; liderlik yaklaşımları ve yenilikçilik gibi örgütsel yapılar; açık ve etkili iletişimin yanı sıra çalışanların kendilerini değerli hissetmelerini ve fikirlerini paylaşmalarını sağlayacak ortamın oluşturulması gibi faaliyetlerin etkin rol oynadığını belirtmektedir (Ramlall, 2004: 54-58; Sökmen vd., 2013: 45-48; Moslem ve Çelik, 2016: 137-140; Watters, 2021: 4-8). Ayrıca çalışanların kendilerini yenilemeleri, hem bireyler hem de örgütler açısından kritik öneme sahip olmakla birlikte, eğitim ve geliştirme programları çalışanların yeni beceriler edinmelerine ve mevcut kompetanlarını artırmalarına yardımcı olmaktadır. Bu tarz çalışmalar, örgütlerin değişen pazar koşullarına adaptasyonunu kolaylaştırmakta ve içten kaynaklı olarak yenilikçi çözümler üretilmesine imkân tanımaktadır. Çalışanlar (işgörenler), modern iş dünyasının vazgeçilmez bir parçası olduğu düşünüldüğünde onların motivasyonu, gelişimi ve iş tatmini sağlamaları, çalıştıkları örgütlerin başarısını etkileyen önemli

aktörler olduğunu göstermektedir (Dangol, 2021: 14-16). Ayrıca, organizasyonlar, insan kaynaklarına yatırım yaparak ve iyi bir çalışma ortamı sunarak, çalışanlarının potansiyelini maksimize edebilirler.

2.2. Liderlik

Liderlik, bireylerin ve grupların hedeflerine ulaşmalarını sağlamak için yönlendirme, ilham verme ve destek olma yeteneğidir. İyi bir lider, sadece bir otorite figürü değil; aynı zamanda insanları motive eden, onlara rehberlik eden ve gerektiğinde onlarla birlikte hareket eden bir partner olarak kabul edilebilir (Hogan ve Kaiser, 2005: 171-173). Başka bir tanıma göre lider, başkalarını belirlenen hedeflere ulaştırmak için gereken çabanın gösterilmesine ikna eden kişidir (Çelik ve Sünbül, 2008: 50). Liderlik ile ilgili birçok araştırmacı tarafından yapılan tanımlar göz önüne alındığında bu kişiler ile ilgili ortak özellik başkalarına istekli olarak iş yapmalarını sağlayan bireyler olduğu söylenebilir (Gron, 2008: 145; Denis vd., 2012: 213-215). Liderlik, birçok özellik isteyen bir davranış olmakla birlikte bu özelliklerin yanı sıra temel olarak her liderde bulunması gereken birtakım unsurlar mevcuttur. Bu unsurlar şu şekilde belirtilebilir (Yetim, 1996: 91-92; Elmuti, 2005: 1019-1024).

- **Vizyon:** Gelecekte ulaşılacak istenen hedefleri belirlemek ve bu hedeflere ulaşmak için gereken stratejileri oluşturmaktır.
- **İletişim:** Liderler düşüncelerin açıkça ifade etmeli ve ekip üyeleriyle etkili geri bildirimde bulunabilmelidir.
- **Empati:** Başkalarının duygularını anlamalı ve onların bakış açılarını değerlendirme kabiliyeti sağlanmalıdır.
- **Karar Verme:** Liderlerin hızlı düşünme ve zor durumlarda karar verme yetenekleri önemlidir. İyi kararlar almak için analiz yapabilmeli ve riskleri değerlendirebilmelidirler.
- **Örnek Olma:** Liderler davranışlarıyla ekibine örnek olmalıdırlar. Kendi değerlerini eylemleriyle göstermeleri ve güvenilirliği artırmalıdırlar.
- **Sürekli Öğrenme:** İyi bir lider olmak için sürekli öğrenmeye açık olunmalı, yeni beceriler edinmek, farklı perspektiflerden bakmak ve mevcut bilgilerinizi güncellemek liderlik süreçlerinde önemlidir.
- **Geri Bildirim:** Geri bildirim almak, güçlü yönleri ve geliştirilmesi gereken alanları belirlemeye yardımcı olur. Ekip üyelerinden alınan geri bildirimler daha iyi bir lider olunmasına kolaylık sağlayabilir.
- **Zaman Yönetimi:** Önemli görevleri belirleyerek önceliklendirmek ve zamanı etkili kullanmak kritik öneme sahiptir.
- **İyi Bir Dinleyici Olmak:** Etkili iletişim sadece konuşmayı değil dinlemeyi de içerir. Takım üyelerinin görüşlerini dikkate almak onları değerli hissettirecek ve çalışanlarda iş tatminini artıracaktır.
- **Esnek Olmak:** Değişen koşullara uyum sağlamak önemlidir; esnek bir yaklaşım benimsemek farklı durumlarla başa çıkma yeteneği kazandırabilir.

Lider kişilerde bulunması gereken bu özelliklerin yanı sıra tartışa gelen diğer bir konu ise bu özelliklerin doğuştan mı geldiği ya da sonradan mı kazanıldığıdır? Bireylerin kişiliklerini kazanması her ne kadar anne ve babasından gelen genler ile endeksli olsa da çevresel faktörlerinde liderlik oluşumlarında önemli bir etken olduğu göz ardı edilmemelidir (Çetin ve Beceren, 2007: 112). Birçok parametre sonucu ortaya çıkan liderlik kavramı analiz edildiğinde, bu kavramın çok fazla tanımlanması ve açıklaması olmakla birlikte, liderlik üzerine farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. Bu yaklaşım daha çok klasik ve çağdaş yaklaşım olarak ana başlıklarda açıklanmaya çalışılsa da liderlik türleri oldukça fazla olduğu söylenebilir (Dulewicz ve Higs, 2005: 107-110). Çalışmada liderlik türü dört şekilde incelenecek olup, bu türler; politik liderlik, karizmatik liderlik, insan kaynaklı liderlik, yapısal liderlik şeklindedir (Dursun vd., 2019: 338):

Politik Liderlik: Bu tür liderler, bir toplumun veya devletin yönlendirilmesi, yönetilmesi ve geleceğe taşınmasında kritik bir rol oynamaktadır. Liderler, sadece siyasi kararlar almakla kalmaz; aynı zamanda vizyon geliştirme, toplumsal değişim yaratma ve halkın güvenini kazanma görevlerini de üstlenirler. Politik liderlik, bireylerin ya da grupların toplumsal hedeflere ulaşmak amacıyla diğer bireyleri ya da grupları etkileme yeteneği olarak tanımlanabilir (Garfield vd., 2019: 65-69). Bu etki genellikle demokratik süreçler içinde gerçekleşse de otoriter rejimlerde bu durum daha farklı şekillerde ortaya çıkabilmektedir. Politik liderler, toplumun çeşitli kesimlerini temsil ederken aynı zamanda karar alma süreçlerinde belirleyici roller üstlenir. Etik ilkeler üzerine inşa edilen bir liderlik anlayışına sahip olan politik liderler uzun vadeli başarı için

gerekli olanın toplumların kabul göreceği değerler üzerinden hareket etmektedir (Goldsmith ve Larsen, 2014: 123-124).

Karizmatik Liderlik: Karizmatik liderlik, liderin kişisel çekiciliği ve etkileyciliği ile takipçilerini motive etme gücünü ifade eden bir liderlik tarzıdır. Bu tür liderler, güçlü bir vizyona sahip olurlar ve insanları bu vizyona inandırma yetenekleri sayesinde büyük kitleleri etkileri altına alabilirler. Karizmatik liderliğin hem olumlu hem de olumsuz sonuçları olabilir; bu nedenle, bu kavramı derinlemesine incelemek önemlidir (Fuller vd., 1996: 273-275). Karizmatik liderlik, sosyal psikolojide ve yönetim alanında sıkça ele alınan bir konu olmakla birlikte, Max Weber'in (1947) tanımına göre karizmatik lider; bir lidere sahip olduğu olağanüstü nitelikler nedeniyle sadece takipçileri tarafından değil, aynı zamanda toplumun genelinde de tanınan özel bir güç kullanımı olarak ifade etmektedir (Nisbett ve Walmsley, 2016: 3-5). Bu tür liderler güçlü iletişim becerileri, vizyoner olma, empati kurma, kendine güven, ilham verme gibi özelliklere sahip olmakla birlikte, genellikle aşırı güvenilirlikleri ve yenilikçi düşünceleri ile dikkat çekmektedir.

İnsan Kaynaklı Liderlik: Modern iş dünyasında, insan kaynaklı liderlik kavramı giderek daha fazla önem kazanmaktadır. Geleneksel liderlik anlayışından farklı olarak, insan kaynaklı liderlik; bireylerin yeteneklerini irdelemeye, motivasyonlarını artırmaya potansiyellerini en üst düzeye çıkarmaya odaklanmaktadır (Dursun vd., 2019: 338). Bu kavram, organizasyon içinde insanların gelişimini önceleyen bir yaklaşım olarak tanımlanabilir. Bu yaklaşımda liderler, çalışanların güçlü yönlerini keşfeder ve bu doğrultuda kişisel ve profesyonel gelişimlerine katkıda bulunurlar. İnsan Kaynaklı Liderler, insan kaynakları yönetimi ile stratejik bir bağlantı kurarak çalışan memnuniyetini ve örgütsel bağlılığı artırmayı hedeflemektedir. Bu tarz liderlik insanların sadece iş gücü olarak değil; aynı zamanda yenilikçi düşünceye sahip bireyler olarak görülmesini sağlamaktadır (Preuss ve Sosa, 2023: 44-45). İyi bir insan kaynağı yönetimiyle desteklenen etkili bir liderin gerçekleştirebileceği dönüşüm ise hem çalışan memnuniyetini hem de organizasyonel verimliliği arttırabilmektedir.

Yapısal Liderlik: Bu liderlik biçimi, organizasyonel yapı ile bireylerin etkileşimi arasındaki denge kurma üzerine odaklanmaktadır. Yapısal liderler, stratejik düşünme yetenekleriyle birlikte süreçlerin verimliliğini arttırmakta ve ekip üyeleri arasında açık bir iletişim kurma becerisine sahip olmaktadır (Sechrest, 2020: 27-30). Yapısal liderlik, bir organizasyonun yapı taşlarını belirleme ve bu yapıyı optimize etme sürecidir. Bu bağlamda yapısal liderler; hiyerarşik düzeni oluşturmakla kalmaz, aynı zamanda düzenin etkinliği üzerinde durmakla birlikte, birey rollerini netleştirerek ve süreçleri organize ederek işin akışını kolaylaştırmaktadırlar (Tanrıöğen vd., 2014: 349-350). Yapısal liderlik anlayışı, organizasyonların sadece iç dinamiklerini değil dış çevre ile olan ilişkilerini de güçlendiren önemli bir unsurdur. Bu yaklaşımın benimsenmesi ile birlikte örgütler hem iç verimliliklerinde hem de pazar rekabetinde güçlü olabilmektedirler.

Liderlik, yalnızca pozisyonla değil; aynı zamanda bireylerin davranışlarıyla şekillenen dinamik bir süreçtir. Etkili liderler güçlü vizyonlarıyla ekiplerini yönlendirmekte, empati kurarak güven inşa etmekte ve demokratik yaklaşımlar sergileyerek tüm takımın katılımını teşvik edebilmektedirler (Hogan ve Kaiser, 2005: 171-173; Denis vd., 2012: 213-215). Herkesin içinde bir lider potansiyeli bulunmakla birlikte; önemli olan bu potansiyeli açığa çıkarabilmek için gerekli adımları atabilmek ya da bu adımların atılmasını olanak sağlayabilmektir. Bu bağlamda, hayat boyu süren öğrenme süreci içinde kalmalı ve deneyimlerden ders alarak bireysel ya da örgütsel gelişime devam edilmelidir.

2.3. Bireysel Yenilikçilik Yeteneği

Bireysel yenilikçilik, bireylerin yeni fikirler geliştirme, mevcut süreçleri iyileştirme ve yenilikçi çözümler üretme yeteneklerini ifade etmektedir (Hero vd., 2017: 105; Patır ve Karahan, 2019: 43). Günümüzün hızla değişen rekabet anlayışlarında ve iş ortamlarında bireysel yenilikçilik, organizasyonların rekabet avantajı elde etmesi için kritik bir faktör olmakla birlikte, en önemli örgüt kaynaklarından biri olan insan kaynağını etkin kullanma olanağı sağlamaktadır (Bodur, 2018: 140). Bireysel yenilikçilik kavramı; yeni bir şeyler meydana getirmek ve girişimcilik kavramlarıyla yakından ilişkili olup bireyin kendi fikriyatını ortaya koyma becerisi olarak tanımlanabilir (Büyükmüş vd., 2017: 222). Bireylerin çevrelerinden aldıkları bilgileri süzerek yeni fikirler oluşturmaları veya var olan fikirleri değiştirerek daha iyi hale getirmesi bu kavramın merkezinde yer almaktadır. Yenilikçiliğin temel unsurları arasında ise hayal kurmak (yenilerin düşünülmesi), uygulama (bu fikirlerin hayata geçirilmesi) ve risk alma isteği yer almakla birlikte, bu yeteneğe sahip bireyler sadece soyut düşünmekle kalmaz; aynı zamanda düşüncelerini somut ürünlere veya hizmetlere dönüştürme çabasına

girebilmektedir (Patır ve Karahan, 2019: 43-45). Bireysel yenilikçilik özelliği, örgütlerde önemli bir yer tutmakla birlikte, bu önemler şu şekilde sıralanabilir (Scott, ve Bruce, 1994: 582-590; Büyükmeşe vd., 2017: 222-225; Gürkan ve Demiralay, 2017: 67):

- **Rekabet Avantajı:** Bireylerin yenilikçi yaklaşımları sayesinde organizasyonlar pazar koşullarına daha hızlı adapte olabilir, rekabetçi bir konum elde edebilir.
- **Sürekliliği Sağlama:** Yenilikçi düşünen çalışanlar; ürün geliştirmeden müşteri deneyimine kadar birçok süreçte sürekli iyileştirme sağlamaktadır.
- **Bağımsızlık:** Bireylerin kendi projelerini yönetebilme yetenekleri sayesinde girişimci ruhları desteklenir; bu da birçok sektörde bağımsız iş modellerinin gelişmesine zemin hazırlar.
- **Çalışan Bağlılığı:** Çalışanların fikirlerinin değerlendirildiği bir ortamda çalışmalarını motivasyonlarını artırır; böylece bağlılıkları artar.
- **Toplumsal Gelişim:** Bir toplumun her kesiminde bireysel yenilikçiliğin desteklenmesi toplumsal refahın artmasına katkıda bulunur ve sosyal sorunlara çözüm bulma çabalarını güçlendirir.

Bireysel yenilikçilik yeteneğinin bireysel, örgütsel ve toplumsal birçok önemli yönü olduğu gibi bireysel yenilikçilik yeteneklerini etkileyen bir takım faktörler de söz konusudur. Çalışmalar bu faktörleri özetle şu şekilde belirtmektedir (Park ve Kim, 2010: 292-295; Burmaoğlu ve Şeşen: 2011: 3-6; Klein ve Bhagat, 2016: 102-105; Patır ve Karahan, 2019: 43):

- **Eğitim Seviyesi:** Eğitim düzeyi yüksek olan bireylerde yenilik yapma potansiyeli genellikle daha fazladır çünkü eğitim süreçlerinde çeşitli düşünce yapılarına maruz kalmışlardır (Klein ve Bhagat, 2016: 102-105).
- **Çevresel Faktörler:** Destekleyici çalışma ortamları (özgürlük sağlayıcı politikalar, destekleyici yöneticiler) bireyin yaratıcı düşünmesini teşvik ederken baskıcı kültürde çalışanlarda kaygılara yol açabilir.
- **Kişisel Özellikler:**
 - *Açıklık:* Yeni fikirlere açık kişiler genellikle yenilik yapmaya daha yatkındırlar.
 - *Risk Alma İsteği:* Risk almaktan korkmayan kişiler yeni fırsatlar keşfetmeye daha istekli olurlar.
 - *Motivasyon:* İçsel motivasyonu yüksek olan bireyler başarıya ulaşmak için gereken çabayı gösterirken dışsal motivasyon kaynaklarına bağımlı olmayan kişilerdir.
- **Deneyimler:** Farklı deneyimler yaşamak (seyahat etmek veya farklı sektörlerde çalışmak gibi) kişilerin bakış açılarını genişleterek yenilikçi çözümler bulmalarını kolaylaştırır.

Örgütlerin bu aşamada çalışanlarda bireysel yenilikçilik yeteneklerini geliştirmeleri için çeşitli eğitim programları, mentorluk uygulamaları, inovatif kültür oluşturma, teknolojik kullanımlara olanak sağlama, zamanı doğru yönetme gibi programlar hazırlayarak çalışmalar yapması gerekmektedir (Scott, ve Bruce, 1994: 582-590; Gürkan ve Demiralay, 2017: 67). Bireysel yenilikçilik hem kişisel hem örgütsel hem de toplumsal anlamda büyük öneme sahip olmakla birlikte, örgütlerin yakın gelecekte çalışanlarda ve yönetsel aşamalarda en çok istedikleri konuların başında geleceği de düşünülmektedir (Büyükmeşe vd., 2017: 222-225). Gerek örgütlerde gerekse toplumsal yapılarda yenilikçilik yeteneklerini destekleyen politikaların benimsenmesi ile birlikte bireysel ve toplumsal sürdürülebilir bir inovatif yapı meydana getirilebilir.

3. YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın modeli ve hipotezleri, araştırmanın evren ve örnekleme ve veri toplama araçları ile ilgili bilgilere yer verilmiştir. Bu araştırma için Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından 2024-862 sayılı ve 27.09.2024 tarihli Etik Kurul onayı alınmıştır.

3.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Liderlik, başkalarını amaç birliği etrafında toplayabilmek şeklinde tanımlanırken, liderliğin doğuştan mı? Yoksa sonradan mı? Kazanılan bir özellik olduğu hala tartışılmaktadır. Ancak doğuştan gelen özellikler çevresel şartlara göre bireyleri lider durumuna getirebilmektedir (Baker, 2022: 30-32). Aynı zamanda

bireylerde bireysel yenilikçilik yapma yetenekleri örgütsel etkinliğin artırımında önemli rol oynamaktadır (Hero vd., 2017: 105-107). Bu amaçla çalışmada çalışanların liderlik yönelimlerinin belirlenerek yine çalışanların yenilikçi yeteneklerine bu yönelimlerin etkileri araştırılmaktadır. Yapılan literatür taramasında çalışanlarda liderlik yönelimlerinin, bireysel yenilikçilik yeteneklerine etkisi kavramları arasındaki ilişkileri araştıran önceden yapılmış herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu sebeple, kavramlar arasındaki ilişkinin incelenmesi ve sonuçların ortaya konulması gelecek çalışmalara katkı sağlaması açısından oldukça önem arz etmektedir.

Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiden hareketle liderlik yönelimlerinin bireysel yenilikçilik yeteneklerine etkisini test etmeye yönelik araştırmanın hipotezleri geliştirilmiş olup, oluşturulan hipotezler aşağıda yer verilmiştir:

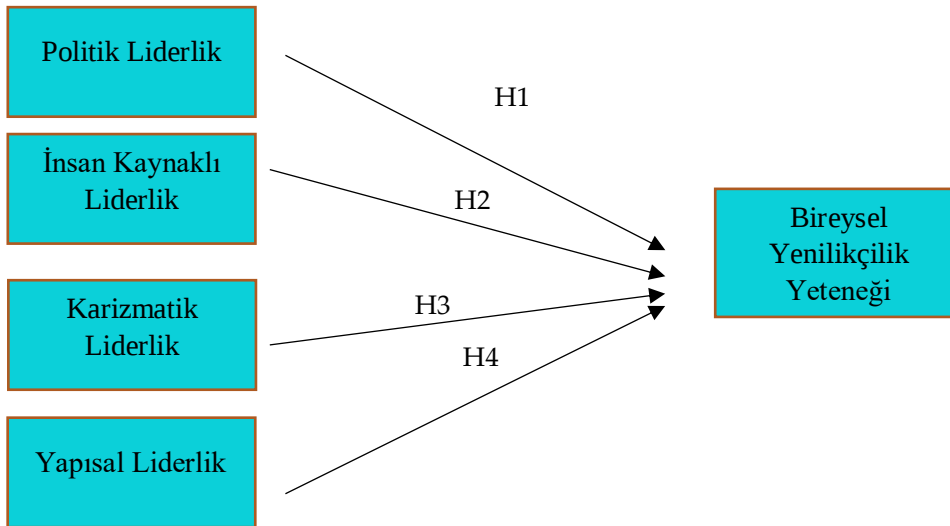
H₁: Politik liderlik yöneliminin bireysel yenilikçilik yetenekleri üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H₂: İnsan kaynaklı liderlik yöneliminin bireysel yenilikçilik yetenekleri üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H₃: Karizmatik liderlik yöneliminin bireysel yenilikçilik yetenekleri üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H₄: Yapısal liderlik yöneliminin bireysel yenilikçilik yetenekleri üzerinde anlamlı etkisi vardır.

Hipotezler doğrultusunda araştırma modeli oluşturulmuş olup, model Şekil 1’de sunulmuştur.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırma, Samsun ilinde faaliyet gösteren tüm tekstil işletmeleri çalışanlarını kapsamına rağmen, zaman yetersizliği, ekonomiklik ve ulaşılabilirlik yönünden zorluklar sebebi ile Samsun Ticaret ve Sanayi Odasının veri tabanına kayıtlı çalışan sayısı bakımından en büyük beş (5) büyük işletmeden biri olan bir tekstil firması çalışanları ile sınırlı tutulmuştur. İşletmede tüm kademelerde çalışan sayısı 434 olmakla birlikte, Araştırma evreninden %95 güven düzeyinde ve %5 güven aralığı dikkate alınarak, *Sample Size Calculator Programı*’nda yapılan hesaplama sonucunda örneklem büyüklüğü minimum 205 kişi olarak belirlenmiştir. Ankete dönüş sayısı 272 gönüllü katılımcı olmakla birlikte, kullanılabilecek anket sayısı ise 217 olarak belirlenmiştir. Buna göre belirtilen işletmede hesaplanan örnek sayısının üzerinde katılımcıdan geri dönüş sağlanmış olduğu tespit edilmiştir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplamak için sosyal bilimlerde çokça kullanılan yöntemlerden biri olan anket yöntemi tercih edilmiştir. Hazırlanan anket formu 3 bölümden oluşmakla birlikte, anketin birinci bölümünde cinsiyet, yaş, öğrenim düzeyi, kurumdaki çalışma süresi ve kurumdaki pozisyon olmak üzere demografik özelliklerin belirlenmesine yönelik (5) sorudan oluşan ifadeler bulunmaktadır.

Anket formunun ikinci bölümünde, Dursun vd., (2019) tarafından geliştirilen “Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği”; yapısal liderlik (1,4,5,7), politik liderlik (3,6,9,10,11), karizmatik liderlik (13,15,16,18,19)

ve insan kaynaklı liderlik (2,8,12,14,17) olmak üzere toplam 4 alt boyut ve 19 madde içermektedir (Dursun vd., 2019: 343).

Anketin üçüncü ve son bölümünde ise Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (Innovativeness Scale) (BYÖ); 1977 yılında Hurt, Joseph ve Cook tarafından geliştirilmiştir. Bireylerin genel olarak sahip oldukları yenilikçilik düzeylerini ve ait oldukları yenilikçilik kategorisini belirlemek için oluşturulmuş bir ölçek olmakla birlikte, orijinal ölçeğin, ölçek maddelerinin faktör yükü 0,54 ile 0,72 arasında değişmektedir. İç tutarlık katsayısı 0,89, yarıya bölme eşdeğerlik katsayısı 0,92 olarak bulunmuştur (Hurt vd., 1977: 58-65). Ölçeğin Türkçe güvenilirlik ve geçerlik uyarlaması Kılıçer ve Odabaşı tarafından gerçekleştirilmiştir. Güvenirlik ve geçerliği yapılan ölçeğin açımlayıcı faktör analizinde Kaiser-Meyer Oklin (KMO) değeri 0,83, faktör analizinde dört faktörün ölçeğe ilişkin açıkladığı varyans % 52,52’dir. Ölçekte yer alan maddelerin madde toplam korelasyon değerleri 0,27 ile 0,51 arasında değişmektedir. Cronbach Alpha korelasyon katsayısı 0,82, test-tekrar test güvenirliliğinin 0,87 olduğu saptanmıştır. Bu doğrultuda Bireysel Yenilikçilik Ölçeği’nin (BYÖ) yenilikçilik düzeylerinin ve yenilikçilik kategorilerinin belirlenmesinde kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu tespit edilmiştir. 20 maddeden oluşan ölçek, 1=kesinlikle katılmıyorum ile 5=kesinlikle katılıyorum aralığında olmak üzere beşli likert şeklinde düzenlenmiştir. Ölçeğin “değişime direnç (4, 6, 7, 10, 13, 15, 17 ve 20), fikir önderliği (1, 8, 9, 11 ve 12), deneyime açıklık (2, 3, 5, 14 ve 18) risk alma (16 ve 19)” olmak üzere 4 alt boyutu bulunmaktadır (Kılıçer ve Odabaşı, 2010: 157-161)

3.4. Verilerin Analizi

Bu çalışmada verilerin analizinde lisanslı SPSS 21.0 ve AMOS 22.0 istatistik yazılımlarından yararlanılmıştır. Ölçeklerin geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları kapsamında doğrulayıcı faktör analizi (DFA), madde toplam korelasyonu, Cronbach Alpha yöntemleri kullanılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi, gizil değişkenler ile ilgili kuramların test edilmesine dayanan ve ileri düzey araştırmalarda kullanılan oldukça gelişmiş bir tekniktir. Daha önceden tanımlanmış ve sınırlandırılmış bir yapının, bir model olarak doğrulanıp doğrulanmadığının test edildiği bir analiz olmakla birlikte, doğrulayıcı faktör analizi yapısal eşitlik modellerinden biri olup yapısal eşitlik modellerinde öncelikle model uyumunun sağlanması gerekir. Model uyumunun değerlendirilmesinde yaygın olarak “Ki-kare istatistiğinin serbestlik derecesine oranı” (X^2/sd), “bireysel parametre tahminlerinin istatistiksel anlamlılığı” (t değeri), “kalıntılara dayanan uyum indeksleri” (SRMR, GFI), “bağımsız modele dayanan uyum indeksleri” (NNFI, CFI) ve “yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA)” olarak sınıflandırılan uyum indeksleri kullanılmaktadır (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010: 35-39).

Güvenirlik analizi kapsamında kullanılan Cronbach Alpha tekniği test puanları arasındaki tutarlığı incelemek amacıyla kullanılmakta ve Cronbach Alpha iç tutarlığı göstermekte olup, genellikle 0,70’in üzerinde olması beklenilmektedir. Diğer bir güvenilirlik analizi yöntemi olan madde toplam korelasyonu ise test maddelerinden alınan puanlar ile testin toplam puanı arasındaki ilişkiyi açıklamak amacıyla kullanılmaktadır. Genel olarak madde-toplam korelasyonu 0,30 ve daha yüksek olan maddelerin bireyleri iyi derecede ayırt ettiği, 0,20 ve daha yüksek madde toplam korelasyonunun kabul edilebilir olduğu söylenebilir (Büyüköztürk, 2011: 47-52).

Katılımcıların demografik değişkenlerine göre dağılımı frekans ve yüzde tablosunda gösterilmiş olup, geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları sonrasında ölçek ve alt boyut puanları ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerlerinden oluşan betimsel istatistik tablosunda gösterilmiştir. Ölçek puanlarının normallik sınavında çarpıklık katsayısı (skewness) ve basıklık (kurtosis) katsayıları dikkate alınmıştır. Sürekli bir değişkenden elde edilen puanların normal dağılım özelliğinde kullanılan çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) katsayılarının ± 1 sınırları içinde kalması puanların normal dağılımdan önemli bir sapma göstermediği şeklinde yorumlanabilir. Normal dağılım göstermeyen puanların uygun dönüşümleri (karekök, logaritmik, ters dönüşüm) yapılarak parametrik testler kullanılabilmektedir (Büyüköztürk, 2011: 52-54). Puanların uygun dönüşümleri yapılarak ölçek ve alt boyut puanlarının cinsiyet ve pozisyon değişkenlerine göre karşılaştırmasında bağımsız iki örneklem t testinden; yaş grupları, öğrenim durumu, kurumdaki süre değişkenlerine göre karşılaştırılmasında ANOVA testinden yararlanılmıştır. ANOVA testinde anlamlı farklılık görüldüğünde öncelikle Levene testi ile varyansların homojenliği kontrol edilmiş olup varyanslar homojen olduğunda farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla LSD post hoc testinden; varyansların homojen olmadığından Games-Howell post hoc testinden yararlanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişki analizinde Pearson korelasyon analizinden; liderlik yönelimlerinin bireysel yenilikçilik üzerindeki

etkisini belirlemek amacıyla yapısal eşitlik modeli kapsamında yol analizinden yararlanılmıştır. Analizlerde güven aralığı %95 ($p < 0,05$) olarak belirlenmiştir.

4. Araştırma Bulguları

Çalışmanın bu bölümünde analizler sonucu elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

4.1. Demografik Bulgular

Tablo 1’de katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılımlarına yer verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Demografik değişken	Gruplar	n	%
Cinsiyet	Erkek	160	73,7
	Kadın	57	26,3
Yaş	18-24 yaş	41	18,9
	26-35 yaş	53	24,4
	36-45 yaş	96	44,2
	46 yaş ve üstü	27	12,4
Öğrenim durumu	İlköğretim	24	11,1
	Lise	107	49,3
	Ön lisans	41	18,9
	Lisans	35	16,1
	Lisansüstü	10	4,6
Kurumdaki çalışma süresi	1 yıldan az	39	18,0
	1-5 yıl	44	20,3
	6-10 yıl	58	26,7
	11-15 yıl	49	22,6
	16 yıl ve üstü	27	12,4
Pozisyon	Yönetici	42	19,4
	Yönetici olmayan çalışan	175	80,6

Araştırmaya katılan 217 tekstil sektörü çalışanının %73,7’si erkek, %26,3’ü kadındır. Katılımcıların %18,9’u 18-25 yaş, %24,4’ü 26-35 yaş, %44,2’si 36-45 yaş, %12,4’ü 46 yaş ve üstü yaş grubundadır. Katılımcıların %11,1’i ilköğretim, %49,3’ü lise, %18,9’u ön lisans, %16,1’i lisans, %4,6’sı lisansüstü düzeyde öğrenim görmüştür. Katılımcıların %18’inin kurumdaki çalışma süresi 1 yıldan az, %20,3’ünün 1-5 yıl, %26,7’sinin 6-10 yıl, %22,6’sının 11-15 yıl, %12,4’ünün kurumdaki çalışma süresi 16 yıl ve üstüdür. Katılımcıların %19,4’ü yönetici, %80,6’sı yönetici olmayan çalışan pozisyonundadır.

4.2. Geçerlilik ve Güvenirlilik Bulguları

4.2.1. Çok Boyutlu Liderlik Yönelimleri Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlilik Bulguları

Çok Boyutlu Liderlik Yönelimleri Ölçeği için gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uyum indeksleri Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2. Çok Boyutlu Liderlik Yönelimleri Ölçeği DFA Model Uyum İndeksleri

Model Uyum İndeksi	Ref. ¹	19 madde 4 Boyut	17 madde 4 Boyut
X ² /sd	< 5	1,582	1,356
SRMR	≤0,08	0,059	0,049
GFI	≥0,90	0,898	0,920
NNFI	≥0,90	0,913	0,954
CFI	≥0,90	0,926	0,962
RMSEA	≤0,10	0,052	0,041
Faktör yükü	>0,40	0,34 / 0,77	0,54 / 0,76
Faktörler arası korelasyon	<0,95	0,58 / 0,73	0,58 / 0,70
Kovaryans bağlantı sayısı		-	-

¹: Çokluk, Şekercioğlu ve Büyükoztürk, 2010; *Kovaryans bağlantısı kuruldu.

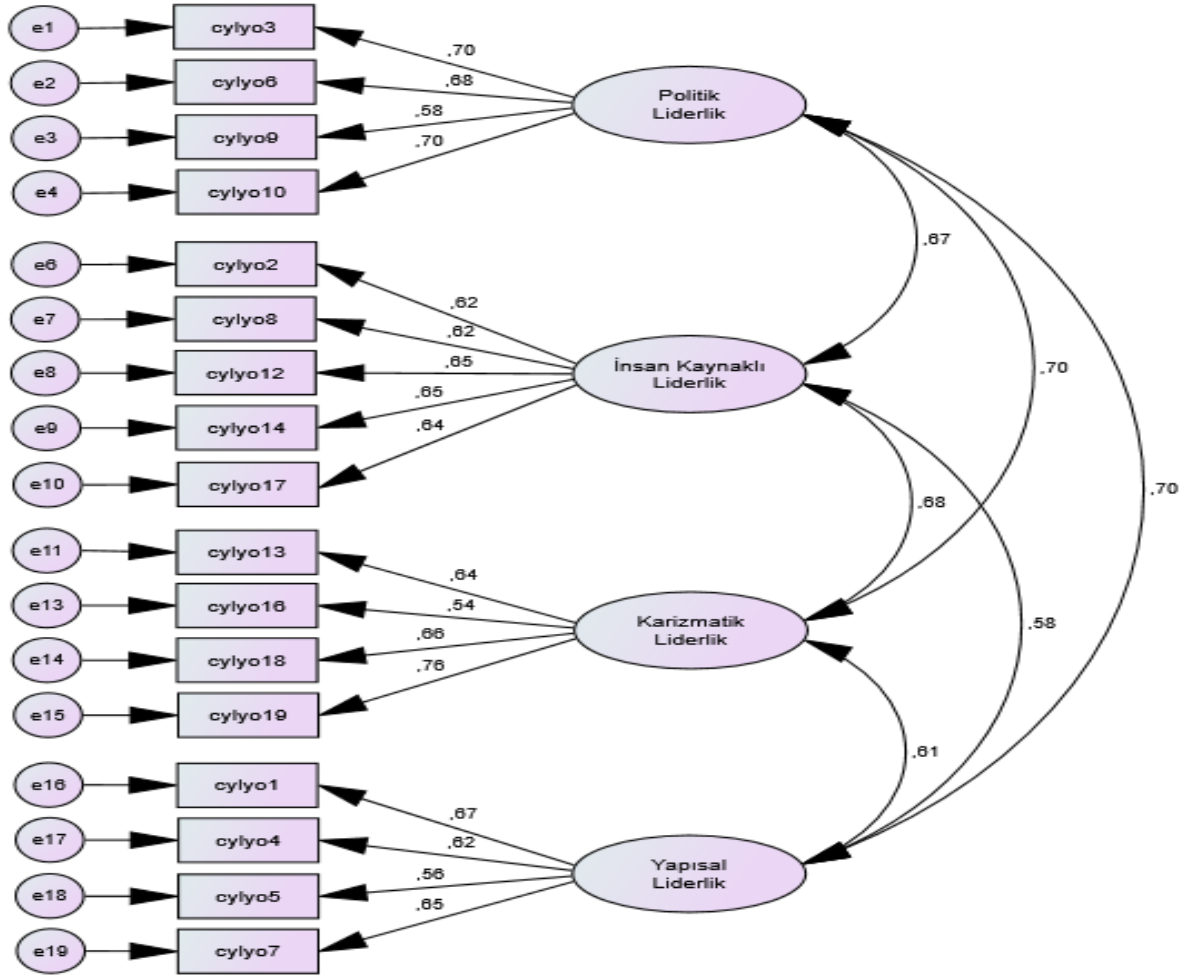
Çok Boyutlu Liderlik Yönelimleri Ölçeği DFA ilk aşamasında model uyum indekslerinin genel olarak iyi düzeylerde olduğu ancak iki maddenin faktör yükünün yeterli düzeyde olmadığı ($\lambda < 0,40$) tespit edildiğinden söz konusu iki madde ölçekten çıkarılarak tekrarlanan DFA ikinci aşamasında, herhangi bir modifikasyona gerek kalmadan uyum indekslerinin uygun düzeylerde, madde faktör yüklerinin yüksek düzeylerde olduğu ve boyutlar arasındaki korelasyon katsayılarının çok yüksek olmadığı tespit edilmiştir. Çok Boyutlu Liderlik Yönelimleri Ölçeği DFA faktör yükleri, faktör yüklerine ait t değerleri ve güvenilirlik analizi kapsamında elde edilen madde toplam korelasyonu ve Cronbach Alpha katsayıları Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3. Çok Boyutlu Liderlik Yönelimleri Ölçeği DFA ve Güvenirlik Analizi Bulguları

Madde ve Boyut	B	SE	β	t	r^*	α (0,879)
Politik Liderlik						0,761
M3	1,000		0,70		0,593	
M6	1,083	0,128	0,68	8,45**	0,572	
M9	1,000	0,135	0,58	7,42**	0,457	
M10	1,141	0,131	0,70	8,73**	0,569	
İnsan Kaynaklı Liderlik						0,771
M2	1,000		0,62		0,482	
M8	1,008	0,142	0,62	7,11**	0,486	
M12	1,076	0,145	0,65	7,40**	0,561	
M14	1,131	0,154	0,65	7,34**	0,498	
M17	1,080	0,149	0,64	7,27**	0,538	
Karizmatik Liderlik						0,743
M13	1,000		0,64		0,571	
M16	0,874	0,133	0,54	6,57**	0,427	
M18	1,053	0,136	0,66	7,72**	0,514	
M19	1,160	0,138	0,76	8,40**	0,582	
Yapısal Liderlik						0,716
M1	1,000		0,67		0,477	
M4	1,012	0,143	0,62	7,09**	0,456	
M5	0,973	0,149	0,56	6,55**	0,384	
M7	1,095	0,148	0,65	7,38**	0,548	

** $p < 0,01$; r: Madde toplam korelasyonu; α : Cronbach Alpha

Çok Boyutlu Liderlik Yönelimleri Ölçeği DFA bulgularına göre ölçekte kalan 17 maddenin faktör yüklerinin 0,58 ile 0,76 aralığında ve t değerlerinin anlamlı olduğu ($p < 0,01$) görülmektedir (Tablo 3, Şekil 1). Çok Boyutlu Liderlik Yönelimleri Ölçeği Cronbach Alpha katsayısı 0,88; alt boyutların Cronbach Alpha katsayıları 0,76 / 0,77 / 0,74 / 0,72 ve madde-toplam korelasyonlarının 0,30'dan yüksek olduğu (0,38 ile 0,59 aralığında) tespit edilmiştir. Geçerlik ve güvenilirlik analizi bulgularına göre Çok Boyutlu Liderlik Yönelimleri Ölçeğinin 17 madde ve 4 boyutlu yapısı ile güvenilir ve geçerli bir ölçek olduğu tespit edilmiştir.



Şekil 2. Çok Boyutlu Liderlik Yönelimleri Ölçeği DFA diyagramı

4.2.2. Bireysel Yenilikçilik Yetenekleri Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Bulguları

Bireysel Yenilikçilik Yetenekleri Ölçeği için gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uyum indeksleri Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4. Bireysel Yenilikçilik Yetenekleri Ölçeği DFA Model Uyum İndeksleri

Model Uyum İndeksi	Ref. ¹	20 madde 4 Boyut	18 madde 4 Boyut
X ² /sd	< 5	2,134	1,720
SRMR	≤0,08	0,065	0,055
GFI	≥0,90	0,864	0,900
NNFI	≥0,90	0,822	0,904
CFI	≥0,90	0,847	0,921
RMSEA	≤0,10	0,072	0,058
Faktör yükü	>0,40	0,34 / 0,72	0,43 / 0,74
Faktörler arası korelasyon	<0,95	0,32 / 0,65	0,32 / 0,68
Kovaryans bağlantı sayısı		-	3

¹: Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010; *Kovaryans bağlantısı kuruldu.

Bireysel Yenilikçilik Yetenekleri Ölçeği DFA ilk aşamasında model uyum indekslerinin genel olarak iyi düzeylerde olduğu ancak iki maddenin faktör yükünün yeterli düzeyde olmadığı ($\lambda < 0,40$) tespit edildiğinden söz konusu iki madde ölçekten çıkarılarak tekrarlanan DFA ikinci aşamasında, üç madde çifti arasında kovaryans bağlantısı kurularak (m6-m7, m8-m9, m2-m3) uyum indekslerinin uygun düzeylerde, madde faktör yüklerinin yüksek düzeylerde olduğu ve boyutlar arasındaki korelasyon katsayılarının çok yüksek

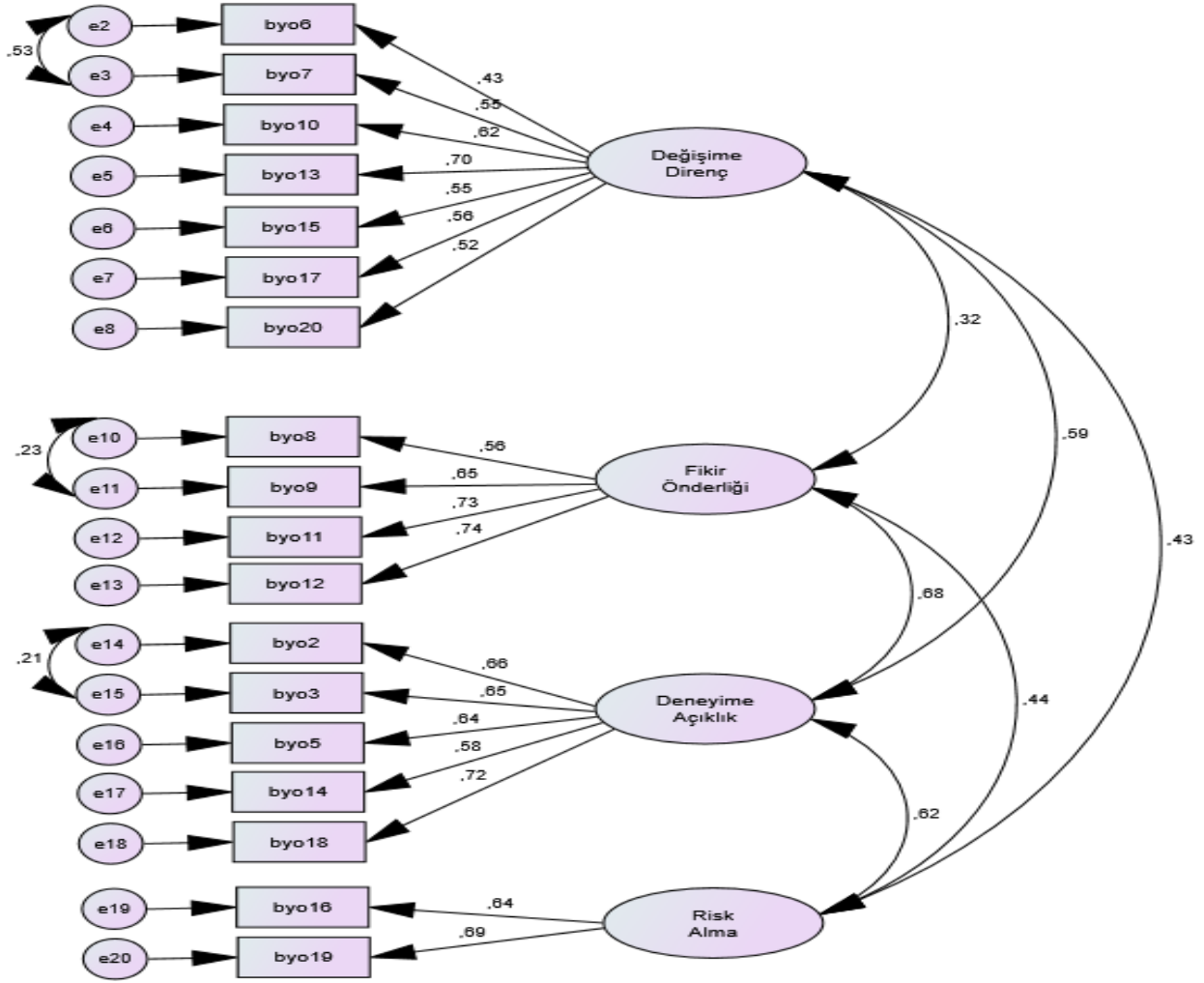
olmadığı tespit edilmiştir. Bireysel Yenilikçilik Yetenekleri Ölçeği DFA faktör yükleri, faktör yüklerine ait t değerleri ve güvenirlik analizi kapsamında elde edilen madde toplam korelasyonu ve Cronbach Alpha katsayıları Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5. Bireysel Yenilikçilik Yetenekleri Ölçeği DFA ve Güvenirlik Analizi Bulguları

Madde ve Boyut	B	SE	β	t	r^*	α (0,851)
Değişime Direnç						0,779
M6	1,000		0,43		0,386	
M7	1,287	0,185	0,55	6,96**	0,515	
M10	1,556	0,304	0,62	5,11**	0,452	
M13	1,740	0,327	0,70	5,32**	0,566	
M15	1,274	0,261	0,55	4,88**	0,381	
M17	1,357	0,277	0,56	4,91**	0,402	
M20	1,271	0,268	0,52	4,74**	0,352	
Fikir Önderliği						0,781
M8	1,000		0,56		0,345	
M9	1,232	0,162	0,65	7,63**	0,428	
M11	1,416	0,205	0,73	6,92**	0,456	
M12	1,576	0,227	0,74	6,96**	0,480	
Deneyime Açıklık						0,789
M2	1,000		0,66		0,518	
M3	1,055	0,119	0,65	8,87**	0,527	
M5	1,070	0,140	0,64	7,63**	0,518	
M14	1,002	0,142	0,58	7,06**	0,504	
M18	1,316	0,157	0,72	8,36**	0,583	
Risk Alma						0,613
M16	1,000		0,64		0,376	
M19	1,197	0,225	0,69	5,33**	0,397	

**p<0,01; r: Madde toplam korelasyonu; α : Cronbach Alpha

Bireysel Yenilikçilik Yetenekleri Ölçeği DFA bulgularına göre ölçekte kalan 18 maddenin faktör yüklerinin 0,43 ile 0,74 aralığında ve t değerlerinin anlamlı olduğu ($p<0,01$) görülmektedir (Tablo 5, Şekil 2). Bireysel Yenilikçilik Yetenekleri Ölçeği Cronbach Alpha katsayısı 0,85; alt boyutların Cronbach Alpha katsayıları 0,78 / 0,78 / 0,79 / 0,61 ve madde-toplam korelasyonlarının 0,30'dan yüksek olduğu (0,34 ile 0,57 aralığında) tespit edilmiştir. Geçerlik ve güvenirlik analizi bulgularına göre Bireysel Yenilikçilik Yetenekleri Ölçeğinin 18 madde ve 4 boyutlu yapısı ile güvenilir ve geçerli bir ölçek olduğu tespit edilmiştir.



Şekil 3. Bireysel Yenilikçilik Yetenekleri Ölçeği DFA diyagramı

4.3. Betimsel Bulgular

Tablo 6’da ölçek puanlarına ait betimsel istatistiksel bilgilerine yer verilmiştir.

Tablo 6. Ölçek Puanlarına Ait Betimsel İstatistikler

Ölçek ve Alt Boyut	N	Min.	Maks.	$\bar{X}$	SS	Ç.	B.
Politik Liderlik	217	1,00	5,00	4,09	0,63	-0,20	0,41
İnsan Kaynaklı Liderlik	217	1,00	5,00	4,20	0,58	0,23	0,58
Karizmatik Liderlik	217	1,00	5,00	4,17	0,61	-0,24	0,30
Yapısal Liderlik	217	1,75	5,00	4,27	0,52	-0,14	0,07
Değişime Direnç	217	1,57	5,00	2,94	0,74	-0,30	-0,63
Fikir Önderliği	217	1,00	5,00	3,94	0,72	-0,01	-0,18
Deneyime Açıklık	217	1,00	5,00	4,01	0,69	-0,06	-0,37
Risk Alma	217	1,00	5,00	3,57	0,90	-0,67	0,33
BİREYSEL YENİLİKÇİLİK YETENEKLERİ	217	1,96	5,00	3,64	0,55	-0,29	0,29

Ç.: Çarpıklık (Skewness)

B.: Basıklık (Kurtosis)

Tablo 6’ya göre en yüksek puana sahip olan liderlik stilinin yapısal liderlik ($4,27 \pm 0,52$, ardından insan kaynaklı liderlik ($4,20 \pm 0,58$), karizmatik liderlik ($4,17 \pm 0,61$) ve en düşük düzeyde politik liderlik ($4,09 \pm 0,63$) olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 6’ya göre Bireysel Yenilikçilik Yetenekleri Ölçeği puan ortalaması $3,64 \pm 0,55$ olarak tespit edilmiştir. Ölçekten alınabilecek en düşük (1) ve en yüksek (5) puanlara göre araştırmaya katılan tekstil çalışanlarının bireysel yenilikçilik yetenekleri orta-yüksek düzeyde olduğu anlaşılmaktadır ($100 * [3,64 - 1,00] / [5,00 - 1,00] =$

%66,6). Alt boyut puanları incelendiğinde katılımcıların en yüksek düzeydeki bireysel yenilikçilik yeteneklerinin sırasıyla deneyime açıklık ($4,01\pm0,69$) ve fikir önderliği ($3,94\pm0,72$) olduğu, ardından risk alma ($3,57\pm1,08$) yeteneğinin yüksek düzeyde olduğu, değişime direnç ($2,94\pm0,74$) puanının ise nispeten düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

5. Çok Boyutlu Liderlik Yönelimleri Ölçek ve Alt Boyut Puanlarının Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılmasına Ait Bulgular

Tablo 7’de çok boyutlu liderlik yönelimleri ölçek ve alt boyut puanlarının demografik değişkenlere göre karşılaştırılmasına yer verilmiştir.

Tablo 7. Çok Boyutlu Liderlik Yönelimleri Ölçek ve Alt Boyut Puanlarının Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırması

Demografik Değişken	F1 $\bar{X}\pm SS$	F2 $\bar{X}\pm SS$	F3 $\bar{X}\pm SS$	F4 $\bar{X}\pm SS$
Cinsiyet				
Erkek	4,06 $\pm$ 0,65	4,19 $\pm$ 0,58	4,18 $\pm$ 0,6	4,27 $\pm$ 0,49
Kadın	4,18 $\pm$ 0,58	4,25 $\pm$ 0,6	4,14 $\pm$ 0,66	4,29 $\pm$ 0,59
t	-1,18	-0,69	0,32	-0,64
p	0,239	0,492	0,746	0,521
Yaş grupları				
A-18-24 yaş	3,93 $\pm$ 0,44	4,17 $\pm$ 0,41	4,12 $\pm$ 0,54	4,07 $\pm$ 0,30
B-26-35 yaş	4,23 $\pm$ 0,56	4,18 $\pm$ 0,59	4,18 $\pm$ 0,50	4,35 $\pm$ 0,49
C-36-45 yaş	4,10 $\pm$ 0,69	4,26 $\pm$ 0,57	4,21 $\pm$ 0,69	4,35 $\pm$ 0,54
D-46 yaş ve üstü	4,04 $\pm$ 0,77	4,12 $\pm$ 0,81	4,09 $\pm$ 0,63	4,16 $\pm$ 0,65
F	2,77	0,97	0,60	5,09
p	0,042	0,408	0,614	0,002
Anlamlı Fark	B>A			B,C>A
Öğrenim durumu				
A-İlköğretim	3,95 $\pm$ 0,65	4,10 $\pm$ 0,62	3,92 $\pm$ 0,90	3,93 $\pm$ 0,51
B-Lise	4,02 $\pm$ 0,61	4,17 $\pm$ 0,63	4,10 $\pm$ 0,58	4,24 $\pm$ 0,50
C-Ön lisans	4,09 $\pm$ 0,73	4,18 $\pm$ 0,60	4,32 $\pm$ 0,50	4,30 $\pm$ 0,50
D-Lisans	4,37 $\pm$ 0,49	4,35 $\pm$ 0,39	4,34 $\pm$ 0,50	4,53 $\pm$ 0,50
E-Lisansüstü	4,33 $\pm$ 0,55	4,46 $\pm$ 0,38	4,30 $\pm$ 0,65	4,43 $\pm$ 0,31
F	3,66	1,50	2,77	6,79
p	0,007	0,203	0,028	0,000
Anlamlı Fark	D>A,B,C		C,D>A,B	D,E>A,B
Kurumdaki çalışma süresi				
A-1 yıldan az	3,99 $\pm$ 0,43	4,16 $\pm$ 0,40	4,08 $\pm$ 0,56	4,08 $\pm$ 0,32
B-1-5 yıl	4,10 $\pm$ 0,77	4,15 $\pm$ 0,63	4,14 $\pm$ 0,63	4,30 $\pm$ 0,48
C-6-10 yıl	4,19 $\pm$ 0,58	4,25 $\pm$ 0,57	4,17 $\pm$ 0,73	4,34 $\pm$ 0,57
D-11-15 yıl	4,08 $\pm$ 0,71	4,26 $\pm$ 0,56	4,23 $\pm$ 0,46	4,33 $\pm$ 0,61
E-16 yıl ve üstü	4,05 $\pm$ 0,61	4,17 $\pm$ 0,79	4,24 $\pm$ 0,63	4,24 $\pm$ 0,47
F	1,02	0,75	0,57	2,99
p	0,399	0,556	0,686	0,020
Anlamlı Fark				B,C,D>A
Pozisyon				
Yönetici	4,26 $\pm$ 0,69	4,4 $\pm$ 0,42	4,39 $\pm$ 0,51	4,56 $\pm$ 0,36
Yönetici olmayan çalışan	4,05 $\pm$ 0,61	4,16 $\pm$ 0,61	4,12 $\pm$ 0,62	4,2 $\pm$ 0,53
t	2,70	2,89	2,87	4,48
p	0,008	0,005	0,005	0,000

F1: Politik Liderlik; F2: İnsan Kaynaklı Liderlik; F3: Karizmatik Liderlik; F4: Yapısal Liderlik

Tablo 7’deki bulgulara göre liderlik yönelimlerinin cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$) tespit edilmiştir.

Tablo 7'deki bulgulara göre insan kaynaklı ve karizmatik liderlik yönelimlerinin yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$), politik liderlik ($F=2,77$; $p<0,05$) ve yapısal liderlik ($F=5,09$; $p<0,05$) yönelimlerine ait puanların yaş gruplarına göre ise anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Games-Howell post hoc testi sonuçlarına göre;

- 26-35 yaş grubu katılımcıların politik liderlik yönelimi puanları, 18-24 yaş grubu katılımcıların puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu,

- 26-35 yaş grubu katılımcıların yapısal liderlik yönelimi puanları, 18-24 yaş grubu katılımcıların puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Tablo 7'deki bulgulara göre insan kaynaklı yönelimlerinin öğrenim durumuna göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$), politik liderlik ($F=3,66$; $p<0,05$), karizmatik liderlik ($F=2,77$; $p<0,05$) ve yapısal liderlik ($F=6,79$; $p<0,05$) yönelimlerine ait puanların öğrenim durumuna göre ise anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan LSD post hoc testi sonuçlarına göre;

- Lisans düzeyinde öğrenim gören katılımcıların politik liderlik yönelim puanları, ilköğretim, lise ve ön lisans düzeyinde öğrenim gören katılımcıların puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir.

- Ön lisans ve lisans düzeyinde öğrenim gören katılımcıların karizmatik liderlik yönelim puanları, ilköğretim ve lise düzeyinde öğrenim gören katılımcıların puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir.

- Lisans ve lisansüstü düzeyinde öğrenim gören katılımcıların yapısal liderlik yönelim puanları, ilköğretim ve lise düzeyinde öğrenim gören katılımcıların puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Tablo 7'deki bulgulara göre politik, insan kaynaklı ve karizmatik liderlik yönelimlerinin kurumdaki çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$), yapısal liderlik ($F=2,99$; $p<0,05$) yönelimlerine ait puanların kurumdaki çalışma süresine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Games-Howell post hoc testi sonuçlarına göre, kurumdaki çalışma süresi 1-15 yıl arasında olan katılımcıların yapısal liderlik yönelimi puanları, kurumdaki çalışma süresi 1 yıldan az olan katılımcıların puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Tablo 7'deki bulgulara göre politik liderlik ($t=2,70$; $p<0,05$), insan kaynaklı liderlik ($t=2,89$; $p<0,05$), karizmatik liderlik ($t=2,87$; $p<0,05$) ve yapısal liderlik ($t=4,48$; $p<0,05$) yönelimlerine ait puanların kurumdaki pozisyona göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiş olup, Yönetici pozisyonundaki katılımcıların politik, insan kaynaklı, karizmatik ve yapısal liderlik yönelim puanları, yönetici olmayan çalışanların puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

6. Bireysel Yenilikçilik Yetenekleri Ölçek ve Alt Boyut Puanlarının Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılmasına Ait Bulgular

Tablo 8'de bireysel yenilikçilik yetenekleri ölçek ve alt boyut puanlarının demografik değişkenlere göre karşılaştırılmasına yer verilmiştir.

Tablo 8. Bireysel Yenilikçilik Yetenekleri Ölçek ve Alt Boyut Puanlarının Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırması

Demografik Değişken	F1 $\bar{X}\pm SS$	F2 $\bar{X}\pm SS$	F3 $\bar{X}\pm SS$	F4 $\bar{X}\pm SS$	TOPLAM $\bar{X}\pm SS$
Cinsiyet					
Erkek	2,98±0,76	3,95±0,68	4,02±0,68	3,54±0,92	3,63±0,54
Kadın	2,84±0,69	3,9±0,82	4,01±0,73	3,67±0,85	3,68±0,57
t	1,25	0,16	-0,13	-0,93	-0,63
p	0,213	0,876	0,896	0,354	0,532
Yaş grupları					
A-18-24 yaş	3,04±0,54	3,91±0,57	3,76±0,55	3,67±0,77	3,57±0,42
B-26-35 yaş	2,96±0,65	3,92±0,77	4,09±0,56	3,42±0,89	3,62±0,47
C-36-45 yaş	2,96±0,80	3,97±0,73	4,10±0,74	3,64±0,90	3,69±0,58
D-46 yaş ve üstü	2,70±0,91	3,88±0,83	3,93±0,84	3,50±1,10	3,65±0,73

	F	1,23	0,22	3,55	0,91	0,45
	p	0,299	0,879	0,015	0,435	0,716
	Anlamlı Fark			B,C>A		
Öğrenim durumu						
A-İlköğretim		3,03±0,86	3,97±0,61	3,73±0,80	3,56±0,90	3,56±0,59
B-Lise		3,04±0,62	3,84±0,73	3,93±0,67	3,47±0,91	3,55±0,51
C-Ön lisans		3,04±0,82	3,95±0,80	4,13±0,62	3,63±0,91	3,67±0,57
D-Lisans		2,55±0,81	4,16±0,65	4,26±0,70	3,77±0,89	3,91±0,58
E-Lisansüstü		2,67±0,66	4,08±0,65	4,24±0,48	3,70±0,79	3,84±0,39
	F	3,64	1,75	3,44	0,85	3,46
	p	0,007	0,141	0,009	0,492	0,009
	Anlamlı Fark	A,B,C>D		C,D,E>A		D>A,B,C
Kurumdaki çalışma süresi						
A-1 yıldan az		3,05±0,58	3,85±0,60	3,75±0,56	3,62±0,76	3,54±0,43
B-1-5 yıl		3,13±0,63	4,01±0,53	4,04±0,64	3,45±1,00	3,59±0,50
C-6-10 yıl		2,88±0,73	3,84±0,92	4,11±0,72	3,70±0,85	3,69±0,55
D-11-15 yıl		2,80±0,85	4,05±0,71	4,11±0,74	3,54±0,93	3,73±0,62
E-16 yıl ve üstü		2,88±0,90	3,95±0,67	3,96±0,72	3,48±0,99	3,63±0,63
	F	1,49	0,73	2,59	0,57	0,82
	p	0,207	0,569	0,038	0,684	0,513
	Anlamlı Fark			C,D>A		
Pozisyon						
Yönetici		2,63±0,86	4,17±0,66	4,21±0,72	3,69±0,88	3,86±0,6
Yönetici olmayan çalışan		3,02±0,69	3,88±0,72	3,96±0,68	3,54±0,91	3,59±0,53
	t	-3,13	2,63	2,47	0,95	2,89
	p	0,002	0,009	0,014	0,342	0,004

F1: Değişime Direnç; F2: Fikir Önderliği; F3: Deneyime Açıklık; F4: Risk Alma

Tablo 8'deki bulgulara göre bireysel yenilikçilik yeteneklerinin cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$) tespit edilmiştir.

Tablo 8'deki bulgulara göre değişime direnç, fikir önderliği ve risk alma alt boyut puanları ve bireysel yenilikçilik yetenekleri ölçek puanının yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$), deneyime açıklık ($F=3,55$; $p<0,05$) alt boyut puanlarının yaş gruplarına göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan LSD post hoc testi sonuçlarına göre, 26-45 yaş grubu katılımcıların deneyime açıklık puanı, 18-24 yaş grubu katılımcıların puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Tablo 8'deki bulgulara göre fikir önderliği ve risk alma alt boyut puanlarının öğrenim durumuna göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$), değişime direnç ($F=3,64$; $p<0,05$), deneyime açıklık ($F=3,44$; $p<0,05$) alt boyut puanları ve bireysel yenilikçilik yetenekleri ölçek ($F=3,46$; $p<0,05$) puanlarının öğrenim durumuna göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan LSD post hoc testi sonuçlarına göre;

- İlköğretim, lise ve ön lisans düzeyinde öğrenim gören katılımcıların değişime direnç puanları, lisans düzeyinde öğrenim gören katılımcıların puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir.
- Ön lisans, lisans ve lisansüstü düzeyinde öğrenim gören katılımcıların deneyime açıklık puanları, ilköğretim düzeyinde öğrenim gören katılımcıların puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir.
- Lisans düzeyinde öğrenim gören katılımcıların bireysel yenilikçilik yetenekleri ölçek puanları, ilköğretim, lise ve ön lisans düzeyinde öğrenim gören katılımcıların puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Tablo 8'deki bulgulara göre değişime direnç, fikir önderliği, deneyime açıklık alt boyut puanları ve bireysel yenilikçilik yetenekleri ölçek puanlarının kurumdaki çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$), deneyime açıklık ($F=2,59$; $p<0,05$) alt boyut puanının kurumdaki çalışma süresine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan LSD

post hoc testi sonuçlarına göre, kurumdaki çalışma süresi 6-15 yıl arasında olan katılımcıların deneyime açıklık puanları, kurumdaki çalışma süresi 1 yıldan az olan katılımcıların puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Tablo 8'deki bulgulara göre risk alma alt boyut puanlarının kurumdaki pozisyona göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$) tespit edilmiştir. Tablo 8'deki bulgulara göre değişime direnç ($t=-3,13$; $p<0,05$), fikir önderliği ($t=2,63$; $p<0,05$), deneyime açıklık ($t=2,47$; $p<0,05$) alt boyut puanları ve bireysel yenilikçilik yetenekleri ölçek ($t=2,89$; $p<0,05$) puanlarının kurumdaki pozisyona göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Yönetici olmayan çalışan pozisyonundaki katılımcıların değişime direnç puanları, yönetici pozisyonundaki katılımcıların puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir. Yönetici pozisyonundaki katılımcıların fikir önderliği, deneyime açıklık alt boyut puanları ve bireysel yenilikçilik yetenekleri ölçek puanları, yönetici olmayan pozisyonundaki çalışanların puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir.

7. Araştırma Modelinin YEM (Yapısal Eşitlik Modeli) ile Test Edilmesi

7.1. Çok Boyutlu Liderlik Yönelimleri ile Bireysel Yenilikçilik Yetenekleri Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Tablo 9'da çok boyutlu liderlik yönelimleri ile bireysel yenilikçilik yetenekleri arasındaki ilişkiye ait Pearson korelasyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 9. Çok Boyutlu Liderlik Yönelimleri İle Bireysel Yenilikçilik Yetenekleri Arasındaki İlişki

Değişken	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1-Politik Liderlik	1	0,48**	0,48**	0,50**	0,27**	0,36**	0,40**	0,36**	0,48**
2-İnsan Kaynaklı Liderlik		1	0,47**	0,38**	0,36**	0,32**	0,43**	0,37**	0,51**
3-Karizmatik Liderlik			1	0,40**	0,23**	0,40**	0,46**	0,29**	0,47**
4-Yapısal Liderlik				1	0,25**	0,29**	0,41**	0,20**	0,39**
5-Değişime Direnç					1	0,26**	0,47**	0,28**	0,67**
6-Fikir Önderliği						1	0,55**	0,28**	0,69**
7-Deneyime Açıklık							1	0,41**	0,80**
8-Risk Alma								1	0,73**
9-BİREYSEL YENİLİKÇİLİK YETENEKLERİ									1

* $p<0,05$

** $p<0,01$

Tablo 9'a göre bireysel yenilikçilik yetenekleri ile politik liderlik ($r=0,48$; $p<0,05$), insan kaynaklı liderlik ($r=0,51$; $p<0,05$), karizmatik liderlik ($r=0,47$; $p<0,05$), yapısal liderlik ($r=0,39$; $p<0,05$) yönelimleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Korelasyon katsayılarına göre bireysel yenilikçilik yetenekleri ile en yüksek ilişki insan kaynaklı liderlik yönelimi arasındadır. Yapısal regresyon modeli (yol analizi) ile aşağıdaki hipotezler test edilecektir:

H₁: Politik liderlik yöneliminin bireysel yenilikçilik yetenekleri üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H₂: İnsan kaynaklı liderlik yöneliminin bireysel yenilikçilik yetenekleri üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H₃: Karizmatik liderlik yöneliminin bireysel yenilikçilik yetenekleri üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H₄: Yapısal liderlik yöneliminin bireysel yenilikçilik yetenekleri üzerinde anlamlı etkisi vardır.

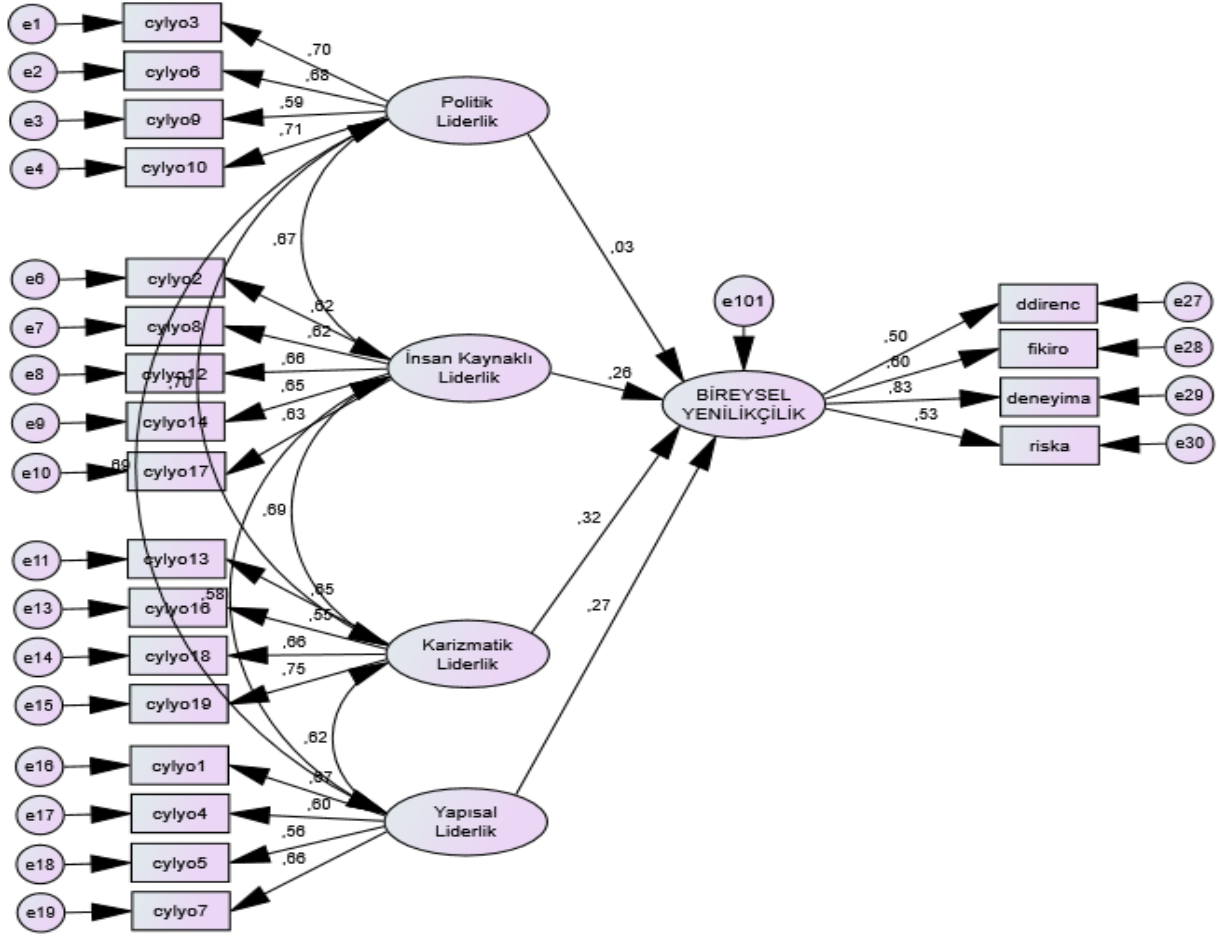
Tablo 10'da hipotez testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 10. Çok Boyutlu Liderlik Yönelimleri İle Bireysel Yenilikçilik Yetenekleri Arasındaki İlişkide Hipotez Testi

Bağımsız Değişken	Yol	Bağımlı Değişken	H	B	SH	β	t	p
1-Politik Liderlik	→	BİREYSEL YENİLİKÇİLİK YETENEKLERİ	H1	0,024	0,133	0,03	0,182	0,856
2-İnsan Kaynaklı Liderlik	→		H2	0,255	0,126	0,26	2,023	0,043
3-Karizmatik Liderlik	→		H3	0,291	0,128	0,32	2,275	0,023
4-Yapısal Liderlik	→		H4	0,295	0,143	0,27	2,060	0,039

X²/sd=1,322 SRMR=0,051 GFI=0,905 NNFI=0,949 CFI=0,957 RMSEA=0,039; R²=

*: $p<0,05$; **: $p<0,01$



Şekil 4. Aracı Değişkenli Yol Modeli Diyagramı

Tablo 10'daki bulgulara göre;

H₁: Politik liderlik yöneliminin bireysel yenilikçilik yetenekleri üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H₁ Ret: Politik Liderlik yönelimlerinin bireysel yenilikçilik yetenekleri üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir ($\beta=0,03$; $t=0,18$; $p>0,05$)

H₂: İnsan kaynaklı liderlik yöneliminin bireysel yenilikçilik yetenekleri üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H₂ Kabul: İnsan kaynaklı liderlik yöneliminin bireysel yenilikçilik yetenekleri üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi vardır ($\beta=0,26$; $t=2,02$; $p<0,05$).

H₃: Karizmatik liderlik yöneliminin bireysel yenilikçilik yetenekleri üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H₃ Kabul: Karizmatik liderlik yöneliminin bireysel yenilikçilik yetenekleri üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi vardır ($\beta=0,32$; $t=2,27$; $p<0,05$).

H₄: Yapısal liderlik yöneliminin bireysel yenilikçilik yetenekleri üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H₄ Kabul: Yapısal liderlik yöneliminin bireysel yenilikçilik yetenekleri üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi vardır ($\beta=0,27$; $t=2,06$; $p<0,05$).

8. Sonuç ve Tartışma

Çalışanların liderlik yönelimlerinin bireysel yenilikçilik yeteneklerine etkisini araştırmayı amaçlayan bu çalışmada literatür incelemeleri yapılarak öncelikle kavramsal çerçeve oluşturulmuştur. Bu çerçeve ile ortaya çıkan bilgiler ışığında oluşturulan ölçekler dikkate alınarak 4 adet araştırma hipotezi oluşturulmuştur. Bu hipotezler, Samsun'da faaliyet gösteren en büyük 5 tekstil işletmelerinden biri olan bir işletme çalışanları ile test edilmiştir. Çok boyutlu liderlik yönelimlerinin bireysel yenilikçilik yeteneklerini olumlu yönde etkileme

potansiyeline sahip olmakla birlikte, buna rağmen bu konuda alan yazında oldukça kısıtlı çalışma bulunmaktadır. Yapılan araştırmada, alan yazında ortaya çıkan bu eksikliği azaltmayı ve gelecekte bu konu üzerinde çalışacak olan akademisyenlere, çalışma yaşamının doğrudan içinde olan çalışanlara ve işverenlere yol gösterici ve farkındalık sağlamak amaçlanmıştır. Bu bağlamda, araştırma sonucunda insan kaynaklı liderlik yöneliminin bireysel yenilikçilik yetenekleri üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi olduğu tespit edilmiş ($\beta=0,26$; $t=2,02$; $p<0,05$), yine karizmatik liderlik yöneliminin bireysel yenilikçilik yetenekleri üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi olduğu ($\beta=0,32$; $t=2,27$; $p<0,05$) sonucuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda yapısal liderlik yöneliminin bireysel yenilikçilik yetenekleri üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi olduğu ($\beta=0,27$; $t=2,06$; $p<0,05$) tespit edilmiş olup, politik liderlik yönelimlerinin bireysel yenilikçilik yetenekleri üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı sonucuna varılmıştır ($\beta=0,03$; $t=0,18$; $p>0,05$). Araştırma sonuçlarına göre H₂, H₃ ve H₄ hipotezleri kabul edilmiştir. H₁ hipotezi reddedilmiştir. Bu sonuçlar, Kesting vd. (2015), Park ve kim (2010), Kösterelioğlu ve Demir (2014), Dangol (2021), Tyssen vd. (2013), Gürkan ve Demiralay (2017), Ramlall (2004), Alp ve Sevim (2022), Watters (2021), Standing vd. (2016) araştırmalarının sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

Çalışmada çok boyutlu liderlik yönelimleri ölçek ve alt boyut puanlarının demografik değişkenlere göre karşılaştırılması için yapılan analizler sonucu liderlik yönelimlerinin cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$), insan kaynaklı ve karizmatik liderlik yönelimlerinin yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$), politik liderlik ($F=2,77$; $p<0,05$) ve yapısal liderlik ($F=5,09$; $p<0,05$) yönelimlerine ait puanların yaş gruplarına göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. İnsan kaynaklı yönelimlerinin öğrenim durumuna göre ise anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$), politik liderlik ($F=3,66$; $p<0,05$), karizmatik liderlik ($F=2,77$; $p<0,05$) ve yapısal liderlik ($F=6,79$; $p<0,05$) yönelimlerine ait puanların öğrenim durumuna göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Politik, insan kaynaklı ve karizmatik liderlik yönelimlerinin kurumdaki çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$), yapısal liderlik ($F=2,99$; $p<0,05$) yönelimlerine ait puanların kurumdaki çalışma süresine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Son olarak, politik liderlik ($t=2,70$; $p<0,05$), insan kaynaklı liderlik ($t=2,89$; $p<0,05$), karizmatik liderlik ($t=2,87$; $p<0,05$) ve yapısal liderlik ($t=4,48$; $p<0,05$) yönelimlerine ait puanların kurumdaki pozisyona göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiş olup, yönetici pozisyonundaki katılımcıların politik, insan kaynaklı, karizmatik ve yapısal liderlik yönelim puanları, yönetici olmayan çalışanların puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Araştırmada, bireysel yenilikçilik yetenekleri ölçek ve alt boyut puanlarının demografik değişkenlere göre karşılaştırılmasına yönelik yapılan analizler sonucunda bireysel yenilikçilik yeteneklerinin cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$), değişime direnç, fikir önderliği ve risk alma alt boyut puanları ve bireysel yenilikçilik yetenekleri ölçek puanının yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$), deneyime açıklık ($F=3,55$; $p<0,05$) alt boyut puanlarının yaş gruplarına göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Öğrenim durumları açısından incelendiğinde fikir önderliği ve risk alma alt boyut puanlarının öğrenim durumuna göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$), değişime direnç ($F=3,64$; $p<0,05$), deneyime açıklık ($F=3,44$; $p<0,05$) alt boyut puanları ve bireysel yenilikçilik yetenekleri ölçek ($F=3,46$; $p<0,05$) puanlarının öğrenim durumuna göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Yine çalışma süreleri açısından değişime direnç, fikir önderliği, deneyime açıklık alt boyut puanları ve bireysel yenilikçilik yetenekleri ölçek puanlarının kurumdaki çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$), deneyime açıklık ($F=2,59$; $p<0,05$) alt boyut puanının kurumdaki çalışma süresine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Son olarak, kurumdaki pozisyon açısından incelendiğinde risk alma alt boyut puanlarının kurumdaki pozisyona göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$), değişime direnç ($t=-3,13$; $p<0,05$), fikir önderliği ($t=2,63$; $p<0,05$), deneyime açıklık ($t=2,47$; $p<0,05$) alt boyut puanları ve bireysel yenilikçilik yetenekleri ölçek ($t=2,89$; $p<0,05$) puanlarının kurumdaki pozisyona göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Yönetici olmayan çalışan pozisyonundaki katılımcıların değişime direnç puanları, yönetici pozisyonundaki katılımcıların puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir. Yönetici pozisyonundaki katılımcıların fikir önderliği, deneyime açıklık alt boyut puanları ve bireysel yenilikçilik yetenekleri ölçek puanları, yönetici olmayan pozisyonundaki çalışanların puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Yoğun olarak rekabet ve değişimin yaşandığı günümüz iş dünyasında örgütlerin en önemli kaynaklarından biri insan kaynakları olarak görülmektedir. Örgütlerin başarı kazanmasında önemli bir rol alan çalışanlar,

verimliliğini büyük ölçüde yeteneklerine ve kişilikleri ile yaptıkları işin uyumları arasındaki ilişkilerine bağlı olarak kazanmaktadır. Aynı zamanda çalışanlar gerek kişiliklerine uygun eylemlerin gerçekleşmesi gerekse yeteneklerinin gelişimine katkıda bulunacak faaliyetlerin gelişmesi örgütsel amaçlara ulaşmada kolaylıklar sağlayacaktır. Örgütsel amaç ve hedeflere ulaşmada çalışanların bireysel yenilikçi yeteneklerinin geliştirilmesi bu yeteneklerin geliştirilmesinde örgütlerde görev yapan tüm kademedeki çalışanlara fırsatların verilmesi gerekmektedir. Yenilikçilik, modern dünyanın her alanda vazgeçilmez bir unsur haline geldiği bilinmekte ve örgütlerin faaliyetlerinde rekabetçi kalabilmesi ve piyasada sürdürülebilir bir gelişim sağlayabilmesi için çalışanların bireysel özelliklerinin değerlendirilmesi ve yenilikçi eylemlerde bulunmalarının önlerinin açılması gerekmektedir. Bu anlamda liderlik yönelimlerinin bireysel yenilikçilik üzerindeki etkileri oldukça kritik bir konu olmaktadır. Liderlik yönelimleri bireylerin potansiyelini ortaya çıkarmada etkin rol oynamakla birlikte, yenilikçiliğin teşvik edilmesi için doğru liderlik yöneliminin seçilmesi gerekmektedir. Bu anlamda çalışmanın sonuçları konu üzerine çalışanlara ve konu üzerine ilgi duyanlara yol gösterici bir rol oynamaktadır. Ayrıca tekstil sektöründe bu konuda daha önce yapılmış bir çalışmanın bulunmaması bu araştırmanın önemini daha da arttırmaktadır.

Çalışmanın verileri, Samsun ilinde faaliyette olan tekstil işletmesi çalışanları ile sınırlı kalmakla birlikte, çalışmanın evren kümesi genişletilerek, başka iş kollarında ve işletmelerde yeni çalışmalar ile gerçekleştirilebilir. Bu çalışmalarda elde edilen sonuçlar ile farklı sektör ya da işletmelerde yapılacak olan çalışmanın sonuçları karşılaştırmalar yapılarak literatüre katkılar sağlanması önerilmektedir.

Kaynakça

- Algahtani, A. (2014). Are leadership and management different? A review. *Journal of management policies and practices*, 2(3), 71-82.
- Alp, S., & Sevim, F. (2022). Sağlık sektöründe liderlik ve liderlik tarzları: Bir sistematik derleme çalışması. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 14(1), 182-201.
- Amagoh, F. (2009). Leadership development and leadership effectiveness. *Management decision*, 47(6), 989-999.
- Ardahan, M., & Ebru K. (2017). Hemşirelikte yöneticilik ve liderlik. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6(1), 140-147.
- Baker, N. (2022). Liderliğin evrimi ve başlıca liderlik tarzları. *Florya Chronicles of Political Economy*, 8(1), 29-46.
- Benhabib, J., Schmitt-Grohé, S., & Uribe, M. (2001). The perils of Taylor rules. *Journal of Economic Theory*, 96(1-2), 40-69.
- Bodur, G. (2018). Hemşirelik öğrencilerinin bireysel yenilikçilik (inovasyon) düzeyleri ile girişimcilik eğilimleri arasındaki ilişki. *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi*, 5(2), 139-148.
- Burmaoğlu, S., & Şeşen, H. (2011). Türk firmalarının organizasyonel inovasyon yeteneğini etkileyen faktörler üzerine bir araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 66(04), 1-20.
- Büyükbeşe, T., Direkçi, E., & Erşahan, B. (2017). Üniversite öğrencilerinin duygusal zekâlarının iletişim becerilerine ve bireysel yenilikçilik seviyelerine etkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(2), 221-236.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. 14. Baskı, Ankara: PEGEM Akademi.
- Can, A. (2008). Yönetim ve yöneticilik yönünden üniversite hastanelerinin değerlendirilmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(3), 253-275.
- Çelik, C. ve Sünbül, Ö. (2008). Liderlik Algılamalarında Eğitim ve Cinsiyet Faktörü: Mersin İlinde Bir Alan Araştırması, *Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (3): 49-66.
- Çetin, N. G., & Beceren, E. (2007). Lider Kişilik: Gandhi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (5), 111-132.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik*. PEGEM Yayınları. Ankara.
- Dangol, P. (2021). Role of performance appraisal system and its impact on employees motivation. *Quantitative Economics and Management Studies*, 2(1), 13-26.
- Davig, T., & Leeper, E. M. (2007). Generalizing the Taylor principle. *American Economic Review*, 97(3), 607-635.
- Denis, J. L., Langley, A., & Sergi, V. (2012). Leadership in the plural. *Academy of Management Annals*, 6(1), 211-283.

- Dulewicz, V., & Higgs, M. (2005). Assessing leadership styles and organisational context. *Journal of managerial psychology*, 20(2), 105-123.
- Dursun, M., Günay, M., & Yenel, İ. F. (2019). Çok yönlü liderlik yönelimleri ölçeği (ÇYLYÖ): geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 2(2), 333-347.
- Elmuti, D., Minnis, W., & Abebe, M. (2005). Does education have a role in developing leadership skills?. *Management decision*, 43(7/8), 1018-1031.
- Erkul, H., Seçtim, H., & Akı, Ö. (2022). Stratejik yönetim açısından yöneticilik özellikleri üzerine bir araştırma. *Management and Political Sciences Review*, 4(1), 1-24.
- Fuller, J. B., Patterson, C. E., Hester, K. I. M., & Stringer, D. Y. (1996). A quantitative review of research on charismatic leadership. *Psychological reports*, 78(1), 271-287.
- Gardner, W. L., & Martinko, M. J. (1988). Impression management in organizations. *Journal of management*, 14(2), 321-338.
- Garfield, Z. H., von Rueden, C., & Hagen, E. H. (2019). The evolutionary anthropology of political leadership. *The Leadership Quarterly*, 30(1), 59-80.
- Goldsmith, M., & Larsen, H. (2004). Local political leadership: Nordic style. *International journal of urban and regional research*, 28(1), 121-133.
- Gronn, P. (2008). The future of distributed leadership. *Journal of educational administration*, 46(2), 141-158.
- Gummesson, E. (2002). Practical value of adequate marketing management theory. *European journal of marketing*, 36(3), 325-349.
- Gürkan, G. Ç., & Demiralay, T. (2017). Bireysel yenilikçiliğin çalışanın yenilikçi davranışı üzerindeki etkisinde içsel motivasyonun aracılık rolü: Türkiye’de cerrahlar örneği. *Journal of Entrepreneurship and Innovation Management*, 6(1), 65-90.
- Hero, L. M., Lindfors, E., & Taatila, V. (2017). Individual Innovation Competence: A Systematic Review and Future Research Agenda. *International Journal of Higher Education*, 6(5), 103-121.
- Hogan, R., & Kaiser, R. B. (2005). What we know about leadership. *Review of general psychology*, 9(2), 169-180.
- Holmes Jr, R. M., Bromiley, P., Devers, C. E., Holcomb, T. R., & McGuire, J. B. (2011). Management theory applications of prospect theory: Accomplishments, challenges, and opportunities. *Journal of Management*, 37(4), 1069-1107.
- Hurt, H. T., Joseph, K., & Cook, C. D. (1977). Scales for the measurement of innovativeness. *Human Communication Research*, 4(1), 58-65.
- Kanas, G. P., Taylor, A., Primrose, J. N., Langeberg, W. J., Kelsh, M. A., Mowat, F. S., ... & Poston, G. (2012). Survival after liver resection in metastatic colorectal cancer: review and meta-analysis of prognostic factors. *Clinical epidemiology*, 283-301.
- Kesting, P., Ulhøi, J. P., Song, L. J., & Niu, H. (2015). The impact of leadership styles on innovation-a review. *Journal of Innovation Management*, 3(4), 22-41.
- Kılıçer, K., & Odabaşı, H. F. (2010). Bireysel yenilikçilik ölçeği (BYÖ): Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 38(38), 150-164.
- Koçel, T. (2018). İşletme Yöneticiliği, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul, 2018.
- Kösterelioğlu, M. A., & Demir, F. (2014). Öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeyinin öğretmen liderliğine etkisi. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 26(1), 247-255.
- Mårtensson, M. (2000). A critical review of knowledge management as a management tool. *Journal of knowledge management*, 4(3), 204-216.
- Moslem, S., & Çelik, G. T. (2016). İş tatmininin çalışan motivasyonu üzerine etkileri: Türk inşaat sektöründe bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Mühendislik-Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 31(1), 135-142.
- Nisbett, M., & Walmsley, B. (2016). The romanticization of charismatic leadership in the arts. *The Journal of Arts Management, Law, and Society*, 46(1), 2-12.
- Öztürk, Z., & Demir, Ö. (2017). Klasik, neo-klasik ve modern yönetim yaklaşımlarının karşılaştırılmasına ilişkin bir analiz. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 3(2), 119-134.
- Park, J. S., & Kim, H. S. (2010). Impacts of individual innovativeness on the acceptance of IT-based innovations in health care fields. *Healthcare informatics research*, 16(4), 290-298.
- Patır, S., & Karahan, M. (2019). Üniversite öğrencilerinin bireysel yenilikçilik kapasitelerinin belirlenmesi. *Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(13), 42-58.

- Perry, S. E., & Williams, T. H. (1994). Earnings management preceding management buyout offers. *Journal of Accounting and Economics*, 18(2), 157-179.
- Preuss, K. M., & Sosa-Fey, J. (2023). Knowledge management system as a critical factor in organizational success: review and analysis. *International Journal of Business & Public Administration*, 20(1), 42-60.
- Ramlall, S. (2004). A review of employee motivation theories and their implications for employee retention within organizations. *Journal of American academy of business*, 5(1/2), 52-63.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of management journal*, 37(3), 580-607.
- Sechrest, T. (2020). The interim leader: Organizational considerations before the permanent leader arrives. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, 17(4), 26-34.
- Sökmen, A., Bilsel, M. A., & Erbil, C. (2013). Örgütsel adaletin çalışan motivasyonu ve performansı üzerindeki etkisi: bankacılık sektöründe bir araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 43-62.
- Standing, C., Jackson, D., Larsen, A. C., Suseno, Y., Fulford, R., & Gengatharen, D. (2016). Enhancing individual innovation in organisations: A review of the literature. *International Journal of Innovation and Learning*, 19(1), 44-62.
- Şimşek, M., Ş., & Çelik, A. (2015), İşletme Bilimine Giriş, Eğitim Yayınevi, Konya, 2015.
- Tanrıöğen, Z. M., Baştürk, R., & Başer, M. U. (2014), İlköğretim okulu müdürlerinin algılarına göre dört liderlik çerçevesi modeli kullanımı. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 348-358.
- Tomey, A. M. (2008). Guide to nursing management and leadership. *Australian Nursing and Midwifery Journal*, 15(11), 41.
- Tyssen, A. K., Wald, A., & Spieth, P. (2013). Leadership in temporary organizations: A review of leadership theories and a research agenda. *Project Management Journal*, 44(6), 52-67.
- Uğur, S. S., & Uğur, U. (2014). Yöneticilik ve Liderlik Ayrimında Kişisel Farklılıkların Rolü. *Organizasyon ve yönetim bilimleri dergisi*, 6(1), 122-136.
- Watters, E. R. (2021). Factors in employee motivation: Expectancy and equity theories. *Journal of Colorado Policing*, 6(1), 4-8.
- Yetim, A. (1996). Spor yönetiminde liderlik. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 1(3), 85-94.
- Yolcu, İ. U. (2017). Girişimcilik ve liderliğe farklı bir bakış: girişimci liderlik. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (60), 182-195.