

Öz Liderliğin Yenilikçilik Üzerindeki Etkisi ve Kolektif Yeterliliğin Aracı Rolü

Mustafa Tuncer OKUMUŞ
Kahramanmaraş İstiklal Üniversitesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi
mtokumus@hotmail.com
ORCID ID: 0000-0002-6495-3252

İsmail BAKAN
Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
ibakan63@hotmail.com
ORCID ID: 0000-0001-8644-8778

Araştırma Makalesi	DOI: 10.31592/aeusbed.1512637
Geliş Tarihi: 10.07.2024	Kabul Tarihi: 15.03.2025

Atıf Bilgisi

Okumuş, M., T. ve Bakan, İ. (2025). Öz liderliğin yenilikçilik üzerindeki etkisi ve kolektif yeterliliğin aracı rolü. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(1), 90-108.

ÖZ

Bu çalışmada kolektif yeterliliğin öz liderlik ile yenilikçilik ilişkisinde aracı etki gösterip göstermediği incelenmiştir. Anket tekniğinden yararlanılarak Kahramanmaraş'ta faaliyet gösteren 555 esnaf ve sanatkâr işletme sahiplerinden veriler toplanmıştır. Katılımcıların %75.5'ini erkekler oluşturmakla birlikte %33,3'ü 35-44 yaş aralığındadır. Veriler SPSS kullanılarak analiz edilmiştir. Analiz kapsamında alt problemleri doğrulayabilmek için hiyerarşik regresyon ve process makro analizleri yapılmıştır. Doğrudan etki analiz bulgularına göre; öz liderliğin yenilikçilik üzerinde anlamlı etkisi olduğu, öz liderliğin kolektif yeterlilik üzerinde anlamlı etkisi olduğu, kolektif yeterliliğin yenilikçilik üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu, öz liderlik ve kolektif yeterliliğin birlikte yenilikçilik üzerinde anlamlı etkisi olduğu ve etki düzeyinin anlamlı olmak üzere azaldığı görülmüştür. Dolaylı etki analizinde ise; öz liderliğin kolektif yeterlilikle birlikte yenilikçilik üzerindeki dolaylı etkisinin de anlamlı olduğu sonucu elde edilmiştir. Hem doğrudan etki hem de dolaylı etki bulgularının birlikte değerlendirilmesi sonucu kolektif yeterliliğin öz liderlik ile yenilikçilik ilişkisinde aracı etkiye sahip olduğu görülmektedir. Kişilerin öz liderlik becerileri yenilikçilik düzeylerini artırmakta olup kolektif yeterlilikte bu artışa katkı sunmaktadır. İşletmeler için hayati derecede önemli olan yenilikçiliğe öz liderlik ve kolektif yeterliliğin katkı sağlaması bu araştırma bulguları ile ortaya konulmuştur. Yenilikçilik düzeyini artırmak isteyen işletme yöneticilerinin bireysel olarak öz liderlik becerilerini ve bütünsel olarak kolektif yeterliliklerini artırmalarına katkı sağlamalarının gerekli olduğu görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Öz liderlik, yenilikçilik, kolektif yeterlilik.

The Effect of Self-Leadership on Innovation and the Mediating Role of Collective Efficacy

ABSTRACT

This study examines whether collective efficacy has a mediating effect on the relationship between self-leadership and innovativeness. Data were collected from 555 tradesmen and artisans business owners operating in Kahramanmaraş using the survey technique. Although 75.5% of the participants were men, 33.3% of them were in the 35-44 age range. The data were analyzed using SPSS. Within the scope of the analysis, hierarchical regression and process macro analyses were conducted to verify the hypotheses. According to the findings of direct effect analysis, self-leadership has a significant effect on innovativeness, self-leadership has a significant effect on collective efficacy, collective efficacy has a significant effect on innovativeness, self-leadership, and collective efficacy together have a significant effect on innovativeness, and the level of the effect decreases significantly. The indirect effect analysis found that the indirect effect of self-leadership on innovativeness, together with collective efficacy, was also significant. As a result of the evaluation of both direct effect and indirect effect findings together, it is seen that collective efficacy has a mediating effect on the relationship between self-leadership and innovativeness. Self-leadership skills of individuals increase their innovativeness levels, and collective efficacy contributes to this increase. The contribution of self-leadership and collective efficacy to innovativeness, which is vitally important for businesses, is supported by the findings of this research.

Keywords: Self-leadership, innovativeness, collective efficacy.

Giriş

Öz liderlik teorisi, liderlerin takipçileri üzerindeki etkisinin aksine 'kişinin kendisini etkileme süreci' olarak tanımlanabilir (Neck ve Manz, 1992). Öz liderlik, bireysel öz diyalog, zihinsel imgelem, inançlar ve varsayımlar ile düşünce kalıplarına odaklanan bilişsel stratejiler aracılığıyla çalışanın kendi kendini etkilemesini içerir (Neck ve Manz, 1996). Öz liderlik, kurucuların ticarileşme ihtimalini artırmak için paydaşlarla iş birliği içinde bilgi ve kaynakları harekete geçirmesine, yeniden birleştirmesine ve deneyimlemesine yardımcı olma konusunda özellikle dikkat çekici olabilir. Öz liderliğe sahip kurucuların inisiyatifi ve yönlendirmesi, bazı girişimlerin neden diğerlerinden daha hızlı ürün piyasaya sürebildiğini açıklayabilir (Marvel ve Patel, 2017). Öz liderlik yaratıcı problem çözme teşvik eden sosyal ve psikolojik bir iklim oluşturmak için önemli bir organizasyonel araç olarak düşünülebilir (DiLiello ve Houghton, 2006). Girişimlerde yeniliği hızlandırmak çoğu zaman yapılandırılmamış olup, birden fazla paydaşın çok yönlü katılımını, finansal, teknolojik ve pazar fizibilitelerinin iyileştirilmesini, eş zamanlı olarak odaklanmayı gerektirir. Bir girişimin ilk ürününü yenilemeye yönelik sınırlı bilgi ve rutinler nedeniyle, öz liderlik, ürün lansmanının zaman kısıtlamaları altında kritik bir kaynak olabilir. Öz liderlik, kaynak kısıtlamalarına veya kurumsal rutinelere rağmen yenilik çabalarını yönlendiren bilişsel ve davranışsal unsurları yakından temsil eder. Kişinin öz liderliği, yenilik hızını artırarak zaman darlığının yönetilmesine yardımcı olabilir (Marvel ve Patel, 2017). Güçlü öz-liderliğe sahip bireyler, zayıf öz-liderliğe sahip bireylere göre kendilerini daha fazla yenilikçilik potansiyeline sahip bireyler olarak görecektir (DiLiello ve Houghton, 2006). Bu çalışmada işletmelerini genellikle bireysel olarak işleten esnaf ve sanatkârlar için önemli bir kavram olarak gördüğümüz öz liderlik araştırma modelinin ilk değişkeni olarak belirlenmiştir. Başka işletmeler ile de rekabet içerisinde olan işletmelerin öz liderlik becerilerinin geliştirilmesi durumunda diğer araştırma değişkenleri ile nasıl ve hangi düzeyde etki oluşturacağı araştırılmıştır.

Yeterlilik, bir kişinin (ya da kolektif düzeyde, grubun) belirli bir konuda belirli bir yetenek düzeyine sahip olduğuna dair inancıdır. Kolektif yeterlilik, öz yeterlilik kavramının grup düzeyinde bir inanç sistemine genişletilmesidir. Belirli hedeflere ulaşacak veya belirli eylemler üretecek davranışları mümkün kılan bir kabiliyete veya kabiliyetlere olan kolektif inançtır (Middup ve Johnson, 2006). Bandura (1997), insanların ait oldukları grupların kolektif yetenekleri hakkında inançlar oluşturduklarını ve kolektif yeterliliği bir grubun, belirli seviyelerde kazanımlar elde etmek için gereken eylem planlarını organize etme ve yürütme konusundaki ortak yeteneklerine olan inancı olarak ifade etmiştir. Kolektif yeterlilik inancı iş, spor, siyaset ve eğitim gibi çeşitli işlev alanlarında grup performansını etkilemektedir (Klassen, Usher ve Bong, 2010). Kolektif yeterlilik ortak bir hedefin arzu edilebilirliğine ilişkin bireysel üyelerin inançlarından kaynaklanan, ortaya çıkan yetenekle ilgilidir (Lewis, 2011). Literatürde liderlik ve kolektif yeterlilik ile ilgili yapılmış olan çalışmalar (Bozkurt, Çoban, Özdemir ve Özdemir, 2021; Chen ve Bliese, 2002; Demir, 2008; Junk ve Sosik, 2002; Kurt, Duyar ve Çalik, 2012; Sudha, Shahnawaz ve Farhat, 2016; Villanueva ve Sánchez, 2007) öz liderlik ile kolektif yeterliliğin birbirini etkileyen kavramlar olduğunu ortaya koymaktadır. Esnaf ve sanatkârlar tüm ülkeye yayılmış bir çalışma yapısına sahiptir. Bu çalışmada işletme sahiplerinin öz liderlik becerilerinin düzeyinin birlikte hareket ettiği işletme grubunun kolektif yeterlilik düzeyini nasıl etkilediği belirlenmeye çalışılmıştır. Çalıştıkları bölgede ya da birlikte harekete etmek durumunda kaldıkları meslektaşları ile kolektif yeterlilik düzeyleri araştırmanın ikinci değişkeni olarak belirlenmiştir.

İşletmeler yeni düşünce ve fikirler oluşturabilmelidir. Firmanın yenilikçilik kapasitesi, firma düzeyinde esneklik oluşturarak rekabet avantajının açığa çıkmasına imkân sağlar (Anning-Dorson ve Nyamekye, 2020). Yenilikçilik kültürünü oluşturmayı ve geliştirmeyi başaran işletmeler her zaman rekabet avantajı kazanır ve finansal başarıyı yakalarlar (Wolniak ve Grebski, 2018). Yenilik, kuruluşların hızla değişen iş ortamında ayakta kalabilmek için kullanabileceği sürdürülebilir rekabet avantajının önemli bir kaynağı durumundadır (Gosh, 2014). Günümüzde çok hızlı değişen ve rekabetin çok yüksek olduğu iş dünyasında hayatta kalabilmek, karlılığı sürdürebilmek ve büyüebilmek için olmazsa olmaz bir kavram olarak önümüze çıkan yenilik kavramı araştırmanın üçüncü değişkeni olarak belirlenmiştir. Literatürde yapılmış olan öz liderlik ve yenilikçilik ile ilgili çalışmalar (Asif, Hussain, Humayun, Awais ve Li, 2023; Büyükebeş, Sarsıcı ve Erşahan, 2019; Curral ve Marques-Quinteiro, 2009; Fidanboy, 2022; Gomes, Curral ve Caetano, 2015; Gosh, 2014; Kalyar, 2011; Kör, 2016; Marvel

ve Patel, 2017; Widayani, Sarmawa ve Dewi, 2017) öz liderlik ile yenilikçiliğin ilişkili kavramlar olduğunu göstermektedir. Bu çalışmada hem öz liderliğin yenilikçilik üzerindeki etki düzeyi hem de bu ilişkide kolektif yeterliliğin aracı etkisi olup olmadığı varsa etki düzeyi araştırılmıştır.

Esnaf ve sanatkarlar genellikle mikro ve küçük işletme statüsünde işletmeler olup faaliyet alanı olarak tüm ülkeye yayılmış olmaları, en gelişmiş yerlerden en ücra yerlere kadar faaliyetlerini sürdürüyor olmaları, istihdam açısından ülke geneline yayılmış olmaları ve önemli bir istihdam kaynağı oluşturmaları sebebiyle seçilmiştir. Literatürde, öz liderliğin yenilikçilikle ilişkisinde kolektif yeterliliğin aracı etkisi ile ilgili daha önce yapılmış herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Ortaya konulacak bulguların ilgili literatürü genişleteceği; öz liderlik, kolektif yeterlilik, yenilikçilik literatürüne sonraki araştırmacılara bilgi sağlayacaktır.

Öz Liderlik ve Yenilikçilik İlişkisi

Öz-liderlik, performans göstermek için gereken öz-yönlendirme ve öz-motivasyonu oluşturmak üzere kişinin kendisini etkileme süreci olarak tanımlanmaktadır (Neck ve Manz, 1996). Liderlik normalde takipçileri ima ederken öz liderliğin bir kişinin iç süreçlerine odaklandığı açıktır. Geleneksel liderlikteki dış süreçlerle karşılaştırıldığında: öz liderlik, kişinin kendisini performans yönünde etkilemesi anlamına gelirken, liderlik başkalarını performans göstermeleri için etkilemek olarak ifade edilir (Bracht, Junker ve van Dick, 2018). Öz liderlik, kişisel etkililiğin araçsal bir parçası olarak kabul edilen, kişinin kendisini etkileme yeteneğidir (Boonyarit, 2021). Öz-liderlik, daha fazla kişisel etkinlik elde etmek için kullanılacak açık davranışsal ve bilişsel reçeteler sağlayan bir dizi birey-içi stratejiyi tanımlar (Bendell, Sullivan ve Marvel, 2019). Özliderlik, davranış odaklı stratejiler, doğal ödüllendirme stratejisi, yapıcı düşünce modeli stratejileri olmak üzere üç strateji grubundan oluşmaktadır. Bunlardan ilki davranışsal, ikincisi motivasyonel, üçüncüsü ise bilişsel bir alanı yansıtmaktadır. Bu üç öz liderlik stratejisi alanı, bir bireyde etkili ve üretken modeller oluşturmak için sorunsuz bir şekilde birlikte çalışmalıdır (Furtner, Baldegger ve Rauthmann, 2013).

Davranış odaklı stratejiler, arzu edilen davranışları şekillendiren öz-eylemsel süreçlerden oluşur. Böylece insanlar, ortadan kaldırılmaları için gerekli ilk adım olarak etkisiz/üretken olmayan davranış kalıplarını izleyebilirler. Yapıcı davranışlar geliştirmek, uygulamak ve geliştirmek için insanlar kendilerine belirli bir süre içinde belirli miktarda kaynakla ulaşmak istedikleri belirli (ve gerçekçi) hedefler belirlemelidirler (Furtner vd., 2013). Davranış odaklı stratejiler; hedef belirleme, kendini ödüllendirme, kendini cezalandırma, kendini gözlemleme, kendine hatırlatıcılar belirleme dahil olmak üzere davranışların yönetimi için öz farkındalığı artıran stratejilerden oluşmaktadır (Harari, Williams, Castro ve Brant, 2021). Davranış odaklı stratejiler, başarılı bir iş performansı elde etmek için arzu edilen davranışları teşvik etmek ve aynı zamanda istenmeyen davranışları bastırmak için kullanılır (Breevaart, Bakker, Demerouti ve Derks, 2015). Kendini gözlemleme bireylerin kendi davranışlarını izlemesi ve mevcut eylemlerinin etkili olup olmadığına ya da uyarlanması gerekip gerekmediğine karar vermesiyle ilgilidir. Kişisel hedef belirleme, bireylerin mesleki ve kişisel hedeflerini çalışma ortamındaki değişikliklere uyarlaması gibi davranışlardır. Kendini ödüllendirme, belirli davranışları teşvik etmek veya caydırmak için kişinin kendisine ödüller atfetmesi durumudur. Kendine hatırlatıcılar belirleme, başarılması gereken şeyleri ve iyi veya kötü performansın sonuçlarını hatırlamak için notlar, alarmlar veya resimler kullanmayı gerektirir. Kendini gözlemleme yoluyla, bireyler performanslarını ve performansın standartlar dahilinde olup olmadığını bilinçli olarak izlerler. Kendini gözlemleme ve kişisel hedef belirlemenin kullanımı, kendini ödüllendirme ve kendine hatırlatıcılar belirleme yoluyla geliştirilir. Kendini ödüllendirme, hedefe ulaşmaya yönelik öz motivasyonu teşvik etmek için yararlı olsa da kendine hatırlatıcılar belirleme, bireylerin ulaşılması gereken hedefleri ve bunlarla ilişkili ödülleri hatırlamalarına yardımcı olur (Marques-Quinteiro, Vargas, Eifler ve Curral, 2019).

Doğal ödül stratejileri, bir görevin doğası gereği ödüllendirici yönleriyle motivasyonu artırmayı amaçlamaktadır. Bu, ya belirli bir faaliyete daha keyifli yönler dahil ederek ya da dikkati belirli bir faaliyetin daha keyifli yönlerine yönlendirerek başarılabılır (Breevaart vd., 2015). Doğal ödül stratejileri; bireyin kendini kontrol edebilmesine, yetkin ve amaçlı hissetmesine yardımcı olmak için işin doğası gereği eğlenceli yönlerini faaliyetlere dahil etmeyi içerir (Harari vd., 2021). Doğal ödül

stratejileri, hoş ve eğlenceli iş faaliyetleri aramayı içerir. Bireyler, görev performansıyla ilişkili algıları veya davranışları değiştirerek doğal ödül stratejilerini kolaylaştırabilir ve böylece algılanan yeterliliği, öz kontrolü veya görev sorumluluğunu artırabilirler (Prussia, Anderson ve Manz, 1998).

Yapıcı düşünce modeli stratejileri, kişinin kendisi ve görevi hakkında olumlu düşünmesini teşvik eden ve böylece daha iyi performansa yol açan bir düşünce biçimi oluşturmak üzere tasarlanmıştır. İşlevsiz varsayımların ve inançların belirlenmesi ve değiştirilmesinin yanı sıra zihinsel imgeleme ve olumlu kendi kendine konuşma, gibi stratejilerdir (Bracht vd., 2018). Yapıcı düşünce modeli stratejileri, düşünce kalıplarını arzu edilen şekillerde oluşturmaya ve değiştirmeye odaklanır. Düşünce kalıplarını değiştirmek için öz analiz ve inanç sistemlerinin iyileştirilmesi; olumlu performansın zihinsel imgelemesi, performansı kolaylaştırmak için olumlu kendi kendine konuşma; ve etkisiz senaryoların yerine olumlu senaryoların kullanılması olmak üzere dört özel strateji kullanılabilir (Prussia vd., 1998). Yapıcı düşünce modeli stratejileri olumlu kendi kendine konuşma, başarılı performansı görselleştirme ve inanç ve varsayımları değerlendirme yoluyla olumlu sonuçları vurgulayan yapıcı ve alışkanlık haline gelmiş düşünme biçimleri oluşturmak için olumlu düşünmenin gücüne odaklanır (Harari vd., 2021). Yapıcı düşünce modeli stratejileri; bireylerin kendi değer ve inançlarını değerlendirmeleri ve bunları değiştirip değiştirmemeleri gerektiğine karar vermelerini gerektiren inanç ve varsayımların sorgulanması, düşünceleri yapılandırmanın bir yolu olarak öz-diyalog ve göreve yönelik olumlu bir zihniyet oluşturmak ve görevi yerine getirme sürecini zihinsel olarak simüle etmeyi gerektiren başarılı performansın görselleştirilmesi ile ilgilidir (Marques-Quinteiro vd., 2019).

Yenilik yeni veya daha iyi malların, hizmetlerin, teknolojik süreçlerin veya kurumsal sistemlerin oluşturulmasına yol açan bir dizi faaliyettir. Yeniliğin teknolojik veya maddi olması gerekmez. Yenilik, bilim dünyasının sunduğu çözümlere, ilerlemeye, rasyonel faaliyetlere ve her şeyden önce herhangi bir tabu veya kısıtlama olmaksızın serbest fikir alışverişini içeren açık zihin ve tartışmaya atıfta bulunan pratik konularla ilgilidir. Yenilikçi faaliyet, bilgiye açık olmanın yanı sıra, karar alma ve faaliyette bulunma konusunda cesaret gerektirir (Michalski, 2021). Yenilikçi olmak her zaman yeni bir şey oluşturmak değil, daha ziyade halihazırda verilen bilgileri kullanmak ve bulmacanın parçalarını yeni yollarla bir araya getirmektir. En iyi neyin işe yaradığını bulmak ve onu sunulan problemin ihtiyaçlarına uyacak şekilde kullanmak veya değiştirmek bireylere kalmıştır (Wolniak ve Grebski, 2018). Yenilik, sadece birkaç seçkin kişi için bir gereklilik değil, günlük işlerinde çoğu çalışandan beklenen bir şeydir (Huhtala ve Parzefall, 2007). Yenilik ve çalışanların yenilikçi davranışları örgütler için önemlidir (Düger, 2020; Tekin ve Özbey, 2024). Kişisel yenilik, bilgi, beceri ve deneyim alanında yetkinlikler oluşturmak için sürekli iyileştirme, büyüme ve gelişme yeteneği ile ilgilidir (Modrzejewska, 2020). Yenilik, sonuçta yeni fikirlerin örgütlerde geliştirilmesi ve uygulanmasıyla elde edilen sonuçtur ancak örgütlerin sürdürülebilir bir yenilikçilik kapasitesi elde etmesi için bir örgüt stratejine ihtiyaç duyulur (Dos-Santos, 2021). Yenilikçilik, kuruluşlarda rekabet gücü ve değer oluşturma ile ilgili çok boyutlu bir kavramdır (Dos-Santos, Pacagnella Junior, Fournier, Morini ve Santa-Eulalia, 2022). Yenilikçilik, birey ve grup düzeyinde yaratıcılık, öğrenme, fikir üretme ve değişimin nitelikleri olan bir dizi özellik ile ilgilidir (Paleo ve Wijnberg, 2008). Yenilikçilik, operasyon sürecinde teknolojik ilerlemeyi, sürecin yeniden tasarlanmasını ve iyileştirilmesini içerir. Bu da rekabet avantajı ve bir firmanın yenilikçiliğiyle sonuçlanır. Yenilikçilik, bir firmanın daha yüksek performans göstermesine yol açacaktır (Wattanasupachoke, 2012). Firma düzeyinde yenilikçilik, bir firmanın yeni fikirleri, ürünleri ve süreçleri başarılı bir şekilde benimseme yeteneğini ifade etmektedir (Roach, Ryman, Jones ve Ryman, 2018). Yenilikçilik kavramı şu üç boyutta sınıflandırılabilir: (i) Süreç yeniliği, bir firmanın yenilik performansını etkileyen, kalite ve pazarlama şeklinde farklılaşma sağlayan prosedürleri, süreçleri ve faaliyetleri ifade eder. Ayrıca, süreç yeniliği üretim süreçlerinin ve ürün geliştirmenin kapasitesini ve üretkenliğini artırabilir. (ii) Bilgi ve yetkinlik, yönetim süreçlerinin yenilikçiliği yönetmek için bilgiyi kullandığını ifade eder. Bu unsur aynı zamanda kurumsal öğrenmeyi de destekler ve bir kuruluşta yeni yönlü anlamlı ilişki, fikirler geliştirmek ve oluşturmak için kullanılan önemli bir yönetim aracıdır. (iii) Örgütsel destek, yenilik yönetimini vurgulayan vizyon, misyon ve stratejiyi ifade eder. Bir firmanın yenilikçi olabilmesi için, yeniliği destekleyecek ve kolaylaştıracak uygun bir iş yapısına, ödül sistemine ve altyapıya ihtiyacı vardır (Pipatprapa, Huang ve Huang, 2017).

Önceki araştırmacılar tarafından öz liderlik ve yenilikçilikle ilgili kavramlara yönelik yapılan bazı çalışmalar incelendiğinde; Curral ve Marques-Quinteiro (2009) tarafından yapılan çalışmada öz liderliğin rol inovasyonu ile pozitif ilişkisinin bulunduğu sonucuna ulaştıkları, Kalyar (2011) tarafından yapılan çalışmada bireysel yenilik ile öz liderliğin anlamlı ilişkiye sahip olduğu, Gosh (2014) tarafından yapılan çalışmada öz liderlik boyutları ile işyerinde yenilikçi yönelim arasında anlamlı ilişki ortaya çıkmadığı, Gomes, Curral ve Caetano (2015) tarafından yapılan çalışmada öz liderlik ile bireysel yenilikçiliğin anlamlı ilişkiye sahip olduğu, Kör (2016) tarafından yapılan çalışmada öz liderlik ile yenilikçi iş davranışının anlamlı ilişkiye sahip olduğu, Marvel ve Patel (2017) yüksek teknoloji sektöründe daha yüksek düzeyde öz liderliğin yenilik hızıyla olumlu yönde ilişkili olduğunu, Widyani, Sarmawa ve Dewi (2017) tarafından yapılan çalışmada özliderliğin yenilikçi davranış üzerinde önemli pozitif etkisi olduğu, Büyükbeşe, Sarsıcı ve Erşahan, (2019) öz liderlik becerilerinin yenilikçi davranışları olumlu yönde etkilediği, Fidanboy (2022) tarafından yapılan çalışmada özliderlikle bireysel yenilikçiliğin anlamlı ilişkiye sahip olduğu, Asif, Hussain, Humayun, Awais ve Li (2023) tarafından yapılan çalışmada yenilikçi iş davranışının özliderlikle anlamlı ilişkiye sahip olduğu görülmektedir. Önceki araştırmacılar tarafından yapılmış olan çalışmalar doğrultusunda da bu araştırmada öz liderliğin yenilikçiliği pozitif yönlü olarak etkileyeceği öngörülmekte ve araştırmanın ilk alt problemi (AP) şu şekilde oluşturulmuştur:

AP1. Özliderlik, yenilikçiliği pozitif olarak etkiler.

Öz Liderlik ve Kolektif Yeterlilik İlişkisi

Kolektif yeterlilik teorisi, topluluklarda sosyal uyum ve kolektif eylemler arasındaki ilişkiyi açıklayan ve yaygın olarak kullanılan bir çerçeve (Gearhart, 2020) olup bireylerden ziyade gruplardaki motivasyonel inançları belirlemekle ilgilidir (Roos, Potgieter ve Temane, 2013). Kolektif yeterlilik, üyelerinin bölüm veya grup yeterliliğine kolektif bağlılıklardır. Başka bir deyişle, bireylerin, gruplarının bir görevi yerine getirme veya bir hedefe ulaşma kabiliyetine ilişkin değerlendirmelerinin toplamıdır (Kao, 2016). Kolektif yeterlilik, gruplar içindeki bireylerin motivasyonunun önemli bir belirleyicisidir; kolektif yeterlilikteki artışlar, bir görevde daha fazla çaba sarf edilmesini ve başarısızlıkla karşılaşıldığında daha fazla sebat gösterilmesini sağlar (Greenlees, Graydon ve Maynard, 1999). Koordineli grup faaliyetlerinde algılanan yeterliliğe ilişkin paylaşılan inançları, grup içinde mevcut kolektif kaynakların dikkate alınmasını ifade eder ve durumsal veya davranışsal grup görev özelliğini yansıtır (Paskevich, Brawley, Dorsch ve Widmeyer, 1999; Akt. Heuzé, Sarrazin, Masiero, Raimbault ve Thomas, 2006). Belirli durumsal taleplere başarılı bir şekilde bağlı bir yanıt olarak kaynaklarını tahsis ederken, koordine ederken ve entegre ederken bireyler arasında paylaşılan kolektif yeterlilik duygusunu temsil (Zaccaro, Blair, Peterson ve Zazanis, 1995; Akt. Rodriguez, 2023) ve bir topluluğun eylem kapasitesini ifade eder. Sosyal güven ve uyum ilişkilerine dayanan sosyal kontrol beklentilerini içerir (Chouhy ve Unnever, 2022). Kolektif yeterlilik inancı, bireyin grup düzeyindeki niteliklere ilişkin algılarını, yani ait oldukları personel veya kurumun yeteneklerine ilişkin yargılarını yansıtır (Klassen, 2010). Kolektif yeterlilik inancı, ekiplerin katılmayı seçtikleri görevler, ekiplerin bir faaliyete harcadıkları çaba düzeyi ve ekiplerin zorluklarla karşılaştıklarında ne ölçüde devam edecekleri gibi grup davranışlarını etkiler (Chow ve Feltz, 2008). Kolektif yeterlilik, kaynakların koordinasyonu, topluluk çatışmalarının çözümü ve stratejik hedef belirleme gibi çeşitli hedef mekanizmalar aracılığıyla grubun çevresel talepleri karşılama becerisine ilişkin algısını vurgulaması bakımından toplumsal ustalıktan ayrılabilir. Toplumsal ustalık, çevresel zorlukların üstesinden gelmek için topluluk içindeki derin sosyal bağları vurgular (Benight, 2004). Çalışanların kolektif yeterlilikleri, örgütlerine yardımcı olmak için performans gösterme isteklerini artırır ve böylece örgütsel yeterliliği geliştirir (Hsieh, Vivian Chen, Lee ve Kao, 2012). İnsanların kolektif yeterliliklerine olan inanç dereceleri, ulaşmayı amaçladıkları geleceğe ilişkin fikirlerini, varlıklarını ne kadar mantıklı kullandıklarını; grup girişimlerine gösterdikleri gayretleri, ortak çabaları istenen sonuçları vermediğinde ıstıkrar ve uyum derecelerini etkiler (Goswami, 2022).

Özliderlik, kolektif yeterlilik ilişkisine yönelik daha önce yapılan ilişkili çalışmalar incelendiğinde; Junk ve Sosik (2002) tarafından yapılan çalışmada dönüşümcü liderlikle kolektif yeterliliğin anlamlı ilişkiye sahip olduğu, Chen ve Bliese (2002) liderlik ikliminin kolektif yeterliliğin en güçlü yordayıcısı olduğunu, Villanueva ve Sánchez (2007) tarafından yapılan çalışmada kolektif

görev etkinliği ile liderlik öz yeterliliğın anlamlı ilişkiye sahip olmadığı bulgusu oluşmuştur. Demir (2008) dönüşümcü liderlikle kolektif yeterliliğın pozitif yönlü anlamlı ilişkiye sahip olduğunu, Kurt, Duyar ve Çalik (2012) tarafından yapılan çalışmada dönüşümcü liderlik ve etkileşimci liderliğın kolektif yeterlilik arasında anlamlı düzeyde ilişkili olduğu, Sudha, Shahnawaz, ve Farhat (2016) tarafından yapılan çalışmada dönüşümcü liderlik, etkileşimci liderlik, serbestiyetçi liderlik, liderin yeterliliği ile kolektif yeterlilik arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu, Bozkurt, Çoban, Özdemir ve Özdemir (2021) öğretimsel liderlik ile kolektif yeterlilik arasında olumlu yönde anlamlı ilişki olduğu bulguları elde edilmiştir. Önceki araştırmacılar tarafından yapılmış olan çalışmalar liderliğın kolektif yeterliliği pozitif olarak etkilediğini göstermektedir. Bu çalışmada ise öz liderliğın kolektif yeterliliği pozitif olarak etkileyeceği düşünülmektedir. Elde edilen bilgiler ışığında araştırmanın ikinci alt problemi şu şekilde oluşturulmuştur:

AP2. Özliderlik, kolektif yeterliliği pozitif olarak etkiler.

Öz Liderlik ve Yenilikçilik İlişkisinde Kolektif Yeterliliğın Aracılık Rolü

Kolektif yeterlilik ile yenilikçilik ilişkisine yönelik yapılmış olan çalışmalar incelendiğinde Rodriguez (2023) tarafından yapılan çalışmada kolektif yeterliliğın yenilikçilik üzerinde etkiye sahip olduğu görülmektedir. Kolektif yeterliliğın de yenilikçilik üzerinde ayrıca etkiye sahip olduğu ifade edilmektedir. Öz liderlik bireysel olarak yenilikçilik üzerinde etkili olabileceğın grup olarak kolektif yeterliliğın bu ilişkiye aracılık etmesi beklenebilir. Özliderliğın kolektif yeterliliği pozitif olarak etkileyeceği, öz liderliğın yenilikçiliği pozitif olarak etkileyeceği ve ayrıca kolektif yeterliliğın de yenilikçiliği pozitif olarak etkileyeceği önceki araştırmacıların bulgularından anlaşılmaktadır. Bu bulgular öz liderlik ile yenilikçilik ilişkisine kolektif yeterliliğın aracı etkisinin de olabileceğini düşündürmektedir. Araştırmanın üçüncü alt problemi şu şekilde oluşturulmuştur:

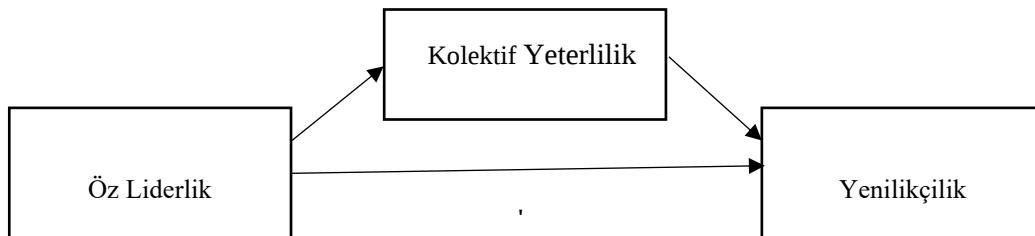
AP3. Kolektif yeterlilik, özliderlik ve yenilikçilik ilişkisine aracılık eder.

Yöntem

Araştırmanın bu bölümünde öncelikle araştırmanın modeli, evreni, örneklemini ile ilgili bilgiler sunulmuştur. Sonrasında öz liderlik, kolektif yeterlilik, yenilikçilik değişkenlerinden oluşan veri toplama araçlarına ait bilgiler bulunmaktadır. Son olarak verilerin toplanması ve analizi ile araştırma etiğine ait bilgi yer almaktadır.

Araştırma Modeli

Araştırma modeli Şekil 1’de görüldüğü gibidir. Modelde öncelikle özliderliğın yenilikçilik üzerindeki etki düzeyi araştırılmak istenmektedir. Sonrasında kolektif yeterliliğın özlidelik ile yenilikçilik ilişkisine aracı etkisinin varlığı araştırılmaktadır.



Şekil1. Araştırma modeli

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Kahramanmaraş'ta faaliyetlerini sürdüren 23545 esnaf ve sanatkâr işletmesi oluşturmaktadır. Örneklem ise %5 kabul edilebilir hata düzeyi ile en az 380 kişi olarak belirlenmiştir.

Katılımcıların; %75.5'i erkek; %80'inin evli; %6.1 oranında 24 yaş ve altındakilerin, %22.6 oranında 25-34 arası, %33.3 oranında 35-44 arası, %25.9 oranında 45-54 arası, %12.2 oranında 55 yaş ve üzeri kişi olduğu; %27.8 oranında ilkökul, %20 oranında ortaokul, %36.8 oranında lise, %8.2 oranında ön lisans, %6.7 oranında lisans, %0.5 oranında yüksek lisans düzeyinde eğitime sahip olduğu görülmektedir.

Veri Toplama Araçları

Öz Liderlik Ölçeği

Houghton ve Neck (2002) tarafından doğrulayıcı çalışmaları yapılan Revize Edilmiş Öz Liderlik Ölçeği'nin (Revised Self-Leadership Questionnaire-RSLQ) Türkçe'de güvenilirlik ve geçerliğini yapan Tabak, Sığı ve Türköz (2013) tarafından yapılan çalışmada kullanılan Öz Liderlik değişkeni, 29 önerme ile ölçülmüştür. 5 aşamalı Likert ölçeği ile değerlendirme yapılmış olup anketteki ifadeler için "1.Hiçbir Zaman", "2.Nadiren", "3.Ara Sıra", "4.Genellikle" ve "5.Her Zaman" seçenekleri sunulmuştur. Cronbach alfa değeri 0,924 ve bileşik güvenilirlik 0.908 olarak bulunmuştur. Uyum indeksleri ($\chi^2 = 1367.475$, $\chi^2/df = 4.082$, $NFI=0.819$, $GFI=0.845$, $CFI=0.856$, $RMSEA=0.075$) olarak gerçekleşmiştir.

Kolektif Yeterlilik Ölçeği

Perkins ve Long (2002) tarafından yapılan çalışmadan alınmış olup ölçek Türkçe'ye uyarlanan 6 ifade ile ölçümlenmiştir. 5 aşamalı Likert ölçeği ile değerlendirme yapılmış olup anketteki ifadeler için "1. Hiç olası değil", "2. Olası değil", "3. Belki", "4. Olasılıkla" ve "5. Büyük olasılıkla" seçenekleri sunulmuştur. Cronbach alfa değeri 0.871 ve bileşik güvenilirlik 0.856 olarak bulunmuştur. Uyum indeksleri ($\chi^2 = 24.865$, $\chi^2/df = 3.552$, $NFI=0.984$, $GFI=0.985$, $CFI=0.988$, $RMSEA=0.068$) olarak gerçekleşmiştir.

Yenilikçilik Ölçeği

Brockman ve Jones (2012) tarafından yapılan çalışmadan alınmış olup ölçek Türkçe'ye uyarlanarak 5 ifade kullanılmıştır. Beş aşamalı Likert ölçeği ile değerlendirme yapılmış olup anketteki ifadeler için "1.Kesinlikle Katılmıyorum", "2.Katılmıyorum", "3.Kararsızım", "4.Katılıyorum" ve "5.Kesinlikle Katılıyorum" seçenekleri sunulmuştur. Cronbach alfa değeri 0,864 ve bileşik güvenilirlik 0,842 olarak bulunmuştur. Uyum indeksleri ($\chi^2 = 10.783$, $\chi^2/df = 2.696$, $NFI=0.991$, $GFI=0.992$, $CFI=0.995$, $RMSEA=0.055$) olarak gerçekleşmiştir.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmada öncelikle esnaf ve sanatkârlar araştırmanın amacı ve uygulanacak olan anket ile ilgili bilgilendirilmiştir. Tamamen gönüllülük esasına göre kimliklerini belirtecek hiçbir unsur barındırmadan anketlerin uygulanması sağlanmıştır. Türkçeye uyarlanmış olan öz liderlik ölçeğinin yazarı ile görüşülerek uygulama izni alınmıştır. Uluslararası literatürden alınan diğer iki ölçek ayrıca izin almaya gerek olmadığından Türkçeye çevrilerek kullanılmıştır. 740 anket verisi toplanmış ve 555 anket verileri ile çalışma gerçekleştirilmiştir. Kahramanmaraş'taki esnaf ve sanatkârlar içerisinde rasgele örneklem yöntemiyle seçilmiş olan örneklem grubu ile gerçekleştirilmiştir. Verilerden 150 kadarı esnaf ve sanatkâr oda başkanlıkları aracılığıyla geriye kalanı ise işyerlerine gidilerek toplanmıştır. Anketlerin tamamının yüz yüze doldurulması sağlanmıştır.

Araştırmada öncelikle normallik bulguları test edilmiş ve verilerin normallik sınırları içerisinde olduğu görülmüştür. Sonrasında değişkenler arasındaki ilişki düzeyi ve yönünü belirleyebilmek için korelasyon analizi yapılmıştır. Alt problemleri test etmek için Baron ve Kenny'nin klasik hiyerarşik regresyonla aracılık analizi yöntemi ile Hayes (2013) tarafından geliştirilen SPSS PROCESS MAKRO aracılık analizleri birlikte kullanılmıştır. Hayes'in yönteminde yol katsayıları, Hayes tarafından geliştirilen SPSS için PROCESS eklentisi ile regresyon analizi kullanılarak hesaplanmıştır. Aracılık analizinde klasik analiz yöntemlerinden olarak bilinen Baron ve Kenny yöntemine ait bulgular ile modern analiz yöntemi olarak literatürde kullanılan Hayes (2013) tarafından özetlenen analitik yaklaşım kullanılmıştır. Hayes'in yönteminde yol katsayıları, Hayes (2013) tarafından geliştirilen SPSS için PROCESS eklentisi ile regresyon analizi kullanılarak hesaplanmıştır. Her iki yöntemle ortaya çıkan bulgular sırayla raporlanarak aracılık etkisi olup olmadığı araştırılmıştır.

Araştırma Etiği

Araştırma için Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler etik kurulu tarafından 31.10.2018 tarih ve 1 sayılı etik kurul onayı alınmıştır.

Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde öncelikle normallik bulguları ile ilgili bilgiler sunulmuştur. Sonrasında korelasyon analizine ait bulgular bulunmaktadır. Son olarak alt problemlere ait bulgular yer almaktadır.

Normallik Analizi

Tablo 1

Özliderslik, Yenilikçilik, Kolektif Yeterlilik Değişkenlerine Ait Normallik Bulguları

Değişkenler	A. Ortalama	Medyan	Std. Sapma	Çarpıklık	Basıklık
Özliderslik	3.9865	4.0000	.56474	-.589	.663
Yenilikçilik	4.1939	4.2000	.74177	-1.216	1.892
Kolektif yeterlilik	4.3672	4.5000	.66452	-1.258	2.049

Tablo 1'de normalliğe ait bulgular verilmiştir. Genel olarak verilerin normal dağılımını belirlemek için çeşitli testler yapılmıştır. Normallik değerleri dağılım çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerine bakılarak belirlenebilmektedir. Verilerden büyük çoğunluğu +2 ile -2 aralığında olmakla birlikte bir değer 2'nin az üstünde değer aldığı görülmektedir. En yüksek değerler basıklık için 2.049, çarpıklık için -1.258 olarak gerçekleşmiştir. Bu bulgulara göre basıklık ve çarpıklığın olması gereken değerler arasında yer aldığı ve normal dağıldığı (George ve Mallery, 2003; Akt. Onurlubaş ve Öztürk) görülmüştür. Normallikte ağırlıklı ortalama ve medyan değerlerinin birbirine yakın çıkması gerektiği bilgisine dayalı olarak veriler kontrol edildiğinde ise verilerin birbirlerine yakın olduğu ve normal dağılım olduğu bu bulgularla da doğrulanmaktadır.

Korelasyon Analizi

Tablo 2

Öz Liderlik, Kolektif Yeterlilik, Yenilikçilik Arasındaki Korelasyon Tablosu

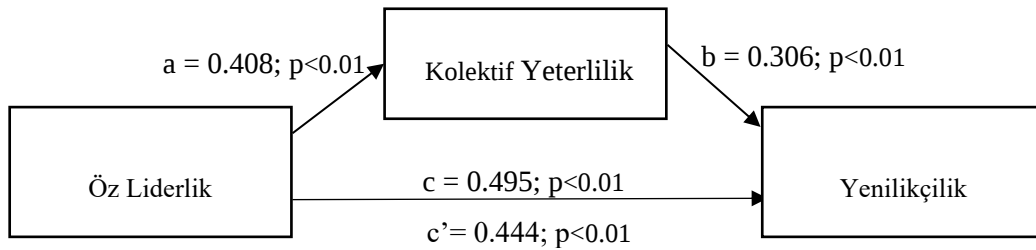
Değişken	1	2	3
1. Öz Liderlik	1		
2. Kolektif yeterlilik	0.408**	1	
3. Yenilikçilik	0.495**	0.306**	1

**p < 0,01

Özliderslik, kolektif yeterlilik ve yenilikçilik arasındaki korelasyon Tablo 2’de görölmektedir. Öz liderlikle kolektif yeterlilik (0.408**), öz liderlikle yenilikçilik (0.495**), kolektif yeterlilikle yenilikçilik (0.306**) arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki oluştugu görölmektedir. Korelasyon bulgularına göre tüm değişkenler arasında orta düzeyde anlamlı ilişkinin olduğu anlaşılmaktadır.

Alt Problemlere İlişkin Bulgular

Tablo 3’te görölen hiyerarşik regresyon analizinin ilk bölümünde öz liderlik yenilikçiliğı (c yolu) pozitif ve anlamlı olarak ($F=179.258$; $p<0.01$) etkilemektedir. Öz liderliğin yenilikçilik üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi sonuçlarına göre “AP1. Özliderslik yenilikçiliğı pozitif olarak etkiler” şeklinde oluşturulan alt problem doğrulanmıştır. Öz liderliğin yenilikçilik üzerindeki etkisi %24.3 olarak gerçekleşmiştir. Öz liderlik arttıkça yenilikçilik de artmaktadır. Öz liderlik kolektif yeterlilik arasındaki ilişki ye bakıldığında; hiyerarşik regresyonun ikinci bölümünde öz liderlik kolektif yeterliliğı (a yolu) pozitif ve anlamlı olarak ($F=110.730$; $p<0.01$) açıklamaktadır. Buna göre “AP2. Özliderslik kolektif yeterliliğı pozitif olarak etkiler” alt problemi doğrulanmıştır. Öz liderliğin kolektif yeterlilik üzerindeki etkisi ise %16.5’tir. hiyerarşik regresyon analizinin üçüncü bölümünde Kolektif yeterlilik te yenilikçiliğı pozitif ve anlamlı olarak ($F=57.165$; $p<0.01$) açıklamaktadır. Kolektif yeterliliğın yenilikçilik üzerindeki etkisi %9.2 olarak gerçekleşmiştir. Şekil 5’te araştırma modeli üzerinde bulgular gösterilmiştir.



Şekil5. Araştırma modeli ve bulgular

Şekil 5.’te araştırma modeline ait tüm bulgular görölmektedir. Öz liderlik ve kolektif yeterlilik birlikte yenilikçiliğı (c’ yolu) pozitif ve anlamlı olarak ($F=95.858$; $p<0.01$) etkilemektedir. Öz liderlik ve kolektif yeterlilik birlikte yenilikçilikteki değişimin %25.5’ini açıklamaktadır.

Model için Baron ve Kenny yöntemine göre yapılan aracılık etkisine yönelik regresyon analiz bulguları a ($\beta = 0.408$, $p< .001$) ve b ($\beta = 0.306$, $p< .001$) yolu anlamlı olmak üzere öz liderlik ile yenilikçilik (c yolu) arasında pozitif ilişki olduğunu göstermektedir: $\beta = 0.495$, $p< .001$, ayrıca c’ yolu da: $\beta = 0.444$, $p< .001$ değerini almıştır. Öz liderliğin yenilikçilik üzerindeki doğrudan etkisinin, analize kolektif yeterliliğın katılmasıyla, azaldığı ($\beta=0.495$ ten $\beta=0.444$ ’e düşmüştür) ve hâlâ anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Düzeltilmiş R^2 değeri de 0.243’ten 0.255 değerine yükselmiştir. Baron ve Kenny yöntemine göre yapılan analiz bulgularına göre kısmi aracılık vardır denilebilir.

Tablo 3

Öz Liderliğin Yenilikçilik Üzerindeki Etkisine Kolektif Yeterliliğın Aracılık Rolüyle İlgili Hiyerarşik Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken: Yenilikçilik							
Bağımsız Değişken	F	P	Beta	S.H.	t	P	VIF
Öz Liderlik	179.258	<0.01	.495	.049	13.389	<0.01	1.000
Düzeltilmiş R ² : .243	Durbin W. Katsayısı: 1.762		Bootstrap %95 CI: (.953-1.324)				
Bağımlı Değişken: Kolektif Yeterlilik							
Bağımsız Değişken	F	P	Beta	S.H.	t	P	VIF
Öz Liderlik	110.730	<0.01	.408	.046	10.523	<0.01	1.000

Düzeltilmiş R ² : .165	Durbin W. Katsayısı: 1.700			Bootstrap %95 CI: (.927-1.254)			
Bağımlı Değişken: Yenilikçilik							
Bağımsız Değişken	F	P	Beta	S.H.	t	P	VIF
Kolektif Yeterlilik	57.165	<0.01	.306	.045	7.561	<0.01	1.000
Düzeltilmiş R ² : ,092	Durbin W. Katsayısı:1.642			Bootstrap %95 CI: (.895-1.246)			
Bağımlı Değişken: Yenilikçilik							
Bağımsız Değişken	F	P	Beta	S.H.	t	P	VIF
Kolektif Yeterlilik	95.858	<0.01	.125	.045	3.107	<0.01	1.200
Öz Liderlik			.444	.053	11.047		
Düzeltilmiş R ² : .255	Durbin W. Katsayısı:1.758			Bootstrap %95 CI: (.950-1.318)			

Bootstrap yeniden örneklem boyutu = 1.000.

İkinci yöntem olarak kolektif yeterliliğin aracılık etkisini araştırmak için (Alt problem 3), Preacher ve Hayes (2004) tarafından sağlanan SPSS uygulaması (PROCESS, Model 4) ile bootstrap yöntemi kullanılmıştır. 5000 yeniden örneklem seçeneği tercih edilmiştir.

Tablo 4

Model 1 Aracılık Testine İlişkin Regresyon Analizi (SPSS PROCESS bootstrap)

	Sonuç Değişkenleri					
	M (Kolektif Yeterlilik)			Y (Yenilikçilik)		
Tahmin Değişkenleri	b	S.H.		b	S.H.	
X(Öz Liderlik)	a	.481***	.046	c	.650***	.049
				c'	.583***	.053
M (Kolektif Yeterlilik)	-	-	-	b	.139***	.045
Sabit	i _M	2.4512	.184	i _{Y1}	1.2617	.223
	R ² = .167			R ² = .258		
	F(1.553) = 110.730 ;p<.001			F(2.538) = 95.8584 ;p<.001		
Dolaylı etki için Bootstrap Sonucu	Dolaylı Etki	S.H.	Güven aralığı			
			Alt değer	Üst değer		
Kolektif Yeterlilik	.670	.023	.0216	.1148		

Not: ***p<0,001, S.H.: Standart Hata, b: Standardize edilmemiş beta katsayıları, Bootstrap yeniden örneklem boyutu = 5.000.

Preacher ve Hayes'in (2004) aracılık yaklaşımı, Sobel testi ile ilişkili bazı zayıflıkları ele alan bir bootstrapping prosedürü aracılığıyla, yordayıcı ve ölçüt değişkenler arasındaki dolaylı etkiyi doğrudan test etmektedir (Van Jaarsveld, Walker ve Skarlicki, 2010). Preacher ve Hayes'in (2004) yaklaşımı Baron ve Kenny'nin (1986) yaklaşımına tercih edilebilmektedir. Çünkü ikincisinin normallikten sapmalara karşı duyarlılığı genellikle daha büyük örneklem boyutları gerektirmektedir. Ayrıca, eski metodolojilere kıyasla daha yüksek güce sahiptir ve Sobel testine ve hatta küçük örneklem boyutları için arabuluculuğa yönelik YEM yaklaşımlarına göre tercih edilmektedir (Karanika-Murray, Pontes, Griffiths ve Biron, 2015). Preacher ve Hayes'in (2004) karşılaştırmaları, sıfır içermeyen güven aralıklarının dolaylı etkinin istatistiksel olarak birbirinden farklı olduğuna dair kanıt sağladığı, sıfıra yakın bir güven aralığının ise belirli dolaylı etkiler arasında fark olmadığı iddiasını desteklediği fikrine dayanmaktadır (Hayes, 2013; Akt. Karanika-Murray vd., 2015).

Tablo 4'te görüldüğü gibi beklendiği şekliyle sonuçlar öz liderlik ile yenilikçilik (c yolu) arasında pozitif ilişki olduğunu göstermektedir: $\beta=0.650$, S.H. =0,049, $p<0.001$, ayrıca c' yolu da: $\beta=0.583$, S.H.=0.053, $p<0.001$ değerini almıştır. Öz liderlik ile kolektif yeterlilik (a yolu) arasında

anamlı bir ilişki: $\beta=0.481$, S.H.=0.046, $p<0.001$, ayrıca kolektif yeterlilik ve yenilikçilik (b yolu) ile anlamlı ilişki vardır: $\beta=0.139$, S.H.=0.045, $p<0.001$. Bu sonuçlara dayanarak kolektif yeterliliğe yönelik aracılık testi yapılmıştır. Tablo4'ün alt kısmında bulunan bootstrap sonucu alt problemin doğrulandığını göstermektedir. Spesifik olarak, standartlaştırılmış dolaylı etki etrafındaki ön yüklemeli %95 güven aralığındaki (confidence interval, CI) ($\beta=0.670$, S.H.=0.023) sıfır (0.0216-0.1148) değerini içermemektedir. Araştırmanın alt problemi (AP3. Kolektif yeterlilik, özliderslik ve yenilikçilik ilişkisine aracılık eder) desteklenmiştir. Bootstrap yöntemi kullanılarak yapılan analiz bulgularına göre de aracı etki bulunmaktadır. Özlidersliğin kolektif etkinlik üzerinden yenilikçilik üzerindeki dolaylı etkisi anlamlıdır.

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bu araştırmada, kolektif yeterliliğin öz liderlik ile yenilikçilik ilişkisinde aracı etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Öncelikle araştırma modeline göre öz liderliğin yenilikçilik üzerinde pozitif etkiye sahip olduğunu öneren AP1 alt problemi desteklenmektedir. Bu bulgu araştırmacılar tarafından daha önce yapılan öz liderlik ve yenilikçilik ile ilişkili çalışmalarla (Asif, Hussain, Humayun, Awais ve Li, 2023; Büyükbese, Sarsıcı ve Erşahan, 2019; Curral ve Marques-Quinteiro, 2009; Fidanboy, 2022; Gomes, Curral ve Caetano, 2015; Gosh, 2014; Kalyar, 2011; Kör, 2016; Marvel ve Patel, 2017; Widyani, Sarmawa ve Dewi, 2017) benzer sonuç ortaya koymaktadır. Öz liderlik arttıkça yenilikçilik de artmaktadır. Liderlerin takipçileri üzerindeki etkisinin aksine kişinin kendisini etkileme süreci (Neck ve Manz, 1992) olarak yenilikçi, problem çözmeyi teşvik eden (DiLiello ve Houghton, 2006) özliderslik yapısına sahip kişilerin bireysel ve grup düzeyinde fikir üretme, öğrenme, yaratıcılık ve değişim özelliklerini barındıran (Paleo ve Wijnberg, 2008), firmaların rekabet gücü ve değer oluşturmaya (Dos-Santos, Pacagnella Junior, Fournier, Morini, ve Santa-Eulalia 2022) ve bir firmanın daha yüksek performans göstermesini (Wattanasupachoke, 2012) sağlayan yenilikçiliğin artmasına da katkı sağlayan bireyler olduğu anlaşılmaktadır. Öz liderlik özellikleri yüksek olan kişilerin yenilikçiliğin artmasına da katkı sağlayacağı görülmektedir. Bu bulguya göre bir firmada yenilikçiliğin artması için çalışan bireylerin öz liderlik düzeylerinin artırılmasının fayda sağlayacağı anlaşılmaktadır.

Araştırma modelinde oluşturulan öz liderliğin kolektif yeterliliği pozitif etkileyeceğini öneren AP2 alt problemi desteklenmektedir. Bu bulgu araştırmacılar tarafından daha önce yapılan liderlik ve kolektif yeterlilik ile ilişkili çalışmalarla (Bozkurt, Çoban, Özdemir ve Özdemir, 2021; Chen ve Bliese, 2002; Demir, 2008; Junk ve Sosik, 2002; Kurt, Duyar ve Çalik, 2012; Sudha, Shahnawaz ve Farhat, 2016; Villanueva ve Sánchez, 2007) benzer sonuç ortaya koymaktadır. Öz liderlik arttıkça kolektif yeterliliğin artmasına da katkı sağlanmaktadır. Bu bulguya göre bir bölgede birlikte faaliyetlerini sürdüren işletmelerin kolektif yeterliliklerinin artması için işletmeleri yönetenlerin öz liderlik becerilerinin artması fayda sağlayabilmektedir. Bireysel olarak öz yeterliliğin artması grup olarak kolektif yeterliliğin artmasını da sağlayabilmektedir.

Sonrasında, araştırma modeline göre kolektif yeterliliğin özliderslik ve yenilikçilik ilişkisine aracılık etkisine sahip olduğunu öneren AP3 alt problemi desteklenmektedir. Literatürde doğrudan kolektif yeterliliğin öz liderlik ve yenilikçilik ilişkisinde aracı etkisine yönelik daha önce yapılmış bir çalışmaya ulaşılamamış olmakla birlikte liderlik ve öz liderliğin kolektif yeterlilik ve kolektif yeterliliğin yenilikçilik ilişkisi ile ilgili çalışmalarla (Bozkurt, Çoban, Özdemir ve Özdemir, 2021; Chen ve Bliese, 2002; Demir, 2008; Junk ve Sosik, 2002; Kurt, Duyar ve Çalik, 2012; Rodriguez, 2023; Sudha, Shahnawaz, ve Farhat, 2016; Villanueva ve Sánchez, 2007) benzer bulgular elde edilmiştir. Doğrudan etkiler incelendiğinde öz liderlik arttıkça kolektif yeterlilik artmakta ve kolektif yeterlilik arttıkça yenilikçilik de artmaktadır. Aracı etki analizine göre ise hem doğrudan etki hem de dolaylı etki bulguları kolektif yeterliliğin öz liderlik ile yenilikçilik ilişkisine aracılık ettiğini ortaya koymaktadır. Öz liderlik kolektif yeterlilik üzerinden yenilikçiliği etkilemektedir. Kolektif yeterliliğin öz liderlik üzerinden yenilikçilik üzerinde dolaylı etkisi vardır. Analiz sonuçları daha yüksek öz liderliğin daha yüksek kolektif yeterlilik ile ilişkili olduğunu ve bunların da daha yüksek yenilikçilik ile bağlantılı olduklarını göstermektedir. Esnaf ve sanatkârlar çoğunlukla tek ya da birkaç kişi ile işletmelerini

çalıştırdıkları için kendi öz liderlik becerilerini geliştirmeleri ve diğer esnaflarla birlikte kolektif olarak hareket etmeleri durumunda kendileri ve işletmeleri için hayati derecede önemli olan yenilikçilik düzeylerinde artış olabilecektir. Yenilikçiliğin artması ise işletmelerini ayakta tutmalarına veya büyütmelerine katkı sağlayacaktır.

Ulaşılabilen kaynaklara göre kolektif yeterliliğin öz liderlik ve yenilikçilik ilişkisinde aracı etkisi ile ilgili başka çalışmaya rastlanılmamıştır. Öz liderlik, yenilikçilik ve kolektif yeterlilik ile ilgili literatürün genişletildiği değerlendirilmektedir. Elde edilen bulgular uygulamada sonraki araştırmacılara öz liderlik, kolektif yeterlilik ve yenilikçilik çalışmaları ile ilgili olarak yeni bir bakış açısı oluşturarak yeni sorunsallara çözüm bakımından katkı sağlayabilecektir. Araştırmanın sadece bir ilde yapılmış olması araştırmanın kısıtlarından olup sadece benzer örnekleme genellenebilecektir. Sonraki araştırmacılara bir şehirdeki esnaf ve sanatkarların bireysel davranış biçimleri ve iş kültürleri diğer şehirlerdekilere farklı olabileceği için farklı şehirlerde veya farklı örneklemlerle araştırma değişkenleri ile ilgili araştırma yapımları önerilmektedir.

Araştırmacıların Katkı Oranı

Eşit katkı sağlanmıştır.

Çıkar Çatışması

Çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Açıklama: Bu makale, danışmanlığını Prof. Dr. İsmail BAKAN'ın yaptığı Dr. Öğr. Üyesi M. Tuncer OKUMUŞ tarafından hazırlanan “Esnaf ve Sanatkârlarda Firma Performansı Sarmalında Bireysel Etkenlerle (Girişimcilik, Özliderlik, Kişilik) İş Tatmini ve Müşteri Tatmini İlişkisi: Kahramanmaraş'ta Alan Araştırması” isimli doktora tezinde kullanılmayan bulgulardan üretilmiştir.

Kaynaklar

- Anning-Dorson, T. and Nyamekye, M. B. (2020). Be flexible: Turning innovativeness into competitive advantage in hospitality firms. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(2), 605–624. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-12-2018-1014>.
- Asif, M., Hussain, M. A., Humayun, S., Awais, M. and Li, M. (2023). Investigating the role of ethical leadership on employee innovativeness through bottom-up job redesigning: Self-leadership as a catalyst. *Sustainability*, 15(9), 7190. <https://doi.org/10.3390/su15097190>.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman
- Bendell, B. L., Sullivan, D. M. and Marvel, M. R. (2019). A gender-aware study of self-leadership strategies among high-growth entrepreneurs. *Journal of Small Business Management*, 57(1), 110-130. doi: 10.1111/jsbm.12490.
- Benight, C. C. (2004). Collective efficacy following a series of natural disasters. *Anxiety, Stress & Coping*, 17(4), 401-420. <https://doi.org/10.1080/10615800512331328768>.
- Boonyarit, I. (2021). When learners lead themselves: A psychometric investigation of the revised self-leadership questionnaire in Thais. *PsyCh Journal*, 10(3), 478-490. <https://doi.org/10.1002/pchj.435>.
- Bozkurt, S., Çoban, Ö., Özdemir, M. ve Özdemir, N. (2021). How leadership, school culture, collective efficacy, academic self-efficacy, and socioeconomic status affect student achievement. *Eğitim ve Bilim*, 46(207), 1-18. Doi: 10.15390/EB.2021.9338.

- Bracht, E. M., Junker, N. M. and van Dick, R. (2018). Exploring the social context of self-leadership—Self-leadership-culture. *Journal of Theoretical Social Psychology*, 2(4), 119-130. <https://doi.org/10.1002/jts5.33>.
- Breevaart, K., Bakker, A. B., Demerouti, E. and Derks, D. (2016). Who takes the lead? A multi-source diary study on leadership, work engagement, and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 37(3), 309-325. <https://doi.org/10.1002/job.2041>.
- Büyükebeşe, T., Sarsıcı, E. ve Erşahan, B. (2019). Çalışanların Öz Liderlik Becerileri ve Yenilikçilik Davranışı: Gelişim Kültürünün Aracı Etkisi Adıyaman Organize Sanayii Bölgesindeki İşletmelerde Araştırma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(2), 527-554. <https://doi.org/10.33437/ksusbd.428510>.
- Chen, G. and Bliese, P. D. (2002). The role of different levels of leadership in predicting self-and collective efficacy: evidence for discontinuity. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 549-556. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.549>.
- Chouhy, C. and Unnever, J. D. (2022). Is collective efficacy a theory of offending? Unraveling the relationship between individual-level perceptions of collective efficacy and youth offending. *Justice Quarterly*, 39(1), 51-77. <https://doi.org/10.1080/07418825.2020.1728363>.
- Chow, G. M. and Feltz, D. L. (2008). Exploring the relationships between collective efficacy, perceptions of success, and team attributions. *Journal of Sports Sciences*, 26(11), 1179-1189. <https://doi.org/10.1080/02640410802101827>.
- Curral, L. and Marques-Quinteiro, P. (2009). Self-leadership and work role innovation: Testing a mediation model with goal orientation and work motivation. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25(2), 165-176.
- Demir, K. (2008). Transformational leadership and collective efficacy: The moderating roles of collaborative culture and teachers' self-efficacy. *Eurasian Journal of Educational Research*, 33(1), 93-112.
- 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), 319-337. <https://doi.org/10.1108/02683940610663114>.
- Dos-Santos, S. M. (2021). Relationship between innovativeness and competitiveness in networked organizations: A perspective from the electric and electronic industry in Brazil. *Creativity and Innovation Management*, 30(2), 248-267. <https://doi.org/10.1111/caim.12433>.
- Dos-Santos, S. M., Pacagnella Junior, A. C., Fournier, P. L., Morini, C. and Santa-Eulalia, L. A. (2022). Critical success factors for the innovativeness of the electronic industry: An analysis in developed and developing countries. *Creativity and Innovation Management*, 31(4), 573-598. <https://doi.org/10.1111/caim.12522>.
- Düger, Y. S. (2020). Etik Liderlik ve Çalışanların Yenilikçi Davranışı: Lider-Üye Etkileşimi ve Duygusal Zekânın Düzenleyici Aracılık Modeli. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(3), 706-725. <https://doi.org/10.31592/aeusbed.702443>.
- Fidanboy, C. Ö. (2022). Öz Liderlik Stratejileri ve Bireysel Yenilikçilik: Başarılı Yaşlanma Üzerine Bir Araştırma. *Abant Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(1), 107-122. <https://doi.org/10.11616/asbi.959711>.

- Furtner, M. R., Baldegger, U. and Rauthmann, J. F. (2013). Leading yourself and leading others: Linking self-leadership to transformational, transactional, and laissez-faire leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(4), 436-449. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.665605>.
- Gearhart, M. C. (2020). Social cohesion, internal efficacy, and external efficacy: Studying voting behavior using collective efficacy theory. *Community Development*, 51(5), 593-608. <https://doi.org/10.1080/15575330.2020.1825502>.
- George, D. and Mallery, P. (2003). SPSS for Windows step by step: A Simple guide and reference 11.0 Update. Pearson Education, Inc, United States of America.
- Ghosh, K. (2015). Developing organizational creativity and innovation: Toward a model of self-leadership, employee creativity, creativity climate and workplace innovative orientation. *Management Research Review*, 38(11), 1126-1148. <https://doi.org/10.1108/MRR-01-2014-0017>.
- Gomes, C., Curral, L. and Caetano, A. (2015). The mediating effect of work engagement on the relationship between self-leadership and individual innovation. *International Journal of Innovation Management*, 19(01), 1550009. <https://doi.org/10.1142/S1363919615500097>.
- Goswami, M. (2022). Promoting fearlessness of change through social intelligence: mediating role of collective efficacy and moderating role of management commitment to change. *Journal of Accounting & Organizational Change*, 18(2), 286-303. <https://doi.org/10.1108/JAOC-05-2020-0064>.
- Greenlees, I. A., Graydon, J. K. and Maynard, I. W. (1999). The impact of collective efficacy beliefs on effort and persistence in a group task. *Journal of Sports Sciences*, 17(2), 151-158. <https://doi.org/10.1080/026404199366253>.
- Harari, M. B., Williams, E. A., Castro, S. L. and Brant, K. K. (2021). Self-leadership: A meta-analysis of over two decades of research. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94(4), 890-923. <https://doi.org/10.1111/joop.12365>.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: Methodology in the social sciences*. New York: Guildford Press.
- Heuzé, J. P., Sarrazin, P., Masiero, M., Raimbault, N. and Thomas, J. P. (2006). The relationships of perceived motivational climate to cohesion and collective efficacy in elite female teams. *Journal of Applied Sport Psychology*, 18(3), 201-218. <https://doi.org/10.1080/10413200600830273>.
- Hsieh, W. C., Vivian Chen, C. H., Lee, C. C. and Kao, R. H. (2012). Work characteristics and police officers' performance: Exploring the moderating effect of social work characteristics and collective efficacy in multilevel analysis. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 35(3), 615-641. <https://doi.org/10.1108/13639511211250820>.
- Huhtala, H. and Parzefall, M. R. (2007). A review of employee well-being and innovativeness: An opportunity for a mutual benefit. *Creativity and Innovation Management*, 16(3), 299-306. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2007.00442.x>.
- Jung, D. I. and Sosik, J. J. (2002). Transformational leadership in work groups: The role of empowerment, cohesiveness, and collective-efficacy on perceived group performance. *Small Group Research*, 33(3), 313-336. <https://doi.org/10.1177/10496402033003002>.

- Kalyar, M. N. (2011). Creativity, self-leadership and individual innovation. *The Journal of Commerce*, 3(3), 20-28.
- Kao, R. H. (2017). Task-oriented work characteristics, self-efficacy, and service-oriented organizational citizenship behavior: A cross-level analysis of the moderating effect of social work characteristics and collective efficacy. *Personnel Review*, 46(4), 718-739. <https://doi.org/10.1108/PR-08-2015-0234>.
- Karanika-Murray, M., Pontes, H.M., Griffiths, M.D. and Biron, C. (2015). Sickness presenteeism determines job satisfaction via affective-motivational states. *Social Science and Medicine*, 139, 100-106. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2015.06.035>.
- Klassen, R. M. (2010). Teacher stress: The mediating role of collective efficacy beliefs. *The Journal of Educational Research*, 103(5), 342-350. <https://doi.org/10.1080/00220670903383069>.
- Klassen, R. M., Usher, E. L. and Bong, M. (2010). Teachers' collective efficacy, job satisfaction, and job stress in cross-cultural context. *The Journal of Experimental Education*, 78(4), 464-486. <https://doi.org/10.1080/00220970903292975>.
- Kör, B. (2016). The mediating effects of self-leadership on perceived entrepreneurial orientation and innovative work behavior in the banking sector. *SpringerPlus*, 5(1), 1-15. <https://doi.org/10.1186/s40064-016-3556-8>.
- Kurt, T., Duyar, I. and Çalik, T. (2011). Are we legitimate yet? A closer look at the casual relationship mechanisms among principal leadership, teacher self-efficacy and collective efficacy. *Journal of Management Development*, 31(1), 71-86.
- Lewis, T. (2011). Assessing social identity and collective efficacy as theories of group motivation at work. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(04), 963-980. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.555136>.
- Marques-Quinteiro, P., Vargas, R., Eifler, N. and Curral, L. (2019). Employee adaptive performance and job satisfaction during organizational crisis: the role of self-leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 85-100. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1551882>.
- Marvel, M. R. and Patel, P. C. (2017). Self-leadership and overcoming the time resource constraint: Accelerating innovation for new products. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 65(4), 545-556. [10.1109/TEM.2017.2690818](https://doi.org/10.1109/TEM.2017.2690818).
- Michalski, T. (2021). Innovation, risk and finance paradigm from the polish perspective. *International Journal of Innovation Studies*, 5(3), 107-112. <https://doi.org/10.1016/j.ijis.2021.07.002>.
- Middup, C. P. and Johnson, P. (2006, January). *Towards Using Technological Support of Group Memory in Problem-Solving Situations to Improve Self-and Collective Efficacy*. 39th Annual Hawaii International Conference on System Sciences (HICSS'06), IEEE. <https://www.researchgate.net/profile/Peter-Johnson-34/publication/4216020_Towards_Using_Technological_Support_of_Group_Memory_in_Problem-Solving_Situations_to_Improve_Self-and_Collective_Efficacy/links/5444eef70cf2a76a3ccdc42e/Towards-Using-Technological-Support-of-Group-Memory-in-Problem-Solving-Situations-to-Improve-Self-and-Collective-Efficacy.pdf adresinden 08.03.2025> tarihinde erişilmiştir.

- Modrzejewska, D. (2020). The impact of design thinking on innovativeness of an organization and personal creativity of its employees. *Informatyka Ekonomiczna Business Informatics*, 2(56), 43-51.
- Neck, C. P. and Manz, C. C. (1992). Thought self-leadership: The influence of self-talk and mental imagery on performance. *Journal of Organizational Behavior*, 13(7), 681-699. <https://doi.org/10.1002/job.4030130705>.
- Neck, C. P. and Manz, C. C. (1996). Thought self-leadership: The impact of mental strategies training on employee cognition, behavior, and affect. *Journal of Organizational Behavior*, 17(5), 445-467. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199609\)17:5<445::AID-JOB770>3.0.CO;2-N](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199609)17:5<445::AID-JOB770>3.0.CO;2-N).
- Onurlubaş, E. ve Öztürk, D. (2020). Hizmet Kalitesinin Müşteri Memnuniyeti Üzerindeki Etkisi: Butik Oteller Üzerine Bir Uygulama. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(3), 756-766. <https://doi.org/10.36362/gumus.669867>
- Paleo, I. O. and Wijnberg, N. M. (2008). Organizational output innovativeness: A theoretical exploration, illustrated by a case of a popular music festival. *Creativity and Innovation Management*, 17(1), 3-13. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2007.00463.x>.
- Paskevich, D. M., Brawley, L. R., Dorsch, K. D. and Widmeyer, W. N. (1999). Relationship between collective efficacy and cohesion: Conceptual and measurement issues. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 3(3), 210–222. <https://doi.org/10.1037/1089-2699.3.3.210>.
- Perkins, D. D. and Long, D. A. (2002). *Neighborhood sense of community and social capital. In Psychological sense of community* (pp. 291-318). Boston: Springer.
- Pipatprapa, A., Huang, H. H. and Huang, C. H. (2017). The role of quality management & innovativeness on green performance. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 24(3), 249-260. <https://doi.org/10.1002/csr.1416>.
- Preacher, K. J. and Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, 36(4), 717-731.
- Prussia, G. E., Anderson, J. S. and Manz, C. C. (1998). Self-leadership and performance outcomes: the mediating influence of self-efficacy. *Journal of Organizational Behavior*, 19(5), 523-538. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199809\)19:5<523::AID-JOB860>3.0.CO;2-I](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199809)19:5<523::AID-JOB860>3.0.CO;2-I).
- Roach, D., Ryman, J., Jones, R. and Ryman, H. (2018). Enhancing innovativeness: The role of dynamic marketing capabilities. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 35(4), 563-576. <https://doi.org/10.1002/cjas.1473>.
- Rodriguez, C. M. (2023). The motivational influence of collective efficacy and charged behavior and the moderating effect of risk-taking propensity on new product development team innovativeness. *European Journal of Innovation Management*. 28(3), 721-753. <https://doi.org/10.1108/EJIM-09-2022-0473>
- Roos, S. M., Potgieter, J. C. and Temane, M. Q. (2013). Self-efficacy, collective efficacy and the psychological well-being of groups in transition. *Journal of Psychology in Africa*, 23(4), 561-567. <https://doi.org/10.1080/14330237.2013.10820668>.
- Sudha, K. S., Shahnawaz, M. G., and Farhat, A. (2016). Leadership styles, leader's effectiveness and well-being: Exploring collective efficacy as a mediator. *Vision*, 20(2), 111-120.

- Tabak, A., Sığı, Ü., ve Türköz, T. (2013). Öz Liderlik Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması Çalışması. *Bilgi*, 67, 213.
- Tekin, E., ve Özbey, K. Y. (2024). Yükseköğretim Kurumlarında Mantar Yönetim Anlayışının Bireysel Yenilikçiliğe Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(1), 76-95. <https://doi.org/10.31592/aeusbed.1348436>.
- Van Jaarsveld, D. D., Walker, D. D. and Skarlicki, D. P. (2010). The role of job demands and emotional exhaustion in the relationship between customer and employee incivility. *Journal of Management*, 36(6), 1486-1504. <https://doi.org/10.1177/0149206310368998>.
- Villanueva, J. J. and Sánchez, J. C. (2007). Trait emotional intelligence and leadership self-efficacy: Their relationship with collective efficacy. *The Spanish Journal of Psychology*, 10(2), 349-357. <https://doi.org/10.1017/S1138741600006612>.
- Wattanasupachoke, T. (2012). Design thinking, innovativeness and performance: An empirical examination. *International Journal of Management & Innovation*, 4(1), 1-14.
- Widyani, A. A. D., Sarmawa, I. W. G. and Dewi, I. G. A. M. (2017). The roles of knowledge sharing in mediating the effect of self-efficacy and self-leadership toward innovative behavior. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 19(2), 112-117.
- Wolniak, R. and Grebski, M. E. (2018). Innovativeness and creativity of the workforce as factors stimulating economic growth in modern economies. *Silesian University of Technology*, 116, 215-226.
- Zaccaro, S.J., Blair, V., Peterson, C. and Zazanis, M. (1995). Collective efficacy. Maddux, J.E. (Ed.), *Self-efficacy, Adaptation, and Adjustment: Theory, Research, and Application* in (pp. 305-328). Boston: Springer US.

Extended Abstract

Introduction

While leadership is about influencing followers, self-leadership is about increasing one's performance by influencing oneself. Innovativeness aims to create innovation by generating ideas at individual and group levels. Collective efficacy requires members to act with conviction to achieve a common goal. While self-leadership is an individual concept, innovation is a concept related to both the individual and the group. Collective competence is another concept that requires individuals to act together as a group. This study examined whether collective efficacy mediates the relationship between self-leadership and innovativeness. In the literature, there is no previous study on the mediating effect of collective efficacy on the relationship between self-leadership and innovativeness. It is thought that the findings to be revealed will expand the relevant literature and provide important gains to the literature. The research model is designed to examine the mediating effect of collective efficacy on the effect of self-leadership on innovativeness.

AP1. Self-leadership positively affects innovativeness.

AP2. Collective efficacy mediates the relationship between self-leadership and innovativeness.

Methodology

In the study, domestic and foreign literature was reviewed first. Research data were collected from 555 tradesmen and artisans business owners who continue their activities in the city of Kahramanmaraş by using the survey technique. The data obtained were analyzed through SPSS. Within the scope of the analysis, frequency, reliability, factor analysis, correlation, hierarchical regression analyses were conducted. Baron and Kenny's classical hierarchical regression mediation analysis method and SPSS PROCESS MACRO mediation analyses developed by Hayes (2013) were used together to test the hypotheses. Hayes' method calculated path coefficients using regression analysis with the PROCESS plug-in for SPSS, which Hayes developed. In the mediation analysis, the findings of the Baron and Kenny method, known as one of the classical analysis methods, and the analytical approach summarised by Hayes (2013), which is used in the literature as a modern analysis method, were used. The findings of both methods are reported to investigate whether there is a mediating effect.

Findings

The reliability of the scales was tested using Cronbach's alpha and composite reliability. Among the variables whose reliabilities were tested, for Cronbach's alpha, "self-leadership" was 0,924, "innovativeness" was 0.864, and "collective efficacy" was 0,871, while for composite reliability, "self-leadership" was 0,908, "innovativeness" 0,842 and "collective efficacy" 0,856. It is concluded that the data are reliable.

Although the arithmetic mean values of each proposition measuring the research variables are between +2 and -2, one value is slightly above 2. The highest values were 2,049 for kurtosis and -1,258 for skewness. According to these findings, kurtosis and skewness were normally distributed between the required values. When the data were checked based on the information that the mean and median values should be close to each other in normality, it is confirmed by these findings that the data are close to each other and that there is a normal distribution.

To measure the scale's construct validity, factor analysis was performed for 40 statements belonging to 3 variables. It was seen that the level of relationship between the variables was $p=0.00$, factor analysis could be performed, and the sample size was sufficient ($KMO=0.920>0.60$). The variance explained in the factor analysis was 40.052%.

It is seen that there is a significant positive relationship between self-leadership and collective efficacy (0,408**), self-leadership and innovativeness (0.495**), and collective efficacy and innovativeness (0,306**). According to the correlation findings, it is understood that there is a moderately significant relationship between all variables.

The data of all variables were realized as highly reliable. Self-leadership and collective efficacy together affect innovativeness (c' path) positively and significantly ($F=95.858$; $p<0.01$). Self-leadership and collective efficacy explain 25.5% of the change in innovativeness. According to findings of the hierarchical regression analysis, the direct effect of self-leadership on innovativeness decreased with the inclusion of collective efficacy in the analysis (from $\beta=0.495$ to $\beta=0.444$) but remained significant. The adjusted R² value also increased from 0.243 to 0.255. Specifically, the preloaded 95% confidence interval (CI) around the standardized indirect effect ($\beta=0.670$, S.H.=0.023) does not include the zero value (0.0216-0.1148). The research hypothesis (AP2. Collective efficacy mediates the relationship between self-leadership and innovativeness) was supported. According to the findings of the analysis using the Bootstrap method, there is a mediating effect. The indirect effect of self-leadership on innovativeness through collective efficacy is significant.

Conclusion, Discussion and Recommendations

This study aims to determine the mediating effect of collective efficacy on the relationship between self-leadership and innovativeness. The empirical analysis points to several significant findings. Firstly, according to the research model, hypothesis H1, which suggests that self-leadership positively affects innovativeness, is supported. This finding is similar to previous studies (Asif et al., 2023; Büyükbeşe et al., 2019; Curral and Marques-Quinteiro, 2009; Fidanboy, 2022; Gosh, 2014; Gomes et al., 2015; Kalyar, 2011; Kör, 2016; Marvel and Patel, 2017; Widayani et al., 2017). As self-leadership increases, innovativeness increases. Individuals with high self-leadership characteristics will also contribute to the increase in innovativeness. According to this finding, increasing the self-leadership levels of individuals working in a firm to increase innovation will be beneficial. Then, according to the research model, hypothesis AP2, which suggests that collective efficacy mediates the relationship between self-leadership and innovativeness, is supported. The literature does not contain any previous study directly related to the mediating effect of collective efficacy on the relationship between self-leadership and innovativeness. In addition to the relationship between leadership, self-leadership, and collective efficacy, studies on the relationship between collective efficacy and innovativeness have obtained similar findings (Bozkurt, Çoban, Özdemir and Özdemir, 2021; Chen and Bliese, 2002; Demir, 2008; Junk and Sosik, 2002; Kurt, Duyar and Çalik, 2012; Rodriguez, 2023; Sudha, Shahnawaz and Farhat, 2016; Villanueva and Sánchez, 2007). Collective efficacy indirectly affects innovativeness through self-leadership. The analyses show that higher self-leadership is associated with higher collective efficacy and innovativeness. With this research's findings, the literature on self-leadership, innovativeness, and collective efficacy has been expanded, and a significant contribution has been made to the related literature.

One limitation of the study is that it was conducted in only one city and small enterprises. Future researchers should apply this research to other cities and groups.