



Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı
Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış Bilim Dalı

**GİRİŞİMCİ LİDERLİĞİN YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞI
ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ÇALIŞANLARIN PSİKOLOJİK
DAYANIKLILIĞININ DÜZENLEYİCİ ROLÜ: BİR ALAN
ÇALIŞMASI**

Türkay YILDIZ

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2026

GİRİŞİMCİ LİDERLİĞİN YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE
ÇALIŞANLARIN PSİKOLOJİK DAYANIKLILIĞININ DÜZENLEYİCİ ROLÜ: BİR ALAN
ÇALIŞMASI

Türkay YILDIZ

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı
Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2026

KABUL VE ONAY

Türkey Yıldız tarafından hazırlanan "Girişimci Liderliğin Yenilikçi İş Davranışı Üzerindeki Etkisinde Çalışanların Psikolojik Dayanıklılığının Düzenleyici Rolü: Bir Alan Çalışması" başlıklı bu çalışma, 04/06/2026 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Doç. Dr. Öznur Aşan (Başkan)

Prof. Dr. Semra Güney (Danışman)

Prof. Dr. Özge Tayfur Ekmekci (Üye)

Doç. Dr. Çağlar Doğru (Üye)

Dr. Öğr. Üyesi Leyla Boy Akdağ (Üye)

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Prof. Dr. Uğur ÖMÜRGÖNÜLŞEN

Enstitü Müdürü

YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kağıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Hacettepe Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinleri yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayınlanan **“Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge”** kapsamında tezim aşağıda belirtilen koşullar haricinde YÖK Ulusal Tez Merkezi / H.Ü. Kütüphaneleri Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

- Enstitü / Fakülte yönetim kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 2 yıl ertelenmiştir. ⁽¹⁾
- Enstitü / Fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren ay ertelenmiştir. ⁽²⁾
- Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir. ⁽³⁾

04/06/2026

Türkay YILDIZ

¹“Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge”

- (1) Madde 6. 1. Lisansüstü teze ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.
- (2) Madde 6. 2. Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internetten paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile altı ay aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.
- (3) Madde 7. 1. Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, tezin yapıldığı kurum tarafından verilir *. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, ilgili kurum ve kuruluşun önerisi ile enstitü veya fakültenin uygun görüşü üzerine üniversite yönetim kurulu tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.
Madde 7.2. Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.
* Tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu tarafından karar verilir.

ETİK BEYAN

Bu çalışmadaki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, yararlandığım kaynaklara bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu, **Prof. Dr. Semra GÜNEY** danışmanlığında tarafımdan üretildiğini ve Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Yönergesi'ne göre yazıldığımı beyan ederim.

Türkay YILDIZ

TEŞEKKÜR

Tüm tez çalışmam boyunca yapmış olduğu paha biçilemez yönlendirmeleri için saygıdeğer hocam Prof. Dr. Semra Güney'e şükranlarımı bildiririm.

Eğitim hayatım boyunca beni hep ileriye taşıyan ve üzerimde emeği olan tüm öğretmenlerimi minnetle anıyorum.

Değerli görüşleri ve kıymetli katkıları için tez jürimde bulunan Prof. Dr. Özge Tayfur Ekmekci, Doç. Dr. Öznur Aşan, Doç. Dr. Çağlar Doğru ve Dr. Leyla Boy Akdağ hocalarıma teşekkür ederim.

Karanlığa düştüğüm ve umutsuz hissettiğim anlarda ışığıyla hayatımı aydınlatarak hala çocuk kalabilmemi sağlayan Annem Leyla Sarısoy'a, elindeki imkânları yer zaman fark etmeksizin her daim bizler için kullanan Babam Kenan Yıldız'a, akademik hayat patikasının başarılı bir rehberi olarak bu yolların aşılabileceğini göstererek ufkumu açan Ablam Sevil Yıldız'a çok teşekkür ederim.

Bu tezin ortaya çıkış sancısını benimle sırtlayan, yoğun iş ve eğitim hayatımda gösterdiği sabır ve destek ile her zaman yanımda olan ve fırtınalı dönemlerde her daim bana güvenli bir liman yaratan, başarılarımdaki en büyük pay sahibi kıymetli eşim Sevgi Yıldız'a müteşekkirim.

Yüce Atatürk'ün dediği gibi: "Eğitimdir ki, bir milleti ya hür, bağımsız, şanlı, yüksek bir toplum halinde yaşatır, ya da esaret ve sefaletle terk eder."

ÖZET

YILDIZ, Türkay. *Girişimci Liderliğin Yenilikçi İş Davranışı Üzerindeki Etkisinde Çalışanların Psikolojik Dayanıklılığının Düzenleyici Rolü: Bir Alan Çalışması*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2026.

Rekabetin ve belirsizliğin her geçen gün arttığı günümüz iş yaşamında, örgütlerin sürdürülebilir rekabet avantajı elde edebilmeleri için çalışanların yenilikçi potansiyellerinin açığa çıkarılması kritik bir öneme sahiptir. Bu çalışmanın temel amacı, girişimci liderliğin çalışanların yenilikçi iş davranışı üzerindeki doğrudan etkisini ve bu ilişkide psikolojik dayanıklılığın düzenleyici rolünü incelemektir. Çalışmanın araştırma modeli, örgütsel davranış literatüründe yer alan Güçlü Durum Teorisi ve Kaynak İkamesi yaklaşımları çerçevesinde değerlendirilmiştir. Araştırmanın örnekleme, Türkiye sınırları içerisinde kamu kurumunda ve özel sektörde farklı hiyerarşik kademelerde görev yapan 386 beyaz yakalı çalışandan oluşmaktadır. Veri, katılımcılardan çevrim içi anket tekniği ve kolayda örnekleme yöntemiyle toplanmıştır. Elde edilen veri seti SPSS ve AMOS istatistiksel programları ile incelenerek analize hazır hale getirilmiştir. Araştırma modelini test edebilmek amacıyla veri seti üzerinde doğrulayıcı faktör analizi, güvenilirlik, korelasyon ve çoklu doğrusal regresyon analizleri yapılmıştır. Düzenleyicilik ilişkisi ise PROCESS Macro (Model 1) kullanılarak test edilmiştir. Araştırma bulgularına göre, girişimci liderliğin yenilikçi iş davranışını istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde etkilediği doğrulanmıştır. Ancak, psikolojik dayanıklılığın yenilikçi iş davranışı üzerinde doğrudan bir etkisinin bulunmadığı ve girişimci liderlik ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide beklenen düzenleyici role sahip olmadığı tespit edilmiştir. Sonuç ve tartışma bölümünde bu çarpıcı durum; girişimci liderliğin örgüt içinde yarattığı vizyoner ve hata yapma toleranslı iklimin, bireysel dayanıklılık zafiyetlerini ortadan kaldıran güçlü ve kapsayıcı bir üst kaynak işlevi görmesiyle açıklanmıştır. Literatürdeki bulgular ışığında analiz sonuçları yorumlanmış, araştırmanın kısıtları ele alınmış ve son olarak gerek gelecekteki araştırmacılara gerekse örgüt ve yöneticilere faydalı olabilecek çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Sözcükler

Girişimci Liderlik, Yenilikçi İş Davranışı, Psikolojik Dayanıklılık

ABSTRACT

YILDIZ, Turkey. *The Moderating Role of Employees' Psychological Resilience in the Effect of Entrepreneurial Leadership on Innovative Work Behavior: A Field Study*, Master's Thesis, Ankara, 2026.

In today's business environment, characterized by increasing competition and uncertainty, unlocking employees' innovative potential has become a critical requirement for organizations seeking to achieve sustainable competitive advantage. The primary purpose of this study is to examine the direct effect of entrepreneurial leadership on employees' innovative work behavior and to investigate the moderating role of psychological resilience in this relationship. The research model was evaluated within the theoretical framework of Strong Situation Theory and the Resource Substitution perspective, both of which are widely discussed in the organizational behavior literature. The sample of the study consists of 386 white-collar employees working at different hierarchical levels in both public and private sector organizations across Türkiye. Data were collected through an online survey using a convenience sampling method. The obtained dataset was analyzed and prepared for statistical examination using SPSS and AMOS software packages. To test the proposed research model, confirmatory factor analysis, reliability analysis, correlation analysis, and multiple linear regression analyses were conducted. The moderating effect was examined using PROCESS Macro (Model 1). The findings revealed that entrepreneurial leadership has a statistically significant and positive effect on innovative work behavior. However, psychological resilience was found to have no significant direct effect on innovative work behavior. Furthermore, contrary to expectations, psychological resilience did not moderate the relationship between entrepreneurial leadership and innovative work behavior. In the discussion section, this noteworthy finding is interpreted through the argument that the visionary climate, support for experimentation, and tolerance for mistakes fostered by entrepreneurial leaders may function as a strong and inclusive organizational resource that compensates for individual deficiencies in psychological resilience. The findings were discussed in light of the relevant literature, the limitations of the study were addressed, and several recommendations were presented for future researchers, organizations, and practitioners.

Keywords

Entrepreneurial Leadership, Innovative Work Behavior, Psychological Resilience

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	i
YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI	ii
ETİK BEYAN	iii
TEŞEKKÜR	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar DİZİNİ	xi
ŞEKİLLER DİZİNİ	xii
GİRİŞ	1
1. BÖLÜM ALANYAZIN İNCELEMESİ	5
1.1. GİRİŞİMCİ LİDERLİK	5
1.1.1. Girişimci Liderlik Kavramı, Tanımı ve Boyutları	5
1.1.2. Girişimci Liderlik Teorileri ve Modelleri	10
1.1.2.1. Girişimci Liderliğin Teorik Temelleri.....	10
1.1.2.2. Girişimci Liderlik Modelleri.....	11
1.1.3. Girişimci Liderlik Türleri.....	13
1.1.3.1. Fırsat ve Yenilik Odaklı Girişimci Liderlik	14
1.1.3.2. Öğrenme ve Stratejik Temelli Girişimci Liderlik	15
1.1.4. Girişimci Liderliğin Sonuçları	16
1.1.4.1. Girişimci Liderliğin Çalışan Üzerindeki Etkileri.....	17
1.1.4.2. Girişimci Liderliğin Örgüt Üzerindeki Etkileri	19
1.1.5. Girişimci Liderlik ve Liderlik Türleri	20
1.1.5.1. Girişimci Liderlik ve Dönüşümcü Liderlik	22
1.1.5.2. Girişimci Liderlik ve İşlemsel (Etkileşimci) Liderlik.....	24
1.1.5.3. Girişimci Liderlik ve Otantik Liderlik.....	25
1.1.5.4. Girişimci Liderlik ve Hizmetkâr Liderlik.....	27
1.1.6. Türkiye’de Girişimci Liderlik Üzerine Gerçekleştirilen Araştırmalar....	28
1.2. YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞI	32
1.2.1. Yenilikçi İş Davranışı Tanımı ve Kavramı	32
1.2.2. Yenilikçi İş Davranışının Boyutları ve Süreç Yaklaşımı.....	34
1.2.3. Yenilikçi İş Davranışının Kuramsal Temelleri	37
1.2.3.1. Sosyal Değişim Teorisi	37
1.2.3.2. Öz Belirleme Teorisi	39
1.2.3.3. Sosyal Bilişsel Teori	40

1.2.3.4.	Kaynak Temelli Yaklaşım ve Psikolojik Sermaye	41
1.2.3.5.	Liderlik Yaklaşımları ve Yenilikçi İş Davranışı	42
1.2.4.	Yenilikçi İş Davranışına Katkı Sağlayan Faktörler	43
1.2.4.1.	Bireysel Faktörler	44
1.2.4.2.	Liderlik ve Yönetim Tarzı	46
1.2.4.3.	Örgütsel Faktörler ve İnovasyon İklimi	46
1.2.4.4.	Sosyal ve Kişilerarası Faktörler	48
1.2.4.5.	İş Tasarımı ve Çalışma Koşulları	49
1.2.5.	Yenilikçi İş Davranışlarının Sonuçları	50
1.2.5.1.	Bireysel Performans ve Kariyer Çıktıları	50
1.2.5.2.	Örgütsel Performans Kapasitesi ve Rekabet Avantajı	52
1.2.5.3.	Sosyal Dinamikler ve Örgütsel İklim Üzerindeki Etkiler	53
1.2.5.4.	Olası Olumsuz Sonuçlar ve Sınırlar	53
1.2.6.	Türkiye’de Yenilikçi İş Davranışı Üzerine Gerçekleştirilen Araştırmalar	54
1.3.	PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK	56
1.3.1.	Psikolojik Dayanıklılığın Kavramı ve Tanımı	57
1.3.2.	Psikolojik Dayanıklılığın Boyutları ve Süreç Yaklaşımı	59
1.3.2.1.	Bireysel Faktörler	60
1.3.2.2.	Duygusal Düzenleme	61
1.3.2.3.	Sosyal Destek	61
1.3.2.4.	Adaptasyon ve Toparlanma Kapasitesi	62
1.3.3.	Psikolojik Dayanıklılığın Kuramsal Temelleri	63
1.3.3.1.	Kaynakların Korunması Teorisi	64
1.3.3.2.	Gelişimsel Yaklaşım	65
1.3.3.3.	Risk ve Koruyucu Faktörler Yaklaşımı	66
1.3.3.4.	Pozitif Psikoloji Yaklaşımı	66
1.3.3.5.	Sosyal Ekolojik Model	67
1.3.4.	Psikolojik Dayanıklılığı Etkileyen Faktörler	68
1.3.4.1.	Liderlik ve Yönetim Tarzı	69
1.3.4.2.	Örgütsel Faktörler	70
1.3.4.3.	İş Stresi	71
1.3.4.4.	Belirsizlik	72
1.3.5.	Psikolojik Dayanıklılığın Çıktıları	73
1.3.5.1.	İş Performansı	74

1.3.5.2.	İş Tatmini	74
1.3.5.3.	Tükenmişlik	75
1.3.5.4.	Yenilikçi İş Davranışı	76
1.3.6.	Türkiye’de Psikolojik Dayanıklılık Üzerine Gerçekleştirilen Araştırmalar	77
1.4.	DEĞİŞKENLER ARASINDAKİ İLİŞKİLER.....	81
1.4.1.	Girişimci Liderlik ve Yenilikçi İş Davranışı İlişkisi.....	81
1.4.2.	Psikolojik Dayanıklılık ve Yenilikçi İş Davranışı İlişkisi	84
1.4.3.	Psikolojik Dayanıklılığın Düzenleyici Rolü	88
2.	BÖLÜM ALAN ARAŞTIRMASI.....	92
2.1.	YÖNTEM.....	92
2.1.1.	Katılımcılar	92
2.1.2.	Kullanılan Ölçekler	96
2.1.2.1.	Demografik Veriler	97
2.1.2.2.	Girişimci Liderlik Ölçeği.....	97
2.1.2.3.	Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği	98
2.1.2.4.	Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği	99
2.1.3.	Araştırmada Kullanılan Analizler	101
2.1.3.1.	Veri Setinin Kontrolü ve Analize Hazırlanması.....	101
2.1.3.2.	Faktör Analizi	103
2.1.3.3.	Güvenilirlik Analizi	104
2.1.3.4.	Korelasyon Analizi	104
2.1.3.5.	Hipotez Testleri.....	105
2.2.	BULGULAR.....	106
2.2.1.	Veri Setinin Kontrolü ve Analize Hazırlanmasına İlişkin Bulgular	106
2.2.2.	Faktör Analizine İlişkin Bulgular.....	108
2.2.2.1.	Girişimci Liderlik Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	108
2.2.2.2.	Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	111
2.2.2.3.	Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları ..	113
2.2.2.4.	Üç Ölçeği İçeren Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	115
2.2.3.	Güvenilirlik Analizine İlişkin Bulgular	119
2.2.3.1.	Girişimci Liderlik Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonuçları	119
2.2.3.2.	Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonuçları	120
2.2.3.3.	Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonuçları	121
2.2.4.	Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular	122

2.2.4.1. Demografik Değişkenler ile Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiler	123
2.2.4.2. Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiler	125
2.2.5. Hipotez Testine İlişkin Bulgular	126
2.3. TARTIŞMA	130
2.3.1. Çalışmanın Sonuçlarının Özeti ve Yorumlanması.....	130
2.3.2. Araştırmanın Kısıtları ve Gelecek Çalışmalara Öneriler	135
2.3.3. Araştırmanın Katkıları	137
SONUÇ.....	140
KAYNAKÇA	142
EK 1. TEZ ÇALIŞMASININ ORJİNALLİK FORMU	162
EK 2. ETİK KURUL KARARI	164

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1. Girişimcilik Faaliyetleri ve Temel Özellikleri	6
Tablo 2. Katılımcıların Demografik Bilgileri	94
Tablo 3. Yaş Bilgileri	94
Tablo 4. Girişimci Liderlik Ölçeği Cronbach's Alpha Katsayıları.....	98
Tablo 5. Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği Cronbach's Alpha Katsayıları	99
Tablo 6. Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği Cronbach's Alpha Katsayıları.....	101
Tablo 7. Doğrulayıcı Faktör Analizi Kriterleri.....	104
Tablo 8. Girişimci Liderlik Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	111
Tablo 9. Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	113
Tablo 10. Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	115
Tablo 11. Üç Ölçeği İçeren Analiz Sonuçları.....	117
Tablo 12. Üç Ölçeği İçeren Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	118
Tablo 13. Girişimci Liderlik Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonuçları.....	120
Tablo 14. Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonuçları	121
Tablo 15. Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonuçları.....	122
Tablo 16. Demografik Değişkenler ile Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiler	125
Tablo 17. Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiler	126
Tablo 18. Girişimci Liderliğin ve Psikolojik Dayanıklılığın Yenilikçi İş Davranışı Üzerindeki Doğrudan Etkilerine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları	128
Tablo 19. Psikolojik Dayanıklılığın Düzenleyici Rolüne İlişkin PROCESS Macro (Model 1) Bulguları	129
Tablo 20. Hipotez sonuçları	135

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Araştırma Modeli	91
Şekil 2. Girişimci Liderlik Ölçeği Ölçüm Modeli	110
Şekil 3. Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği Ölçüm Modeli	112
Şekil 4. Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği Ölçüm Modeli	114
Şekil 5. Üç Ölçeği İçeren Ölçüm Modeli	116

GİRİŞ

Günümüz iş dünyası, küreselleşme, teknolojik gelişmeler ve artan rekabet koşulları doğrultusunda sürekli bir değişim ve dönüşüm içerisindedir. Bu dinamik yapı, örgütlerin sürdürülebilir rekabet avantajı elde edebilmeleri için yalnızca mevcut süreçleri yönetmelerini değil, aynı zamanda yenilikçi yaklaşımlar geliştirmelerini de zorunlu kılmaktadır. Bu bağlamda, çalışanların yeni fikirler üretmesi, bu fikirlere destek bulması ve onları uygulamaya dönüştürmesi olarak ifade edilen yenilikçi iş davranışı, örgütsel başarı açısından kritik bir unsur olarak değerlendirilmektedir.

Yenilikçi iş davranışının ortaya çıkışı, yalnızca çalışanların bireysel bilgi, beceri ve yetkinlikleri çerçevesinde açıklanabilecek basit bir olgu olmayıp; örgütsel, yönetsel ve psikolojik birçok unsurun eş zamanlı etkisiyle şekillenen çok boyutlu bir süreç niteliği taşımaktadır. Bu süreçte liderlik yaklaşımlarının belirleyici rol oynadığı bilinmektedir. Fırsatları erken fark edebilme, yenilikçi düşüncüyü teşvik etme ve çalışanları proaktif davranışlar sergilemeye yönlendirme kapasitesiyle dikkat çeken girişimci liderlik anlayışı, çalışanların yenilikçi iş davranışlarını ortaya koymalarını destekleyen etkili ve stratejik bir liderlik yaklaşımı olarak değerlendirilmektedir. Bununla birlikte, çalışanların değişim süreçlerine uyum sağlayabilme ve stresle başarılı bir şekilde başa çıkabilme kapasitesini ifade eden psikolojik dayanıklılık kavramı da bu noktada önemli bir bireysel faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Psikolojik dayanıklılığı yüksek bireylerin stresli durumlarla daha etkin başa çıkabildiği ve değişim süreçlerine daha kolay uyum sağlayabildiği ifade edilmektedir. Değişim ve belirsizliğin yüksek olduğu yenilikçilik süreçlerinde, bireylerin sahip olduğu bu dayanıklılığın yenilikçi davranışların ortaya çıkmasında önemli bir psikolojik kaynak işlevi görebileceği düşünülmektedir. Bu bölüm kapsamında araştırmanın amacı, önemi, kapsamı, yöntemi ve araştırmanın genel planına ilişkin temel açıklamalara yer verilmektedir.

Araştırmanın Amacı

Bu tezin ortaya çıkışındaki temel motivasyon, geçmişte iki yıl boyunca yürüttüğüm kişisel girişimcilik deneyimime dayanmaktadır. Kendi işimi yönettiğim bu süreçte, çalışanlara karşı sergilenen girişimci liderlik tutumlarının onların işteki mutluluğunu ve motivasyonunu ne derece artırdığını sahada bizzat gözlemladım. Pratik hayatta şahit olduğum bu olumlu tablonun; belirsizlik ortamında çalışanların psikolojik dayanıklılığını ve yenilikçi iş davranışlarını nasıl şekillendirdiğini akademik bir zeminde test etme isteği, bu çalışmanın ana çıkış noktasını oluşturmuştur. Bu araştırma, yenilikçi iş davranışı gözlemlenen çalışanlarda girişimci liderliğin etkisini incelemeyi ve söz konusu ilişkide psikolojik dayanıklılığın düzenleyici bir işlev üstlenip üstlenmediğini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Yenilikçi iş davranışı, örgütlerin değişen çevre koşullarına uyum sağlayabilmeleri açısından kritik bir rol oynamaktadır. Bu kapsamda araştırmada, girişimci liderlik davranışlarının çalışanların yenilikçi iş davranışlarını ne yönde etkilediği analiz edilecek, ayrıca çalışanların psikolojik dayanıklılık düzeylerinin bu ilişkiyi güçlendirici ya da zayıflatıcı bir rol oynayıp oynamadığı incelenecektir.

Araştırmanın Önemi

Literatürde yenilikçi iş davranışı ve liderlik ilişkisini inceleyen çalışmalar bulunmakla birlikte, girişimci liderlik bağlamında akademik bilginin gelişim aşamasında kaldığı ve bu alandaki araştırmaların görece gelişime açık olduğu görülmektedir. Ayrıca, psikolojik dayanıklılığın söz konusu ilişki üzerindeki düzenleyici etkisini inceleyen araştırmaların literatürde görece sınırlı düzeyde kalması, bu çalışmanın akademik açıdan önemini daha da artırmaktadır. Psikolojik dayanıklılık, bireylerin zorluklar karşısında gelişebilme ve başarılı bir stres yönetimi ile toparlanabilme kapasitesini ifade etmekte olup, çalışanların belirsizlik ve değişim ortamlarında sergiledikleri davranışlar üzerinde önemli etkiler yaratmaktadır. Psikolojik dayanıklılığı yüksek bireylerin; değişim, baskı, başarısızlık ve diğer zorlukları daha kolay tolere edebildiği ve bu süreçlerden sonra daha hızlı toparlanabildiği ifade edilmektedir. Bu doğrultuda, zorluklara ve değişime adaptasyon kapasitesi yüksek olan bu çalışanların, yenilikçi davranışlar sergileme eğilimlerinin de

daha yüksek olabileceği değerlendirilmektedir. Bu çalışma, girişimci liderlik, yenilikçi iş davranışı ve psikolojik dayanıklılık değişkenlerini bir arada ele alarak literatürdeki önemli bir boşluğu doldurmayı hedeflemektedir. Ayrıca elde edilecek bulguların, yöneticilere çalışanların yenilikçi davranışlarını artırmaya yönelik stratejiler geliştirme konusunda yol göstermesi beklenmektedir.

Araştırmanın Kapsamı

Bu araştırma, farklı sektörlerde faaliyet gösteren işletmelerde çalışan bireyler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Çalışma kapsamında; girişimci liderlik, psikolojik dayanıklılık ve çalışanların yeni fikirler keşfetmesi, üretmesi, bu fikirlere destek bulması ve nihayetinde uygulamaya koymasını ifade eden yenilikçi iş davranışı değişkenleri ele alınmış ve bu değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma belirli sınırlılıklar çerçevesinde yürütülmüştür. Verilerin belirli bir zaman diliminde ve belirli bir örneklem grubundan toplanmış olması, elde edilen bulguların genellenebilirliğini sınırlayabilmektedir. Ayrıca çalışmada yalnızca belirlenen değişkenler ele alınmış olup, yenilikçi iş davranışını etkileyebilecek diğer faktörler kapsam dışında bırakılmıştır.

Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmada nicel araştırma yaklaşımı benimsenmiş ve veri toplama sürecinde anket tekniğinden yararlanılmıştır. Araştırma kapsamında kullanılan ölçme araçları, alan yazında geçerlilik ve güvenilirlik özellikleri daha önce doğrulanmış ölçekler arasından tercih edilmiştir. Çalışmada girişimci liderlik düzeyinin belirlenebilmesi amacıyla, Renko ve diğerlerinin (2015) çalışmasında geliştirilen ve Bekmezci ve diğerlerinin (2021) ortaya koyduğu çalışma neticesinde Türkçeye uyarlanarak tek boyutlu yapısı doğrulanan Girişimci Liderlik Ölçeği kullanılmıştır. Yenilikçi iş davranışının ölçülmesinde ise de Jong ve den Hartog (2010) isimli araştırmacıların çalışmasıyla geliştirilen, daha sonra Çimen ve Yücel (2017) tarafından Türk kültürüne uyarlanarak dört boyutlu yapısı doğrulanan Yenilikçi İş Davranışı Ölçeğinden yararlanılmıştır. Psikolojik dayanıklılık

değişkeninin ölçülmesinde ise Connor ve Davidson (2003) tarafından geliştirilen, Campbell-Sills ve Stein (2007) tarafından kısa forma dönüştürülen ve Kaya ile Odacı (2021) tarafından Türk literatürüne kazandırılan Connor-Davidson Psikolojik Sağlık Ölçeği Kısa Formu tercih edilmiştir. Araştırma kapsamında elde edilen veriler, çeşitli istatistiksel analiz programları aracılığıyla değerlendirilmiştir. Analiz sürecinde ilk olarak tanımlayıcı istatistikler ile güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiş, devamında değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlenebilmesi amacıyla korelasyon ve regresyon analizlerinden yararlanılmıştır. Ayrıca, psikolojik dayanıklılığın düzenleyici etkisini incelemek amacıyla moderasyon analizleri uygulanmıştır.

Araştırmanın Planı

Bu çalışma birbirini besleyen beş ana kısımdan oluşmaktadır. İlk bölümde giriş başlığı altında araştırmanın amacı, önemi, kapsamı ve yöntemi gibi çalışmanın genel çerçevesini oluşturan temel unsurlara yer verilmiştir. İkinci bölümde alanyazın incelemesi kapsamında girişimci liderlik, yenilikçi iş davranışı ve psikolojik dayanıklılık kavramları detaylıca ele alınmıştır. Üçüncü bölümde araştırmanın yöntemi ve veri elde etme araçları sunulmuştur. Dördüncü bölümde gerçekleştirilen istatistiksel analizler sonucunda ulaşılan bulgular sunulmuş, son bölümde ise elde edilen sonuçlar ilgili literatür çerçevesinde değerlendirilerek araştırmaya ilişkin genel sonuçlar ve çeşitli öneriler ortaya koyulmuştur.

1. BÖLÜM

ALANYAZIN İNCELEMESİ

Bu bölümde, araştırma kapsamında ele alınan değişkenlere ilişkin kavramsal çerçevenin ortaya konulması amaçlanmaktadır. Günümüz iş dünyasında artan rekabet ve belirsizlik ortamı, örgütlerin yenilikçi yaklaşımlara yönelmesini gerekli kılarken, bu süreçte liderlik anlayışları ve çalışan davranışları ön plana çıkmaktadır. Bu doğrultuda, çalışanların yenilikçi iş davranışlarının ortaya çıkmasında etkili olan faktörlerin incelenmesi önem taşımaktadır. Bu çalışma kapsamında girişimci liderliğin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisi ele alınmakta, ayrıca çalışanların psikolojik dayanıklılık düzeylerinin bu ilişkideki rolü incelenmektedir. Bu çerçevede, bölüm kapsamında sırasıyla girişimci liderlik, yenilikçi iş davranışı ve psikolojik dayanıklılık kavramları ele alındıktan sonra değişkenler arasındaki ilişkiler ortaya konulacaktır.

1.1.GİRİŞİMCİ LİDERLİK

Bu çalışma bağımsız değişken olarak girişimci liderlik kavramını konu almaktadır. Araştırma modeli kapsamlı bir şekilde ele alınmadan önce, bu başlık altında girişimci liderlik kavramına ilişkin genel bir çerçeve sunulması amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda, kavramın tanımı, temel özellikleri ve örgütsel bağlamdaki yeri incelenerek değişkene ilişkin bütüncül bir bakış açısı oluşturulması hedeflenmektedir.

1.1.1. Girişimci Liderlik Kavramı, Tanımı ve Boyutları

Girişimci liderlik, belirsizlik, değişim ve yoğun rekabet koşullarında örgütlerin yalnızca mevcut kaynaklarını yönetmesini değil, aynı zamanda yeni fırsatları tanımlayarak bunları stratejik değere dönüştürmesini mümkün kılan bir liderlik yaklaşımıdır. Girişimci liderlik kavramının temellerini anlayabilmek için öncelikle girişimcilik olgusunun kapsamlı bir şekilde ele alınması gerekmektedir. Girişimcilik, salt doğuştan gelen statik bir kişilik

özelliği olmaktan ziyade, öğrenilebilir ve eyleme dönüştürülebilir sistematik bir disiplindir. Drucker (1985), girişimciliği bir bilim veya sanattan ziyade amaca yönelik görevlerin organize edildiği bir uygulama olarak tanımlamaktadır. Mintzberg (2004) ise bu kavramı; deneyim, içgörü ve analizin harmanlandığı dinamik bir süreç olarak nitelendirmektedir. Bu çerçevede girişimciliğin temelini oluşturan faaliyetlerin, birbiriyle ilişkili beş ana unsur etrafında şekillendiği görülmektedir. Söz konusu unsurlar; pazardaki ihtiyaçlara yanıt verebilecek özgün değerler üretmeye yönelik inovatif yaklaşımlar geliştirme, çevresel değişimleri doğru analiz ederek fırsatları fark etme ve değerlendirme, inovasyon süreci aracılığıyla bireysel tatmin elde etme, belirsizlik ortamlarında rasyonel risk değerlendirmeleri yapabilmek ve fırsat odaklı düşünme, yaratıcılık ile belirsizliğe tolerans gösterme gibi girişimci davranış kalıpları geliştirme olarak ifade edilmektedir (Goossen ve Stevens, 2013). Girişimciliğe ilişkin bazı temel faaliyetler ve karakteristik özellikler Tablo 1’de özetlenmiştir.

Tablo 1.

Girişimcilik Faaliyetleri ve Temel Özellikleri

Girişimcilik Faaliyeti	Açıklama
Fiyat Farklılıklarından Yararlanma	Ticari kazanç elde etme amacıyla varlıkları düşük maliyetle tedarik edip daha yüksek bir bedelle piyasaya sunma
Fırsat Farkındalığı	Potansiyel avantajlara ve yenilikçi fikirlere karşı sürekli tetikte olma durumu
İnovasyon	Özgün ürün ve hizmetlerin yanı sıra, yeni pazar alanları ve modern üretim teknikleri tasarlama
Sermaye Tedariki	Dışarıdan ek fon çekebilmenin yanı sıra öz kaynakları da yatırıma dönüştürme eylemi
Yeni Girişim Kurma	Sıfırdan bir ticari organizasyon inşa edip büyütürken yeni istihdam olanakları yaratma
Risk ve Belirsizlik Üstlenme	Ticari faaliyetlerin doğasındaki başarısızlık ihtimallerini ve öngörülemeyen durumları göğüsleme
Talep Öngörüsü	Tüketici ihtiyaçlarını önceden kestirme ve mal/hizmetlere yönelik pazar arzusu yaratabilme yetisi
Liderlik	Organizasyon için ufuk açıcı bir vizyon belirleme ve bireyleri bu doğrultuda isteklendirebilme
Yönetim	İhtiyaç duyulan tüm üretim faktörlerini ve stratejik unsurları sistematik biçimde koordine etme
Yaratıcılık	Mevcut olmayan bir değeri sıfırdan inşa edebilme kapasitesi

Kontrol	Bireyin kendi zamanını ve eylemlerini bağımsız bir şekilde yönetebilmesi
Vizyonerlik	İşletmenin geleceğine yönelik uzun vadeli ve geniş çaplı bir tasavvura sahip olma
Bağımsızlık	Karar alma süreçlerini dış baskılardan uzak, özgür bir iradeyle yürütebilme
Proaktiflik	Olayları önceden şekillendirecek önleyici adımlar atma ve stratejik hedeflerin peşinden gitme
Kararlılık	Başarısızlık ve kriz anlarında dahi amaca yönelik çabayı sürdürme iradesi
Kâr Odaklılık	Üstlenilen tüm ticari belirsizliklerin ve risklerin bir ödülü olarak finansal getiri sağlama

Not. Fuller-Love, N. (2020). Absolute essentials of entrepreneurship. Routledge. S. 3

Girişimcilik ve liderlik kavramlarının bir araya geldiği kesişim noktası, günümüz iş dünyasının değişken ve karmaşık yapısını anlayabilmek açısından büyük önem taşımaktadır. Yalnızca çalışanları koordine eden ve yöneten bireyler, fırsatları yakalama ve inovasyon yaratma kapasiteleri eksikse tam anlamıyla girişimci sayılamazlar. Benzer şekilde, girişimcilerin ürettikleri harika fikirlerin somutlaşması ve hayata geçirilmesi de ancak insanları yönlendirme gücüne sahip bir liderlik vasfıyla mümkündür (Goossen ve Stevens, 2013). İşte yenilik yaratma ve fırsatları değerlendirme gücünün, çalışanları ortak bir vizyon etrafında koordine etme becerisiyle birleştiği bu stratejik alan girişimci liderlik olarak karşımıza çıkmaktadır.

Başka bir deyişle girişimcilik, girişimcinin girişime girişme girişkenliği şeklinde nitelendirilebilir. Bu yönüyle söz konusu kavram, klasik yönetsel koordinasyon anlayışını aşmakta ve yenilik, çeviklik ve fırsat odaklılık ekseninde şekillenen daha dinamik bir liderlik çerçevesi sunmaktadır. Nitekim girişimci liderliğin yenilik odaklı düşünme, risk üstlenme ve proaktif davranışlarla yakından ilişkili olduğu belirtilmektedir (Hussain ve Li, 2022). Ulusal literatürde de kavramın, değişen çevre koşullarına uyum sağlayabilen ve fırsatları stratejik biçimde değerlendirebilen bir liderlik anlayışını yansıttığı ifade edilmektedir (Demir, 2023).

Renko ve diğerleri (2015), girişimci liderliği çalışanların fırsatları fark etme, değerlendirme ve bu fırsatları eyleme dönüştürme kapasitesini güçlendiren bir liderlik tarzı olarak ele almaktadır. Bu modern tanımlara ek olarak, girişimci liderliğin tarihsel gelişimi incelendiğinde, geleneksel yöneticilikten ayrılarak liderlik ve girişimcilik

alanlarının kesişim kümesinde filizlendiği görülmektedir. Geleneksel yöneticiler düzeni korumaya ve koordinasyona odaklanırken, girişimci liderler statükoyu sarsarak yeniliği yönlendirirler. Tarihsel olarak incelendiğinde bu kesişim; vizyon yaratma, takipçileri etkileme, yaratıcılık ve dinamik planlama gibi dört temel ortak zeminde gerçekleşmektedir. Bu kavramsal kesişimi kuramsallaştıran temel çalışmalardan birinde Gupta ve diğerleri (2004), girişimci liderliği stratejik değer yaratımının keşfi ve kullanılmasına adanmış bir destekleyici oyuncu kadrosu oluşturmak ve onları bu vizyonla seferber etmek olarak tanımlamaktadır. Nitekim Fernald ve diğerleri (2005) de hem başarılı liderlerin hem de başarılı girişimcilerin; vizyoner olma, yüksek başarıya ihtiyacı, yaratıcılık ve esneklik gibi karakteristik özellikleri ortak olarak taşıdığını belirtmektedir. Bu tanım, girişimci liderin yalnızca yön veren bir üst pozisyon sahibi olmadığını, aynı zamanda örgüt içinde girişimci düşüncüyü harekete geçiren bir katalizör işlevi gördüğünü göstermektedir. Bu bağlamda liderin rolü, mevcut düzeni sürdürmenin ötesine geçerek yeni olanakları görünür kılmak ve çalışanları bu olanaklara yönlendirmek biçiminde genişlemektedir. Girişimci liderler, yüksek belirsizlik barındıran dinamik çevre koşullarında örgütün rekabet edebilmesi ve yeni değerler yaratabilmesi için çalışanları yenilikçi fırsatlar ve ortak bir vizyon etrafında seferber eden en temel aktörlerdir (Huang ve diğerleri, 2014). Öğrenme, uyumlanma ve dönüşüm kapasitesi yüksek örgütlerde bu liderlik tarzının daha belirgin sonuçlar ürettiği de vurgulanmaktadır (Shiferaw ve diğerleri, 2023).

Kavramsal düzeyde girişimci liderlik, girişimcilik mantığının liderlik süreçlerine taşınması olarak değerlendirilebilir. Başka bir ifadeyle burada lider, yalnızca insanları etkileyen kişi değil; aynı zamanda belirsizlik altında fırsat okuması yapabilen, kaynakları yeniden düzenleyebilen ve yenilik için yön belirleyebilen aktördür. Bilgi yönetimi süreçleriyle desteklenen bu liderlik biçiminin örgütsel başarı üzerinde anlamlı katkılar oluşturduğu ileri sürülmektedir (Hussain ve Li, 2022). Demir'e (2023) göre ise girişimci liderlik, değişimi pasif biçimde karşılayan bir duruştan ziyade, değişimi yönlendiren ve ondan örgütsel kazanım üretmeye çalışan aktif bir yönetim anlayışına karşılık gelmektedir.

Girişimci liderliğin boyutları incelendiğinde literatürde tam bir görüş birliği bulunmamakla birlikte bazı temel bileşenlerin tekrarlandığı görülmektedir. Bu bileşenler genel olarak fırsat tanıma, yenilikçilik, risk alma, proaktiflik ve vizyonerlik şeklinde

sıralanmaktadır. Bagheri ve Harrison'ın (2020) çok boyutlu yaklaşımı, girişimci liderliğin tek bir kişilik özelliğine indirgenemeyeceğini; aksine davranışsal, bilişsel ve ilişkisel unsurların birleşiminden oluştuğunu göstermektedir. Bu çerçevede fırsat tanıma, çevrede ortaya çıkan potansiyel olanakların erkenden fark edilmesini; yenilikçilik, yeni fikirlerin teşvik edilmesini ve uygulanmasını; risk alma ise belirsizlik altında karar verebilme cesaretini ifade etmektedir.

Proaktiflik boyutu, liderin yalnızca mevcut sorunlara tepki vermesini değil, gelecekte oluşabilecek fırsat ve tehditleri önceden öngörerek harekete geçmesini kapsamaktadır. Vizyonerlik ise çalışanların ortak bir amaç etrafında toplanmasını sağlayan anlam üretme kapasitesiyle ilişkilidir. Öğrenen örgüt yaklaşımıyla birlikte ele alındığında girişimci liderliğin bu boyutlarının örgütsel yenilik kapasitesini beslediği görülmektedir (Shiferaw ve diğerleri, 2023). Bununla birlikte Türk literatüründe Renko ve diğerleri (2015) ölçeğinin uyarlandığı çalışmalarda da girişimci liderliğin tek boyutlu bir yapı sergilediği ve bireysel performans ile anlamlı ilişkiler gösterdiği ortaya konmuştur; bu durum kavramın ölçülebilir ve ampirik olarak test edilebilir bir yapı olduğunu desteklemektedir (Bekmezci ve diğerleri, 2021). Benzer biçimde, çalışanların girişimci liderlik algılarının yükselmesinin yaratıcılık düzeyleri üzerinde olumlu etkiler yarattığı da bulgulanmıştır (Zorlu ve Tetik, 2018).

Örgütsel sonuçlar bakımından değerlendirildiğinde girişimci liderlik, yenilikçi iş davranışıyla ilişkili önemli bir öncül değişken olarak görülmektedir. Çalışanların yeni fikir üretme, bu fikirleri savunma ve uygulamaya taşıma eğilimlerinin, destekleyici ve fırsat odaklı liderlik davranışları altında daha görünür hale geldiği ifade edilmektedir (Renko ve diğerleri, 2015). Bu durum, girişimci liderliğin yalnızca performans veya büyüme odaklı bir yaklaşım olmadığını, aynı zamanda çalışan davranışlarını dönüştüren sosyal ve psikolojik bir etki mekanizması içerdiğini göstermektedir. Sonuç olarak girişimci liderlik, modern örgütlerde değişimi yönlendiren, fırsatları yapılandıran ve yenilikçi çıktıları besleyen çok boyutlu bir liderlik anlayışı olarak değerlendirilebilir (Bagheri ve Harrison, 2020).

Liderlik ile girişimcilik disiplinlerinin kesişiminden doğan girişimci liderlik yaklaşımı, örgütlerin giderek daha karmaşık hale gelen ve yüksek hızda dönüşen rekabet ortamında varlıklarını sürdürebilmeleri açısından stratejik bir gereklilik olarak

değerlendirilmektedir (Akkuş, 2024). Geleneksel yönetim paradigmalarından farklı olarak bu liderlik biçimi, yalnızca mevcut işleyişi korumaya odaklanmaz; aynı zamanda organizasyonun tüm kademelerine girişimcilik yeteneği ve zihniyeti aşılıyarak, belirsizliklerin içerdiği riskleri yenilikçi fırsatlara dönüştürmeyi hedefler. Girişimci liderler, statükoyu sorgulayan, proaktif adımlar atan ve yüksek özgüvenle vizyoner hedefler belirleyen dinamik aktörler olarak organizasyonel inovasyonu doğrudan desteklemektedirler (Durmuş, 2025).

1.1.2. Girişimci Liderlik Teorileri ve Modelleri

Girişimci liderlik kavramı, liderlik ve girişimcilik alanlarının birbirini tamamlayan yapısından beslenmekte ve bu nedenle tek boyutlu bir liderlik anlayışıyla açıklanamayacak kapsamlı bir teorik zemine dayanmaktadır. Bu kavram, farklı araştırmacılar tarafından çeşitli kuramsal modeller ve yaklaşım çerçeveleri üzerinden ele alınarak açıklanmaktadır. Bu bağlamda kavramın anlaşılabilmesi için yalnızca davranışsal çıktılara değil, bu çıktıları açıklayan teorik temellere de odaklanılması gerekmektedir. Nitekim girişimci liderliğin öğrenme, bilgi yönetimi ve örgütsel dönüşüm süreçleriyle birlikte ele alındığında daha kapsamlı biçimde açıklanabildiği ifade edilmektedir (Shiferaw ve diğerleri, 2023). Bu doğrultuda aşağıda girişimci liderlik önce teorik çerçeveler, ardından model temelli yaklaşımlar kapsamında ele alınmaktadır.

1.1.2.1. Girişimci Liderliğin Teorik Temelleri

Hussain ve Li'ye (2022) göre girişimci liderlik, bilgi yönetimi süreçleriyle doğrudan ilişkili olup örgütsel başarı büyük ölçüde bilginin üretilmesi, paylaşılması ve uygulanmasına bağlıdır. Bu çerçevede girişimci lider, yalnızca yönlendiren bir figür değil; aynı zamanda bilgi akışını yöneten ve bu bilgiyi yenilikçi çıktılara dönüştüren bir aktör olarak konumlanmaktadır. Özellikle bilgi girişimciliği kavramı ile değerlendirildiğinde, girişimci liderliğin örgütsel öğrenme ve yenilik süreçlerinin merkezinde yer aldığı görülmektedir.

Bilginin stratejik bir kaynak olarak ele alınması, girişimci liderliğin yenilik üretme kapasitesiyle doğrudan ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda liderlik davranışları, çalışanların bilgiye erişimini ve bilgiyi kullanma biçimini şekillendirmektedir; bu durum örgütlerin rekabet avantajını sürdürülebilir hale getirmektedir (Demir, 2023). Shiferaw ve diğerleri (2023) sistematik derlemesi de girişimci liderliğin öğrenen örgüt yapılarıyla birlikte değerlendirildiğinde daha güçlü sonuçlar ürettiğini ortaya koymaktadır. Dolayısıyla bilgi temelli görüş, girişimci liderliği açıklamada güçlü ve güncel bir teorik zemin sunmaktadır.

Yadav ve diğerleri (2024), girişimci liderliği Dinamik Yetenekler Teorisi çerçevesinde ele almakta ve bu liderlik tarzının örgütlerin değişen çevre koşullarına uyum sağlama kapasitesiyle doğrudan ilişkili olduğunu belirtmektedir. Bu teoriye göre örgütler, yalnızca mevcut kaynaklara sahip olarak değil, bu kaynakları dönüştürme ve yeniden yapılandırma yeteneği sayesinde sürdürülebilir başarı elde edebilmektedir. Bu noktada girişimci lider, çevresel değişimleri algılayan ve örgütü bu değişimlere uyum sağlayacak şekilde yönlendiren stratejik bir aktör olarak öne çıkmaktadır.

Dinamik yetenekler yaklaşımı, girişimci liderliği pasif bir uyum süreci olarak değil, aktif bir dönüşüm mekanizması olarak ele almaktadır. Bu çerçevede lider, fırsatları yalnızca değerlendiren değil; aynı zamanda örgütsel yapıyı bu fırsatlara uygun hale getiren bir rol üstlenmektedir. Demir'e (2023) göre girişimci liderlik, değişimi yönetme ve stratejik yön belirleme kapasitesiyle doğrudan ilişkilidir ve bu yönüyle Dinamik Yetenekler Teorisiyle örtüşmektedir. Ayrıca öğrenme ve örgüt kültürü ile birlikte değerlendirildiğinde bu liderlik tarzının yenilik üzerindeki etkisinin daha belirgin hale geldiği ifade edilmektedir (Shiferaw ve diğerleri, 2023).

1.1.2.2.Girişimci Liderlik Modelleri

Taylor ve diğerleri (2025), girişimci liderliği lider ve izleyenler arasındaki etkileşim üzerinden açıklayan kavramsal bir model geliştirmiştir. Bu modele göre girişimci liderlik, fırsatların ortaya çıkmasını sağlayan sosyal bir süreçtir ve liderin temel rolü çalışanları

bu fırsatları fark etmeye ve değerlendirmeye yönlendirmektir. Bu bağlamda liderlik, bireysel özelliklerden ziyade etkileşimsel ve süreç temelli bir yapı olarak ele alınmaktadır.

Modelin önemli katkılarından biri, girişimci liderliği yalnızca yenilikçilik veya risk alma gibi sınırlı boyutlarla açıklamamasıdır. Bunun yerine fırsatın tanınması, ortak anlamlandırılması ve kolektif eyleme dönüştürülmesi süreçlerine odaklanmaktadır. Bu yönüyle model, girişimci liderliğin örgütsel bağlam ve sosyal etkileşim ile değerlendirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır (Shiferaw ve diğerleri, 2023). Böylece girişimci liderlik, bireysel bir özellikten ziyade örgütsel bir süreç olarak açıklanmaktadır.

Girişimci liderliğin mekanizmasını açıklayan ve literatürde köşe taşı kabul edilen bir diğer yaklaşım, Gupta ve diğerleri (2004) tarafından geliştirilen sahneleme / eyleme dökme modelidir. Bu modele göre girişimci liderlik, birbiriyle etkileşimli iki ana rolden oluşur: İlki, belirsizlik altında dönüşümü gerçekleştirebilecek bir ekibin kurulup motive edildiği ekip oluşturma; ikincisi ise ortaya çıkan Knightian fırsatlarının değerlendirildiği dönüşümsel sahneleme süreçleridir. Sahneleme / eyleme dökme modelinin merkezinde yer alan ve Gupta ve diğerleri (2004) tarafından vurgulanan Knightian fırsat kavramı, girişimcilik literatürünün temel taşlarından biri olan belirsizlik olgusuna dayanmaktadır. Amerikalı ekonomist Frank H. Knight'ın (1921) klasikleşmiş eserinde ayrımını yaptığı ölçülebilir risk ve ölçülemeyen belirsizlik kavramları, bu fırsat türünün teorik altyapısını oluşturmaktadır. Knightian belirsizlik, gelecekteki sonuçların olasılıklarının önceden bilinemediği, istatistiksel olarak hesaplanamadığı ve dolayısıyla geçmiş verilere dayalı standart yönetim araçlarıyla öngörülemediği durumları ifade etmektedir (Alvarez ve Barney, 2007). Literatürde, hesaplanabilir standart riskler genellikle geleneksel yöneticiler tarafından öngörülüp yönetilebilirken; Knightian belirsizlik ortamında ortaya çıkan fırsatların değerlendirilmesi doğrudan girişimci yargısını ve vizyoner eylemi zorunlu kılmaktadır (Foss ve Klein, 2012).

Bu bağlamda Knightian fırsat, henüz sınırları ve olası getirileri netleşmemiş, mevcut kuralların ve kalıpların işlemediği ortamlarda yenilikçi bir değer yaratma potansiyeli taşıyan spesifik durumlar olarak tanımlanabilir (Townsend ve diğerleri, 2018). Girişimci liderlik ekseninde değerlendirildiğinde liderin asıl rolü, bu öngörülemezliği yıkıcı bir tehdit olmaktan çıkararak örgüt ve çalışanlar için eyleme dönüştürülebilir bir fırsat haline getirmektir. Nitekim girişimci lider, Knightian fırsatların içerdiği yoğun belirsizliği kendi

üzerinde sönümleyerek, çalışanların bu bilinmezlik içinde felce uğramadan eyleme geçebilecekleri güvenli bir psikolojik ve stratejik sahne inşa eden temel aktördür. Liderin belirsizliği bu şekilde çerçeveleme kapasitesi, kaosun felç edici etkisini ortadan kaldırırken, yeniliğin önünü açan dönüştürücü bir mekanizma olarak işlev görmektedir (Packard ve diğerleri, 2017).

Girişimci liderliğin açıklanmasında kullanılan bir diğer model ise çok boyutlu davranışsal yaklaşımdır. Bu modele göre girişimci liderlik, tek bir davranıştan ziyade farklı liderlik davranışlarının birleşiminden oluşmaktadır. Bu çerçevede girişimci liderler; yenilikçiliği teşvik etme, çalışanları motive etme ve fırsatlara yönelik yönelim oluşturma gibi çok boyutlu davranışlar sergilemektedir.

Bu modelin önemli bir yönü, girişimci liderliğin ölçülebilir bir yapı olarak ele alınabilmesidir. Nitekim Bekmezci ve diğerleri (2021) tarafından yürütülen çalışma, girişimci liderliğin ampirik olarak ölçülebilir bir yapı sunduğunu ve bireysel performans ile anlamlı ilişkiler gösterdiğini ortaya koymuştur. Kavramın çok boyutlu yapısı ise Erkal ve Ancın (2025) tarafından Türkçeye uyarlanan dört faktörlü ölçek çalışmasıyla doğrulanmıştır. Erkal ve Ancın'a göre kavram, liderin izleyenleri girişimsel hedeflere yönlendirme kapasitesi üzerinden şekillenmektedir.

1.1.3. Girişimci Liderlik Türleri

Girişimci liderlik, farklı örgütsel bağlamlar ve liderlik davranışları doğrultusunda çeşitli biçimlerde ortaya çıkan çok boyutlu bir yapı olarak değerlendirilmektedir. Literatürde girişimci liderliğin tek tip bir liderlik anlayışı olmadığı, aksine farklı yönelimler üzerinden şekillendiği vurgulanmaktadır. Bu bağlamda Chandranathan (2025) yürüttüğü kapsamlı literatür derlemesinde, girişimci liderliğin daha sağlıklı analiz edilebilmesi için sabit türlerden ziyade baskın yönelimler üzerinden sınıflandırılmasını önermektedir. Benzer şekilde girişimci liderliğin öğrenme, yenilik ve örgüt kültürü ile birlikte ele alınmasının kavramın açıklayıcılığını artırdığı ifade edilmektedir (Shiferaw ve diğerleri, 2023).

Girişimci liderlik teorik olarak fırsat, yenilik, strateji ve öğrenme gibi alt boyutlar üzerinden tartışılrsa da ampirik araştırmalar bu boyutların birbiriyle yüksek korelasyon gösterdiğini ve yöneticinin bütüncül bir girişimsel yönelimini temsil ettiğini ortaya koymaktadır. Nitekim Renko ve diğerleri (2015) ve Bekmezci ve diğerleri (2021) tarafından yürütülen çalışmalar, kavramın tek boyutlu ve birleşik bir yapı olarak ölçülmesinin çalışan davranışlarını yordamada oldukça geçerli ve güvenilir sonuçlar ürettiğini kanıtlamıştır. Bu doğrultuda girişimci liderlik; fırsatlara yaklaşım, yenilik üretme biçimi, bilgi kullanımı ve stratejik yönelim dikkate alınarak dört temel başlık altında incelenmektedir: fırsat odaklı, yenilik odaklı, öğrenme temelli ve stratejik girişimci liderlik. Bu sınıflandırma, literatürdeki dağınık yapıyı bütüncül bir çerçevede ele almayı mümkün kılmaktadır.

1.1.3.1.Fırsat ve Yenilik Odaklı Girişimci Liderlik

Fırsat odaklı girişimci liderlik, liderin çevredeki fırsatları erken aşamada tanımlaması ve bu fırsatları örgütsel değere dönüştürmesi üzerine kuruludur. Bu liderlik türünde belirsizlik, yönetilmesi gereken bir riskten ziyade değerlendirilmesi gereken bir fırsat alanı olarak görülmektedir. Girişimci liderliğin bilgi süreçleriyle ilişkili olarak fırsat değerlendirme kapasitesini artırdığı belirtilmektedir (Hussain ve Li, 2022). Bu liderlik türünde proaktiflik temel belirleyici unsurdur. Lider, mevcut durumla yetinmek yerine gelecekte ortaya çıkabilecek fırsatları öngörerek örgütünü bu doğrultuda yönlendirmektedir. Fırsat odaklı liderlik davranışlarının örgüt içinde girişimci yönelimi artırdığı ve çalışanların fırsatlara yönelik farkındalığını geliştirdiği ifade edilmektedir (Pauceanu ve diğerleri, 2021). Bu durum, liderin bilişsel yaklaşımının çalışan davranışları üzerinde belirleyici olduğunu göstermektedir. Ayrıca fırsat odaklı girişimci liderlik, çalışanların yenilikçi iş davranışlarını dolaylı olarak desteklemektedir. Fırsatları değerlendirme konusunda teşvik edilen çalışanların yeni fikir üretme ve bu fikirleri uygulamaya koyma eğilimlerinin arttığı belirtilmektedir (Ercantan ve diğerleri, 2024). Böylece bu liderlik türü, örgüt içinde girişimci bir kültürün oluşmasına katkı sağlamaktadır.

Yenilik odaklı girişimci liderlik, örgüt içinde yeni fikirlerin üretilmesini ve uygulanmasını teşvik eden bir liderlik türüdür. Bu yaklaşımda lider, çalışanların yaratıcılık potansiyelini ortaya çıkaran ve yenilikçi davranışları destekleyen bir rol üstlenmektedir. Girişimci liderliğin yenilik üretimi üzerindeki etkisinin özellikle bilgi yönetimi süreçleriyle birlikte daha belirgin hale geldiği ifade edilmektedir (Hussain ve Li, 2022). Bu liderlik türünde risk alma ve deneysel yaklaşım önemli bir yer tutmaktadır. Çalışanların yeni fikirler geliştirmesi için destekleyici bir örgütsel iklim oluşturulması gerektiği ve bu sürecin liderlik davranışlarıyla şekillendiği belirtilmektedir (Pauceanu ve diğerleri, 2021). Yenilik odaklı liderlik, yalnızca fikir üretimini değil, aynı zamanda bu fikirlerin uygulanmasını da kapsayan bütüncül bir süreci ifade etmektedir. Yenilikçi liderlik davranışlarının örgütsel performans üzerinde doğrudan etkili olduğu da vurgulanmaktadır. Özellikle dinamik yetenekler ve inovasyon süreçleri ile değerlendirildiğinde girişimci liderliğin rekabet avantajı yaratmada kritik bir rol oynadığı görülmektedir (Yadav ve diğerleri, 2024). Bu bağlamda yenilik odaklı girişimci liderlik, örgütlerin sürdürülebilir başarısında önemli bir belirleyicidir.

Fırsat ve yenilik odaklı girişimci liderlik, yalnızca yeni kurulan işletmelere özgü bir durum olmayıp 21. yüzyılın yoğun rekabetçi ortamında köklü kurumların hayatta kalabilmesi için kurumsal girişimcilik bağlamında da kritik bir öneme sahiptir. Kuratko (2007), girişimciliği vizyon, değişim ve yaratıcılığın dinamik bir süreci olarak nitelendirirken girişimci liderlerin, diğerlerinin kaos, çelişki veya kafa karışıklığı gördüğü yerlerde fırsatları tanıyan değişim katalizörleri olduğunu ifade etmektedir. Yenilik odaklı girişimci liderler, dönüşümcü liderlerden farklı olarak yalnızca ilham verici olmakla kalmaz, takipçilerini işin içine katarak onlardan doğrudan girişimsel fırsatları kovalayan davranışlar bekler ve radikal yenilik çabalarını açıkça desteklerler.

1.1.3.2.Öğrenme ve Stratejik Temelli Girişimci Liderlik

Öğrenme temelli girişimci liderlik, örgüt içerisinde bilgi üretimini ve sürekli öğrenme anlayışını desteklemeye odaklanan bir liderlik yaklaşımı olarak değerlendirilmektedir. Bu yaklaşımda lider, çalışanların deneyimlerinden öğrenmelerini ve bu bilgiyi yenilikçi çıktılara dönüştürmelerini desteklemektedir. Öğrenen örgüt yapılarının girişimci liderlik

ile güçlü bir ilişki içinde olduğu belirtilmektedir (Shiferaw ve diğerleri, 2023). Bu liderlik türünde bilgi, örgütsel dönüşümün temel aracı olarak değerlendirilmektedir. Girişimci liderliğin öğrenme süreçlerini destekleyen ve değişimi yönlendiren bir yapı olduğu ifade edilmektedir (Demir, 2023). Bu bağlamda lider, çalışanların gelişimini destekleyen bir öğrenme ortamı oluşturmaktadır. Öğrenme temelli liderlik, çalışanların yenilikçi davranışlarını dolaylı olarak etkilemektedir. Bilgi paylaşımının artması ve öğrenme süreçlerinin desteklenmesi, çalışanların yeni fikirler geliştirme kapasitesini artırmaktadır (Ercantan ve diğerleri, 2024). Böylece girişimci liderlik, örgütsel öğrenme kapasitesini güçlendiren bir mekanizma olarak değerlendirilmektedir.

Stratejik girişimci liderlik, girişimci faaliyetlerin örgütsel hedeflerle uyumlu şekilde yönlendirilmesini ifade etmektedir. Bu liderlik türünde lider, fırsatları yalnızca tanımlamakla kalmayıp bu fırsatları uzun vadeli stratejik hedeflerle bütünleştirmektedir. Girişimci liderliğin örgütsel performans üzerindeki etkisinin stratejik yönlendirme kapasitesi ile ilişkili olduğu belirtilmektedir (Yadav ve diğerleri, 2024). Bu yaklaşımda lider, örgütsel kaynakları etkin biçimde kullanarak sürdürülebilir rekabet avantajı sağlamaktadır. Girişimci liderliğin bireysel performans ile anlamlı ilişkiler gösterdiği ampirik çalışmalarla ortaya konmuştur (Bekmezci ve diğerleri, 2021). Bu durum, girişimci liderliğin somut çıktılar üretme kapasitesini göstermektedir. Stratejik girişimci liderlik, girişimcilik ile stratejik yönetim arasında köprü kuran bir yapı sunmaktadır. Bu liderlik türü, fırsatların sistematik biçimde değerlendirilmesini ve örgütsel hedeflerle uyumlu hale getirilmesini sağlayarak uzun vadeli başarıyı desteklemektedir (Demir, 2023).

1.1.4. Girişimci Liderliğin Sonuçları

Girişimci liderlik, yalnızca liderlik sürecine ilişkin bir yaklaşım olmanın ötesinde, bireysel ve örgütsel düzeyde çok yönlü sonuçlar üreten bir yönetim anlayışı olarak değerlendirilmektedir. Literatürde girişimci liderliğin çalışan davranışları, örgütsel süreçler ve performans çıktıları üzerinde belirleyici rol oynadığı vurgulanmaktadır. Bilgi yönetimi süreçlerinin etkin biçimde işletilmesinde girişimci liderliğin önemli bir rol üstlendiği belirtilmekte; bu liderlik anlayışının hem çalışanlar hem de örgüt açısından

değer üretimini desteklediği ifade edilmektedir (Hussain ve Li, 2022). Ayrıca girişimci liderliğin, çalışanların yenilikçi davranış eğilimlerini güçlendiren ve örgütlerin rekabet üstünlüğü elde etmesine katkı sunan kapsamlı bir etki alanı oluşturduğu değerlendirilmektedir.

Girişimci liderliğin etkileri genel olarak çalışan düzeyi ve örgütsel düzey olmak üzere iki ana kategoride incelenmektedir. Bununla birlikte bazı çalışmalar bu etkilerin çevresel uyum ve stratejik yönelim üzerinde de belirleyici olduğunu ortaya koymaktadır (Chandranathan, 2025). Bu doğrultuda girişimci liderliğin etkileri aşağıda çok boyutlu bir çerçevede ele alınmaktadır.

1.1.4.1. Girişimci Liderliğin Çalışan Üzerindeki Etkileri

Girişimci liderliğin çalışanlar üzerindeki en önemli etkilerinden biri yenilikçi iş davranışlarının gelişimidir. Çalışanların yeni fikir üretme, bu fikirleri savunma ve uygulamaya geçirme eğilimlerinin liderlik davranışlarıyla yakından ilişkili olduğu ifade edilmektedir (Pauceanu ve diğerleri, 2021). Bu eğilimler literatürde temel olarak Yenilikçi İş Davranışı kavramıyla karşılık bulmaktadır. Sayyam ve diğerleri (2022) tarafından proje tabanlı organizasyonlarda yürütülen güncel bir araştırma, girişimci liderliğin çalışanlardaki yenilikçi iş davranışını artırdığını ve bu durumun organizasyon projelerinde doğrudan yaratıcılığa yol açtığını; yenilikçi iş davranışının bu iki değişken arasında kısmi bir aracı rol üstlendiğini ampirik olarak kanıtlamıştır. Dahası, liderin sağladığı bu etki tek taraflı değildir. Sosyal Bilişsel Teoriye dayanan aynı çalışmanın bulgularına göre; liderin etkisi, çalışanların girişimci öz yeterlik seviyelerine bağlı olarak değişmektedir. Yüksek girişimci öz yeterliğe sahip çalışanlar, girişimci liderlik ortamında belirsizliği daha iyi tolere etmekte ve çok daha güçlü yenilikçi iş davranışları sergilemektedir. Bu bağlamda girişimci liderler, çalışanların yaratıcılık potansiyelini ortaya çıkaran ve yenilikçi davranışları teşvik eden bir rol üstlenmektedir.

Çalışan düzeyinde bir diğer önemli etki, proaktif davranış ve girişimci yönelimdir. Yadav ve diğerleri (2024), girişimci liderliğin çalışanların inisiyatif alma ve fırsatları değerlendirme eğilimlerini artırdığını belirtmektedir. Bu durum, çalışanların yalnızca

görev odaklı bireyler olmaktan çıkarak örgütsel süreçlere aktif katkı sağlayan aktörler haline gelmesine olanak tanımaktadır.

Bunun yanı sıra girişimci liderlik, çalışanların psikolojik dayanıklılığı üzerinde de etkili olmaktadır. Öğrenme ve gelişimi destekleyen liderlik davranışlarının, çalışanların yenilikçi zihniyetini geliştirdiği ve öğrenen örgüt kültürünün inşasına katkı sağladığı ifade edilmektedir (Shiferaw ve diğerleri, 2023). Demir (2023), girişimci liderlerin değişime açık olma ve belirsizliğe karşı yüksek tolerans gösterme özellikleriyle örgütün çevreye uyum sağlama sürecini desteklediğini ve çalışanların potansiyelini bu doğrultuda harekete geçirdiğini vurgulamaktadır.

Girişimci liderlik aynı zamanda çalışan bağlılığı ve iş tatmini üzerinde de olumlu etkiler yaratmaktadır. Liderin destekleyici ve yönlendirici yaklaşımı, çalışanların örgütsel hedeflere daha güçlü bağlanmasına katkı sağlamaktadır (Ercantan ve diğerleri, 2024). Bu durum, girişimci liderliğin çalışan refahı ve motivasyonu üzerinde de önemli bir rol oynadığını göstermektedir.

Çalışanlar açısından girişimci liderliğin en önemli çıktılarından biri, bireylerin sahip oldukları yaratıcılık kapasitesini harekete geçirerek yenilikçi iş davranışlarının ortaya çıkmasını desteklemesidir (Akkuş, 2024). Liderin fırsat arayışını destekleyen ve risk almayı normalleştiren tutumu, çalışanların mevcut problemlere karşı orijinal çözümler üretmelerine ve bu fikirleri cesaretle uygulamaya geçirmelerine güvenli bir zemin hazırlar. Güncel literatürde yer alan araştırmalar, girişimci liderlerin ekip içerisinde psikolojik güven duygusunu güçlendiren bir çalışma ortamı oluşturduğunu göstermektedir. Söz konusu psikolojik güvenlik ikliminin ise bilgi paylaşımını teşvik ederek hem bireysel hem de takım düzeyindeki yaratıcılığın gelişimine önemli ölçüde katkı sağladığı ifade edilmektedir (Durmuş, 2025). Çalışanlar, otonomi ve cesaretlendirmenin sağlandığı bu ortamlarda, rutin görev sınırlarının dışına çıkarak yenilikçi süreçlere çok daha yüksek bir motivasyonla katılmaktadır.

1.1.4.2.Girişimci Liderliğin Örgüt Üzerindeki Etkileri

Girişimci liderliğin örgütsel düzeydeki etkileri özellikle yenilikçilik, performans ve rekabet avantajı bağlamında ortaya çıkmaktadır. Girişimci liderliğin örgütlerin yenilik kapasitesini artırdığı ve yeni ürün ile süreç geliştirme faaliyetlerini desteklediği belirtilmektedir (Shiferaw ve diğerleri, 2023). Örgütlerin uzun vadeli rekabet üstünlüğü sağlayabilmesinde girişimci liderliğin belirleyici bir işlev üstlendiği değerlendirilmektedir.

Örgütsel performans üzerindeki etkiler de literatürde güçlü biçimde vurgulanmaktadır. Yadav ve diğerleri (2024), girişimci liderliğin dinamik yetenekler aracılığıyla işletme performansını artırdığını ortaya koymaktadır. Bu durum, girişimci liderliğin yalnızca davranışsal çıktılar değil, aynı zamanda finansal ve operasyonel sonuçlar üzerinde de etkili olduğunu göstermektedir.

Girişimci liderlik, örgüt kültürü üzerinde de dönüştürücü bir etkiye sahiptir. Yenilikçi ve öğrenmeye açık bir örgüt kültürünün oluşmasında liderlik davranışlarının belirleyici olduğu ifade edilmektedir (Hussain ve Li, 2022; Shiferaw ve diğerleri, 2023). Bu bağlamda girişimci liderler, risk almayı teşvik eden ve çalışanların fikirlerini ifade edebildiği bir çalışma ortamı oluşturmaktadır.

Örgütsel düzeyde bir diğer önemli etki, stratejik yönelimdir. Chandranathan (2025), girişimci liderliğin örgütlerin fırsatları değerlendirme ve stratejik olarak konumlanma süreçlerinde belirleyici olduğunu belirtmektedir. Bu durum, girişimci liderliğin uzun vadeli örgütsel başarı üzerinde önemli bir etkisi olduğunu ortaya koymaktadır.

Girişimci liderliğin etkileri yalnızca örgüt içi süreçlerle sınırlı kalmamakta, aynı zamanda örgütlerin çevre ile kurduğu ilişkileri de şekillendirmektedir. Girişimci liderler, çevresel değişimleri analiz ederek örgütlerini bu değişimlere uyum sağlayacak şekilde yönlendirmektedir. Bu bağlamda liderlik, örgütün çevresel fırsatları değerlendirme kapasitesini artıran bir unsur olarak değerlendirilmektedir (Yadav ve diğerleri, 2024).

Stratejik düzeyde girişimci liderlik, örgütlerin uzun vadeli yönelimlerini belirlemede önemli bir rol oynamaktadır. Liderin vizyoner yaklaşımı, örgütün geleceğe yönelik kararlarını şekillendirmekte ve rekabet avantajı elde etmesine katkı sağlamaktadır

(Demir, 2023). Ayrıca girişimci liderliğin belirsizlik ortamlarında örgütsel esnekliği artırdığı ve krizlere daha etkin yanıt verilmesini sağladığı ifade edilmektedir (Yadav ve diğerleri, 2024).

Bu çerçevede girişimci liderliğin, örgütlerin yalnızca örgüt içi süreçlerini yönlendiren bir liderlik anlayışıyla sınırlı kalmadığı; aynı zamanda dış çevreyle kurdukları ilişkileri ve çevresel değişimlere verdikleri tepkileri de biçimlendiren stratejik bir yaklaşım olduğu görülmektedir.

Örgütsel açıdan ele alındığında girişimci liderliğin gerek yeni kurulan girişimlerin gerekse köklü işletmelerin rekabet üstünlüğü elde etmesine ve performans düzeylerini geliştirmesine katkı sağlayan stratejik bir yapı olarak öne çıktığı görülmektedir. Uluslararası ve ulusal ampirik bulgular, girişimci liderliğin, işletmelerin çevresel dinamizme uyum sağlamasını kolaylaştırdığını ve firma performansını istatistiksel olarak çok güçlü bir biçimde artırdığını kanıtlamaktadır (Durmuş, 2025). Örgütün kaynaklarını proaktif bir biçimde yönlendiren bu liderlik tarzı, işletmelerin inovasyon yeteneklerini eşzamanlı olarak geliştirerek, belirsizlik altındaki uzun vadeli hayatta kalma kapasitelerini maksimize etmektedir (Akkuş, 2024).

1.1.5. Girişimci Liderlik ve Liderlik Türleri

Liderlik yazınında girişimci liderlik, yalıtılmış bir yapı olmaktan ziyade çağdaş liderlik teorileriyle çok boyutlu ve etkileşimli bir kavramsal ağ içerisinde incelenmektedir. Literatürde girişimci liderliğin; dönüşümcü, hizmetkâr, vizyoner, otantik, etik ve yaratıcılığı destekleyen liderlik gibi çeşitli yaklaşımlarla güçlü teorik bağlara sahip olduğu vurgulanmaktadır (Durmuş, 2025). Her ne kadar dönüşümcü liderlik ve yenilikçi liderlik yaklaşımları bu ekosistem içerisinde girişimci liderlikle en sık ilişkilendirilen kavramlar arasında yer alsın da, ampirik araştırmalar girişimci liderliğin çalışanların yaratıcı öz yeterlilik algıları ile yenilikçi iş davranışları üzerinde daha güçlü sonuçlar ortaya çıkardığını göstermektedir. Özellikle bu etkinin, dönüşümcü ve katılımcı liderlik tarzlarına kıyasla daha belirgin düzeyde hissedildiği ifade edilmektedir. Buna karşılık, çalışan mutluluğu, iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi tutumsal çıktılar söz konusu

olduğunda otantik ve hizmetkâr liderlik türlerinin daha baskın bir rol aldığı ifade edilmektedir. Güncel çalışmalar, girişimci liderliğin yalnızca pozitif liderlik yaklaşımları çerçevesinde ele alınmadığını; aynı zamanda güçlendirici liderlikten karanlık liderlik özelliklerine kadar uzanan geniş bir kavramsal alan içerisinde değerlendirildiğini göstermektedir. Bu durumun ise girişimci liderliğin kavramsal sınırlarının daha belirgin biçimde ortaya konulmasına katkı sağladığı ifade edilmektedir (Durmuş, 2025).

Girişimci liderlik, liderlik ile girişimcilik mantığının kesiştiği; fırsatların fark edilmesi, değerlendirilmesi ve örgütsel değere dönüştürülmesi sürecinde çalışanların düşünce ve davranışlarını yönlendiren bir liderlik yaklaşımıdır. Renko ve diğerleri (2015) bu yaklaşımı, girişimsel fırsatların tanınması ve kullanılmasıyla ilgili örgütsel hedeflere ulaşmak amacıyla grup üyelerinin performansını etkileme ve yönlendirme biçimi olarak kavramsallaştırmaktadır. Bu tanım, girişimci liderliğin yalnızca klasik anlamda yön gösterme veya koordinasyon sağlama işleviyle sınırlı olmadığını; aynı zamanda fırsat odaklılık, yenilikçilik ve belirsizlik altında harekete geçme kapasitesini de içerdiğini göstermektedir. Benzer biçimde Demir (2023) girişimci liderliği yerli yazında, liderlik ve girişimciliğin birleşiminden doğan, çevresel değişimi izleyen, farklılık yaratan ve çalışanları bu farklılıkların sunduğu fırsatlara yönelten bir liderlik yapısı olarak ele almaktadır. Bu nedenle girişimci liderlik, yalnızca mevcut süreçleri etkin biçimde yönetmeye değil, aynı zamanda henüz tam olarak kurumsallaşmamış fırsat alanlarını görünür kılmaya ve örgütsel eyleme dönüştürmeye yönelmektedir (Bilal ve diğerleri, 2021; Li ve diğerleri, 2020).

Ampirik bulgular da bu kavramsal çerçeveyi desteklemektedir. Li ve diğerleri (2020) tarafından teknoloji odaklı KOBİ'ler üzerinde gerçekleştirilen araştırmada, girişimci liderlik girdilerinin katılımcıların yenilikçi iş davranışlarını pozitif yönde beslediği ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Araştırma bulguları ayrıca, yenilikçi iklim ile girişimsel öz yeterlik gibi unsurların söz konusu ilişkinin güçlenmesinde destekleyici bir rol üstlendiğini ortaya koymaktadır. Bunun yanında Bilal ve diğerleri (2021) girişimci liderlerin çalışanların proaktif yönlerini, yaratıcı-yenilikçi eğilimlerini ve fırsat keşfiyle bağlantılı davranışlarını desteklediğini vurgulamaktadır. Daha güncel bir çalışmada Ercantan ve diğerleri (2024), girişimci liderliğin iş belirsizliğini azaltarak yenilikçi davranışı teşvik ettiğini ve bunun rekabet avantajı ile ilişkilendiğini ortaya koymuştur. Türkiye örneğinde ise Ersarı ve Naktiyok (2020) girişimci liderlik davranışlarının

işletme performansı üzerinde pozitif ve anlamlı etki gösterdiğini, farklılaştırma stratejisinin bu ilişkide kısmi aracı rol oynadığını saptamıştır. Bu bulgular birlikte değerlendirildiğinde, girişimci liderliğin diğer liderlik türlerinden ayrılan temel yönünün, çalışanları yalnızca motive etmesi değil; onları fırsat tanıma, yenilik üretme ve değer yaratma ekseninde harekete geçirmesi olduğu söylenebilir.

Bu nedenle girişimci liderliğin diğer liderlik türleriyle ilişkisel biçimde ele alınması, kavramın özgün sınırlarını daha açık biçimde ortaya koymaktadır. Girişimci liderlik, dönüşümcü liderlikte görülen vizyon ve değişim yönelimini, otantik liderlikteki güven ve tutarlılık boyutunu ya da hizmetkâr liderlikteki çalışanı güçlendirme yaklaşımını belirli ölçüde içerebilir; ancak bunları fırsat değerlendirme ve yenilikçi değer üretme amacına bağlaması bakımından özgünleşir. Nitekim ulusal kavramsal değerlendirmeler, girişimci liderliğin diğer liderlik türleriyle ilişkisi incelendiğinde bu teorilerin birbirini tamamlayan ve iç içe geçmiş yapılar olduğunu belirtmektedir (Demir, 2023). Bu çerçevede özellikle dönüşümcü liderlik ile girişimci liderlik arasındaki ilişki, her iki yaklaşımın da değişim ve yenilikle ilişkili olması nedeniyle ayrı bir açıklamayı gerekli kılmaktadır (Bilal ve diğerleri, 2021; Ercantan ve diğerleri, 2024).

1.1.5.1. Girişimci Liderlik ve Dönüşümcü Liderlik

Dönüşümcü ve işlemsel liderlik yaklaşımlarına ilişkin kuramsal çerçevenin temelleri, liderlik yazınında ilk kez Burns (1978) tarafından ortaya konulmuştur. Araştırmacılar tarafından yürütülen bu sistematik çalışmalar neticesinde liderlik davranışları; dönüşümcü, işlemsel ve serbest bırakıcı liderlik tarzları olmak üzere üç temel boyuttan oluşan bir yapı çerçevesinde kuramsallaştırılmıştır (Bakan ve diğerleri, 2015).

Dönüşümcü liderlik, çalışanların değerlerini, amaçlarını ve motivasyonlarını dönüştürerek onları daha yüksek düzeyli örgütsel hedeflere yönelten bir liderlik yaklaşımıdır. Bu yaklaşımda lider, yalnızca işlerin yürütülmesini sağlayan yönetici değil; ortak vizyon oluşturan, ilham veren, çalışanların potansiyelini açığa çıkaran ve değişimi anlamlı kılan bir aktör olarak konumlanmaktadır. Jun ve Lee (2023) Çalışmalar dönüşümcü liderlik ile liderlik yapısından etkilenen kişilerin yenilikçi davranışları

arasındaki ilişkiyi incelemiş ve değişime bağlılığın bu ilişkide aracılık etkisi gösterdiğini ortaya koymuştur (Jun ve Lee, 2023). Benzer biçimde Aristana ve diğerleri (2024) dönüşümcü liderliğin yenilikçi iş davranışıyla ilişkisini değerlendirirken, psikolojik güçlendirme ve bilgi paylaşımının bu etkileşimde önemli aracı mekanizmalar olduğunu ortaya koymaktadır. Türkiye bağlamında Yaşar ve Cindiloğlu-Demirer'in (2025) gerçekleştirdiği araştırmada, dönüşümcü liderlik tarzının yenilikçi iş davranışı konusunda pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Araştırma bulguları ayrıca, yenilikçi örgüt kültürünün söz konusu ilişkide tam aracılık rolü üstlenebildiğini ortaya koymaktadır. Buna ek olarak Örucü ve Zeybek (2022) dönüşümcü liderliği, çalışanlarla ortak vizyon oluşturarak onların performansını yükselten ve inovatif davranış eğilimleriyle ilişkili bir liderlik biçimi olarak tartışmaktadır. Bu bulgular, dönüşümcü liderliğin yeniliğe dolaylı değil, çoğu durumda oldukça güçlü bir biçimde temas ettiğini göstermektedir.

Bununla birlikte dönüşümcü liderlik ile girişimci liderlik aynı kavram değildir. Renko ve diğerleri (2015) girişimci liderliğin merkezine doğrudan girişimsel fırsatların tanınması ve kullanılmasıyla ilgili hedefleri yerleştirmektedir. Bu vurgu, dönüşümcü liderliğin çalışanların bilişsel ve motivasyonel dönüşümüne odaklanan yapısından farklıdır. Dönüşümcü liderlik, çalışanı daha yüksek amaçlara ve ortak vizyona bağlayarak yenilik için uygun psikolojik ve örgütsel zemini oluştururken; girişimci liderlik bu zemini fırsat yakalama, risk üstlenme ve yenilikçi çıktıyı doğrudan üretme yönünde kullanmaktadır. Nitekim Li ve diğerleri (2020) girişimci liderliğin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisini doğrudan incelerken, Ercantan ve diğerleri (2024) bu etkinin iş belirsizliğini azaltan ve rekabet avantajına katkı sağlayan bir mekanizma ürettiğini göstermektedir. Benzer biçimde Demir (2023), Zorlu ve Tetik'e (2018) atıfla girişimci liderliği yerli yazında diğer liderlik türleriyle ilişkisini değerlendirirken, bu yaklaşımın farklılık yaratma ve fırsatlardan yararlanma kapasitesiyle ayrıştığını vurgulamaktadır. Dolayısıyla dönüşümcü liderlik ile girişimci liderlik arasında güçlü bir kavramsal yakınlık bulunsa da girişimci liderlik dönüşümcü liderliğin vizyoner ve dönüştürücü yönünü fırsat odaklı eylem, yenilikçi değer üretimi ve girişimsel sonuç alma eksenine taşıyan daha spesifik bir liderlik mantığına sahiptir.

1.1.5.2.Girişimci Liderlik ve İşlemsel (Etkileşimci) Liderlik

İşlemsel liderlik yaklaşımının temelinde, yönetici ile astları arasında kurulan koşullu ödüllendirmeye dayalı bir takas süreci yer almaktadır. Bu liderlik yaklaşımı, dönüşümcü liderliğin vizyon ve değişim odaklı yapısından ayrılarak çalışanların daha çok kısa vadeli fiziksel ihtiyaçları ile güvenlik beklentilerine dayalı bir değişim anlayışını esas almaktadır. Bu nedenle söz konusu liderlik biçiminin, proaktif davranışlardan ziyade tepkisel özellikler taşıyan bir yapıya sahip olduğu değerlendirilmektedir. Bu anlayışı benimseyen liderler, astlarına yönelik performans beklentilerini ve hedeflere ulaşılması durumunda elde edilecek kazanımları net bir biçimde tanımlarlar. Görevlerin yerine getirilmesi aşamasında çalışanlara yönlendirici geri bildirimler sunarken, başarının ardından takdir, onay ve parasal kazanımlar gibi dışsal ödüller sağlarlar. Kurulan bu yapılandırılmış sistem sayesinde çalışanlar, örgütsel rollerini ve kendilerinden beklenenleri tam olarak kavrar; ortak hedeflere ulaşarak arzu edilen sonuçları elde edebileceklerine dair güçlü bir özgüven inşa ederler. (Çetin ve diğerleri, 2012; Twigg, 2004).

İşlemsel liderlik, lider ile izleyici arasındaki ilişkinin büyük ölçüde karşılıklı değişim mantığı üzerine kurulduğu, performans beklentilerinin açık biçimde tanımlandığı ve ödül-ceza mekanizmalarının yönetsel düzenin korunmasında merkezi rol oynadığı bir liderlik yaklaşımıdır. Gedik (2020) işlemsel liderliği, süreçlere, kontrollere ve ödül-ceza yaklaşımına odaklanan; bu nedenle de işlerin nasıl yapılacağına ilişkin netlik sağlayan bir liderlik tarzı olarak değerlendirmektedir. Bu çerçevede, işlemsel liderliğin belirsizlik azaltıcı, düzen kurucu ve kısa vadeli performans standartlarını istikrarlı biçimde sürdürücü işlevlerini görünür kılmaktadır. Benzer biçimde güncel erişilen çalışmalar, işlemsel liderliğin beklentileri netleştirme, performans ölçütlerini belirleme ve ödül vaatleri üzerinden çalışan davranışını yönlendirme kapasitesine vurgu yapmaktadır. Özellikle Khairy ve diğerleri (2023) işlemsel liderlik davranışlarının performans beklentilerini açıklığa kavuşturma ve ödül vaatlerini yerine getirme boyutlarıyla güven ve örgütsel çeviklik üzerinde etkili olduğunu belirtirken, Norena-Chavez ve Thalassinou (2022) işlemsel liderlik ile yenilikçi davranış arasındaki ilişkinin tamamen dışlayıcı olmadığını, belirli bağlamlarda bu liderlik tarzının yenilikçi davranışla da ilişkilendirilebildiğini göstermektedir. Bununla birlikte bu ilişki, çoğu zaman düzenleyici

ve sözleşmesel çerçeve içinde şekillenmektedir; dolayısıyla işlemsel liderlikte yenilik, temel amaç olmaktan çok performans sisteminin destekleyici bir unsuru olarak görünmektedir. Bu nedenle işlemsel liderliğin teorik mantığı, yenilik üretiminden önce rol açıklığı, denetim ve ödüllendirme üzerinden öngörülebilirlik yaratmaya dayanmaktadır.

Girişimci liderlik ile işlemsel liderlik arasındaki temel fark, liderliğin örgütsel amaçlara ulaşma biçiminde ortaya çıkmaktadır. İşlemsel liderlikte lider, çalışanı belirlenmiş hedeflere yönlendiren, performans sapmalarını düzelten ve örgütsel düzeni sürdüren bir aktör olarak konumlanırken; girişimci liderlikte lider, çalışanı yeni fırsatlar görmeye, mevcut rutinleri sorgulamaya ve belirsizlik içinde yenilikçi çözümler geliştirmeye teşvik eden bir aktör hâline gelmektedir. Önceki alt bölümde değindiğimiz girişimci liderlik bulguları, bu yaklaşımın çalışanların yenilikçi iş davranışını, proaktif yönelimini ve rekabet avantajına katkı sağlayan fırsat değerlendirme süreçlerini güçlendirdiğini göstermişti. Bu durum, girişimci liderliğin işlemsel liderlikten farklı olarak yalnızca uyum ve performans kontrolüyle yetinmediğini, örgüt içinde henüz kurumsallaşmamış fırsat alanlarını görünür kılmaya çalıştığını ortaya koymaktadır. Demir (2023) de yerli literatürde girişimci liderliğin klasik liderlik türlerinden ayrışmasını, farklılık yaratma, değişimi izleme ve çalışanları bu değişimin sunduğu fırsatlara yöneltme kapasitesi üzerinden açıklamaktadır. Dolayısıyla işlemsel liderliğin esas yönelimi düzenin verimli işlemesi iken, girişimci liderliğin esas yönelimi yeniliğin ve fırsatın örgütsel değere dönüştürülmesidir. Bu nedenle girişimci liderlik, işlemsel liderliğin sağladığı rol netliği ve hedef açıklığından bütünüyle kopmasa da onları çok daha geniş bir girişimsel eylem mantığı içinde yeniden işlevselleştirmektedir.

1.1.5.3. Girişimci Liderlik ve Otantik Liderlik

Otantik liderlik; liderin öz farkındalık düzeyi, içselleştirilmiş etik değerleri, ilişkilerde şeffaf davranabilmesi ve karar alma süreçlerinde dengeli değerlendirmeler yapabilmesi gibi temel özellikler üzerine inşa edilen bir liderlik anlayışını ifade etmektedir. Bu yaklaşımın ayırt edici yönü, liderliğin yalnızca etkileme gücüyle değil, aynı zamanda liderin gerçek, tutarlı ve etik bir özne olarak algılanmasıyla açıklanmasıdır (Walumbwa

ve diğeri, 2008). Güncel erişilen çalışmalar, otantik liderliğin çalışanların yalnızca tutum ve performansını değil, aynı zamanda yenilikle bağlantılı proaktif ve ekstra-rol davranışlarını da etkileyebildiğini göstermektedir. Bai ve diğeri (2022) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, otantik liderliğin yenilikçi iş davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin bulunduğu belirlenmiştir. Çalışmada ayrıca, bu etkinin proaktif kişilik özellikleri ve işe adanmışlık gibi mekanizmalar aracılığıyla ortaya çıktığı ifade edilmektedir. Aynı doğrultuda González-Cánovas ve diğeri (2024) otantik liderliğin iç girişimci davranışı doğrudan değilse bile yaratıcı uygulama ve işin anlamlılığı üzerinden olumlu biçimde destekleyebildiğini göstermektedir. Türkiye bağlamında ise Tohum (2025) çalışanların otantik liderlik algısının yenilikçi iş davranışı üzerinde etkili olduğunu ve bu etkinin bazı demografik özelliklere göre farklılaşabildiğini saptamıştır. Öte yandan Attar ve Çetinkaya (2020) otantik liderliğin iç girişimcilik üzerinde pozitif etkisi bulunduğunu göstermiş; böylece bu liderlik yaklaşımının yenilik, girişimcilik ve değişim yönelimli sonuçlarla bağını yerli yazında da görünür kılmıştır. Bu bulgular birlikte değerlendirildiğinde, otantik liderliğin psikolojik güven, güvenilirlik ve anlamlılık üreten yapısı sayesinde çalışanların daha fazla inisiyatif alma ve yenilik yönelimli davranış sergileme eğilimini artırabildiği anlaşılmaktadır.

Bununla birlikte otantik liderlik ile girişimci liderlik özdeş değildir. Otantik liderlikte temel soru, liderin ne ölçüde tutarlı, etik, şeffaf ve öz farkındalığı yüksek bir liderlik sergilediğidir. Girişimci liderlikte ise liderin bu ilişki kalitesini hangi örgütsel sonuca yönelttiği daha belirleyici hâle gelmektedir. Başka bir ifadeyle otantik liderlik, çalışanların kendilerini güvende hissetmeleri, fikirlerini rahat ifade edebilmeleri ve liderle sağlıklı bir ilişki geliştirebilmeleri için elverişli bir zemin hazırlarken; girişimci liderlik bu zemini fırsatların görülmesi, risk üstlenilmesi ve yenilikçi fikirlerin uygulanabilir değere dönüştürülmesi için kullanmaktadır. Otantik liderlikte liderin içsel bütünlüğü ve etik duruşu merkezdeyken, girişimci liderlikte bu bütünlüğün yanı sıra fırsat yönelimi ve sonuç üretme kapasitesi de merkezi bir öneme sahiptir. Yerli literatürde Attar ve Çetinkaya (2020) ile Tohum (2025) tarafından ortaya konan bulgular, otantik liderliğin yenilik ve iç girişimcilik üzerinde olumlu etkiler yaratabildiğini göstermektedir; ancak girişimci liderliğin bu etkileri daha doğrudan biçimde örgütsel değer yaratımı, fırsat değerlendirme ve yenilikçi sonuç alma eksenine taşıdığı söylenebilir. Bu nedenle

girişimci liderlik, otantik liderliğin güven ve sahicilik üreten yönünü dışlamaz; tersine, bu yönü daha belirgin bir girişimsel amaç doğrultusunda seferber eder.

1.1.5.4.Girişimci Liderlik ve Hizmetkâr Liderlik

Hizmetkâr liderlik anlayışı, liderin önceliğini çalışanların ihtiyaçlarına veren, onların gelişim süreçlerini desteklemeyi ve örgüte yönelik aidiyet duygularını güçlendirmeyi amaçlayan bir liderlik yaklaşımına dayanmaktadır. Bu liderlik biçiminde lider, otoriteyi tek merkezde toplayan bir yönetici profili yerine; çalışanların potansiyellerini ortaya çıkarmalarına katkı sağlayan ve onların iyi oluşunu örgütsel yapının önemli bir unsuru olarak değerlendiren destekleyici bir rol üstlenmektedir. Literatür, hizmetkâr liderliğin özellikle çalışanların yenilikçi davranışları üzerindeki etkisini açıklamada giderek daha görünür hâle geldiğini göstermektedir. Opoku ve diğerleri (2019) hizmetkâr liderliği çalışan yenilikçi davranışının önemli bir öncülü olarak değerlendirmiş; algılanan iç grup üyeliğinin bu ilişkide aracılık rolü oynadığını ortaya koymuştur. Benzer biçimde Zeng ve Xu (2020) hizmetkâr liderliğin üniversite öğretim elemanlarının yenilikçi davranışlarını, algılanan iç grup üyeliği ve örgüt temelli özsaygı gibi öz kavram mekanizmaları üzerinden desteklediğini göstermektedir. Daha yakın tarihli bir çalışmada Ji ve Yoon (2021) hizmetkâr liderliğin yenilikçi davranış üzerinde özellikle öz yeterlik üzerinden dolaylı bir mekanizma üretebildiğini saptamıştır. Türkiye bağlamında ise Karasakal ve diğerleri (2024) hizmetkâr liderliğin yenilikçi iş davranışıyla pozitif yönlü ilişkiye sahip olduğunu ve örgütsel vatandaşlık davranışının bu süreçte aracılık rolü üstlendiğini göstermiştir. Bu çalışmalar birlikte değerlendirildiğinde, hizmetkâr liderliğin çalışanı önemseyen, destekleyen ve psikolojik olarak güçlendiren yönünün yenilikçi davranış için verimli bir zemin hazırladığı görülmektedir.

Ancak girişimci liderlik ile hizmetkâr liderlik arasındaki fark, çalışanı destekleme eyleminin nihai hedefinde ortaya çıkmaktadır. Hizmetkâr liderlikte öncelik, çoğu zaman çalışanın gelişimi, iyiliği ve örgütsel aidiyetinin güçlendirilmesidir. Girişimci liderlikte ise çalışanı güçlendirme ve destekleme, daha belirgin biçimde yenilikçi performans, fırsat değerlendirme ve girişimsel sonuç üretme amacıyla ilişkilendirilmektedir. Bu açıdan bakıldığında iki liderlik yaklaşımı çalışanı güçlendirme noktasında ortaklaşsa da,

hizmetkâr liderlikte etik-sosyal sorumluluk ve çalışan refahı daha baskın bir yer tutarken, girişimci liderlikte fırsat odaklılık ve değer yaratma daha merkezi hâle gelmektedir. Karasakal ve diğerleri (2024) tarafından gösterildiği üzere hizmetkâr liderlik çalışanların yenilikçi iş davranışlarını destekleyebilir; fakat girişimci liderliğin ayırt edici yanı, bu yenilikçi davranışları çevresel değişim, fırsat yakalama ve rekabet avantajı üretimiyle çok daha doğrudan ilişkilendirmesidir. Dolayısıyla girişimci liderlik, hizmetkâr liderliğin insani ve güçlendirici yönünü dışlamak yerine, onu daha girişimsel ve stratejik bir sonuç mantığı içine yerleştirmektedir.

Bu karşılaştırmalar birlikte değerlendirildiğinde, araştırmanın odağına otantik, hizmetkâr ya da dönüşümcü liderlik yerine girişimci liderliğin yerleştirilmesinin temelinde önemli bir gerekçe bulunduğu görülmektedir. Günümüz iş dünyasında değişim ve belirsizlik koşullarının yoğun biçimde hissedildiği örgütsel yapılarda, yalnızca çalışanları motive etmek, onlara güven aşlamak veya ortak bir vizyon etrafında toplamak tek başına yeterli olmamaktadır. Asıl mesele, bu güven ve motivasyon ortamını doğrudan risk almaya, yeni fikirleri test etmeye ve fırsatları ticari/örgütsel bir değere dönüştürmeye kanalize edebilmektir. Yenilikçi iş davranışını doğrudan merkeze alan ve bu davranışın ortaya çıkmasını temel bir amaç haline getiren liderlik yaklaşımının girişimci liderlik olması nedeniyle, bu araştırmanın kuramsal modeli söz konusu değişken temel alınarak oluşturulmuştur.

1.1.6. Türkiye’de Girişimci Liderlik Üzerine Gerçekleştirilen Araştırmalar

Son yıllarda girişimci liderlik kavramına yönelik akademik ilginin dikkat çekici biçimde arttığı görülmektedir. Kavramın gelişim sürecini ve teorik yapısını inceleyen sistematik literatür taramaları, girişimci liderliğin uluslararası yazında özellikle sosyal biliş, sosyal öğrenme ve kaynak temelli yaklaşımlar çerçevesinde ele alındığını göstermektedir. Ayrıca bu liderlik biçiminin; yaratıcılık, inovasyon, takım performansı ve bilgi paylaşımı gibi örgütsel çıktılarla yoğun biçimde ilişkilendirildiği ifade edilmektedir (Durmuş, 2025). Küresel araştırmalarda ölçüm aracı olarak çoğunlukla Renko ve diğerleri (2015) ile Gupta ve diğerleri (2004) tarafından geliştirilen ölçeklerin tercih edildiği görülmekle birlikte, bu

uluslararası araştırma eğilimlerinin Türk akademik yazınına da güçlü bir şekilde yansıdığı gözlemlenmektedir.

Türkiye’de girişimci liderlik alanında yürütülen çalışmalar incelendiğinde, araştırmaların büyük ölçüde işletme ve eğitim bilimleri ekseninde yoğunlaştığı görülmektedir. Ulusal yazında girişimci liderlik; çalışan yaratıcılığı, yenilikçi iş davranışı, işletme performansı, farklılaşma stratejileri ve psikolojik sermaye gibi birçok örgütsel değişkenle ilişkilendirilerek ele alınmış, bu çalışmaların önemli bir bölümünde nicel araştırma yöntemleri tercih edilmiştir (Durmuş, 2025). Türkiye’de gerçekleştirilen ampirik araştırmalar ile lisansüstü tezlerde en yaygın biçimde kullanılan ölçüm aracının ise, Renko ve diğerleri (2015) tarafından geliştirilen ve Bekmezci ve diğerleri (2021) tarafından Türkçeye uyarlanarak geçerlilik ve güvenilirlik analizleri gerçekleştirilen Girişimci Liderlik Ölçeği olduğu dikkat çekmektedir. Ulusal literatürde ulaşılan genel bulgular, girişimci liderliğin örgüt kültürü, duygusal zekâ, cesaret ve çalışan yaratıcılığı gibi unsurlar üzerinde destekleyici bir etki oluşturduğunu; bu durumun da bireysel ve örgütsel etkililiğin gelişimine olumlu katkılar sağladığını göstermektedir (Durmuş, 2025).

Türkiye’de girişimci liderlik yazınının, uluslararası literatüre kıyasla daha geç geliştiği; ancak özellikle son yıllarda kavramsal, ölçek uyarlama ve ampirik araştırmalar bakımından belirgin bir ivme kazandığı görülmektedir. Erken dönem çalışmalarda alanın daha çok kavramsal çerçevesinin çizildiği, Esmer ve Dayı’nın (2017) girişimci liderliği liderlik ve girişimcilik niteliklerinin birleşimi olarak teorik düzlemde tartıştığı anlaşılmaktadır. Daha sonraki çalışmalarda ise Türkiye literatürünün yalnızca kavram tanımıyla sınırlı kalmadığı, ölçek geliştirme-uyarlama, performans, yenilik ve eğitim örgütleri gibi farklı bağlamlara yayıldığı görülmektedir (Demir, 2023; Erkal ve Ancın, 2025). Bu yönüyle Türkiye’deki araştırmaların, girişimci liderliği önce kavramsal olarak tanımlama, ardından ölçme ve son aşamada örgütsel sonuçlarla ilişkilendirme doğrultusunda kademeli biçimde geliştiği söylenebilir.

Türkiye literatüründe öne çıkan ilk eğilim, girişimci liderliğin kuramsal ve kavramsal temellerini açıklamaya dönük çalışmalardır. Esmer ve Dayı (2017), kavramın Türkiye’de anlaşılmasına katkı sağlayan erken çalışmalardan biri olarak girişimci liderliği modern ve melez bir liderlik türü şeklinde ele alırken; Demir (2023) girişimci liderliğin diğer liderlik yaklaşımlarıyla ilişkisini, kuramsal dayanaklarını ve araştırma alanındaki boşluklarını

daha sistematik bir biçimde incelemiştir. Buna paralel olarak Akca'nın (2020) girişimcilikten girişimci liderliğe geçişi tartışan çalışması da Türkiye'de kavramın girişimcilik ekseninden liderlik eksenine nasıl taşındığını göstermektedir. Bu grup çalışmaları, alanın ampirik genişlemesinden önce kavramsal meşruiyetini inşa eden bir zemin oluşturmuştur.

İkinci önemli hat, girişimci liderliğin Türkiye bağlamında ölçülmesine yönelik araştırmalardır. Bekmezci ve diğerlerinin (2021) çalışması, Renko ve diğerleri (2015) tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçe geçerlik-güvenirlilik analizini yaparak alan açısından temel bir metodolojik eşik oluşturmuştur; aynı çalışmada Mersin'de lojistik işletmelerinde çalışan 453 kişilik örneklem üzerinden girişimci liderliğin bireysel performansla anlamlı ilişkisi de incelenmiştir. Daha güncel olarak Erkal ve Ancın (2025), farklı sektörlerden 398 beyaz yakalı çalışanla yürüttükleri uyarlama çalışmasında dört faktörlü yapının Türkiye örneğinde kullanılabilir olduğunu göstermiştir. Bu iki çalışma birlikte değerlendirildiğinde, Türkiye literatürünün artık yalnızca kavramı tartışan değil, onu daha sağlam biçimde ölçebilen bir aşamaya geçtiği anlaşılmaktadır.

Türkiye'de gerçekleştirilen ampirik araştırmaların önemli bir bölümü, girişimci liderliğin performans, yaratıcılık ve yenilik üzerindeki etkilerine odaklanmıştır. Zorlu ve Tetik'in (2018) çalışması, girişimci liderlik davranışının çalışan yaratıcılığı üzerindeki etkisini inceleyerek yerli literatürde erken ampirik örneklerden biri olmuştur. Ersarı ve Naktiyok (2020) ise Erzurum Ticaret ve Sanayi Odasına bağlı orta ölçekli işletmeler üzerinde yürüttükleri çalışmada girişimci liderliğin işletme performansını pozitif yönde etkilediğini, ayrıca farklılaştırma stratejisinin bu ilişkide kısmi aracılık rolü üstlendiğini göstermiştir. Buna ek olarak Yüksel ve Karavardar (2022), girişimci liderlik ile örgütsel yenilik arasındaki ilişkiyi çalışanların inovasyon davranışları üzerinden tartışan teorik bir çerçeve sunarak, yerli yazında yenilik hattının güçlendiğini ortaya koymuştur. Dolayısıyla Türkiye'deki ampirik çalışmaların, girişimci liderliği giderek daha fazla çıktı değişkenleriyle ilişkilendirdiği söylenebilir.

Son yıllarda Türkiye literatüründe dikkat çeken bir başka eğilim, girişimci liderliğin eğitim örgütleri bağlamında incelenmesidir. Kaçar ve Şahin'in (2023) nitel çalışması, 45 okul müdürüyle yapılan görüşmelere dayanarak okul yöneticilerinin girişimci liderliği çoğunlukla yeniliğe açıklık, fırsatları değerlendirme, risk alma ve proaktif davranışlarla

ilişkilendirdiğini göstermektedir. Türkiye’de eğitim alanında gerçekleştirilen araştırmalar, girişimci liderliğin öğretmenlerin yenilikçi ve girişimci davranışları üzerinde önemli etkiler oluşturduğunu göstermektedir. Yıldırım ve Ordu (2025) tarafından Denizli’de görev yapan 349 öğretmen üzerinde yürütülen araştırmada, okul idarecilerinin ortaya koyduğu girişimci liderlik davranışlarının öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarıyla pozitif yönlü ve orta düzeyde ilişkili olduğu belirlenmiştir. Araştırmada ayrıca girişimci liderliğin, yenilikçi iş davranışının anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Benzer biçimde Akkaya ve Çetin’in (2023) çalışmasında da okul liderlerinin girişimci liderlik davranışlarının eğitimci girişimciliği ve psikolojik sermaye üzerinde anlamlı etkiler yarattığı ortaya konulmuştur. Bununla birlikte araştırma modelinin, öğretmen girişimciliğinde gözlenen varyansın yaklaşık %55’ini açıkladığı ifade edilmektedir. Ulaşılabilen güncel literatür çerçevesinde, bu bulgular Türkiye’de eğitim yönetimi alanının girişimci liderlik yazınına besleyen en canlı alt alanlardan biri haline geldiğini düşündürmektedir.

Türkiye’deki araştırmalar arasında nitel ve tarihsel-bağlamsal çalışmaların da yer almaya başlaması, alanın metodolojik çeşitliliği açısından önemlidir. Özbolat’ın (2023) Ahmet Mukdat Ziylan örneği üzerinden yürüttüğü nitel çalışma, girişimci liderliğin Türkiye bağlamındaki köklerini incelemiş; yenilik, proaktiflik ve risk almanın yanı sıra dayanıklılığın da önemli bir boyut olduğunu göstermiştir. Bu yönüyle Türkiye literatürü yalnızca nicel ölçek çalışmalarına değil, bağlamsal yorum ve örnek olay incelemelerine de açılmaktadır. Genel olarak değerlendirildiğinde, Türkiye’de girişimci liderlik araştırmalarının kavramsal çerçeveden ölçme araçlarına, performans ve yenilik çıktılarında eğitim örgütlerine kadar genişleyen; ancak hâlâ sektör çeşitliliği, boylamsal tasarım ve değişkenler arası daha karmaşık modeller bakımından gelişmeye açık bir alan olduğu söylenebilir. Bu bağlamda eldeki tez çalışması, literatürü tek bir sektöre sıkışmaktan kurtararak farklı sektörlerdeki çalışanları kapsamayı ve psikolojik dayanıklılığın düzenleyici rolünü modele entegre ederek literatürdeki karmaşık model eksikliğini gidermeyi amaçlamaktadır.

1.2.YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞI

Yenilikçi iş davranışı bu çalışma kapsamında bağımlı değişken olarak ele alınmaktadır. Araştırma modeli detaylandırılmadan önce, bu başlık altında yenilikçi iş davranışı kavramına ilişkin genel bir çerçeve sunulması amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda kavramın nasıl tanımlandığı, hangi unsurları kapsadığı ve çalışan davranışları içerisindeki konumunun ne şekilde değerlendirildiği incelenerek değişkene ilişkin bütüncül bir çerçeve ortaya koyulması amaçlanmaktadır.

1.2.1. Yenilikçi İş Davranışı Tanımı ve Kavramı

Yenilikçi iş davranışı; çalışanların örgütsel süreçler içerisinde yaratıcı fikirler ortaya koymaları, bunları geliştirmeleri, desteklemeleri ve doğru fırsatta hayata geçirecek uygulamaya aktarabilmeleriyle ilişkili, birden fazla aşamadan oluşan dinamik bir davranış süreci olarak ele alınmaktadır. Güncel ampirik çalışmalar ışığında Çukurovalı ve diğerleri (2026), Janssen'den (2000) hareketle bu kavramı, iş süreçlerini, hizmetleri veya çıktıları iyileştirmek amacıyla yeni fikirlerin kasıtlı biçimde üretilmesi, desteklenmesi ve uygulanması olarak ifade etmektedir. Yenilikçi iş davranışının fırsat tanıma ile başlayan ve fikirlerin uygulanmasına kadar uzanan bir süreç olarak ele alarak kavramın yalnızca yaratıcı düşünceyle sınırlı olmadığı ortaya koyulmaktadır (De Jong ve Den Hartog, 2010). Bu yaklaşım, bireylerin iş ortamında yenilik yaratmaya yönelik çabalarına dikkat çeken daha geniş bir çerçeveye de uyumludur; nitekim Niesen ve diğerleri (2018) yenilikçi iş davranışını sadece bireysel bir adım olarak değil, bireysel, grupsal ve örgütsel düzeyde değer üretimine katkı sağlayan davranışlar olarak çok düzeyli bir yapıda tanımlamaktadır. Cao ve diğerleri (2025) çalışmalarında benimsediği güncel yaklaşımlar da bu sistematik süreci doğrulamakta ve kavramın örgütlerdeki yeni uygulamaların hayata geçirilmesindeki merkezi rolünü öne çıkarmaktadır.

Yenilikçi iş davranışı ile yaratıcılık kavramları arasındaki farkın net biçimde ortaya konulması, kavramın kuramsal sınırlarının anlaşılabilmesi açısından önemli görülmektedir. Anderson ve diğerleri (2014), yaratıcılığı daha çok yeni fikirlerin

üretilmesiyle ilişkilendirirken, yenilikçi iş davranışının bu sürecin ötesine geçerek fikirlerin geliştirilmesi, desteklenmesi ve uygulamaya aktarılmasını da içeren daha kapsamlı bir yapıya sahip olduğunu belirtmektedir. Messmann'ın (2012) ortaya koyduğu yaklaşım doğrultusunda değerlendirildiğinde ise yenilikçi iş davranışının yalnızca bilişsel üretimle sınırlı kalmadığı; davranışsal uygulamaları ve sosyal etkileşim süreçlerini de kapsadığı anlaşılmaktadır. Ayrıca liderlik, içsel motivasyon ve anlamlı iş algısı gibi değişkenlerin yanı sıra, yenilikçi iş davranışının çok düzeyli faktörler çerçevesinde ele alınması gerektiği vurgulanmaktadır (Cao ve diğerleri, 2025; Xu ve diğerleri, 2022).

Literatürde yenilikçi iş davranışının süreçsel doğası, kavramın dinamik ve etkileşimsel karakterini açıklamaktadır. Yenilikçi iş davranışı; fırsatların fark edilmesi, yeni fikirlerin üretilmesi, bu fikirlerin desteklenmesi ve uygulamaya geçirilmesi olmak üzere farklı aşamalardan oluşan bir süreçtir (De Jong ve Den Hartog, 2010). Araştırmacılar ayrıca örgütsel bağlamın, söz konusu sürecin her aşaması üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olduğunu vurgulamaktadır. Çalışanların yenilikçi davranışlarının, yalnızca bireysel bir tercihle değil, öz yeterlilik, örgütsel destek ve lider-üye etkileşimi gibi değişkenlerle şekillendiği görülmektedir. Örgüt içerisinde oluşturulan bu destekleyici mekanizmalar çerçevesinde, psikolojik güvenlik ile bilgi paylaşımı gibi unsurların yenilik sürecini güçlendiren temel faktörler arasında yer aldığı ifade edilmektedir. Alshahrani (2024), yenilikçi iş davranışının özellikle dönüşümcü liderlik süreçleriyle güçlü biçimde bağlantılı olduğunu ve çalışanların desteklendiği ortamlarda daha yoğun ortaya çıktığını gösterirken; bu durum algılanan yenilikçi kültürün, motivasyon ve bağlılıkları somut bir yenilikçi davranışa dönüştürmedeki güçlendirici rolü ile de desteklenmektedir.

Güncel araştırmalar, yenilikçi iş davranışını örgütlerin sürdürülebilir rekabet üstünlüğü sağlayabilmesi ve değişim süreçlerini etkin biçimde yönetebilmesi açısından kritik bir unsur olarak değerlendirmektedir. Anderson ve diğerleri (2014) ise örgütlerin sahip olduğu yenilik kapasitesinin büyük ölçüde çalışanların sergilediği yenilikçi davranışlara dayandığını ifade etmektedir. İslam ve diğerleri (2025), yenilikçi iş davranışının performansı artırdığını bulurken, şaşırtıcı biçimde içsel motivasyon ve öz yeterliliğin doğrudan bir etkisi olmadığını saptamıştır. Bunun yanında, genel liderlik anlayışlarının ötesine geçen ve çalışanlara yenilik üretme konusunda hem fırsat hem de motivasyon sağlayan liderlik davranışlarının, yenilikçi iş davranışlarının gelişimini önemli ölçüde desteklediği belirtilmektedir. Söz konusu liderlik davranışlarının aynı zamanda örgütsel

çıktıların geliştirilmesi üzerinde de belirleyici bir role sahip olduğu ifade edilmektedir (Liehr ve Hauff, 2024). Bu çerçevede yenilikçi iş davranışı; bireysel yaratıcılığın örgütsel faydaya dönüşmesine katkı sağlayan, örgütlere rekabet üstünlüğü kazandıran ve sürdürülebilirliğin temel unsurlarından biri olarak kabul edilen stratejik bir yapı niteliği taşımaktadır. Küreselleşen iş ortamında çalışanların sergilediği yenilikçi eğilimler, işletmelerin yalnızca iç süreçlerinde verimlilik sağlamakla kalmayıp, küresel pazarlardaki sürdürülebilir ihracat performanslarını ve rekabet güçlerini de doğrudan artırmaktadır (Yılmaz ve Boz, 2025).

Günümüz rekabet koşullarında işletmelerin varlıklarını sürdürebilmeleri ve kalıcı bir rekabet üstünlüğü sağlayabilmeleri, çalışanların ortaya koyduğu yaratıcı ve yenilikçi davranışlarla yakından ilişkilidir. Vural Özkan'ın (2023) da belirttiği üzere yenilikçi iş davranışı, yalnızca yeni fikirlerin ortaya çıkarılmasıyla sınırlı olmayan; aynı zamanda bu fikirlerin örgütsel fayda yaratacak biçimde uygulanmasını da içeren kapsamlı bir süreci ifade etmektedir. Araştırmacıya göre çalışanlar bu süreçte; fırsatların belirlenmesi, yeni fikirlerin geliştirilmesi, söz konusu fikirler için örgüt içerisinde destek oluşturulması ve son aşamada fikirlerin uygulamaya geçirilerek operasyonel değere dönüştürülmesi gibi birbirini izleyen aşamalardan geçmektedir. Bu yönüyle yenilikçi iş davranışı, bilişsel düzeyde ortaya çıkan yaratıcılığın sosyal etkileşimler ve davranışsal uygulamalar aracılığıyla örgütsel dönüşüme katkı sağlayan dinamik bir yapıya dönüşmesini ifade etmektedir.

1.2.2. Yenilikçi İş Davranışının Boyutları ve Süreç Yaklaşımı

Literatürde yenilikçi iş davranışının, tek boyutlu bir çalışan davranışından ziyade çok aşamalı ve süreç odaklı bir yapı olarak değerlendirildiği görülmektedir. Bu yaklaşımın, kavramın değişken koşullara uyum sağlayabilen dinamik yapısını ve örgütsel bağlama bağlı olarak şekillenen niteliğini açıklamada önemli bir işlev üstlendiği ifade edilmektedir. Bu yaklaşım, yenilikçi davranışın yalnızca yaratıcı düşünce üretimiyle sınırlı olmadığını, mutlak surette bu fikirlerin örgütsel bağlamda fayda sağlamak amacıyla kabul görmesi ve uygulanmasını da içerdiğini göstermektedir. Anderson ve diğerleri (2014) da yaratıcılığı fikir üretimi, yeniliği ise bu fikirlerin uygulanması olarak

ayrıştırarak, bireysel düzeydeki yaratıcı eylemlerin örgütsel yeniliğe dönüşme sürecinin sürdürülebilir rekabet avantajı ve örgüt performansı açısından kritik olduğunu vurgulamaktadır. Messmann (2012) ise yenilikçi iş davranışının, çalışanların yalnız başlarına veya sosyal bir ortamda gerçekleştirdikleri fiziksel ve bilişsel iş aktivitelerinin toplamı olduğunu belirterek, bu sürecin içinde bulunan örgütsel bağlamdan bağımsız değerlendirilemeyeceğini ifade etmektedir. Carmeli, Meitar ve Weisberg (2006) yenilikçi iş davranışını; bireyin örgütsel bir problemi fark etmesi, mevcut duruma yönelik yeni ya da uyarlanmış fikirler geliştirmesi, bu fikirleri destekleyerek savunması ve son aşamada örgüt yararına dönüştürülecek bir model veya prototip ortaya koyması süreci olarak tanımlamaktadır.

Yenilikçi iş davranışının ilk boyutu olan *fırsat tanıma ve fikir üretimi*, çalışanların mevcut iş süreçlerinde iyileştirme gerektiren alanları, performans boşluklarını veya dışsal sinyalleri fark etmeleri ve bu alanlara yönelik yeni çözümler geliştirmeleriyle ilişkilidir. De Jong ve den Hartog (2010), fırsat tanımının yenilik sürecinin başlangıç noktası olduğunu belirtmektedir. Hammond ve diğerleri (2011) tarafından yapılan meta-analiz çalışması, bu aşamada bireysel kişilik özelliklerinin ötesinde; iş karmaşıklığı, özerklik gibi iş özelliklerinin ve içsel motivasyon ile öz yeterlilik inancının fikir üretimini yordayan en güçlü faktörler olduğunu ortaya koymaktadır. Srirahayu ve diğerleri (2023) ise yenilikçi sürecin başlangıcında, bireysel yetkinlik ve motivasyon faktörleri ile örgütsel çevrenin karşılıklı etkileşiminin belirleyici bir rol üstlendiğini ifade etmektedir.

İkinci boyut olan *fikir tanıtımı ve destek oluşturma* süreci, çalışanların ürettikleri yenilikçi fikirleri örgüt içindeki diğer aktörlere kabul ettirme çabalarını kapsamaktadır. De Jong ve den Hartog (2010), çoğu fikrin mevcut statükoyla örtüşmemesi nedeniyle dirençle karşılaşabileceğini; bu nedenle bu aşamanın coşku, güven ve ikna yoluyla sosyal koalisyonlar kurmaya dayandığını belirtmektedir. Messmann (2012), bu boyutta doğru müttefikleri bulmanın, hedefleri açıkça iletmenin ve gerekli kaynakları aktive etmenin sosyal iş birliği açısından kritik olduğunu ifade etmektedir. Yenilikçi fikirlerin savunulmasında liderin rolüne dikkat çeken Choi ve diğerleri (2021) ise yüksek kaliteli lider-üye etkileşiminin ve algılanan örgütsel desteğin çalışanların öz yeterlilik inançlarını artırdığını, bu artışın da yenilikçi iş davranışını ve zorlu fikirleri savunma cesaretini doğrudan tetiklediğini ortaya koymaktadır.

Sürecin üçüncü boyutu olan *fikir uygulaması*, yenilikçi fikirlerin prototiplere dönüştürülerek örgütsel pratiklere entegre edilmesini içermektedir. Fikirlerin eyleme dökülmesi, sonuç odaklı bir tutum ve önemli bir çaba gerektirir. Messmann (2012), bu aşamanın uygulamaları test etme, sonuçları yansıtıcı bir şekilde değerlendirme ve ortaya çıkan eksikliklere göre yeniliği bağlama uyarılma faaliyetlerini kapsadığını belirtmektedir. Hammond ve diğerleri (2011), fikir üretimi aşamasında bireysel faktörler öne çıkarken, fikrin hayata geçirilmesi ve engellerin aşılması sürecinde güvenli iklim, çalışma arkadaşı desteği ve liderlik gibi bağlamsal faktörlerin çok daha güçlü bir belirleyici olduğunu vurgulamaktadır.

Yenilikçi iş davranışının dördüncü ve son boyutu olan *fikirlerin uygulanması*, yenilik sürecinin somut çıktılar ürettiği ve örgütsel faydaya dönüştüğü aşamayı temsil etmektedir. Bu aşama teorik çerçevelerde üretilen fikirlerin pratik çözümlere dönüştürülerek test edilmesi ve örgütün günlük iş süreçlerine entegre edilmesi olarak tanımlanmaktadır (De Jong ve Den Hartog, 2010). Anderson ve diğerleri (2014), yenilikçi fikirlerin hayata geçirilmesi sürecinin, örgütlerin rekabet avantajı elde etmesi, başarıyı sürdürmesi ve örgütsel performansın artırılması açısından belirleyici bir rol üstlendiğini vurgulamaktadır. Bu bağlamda liderin rolüne güncel bir bakış açısı getiren Cao ve diğerleri (2025), yöneticilerin sahip olduğu güçlü mesleki çağrı ve misyon duygusunun, çalışanlarda işin anlamı algısını güçlendirerek içsel bir motivasyon yarattığını; yöneticinin örgütü temsil etme derecesinin yüksek olduğu durumlarda ise bu durumun örgütsel kaynakların da entegrasyonu ile çalışanların fikirleri hayata geçirmesini doğrudan kolaylaştırdığını kanıtlamıştır. Messmann (2012) ise uygulama sürecini yalnızca fiziksel bir eylem olarak değil, yansıtıcı düşünme ve deneyimsel öğrenme yoluyla gelişen, bağlama özgü ve süreklilik taşıyan dinamik bir yapı olarak kavramsallaştırmaktadır.

Genel hatlarıyla değerlendirildiğinde yenilikçi iş davranışı, katı ve doğrusal bir süreçten ziyade, döngüsel ve etkileşimli bir yapı sergilemektedir. De Jong ve den Hartog (2010), gerçek dünyadaki yenilik süreçlerinin örtüşen aşamalardan oluştuğunu; çalışanların eyleme geçirme sırasında karşılaştıkları engeller neticesinde fırsat tanıma veya fikir üretme aşamalarına geri dönebileceklerini belirterek bu davranışın sürekli ve dinamik bir gelişim gösterdiğini ifade etmektedir. Anderson ve diğerleri (2014), yenilikçi davranışın yalnızca bireysel yeteneklerle sınırlı kalmadığını; birey, takım ve örgüt düzeyindeki

faktörlerin karşılıklı etkileşimiyle ortaya çıktığını vurgulamaktadır. Srirahayu ve diğerleri (2023) kamu örgütleri üzerinde yürüttükleri sistematik incelemede, kişisel yetkinlikler, takım içi etkileşim ve örgütsel iklimden oluşan bu çok katmanlı mimarinin örgütsel performans üzerindeki bütüncül etkisini açıkça ortaya koymaktadır. Messmann (2012) ise bu dinamik etkileşimi örgütsel ve işyeri öğrenme süreçleriyle ilişkilendirerek, yenilikçi iş davranışının yalnızca örgüt için yeni çözümler üretmekle kalmadığını, aynı zamanda çalışanın kendi mesleki gelişimi ve sürdürülebilir yetkinlik inşası açısından da kritik bir öğrenme döngüsü işlevi gördüğünü savunmaktadır.

1.2.3. Yenilikçi İş Davranışının Kuramsal Temelleri

Yenilikçi iş davranışı; iş görenlerin iş süreçleri içerisinde yapıcı fikirler ortaya koymaları, bu fikirleri geliştirmeleri ve örgütsel fayda yaratacak şekilde uygulamaya aktarabilmeleriyle ilişkili çok boyutlu bir davranış sürecini ifade etmektedir. Bu davranış yalnızca bireysel yaratıcılık ile sınırlı olmayıp, aynı zamanda sosyal etkileşimler, motivasyonel süreçler ve örgütsel koşulların birleşimiyle ortaya çıkmaktadır. Güncel araştırmalar, yenilikçi iş davranışının yalnızca bireysel özelliklerden etkilenen bir yapı olmadığını; aynı zamanda örgütsel iklim, liderlik anlayışı, insan kaynakları uygulamaları ve çalışanların sahip olduğu psikolojik kaynaklarla da yakından ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu nedenle yenilikçi iş davranışının kuramsal temelleri, farklı teorik yaklaşımlar çerçevesinde bütüncül bir şekilde ele alınmalıdır.

1.2.3.1.Sosyal Değişim Teorisi

Sosyal değişim teorisine göre çalışanlar ile örgüt arasında kurulan ilişkiler karşılıklılık esasına dayanmakta; söz konusu etkileşim biçimi ise çalışanların tutum ve davranışları üzerinde belirleyici bir rol oynamaktadır. Sosyal değişim teorisinin kuramsal kökleri sosyoloji, antropoloji ve sosyal psikolojiye dayanmakta olup, örgütsel davranış yazınındaki en etkili paradigmalardan birini oluşturmaktadır. Cropanzano ve Mitchell'e (2005) göre bu teori, temelde taraflar arasında zamanla karşılıklı yükümlülükler yaratan,

birbirine bağımlı etkileşimler dizisi olarak tanımlanmaktadır. Araştırmacılar, sosyal değişimin salt ekonomik veya sözleşmesel bir alışverişten farklı olduğunu; sınırları ve zamanı kesin olarak belirlenmemiş, daha açık uçlu ve sosyoduygusal kaynakların takasını içerdiğini vurgulamaktadır. Bu yönüyle teori, kurallara ve karşılıklılık normuna uyulduğu takdirde iş ilişkilerinin zamanla güven, sadakat ve karşılıklı adanmışlığa dönüşeceğini öngörmektedir. Yenilikçi iş davranışı açısından ele alındığında, çalışanların örgütleri veya yöneticileri tarafından değer gördüklerini, desteklendiklerini ve kendilerine yönelik sosyoduygusal bir yatırım yapıldığını hissetmeleri, karşılıklılık ilkesine dayalı güçlü bir sorumluluk duygusu geliştirmelerine neden olmaktadır. Bu çerçevede çalışanların yenilik süreçlerine aktif biçimde katılım göstermeleri ve örgütsel yarar sağlayacak yeni fikirler ortaya koymaları, yüksek kaliteli sosyal değişim ilişkileri ile karşılıklı güven ortamının doğal bir sonucu olarak değerlendirilmektedir.

Ahmad ve diğerleri (2023) yaptıkları sistematik derlemede, sosyal değişim teorisinin işyeri davranışlarını anlamada hâlâ en güçlü açıklayıcı standartlardan biri olduğunu ve çalışanların algıladıkları örgütsel destek düzeyine bağlı olarak olumlu davranışlar geliştirdiklerini belirtmektedir. Bu bağlamda yenilikçi iş davranışı, çalışanların örgütten gördükleri destek ve adil muameleye karşılık olarak ortaya koydukları gönüllü bir katkı olarak değerlendirilebilir.

Chen ve diğerleri (2021) tarafından yapılan araştırma, çalışanların psikolojik sermayesinin, bilgi toplama ve bilgi bağışlama süreçleri üzerinden yenilikçi iş davranışını artırdığını göstermektedir. Bu durum, çalışanların örgütsel ilişkilerden elde ettikleri kaynakları yeniden örgüte kazandırma eğiliminde olduklarını ortaya koymaktadır. Bu ilişkiyi destekleyen ampirik bulgulara ulaşan Özay ve Kaymaz (2023) da bilgi paylaşımının, yenilikçi iş davranışını pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediğini ortaya koymaktadır. Dolayısıyla sosyal değişim teorisi çerçevesinde bilgi paylaşımı, yenilikçi iş davranışını bireysel bir çaba olmaktan çıkararak, karşılıklı güven ve destek temelli ilişkilerin bir çıktısı olarak konumlandırmaktadır.

1.2.3.2.Öz Belirleme Teorisi

Öz belirleme teorisine göre bireylerin davranışları, içsel ve dışsal motivasyon kaynaklarının etkisiyle şekillenmektedir. Kuram kapsamında özellikle içsel motivasyonun, yaratıcı düşüncenin ortaya çıkması ve yenilikçi davranışların geliştirilmesi üzerinde belirleyici bir role sahip olduğu vurgulanmaktadır. Öz belirleme teorisinin örgütsel davranış literatüründeki en kapsamlı uyarlamalarından birini gerçekleştiren Gagné ve Deci (2005), motivasyonu salt içsel ve dışsal olmak üzere katı bir ikilikte incelemek yerine; özerk ve kontrollü motivasyon şeklinde çok daha dinamik bir kavramsal ayırım ortaya koymuştur. Yazarlara göre, iş ortamında çalışanların üç temel psikolojik ihtiyacı olan özerklik, yeterlik ve ilişkililik desteklendiğinde, dışsal hedefler ve düzenlemeler çalışanlar tarafından içselleştirilmekte ve motivasyon tamamen özerk bir yapıya dönüşmektedir. Araştırmacılar, dışsal baskı, ödül veya cezalarla şekillenen kontrollü motivasyonun daha çok rutin ve algoritmik işlerde kısa vadeli sonuçlar verdiğini; buna karşılık içselleştirilmiş özerk motivasyonun özellikle yaratıcılık, bilişsel esneklik, problem çözme ve derinlemesine bilgi işleme gerektiren (sezgisel) karmaşık görevlerde çok daha üstün bir performans sağladığını vurgulamaktadır. Yenilikçi iş davranışı bağlamında değerlendirildiğinde bu teori, yenilik üretme ve uygulama süreçlerinin dışsal zorunluluklardan ziyade; çalışanın kendini yetkin hissettiği, çalışma çevresine aidiyet duyduğu ve eylemlerini tamamen kendi iradesiyle seçtiği özerk bir motivasyon ikliminde filizlenebileceğini göstermektedir.

McAnally ve Hagger (2024), özerklik, yeterlik ve ilişkililik gibi temel psikolojik ihtiyaçların karşılandığı iş ortamlarında çalışanların daha yüksek düzeyde katılım, tatmin ve performans sergilediğini ifade etmektedir. Bu bağlamda yenilikçi iş davranışı, büyük ölçüde bireyin içsel motivasyonuna dayanan gönüllü bir davranış olarak değerlendirilmektedir.

Papachristopoulos ve diğerleri (2023) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, çalışanların temel psikolojik ihtiyaçlarının karşılanmasının yaratıcılık ve yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkileri incelenmiştir. Araştırma sonuçları, özerklik ihtiyacının karşılanmasının yaratıcılığı artırdığını ancak yenilikçi iş davranışı üzerinde doğrudan belirleyici bir etki oluşturmadığını göstermektedir. Buna karşılık, yenilikçi iş davranışının

ortaya çıkmasında asıl etkili olan unsurların yeterlik ve iyilikseverlik ihtiyaçlarının karşılanması olduğu belirlenmiştir. Diğer taraftan Zhao ve diğerleri (2022) ise çalışanlara işleri üzerinde sağlanan özerklik ve kontrol imkânının, çalışanların yaratıcı öz yeterliliklerini artırarak yenilikçi davranışlarını dolaylı yoldan güçlendirdiğini belirtmektedir. Bu bulgular birlikte değerlendirildiğinde, öz belirleme teorisi yenilikçi iş davranışını açıklamada, özellikle yeterlik hissi ve içsel kaynakların desteklenmesi açısından güçlü bir motivasyonel temel sunmaktadır.

1.2.3.3.Sosyal Bilişsel Teori

Sosyal bilişsel teori, birey davranışlarının kişisel faktörler, çevresel etkiler ve davranışın kendisi arasındaki karşılıklı etkileşimle şekillendiğini ileri sürmektedir. Bu teori çerçevesinde çalışanların öz yeterlilik algıları, yenilikçi iş davranışının ortaya çıkmasında kritik bir rol oynamaktadır. Zhao ve diğerleri (2022), çalışanların işleri üzerinde kontrol sahibi olmalarının yaratıcı öz yeterliliklerini artırdığını ve bu durumun yenilikçi davranışlara olumlu yansıdığını ortaya koymuştur.

Xu ve diğerleri (2022) ise çevresel bir faktör olarak örgütsel inovasyon ikliminin, yenilikçi iş davranışını psikolojik güvenlik ve bilgi paylaşımı aracılığıyla etkilediğini belirtmektedir. Bu bulgu, çalışanların kendilerini ifade etmekte ve risk almakta güvende hissettikleri ortamlarda yenilikçi davranışların daha fazla ortaya çıktığını göstermektedir. Diğer yandan Ulusal ve Yüreğir (2020) tarafından yapılan çalışma, yenilikçi iş davranışını belirleyen en önemli unsurların başında fikir üretme, çalışanın işe duyduğu içsel ilgi ve lider etkisi geldiğini; bunları yenilik için algılanan örgütsel desteğin izlediğini ortaya koymaktadır. Bu yönüyle sosyal bilişsel teori, yenilikçi iş davranışının ortaya çıkışını yalnızca bireysel nitelikler üzerinden açıklamamakta; çevresel faktörler ile sosyal etkileşim süreçlerini de dikkate alan bütüncül bir kuramsal yaklaşım sunmaktadır.

1.2.3.4.Kaynak Temelli Yaklaşım ve Psikolojik Sermaye

Yenilikçi iş davranışı, çalışanların mevcut iş tanımlarının ötesine geçmelerini gerektiren ve çoğu zaman ek çaba, risk ve bilişsel kaynak kullanımını talep eden bir süreçtir. Bu nedenle çalışanların sahip oldukları psikolojik ve örgütsel kaynaklar, yenilikçi davranışların ortaya çıkmasında belirleyici bir rol oynamaktadır. Chen ve diğerleri (2021), psikolojik sermayenin yenilikçi iş davranışını anlamlı biçimde artırdığını ve bu ilişkide bilgi toplama ile bilgi paylaşma süreçlerinin zincirleme aracı bir rol üstlendiğini ortaya koymaktadır.

Huang ve diğerleri (2025), modern iş yaşamında yenilikçi davranışların yüksek düzeyde bilişsel talep içerdiğini ve bu nedenle çalışanların psikolojik dayanıklılık, öz yeterlilik ve içsel motivasyon gibi temel psikolojik sermaye kaynaklarına ihtiyaç duyduğunu vurgulamaktadır. Diğer taraftan Halbesleben ve diğerleri (2014), Kaynakların Korunması Teorisi (COR) bağlamında yenilikçi davranışların her zaman olumlu sonuçlar doğurmadığını; özellikle belirsizliğin yüksek olduğu stresli ortamlarda ve kaynak yetersizliği durumunda ekstra çaba gerektiren bu davranışların çalışan tükenmişliğine yol açabileceğini belirtmektedir. Bu bağlamda kaynak temelli yaklaşım, yenilikçi iş davranışının sürdürülebilirliği açısından çalışanların sahip olduğu psikolojik kaynakların desteklenmesinin önemine dikkat çekmektedir.

Yenilikçi iş davranışını destekleyen temel psikolojik kaynaklardan bir diğeri ise çalışanların kendi iş süreçleri üzerindeki etki ve özerklik algılarını ifade eden psikolojik güçlendirmedir. Altıntaş ve Aksel'in (2026) gerçekleştirdiği güncel araştırma, psikolojik güçlendirmenin yenilikçi iş davranışını ciddi derecede güçlü ve pozitif yönlü bir etki oluşturduğunu göstermektedir. Araştırma bulgularına göre çalışanların kendilerini yeterli hissetmeleri, iş süreçlerinde özerklik algısına sahip olmaları ve yaptıkları iş üzerinde anlamlı bir etki oluşturduklarına inanmaları, mevcut uygulamaları sorgulamalarını ve yaratıcı çözüm önerileri geliştirmelerini desteklemektedir. Ayrıca araştırmacılar, psikolojik güçlendirmenin çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerini de artırdığını; ancak ilginç bir biçimde, bu özdeşleşme duygusunun tek başına yenilikçi davranışları harekete geçirmede yeterli olmadığını ve aracılık rolü üstlenmediğini tespit etmişlerdir. Bu bulgu, yenilikçi davranışların yalnızca örgüte duyulan aidiyet duygusuyla

açıklanamayacağını; aynı zamanda bireylerin sahip oldukları psikolojik güçlenme düzeyi ve işsel yetkinlik algıları tarafından da önemli ölçüde şekillendiğini göstermektedir.

1.2.3.5.Liderlik Yaklaşımları ve Yenilikçi İş Davranışı

Yenilikçi iş davranışlarının ortaya çıkması, geliştirilmesi ve süreklilik kazanmasında liderlik anlayışının belirleyici bir etkisi bulunmaktadır. Bai ve diğerleri (2022), otantik liderliğin çalışanların yenilikçi iş davranışını, proaktif kişilik özellikleri ve işe adanmışlık mekanizmaları üzerinden dolaylı olarak artırdığını ortaya koymuştur. Bu sonuç, liderlik davranışlarının çalışanların hem psikolojik süreçleri hem de davranışsal eğilimleri üzerinde etkili olarak yenilikçi davranışların ortaya çıkışını nasıl şekillendirdiğini ortaya koymaktadır.

Wu ve Li'ye (2023) göre kapsayıcı liderlik, çalışanların yenilikçi davranışlarını olumlu yönde desteklemektedir. Araştırmacılar ayrıca bu ilişkide, çalışanların uyumu koruma amacıyla fikirlerini dile getirmekten kaçınmalarını ifade eden ilişkisel sessizliğin azaltılmasının önemli bir aracılık işlevi üstlendiğini belirtmektedir. Liderlik stillerinin yanı sıra örgütsel iklimin genel yapısı da belirleyicidir; nitekim Xu ve diğerleri (2022), örgütsel inovasyon ikliminin tıpkı destekleyici liderlik gibi psikolojik güvenliği artırarak bilgi paylaşımını teşvik ettiğini ve yenilikçi davranışlar üzerinde dolaylı zincirleme etkiler yarattığını göstermektedir. Bu bağlamda liderlik yaklaşımları; sosyal değişim, psikolojik güvenlik ve kaynak temelli süreçleri bir araya getirerek yenilikçi iş davranışının örgütsel düzeyde nasıl şekillendiğini açıklayan bütüncül bir çerçeve sunmaktadır.

Güncel literatürde kapsayıcı ve otantik liderlik gibi çağdaş yaklaşımların yanı sıra, geleneksel liderlik kuramlarının yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkilerini inceleyen araştırmaların da önemli bir yer tuttuğu görülmektedir. Bu doğrultuda Lider-Üye Etkileşimi (LMX) Teorisi, sosyal değişim teorisinin örgütsel yaşamdaki temel yansımalarından biri olarak kabul edilmekte ve yönetici ile çalışan arasındaki ilişkinin niteliğini merkeze alarak yenilikçi davranışların ortaya çıkışını açıklamaktadır (Cropanzano ve Mitchell, 2005). Teoriye göre liderler, yüksek güven ve karşılıklı

sadakata dayalı iç grup üyelerine daha fazla sorumluluk ve karar verme özerkliği sunarken; dış grup üleriyle daha formal ve rutin görev odaklı bir ilişki geliştirmektedir. LMX kalitesinin yüksek olduğu durumlarda, çalışanların müzakere ve inisiyatif alanı genişlediği için yenilikçi iş davranışları sergileme eğilimleri de anlamlı ölçüde artmaktadır (Pandey ve Sharma, 2009). Bununla birlikte, bu modelin dış grupta kalan çalışanlar arasında ayrımcılık algısına yol açabileceği (Krishnan, 2005) ve ölçümüne dair evrensel eleştiriler bulunduğu da literatürde vurgulanmaktadır (Yukl, 2006).

Yenilikçi davranışları açıklamada sıkça başvurulan diğer iki temel yaklaşım ise işlemsel ve dönüşümcü liderliktir. Boerner ve diğerleri (2007) ile Pieterse ve diğerleri (2010) tarafından ortaya konulan bulgular, işlemsel liderliğin kural odaklı, rutinlere bağlı ve kısa vadeli değişim ilişkilerine dayanan yapısı nedeniyle çalışanların yenilikçi iş davranışlarını destekleme konusunda sınırlı kaldığını göstermektedir. Bu nedenle söz konusu liderlik davranışlarının, yenilikçi iş davranışı üzerinde anlamlı etki oluşturmadığı ifade edilmektedir. Buna karşılık dönüşümcü liderlik, çalışanların entelektüel uyarımını ve kalıpların dışında düşünme becerilerini teşvik ederek yenilikçi davranışları doğrudan beslemektedir (Choi ve diğerleri, 2016). Dönüşümcü liderler, çalışanların değerlerini ve öz kavramlarını harekete geçirerek onları mevcut beklentilerin ötesine taşımakta ve örgütün iyileştirilmesi adına inisiyatif alan yenilikçi aktörler olmaya yönlendirmektedir (Afsar ve diğerleri, 2014; Bass, 1990; Burns, 1978; Jung ve diğerleri, 2008).

1.2.4. Yenilikçi İş Davranışına Katkı Sağlayan Faktörler

Yenilikçi iş davranışı, bireysel özellikler, kişilerarası etkileşimler ve örgütsel bağlamın çok katmanlı etkileri altında şekillenen karmaşık bir süreçtir. Bu nedenle literatürde yenilikçi iş davranışını açıklamaya yönelik çalışmalar, tek bir değişkene odaklanmak yerine çok düzeyli bir yaklaşımı benimsemektedir. De Jong ve den Hartog'a (2010) göre yenilikçi iş davranışı, yalnızca bireysel yaratıcılık düzeyiyle açıklanabilecek bir olgu değildir. Araştırmacılar, bu davranışın ortaya çıkmasında katılımcı liderlik anlayışı ile örgüt dışı iş bağlantıları gibi çevresel ve ilişkisel faktörlerin de önemli bir rol oynadığını vurgulamaktadır. Benzer şekilde Srirahayu ve diğerleri (2023), yenilikçi iş davranışının öncüllerini bireysel, örgütsel ve dışsal faktörler olarak sınıflandırarak bu davranışın çok

boyutlu doğasına dikkat çekmektedir. Türkçe literatürde de Ulusal ve Yüreğir (2020), yenilikçi iş davranışının en önemli belirleyicileri olarak sırasıyla fikir üretme, içsel ilgi ve lider etkisini öne çıkarmakta; bunları örgütsel destek algısının izlediğini ifade etmektedir. Bu bağlamda yenilikçi iş davranışını etkileyen faktörler, sistematik bir yaklaşımla ele alınmalıdır.

1.2.4.1. Bireysel Faktörler

Yenilikçi iş davranışının en temel belirleyicilerinden biri bireysel düzeydeki özelliklerdir. Çalışanların kişilik yapıları, bilişsel yetkinlikleri, motivasyon düzeyleri ve psikolojik kaynakları, yenilikçi davranış sergileme eğilimlerini doğrudan etkilemektedir. Zhao ve diğerleri (2022), çalışanların iş kontrolü algısının, onların yaratıcı öz yeterliliklerini artırdığını ve bunun da yenilikçi iş davranışına olumlu yansıdığını ortaya koymaktadır. Bu bulgu, bireylerin işlerini yaparken kendilerini yeterli ve etkili hissettiklerinde yenilikçi süreçlere daha fazla dahil olduklarını göstermektedir.

Papachristopoulos ve diğerleri (2023), temel psikolojik ihtiyaçların karşılanmasıyla çalışanların inovatif potansiyeli üzerindeki etkilerini ayrıştırarak incelemiştir. Araştırma, özerklik algısının çalışanların genel yaratıcılığını artırdığını, ancak fikirleri uygulama aşamasını da kapsayan yenilikçi iş davranışını asıl tetikleyen unsurların yeterlik ve iyilikseverlik tatmini olduğunu ortaya koymaktadır. Psikolojik kaynaklar bağlamında Chen ve diğerleri (2021) ise psikolojik sermayenin yenilikçi iş davranışını anlamlı biçimde desteklediğini ve bilgi paylaşımı için güçlü bir içsel zemin oluşturduğunu ortaya koymaktadır. Türkçe literatürde Özyay ve Kaymaz (2023) da benzer bir ampirik sonuçla, bireylerin bilgi paylaşım eğilimlerinin yenilikçi davranış üzerinde doğrudan ve önemli bir pozitif etkisi olduğunu doğrulamaktadır. Yenilikçi iş davranışının ortaya çıkmasında yalnızca bilişsel yetkinlikler ve psikolojik kaynaklar etkili olmamakta; bireylerin sahip oldukları kişilik özellikleri ile işe yönelik tutumlarının da bu davranış üzerinde belirleyici bir rol oynadığı görülmektedir.

Taştan'ın (2013) KOBİ'ler üzerine yürüttüğü ampirik bulguları, proaktif kişilik yapısına sahip olan çalışanların mevcut durumla yetinmeyerek yenilikçi eylemler sergilemeye çok

daha yatkın olduklarını göstermektedir. Buna ek olarak Aryee ve diğeri (2012), çalışanların işe ve kuruma olan bağlılık düzeylerinin yüksek olmasının, yenilikçi davranış sergileme motivasyonlarını anlamlı ölçüde artırdığını vurgulamaktadır. Öte yandan, yenilikçi sürecin doğası gereği barındırdığı sosyal ve işbirlikçi yapı, bireylerin duygusal zekâ ve kişilerarası etkileşim becerilerini de önemi yüksek bir konuma taşımaktadır (Anderson ve diğeri, 2004; Zhou ve Shalley, 2003). Mayer ve Salovey'e (1997) göre duygusal zekâ, bireyin hem kendi duygularını yönetebilme hem de diğeri insanların duygularını doğru biçimde anlayabilme kapasitesini ifade etmektedir. Bu yetkinliğin, çalışanların yeni fikirlerini savunma sürecinde karşılaştıkları sosyal dirençle daha etkili biçimde başa çıkmalarını kolaylaştırdığı belirtilmektedir. Ayrıca Suliman ve Al-Shaikh'in (2007) gerçekleştirdiği araştırmada, duygusal zekâ yetkinlikleri ile yenilikçi iş davranışı arasında güçlü ve pozitif yönlü bir ilişki bulunduğu ortaya konulmuştur. Söz konusu bulgu, duygusal zekâ becerilerinin örgüt içerisindeki yenilik faaliyetlerinin desteklenmesinde önemli bir işleve sahip olduğunu göstermektedir.

Bireysel faktörler çerçevesinde ele alınması gereken bir diğeri önemli tutumsal değişken ise çalışanların örgütlerine duydukları bağlılık düzeyidir. Çevik Tekin ve Akgemci (2019), otomotiv sektöründeki beyaz yakalı çalışanlar üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada, örgütsel bağlılığın alt boyutlarının yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkilerini incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre, çalışanların hem duygusal bağlılıkları hem de ahlaki bir zorunluluk hissettikleri normatif bağlılıkları, yenilikçi sürecin hem fikir üretme hem de fikri uygulama aşamalarını anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir. Buna karşılık, yalnızca ekonomik veya zorunlu nedenlerle örgütte kalmayı ifade eden devam bağlılığı, yeni fikirler üretmeyi tetiklememekte; ancak mevcut fikirlerin uygulanması aşamasında rol oynamaktadır. Bu doğrultuda, çalışanların örgüt kurdukları gönüllü ve duygusal bağın, onları risk almaya ve yenilikçi inisiyatifler geliştirmeye sevk eden en temel bireysel motivasyon kaynaklarından biri olduğu anlaşılmaktadır. Bu bulgular birlikte değerlendirildiğinde, bireysel faktörlerin yenilikçi iş davranışının temel yapı taşlarından biri olduğu anlaşılmaktadır.

1.2.4.2.Liderlik ve Yönetim Tarzı

Liderlik, yenilikçi iş davranışını etkileyen en kritik örgütsel faktörlerden biridir. Liderlerin çalışanlara sağladığı destek, geri bildirim, güven ortamı ve özerklik düzeyi, çalışanların yenilikçi davranış sergileme istekliliğini doğrudan etkilemektedir. Bai ve diğerleri (2022) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, otantik liderlik ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkinin, liderlikten etkilenen çalışanlar için yaratıcı davranışlarını pozitif yönde arttırdığı gözlemlenmiştir. Araştırma bulguları ayrıca, proaktif kişilik özellikleri ile işe adanmışlığın bu ilişkide birbirini takip eden zincirleme bir aracılık mekanizması oluşturduğunu göstermektedir.

Wu ve Li (2023), kapsayıcı liderliğin çalışanların yenilikçi davranışlarını güçlendirdiğini; bu süreçte çalışanların uyumu bozmamak adına fikirlerini saklaması anlamına gelen ilişkiyel sessizlik eğiliminin azalmasının belirleyici bir aracı mekanizma olduğunu belirtmektedir. Yönetim tarzının şekillendirdiği örgütsel iklime odaklanan Xu ve diğerleri (2022) ise örgütsel inovasyon ikliminin, çalışanların psikolojik güvenlik algılarını ve bilgi paylaşımını artırarak yenilikçi iş davranışını dolaylı yoldan etkilediğini göstermektedir. Ulusal ve Yüreğir (2020) de lider etkisinin, yenilikçi iş davranışını tetikleyen en kritik üç belirleyiciden biri olduğunu ifade ederek bu durumu desteklemektedir. Bu bağlamda liderlik ve yönetimin kurguladığı iklim, yenilikçi iş davranışını tetikleyen, destekleyen ve sürdüren temel mekanizmalar olarak değerlendirilmektedir.

1.2.4.3.Örgütsel Faktörler ve İnovasyon İklimi

Örgütsel yapı, kültür ve iklim, çalışanların yenilikçi davranış sergileme eğilimlerini önemli ölçüde etkilemektedir. Özellikle yenilikçi bir örgüt iklimi, çalışanların yeni fikirler üretme ve uygulama konusunda daha cesur davranmalarını sağlamaktadır. Xu ve diğerleri (2022), inovasyon ikliminin yenilikçi iş davranışını hem doğrudan hem de psikolojik güvenlik ve bilgi paylaşımı mekanizmaları üzerinden dolaylı yollarla etkilediğini ortaya koymaktadır.

Huang ve diğeri (2025), modern iş ortamlarında yenilikçi davranışların desteklenmesinde örgütsel kültür ve iklimin, bireysel ve bağlamsal diğeri faktörleri şekillendirerek şartlandırıcı kritik bir rol oynadığını belirtmektedir. Srirahayu ve diğeri (2023) ise insan kaynakları uygulamaları, örgütsel destek ve çalışma tasarımı gibi örgütsel unsurların yenilikçi davranış üzerinde belirleyici olduğunu ifade etmektedir. Mevcut literatürde inovasyon iklimini ve yenilikçi davranış şekillendiren en temel örgütsel mekanizmalardan biri olarak insan kaynakları yönetimi uygulamaları öne çıkmaktadır. Damanpour'a (1991) göre ödül mekanizmaları, ücretlendirme politikaları, eğitim faaliyetleri, çalışanların takdir edilmesi ve iş güvencesi gibi insan kaynakları uygulamaları, yenilik süreçlerinin desteklenmesinde önemli bir teşvik unsuru olarak değerlendirilmektedir. Bu uygulamalar yalnızca bireysel yetkinlikleri artırmakla kalmamakta; Rogg ve diğeri (2001) da ifade ettiği üzere, kurum içindeki genel örgütsel iklimin yapısını da doğrudan şekillendirmektedir. Schneider ve diğeri (2000) ile Wilson-Evered ve diğeri (2001), çalışanların örgütte uygulanan politika ve prosedürlere ilişkin algıları doğrultusunda şekillenen örgüt ikliminin, çalışma davranışları ile yenilikçilik potansiyeli üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olduğunu vurgulamaktadır. İnsan kaynakları uygulamalarının yenilikçi davranışlara nasıl dönüştüğü ele alındığında ise Rousseau ve Greller (1994), bu uygulamaların çalışan ile işveren arasındaki psikolojik sözleşmenin niteliğini ve ilişkinin temel koşullarını biçimlendirdiğini ifade etmektedir. Çalışanlar, örgütlerinin kendi insan sermayelerine yatırım yaptığını ve kendilerini desteklediğini hissettiklerinde, bu duruma yenilikçi ve olumlu davranışlarla karşılık verme eğilimi göstermektedir. Jiménez-Jiménez ve Sanz-Valle (2005) ile Imran ve Anisul-Haque (2011) tarafından yürütülen ampirik araştırmalar da bu görüşü destekleyerek; insan kaynakları uygulamalarının ve destekleyici örgüt ikliminin yenilikçi faaliyetleri teşvik etmede hayati bir işlev gördüğünü doğrulamaktadır.

Örgütsel faktörler açısından değerlendirildiğinde, kurumların geçmiş deneyimlerinden oluşan bilgi birikimi ile kültürel aktarım süreçlerinin yenilikçi iş davranışları üzerinde önemli etkiler oluşturduğu görülmektedir. Seçkin Halaç ve Seçkin Çelik'e (2016) göre örgütsel hafıza, özellikle prosedürel ve bildirimsel bilgi birikimi aracılığıyla çalışanların yenilikçi iş davranışlarını olumlu yönde destekleyen temel unsurlar arasında yer almaktadır. Araştırmacılar ayrıca, bu bilginin organizasyon içinde aktarılmasını sağlayan örgütsel hikâye anlatımının yenilikçilik üzerindeki etkisine dikkat çekmektedir. Araştırma

bulguları, örgütsel hikâye anlatımının özellikle örgütsel duygusal hafıza ile yenilikçi iş davranışı arasındaki etkileşim üzerinde güçlü bir düzenleyici etki oluşturduğunu ortaya koymaktadır. Bu durum, yeniliği destekleyen geçmiş başarı hikâyelerinin ve kurumsal hafızanın çalışanlarla doğru bir iletişim kanalıyla paylaşılmasının, inovasyon iklimini pekiştiren stratejik bir örgütsel araç olduğunu kanıtlamaktadır.

Diğer taraftan, örgütsel faktörlerin yenilikçi davranışa dönüşmesinin her zaman otomatik bir süreç olmadığına dair bulgular da mevcuttur. Türkçe literatürde yer alan ampirik çalışmalar da yenilikçi iş davranışının yalnızca örgütsel kültür veya liderlik algısıyla açıklanamayacağını göstermektedir. Bu kapsamda Özay ve Kaymaz'ın (2023) gerçekleştirdiği araştırmada, yaygın kabulün aksine algılanan yenilikçi kültür ile yenilikçi liderlik tarzının yenilikçi iş davranışı üzerinde direkt olarak makul bir etki oluşturmadığı belirlenmiştir. Araştırma bulguları ayrıca yenilikçi davranışların, kültürel faktörlerden çok bilgi paylaşımı ve yenilikçi öz yeterlilik gibi bireysel ve sosyal süreçler tarafından tetiklendiğini ortaya koymaktadır. Bu bağlamda örgütsel faktörler, tek başlarına yenilikçi davranışı garanti etmeseler de bu davranışın filizlenmesi için gerekli fiziksel ve psikolojik zemini sağlayan temel unsurlar olarak değerlendirilmektedir.

1.2.4.4.Sosyal ve Kişilerarası Faktörler

Yenilikçi iş davranışı, yalnızca bireyin kişisel özellikleri doğrultusunda ortaya çıkan bir süreç olarak değil; aynı zamanda sosyal etkileşimler ve kişiler arası ilişkilerle şekillenen bir davranış biçimi olarak değerlendirilmektedir. Çalışanların ekip arkadaşlarıyla kurdukları ilişkiler, bilgi paylaşımı düzeyleri ve sosyal destek algıları, yenilikçi davranışları önemli ölçüde etkilemektedir. Chen ve diğerleri (2021) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, bilgi paylaşım süreçlerinin yenilikçi iş davranışının ortaya çıkmasında önemli bir belirleyici olduğu ifade edilmektedir. Araştırmacılar ayrıca bu sürecin, çalışanlar arasındaki karşılıklı sosyal etkileşimler aracılığıyla şekillendiğini vurgulamaktadır.

Xu ve diğerleri (2022), örgütsel iklimin getirdiği psikolojik güvenlik ile bilgi paylaşımının bir araya gelerek yenilikçi iş davranışı üzerinde güçlü bir aracılık etkisi

yarattığını belirtmektedir. Ahmad ve diğerleri (2023), Sosyal Değişim Teorisi (SET) temelinde, işyerindeki karşılıklılık ilkesine dayalı ilişkilerin çalışanların gönüllü örgütsel davranışlarını şekillendiren temel bir çerçeve olduğunu ifade etmektedir. Benzer şekilde Özay ve Kaymaz (2023), bilgi paylaşımının yenilikçi iş davranışı üzerindeki doğrudan ve güçlü pozitif etkisini Türk örneğinde de ampirik olarak doğrulamaktadır. Bu bulgular, yenilikçi iş davranışının sosyal bağlamdan ve kişilerarası bilgi akışından bağımsız değerlendirilemeyeceğini göstermektedir.

1.2.4.5. İş Tasarımı ve Çalışma Koşulları

İşin yapısı ve çalışma koşulları, çalışanların yenilikçi davranış sergileme düzeylerini doğrudan etkilemektedir. İş kontrolü, görev çeşitliliği, geri bildirim mekanizmaları ve özerklik gibi unsurlar, çalışanların yenilikçi süreçlere katılımını artırmaktadır. Zhao ve diğerleri (2022) tarafından yürütülen araştırma, iş kontrolünün yenilikçi iş davranışı üzerinde doğrudan ve anlamlı bir etki oluşturduğunu ortaya koymaktadır. Çalışmada ayrıca, çalışanların yaratıcı öz yeterlilik algısının bu ilişkide temel bir aracılık mekanizması olarak işlev gördüğü belirtilmektedir.

McAnally ve Hagger (2024), Öz Belirleme Teorisi çerçevesinde ele alındığında, iş ortamında özerkliğin desteklenmesinin çalışanların içsel motivasyonunu artırarak fikir paylaşımı ve yaratıcılık gibi adaptif yenilikçi davranışları teşvik ettiğini belirtmektedir. Diğer taraftan bu davranışın zorlayıcı yönlerine odaklanan çalışmalar, yenilikçi iş davranışlarının yüksek bilişsel talep içerdiğine de dikkat çekmektedir; özellikle küçülme gibi belirsizliğin ve stresin yoğun olduğu örgütsel değişim ortamlarında, yeni fikirler öne sürmenin ve statükoyu eleştirmenin faturası yüksek olarak algılanıyorsa, ekstra çaba gerektiren bu yenilikçi davranışlar çalışanlarda stres ve tükenmişliğe zemin hazırlayabilmektedir. Bu bağlamda iş tasarımı ve çalışma koşulları, yenilikçi iş davranışının hem ortaya çıkmasında hem de çalışan sağlığını koruyarak sürdürülebilir kılınmasında belirleyici bir rol oynamaktadır.

1.2.5. Yenilikçi İş Davranışlarının Sonuçları

Yenilikçi iş davranışı; çalışanların iş süreçleri içerisinde yeni fikirler ortaya koymaları, bu fikirleri geliştirerek uygulanabilir hale getirmeleri ve örgütsel sistemlere katkı sağlayacak biçimde hayata geçirmeleriyle ilişkili çok boyutlu bir davranış yapısını ifade etmektedir. Bu davranışın sonuçları yalnızca bireysel performans artışıyla sınırlı kalmamakta; aynı zamanda örgütsel verimlilik, yenilik kapasitesi, rekabet avantajı ve örgüt içi sosyal dinamikler üzerinde de belirleyici etkiler yaratmaktadır. Anderson ve diğerleri (2014), örgütlerde yaratıcılık ve yenilik süreçlerinin bireysel, ekip ve örgüt düzeyinde ortaya çıkan karmaşık ve iç içe geçmiş olgular olduğunu vurgulayarak bu davranışın çok düzeyli yapısına dikkat çekmektedir. Güncel çalışmalar, yenilikçi iş davranışının özellikle belirsizlik, öngörülemezlik ve rekabetin yoğun olduğu ortamlarda örgütlerin değişime uyum sağlama yeteneği ve sürdürülebilirliği açısından vazgeçilmez bir rol oynadığını göstermektedir. Bu çerçevede yenilikçi iş davranışının sonuçlarının, yalnızca olumlu çıktılar bağlamında değil, aynı zamanda bağlamsal koşullara bağlı olarak değişebilen çok boyutlu etkiler bütünü olarak ele alınması gerekmektedir.

1.2.5.1. Bireysel Performans ve Kariyer Çıktıları

Yenilikçi iş davranışının bireysel düzeyde en önemli sonuçlarından biri, çalışan performansında ve kariyer başarısında gözlemlenen artıştır. Srirahayu ve diğerleri (2023) tarafından ortaya konulan bulgular, örgüt içerisinde yenilikçi davranışlar sergilemenin doğrudan çalışanların rol performansını ve uzun vadeli kariyer başarısını olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Bu durum, yenilikçi davranış sergileyen çalışanların yalnızca mevcut iş tanımlarıyla ve rutin görevlerle sınırlı kalmadığını, aynı zamanda iş süreçlerini geliştirme, iyileştirme ve yeniden yapılandırma yönünde aktif katkılar sunduğunu ortaya koymaktadır.

Proaktif davranış perspektifi bu ilişkiyi daha derinlemesine açıklamaktadır. Parker ve diğerleri (2010), bireylerin olayların kendi kendine gelişmesini beklemek yerine, mevcut durumu değiştirmeye ve daha iyi bir gelecek inşa etmeye yönelik inisiyatif almalarının iş

performansı ve kariyer tatmini üzerinde doğrudan iyileştirici etkileri olduğunu belirtmektedir. Fuller ve diğerleri (2006) ise çalışanların yapıcı değişime yönelik bireysel bir sorumluluk hissetmelerinin, proaktif iletişim kurmayı ve süreçlerde sürekli iyileştirme arayışını tetiklediğini göstererek, bu davranışların bireysel etkililikle yakından ilişkili olduğunu kanıtlamaktadır.

Bununla birlikte, yenilikçi iş davranışının bireysel düzeyde her zaman olumlu sonuçlar doğurmadığı da literatürde önemle vurgulanmaktadır. Yenilikçi çabalar; karmaşık problem çözme süreçleri gerektirdiği, mevcut statükoya meydan okuduğu ve sonuçları itibarıyla belirsizlik barındırdığı için çalışanların bilişsel ve duygusal kaynaklarını hızla tüketebilmektedir. Çalışanların böylesine yüksek talepli bir sürece girmeleri, örgüt içinde yeterli etki alanına sahip olmadıkları veya yeni fikirler öne sürmenin riskli algılandığı durumlarda engellenme hissi, iş yükü artışı, stres ve uzun vadede tükenmişlik yaratabilmektedir. Dolayısıyla yenilikçi iş davranışı, doğru destek mekanizmaları ve psikolojik güvenlik sağlandığında bireysel gelişimi destekleyen bir unsur olmakla birlikte, aksi durumlarda çalışan refahını olumsuz etkileyebilecek ve işten ayrılma niyetini artırabilecek zorlu bir süreç olarak da değerlendirilmelidir.

Yenilikçi iş davranışının bireysel düzeyde ortaya çıkan en önemli sonuçlarından biri, çalışanların iş performanslarında meydana gelen artış ile buna bağlı olarak gelişen olumlu örgütsel tutumlardır. Sağlık sektörü çalışanları üzerinde araştırma yürüten Sayan (2025), yenilikçi iş davranışlarının bireysel iş performansını doğrudan ve anlamlı biçimde etkilediğini ortaya koymaktadır. Araştırmacıya göre, yeni fikirler üreten ve bunları uygulamaya geçiren çalışanlar yalnızca görev performanslarını yükseltmekle kalmamakta; aynı zamanda işlerine daha fazla bağlanarak işten ayrılma niyetlerini de ciddi ölçüde azaltmaktadır. Araştırma bulguları ayrıca işten ayrılma niyetinin, yenilikçi iş davranışı ile bireysel performans arasındaki ilişkide önemli bir aracılık etkisi oluşturduğunu göstermektedir. Bu doğrultuda yenilikçi davranışlar sergileyen çalışanların örgütte kalma yönündeki motivasyonlarının arttığı, söz konusu psikolojik bağlılığın ise zamanla bireysel iş performansına daha güçlü biçimde yansıdığı anlaşılmaktadır.

1.2.5.2.Örgütsel Performans Kapasitesi ve Rekabet Avantajı

Yenilikçi iş davranışı, örgütsel performansın artırılmasında kritik bir rol oynayan temel mekanizmalardan biri olarak kabul edilmektedir. Anderson ve diğerleri (2014), yenilikçi davranışların ve fikir üretiminin örgütlerde belirgin bir rekabet avantajı kaynağı haline geldiğini, örgütsel performansı ve uzun vadeli hayatta kalmayı doğrudan etkilediğini belirtmektedir. Yenilikçi iş davranışıyla yakından ilişkili olan ekstra rol davranışlarının sonuçlarını inceleyen kapsamlı meta-analitik çalışmalar da bu tür yapıcı davranışların örgüt düzeyinde verimlilik, operasyonel verimlilik, maliyetlerin düşürülmesi ve karlılık gibi objektif performans kriterleriyle doğrudan ve pozitif yönde ilişkili olduğunu kanıtlamaktadır. Srirahayu ve diğerleri (2023) da benzer şekilde, yenilikçi iş davranışının kamu örgütleri dahi olsa değişen çevresel koşullara adaptasyon sağlamada vazgeçilmez olduğunu, örgütsel etkililik ve sürdürülebilir gelişim üzerinde hayati etkiler yarattığını vurgulamaktadır. Bu bağlamda yenilikçi iş davranışı, yalnızca bireysel bir çaba değil, örgütlerin çevresel dinamiklere uyum sağlamasını kolaylaştıran ve operasyonel performansı artıran stratejik bir unsur olarak değerlendirilmektedir.

Yenilikçi iş davranışı, örgütlerin yenilik kapasitesinin sürdürülebilirliği açısından temel bir belirleyici olarak kabul edilmektedir. Çalışanların fikir üretme ve bu fikirleri hayata geçirme süreçlerine aktif katılımı, örgütsel inovasyonun sürekliliğini sağlayarak örgütlerin çevresel değişimlere daha hızlı uyum göstermesine olanak tanımaktadır. Anderson ve diğerleri (2014), çalışanların bu süreçlerdeki etkinliğinin örgütlerin pazarda farklılaşma ve değer yaratma kapasitesini artırdığını belirterek, bunun eşsiz bir rekabet avantajı elde edilmesinde kritik bir rol oynadığını vurgulamaktadır. Daha güncel araştırmalar da hızlı teknolojik gelişmelerin ve artan öngörülemezliğin yaşandığı modern iş dünyasında, çalışanların bireysel yaratıcı ve yenilikçi eylemlerinin örgütlerin rekabetçiliği, adaptasyonu ve hayatta kalması için giderek daha belirleyici hale geldiğini göstermektedir. Bu durum, yenilikçi iş davranışının yalnızca kısa vadeli süreç iyileştirmesi sağlamadığını, aynı zamanda örgütlerin yenilik üretme kapasitesini sürekli kılarak uzun vadeli stratejik üstünlük elde etmelerine olanak tanıdığını ortaya koymaktadır.

1.2.5.3.Sosyal Dinamikler ve Örgütsel İklim Üzerindeki Etkiler

Yenilikçi iş davranışı, örgüt içi sosyal ilişkiler ve örgütsel iklim üzerinde hem birleştirici hem de potansiyel olarak çatışma yaratıcı dönüştürücü etkiler barındırmaktadır. Podsakoff ve diğerleri (2009), ekstra rol niteliğindeki çalışan inisiyatiflerinin örgüt düzeyinde takım ruhunu, morali ve grup bağlılığını artırdığını ortaya koymaktadır. Birbirlerine yardım eden, bilgi paylaşımını teşvik eden ve süreçlere yapıcı katkı sunan çalışanların bulunduğu ortamlarda, organizasyon içi bakım fonksiyonlarına harcanan zamanın azaldığı ve iş birliği akışının hızlandığı görülmektedir.

Bununla birlikte, yenilikçi davranışların yoğun olduğu ortamlarda bu sürecin her zaman uyum içinde gerçekleşmediği de literatürde önemle vurgulanmaktadır. Yenilikçi eylemler doğası gereği mevcut statükoya ve yerleşik iş yapış biçimlerine meydan okumayı gerektirdiğinden, yeni fikirler öne süren çalışanlar meslektaşları veya statükoyu korumak isteyen yöneticileriyle direnç, fikir ayrılıkları ve çatışmalar yaşayabilmektedir. Değişime yönelik bu tür çatışmalar, uygun şekilde yönetilmediğinde çalışanlar arasında hayal kırıklığına, husumete ve kişilerarası ilişkilerin zedelenmesine yol açabilmektedir. Bu nedenle yenilikçi iş davranışının örgütsel iklim üzerindeki etkileri, yöneticilerin yenilik süreçlerindeki çatışmaları ne kadar yapıcı yönetebildiği ve yenilikçiliği destekleyen psikolojik olarak güvenli bir iklimi ne ölçüde inşa edebildiğiyle yakından ilişkilidir.

1.2.5.4.Olası Olumsuz Sonuçlar ve Sınırlar

Yenilikçi iş davranışı çoğunlukla olumlu çıktılarla ilişkilendirilse de literatürde bu davranışın belirli koşullar altında maliyetli sonuçlar doğurabileceği de önemle vurgulanmaktadır. İlgili tükenmişlik çalışmaları, yenilikçi iş davranışlarının doğası gereği karmaşık problem çözme süreçleri, mevcut işleyişi değiştirme çabası ve belirsizlik barındırdığını; bu yüksek taleplerin çalışanlar üzerinde ciddi bir bilişsel ve duygusal yüke dönüşebileceğini belirtmektedir. Özellikle çalışanların yeni fikirler öne sürmeyi riskli bulduğu, eleştirilmekten çekindiği ve örgüt içinde yeterli etki alanına sahip olmadıklarını

hissettikleri ortamlarda, yenilikçi çabalar bireyler üzerinde engellenme hissi yaratarak duygusal tükenmişliği artırabilmektedir.

Parker ve diğerleri (2010) ise proaktif ve yenilikçi davranışların bağlamsal koşullara son derece duyarlı bir süreç olduğunu ifade etmektedir. Yazarlara göre; düşük iş kontrolü, zayıf psikolojik güvenlik ve destekleyici olmayan kişilerarası iklim gibi örgütsel engeller, çalışanların yenilikçiliğe dair içsel motivasyonlarını doğrudan kırmakta ve onları statükoya meydan okumanın çok riskli olduğu algısıyla bu tür davranışlardan kaçınmaya itmektedir. Beklentilerin aksine yüksek çaba göstererek yenilikçi fikirler üreten ancak karşılığında destek göremeyen çalışanlarda yalnızca motivasyon kaybı yaşanmamakta; aynı zamanda artan hayal kırıklığı ve tükenmişlikle birlikte örgütten psikolojik olarak uzaklaşma ve işten ayrılma niyetleri de tetiklenebilmektedir. Dolayısıyla yenilikçi iş davranışının sonuçları değerlendirilirken, bu davranışın yalnızca fayda sağlayan mutlak olumlu bir çıktı olarak değil; aynı zamanda uygun psikolojik güvenlik ve destekleyici kaynaklar sağlanmadığında bireysel refahı zedeleyen ve örgütsel maliyetler doğurabilen zorlu bir süreç olarak ele alınması gerekmektedir.

1.2.6. Türkiye’de Yenilikçi İş Davranışı Üzerine Gerçekleştirilen Araştırmalar

Türkiye’de yenilikçi iş davranışı üzerine gerçekleştirilen çalışmalar, özellikle 2005 sonrası dönemde ivme kazanmış ve kavramın hem ölçülmesine hem de örgütsel bağlamda açıklanmasına yönelik önemli bir literatür oluşmuştur. Bu gelişimin temelinde, uluslararası literatürde yaygın olarak kullanılan çok boyutlu ölçüm araçlarının Türkçeye uyarlanması ve farklı sektörlerde ampirik olarak test edilmesi yer almaktadır. Bu bağlamda Çimen ve Yücel (2017) tarafından gerçekleştirilen uyarlama çalışması, de Jong ve den Hartog’un dört boyutlu ölçeğini Türk kültürüne kazandırarak yenilikçi iş davranışının Türkiye’de özellikle öğretmenler ve eğitim kurumları örneğinde ölçülebilmesi için metodolojik bir temel oluşturmuştur. Benzer şekilde Bekmezci ve diğerleri (2021), girişimci liderlik ölçeğinin Türkçe uyarlamasını gerçekleştirerek, bu liderlik tarzının çalışanların bireysel performansı üzerindeki pozitif etkilerini Türkiye bağlamında doğrulamış ve ölçüm literatürüne katkı sağlamıştır. Bu tür çalışmalar,

Türkiye’de inovasyon ve liderlik araştırmalarının sistematik bir zemine oturmasına yardımcı olmakta ve yenilikçi iş davranışının farklı değişkenlerle birlikte test edilmesini mümkün kılmaktadır.

Türkiye’de yürütölen ampirik araştırmaların önemli bir bölümü, yenilikçi iş davranışının öncüllerini belirlemeye odaklanmaktadır. Ulusal ve Yüreğir’in (2020) uzman görüşlerine dayalı olarak gerçekleştirdikleri ağırlıklandırma çalışmasında, çalışanların yenilikçi iş davranışı sergilemelerinde en etkili üç unsurun fikir üretme, içsel ilgi ve lider etkisi olduğu belirlenmiştir. Araştırma bulgularında söz konusu değişkenlerin önem sıralamasının da bu doğrultuda şekillendiği ortaya konulmaktadır. Bu bulgular, bireysel motivasyon unsurları ile liderlik mekanizmasının birlikte değerlendirilmesi gerektiğini göstermektedir. Öte yandan Özay ve Kaymaz (2023) tarafından yapılan araştırma, yenilikçi iş davranışı öncülleri arasında yenilikçi öz yeterliliğin en kritik etkiye sahip unsur olduğunu, bunu eğitim ve geliştirme faaliyetleri ile bilgi paylaşımının izlediğini ortaya koymuştur. Yenilikçi davranışların ortaya çıkışında örgütsel uygulamalardan çok bireyin kendi yetkinliğine duyduğu güven ile etkin bilgi paylaşım süreçlerinin belirleyici olduğu görölmektedir. Bu durum, yenilikçi davranışların gelişiminde temel hızlandırıcı unsurun çalışanların bireysel kapasite algısı ve somut bilgi akışı olduğuna işaret etmektedir.

Yenilikçi iş davranışının sonuçlarına odaklanan Türkiye’deki çalışmalar ise bu davranışın özellikle bireysel performans ve örgütsel verimlilik üzerindeki etkilerini ortaya koymaktadır. Gökçen ve Çetin’in (2022) gerçekleştirdiği araştırmada, yenilikçi iş davranışının fikir oluşturma ve fikir uygulama boyutlarının çalışan performansı üzerinde pozitif ve anlamlı etkiler oluşturduğu ortaya konulmuştur. Araştırma bulguları ayrıca, performans üzerindeki etkinin özellikle fikir oluşturma aşamasında daha belirgin hale geldiğini ve bu boyutun çalışan performansını daha güçlü biçimde etkilediğini istatistiksel olarak göstermektedir. Ayrıca aynı araştırma, kamu dışında çalışanların kamu çalışanlarına kıyasla daha yüksek yenilikçi iş davranışı ve iş performansı ortalamalarına sahip olduğunu ortaya koyarak, sektörel dinamiklerin yenilikçilik çıktıları üzerindeki rolüne de dikkat çekmektedir. Türkiye’de gerçekleştirilen bu ampirik çalışmalar, yenilikçi iş davranışı’nın yalnızca teorik bir kavram olmadığını; örgütsel performans, bireysel öz yeterlilik ve sektörel farklılıklarla doğrudan ilişkili stratejik bir araç olduğunu desteklemektedir.

İncelenen ampirik çalışmalar ışığında, Türkiye’de yenilikçi iş davranışı araştırmalarının büyük ölçüde eğitim, kamu ve hizmet sektörü örneklemlerinde yoğunlaştığı görölmektedir. Eğitim sektöründe yapılan araştırmalar incelendiğinde, öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarının metninde ifade edilenin aksine çok yüksek değil, genel olarak orta düzeyde seyrettiği görölmektedir (Çimen ve Yücel, 2017). Bununla birlikte genel literatür, bu davranışın örgütsel destek ve liderlik algısına oldukça duyarlı olduğunu ortaya koymaktadır (Ulusal ve Yüreğir, 2020). Kamu ve özel sektör karşılaştırmalarında ise özel sektör çalışanlarının yenilikçi iş davranış düzeylerinin kamu çalışanlarına kıyasla anlamlı derecede daha yüksek olduğu yönünde bulgular elde edilmiştir (Gökçen ve Çetin, 2022). Bu durum, rekabet baskısı, performans beklentileri ve örgütsel esneklik gibi faktörlerin yenilikçi davranış üzerindeki etkisini göstermektedir. Bununla birlikte kamu sektöründe de uygun liderlik ve destek mekanizmalarının sağlanması durumunda yenilikçi davranışların gelişebileceği ifade edilmektedir.

Genel olarak değerlendirildiğinde, Türkiye’de yenilikçi iş davranışı literatürünün giderek gelişmekte olduğu, ancak bazı metodolojik sınırlılıklar içerdiği görölmektedir (Bekmezci ve diğerleri, 2021; Gökçen ve Çetin, 2022; Özay ve Kaymaz, 2023). Çalışmaların büyük bir kısmının kesitsel tasarımlara dayanması, değerkenler arasındaki nedensel ilişkilerin ve zaman içerisindeki değerimin ortaya konmasını zorlaştırmakta; ayrıca araştırmaların genellikle tek bir il veya spesifik bir sektörle sınırlı tutulması bulguların genellenebilirliğini kısıtlamaktadır. Buna rağmen mevcut araştırmalar, yenilikçi iş davranışının belirleyicileri ve sonuçları açısından uluslararası literatürle büyük ölçüde uyumlu bulgular sunmakta ve Türkiye bağlamına özgü önemli çıkarımlar üretmektedir. Bu durum, gelecekte yapılacak çalışmalar için hem kuramsal hem de uygulamalı açıdan güçlü bir zemin oluştırmakta; özellikle farklı sektörlerde, karşılaştırmalı ve boylamsal araştırmaların literatüre çok daha kapsamlı katkılar sağlayacağını göstermektedir (Bekmezci ve diğerleri, 2021).

1.3.PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK

Bu bölümde, araştırmanın temel değerkenlerinden biri olan psikolojik dayanıklılık kavramı kuramsal ve ampirik çerçevede ele alınmaktadır. Psikolojik dayanıklılık,

bireylerin stres, belirsizlik ve zorluklar karşısında uyum sağlayabilme, toparlanabilme ve bu süreçlerden güçlenerek çıkabilme kapasitesini ifade eden önemli bir psikolojik kaynak olarak değerlendirilmektedir. Günümüz örgütlerinde artan rekabet, değişim ve belirsizlik koşulları, çalışanların yalnızca teknik yeterliliklerinin değil, aynı zamanda psikolojik kapasitelerinin de performans üzerinde belirleyici olmasına neden olmaktadır. Bu bağlamda psikolojik dayanıklılık, çalışanların iş ortamında karşılaştıkları güçlükleri yönetmelerine, motivasyonlarını korumalarına ve performanslarını sürdürülebilir kılmalarına katkı sağlayan kritik bir bireysel özellik olarak öne çıkmaktadır. Bu bölümde psikolojik dayanıklılığın kavramsal çerçevesi, kuramsal temelleri, boyutları ve örgütsel davranış literatüründeki yeri detaylı bir şekilde incelenmektedir.

1.3.1. Psikolojik Dayanıklılığın Kavramı ve Tanımı

Psikolojik dayanıklılık, bireylerin karşılaştıkları zorluklar, stresli yaşam olayları ve belirsizlikler karşısında uyum sağlayabilme, toparlanabilme ve bu süreçlerden güçlenerek çıkabilme kapasitesini ifade eden çok boyutlu bir kavramdır. Luthans (2002) psikolojik dayanıklılığı, bireyin yalnızca olumsuz koşullar, krizler ve başarısızlıklar karşısında değil; aynı zamanda bunaltıcı olabilen pozitif olaylar, hızlı ilerlemeler ve artan sorumluluklar karşısında da esneklik göstererek toparlanma ve büyüme yeteneği olarak tanımlamaktadır. Bu yapı, pasif bir dirençten ziyade aktif ve proaktif bir adaptasyon sürecini ifade eder. Benzer şekilde, bireylerin ciddi risk ve tehdit faktörlerine rağmen işlevselliğini sürdürebilmesini sağlayan bu kapasitenin dinamik bir uyum sürecine işaret ettiği belirtilmektedir. Masten (2001), bu sürecin nadir görülen olağanüstü özelliklerden ziyade, insanın temel uyum sistemlerinin sağlıklı işlemesinden kaynaklanan normatif bir süreç olduğunu vurgulamaktadır. Bu çerçevede psikolojik dayanıklılık, bireyin sahip olduğu psikolojik kaynakları etkin biçimde kullanarak koşullara uyum sağlamasını mümkün kılan bir yapı olarak değerlendirilmektedir.

Psikolojik dayanıklılık kavramı, farklı kuramsal yaklaşımlar doğrultusunda zaman içerisinde zenginleşmiş ve daha spesifik biçimlerde tanımlanmıştır. Örneğin, Tugade ve Fredrickson (2004) psikolojik sağlamlığı olumsuz duygusal deneyimler karşısında esnek bir şekilde toparlanabilme yeteneği olarak tanımlarken; sağlam bireylerin bu hızlı

toparlanmayı ve stres düzenlemesini sağlayabilmek için pozitif duyguları işlevsel bir araç olarak kullandıklarını ortaya koymaktadır. Fletcher ve Sarkar (2013) ise bu kavramı, zihinsel süreçlerin ve davranışların bireyin kişisel varlıklarını desteklemesi ve onu stres faktörlerinin potansiyel olumsuz etkilerinden koruyan etkileşimli bir süreç olarak ele almaktadır. Bu yaklaşımlar, psikolojik dayanıklılığın yalnızca kriz anlarında ortaya çıkan bir kalkan olmadığını, aynı zamanda bireyin genel işlevselliğini ve sürdürülebilir performansını destekleyen, sürekli geliştirilebilir bir kapasite olduğunu göstermektedir. Nitekim modern literatürde psikolojik dayanıklılığın; bilişsel esneklik ile duygu düzenleme becerilerini içeren ve biyolojik, psikolojik, sosyal ve kültürel faktörlerin karmaşık etkileşimiyle şekillenen çok düzeyli bütüncül bir yapı olduğu ifade edilmektedir.

Örgütsel davranış literatüründe psikolojik dayanıklılık, bireyin iş yaşamındaki stres, belirsizlik ve değişim süreçlerine esnek bir şekilde uyum sağlama kapasitesi ile yakından ilişkilendirilmektedir. Avey ve diğerleri (2009) psikolojik dayanıklılığı; öz yeterlik, umut ve iyimserlik ile çalışanların olumsuz iş koşullarına ve stres faktörlerine rağmen pozitif tutumlarını sürdürebilmesini sağlayan psikolojik sermayenin temel bileşenlerinden biri olarak ele almaktadır. Bu kapsamda psikolojik dayanıklılığın, çalışanların iş tatmini, işteki mutluluk düzeyleri ve örgütsel bağlılıkları üzerinde doğrudan olumlu etkiler yarattığı ampirik olarak ortaya konmuştur (Youssef ve Luthans, 2007). Aynı zamanda, psikolojik dayanıklılığı yüksek bireylerin pozitif duyguları işlevsel bir biçimde kullanarak değişime daha hızlı uyum sağladıkları ve belirsizlik karşısında daha proaktif başa çıkma davranışları sergiledikleri ifade edilmektedir (Tugade ve Fredrickson, 2004). Bu yönüyle kavram, modern örgütlerin dinamik ve zorlu yapısı içerisinde sürdürülebilirliği sağlayan kritik bir bireysel kaynak olarak öne çıkmaktadır.

Psikolojik dayanıklılığın ölçülmesine yönelik geliştirilen ölçekler, kavramın örgütsel ve klinik düzeyde ampirik olarak incelenmesine önemli katkılar sağlamıştır. Connor ve Davidson (2003) çalışması neticesinde ortaya konulan 25 maddelik Connor-Davidson Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği (CD-RISC), bireylerin stresli yaşam olaylarıyla başa çıkabilme kapasitesini değerlendirmek amacıyla geliştirilmiş olup, psikolojik dayanıklılık alanında literatürde en yaygın kullanılan ölçüm araçlarından biri olarak kabul edilmektedir. Bu ölçek; bireyin değişime uyum sağlama, kontrol algısı ve zorluklar karşısında kararlılık gösterme gibi temel boyutlarını kapsamaktadır. İlerleyen yıllarda

Campbell-Sills ve Stein (2007), orijinal ölçeğin faktör yapısını yeniden inceleyerek daha istikrarlı ve tek boyutlu olan 10 maddelik CD-RISC kısa formunu literatüre kazandırmıştır. Geliştirilen bu kısa formun, takip eden araştırmalarda farklı kültürlerdeki geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılarak evrensel uygulanabilirliği kanıtlanmıştır. Türkiye örneğinde gerçekleştirilen uyarlama çalışmasında Kaya ve Odacı (2021), CD-RISC kısa formunun Türk literatürüne kazandırılan versiyonunun geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğunu sonuçlarla sabittir. Bu bulgu, ölçeğin Türk kültürel bağlamında da psikolojik dayanıklılığı ölçmede etkin biçimde kullanılabileceğini göstermektedir. Bu doğrultuda psikolojik dayanıklılık hem kuramsal hem de ampirik düzeyde güçlü ölçüm araçlarına sahip, eğitim ve müdahalelerle geliştirilebilir, bireysel ve örgütsel çıktılar açısından kritik öneme sahip bir yapı olarak değerlendirilmektedir.

1.3.2. Psikolojik Dayanıklılığın Boyutları ve Süreç Yaklaşımı

Psikolojik dayanıklılık, bireyin karşılaştığı güçlükler karşısında yalnızca direnç gösterebilme becerisini ifade eden sınırlı bir yapı olarak değerlendirilmemektedir. Kavram aynı zamanda, bireyin zorlu yaşam deneyimlerine uyum sağlayabilme, bu süreçlerden öğrenebilme ve gelişim gösterebilme kapasitesini de içeren çok boyutlu ve dinamik bir özellik olarak ele alınmaktadır. Fletcher ve Sarkar (2013), psikolojik dayanıklılığı bireysel özellikler ve çevresel faktörlerin stres süreci bağlamındaki etkileşimi olarak kavramsallaştırırken; bu yapının statik bir kişilik özelliğinden ziyade kişi-çevre etkileşimiyle zaman içerisinde gelişen dinamik bir süreç olduğunu vurgulamaktadır. Benzer şekilde Masten (2001), psikolojik dayanıklılığı sıradan bir sihir olarak nitelendirip, bireyin günlük yaşamda karşılaştığı risk faktörlerine karşı temel insani adaptif sistemleri harekete geçirmesinin bir sonucu olarak tanımlamakta ve bu sürecin zamanla şekillendiğini belirtmektedir. Bu bağlamda psikolojik dayanıklılık, bireyin sahip olduğu içsel kaynaklar ile sosyal, kültürel ve çevresel destek mekanizmalarının karşılıklı etkileşimi sonucu ortaya çıkan, çoklu analiz seviyelerini içeren karmaşık bir yapı olarak değerlendirilmektedir (Southwick ve diğerleri, 2014). Dolayısıyla bu kavram, yalnızca bireysel özelliklerle açıklanamayacak kadar kapsamlı olup, süreç odaklı bir yaklaşım ile ele alınmasını gerektirmektedir.

1.3.2.1. Bireysel Faktörler

Psikolojik dayanıklılığın temel belirleyicilerinden biri, bireyin sahip olduğu kişisel özellikler ve psikolojik kaynaklardır. Avey ve diğerleri (2009), Luthans ve diğerlerinin (2007) temel çerçevesine dayanarak psikolojik dayanıklılığı, psikolojik sermayenin temel bileşenlerinden biri olarak ele almaktadır. Bu yapı; umut, öz yeterlilik ve iyimserlik gibi diğer bireysel kaynaklarla birlikte değerlendirildiğinde salt parçaların toplamından daha büyük, sinerjik bir etki yaratmaktadır. Bu çerçevede öz yeterlilik, bireyin zor durumlarla başa çıkmak için gerekli bilişsel kaynakları ve motivasyonu harekete geçirebileceğine dair inancı olarak dayanıklılığı güçlendirirken; iyimserlik, bireyin olumsuz durumları dışsal, geçici ve yönetilebilir olarak değerlendirmesine katkı sağlamaktadır. Bu durum, bireysel faktörlerin yalnızca mevcut psikolojik durumları değil, aynı zamanda bireyin stres algısını ve başa çıkma stratejilerini de şekillendirdiğini göstermektedir.

Bununla birlikte, bireysel faktörler yalnızca doğuştan gelen sabit özelliklerden ibaret değildir; öğrenme, deneyim ve bilişsel yeniden yapılandırma süreçleriyle geliştirilebilmektedir. Southwick ve diğerleri (2014), psikolojik dayanıklılığın olumsuz yaşam deneyimlerinden çıkarılan dersler ve travmalar sonrasında bilinçli olarak ileriye doğru atılan adımlar aracılığıyla zaman içerisinde güçlenebileceğini ifade etmektedir. Benzer şekilde, Masten (2001) psikolojik dayanıklılığın olağanüstü özelliklerden ziyade insanın temel uyum sistemlerinin sağlıklı işlemeden kaynaklandığını belirtmekte; bireylerin sahip olduğu ustalık hissi ve öz yeterlilik gibi temel normatif süreçlerin, onları zorluklara karşı koruduğunu ve uyum sağlamalarını kolaylaştırdığını ifade etmektedir. Bu bağlamda bireysel faktörler, psikolojik dayanıklılığın hem temelini oluşturan hem de gelişimini ve adaptasyonunu mümkün kılan dinamik bir bileşen olarak değerlendirilmektedir.

1.3.2.2.Duygusal Düzenleme

Duygusal düzenleme, bireyin stresli ve olumsuz durumlar karşısında duygularını yönetebilme kapasitesi olarak psikolojik dayanıklılığın önemli bir boyutunu oluşturmaktadır. Tugade ve Fredrickson (2004), psikolojik olarak dayanıklı bireylerin olumsuz duygusal deneyimler karşısında daha hızlı toparlandıklarını ve pozitif duyguları etkin biçimde kullanarak stresin etkilerini azalttıklarını ortaya koymaktadır. Bu süreç, Fredrickson'ın (2001) Genişlet ve İnşa Et teorisiyle de desteklenmektedir; nitekim pozitif duygular bireyin anlık düşünce-eylem dağarcığını ve bilişsel esnekliğini artırmakta, böylece stres faktörlerine karşı alternatif çözüm yolları geliştirmesine olanak tanımaktadır. Dolayısıyla duygusal düzenleme, bireyin stresli durumlara verdiği tepkileri şekillendiren temel bir mekanizma olarak değerlendirilmektedir.

Öte yandan, uygulanan duygusal düzenleme stratejilerinin niteliği, bireyin psikolojik dayanıklılık düzeyi üzerinde belirleyici bir etkiye sahiptir. Gross (2015), bilişsel yeniden değerlendirme gibi uyumlu duygusal düzenleme stratejilerinin bireyin psikolojik uyumunu artırdığını ve stresin olumsuz etkilerini azalttığını belirtmektedir. Buna karşılık, duyguları dışa vurmayı bastırma gibi uyumsuz stratejilerin, sempatik sinir sistemi uyarımını artırarak uzun vadede hem fizyolojik hem de sosyal açıdan olumsuz sonuçlar doğurabileceği ifade edilmektedir. Bu bağlamda duygusal düzenleme, yalnızca bireyin duygusal tepkilerini kontrol etmesini değil; durumsal duyarlılığa bağlı olarak değişen düzenleyici esneklik aracılığıyla bu tepkileri işlevsel biçimde yönlendirmesini içeren çok boyutlu bir süreçtir (Southwick ve diğerleri, 2014). Bu yönüyle duygusal düzenleme, psikolojik dayanıklılığın hem koruyucu hem de proaktif olarak geliştirilebilir bir bileşeni olarak öne çıkmaktadır.

1.3.2.3.Sosyal Destek

Psikolojik dayanıklılığın gelişiminde sosyal destek, bireyin çevresiyle kurduğu ilişkiler üzerinden elde ettiği en önemli dışsal kaynaklardan biri olarak değerlendirilmektedir. Cohen ve Wills (1985), Tampon Hipotezi kapsamında sosyal desteğin, stresin patojenik ve olumsuz etkilerini azaltan koruyucu bir tampon mekanizma işlevi gördüğünü ve

bireyin psikolojik dayanıklılığını güçlendirdiğini ifade etmektedir. Bu bağlamda aile, arkadaşlar ve iş çevresinden sağlanan maddi ve duygusal destek, bireyin zorluklar karşısında kendini güvende hissetmesine ve strese bağlı çaresizlik algısıyla daha etkili başa çıkmasına katkı sağlamaktadır. Nitekim, klinik ve nörobiyolojik bulgular da sosyal destek ağlarının güçlü olduğu bireylerin strese karşı daha yüksek psikolojik dayanıklılık düzeyine sahip olduklarını ve travma sonrası psikopatoloji risklerinin daha düşük olduğunu göstermektedir (Ozbay ve diğerleri, 2007).

Örgütsel bağlamda ise sosyal destek; lider desteği, ekip dayanışması ve olumlu örgüt iklimi gibi unsurlar aracılığıyla ortaya çıkmaktadır. Bakker ve Demerouti'ye (2017) göre İş Talepleri-Kaynakları (JD-R) modeli kapsamında sosyal destek, çalışanların tükenmişlik yaşamalarını önleyen en önemli iş kaynaklarından biri olarak değerlendirilmektedir. Araştırmacılar ayrıca sosyal desteğin, çalışanların stresle başa çıkabilme kapasitesini güçlendiren temel unsurlar arasında yer aldığını vurgulamaktadır. Bu doğrultuda örgüt içerisinde sağlanan destekleyici ortam, çalışanların psikolojik dayanıklılığını güçlendirmekte ve işe adanmışlıkları ile performanslarını olumlu yönde etkilemektedir. Bu yönüyle sosyal destek, psikolojik dayanıklılığın yalnızca bireyin kişisel özelliklerinden kaynaklanan bir yapı olmadığını; aynı zamanda sosyal çevre, örgütsel koşullar ve içinde bulunulan bağlamsal faktörlerle birlikte şekillenen çok boyutlu bir olgu olduğunu göstermektedir.

1.3.2.4. Adaptasyon ve Toparlanma Kapasitesi

Psikolojik dayanıklılığın süreçsel boyutunu en açık şekilde yansıtan unsurlardan biri adaptasyon ve toparlanma kapasitesidir. Bonanno (2004), psikolojik dayanıklılığı bireyin travmatik veya stresli olaylar sonrasında yalnızca eski işlevselliğine geri dönmesi olarak değil; bunun da ötesinde psikolojik ve fiziksel işlevselliğinde istikrarlı bir dengeyi koruyabilme kapasitesi olarak tanımlamaktadır. Bu süreç, bireyin geçici sarsıntılar yaşasa bile uyum sağlamasını ve üretken deneyimler ile pozitif duygular yaşama kapasitesini sürdürmesini içermektedir. Connor ve Davidson (2003) tarafından geliştirilen CD-RISC ölçeği, bireyin değişime pozitif uyum sağlama, stresle başa çıkma ve zorluklar karşısında

direnç gösterme kapasitesini ölçerek bu boyutun ampirik olarak değerlendirilmesine büyük katkı sağlamaktadır.

Adaptasyon ve toparlanma kapasitesi, bireyin zaman içerisinde geliştirdiği başa çıkma stratejileri ile doğrudan ilişkilidir. Campbell-Sills ve Stein (2007), orijinal CD-RISC ölçeğini rafine ederek geliştirdikleri 10 maddelik kısa form aracılığıyla, bireyin zorluklar karşısında esneklik gösterme ve toparlanma kapasitesinin tek boyutlu ve güvenilir bir şekilde değerlendirilebileceğini ortaya koymaktadır. Masten (2001) ise psikolojik dayanıklılığı, bireyin gelişimini veya uyum kapasitesini tehdit eden ciddi risk ve zorluklara rağmen olumlu sonuçlar ortaya koyabilmesiyle karakterize edilen bir olgular bütünü olarak tanımlamaktadır. Masten'e (2001) göre dayanıklılık nadir ve olağanüstü bir nitelik değil; aksine bireyin karmaşık bir canlı sistem olarak çevresiyle kurduğu etkileşimler ve sıradan insani uyum süreçlerinden doğan normatif bir kapasitedir. Bu bağlamda adaptasyon ve toparlanma kapasitesi, psikolojik dayanıklılığın dinamik, gelişime açık ve süreç temelli doğasını temsil eden temel bir bileşen olarak değerlendirilmektedir.

1.3.3. Psikolojik Dayanıklılığın Kuramsal Temelleri

Psikolojik dayanıklılık, bireyin stres, travma, belirsizlik ve risk koşullarına rağmen işlevselliğini sürdürebilmesini ve olumsuzlukların üstesinden gelebilmesini açıklayan çok boyutlu bir kavramdır. Southwick ve diğerleri (2014), psikolojik dayanıklılığın yalnızca tek bir faktör üzerinden açıklanamayacağını; genetik, epigenetik, gelişimsel, demografik, kültürel, ekonomik ve sosyal değişkenleri kapsayan çok katmanlı bir analiz perspektifiyle değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmektedir. Fletcher ve Sarkar (2013) ise dayanıklılık kavramının iki temel unsur etrafında şekillendiğini vurgulamaktadır: olumsuzlukla karşılaşma ve bu olumsuzluğa rağmen olumlu uyum gösterebilme. Bu nedenle psikolojik dayanıklılık, yalnızca bireyin sabit bir kişilik özelliğine indirgenemeyecek; koruyucu faktörler, kaynaklar ve çevresel bağlamla birlikte ele alınması gereken dinamik bir süreç olarak değerlendirilmektedir.

Psikolojik dayanıklılığın kuramsal arka planı, farklı disiplinlerin ve teorilerin kavrama çeşitli açılardan katkı sunmasıyla güçlenmektedir. Gelişimsel yaklaşım, dayanıklılığın yaşam boyunca risk ve koruyucu faktörler arasındaki etkileşimle gelişebilen olağan bir uyum sistemi olduğunu savunurken, sosyal ekolojik model, bireyin çevresel sistemlerle kurduğu etkileşimlerin ve bu sistemlerdeki kaynakların dayanıklılık üzerindeki belirleyici rolünü vurgulamaktadır. Pozitif psikoloji yaklaşımı ise dayanıklılığı, zayıflıklara odaklanmak yerine geliştirilebilir ve yönetilebilir bir psikolojik kapasite olarak ele almaktadır. Tüm bu disiplinler arası yaklaşımları sentezleyen alanyazın, dayanıklılığın çevresel ve psikolojik sistemlerin bir bütünü olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda Kaynakların Korunması Teorisi de bireyin sahip olduğu kaynakları koruma ve geliştirme kapasitesini öne çıkararak dayanıklılığa çok güçlü bir temel sağlamaktadır.

1.3.3.1.Kaynakların Korunması Teorisi

Kaynakların Korunması Teorisi, psikolojik dayanıklılığı bireyin sahip olduğu değerli kaynakları elde etme, koruma, sürdürme ve artırma çabası üzerinden açıklamaktadır. Hobfoll (1989), stresin temelinde bireyin değer verdiği kaynakların kaybı, kaynak kaybı tehdidi ya da yatırılan çabaya rağmen beklenen kaynak kazanımının gerçekleşmemesi olduğunu belirtmektedir. Bu kaynaklar yalnızca nesne niteliğindeki maddi varlıklarla sınırlı değildir; ösuygı ve ustalık gibi kişisel özellikler, evlilik veya kıdem gibi koşullar ve zaman, para, bilgi gibi enerjileri de kapsamaktadır. Bu çerçevede psikolojik dayanıklılık, bireyin kaynak kaybı karşısında işlevselliğini koruyabilmesi ve mevcut kaynaklarını etkili biçimde kullanarak yeni kaynaklar oluşturabilmesiyle ilişkilendirilmektedir.

Örgütsel bağlamda Kaynakların Korunması Teorisi, çalışanların stres, tükenmişlik ve performans süreçlerini açıklamak açısından çok güçlü bir kuramsal temel sunmaktadır. Halbesleben ve diğerleri (2014), bireylerin mevcut kaynaklarını koruma ve yeni kaynaklar kazanma yönündeki motivasyonlarının, iş yaşamındaki davranışlarını anlamada merkezi bir rol oynadığını belirtmektedir. Hobfoll ve diğerleri (2018) ise kaynak kaybının birey üzerinde kaynak kazanımına kıyasla orantısız biçimde daha güçlü ve hızlı bir etki yarattığını vurgulamaktadır. Bu doğrultuda, başlangıç aşamasında daha

fazla kaynağa sahip bireylerin kaynak kaybı karşısında daha düşük düzeyde kırılabilirlik gösterdikleri ve stresli yaşam koşulları altında psikolojik olarak daha dayanıklı kalabildikleri ifade edilmektedir. Bu doğrultuda psikolojik dayanıklılık, yalnızca bireysel direnç kapasitesi değil, aynı zamanda kaynakların sürdürülebilir biçimde yönetilebilmesiyle ve kazanım döngüleriyle ilişkili bir süreçtir.

1.3.3.2. Gelişimsel Yaklaşım

Gelişimsel yaklaşım, psikolojik dayanıklılığı bireyin yaşam süreci boyunca gelişen ve evrilen bir uyum kapasitesi olarak ele almaktadır. Masten (2001), dayanıklılığı olağanüstü bireylere özgü nadir bir özellik veya doğuştan gelen sabit bir kişilik özelliği olarak değil; aksine, bireylerin gündelik yaşamda sahip oldukları temel uyum sistemlerinin bir sonucu olarak açıklamaktadır. Bu yaklaşım, dayanıklılığın aile ilişkileri, bağlanma deneyimleri, bilişsel gelişim, problem çözme becerileri ve sosyal çevreyle kurulan etkileşimler aracılığıyla şekillendiğini göstermektedir. Bu nedenle gelişimsel bakış açısı, psikolojik dayanıklılığı bireyin yaşam deneyimleriyle güçlenebilen dinamik bir kapasite olarak konumlandırmaktadır.

Gelişimsel perspektif açısından psikolojik dayanıklılık, yalnızca kriz anlarında ortaya çıkan geçici bir tepki değildir; bireyin önceki deneyimlerinden öğrendikleriyle sonraki zorluklara daha etkili uyum sağlamasını içeren ve süreklilik gösteren bir süreçtir. Southwick ve diğerleri (2014), dayanıklılığın gelişime bağlı olarak zaman içinde değişebileceğini ve bireyin biyolojik, psikolojik ve sosyal kaynaklarıyla birlikte değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmektedir. Fletcher ve Sarkar (2013) da psikolojik dayanıklılığın sadece bir özellik değil süreç odaklı biçimde ele alınmasının, zorlu durumlar karşısında bireyin performansını anlamada daha açıklayıcı olduğunu belirtmektedir. Başlangıçta bireysel gelişim üzerinden şekillenen bu yaklaşım, örgütsel bağlama uyarlandığında; çalışanların iş yaşamındaki değişim, belirsizlik ve baskı koşullarına nasıl uyum sağladıklarını ve performanslarını nasıl sürdürdüklerini açıklamak için son derece önemli bir teorik temel sunmaktadır.

1.3.3.3.Risk ve Koruyucu Faktörler Yaklaşımı

Risk ve koruyucu faktörler yaklaşımı, psikolojik dayanıklılığı bireyin maruz kaldığı olumsuz koşullar ile bu koşulların yıkıcı etkisini azaltan destekleyici unsurlar arasındaki dinamik etkileşim üzerinden açıklamaktadır. Özellikle gençlik gelişimi üzerine yapılan temel çalışmalardan hareketle Fergus ve Zimmerman (2005), dayanıklılığın yalnızca risk faktörlerinin yokluğu anlamına gelmediğini; aksine, risk koşullarına maruz kalınmasına rağmen olumlu gelişim ve uyum gösterebilme süreciyle ilişkili olduğunu belirtmektedir. Bu temel yaklaşım iş yaşamına uyarlandığında; risk faktörleri stresli yaşam olayları, travmalar, ekonomik güçlükler, belirsizlikler ve yoğun iş baskısı gibi unsurları kapsarken; koruyucu faktörler bireyin sahip olduğu öz yeterlilik ve problem çözme becerileri ile sosyal destek, olumlu ilişkiler ve destekleyici çevre koşulları ile açıklanmaktadır.

Bu yaklaşım, aynı tür risklerle veya iş baskılarıyla karşılaşan bireylerin neden farklı uyum düzeyleri sergilediğini anlamada çok güçlü bir çerçeve sunmaktadır. Zimmerman (2013), dayanıklılık teorisinin eksiklikleri onarmaktan ziyade, risk altındaki bireylerin güçlü yönlerine ve koruyucu kaynaklarına odaklanan güce dayalı bir yaklaşım sunması bakımından önemli olduğunu ifade etmektedir. Masten (2001) de olumsuzluklara karşı sergilenen bu olumlu uyumun, bireysel kapasite kadar bireyi çevreleyen dışsal destek sistemleriyle de doğrudan ilişkili olduğunu vurgulamaktadır. Bu nedenle risk ve koruyucu faktörler yaklaşımı, psikolojik dayanıklılığı yalnızca bireyin içsel özellikleriyle değil; onu sarmalayan ailesel, sosyal ve örgütsel destek mekanizmalarıyla birlikte açıklayan bütüncül bir kuramsal perspektif sağlamaktadır.

1.3.3.4.Pozitif Psikoloji Yaklaşımı

Pozitif psikoloji yaklaşımı, psikolojik dayanıklılığı bireyin güçlü yönleri, olumlu psikolojik kaynakları ve gelişime açık kapasitesi üzerinden açıklamaktadır. Luthans (2002), psikolojik dayanıklılığı pozitif örgütsel davranış yaklaşımı çerçevesinde ele almakta ve bu kavramı; ölçülebilen, geliştirilebilen ve çalışan performansını artırmak amacıyla etkin biçimde yönetilebilen olumlu bir psikolojik kapasite olarak tanımlamaktadır. Bu yaklaşım doğrultusunda psikolojik dayanıklılık, yalnızca olumsuz

koşullara karşı direnç gösterebilme becerisiyle sınırlandırılmamakta; aynı zamanda bireyin zorlu süreçler karşısında öğrenmesini, gelişimini sürdürmesini ve işlevselliğini koruyabilmesini sağlayan bir kapasite olarak değerlendirilmektedir. Benzer şekilde Youssef ve Luthans (2007), psikolojik dayanıklılığı farklı kavramlarla birlikte ele almakta ve çalışanların performansı, iş tatmini, işte mutluluk düzeyi ile örgütsel bağlılık gibi önemli örgütsel çıktılarla doğrudan ilişkili temel pozitif örgütsel davranış bileşenlerinden biri olarak görmektedir.

Pozitif psikoloji yaklaşımı, psikolojik dayanıklılığın örgütsel bağlamda geliştirilebilir bir kaynak olarak ele alınmasını sağlamaktadır. Avey ve diğerleri (2009) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, psikolojik sermayenin temel unsurları arasında yer alan umut, öz yeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılığın; çalışanların iş yaşamında karşılaştıkları stres belirtilerinin azaltılmasında ve işten ayrılma niyetlerinin düşürülmesinde önemli bir işleve sahip olduğu ortaya konulmaktadır. Bu bulgular, psikolojik dayanıklılığın yalnızca bireysel iyi oluş açısından değil, örgütsel sürdürülebilirlik ve performans açısından da stratejik değer taşıdığını göstermektedir. Dolayısıyla pozitif psikoloji yaklaşımı, psikolojik dayanıklılığı çalışanların belirsizlik, değişim ve stres koşullarında olumlu iş çıktıları üretebilmesini destekleyen geliştirilebilir bir psikolojik kaynak olarak konumlandırmaktadır.

1.3.3.5.Sosyal Ekolojik Model

Sosyal ekolojik model, psikolojik dayanıklılığı bireyin içinde bulunduğu sosyal, kültürel ve çevresel sistemlerle kurduğu etkileşim üzerinden açıklamaktadır. Ungar (2011), dayanıklılığın yalnızca bireyin içsel kapasitesine indirgenemeyeceğini; aksine bireyin refahını sürdüren kaynaklara giden yolu bulabilmesi ve bu kaynakların kültürel olarak anlamlı biçimlerde sağlanması için çevresiyle etkili bir müzakere yürütebilmesiyle yakından ilişkili olduğunu belirtmektedir. Bu yaklaşım, psikolojik dayanıklılığı bireysel özelliklerin ötesinde aile, iş ortamı, sosyal ağlar, kültürel değerler ve toplumsal koşullarla birlikte ele almaktadır. Windle (2011) de dayanıklılığı bireyin önemli stres ve travma kaynaklarını etkili biçimde yönetme, uyum sağlama ve toparlanma süreci olarak

tanımlarken, bu kapasitenin bireyin kendisindeki, yaşamındaki ve çevresindeki varlıklar ve kaynaklar tarafından kolaylaştırıldığını vurgulamaktadır.

Örgütsel bağlamda sosyal ekolojik model, çalışan dayanıklılığının yalnızca bireysel özelliklerle değil, iş ortamındaki destekleyici kaynaklarla da şekillendiğini göstermektedir. Bakker ve Demerouti (2017), İş Talepleri-Kaynakları teorisi çerçevesinde sosyal destek, özerklik, geri bildirim ve lider desteği gibi iş kaynaklarının, çalışanların motivasyonunu artırdığını ve tükenmişliğe yol açan yoğun iş talepleriyle başa çıkma kapasitesini güçlendirdiğini belirtmektedir. Bu çerçevede psikolojik dayanıklılık, bireyin iş yaşamındaki zorluklara karşı yalnızca kişisel direnç göstermesiyle değil, aynı zamanda örgütsel kaynaklara erişebilmesi ve bu kaynakları etkili biçimde kullanabilmesiyle güçlenmektedir. Dolayısıyla sosyal ekolojik model, psikolojik dayanıklılığın bireysel, sosyal ve örgütsel düzeylerin etkileşimiyle oluşan çok düzeyli bir yapı olduğunu ortaya koymaktadır.

1.3.4. Psikolojik Dayanıklılığı Etkileyen Faktörler

Psikolojik dayanıklılık, bireyin stres, belirsizlik, değişim ve yoğun iş talepleri karşısında işlevselliğini sürdürebilmesini sağlayan dinamik bir kapasite olarak ele alınmaktadır. Windle (2011), dayanıklılığı bireyin önemli stres ya da travma kaynaklarını etkili biçimde müzakere etme, bunlara uyum sağlama veya yönetme süreci olarak tanımlamaktadır. Bu bağlamda psikolojik dayanıklılık yalnızca bireysel özelliklerle sınırlı değildir; bireyin içsel varlıklarının yanı sıra yaşamındaki ve çevresindeki kaynaklar da zorluklar karşısında uyum sağlama ve hızla toparlanma kapasitesini kolaylaştırmaktadır. Bakker ve Demerouti (2017) de İş Talepleri-Kaynakları teorisinde, çalışanların psikolojik iyi oluşlarının ve işlevselliklerinin, tükenmişliğe yol açabilen yüksek iş talepleri ile bu taleplerin olumsuz etkilerini tamponlayan iş kaynakları arasındaki dengeye bağlı olduğunu belirtmektedir. Bu nedenle psikolojik dayanıklılığı etkileyen faktörler; liderlik tarzı, örgütsel yapı, iş stresi ve belirsizlik gibi bağlamsal unsurlar üzerinden açıklanabilir.

King ve diğerleri (2016), iş yaşamında dayanıklılığın, çalışanların kaçınılmaz zorlukların üstesinden gelebilmesi, büyümesi ve örgütsel başarıya hatta hayatta kalmaya katkı

sağlayabilmesi açısından kritik olduğunu vurgulamaktadır. Bu yaklaşım, psikolojik dayanıklılığın yalnızca kriz sonrası toparlanma kapasitesi olmadığını, aynı zamanda çalışanların değişen iş koşullarına uyum sağlamasını mümkün kılan stratejik bir Psikolojik Sermaye unsuru olduğunu ortaya koymaktadır. Southwick ve diğerleri (2014) ise bireyin stresli deneyimlere verdiği tepkinin biyolojik, psikolojik, sosyal ve kültürel faktörlerin etkileşimiyle belirlendiğini ifade etmektedir. Bu çerçevede psikolojik dayanıklılığı etkileyen faktörler, bireysel kapasitenin ötesinde çok düzeyli örgütsel ve çevresel sistemlerle birlikte değerlendirilmelidir.

1.3.4.1.Liderlik ve Yönetim Tarzı

Liderlik ve yönetim tarzı, çalışanların psikolojik dayanıklılığı üzerinde belirleyici etkiye sahip olan temel örgütsel kaynaklardan biridir. Avolio ve diğerleri (2009), güncel liderlik yaklaşımlarını değerlendirdikleri çalışmalarında, özellikle otantik ve dönüşümcü liderliğin, çalışanların motivasyonu, performansı ve pozitif psikolojik kapasiteleri üzerinde önemli etkiler yarattığını belirtmektedir. Destekleyici, vizyoner ve güven oluşturan bu liderlik uygulamaları, çalışanların stresli koşullarda anlam duygusunu korumasına ve zorluklar karşısında daha yapıcı tepkiler geliştirmesine zemin hazırlamaktadır. Edmondson ve Lei (2014) ise psikolojik güvenliğin, çalışanların iş yerinde kişilerarası risk almalarının olası sonuçlarına ilişkin algılarını şekillendirdiğini belirtmektedir. Psikolojik güvenliğin sağlandığı destekleyici bir liderlik ortamı, bireylerin hata yapma veya fikir beyan etme durumlarında öğrenmeye açık kalmalarını sağlayan kritik bir unsurdur. Bu doğrultuda liderlik tarzının, çalışanların psikolojik dayanıklılık düzeylerinin gelişiminde yalnızca yönetsel süreçleri şekillendiren bir unsur olmadığı; aynı zamanda çalışanlara psikolojik destek sağlayan önemli bir mekanizma olarak da rol üstlendiği değerlendirilmektedir.

Buna karşılık, destekleyici olmayan ya da baskıcı liderlik uygulamaları çalışanların psikolojik kaynaklarını tüketmektedir. Skakon ve diğerleri (2010), otuz yıllık ampirik araştırmaları inceledikleri sistematik derlemelerinde, lider davranışlarının ve liderlik tarzlarının çalışanların duygusal iyi oluşuyla ve stres seviyeleriyle doğrudan ilişkili olduğunu kanıtlamaktadır. Liderin destekleyici, güçlendirici ve düşünceli olması

çalışanların düşük stres ve yüksek iyi oluş deneyimlemesini sağlarken; istismarcı ve kontrolcü yönetim tarzları tükenmişlik ve stresi artırmaktadır. Bu nedenle liderlik, iş yerinde stres algısını yönetmek ve psikolojik dayanıklılığı örgütsel düzeyde geliştirebilmek için en kritik müdahale alanlarından biri olarak değerlendirilmelidir.

1.3.4.2.Örgütsel Faktörler

Örgütsel faktörler, çalışanların psikolojik dayanıklılığını destekleyen ya da zayıflatan bağlamsal koşulları kapsamaktadır. Bakker ve Demerouti'ye (2017) göre İş Talepleri-Kaynakları teorisi kapsamında özerklik, geri bildirim, sosyal destek ve gelişim olanakları gibi iş kaynakları, çalışanların motivasyon düzeylerini güçlendiren temel unsurlar arasında yer almaktadır. Araştırmacılar ayrıca bu kaynakların, yüksek iş taleplerinin ortaya çıkardığı fizyolojik ve psikolojik yükleri dengeleyerek çalışanlar üzerindeki olumsuz etkileri azaltıcı bir tampon mekanizma işlevi gördüğünü ifade etmektedir. Bu bağlamda destekleyici örgüt iklimi, açık iletişim, adil uygulamalar ve çalışanlara sağlanan sosyal ve yapısal kaynaklar, psikolojik dayanıklılığın gelişimi açısından temel unsurlar arasında yer almaktadır. Colquitt ve diğerleri (2013) da örgütsel adaletin çalışan tutum ve davranışları üzerindeki etkilerini meta-analitik olarak inceledikleri çalışmalarında; örgütsel adalet algısının çalışarlarda güven, örgütsel bağlılık ve algılanan örgütsel destek gibi sosyal değişim kalitesi göstergelerini doğrudan güçlendirdiğini ortaya koymaktadır. Dolayısıyla çalışanların adil, güvenilir ve destekleyici bir örgüt içinde yer alması, stresli koşullarda psikolojik işlevselliğini sürdürmesine ve sosyal değişim mekanizmaları aracılığıyla dayanıklılığını korumasına katkı sağlamaktadır.

Olumsuz örgütsel koşullar ise psikolojik dayanıklılığı zayıflatabilmektedir. Schaufeli ve Taris (2014), iş talepleri-kaynakları modeline ilişkin eleştirel değerlendirmelerinde süreci iki temel mekanizmaya ayırmıştır: Yüksek iş taleplerinin çalışanların zihinsel kaynaklarını kademeli olarak tüketerek sağlık sorunları ve tükenmişliğe yol açtığı sağlığı bozma süreci ve iş kaynaklarının çalışanların hedeflerine ulaşmasını sağlayarak işe cezb olmayı artırdığı motivasyonel süreç. Bu çerçevede aşırı iş yükü, rol çatışması, rol belirsizliği, düşük destek ve yetersiz geri bildirim gibi unsurlar, tükenmişlik sürecini tetikleyerek çalışanların psikolojik kaynaklarını tüketebilmektedir. Buna karşılık

örgütlerin çalışanlara özerklik, destek, öğrenme fırsatı ve adil yönetim uygulamaları sunması, dayanıklılığın güçlenmesine doğrudan etki etmektedir. Bu nedenle örgütsel faktörler, psikolojik dayanıklılığın yalnızca bireysel bir özellik olmadığını, aksine sistemsal bir çevresel yapı ile şekillendiğini göstermektedir.

1.3.4.3.İş Stresi

İş stresi, psikolojik dayanıklılığı etkileyen ve tüketen en temel faktörlerden biridir. Ganster ve Rosen (2013), iş stresinin çalışan sağlığı üzerindeki etkilerini çok disiplinli bir yaklaşımla inceleyerek, iş ortamındaki stresörlerin psikolojik ve fizyolojik adaptasyon mekanizmalarında yaratabileceği sonuçları belirtmektedir. Bu bağlamda iş stresi yalnızca iş yükünün fazlalığıyla değil; rol belirsizliği, zaman baskısı, düşük kontrol, kişilerarası çatışma ve örgütsel adaletsizlik gibi çok sayıda bağlamsal unsurla ilişkilidir. Ganster ve Rosen'in öne çıkardığı Allostatik Yük teorisine göre, psikolojik dayanıklılığı yüksek bireyler başlangıçtaki stresli koşullarda birincil fizyolojik adaptasyon sistemlerini çalıştırarak işlevsel başa çıkma stratejileri geliştirebilseler de uzun süreli, yoğun ve kronik stres vücudun ve zihnin bu uyum mekanizmalarını bozarak bireyin mevcut psikolojik ve biyolojik kaynaklarını tüketmektedir. Bu kronik yıpranma, nihayetinde dayanıklılığın zayıflamasına ve hastalık süreçlerinin başlamasına neden olabilmektedir.

İş stresinin dayanıklılık üzerindeki yıkıcı etkisi; stresin düzeyi, süresi ve bireyin bu stresi nasıl anlamlandırdığı ile yakından ilişkilidir. Schaufeli ve Taris (2014), yüksek iş taleplerinin çalışanlarda kalıcı aktivasyona ve nihayetinde enerji kaybı ile tükenmişlik sürecine yol açabileceğini belirtirken, yeterli iş kaynaklarının bu olumsuz ve tüketici etkiyi tamponlayarak azaltabileceğini vurgulamaktadır. Bu açıdan bakıldığında psikolojik dayanıklılık, stresin iş ortamından tamamen ortadan kalkmasıyla değil; çalışanın yoğun stresli koşullarda bile kaynaklarını koruyabilmesi, destek arayabilmesi ve uyumlu başa çıkma stratejileri geliştirebilmesiyle ilişkilidir. İş stresinin yönetilemediği ve taleplerin yüksek, kaynakların ise kısıtlı olduğu örgütlerde çalışanların dayanıklılığı zayıflayabilir; buna karşılık stres yönetimi, destekleyici liderlik uygulamaları ve çalışana sağlanan yeterli iş kaynakları, stresin yarattığı psikolojik maliyetleri azaltarak dayanıklılığı sistematik olarak güçlendirebilir.

1.3.4.4.Belirsizlik

Belirsizlik, modern örgütlerde çalışanların psikolojik dayanıklılığını doğrudan tehdit eden ve kaynak tüketimine yol açan en temel stresörlerden biridir. Bordia ve diğerleri (2004), örgütsel değişim süreçlerinde belirsizliği; stratejik, yapısal ve işe ilişkin olmak üzere üç temel düzeyde ele almaktadır. Bu modelde belirsizlikler birbirini kademeli bir etki ile tetiklemekte; üst düzeydeki stratejik bir belirsizlik hızla yapısal belirsizliğe, o da doğrudan çalışanın günlük işine dair belirsizliğe dönüşmektedir. Özellikle değişim dönemlerinde çalışanların kendi görevleri, gelecek rolleri ve örgütsel hedefler hakkında yeterli bilgiye sahip olmaması, onların kişisel kontrol algılarını ciddi şekilde zayıflatmaktadır. Çalışanın çevresi üzerindeki kontrol hissini yitirmesi, stres ve kaygı algısını artırarak psikolojik dayanıklılık mekanizmalarını işlevsiz hale getirebilmektedir.

Bununla birlikte belirsizlik, sadece makro örgütsel değişimlerle sınırlı bir kavram değildir; doğrudan iş güvencesizliği ve geleceğe ilişkin öngörülemezlik de çalışanların psikolojik dayanıklılığını derinden sarsar. Sverke ve diğerleri (2006), iş güvencesizliği kavramını yalnızca işin kaybedilme olasılığıyla sınırlı bir durum olarak ele almamakta; aynı zamanda çalışanların mevcut iş koşullarını sürdürmeyeceklerine yönelik algılarını da bu kapsamda değerlendirmektedir. Araştırmacılara göre tehdit altında hissedilen iş ortamı ve buna eşlik eden güvencesizlik algısı, çalışanların hem fiziksel hem de psikolojik sağlıkları üzerinde olumsuz etkiler yaratabilmektedir. Bunun yanında iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi önemli tutumların zayıflamasına yol açabilen bu durumun, işten ayrılma niyeti gibi olumsuz davranışsal sonuçları da beraberinde getirdiği belirtilmektedir.

Belirsizliğin bireysel psikoloji üzerindeki yıkıcı etkisi, çalışanın bu duruma verdiği bilişsel ve duyuşsal tepkilerle de yakından ilişkilidir. Carleton (2016), bilinmeyene yönelik korkunun ve belirsizliğe tahammülsüzlüğün, kaygı süreçlerinin temel bir bileşeni olduğunu ortaya koymaktadır. Belirsizlik algısı, bireyin tehlike ve riskleri abartmasına yol açarak nörobiyolojik düzeyde davranışsal inhibisyon sistemini tetiklemekte ve sonuç olarak çalışanın psikolojik kaynaklarını hızla tüketmektedir.

Tüm bu unsurlar göz önüne alındığında belirsizlik, çalışanların psikolojik dayanıklılığını zorlayan kritik bir risk faktörüdür. Ancak örgütler; stratejik belirsizlikleri yönetmek için zamanında, tutarlı ve şeffaf bir iletişim kalitesi sağladığında ve yapısal/işe ilişkin belirsizlikleri azaltmak adına çalışanların karar alma süreçlerine katılımını desteklediğinde, kaybolan kontrol hissi yeniden tesis edilebilir. Etkili lider desteği ve bilgi paylaşımıyla desteklenen bu süreç, belirsizliğin bir tehdit olmaktan çıkarak, psikolojik dayanıklılık gelişimini destekleyen adaptif bir öğrenme alanına dönüşmesini sağlayabilir.

1.3.5. Psikolojik Dayanıklılığın Çıktıları

Psikolojik dayanıklılık, bireylerin zorluklar, başarısızlıklar ve hatta olumlu ama ezici değişimler karşısında toparlanabilme ve uyum sağlayabilme kapasitesi olarak tanımlanmaktadır. Araştırmacılar, bu bileşenlerin bütüncül biçimde ele alınmasının çalışan performansı ve iş tatmini üzerinde anlamlı ve olumlu etkiler oluşturduğunu vurgulamaktadır. Bu bağlamda dayanıklılık, bireyin yalnızca olumsuz koşullara direnç göstermesini değil, bu koşullar altında esneklik göstererek üretkenliğini sürdürebilmesini ifade eder. Avey ve diğerleri (2011) tarafından gerçekleştirilen meta-analiz de bütüncül psikolojik sermayenin istenen çalışan tutumları, davranışları ve çoklu performans ölçümleriyle anlamlı pozitif ilişkiler gösterdiğini doğrulamaktadır.

Psikolojik dayanıklılığın ve ait olduğu psikolojik sermaye yapısının örgütsel çıktıları; özellikle iş performansı, iş tatmini, strese karşı direnç ve yenilikçi iş davranışı bağlamında önem kazanmaktadır. Youssef ve Luthans (2007), umut ve iyimserliğin doğrudan performansla ilişkili olduğunu bulgularken, dayanıklılığın çalışanların iş tatmini ve işteki mutluluk gibi olumlu örgütsel ve psikolojik sonuçlarına anlamlı katkılar sağladığını belirtmektedir. Öte yandan, Avey ve diğerleri (2009) pozitif bir psikolojik kaynak olarak psikolojik sermayenin, işyerindeki stres belirtilerini ve işten ayrılma niyetini azaltmada güçlü bir işlev gördüğünü kanıtlamaktadır. Ayrıca zorlayıcı iş talepleri altında çalışanların yenilikçi iş davranışlarına yönelmesi de bu dayanıklılığın bir uzantısıdır; nitekim Janssen (2000) yenilikçi davranışların yoğun iş yüküyle başa çıkmada problem odaklı bir strateji olduğunu, Sweetman ve diğerleri (2011) ise yüksek psikolojik dayanıklılığın engelleri

aşmayı gerektiren yaratıcı performansla doğrudan ve pozitif yönde ilişkili olduğunu kanıtlamıştır.

1.3.5.1.İş Performansı

Psikolojik dayanıklılık ve psikolojik sermaye, çalışanların zorluklar karşısında eylemliliklerini ve performanslarını sürdürebilmeleri açısından kritik bir işleve sahiptir. Luthans ve diğerleri (2010), pozitif psikolojik sermayenin kısa süreli mikro-müdahalelerle bile geliştirilebilir bir yapı olduğunu ve bu gelişimin çalışanların iş performansında nedensel, somut bir artış yarattığını deneysel olarak ortaya koymaktadır. Bu bağlamda dayanıklılığı yüksek çalışanlar, iş yaşamında karşılaştıkları engellerde proaktif davranmakta, hata ve başarısızlık deneyimlerinden hızla eski haline dönerek görevlerini sürdürme konusunda yüksek bir psikolojik adaptasyon göstermektedir.

Bununla birlikte, psikolojik dayanıklılık ve sermayenin performans üzerindeki etkisi yalnızca salt görev performansı ile sınırlı değildir. Avey ve diğerleri (2011), bu psikolojik kaynakların, çalışanların yalnızca görev gereklerini yerine getirmesiyle değil, aynı zamanda örgütsel vatandaşlık davranışı gibi istenen olumlu davranışsal çıktılarla da güçlü bir ilişki içinde olduğunu belirtmektedir. Ayrıca aynı meta-analiz, bu kaynakların örgüte zarar veren sapkın davranışları baskıladığını da kanıtlamıştır. Dolayısıyla psikolojik dayanıklılık, çalışanların hem iş arkadaşlarına destek olma eğilimlerini hem de değişim dönemlerinde sergiledikleri yapıcı tutumları şekillendirerek, sürdürülebilir bir iş performansını garanti altına alan stratejik bir araç olarak değerlendirilmektedir.

1.3.5.2.İş Tatmini

Psikolojik dayanıklılık ve ait olduğu psikolojik sermaye yapısı, çalışanların iş deneyimlerini nasıl algıladıkları ve değerlendirdikleri üzerinde belirleyici rol oynamaktadır. Youssef ve Luthans'ın (2007) ortaya koyduğu bulgular, pozitif psikolojik kaynakların çalışanların iş tatmini ile iş yaşamında deneyimledikleri mutluluk düzeyiyle anlamlı ilişkiler içerisinde olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda, psikolojik sermayesi

yüksek çalışanlar iş ortamındaki zorlukları farklı bilişsel süreçlerle yönetir; örneğin iyimserlik, olumsuzlukları kalıcı bir tehdit yerine geçici ve duruma özgü engeller olarak değerlendirmeyi sağlarken, dayanıklılık, bu engeller karşısında geri esneyerek kişinin uyum yeteneğini sürdürmesini mümkün kılar. Avey ve diğerleri (2011) tarafından gerçekleştirilen kapsamlı meta-analiz çalışması da psikolojik sermayenin, psikolojik iyi oluş gibi olumlu örgütsel tutumlarla güçlü ve pozitif yönlü ilişkiler içerisinde bulunduğunu açık biçimde doğrulamaktadır.

Avey ve diğerleri (2009), pozitif bir kapasite olarak psikolojik sermayenin, çalışanların stres belirtilerini ve işten ayrılma niyetlerini azaltmada önemli bir kaynak olduğunu bulgulamıştır. Bu bulgu, dayanıklılığın iş tatmini üzerindeki etkisinin yalnızca olumlu duygu üretimiyle sınırlı olmadığını, aynı zamanda stresin yıkıcı etkilerini hafifletme yoluyla da ortaya çıktığını göstermektedir. Çalışan, iş ortamındaki baskı ve belirsizliklere rağmen bu içsel psikolojik kaynaklarını koruyabildiğinde, işine yönelik memnuniyetini ve bağlılığını sürdürme olasılığı artmaktadır.

1.3.5.3. Tükenmişlik

Psikolojik dayanıklılık ve sermaye, tükenmişlik riskini azaltan koruyucu bir psikolojik kaynak olarak ele alınmaktadır. Maslach ve Leiter (2016), tükenmişliği kronik kişilerarası iş stresine verilen uzun süreli bir yanıt olarak tanımlamakta ve aşırı yorgunluk, işe karşı sinizm ve etkisizlik hissi ile karakterize edilen bir süreç olarak değerlendirmektedir. Bu çerçevede psikolojik sermayesi yüksek çalışanlar, stresli iş koşullarında bilişsel ve duygusal kaynaklarını daha etkili kullanabilmekte, sinizm ve duygusal tükenme riskini daha düşük düzeyde yaşayabilmektedir. Nitekim Avey ve diğerleri (2011) meta-analizi, psikolojik sermayenin iş stresi, kaygı ve sinizm gibi istenmeyen çalışan tutumlarıyla anlamlı düzeyde negatif ilişkili olduğunu ampirik olarak desteklemiştir.

Kişisel kaynakların iş talepleri ve tükenmişlik üzerindeki işleyişi ise literatürde oldukça spesifik bir mekanizmaya dayandırılmaktadır. Xanthopoulou ve diğerleri (2007) İş Talepleri-Kaynakları modeli çerçevesinde kişisel kaynakların rolünü incelemiştir.

Popüler varsayımların aksine bu çalışma, kişisel kaynakların yüksek iş taleplerinin yarattığı tükenmişlik etkisini doğrudan hafifletici bir rol oynamadığını kanıtlamıştır. Bunun yerine araştırma, kişisel kaynakların bir aracı mekanizma olarak çalıştığını ortaya koymuştur. Yani otonomi ve sosyal destek gibi iş kaynaklarının bolluğu, çalışanların öz inançlarını ve kişisel kaynaklarını aktive etmekte; güçlenen bu kişisel kaynaklar da nihayetinde yorgunluğu ve tükenmişliği önlemektedir. Dolayısıyla psikolojik dayanıklılık ve ilgili kişisel kaynaklar, uygun iş tasarımı ve örgütsel destekle beslendiğinde, çalışan sağlığını koruyan ve tükenmişliği proaktif olarak önleyen stratejik birer kapasitedir.

1.3.5.4. Yenilikçi İş Davranışı

Psikolojik dayanıklılık ve sermaye, çalışanların yenilikçi iş davranışı sergileme eğilimlerini destekleyen önemli bir psikolojik kaynak olarak değerlendirilmektedir. Janssen'a (2000) göre yenilikçi iş davranışı, çalışanların iş rolleri, çalışma grupları veya örgüt yararına yönelik olarak yeni fikirler üretmeleri, bu fikirleri desteklemeleri ve uygulamaya aktarmaları sürecini kapsayan bilinçli bir davranış biçimini ifade etmektedir. Orijinal teorik çerçevede yenilikçi davranışlar, aslında artan iş taleplerine ve ağır iş yüküne karşı çalışanların başvurduğu problem odaklı bir başa çıkma stratejisidir. Ancak mevcut durumun sorgulanmasını ve yeni yöntemlerin denenmesini gerektiren bu süreç, doğası gereği belirsizlik, risk ve başarısızlık olasılığı içerdiğinden, çalışanların bu yenilikçi fikirleri hayata geçirebilmesi ve stresi yönetebilmesi için güçlü psikolojik kaynaklara ihtiyacı vardır.

İşte bu noktada psikolojik dayanıklılık kritik bir hâl almaktadır. Sweetman ve diğerleri (2011), pozitif psikolojik sermaye ile yaratıcı performans arasındaki ilişkiyi inceleyerek, psikolojik sermayenin ve alt bileşenlerinin yaratıcı çıktıları doğrudan desteklediğini ortaya koymaktadır. Yazarlara göre yenilikçi ve yaratıcı çalışmalar sıklıkla engeller, reddedilmeler ve başarısızlıklar barındırır; dayanıklılık ise çalışanlara bu engelleri aşmak, değişen çevreye esneklikle uyum sağlamak ve yaratıcı problem çözme sürecinde sebat etmek için gereken o itici içsel gücü sağlar. Bu bulgu, dayanıklılığı yüksek bireylerin, yeni fikirlerin reddedilmesi veya uygulama güçlükleri gibi durumlarda daha hızlı toparlanarak yenilik sürecine devam edebildiğini kanıtlamaktadır. Bu nedenle psikolojik

dayanıklılık, tez bağlamında yenilikçi iş davranışını açıklamada ve çalışanların yaratıcı performansını sürdürülebilir kılmada kullanılacak en önemli bireysel kaynaklardan biri olarak değerlendirilebilir.

1.3.6. Türkiye’de Psikolojik Dayanıklılık Üzerine Gerçekleştirilen Araştırmalar

Türkiye’de psikolojik dayanıklılık alanında yürütülen çalışmalar değerlendirildiğinde, literatürün ağırlıklı olarak iki temel doğrultuda gelişim gösterdiği anlaşılmaktadır. Bu doğrultulardan ilki ölçek geliştirme ve uyarlama çalışmaları olurken, diğeri örgütsel davranış alanında gerçekleştirilen ampirik araştırmalardan oluşmaktadır. Ölçek uyarlama çalışmalarına ilişkin dikkat çeken örneklerden birinde Doğan (2015), Kısa Psikolojik Sağlık Ölçeğinin Türkçe formunu üniversite öğrencileri üzerinde incelemiş ve ölçeğin Türkiye örneğinde kullanılabilir bir ölçek olarak yararlanılabileceğini ortaya koymuştur. Bu adım, psikolojik sağlık araştırmalarının Türkiye’de yaygınlaşmasına zemin hazırlayan temel kaynaklardan biri hâline gelmiştir. Benzer biçimde Kaya ve Odacı (2021) tarafından gerçekleştirilen uyarlama çalışmasında da Connor-Davidson Psikolojik Sağlık Ölçeği Kısa Formu’nun Türk literatürüne kazandırılan versiyonu incelenmiş ve söz konusu kısa formun Türk örneklerinde geçerli ve güvenilir biçimde kullanılabilirliğini destekleyen güçlü psikometrik bulgulara ulaşıldığı belirtilmiştir. Bu iki çalışma, Türkiye’de psikolojik dayanıklılığın yalnızca soyut kuramsal bir düzeyde kalmayıp, ölçülebilir ve ampirik olarak sınanabilir somut bir yapı olarak ele alınmasına büyük katkı sağlamıştır.

Kavramın ölçülebilirliğinin kanıtlanmasının ardından, özellikle örgütsel davranış bağlamında sahaya yansıyan erken dönem çalışmalardan biri Çetin ve Basım (2011) tarafından gerçekleştirilmiştir. Banka çalışanlarından oluşan 257 kişilik örneklem üzerinde gerçekleştirilen araştırmada, psikolojik dayanıklılığın iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler içerisinde olduğu tespit edilmiştir. Çetin ve Basım’ın (2011) çalışmasında psikolojik dayanıklılık, örgütsel psikolojik sermayenin temel bir unsuru olarak ele alınmış; çalışanların zorluklar karşısında kendilerini toparlayabilme ve başarıya odaklanabilme kapasitesinin, iş tatmini ile örgütsel bağlılık

tutumlarını doğrudan güçlendirdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırma, Türkiye’de psikolojik dayanıklılığın yalnızca klinik ya da gelişim psikolojisi sınırları içinde değil, doğrudan çalışan tutumları ve iş yeri dinamikleri bağlamında da kritik bir değişken olarak incelenebileceğini göstermesi bakımından mihenk taşı niteliğindedir.

Öte yandan, Türkiye’de psikolojik dayanıklılığın örgütsel alandaki karanlık yönlerden biri olan tükenmişlik ile ilişkisini inceleyen özgün çalışmalardan biri Bitmiş ve diğerleri (2013) tarafından yürütülmüştür. Araştırma sonuçları, psikolojik dayanıklılığın örgütsel özdeşleşme kavramını güçlendirdiğini, buna karşılık tükenmişlik durumunu azaltıcı bir etki oluşturduğunu göstermektedir. Bununla birlikte örgütsel özdeşleşmenin, psikolojik dayanıklılık ile tükenmişlik arasındaki ilişkide moderatör rolü üstlendiğine yönelik istatistiksel bulguların yeterli düzeyde desteklenmediği belirtilmiştir. Buna rağmen çalışmada ulaşılan temel sonuçların, psikolojik dayanıklılığın örgütsel davranış değişkenleri üzerindeki etkisini ortaya koyması açısından dikkat çekici olduğu değerlendirilmektedir. Bu sonuç, psikolojik dayanıklılığın aracı bir değişkene ihtiyaç duymaksızın, çalışanların tükenmişlik düzeyini azaltan doğrudan bir psikolojik kaynak olarak işlev görebileceğini kanıtlamaktadır. Özellikle yoğun iş yükü, rol baskısı ve örgütsel stresin yüksek olduğu modern iş ortamlarında psikolojik dayanıklılık; çalışanların duygusal kaynaklarını korumalarına ve tükenmişliğe karşı kalkan oluşturmalarına katkı sağlayan en stratejik unsurlardan biri olarak değerlendirilmelidir.

Psikolojik dayanıklılığın iş tatmini üzerindeki rolü, Türkiye’de farklı meslek gruplarında yürütülen araştırmalarla da desteklenmektedir. Bu bağlamda Yıldırım ve diğerleri (2024) tarafından öğretmenler üzerinde gerçekleştirilen çalışmada, psikolojik dayanıklılığın iş tatmini üzerindeki doğrudan etkisi ve bu etkide içsel motivasyonun aracılık rolü incelenmiştir. Çalışmanın temel amacı, öğretmenlerin psikolojik dayanıklılıklarının iş tatmini üzerindeki belirleyici gücünü ve içsel motivasyonun bu ilişkideki fonksiyonunu ortaya koymak olarak ifade edilmiştir. İlgili araştırma, psikolojik dayanıklılığın yalnızca bireyin stresle başa çıkma kapasitesi olarak değil, aynı zamanda işine yönelik olumlu tutumlarını besleyen ve içsel motivasyonu artırarak iş tatminini dolaylı yoldan da yükselten motivasyonel bir kaynak olarak ele alınabileceğini açıkça göstermektedir.

Dayanıklılığın koruyucu rolüne odaklanan bir diğer önemli çalışma, Karacabey ve Bozkuş (2019) tarafından Suriyeli göçmenlere eğitim veren Türkçe öğretmenleri üzerinde

gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında psikolojik sağlamlığın tükenmişlik, iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerindeki ardışık etkileri analiz edilmiştir. Elde edilen bulgular, psikolojik sağlamlığın ilk aşamada tükenmişlik düzeyini azalttığını; tükenmişlikte meydana gelen bu düşüşün iş tatminini artırdığını ve artan iş tatmininin de örgütsel bağlılığı güçlendirdiğini göstermektedir. Bu araştırma, Türkiye bağlamında psikolojik dayanıklılığın özellikle göçmen eğitimi gibi zorlayıcı ortamlarda çalışan öğretmenler açısından kritik bir koruyucu psikolojik kalkan olduğunu göstermesi bakımından oldukça değerlidir. Ayrıca çalışma, dayanıklılığın örgütsel bağlılık gibi daha uzun vadeli tutumsal çıktılarla nasıl bütünleşik bir ilişki kurduğuna da işaret etmektedir.

Kavramın sanayi ve kamu sektöründeki yansımalarını inceleyen Akçay'ın (2012) çalışması ise Türkiye'de psikolojik dayanıklılığın pozitif psikolojik sermaye şemsiyesi altında ele alındığı değerli araştırmalardan biridir. İmalat sektöründe bulunan köklü bir devlet kurumunda görev yapan 450 çalışan üzerinde gerçekleştirilen araştırmada, pozitif psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif yönlü bulgular gözlemlenmiştir. Çalışmanın en dikkat çekici bulgularından biri, bir bütün olarak psikolojik sermaye ölçeğinin iş tatminini açıklama gücünün, dayanıklılığı da içeren dört alt bileşenin tekil açıklayıcılıklarına kıyasla daha yüksek çıkmasıdır. Bu kritik bulgu, psikolojik dayanıklılığın tek başına son derece önemli bir faktör olmakla birlikte; umut, iyimserlik ve öz yeterlilik gibi diğer psikolojik sermaye kaynaklarıyla bir arada ele alındığında çalışanların örgütsel tutumlarını çok daha güçlü bir biçimde açıklayabildiğini kanıtlamaktadır.

Akademisyenler üzerine yürütülen araştırmalar da Türkiye'de psikolojik dayanıklılık literatürünün örgütsel stres bağlamında derinleştiğini göstermektedir. Erdoğan ve Ak'ın (2021) devlet üniversitesinde görev yapan 261 akademisyen üzerinde gerçekleştirdiği araştırmada, aracılık modelinde psikolojik dayanıklılığı kullanarak örgütsel stresin iş tatmini üzerindeki etkisi incelenmiştir. İlgili araştırma, akademik çalışma ortamında karşılaşılan yoğun stresin iş tatmini üzerindeki tahrip edici etkisini anlamada ve hafifletmede psikolojik dayanıklılığın önemli bir ara mekanizma olarak değerlendirilebileceğini kanıtlamaktadır. Böylece psikolojik dayanıklılık, literatürde yalnızca bireysel bir başa çıkma becerisi olarak değil; örgütsel stres ile çalışan tutumları arasındaki karmaşık ilişkiyi açıklayan stratejik bir değişken olarak da önem kazanmaktadır.

Sağlık sektörü bağlamında gerçekleştirilen araştırmalar ise psikolojik dayanıklılığın tükenmişlik ve işten ayrılma eğilimiyle olan kritik ilişkisini görünür kılmaktadır. Yoğun bakım hemşireleri üzerinde 256 katılımcıyla gerçekleştirilen güncel araştırmada, tükenmişlik seviyesiyle işi bırakma eğilimi arasında yukarı yönlü bir ilişki bulunduğu ortaya konulmuştur. Araştırma bulguları ayrıca, hemşirelerin psikososyal açıdan desteklenmesine yönelik güçlendirme programlarının gerekliliğine dikkat çekmektedir. Bu çarpıcı bulgu, psikolojik dayanıklılığın özellikle yüksek duygusal emek ve yoğun stres barındıran sağlık mesleklerinde sürdürülebilirliği sağlamak adına korunması gereken temel bir kaynak olduğunu ortaya koymaktadır (Akbuğa ve Öz, 2025).

Türkiye’de psikolojik dayanıklılık ile yenilikçi iş davranışı arasındaki doğrudan neden-sonuç ilişkisini inceleyen çalışmalar henüz sınırlı sayıdadır. Yenilikçi iş davranışı alanında Özay ve Kaymaz’ın (2023) 289 katılımcı üzerinde gerçekleştirdiği araştırmada ise bilgi paylaşımı, yenilikçi öz yeterlilik ile eğitim ve geliştirme uygulamaları gibi örgütsel öncüllerin, çalışanların yenilikçi iş davranışları üzerinde pozitif ve anlamlı etkiler oluşturduğu belirlenmiştir. Her ne kadar bu çalışma doğrudan psikolojik dayanıklılığı merkeze almasa da yenilikçi öz yeterlilik ve yeni kaynak kullanımı gibi değişkenlerin yenilikçi davranışı desteklediğini göstermesi bakımından psikolojik dayanıklılık literatürüyle yakından ilişkilendirilebilir. Bu nedenle Türkiye literatüründe, psikolojik dayanıklılığın yenilikçi iş davranışı üzerindeki rolünü doğrudan modelleyen araştırmaların artırılması elzemdir.

Genel olarak değerlendirildiğinde, Türkiye’de gerçekleştirilen araştırmaların psikolojik dayanıklılığın; iş tatmini, örgütsel bağlılık, tükenmişlik, stres ve işten ayrılma niyeti gibi temel örgütsel değişkenlerle anlamlı ilişkiler içerisinde olduğunu ortaya koyduğu görülmektedir. Bununla birlikte, mevcut araştırmaların önemli bir kısmı kesitsel tasarıma dayanmakta ve psikolojik dayanıklılığı çoğunlukla bağımsız ya da aracı değişken düzeyinde ele almaktadır. Bu tez çalışması açısından literatürde öne çıkan temel boşluklardan biri, psikolojik dayanıklılığın girişimci liderlik ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide üstlenebileceği düzenleyici etkinin Türkiye örneğinde yeterli düzeyde incelenmemiş olmasıdır. Bu bağlamda eldeki çalışma, Türkiye’de psikolojik dayanıklılık literatürüne hem değişkenler arası kurduğu özgün model yapısıyla hem de örgütsel yenilik bağlamıyla güçlü bir katkı sunma potansiyeline sahiptir.

1.4.DEĞİŞKENLER ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Bu bölümde, araştırma modelini oluşturan değişkenler arasındaki ilişkiler kuramsal ve ampirik literatür çerçevesinde ele alınmaktadır. Çalışmanın temelini oluşturan girişimci liderlik, yenilikçi iş davranışı ve psikolojik dayanıklılık değişkenleri, yalnızca bağımsız ve bağımlı etkiler bağlamında değil, aynı zamanda birbirleriyle etkileşimleri açısından da incelenmektedir. Bu doğrultuda, girişimci liderliğin çalışanların yenilikçi iş davranışları üzerindeki etkisi, psikolojik dayanıklılığın doğrudan katkısı ve söz konusu iki değişken arasındaki ilişkide üstlendiği düzenleyici rol sistematik bir şekilde tartışılmaktadır. Böylece araştırma modeli, liderlik davranışları ile çalışan çıktıları arasındaki ilişkiyi bireysel psikolojik kaynaklar perspektifiyle bütünleştirerek daha kapsamlı bir açıklama sunmayı amaçlamaktadır.

1.4.1. Girişimci Liderlik ve Yenilikçi İş Davranışı İlişkisi

Girişimci liderlik ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişki, örgütlerin değişken rekabet koşullarına uyum sağlayabilmesi ve sürdürülebilirliğini koruyabilmesi açısından stratejik önem taşıyan temel ilişkilerden biri olarak değerlendirilmektedir. Girişimci liderlik, grup üyelerinin performansını girişimcilik fırsatlarını tanıma ve bu fırsatlardan yararlanmayı içeren örgütsel hedeflere ulaşmaya yönlendiren ve etkileyen bir liderlik yaklaşımı olarak tanımlanmaktadır. Bu liderlik biçimi, yalnızca stratejik karar alma süreçlerini değil, aynı zamanda çalışanların günlük iş pratiklerinde yenilik üretme eğilimlerini de doğrudan etkilemektedir. Yenilikçi iş davranışı ise bireylerin yeni fikirler keşfetmesi, üretmesi, bu fikirleri savunması ve uygulamaya geçirmesi aşamalarını kapsayan karmaşık bir yaklaşımla ele alınmaktadır. Bu doğrultuda girişimci liderlik, çalışanların yenilikçi davranışlarının ortaya çıkmasında ve gelişim göstermesinde etkili olan temel örgütsel faktörlerden biri olarak değerlendirilmektedir.

Bu ilişkiyi açıklamada sosyal öğrenme perspektifi önemli bir kuramsal temel sunmaktadır. Girişimci liderler, yenilik arayışı, fırsat odaklılık ve risk alma gibi

davranışları bizzat sergileyerek çalışanlar için güçlü rol modeller oluştururlar. Bu durum, çalışanların lider davranışlarını gözlemleyerek benzer tutumları benimsemelerine ve yenilikçilik hedeflerine yönelmelerine olanak tanımaktadır. Nitekim Newman ve diğerleri (2018), girişimci liderlik davranışlarının çalışanların yenilikçi iş davranışlarını anlamlı düzeyde artırdığını ortaya koymaktadır. Ayrıca Cai ve diğerleri (2019), bu etkinin doğrudan olmadığını; liderlik davranışlarının öncelikle çalışanların yaratıcı öz yeterlilik algılarını güçlendirdiğini ve bu artan öz yeterliliğin yenilikçi çıktıları tetiklediğini belirtmektedir. Bu çerçevede girişimci liderlik, çalışanların yenilikçi davranışlarını modelleme ve sosyal öğrenme yoluyla şekillendiren bir mekanizma sunmaktadır.

Öz Belirleme Teorisi ve Sosyal Değişim Teorisi çerçevesinde ele alındığında, girişimci liderlerin çalışanlara sağladığı özerklik alanı ile fırsatları değerlendirme imkânının, çalışanların yeterlik ve bağımsızlık ihtiyaçlarının karşılanmasına katkı sunduğu görülmektedir. Bunun yanında lider tarafından sunulan güven ve destek ortamı, çalışanlar tarafından karşılıklılık ilkesi doğrultusunda değerlendirilmekte; bu durum ise zamanla daha fazla çaba ve gönüllü katkı gerektiren yenilikçi iş davranışlarının ortaya çıkmasını teşvik etmektedir.

Girişimci liderliğin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisi, aynı zamanda çalışma ortamındaki psikolojik ve iklimsel faktörlerle yakından ilişkilidir. Girişimci liderler, çalışanların kendilerini ifade edebilecekleri ve risk alabilecekleri bir ortam yaratarak onları motive etmektedir. Örneğin Iqbal ve diğerleri (2020), girişimci liderliğin çalışanların yenilikçi davranışlarını; örgüte duyulan duygusal bağlılık, yaratıcı öz yeterlilik ve cezalandırılma korkusu olmadan fikir sunabilmeyi ifade eden psikolojik güvenlik mekanizmaları aracılığıyla artırdığını kanıtlamıştır. Liderliğin yarattığı çevresel faktörlere dikkat çeken Li ve diğerleri (2020) ise girişimci liderliğin örgüt içinde destekleyici bir yenilikçi iklim yarattığını ve bu iklimin, çalışanların girişimci öz yeterlilikleri ile birleşerek yenilikçi davranışları en üst düzeye çıkardığını göstermektedir. Benzer şekilde Malibari ve Bajaba (2022), girişimci liderliğin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinin yenilikçi iklim ve bu iklimin beslediği çalışanların entelektüel çevikliği aracılığıyla ardışık bir şekilde gerçekleştiğini vurgulamaktadır. Bu bağlamda girişimci liderlik, yalnızca bireysel motivasyonu güçlendiren bir kaynak değil, aynı zamanda yenilikçiliği destekleyen örgütsel iklimi ve bilişsel kapasiteyi harekete geçiren kapsayıcı bir güç olarak değerlendirilmektedir.

Kaynak temelli yaklaşımlar da girişimci liderlik ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkiyi açıklamada önemli katkılar sunmaktadır. Girişimci liderler, çalışanların yaratıcı hedeflere ulaşmaları için cesaretlendirme ve destek sağlayarak yenilikçi davranışların ortaya çıkmasını kolaylaştırmaktadır. Ayrıca bu liderlik tarzı, çalışanların bilgi edinme süreçlerini teşvik ederek yenilik girişimlerinde karşılaştıkları belirsizlik ve risk algısını azaltmaktadır. Bagheri ve diğerleri (2022), özellikle teknoloji odaklı yeni girişimlerde girişimci liderliğin çalışanların yenilikçi davranışlarını önemli ölçüde etkilediğini göstermektedir. Farklı bir örgütsel bağlam sunan Newman ve diğerleri (2018) ise sosyal girişimlerde sergilenen girişimci liderliğin çalışanların yenilik süreçlerine aktif katılımını artırdığını vurgulamaktadır. Dolayısıyla girişimci liderlik, çalışanların sahip olduğu kaynakları güçlendirerek farklı iş kollarında yenilikçi davranışları destekleyen evrensel bir yapı oluşturmaktadır.

Ampirik araştırmalar, girişimci liderlik ile çalışanların yenilikçi davranışları ve performans düzeyleri arasında güçlü ve pozitif yönlü ilişkiler bulunduğunu ortaya koymaktadır. Özellikle Renko ve diğerleri (2015) tarafından geliştirilen girişimci liderlik ölçeğini temel alan çalışmalar, bu liderlik anlayışının çalışanların yenilikçi iş davranışlarını anlamlı biçimde desteklediğini ve artırdığını doğrulamaktadır. Iqbal ve diğerleri (2020), bu ilişkinin sosyal öğrenme, sosyal biliş ve sosyal değişim gibi çoklu kuramsal çerçevelerle açıklanabileceğini belirtmektedir. Türkiye bağlamında bir inceleme sunan Bekmezci ve diğerleri (2021) ise lojistik sektörü çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada girişimci liderliğin bireysel performansı anlamlı ve pozitif yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Bu bulgular, girişimci liderliğin yalnızca farklı sektörlerde değil, farklı kültürel bağlamlarda da çalışan çıktılarına destekleyen etkin bir yaklaşım olduğunu göstermektedir.

Girişimci liderliğin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinin, birbirini etkileyen çok boyutlu psikolojik ve çevresel mekanizmalar aracılığıyla ortaya çıktığı görülmektedir. Bu süreçte çalışanların öz yeterlilik algıları, sahip oldukları psikolojik güvenlik düzeyi ve entelektüel kapasiteleri, yenilikçi davranışların gelişimini şekillendiren temel belirleyiciler arasında yer almaktadır. Literatürde, yaratıcı öz yeterlilik algısının ve hata yapma korkusu olmadan fikir beyan edebilmeyi ifade eden psikolojik güvenliğin girişimci liderlik ile yenilikçi davranış arasındaki ilişkide aracı roller üstlendiği kanıtlanmıştır. Benzer şekilde Malibari ve Bajaba (2022), girişimci liderliğin öncelikle

örgütsel yenilik iklimini oluşturduğunu ve bu iklimin çalışanların entelektüel çevikliğini artırarak yenilikçi iş davranışlarına yol açan ardışık bir aracılık mekanizması kurduğunu belirtmektedir. Öte yandan, Li ve diğerleri (2020), liderin etkisinin her çalışmada aynı düzeyde olmadığını; çalışanların sahip olduğu girişimci öz yeterlilik inancının, liderliğin yenilikçi iş davranışı üzerindeki pozitif etkisini güçlendiren bir düzenleyici işlevi gördüğünü kanıtlamıştır. Bu doğrultuda girişimci liderliğin, çalışanların yalnızca bilişsel süreçlerini değil; aynı zamanda duygusal süreçlerini de etkileyerek yenilikçi iş davranışının gelişimini çok boyutlu biçimde şekillendirdiği anlaşılmaktadır.

Genel olarak değerlendirildiğinde, girişimci liderlik ile yenilikçi iş davranışı arasında güçlü, çok boyutlu ve kuramsal açıdan temellendirilebilen bir ilişki bulunduğu görülmektedir. Söz konusu ilişkinin; lider davranışlarının çalışanlar üzerinde oluşturduğu rol model etkisi, çalışanları harekete geçiren psikolojik mekanizmalar ve örgüt içerisinde oluşturulan yenilikçi iklim aracılığıyla şekillendiği anlaşılmaktadır. Literatürde yer alan güncel ampirik bulgular, girişimci liderliğin çalışanların yenilikçi davranışlarını artırmada en önemli belirleyicilerden biri olduğunu açıkça ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda aşağıdaki hipotez geliştirilmektedir:

H1: Girişimci liderlik, çalışanların yenilikçi iş davranışını pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.

1.4.2. Psikolojik Dayanıklılık ve Yenilikçi İş Davranışı İlişkisi

Psikolojik dayanıklılık ile yenilikçi iş davranışı, örgütsel davranış literatüründe özellikle değişim ve belirsizlik koşullarında çalışan performansını açıklamada önemli bir kuramsal alan oluşturmaktadır. Bu ilişkinin, çalışanların zorlu koşullar karşısında uyum sağlayabilme kapasitesi ile yenilikçi davranış sergileme eğilimleri arasındaki etkileşimi anlamada kritik bir role sahip olduğu değerlendirilmektedir. Psikolojik dayanıklılık, bireylerin stres, zorluk ve belirsizlik karşısında uyum sağlayabilme, sorunlarla kuşatıldığında toparlanabilme ve hatta bu olumsuzlukların ötesine geçerek başarıya ulaşabilme kapasitesi olarak tanımlanmaktadır (Luthans ve diğerleri, 2010). Bu bağlamda

psikolojik dayanıklılık, bireylerin sadece olumsuz koşullara direnç göstermesini değil, aynı zamanda bu koşulları gelişim fırsatına dönüştürmesini de içeren dinamik bir yapı olarak değerlendirilmektedir. Yenilikçi iş davranışı, çalışanların fırsatları fark etmeleri, yeni fikirler geliştirmeleri, bu fikirler için örgüt içerisinde destek oluşturmaları ve son aşamada fikirleri uygulamaya dönüştürmeleri gibi birbirini takip eden süreçlerden oluşan çok boyutlu bir yapıyı ifade etmektedir (De Jong ve Den Hartog, 2010). Blasco-Giner ve diğerleri (2023) tarafından yapılan sistematik literatür taraması, psikolojik kaynakların yenilikçi davranış üzerindeki etkisini inceleyerek, psikolojik dayanıklılığın bu süreçte merkezi bir rol oynadığını ortaya koymaktadır. Bu çerçevede psikolojik dayanıklılık, çalışanların yenilikçi davranışlarını destekleyen temel bireysel faktörlerden biri olarak öne çıkmaktadır.

Psikolojik dayanıklılığın yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisi, Kaynakların Korunması Teorisi kapsamında daha derinlemesine açıklanabilmektedir. Hobfoll (2002), bireylerin sahip oldukları psikolojik kaynakları elde etme, koruma ve artırma yönünde güçlü bir eğilime sahip olduğunu belirtmektedir. Bu bağlamda psikolojik dayanıklılık, bireylerin stresli durumlarda tükenmeden yenilikçi süreçlere katılım göstermelerini sağlayan hayati bir kaynaktır. Avey ve diğerleri (2010), psikolojik sermayenin çalışanların iş davranışları üzerindeki etkisini inceleyerek, psikolojik dayanıklılığı da barındıran bu sermayenin ekstra rol davranışları üzerinde anlamlı pozitif etkiler yarattığını ortaya koymuştur. Ayrıca Avey ve diğerleri (2011) tarafından yapılan meta-analitik çalışma, psikolojik sermayenin çalışanların kurumsal vatandaşlık gibi proaktif ve gelişim odaklı davranışlarını artırdığını güçlü bulgularla desteklemektedir. Bu durum, çalışanların yenilik süreçlerinde karşılaştıkları zorluklara rağmen sürdürülebilir şekilde yenilikçi davranışlar sergilemelerine olanak tanımaktadır.

Yenilikçi iş davranışının doğası gereği belirsizlik, başarısızlık ihtimali ve risk içermesi, psikolojik dayanıklılığı bu süreçte daha da elzem hale getirmektedir. Psikolojik dayanıklılığı yüksek bireyler, karşılaştıkları stresörleri bir tehditten ziyade üstesinden gelinecek birer fırsat ve meydan okuma olarak değerlendirme eğilimindedir (Hobfoll, 2002; Luthans ve diğerleri, 2010). Bu durum, çalışanların yenilik süreçlerinde karşılaştıkları engellerde daha ısrarcı ve çözüm odaklı olmalarını sağlamaktadır. Nitekim Caniels ve diğerleri (2022) tarafından yapılan boylamsal bir çalışma, psikolojik dayanıklılığın bireylerdeki pozitif duyguları artırarak çalışanların yenilikçi davranışlarını

zaman içinde nedensel bir dinamikle pozitif yönde etkilediğini kanıtlamaktadır. Son olarak, Newman ve diğerleri (2014) psikolojik sermayenin davranışsal çıktılar üzerindeki etkisini inceledikleri çalışmalarında, bu tür psikolojik kaynakların çalışanların yaratıcılığı, problem çözme yetenekleri ve yenilikçi performansları açısından temel bir belirleyici olduğunu vurgulamaktadır. Tüm bu literatür ışığında psikolojik dayanıklılık, çalışanların yenilik süreçlerinde karşılaştıkları belirsizlikleri yönetmelerine ve fikirlerini başarıyla hayata geçirmelerine yardımcı olan en önemli bireysel kapasitelerden biri olarak değerlendirilmektedir.

Psikolojik dayanıklılığın yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisi, bireylerin bilişsel ve duygusal süreçleri üzerinden de açıklanabilmektedir. Kaynakların Korunması Teorisine göre bireyler, stresli durumlar karşısında sahip oldukları psikolojik ve bilişsel kaynakları koruma eğilimindedir. Psikolojik dayanıklılığı yüksek bireyler, bu stresörler karşısında olumsuzluklara uyum sağlayabilmekte ve psikolojik kaynaklarını daha etkin kullanabilmektedir. Bu bağlamda Avey ve diğerleri (2010), psikolojik sermayenin çalışanların kurumsal vatandaşlık gibi iş davranışları üzerindeki etkilerini inceleyerek, bu yapının pozitif duygusal süreçlerle yakından ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Pozitif duygular, bireylerin düşünce ve eylem repertuarını genişleterek yaratıcı düşünme ve problem çözme süreçlerini doğrudan desteklemektedir. Benzer şekilde Blasco-Giner ve diğerleri (2023), psikolojik dayanıklılığın olumsuz koşullarda adaptasyon sağlama kapasitesi sunduğunu; bilişsel esneklik gibi diğer bireysel faktörlerle birlikte yenilikçi iş davranışına zemin hazırladığını belirtmektedir. Bu çerçevede psikolojik dayanıklılık, yenilikçi davranışların ortaya çıkmasını destekleyen hem bilişsel hem de duygusal bir kaynak olarak değerlendirilmektedir.

Psikolojik dayanıklılığın yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisi, psikolojik sermayenin önemli bileşenlerinden biri olan öz yeterlilik kavramıyla birlikte değerlendirildiğinde daha kapsamlı biçimde açıklanabilmektedir. Psikolojik dayanıklılık, bireyin zorluklar karşısında yeniden toparlanabilme ve uyum sağlayabilme kapasitesini ifade ederken; öz yeterlilik, bireyin belirli bir görevi başarıyla yerine getirebileceğine ilişkin kendi yetkinliğine duyduğu inancı temsil etmektedir. Bu iki psikolojik kaynağın birlikte güçlenmesi, çalışanların yenilikçi davranışlar sergileme olasılığını önemli ölçüde artırmaktadır. Avey ve diğerleri (2011) tarafından gerçekleştirilen meta-analiz çalışması da dayanıklılık ve öz yeterlilik gibi psikolojik sermaye bileşenlerinin, çalışan performansı

ile örgütsel açıdan arzu edilen davranışlar üzerinde güçlü ve pozitif etkiler oluşturduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca Newman ve diğerleri (2014), psikolojik sermayenin bireylerin iş davranışları üzerindeki etkisinin özellikle yaratıcılık, problem çözme yetenekleri ve yenilikçi çıktılar açısından son derece önemli olduğunu vurgulamaktadır. Bu bağlamda psikolojik dayanıklılık ve öz yeterlilik, çalışanların yenilikçi fikirleri geliştirme ve uygulama süreçlerinde karşılaştıkları engelleri aşmalarına yardımcı olan ve eyleme geçme motivasyonunu sağlayan hayati psikolojik mekanizmalar olarak işlev görmektedir.

Son olarak, psikolojik dayanıklılığın yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinin farklı kültürel ve sektörel bağlamlarda da benzer şekilde işlediği görülmektedir. Kaya ve Odacı (2021) tarafından gerçekleştirilen Türkçe uyarlama çalışması, psikolojik dayanıklılık yapısının Türk kültüründe de evrensel normlara uygun, geçerli ve güvenilir bir kavram olduğunu; bireylerin stres ve depresyon düzeylerini azaltırken benlik saygılarını artırdığını kanıtlamaktadır. Söz konusu bu psikolojik iyi oluş hali, çalışanların iş yerindeki yenilikçi süreçlere katılımı için güçlü bir zemin hazırlamaktadır. Caniels ve diğerleri (2022) ise Hollanda'da farklı sektörlerden çalışanlarla gerçekleştirdikleri iki aşamalı boylamsal çalışmada, psikolojik dayanıklılığın pozitif duyguları artırarak yenilikçi iş davranışı üzerinde zaman içinde nedensel ve pozitif bir etki yarattığına güçlü bulgular sunmaktadır. Ayrıca Blasco-Giner ve diğerleri (2023), yürüttükleri kapsamlı sistematik literatür taramasında, ağırlıklı olarak Batı dışı toplumlarda yapılmış çok sayıda araştırmayı bir araya getirerek, psikolojik dayanıklılığın yenilikçi davranış üzerindeki etkisinin genel bağlamda her zaman pozitif ve anlamlı olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulgular, psikolojik dayanıklılığın yalnızca belirli bir kültüre veya sektöre özgü olmadığını, yenilikçi iş davranışını destekleyen evrensel bir bireysel kaynak olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak, psikolojik dayanıklılık ile yenilikçi iş davranışı arasında güçlü, çok boyutlu ve kuramsal olarak temellendirilmiş bir ilişki bulunmaktadır. Psikolojik dayanıklılık, çalışanların belirsizlik ve başarısızlık ihtimaliyle başa çıkma kapasitelerini artırarak, bilişsel ve duygusal kaynaklarını güçlendirerek ve gelişim odaklı motivasyonlarını koruyarak yenilikçi davranışların ortaya çıkmasını desteklemektedir. Literatürde yer alan güncel ve kültürlerarası ampirik bulgular, bu pozitif ilişkinin farklı bağlamlarda da tutarlı bir şekilde geçerli olduğunu göstermektedir. Bu teorik çerçeve ve literatür bulguları doğrultusunda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H2: Psikolojik dayanıklılık, çalışanların yenilikçi iş davranışını pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.

1.4.3. Psikolojik Dayanıklılığın Düzenleyici Rolü

Girişimci liderlik değişkeni ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkinin düzeyi, yalnızca liderin sergilediği davranışlarla açıklanamamakta; çalışanların sahip oldukları bireysel psikolojik kaynaklara göre de farklılık gösterebilmektedir. Bu noktada psikolojik dayanıklılık, söz konusu ilişkinin gücünü ve yönünü etkileyebilecek önemli bireysel değişkenlerden biri olarak öne çıkmaktadır. Renko ve diğerleri (2015), girişimci liderliği çalışanların performansını girişimci fırsatların fark edilmesi ve değerlendirilmesi yönünde şekillendiren, aynı zamanda yenilikçi düşünceyi destekleyen bir liderlik yaklaşımı olarak tanımlamaktadır. Ancak bu yenilikçi süreçlerin somut davranışa dönüşmesi, çalışanların psikolojik kapasitesiyle yakından ilişkilidir. Newman ve diğerleri (2014), psikolojik sermayenin çalışan tutum ve davranışlarını şekillendirmede belirleyici bir rol oynadığını vurgularken, Avey ve diğerleri (2011) bu tür psikolojik kaynakların proaktif eylemler ve performans üzerinde doğrudan itici bir güç olduğunu kanıtlamıştır. Bu çerçevede psikolojik dayanıklılık, girişimci liderliğin yarattığı etkinin çalışan davranışına yansımaları güçlendirebilecek veya zayıflatabilecek temel bir mekanizma olarak konumlandırılmaktadır.

Psikolojik dayanıklılığın bu düzenleyici rolü, Kaynakların Korunması Teorisi çerçevesinde oldukça sistematik bir şekilde açıklanabilmektedir. Hobfoll (2002), bireylerin sahip oldukları psikolojik kaynakları koruma, elde tutma ve artırma eğiliminde olduklarını; bu kaynak havuzunun da stres altında ya da zorlayıcı hedeflerde davranışsal çıktıları belirlediğini ifade etmektedir. Bu bağlamda girişimci liderlik, çalışanlara yenilik fırsatları sunan bağlamsal bir dış kaynak olarak değerlendirilirken, psikolojik dayanıklılık bu kaynağın ne ölçüde etkin kullanılacağını belirleyen bireysel bir iç kaynak işlevi görmektedir. Avey ve diğerleri (2010) psikolojik sermayenin çalışanların ekstra rol davranışlarını anlamlı şekilde artırdığını ortaya koyarken, Caniels ve diğerleri (2022)

boylamsal bir yaklaşımla, bireysel psikolojik dayanıklılığın yenilikçi davranışları zaman ekseninde güçlü bir biçimde yordadığını ve nedensel bir temel oluşturduğunu kanıtlamıştır. Ayrıca Blasco-Giner ve diğerleri (2023) literatürü sistematik olarak inceleyerek, bu tür bireysel psikolojik kaynakların yalıtılmış bir biçimde değil, liderlik gibi bağlamsal faktörlerle sürekli bir etkileşim içinde çalışarak yenilikçi davranışı şekillendirdiğini belirtmektedir.

Psikolojik dayanıklılığın düzenleyici etkisi, çalışanların belirsizlik ve risk algılarını yönetme kapasiteleri üzerinden de okunmalıdır. Yenilikçi iş davranışı, doğası gereği fayda ve maliyetlerin önceden kestirilemediği, dolayısıyla başarısızlık olasılığı ve değişime direnç içeren zorlu bir süreçtir (de Jong ve den Hartog, 2010). Girişimci liderler bu süreci teşvik edip fırsat odaklı bir iklim yaratsa da çalışanların bu teşviklere nasıl bir eylemsel tepki vereceği kendi psikolojik donanımlarına bağlıdır. Psikolojik dayanıklılığı yüksek bireyler, karşılaştıkları başarısızlıkları veya olumsuz durumları pes etme nedeni olarak değil, kişisel gelişimleri için bir öğrenme fırsatı ve girdi olarak değerlendirme eğilimindedir (Caniëls ve diğerleri, 2022). Nitekim Li ve diğerleri (2020), girişimci liderliğin yenilikçi davranışı destekleyen bir ortam oluşturduğunu, ancak bu etkinin psikolojik kapasitesi yüksek olan çalışanlarda çok daha güçlü bir biçimde inovatif davranışa dönüştüğünü kanıtlamıştır. Dolayısıyla psikolojik dayanıklılık, girişimci liderliğin yenilikçi iş davranışı üzerindeki potansiyel etkisini fiiliyata döken ve güçlendiren kritik bir bireysel koşullayıcı olarak değerlendirilmektedir.

Bununla birlikte, psikolojik dayanıklılığın düşük olduğu durumlarda, girişimci liderliğin yenilik teşviklerinin beklenen düzeyde somut davranışa dönüşmemesi olasıdır. Kaynakların Korunması Teorisine göre kaynakları yetersiz olan bireyler, risk ve belirsizlik içeren durumlarda stresörlere karşı daha savunmasız kalmakta ve kaynak kaybı sarmalına girerek bu tür zorlayıcı davranışlardan kaçınma eğilimi gösterebilmektedir. Bununla birlikte, psikolojik dayanıklılığın düşük olduğu durumlarda, girişimci liderliğin yenilikçi beklentileri çalışan üzerinde bir motivasyon unsurundan ziyade bir tehdit olarak algılanabilmektedir. Girişimci liderler statükoyu sarsarak statüko dışı eylemler talep ettiğinde, bu durum yoğun bir bilişsel ve duygusal kaynak tahsisi gerektirir. Kaynakların Korunması Teorisi'ne göre, halihazırda psikolojik kaynakları düşük olan bireyler, liderin bu yenilikçi teşviklerini riskli ve belirsiz bularak mevcut kısıtlı enerjilerini kaybetme korkusu yaşarlar. Bu kaynak kaybı tehdidi karşısında birey, savunmaya geçerek liderin

yönlendirmelerine yanıt vermemeyi ve statükoda kalmayı tercih eder. Dolayısıyla düşük dayanıklılık düzeyi, girişimci liderliğin yenilikçi iş davranışı üzerindeki potansiyelini bloke eden kısıtlayıcı bir sınır koşulu işlevi görmektedir.

Nitekim Avey ve diğerleri (2010), düşük psikolojik kaynaklara sahip bireylerin örgütsel sinizm ve üretim karşıtı davranışlar sergileme eğilimlerinin artabileceğini ve örgüte uyum sağlamakta zorlandıklarını belirtmektedir. Blasco-Giner ve diğerleri (2023), psikolojik sermaye düzeyinin yetersiz olduğu durumlarda çalışanların örgütsel değişimlere uyum sağlama esnekliğinin azaldığını ve yenilikçi davranışların sürekliliğinin olumsuz etkilendiğini belirtmektedir. Bu doğrultuda düşük psikolojik dayanıklılık düzeyinin, girişimci liderlik yaklaşımı ile yenilikçi iş davranışı arasındaki olumlu ilişkinin gücünü azaltabilen sınırlayıcı bir unsur olarak değerlendirildiği görülmektedir.

Psikolojik dayanıklılığın söz konusu düzenleyici rolü, bilişsel ve duygusal mekanizmalar üzerinden daha derinlemesine temellendirilebilmektedir. Bilişsel boyutta, psikolojik kaynakları yüksek bireylerin olumlu bir zihinsel yapıya sahip olması, onların düşünceler repertuvarlarını genişleterek alternatif çözüm yolları geliştirmelerine ve yaratıcı süreçleri beslemelerine olanak tanımaktadır. Duygusal boyutta ise dayanıklılık mekanizması devreye girmektedir. Caniels ve diğerleri (2022) yaptıkları boylamsal çalışmada, dayanıklılığın yenilikçi davranış üzerindeki etkisinde olumlu duyguların kritik bir aktarıcı mekanizma olduğunu, dayanıklı bireylerin zorluklar karşısında dahi olumlu duygular üreterek güvenli bir iklim algısı geliştirdiklerini ve bunun da fikir üretme/uygulama süreçlerini doğrudan tetiklediğini ortaya koymuştur. Bu durum, girişimci liderliğin teşvik ettiği yenilikçi davranışların çok daha etkin bir şekilde ortaya çıkmasını sağlamaktadır. Dolayısıyla psikolojik dayanıklılık, liderlikten gelen dışsal teşvikleri, içeride bilişsel esneklik ve olumlu duygular aracılığıyla işleyerek yenilikçi davranışa dönüştüren kilit bir düzenleyicidir.

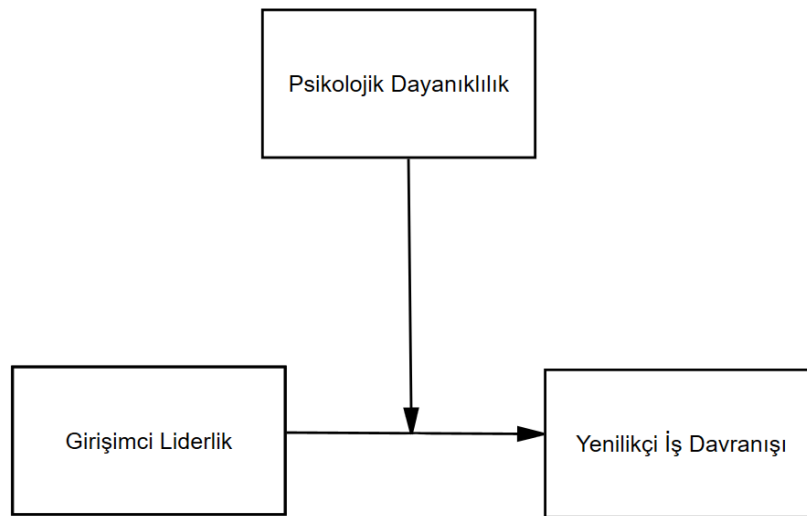
Genel olarak değerlendirildiğinde psikolojik dayanıklılığın, girişimci liderlik ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkinin hangi düzeyde ve ne yönde ortaya çıkacağını etkileyebilecek önemli bir düzenleyici değişken olarak öne çıktığı görülmektedir. Psikolojik dayanıklılığı yüksek çalışanların, girişimci liderliğin sunduğu fırsatları daha etkin kullanarak yenilikçi eylemlere yönelme eğilimi göstermesi beklenirken; düşük dayanıklılığa sahip çalışanların bu süreçte belirsizlikten kaçınarak daha sınırlı tepki

vereceği öngörölmektedir. Mevcut literatür, psikolojik dayanıklılığın yenilikçi davranış üzerindeki doğrudan etkisini desteklemekle birlikte, spesifik olarak girişimci liderlik ile yenilikçi davranış arasındaki mekanizmada üstlendiği düzenleyici role ilişkin ampirik bulguların henüz sınırlı olduğunu göstermektedir. Bu nedenle söz konusu etkileşimsel ilişkinin ampirik olarak test edilmesi literatüre önemli bir katkı sağlayacaktır. Bu doğrultuda aşığıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H3: Çalışanların psikolojik dayanıklılık düzeyi, girişimci liderlik ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide düzenleyici bir rol oynamaktadır; öyle ki, psikolojik dayanıklılık düzeyi yüksek olan çalışanlarda girişimci liderliğin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisi daha güçlüdür.

Şekil 1.

Araştırma Modeli



2. BÖLÜM

ALAN ARAŞTIRMASI

Bu bölümde temel başlıklar olarak yöntem, bulgu ve tartışma kısımları ele alınmaktadır. Yöntem kısmında araştırmacıların demografik özellikleri, çalışmada kullanılan ölçme araçları ve elde edilen verilerin analizinde yararlanılan istatistiksel yöntemler açıklanmaktadır. Bulgular bölümünde, araştırma kapsamında belirlenen hipotezlerin testlere tabii tutulması amacıyla gerçekleştirilen analizlerden elde edilen sonuçlara yer verilmektedir. Tartışma bölümünde ise ulaşılan bulgular ilgili literatür doğrultusunda değerlendirilmekte, araştırmanın genel sonuçları yorumlanmakta ve çeşitli çıkarımlar ortaya konulmaktadır.

2.1.YÖNTEM

İlk kısım olan yöntem bölümünde çalışmaya gönüllü katılım gösteren kişilerin ayırt edici demografik özellikleri, bu verileri elde ederken kullanılan toplama araçları ve uygulanması planlama kapsamı dahilinde olan analiz aşamaları ele alınacaktır. Kuramsal perspektifle desteklenen hipotez analiz bulguları bu kısımda paylaşılacaktır.

2.1.1. Katılımcılar

Araştırmanın çalışma evrenini, Türkiye’de farklı sektörlerdeki kamu ve özel kurumlarda görev yapan beyaz yakalı çalışanlar oluşturmaktadır. Beyaz yakalı çalışanların örgütlerin yönetsel ve bilişsel süreçlerinde aktif rol üstlenmeleri, girişimci liderlik, yenilikçi iş davranışı ve psikolojik dayanıklılık gibi değişkenlerin incelenmesi açısından bu grubu uygun bir örneklem haline getirmektedir. Araştırmada örneklem belirlenirken ise nicel çalışmalarda yaygın olarak kullanılan ve zaman ile maliyet açısından uygulama kolaylığı sağlayan kolayda örnekleme yönteminden yararlanılmıştır. Veri toplama süreci, çevrim içi anket platformları aracılığıyla yürütülmüş olup, anket formunun bağlantı linki çeşitli sosyal medya araçları, profesyonel iş ağları ve e-posta yoluyla katılımcılara ulaştırılmıştır.

Araştırmaya katılım süreci tamamen gönüllülük esasına göre yürütülmüş; anket formunun giriş kısmında katılımcılara araştırmanın amacı hakkında bilgilendirme yapılmıştır. Ayrıca elde edilen verilerin bilimsel etik ve gizlilik ilkeleri doğrultusunda anonim biçimde değerlendirileceği ve katılımcılardan kimliklerini ortaya çıkarabilecek herhangi bir kişisel bilginin talep edilmediği açıkça ifade edilmiştir. Araştırmanın veri toplama sürecine başlanmadan önce Hacettepe Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Etik Kuruluna başvurularak gerekli izinler alınmıştır. Çalışmanın etik ilkelere uygunluğu, ilgili kurulun 10 Mart 2026 tarihli ve 2026/05 toplantı sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Veri toplama sürecinin tamamlanmasıyla birlikte, anket formunu yanıtlayan toplam 423 katılımcıya ait veri sisteme aktarılmıştır. Bununla birlikte oluşan ilk veri setinin herhangi bir ön işlem yapılmaksızın filtresiz şekilde analiz aşamalarına dâhil edilmesinin, parametrik analizlerin temel varsayımlarını ihlal etme ve ortaya çıkacak bulguların güvenilirliğini olumsuz etkileme riski taşıdığı değerlendirilmiştir. Bu nedenle veri seti, analiz aşamasına geçilmeden önce ayrıntılı bir kontrol, ayıklama ve veri temizleme sürecinden geçirilmiştir. İlk aşamada, örneklem kriterlerine uygunluk denetlenmiş; araştırmanın hedef kitlesini yalnızca beyaz yakalı çalışanlar oluşturduğu için, anket formunu doldurduğu tespit edilen 18 mavi yakalı çalışana ait veriler analiz dışı bırakılmıştır. Buna ek olarak, anketin girişinde yer alan gönüllü katılım onayını vermeyen 1 katılımcının verisi de setten çıkarılmıştır.

Araştırma verilerinin analize uygunluğunu değerlendirmek amacıyla gerçekleştirilen veri temizleme sürecinde, çok değişkenli aykırı değer analizi de uygulanmıştır. Tabachnick ve Fidell'e (2013) göre, veri setindeki genel örüntüden belirgin biçimde ayrılan aykırı gözlemler, istatistiksel analiz sonuçlarının yönünü ve gücünü etkileyerek bulguların güvenilirliğini azaltabilmektedir. Bu nedenle araştırma kapsamında, çok değişkenli aykırı değerlerin belirlenebilmesi amacıyla Mahalanobis uzaklık değerleri hesaplanmıştır. Yapılan incelemeler sonucunda, örneklem büyüklüğü dikkate alınarak belirlenen kritik Ki-kare (χ^2) tablo değerinin üzerinde kalan ve analiz sonuçlarını bozma potansiyeli taşıdığı değerlendirilen 18 katılımcıya ait veri setten çıkarılmıştır. Veri temizleme ve ayıklama işlemlerinin tamamlanmasının ardından, araştırmanın istatistiksel analizlerine 386 katılımcıdan elde edilen verilerle devam edilmiştir.

Tablo 2.*Katılımcıların Demografik Bilgileri*

	Sayı	Oranı (%)
Cinsiyet		
Kadın	173	44.8
Erkek	213	55.2
Eğitim Durumu		
Lise	9	2.3
Ön Lisans	12	3.1
Lisans	218	56.5
Yüksek Lisans	118	30.6
Doktora	29	7.5
Kurum Türü		
Kamu Kurumu	98	25.4
Özel Kurum	288	74.6
Pozisyon		
Uzman/Mühendis	281	72.8
Yönetici	105	27.2
Kurum Çalışma Süresi		
0-2 Yıl	113	29.3
3-5 Yıl	127	32.9
6-8 Yıl	55	14.2
9-11 Yıl	24	6.2
12-14 Yıl	10	2.6
15 Yıl ve Üzeri	57	14.8
Toplam Çalışma Süresi		
0-2 Yıl	45	11.7
3-5 Yıl	83	21.5
6-8 Yıl	67	17.4
9-11 Yıl	52	13.5
12-14 Yıl	28	7.3
15 Yıl ve Üzeri	111	28.8
Yaşamın Çoğunluğunun Geçtiği Yer		
Köy/Kasaba	9	2.3
Şehir	117	30.3
Büyükşehir	260	67.4

Tablo 3.*Yaş Bilgileri*

	Sayı	Oranı (%)
Yaş		
19-25 Yaş	36	9.3
26-35 Yaş	200	51.8
36-45 Yaş	82	21.2
46-55 Yaş	50	13
56 Yaş ve Üzeri	18	4.7

Araştırmaya dâhil edilen 386 beyaz yakalı çalışanın demografik profilleri ayrıntılı olarak incelendiğinde; katılımcıların %55.2'sini erkek (n = 213), %44.8'ini ise kadın (n = 173) çalışanların oluşturduğu görülmektedir. Katılımcıların yaş dağılımları incelendiğinde, örneklemin 19 ile 64 yaş arasında değişen geniş bir yaş aralığına sahip olduğu görülmüştür. Yaş değişkenine ilişkin tanımlayıcı istatistikler değerlendirildiğinde ise katılımcıların yaş ortalamasının 35.69, standart sapmasının ise 9.55 olduğu belirlenmiştir. Elde edilen bu bulgu, araştırma örnekleminin büyük ölçüde genç ve orta yetişkinlik döneminde bulunan beyaz yakalı çalışanlardan oluşan dinamik bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir.

Katılımcıların eğitim düzeylerine ilişkin dağılımlar incelendiğinde, araştırma örnekleminin beyaz yakalı çalışan profilinin özellikleriyle uyumlu biçimde yüksek bir eğitim seviyesine sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların önemli bir bölümünü lisans mezunları oluştururken (%56.5, n = 218), bu grubu yüksek lisans (%30.6, n = 118) ve doktora (%7.5, n = 29) mezunları izlemektedir. Buna karşılık, ön lisans (%3.1, n = 12) ve lise (%2.3, n = 9) düzeyinde eğitime sahip katılımcıların örneklem içerisindeki oranının görece düşük olduğu dikkat çekmektedir. İstihdam edildikleri kurum türleri bağlamında yapılan incelemede, katılımcıların büyük bir çoğunluğunun rekabetçi piyasa koşullarında faaliyet gösteren özel sektörde (%74.6, n = 288) görev aldığı, geriye kalan %25.4'lük (n = 98) kesimin ise kamu kurumlarında çalıştığı saptanmıştır. Benzer şekilde organizasyon içindeki hiyerarşik pozisyonları ele alındığında, çalışanların %72.8'inin (n = 281) uzman veya mühendis gibi operasyonel/fonksiyonel kadrolarda, %27.2'sinin (n = 105) ise karar alma süreçlerinde etkin rol oynayan yönetici pozisyonlarında bulunduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların mesleki deneyimleri, mevcut kurumlarında görev yaptıkları süre ile toplam çalışma yaşamına sahip oldukları deneyim dikkate alınarak iki ayrı boyut çerçevesinde değerlendirilmiştir. Katılımcıların mevcut kurumlarındaki çalışma süreleri incelendiğinde; ilk sırayı %32.9 (n = 127) ile 3-5 yıl arası çalışanlar alırken, onu %29.3 (n = 113) ile 0-2 yıl, %14.8 (n = 57) ile 15 yıl ve üzeri, %14.2 (n = 55) ile 6-8 yıl, %6.2 (n = 24) ile 9-11 yıl ve son olarak %2.6 (n = 10) ile 12-14 yıl arası çalışanlar izlemektedir. Öte yandan, bireylerin tüm kariyerlerini kapsayan toplam mesleki deneyim süreleri değerlendirildiğinde tablonun farklılaştığı görülmektedir. Toplam çalışma süresi bağlamında katılımcıların %28.8'inin (n = 111) 15 yıl ve üzeri köklü bir mesleki tecrübeye sahip olduğu saptanmış olup; bu grubu sırasıyla 3-5 yıl (%21.5, n = 83), 6-8 yıl (%17.4,

n = 67), 9-11 yıl (%13.5, n = 52), 0-2 yıl (%11.7, n = 45) ve 12-14 yıl (%7.3, n = 28) deneyime sahip çalışanlar takip etmektedir. Elde edilen bulgular, katılımcıların iş yaşamında önemli ölçüde deneyim sahibi olduklarını, bununla birlikte kurumlar arası hareketliliğin de dikkat çekici düzeyde olduğunu göstermektedir. Katılımcıların sosyokültürel özelliklerini daha kapsamlı değerlendirebilmek amacıyla, yaşamlarının majör bölümünü geçirdikleri lokasyonları da incelenmiştir. Bulgular, katılımcıların büyük çoğunluğunun büyükşehirlerde yaşadığını (%67.4, n = 260), bunu şehir merkezlerinde yaşayan katılımcıların takip ettiğini (%30.3, n = 117) ortaya koymaktadır. Köy veya kasaba gibi daha küçük yerleşim birimlerinde yaşayan katılımcıların oranının ise oldukça düşük düzeyde kaldığı belirlenmiştir (%2.3, n = 9). Bu dağılımın, beyaz yakalı çalışan nüfusunun ağırlıklı olarak metropol ve büyük şehirlerde yoğunlaşmasıyla uyumlu olduğu değerlendirilmektedir.

2.1.2. Kullanılan Ölçekler

Bu tez çalışmasında, araştırma modelinde yer alan temel değişkenlerin ölçülebilmesi, oluşturulan hipotezlerin test edilmesi ve katılımcı profilinin ortaya konulabilmesi amacıyla veri toplama aracı olarak yapılandırılmış çevrim içi anket formundan yararlanılmıştır. Anket formu, içerik bakımından birbirini tamamlayan beş ayrı bölümden oluşacak şekilde düzenlenmiştir. Formun ilk kısmında ise katılımcılara araştırmanın amacı, gönüllülük esasları ve gizliliğe ilişkin açıklamaların yer aldığı Gönüllü Katılım Formu sunulmuştur. Araştırmaya katılım onayını veren katılımcılar için anketin ikinci bölümünde demografik verileri toplamaya yönelik sorular yer almaktadır. Anketin takip eden üçüncü, dördüncü ve beşinci bölümleri ise sırasıyla araştırmanın temel değişkenleri olan girişimci liderlik, yenilikçi iş davranışı ve psikolojik dayanıklılık kavramlarını ölçmeyi hedefleyen, ulusal ve uluslararası yazında geçerlilik ile güvenilirlikleri kanıtlanmış ölçeklerden oluşmaktadır. Araştırma kapsamında yararlanılan veri toplama araçlarına, demografik değişkenlere ve kullanılan ölçeklerin psikometrik özelliklerine ilişkin açıklamalar, aşağıda ilgili alt başlıklar çerçevesinde detaylıca ele alınmaktadır.

2.1.2.1.Demografik Veriler

Katılımcı profilinin genel özelliklerini ortaya koyabilmek ve araştırma evrenini temsil eden örneklemin sosyodemografik yapısını istatistiksel açıdan tanımlayabilmek amacıyla, anket formunun ikinci bölümünde Demografik Veriler kısmına yer verilmiştir.

Bu bölümde kullanılan sorular hazırlanırken, literatürde benzer örneklemeler üzerinde yürütülen araştırmaların metodolojik yapıları incelenmiş ve beyaz yakalı çalışanlara yönelik toplam sekiz demografik soru araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

Söz konusu sorular aracılığıyla katılımcıların cinsiyetleri, açık uçlu olarak belirtmeleri istenen yaşları, eğitim durumları, istihdam edildikleri kurumun türü (kamu veya özel sektör), kurum içerisindeki mevcut pozisyonları (uzman/mühendis veya yönetici), hâlihazırda çalıştıkları kurumdaki hizmet süreleri, toplam mesleki deneyim süreleri ve yaşamlarının büyük bir çoğunluğunu geçirdikleri yerleşim yerleri (büyükşehir, şehir, köy/kasaba) tespit edilmiştir. Demografik bilgi formunda yer alan sorular hazırlanırken, katılımcıların anonimliklerinin korunmasına ve kimliklerini açığa çıkarabilecek herhangi bir kişisel verinin toplanmamasına özellikle dikkat edilmiştir. Bu bölüm aracılığıyla elde edilen veriler ise araştırmanın sonraki aşamalarında gerçekleştirilecek farklılık ve korelasyon analizlerinde kullanılmak üzere veri setine bağımsız değişkenler olarak eklenmiştir.

2.1.2.2.Girişimci Liderlik Ölçeği

Araştırma kapsamında, yöneticilerin girişimci yönelimlerinin çalışan algıları üzerinden ölçülebilmesi amacıyla Renko ve diğerleri (2015) tarafından geliştirilen Girişimci Liderlik Ölçeği (Entrepreneurial Leadership Scale - ENTRELEAD) kullanılmıştır. Ölçek; liderlerin fırsatları fark etme, yenilikçi düşüncüyü destekleme ve çalışanları girişimci davranışlara yönlendirme biçimindeki tutum ve davranışlarını değerlendirmeye odaklanmakta olup tek boyutlu bir yapıya sahiptir. Ölçeğin Türkçe uyarlama çalışmaları ile geçerlilik ve güvenilirlik analizleri Bekmezci ve diğerleri (2021) tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmada ölçeğin kullanılabilmesi amacıyla ilgili araştırmacılarla e-posta aracılığıyla iletişime geçilmiş, çalışmanın kapsamına ilişkin

bilgilendirme yapılmış ve gerekli etik ile yasal kullanım izinleri alınmıştır. Bu doğrultuda ölçeğin araştırmada kullanılmasında etik veya bilimsel ilkeler bağlamında herhangi bir sorun bulunmamaktadır.

Bu araştırmada, ölçeğin Türkçe uyarlama çalışması sonucunda literatüre kazandırılan ve liderlerin yenilikçiliği teşvik eden girişimci davranışlarını ölçmeye yönelik hazırlanan 8 maddelik formundan yararlanılmıştır. Ölçek maddelerine ilişkin katılımcı değerlendirmeleri, 1 (Kesinlikle Katılmıyorum) ile 5 (Kesinlikle Katılıyorum) arasında dikkate alınan 5’li Likert tipi ölçek aracılığıyla toplanmıştır. Ölçekten elde edilen yüksek puanlar, çalışanların yöneticilerini daha yüksek düzeyde girişimci özelliklere sahip bireyler olarak algıladıklarına işaret etmektedir. Ölçek içerisinde, analiz sürecinde veri yönelimini değiştirebilecek veya veri kaybına neden olabilecek ters kodlanmış herhangi bir maddeye yer verilmemiştir. Katılımcılara yöneltilen ölçek ifadeleri arasında; “*Çoğu zaman sattığımız ürün/hizmet için radikal iyileştirme fikirleri ileri sürer.*” ve “*İşin mevcut yapılış şekline meydan okumamı ister.*” gibi maddeler bulunmaktadır. Bekmezci ve diğerleri (2021) tarafından gerçekleştirilen Türkçe uyarlama çalışmasında ölçeğin Cronbach’s Alpha iç tutarlılık katsayısı .923 olarak raporlanmıştır. Bu tez çalışması kapsamında 386 beyaz yakalı çalışandan elde edilen veriler üzerinden yapılan güvenilirlik analizinde de Girişimci Liderlik Ölçeği’nin Cronbach’s Alpha katsayısının .923 olduğu belirlenmiş ve ölçeğin mevcut örneklem için yüksek düzeyde güvenilirliğe sahip olduğu doğrulanmıştır.

Tablo 4.

Girişimci Liderlik Ölçeği Cronbach’s Alpha Katsayıları

Girişimci Liderlik (α)	Renko ve diğerleri (2015)	Bekmezci ve diğerleri (2021)
	.90-.93	.92

2.1.2.3. Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği

Çalışanların örgütsel süreçlerde yeni fikirler üretme, bu fikirleri savunma ve hayata geçirme eğilimlerini kapsamlı bir şekilde belirlemek amacıyla, De Jong ve Den Hartog (2010) tarafından geliştirilen Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği kullanılmıştır. Orijinal formu İngilizce olan bu ölçek, yenilikçi iş davranışını bir süreç olarak ele almakta ve bu süreci araştırma, fikir üretme, fikri destekleme ve uygulama olmak üzere dört temel boyut çerçevesinde açıklamaktadır. Ölçeğin Türkçeye uyarlanması, geçerlilik ve güvenilirlik

çalışmaları Çimen ve Yücel (2017) tarafından gerçekleştirilmiş olup, bu araştırmada söz konusu Türkçe form kullanılmıştır. Araştırma etiği ilkeleri gereğince, söz konusu ölçeğin bu tez çalışmasında kullanılabilmesi adına ölçek geliştiricileri ve Türkçe uyarlamasını literatüre kazandıran yazarlarla e-posta üzerinden iletişim kurularak resmi kullanım izinleri alınmıştır. Dolayısıyla ölçeğin veri toplama sürecinde kullanılmasında etik açıdan hiçbir engel veya ihlal söz konusu değildir.

Toplam 10 ifadeden oluşan bu ölçüm aracında katılımcılardan, maddelerde belirtilen davranışları ne sıklıkla sergilediklerini 1 (Hiç) ile 5 (Her zaman) arasında derecelendirilen 5'li Likert tipi skala üzerinden değerlendirmeleri istenmiştir. Ölçekte tersine puanlanan herhangi bir madde yer almamaktadır. Çalışanların kendi yenilikçi eylemlerini değerlendirdiği ölçek kapsamında, "*Kurumdaki süreçlerin nasıl geliştirileceği hakkında kafa yorurlar.*" ve "*İşlerini yaparken kullanabilecekleri yeni çalışma yöntemleri, teknikleri ve araçları için araştırma yaparlar.*" gibi ifadelerle yer verilmiştir. Çimen ve Yücel (2017) tarafından gerçekleştirilen Türkçe uyarlama çalışmasında ölçeğin bütününe yönelik hesaplanan Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı .93 olarak tespit edilmiştir. Mevcut araştırmanın veri seti ile yapılan güvenilirlik analizinde ise Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği'nin Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı .954 olarak bulunmuş olup, ölçüm aracının araştırmada kullanılmak üzere mükemmel düzeyde bir iç tutarlılığa ve güvenilirliğe sahip olduğu kanıtlanmıştır.

Tablo 5.

Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği Cronbach's Alpha Katsayıları

Yenilikçi İş Davranışı	De Jong ve Den Hartog (2010)	Çimen ve Yücel (2017)
(α)		.93
Fikir Üretme	.90	.61
Araştırma	.88	.82
Destekleme	.95	.90
Uygulama	.93	.89

2.1.2.4. Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği

Beyaz yakalı çalışanların iş yaşamında karşılaştıkları stres, baskı, belirsizlik ve zorlu koşullar karşısında işlevselliklerini sürdürebilme, değişen koşullara uyum sağlayabilme ve olumsuz deneyimlerden sonra yeniden denge kurabilme kapasitelerini ölçmek

amacıyla, Connor ve Davidson (2003) tarafından geliştirilen Connor-Davidson Psikolojik Sağlık Ölçeği'nin kısa formu olan CD-RISC-10 kullanılmıştır. Ölçeğin 10 maddelik kısa ve tek boyutlu yapısı, Campbell-Sills ve Stein (2007) tarafından gerçekleştirilen psikometrik analizler sonucunda geliştirilmiş ve doğrulanmıştır. Bireyin baskı altında hedefe odaklanabilme, güçlükler karşısında dayanıklılık gösterebilme ve olumsuz yaşantılardan sonra toparlanabilme kapasitesini değerlendirmeyi amaçlayan ölçek, psikolojik dayanıklılığı bütüncül bir yapı çerçevesinde ele almaktadır. Ölçeğin 10 maddelik kısa formunun Türk örneklemindeki geçerlilik, güvenilirlik ve uyarlama analizleri Kaya ve Odacı (2021) tarafından yürütülmüştür. Ölçeğin mevcut araştırma modeline entegre edilebilmesi ve veri toplama sürecinde kullanılabilmesi için, araştırma etiği standartlarına uygun olarak ilgili akademisyenlerle e-posta yoluyla yazışmalar yapılmış ve gerekli ölçek kullanım izinleri eksiksiz bir biçimde sağlanmıştır. Bu çerçevede ölçeğin kullanımına dair etik ve bilimsel ilkeler doğrultusunda herhangi bir sorun bulunmadığı teyit edilmiştir.

Kaya ve Odacı (2021) tarafından Türkçeye uyarlanan orijinal formunda katılımcı değerlendirmeleri 0 (Hiç doğru değil) ile 4 (Neredeyse her zaman doğru) arasında puanlanmaktadır. Ancak bu araştırma kapsamında; veri setindeki diğer ölçüm araçlarıyla ölçümsel bir bütünlük sağlamak ve istatistiksel analizlerdeki puan hesaplamalarını yakınsamak amacıyla, ilgili ölçeğin puanlama sistemi 1 (Hiç doğru değil) ile 5 (Neredeyse her zaman doğru) arasında değişen 5'li Likert tipine dönüştürülerek uygulanmıştır. Tüm veri setine uygulanan bu doğrusal dönüşüm işlemi, verilerin temel varyans ve dağılım özelliklerini değiştirmeksizin, araştırmadaki tüm değişkenlerin 1 ile 5 arasında standart bir birim üzerinden analiz edilmesini ve yorumlanmasını mümkün kılmıştır. Araştırma modeline dâhil edilen bu ölçekte, katılımcıların ifadeleri okurken kafa karışıklığı yaşamaması ve veri setinin sağlıklı kalması adına avantaj sağlayan, ters yönde kodlanması gereken hiçbir madde bulunmaması önemli bir avantaj sağlamaktadır. Ölçekten alınan toplam puanın yüksekliği, çalışanın psikolojik dayanıklılık düzeyinin o derece yüksek olduğuna işaret etmektedir. Ölçek kapsamında katılımcılara yöneltilen maddelere örnek olarak; *"Değişiklikler karşısında uyum sağlayabilirim."* ve *"Stresle mücadele etmek durumunda kalmak, beni daha da güçlendirebilir."* ifadeleri gösterilebilir. Kaya ve Odacı (2021) tarafından gerçekleştirilen uyarlama çalışmasında, ölçeğin Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı .81 olarak raporlanmıştır. Gerçekleştirilen

bu çalışma kapsamında mevcut veri seti üzerinden yapılan güvenilirlik analizinde ise Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği'nin Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı .855 olarak hesaplanmış ve ölçeğin bu örneklem grubu üzerinde de yüksek düzeyde güvenilir ve tutarlı bir ölçüm sağladığı teyit edilmiştir.

Tablo 6.

Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği Cronbach's Alpha Katsayıları

Psikolojik Dayanıklılık (α)	Campbell-Sills ve Stein (2007)	Kaya ve Odacı (2021)
	.85	.81

2.1.3. Araştırmada Kullanılan Analizler

Bu başlık altında, mevcut çalışma kapsamında uygulanan anket çalışmasından elde edilen veri setinin istatistiksel analizlere hazır hale getirilmesi sürecinde izlenecek adımların ve araştırmanın temel hipotezlerini test etmek amacıyla kullanılacak istatistiksel analiz yöntemlerinin teorik çerçevesinin incelenmesi hedeflenmektedir. Verilerin çözümlenmesinde ve temel analizlerin yürütülmesinde SPSS ve AMOS istatistik paket programlarından yararlanılması planlanmıştır. Hipotez testlerinde ise regresyon analizlerine ek olarak Hayes (2018) tarafından literatüre kazandırılan PROCESS Macro eklentisinin kullanılması uygun görülmüştür.

2.1.3.1. Veri Setinin Kontrolü ve Analize Hazırlanması

İstatistiksel analizler gerçekleştirilmeden önce, sorunsuz ve sağlıklı bir veri kümesi elde edilmesi amacıyla Tabachnick ve Fidell (2013) tarafından önerilen sistematik veri temizleme adımlarının uygulanması planlanmıştır.

Birinci Aşama: Veri Setinin Doğruluğu

Tabachnick ve Fidell'in (2013) önerileri doğrultusunda, analiz sürecinde güvenilir ve hatasız bir veri seti elde edilebilmesi amacıyla öncelikle veri seti ayrıntılı biçimde incelenmiştir. Bu kapsamda ilk olarak, veri girişlerinde herhangi bir hatalı kodlama ya da

eksik işlem bulunup bulunmadığı kontrol edilmiştir. Ardından araştırmada yer alan değişkenlere ilişkin minimum ve maksimum değerler ile ortalama ve standart sapma istatistikleri değerlendirilmiştir. İnceleme sürecinde, herhangi bir değişkene ait standart sapma değerinin ortalama değerden yüksek olması durumunda ilgili verilerin yeniden gözden geçirilmesi ve gerekli düzeltmelerin yapılması planlanmıştır. Ayrıca, veri setinde olası tek değişkenli aykırı değerlerin belirlenebilmesi amacıyla hem madde düzeyinde hem de değişken bazında standartlaştırılmış z değerleri hesaplanmış ve kabul edilen sınır değerlerin dışında kalan gözlemler incelenmiştir.

İkinci Aşama: Eksik Veri Analizi

Veri seti analizlere dâhil edilmeden önce, veri kümesi içerisinde eksik veri bulunup bulunmadığı ayrıntılı biçimde incelenmiştir. Eksik veri tespit edilmesi durumunda ise söz konusu eksikliklerin rastlantısal nitelikte olup olmadığı değerlendirilmiş, başka bir ifadeyle verilerin tesadüf mü yoksa sistematik bir biçimde mi eksik bırakıldığı analiz edilmiştir. Bununla birlikte, eksik veri oranının toplam veri seti içerisindeki düzeyi belirlenerek bu oranın %5 eşik değerinin altında ya da üzerinde olup olmadığı kontrol edilmiş ve elde edilen sonuçlar doğrultusunda uygun veri işleme yöntemlerinin uygulanması planlanmıştır.

Üçüncü Aşama: Normallik Testi

Tabachnick ve Fidell'e (2013) göre, veri setinin normal dağılım varsayımını sağlayıp sağlamadığının değerlendirilebilmesi amacıyla soru ve değişken bazında önce çarpıklık değeri ardından basıklık değerinin incelenmesi gerekmektedir. İlgili yazarlara göre söz konusu değerlerin -3 ile $+3$ aralığında yer alması, verilerin normal dağılım gösterdiğine işaret etmektedir. Bu doğrultuda araştırma kapsamında, ölçeklerde yer alan her bir madde ile bu maddeler üzerinden hesaplanan ölçek puanlarına ilişkin çarpıklık ve basıklık değerleri analiz edilerek verilerin normal dağılım özellikleri değerlendirilmiştir.

Dördüncü Aşama: Çok Değişkenli Aykırı Değerler

Tabachnick ve Fidell (2013), aykırı değerleri veri setindeki genel örüntüden belirgin biçimde ayrılan gözlemler olarak tanımlamakta ve bu tür değerlerin istatistiksel analiz sonuçlarını önemli ölçüde etkileyerek bulguların güvenilirliğini azaltabileceğini belirtmektedir. Bu doğrultuda, araştırma kapsamında veri setinde çok değişkenli aykırı değerlerin belirlenebilmesi amacıyla Mahalanobis uzaklık değerleri hesaplanmıştır. Hesaplanan değerler, örneklem büyüklüğü dikkate alınarak belirlenen kritik Ki-kare (χ^2) tablo değeri ile karşılaştırılmış ve bu eşik değer üzerinde kalan gözlemlerin veri seti içerisinde aykırı değer oluşturup oluşturmadığı değerlendirilmiştir.

2.1.3.2.Faktör Analizi

Veri setinin temizlenmesi ve analize hazır hale getirilmesinin ardından, araştırmada kullanılan Girişimci Liderlik, Yenilikçi İş Davranışı ve Psikolojik Dayanıklılık ölçeklerinin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla faktör analizlerine başvurulması planlanmıştır. Mevcut araştırmada kullanılan ölçeklerin daha önceden geliştirilmiş, Türkçeye uyarlanmış ve faktör yapıları literatürde kanıtlanmış ölçüm araçları olması sebebiyle; keşfedici faktör analizi yerine direkt olarak doğrulayıcı faktör analizi kullanılması metodolojik olarak uygun görülmüştür (Tabachnick ve Fidell, 2013).

AMOS paket programı aracılığıyla yürütülecek olan doğrulayıcı faktör analizlerinde, ölçüm modellerinin toplanan veri seti ile uyumunu değerlendirmek amacıyla literatürde yaygın olarak kabul gören uyum iyiliği indekslerinin incelenmesi hedeflenmiştir.

Bu kapsamda: Ki-kare/Serbestlik Derecesi (χ^2/df), Karşılaştırmalı Uyum Endeksi (CFI), Normalleştirilmiş Uyum Endeksi (NFI), Tucker-Lewis Endeksi (TLI), İyilik Uyum İndeksi (GFI) ve Ortalama Hata Karekök Yaklaşımı (RMSEA) değerleri referans alınacaktır. Modellerin veri setiyle uyumunu kanıtlamak adına, Schermelleh-Engel ve diğerleri (2003) tarafından belirtilen Tablo 7’de yer alan kriterlerin baz alınması planlanmıştır.

Tablo 7.*Doğrulamalı Faktör Analizi Kriterleri*

	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
CFI	$.97 \leq CFI \leq 1$	$.95 \leq CFI < .97$
GFI	$.95 \leq GFI \leq 1$	$.90 \leq GFI < .95$
NFI	$.95 \leq NFI \leq 1$	$.90 \leq NFI < .95$
TLI	$.95 \leq TLI \leq 1$	$.90 \leq TLI < .95$
RMSEA	$0 < RMSEA \leq .05$	$.05 < RMSEA \leq .08$
χ^2/df	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$2 < \chi^2/df \leq 3$

Not. CFI = Karşılaştırmalı Uyum Endeksi (Comparative Fit Index); GFI = Uyum İyiye Endeksi (Goodness-of-Fit Index); NFI = Normalleştirilmiş Uyum Endeksi (Normed Fit Index); TLI = Tucker-Lewis Endeksi (Tucker-Lewis Index); RMSEA = Ortalama Hata Karekök Yaklaşımı (Root Mean Square Error Of Approximation); χ^2/df = Kikare/Serbestlik Derecesi

2.1.3.3. Güvenilirlik Analizi

Faktör yapıları doğrulanmış ölçeklerin iç tutarlılıklarını ve ölçüm güvenilirliklerini tespit etmek amacıyla güvenilirlik analizlerinin yapılması hedeflenmiştir. Güvenilirlik analizleri bağlamında, sosyal bilimlerde yaygın olarak başvurulan Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı ve madde-toplam korelasyonu değerlerinin incelenmesi planlanmıştır. Araştırmada kullanılacak ölçeklerin güvenilirlik değerlendirmesinde, Nunnally (1978) tarafından sosyal bilimler araştırmaları için kritik alt sınır olarak önerilen .70 eşik değerinin baz alınması; bu değerin üzerindeki katsayıların ölçeklerin yeterli güvenilirliğe sahip olduğunun kanıtı olarak kabul edilmesi uygun görülmüştür. Ayrıca, ölçekte yer alan her bir maddenin ölçeğin bütünüyle olan uyumunu değerlendirmek üzere düzeltilmiş madde-toplam korelasyon değerleri incelenecektir. Field (2009) tarafından kritik sınır olarak belirtilen .30 değerinin altında kalan ve iç tutarlılığı olumsuz etkileyen bir maddenin ortaya çıkması halinde, ilgili maddenin ölçekten çıkartılması planlanmıştır.

2.1.3.4. Korelasyon Analizi

Farklı iki değişken içeren ilişki ölçümünde bu ilişkinin kuvvetini ve yönünü belirlemek için korelasyon analizi kullanılmaktadır. Bu analiz sonucunda elde edilen korelasyon katsayısı, değişkenler arasındaki doğrusal ilişkinin düzeyine ilişkin bilgi sunmaktadır. Tabachnick ve Fidell'e (2013) göre korelasyon katsayısı, tam negatif doğrusal ilişkiyi

ifade eden -1 ile tam pozitif doğrusal ilişkiyi ifade eden $+1$ arasında değer almakta; katsayının sıfıra yaklaşması ise değişkenler arasında anlamlı bir doğrusal ilişkinin bulunmadığına işaret etmektedir. İlişkinin gücünün yorumlanmasında ise Cohen'in (1988, 1992; Aktaran: Field, 2009) sınıflandırması esas alınmıştır. Buna göre, ± 0.10 ile ± 0.30 arasındaki katsayılar zayıf, ± 0.30 ile ± 0.50 arasındaki katsayılar orta ve ± 0.50 ile ± 1.00 arasındaki katsayılar güçlü ilişki düzeyi olarak değerlendirilmektedir. Bu kapsamda araştırmada yer alan değişkenler arasındaki ilişkiler, belirtilen kriterler doğrultusunda korelasyon analizi aracılığıyla incelenmiştir.

2.1.3.5. Hipotez Testleri

Regresyon analizi, bir ya da birden fazla bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin yönünü ve düzeyini belirlemek amacıyla kullanılan istatistiksel yöntemlerden biridir. Field'e (2009) göre regresyon analizi, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkende meydana gelen değişimi hangi ölçüde açıkladığını ortaya koymakta ve değişkenler arasındaki yordayıcı ilişkilerin incelenmesine olanak sağlamaktadır. Analiz sonucunda elde edilen regresyon katsayıları, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin yönü ile büyüklüğüne ilişkin bilgi sunmaktadır. Buna göre katsayının pozitif olması, bağımsız değişkendeki artışın bağımlı değişkende artışa yol açtığını; negatif olması ise bağımsız değişkendeki artışın bağımlı değişkende azalış ile ilişkili olduğunu göstermektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013).

Regresyon analizinde modelin açıklayıcılık düzeyi ise determinasyon katsayısı (R^2) aracılığıyla değerlendirilmektedir. R^2 değeri, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkendeki toplam varyansın ne kadarını açıkladığını göstermekte; değer in sıfıra yaklaşması modelin açıklayıcılığının düşük, bire yaklaşması ise açıklayıcılığının yüksek olduğuna işaret etmektedir. Oluşturulan regresyon modelinin genel olarak anlamlı olup olmadığı F testi yardımıyla değerlendirilmektedir (Field, 2009). Regresyon katsayılarının istatistiksel anlamlılığı ise p değerleri üzerinden incelenmektedir. İlgili p değerinin $.05$ 'ten küçük olması, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir (Field, 2009).

Bu araştırma kapsamında, girişimci liderliğin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinin incelenmesi amacıyla regresyon analizlerinden yararlanılmıştır. Analiz sürecinde,

bağımsız değişkene ilişkin regresyon katsayıları, modelin açıkladığı varyans oranı ve modelin genel anlamlılık düzeyi birlikte değerlendirilmiştir. Ayrıca, psikolojik dayanıklılığın düzenleyici rolünün test edilmesi amacıyla Hayes (2018) tarafından geliştirilen PROCESS Macro eklentisinden yararlanılmış ve moderasyon etkisi regresyon temelli analizler aracılığıyla incelenmiştir.

2.2.BULGULAR

Bu başlık altında araştırmanın hipotezlerini sınamak için gerçekleştirilen analiz sonuçları irdelenecektir.

2.2.1. Veri Setinin Kontrolü ve Analize Hazırlanmasına İlişkin Bulgular

Araştırmanın temel analizlerine geçilmeden önce veri setinin sağlıklı bir yapıya kavuşturulması amacıyla Tabachnick ve Fidell (2013) tarafından önerilen sistematik veri temizleme prosedürüne ilişkin gerçekleştirilen adımlar ve elde edilen sonuçlar sunulmaktadır.

Birinci Aşama: Veri Setinin Doğruluğuna İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamında toplanan veriler üzerinde istatistiksel analizlerin güvenilir bir zeminde yürütülebilmesi amacıyla ilk olarak veri setindeki kodlamalar kontrol edilmiştir. Ölçeklerde yer alan her bir madde için minimum ve maksimum değerler incelenmiş olup, hatalı bir veri girişi ya da standart sapmanın madde ortalamasından yüksek olduğu herhangi bir istatistiksel soruna rastlanmamıştır. Veri setinin doğruluğu teyit edildikten sonra, katılımcıların yanıtları içerisinde istatistiksel sapmaya neden olabilecek tek değişkenli aykırı değerlerin saptanması amacıyla Z-skorları hesaplanmıştır. Yapılan incelemeler neticesinde, Z-skoru ± 3.29 kritik eşliğini aşan 5 katılımcı tespit edilmiştir. Ancak veri kaybını minimize etmek ve gözlemlerin çok değişkenli etkisini görebilmek adına bu 5 veri seti doğrudan silinmemiş; bir sonraki aşamada gerçekleştirilecek çok değişkenli aykırı değer analiziyle birlikte değerlendirilmek üzere korunmuştur.

İkinci Aşama: Eksik Veri Analizi

Veri setinin temizlenmesinin ardından ikinci aşama olarak eksik veri olup olmadığı analiz edilmiştir. Elde edilen veri seti içerisinde herhangi bir eksik veya boş bırakılmış gözleme rastlanmamıştır. Veri setinde eksik değer bulunmaması sebebiyle, seri ortalaması atama veya regresyonla değer atama gibi herhangi bir veri tamamlama yöntemine başvurulmasına gerek duyulmamıştır.

Üçüncü Aşama: Normallik Testi

Araştırmada bazı analiz yöntemlerinin kullanılabilmesi için temel ön koşul olan normal dağılım varsayımı sınanmıştır. Bu doğrultuda, girişimci liderlik, yenilikçi iş davranışı ve psikolojik dayanıklılık ölçeklerinde yer alan tüm maddelerin çarpıklık ve basıklık istatistikleri analiz edilmiştir. Bulgular incelendiğinde, elde edilen tüm çarpıklık ve basıklık değerlerinin, Tabachnick ve Fidell (2013) tarafından normal dağılım için sınır olarak kabul edilen ± 3.0 referans aralığı içerisinde yer aldığı saptanmış ve böylelikle veri setinin normal dağılım sergilediği istatistiksel olarak kanıtlanmıştır.

Dördüncü Aşama: Çok Değişkenli Aykırı Değer Analizi

Veri temizleme sürecinin son aşamasında, veri kümesindeki diğer gözlemlerden anlamlı ölçüde farklılaşarak analizlerin güvenilirliğini saptırma potansiyeli taşıyan çok değişkenli aykırı değerlerin tespiti amacıyla Mahalanobis uzaklık katsayıları hesaplanmıştır. İstatistiksel açıdan kritik Ki-kare (χ^2) eşiği baz alınmıştır. Yapılan Mahalanobis uzaklık analizi sonucunda, birinci aşamada tespit edilen 3 adet tek değişkenli uç değer de dahil olduğu toplam 18 katılımcının çok değişkenli aykırı değer sınırını aştığı saptanmıştır. İstatistiksel doğruluğu sağlamak adına söz konusu 18 katılımcıya ait veriler veri setinden kalıcı olarak silinmiş ve araştırmanın faktör analizi ve devamındaki temel analizlerine 386 geçerli veri (N=386) üzerinden sürdürülmesine karar verilmiştir.

Ek olarak katılımcıların farklı kaynaklardan elde edilmemesi sonucunda ortaya çıkabilecek ortak yöntem yanlılığını analiz edebilmek adına ankette kullanılan ölçeklerin

her bir maddesi Harman'ın tek faktör analizi kapsamında incelenmiştir (Podsakoff ve diğerleri, 2003). Sonuçlar incelendiğinde maddelerin toplu şekilde tabii tutulduğu varyans analiz edilerek en yüksek değere sahip olan faktörün açıkladığı değer %37,39 olarak saptanmıştır. Elde edilen verinin sınır değer olan %50'nin altında oluşu ortak yöntem yanlılığının mühim bir sorun olarak karşımıza çıkmadığı anlamına gelmektedir.

2.2.2. Faktör Analizine İlişkin Bulgular

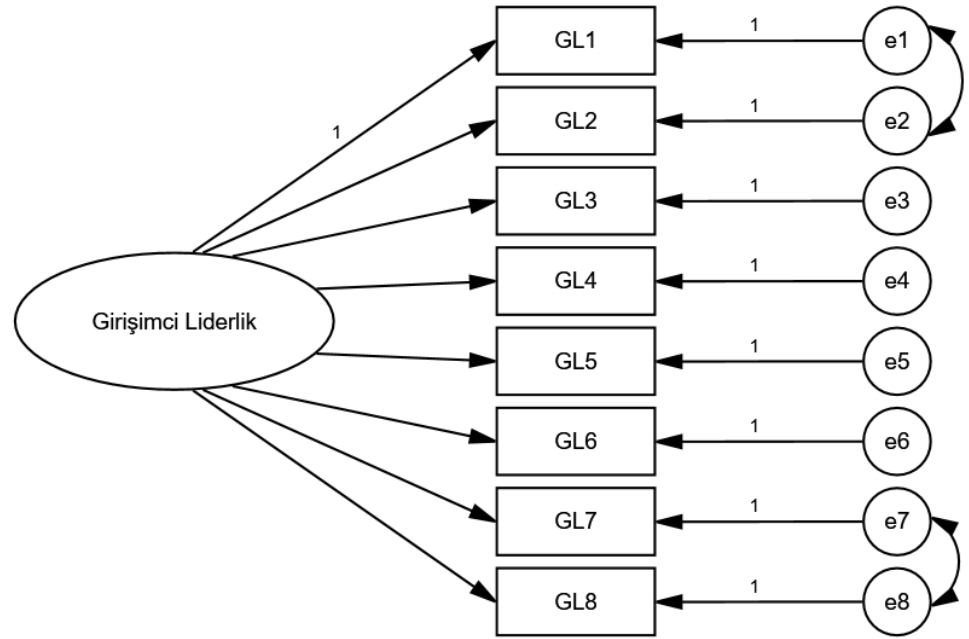
Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin Türkçe uyarlama, geçerlilik ve güvenirlik çalışmalarının daha önce gerçekleştirilmiş olması nedeniyle, ölçeklerin mevcut faktör yapılarının doğrulanması amacıyla doğrulayıcı faktör analizinden yararlanılmıştır. Bu doğrultuda, ölçeklere ilişkin faktör yapıları incelenerek veri seti ile uyum düzeyleri değerlendirilmiştir.

Bu tez çalışması kapsamında kullanılan ölçüm araçlarının faktör yapılarını, yapı geçerliliklerini ve mevcut veri setiyle olan uyumlarını test etmek amacıyla AMOS paket programı üzerinden Doğrulayıcı Faktör Analizleri gerçekleştirilmiştir. Her bir ölçek için kurulan ölçüm modellerinin veri seti ile uyumu; Ki-kare/Serbestlik Derecesi (CMIN/DF), Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI), Tucker-Lewis Endeksi (TLI), İyilik Uyum İndeksi (GFI), Normalleştirilmiş Uyum İndeksi (NFI) ve Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (RMSEA) değerleri üzerinden aşamalı olarak hesaplanmış olup, elde edilen netice alt başlıklar halinde sunulmuştur.

2.2.2.1. Girişimci Liderlik Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Girişimci Liderlik ölçeğinin tek boyutlu yapısını test etmek üzere kurulan ölçüm modelinin başlangıç analizi sonucunda, elde edilen uyum iyiliği indekslerinin (CMIN/DF = 5.99; CFI = .95; RMSEA = .11; GFI = .93; NFI = .94) kabul edilebilir sınırların dışında olduğu ve modelin iyileştirilmeye ihtiyaç duyduğu tespit edilmiştir. Modelin uyumunu artırmak amacıyla AMOS programı tarafından sunulan modifikasyon indeksleri incelenmiştir.

Modifikasyon indeksleri doğrultusunda, aynı gizil değişkeni ölçen ve birbirleriyle yüksek ortak varyans paylaşan e1 ve e2 hata terimleri ile e7 ve e8 hata terimleri arasına kovaryans eklenerek model revize edilmiştir. Modifikasyonların ardından elde edilen nihai ölçüm modeline ait uyum iyiliği indeksleri incelendiğinde; CMIN/DF = 2.70, CFI = .99, RMSEA = .07, GFI = .97 ve NFI = .98 olarak hesaplanmıştır. Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller (2003) tarafından belirtilen kriterler temel alındığında, yenilenen modelin veri seti ile mükemmel uyum sağladığı kanıtlanmıştır. Modelin veri setine uyumu incelendikten sonra madde-boyut ilişkilerini gösteren regresyon katsayıları analiz edilmiştir. Analiz sonucunda, Girişimci Liderlik Ölçeği maddelerinin standardize edilmiş faktör yüklerinin .63 ile .89 arasında değerler aldığı ve tüm maddelerin ilgili gizil değişkenle istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ($p < .001$) ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Şekil 2.*Girişimci Liderlik Ölçeği Ölçüm Modeli*

Not. GL = Girişimci Liderlik Ölçek Maddeleri, e = Ölçüm Hata Terimi

Tablo 8.*Girişimci Liderlik Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları*

Girişimci Liderlik	b	S.H.	β	p
GL1	1.0	-	.79	-
GL2	.99	.05	.80	***
GL3	.97	.07	.68	***
GL4	1.01	.06	.80	***
GL5	1.05	.06	.83	***
GL6	1.23	.06	.89	***
GL7	.98	.06	.74	***
GL8	.92	.07	.63	***

Not. β = Standardize Edilmiş Regresyon Katsayıları, b= Standardize Olmayan Regresyon Katsayıları, S.H= Standart Hata, p=Anlamlılık

2.2.2.2.Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

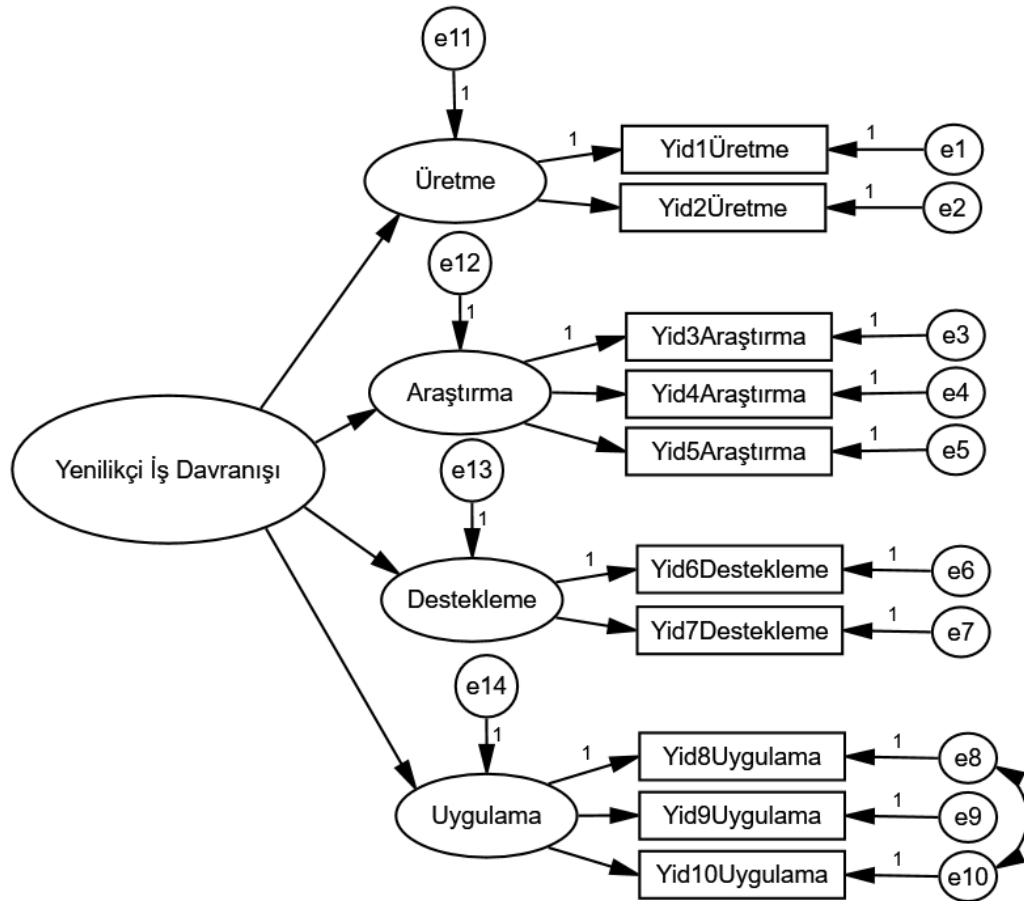
Sonuçları

Yenilikçi İş Davranışı ölçeği, teorik altyapısına uygun olarak dört alt boyuttan oluşan çok boyutlu ve ikinci düzey bir ölçüm modeli olarak tasarlanmış ve analize tabi tutulmuştur. Başlangıç modelinin uyum indeksleri irdelendiğinde (CMIN/DF = 3.93; CFI = .98; RMSEA = .09; GFI = .94; NFI = .97) değerlerin kabul edilebilir seviyelere yakın olduğu görülmüş, ancak e8 ve e10 hata terimleri arasına kovaryans eklenerek model revize edilmiştir.

Modifikasyon işlemi sonrasında modelin nihai uyum iyiliği indeksleri; CMIN/DF = 3.59, CFI = .98, RMSEA = .08, GFI = .95 ve NFI = .97 olarak tespit edilmiştir. Büyük örneklem hacminin (N=386) Ki-Kare üzerindeki artırıcı duyarlılığı (Hair ve diğerleri, 2010) göz ardı edildiğinde; CFI, GFI ve NFI gibi diğer indekslerin mükemmel uyum eşiklerinde olması, Yenilikçi İş Davranışı ölçeğinin veri setiyle yüksek düzeyde uyum sağladığını kanıtlamaktadır. Modelin regresyon katsayıları incelendiğinde, ölçekte yer alan maddelerin standardize edilmiş faktör yüklerinin .58 ile .97 arasında dağılım gösterdiği ve maddelerin yenilikçi iş davranışı kavramını güçlü ve anlamlı ($p < .001$) bir şekilde temsil ettiği görülmüştür.

Şekil 3.

Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği Ölçüm Modeli



Not. Yid = Yenilikçi İş Davranışı Ölçek Maddeleri, e = Ölçüm Hata Terimi

Tablo 9.*Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları*

Yenilikçi İş Davranışı			b	S.H.	β	p
Üretim	←	Yenilikçi İş Davranışı	1.0	-	.86	-
Araştırma	←	Yenilikçi İş Davranışı	1.80	.18	.97	***
Destekleme	←	Yenilikçi İş Davranışı	1.83	.18	.91	***
Uygulama	←	Yenilikçi İş Davranışı	1.87	.18	.94	***
Yid1uret	←	Üretim	1.00	-	.58	-
Yid2uret	←	Üretim	1.81	.16	.95	***
Yid3aras	←	Araştırma	1.00	-	.85	-
Yid4aras	←	Araştırma	1.03	.05	.88	***
Yid5aras	←	Araştırma	.99	.04	.89	***
Yid6des	←	Destekleme	1.00	-	.92	-
Yid7des	←	Destekleme	1.00	.03	.94	***
Yid8uyg	←	Uygulama	1.00	-	.92	-
Yid9uyg	←	Uygulama	.93	.03	.90	***
Yid10uyg	←	Uygulama	1.03	.04	.93	***

Not. β = Standardize Edilmiş Regresyon Katsayıları, b= Standardize Olmayan Regresyon Katsayıları, S.H= Standart Hata, p=Anlamlılık

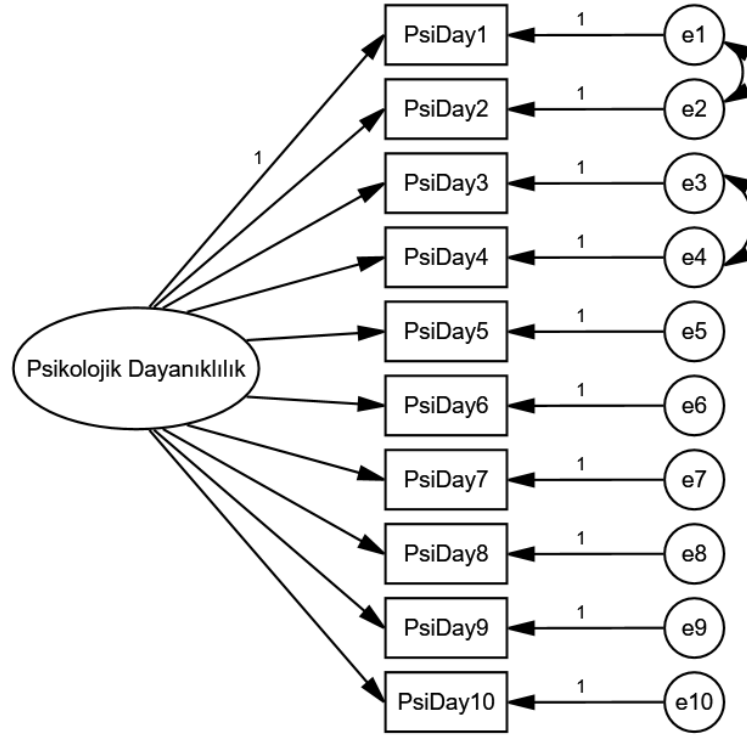
2.2.2.3. Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Sonuçları

Psikolojik Dayanıklılık değişkenine ait tek boyutlu ölçüm modelinin başlangıç analizi sonucunda, uyum indekslerinin (CMIN/DF = 3.65; CFI = .93; RMSEA = .08; GFI = .94; NFI = .91) iyileştirilmeye açık olduğu saptanmıştır. Yapı geçerliliğini güçlendirmek adına e1 ile e2 ve e3 ile e4 hataları arasına kovaryans çizilmiştir.

Gerçekleştirilen bu modifikasyonların ardından ulaşılan nihai modelin uyum iyiliği indeksleri; CMIN/DF = 2.74, CFI = .96, RMSEA = .07, GFI = .96 ve NFI = .94 olarak hesaplanmış ve Psikolojik Dayanıklılık ölçeğinin veri seti ile iyi düzeyde uyum gösterdiği doğrulanmıştır. Yapısal uyumun ardından incelenen madde-boyut ilişkilerinde, ölçek maddelerine ait standardize edilmiş faktör yüklerinin .31 ile .79 arasında değiştiği saptanmış olup, tüm maddelerin istatistiksel yönden anlamlı yordayıcılar olduğu teyit edilmiştir.

Şekil 4.
Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği Ölçüm Modeli



Not. PsiDay = Psikolojik Dayanıklılık Ölçek Maddeleri, e = Ölçüm Hata Terimi

Tablo 10.*Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları*

Psikolojik Dayanıklılık	b	S.H.	β	p
PsiDay1	1.00	-	.49	-
PsiDay2	1.50	.15	.64	***
PsiDay3	1.11	.22	.31	***
PsiDay4	1.94	.23	.65	***
PsiDay5	1.53	.20	.53	***
PsiDay6	1.97	.21	.78	***
PsiDay7	1.94	.23	.62	***
PsiDay8	2.03	.22	.74	***
PsiDay9	2.13	.23	.79	***
PsiDay10	1.70	.20	.63	***

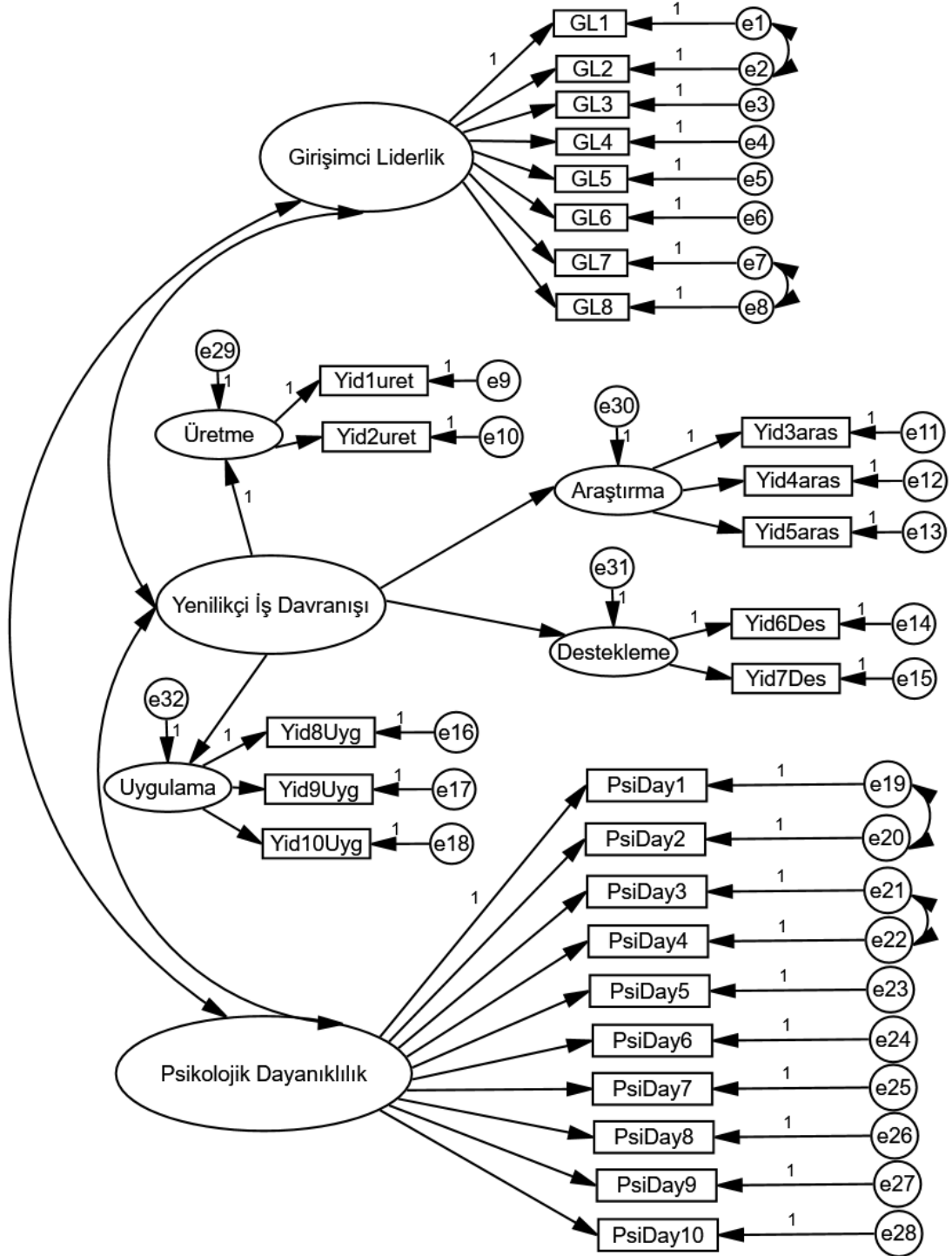
Not. β = Standardize Edilmiş Regresyon Katsayıları, b= Standardize Olmayan Regresyon Katsayıları, S.H= Standart Hata, p=Anlamlılık

2.2.2.4.Üç Ölçeği İçeren Doğrulayıcı Faktör Analizi

Araştırma kapsamında ele alınan Girişimci Liderlik, Yenilikçi İş Davranışı ve Psikolojik Dayanıklılık değişkenlerine ait ölçeklerin yapı geçerliliklerini, maddelerin ilgili boyutları temsil güçlerini ve bu üç temel yapının aynı model içerisindeki uyum düzeylerini test etmek amacıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi uygulanmıştır. Kurulan modelde, Yenilikçi İş Davranışı değişkeni teorik altyapısına uygun olarak dört alt boyutlu (Üretme, Araştırma, Destekleme ve Uygulama) ikinci düzey bir yapı olarak modellenmiştir.

Şekil 5.

Üç Ölçeği İçeren Ölçüm Modeli



Not. GL = Girişimci Liderlik Ölçek Maddeleri, Yid = Yenilikçi İş Davranışı Ölçek Maddeleri, PsiDay = Psikolojik Dayanıklılık Ölçek Maddeleri, e = Ölçüm Hata Terimi

Tanımlanan orijinal ölçüm modeline ilişkin ilk analiz sonuçları incelendiğinde, modelin mevcut veri seti ile gösterdiği uyumun kabul edilebilir seviyelerde olduğu, ancak iyileştirmeye açık olduğu görülmüştür. Orijinal modele ilişkin uyum iyiliği indeksleri sırasıyla $\chi^2/df = 2.07$, GFI = .88, CFI = .95, TLI = .95 ve RMSEA = 0.05 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgular ışığında, ölçüm modelinin veri setiyle uyumunun artırılması amacıyla model uyum indeksleri ve modifikasyon indeksleri birlikte değerlendirilmiştir. Modifikasyon indeksleri ve madde içerikleri detaylı bir şekilde incelenerek, kuramsal olarak birbiriyle ilişkili olan ve aynı gizil değişkeni ölçen maddelerin hata terimleri arasında anlamlı ilişkiler bulunduğu tespit edilmiştir. Literatürde, faktörlerin bağımsızlığı varsayımını ihlal etmemek adına yalnızca aynı faktör yapısı içerisinde yer alan maddeler arasında modifikasyon yapılabileceği belirtilmektedir. Bu temel kurala sadık kalınarak; Girişimci Liderlik ölçeğinde yer alan 1. ve 2. maddeler ile 7. ve 8. maddelerin hata terimleri arasına ve Psikolojik Dayanıklılık ölçeğinde yer alan 1. ve 2. maddeler ile 3. ve 4. maddelerin hata terimleri arasına olmak üzere modelde toplam 4 adet kovaryans tanımlanmış ve model yenilenerek analiz tekrarlanmıştır. Orijinal ve revize edilmiş modellere ait uyum iyiliği istatistikleri Tablo 11'de sunulmuştur.

Tablo 11.

Üç Ölçeği İçeren Analiz Sonuçları

	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Orijinal Model	Revize Edilmiş Model
CFI	.97≤CFI≤1	.95≤CFI<.97	.95	.97
GFI	.95≤GFI≤1	.90≤GFI<.95	.88	.90
TLI	.95≤TLI≤1	.90≤TLI<.95	.95	.96
RMSEA	0<RMSEA≤.05	.05<RMSEA≤.08	.05	.04
χ^2/df	0≤ χ^2/df ≤2	2< χ^2/df ≤3	2.07	1.78

Not. CFI = Karşılaştırmalı Uyum Endeksi (Comparative Fit Index); GFI = Uyum İyilik Endeksi (Goodness-of-Fit Index); TLI = Tucker-Lewis Endeksi (Tucker-Lewis Index); RMSEA = Ortalama Hata Karekök Yaklaşımı (Root Mean Square Error Of Approximation); χ^2/df = Kikare/Serbestlik Derecesi

Tablo 11 incelendiğinde, yapılan modifikasyon işlemleri sonrasında revize edilen ölçüm modelinin veri seti ile mükemmel düzeyde uyum sağladığı görülmüştür. Revize modelde χ^2/df oranının 1.78'e düşerek iyi uyum seviyesine ulaştığı, GFI çıktısının .90 eşik değerine yükseldiği, CFI çıktısının .97'ye ve TLI çıktısının ise .96 düzeyine çıkarak literatürdeki kabul edilebilir sınırları fazlasıyla karşıladığı belirlenmiştir. Ayrıca hata payını gösteren RMSEA değerinin 0.04'e gerileyerek iyi uyum gösterdiği tespit edilmiştir.

Ulaşılan bu güçlü uyumun ardından, modele ait güncel faktör yükleri Tablo 12'de raporlanmıştır.

Tablo 12.

Üç Ölçeği İçeren Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

			b	S.H.	β	p
GL1	←	Girişimci Liderlik	1.00	-	.79	-
GL2	←	Girişimci Liderlik	.99	.05	.81	***
GL3	←	Girişimci Liderlik	.97	.07	.68	***
GL4	←	Girişimci Liderlik	1.01	.06	.80	***
GL5	←	Girişimci Liderlik	1.05	.06	.83	***
GL6	←	Girişimci Liderlik	1.22	.06	.89	***
GL7	←	Girişimci Liderlik	.98	.06	.74	***
GL8	←	Girişimci Liderlik	.93	.07	.63	***
Üretme	←	Yenilikçi İş Davranışı	1.00	-	.86	-
Araştırma	←	Yenilikçi İş Davranışı	1.80	.18	.97	***
Destekleme	←	Yenilikçi İş Davranışı	1.82	.18	.91	***
Uygulama	←	Yenilikçi İş Davranışı	1.84	.18	.95	***
Yid1uret	←	Üretme	1.00	-	.58	-
Yid2uret	←	Üretme	1.80	.16	.95	***
Yid3aras	←	Araştırma	1.00	-	.85	-
Yid4aras	←	Araştırma	1.03	.05	.88	***
Yid5aras	←	Araştırma	.99	.04	.89	***
Yid6des	←	Destekleme	1.00	-	.92	-
Yid7des	←	Destekleme	1.00	.03	.94	***
Yid8uyg	←	Uygulama	1.00	-	.90	-
Yid9uyg	←	Uygulama	.96	.03	.91	***
Yid10uyg	←	Uygulama	1.03	.04	.92	***
PsiDay1	←	Psikolojik	1.00	-	.49	-
		Dayanıklılık				
PsiDay2	←	Psikolojik	1.49	.15	.64	***
		Dayanıklılık				
PsiDay3	←	Psikolojik	1.10	.22	.31	***
		Dayanıklılık				
PsiDay4	←	Psikolojik	1.93	.23	.64	***
		Dayanıklılık				
PsiDay5	←	Psikolojik	1.51	.20	.53	***
		Dayanıklılık				
PsiDay6	←	Psikolojik	1.96	.21	.78	***
		Dayanıklılık				
PsiDay7	←	Psikolojik	1.93	.23	.62	***
		Dayanıklılık				
PsiDay8	←	Psikolojik	2.01	.22	.74	***
		Dayanıklılık				
PsiDay9	←	Psikolojik	2.11	.22	.79	***
		Dayanıklılık				
PsiDay10	←	Psikolojik	1.69	.20	.63	***
		Dayanıklılık				

Not. β = Standardize Edilmiş Regresyon Katsayıları, b= Standardize Olmayan Regresyon Katsayıları, S.H= Standart Hata, p=Anlamlılık

Tablo 12'de sunulan standartlaştırılmış faktör yükleri incelendiğinde, özellikle Yenilikçi İş Davranışı ana faktörünün alt boyutları olan Araştırma ($\beta = 0.93$), Uygulama ($\beta = 0.91$), Destekleme ($\beta = 0.82$) ve Fikir Üretme ($\beta = 0.75$) boyutlarının ana yapıyı çok güçlü bir şekilde temsil ettiği görülmektedir. İlgili faktör yüklerinin yüksekliği, İkinci Düzey modelin geçerliliğini doğrulamaktadır. Genel olarak değerlendirildiğinde, modifikasyon işlemleri ile revize edilen bu bütüncül model, araştırmada yer alan yapıların geçerliliğini ve birbiriyle eş zamanlı çalışma potansiyelini başarıyla kanıtlamıştır.

2.2.3. Güvenilirlik Analizine İlişkin Bulgular

Gerçekleştirilen faktör analizleri sonucunda faktör yapıları doğrulanmış olan ölçeklerin, mevcut veri seti üzerinden güvenilirliğinin tespit edilmesi amacıyla iç tutarlılık analizleri gerçekleştirilmiştir. Güvenilirlik analizleri kapsamında literatürde yaygın olarak kullanılan Cronbach Alpha (α) iç tutarlılık katsayısı, düzeltilmiş madde-toplam korelasyonları ve herhangi bir maddenin ölçekten çıkarılması durumunda α katsayısında meydana gelecek olası değişimler incelenmiştir. Gerçekleştirilen analizlerin değerlendirilmesinde, Nunnally (1978) tarafından sosyal bilimler için kritik alt sınır olarak önerilen .70 Cronbach Alpha değeri ile Field (2009) tarafından maddelerin ölçek bütünüyle uyumunu belirlemek üzere önerilen .30 düzeltilmiş madde-toplam korelasyonu eşik değeri baz alınmıştır.

2.2.3.1. Girişimci Liderlik Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Doğrulayıcı faktör analizi sonrasında, 8 maddeden oluşan Girişimci Liderlik ölçeğine ilişkin güvenilirlik analizi gerçekleştirilmiş ve ölçeğin içsel tutarlılığına yönelik incelemeler yapılmıştır. Elde edilen bulgular incelendiğinde, Girişimci Liderlik ölçeğinin Cronbach Alpha (α) iç tutarlılık katsayısının .92 olduğu hesaplanmıştır. Bu değer Nunnally (1978) tarafından önerilen .70 kritik eşik değerinin oldukça üzerinde olduğu görülmektedir. Ayrıca, ölçekte yer alan 8 maddenin tamamının düzeltilmiş madde-toplam korelasyon değerlerinin Field (2009) tarafından önerilen .30 kritik sınırından yüksek

olduğu tespit edilmiştir. Maddelerin ölçekten çıkarılması durumunda Cronbach Alpha (α) katsayısında meydana gelecek değişimler incelendiğinde, herhangi bir maddenin ölçekten çıkarılmasının iç tutarlılık katsayısında anlamlı bir artışa neden olmadığı saptanmıştır. Bu bulgular doğrultusunda, Girişimci Liderlik ölçeğinin mevcut veri seti için oldukça yüksek düzeyde bir güvenilirliğe sahip olduğu kanıtlanmıştır.

Tablo 13.

Girişimci Liderlik Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonuçları

	α	Madde Atılınca Ölçek Ortalaması	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu	Madde Atılınca α
Girişimci Liderlik	.92			
GL1		24.95	.78	.91
GL2		24.92	.79	.91
GL3		25.11	.67	.92
GL4		24.78	.76	.91
GL5		24.62	.76	.91
GL6		24.77	.83	.91
GL7		24.92	.73	.91
GL8		25.34	.63	.92

2.2.3.2. Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Araştırma kapsamında, 10 maddeden ve 4 alt boyuttan oluşan Yenilikçi İş Davranışı ölçeğinin genel yapısının ve her bir alt boyutunun iç tutarlılık düzeylerini test etmek amacıyla ayrı ayrı güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Güvenilirlik analizi kapsamında, Cronbach Alpha (α) iç tutarlılık katsayısı, düzeltilmiş madde-toplam korelasyonu ve herhangi bir maddenin ölçekten çıkarılması durumunda Alpha katsayısında meydana gelecek değişimler ele alınmıştır.

Yapılan analizler sonucunda, Yenilikçi İş Davranışı genel ölçeğine ilişkin Cronbach Alpha değeri .95 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin alt boyutları incelendiğinde; Fikir Üretme boyutu için .71, Araştırma boyutu için .91, Destekleme boyutu için .92 ve Uygulama boyutu için .93 değerlerine ulaşılmıştır. Elde edilen tüm bu değerlerin, literatürde Nunnally (1978) ve Field (2009) tarafından önerilen .70 kritik eşik değerinin üzerinde olduğu ve ölçeğin hem genel hem de boyut bazında yüksek düzeyde güvenilirliğe sahip olduğu belirlenmiştir. Alt boyutlara ve genel ölçeğe ait detaylı istatistikler Tablo 14'te sunulmuştur.

Tablo 14.*Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonuçları*

	α	Madde Atılınca Ölçek Ortalaması	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu	Madde Atılınca α
Yenilikçi İş Davranışı	.95			
Üretim	.71			
Yid1uret		3.44	.55	-
Yid2uret		3.26	.55	-
Araştırma	.91			
Yid3aras		6.75	.79	.89
Yid4aras		6.64	.81	.86
Yid5aras		6.71	.84	.85
Destekleme	.92			
Yid6des		3.25	.86	-
Yid7des		3.29	.86	-
Uygulama	.93			
Yid8uyg		6.76	.85	.92
Yid9uyg		6.56	.88	.89
Yid10uyg		6.60	.86	.90

2.2.3.3. Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Araştırma kapsamında kullanılan ve tek boyuttan oluşan 10 maddelik Psikolojik Dayanıklılık ölçeğinin iç tutarlılık düzeyini test etmek amacıyla güvenilirlik analizi gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda; Cronbach Alpha (α) iç tutarlılık katsayısı, düzeltilmiş madde-toplam korelasyonları ve herhangi bir maddenin ölçekten çıkarılması durumunda Alpha katsayısında meydana gelecek değişimler değerlendirilmiştir.

Yapılan analiz sonucunda, Psikolojik Dayanıklılık ölçeğine ilişkin genel Cronbach Alpha değeri .86 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen bu değer, literatürde Nunnally (1978) ve Field (2009) tarafından önerilen .70 kritik eşik değerinin oldukça üzerinde olduğu ve ölçeğin yüksek düzeyde iç tutarlılığa sahip olduğu belirlenmiştir. Düzeltilmiş madde-toplam korelasyonları incelendiğinde, ölçekte yer alan tüm maddelerin madde-toplam korelasyon değerlerinin (.33 ile .69 arasında) Field (2009) tarafından belirlenen .30 kritik değerinin üzerinde olduğu tespit edilmiştir.

Maddelerin ölçekten çıkarılması durumunda Cronbach Alpha (α) iç tutarlılık katsayısında meydana gelecek değişimler incelendiğinde; PsiDay3 kodlu maddenin ölçekten çıkarılması durumunda Alpha katsayısının .86'dan .87'ye yükselebileceği görülmüştür. Ancak bu yükselişin oldukça sınırlı düzeyde kalması, maddenin madde-toplam korelasyonunun (.33) literatürdeki eşik değerini üzerinde olması ve ifadenin teorik olarak psikolojik dayanıklılık kavramını ölçmede yapı geçerliliğine katkı sağlaması nedenleriyle söz konusu maddenin ölçek kapsamında korunmasının uygun olduğu değerlendirilmiştir. Elde edilen bulgular, ölçekte yer alan tüm maddelerin araştırmanın ilgili değişkenini ölçmede istatistiksel açıdan uygun ve güvenilir olduğunu kanıtlamaktadır. Psikolojik Dayanıklılık ölçeğine ait detaylı istatistikler Tablo 15'te sunulmuştur.

Tablo 15.

Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonuçları

	α	Madde Atılınca Ölçek Ortalaması	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu	Madde Atılınca α
Psikolojik Dayanıklılık	.86			
PsiDay1		33.98	.48	.85
PsiDay2		34.10	.60	.84
PsiDay3		34.81	.33	.87
PsiDay4		34.48	.63	.84
PsiDay5		34.25	.49	.85
PsiDay6		34.06	.69	.83
PsiDay7		34.61	.59	.84
PsiDay8		34.08	.62	.84
PsiDay9		33.99	.69	.83
PsiDay10		34.22	.60	.84

2.2.4. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Bu başlık altında, araştırma modelinde yer alan temel değişkenler (girişimci liderlik, yenilikçi iş davranışı ve psikolojik dayanıklılık) arasındaki ilişkiler ile katılımcıların demografik özellikleri arasındaki bağlantıların yönünü, şiddetini ve istatistiksel anlamlılığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen korelasyon analizi sonuçlarına yer verilmektedir. Araştırmanın ana değişkenleri arasındaki ilişkilerin incelenmesinde sürekli veri yapısına uygun olan Pearson Korelasyon Katsayısı tercih edilirken; kategorik ve sıralı ölçek yapısındaki demografik değişkenler ile ana değişkenler arasındaki ilişkilerin tespitinde ise Spearman Korelasyon Katsayısı kullanılmıştır.

Korelasyon analizi sonucunda elde edilen (r) katsayılarının gücünün yorumlanmasında, sosyal bilimlerde standart olarak kabul gören Cohen'in (1988) referans aralıkları temel alınmıştır. Buna göre; r katsayısının $\pm .10$ ile $\pm .29$ arasında olması zayıf, $\pm .30$ ile $\pm .49$ arasında olması orta ve $\pm .50$ ile ± 1.0 arasında olması ise yüksek (güçlü) düzeyde bir ilişkinin varlığına işaret etmektedir.

2.2.4.1. Demografik Değişkenler ile Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiler

Araştırma modeli kapsamında ele alınan demografik değişkenler ile bağımsız, bağımlı ve düzenleyici değişkenler arasındaki ilişkinin yönünü ve şiddetini belirlemek amacıyla Spearman korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçları incelendiğinde, girişimci liderlik değişkeni ile demografik değişkenlerden pozisyon arasında pozitif yönlü ve zayıf düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir ($r = .16$, $p < .01$). Bu bulgu, işletmelerde görev yapan çalışanların yönetsel hiyerarşideki pozisyonları yükseldikçe, organizasyon içerisindeki liderlerin fırsatları önceden sezme, inisiyatif alma ve yenilikleri destekleme kapasitelerini daha yoğun bir biçimde algıladıklarını göstermektedir. Karar alma mekanizmalarında daha fazla sorumluluk üstlenen bireylerin, örgüt içindeki girişimci faaliyetleri daha yakından gözlemleme imkânı buldukları ve bu bağlamda liderlik algılarının pozisyonla birlikte paralel bir artış eğilimine girdiği söylenebilir.

Çalışmanın bağımlı değişkeni olan yenilikçi iş davranışı ile katılımcıların görev yaptıkları kurum türü değişkeni arasında ise pozitif yönlü ve zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r = .10$, $p < .05$). Yenilikçi iş davranışı; bireylerin yeni fikirler üretmesi, bu fikirleri savunması ve nihayetinde uygulamaya geçirmesi süreçlerini kapsayan çok boyutlu bir yapıdır. Elde edilen bu sonuç, özel sektör veya kamu kurumu gibi farklı yapısal dinamiklere sahip kurumlarda istihdam edilmenin, çalışanların rutin görevlerinin ötesine geçerek bu tür yenilikçi eylemlerde bulunma motivasyonları üzerinde sınırlı da olsa belirleyici bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

Araştırmanın düzenleyici değişkeni olan psikolojik dayanıklılığın demografik değişkenlerle ilişkisi incelendiğinde ise birden fazla faktörle etkileşim içinde olduğu saptanmıştır. İlk olarak, psikolojik dayanıklılık ile cinsiyet değişkeni arasında pozitif

yönlü ve zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($r = .14, p < .01$). İlgili bulgu, iş yaşamında karşılaşılan stres, belirsizlik ve zorluklar karşısında uyum sağlayabilme ve toparlanabilme kapasitesinin cinsiyet faktörüne göre belirli bir düzeyde farklılaştığını ifade etmektedir. Cinsiyetin getirdiği toplumsal beklentiler ve stresle başa çıkma stratejilerindeki farklılıkların, çalışanların zorluklar karşısında psikolojik kaynaklarını koruma süreçlerinde kısmi bir rol oynadığı değerlendirilmektedir. Benzer şekilde, psikolojik dayanıklılık ile katılımcıların eğitim durumu arasında pozitif yönlü ve zayıf düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r = .14, p < .01$). Bu sonuç, çalışanların sahip oldukları akademik donanım seviyesi yükseldikçe, iş yerindeki kriz anlarında değişen çevreye esneklikle uyum sağlama ve baskı altında sağlam durabilme eğilimlerinin arttığına işaret etmektedir. Eğitim düzeyinin yüksek olması, sorunları çok boyutlu analiz etme ve olumsuzlukları birer gelişim fırsatı olarak rasyonelleştirme becerilerini geliştirerek bireylerin psikolojik sağlıklarına olumlu yansımaktadır. Buna ek olarak, psikolojik dayanıklılık ile kurum türü değişkeni arasında da pozitif yönlü ve zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r = .16, p < .01$). Söz konusu bulgu, çalışılan kurumun kamu ya da özel sektör olmasının, çalışanların zorlu koşullar karşısında işlevselliklerini sürdürebilme kapasiteleri üzerinde bir farklılık yarattığını göstermektedir. Rekabetçi piyasa koşullarına sahip özel sektör ile daha bürokratik bir yapıya sahip olan kamu sektörünün sunduğu farklı stresörler, çalışanların psikolojik dayanıklılık algılarının da farklı şekillenmesine zemin hazırlamaktadır. Son olarak, psikolojik dayanıklılık ile katılımcıların hiyerarşik pozisyonları arasında pozitif yönlü ve zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki gözlemlenmiştir ($r = .17, p < .01$). Hiyerarşik kademelerde üst sıralara doğru çıkıldıkça sorumlulukların ve yüzleşilen problemlerin çapı artmaktadır. Bu bulgu, pozisyon itibarıyla daha fazla kriz yönetmek durumunda kalan yöneticilerin, belirsizliği daha iyi tolere edebildiklerini ve psikolojik esneklik kapasitelerinin uzman düzeyindeki çalışanlara kıyasla daha yüksek bir gelişim gösterdiğini kanıtlamaktadır.

Tablo 16.*Demografik Değişkenler ile Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiler*

	Girişimci Liderlik	Yenilikçi İş Davranışı	Psikolojik Dayanıklılık
Cinsiyet	.05	.01	.14**
Yaş	.02	.02	.03
Eğitim Durumu	-.05	-.03	.14**
Kurum Türü	.09	.10*	.16**
Pozisyon	.16**	.07	.17**
Kurumda Çalışma Süresi	-.01	.01	.05
Toplam Deneyim Süresi	.05	.03	.05
Yaşamın Çoğunun Geçtiği Yer	-.03	-.02	.05

Not. Cinsiyet: (1: Kadın, 2: Erkek); Eğitim Durumu: (1: Lise, 2: Ön Lisans, 3: Lisans, 4: Yüksek Lisans, 5: Doktora); Kurum Türü: (1: Kamu Kurumu, 2: Özel Sektör); Pozisyon: (1: Uzman/Mühendis, 2: Yönetici); Kurumda Çalışma Süresi: (1: 0-2 Yıl, 2: 3-5 Yıl, 3: 6-8 Yıl, 4: 9-11 Yıl, 5: 12-14 Yıl, 6: 15 Yıl ve Üzeri); Toplam Deneyim Süresi: (1: 0-2 Yıl, 2: 3-5 Yıl, 3: 6-8 Yıl, 4: 9-11 Yıl, 5: 12-14 Yıl, 6: 15 Yıl ve Üzeri); Yaşamın Çoğunun Geçtiği Yer: (1: Köy/Kasaba, 2: Şehir, 3: Büyükşehir). ** korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlı, * korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlı.

2.2.4.2. Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiler

Araştırmanın ana modelini oluşturan değişkenlerin birbirleriyle ortaya koyulan ilişkilerinin yönünün ve gücünün tespiti için uygulanan Pearson korelasyon analizi sonucunda, temel varsayımları destekleyen önemli bulgulara ulaşılmıştır. Bağımsız değişken olarak ele alınan girişimci liderlik ile sonuç değişkeni olan yenilikçi iş davranışı arasında pozitif yönlü ve güçlü (yüksek) düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r = .62$, $p < .001$). Modelin en güçlü ilişkisini yansıtan bu bulgu, girişimci liderlerin çalışanların yaratıcılık potansiyelini ortaya çıkaran ve yenilikçi davranışları teşvik eden oldukça belirleyici bir rol üstlendiğini istatistiksel biçimde kanıtlamaktadır. Liderin sağladığı bu vizyoner, risk almayı teşvik eden ve fırsat odaklı iklim sayesinde çalışanlar, statükoyu sorgulamaktan ve özgün fikirlerini uygulamaya dönüştürmekten çekinmemekte; böylece kurumun rekabet avantajına doğrudan ve çok güçlü bir katkı sunmaktadırlar.

Diğer yandan, girişimci liderlik ile araştırmanın düzenleyici değişkeni konumundaki psikolojik dayanıklılık arasında pozitif yönlü ve zayıf düzeyde anlamlı bir korelasyon tespit edilmiştir ($r = .22$, $p < .001$). Elde edilen bu sonuç, çalışanların yöneticilerinden girişimci ve yenilikçi bir liderlik yaklaşımı görmelerinin, iş ortamındaki zorluklarla ve

stresörlerle başa çıkma noktasında kendi psikolojik kaynaklarını korumalarına yardımcı olduğunu ortaya koymaktadır. İlişkinin gücü zayıf düzeyde olsa da liderin değişime liderlik etme konusundaki cesaretlendirici tutumu, çalışanların engeller karşısında pes etmeden yollarına devam edebilmelerine zemin hazırlayan değerli bir örgütsel kaynaktır. Son olarak, düzenleyici değişken konumundaki psikolojik dayanıklılık ile yenilikçi iş davranışı arasında da pozitif yönlü ve zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r = .18, p < .001$). Yenilikçi iş davranışının doğası gereği belirsizlik, başarısızlık ihtimali ve yüksek düzeyde risk içermesi, psikolojik dayanıklılığı bu süreçte oldukça elzem hale getirmektedir. Bu bulgu, iş yaşamındaki başarısızlık ihtimallerini veya karşılaşılan krizleri birer tehdit olarak değil, gelişim fırsatı olarak değerlendiren dayanıklılığı yüksek bireylerin, rutin görev tanımlarının ötesine geçerek özgün ve proaktif eylemlere yönelme konusunda çok daha yüksek bir içsel motivasyon sergilediklerini kanıtlamaktadır.

Tablo 17.

Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiler

	1	2	3
1. Girişimci Liderlik	1		
2. Yenilikçi İş Davranışı	.62**	1	
3. Psikolojik Dayanıklılık	.22**	.18**	1

Not. ** korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlı, * korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlı.

2.2.5. Hipotez Testine İlişkin Bulgular

Araştırma modeli kapsamında ortaya konulan hipotezlerin sınanması amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi ve PROCESS Macro eklentisi kullanılmıştır. Analizlere geçilmeden önce, bağımsız ve düzenleyici değişkenlerin çarpımından elde edilecek etkileşim terimlerinden kaynaklanabilecek çoklu doğrusal bağlantı sorununu en aza indirmek ve istatistiksel güvenilirliği artırmak amacıyla, ilgili değişkenler Aiken ve West (1991) tarafından önerilen ortalama merkezleme yöntemiyle dönüştürülerek modellemeye dâhil edilmiştir. Modeldeki doğrudan etkilerin (H1 ve H2) sınanmasında çoklu doğrusal regresyon analizinden yararlanılırken; psikolojik dayanıklılığın düzenleyici rolünü içeren etkileşim hipotezi (H3) PROCESS Macro Model 1 algoritması aracılığıyla test edilmiştir.

Ana Etkilere İlişkin Bulgular (H1 ve H2)

Girişimci liderlik ve psikolojik dayanıklılık değişkenlerinin, yenilikçi iş davranışı üzerindeki doğrudan etkilerini eşzamanlı olarak incelemek amacıyla gerçekleştirilen çoklu doğrusal regresyon analizine ait varyans analizi sonuçları incelendiğinde, kurulan modelin istatistiksel açıdan bir bütün olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($F(2, 383) = 117.58, p < .001$). Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni açıklama gücünü gösteren model özeti değerlerine bakıldığında, çoklu korelasyon katsayısının (R) .62, açıklanan varyans oranının (R^2) .38 ve düzeltilmiş R^2 değerinin .38 olduğu hesaplanmıştır. Bu doğrultuda, modele dâhil edilen girişimci liderlik ve psikolojik dayanıklılık değişkenleri, sonuç değişkeni olan yenilikçi iş davranışındaki toplam değişimin yaklaşık %38'ini açıklamaktadır.

Ana etkiler bağlamında değişkenlerin modele olan bireysel katkıları regresyon katsayıları üzerinden detaylıca değerlendirilmiştir. Analiz sonuçlarına göre, regresyon denkleminin sabit değeri .87 olarak hesaplanmış olup, bu değerın standart hatası .26 ve t değeri 3.34 olarak bulunmuştur ($p < .01$). Çalışmanın temel tahmin edici değişkeni konumundaki girişimci liderliğin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisini gösteren standardize edilmemiş regresyon katsayısı (B) .62 olarak saptanmıştır. Bu değere ilişkin standart hata (SH) .04, değişkenin modeldeki göreceli önemini gösteren standardize edilmiş regresyon katsayısı (β) ise .61 olarak hesaplanmıştır. Girişimci liderliğe ait t değerinin 14.67 olduğu ve bu etkinin $p < .001$ düzeyinde istatistiksel olarak yüksek derecede anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu güçlü istatistiksel bulgu, çalışanların yöneticilerini fırsat odaklı, vizyoner ve risk almayı teşvik eden girişimci bir lider olarak algılama düzeyleri arttıkça, örgüt içerisindeki yenilikçi davranışlarının da güçlü bir biçimde arttığını kanıtlamaktadır. Yenilikçi iş davranışının gerektirdiği statükoyu sorgulama ve yeni fikirleri korkusuzca uygulama cesareti, girişimci liderlerin sağladığı otonomi ve destekleyici iklim sayesinde somut eylemlere dönüşmektedir. Bu sonuç doğrultusunda araştırmanın H1 hipotezi desteklenmiştir.

Diğer yandan, aynı model içerisine girişimci liderlik ile dâhil edilen psikolojik dayanıklılık değişkeninin yenilikçi iş davranışı üzerindeki doğrudan etkisi

incelendiğinde; standardize edilmemiş regresyon katsayısının (B) .07, standart hatasının (SH) .07 ve standardize edilmiş regresyon katsayısının (β) .04 olduğu görülmüştür. Bu etkiye ilişkin t değeri 1.08 olarak hesaplanmış olup, istatistiksel anlamlılık değeri ($p = .28$) kabul edilen .05 sınırının oldukça üzerinde çıkmıştır. Dolayısıyla, psikolojik dayanıklılık değişkeninin yenilikçi iş davranışı üzerindeki direkt etkisinin istatistiksel olarak anlamsız olduğu saptanmıştır. Bu durum, girişimci liderliğin güçlü etkisinin kontrol edildiği bir modelde, çalışanın yalnızca kendi içsel psikolojik sağlamlığının yenilikçi davranışlar sergilemesi için tek başına yeterli bir itici güç oluşturmadığını göstermektedir. Psikolojik dayanıklılık daha çok mevcut stresörlere karşı bir toparlanma ve eski haline dönme mekanizması olarak işlev görürken; yenilikçi iş davranışı dışsal bir destek, vizyoner bir kaynak ve yönlendirme gerektiren proaktif bir eylemdir. İstatistiksel olarak anlamsız çıkan bu bulgu doğrultusunda H2 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 18.

Girişimci Liderliğin ve Psikolojik Dayanıklılığın Yenilikçi İş Davranışı Üzerindeki Doğrudan Etkilerine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

	b	SH	β	t	p
Sabit	.87	.26	-	3.34	.001
Girişimci Liderlik	.62	.04	.61	14.67	.00
Psikolojik Dayanıklılık	.07	.07	.04	1.08	.28

Not. Model Özeti: $R = .617$, $R^2 = .380$, Düzeltilmiş $R^2 = .377$, $F(2, 383) = 117.579$, $p < .001$. B = Standardize edilmemiş regresyon katsayısı, β = Standardize edilmiş regresyon katsayısı. SH = Standart Hata

Düzenleyici Etkiye İlişkin Bulgular (H3)

Araştırmanın asıl odak noktasını oluşturan; girişimci liderlik ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide psikolojik dayanıklılığın düzenleyici rolünü test etmek amacıyla 386 katılımcı üzerinden PROCESS Macro Model 1 algoritması çalıştırılmıştır. Modelin genel uyum değerleri incelendiğinde; $R = .62$, açıklanan varyans oranı $R^2 = .38$ ve $F(3, 382) = 78.24$ değerlerine ulaşılmış olup modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p < .001$) doğrulanmıştır.

PROCESS Macro analiz çıktılarına göre, modelin sabit katsayısı (b) 3.33, standart hatası (SH) .04, t değeri 90.97 ($p < .001$) olarak hesaplanmış olup %95 güven aralığı alt sınırı LLCI [3.25] ve üst sınırı ULCI [3.40] olarak belirlenmiştir. Bağımsız değişken olan girişimci liderliğin (GL) katsayısı .61 (SH = .04, $t = 14.40$, $p < .001$, %95 LLCI = [.53],

ULCI = [.70]); düzenleyici değişken olarak teste tabi tutulan psikolojik dayanıklılığın katsayısı ise .07 (SH = .06, t = 1.07, p = .28, %95 LLCI = [-.06], ULCI = [.20]) olarak bulunmuştur. Psikolojik dayanıklılığın moderatör katkısını yansıtan ve girişimci liderlik ile psikolojik dayanıklılığın çarpımından elde edilen etkileşim teriminin (Int_1: GL x PD) analizi incelendiğinde; standardize edilmemiş regresyon katsayısının (b) .02 olduğu, standart hatasının (SH) .07 ve t değerinin .32 olduğu tespit edilmiştir. Söz konusu etkileşim etkisinin istatistiksel anlamlılık değeri (p) .75 olarak bulunmuş ve .05 eşik değerinden büyük olduğu için anlamlılığa ulaşamadığı kanıtlanmıştır. Buna ek olarak, bootstrapping analizi sonucunda etkileşim terimine ait %95 güven aralığının alt sınırının LLCI [.12] ve üst sınırının ULCI [.17] olduğu görülmüştür.

Bu istatistiksel bulgular, girişimci liderliğin yenilikçi iş davranışı üzerindeki pozitif ve güçlü etkisinin, çalışanların psikolojik dayanıklılık düzeylerinin yüksek ya da düşük olmasına göre herhangi bir anlamlı farklılık göstermediğini kanıtlamaktadır. Bir başka deyişle, yaratıcı eylemlerin tetiklenmesinde asıl sürükleyici güç olan girişimci liderlik, çalışanın bireysel dayanıklılık seviyesi ne olursa olsun etkisini aynı şiddette sürdürmektedir. Bu bağlamda, psikolojik dayanıklılığın söz konusu ilişkide düzenleyici bir rol üstlendiğini öne süren H3 hipotezi istatistiksel olarak desteklenmemiştir.

Tablo 19.

Psikolojik Dayanıklılığın Düzenleyici Rolüne İlişkin PROCESS Macro (Model 1) Bulguları

	b	SH	t	p	%95 GA Alt	%95 GA Üst
Sabit	3.33	.04	90.97	.00	3.25	3.40
Girişimci Liderlik (GL)	.61	.04	14.40	.00	.53	.70
Psikolojik Dayanıklılık (PD)	.07	.06	1.07	.28	-.06	.20
GL x PD (Etkileşim – Int 1)	.02	.07	.32	.75	-.12	.17

Not. Model Özeti: R = .6169, R² = .3806, F(3, 382) = 78.2379, p < .001. b = Standardize edilmemiş regresyon katsayısı, SH = Standart Hata, GA = Güven Aralığı

Elde edilen bu çıktılar kuramsal bir çerçeveden değerlendirildiğinde örgüt psikolojisi adına oldukça çarpıcı bir dinamiğe işaret etmektedir: Girişimci liderliğin örgütsel iklimde yarattığı değişim rüzgârı, fırsat odaklılık ve psikolojik güvenlik ortamı o denli güçlü ve kapsayıcı bir çevresel faktördür ki; çalışanların bireysel düzeydeki psikolojik dayanıklılık seviyelerindeki farklılıkları büyük ölçüde ikame etmektedir. Başka bir deyişle, liderin sağladığı destekleyici, hata yapmaya toleranslı ve yeniliği teşvik edici yapı; zorluklar

karşısında esneklik kapasitesi veya psikolojik dayanıklılığı düşük olan çalışanların bile kendilerini güvende hissederek yüksek risk barındıran yenilikçi iş davranışları sergilemelerine olanak tanımıştır. Bu durum, yenilikçi ve yaratıcı süreçlerin tasarlanmasında liderlik faktörünün, bireysel psikolojik kaynakların sınırlarını aşarak organizasyonel davranışları şekillendiren temel ve öncelikli faktörlerden biri olduğunu vurgulamaktadır.

2.3.TARTIŞMA

Bu bölümde, araştırma modeli kapsamında öne sürülen hipotezlerin test edilmesi sonucunda elde edilen bulgular; teorik altyapı ve ilgili literatürdeki güncel çalışmalar ışığında kapsamlı bir biçimde tartışılmaktadır. Çalışmanın temel amacı olan girişimci liderliğin yenilikçi iş davranışına etkisi ve psikolojik dayanıklılığın bu ilişkideki düzenleyici rolü bağlamında ulaşılan sonuçlar, yalnızca istatistiksel birer veri olarak değil, aynı zamanda modern örgütlerin pratik gerçeklikleri üzerinden analiz edilmiştir. Bu doğrultuda, hipotez testlerinden elde edilen bulguların teorik ve bağlamsal yorumlamaları yapılacak, ardından araştırmanın sınırlılıkları ile literatüre ve uygulamaya sağladığı katkılar ortaya konulacaktır.

2.3.1. Çalışmanın Sonuçlarının Özeti ve Yorumlanması

Günümüzün hızla değişen, yoğun rekabet ve sürekli dönüşüm barındıran iş dünyasında, organizasyonların yalnızca mevcut süreçlerini koruyarak varlıklarını sürdürmeleri artık mümkün görünmemektedir. Küreselleşme ve belirsizlik ikliminin getirdiği bu dinamik yapı, işletmelerin çevresel tehditlere uyum sağlamasını ve bu tehditleri fırsata çevirmesini zorunlu kılmaktadır. Bu adaptasyon sürecinin en temel itici güçlerden biri ise, bireysel yaratıcılığın somut örgütsel faydaya dönüştüğü yenilikçi iş davranışlarıdır. Organizasyonların sürdürülebilir bir rekabet avantajı elde edebilmeleri, çalışanlarının yeni fikirler üretmesi, bu fikirleri savunması ve cesaretle uygulamaya geçirmesi ile doğrudan ilişkilidir.

Yenilikçi iş davranışının ortaya çıkışı, sadece çalışanların bireysel yetkinlikleriyle açıklanamayacak kadar karmaşık; örgütsel, yönetsel ve psikolojik unsurların eş zamanlı olarak etkileşime girdiği çok katmanlı bir süreçtir. Bu süreçte, statükoyu sorgulayan, risk almayı teşvik eden ve fırsat odaklı bir iklim yaratan liderlik yaklaşımlarının, çalışan davranışları üzerindeki belirleyici gücü yadsınmaz bir gerçektir. Özellikle girişimci liderlik, değişimi pasif bir şekilde karşılamak yerine onu aktif olarak yönlendiren ve örgütsel vizyonu yenilikçilik etrafında şekillendiren kritik bir katalizör olarak öne çıkmaktadır.

Bu teorik ve pratik gerekliliklerden yola çıkılarak şekillendirilen bu araştırmanın temel amacı; modern iş dünyasının artan rekabet ve belirsizlik koşullarında örgütlerin başarılarını sürdürülebilir hale getirmesinde önemli bir rol oynayan yenilikçi iş davranışının detaylarını incelemektir. Araştırma modeli kapsamında, girişimci liderlik yaklaşımının yenilikçi iş davranışı üzerindeki doğrudan etkisi ile bu ilişkide içsel bir kapasite olan çalışanların bireysel psikolojik dayanıklılık düzeylerinin düzenleyici rolü test edilmiştir. Bu amaç doğrultusunda, Türkiye genelinde kamu ve özel sektörde farklı hiyerarşik kademelerde istihdam edilen 386 beyaz yakalı çalışandan elde edilen veriler analiz edilmiştir.

Araştırmanın ilk ve en temel varsayımı olan girişimci liderliğin yenilikçi iş davranışı üzerindeki pozitif yönlü ve anlamlı etkisi (H1), gerçekleştirilen çoklu doğrusal regresyon analizleri sonucunda istatistiksel olarak oldukça güçlü bir biçimde ($p < .001$) desteklenmiştir. Elde edilen bu güçlü bulgu, çalışanların yöneticilerini fırsat odaklı, yeniliği teşvik eden, vizyoner ve risk almayı destekleyen bir profilde algıladıklarında, örgüt içerisindeki statükoyu sorgulayarak özgün fikirler üretme ve bunları uygulamaya geçirme eğilimlerinin belirgin bir şekilde arttığını kanıtlamaktadır.

Elde edilen bu sonuç hem uluslararası hem de ulusal alanyazındaki güncel ampirik çalışmalarla tam bir uyum içindedir. Uluslararası literatürde Renko ve diğerleri (2015) ile Newman ve diğerleri (2018), girişimci liderlik davranışlarının çalışanların yenilikçi iş davranışlarını anlamlı düzeyde artırdığını ampirik olarak kanıtlamışlardır. Benzer şekilde, Iqbal ve diğerleri (2020) ise girişimci liderliğin çalışanların yenilikçi davranışlarını psikolojik güvenlik mekanizmaları aracılığıyla dolaylı ve güçlü bir şekilde artırdığını ortaya koymuştur. Bu durum, girişimci liderliğin yalnızca performansı veya büyümeyi

hedefleyen bir yaklaşım olmadığını, aynı zamanda çalışan davranışlarını dönüştüren sosyal bir etki mekanizması içerdiğini göstermektedir.

Türkiye bağlamında gerçekleştirilen araştırmalarla kıyaslandığında da mevcut çalışmanın bulgularının güçlü bir biçimde desteklendiği görülmektedir. Zorlu ve Tetik (2018) girişimci liderlik davranışının çalışan yaratıcılığı üzerindeki pozitif etkisini ortaya koyarken; Yıldırım ve Ordu (2025) eğitim örgütlerinde yöneticilerin girişimci liderlik davranışları ile öğretmenlerin yenilikçi iş davranışları arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki saptamıştır. Dahası, mevcut araştırmadan elde edilen $R^2 = .38$ bulgusu, girişimci liderliğin yenilikçi davranışın açıklanmasındaki istatistiksel gücünü bir kez daha teyit etmektedir. Bu oran, bilgi yönetimi ile stratejik fırsat tanınmanın örgütlerdeki yenilikçi çıktıları doğrudan beslediği yönündeki literatür argümanlarını (Hussain ve Li, 2022; Demir, 2023) sağlamlaştırmaktadır.

Bu güçlü ilişkinin kuramsal temelleri Sosyal Öğrenme Teorisi (Bandura, 1977) bağlamında incelendiğinde; liderin bizzat risk alarak fırsatları değerlendirmesi ve yenilikçi süreçlerde öncü olması, çalışanlar için son derece kuvvetli bir rol model oluşturmaktadır. Çalışanlar, yöneticilerinin belirsizlik karşısında sergilediği proaktif tutumları gözlemleyerek benzer davranış kalıplarını içselleştirmekte ve yenilikçilik hedeflerine daha cesurca yönelmektedirler. Dolayısıyla girişimci liderlik, yenilikçi davranışları salt talep eden değil, bizzat modelleyen bir yapı olarak işlev görmektedir.

Ek olarak, bu doğrudan ve pozitif etki Öz Belirleme Teorisi çerçevesinde de açıklanabilmektedir. Girişimci liderlerin çalışanlara sağladığı otonomi, hata yapma toleransı ve fırsatları değerlendirme özgürlüğü, bireylerin özerklik ve yeterlik gibi temel psikolojik ihtiyaçlarının tatmin edilmesine zemin hazırlamaktadır. Temel psikolojik ihtiyaçları karşılanan çalışanlar, iş süreçlerine karşı dışsal bir zorunluluktan ziyade içsel ve özerk bir motivasyon geliştirerek, ekstra çaba gerektiren karmaşık ve yenilikçi iş davranışlarını gönüllü olarak sergilemeye başlamaktadırlar.

Öte yandan, araştırma bulguları yorumlanırken örneklemin sektörel dağılımının olası etkileri göz önünde bulundurulmalıdır. Elde edilen güçlü bulguların (H1), örneklemin büyük çoğunluğunu (%74,6) oluşturan özel sektör çalışanlarının yapısal dinamikleriyle ivmelenmiş olma ihtimali mevcuttur. Nitekim literatürde Gökçen ve Çetin (2022) tarafından da ortaya konulduğu üzere, esnek örgütsel yapıların ve rekabet baskısının yoğun olduğu özel sektör ortamında, çalışanların yenilikçi iş davranışları kamu sektörüne

kıyasla daha yüksek bir eğilim göstermektedir. Bu bağlamda, girişimci liderliğin yenilikçi iş davranışı üzerindeki dönüştürücü etkisinin, özel sektörün inovasyona açık doğasıyla etkileşime girerek daha belirgin bir biçimde ortaya çıktığı; hiyerarşik ve bürokratik yapıların daha egemen olduğu kamu kurumlarında ise bu etkinin aynı şiddette gözlemlenemeyebileceği dikkate alınmalıdır.

Çalışmanın ikinci ana eksenini oluşturan ve psikolojik dayanıklılığın yenilikçi iş davranışı üzerinde doğrudan pozitif bir etkiye sahip olduğu yönündeki H2 hipotezi ise reddedilmiştir. Analiz sonuçları, girişimci liderliğin güçlü etkisi kontrol edildiğinde, çalışanın bireysel psikolojik dayanıklılığının yenilikçi davranış sergilemek için tek başına yeterli ve anlamlı bir yordayıcı olmadığını göstermiştir.

İlk bakışta Sweetman ve diğerleri (2011) veya Caniels ve diğerleri (2022) gibi psikolojik sermayenin yenilikçi davranışı artırdığını savunan ampirik çalışmalarla çelişiyor gibi görünse de, bu bulgu son derece tutarlı bir kuramsal zemine oturmaktadır. Bu sonuç, Kaynakların Korunması Teorisi (Hobfoll, 1989) ve İş Talepleri-Kaynakları Modeli (Bakker ve Demerouti, 2017) ekseninde oldukça anlamlıdır. Psikolojik dayanıklılık; kişinin kriz, travma ve belirsizlik karşısında toparlanabilme, eski haline dönebilme ve savunmada kalarak mevcut sınırlarını koruyabilme kapasitesini ifade eder. Oysa yenilikçi iş davranışı doğası gereği rutinleri kırmayı, çatışmayı göze almayı ve yüksek düzeyde ekstra bilişsel kaynak harcamayı gerektiren proaktif bir eylemdir.

Araştırma bulgusu göstermektedir ki; birey psikolojik olarak strese karşı ne kadar dayanıklı olursa olsun, eğer liderden yenilik yapmaya dair bir destek, yönlendirme veya girişimci bir vizyon görmüyorsa, mevcut enerjisini yenilik üretmek yerine sadece mevcut durumu korumak ve hayatta kalmak için kullanmaktadır. Yani kişisel ve içsel bir kaynak olan dayanıklılık, makro düzeyde dışsal bir örgütsel kaynak tarafından ateşlenmediği sürece inovatif bir eyleme dönüşmemektedir. Nitekim Xanthopoulou ve diğerleri (2007) de kişisel kaynakların tek başlarına her zaman proaktif sonuçlar doğurmayabileceğini, örgütsel iş kaynaklarının varlığında ancak işe adanmışlığa ve ekstra performansa dönüşebileceğini vurgulayarak bu sonucu desteklemektedir.

Çalışmanın literatüre sunduğu en çarpıcı, özgün ve teorik tartışmaya açık çıktısı ise, psikolojik dayanıklılığın girişimci liderlik ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide düzenleyici bir rol oynamadığını gösteren H3 hipotezinin reddedilmesidir. İstatistiksel analizler, girişimci liderliğin yenilikçi iş davranışı üzerindeki çok güçlü sürükleyici

etkisinin, çalışanların psikolojik dayanıklılık düzeyleri bağlamında anlamlı bir farklılık göstermediğini kanıtlamıştır.

Mevcut çalışmadaki bu moderasyon anlamsızlığı, Mischel'in (1977) Güçlü Durum Teorisi çerçevesinde tutarlı bir biçimde açıklanabilmektedir. Girişimci liderliğin örgüt ikliminde yarattığı değişim rüzgârı, vizyon, hata toleransı, otonomi ve psikolojik güvenlik ortamı o denli güçlü, baskın ve kapsayıcı bir durumsal bağlam yaratmıştır ki; çalışanların farklılaşan psikolojik dayanıklılık seviyeleri büyük ölçüde sınırlandırılmış ve önemsiz hale gelmiştir. Başka bir ifadeyle, yaratılan bu güçlü liderlik durumu, bireysel özelliklerin davranışlar üzerindeki farklılaştırıcı etkisini tamamen sönümlemiştir.

Aynı zamanda bu durum Kaynak İkamesi prensibiyle de paralellik göstermektedir. Bu bulgu, örgütsel yenilikçilikte liderliğin ikame edici gücünü ampirik olarak kanıtlamaktadır. Kaynakların Korunması Teorisi (Hobfoll, 2002) bağlamında ele alındığında; bireylerin kendi içsel kaynakları (örneğin psikolojik dayanıklılıkları) yetersiz veya kırılabilir olduğunda, dışsal ve çok güçlü bir örgütsel kaynak (girişimci lider) devreye girerek bu bireysel açığı tamamen kapatabilmektedir. Liderin sağladığı fırsat odaklı iklim, psikolojik dayanıklılığı düşük olan bir çalışanın bile kendini güvende hissederek risk almasını ve yüksek risk barındıran yenilikçi davranışlar sergilemesini sağlamıştır.

Dolayısıyla, girişimci liderlik yalnızca dayanıklı bireyleri motive eden bir faktör olmanın çok ötesine geçmiş; bireysel psikolojik sınırları aşarak organizasyonel yenilikçiliği tek başına ve doğrudan şekillendirebilen, dönüştürücü ve kapsayıcı bir meta-kaynak olarak işlev görmüştür. Bu durum göstermektedir ki, organizasyonlarda inovasyonun tetiklenmesinde ve sürdürülmesinde liderlik faktörü, çalışanların içsel psikolojik kapasitelerinden çok daha baskın ve ikame edici bir role sahiptir.

Uygulamalı bağlamda bu sonuçlar, yöneticilere ve insan kaynakları profesyonellerine yeni bir stratejik yol haritası sunmaktadır. Yenilikçi bir örgüt yaratmak için sadece psikolojik olarak sağlam, strese dayanıklı çalışanları işe almak veya onlara eğitim vermek yeterli ya da zorunlu değildir. Çalışan ne kadar dayanıklı olursa olsun, ona yol gösteren, risk almasını teşvik eden ve fırsatları gösteren bir girişimci lider bulunmadığı sürece bu potansiyel eyleme dönüşmemektedir. En önemli belirleyicilerden biri, bireysel zafiyetleri telafi edebilecek güçte girişimci bir liderlik vizyonunun organizasyonun geneline yayılmasıdır. Girişimci liderliğin, yenilikçi iş davranışını tek başına ateşleyen çok güçlü

bir örgütsel kaldıraç olduğu gerçeği, bu araştırmanın literatüre bıraktığı en değerli izlerdendir.

Tablo 20.

Hipotez sonuçları

Hipotez	Hipotez İfadesi	Sonuç
H1	Girişimci liderlik, çalışanların yenilikçi iş davranışını pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.	Desteklendi
H2	Psikolojik dayanıklılık, çalışanların yenilikçi iş davranışını pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.	Reddedildi
H3	Çalışanların psikolojik dayanıklılık düzeyi, girişimci liderlik ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide düzenleyici bir rol oynamaktadır; öyle ki, psikolojik dayanıklılık düzeyi yüksek olan çalışanlarda girişimci liderliğin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisi daha güçlüdür..	Reddedildi

2.3.2. Araştırmanın Kısıtları ve Gelecek Çalışmalara Öneriler

Bu araştırmanın bulguları ve ulaştığı teorik çıkarımlar, belirli metodolojik ve bağlamsal kısıtlılıklar çerçevesinde değerlendirilmelidir. Araştırmanın ilk ve en temel kısıtı, nedensel ilişkilerin kesin bir biçimde ortaya konmasını zorlaştıran kesitsel araştırma tasarımıyla yürütülmüş olmasıdır. Verilerin tek bir zaman noktasında ve anlık bir fotoğraf çekme mantığıyla toplanmış olması, girişimci liderlik, psikolojik dayanıklılık ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkilerin zaman içerisindeki dinamik gelişimini gözlemlemeyi engellemektedir. Örgütsel davranış yazınında, yüksek düzeyde yaratıcı öz yeterliliğin veya destekleyici bir liderliğin yenilikçi iş davranışını artırması mümkün olduğu gibi; yenilikçi iş davranışı sergileyen ve başarılı olan bireylerin zaman içinde yöneticilerini daha girişimci olarak algılamaları veya psikolojik dayanıklılıklarını artırmaları da olasıdır. Değişkenler arasındaki bu potansiyel karşılıklı nedensellik döngüsü kesitsel tasarımla kesin olarak çözümlenemez. Bu nedenle, gelecekte yapılacak araştırmalarda, girişimci liderliğin ve psikolojik dayanıklılığın yenilikçi davranışlar üzerindeki etkisini zaman ekseninde inceleyen boylamsal veya deneysel tasarımların kullanılması, nedensel ilişkiler hakkında çok daha güçlü kanıtlar sağlayacaktır.

Bir diğer kısıt, araştırmanın örneklem yapısı ve genellenebilirliği üzerinedir. Çalışma evreni, çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren kamu kurumu ve özel kurumlardaki beyaz yakalı çalışanlarla sınırlandırılmıştır. Beyaz yakalı çalışanların zihinsel ve yönetsel

süreçlerdeki rolü yenilikçi davranışların ölçümü için son derece uygun olsa da elde edilen bulguların mavi yakalı veya gri yakalı çalışan gruplarına doğrudan genellenmesi sınırlıdır. Ayrıca verilerin toplanmasında kartopu ve kolayda örnekleme gibi olasılıklı olmayan örnekleme yöntemlerinin kullanılması, temsil gücünü kısıtlayan bir diğer faktördür. Gelecekteki araştırmalarda tabakalı veya tesadüfi örnekleme yöntemleri kullanılarak farklı meslek gruplarının (örneğin yalnızca Ar-Ge çalışanları veya yalnızca mavi yakalı çalışanlar) modele dâhil edilmesi, girişimci liderliğin ve psikolojik dayanıklılığın farklı sosyo-ekonomik bağlamlarda nasıl şekillendiğini ortaya koyacaktır. Buna ek olarak, araştırma örnekleminin sektörel dağılımındaki orantısızlık (özel sektör n=288, %74,6; kamu n=98, %25,4) bir diğer önemli kısıt olarak değerlendirilmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğunun özel sektör çalışanlarından oluşması, analiz sonuçlarının kamu sektörüne genellenebilirliğini sınırlandırmakta ve elde edilen bulgularda özel sektör dinamikleri lehine istatistiksel bir yanlılık potansiyeli barındırmaktadır. Bu bağlamda, gelecek araştırmalarda kamu ve özel sektör çalışanlarının daha dengeli ve eşit dağılıma sahip tabakalı örneklem grupları ile temsil edilmesi önerilmektedir. Böylelikle, sektörel farklılıkların liderlik algısı ve yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkileri karşılaştırmalı olarak analiz edilebilecek ve elde edilen modellerin yapısal geçerliliği daha geniş bir evren için sınanabilecektir.

Araştırmada kullanılan ölçüm araçlarına yönelik bir diğer metodolojik kısıt, psikolojik dayanıklılık değişkeninin ölçülmesinde tercih edilen Connor-Davidson Psikolojik Sağlamlık Ölçeği (CD-RISC) ile ilgilidir. İlgili ölçek, her ne kadar geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmış, literatürde yaygın olarak kabul gören bir araç olsa da teorik kökeni itibarıyla klinik psikoloji temellidir ve daha çok genel yaşam travmalarına veya klinik düzeydeki stresörlere karşı geliştirilen dayanıklılığa odaklanmaktadır. Çalışanların spesifik iş ortamı stresörlerine (iş yükü, belirsizlik, rol çatışması vb.) karşı gösterdikleri esnekliği ve toparlanma kapasitesini klinik ağırlıklı bir ölçekle ölçmek, örgütsel dinamiklerin tam olarak kavranmasını sınırlandırma potansiyeli taşımaktadır. Bu nedenle, gelecek çalışmalarda psikolojik dayanıklılık değişkeninin; doğrudan iş yeri bağlamına, sosyal bilimler perspektifine ve örgütsel davranış dinamiklerine uygun olarak tasarlanmış "örgütsel/mesleki psikolojik dayanıklılık (workplace resilience)" ölçekleri kullanılarak incelenmesi tavsiye edilmektedir. Böylelikle, liderlik ve yenilikçi iş davranışı

mekanizmalarında psikolojik dayanıklılığın rolü çok daha bağlama özgü ve hassas bir biçimde analiz edilebilecektir.

Ek olarak yeni bir kısıt kapsamında araştırmanın dikkate değer bulgularından biri olan psikolojik dayanıklılığın moderatör etkisinin istatistiksel olarak anlamlı bulunmaması, alan araştırmalarının doğasında var olan metodolojik bir zorluğa işaret ediyor olabilir. McClelland ve Judd (1993) ile Aguinis ve diğerleri (2005) tarafından yapılan kapsamlı incelemeler, deneysel olmayan saha araştırmalarında etkileşim terimlerinin doğası gereği düşük varyansa sahip olduğunu, bu nedenle etkileşim etkilerinin tespit edilmesinin çok ciddi istatistiksel güç sınırlılıkları içerdiğini ortaya koymuştur. Bu doğrultuda, gerçek hayatta var olan bir düzenleyici etkinin, alan araştırmalarındaki kontrol edilemeyen çevresel faktörler ve ölçüm hataları nedeniyle istatistiksel anlamlılığa ulaşamaması muhtemeldir. Gelecek çalışmalarda, daha büyük örneklem hacimleriyle çalışılması veya psikolojik dayanıklılığın düzenleyici rolü yerine, girişimci liderlik ile yenilikçi davranış arasındaki ilişkide süreci aktaran bir aracı değişken olarak konumlandırıldığı alternatif teorik modellerin test edilmesi önerilmektedir.

Son olarak, bu araştırma bireysel düzeydeki algılar üzerinden yürütülmüştür. Oysa yenilikçi iş davranışı ve liderlik etkileşimi, çoğu zaman ekipler içinde ve organizasyonel iklimin etkisi altında şekillenen çok katmanlı bir süreçtir. Gelecekteki araştırmaların, bireysel ve örgüt değişkenlerini eşzamanlı olarak inceleyen çok düzeyli analiz tekniklerini kullanması, liderlik, dayanıklılık ve yenilikçilik arasındaki karmaşık etkileşimleri çok daha net şekilde gözler önüne serecektir.

2.3.3. Araştırmanın Katkıları

Bu araştırma, örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi literatürüne hem kuramsal hem de uygulamalı düzeyde çeşitli ve özgün katkılar sunmaktadır. Elde edilen bulgular, bir yandan örgüt içi yenilikçilik dinamiklerini açıklayan teorik modellerin sınırlarını genişletirken, diğer yandan günümüzün belirsizliklerle dolu rekabetçi iş dünyasında yöneticilere ve insan kaynakları profesyonellerine stratejik bir yol haritası çizmektedir.

Kuramsal Katkılar

Araştırmanın en belirgin kuramsal katkısı; girişimci liderlik, yenilikçi iş davranışı ve psikolojik dayanıklılık değişkenlerini bütüncül bir nedensellik modeli içerisinde literatürde ilk kez bu denli kapsamlı bir biçimde bir araya getirmesidir. Ulusal ve uluslararası alanyazın incelendiğinde, bu değişkenlerin genellikle ikili ilişkiler (örneğin liderlik ve yenilikçilik ya da dayanıklılık ve performans) temelinde ele alındığı görülmektedir. Bu çalışma, psikolojik dayanıklılığın söz konusu ilişkideki düzenleyici rolünü eşzamanlı bir modelle test ederek literatürdeki karmaşık model eksikliğini gidermiş ve mevcut teorik boşluğu doldurmuştur.

Çalışmanın bir diğer çarpıcı teorik katkısı, psikolojik dayanıklılığın doğrudan ve düzenleyici etkilerini sıyanan hipotezlerin (H2 ve H3) reddedilmesiyle ortaya çıkan kaynak ikamesi argümanıdır. Kaynakların Korunması Teorisi ve Güçlü Durum Teorisi perspektifinden bakıldığında; araştırma bulguları, çevresel ve örgütsel bir kaynak olan girişimci liderliğin, bireysel bir kaynak olan psikolojik dayanıklılığı ciddi düzeyde baskıladığını ve telafi ettiğini teorik olarak kanıtlamıştır. Bu durum literatüre şu güçlü mesajı vermektedir: Yenilikçi davranışların ortaya çıkmasında bireysel psikolojik kapasiteler tek başına bir ön koşul değildir; dışsal motivasyon kaynakları, bireysel zafiyetlerin sınırlarını aşarak örgütsel yenilikçiliği tek başına şekillendirebilecek bir meta-kaynak niteliği taşımaktadır. Bu bulgu, örgütsel davranış yazınında birey-durum etkileşimi tartışmalarına liderliğin dönüştürücü ve ikame edici gücü ekseninde taze bir soluk getirmektedir.

Uygulamalı Katkılar ve Yöneticilere Öneriler

Kuramsal bulguların iş dünyasındaki pratik karşılığı değerlendirildiğinde, bu araştırma insan kaynakları yönetimi ve organizasyonel gelişim stratejileri için yeni ve önemli çıkarımlar sunmaktadır. Geleneksel yönetim anlayışı, yenilikçi bir örgüt yaratmak için genellikle işe alım süreçlerinde psikolojik olarak son derece sağlam, strese dayanıklı ve proaktif bireyleri seçmeye odaklanmaktadır. Ancak bu çalışmanın bulguları, sadece dayanıklı çalışanları seçmenin veya onlara psikolojik dayanıklılık eğitimleri vermenin yenilikçi iş davranışı yaratmak için tek başına yeterli olmadığını açıkça göstermektedir.

Çalışan ne kadar dayanıklı olursa olsun, ona fırsatları gösteren, risk almasını destekleyen ve alan tanıyan bir girişimci lider profili olmadığı sürece bu potansiyel eyleme dönüşmemektedir.

Bu noktada yöneticilere ve örgütlere düşen temel görev, bireyleri değiştirmekten ziyade sistemi ve liderlik kültürünü dönüştürmeye odaklanmaktır. Araştırma, organizasyonlara şu pratik stratejileri önermektedir:

Liderlik Gelişim Programlarının Yeniden Tasarlanması: Örgütler, yöneticilerini sadece operasyonel süreçleri yöneten idareciler olarak değil; fırsatları sezen, vizyon aktaran ve çalışanların hata yapma korkusunu ortadan kaldıran girişimci liderler olarak yetiştirmelidir. İnsan kaynakları departmanları, terfi ve atama kararlarında yöneticilerin girişimcilik ve yeniliği teşvik etme potansiyellerini birincil kriter olarak değerlendirmelidir.

Psikolojik Güvenlik İkliminin İnşası: Yenilikçi iş davranışı, doğası gereği hesaplı riskler almayı ve statükoya meydan okumayı gerektirir. Girişimci liderler, ekiplerinde psikolojik güvenlik kültürünü tesis etmelidir. Fikirleri başarısız olsa dahi cezalandırılmayacağını bilen çalışanlar, bu destekleyici iklimde örgütün yenilik kapasitesine devasa katkılar sunacaktır.

Kaynak Tahsisi ve Otonomi: Yaratıcı yaklaşımların hayata geçirilmesi için çalışanlara zaman, bütçe ve inisiyatif sağlanmalıdır. Liderin sadece fikir istemesi yeterli değildir; fikrin prototipe ve örgütsel bir faydaya dönüşmesi için gerekli olan yapısal bariyerleri çalışanın önünden kaldırması gerekmektedir.

Tüm bulgular ve katkılar bir arada değerlendirildiğinde; yenilikçiliğin tesadüflere, yalnızca parlak zihinlere veya doğuştan psikolojik olarak dirençli çalışanlara bırakılamayacak kadar stratejik bir süreç olduğu anlaşılmaktadır. Bu tez çalışması, bir örgütün yenilikçi potansiyelinin sınırlarının, o örgütü yöneten liderin girişimcilik vizyonu ile çizildiğini ampirik olarak kanıtlamıştır. Girişimci liderliğin; belirsizlikleri yöneten, bireysel kırılganlıkları telafi eden ve yenilikçi iş davranışını ateşleyen çok güçlü bir örgütsel kaldıraç olduğu gerçeği, bu araştırmanın literatüre ve iş dünyasına bıraktığı en temel izdir.

SONUÇ

Çalışmanın temel amacı, girişimci liderliğin çalışanların yenilikçi iş davranışları üzerindeki doğrudan etkisini test etmek ve bu ilişkide çalışanların bireysel bir kapasitesi olan psikolojik dayanıklılık seviyelerinin düzenleyici bir rol üstlenip üstlenmediğini ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusunda, Türkiye genelinde farklı sektörlerde faaliyet gösteren kamu ve özel kurumlarda istihdam edilen 386 beyaz yakalı çalışandan çevrim içi anket yöntemiyle veri toplanmıştır. Elde edilen veriler, kullanılan ölçüm araçlarının yapı geçerliliğinin sınanması için Doğrulayıcı Faktör Analizi'ne (DFA) tabi tutulmuş; ardından hipotez testleri için çoklu doğrusal regresyon ve PROCESS Macro (Model 1) analizleri kullanılarak ulaşılan bulgular istatistiksel olarak temellendirilmiştir.

Gerçekleştirilen analiz sonuçları doğrultusunda, araştırmanın temel varsayımı olan girişimci liderliğin yenilikçi iş davranışı üzerindeki doğrudan ve pozitif yönlü etkisi istatistiksel olarak güçlü bir biçimde doğrulanmıştır (H1 Kabul). Çalışanların yöneticilerini fırsat odaklı, risk almayı teşvik eden ve vizyoner birer girişimci lider olarak algılama düzeyleri arttıkça, örgüt içerisinde sergiledikleri yeni fikir üretme, bu fikirleri savunma ve uygulamaya geçirme eylemlerinin de anlamlı ölçüde arttığı tespit edilmiştir. İstatistiksel bulgular, modeldeki girişimci liderlik değişkeninin, yenilikçi iş davranışında meydana gelen değişimin (varyansın) önemli bir kısmını tek başına açıkladığını göstermektedir.

Araştırmanın diğer bağımsız değişkeni olan psikolojik dayanıklılığın etkileri incelendiğinde ise farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Çalışanların psikolojik dayanıklılık düzeylerinin yenilikçi iş davranışı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve doğrudan bir etki yaratmadığı saptanmıştır (H2 Red). Benzer şekilde, araştırmanın odak noktasını oluşturan moderasyon testleri sonucunda; girişimci liderlik ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide psikolojik dayanıklılığın düzenleyici bir rol üstlenmediği kanıtlanmıştır (H3 Red). Elde edilen etkileşim terimi katsayıları, girişimci liderliğin yenilikçi iş davranışı üzerindeki güçlü etkisinin, çalışanların sahip oldukları psikolojik dayanıklılık seviyesinden (düşük veya yüksek olmasından) bağımsız olarak aynı şiddette devam ettiğini göstermektedir.

Sonuç olarak, bu alan çalışması kapsamında; örgütlerde yenilikçi davranışların ortaya çıkması ve sürdürülmesinde çalışanların bireysel esneklik ve toparlanma kapasitelerinden (psikolojik dayanıklılık) ziyade, algıladıkları liderlik faktörünün asıl sürükleyici güç olduğu ampirik verilerle ortaya konulmuştur. Çalışanların yenilik sürecine katılımını belirleyen en temel unsurun, yöneticiler tarafından sağlanan girişimci liderlik özellikleri olduğu tespit edilerek araştırma tamamlanmıştır.

KAYNAKÇA

- Afsar, B., Badir, Y. F. ve Bin Saeed, B. (2014). Transformational leadership and innovative work behavior. *Industrial Management and Data Systems*, 114(8), 1270-1300.
- Aguinis, H., Beaty, J. C., Boik, R. J. ve Pierce, C. A. (2005). Effect size and power in assessing moderating effects of categorical variables using multiple regression: A 30-year review. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 94–107. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.1.94>
- Ahmad, R., Nawaz, M. R., Ishaq, M. I., Khan, M. M. ve Ashraf, H. A. (2023). Social exchange theory: Systematic review and future directions. *Frontiers in Psychology*, 13, 1015921. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1015921>
- Aiken, L. S. ve West, S. G. (1991). *Multiple Regression: Testing and Interpreting Interactions*. London: Sage Publications Ltd.
- Akbuğa, Ö. F. ve Öz, F. (2025). Yoğun Bakımda Çalışan Hemşirelerin Psikolojik Sağlamlık, Tükenmişlik Düzeyleri ve İşten Ayrılma Eğilimleri. *Genel Sağlık Bilimleri Dergisi*, 7(2), 264-289. <https://doi.org/10.51123/jgehes.2025.175>
- Akca, M. (2020). Girişimcilikten Girişimci Liderliğe. *International Anatolia Academic Online Journal Social Sciences Journal*, 6(2), 80-89. <https://izlik.org/JA48DD89WN>
- Akçay, V. H. (2012). Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini İle İlişkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 123-140. <https://izlik.org/JA87KB42BR>
- Akkaya, R. ve Çetin, M. (2023). Girişimci Liderlik, Öğretmen Girişimciliği ve Pozitif Psikolojik Sermaye: Bir Yapısal Eşitlik Modeli Sınaması. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 60, 337–366. <https://doi.org/10.9779/pauefd.1196728>
- Akkuş, F. (2024). *Girişimci Liderliğin Çalışan Yaratıcılığına Etkisinde Teknoloji Kullanımının Rolü: Silah Sanayi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi, İzmir
- Alshahrani, I. (2024). Integration of innovative work behavior through transformational leadership in the Saudi healthcare sector: A systematic review. *Arab Gulf Journal of Scientific Research*, 42(3), 481–497. <https://doi.org/10.1108/AGJSR-02-2023->

0078

- Altıntaş, M. ve Aksel, İ. (2026). Psikolojik Güçlendirmenin Yenilikçi İş Davranışı Üzerine Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Rolü. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (72), 163-184. <https://doi.org/10.30794/pausbed.1755895>
- Alvarez, S. A. ve Barney, J. B. (2007). Discovery and creation: Alternative theories of entrepreneurial action. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 1(1-2), 11-26. <https://doi.org/10.1002/sej.4>
- Anderson, N.R., de Dreu, C.K.W. ve Nijstad, B.A. (2004). The routinization of innovation research: A constructively critical review of the state-of-the-science. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 147-174. <http://dx.doi.org/10.1002/job.236>
- Anderson, N., Potočník, K. ve Zhou, J. (2014). Innovation and creativity in organizations: A state-of-the-science review, prospective commentary, and guiding framework. *Journal of Management*, 40(5), 1297–1333. <https://doi.org/10.1177/0149206314527128>
- Aristana, I. N., Puspitawati, N. M. D., Salain, P. P. P., Koval, V., Konarivska, O. ve Paniuk, T. (2024). Improving innovative work behavior in small and medium enterprises: Integrating transformational leadership, knowledge sharing, and psychological empowerment. *Societies*, 14(11), 228. <https://doi.org/10.3390/soc14110228>
- Aryee, S., Walumbwa, F. O., Zhou, Q., Hartnell, C. A. (2012). Transformational leadership, innovative behavior, and task performance: *Test of mediation and moderation processes*. *Human Performance*, 25(1), 1-25.
- Attar, M. ve Çetinkaya, B. (2020). Otantik Liderlik Davranışının ve Çevresel Dinamizmin İşletmelerin İç Girişimcilik Eğilimi Üzerine Etkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 23(1), 287-304. <https://doi.org/10.29249/selcuksbmyd.692006>
- Avey, J. B., Luthans, F. ve Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677–693. <https://doi.org/10.1002/hrm.20294>
- Avey, J. B., Luthans, F. ve Youssef, C. M. (2010). The additive value of positive

- psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 36(2), 430–452. <https://doi.org/10.1177/0149206308329961>
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F. ve Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127–152. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20070>
- Avolio, B. J., Walumbwa, F. O. ve Weber, T. J. (2009). Leadership: Current theories, research, and future directions. *Annual Review of Psychology*, 60, 421–449. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.60.110707.163621>
- Bagheri, A. ve Harrison, C. (2020). Entrepreneurial leadership measurement: a multi-dimensional construct. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, Vol. 27 No. 4 s. 659–679, <https://doi.org/10.1108/JSBED-01-2019-0027>
- Bagheri, A., Newman, A. ve Eva, N. (2022). Entrepreneurial leadership of CEOs and employees' innovative behavior in high-technology new ventures. *Journal of Small Business Management*, 60(4), 805–827. <https://doi.org/10.1080/00472778.2020.1737094>
- Bai, Y., Wang, Z., Alam, M., Gul, F. ve Wang, Y. (2022). The impact of authentic leadership on innovative work behavior: Mediating roles of proactive personality and employee engagement. *Frontiers in Psychology*, 13, 879176. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.879176>
- Bakan, İ., Erşahan, B., Büyükbeşe, T., Doğan, İ. ve Kefe, İ. (2015). Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik ile Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 14. <https://doi.org/10.18092/ijeas.48129>
- Bakker, A. B. ve Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19–31. <https://doi.org/10.1016/0090->

[2616\(90\)90061-S](https://doi.org/10.17134/khosbd.913791)

- Bekmezci, M., Saygın, M. ve Orçanlı, K. (2021). Girişimci Liderlik Ölçeği'nin Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması ve Girişimci Liderliğin Bireysel Performansa Etkisi. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 20(39), 249–267. <https://doi.org/10.17134/khosbd.913791>
- Bilal, M., Chaudhry, S., Amber, H., Shahid, M., Aslam, S. ve Shahzad, K. (2021). Entrepreneurial leadership and employees' proactive behaviour: Fortifying self-determination theory. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(3), 176. <https://doi.org/10.3390/joitmc7030176>
- Bitmiş, M., Sökmen, A. ve Turgut, H. (2013). Psikolojik Dayanıklılığın Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 27-40. <https://izlik.org/JA49ZT47WB>
- Blasco-Giner, C., Meneghel, I. ve Déprez, G. R. M. (2023). Positive psychological capital and innovative work behavior: A systematic literature review. *Le Travail Humain*, 86(3), 187–217. <https://doi.org/10.3917/th.863.0187>
- Boerner, S., Eisenbeiss, S. A. ve Griesser, D. (2007). Follower behavior and organizational performance: The impact of transformational leaders. *Journal of Leadership ve Organizational Studies*, 13(3), 15-26. <https://doi.org/10.1177/10717919070130030201>
- Bonanno, G. A. (2004). Loss, trauma, and human resilience: Have we underestimated the human capacity to thrive after extremely aversive events? *American Psychologist*, 59(1), 20–28. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.59.1.20>
- Bordia, P., Hobman, E., Jones, E., Gallois, C. ve Callan, V. J. (2004). Uncertainty during organizational change: Types, consequences, and management strategies. *Journal of Business and Psychology*, 18(4), 507–532. <https://doi.org/10.1023/B:JOBU.0000028449.99127.f7>
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper and Row.
- Cai, W., Lysova, E. I., Khapova, S. N. ve Bossink, B. A. G. (2019). Does entrepreneurial leadership foster creativity among employees and teams? The mediating role of creative efficacy beliefs. *Journal of Business and Psychology*, 34(2), 203–217. <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9536-y>
- Campbell-Sills, L. ve Stein, M. B. (2007). Psychometric analysis and refinement of the

- Connor–Davidson Resilience Scale (CD-RISC): Validation of a 10-item measure of resilience. *Journal of Traumatic Stress*, 20(6), 1019–1028. <https://doi.org/10.1002/jts.20271>
- Caniëls, M. C. J., Hatak, I., Kuijpers, K. J. C. ve de Weerd-Nederhof, P. C. (2022). Trait resilience instigates innovative behaviour at work? A cross-lagged study. *Creativity and Innovation Management*, 31(2), 274–293. <https://doi.org/10.1111/caim.12486>
- Cao, Y., Wen, P. ve Luo, L. (2025). Leaders' calling and employees' innovative behavior: The mediating role of work meaning and the moderating effect of supervisor's organizational embodiment. *Systems*, 13(8), 718. <https://doi.org/10.3390/systems13080718>
- Carleton, R. N. (2016). Into the unknown: A review and synthesis of contemporary models involving uncertainty. *Journal of Anxiety Disorders*, 39, 30–43. <https://doi.org/10.1016/j.janxdis.2016.02.007>
- Carmeli, A., Meitar, R. ve Weisberg, J. (2006). Self-leadership skills and innovative behavior at work. *International Journal of Manpower*, 27, 75-90. <https://doi.org/10.1108/01437720610652853>
- Chandranathan, P. (2025). Entrepreneurial leadership at strategic interfaces: A review and suggestions for further research. *Management Review Quarterly*. <https://doi.org/10.1007/s11301-025-00529-1>
- Chen, W., Zhu, X., Sun, S., Liao, S. ve Guo, Z. (2021). The impact of employees' psychological capital on innovative work behavior: The chain mediating effect of knowledge donating and knowledge collecting. *Frontiers in Psychology*, 12, 761399. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.761399>
- Choi, W.-S., Kang, S.-W. ve Choi, S. B. (2021). Innovative behavior in the workplace: An empirical study of moderated mediation model of self-efficacy, perceived organizational support, and leader–member exchange. *Behavioral Sciences*, 11(12), 182. <https://doi.org/10.3390/bs11120182>
- Choi, S. B., Kihwan, K., Ebrahim-Ullah, S. M. ve Kang, S.-W. (2016). How transformational leadership facilitates innovative behavior of Korean workers: Examining mediating and moderating processes. *Personnel Review*, 45(3), 459-479.

- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2. bs.). New York, Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203771587>
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, 112(1), 155–159.
- Cohen, S. ve Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310–357. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310>
- Colquitt, J. A., Scott, B. A., Rodell, J. B., Long, D. M., Zapata, C. P., Conlon, D. E. ve diğerkleri (2013). Justice at the millennium, a decade later: A meta-analytic test of social exchange and affect-based perspectives. *Journal of Applied Psychology*, 98(2), 199–236. <https://doi.org/10.1037/a0031757>
- Connor, K. M. ve Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor–Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18(2), 76–82. <https://doi.org/10.1002/da.10113>
- Cropanzano, R. ve Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874–900. <https://doi.org/10.1177/0149206305279602>
- Çetin, F. ve Basım, H. N. (2011). Psikolojik Dayanıklılığın İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarındaki Rolü. *İş, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(3), 79–94. <https://doi.org/10.4026/1303-2860.2011.184.x>
- Çetin, Ş., Korkmaz, M. ve Çakmakçı, C. (2012). Dönüşümsel ve Etkileşimsel Liderlik ile Lider-Üye Etkileşiminin Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(1), 7-36.
- Çevik Tekin, İ. ve Akgemci, T. (2019). Örgütsel Bağlılığın Yenilikçi İş Davranışına Etkisi. *Business ve Management Studies: An International Journal*, 7(4), 1709-1739. <https://doi.org/10.15295/bmij.v7i4.1189>
- Çimen, İ. ve Yücel, C. (2017). Innovative behavior scale (IWB): Adaptation to Turkish culture. *Cumhuriyet International Journal of Education*, 6(3), 365–381. <https://doi.org/10.30703/cije.334136>
- Çukurovalı, A., Çelebi, A. I., Işıktaş, S. ve Karavelioğlu, A. M. (2026). Proactive personality, innovative work behavior, and employee performance: Evidence from the insurance sector in Northern Cyprus. *Frontiers in Psychology*, 17,

1796666. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2026.1796666>
- Damanpour, F. (1991). Organizational innovation: A meta-analysis of effects of determinants and moderators. *Academy of Management Journal*, 34(3), 555–590. <https://doi.org/10.2307/256406>
- De Jong, J. P. J. ve Den Hartog, D. N. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- Demir, F. (2023). Girişimci Liderlik: Kavram, İlişki ve Yaklaşımlar. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(43), 444–478. <https://doi.org/10.14520/adyusbd.1173171>
- Doğan, T. (2015). Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği'nin Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *The Journal of Happiness ve Well-Being*, 3(1), 93–102.
- Drucker, P. F. (1985). *Innovation and entrepreneurship: Practice and principles*. Harper ve Row.
- Durmuş, G. (2025). Girişimci liderlik. K. Eryeşil ve A. Aslan (Ed.), *Girişimcilikte çeşitlilik ve dönüşüm: Kurumsal, sosyal, kültürel ve teknolojik yaklaşımlar içinde (ss. 19-42)*. Özgür Yayınları. <https://doi.org/10.58830/ozgur.pub859>
- Edmondson, A. C. ve Lei, Z. (2014). Psychological safety: The history, renaissance, and future of an interpersonal construct. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 23–43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091305>
- Ercantan, K., Eyupoglu, Ş. Z. ve Ercantan, Ö. (2024). The entrepreneurial leadership, innovative behaviour, and competitive advantage relationship in manufacturing companies: A key to manufactural development and sustainable business. *Sustainability*, 16(6), 2407. <https://doi.org/10.3390/su16062407>
- Erdoğan, P. ve Ak, M. (2021). Örgütsel Stres ve İş Tatmini Arasında Psikolojik Dayanıklılığın Aracı Rolü: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 433–442. <https://doi.org/10.18506/anemon.819651>
- Erkal, P. ve Ancın, V. (2025). Girişimci Liderlik Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 23(58), 2031–2052. <https://doi.org/10.35408/comuybd.1598415>

- Ersarı, G. ve Naktiyok, A. (2020). Yöneticilerin Girişimci Liderlik Davranışlarının İşletme Performansına Etkisinde Farklılaştırma Stratejisinin Aracı Rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19. Uluslararası İşletmecilik Kongresi Özel Sayısı, 221–236. <https://doi.org/10.18070/erciyesiibd.846389>
- Esmer, Y. ve Dayı, F. (2017). Entrepreneurial leadership: A theoretical framework. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(2), 112–124. <https://doi.org/10.30798/makuiibf.332570>
- Fergus, S. ve Zimmerman, M. A. (2005). Adolescent resilience: A framework for understanding healthy development in the face of risk. *Annual Review of Public Health*, 26, 399–419. <https://doi.org/10.1146/annurev.publhealth.26.021304.144357>
- Fernald, L. W., Jr., Solomon, G. T. ve Tarabishy, A. (2005). A new paradigm: Entrepreneurial leadership. *Southern Business Review*, 30(2), 1-10. <https://digitalcommons.georgiasouthern.edu/sbr/vol30/iss2/3>
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS*. (3. Bs.) London, Sage Publications Ltd..
- Fletcher, D. ve Sarkar, M. (2013). Psychological resilience: A review and critique of definitions, concepts, and theory. *European Psychologist*, 18(1), 12–23. <https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000124>
- Foss, N. J. ve Klein, P. G. (2012). *Organizing entrepreneurial judgment: A new approach to the firm*. New York, Cambridge University Press.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218–226. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.218>
- Fuller-Love, N. (2020). *Absolute essentials of entrepreneurship*. London, Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429330759>
- Fuller, J. B., Marler, L. E. ve Hester, K. (2006). Promoting felt responsibility for constructive change and proactive behavior: Exploring aspects of an elaborated model of work design. *Journal of Organizational Behavior*, 27(8), 1089–1120. <https://doi.org/10.1002/job.408>
- Gagné, M. ve Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal*

- of Organizational Behavior, 26, 331–362. <https://doi.org/10.1002/job.322>
- Ganster, D. C. ve Rosen, C. C. (2013). Work stress and employee health: A multidisciplinary review. *Journal of Management*, 39(5), 1085–1122. <https://doi.org/10.1177/0149206313475815>
- Gedik, Y. (2020). Dönüşümsel ve İşlemsel Liderlik. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 3(2), 19-34. <https://izlik.org/JA99TR74HC>
- González-Cánovas, A., Trillo, A., Jiménez-Barrionuevo, M. M. ve Bretones, F. D. (2024). Effects of authentic leadership on intrapreneurial behaviour: A study in the service sector of southern Spain. *Behavioral Sciences*, 14(8), 705. <https://doi.org/10.3390/bs14080705>
- Goossen, R. J. ve Stevens, R. P. (2013). *Entrepreneurial leadership: Finding your calling, making a difference*. InterVarsity Press.
- Gökçen, M. Y. ve Çetin, S. (2022). Yenilikçi İş Davranışının İş Performansına Etkisi. *Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(2), 174–188. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/optimum/issue/70763/1090886>
- Gross, J. J. (2015). Emotion regulation: Current status and future prospects. *Psychological Inquiry*, 26(1), 1–26. <https://doi.org/10.1080/1047840X.2014.940781>
- Gupta, V., MacMillan, I. C. ve Surie, G. (2004). Entrepreneurial Leadership: Developing and Measuring a Cross-Cultural Construct. *Journal of Business Venturing*, 19, 241-260. [http://dx.doi.org/10.1016/S0883-9026\(03\)00040-5](http://dx.doi.org/10.1016/S0883-9026(03)00040-5)
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. ve Anderson, R.E. (2010). *Multivariate Data Analysis*. 7. Bs., New York, Pearson.
- Halbesleben, J. R. B., Neveu, J.-P., Paustian-Underdahl, S. C. ve Westman, M. (2014). Getting to the “COR”: Understanding the role of resources in conservation of resources theory. *Journal of Management*, 40(5), 1334–1364. <https://doi.org/10.1177/0149206314527130>
- Hammond, M. M., Neff, N. L., Farr, J. L., Schwall, A. R. ve Zhao, X. (2011). Predictors of individual-level innovation at work: A meta-analysis. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 5(1), 90–105. <https://doi.org/10.1037/a0018556>
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process*

- analysis: A regression-based approach (2. bs.)*. The Guilford Press.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6(4), 307–324. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.6.4.307>
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P. ve Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 103–128. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>
- Huang, S., Ding, D. ve Chen, Z. (2014), Entrepreneurial Leadership and Performance in Chinese New Ventures. *Creativity and Innovation Management*, 23: 453-471. <https://doi.org/10.1111/caim.12085>
- Huang, S., Mustafa, M. J., Hughes, M. ve Virga, D. (2025). Editorial: Innovative and creative behaviours in the modern workplace: Causes and consequences. *Frontiers in Psychology*, 16, 1647616. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1647616>
- Hussain, N. ve Li, B. (2022). Entrepreneurial leadership and entrepreneurial success: The role of knowledge management processes and knowledge entrepreneurship. *Frontiers in Psychology*, 13, 829959. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.829959>
- Imran, R. ve Anis-ul-Haque, M. (2011). Mediating effect of organizational climate between transformational leadership and innovative work behaviour. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 26(2), 183-199.
- Iqbal, A., Nazir, T. ve Ahmad, M. S. (2020). Entrepreneurial leadership and employee innovative behavior: An examination through multiple theoretical lenses. *European Journal of Innovation Management*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1108/EJIM-06-2020-0212>
- Islam, M. A., Islam, M. A., Amin, M. B., Hossain, M. M., Hassan, M. S., Afrin, S. ve diğ erleri. (2025). Enhancing academic's performance: Exploring the interaction of innovative work behavior, intrinsic motivation, and self-efficacy in public universities. *Social Sciences and Humanities Open*, 12, 102210. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2025.102210>

- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort–reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287–302. <https://doi.org/10.1348/096317900167038>
- Ji, Y. ve Yoon, H. J. (2021). The effect of servant leadership on self-efficacy and innovative behaviour: Verification of the moderated mediating effect of vocational calling. *Administrative Sciences*, 11(2), 39. <https://doi.org/10.3390/admsci11020039>
- Jiménez-Jiménez, D. ve Sanz-Valle, R. (2005). Innovation and human resource management fit: An empirical study. *International Journal of Manpower*, 26(4), 364–381. <https://doi.org/10.1108/01437720510609555>
- Jun, K. ve Lee, J. (2023). Transformational leadership and followers' innovative behavior: Roles of commitment to change and organizational support for creativity. *Behavioral Sciences*, 13(4), 320. <https://doi.org/10.3390/bs13040320>
- Jung, D. (D.), Wu, A. ve Chow, C. W. (2008). Towards understanding the direct and indirect effects of CEOs' transformational leadership on firm innovation. *The Leadership Quarterly*, 19(5), 582–594. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2008.07.007>
- Kaçar, T. ve Şahin, S. (2023). Okul Müdürlerinin Girişimci Liderlik Yaklaşımlarına İlişkin Görüşleri. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 14(1), 453–481. <https://doi.org/10.51460/baebd.1285799>
- Karacabey, M. F. ve Bozkuş, K. (2019). Psikolojik Sağlamlığın, Tükenmişlik, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Suriyeli Göçmenlerin Türkçe Öğretmenleri Üzerinde Bir Uygulama. *İş, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 21(2), 91–110. <https://doi.org/10.4026/isguc.563065>
- Karasakal, N., Sürücü, L. ve Bekmezci, M. (2024). Hizmetkâr Liderliğin Yenilikçi İş Davranışına Etkisinde Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Aracı Rolü. *Journal of Research in Business*, 9(2), 482–498. <https://doi.org/10.54452/jrb.1419712>
- Kaya, F. ve Odacı, H. (2021). Connor-Davidson Psikolojik Sağlamlık Ölçeği Kısa Formu: Türkçe'ye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlilik çalışması. *HAYEF: Journal of Education*, 18(1), 38–54. <https://doi.org/10.5152/hayef.2021.20029>
- Khairy, H. A., Baquero, A. ve Al-Romeedy, B. S. (2023). The effect of transactional leadership on organizational agility in tourism and hospitality businesses: The

- mediating roles of organizational trust and ambidexterity. *Sustainability*, 15(19), 14337. <https://doi.org/10.3390/su151914337>
- King, D. D., Newman, A. ve Luthans, F. (2016). Not if, but when we need resilience in the workplace. *Journal of Organizational Behavior*, 37(5), 782–786. <https://doi.org/10.1002/job.2063>
- Knight, F. H. (1921). *Risk, uncertainty and profit*. Houghton Mifflin.
- Krishnan, V. R. (2005). Leader-member exchange, transformational leadership, and value system. *EJBO-Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 10(1), 14-21.
- Kuratko, D. F. (2007). Entrepreneurial leadership in the 21st century. *Journal of Leadership ve Organizational Studies*, 13(4), 1–11. <https://doi.org/10.1177/10717919070130040201>
- Li, C., Makhdoom, H. U. R. ve Asim, S. (2020). Impact of entrepreneurial leadership on innovative work behavior: Examining mediation and moderation mechanisms. *Psychology Research and Behavior Management*, 13, 105–118. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S236876>
- Liehr, J. ve Hauff, S. (2024). Promoting employees' innovative work behavior through innovation-specific leader behavior: An AMO-approach. *Journal of Management ve Organization*, 31(1), 215–232. <https://doi.org/10.1017/jmo.2024.57>
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695–706. <https://doi.org/10.1002/job.165>
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J. ve Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 41–67. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20034>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. ve Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541–572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Malibari, M. A. ve Bajaba, S. (2022). Entrepreneurial leadership and employees' innovative behavior: A sequential mediation analysis of innovation climate and employees' intellectual agility. *Journal of Innovation ve Knowledge*, 7(4),

100255. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100255>
- Maslach, C. ve Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56(3), 227–238. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.227>
- Mayer, J. D. ve Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? P. Salovey ve D. J. Sluyter (Ed.), *Emotional Development and emotional intelligence: Educational implications* (s. 3-31). New York: Basic Books.
- McAnally, K. ve Hagger, M. S. (2024). Self-determination theory and workplace outcomes: A conceptual review and future research directions. *Behavioral Sciences*, 14(6), 428. <https://doi.org/10.3390/bs14060428>
- McClelland, G. H. ve Judd, C. M. (1993). Statistical difficulties of detecting interactions and moderator effects. *Psychological Bulletin*, 114(2), 376–390. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.114.2.376>
- Messmann, G. (2012). *Innovative work behaviour: Investigating the nature and facilitation of vocational teachers' contributions to innovation development*. Doktora Tezi, Universität Regensburg, Regensburg.
- Mintzberg, H. (2004). *Managers, not MBAs: A hard look at the soft practice of managing and management development*. Berrett-Koehler.
- Mischel, W. (1977). The interaction of person and situation. D. Magnusson ve N. S. Endler (Ed.), *Personality at the crossroads: Current issues in interactional psychology* (s. 333–352). Lawrence Erlbaum.
- Newman, A., Neesham, C., Manville, G. ve Tse, H. H. M. (2018). Examining the influence of servant and entrepreneurial leadership on the work outcomes of employees in social enterprises. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(20), 2905–2926. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1359792>
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F. ve Hirst, G. (2014). Psychological capital: A review and synthesis. *Journal of Organizational Behavior*, 35(S1), S120–S138. <https://doi.org/10.1002/job.1916>
- Niesen, W., Van Hootegem, A., Vander Elst, T., Battistelli, A. ve De Witte, H. (2018).

- Job insecurity and innovative work behaviour: A psychological contract perspective. *Psychologica Belgica*, 57(4), 174–189. <https://doi.org/10.5334/pb.381>
- Norena-Chavez, D. ve Thalassinou, E. I. (2022). Transactional leadership and innovative behavior as factors explaining emotional intelligence: A mediating effect. *Journal of Risk and Financial Management*, 15(12), 545. <https://doi.org/10.3390/jrfm15120545>
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory* (2. Bs.). New York: McGraw-Hill.
- Opoku, M. A., Choi, S. B. ve Kang, S.-W. (2019). Servant leadership and innovative behaviour: An empirical analysis of Ghana's manufacturing sector. *Sustainability*, 11(22), 6273. <https://doi.org/10.3390/su11226273>
- Ozbay, F., Johnson, D. C., Dimoulas, E., Morgan, C. A., Charney, D. ve Southwick, S. (2007). Social support and resilience to stress: From neurobiology to clinical practice. *Psychiatry (Edgmont)*, 4(5), 35–40.
- Örücü, E. ve Zeybek, F. (2022). Dönüşümcü Liderlik ile İnovatif Davranış Eğilimleri Arasındaki İlişki: Örgütsel Bağlılığın Aracılık Etkisi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(45), 962–981. <https://doi.org/10.46928/iticusbe.878586>
- Özay, M. A. ve Kaymaz, K. (2023). Yenilikçi İş Davranışı ve Öncülleri Üzerine Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 25(1), 275–293. <https://doi.org/10.32709/akusosbil.1053063>
- Özboilat, G. (2023). Türkiye’de Girişimci Liderlik: Ahmet Mukdat Ziyilan’ın Bir Kooperatifçilik Hikayesi Analizi. *Journal of Organizational Behavior Review*, 5(1), 56-71. <https://izlik.org/JA44FR84AG>
- Packard, M. D., Clark, B. B. ve Klein, P. G. (2017). Uncertainty types and transitions in the entrepreneurial process. *Organization Science*, 28(4), 840-856. <https://doi.org/10.1287/orsc.2017.1143>
- Pandey, S. ve Sharma, R. (2009). Organizational factors for exploration and exploitation. *Journal of Technology Management and Innovation*, 4(1), 48-58. <https://doi.org/10.4067/S0718-27242009000100005>
- Papachristopoulos, K., Gradito Dubord, M.-A., Jauvin, F., Forest, J. ve Coulombe, P. (2023). Positive impact, creativity, and innovative behavior at work: The

- mediating role of basic needs satisfaction. *Behavioral Sciences*, 13(12), 984. <https://doi.org/10.3390/bs13120984>
- Parker, S. K., Bindl, U. K. ve Strauss, K. (2010). Making things happen: A model of proactive motivation. *Journal of Management*, 36(4), 827–856. <https://doi.org/10.1177/0149206310363732>
- Pauceanu, A. M., Rabie, N., Moustafa, A. ve Jiroveanu, D. C. (2021). Entrepreneurial leadership and sustainable development—A systematic literature review. *Sustainability*, 13(21), 11695. <https://doi.org/10.3390/su132111695>
- Pieterse, A. N., Van Knippenberg, D., Schippers, M. ve Stam, D. (2010). Transformational and transactional leadership and innovative behavior: The moderating role of psychological empowerment. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 609–623. <https://doi.org/10.1002/job.650>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879–903. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M. ve Blume, B. D. (2009). Individual- and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 122–141. <https://doi.org/10.1037/a0013079>
- Renko, M., El Tarabishy, A., Carsrud, A. L. ve Brännback, M. (2015). Understanding and measuring entrepreneurial leadership style. *Journal of Small Business Management*, 53(1), 54–74. <https://doi.org/10.1111/jsbm.12086>
- Rogg, K. L., Schmid, D. B., Shull, C. ve Schmitt, N. (2001). Human resource practices, organizational climate, and customer satisfaction. *Journal of Management*, 27(4), 431-449.
- Rousseau, D. M. ve Greller, M. M. (1994). Human resource practices: Administrative contract makers. *Human Resource Management*, 33(3), 385-401.
- Sayan, İ. (2025). Yenilikçi İş Davranışının Bireysel İş Performansına Etkisinde İşten Ayrılma Niyetinin Aracı Rolü: Sağlık Hizmeti Sektörüne Yönelik Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 17(2), 1288-1304. <https://doi.org/10.20491/isarder.2025.2032>

- Sayyam, A., Shah, S. M. A., Adil, M. ve Rashid, M. H. U. (2022). Entrepreneurial leadership and creativity in projects: A moderated-mediation mechanism. *International Journal of Customer Relationship Marketing and Management*, 13(1), 1–14. <https://doi.org/10.4018/IJCRMM.2022010104>
- Schaufeli, W. B. ve Taris, T. W. (2014). A critical review of the job demands-resources model: Implications for improving work and health. In G. F. Bauer ve O. Hämmig (Ed.), *Bridging occupational, organizational and public health: A transdisciplinary approach* (s. 43–68). Springer. https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_4
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. ve Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23–74. <https://doi.org/10.23668/psycharchives.12784>
- Schneider, B., Bowen, D. E., Ehrhart, M. G. ve Holcombe, K. M. (2000). The climate for service: Evolution of a construct. M. Ashkanasy, C. P. M. Wilderom, M. F. Peterson (Ed.), *Handbook of organizational culture and climate* (s. 21–36) Thousand Oaks, CA: Sage.
- Seçkin Halaç, D. ve Seçkin Çelik, T. (2016). The moderating role of organizational storytelling in the relation between organizational memory and innovative work behaviors. *İleti-ş-im*, 25, 261–289. <https://doi.org/10.16878/gsuilet.283074>
- Shiferaw, R. M., Birbirs, Z. A. ve Werke, S. Z. (2023). Entrepreneurial leadership, learning organization and organizational culture relationship: A systematic literature review. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 12(1), 38. <https://doi.org/10.1186/s13731-023-00305-z>
- Skakon, J., Nielsen, K., Borg, V. ve Guzman, J. (2010). Are leaders' well-being, behaviours and style associated with the affective well-being of their employees? A systematic review of three decades of research. *Work and Stress*, 24(2), 107–139. <https://doi.org/10.1080/02678373.2010.495262>
- Southwick, S. M., Bonanno, G. A., Masten, A. S., Panter-Brick, C. ve Yehuda, R. (2014). Resilience definitions, theory, and challenges: Interdisciplinary perspectives. *European Journal of Psychotraumatology*, 5(1), 25338. <https://doi.org/10.3402/ejpt.v5.25338>

- Srirahayu, D. P., Ekowati, D. ve Sridadi, A. R. (2023). Innovative work behavior in public organizations: A systematic literature review. *Heliyon*, 9(2), e13557. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e13557>
- Suliman, A. M. ve Al-Shaikh, F. N. (2007). Emotional intelligence at work: Links to conflict and innovation. *Employee relations*, 29(2), 208-220. <https://doi.org/10.1108/01425450710720020>
- Sverke, M., Hellgren, J. ve Näswall, K. (2006). *Job insecurity: A literature review* (Report No. 1:2006). National Institute for Working Life.
- Sweetman, D., Luthans, F., Avey, J. B. ve Luthans, B. C. (2011). Relationship between positive psychological capital and creative performance. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 28(1), 4–13. <https://doi.org/10.1002/cjas.175>
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6. Bs.). Boston, MA: Pearson.
- Taştan, S. B. (2013). The influences of participative organizational climate and self-leadership on innovative behavior and the roles of job involvement and proactive personality: A survey in the context of SMES in Izmir. *Procedia. Social and Behavioral Sciences*, 75(7), 407-419. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.04.045>
- Taylor, S. N., Corbett, A., Greenberg, D., Murphy, W., Rollag, K. ve Shay, J. (2025). A conceptual model of entrepreneurial leadership: How entrepreneurial leaders enable entrepreneurial opportunity. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 21, 58. <https://doi.org/10.1007/s11365-025-01074-9>
- Tohum, E. U. (2025). Otantik Liderliğin Yenilikçi İş Davranışı Üzerine Etkisi: Çoklu Grup Analizi. *İstanbul Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(2), 153–174. <https://doi.org/10.52122/nisantasisbd.1622811>
- Townsend, D. M., Hunt, R. A., McMullen, J. S. ve Sarasvathy, S. D. (2018). Uncertainty, knowledge problems, and entrepreneurial action. *Academy of Management Annals*, 12(2), 659-687. <https://doi.org/10.5465/annals.2016.0109>
- Tugade, M. M. ve Fredrickson, B. L. (2004). Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86(2), 320–333. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.86.2.320>
- Twigg, N. W., Jr. (2004). *Transformational leadership, perceived union support, and*

union citizenship behaviors: A social exchange and social identity perspective

Doktora tezi, Louisiana Tech University, Louisiana.

- Ulusal, E. ve Yüreğir, O. (2020). Yenilikçi İş Davranışını Belirleyen Faktörlerin Ağırlıklandırılması. *Endüstri Mühendisliği*, 31, 17-31. <https://izlik.org/JA83TL95WA>
- Ungar, M. (2011). The social ecology of resilience: Addressing contextual and cultural ambiguity of a nascent construct. *American Journal of Orthopsychiatry*, 81(1), 1–17. <https://doi.org/10.1111/j.1939-0025.2010.01067.x>
- Vural Özkan, G. (2023). Yaratıcı ve Yenilikçi İş Davranışlarının Ölçümü: Yenilikçi İş Davranışları Ölçeği'nin Türkçe'ye Uyarlama Çalışması. *İş'te Davranış Dergisi*, 8(2), 121-137. <https://doi.org/10.25203/idd.1370523>
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S. ve Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 34(1), 89–126. <https://doi.org/10.1177/0149206307308913>
- Wilson-Evered, E., Härtel, C. E. J. ve Neale, M. (2001). A longitudinal study of work group innovation: The importance of transformational leadership and morale. *Advances in Health Care Management*, 2(2), 315-340.
- Windle, G. (2011). What is resilience? A review and concept analysis. *Reviews in Clinical Gerontology*, 21(2), 152–169. <https://doi.org/10.1017/S0959259810000420>
- Wu, G.-f. ve Li, M. (2023). Impact of inclusive leadership on employees' innovative behavior: A relational silence approach. *Frontiers in Psychology*, 14, 1144791. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1144791>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E. ve Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121–141. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>
- Xu, Z. ve Suntrayuth, S. (2022). Innovative work behavior in high-tech enterprises: Chain intermediary effect of psychological safety and knowledge sharing. *Frontiers in Psychology*, 13, 1017121. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1017121>
- Yadav, U. S., Vyas, S., Kanchan, Ghosal, I. ve Yadav, A. K. (2024). Impact of entrepreneurial leadership, social media, digital technology, entrepreneurial orientation and innovation on business performance in the handicraft sector:

- Talent management as mediating construct. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 13, 72. <https://doi.org/10.1186/s13731-024-00434-z>
- Yaşar, Ç. ve Cindiloğlu-Demirer, M. (2025). Dönüşümcü Liderliğin Yenilikçi İş Davranışı Üzerine Etkisinde Yenilikçi Örgüt Kültürünün Aracı Etkisi: Lojistik Sektöründe Bir Uygulama. *Hitit Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(1), 52–68. <https://doi.org/10.17218/hititsbd.1545944>
- Yıldırım, A. E. ve Ordu, A. (2025). Okul Müdürlerinin Girişimci Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Yenilikçi İş Davranışları Arasındaki İlişki. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 16(1), 1825–1844. <https://doi.org/10.51460/baebd.1593956>
- Yıldırım, A., Özkul, R. F., Kaplan, N. ve Ertek, M. Y. (2024). Psikolojik Dayanıklılık ve İş Tatmini İlişkisinde İçsel Motivasyonun Aracı Rolü: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma. *Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(4), 780–794. <https://doi.org/10.25287/ohuibf.1429092>
- Yılmaz, Ç. ve Boz, D. (2025). Çalışanların Girişimci ve Yenilikçi Davranışlarının İşletmelerin Sürdürülebilir İhracat Performansına Etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 17(3), 2022-2037. <https://doi.org/10.20491/isarder.2025.2078>
- Youssef, C. M. ve Luthans, F. (2007). Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774-800. <https://doi.org/10.1177/0149206307305562>
- Yukl, G. (2006). *Leadership in Organizations*. Upper Saddle River, NJ: Pearson/Prentice Hall.
- Yüksel, M. ve Karavardar, G. (2022). Girişimci Liderliğin Örgütsel Yenilik Üzerindeki Etkisinde Çalışanların İnovasyon Davranışları: Teorik Bir Çerçeve. *İşletme Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 191-207. <https://doi.org/10.33416/baybem.990099>
- Zeng, J. ve Xu, G. (2020). How Servant Leadership Motivates Innovative Behavior: A Moderated Mediation Model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(13), 4753. <https://doi.org/10.3390/ijerph17134753>
- Zhao, G., Luan, Y., Ding, H. ve Zhou, Z. (2022). Job Control and Employee Innovative Behavior: A Moderated Mediation Model. *Frontiers in Psychology*, 13, 720654. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.720654>
- Zhou, J. ve Shalley, C. E. (2003). Research on employee creativity: A critical review and

directions for future research. J. J. Martocchio, G. R. Ferris (Ed), *Research in personnel and human resources management* (s. 165-217). Oxford: Elsevier.

Zimmerman, M. A. (2013). Resiliency Theory: A Strengths-Based Approach to Research and Practice for Adolescent Health. *Health Education and Behavior*, 40(4), 381-383. <https://doi.org/10.1177/1090198113493782>

Zorlu, K. ve Tetik, F. (2018). Girişimci Liderlik Davranışının Çalışan Yaratıcılığına Etkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 39, 297-307. <https://izlik.org/JA26FZ79SD>

EK 1. TEZ ÇALIŞMASININ ORJİNALLİK FORMU

	HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ	Doküman Kodu Form No.	FRM-YL-15
		Yayın Tarihi Date of Pub.	04.12.2023
	FRM-YL-15 Yüksek Lisans Tezi Orjinallik Raporu <i>Master's Thesis Dissertation Originality Report</i>	Revizyon No Rev. No.	02
		Revizyon Tarihi Rev.Date	25.01.2024

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ İŞLETME ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞINA	
Tarih: 05/05/2026	
Tez Başlığı (Türkçe): Girişimci Liderliğin Yenilikçi İş Davranışı Üzerindeki Etkisinde Çalışanların Psikolojik Dayanıklılığının Düzenleyici Rolü: Bir Alan Çalışması	
Tez Başlığı (Almanca/Fransızca)*:.....	
Yukarıda başlığı verilen tezinin a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 139 sayfalık kısmına ilişkin, 05/05/2026 tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda işaretlenmiş filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orjinallik raporuna göre, tezinin benzerlik oranı % 12 'dir.	
Uygulanan filtrelemeler*:	
1. <input checked="" type="checkbox"/> Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç	
2. <input checked="" type="checkbox"/> Kaynakça hariç	
3. <input type="checkbox"/> Alıntılar hariç	
4. <input checked="" type="checkbox"/> Alıntılar dâhil	
5. <input checked="" type="checkbox"/> 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç	
Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orjinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tezinin herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumlarda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.	
Gereğini saygılarımla arz ederim.	
Türkey YILDIZ	

Öğrenci Bilgileri	Ad-Soyad	Türkey YILDIZ
	Öğrenci No	N23135213
	Enstitü Anabilim Dalı	Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı
	Programı	Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış (YL)

DANIŞMAN ONAYI

UYGUNDUR.
Prof.Dr. Semra GÜNEY

* Tez Almanca veya Fransızca yazılıyor ise bu kısımda tez başlığı **Tez Yazım Dilinde** yazılmalıdır.

**Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orjinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları İkinci bölüm madde (4)/3'te de belirtildiği üzere: Kaynakça hariç, Alıntılar hariç/dahil, 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç (Limit match size to 5 words) filtreleme yapılmalıdır.

	HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ	Doküman Kodu Form No.	FRM-YL-15
		Yayın Tarihi Date of Pub.	04.12.2023
	FRM-YL-15 Yüksek Lisans Tezi Orijinallik Raporu <i>Master's Thesis Dissertation Originality Report</i>	Revizyon No Rev. No.	02
		Revizyon Tarihi Rev.Date	25.01.2024

TO HACETTEPE UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES
DEPARTMENT OF BUSINESS ADMINISTRATION

Date: 05/05/2026

Thesis Title (In English): The Moderating Role of Employees' Psychological Resilience in the Effect of Entrepreneurial Leadership on Innovative Work Behavior: A Field Study

According to the originality report obtained by myself/my thesis advisor by using the Turnitin plagiarism detection software and by applying the filtering options checked below on 05/05/2026 for the total of 139 pages including the a) Title Page, b) Introduction, c) Main Chapters, and d) Conclusion sections of my thesis entitled above, the similarity index of my thesis is 12 %.

Filtering options applied**:

1. Approval and Declaration sections excluded
2. References cited excluded
3. Quotes excluded
4. Quotes included
5. Match size up to 5 words excluded

I hereby declare that I have carefully read Hacettepe University Graduate School of Social Sciences Guidelines for Obtaining and Using Thesis Originality Reports that according to the maximum similarity index values specified in the Guidelines, my thesis does not include any form of plagiarism; that in any future detection of possible infringement of the regulations I accept all legal responsibility; and that all the information I have provided is correct to the best of my knowledge.

Kindly submitted for the necessary actions.

Türkey YILDIZ

Student Information	Name-Surname	Türkey YILDIZ
	Student Number	N23135213
	Department	Graduate School of Social Sciences Business Administration Department
	Programme	Managemet Organization and Organizational Behavior

SUPERVISOR'S APPROVAL

APPROVED
Prof.Dr. Semra GÜNEY

**As mentioned in the second part [article (4)/3] of the Thesis Dissertation Originality Report's Codes of Practice of Hacettepe University Graduate School of Social Sciences, filtering should be done as following: excluding refence, quotation excluded/included, Match size up to 5 words excluded.

EK 2. ETİK KURUL KARARI



HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ARAŞTIRMA ETİK KURULU

KURUL KARARI

<u>TOPLANTI TARİHİ</u>	<u>TOPLANTI SAYISI</u>
10 Mart 2026	2026/05

Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencilerinden **Türkey YILDIZ**'ın Prof. Dr. Semra GÜNEY danışmanlığında hazırladığı "*Girişimci Liderliğin Yenilikçi İş Davranışı Üzerindeki Etkisinde Çalışanların Psikolojik Dayanıklılığının Düzenleyici Rolü: Bir Alan Çalışması*" başlıklı tez çalışması Üniversitemiz Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Etik Kurulu'nun 10 Mart 2026 tarihinde yapmış olduğu toplantıda incelenmiş olup, etik açıdan uygun bulunmuştur.

Prof. Dr. Özgür
TEOMAN
Kurul Başkanı

Prof. Dr. Özge
ÖZYALÇIN OSKAY
Kurul Üyesi

Prof. Dr. Tuğça
POYRAZ
Kurul Üyesi

Prof. Dr. Sait ULUÇ
Kurul Üyesi

Prof. Dr. Özge TAYFUR
EKMEKÇİ
Kurul Üyesi

Prof. Dr. Gülçin Cankız
ELİBOL
Kurul Üyesi

Doç. Dr. Arife Berna
AYTAÇ
Kurul Üyesi

Doç. Dr. Pınar
ÖZDEMİR ŞİMŞEK
Kurul Üyesi

Doç. Dr. Gülsüm
DEPELİ SEVİNÇ
Kurul Üyesi

Doç. Dr. Ayşe Tülay
BAĞCI BOSI
Kurul Üyesi

Dr. Öğr. Üyesi Onur
URAZ
Kurul Üyesi