



DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİK VE ÇALIŞMAYA TUTKUNLUĞUN, YENİLİKÇİLİK VE BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: SPOR YÖNETİCİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Mehmet GÜNGÖR *1 ABCDE, Serhat ERAT 1 ADE

¹ Gebze Teknik Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Strateji Bilimi Bölümü, Kocaeli, Türkiye

A Çalışma Deseni (Study Design)

B Verilerin Toplanması (Data Collection)

C Veri Analizi (Statistical Analysis)

D Makalenin Hazırlanması (Manuscript Preparation)

E Maddi İmkânların Sağlanması (Funds Collection)

ÖZET

Orijinal Makale

Amaç: Bu çalışmanın temel amacı; dönüşümcü liderlik ve çalışmaya tutkunluğun yenilikçi iş davranışı ve bağlılık üzerindeki etkisinin incelenmesidir.

Yöntem: Bu bağlamda, spor sektöründe çalışan 300 personelden anket yöntemiyle toplanan verilere dayalı olarak, dönüşümcü liderlik ve çalışmaya tutkunluğun yenilikçi iş davranışı ve bağlılık üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Toplanan bu veriler SPSS paket programı kullanılarak faktör analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizleri ile test edilmiştir.

Bulgular: Analizler sonucunda dönüşümcü liderliğin yenilikçilik ve bağlılık üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada bir diğer sonuç, çalışmaya tutkunluğun da yenilikçilik ve bağlılık üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğudur. Araştırmada son bulgu ise yenilikçilik davranışının da bağlılık üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğu sonucudur.

Sonuç: Araştırma sonuçlarının yönetim alanında çalışan araştırmacılara, dönüşümcü liderlik ve çalışmaya tutkunluğun güçlü etkisinin çalışanlarda yenilikçi davranış sergileyebilecekleri ve yine bağlılıklarının da yüksek olacağını göstermekle birlikte, yöneticilere gerekli aksiyonlar için yol göstereceği ve literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: dönüşümcü liderlik, çalışmaya tutkunluk, yenilikçilik, bağlılık

THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND COMMITMENT TO WORK ON INNOVATIVENESS AND COMMITMENT: A RESEARCH ON SPORTS MANAGERS

ABSTRACT

Original Article

Aim: The main purpose of this study is to examine the effects of transformational leadership and work engagement on innovative work behavior and commitment.

Method: In this context, the effects of transformational leadership and work engagement on innovative work behavior and commitment were investigated based on the data collected by questionnaire method from 300 employees working in sport sector. The collected data were analyzed with SPSS package program and tested with factor analysis, correlation analysis and regression analysis.

Findings: As a result of the analysis, it was found that transformational leadership has a positive and significant effect on innovation and commitment. Another result of the research is that work engagement also has a positive and significant effect on innovation and commitment. The last finding of the research is that innovation behavior also has a significant and positive effect on commitment.

Conclusion: It is thought that the results of the research will show the researchers working in the field of management that the strong effect of transformational leadership and work engagement can exhibit innovative behavior in employees and their commitment will also be high, as well as guiding managers for necessary actions and contributing to the literature.

Keywords: transformational leadership, work engagement, innovativeness, commitment

*Sorumlu Yazar, Corresponding Author: Serhat ERAT, erat@gtu.edu.tr

Çıkar Çatışması, Yok – Conflict of Interest, No, Etik Kurul Raporu veya Kurum İzin Bilgisi- Ethical Board Report or Institutional Approval, Yok/No

1. GİRİŞ

Tarih, değişimin kaçınılmaz olduğunu göstermektedir. Değişimin pek çok nedeni vardır, ancak küreselleşme kuşkusuz en önemli olanıdır. İletişim ve ulaşım teknolojilerinin büyük etkisiyle küreselleşme meydana gelmiştir. İşletmelerin organizasyonlar olarak düşünülebileceği göz önüne alındığında, rekabet, organizasyonel açıdan küreselleşmeyle ilgili en önemli konulardan biridir. Kuruluşlar, hedeflerini ve çıkarlarını korumak ve ilerletmek amacıyla daha sert rekabetin bir sonucu olarak çok sayıda düzenlemeden geçmiştir. Başarının sırrı, bir kuruluşun değişimle mücadele etmek yerine, değişime uyum sağlayabilme ve buna göre şekil alabilme becerisinde yatmaktadır.

Güven, değişim yönetiminde önemli bir yere sahiptir. Bir kuruluşun üyeleri, kuruluşa ve liderine inandıkları için kuruluşla özdeşleşebilirler. İş birliği ve dayanışma bundan kaynaklanır. Ancak değişim aynı zamanda başkalaşmayı da gerektirir. İnsan kaynakları yönetimi, değişimi yönetmek ve geleceğe yön vermek için insan kaynaklarını verimli bir şekilde tahsis etmeyi amaçlar. Bu bağlamda, bir lider, kuruluşunun zayıf ve kötü yönlerini izler ve değerlendirirse başarılı olabilir. Ancak bunu yapabilmek için öncelikle hem kendisine hem de diğer ekip üyelerine güvenebilmesi gerekir.

Yenilikçilik ve bağlılık, dönüşümsel liderlik ve çalışma tutkusundan faydalanır. Dönüşümcü liderlere sahip organizasyonlar, çalışanları hevesli olmaya teşvik eden ve adanmışlık ve yaratıcılık düzeylerini yükselten bir çalışma iklimini teşvik eder. Liderlerin takipçilerine ilham vermek, onları motive etmek ve potansiyellerini gerçekleştirmek için kullandıkları strateji dönüşümsel liderlik olarak bilinmektedir (Bromley, 2007; Korejan ve Shahbazi, 2016). İşlerine derinlemesine yatırım yapan ve kendilerini adayan çalışanlar daha fazla çaba sarf eder, daha iyi performans gösterir ve daha fazla adanmışlık sergiler. Ayrıca, yenilikçi yaklaşımlar; dönüşümcü liderleri de etkilemektedir. Dönüşümcü liderler takipçilerini cesaretlendirir, özgün fikirlerini ifade etmeleri için onları teşvik eder ve yaratıcı düşünceleri için onlara ilham verir. Yenilikçilik, yeni kavramların geliştirilmesi, uygulanması ve bunlardan değer üretilmesidir. Dolayısıyla liderlerin yenilik ortaya koymaya teşvik etmesi ve destekleyici tutumları çalışanlarının daha yaratıcı ve yenilikçi davranışlar sergilemesine katkı sağlayabilir (Mindeguia vd., 2021; Rao, 2014).

Dönüşümsel liderlik, yenilikçilik ve adanmışlık birbiriyle yakından ilişkili olan kavramlardır. Kuruluşların başarılı ve rekabetçi olabilmesi için yenilik çok önemlidir. Yenilikçi düşünce dönüşümcü liderlik tarafından desteklenir ve teşvik edilir (Fırat ve Yeşil, 2020; Harputlu, 2014). Bu bağlamda, dönüşümcü liderler yenilikçi felsefe için çok önemlidir. Dönüşümcü liderler takipçilerine ilham verip ve onları motive ederken aynı zamanda onların potansiyellerini en üst düzeyde gerçekleştirmelerine yardımcı olurlar (Hughes, 2014; Kovjanic vd., 2012). Ayrıca, çalışanların yaratıcılığını ve yenilikçiliğini destekler ve çalışanlara rehberlik ederler. Dönüşümcü liderler yenilikçi bir ortamı teşvik eder ve ekip üyelerini düşüncelerini iletmeleri için cesaretlendirir. Böylece çalışanların yenilikçiliği, risk alması ve değişime açıklığı teşvik edilir (Çelik, 1998).

Literatürde çalışmanın değişkenleri ile ilgili çeşitli çalışmalar vardır. Hemedoğlu ve Evliyaoğlu (2015) tarafından bir hizmet firmasının farklı departmanlarında çalışan 144 beyaz yakalı çalışan ile yapılan “Çalışanların Dönüşümcü Liderlik Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi” adlı çalışmada çalışanların dönüşümcü liderlik algılarının duygusal, normatif ve devam bağlılıkları üzerinde etkisi olduğu saptanmıştır. Aykanat ve Çalışkan (2019) tarafından kamu sektöründe çalışan 184 yönetici üzerinde yapılan

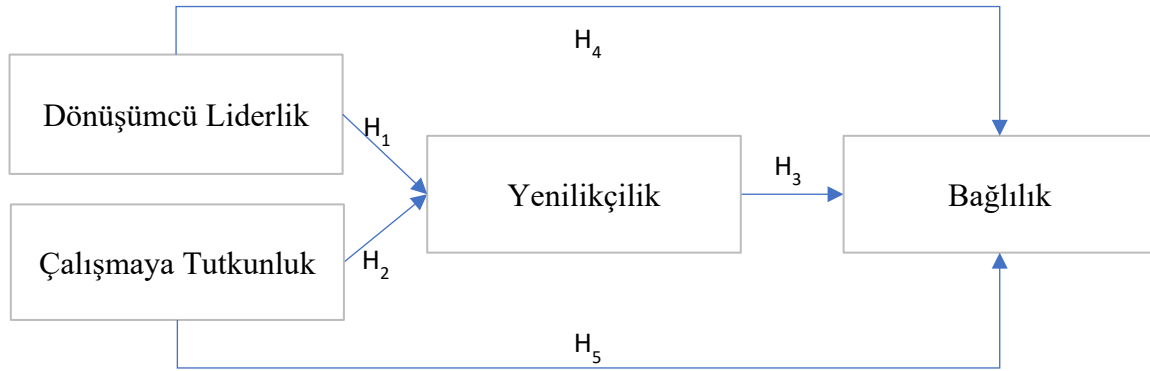
'Dönüştürücü Liderlik ve Örgütsel Yenilikçilik Arasındaki İlişki' adlı çalışması sonucunda, çalışanların dönüştürücü liderlik davranışlarının örgütsel yenilikçiliği olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Uysal ve Shibu (2020), 193 Kobi yöneticisi ve çalışanları ile yapmış olduğu 'Kobilerde Örgütsel Yenilik ve Örgütsel Yaratıcılık Stratejileri: Dönüşümcü Liderlik Etkisi' adlı çalışmasında dönüştürücü liderlik ile yenilik ve yaratıcılık arasında orta şiddetli ilişkinin olduğu ve yöneticilerin dönüştürücü liderlik tarzı (vizyoner liderlik) örgütsel yenilikleri ve örgütsel yaratıcılığı etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

Bu çalışmanın amacı dönüştürücü liderlik ve çalışmaya tutkunluğun, yenilikçilik ve bağlılık üzerinde etkisinin olup olmadığının belirlenmesidir. Böylece literatürdeki bu boşluğun giderilmesine katkı sağlamak hedeflenmektedir.

2. MATERYAL ve YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli

Literatür taraması sonucu geliştirilen araştırma modeli Şekil 1'de gösterilmektedir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

2.2. Araştırmanın Hipotezleri

Çalışanların işlerine ve işletmeye olan duygusal bağları bağlılık olarak adlandırılır. Dönüşümcü liderler altında çalışanların sadakati ve güveni artar. Dönüşümcü liderler ve çalışanlar onlarla yakın bağlar geliştirir ve vizyonlarını paylaşırlar. Bu bağlılık sayesinde çalışanların şevki ve çabası artar, sadakat ve güven ortamı gelişir. Bağlılığı yüksek olan çalışanlar daha yaratıcı olma ve şirkete daha fazla katkıda bulunma eğilimindedir (Liu vd., 2010; Odumeru ve Ogbonna, 2013). Yaratıcılık, dönüşümsel liderlik ve bağlılık arasında karmaşık bir etkileşim vardır (Güneş ve Buluç, 2012). Dönüşümcü liderler çalışanların bağlılığını artırmanın yanı sıra yaratıcılık için gereken iklimi de teşvik ederler (Owens 1979; Podlog vd., 2010). Çalışanların bağlılık düzeyleri arttıkça yeniliklerin ve kurumsal performansın da arttığı görülmektedir (Camp, 1994; Mowday vd., 1979). Sonuç olarak, dönüştürücü liderlik, yenilikçilik ve bağlılık birbirini besleyen faktörlerdir. Bu unsurlar bir kurumun başarısı ve uzun vadeli büyümesi için elzemdir. Dönüşümcü liderlik, liderlerin vizyonlarını etkili bir şekilde aktararak ve çalışanların potansiyelini açığa çıkararak yaratıcılığa elverişli bir ortamı teşvik edebilir (Rich vd., 2010). Buna karşılık yenilikçilik, işletmelerin rekabet üstünlüğü kazanmasına ve değişen koşullara hızla uyum sağlamasına yardımcı olarak bağlılığı artırabilir (Snell vd., 2010). Bu unsurlar birlikte çalışarak bir kuruluşun uzun vadeli başarısını destekleyen bir sinerji yaratabilir. Bu nedenle, yöneticiler bu bileşenlerin etkileşimini anlamalı ve dikkatle planlamalıdır. Dönüşümcü liderler, takipçilerini yenilikçi düşünmeye teşvik eder,

onların bağlılık düzeyini artırır ve böylece organizasyonun yenilikçilik potansiyelini gerçekleştirmesine yardımcı olurlar. Bu da rekabetçi bir avantaj sağlayabilir ve organizasyonun başarısını artırabilir (Sökmen ve Benk, 2020). Bu noktalardan hareketle çalışmanın iki hipotezi şu şekilde oluşturulmuştur:

H₁: Dönüşümcü liderlik yenilikçiliği anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

H₄: Dönüşümcü liderlik bağlılığı anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

Çalışmaya tutkunluğun faydaları, işletmelerin verimliliği artırmak için daha ekonomik yollar aradığı bir dönemde çok önemlidir (Halbesleben, 2010). Buna göre, işlerine tutkuyla bağlı olan insanlar canlı ve bağımsızdır (Bakker ve Demerouti, 2014). Bu çalışanlar, benimsedikleri tutkulu tutumlar sayesinde kendi olumlu geri bildirimlerini de üretirler (Bakker vd., 2008). Diğer araştırmalar iyi çalışma koşulları ile bağlılık arasında faydalı bir ilişki bulmuştur. Örneğin, Halbesleben'e (2010) göre, bağlılık örgütsel bağlılık, performans ve refah ile olumlu bir ilişkiye sahipken, işten ayrılma niyeti ile olumsuz bir ilişkiye sahiptir. Dolayısıyla tutkunluk, bağlılık ve yenilikçilik arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur.

İş tutkusu, yenilikçilik ve bağlılık arasında önemli bağlantılar vardır. İşletmelerin başarılı olabilmesi ve rekabet avantajı elde edebilmesi için çalışanların tutkulu, yaratıcı ve kararlı olması gerekir (Lu vd., 2016). Tutkulu çalışanlar, işlerini finansal faydaya ek olarak başarı ve kişisel tatmin duygusuyla yaparlar (Nalbant, 2002; Nicholls vd., 2016). İşlerine tutkuyla bağlı olan çalışanlar ellerindeki göreve daha fazla bağlanır, daha iyi performans gösterir ve performanslarını sürekli olarak geliştirirler (Boz, 2021). Mesleklerine duydukları yoğun ilgi ve motivasyon nedeniyle, tutkulu çalışanların orijinal fikirler üretme olasılığı daha yüksektir (Fırat ve Yeşil, 2020; Hughes, 2014; Pool, 1997; Raza ve Nawaz, 2011). Yaptıkları iş onlar için çok önemli olduğundan ve kurumun amaçlarını desteklediklerinden, tutkulu çalışanlar genellikle kendilerini şirkete adarlar. Bu noktalardan hareketle çalışmanın diğer iki hipotezi şu şekilde oluşturulmuştur:

H₂: Çalışmaya tutkunluk yenilikçiliği anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

H₅: Çalışmaya tutkunluk bağlılığı anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

Bağlılık ve yenilikçilik iyi bir şekilde yakından ilişkilidir. Uyarıcı ve teşvik edici bir çalışma ortamında, bağlı insanlar daha fazla yaratıcılık sergileyebilir (Afsar vd., 2015; Scott ve Bruce, 1994). Kuruluşlar, insanları fikirlerini paylaşmaya, risk almaya ve yaratıcı düşünmeye teşvik eden bir kültür geliştirerek bağlılığı artırabilir ve yenilik potansiyelini geliştirebilir. Bağlılık duyan çalışanlar, şirketin yenilik girişimlerine yardımcı olmaya istekli olabilir (Nurov, 2018). İşletmeler, çalışanlarına ihtiyaç duydukları araçları ve desteği sağlayarak yenilik potansiyelini geliştirebilir ve çalışan bağlılığını artırabilir. Yenilik girişimlerinin tanınması bağlılığı artırabilir (Amo ve Kolvereid, 2005; Çobanoğlu, 2021; Janssen, 2000). Kuruluşlar, yenilikçilik gösteren bireylerin başarılarını ödüllendirerek, değer vererek ve tanıyarak bağlılık düzeyini artırabilir ve yenilik yapma teşvikini sürdürebilir. Bu noktadan hareketle çalışmanın beşinci ve son hipotezi şu şekilde oluşturulmuştur:

H₃: Yenilikçilik, bağlılığı anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

2.3. Araştırma Grubu

Dönüşümcü liderlik ve çalışmaya tutkunluğun yenilikçilik ve bağlılık üzerindeki etkisini değerlendirmek için bir saha araştırması gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın hipotezlerini test etmek için gereken veriler, anket yöntemiyle toplanmıştır. Araştırmanın evreni Kocaeli Büyükşehir Belediyesine bağlı spor birimlerinde çalışan 382 kişiden oluşmaktadır. Araştırmada Gürbüz ve Şahin'in (2018) asgari örneklem büyüklüğü tablosu örneklem için baz alınmıştır. Örneklem

büyüklüğü olarak %5'lik bir belirlilik düzeyinde gerekli örneklem büyüklüğü olan 300 sayısının yeterli olduğu görülmüştür. Örneklem belirlemede basit tesadüfi örneklem yöntemi kullanılmıştır. Araştırma kapsamında basit tesadüfi örneklem yöntemi ile evrende yer alan tüm katılımcılara google formlar üzerinden anket dağıtılmış olup bunlardan 300 anket geri dönmüştür. Araştırma örnekleme sonuçları geri dönüşü olan 300 anket ile yapılmıştır.

2.4. Veri Toplama Araçları

Anket formunun ilk bölümünde katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır. İkinci bölümde ise dönüşümcü liderliği ölçmek için Podsakoff ve arkadaşlarının (1990) geliştirdiği ve İşcan (2002) tarafından Türkiye'ye uyarlanan 23 ifadeden oluşan dönüşümcü liderlik ölçeği; çalışmaya olan tutkunluğu ölçmek için Schaufeli ve arkadaşları (2002) tarafından geliştirilmiş ve Turgut (2011) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış 17 ifadeden oluşan çalışmaya tutkunluk ölçeği kullanılmıştır.

Yenilikçi iş davranışını ölçmek için Scott ve Bruce (1994) tarafından geliştirilen ve Cindiloğlu Demirer (2020) tarafından Türkçeleştirilen 6 ifadeden oluşan yenilikçilik ölçeği, bağlılığı ölçmek için ise Meyer Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen 4 ifadeli bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Tüm ölçekler (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) şeklinde 5'li Likert tipi ölçeklerdir.

2.5. Verilerin Toplanması

Araştırmada anket formlarının uygulanması öncesinde Kocaeli Büyükşehir Belediyesi İnsan Kaynakları Daire Başkanlığından yazılı izin alınmış ve 14 Mayıs 2023-14 Temmuz 2023 tarihleri arasında veriler toplanmıştır.

2.6. Verilerin Analizi

Araştırmadaki verilerin analizi için SPSS 25 paket programı kullanılmıştır. Demografik özelliklere ait bilgiler frekans ve yüzde olarak verilmiştir. Hipotezlerin değerlendirilmesinde, faktör analizi, korelasyon analizi ve çoklu regresyon analizi kullanılmıştır.

3. BULGULAR

Tablo 1: Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerinin Dağılımı

Sosyo-Demografik Veriler		Sıklık (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	208	69,3
	Kadın	92	30,7
Medeni Durumunuz	Bekar	137	45,7
	Evli	163	54,3
Yaş	25 yaş ve altı	34	11,3
	26-32 yaş	124	41,3
	33-42 yaş	92	30,7
	43 yaş ve üzeri	50	16,7
Eğitim	Lisans	255	85,0
	Yüksek Lisans	37	12,3
	Doktora	8	2,7
Çalışma Süresi	1 yıldan az	24	8,0
	1-5 yıl	96	32,0
	6-10 yıl	75	25,0
	11-15 yıl	46	15,3
	15 yıldan fazla	59	19,7

Unvan	Daire Başkanı/Başkan Yardımcısı	7	2,3
	Koordinatör	26	8,7
	Müdür	14	4,7
	Müdür Yardımcısı/Şef	28	9,3
	Diğer	225	75,0
	Toplam	300	100,0

Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerinin dağılımı değerlendirildiğinde; katılımcıların %69,3'ünün erkek, %54,3'ünün evli, %41,3'ünün 26-32 yaş aralığında, %85'inin lisans mezunu, 32'sinin 1-5 yıl arası çalışma süresinin olduğu ve %75'inin diğer kadrolarda görev yaptığı tespit edilmiştir.

Dönüşümcü liderlik, çalışmaya tutkunluk, yenilikçilik ve bağlılığı ölçmeye yönelik sorulara verilen yanıtlar üzerinde keşifsel faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Verilerin faktör analizi için geçerliliği Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem uygunluk testi ve Barlett Küresellik Testi kullanılarak değerlendirilmiştir. Yapılan ön değerlendirmede verilerin faktör analizine uygun olduğu belirlenmiştir (KMO= 0.974 ve Bartlett'in küresellik testi $p < 0,001$). Varimax döndürme işlemi kullanılarak yapılan temel bileşenler analizi sonucunda araştırma modelindeki değişkenleri oluşturan 45 soru, toplam varyansın % 77.29'ünü açıklayan 4 faktöre ayrılmıştır. Tablo 1'de faktör analizi sonucunda ortaya çıkan faktör yükleri gösterilmektedir.

Tablo 2. Kullanılan Ölçeklere İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

Dönüşümcü Liderlik	Faktör Yüğü
Dönüşümcü Liderlik 1.soru	,772
Dönüşümcü Liderlik 2.soru	,768
Dönüşümcü Liderlik 3.soru	,783
Dönüşümcü Liderlik 4.soru	,692
Dönüşümcü Liderlik 5.soru	,744
Dönüşümcü Liderlik 6.soru	,811
Dönüşümcü Liderlik 7.soru	,814
Dönüşümcü Liderlik 8.soru	,854
Dönüşümcü Liderlik 9.soru	,865
Dönüşümcü Liderlik 10.soru	,683
Dönüşümcü Liderlik 11.soru	,835
Dönüşümcü Liderlik 12.soru	,813
Dönüşümcü Liderlik 13.soru	,830
Dönüşümcü Liderlik 14.soru	,822
Dönüşümcü Liderlik 15.soru	,855
Dönüşümcü Liderlik 16.soru	,496
Dönüşümcü Liderlik 17.soru	,808
Dönüşümcü Liderlik 18.soru	,640
Dönüşümcü Liderlik 19.soru	,840
Dönüşümcü Liderlik 20.soru	,780
Dönüşümcü Liderlik 21.soru	,851
Dönüşümcü Liderlik 22.soru	,818
Dönüşümcü Liderlik 23.soru	,830
Çalışmaya Tutkunluk	
Çalışmaya Tutkunluk 3. Soru	,535
Çalışmaya Tutkunluk 4. Soru	,596
Çalışmaya Tutkunluk 7. Soru	,457
Çalışmaya Tutkunluk 8. Soru	,476
Çalışmaya Tutkunluk 9. Soru	,477
Çalışmaya Tutkunluk 11. Soru	,510
Çalışmaya Tutkunluk 12. Soru	,817
Çalışmaya Tutkunluk 13. Soru	,620
Çalışmaya Tutkunluk 14. Soru	,742

Çalışmaya Tutkunluk 15. Soru	,828
Çalışmaya Tutkunluk 16. Soru	,840
Çalışmaya Tutkunluk 17. Soru	,737
Yenilikçilik	
Yenilikçilik 1. Soru	,750
Yenilikçilik 2. Soru	,787
Yenilikçilik 3. Soru	,746
Yenilikçilik 4. Soru	,764
Yenilikçilik 5. Soru	,756
Yenilikçilik 6. Soru	,791
Bağlılık	
Bağlılık 1. Soru	,801
Bağlılık 2. Soru	,813
Bağlılık 3. Soru	,801
Bağlılık 4. Soru	,831
Açıklanan Toplam Varyans % 77.29	

Faktör analizi sonucunda, çalışmaya tutkunluk değişkeninin 1,2,5,6 ve 10. sorusu kendi faktörlerine yüklenmemeleri nedeniyle yapılacak olan diğer analizlere eklenmemiştir.

Oluşturulan kompozit değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler, değişkenler arası korelasyonlara ilişkin bilgiler ve ölçeklerin güvenilirliklerini değerlendirmek için hesaplanan Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 3. Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar ve Güvenirlik Analizi Sonuçları

		ort	SS	r	1	2	3
1	Dönüşümcü Liderlik	3,73	1,075	0,98			
2	Çalışmaya Tutkunluk	3,51	0,983	0,94	0,676**		
3	Yenilik	3,89	1,125	0,96	0,730**	0,722**	
4	Bağlılık	3,68	1,228	0,97	0,649**	0,647**	0,673**

**P<0,01

Araştırmanın değişkenlerine ilişkin korelasyon analizi sonucunda; 3.51 ile 3.89 arasında, 0,01 anlamlılık düzeyinde ve istatistiksel olarak anlamlı pozitif ilişki ortaya konmuştur. Ölçeklerin güvenilirlik değerleri ise 0.94 ile 0.98 arasında değişmektedir.

Araştırma hipotezlerinin test edilmesi için çoklu doğrusal regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir.

Dönüşümcü Liderlik ve Çalışmaya Tutkunluğun, Yenilikçilik Üzerindeki Etkisi

Model 1’de H₁ ve H₂ hipotezleri test edilmektedir. Kurulan regresyon modeli bir bütün olarak anlamlıdır (F= 250,932; P<0,01). Kurulan modeldeki bağımsız değişkenler, bağımlı değişkendeki varyansın yaklaşık %63’ünü açıklamaktadır. Bu sonuçlara göre H₁ ve H₂ hipotezleri desteklenmiştir. İş yerinde bağlılık ve dönüşümcü liderlik, kuruluşlarda yaratıcılığı teşvik edebilecek ve geliştirebilecek kilit unsurlardır. Her iki durum da çalışan bağlılığını artırabilir, yaratıcılığı teşvik edebilir ve nihayetinde bir kuruluşun yenilikçilik kapasitesini yükseltebilir. Vizyoner, motive edici ve ekip üyelerinin potansiyelini en üst düzeye çıkarmaya kararlı olmak dönüşümcü liderlerin özellikleridir. Bu liderler, çalışanların özgün düşünce kapasitelerini teşvik ederek ve onlara yardımcı olarak yenilikçi bir kültürü teşvik edebilirler. Dönüşümcü liderlik ve çalışmaya tutkunluğun yenilikçilik üzerindeki etkisinin incelendiği modele ilişkin regresyon analizi sonuçları Tablo 3’te gösterilmektedir.

Tablo 4. Dönüşümcü Liderlik ve Çalışmaya Tutkunluğun Yenilikçilik Üzerindeki Etkisi

MODEL 1		Bağımlı Değişken: Yenilikçilik		
Bağımsız Değişkenler	β	t	Sig.	
Dönüşümcü Liderlik	0.445	9.265	0.000**	
Çalışmaya Tutkunluk	0.421	8.757	0.000**	
	R ²	0.63		
	F	250.932		
	Sig	0.000**		

**P<0,01

Dönüşümcü Liderlik, Çalışmaya Tutkunluk ve Yenilikçiliğin Bağlılık Üzerindeki Etkisi

Model 2’de H₃, H₄ ve H₅ hipotezleri test edilmektedir. Kurulan regresyon modeli bir bütün olarak anlamlıdır (F= 113,415, P<0,01). Kurulan modeldeki bağımsız değişkenler, bağımlı değişkendeki varyansın yaklaşık %54’ünü açıklamaktadır. Bu sonuçlara göre H₃, H₄ ve H₅ hipotezleri desteklenmiştir. Bağlılık derecesi ve kişinin işine duyduğu tutku, dönüşümcü liderlikten önemli ölçüde etkilenmektedir. Bu üç bileşen arasındaki güçlü ilişkiler, çalışanların şirkete olan bağlılığını ve genel iş performansını artırabilir. Dönüşümcü liderler, çalışanların bağlılığını artırmada önemli bir rol oynarlar. Bu liderler empatiyle iletişim kurarak, destekleyici bir tutum sergileyerek ve net bir vizyona sahip olarak ekiplerine daha çok çalışmalarını için ilham verirler. Tutkulu çalışanlar, işlerine olan yoğun bağlılıklarının bir sonucu olarak daha yüksek seviyede verimlilik sağlayabilirler. Mesleklerine duydukları içsel coşku nedeniyle, tutkulu çalışanlar iş günü boyunca daha fazla çaba ve enerji harcayabilir. Dolayısıyla inovasyon, iş tutkusu ve dönüştürücü liderlik bir araya geldiğinde çalışanların şirkete olan bağlılığını artırabilir. Bu unsurlar, iş performansının yanı sıra çalışan memnuniyetini ve iş performansını da artırabilir. Dönüşümcü liderlik, çalışmaya tutkunluk ve yenilikçiliğin bağlılık üzerindeki etkisinin incelendiği modele ilişkin regresyon analizi sonuçları Tablo 4’te gösterilmektedir.

Tablo 5. Dönüşümcü Liderlik, Çalışmaya Tutkunluk ve Yenilikçiliğin Bağlılık Üzerindeki Etkisi

MODEL 2		Bağımlı Değişken: Bağlılık		
Bağımsız Değişkenler	β	t	Sig.	
Dönüşümcü Liderlik	0.257	4.198	0.000**	
Çalışmaya Tutkunluk	0.256	4.248	0.000**	
Yenilikçilik	0.301	4.623	0.000**	
	R ²	0.54		
	F	250.932		
	Sig	0.000**		

**P<0,01

Modellere ait regresyon analizleri sonucunda elde edilen hipotez sonuçları Tablo 5’te gösterilmiştir.

Tablo 6. Hipotez Sonuçları

HİPOTEZLER		SONUÇ
H1	Dönüşümcü liderlik yenilikçiliği anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.	Desteklendi
H2	Çalışmaya tutkunluk yenilikçiliği anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.	Desteklendi
H3	Yenilikçilik, bağlılığı anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.	Desteklendi
H4	Dönüşümcü liderlik bağlılığı anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.	Desteklendi
H5	Çalışmaya tutkunluk bağlılığı anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.	Desteklendi

4. TARTIŞMA

Çalışmadan elde edilen sonuçlar, dönüşümcü liderliğin işletmenin önemli unsurlarından biri olduğunu ortaya koymaktadır. Dönüşümcü liderler uygun davranışlarla ve yüksek iletişim becerileriyle çalışanların potansiyellerini gerçekleştirmelerine yardımcı olan bir strateji izlerler. Bağlılığa benzer şekilde, iş tutkusu da bir kişinin işini sevmesini ifade eder. İşlerine tutkuyla bağlı olan çalışanlar işlerini daha büyük bir hassasiyetle yaparlar, daha özgün düşünme eğiliminde olurlar ve her zaman daha iyi olmanın yollarını ararlar (Raza ve Nawaz, 2011). Literatürde çalışmamıza paralel olarak Uysal ve Shibu (2020), Choi vd., (2016) ve Aykanat ve Çalışkan (2019) yaptıkları çalışmalarda dönüşümcü liderliğin yenilikçilik üzerine anlamlı etkileri olduğunu tespit etmişlerdir.

Araştırmalar, dönüştürücü liderliğin yaratıcılığı teşvik ettiğini göstermektedir (Fırat ve Yeşil, 2020; Hughes, 2014; Liu vd., 2010). Mevcut araştırmanın sonuçlarından çıkan en önemli bulgulardan biri, dönüşümcü liderlerin takipçilerine yenilikçi olmaları, hesaplanmış riskler almaları ve farklı bakış açılarına değer vermeleri için ilham vermeleridir. Bu liderler takipçilerinin öz güvenini artırır ve onları sorumluluk almaya teşvik eder. Ayrıca, dönüşümcü liderler fikirlerin açık bir şekilde paylaşılmasını kolaylaştırmak, yenilik için kaynak sağlamak ve ekip çalışmasını teşvik etmek gibi önemli görev ve davranışlar sergilerler. Yenilikçi davranış, örgütsel hayatta kalma ve gelişme için belirleyici bir faktördür. Özellikle, organizasyonun temel yetenek kazanmasına yardımcı olmada merkezi bir varlıktır. Günümüzün dinamik iş ortamında rekabet edebilirlik için yenilikçi davranışın bireysel gelişim için önemli olduğu belirtilmiştir (Zhang and Yang, 2020) Yenilikçi yaklaşımlar, dönüşümcü liderlerin takipçileriyle kurduğu destekleyici ve güvenilir bağlardan yararlanır. Liderlerinin cesaretlendirici ve yardımsever tavırları sayesinde takipçiler yeni fikirleri paylaşmaya ve ortaya koymaya daha açık olurlar. Bu da farklı bakış açılarının gelişmesini ve işletme içinde yeni çözümler üretilmesini mümkün kılar. Ayrıca, dönüşümcü liderler takipçilerini farklı yetenek ve uzmanlıklarını kullanmaya teşvik ederek çeşitliliğe dayalı yenilik olasılığını artırır (Aykanat ve Çalışkan, 2019)

Yenilikçilik, bir kişinin işine olan tutkusundan yararlanır ve bu da onun işine yaptığı duygusal yatırımla bağlantılıdır. İşlerine hevesle bağlı olan insanlar, işlerine yüksek düzeyde bir adanmışlık ve tutkuyla yaklaşır. Bu da motivasyonlarını artırır, odaklanmalarını keskinleştirir ve işyerinde yaratıcı düşünceyi teşvik eder. İşlerine tutkuyla bağlı olan insanlar sıklıkla kendi alanlarında ilerlerler. Yeni fikirler üretmeye açıktırlar ve bilgi ve becerilerini genişletmek için çok çalışırlar. Ayrıca, işleri konusunda hevesli olanların şirketin hedeflerini destekleme olasılığı daha yüksektir.

İnsanlar yeni fikirlerini gerçeğe dönüştürmek için daha fazla çalışmaya istekli olduklarından, bu durum yenilik olasılığını artırır (Afsar vd., 2015; Çelik, 2020).

Mevcut araştırmadan elde edilen bulgular, daha önceki çalışmalardan elde edilen bulgularla uyumludur. Örneğin Sökmen ve Benk (2020), kamu çalışanlarına yönelik araştırmalarında yenilikçiliğin, tutkunluğun ve dönüşümcü liderliğin oldukça yakın ilişki içinde olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Benzer olarak Odumeru ve Ogbonna (2013), dönüşümcü liderliğin, gelişim açısından oldukça önemli olduğunu literatür araştırmasıyla ortaya koymuşlardır. Nitekim Halbesleben (2010), Harputlu (2014), Rich vd. (2010) gibi araştırmacılar da elde ettikleri bulgularla mevcut araştırmada elde edilen bulgulara paralel bir sonuç ortaya koymuşlardır.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Sonuç olarak, mevcut çalışma kapsamında ele alınan tüm değişkenlerin birbiriyle yakından ilişkili olduğunu belirtmek, elde edilen bulgulardan da görüldüğü üzere mümkündür. Bundan dolayı gerek insan kaynaklarının değişen ve gelişen yapısı içinde gerekse liderlik konusunda bakış açısının bu doğrultuda şekillendirilmesi gelişim açısından önemli bir ihtiyaç olarak nitelendirilebilir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular, her şeyden önce işten ayrılma niyetinin önüne geçilmesi, olumlu örgüt kültürü oluşturulması ve artan rekabet ortamında başarı elde edilmesi için dikkate alınması gereken unsurları ifade etmektedir. Bu bağlamda dönüşümcü liderliğin, çalışmaya tutkunluğun ve yenilikçiliğin başta çalışanlar açısından neyi ifade ettiğinin anlaşılması büyük bir önem taşımaktadır. Gelecek çalışmalarda ise işletmelerin başarısına katkı sağlamak amacıyla, mevcut araştırmada ele alınan değişkenlerin ilişkisi farklı sektörlerde ve daha büyük örneklemeler kullanılarak araştırılabilir. Ayrıca çalışmada farklı iller arasında ve Özel sektör ve kamu kurumunda çalışanlar arasında karşılaştırma yapılabilir. Bu çalışma Kocaeli ili ve 18 yaşından büyükler ile sınırlıdır.

6. ÇIKAR ÇATIŞMASI VE ETİK KURUL ONAY

Çıkar çatışması: *Yazarlar tarafından çıkar çatışması olmadığı bildirilmiştir.*

Finansal destek: *Yazarlar tarafından finansal destek olmadığı bildirilmiştir.*

Etik Kurul Onayı: *Ampirik bir çalışma olduğundan etik kurulu raporuna ihtiyaç duyulmamıştır.*

Bilgilendirilmiş Onam: *Katılımcılar çalışmanın başında detaylı bir şekilde bilgilendirilmiştir.*

7. KAYNAKÇA

- Afsar, B., Badir, Y., & Khan, M. M. (2015).** Person–Job Fit, Person–Organization Fit and Innovative Work Behaviour: The Mediating Role of Innovation Trust. *The Journal of High Technology Management Research*, 26(2), 105-116.
- Amo, B. W., & Kolvereid, L. (2005).** Organizational Strategy, Individual Personality and Innovation Behaviour. *Journal of Enterprising Culture*, 13(01), 7-19.
- Aykanat, Z., & Çalışkan, M. (2019).** Dönüştürücü liderlik ve örgütsel yenilikçilik arasındaki ilişki: Bir kamu kurumu örneği. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(20), 829-857.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014).** Job Demands–Resources Theory. *Wellbeing: A complete reference guide*, 1-28.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008).** Work Engagement: An Emerging Concept in Occupational Health Psychology. *Work and Stress*, 22(3), 187-200.
- Boz, H. (2021).** Yöneticilerin Yetenek Yönetimi Yetkinliklerinin İşgörenlerin İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisinde Duygusal Bağlılık, Çalışmaya Tutkunluk ve İş Tatmininin Aracılık Rolü: Bankacılık Sektörü İşgörenler Üzerine Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(4), 3236-3264.
- Bromley, H. R. (2007).** Are You a Transformational Leader? *Physician Executive*, 33(6), 54.
- Camp, S. D. (1994).** Assessing The Effects of Organizational Commitment and Job Satisfaction on Turnover: An Event History Approach. *The Prison Journal*, 74(3), 279-305.
- Choi, S.B., Kim, K., Ullah, S.E. & Kang, S.W. (2016).** How transformational leadership facilitates innovative behaviour of Korea workers: Examining mediating and moderating processes. *Personel Review*, 45(3), 459-479.
- Cindiloğlu Demirer, M. (2020).** Yapısal ve Psikolojik Güçlendirmenin Kariyer Tatmini ve Yenilikçi İş Davranışı Üzerine Etkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15 (1), 165-184.
- Çelik, V. (1998).** Eğitimde Dönüşümcü Liderlik. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(16), 423-442.
- Çelik, İ.H. (2020).** Dönüşümcü Liderlik Yaklaşımı, 21. *Yüzyılda Çağdaş Liderlik Yaklaşımları*, Ed. Emre Seyrek, (ss. 45-69), İstanbul: Efe Akademi Yayınevi.
- Çobanoğlu, N. (2021).** Transformational Leadership Job Satisfaction's Relationship With Innovativeness in Elementary Schools. *Yaşadıkça Eğitim*, 35(2), 696-714.
- Fırat, İ. ve Yeşil, S. (2020).** Dönüşümcü Liderlik Özelliklerinin İşletmenin Yenilik Yeteneği ve Performansı Üzerindeki Etkisi, *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13 (2), 40-57.
- Guetzkow, H., & Bowes, A. E. (1957).** The Development of Organizations in a Laboratory. *Management Science*, 3(4), 380-402.
- Güneş, A. M., & Buluç, B. (2012).** İlköğretim Okullarında Dönüşümcü Liderlik ile Örgütsel Adalet Arasındaki İlişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10(3), 411-437.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018).** “Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri felsefe – yöntem- analiz”, 5. Baskı, Seçkin Yayınları: Ankara
- Halbesleben, J. R. (2010).** A Meta-Analysis of Work Engagement: Relationships with Burnout, Demands, Resources, and Consequences. *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, 8(1), 102-117.
- Harputlu, Ş. (2014).** *Job Satisfaction and its Relation with Perceived Workload: an Application in a Research Institution*. Middle East Technical University, Department of Industrial Engineering.
- Hemedoğlu, E., & Evliyaoğlu, F. (2015).** Çalışanların Dönüşümcü Liderlik Algularının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi. *İşletme araştırmaları dergisi*, 4 (1), 58-77.
- Hughes, T.A. (2014).** *Idealized, Inspirational and Intellectual Leaders in the Social Sector: Transformational Leadership and the Kravis Prize*, CMC Senior Theses.
- İşcan, F. Ö. (2002).** Küresel İşletmecilikte Dönüştürücü Liderlik Anlayışı: Büyük Ölçekli İşletmelerde Bir Uygulama. Doktora Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Erzurum.
- Janssen, O. (2000).** Job Demands, Perceptions of Effort-Reward Fairness and Innovative Work Behaviour, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 287-302.
- Korejan, M. M., & Shahbazi, H. (2016).** An Analysis of the Transformational Leadership Theory. *Journal of Fundamental and Applied Sciences*, 8(3), 452-461.
- Kovjanic, S., Schuh, S. C., Jonas, K., Quaquebeke, N. V., & Van Dick, R. (2012).** How Do Transformational Leaders Foster Positive Employee Outcomes? A Self-Determination-Based Analysis of Employees' Needs as Mediating Links. *Journal of Organizational Behaviour*, 33(8), 1031-1052.
- Liu, J., Siu, O. L., & Shi, K. (2010).** Transformational Leadership and Employee Well-Being: The Mediating Role of Trust in the Leader and Self-Efficacy. *Applied Psychology*, 59(3), 454-479.
- Lu, L., Lu, A. C. C., Gursoy, D., & Neale, N. R. (2016).** Work Engagement, Job Satisfaction, and Turnover Intentions: a Comparison Between Supervisors And Line level Employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(4), 737-761.

- Meyer, J. P., Allen, N. J. & Smith, C. A. (1993).** Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- Mindeguia, R., Aritzeta, A., Garmendia, A., & Aranberri, A. (2021).** The Positive Loop at Work: A Longitudinal Long-Term Study of Transformational Leadership, Group Passion and Employee Results. *Frontiers in Psychology*, 12, 726744.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979).** The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behaviour*, 14(2), 224-247.
- Nalbant, M. (2002).** Kamu Çalışanlarının Kadın Yöneticilerde Liderlik Davranışlarını Algılamaları ve Bir Anket Çalışması. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Nicholls, A. R., Levy, A. R., Carson, F., Thompson, M. A., & Perry, J. L. (2016).** The Applicability of Self-Regulation Theories in Sport: Goal Adjustment Capacities, Stress Appraisals, Coping, and Well-Being Among Athletes. *Psychology of Sport and Exercise*, 27, 47-55.
- Nurov, G. (2018).** Müşteri Yönlülük, İnovasyon Yönlülük Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Bir Alan Araştırması. *The International New Issues in Social Sciences*, 7(1), 9-30.
- Odumeru, J. A. & Ogbonna, I. (2013).** Transformational vs. Transactional Leadership Theories: Evidence in Literature, *International Review of Management and Business Research*, 2, 355.
- Owens, J. (1979).** The uses of leadership theory. *IEEE Engineering Management Review*, 7(2), 102-108.
- Podlog, L., Lochbaum, M., & Stevens, T. (2010).** Need Satisfaction, Well-Being, and Perceived Return-To-Sport Outcomes Among Injured Athletes. *Journal Of Applied Sport Psychology*, 22(2), 167-182.
- Pool, S. W. (1997).** The Relationship of Job Satisfaction with Substitutes of Leadership, Leadership Behaviour and Work Motivation. *The Journal of Psychology*, 131(3), 271-283.
- Rao, M. S. (2014).** Transformational Leadership—An Academic Case Study. *Industrial and Commercial Training*, 46(3), 150-154.
- Raza, M. A., & Nawaz, M. M. (2011).** Impact of Job Enlargement on Employees' Job Satisfaction, Motivation and Organizational Commitment: Evidence from Public Sector of Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*, 2(18).
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010).** Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617-635.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002).** The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness studies*, 3, 71-92.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994).** Determinants of Innovative Behaviour: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607.
- Snell, S., Bohlander, G. W., & Bohlander, G. (2010).** *Principles of Human Resource Management*: Mason, OH, USA: South-Western Cengage Learning.
- Sökmen, A., & Benk, O. (2020).** Dönüşümcü Liderlik, Kişi-Örgüt Uyumu ve İş Tatmini İlişkisi: Kamu Çalışanlarına Yönelik Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(2), 1347-1357.
- Turgut, T. (2011).** Çalışmaya Tutkunluk. *G. İslamoğlu (der.), Kurumlarda İyilik de Var. Nobel, Ankara*, 57, 89.
- Uysal, G. & Shibu, A. A. (2020).** Kobilerde örgütsel yenilik ve örgütsel yaratıcılık stratejileri: dönüşümcü liderlik etkisi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 41-49.
- Zhang, Y., & Yang, F. (2020).** How and When spiritual leadership enhances employee innovative behavior. *Personel Review*, 50(2), 569-609.

Extended Summary

Introduction

It benefits from innovation and commitment, transformational leadership and passion for work. Organizations with transformational leaders promote a work climate that encourages employees to be enthusiastic and raises their level of dedication and creativity. The strategy that leaders use to inspire their followers, motivate them and realize their potential is known as transformational leadership. Transformational leadership, innovation and dedication are closely related to each other. Innovation is very important for organizations to be successful and competitive. Innovative thinking is supported and encouraged by transformational leadership.

Method

The universe of the research consists of 382 people working in sports units affiliated to Kocaeli Metropolitan Municipality. In the research, the minimum sample size table of Gürbüz and Şahin (2018) was used as the basis for the sample. As a sample size, it was found that the number of 300, which is the required sample size at a level of certainty of 5%, was sufficient. The simple random sampling method was used to determine the sample. Within the scope of the research, a questionnaire was distributed to all participants in the universe via google forms using the simple random sampling method, and 300 questionnaires were returned from them. The results of the research sample were carried out with 300 surveys that are reversible. SPSS 25 package program was used for the analysis of the data in the research. Information about demographic characteristics is given in frequency and percentage. In the evaluation of the hypotheses, factor analysis, correlation analysis and multiple regression analysis were used.

Findings, Discussion and Results

As a result of the correlation analysis related to the variables of the research, a statistically significant positive relationship between 3.51 and 3.89 was revealed at a significance level of 0.01 Decency. The reliability values of the scales vary between 0.94 and 0.98 Dec. In Model 1, the H1 and H2 hypotheses are tested. The established regression model is significant as a whole ($F= 250,932$, $P<0.01$). The independent variables in the established model explain about 63% of the variance in the dependent variable. In Model 2, H3, H4 and H5 hypotheses are tested. The established regression model is significant as a whole ($F= 113.415$, $P<0.01$). The independent variables in the established model explain about 54% of the variance in the dependent variable. The results obtained from the study reveal that transformational leadership is one of the important elements of business. Transformational leaders follow appropriate behaviors, high communication skills, and a strategy that helps people reach their full potential. Similar to commitment, passion for work also refers to a person's love of their job. People who are passionately attached to their jobs pay attention to their jobs, have an original thinking tendency and are always looking for ways to get better (Raza and Nawaz, 2011). Research shows that transformative leadership encourages creativity (Fırat and Yeşil, 2020; Hughes, 2014; Liu et al., 2010). One of the most important findings from the current research is that transformational leaders inspire their followers to be innovative, take calculated risks and value different points of view. As a result, it is possible to indicate that all the variables considered within the scope of the current study are closely related to each other, as can be seen from the findings obtained.

How to cite: Gongor, M., Erat, S. (2023). The Effect of Transformational Leadership and Commitment to Work on Innovativeness and Commitment: A Research on Sports Managers. *Journal of Sport and Recreation Researches*, 5(2), 42-54. Doi: 10.52272/srad.1384730