



e-ISSN: 2630-631X

Article Type  
Research ArticleSubject Area  
Management OrganizationVol: 8  
Issue: 58  
Year: 2022  
Pp: 767-774Arrival  
17 February 2022Published  
30 April 2022  
Article ID 62034Doi Number  
<http://dx.doi.org/10.31576/smrj.62034>**How to Cite This Article**  
Yüksel, A.; Uçkun, S. & Uçkun, C.G. (2022). "Öz-Liderliğin İnovatif Girişimcilik Üzerine Etkisinin Araştırılması: Bir Model Önerisi", International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal, (Issn:2630-631X) 8(58): 767-774

Social Mentality And Researcher Thinkers is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

## GİRİŞ

Bugünün açık inovasyon ortamı, herhangi bir bireye çalışma, yaratıcı fikirlerini kullanma ve inovasyon için dışarıdan fikirler alma becerisi sağlamaktadır. Yenilikçiler artık bir organizasyonda doğru seviyede, doğru yerde ve doğru zamanda kapalı kapılar ardında seçilmiş birkaç kişiden ibaret değildir. Daha farklı motivasyonlara ve becerilere ihtiyaç vardır.

İnovasyon sürecinde, inovatif davranışlar sergilemek için Öz-Liderlik becerilerinin kritik olduğu açıktır.

Günümüzde işletmelerde öz-liderliğe odaklanmanın nerede olduğunu bilmek, girişimcilerin inovasyon sürecinin kilit bir faktörü olabilir (Shipton *et al.*, 2005). Li'ye (2012) göre, liderlik ve yönetim, kimlik oluşturma, işbirliği ruhunu besleyen, yenilikçilik, tedarik zincirleriyle olan ilişkiler üzerinde sürekli çalışmaktadır. Piyasa manevralarını anlar ve kullanırlar ve çevrede anlam yaratırlar. Tüm bu uygulamaların, inovasyonun farkında olan ve ilişkileri kurmak ve işbirliğini geliştirmek için nasıl kullanılacağını bilen bir girişimciye ihtiyacı vardır (Hunter ve Cushenbery, 2011). Girişimciler, KOBİ'lerde kendi önderleri olarak, girişimci ruhu olan işletme sahibinin rolünü üstlenmelidir (Houghton ve Yoho, 2005).

Girişimcilik, girişimcinin sürekli olarak yeni engellerle karşı karşıya kaldığı dinamik bir süreçtir. Motivasyonu tekrar tekrar korumak için, Öz-Liderlik yararlı olabilir. Kapsam, girişimcinin altta yatan motivasyonu değil, süreçtir.

Öz- Liderlik, hedefleri belirlemek ve insan kaynaklarının potansiyel yeteneklerine erişmekle ilgilidir (Brown ve Ryan, 2013). Öz-liderliğin en önemli yönlerinden biri, kişilerin kendilerini doğru yola yönelterek yeteneklerini yönetmelerini sağlamaktır (DiLiello ve Houghton, 2006). Öz-liderlik, öz yeterlik üzerinde olumlu etkisi olan bilişsel ve davranışsal stratejileri içerir (Luthans ve Avey, 2011). Öz-liderlik stratejileri genellikle üç gruba ayrılır (Shipton *et al.*, 2005):

## Öz-Liderliğin İnovatif Girişimcilik Üzerine Etkisinin Araştırılması: Bir Model Önerisi

Investigation of the Effect of Self-Leadership on Innovative Entrepreneurship: A Model Proposal

Asiye YÜKSEL<sup>1</sup> Seher UÇKUN<sup>2</sup> C. Gazi UÇKUN<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Öğr.Gör. Kocaeli Üniversitesi, Hereke Ömer İsmet Uzunyol Meslek Yüksekokulu, Mülkiyet Koruma Ve Güvenlik Bölümü, Kocaeli, Türkiye

<sup>2</sup> Doç.Dr. Kocaeli Üniversitesi, Kandıra Meslek Yüksekokulu, Mülkiyet Koruma Ve Güvenlik Bölümü, Kocaeli, Türkiye

<sup>3</sup> Prof.Dr. Kocaeli Üniversitesi, Hereke Ömer İsmet Uzunyol Meslek Yüksekokulu, Mülkiyet Koruma Ve Güvenlik Bölümü, Kocaeli, Türkiye

### ÖZET

Öz-Liderlik, kişinin kendi kişisel davranışlarını yönetme, yönlendirme ve kontrol etme ve sürdürülebilir rekabet avantajları için arzu edilen hedeflere ulaşmak için stratejiler geliştirme becerisiyle ilgili bir öz-etki perspektifidir. Önceki araştırmalar, Öz-Liderlik ile çeşitli bireysel ve örgütsel sonuçlar arasında inovatif davranış ile ilgili olumlu ilişkiler bulmuştur. Yine de, çok az çalışma, Öz-Liderliğin olası öncülleri olarak kişilik özelliklerinin rolünü araştırmıştır. Girişimciler, ülkelerin ekonomik gelişiminde aktif sürücülerdir. Girişimcilik literatüründe Öz-Liderlik ve inovatif girişimcilik Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin (KOBİ) sürdürülebilir bir şekilde geliştirilmesi için itici güç olarak düşünülür. Bu çalışmanın amacı, teorik olarak Öz-Liderlik, inovasyon ve inovatif girişimcilik davranışları arasındaki ilişkiyi betimsel olarak incelemek ve bir model ortaya koyabilmektir. Amaç açısından, alan yazın çalışma bulguları, Öz-Liderliğin inovatif girişimcilerde önemli ve olumlu bir etkisi olduğunu göstermektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Öz-Liderlik, İnovatif Girişimcilik, Girişimcilik, İnovasyon

### ABSTRACT

Self-Leadership is a self-impact perspective concerned with the ability to manage, direct and control one's own personal behavior and develop strategies to achieve desired goals for sustainable competitive advantages. Previous research has found positive associations between Self-Leadership and various individual and organizational outcomes regarding innovative behavior. Still, few studies have explored the role of personality traits as possible antecedents of Self-Leadership. Entrepreneurs are active drivers in the economic development of countries. In the entrepreneurship literature, self-leadership and innovative entrepreneurship are considered as the driving force for the sustainable development of Small and Medium Enterprises (SMEs). The aim of this study is to theoretically examine the relationship between Self-Leadership, innovation and innovative entrepreneurial behaviors and to present a model. In terms of purpose, the findings of the literature show that Self-Leadership has a significant and positive effect on innovative entrepreneurs.

**Keywords:** Self-Leadership, Innovative Entrepreneurship, Entrepreneurship, Innovatio

- ✓ Davranış stratejileri;
- ✓ Doğal ödül stratejileri;
- ✓ Yapıcı düşünce kalıpları için stratejiler.

Bugün bilim ve teknoloji inanılmaz bir hızla ilerliyor, bu da bizi teknolojik başarıların büyüğü bir dönemine götürüyor (Hunter and Cushenbery, 2011). İş dünyasını yönetmenin en akıllıca yolu, girişimcilerin kendilerini modern çağın hızlı, kademeli ve öngörülemez değişimlerine yeniliklerle adapte etmeleri gerektiğidir (Houghton ve Yoho, 2005).

Liderlik ve yönetim tanımına göre, Öz-Liderlik “kendini etkileme süreci” olarak tanımlanmaktadır (Goffee ve Jones, 2005). Manze ve Neck (2004); Öz-Liderliğin kendi kendini etkilediğini düşünebileceğini tartışmışlardır. Etkileyen davranış, tıpkı öğrenme davranışı gibi açıklanabilir ve liderlik gelişiminin merkezinde yer alır (Manz ve Sims, 2001). Tüm başarılı girişimciler her koşulda özgüvenlerini geliştirmiş ve korumuşlardır (Houghton ve Neck, 2012).

Girişimciler ekonomik kalkınmanın itici gücü olarak kabul edilir ve inovasyonun geliştirilmesinde ana rol oynarlar (Brown ve Ryan (2013). Girişimciliği besleyen Öz-Liderlik inovasyonu destekleyen bir organizasyonda aktif rol oynayabilir (Feser, 2012). Çalışmamız Öz-Liderliğin ve inovatif girişimciliğin teorik prensiplerini araştırmak için bir çaba sunmaktadır.

## LİTERATÜR İNCELEMESİ

Bireysel yenilikçilik yüksek performans ister, kuruluşların rekabet gücünü artırır ve uzun vadeli başarıyı teşvik eder. Bu alan girişimciler için daha fazla ilgi görmektedir çünkü bireysel düzeydeki inovasyon firma düzeyindeki inovasyonla bağlantılıdır. İnovasyon karmaşık bir süreçtir ve tek ve bireysel bir kaynaktan ziyade birden çok kaynak arasındaki bağlantılardan (Schilling, 2008) ortaya çıkar.

Bu kaynaklar çok değişkenli olabilir. En bilinenleri yaratıcılıktır. Buna rağmen bir yenilik geliştirmek için yaratıcılık da tek başına yeterli değildir. Bireylerin yaratıcılıkla yüzleşecek bir iç güdüye de ihtiyaçları vardır (Anderson ve Nijstad, (2004). Yüksel vd., (2021) yaptıkları çalışmada inovasyon için inovatif okuryazarlığa da ihtiyaç vardır. Bireylerin çalışma süreçlerini yönetebilmeleri için yeterli araştırmacı tutuma sahip olmaları temelinde, kişisel bilgilerini yönetebilmeleri, kısa ve uzun vadede yeni şeyler üretmek için davranışlarını değerlendirebilmesi olarak tanımlanmaktadır.

Bazı bilim adamları yaratıcılığın (Amabile,2000 ; Heye, 2006 ; Schilling, 2008 )ve kendi Öz-Liderlik ( DiLiello ve Houghton, 2006) bireysel inovasyonun önemli öncülleridir.

İnovasyon yönetiminde örgütlerde Öz-Liderlerin inovasyon içerisindeki rolleri birlikte değerlendirilerek inovatif okuryazarlık faaliyetleri sonucunda ortaya çıkarılan yeniliklerin değere dönüştürülmesi incelenmelidir.

Küresel koşullar altında geleneksel liderlik rolleri değişime uğramaktadır. Araştırmacıların liderlik becerilerinin işyerindeki yenilikçi davranış üzerindeki etkilerine olan ilgilerine rağmen, genellikle işlemsel ve/veya dönüşümsel liderlik becerilerine odaklanma eğilimindedirler (Basu and Green 1997; Janssen 2002; Pieterse et al.,2010; Khan et al., 2012). Yenilikçi davranış üzerine yapılan araştırmalar, bireylerin işyerindeki Öz-Liderlik becerileri açısından yetersizdir.

Shalley et al., (2004) literatürü gözden geçirmiş ve liderlerin birey, iş, grup ve örgüt düzeyinde etkilediği birçok bağlamsal faktör belirlemişlerdir. Yaratıcı davranışa yardımcı olan ve engelleyen bağlamsal faktör türleri vardır. Literatürdeki bir başka inceleme ve derinlemesine görüşmelere dayanarak De Jong et al., (2007), fikir üretmeyi ve bu fikirlerin inovasyon üretiminde uygulanmasını teşvik eden 13 lider davranış tanımlamıştır. Bazı örnekler şunlardır (aktaran Isaksen et al., 2011);

- ✓ İnovatif yaratıcı iklim,
- ✓ İnovasyon rol modellemesi,
- ✓ Bilgi yayılımını teşvik etme,
- ✓ Vizyon sağlama,
- ✓ Gösterme için liderlik kolu,
- ✓ Yeniliğe destek ve kaynak sağlama.

Tanımladıkları tüm liderlik davranışları, liderliğin yaratıcılık ve örgütsel inovasyon için bir iklim yaratmadaki rolüyle örtüşen bir bağlantı içermektedir.

Liderlik davranışı açıkça örgütsel yaratıcılığı ve inovasyonu etkileyen anahtar faktörlerden biridir. Literatürün çoğu, bu tür örgütsel sonuçları olumlu yönde etkileme olasılığı daha fazla olan liderlik davranışı türlerine işaret etmektedir (Andriopoulos, 2001; Amabile et al., 2004; aktaran Isaksen, 2011).

Örgütlerde yenilikçi fikirlerin üretilmesi, bu fikirleri somut sonuçlara dönüştürmek için yeterli değildir. Fikirleri hayata geçirmek için, bu fikirler için destek ve koalisyonlar oluşturmak gereklidir (Kleysen ve Street 2001; De Jong ve Den Hartog 2010). Fikir savunuculuğu, desteği harekete geçirme, diğer çalışanları ikna etme ve önemli organizasyon üyelerini yenilikçi fikirler için motive etme kavramı olarak ifade edilir (Dorenbosch et al.,2005; De Jong ve Den Hartog, 2010; Madrid et al., 2014).

Öz yeterliliğin teorik temeli, sosyal eğilim teorisi üzerine kuruludur (Bandura, 1977). Sosyal eğilim teorisi, insanların kendi bilişlerini, motivasyonlarını ve davranışlarını nasıl etkileyebileceğini açıklar (Yun et al., 2006). Öz-liderlik, liderlerin nasıl düşündüğünü ve bilişsel, motivasyonel ve davranışsal stratejilere göre nasıl davrandıklarını açıklar (Feser, 2012). Günümüzün açık iş ortamında öz-liderlik kavramı, güçlendirme ve ademi merkezîyetçilikle karakterize organizasyonlarda uygulama için etkileyici bir potansiyele sahiptir (Houghton ve Yoho, 2005).

Öz-Liderlik, bireylerin kendilerini daha yüksek performans ve inovasyon seviyelerine etkileyebilecekleri sistematik bir strateji seti olarak tanımlanmaktadır (Manz ve Neck, 2004). Yani, öz- liderlik, geniş anlamda, insanların kendilerini etkilemek için kullandıkları hem düşünce hem de eylemler olarak tanımlanır ve insanların motivasyon ve kontrol kaynakları için kendi içlerinde aradıklarını ima eder.

Öz-Liderlik, çalışanların istenen davranış ve sonuçlara ulaşmak için kendilerini motive ettiği ve yönlendirdiği bir süreçtir. Bireyler görevleri başarmak için motive olsalar da kendi kendine liderlik kavramında kilit bir unsur olan kendi kendine gezinmenin olmaması nedeniyle herkes yenilikçi davranış sergileme yeteneğine sahip değildir (Latham ve Locke, 1991).

Davranış stratejileri, gerekli görevlerin başarılı bir şekilde yönetilmesine yol açan kişisel farkındalığı artırmak için tasarlanmıştır (Feser, 2012). Davranış stratejileri, öz bilinci geliştirmeye yöneliktir ve öz gözlem, öz hedef belirleme, öz motivasyon, olumlu geri bildirim, ödül ve öz koçluğu içerir (Goffee ve Jones, 2005). Davranış stratejileri aynı zamanda bireyin değiştirilmesi, geliştirilmesi veya sonlandırılması gereken spesifik davranışları tanımlamasını da sağlar. Davranış odaklı stratejiler, kişisel hedef belirleme, kişisel hedef belirleme, kendi kendini ödüllendirme, kendi kendini cezalandırma, kendi kendini gözleme ve kendi kendini işaretleme gibi yöntemlerle kişisel davranış yönetimini kolaylaştırır (Mohanty, 2009).

Öz liderlik, özdenetim ve sosyal bilişsel teori (Neck ve Houghton, 2006) gibi daha tanımlayıcı ve tümdengelim kuramları çerçevesinde faaliyet gösteren normatif bir öz etki modelidir.

Doğal ödül stratejileri, işin temelde zevkli yönlerine odaklanır. Doğal ödül stratejilerinde iki ana yaklaşım, doğal olarak ödüllendirici ve ödüllendirici yönle odaklanan bir etkinliğe hoş özellikler kazandırmayı içerir (Manz ve Neck, 2004). Doğal ödül stratejileri, girişimcilik performansına yol açabilecek yetkinlik ve yenilik duygularının artmasına neden olabilir (Zhou ve George, 2003).

Neck ve Houghton'a (2006) göre, davranış odaklı stratejiler davranışların yönetimini amaçlar ve şunları içerir:

- ✓ Kendini gözleme veya kişinin ne zaman ve neden harekete geçeceğine dair farkındalığının artması,
- ✓ Kendi kendine hedef belirleme veya hangi hedeflerin izleneceğine ve nasıl izleneceğine ilişkin karar,
- ✓ Kendini ödüllendirmek veya kendine enerji vermek,
- ✓ Kendini cezalandırma veya yapıcı kendi kendine geri bildirim ve
- ✓ Kendini işaret etme veya harici sinyal verme.

Yapıcı düşünme stratejileri, Öz-Liderlik düşünce paternlerini şekillendirmek için üç ana araç içerir. Bunlar; inanç sistemlerinin öz- analizi ve geliştirilmesi, başarılı performans sonuçlarının zihinsel imgesi ve olumlu öz-konuşmadan ibarettir (Manz ve Neck, 2004). Kendisinin artan zihinsel imgesi, bir girişimciyi inovasyon, başarılı performans sonuçlarının zihinsel imgesi ve pozitif konuşma konusunda daha emin kılan, yetkinliğin ve öz belirlemenin doğal ödül yapısına yol açabilir.

Goffee ve Jones (2005) çalışmalarında, girişimcilerin görevlerini yerine getirecek kadar yenilikçi olmasına rağmen, herkesin yenilikçi faaliyetler yapamayacağını, çünkü Öz-Liderlik kavramının temel unsurlarından biri olan, yani öz- gezinme olduğunu belirtti. İyi bir öz-liderlik seviyesine sahip kişiler, doğal olarak nasıl bir

hedeflere doğru çalışacağını ve bu hedeflere ulaşacağını ve ayrıca yüksek düzeyde bir iç motivasyona sahip olduklarını bilirler. Örneğin, inovasyon sürecinin ilk aşamasında, yapıcı düşünce kalıpları çok verimli ve kullanışlıdır.

Başka bir çalışmada, Hunter ve Cushenbery (2011), inovatif girişimcilerin verimliliğini artırabilen ve bunun üzerinde olumlu bir etkisi olan öz-liderliğin bir işletmenin gelişimi ve verimliliği için bazı yönlerini (yani davranış stratejileri, doğal ödül stratejileri ve yapıcı düşünme kalıpları) ortaya koydu. Başka bir yerde Ortt ve Duin (2008), girişimcilerin inovasyon sürecinin başarısının, girişimcilerin bir organizasyonda veya bir şirkette modern ve yenilikçi bir hale gelmeleri için kullanabilecekleri düşünce, odak ve enerjiye bağlı olduğunu göstermektedir. Temel olarak, bir kuruluştaki veya şirketteki kahramanlar yenilik yapmak için öz-liderlik stratejileri kullanır.

Phelan ve Young(2003); bireyin bilinçli ve yapıcı bir şekilde, arzu edilen değişikliklerin, iyileştirmelerin ve yeniliklerin yaratılmasına yönelik düşüncelerini ve niyetlerini yönlendirdiği yansıtıcı bir içsel süreci ifade eden yaratıcı öz- liderlik üç strateji içerir:

- ✓ Varsayımların, inançların, algıların ve düşünme biçimlerinin yenilenmiş bilişsel yapısı,
- ✓ Yaratıcı davranışları içeren ikilemlerle kendini gösteren yaratıcı zihinsel imgeler ve
- ✓ Bireyin arzu edilen sonuçlara ulaşma yeteneğini geliştiren içsel diyalog ve geribildirim içeren yaratıcı kendi kendine konuşma.

Godwin, Neck ve D'Intino, (2016) çalışmalarında girişimcilerin girişimcilik taleplerini/stres faktörlerini ele almaları için bir kaynak olarak öz- liderlik ve maneviyat yapılarını bütünleştirmenin değerini araştırmış ve bir model öne sürmüştür.

Sweetman *et al.*, (2010) "Olumlu psikolojik sermaye ile yaratıcı performans arasındaki ilişki" (Kanada İdari Bilimler Dergisi) başlıklı bir makalede, bağımsızlık isteği olarak bazı kavramlarda kökleri olan yenilik ve Öz-Liderlik arasındaki pozitif ilişkiyi göstermiştir. Ayrıca, inovasyonun kilit yönlerinden biri olan bağımsızlığın, kişisel kararlılıkla ve içsel motivasyon ilişkisi olduğunu ortaya koymuşlardır. Kişisel belirleme, Öz-Liderlik alanındaki doğal ödül stratejilerinin en önemli yönlerinden biridir. Diğer araştırmacılar (Manz ve Sims; 2001; Feser, 2012) de liderlik, davranış stratejileri, yapıcı düşünce ve inovatif girişimcilik arasındaki ilişkiyi bildirmiştir.

İnovasyonun gelişen önemi ve inovatif bireyin teknolojideki rolü üzerine yapılan çalışmalar akademik literatürde önemli konular haline gelmiştir. Bu çalışma da bireyden hareket ederek Öz-Liderlik ve İnovatif Girişimci arasındaki ilişkiyi ortaya koymaya çalışmaktadır.

## YÖNTEM

### Araştırma Metodolojisi

Bu çalışmada hipotezi destekleyecek alan yazın çalışmaları betimsel olarak taranarak oluşan literatürel analiz araştırmacılara sunulmuştur. Buradaki bulgulardan oluşturulan model de konuyu destekleyen bir çıktı olarak ortaya konulmuştur.

Yapılandırılmış literatür taraması, Öz-Liderlik ye inovatif girişimciliği birbirine bağlayan literatürün güvenilir bir analizini yapmak ve bu literatürün adil bir eleştirisini sunmak ve gelecekteki araştırma yönlerini ana hatlarıyla belirtmek için en uygun metodolojidir (Buenechea-Elberdin, 2017).

Aranan elektronik veri tabanları ScienceDirect, Emerald, Web of Science, Scopus, PsycINFO, Sage, Taylor ve Francis ve Wiley idi. Seçilen anahtar kelimeler yayın başlıklarında, özetlerde, anahtar kelimelerde veya tam metinlerde aranmıştır.

Araştırma sistematik bir literatür incelemesini içerir. Çalışmada dergi makaleleri kategorize edilmiş ve karşılaştırmalar sağlamak için farklı makalelerden elde edilen bulgular makaleye dahil edilmiştir.

Çalışmanın amacı (1) Öz-Liderlik ye inovatif girişimcilik kavramlarının teorik çerçevesini oluşturmak, (2) ilişkileri tanımlamak, (3) Öz-Liderlik ye inovatif girişimcilik ilişkisini ortaya koyabilecek bir model geliştirmektir.

### Araştırma Hipotezleri ve Model

Araştırma hipotezi araştırmanın ana temasını oluşturan konudan türetilmiştir. İlişkiyi teorik olarak ortaya koymak için alan yazın derinlemesine taranmıştır.

Araştırmanın hipotezi aşağıda tanımlanmıştır:



H1: Öz- liderlik becerileri ve inovatif girişimcilik arasında pozitif bir ilişki vardır.

## **BULGULAR**

Bu çalışma, akademik çalışmalardan elde edilen bulguları sentezleyerek Öz-Liderlik ve inovatif girişimciliğin sürdürülebilirliğini sağlamaya yönelik teorileri bütünleştirmeye yönelik yeni bir kavramsal bir model sunmaktadır.

Bulgular, gelecekteki araştırmalar için içgörü sağlarken yapılan çalışmalarında bir analizini ortaya koymaktadır.

Kalyar, (2011); çalışmada bir model geliştirmiş Pakistan'da 10 üretici firma ile yaptığı araştırmada Öz-Liderlik ve inovasyon arasındaki anlamlı ve pozitif bir ilişki bulmuştur.

D'Intino et al., (2007) çalışmada bireysel yaratıcılığın inovasyonu teşvik ederek Öz-Liderlik ile pozitif bir ilişki içinde olduğunu ileri sürmüştür.

Benzer şekilde DiLiello ve Houghton (2006)'a göre Öz- Liderlik becerileri ile çalışanın işteki yenilikçi davranışlarını kendi kendine değerlendirmesi arasında pozitif bir ilişki vardır.

Banerjee, (2021) girişimci yöneliminin Öz-Liderlik-inovasyon performans ilişkisi üzerindeki ılımlılık etkilerini bir model ile ortaya koymuştur.

Bir başka çalışmada Politis, (2015), Öz-Liderliğin liderliğin ikinci derece faktörünün davranış odaklı stratejilerin girişimci yönelim üzerinde önemli ve güçlü bir etkisi olduğunu ve bunun da yaratıcılık ve üretkenlik üzerindeki etkileri artırdığını bulgularıyla ortaya koymuştur.

DiLiello ve Houghton (2006), mevcut teorileri ve ampirik kanıtları kullanarak, öz-liderlik, inovasyon, yaratıcılık ve örgütsel destek arasındaki ilişkilerin kavramsal bir modelini geliştirdi ve sundu. Modelde, güçlü öz liderliğe sahip bireylerin kendilerini zayıf öz liderliğe sahip bireylere göre daha fazla yenilik ve yaratıcılık potansiyeline sahip olduklarını ve yenilik ve yaratıcılık potansiyeline sahip bireylerin, işyerinden zayıf destek algılayan bireylerden daha güçlü destek algıladıklarını ortaya koydular.

Bulgular hipotezimizi destekler boyuttadır. Pratik bir bakış açısından, işletmelerin girişimciliği ve inovasyonu destekleyen bir örgütsel iklimi aktif olarak oluşturmaları gerekir. Organizasyonlarda Öz-Liderlerin girişimciliği teşvik eden bir sosyal-psikolojik iklim inşa ederken dikkate alınması gereken bir dizi öneriler sunulabilir. Alan yazında birçok girişimcilik modeli olmasına rağmen, Öz-Liderlik teorisi içindeki kavramsal alanlardan oluşan farklı bir modelle konuyu pekiştirmek araştırmacılara yeni bir bakış açısı da getirebilecektir.

Bu çalışma ampirik olarak Öz-Liderliğin davranış odaklı yanının inovatif girişimciliğe etkisini göstermektedir.

Organizasyonlar Öz-Liderler geliştirerek, organizasyonun her yerinde insan sürdürülebilirliğine yönelik daha yenilikçi ve esnek yaklaşımların gerçekleşmesini sağlayabilir. Yüksek düzeyde Öz-Liderliğe sahip çalışanların, yenilikçi çözümler belirlemek için çalışarak, insan sürdürülebilirliği konularına daha fazla dikkat çeken kuruluşlarda daha iyi uyum sağlaması ve uyum sağlaması muhtemeldir. Öz-Liderlik aynı zamanda bulaşıcı olabilir, yani kendi kendini yönetenlerin çabalarına tanık olan diğer çalışanlar da aynı şekilde davranmaya motive olabilir (Spreitzer at al., 2012). Ayrıca, öz yeterliliği artıran artan çalışan katılımı ve sürekli öğrenme fırsatları, çalışanların işte başarılı olmasını sağlayabilir ve kuruluşların uzun vadeli sürdürülebilirliği için özellikle avantajlı olabilecek yapıcı bilışı teşvik edebilir.

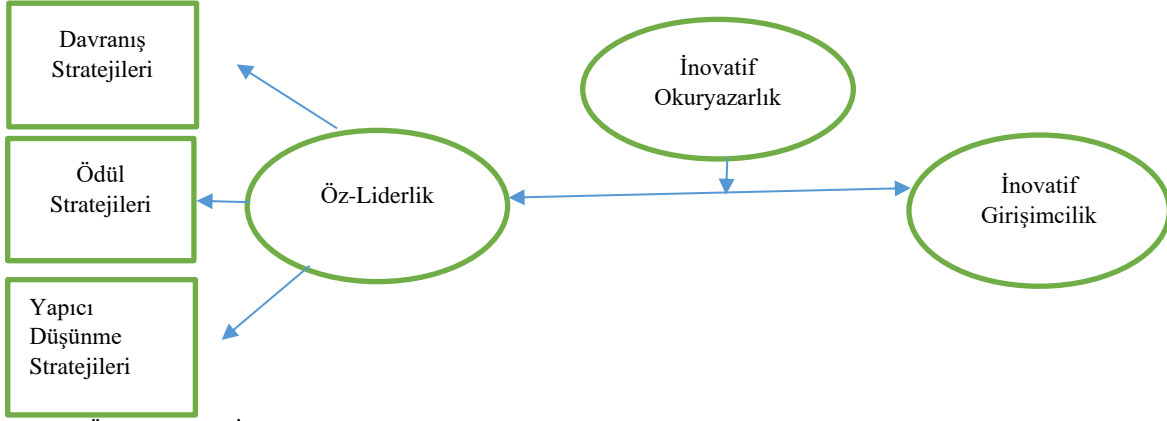
## **Model İlişkisi**

Öz-Liderlik, Houghton ve Neck, (2002) tarafından geliştirilen ölçek boyutunda incelenmiş ve modele etki eden boyutlar bu doğrultuda oluşturulmuştur. Öz-Liderlik kavramına liderlik literatüründe birçok terim verilmiştir. Ortak tema, etkili bir lider olabilmek için kişinin kendisi hakkında derin bir bilgiye sahip olması ve öz-yansıtabilme, öz-değerlendirme ve öz-yönetim yapabilme becerisine sahip olması gerektiğidir.

Güçlü bir Öz-Liderin kendi kendini motive eden, pozitif düşünen biri olduğu tahmin edildiğinden, model, kendisinin yüksek yaratıcılık potansiyeline sahip olduğunu düşünmesinin daha muhtemel olduğunu öne sürüyor. İşletmelerin inovatif davranışlarının genel işlevlerini geliştirmek için davranışsal stratejiler, doğal ödül stratejileri ve yapıcı düşünce kalıpları geliştirme çabalarına yatırım yapmaları gerekir. Davranışsal stratejiler, doğal ödül stratejileri, yapıcı düşünme kalıpları ve girişimcilerin yenilikçiliği arasında önemsiz ve pozitif bir ilişki vardır (Ziyae ve Heydari, 2016).

İnovatif okuryazarlık, inovasyondan beklenen faydayı artırmak için inovatif faaliyetlerde kullanılabilen beşerî sermayenin bir bileşenidir. İnovatif okuryazar olan (inovasyon bilgisine ve inovasyonu uygulama becerisine sahip olan) bir kişi, bu diğer etkilerden dolayı inovatif davranış artışları gerçekleştirebilir. Kişisel inovasyon

bilgisini ve uygulamasını yeterince yakalayan iyi tasarlanmış bir inovatif okuryazarlık aracı, inovatif eğitimin inovatif çıktılara uygun şekilde davranmak için gereken beşerî sermayesinin ne kadar iyi geliştirdiğine dair fikir verebilir. Yüksek yaratıcılık potansiyeline sahip güçlü bir Öz-Lider olarak model, inovatif okuryazarlık ile desteklendiğinde inovatif girişimciliğe olumlu yönde katkı sunabilir.



Şekil 1. Öz-Liderlik ve İnovatif Girişimcilik Modeli

## SONUÇ

Bu makale, örgütsel kavramlar arasındaki ilişkilerin doğasını önererek hem Öz-Liderlik hem de girişimcilik literatürüne bir katkı sağlamaktadır. Bu çalışmada ortaya çıkan temel nokta, yeni iş inovasyon ortamının, girişimcilerin kendi Öz-Liderlik farkındalıklarını ve yeterliliklerini geliştirmelerini keşfetmeleridir. İnovasyona doğal eğilimlerle ve inovasyon yeteneklerinin yüksek algılanmasıyla yön veren seçkin birkaç yeteneğe sahip olmak yeterli değildir. Çalışanları harekete geçirecek güçlere ve davranış tetikleyicilerine ihtiyaç vardır.

Öz-Liderlik ve inovatif girişimcilik ilişkisi göz önüne alındığında, insan kaynakları yöneticileriyle birlikte üst yönetimin yeni fikir, düşünce ve uygulamaları denemeye elverişli bir örgütsel öğrenme ortamı yaratması önerilebilir. Öz-Liderlik ve inovatif girişimcilik arasında bulunan pozitif ilişki, yenilikçiliği ve yeni girişim gelişmelerini teşvik etmede örgütsel yaratıcı ortamın katkı sağlayan rolünü aralarındaki pozitif anlamlı ilişkiden yola çıkarak, Öz-Liderlikten inovatif girişimciliğe doğru inovatif okuryazarlık aracılığı ile nedensel akışı güvence altına alabileceği iddia edilebilir.

Girişimciler, fikirlerini inovasyon başarısına dönüştürmek için kendi liderlik becerilerini nasıl kullanacaklarını bilmelidir. Ek olarak, gelecekteki araştırmacılar, problem çözme ve karar verme bağlamında Öz-Liderlik, girişimcilik ve inovasyon etkileşimlerini incelemeyi de düşünmelidir. Problem çözme ve fikir önerme gibi Öz-Liderliği teşvik eden kuruluşlar, çalışanların daha çok çalışmak yerine daha akıllıca çalışmasından kaynaklanan önemli verimlilik artışları yaşayabilir (Rasmussen, ve Karp, 2016).

Bu çalışmanın en önemli kısıtı nitel araştırma ile sınırlı olup bir kontrol değişkeninin/değişkenlerinin olmamasıdır. Bu çalışmadan elde edilen bulgular ile nicel analizler yapılarak bir örneklem üzerinde uygulanması yeni bakış açıları getirecektir. Gelecekteki çalışmalar, ampirik ve nitel bulgular arasında var olan yakınsama veya farklılığı kontrol etmek için nicel analizleri de içermelidir. Kültürel farklılıklar bağlamında Öz-Liderlik, inovatif girişimcilik ve inovasyon arasındaki ilişkiyi anlamlı bir şekilde incelemek ve yorumlamak için benzer çalışmalar diğer demografiklerle de genişletilmelidir.

## KAYNAKLAR

- Amabile, T. (2000), Stimulate creativity by fueling passion, *The Blackwell Handbook of Principles of Organizational Behavior*, Blackwell Publishing, Oxford, pp. 331-341.
- Amabile, T. M., Schatzel, E. A., Moneta, G. B., and Kramer, S. J. (2004). Leader behaviors and the work environment for creativity: Perceived leader support. *The Leadership Quarterly*, 15(1), 5-32.
- Anderson, De Dreu, C., and Nijstad, B. (2004). The routinization of innovation research: a constructively critical review of the state of the science. *Journal of Organizational Behavior*, 25(2), 147-173.
- Andriopoulos, C. (2001). Determinants of organisational creativity: a literature review. *Management decision*.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change, *Psychological review*, 84(2)
- Banerjee, S. (2021). Self-Leadership, Entrepreneurial Orientation, and Innovation Performance of Firms. *International Journal of Entrepreneurship*, 25(2), 1-4., 191.

- Basu R, ve Green S.G., (1997). Leader-member exchange and transformational leadership: an empirical examination of innovative behaviors in leader-member dyads. *J Appl Soc Psychol* 27(6):477–499
- Buenechea-Elberdin, M. (2017), Structured literature review about intellectual capital and innovation, *Journal of Intellectual Capital*, 8(2), 262-285. doi: 10.1108/JIC-07-2016-0069.
- Brown, K.W. and Ryan, R.M. (2013), The benefits of being present mindfulness and its role in psychological well-being, *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(4), 822.
- De Jong J, and Den Hartog D (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creat Innov Manag* 19(1):23–36
- DiLiello, T.C. and Houghton, J.D. (2006), Maximizing organizational leadership capacity for the future: toward a model of self-leadership, innovation and creativity, *Journal of Managerial Psychology*, 21(4): 319-37.
- D'Intino, R., Goldsby, M., Houghton, J., and Neck, C. (2007). Self-leadership: A process for entrepreneurial success. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13(4), 105.
- Dorenbosch LW, Van Engen ML, and Verhagen M (2005). On-the-job innovation: the impact of job design and human resource management through production ownership. *Creat Innov Management* 14(2):129–141
- Feser, C. (2012). Foster self-efficacy for innovation and growth. *Leadership Excellence*, 29(4), 13-14.
- Godwin, J. L., Neck, C. P., and D'Intino, R. S. (2016). Self-leadership, spirituality, and entrepreneur performance: A conceptual model". *Journal of management, spirituality & religion*, 13(1), 64-78.
- Goffee, R., and Jones, G. 2005. Managing authenticity: The paradox of great leadership. *Harvard Business Review*, (83)12, 87-94.
- Henseler, j. and Chin,w.(2010). A comparison of approaches for the analysis of interaction effects between latent variables using partial least squares path modeling, *Structural equation modeling*, 17(1):82-109.
- Heye,D. (2006), Creativity and innovation: two key characteristics of the successful 21st century information professional, *Business Information Review* , 23(4), 252-257.
- Houghton, J. D., and Yoho, S. K., (2005). Toward a contingency model of leadership and psychological empowerment: When should self-leadership be encouraged? *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 11(4), 65-83.
- Houghton, J.D. and Neck, C.P. (2012), The revised self-leadership questionnaire: testing a hierarchical factor structure for self-leadership, *Journal of Managerial Psychology*, 17, 672-91.
- Hulland, J. (1999). Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: a review of four recent studies. *Strategic Management Journal*, 20(2), 195- 204.
- Hunter, S. T., and Cushenbery, L. (2011). Leading for innovation: Direct and indirect influences. *Journal for Advances in Developing Human Resources*, 13(3), 248-265.
- Isaksen, S. G., and Akkermans, H. J. (2011). Creative climate: A leadership lever for innovation. *The Journal of Creative Behavior*, 45(3), 161-187.
- Janssen O (2002). Transformationeel leiderschap en innovatief werkgedrag van medewerkers: een kwestie van benaderbaarheid van de leider. *Gedrag Organisatie* 15:275–293
- Jansen, H. (2010). The logic of qualitative survey research and its position in the field of socialmethods. *Qualitative Social Research*, 11(2).
- Kalyar, M. N. (2011). Creativity, self-leadership and individual innovation. *The journal of commerce*, 3(3), 20
- Khan MJ, Aslam N., and Riaz, M.N. (2012). Leadership styles as predictors of innovative work behavior. *Pak J Soc Clin Psychol* 9(2):17–22
- Kleysen RF, and Street CT (2001). Toward a multi-dimensional measure of individual innovative behavior. *J Intellect Cap* 2(3):284–296.
- Latham, G. and Locke, E. (1991), Self-regulation through goal setting, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 212-572.
- Li, C. (2012). *Open leadership: How social technology can transform the way you lead* (1st ed.). San Francisco: Jossey-Bass.

- Luthans, B., and Avey, J., (2011). Relationship between Positive Psychological Capital and Creative Performance. *Canadian Journal of Administrative Sciences Revue*. 28: 4–13.
- Manz, C.C. and Neck, C.P. (2004), *Mastering Self-leadership: Empowering Yourself for Personal Excellence*, 3rd ed., Pearson/Prentice-Hall, Upper Saddle River, NJ.
- Madrid, H. P., Patterson, M. G., Birdi, K. S., Leiva, P. I., and Kausel, E. E. (2014). The role of weekly high-activated positive mood, context, and personality in innovative work behavior: A multilevel and interactional model. *Journal of Organizational Behavior*, 35(2), 234-256.
- Mohanty, M. S. (2009). Effects of positive attitude on earnings: Evidence from the US longitudinal data. *The Journal of Socio-Economics*, 38(2), 357-371.
- Neck, C.P. and Houghton, J.D. (2006), Two decades of self-leadership theory and research: past developments, present trends, and future possibilities, *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), 270-95.
- Pearce, C.L. and Conger, J.A. (Eds), *Shared Leadership: Reframing the Hows and Whys of Leadership*, Sage Publications, London, 285-303.
- Pieterse, A. N., Van Knippenberg, D., Schippers, M., and Stam, D. (2010). Transformational and transactional leadership and innovative behavior: The moderating role of psychological empowerment. *Journal of organizational behavior*, 31(4), 609-623.
- Politis, J. D. (2015). Entrepreneurial Orientation, Creativity, and Productivity: The influence of self-leadership strategies. *Management*, 3(7-8), 203-213.
- Rasmussen, C. C., ve Karp, T. (2016). Entrepreneurial self-leadership: A conceptual framework. In *ICSB World Conference Proceedings* (pp. 1-15). International Council for Small Business (ICSB).
- Schilling, M. (2008). *Strategic management of technological innovation*. Boston: Tata McGraw-Hill
- Shipton, H., Fay, D., West, M., Patterson, M., and Birdi, K. (2005). Managing people to promote innovation. *Journal of Creativity and Innovation Management*, 14(2), 118-128.
- Sweetman, D., Avey, J.B., Luthans, F., and Luthans, B.C. (2010). Relationship between positive psychological capital and creative performance. *Canadian Journal of Administrative Sciences*.
- Yun, S., Cox, J. and Sims, H.P. (2006), The forgotten follower: a contingency model of leadership and follower self-leadership, *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), 374-388. <https://doi.org/10.1108/02683940610663141>.
- Yüksel, A., Gök, M. Ş., Özer, G., and Çiğirim, E. (2021). A new theoretical approach to intellectual capital: Meta-synthesis definitions of innovative literacy. *Journal of Intellectual Capital*.
- Zhou, J., and George, M. (2003). Awakening employee creativity: The role of leader emotional intelligence. *The Leadership Quarterly*, 14, 545-568.
- Ziyae, B., Heydari, R. (2016), Investigating the effect of self-leadership on entrepreneurs' innovation in small and medium-sized enterprises, *International Journal of Humanities and Cultural Studies*, 2(4), 1169-1182.