



## Dijital Liderliğin Yenilikçi İş Davranışı ve İş Performansı Üzerine Etkisi

### Impact of Digital Leadership on Innovative Business Behavior and Business Performance

Tuba BÜYÜKBEŞE<sup>1</sup>, Özlem DOĞAN<sup>2</sup>

#### Öz

**Amaç:** Bu araştırmanın amacı, dijital liderliğin iş performansı ve yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinin incelenmesidir.

**Tasarım/Yöntem:** Araştırmada tesadüfi olamayan yöntemlerden kolayda örneklem yöntemiyle belirlenen 400 katılımcı ile yüz yüze ve online anket yapılmıştır. Elde edilen veriler SPSS 28 ve AMOS yapısal eşitlik modeliyle analiz edilmiştir.

**Bulgular:** Analizler sonucunda; dijital liderliğin çalışanların yenilikçi iş davranışını ve iş performansını olumlu ve anlamlı bir şekilde etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır. Yenilikçi iş davranışının iş performansını etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır.

**Sınırlılıklar:** Örneklemin sadece Gaziantep'te bulunan özel ve kamu hastaneleri ve sağlık kuruluşlarında çalışan 20 yaş üstü bireylerle yapılması, üç değişkenin kullanılması ve anket yönteminin uygulanması araştırmanın sınırlılıklarıdır.

**Özgünlük/Değer:** Liderlik, iş performansı ve yenilikçi iş davranışı konuları ile ilgili yoğun olarak çalışılmasına karşın dijital liderlik ile ilgili sınırlı sayıda çalışma olduğu görülmüştür. Dijital liderlik, iş performansı ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkinin incelenerek dijital liderliğin iş performansı ve yenilikçi davranışı stratejilerine katkı sağlayabilecek sonuçlara ulaşması araştırmanın özgün değerini oluşturmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Dijital Liderlik, İş Performansı, Yenilikçi İş Davranışı, AMOS Yapısal Eşitlik Modeli

#### Abstract

**Purpose:** The purpose of this research is to examine the effect of digital leadership on job performance and innovative work behavior and the effect of innovative work behavior on job performance.

**Design/Methodology:** In the research face to face and online surveys were conducted with 400 participants who were determined by the convenience sampling method which is one of the non-random methods. The obtained data were analyzed with SPSS 28 and AMOS structural equation model.

**Findings:** As a result of the analysis; it has been found that digital leadership positively and significantly affects innovative work behavior and work performance of the employees. It has been concluded that innovative work behavior does not affect work performance.

**Limitations:** The limitations of the research are that the sample is only made up of individuals over the age of 20 working in private and public hospitals and health institutions in Gaziantep and the use of three variables and the application of the survey method.

**Originality/Value:** Despite the intense work on leadership, business performance and innovative work behavior, it has been observed that there are limited studies on digital leadership. By examining the relationship between digital leadership, business performance and innovative work behavior, digital leadership results that can contribute to business performance and innovative behavior strategies, Which constitutes the original value of the research.

**Keywords:** Digital Leadership, Business Performance, Innovative Business Behavior, AMOS Structural Equity Model

<sup>1</sup> Prof. Dr., Hasan Kalyoncu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, tuba.buyukbese@hku.edu.tr, ORCID: 0000-0003-4174-9870

<sup>2</sup> Doktora Öğrencisi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı ozlemdogan917@gmail.com, ORCID: 0000-0002-6669-2092

## 1. GİRİŞ

Dijitalleşmenin hızla yaşandığı günümüzde liderlik yapmak herhangi bir fırsatın, herhangi bir teknolojik gelişmenin olmadığı bir atmosferde liderlik yapmaktan çok daha güç ve karışıktır. Geçtiğimiz yüzyıla kadar liderlik; kuvvet ve askeri zekâ üzerine kurulu bir konu iken bu günlerde artık liderlik fiziki güç ile hemen hemen hiçbir biçimde uyuşmamaktadır. Gelecekteki yıllarda ise liderlik ve fiziksel güç arasında hiçbir bağlantının kalmayacağı gözlemlenmektedir. Bilim ve dijitalleşmenin hızla yayıldığı günümüzde bile oluşan ilerleme ve değişimler liderlik ve yönetim unsurlarını karışık ve zor duruma getirmeye başlamıştır. Çok fazla verinin aynı anda incelenmesi ve bu unsurlarla tek tek başa çıkılması bir liderin işini zorlaştırmakta ve yükünü arttırmaktadır (Çelebi, 2021: 60).

Bu çalışmanın sorunsal dijital liderliğin, iş performansı ve yenilikçi iş davranışı üzerinde etkisinin olup olmadığını araştırmaktır. Günümüzde dijital liderliğin öneminin artmasına sebep olan bir konu bilhassa 2020 yılının ilk günlerinden başlayarak tüm dünyayı tesiri altına alan Covid-19 pandemi sürecinde birçok iş alanında, dijitalleşme sürecinin başlaması veya hızlanmasıdır. Bu süreçte çalışma hayatında uzaktan çalışma metotlarından faydalanılmaya başlanmış ve liderlerin dijital kabiliyetleri çok daha önemli hale gelmiştir. Literatürde dijital liderlik ile iş performansı arasında yapılan sınırlı sayıda araştırma bulunmakta olup, çalışmaların çoğu dijital liderlik kavramını açıklamaya yöneliktir. Dijital liderliğin yenilikçi iş davranışı üzerine etkisine yönelik çalışmaya rastlanmamış olması sebebiyle bu araştırmanın yazın hayatına faydalı olacağı düşünülmektedir.

Araştırmada öncelikle dijital liderlik, iş performansı ve yenilikçi iş davranışı kavramları açıklanmış, ardından kavramlar arası ilişkiler ve kurulan hipotezler verilmiştir. Yöntem kısmında araştırmanın modeli, evreni, örnekleme, araştırma değişkenleri ve kullanılacak analizlere hakkında bilgilere yer verilmiş olup, bulgular, sonuç, tartışma ve öneriler kısmı ile çalışma nihayetlendirilmiştir.

## 2. KURAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. Dijital Liderlik

Liderlik kuramını, Fiedler (1967) takımındaki bir şahsı ve takım çalışmalarını yönetmek ve koordine etme vazifesi olarak tanımlarken, eski dönem araştırmacılarından Stogdill (1948: 64) liderlerin yetenek, başarı, mesuliyet, iştirak, sosyo-ekonomik ve tanınmışlık durumları gibi vasıflara yoğunlaşmıştır. Sonraki zamanlarda Blake ve Mouton (1964), Hersey ve Blanchard (1969), House ve Mitchell (1975) ve Hesse (2018) tarafından liderlik, boyutsal unsurlar üzerinde liderlerin göstermiş olduğu davranış olarak açıklanmıştır (Öz, 2020: 47).

Dijitalleşme önemli bir gelişme olup tüm dünyayı etkilerken işletmeleri de etkilemekte ve bu duruma uyum sağlayan liderlere gereksinim duyulmaktadır. Herhangi bir örgütün dijital değişim süresi ne kadar çabuk ne kadar başarılı ve ne kadar dengeli ise; onun ilerideki rekabetçi gücü ve varlık süresi de o kadar başarılı olacaktır. Örgütlerdeki bu değişimin yaratıcıları da dijital liderler olacaktır (İrge, 2018: 21). Kollman (2020: 34) şöyle der: “Dijital lider dijital bir dönüşüm (dijital zihniyet) istemek, dijital teknolojilerin kullanımında ustalaşmak sonuçta ortaya çıkan önlemleri dijital dönüşüm çerçevesinde uygulamakla karakterizedir.” Böylece dijital liderlik yeni teknolojilere odaklanmayı içerir; bu anlamda dijital liderlerin teknik gelişmeleri öngördükleri ve bunu anlamlı bir vizyonla hem dâhili hem harici olarak ilettikleri vurgulanmalıdır. Dijital liderler toplumla ilgili unsurlarını iş modellerini entegre edebilir (Bach & Sulikova, 2019: 216).

Dijitalleşmenin stratejik başarısı işletme ve çalışma ekosistemi için doğru şeyleri yapmaktır. Dijital liderlik iş stratejileri ve iş modelleri, IT işlevi, kurumsal platformlar, beceri setleri ve işyerlerinde farklı düşünmek anlamına gelir (Savy, 2016). Dijital liderlik bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanan insanların yönlendirilmesi ile bir amacın gerçekleştirilmesi için tanımlanabilir (Hüsing vd., 2013).

Günümüzde yaşanan değişim sürecinde liderler hem dijital dönüşüm sürecini hem de ortaya çıkan yeni dijital organizasyonu yönetme becerisine sahip olmalıdır (Klein, 2020: 899). Dijital liderlik ile ilgili yapılan bazı çalışmalarda sadece teknolojiden faydalanmak veya teknolojiyi kullanma bilgi ve kabiliyetine hâkim olmak, yalnızca değişimle uyumlu olmak veya yalnızca yenilikçi olmak ile ifade edildiği görülmüştür. Ancak dijital liderlik açıklanan bu yeteneklerin birlikte olmasına ihtiyaç duyan

geniş bir ifadedir. Teknoloji liderliği her ne kadar dönüşümcü liderlik ile benzerlikler gösterse de dijital liderlik daha geniş bir ifadedir. Dijital liderlik tanımı için teknoloji liderliği ve dönüşümcü liderliğin bir ön şartı olduğunu söylemek daha doğru bir ifadedir. Dijital liderlik, işletmede sürekli bir dönüşüm kültürü meydana getirmek için yönetimsel aşamalarda teknolojiyi etkin kullanarak yenilikçi bir görüş meydana getirmek olarak tanımlanabilir (Ordu & Nayır, 2021: 78).

Dijital liderlik bir işletmenin dijital değerlerinin iş amaçlarına ulaşabilmek için stratejik çalışmalardan yoğun olarak faydalanmasıdır. Dijital liderlik dijital yenilik yönetimi anlamına gelir. Dijital yenilik yönetimi için aşamalarını dijitalleştirmek için yenilik sürecinde dijital çalışmaların uygulanmasıdır (Alan & Köker, 2021: 246).

Dijital Liderlik tarzını benimseyen yöneticilerin, özellikle hangi türdeki davranışlara ağırlık vermeleri gerektiğini göstermesi bakımından önemlidir. Zira bir dijital liderin, bilişim teknolojilerini her platformda son derece etkili bir şekilde kullanabildiğini çalışanlarına göstermesinin, onların dijital liderlik algılamalarını güçlü bir şekilde etkilediği ve bunun da ‘yönlendirmesinin’ üzerinde belirleyici olduğu anlaşılmaktadır. Yöneticilerin tüm kurum çalışanlarını ve diğer tüm paydaşları, örgütsel ve örgütler arası süreçleri iyileştirecek teknolojik araçlar, bilişim teknolojilerinin riskleri ve bilişim uygulamaları için gerekli etik davranışlar gibi konularda ‘bilgilendirme’ alt boyutunu meydana getirdiği tespit edilmiştir (Abbasov & Tolay, 2021: 71).

## 2.2. İş Performansı

Performans; alışan birinin belirlenmiş bir sürede şahsına ait olan vazifeyi yerine getirmek suretiyle kazandığı neticelerdir. Bu neticeler pozitif ise, çalışanın vazife ve sorumluluklarını zaferle gerçekleştirdiği ve yüksek bir başarıya sahip olduğu, bu neticelerin yeterli olmaması durumunda ise personelin başarılı olamadığı ve yeterli verim gösteremediği söylenebilir. Başka bir ifadeyle performans, çalışanın çalışma şeklinin bir neticesi olarak açıklanabilir; çalışanın veya takımın birim ve birlik hedeflerine niceliksel ve niteliksel faydalarının toplam birimi olarak ifade edilmektedir (Benligiray, 2013: 111).

Personelin ihtiyaçlarını gidermek için bir firmada vazife ve sorumlulukları kabul etmesi neticesinde, taleplerini kazanabilmek için zaman ve gayret göstermesidir. Bir başarıyı tanımlamadan için önce bireyin belirli bir işle karşılaşması ve konu olan başarının belirli bir ölçünün belirlenmesine ihtiyaç vardır. Bu sınıra ulaşma ya da yukarısında bir performans, başarı olarak kabul edilirken, standardın altındaki bir performans seviyesi, başarısızlık olarak kabul edilecektir. Bu performans; kabul edilemez, kabul edilebilir, iyi, çok iyi ya da mükemmel olabilir (Çerçi, 2013: 54).

Performans başkaları tarafından tanınırsa organizasyon içinde genellikle finansal ve diğer faydalarla ödüllendirilir. Performans işgücü piyasasında gelecekteki kariyer gelişimi ve başarısı için tek olmasa da önemli bir ön koşuldur. İstisnalar olsa da yüksek performans gösterenler bir organizasyon içinde düşük performans gösterenlerde daha kolay ve genellikle daha iyi kariyer fırsatlarına sahip terfi alırlar (Sonntag & Freese, 2002: 15).

İş performansının değerlendirmesinde göz önüne alınması gereken konu değerlendirmenin tarafsız, dürüst ve objektif olmasıdır. Değerlendirme sonuçları yetkiliye doğru bir şekilde iletilmelidir. Böylece kişi, değerlendirmenin neticesindeki geri dönüşlerden faydalanır, kuvvetli ve zayıf taraflarını öğrenir. Üst-Ast iletişiminin ve yönetimsel gücün zayıflamaması yönünden değerlendirme neticelerinin sır olarak kalması gerektiği iddia edilse de bilgilerin açık olması çalışanın moralinin artmasına ve işletmenin hedeflerinin kabul edilmesine daha çok destek olacağı düşüncesi çağımızda kabul görmektedir (Yelboğa, 2006: 201).

## 2.3. Yenilikçi İş Davranışı

İnsanın yapısının en temel özelliklerinden biri yenilik yapma istek ve arzudur. İnsanın hayatını sürdürebilme gayreti ve daha iyiye kavuşma isteği süreklilik gösteren bir oluşum olarak var olmanın ilk zamanlardan başlayarak devam eden bir insan davranışı olarak görülmektedir. Yeni oluşumlara karşı meydan gelen merak ve eğilim günümüz dünyasında gün geçtikçe daha geniş ve yaygın bir alana etki etmektedir. Yenilik konusuna karşı giderek daha çok önem verilmesinin sebeplerinden biri de şu anda var olan fırsatlar ile çok daha kısa zamanda daha kapsamlı bir durumda talep ve isteklere yanıt verilebilmesidir (Çetinkaya, 2021: 49).

Bilginin iktisadi ve toplumsal yarara dönüştürülmesi yenilik (inovasyon) olarak tanımlanabilir. Literatürde J. Schumpeter ile tanınan yenilik ifadesi kısaca, yeni bir üretim unsuru meydana getirmek olarak ifade edilmiştir. Schumpeter'e göre yenilik, yeni bir ürünün keşfedilmesi, yeni bir üretim yönteminin meydana getirilmesi, yeni bir pazarın oluşturulması, yarı mamul veya hammadde elde etmek için yeni kaynakların oluşturulması ve monopol piyasalar meydana getirilmesi gibi herhangi bir sanayide yeni bir kuruluş oluşturulması vb. gibi çalışmaları içermektedir (Kurz, 2006; Akt. Işık & Kılınç, 2011: 14; Özçiftçi & Sarıçay, 2014: 388).

Yenilikçilik ayrıca şu anda var olan mamul ve hizmeti daha faydalı, daha çekici, daha işe yarar duruma getirmek olarak da ifade edilmektedir. Yaratılan ürün, hizmet ya da iş yapış metotlarının meydana çıkması ve bu ürün ve hizmetlerin pazarlanması ya da iş yapma metotlarının gerçekleşmeye başlamasıyla yenilikçilik meydana çıkmış olur (Peçen & Kaya, 2013: 99).

Yenilikçi iş davranışından bahsedebilmek için personelin yapmak istediği öncelikle yenilik çalışmalarının her adımının tespit edilmesi ve tahlil edilmesi gerekmektedir. Sonrasında personelin, sorunun belirlenmesi, analiz edilmesi ve yenilikten sonra meydana gelebilecek şirket için pozitif neticelerini tespit etmelerine olanak sağlanmalıdır. Ayrıca çalışanın gerçekleştireceği yenilikle ilgili örnekleri incelemesi ve sonrasında çalışmalar ve araştırmalar sonucunda meydana gelen yenilikle ilgili ilgili firma içinde veya firma dışarısından düşüncesini gerçekleştirmek için destek bulmaya gayret gösterilmelidir. Yeniliğin son kısmının ise yeniliği yapacak olan kişi ya da firma yapmayı tasarladıkları bir ürün ya da düşünce yeniliğinin görülebilir bir ürününü meydana getirerek yeniliği gerçekleştirir (Kanter, 1988; Akt. Carmeli vd., 2006: 78; Gökçen, 2021: 5).

## 2.4. Literatür Taraması ve Hipotezlerin Oluşturulması

### 2.4.1. Dijital liderlik ve yenilikçi iş davranışı

Lidere duyulan itimat psikolojik yönden personelin kendini güvenli bir durumda hissetmesine katkı sağlamaktadır. Çalışanın düşünsel olarak konforlu olması ve işine odaklanması yeni bir çalışma davranışı göstermesine neden olur. Yenilikçi davranış sergileyen personelin gerginlik hissetmeden rahat bir durumda yeni düşüncelerinin meydana geldiği ve ruhsal olarak konfor alanına sahip oldukları görülmektedir. Personel, liderleri ile mesafeli olmayan iletişim halindeyken yenilikçi çalışma hareketleri göstermek için iş adımlarında riski kabul etmeyi ve başarılı olmamayı dikkate almalılardır. Bu durum bireylerarası kabiliyetin yanında psikolojik olarak da tehlikesiz bir koşula ihtiyaç duymaktadır. Lidere olan güven ise psikolojik yönden konfor için çok önemli bir koşuldur (Edmondson & Mogelof, 2006; Akt. Küçük & Günaydın, 2021: 548).

Dijital liderler kurum içindeki yeniliği geliştirirler. Dijital liderlerin pazar yeniliklerin üzerinde pozitif etkisi olabilir. Güçlü bir yenilik vizyonuna sahip olan, kendine güven ve güç duygusu ortaya koyan liderler pazarlarda yeniliğe katkı sağlayacaktır. Bu liderler yeniliklerin başarıyla gerçekleşmesini sağlamak için çalışanlarının yenilikçi iş davranışlarına katkı sağlarlar (Gümüslüoğlu & İlsev, 2009: 464). Ulusal ve Yüreğir (2020) çalışanların yenilikçi iş davranışlarını belirleyip, bu davranışa sebep olan faktörlerin ağırlıklarını ortaya koymak amacıyla inovasyon tecrübesi olan uzman 56 çalışanla yaptığı araştırmada liderin etkisi üçüncü sırada (fikir üretme ve içsel ilgi ilk iki sırada) yer almaktadır. Liderlik alt boyutlarından ise yenilikçi rol model olma ilk sırada bulunmuştur (Ulusal & Yüreğir, 2020).

Dijital liderliğin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H<sub>1</sub>: Dijital liderliğin yönlendirme alt boyutu çalışanların yenilikçi iş davranışı üzerinde olumlu ve anlamlı etkiye sahiptir.

H<sub>2</sub>: Dijital liderliğin bilgi alt boyutu çalışanların yenilikçi iş davranışı üzerinde olumlu ve anlamlı etkiye sahiptir.

### 2.4.2. Dijital liderlik ve iş performansı

Dijital liderlik uygulaması ile ilgili henüz çok fazla çalışma olmasa da iş aşamalarının dijitalleşmesinin bireysel performansa etkileri ile ilgili çeşitli çalışmalar olduğu görülmektedir. İletişim ve bilgi-işlem teknolojilerinde faydalanarak iş adımlarının dijitalleşmesi neticesi, bilgi akışı

basitleşerek zamandan tasarruf sağlanmaktadır. Aynı zamanda bu durum işletme içindeki iletişimi ve verimliliği de olumlu yönde etkilemektedir (Akyüz, 2020: 21).

Dijitalleşme, iş hayatının kalitesini yükseltme, personelin iş yapma hızını yükseltme, personelin vazifelerini zamanında bitirme, işlerde yapılan yanlışlık oranlarını azaltma ve sonuçta personelin motivasyonuna etki ederek personelin bireysel performanslarını pozitif yönde bir etki yapmaktadır (Altınöz, 2008: 55). Dijitalleşme sürecindeki firmalarda dijital liderlerin varlığı da çalışanların bireysel performansını arttırmaktadır (Abbasov & Tolay, 2021: 59; Artüz, 2020; Manzoor vd., 2019: 10).

Günümüz Őartlarında her gün yeni bir dünya düzenine uyanırız ve liderlerin ve çalışanların bilgi kazanmaya ve değişikliğe olumlu bakan kişiler olması ve yeni kabiliyetlere sahip olması gerekmektedir. Dijitalleşmenin lider-çalışan iletişiminde olumlu neticeler gerçekleştirmesi son derece önem kazanmıştır (Aslan, 2021: 57). Dijital liderliğin iş performansı üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla H<sub>3</sub> ve H<sub>4</sub> hipotezi oluşturulmuştur.

H<sub>3</sub>: Dijital liderliğin yönlendirme alt boyutu çalışanların iş performansı üzerinde olumlu ve anlamlı etkiye sahiptir.

H<sub>4</sub>: Dijital liderliğin bilgi alt boyutu çalışanların iş performansını pozitif ve anlamlı olarak etki etmektedir.

### 2.4.3. Yenilikçi iş davranışı ve iş performansı

Yenilik, firmalara pazarda rekabet üstünlüğü sağlarken, ülkeler yönünden ise iktisadi gelişme ve neticesinde yükselen refahlık düzeyi gibi pozitif neticeler sağlamaktadır. Bu nedenle kurumlar için oldukça kayda değer olan yenilik, sadece bir düşünce edinmek değil uygulamaya ihtiyaç duyan bir oluşum ve çalışanlar bu oluşumdaki en değerli unsurdur. Çalışanların hareketleri, devamlı yenilik ve ilerleme için mühimdir. Diğer pek çok çalışan davranışı gibi yenilikçi davranışın da sosyal kültürün bir göstergesi olduğu düşünüldüğünde; bu davranışın çalışanlarca benimsemesi, kurum içinde devamlı duruma getirilmesi ve yenilikçi bir kültürün kurumda meydana gelmesi hem çalışan başarısının hem de kurumun başarısının artmasına katkı sağlayacaktır (Tuna, 2020: 414).

Bireysel performansı arttıran en önemi konulardan biri de yenilikçi davranışlardır. Yenilikçi bir personelin, hizmet veya üretim aşamasında bir yenilik araştırıp bulduğu yeniliğin yürütülmesi bunun doğrudan personelin içindeki performansına da etki edeceğini ve bu tarz davranış gösteren personelin yeni ürün ve hizmet geliştirmede daha başarılı olacağını tespit etmişlerdir. Yenilikçi iş davranışının gösterilmesinde, firmanın desteği ve personelin bu konuya bakışı da etkili olmaktadır. Çalışanlar firmada yenilikçi davranışların pozitif etkilerini ve bölümlerde performans artışını gözlemlediklerinde daha fazla yenilikçi iş davranışı sergilemektedirler (Yuan & Woodman, 2010: 323; Akt. İspir, 2018: 124; alışkan & Akkoç, 2012: 18, Tunca vd., 2018: 333).

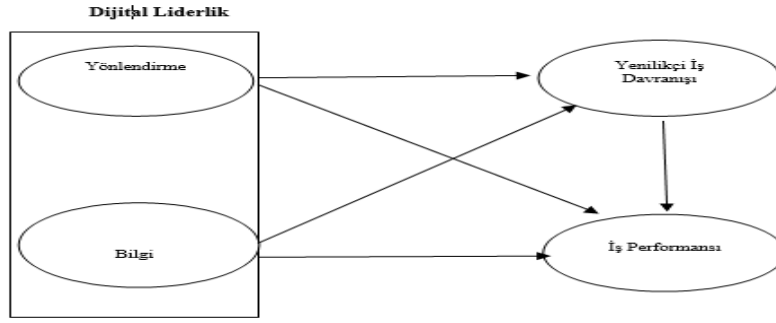
Yenilikçi iş davranışının iş performansı üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla H<sub>5</sub> hipotezi oluşturulmuştur.

H<sub>5</sub>:Yenilikçi iş davranışı çalışanların iş performansı üzerinde olumlu ve anlamlı etkiye sahiptir.

## 3. YÖNTEM

Örneklem büyüklüğünün Gürbüz ve şahin (2015:129) oluşturduğu evren-örneklem tablolarından yararlanılmıştır. Buna göre %95 güven aralığında 1000 ile 5000 evren büyüklüğünün 357 kişilik örneklem büyüklüğünün temsil edildiği görülmektedir. Dijital liderliğin iş performansı ve yenilikçi iş davranışı üzerinde etkisinin olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan bu araştırmada, tesadüfi olmayan yöntemlerden kolayda örneklem yöntemiyle belirlenen 400 kişiden temin edilen veriler yapısal eşitlik modeli yöntemiyle analiz edilmiştir. Literatürdeki araştırmalar göz önüne alınarak düzenlenen hipotezleri içeren araştırma modeli Şekil 1' de gösterilmiştir.

Şekil 1: Araştırmanın Modeli



Çalışmada veri toplama aracı olarak anket yönteminden faydalanılmıştır. Bu çalışmada kullanılan anket yöntemi için Hasan Kalyoncu Üniversitesi Etik Kurulu'ndan 23.12.2021 tarihli ve 080 nolu toplantısında 7553 sıra sayılı kararı ile izin alınmıştır. İki kısımdan meydana gelen anketin birinci kısmında demografik sorulara, ikinci bölümde ise dijital liderlik, iş performansı ve yenilikçi iş davranışı ölçeklerine yer verilmiştir. Araştırmada; Literatürde dijital liderlik ölçeği olmadığı için ankete katılan bireylerin dijital liderliğe yönelik algılarını ölçmek üzere Ulutaş ve Arslan (2018) tarafından geliştirilen Bilişim Liderliği Ölçeğinden yararlanılmıştır. Çalışan bireylerin iş performansının ölçümünde; ilk olarak Kirkman ve Rosen (1999), sonrasında da Sigler ve Pearson'ın (2000) kullanmış olduğu iş performansı ölçeği, Çöl (2008) tarafından Türkiye'de uyguladığı formu kullanılmıştır. Çalışanların yenilikçi davranışa olan algılarının ölçülmesinde Scott ve Bruce'un (1994) kullanmış olduğu ve Çalışkan ve diğerleri (2019) tarafından Türkçeye çevrilen ölçekten yararlanılmıştır. Çalışmada ölçekler 5'li Likert şeklinde (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum).

#### 4. BULGULAR

Bulgular kısmında öncelikle katılımcıların demografik özellikleriyle ilgili tanımlayıcı bilgilere yer verilmiştir. Araştırmaya dâhil olan toplam 400 kişiden kadınların oranı %60,3 (241), erkeklerin oranı %39,7(159)'dir. Katılımcılardan %51,8'lik çoğunluğunun (207) 35 yaş altı grubunda, %48,2 kişi (193) 35 yaş ve üstü yaş grubundadır. Evli olanların oranı %56,3 (225), bekârların oranı %43,7 (175)'dir. Eğitim düzeyleri incelendiğinde ise, katılımcıların ağırlıklı olarak lisans mezunu %44,8 (179) olduğu görülmektedir. Meslek gruplarına bakıldığında doktor 11,3(45), hemşire %36,8 (147), sağlık memuru %22 (88), laborant %10,3(41) idari personel %19,8 (79) olduğu görülmektedir. Çalışma sürelerine bakıldığında 10 yıl altı çalışma süresi olan kişilerin oranı %74,7 (299) ve 10 yıl üstü çalışma süresine sahip olanların oranı %25,3 (101). Kamu sektöründe çalışanların oranı %22 (88) özel sektörde çalışanların oranı %78 (312) olarak tespit edilmiştir. Dağılımlarla ilgili detaylı bilgi Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1: Katılımcılara Ait Tanımlayıcı Bilgiler

Değişken	f	%	Değişken	f	%
<b>Cinsiyet</b>			<b>Eğitim Durumu</b>		
Kadın	241	60.3	İlköğretim	83	20.8
Erkek	159	39.7	Ön Lisans	81	20.3
<b>Medeni Durum</b>			Lisans	179	44.8
Evli	225	56.3	Yüksek Lisans	50	12.5
Bekâr	175	43.7	Doktora	7	1.8
<b>Yaşınız</b>			<b>Görev Yaptığınız Hastane</b>		
20-24	53	13,3	Kamu	88	22
25-29	78	19,5	Özel	372	78
30-35	76	19	<b>Meslek Grubunuz</b>		
35-39	88	22	Doktor	45	11,3
40-45	84	21	Hemşire	147	36,8
45 ve üzeri	21	5,3	Sağlık Memuru	88	22
<b>Çalışma Süresi</b>			Laborant	41	10,3
1-10 yıl	299	74,7	İdari Personel	79	19,8
10 yıl ve üzeri	101	25,3			
<b>Toplam</b>	<b>400</b>	<b>100</b>	<b>Toplam</b>	<b>400</b>	<b>100</b>

Değişkenleri oluşturan ifadelere ait ortalama, standart sapma, basıklık ve arpıklık değerleri tabloda gösterilmektedir. Basıklık ve arpıklık değerleri -2 ile +2 arasında değerler aldığından verilerin normal dağılıma uygun olduğu varsayılmaktadır (Bozkurt & olakoğlu, 2020). Değerlerle ilgili detaylı bilgi Tablo 2’de gösterilmektedir.

**Tablo 2:** İfadelere Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Kodlar	İfadeler	N	Ort.	S. S.	Çarpıklık	Basıklık
YONLND1	Kurumdaki yöneticim, bilişim teknolojilerinin riskleri konusunda kurum çalışanlarını bilinçlendirir.	400	3,25	1,051	-,626	-,921
YONLND2	Kurumdaki yöneticim sosyal aktörlerle (STK’ler, belediyeler, meslek odaları, dernekler vb.) gerçekleştirilen iletişimler de bilişim teknolojilerinden yararlanır.	400	3,34	1,000	-,695	-,520
YONLND3	Kurumdaki yöneticim, bilgiye erişimde farklı araçlar (bilgisayar, internet, mobil ortamlar vb.) kullanır.	400	3,89	,910	-1,113	1,156
YONLND4	Kurumdaki yöneticim, örgütsel süreçleri iyileştirmeye yönelik kullanılabilecek teknolojilere ilişkin çevresindekileri bilinçlendirir.	400	3,17	1,141	-,185	-1,128
YONLND5	Sanal ortamda (sosyal medya, web sitesi vb.) alıştığı kurumunu tanıtır.	400	3,87	,960	-1,148	1,183
YONLND6	Kurumunda herkesin yararlanabileceği teknoloji araçlar, kütüphane olanakları gibi bilgi altyapılarını oluşturma cabası ierisindeedir	400	3,30	1,176	-,247	-1,111
İLETİŞİM1	Kurumdaki yöneticim, bilişim uygulamaları için gerekli etik davranışları tüm paydaşlarıyla birlikte belirler.	400	3,46	1,087	-,521	-,755
İLETİŞİM2	Kurumdaki yöneticim, düzenlenen toplantılarda bilişim teknolojilerinden yararlanır.	400	3,63	,996	-,884	,162
İLETİŞİM3	Kurumdaki yöneticim, yönetimde bilgi teknolojilerini faal bir Şekilde kullanır.	400	3,53	1,021	-,742	-,178
İLETİŞİM4	Kurumdaki yöneticim, bilişim teknolojilerinin getirdiği yeniliklere karşı direnci azaltmak için bilgilendirici bir rol üstlenir.	400	3,26	1,067	-,162	-1,166
İLETİŞİM5	Kurumdaki yöneticim, farklı disiplinlerden meslektaşları ile ilişkiler geliştirmede bilişim teknolojilerinden yararlanır	400	3,40	1,069	-,560	-,685
İLETİŞİM6	Kurumdaki yöneticim, bilişim teknolojilerine ilişkin araştırma – geliştirme faaliyetlerine önem verir.	400	3,45	1,047	-,684	-,451
BİLGİ1	Kurumdaki yöneticim, çalışma arkadaşlarının öğrenen örgüt yapısına katkılarını arttıracak teknolojik olanaklar konusunda kendi tecbelerini paylaşır.	400	3,22	1,187	-,416	-1,053
BİLGİ2	Kurumdaki yöneticim uluslararası ilişkiler geliştirmek için bilişim teknolojilerinden yararlanır.	400	3,20	1,163	-,294	-1,022
BİLGİ3	Kurumdaki yöneticim, bilişim alanındaki gelişmeleri yakından takip eder.	400	3,41	1,053	-,531	-,728
BİLGİ4	Kurumdaki yöneticim, kurumsal vizyona katılımı arttırmak için kurum çalışanlarının yararlanabilecekleri teknolojik araçlar konusunda yönlendirme yapar.	400	3,18	1,184	-,243	-1,139
BİLGİ5	Kurumdaki yöneticim, kurumsal iletişim ağlarının kurulmasında bilişim teknolojilerinden yararlanılmasına öncülük eder.	400	3,18	1,186	-,267	-1,154
BİLGİ6	Kurumdaki yöneticim, bilgi edinme sürecinde bilişimle ilgili eğitim faaliyetleri düzenler.	400	3,56	1,084	-1,071	,289
İŞPERFM1	Görevlerimi tam zamanında tamamlarım.	400	4,40	,617	-,506	-,631
İŞPERFM2	İş hedeflerime fazlasıyla ulaşırım.	400	4,44	,622	-,632	-,549
İŞPERFM3	Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim.	400	4,38	,613	-,433	-,655
İŞPERFM4	İş performansını, çalışanların ücretlerini belirlemede önemli bir faktördür.	400	4,42	,667	-,716	-,574
YENİŞDAV1	Yeni teknolojiler, süreçler, teknikler araştırım ve fikirler üretirim.	400	3,41	1,187	-,189	-1,289
YENİŞDAV2	Yaratıcı fikirler üretirim.	400	3,32	1,220	-,226	-1,246
YENİŞDAV3	Diğer alışanların fikirlerini destekler ve cesaretlendiririm.	400	3,96	,919	-1,195	1,265
YENİŞDAV4	Yeni fikirler için kaynaklar araştırır ve tahsis ederim.	400	3,27	1,225	-,009	-1,397
YENİŞDAV5	Yeni fikirlerin uygulanması için planları ve faaliyet takvimlerini geliştiririm.	400	3,08	1,198	,104	-1,271
YENİŞDAV6	Yenilikiyim.	400	3,39	1,221	-,194	-1,193

Araştırmada elde edilen veriler AMOS programı yardımıyla yapısal eşitlik modeli ile analiz edilmiştir. Analizler, ölçüm modelinin değerlendirilmesi ve yol analizi ile hipotezlerin test edilmesi olarak iki aşamada gerçekleştirilmiştir. Ölçüm modeli değerlendirilirken, madde güvenilirliği için standardize faktör yükleri, iç tutarlılık ve güvenilirlik için Cronbach Alfa (CA) ve Bileşik güvenilirlik (CR) değerleri, yakınsama geçerliliği için açıklanan ortalama aryans (AVE) değeri, ayrışma geçerliliği içinde Fornell ve Lacker yöntemi kullanılmıştır. Modelin uygunluğu için de uyum iyiliği değerleri incelenmiştir. Tablo 3 incelendiğinde uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu görülmektedir (Yaşlıoğlu, 2017).

**Tablo 3:** Uyum İyiliği Değerleri

	X <sup>2</sup>	SD	X <sup>2</sup> /SD	SRMR	GFI	CFI	NFI	TLI	RMSEA
Kriter			< 5	> 0,10	> 0,90	> 0,90	> 0,90	> 0,90	< 0,08
Model	471,187	205	2,298	0,056	0,904	0,941	0,901	0,934	0,057

Analiz sonucunda; ölçüm modeli değerlendirme kriterlerine uygun olmayan İLETİŞİM1, İLETİŞİM3, İLETİŞİM4, YONLND1, YONLND3, YONLND4, YONLND5 kodlu ifadeler silinmiştir. Oluşan son durumda değişkenleri oluşturan ifadelerin yüklerinin 0,50'nin üzerinde ve istatistiksel olarak anlamlı ( $p < 0,05$ ) olmasından dolayı (Hulland, 1999) madde güvenilirliği; değişkenlerin CA ve CR değerleri 0,70'den büyük olduğundan (Bagozzi & Yi, 1988) iç tutarlılık (güvenilirlik) ve AVE değerleri 0,5'ten büyük olduğundan (Hair, Risher, Sarstedt ve Ringle, 2019) yakınsama geçerliliği kriterleri sağlanmıştır. Bu değerlere ait detaylı bilgi Tablo 4'de gösterilmektedir.

**Tablo 4:** Ölçüm Modelinin Değerlendirilmesi

Kodlar	Standardize Yükler	CA	CR	AVE
<b>Bilgi</b>				
BİLGİ1	,811			
BİLGİ2	,703			
BİLGİ3	,807			
BİLGİ4	,862			
BİLGİ5	,838	,960	,933	,610
BİLGİ6	,774			
İLETİŞİM2	,657			
İLETİŞİM5	,752			
İLETİŞİM6	,803			
<b>Yönlendirme</b>				
YONLND2	,768			
YONLND6	,764	,760	,781	,545
YONLND1	,795			
<b>İş Performansı</b>				
İŞPERFM2	,819			
İŞPERFM3	,774	,820	,821	,537
İŞPERFM1	,676			
İŞPERFM4	,649			
<b>Yenilik Davranışı</b>				
YENİŞDAV2	,744			
YENİŞDAV3	,890			
YENİŞDAV4	,871	,890	,889	,579
YENİŞDAV5	,899			
YENİŞDAV6	,764			
YENİŞDAV1	,720			

Ayrışma geçerliliğini test etmek için Fornell ve Lacker yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemde ayrışma geçerliliğinin sağlandığını belirlemek için her bir değişkenin AVE değerlerinin kare kökünün diğer değişkenlerle aralarındaki korelasyon katsayılarından büyük olması gerekmektedir (Tan & Çolakoğlu, 2021). Tablo 5'deki değerler incelendiğinde ayrışma geçerliliğinin sağlandığı görülmektedir.

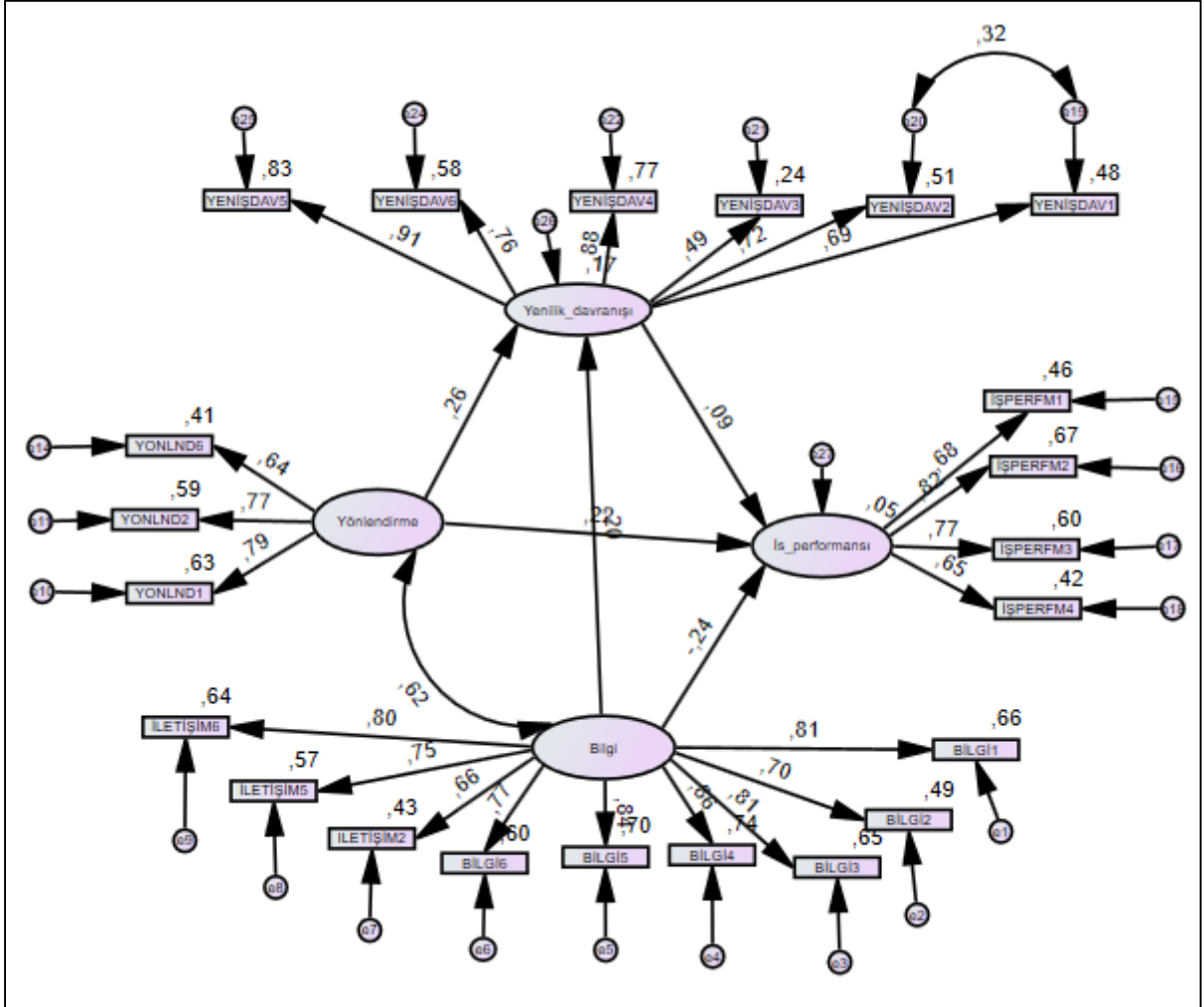


**Tablo 5:** Ayrışma Geçerliliği

Yenilik davranışı	Yenilik Davranışı	Bilgi	Yönlendirme	İş Performansı
	<b>0,761</b>			
Bilgi	0,356	<b>0,781</b>		
Yönlendirme	0,380	0,619	<b>0,738</b>	
İş performansı	0,098	-0,074	0,102	<b>0,733</b>

Not: koyu renkle belirtilen değerler AVE değerlerinin kareköküdür.

Araştırmanın hipotezlerini test etmek için yapısal eşitlik modeli yöntemi ile yol analizi gerçekleştirilmiştir. Yol analizi sonuçları Şekil 2’de gösterilmektedir.

**Şekil 2:** Yol Analizi Sonuçları

Yol analizi sonucunda yönlendirmenin, yenilik davranışı ( $\beta= 0,259$ ;  $p<0,01$ ) ve iş performansı ( $\beta= 0,213$ ;  $p<0,05$ ) üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı olduğundan  $H_1$  ve  $H_3$  hipotezleri kabul edilmiştir. Bilginin, yenilik davranışı ( $\beta= 0,196$ ;  $p<0,01$ ) ve iş performansı ( $\beta= -0,242$ ;  $p<0,01$ ) üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı olduğundan  $H_2$  ve  $H_4$  hipotezleri kabul edilmiştir. Yenilik davranışının iş performansı üzerindeki etkisi ( $\beta= 0,092$ ;  $p>0,05$ ) istatistiksel olarak anlamsız olduğundan  $H_5$  reddedilmiştir. Analiz sonuçlarına ilişkin detaylı bilgi Tablo 6’da gösterilmektedir.

**Tablo 6:** Yol Analizi Sonuçları

Hipotez	Yol	$\beta$	S.H.	P	Sonuç
$H_1$	Yönlendirme $\rightarrow$ Yenilik Davranışı	,259	,080	,000	Kabul
$H_2$	Bilgi $\rightarrow$ Yenilik Davranışı	,196	,066	,009	Kabul
$H_3$	Yönlendirme $\rightarrow$ İş Performansı	,213	,043	,016	Kabul
$H_4$	Bilgi $\rightarrow$ İş Performansı	-,242	,035	,004	Kabul
$H_5$	Yenilik Davranışı $\rightarrow$ İş Performansı	,092	,030	,148	Ret

## 5. SONUÇ

Dijital liderliğin iş performansı ve yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisini tespit etmeye ilişkin olarak sağlık çalışanları üzerinde yapılan bu çalışmada önemli sonuçlar elde edilmiştir.

Günümüzde dijital liderlik, iş performansı ve yenilikçi iş davranışı üzerine birçok çalışma yapılmıştır. Bu değişkenlerin bir arada araştırma konusu yapıldığı bir çalışmaya ise yapılan literatür taramasında rastlanmamıştır. Bu çalışma dijital liderliğin iş performansı ve yenilikçi iş davranışı üzerine etkisine odaklanmaktadır. Yapılan analizler sonucunda yönlendirme ve bilgi olmak üzere iki boyuttan oluşan dijital liderliğin her iki boyutunun da çalışanların yenilikçi iş davranışını pozitif yönde anlamlı etkilediği bulunmuştur. Dolayısıyla “H<sub>1</sub>: Dijital liderliğin yönlendirme alt boyutu çalışanların yenilikçi iş davranışı üzerinde olumlu ve anlamlı etkiye sahiptir.” ve “H<sub>2</sub>: Dijital liderliğin bilgi alt boyutu çalışanların yenilikçi iş davranışı üzerinde olumlu ve anlamlı etkiye sahiptir.” Hipotezleri kabul edilmiştir. Dijital liderler hem bilgileri hem yönlendirmeleri ile çalışanlarının inovatif davranış sergilemelerine katkı sağlarlar. Aynı zamanda kendileri de özellikle dijital dönüşüm sürecinde inovatif (yenilikçi) davranışlarıyla rol model olmalıdırlar.

Dijital liderliğin yönlendirme boyutu çalışanların iş performansını pozitif yönde anlamlı etkilerken bilgi boyutunun iş performansı üzerinde etkisi olmadığı belirlenmiştir. Araştırmamızdaki “H<sub>3</sub>. Dijital liderliğin yönlendirme alt boyutu çalışanların iş performansı üzerinde olumlu ve anlamlı etkiye sahiptir.” hipotezi kabul edilmiştir. Dijital lider çalışanını kurumun amaçları doğrultusunda motive etmeli ona yol göstermeli, yönlendirmelidir. “H<sub>4</sub>.Dijital liderliğin bilgi alt boyutu çalışanların iş performansını pozitif ve anlamlı olarak etki etmektedir.” hipotezi kabul edilmiştir. Bu çalışmada dijital liderin bilgisinden çok çalışanı yönlendirmesinin, çalışanın performansı üzerinde daha etkili olduğu söylenebilir. Artüz (2020) Türkiye genelinde 193 banka çalışanı ile yaptığı yüksek lisans çalışmasında dijital liderliğin bireysel iş performansı üzerinde olumlu yönde anlamlı etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Artüz’ün araştırma sonucunda bizim araştırmamızla aynı sonuca ulaşarak dijital araçların nasıl kullanılacağını ve dijital dili bilen yöneticilerin çalışanların performansını olumlu etkilediği görülmüştür (Artüz, 2020: 93).

Çalışmamızın son hipotezi “H<sub>5</sub>. Yenilikçi iş davranışı çalışanların iş performansı üzerinde olumlu ve anlamlı etkiye sahiptir.” hipotezi kabul edilmemiştir. Karademir’in (2019) Ankara’da sağlık çalışanları üzerinde yaptığı araştırma bulguları da bu sonucu desteklemektedir. Bu araştırma bulgularının aksine birçok çalışmada yenilikçi davranışın iş performansını olumlu etkilediği görülmektedir (Çalışkan & Akkoç, 2012; İspir, 2018; Tunca vd., 2018; Leong & Rasli, 2013: 592; Dörner, 2012: 24; Purwanto vd., 2020: 283). Bir işletmede yenilikçi iş davranışı iş performansına yansımıyorsa örgüt tarafından yenilikçi iş davranışı karşılık bulmuyor olabilir veya çalışanın algısı yenilikçi davranışının olumlu bir getirisi olmayacağı yönünde olabilir. Çalışan yenilikçi davranışı iş performansına yansıdığına ödül, kariyerinde yükselme, vb. bir beklentisinin yerine geleceğini düşünüyorsa yenilikçi davranışı iş performansını etkileme ihtimali artacaktır.

İçinde yaşadığımız dijital çağda yenilikçi vizyon sahibi, yeni teknolojileri bilen, dijitalleşme sürecinde çalışanlarını destekleyen, onları yönlendiren, motive eden, rol model olan çevik dijital liderlere ihtiyaç vardır. Yenilikçi ve yüksek performansa sahip çalışanlara sahip olmak dijital liderlerle mümkündür. Özellikle de sağlık gibi hayati öneme sahip bir sektörde çalışanların performansını yükseltecek, yenilikçi davranışları destekleyecek bir örgüt kültürünün oluşumuna imkân sağlamak yöneticilerin öncelikleri arasında olmalıdır. Dijital liderlik bu koşullarda benimsenmesi gereken bir liderlik tarzıdır. Bu araştırma farklı sektörlerde veya farklı örneklemeler üzerinde yapılarak farklı bulgulara ulaşılabilir.

**Etik Beyan:** Bu çalışmada kullanılan anket yöntemi için Gaziantep Üniversitesi Etik Kurulu'ndan 23.12.2021 tarihli ve 080 nolu toplantısında 7553 sıra sayılı kararı ile izin alınmıştır. Aksi bir durumun tespiti halinde AKAD Dergisinin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk çalışmanın yazarına aittir.

**Yazar Katkı Beyanı:** 1. Yazarın katkı oranı %50, 2. Yazarın katkı oranı ise %50'dir.

**ıkar Beyanı:** Yazarlar arasında çıkar atışması yoktur.

**Ethics Statement:** Permission for this study was obtained from the Ethics Committee of Gaizantep University with the decision number 080 at the meeting dated 23.12.2021 and numbered 7553 of the relevant board. In case of detection of a contrary situation, AKAD Journal has no responsibility and all responsibility belongs to the author of the study.

**Author Contributions Statement:** 1st author's contribution rate is 50%, 2nd author's contribution rate is 50%.

**Conflict of Interest:** There is no conflict of interest among the authors.

## KAYNAKÇA

- Abbasov, A., & Tolay, E. (2021). Dijital liderliğin bireysel performans üzerindeki etkisi: Azerbaycan'da endüstri 4.0 teknolojilerini uygulayan bir firmada araştırma. *İzmir Yönetim Dergisi*, 2(1), 59-74. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iyd/issue/65892/988513>
- Ak Aslan, . (2021). *Dijital liderlik kapsamında lider ye ilişkisinin incelenmesi üzerine ampirik bir araştırma* (Yayın No. 689794) [Yüksek lisans tezi, Bahçeşehir Üniversitesi]. Yüksek ğretim Kurumu Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Alan, H., & Köker, A. R. (2021). Stratejik liderlikten dijital stratejik liderliğe: Kavramsal ve kuramsal tartışma. *Türkiye Siyaset Bilimi Dergisi*, 4(2), 235-252. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/tsbder/issue/65092/962146>
- Altınöz, M. (2008). Ofis otomasyon sistemlerinin bireysel performans üzerine etkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20, 51-63. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/susbed/issue/61796/924203>
- Artüz, S. D. (2020). *Dijital liderlik uygulaması ile öğrenen örgüt ilişkisinin bireysel performansa etkisi* (Yayın No. 625095) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi]. Yüksek ğretim Kurumu Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Aydın Küçük, B., & Günaydın, C. (2021). Lider ile örgüt düzeyindeki güven duygusunun yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisi: Değişime direncin rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 17(2), 540-576. <https://doi.org/10.17130/ijmeh.837287>
- Bach, C., & Sulikova, R. (2019). Managing global transitions. *19(3)*, 209-226. <https://ojs.upr.si/index.php/fm/article/view/28/10>
- Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16(1), 74-94. <https://doi.org/10.1007/BF02723327>
- Benligiray, S. (2004). *İnsan kaynakları yönetimi*. Anadolu niversitesi. <https://ets.anadolu.edu.tr/storage/nfs/ISL402U/ebook/ISL402U-13V3S1-8-0-1-SV2-ebook.pdf>
- Bozkurt, İ., & olakoğlu, E. (2020). Sağlık hizmetlerinde müşteri odaklılığın marka güveni, marka prestiji ve marka savunuculuğuna etkisi. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(5), 3991-4016. <https://doi.org/10.15295/bmij.v8i5.1658>
- Çalışkan, A., & Akkoç, İ. (2012). Girişimci ve yenilikçi davranışın iş performansına etkisinde çevresel belirsizliğin rolü. *ağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1), 1-21. <https://doi.org/10.30798/makuiibf.819843>
- Çalışkan, A., Akkoç, İ., & Turunç, . (2019). Yenilikçi davranış: Bir lek uyarılama alışması. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 5(1), 94-111. <https://doi.org/10.29131/uiibd.562196>

- Çelebi, F. (2021). *Dijital çağda liderlik ve girişimcilik*. İktisad Yayınevi. <https://iksadyayinevi.com/wp-content/uploads/2021/02/dijital-cagda-liderlik-ve-girisimcilik.pdf>
- Çerçi, S. (2013). *İş değerlerinin örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerine etkisi: Osmaniye Korkut Ata Üniversitesinde bir araştırma* (Yayın No. 344400) [Yüksek lisans tezi, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi]. Yüksek Öğretim Kurumu Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Çetinkaya, A. (2021). *Dönüşümcü liderlik perspektifinden yenilikçi iş davranışının analizi: Otel işletmeleri üzerine bir araştırma* (Yayın No. 684165) [Doktora tezi, Düzce Üniversitesi]. Yüksek Öğretim Kurumu Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Dörner, N. (2012). *Innovative work behavior: The roles of employee expectations and effects on job performance* [Doctoral dissertation, The University of St. Gallen], 1-135. <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.993.4081&rep=rep1&type=pdf>
- Fiedler, F. E. (1967). *A theory of leadership effectiveness*. McGraw-Hill. <https://doi.org/10.1177%2F000276428102400503>
- Gökçen, M. Y. (2021). *Çalışanların iş değerlerinin yenilikçi iş davranışına ve iş performansına etkisi*. (Yayın No. 673463) [Yüksek lisans tezi, Bartın Üniversitesi]. Yüksek Öğretim Kurumu Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Gümüslüoğlu, L., & İlsev, A. (2009). Transformational leadership, creativity and organizational innovation. *Journal of Business Research*, 62(4), 461-473. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2007.07.032>
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri* (5. Basım). Seçkin Kitapevi.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM article information. *European Business Review*, 31(1), 2-24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1969). Lifecycle teory of leadership, *Training Development*, 23, 26-34. <https://psycnet.apa.org/record/1970-19661-001>
- Hesse, A. (2018). Digitalization and leadership-how experienced leaders interpret daily realities in a digital world. *Proceedings of the 51st Hawaii International Conference on System Sciences*, 51, 1854-1863. <https://doi.org/10.24251/HICSS.2018.234>
- House, R. J., & Mitchell, T. R. (1975). *Path-goal theory of leadership*. Technical Report, 75-67, University of Washington. <http://d1c25a6gwz7q5e.cloudfront.net/papers/674.pdf>
- 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. <http://www.jstor.org/stable/3094025>
- Hüsing, T., Korte, W. B., Fonstad, N., Lanvin, B., Cattaneo, G., Kolding, M., Lifonti, R., & Van Welsum, D. (2013). *E-leadership: E-skills for competitiveness and innovation*. <https://www.almendron.com/tribuna/wp-content/uploads/2015/03/vision-final-report.pdf>
- Işık, N., & Kılınc, E. C. (2011). Bölgesel kalkınma'da ar-ge ve inovasyonun önemi: Karşılaştırmalı bir analiz. *Osmangazi Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 9-54. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/65513>
- İrge, T. (2018). Dijital liderlik. *International Congress on Business and Marketing*, 21-27. <https://openaccess.maltepe.edu.tr/xmlui/handle/20.500.12415/4590>
- İspir, İ. (2018). Çalışanların iş tatmini ile yenilikçi davranışının bireysel performansa etkisi. *İnönü Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 121-135. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/inijoss/issue/41945/487237>

- Karademir, G. (2019). *Destekleyici örgüt ikliminin, yenilikçi iş davranışı ve çalışan performansına etkileri: Sağlık sektöründe bir uygulama* (Yayın No. 602197) [Yüksek lisans tezi, Ufuk Üniversitesi]. Yüksek Öğretim Kurumu Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Klein, M. (2020). Leadership characteristics in the era of digital transformation. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(1), 883-902. <https://doi.org/10.15295/bmij.v8i1.1441>
- Kollman, T. (2020). *Digital leadership*. Springer Gabler. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-30635-9\\_1](https://doi.org/10.1007/978-3-658-30635-9_1)
- Leong, C. T., & Rasli, A. (2013). *The relationship between innovative work behavior on work role performance: An empirical study*. International Conference on Innovation, Management and Technology Research, Malaysia, 22-23. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.03.717>
- Manzoor, F., Wei, L., Nurunnabi M., Abdul S. O., Shah, S. I. A., & Samaher, F. (2019). The impact of transformational leadership on job performance and CSR as mediator in SMEs. *Sustainability*, 11, 436. <https://doi.org/10.3390/su11020436>
- Ordu, A., & Nayır, F. (2021). Dijital liderlik nedir? Bir tanım önerisi. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 68-81. <https://doi.org/10.19160/e-ijer.946094>
- Öz, Ö. (2020). Dijital liderlik: Dijital dünyada okul lideri olmak. *Uluslararası Liderlik alışması Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 3(1), 45-47. <https://dergipark.org.tr/pub/ijls/issue/53618/635293>
- Peçen, Ü., & Kaya, N. (2013). Amerika Birleşik Devletleri firmalarında insan kaynakları yönetimi uygulamaları, Organizasyonel iklim ve organizasyonel yenilikçilik düzeyi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14(1), 95-111. <https://dergipark.org.tr/en/pub/doujournal/issue/66668/1043110>
- Purwonta, A., Bernarto, I., Asbari, M., Wijayanti, L. M., & Hyun, C. C. (2020). The impacts of leadership and culture on work performance in service company and innovative work behavior as mediating effects. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(1), 283-291. <https://www.neliti.com/publications/322932/the-impacts-of-leadership-and-culture-on-work-performance-in-service-company-and>
- Sawy, O. E. (2016). How lego built the foundations and enterprise capabilities for digital leadership. *AIS Electronic Library (AISEL)*, 15(2). <https://aisel.aisnet.org/misqe/vol15/iss2/5>
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2002). Performance concepts and performance theory. In S. Sonnentag (Ed.), *Psychological management of individual performance* (pp.4-25). John Wiley & Sons, Ltd. [https://scholar.google.com.tr/scholar?q=Sonnentag,+S.+%26+Frese,+M.+\(2002\).&hl=tr&as\\_sdt=0&as\\_vis=1&oi=scholar](https://scholar.google.com.tr/scholar?q=Sonnentag,+S.+%26+Frese,+M.+(2002).&hl=tr&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar)
- Stogdill, R. M. (1948). Personal factors associated with leadership: A survey of the literature. *The Journal of Psychology*, 25(1), 35-71. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00223980.1948.9917362>
- Tan, M. F., & olakoğlu, E. (2021). Marka tatmini, güveni ve sadakati arasındaki ilişkinin sosyal medya iletişimi kapsamında incelenmesi. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 20(2), 574-590. <https://doi.org/10.21547/jss.832475>
- Tuna, A. A. (2020). Güç mesafesinin yenilikçi davranışlar üzerindeki etkisinde iş gören performansının aracılık rolü üzerine bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 18(36), 409-426. <https://doi.org/10.35408/comuybd.688653>
- Tunca, S., Elçi, M., & Murat, G. (2018). Proaktif kişilik yapısının ve yenilikçi davranışın görev performansına etkisi. *Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(1), 325-335. <https://doi.org/10.30803/adusobed.413208>

- Ulusal E., & Yüreğir, O. (2020). Yenilikçi iş davranışını belirleyen faktörlerin ağırlıklandırılması. *Endüstri Mühendisliği*, 31(0), 17-31. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/endustrimuhendisligi/issue/52861/640238>
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46(Özel Sayı), 74-85. <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/iuisletme>
- Yelboğa, A. (2006). Kişilik özellikleri ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. "İş, Güç" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2), 1303-2860. <https://doi.org/10.4026/1303-2860.2006.0032.x>