

DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİĞİN İNOVASYON YETKİNLİKLERİNE ETKİSİ: SAĞLIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA*

EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON INNOVATION COMPETENCIES: A RESEARCH IN THE HEALTH SECTOR

Arzu İSMAYILOV** 
İlknur SAYAN*** 

Öz

Bu araştırma, dönüşümcü liderlik tarzının sağlık çalışanlarının bireysel inovasyon yetkinlikleri üzerindeki etkilerini ve bu yetkinliklerin alt boyutlarına (yaratıcılık, eleştirel düşünme, girişkenlik, takım çalışması, ağ kurma) olan yansımalarını incelemektedir. İstanbul Beyoğlu ilçesindeki özel ve devlet hastaneleri ile aile sağlığı merkezlerinde görev yapan 194 sağlık çalışanından kolayda örnekleme yöntemiyle anket yoluyla veri toplanmıştır. Araştırmada kullanılan ölçekler dönüşümcü liderlik ve bireysel inovasyon yetkinliklerini ölçmek için geliştirilmiştir. Veriler SPSS ve AMOS programları kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ve yapısal eşitlik modeli (YEM) yöntemleriyle analiz edilmiştir. Sonuçlar, dönüşümcü liderliğin bireysel inovasyon yetkinlikleri ve alt boyutları üzerinde anlamlı ve pozitif etkiler yarattığını göstermiştir. Çalışma, sağlık sektöründe liderlik uygulamalarını iyileştirme ve inovasyon yetkinliklerini artırma stratejileri için rehber niteliğindedir.

Anahtar Kelimeler: Dönüşümcü Liderlik, Bireysel İnovasyon, Sağlık Hizmetleri, Liderlik Tarzları, İnovasyon Yetkinlikleri.

* Bu makale, İstanbul Kent Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı'nda Dr İlknur Sayan danışmanlığında Arzu İsmayilov tarafından yazılan doktora tezinden üretilmiştir

** İstanbul Kent Üniversitesi; arzu.ismayilov@gmail.com; ORCID: 0009-0002-9610-595x

*** İstanbul Kent Üniversitesi Sağlık Yönetimi; ilknur.sayan@kent.edu.tr; ORCID: 0000-0002-7133-5858

How to cite this article/Atıf için: İsmayilov, A., & Sayan, İ. (2026). Dönüşümcü liderliğin inovasyon yetkinliklerine etkisi: Sağlık sektöründe bir araştırma. *Öneri Dergisi*, 21(65). DOI: 10.14783/maruoneri.1828205

Abstract

This study aims to investigate the impact of transformational leadership on the individual innovation competencies of healthcare workers and its influence on specific sub-dimensions of these competencies, including creativity, critical thinking, proactiveness, teamwork, and networking. The research was conducted among healthcare workers in private hospitals, public hospitals, and family health centers in the Beyoğlu district of Istanbul. Data were collected from 194 healthcare professionals selected through convenience sampling using surveys. Scales designed to measure transformational leadership and individual innovation competencies were employed. The data were analyzed using SPSS and AMOS software, applying confirmatory factor analysis (CFA) and structural equation modeling (SEM). Results demonstrated that transformational leadership positively and significantly affects individual innovation competencies and their sub-dimensions. This study contributes both theoretically and practically to the literature by highlighting transformational leadership's role in enhancing innovation capacity and guiding leadership practices in healthcare to foster innovation.

Keywords: Transformational Leadership, Individual Innovation, Healthcare Services, Leadership Styles, Innovation Competencies.

1. Giriş

Modern iş dünyasında, müşteri taleplerine hızlı yanıt verebilme gerekliliği, organizasyonları yenilikçi ürün ve hizmetler geliştirmeye yönlendirmektedir. Yenilik, yalnızca rekabet avantajı sağlamakla kalmayıp, aynı zamanda işletmelerin sürdürülebilir başarısı için kritik bir unsur olarak kabul edilmektedir. Bu bağlamda, liderlik, organizasyonel yenilik süreçlerinde belirleyici bir faktör olarak dikkat çekmektedir (Liu, Liao ve Loi, 2018). Literatürde, çalışanların yaratıcılığının hem bireysel özelliklerden hem de örgütsel bağlamdan etkilendiği vurgulanmaktadır (Shalley vd., 2004). Bu durum, liderlerin çalışanların inovasyon kapasitelerini artırmadaki rollerini daha da önemli hale getirmektedir.

Liderlik, çalışanların yaratıcılığını teşvik eden, onları yenilikçi düşünmeye yönlendiren ve örgütsel bağlılıklarını güçlendiren bir mekanizma sunmaktadır. Dönüşümcü liderlik, bu bağlamda ön plana çıkan bir liderlik tarzı olarak, bireylerin yenilikçilik kapasitelerini geliştirmeyi ve potansiyellerini en üst düzeye çıkarmayı hedeflemektedir (Prasad ve Junni, 2016). Dönüşümcü liderler, çalışanların içsel motivasyonlarını artırarak onların yaratıcı ve inovatif davranışlarını teşvik ederken, örgütlerde bağlılık ve güven ortamının oluşmasına da katkı sağlamaktadır (Afsar vd., 2014; Dede, 2019; Fırat ve Yeşil, 2020).

Dönüşümcü liderlik, yalnızca bireysel düzeyde değil, aynı zamanda organizasyonel düzeyde de önemli çıktılar sağlamaktadır. Literatür, dönüşümcü liderliğin ürün ve süreç inovasyonu, yönetsel performans, örgütsel adalet ve güven gibi birçok alanda olumlu etkiler yarattığını ortaya koymaktadır (Birasnav, 2013; Le ve Lei, 2017; Menguc, Auh ve Shih, 2007; Nguyen vd., 2016). Özellikle, dönüşümcü liderler yalnızca yenilikçi fikirlerin ortaya çıkmasını teşvik etmekle kalmayıp, bu fikirlerin uygulanabilir projelere dönüşümünü de desteklemektedir (García-Morales, Jiménez-Barrionuevo ve Gutiérrez-Gutiérrez, 2008).

Sağlık hizmetleri bağlamında dönüşümcü liderlik, çalışan motivasyonunu artırarak yenilikçi düşüncüyü teşvik eden ve hizmet kalitesini yükselten bir liderlik yaklaşımı olarak öne çıkmaktadır (Al-loubani, Almatari ve Almkhtar, 2019; Sfantou vd., 2017). Hemşirelikten yöneticiliğe kadar geniş bir uygulama alanına sahip olan bu liderlik tarzı, sağlık sektörünün değişen dinamiklerine uyum sağlama ve kaliteyi sürdürülebilir kılma noktasında kritik bir rol üstlenmektedir. Araştırmalar, dönüşümcü liderliğin hemşirelerin iş tatmini, bakım kalitesi ve ekstra çaba harcama isteği üzerindeki olumlu etkilerini göstermektedir (Alloubani vd., 2019). Bunun yanı sıra, çalışanların duygusal bağlılıklarını güçlendirdiği ve iş performanslarını artırdığı da literatürle desteklenmektedir (Intepeler ve Barış, 2018; Kıyat ve Geyik, 2019).

Dönüşümcü liderlik, yalnızca çalışanların motivasyon ve bağlılık düzeylerini artırmakla kalmayıp, aynı zamanda yenilikçilik ve organizasyonel öğrenme süreçlerine de katkıda bulunmaktadır. Örneğin, Vatankhah vd. (2017), dönüşümcü liderliğin çalışanların iş tatmini ve bağlılıkları üzerindeki olumlu etkilerinin, bireysel ve organizasyonel performansı artırdığını ortaya koymaktadır. Bu liderlik tarzının, çalışanların yaratıcılık, eleştirel düşünme, girişkenlik, takım çalışması ve ağ kurma gibi bireysel inovasyon yetkinlikleri üzerinde de anlamlı etkileri bulunmaktadır.

Sonuç olarak, dönüşümcü liderlik, bireylerin yaratıcılık potansiyelini harekete geçirerek, sağlık sektöründe hem bireysel hem de örgütsel düzeyde inovatif çözümler geliştirilmesine olanak sağlamaktadır. Bu bağlamda, dönüşümcü liderlik ve bireysel inovasyon yetkinlikleri arasındaki ilişkiyi incelemek, liderlik yaklaşımlarının sağlık hizmetlerindeki rolünü daha iyi anlamak ve geliştirmek için kritik bir öneme sahiptir.

1.1. Dönüşümcü Liderliğin Kavramsal Çerçevesi ve Temel Bileşenleri

Dönüşümcü liderlik, liderlerin takipçilerini destekleyerek onların potansiyellerini ortaya çıkarmalarına olanak tanıyan, vizyon ve hedef paylaşımıyla çalışanlarını motive eden bir liderlik tarzıdır. Bu yaklaşım, liderin takipçilerinin ihtiyaçlarını anlaması, onların sürece aktif katılımını teşvik etmesi ve ilham vererek yenilikçi düşüncüyü harekete geçirmesi üzerine inşa edilmiştir (Uğur, 2023). Dönüşümcü liderlik, yalnızca bir yönetim tarzı değil, aynı zamanda bir değişim süreci olarak değerlendirilmektedir; liderler, mevcut örgütsel durumları daha ileriye taşımak için stratejik adımlar atar (Bitmiş, Çiçek ve Öztürk, 2018).

Bu liderlik tarzı, farklı bağlamlarda olumlu çıktılar sağlamaktadır. Örneğin, dönüşümcü liderliğin eğitim kurumlarında öğretmenlerin motivasyonunu artırdığı, mesleki benlik saygılarını güçlendirdiği ve iş tatminini artırdığı belirlenmiştir (Babrak, 2024; İbiş ve Şenol, 2021; Kiriş ve Aslan, 2019). Bunun yanı sıra, bu liderlik anlayışı, okullarda organizasyonel güvenin artırılmasını ve iş birliği kültürünün geliştirilmesini de desteklemektedir (Safia ve Ayık, 2022). Eğitim ortamındaki bu etkiler, dönüşümcü liderliğin bireylerin potansiyellerini ortaya çıkarmada ne denli etkili olduğunu göstermektedir.

Dönüşümcü liderlik, etkisini dört temel bileşen üzerinden göstermektedir. Entelektüel teşvik, çalışanların yenilikçi ve yaratıcı düşünme süreçlerini destekleyerek onların farklı bakış açılarından problem çözmelerine imkân tanırken; ilham verme, liderin vizyonunu açık bir şekilde paylaşarak çalışanlarını ortak hedeflere ulaşmaya motive etmesini ifade etmektedir. Bununla birlikte bireysel ilgi, çalışanların kişisel ihtiyaçlarına duyarlılık gösterip gelişimlerine rehberlik sağlamayı içerirken; idealleştirilmiş etki, liderin etik değerler, güvenilirlik ve sorumluluk sahibi bir duruş sergileyerek çalışanlara örnek olmasıyla öne çıkmaktadır (Bitmiş vd., 2018; Ergün ve Yalçınkaya, 2018). Bu bileşenler, liderlerin takipçileriyle güçlü ilişkiler kurmasına ve bu sayede örgütsel bağlılık ile motivasyon üzerinde anlamlı etkiler yaratmasına olanak tanımaktadır (Günsel, Keskin ve Kurtuluş, 2018).

1.2. Bireysel İnovasyon Yetkinlikleri Kavramı

Bireysel inovasyon yetkinlikleri, bireylerin yenilikçi düşünme ve problem çözme becerilerini geliştirmelerine olanak tanıyan önemli bir kavramdır. Bu yetkinlikler, bireylerin yeni fikirler üretmesini, yaratıcı çözümler sunmasını ve değişen koşullara hızla uyum sağlamasını sağlar. Aynı zamanda bireysel inovasyon, bireylerin potansiyellerini ortaya çıkarırken, organizasyonların inovasyon kapasitelerini artırarak rekabet avantajı elde etmelerine katkıda bulunur (Kirilmaz vd., 2022; Öztaş, 2023). Bu geniş etki alanı, bireysel inovasyon yetkinliklerinin yalnızca bireysel düzeyde değil, aynı zamanda örgütsel bağlamda da ele alınmasını gerektirmektedir.

İnovasyon, organizasyonel performansı artırmanın ve sürdürülebilir bir rekabet avantajı sağlamanın temel araçlarından biridir (Drucker, 1985). İnovasyonun bireysel, takım ve yönetim düzeyindeki etkileri, organizasyonların uzun vadeli başarısında belirleyici bir rol oynamaktadır. Bu bağlamda, Özkan ve Turunç (2015), bireylerin yenilikçi fikirleri desteklemesinin örgütsel yenilikçiliği artırdığını ve bunun organizasyonel esnekliği güçlendirdiğini vurgulamıştır.

Bu bağlamda, bireysel inovasyon yetkinliklerinin örgütler üzerindeki etkisini daha iyi anlamak için davranışsal yenilikçilik kavramı öne çıkmaktadır. Avlonitis, Kouremenos ve Tzokas (1994), bireylerin davranışsal yenilikçilik sergileyerek örgütsel değişimi kolaylaştırdığını ve bu tür davranışların sürekliliğinin yenilikçi kültürün sürdürülebilirliğini desteklediğini belirtmiştir. Bu bulgular, bireylerin inovasyon süreçlerindeki aktif rolünün örgütsel düzeyde yaratıcı çözümler geliştirilmesinde kritik olduğunu göstermektedir.

Eğitim bağlamında bireysel inovasyon yetkinliklerinin geliştirilmesine yönelik çalışmalar, bu kavramın bireysel ve mesleki gelişimdeki önemini ortaya koymaktadır. Öztaş'ın (2023) hemşirelik öğrencileri üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada, bireysel inovasyon düzeylerinin öz liderlik becerileri ile doğrudan ilişkili olduğu saptanmıştır. Benzer şekilde, Fidan (2019), öğretmenlerin bireysel inovasyon ve öz liderlik düzeyleri arasında pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Bu bulgular, bireysel inovasyon yetkinliklerinin eğitimcilerin öğretim süreçlerini daha etkili hale getirmede önemli bir araç olduğunu göstermektedir.

Liderlik tarzlarının bireysel inovasyon yetkinliklerinin geliştirilmesindeki etkisi, literatürde sıklıkla vurgulanmıştır. Katılımcı liderlik, bireylerin inovasyon potansiyellerini artırmada etkili bir liderlik tarzı olarak öne çıkmaktadır. Görmezoğlu'nun (2023) çalışmasında, katılımcı liderlik ile bireysel inovasyon potansiyeli arasında %10.6 oranında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Katılımcı liderlik, bireylerin fikirlerini özgürce ifade edebildikleri bir ortam yaratarak yenilikçi düşüncelerin teşvik edilmesini sağlamaktadır. Bu durum, bireylerin yenilikçi davranışlarını destekleyen bir organizasyonel kültür oluşturmanın liderlerin stratejik bir görevi olduğunu ortaya koymaktadır.

Teknolojik gelişmeler, bireysel inovasyon yetkinliklerini etkileyen bir diğer önemli faktördür. Özellikle dijital teknolojilere yönelik tutumlar, bireylerin yenilikçi düşünme süreçlerini ve yaratıcı çözümler üretme kapasitelerini güçlendirmektedir. Kırılmaz, Özgül ve Demir (2022) Z kuşağı üzerinde gerçekleştirdiği araştırma, dijital teknolojiye yönelik olumlu tutumların bireysel inovasyon yetkinliklerini artırdığını ortaya koymuştur.

Bireysel inovasyon yetkinlikleri ile girişimcilik eğilimleri arasındaki ilişki, bu kavramın bir diğer boyutunu ortaya koymaktadır. Bodur'un (2018) hemşirelik öğrencileri üzerinde yaptığı çalışmada, bireysel inovasyon yetkinliklerinin girişimcilik eğilimlerini artırdığı tespit edilmiştir. Bu bulgu, bireylerin yaratıcı düşüncelerini girişimci yaklaşımlarla birleştirerek yeni iş fırsatları yaratabileceğini göstermektedir.

Son olarak, bireysel inovasyon yetkinlikleri, organizasyonların genel inovasyon kapasitelerini doğrudan etkileyen bir faktör olarak değerlendirilmektedir. Hancıoğlu'nun (2016) küresel inovasyon endeksine yönelik çalışması, bireysel inovasyon yetkinliklerinin organizasyonel performansı artırmada kritik bir role sahip olduğunu ortaya koymuştur. Bu durum, bireysel inovasyon yetkinliklerinin geliştirilmesinin yalnızca bireysel potansiyelleri ortaya çıkarmakla kalmayıp, organizasyonların uzun vadeli başarılarını da desteklediğini göstermektedir.

1.3. Dönüşümcü Liderliğin Bireysel İnovasyon Yetkinlikleri Üzerindeki Etkileri

Dönüşümcü liderlik, organizasyonların değişen koşullara hızla adapte olmasını ve yenilikçi stratejilerin uygulanmasını sağlayan kritik bir liderlik tarzıdır. Bu liderlik yaklaşımı, çalışanlarla etkili iletişim kurarak fikir alışverişini teşvik eder ve yenilikçi çözümler geliştirilmesine olanak tanır. Böylelikle dönüşümcü liderlik, organizasyonların rekabet avantajını sürdürebilmesini destekler (Iraz ve Canbolat, 2021; Yıldırım vd., 2018). Bass ve Avolio (1994), dönüşümcü liderlerin yalnızca bireysel yaratıcılığı teşvik etmekle kalmayıp, takım ve yönetim yenilikçiliğini de desteklediğine dikkat çekmektedir. Liderlerin stratejik adımları, mevcut örgütsel durumu iyileştirmek ve uzun vadeli başarı sağlamak için kritik bir rol oynamaktadır (Bitmiş vd., 2018). Özellikle sağlık sektöründe dönüşümcü liderlik, çalışanların motivasyonunu artırarak hizmet kalitesini yükseltmekte önemli bir etkidir (Intepeler ve Barış, 2018; Kiyat ve Geyik, 2019).

Dönüşümcü liderlik, bireylerin yaratıcılığını teşvik eden bir çalışma ortamı oluşturmasıyla da ön plana çıkmaktadır. Hui vd. (2019) ile Messmann vd. (2021), dönüşümcü liderlerin bireylerin günlük

işlerine daha yüksek bir katılımı yaklaştırmaları sağladığını ve bu sürecin özgüvenlerini artırarak iş deneyimlerini olumlu etkilediğini belirtmektedir. Afsar, Basdir ve Saeed (2014), dönüşümcü liderlerin bireylerin yenilikçi iş davranışlarını teşvik ederek onların yenilikçilik düzeylerini artırmada önemli bir rol oynadığını göstermiştir.

Dönüşümcü liderlik, bireylerin içsel motivasyonunu artırarak iş bağlılıklarını güçlendirmekte ve böylece yenilikçi davranışların ortaya çıkmasını sağlamaktadır. Li vd. (2018), bu liderlik tarzının çalışanların psikolojik sermayesini artırarak (öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık), yaratıcı ve yenilikçi çözümler geliştirmelerine olanak tanıdığını vurgulamaktadır. Benzer şekilde, Ng ve Kee (2018), dönüşümcü liderlerin KOBİ'lerde yenilik performansını artırarak çalışanların daha proaktif, yenilikçi ve risk almaya yatkın hale gelmesini sağladığını ifade etmektedir.

Dönüşümcü liderlik, yalnızca bireylerin performansını artırmakla kalmayıp, aynı zamanda örgütsel bağlılığı ve çalışan güvenini de güçlendirmektedir. Lung'atso (2018), dönüşümcü liderlerin takipçilerini motive ederek onların yenilikçilik düzeylerini artırdığını ve bu sürecin çalışanların örgütsel bağlılıklarını güçlendirdiğini ortaya koymuştur. Ayrıca kişilerarası güvenin bilgi paylaşım süreçlerindeki kritik rolü, dönüşümcü liderliğin bu bağlamdaki önemini pekiştirmektedir (Le ve Lei, 2017; Lin, 2007). Bu liderlik tarzı, çalışanlar arasında bilgi paylaşımını teşvik ederek yenilikçi bir kültürün oluşmasına katkıda bulunmaktadır (Liao vd., 2007).

Araştırmalar, dönüşümcü liderlerin organizasyonel öğrenmeyi ve yeniliği teşvik eden bir kültür oluşturduğunu göstermektedir. Rumasukun (2024), liderlik tarzlarının organizasyonel öğrenme süreçlerindeki etkisini vurgularken, Khương vd. (2022), liderlerin bilişsel yetkinliklerinin organizasyonel yenilik üzerindeki olumlu etkisini ortaya koymuştur. Bu bulgular, dönüşümcü liderliğin bireysel ve örgütsel düzeyde inovasyonu teşvik eden stratejik bir araç olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak, dönüşümcü liderlik, bireylerin yaratıcı problem çözme becerilerini güçlendiren ve inovatif çözümler üretmelerine olanak tanıyan bir liderlik tarzı olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışmalar, dönüşümcü liderlerin yalnızca bireysel inovasyonu değil, aynı zamanda takım düzeyindeki ve organizasyonel yenilikçiliği desteklediğini ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, dönüşümcü liderlik, bireysel ve örgütsel başarıyı sürdürülebilir kılmak için kritik bir liderlik yaklaşımıdır.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın temel amacı, dönüşümcü liderlik yaklaşımının bireysel inovasyon yetkinlikleri üzerindeki etkilerini incelemektir. Çalışma, dönüşümcü liderlerin bireylerin inovatif davranışlarını teşvik etme süreçlerini, çevresel değişimlere nasıl uyum sağladıklarını ve bu süreçlerin örgütlerin rekabet gücüne katkısını analiz etmeyi hedeflemektedir. Dönüşümcü liderliğin, çalışanların yaratıcılık, risk alma kapasitesi ve yenilikçi düşünme becerilerini geliştirmedeki etkisi araştırmanın odak noktasını oluşturmaktadır. Bu kapsamda, çalışmanın önemi, dönüşümcü liderlik ve bireysel inovasyon

yetkinlikleri arasındaki ilişkinin daha iyi anlaşılmasına ve bu bağlamda örgütlerde liderlik stratejilerinin yeniden şekillendirilmesine olanak sağlamasında yatmaktadır. Bu kapsamda makalenin yürütülmesinde, 10.10.2023 tarihli ve 2023/10 sayılı İstanbul Kent Üniversitesi Etik Kurulu onayı alınmıştır.

2.2. Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli

Dönüşümcü liderliğin çalışanların yaratıcılık ve yenilikçi davranışlarını teşvik ettiği çok sayıda çalışmada ortaya konmuştur (Gumusluoglu ve Ilsev, 2009). “Transformational Leadership and Followers’ Innovative Behavior” başlıklı çalışma da dönüşümcü liderliğin yenilik davranışı üzerindeki etkisini kuramsal bir çerçevede inceleyerek, bu liderlik tarzının örgüt içi inovasyon süreçlerinde ne kadar belirleyici olduğunu göstermektedir. Dönüşümcü liderler, entelektüel uyarma yoluyla çalışanları mevcut varsayımları sorgulamaya, eleştirel düşünmeye yönlendirmekte ve bilgi ile fikir paylaşımını teşvik eden bir ortam oluşturmaktadır (Klaic vd., 2020). Bu bağlamda, çalışanlar yalnızca kendi işlerinin sınırları içinde değil, aynı zamanda yeni projeler başlatma, risk alma ve inisiyatif kullanma gibi davranışlarda da desteklenmekte ve motive edilmektedir. Böyle bir liderlik yaklaşımı, statükonun sorgulanmasını kolaylaştırmakta, girişimci yaklaşımları ve yenilikçi kültürü beslemektedir. Ayrıca, dönüşümcü liderlik, takım içi iş birliği, ortak vizyon paylaşımı ve yardımlaşmayı güçlendirerek kolektif inovasyon süreçlerini desteklemekte, sinerji yaratacak bir atmosfer oluşturarak takım inovasyonunu artırmaktadır (Karimi vd., 2023). Bunun yanında, bu liderlik tarzı çalışanların hem şirket içi hem de dış paydaşlarla etkileşim kurmasını, bilgi ve kaynak paylaşımını, iş ağlarını genişletmelerini teşvik ederek özellikle sağlık teknolojisi ve bu alanlardaki yenilik bağlamında işbirlikçi inovasyon projelerine katılımı güçlendirmektedir (Bunjak, vd., 2022; Gupta, 2025).

Dönüşümcü liderlerin entelektüel uyarma davranışları, çalışanları geleneksel yöntemleri sorgulamaya ve alternatif çözüm yolları geliştirmeye teşvik ettiğinden yaratıcı düşünmeyi doğrudan destekler. Yenilikçi bir vizyon çizen ve çalışanlarına anlamlı bir misyon sunan liderler, bireylerin yaratıcı riskler alma, özgün fikirler üretme ve problem çözücü yaklaşımlar benimseme eğilimlerini güçlendirmektedir. Psikolojik güven ortamının sağlanması, çalışanların hata yapma korkusu olmadan yeni fikirler geliştirebilmesine olanak tanır. Bu nedenle yaratıcı davranışların dönüşümcü liderlik altında gelişmesi hem sosyal bilişsel teori hem de örgütsel davranış literatürü tarafından desteklenen mantıklı bir sonuçtur. Dönüşümcü liderler, paylaşılan vizyon yaratma, ortak amaçlar belirleme ve çalışanlar arasında yüksek düzeyde bağlılık oluşturma konusunda etkilidir. Bu liderlik tarzıyla kurulan takımlar, karşılıklı güvene dayalı ilişkiler, güçlü iletişim kanalları ve kolektif sorumluluk geliştirme eğilimi göstermektedir (Karimi vd., 2023). Böyle bir ortam, bireylerin takım arkadaşlarıyla uyum içinde çalışmasını, iş birliğini artırmalarını ve sinerji yaratmasını sağlar. Takım çalışmasının inovasyon için gerekli olan fikir alışverişi, çok yönlü bakış açısı ve eşgüdüm sağlayan kapasiteyi artırması nedeniyle dönüşümcü liderliğin takım çalışmasını geliştirmesi beklenen bir sonuçtur. Girişkenlik, eleştirel düşünme ve ağ kurma davranışlarının dönüşümcü liderlikten etkilenmesi, bu liderlik tarzının çalışanların bilişsel, davranışsal ve sosyal kapasitelerini eş zamanlı olarak geliştiren yapısından kaynaklanmaktadır. Dönüşümcü liderler vizyoner yaklaşımlarıyla çalışanları yalnızca mevcut

görevlerin ötesine geçmeye değil, örgütün geleceğine yönelik proaktif adımlar atmaya teşvik ederek girişkenlik davranışını güçlendirir. Entelektüel uyarma yoluyla çalışanların yerleşik uygulamaları sorgulamalarını, alternatif çözümler üretmelerini ve kanıta dayalı karar süreçlerine yönelmelerini sağlayarak eleştirel düşünmeyi desteklemektedir (Li vd., 2018). Aynı zamanda, bilgi paylaşımını, dış paydaşlarla iletişimi ve işbirlikçi ilişkileri teşvik eden kapsayıcı liderlik yaklaşımı sayesinde çalışanların profesyonel ağlarını genişletmelerine, yeni bağlantılar kurmalarına ve örgüt içi-dışı bilgi akışına daha etkin biçimde katılmalarına olanak tanır. Bu nedenle dönüşümcü liderlik, girişkenlikten eleştirel düşünmeye ve ağ kurma davranışına kadar uzanan geniş bir yelpazede çalışanların yenilikçi kapasitesini bütüncül biçimde beslemektedir.

Bu bilgiler ışığında öngörülen hipotezler aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

Hipotez 1 (H1): Dönüşümcü liderlik, bireysel inovasyon yetkinlikleri ile pozitif yönde ilişkilidir.

Hipotez 2 (H2): Dönüşümcü liderlik, bireysel inovasyon yetkinliklerinin yaratıcılık boyutu ile pozitif yönde ilişkilidir.

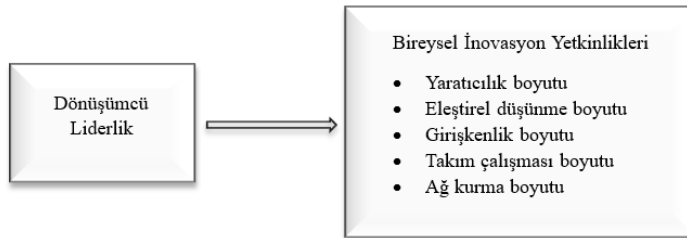
Hipotez 3 (H3): Dönüşümcü liderlik, bireysel inovasyon yetkinliklerinin eleştirel düşünme boyutu ile pozitif yönde ilişkilidir.

Hipotez 4 (H4): Dönüşümcü liderlik, bireysel inovasyon yetkinliklerinin girişkenlik boyutu ile pozitif yönde ilişkilidir.

Hipotez 5 (H5): Dönüşümcü liderlik, bireysel inovasyon yetkinliklerinin takım çalışması boyutu ile pozitif yönde ilişkilidir.

Hipotez 6 (H6): Dönüşümcü liderlik, bireysel inovasyon yetkinliklerinin ağ kurma boyutu ile pozitif yönde ilişkilidir.

Bu hipotezler, dönüşümcü liderlik yaklaşımının bireysel inovasyon yetkinlikleri üzerindeki etkilerini kapsamlı bir şekilde ele almak için bir temel oluşturmuştur. Araştırma bulguları, bu hipotezlerin doğruluğunu değerlendirmek üzere analiz edilmiş ve buna istinaden araştırma modeli Şekil 1’deki gibi tasarlanmıştır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

2.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bu araştırmanın evrenini, İstanbul (Beyoğlu) ilçesinde bir özel hastane, bir devlet hastanesi, bir aile sağlığı merkezi ve bir üniversite hastanesinde görev yapan sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Bu çalışmada örneklem olarak sağlık çalışanlarının seçilmesinin nedeni, sağlık sektöründe insan odaklı hizmet sunumunun çalışan tutum ve performansını doğrudan etkilemesidir. Ayrıca, sağlık sektöründe yaşanan yoğun iş yükü ve stresin çalışan davranışlarına yansımaları, araştırmanın bu alanda yapılmasını anlamlı kılmaktadır. Sağlık çalışanları arasında doktorlar, hemşireler, idari personel, sağlık teknisyenleri ve diğer sağlık personeli yer almaktadır. Araştırmanın örnekleme yöntemiyle seçilen 194 sağlık çalışanından oluşmaktadır.

Örneklem büyüklüğü, aşağıdaki parametreler kullanılarak bilinen evren formülü ile hesaplanmıştır:

$$n = \frac{t^2 pq}{d^2}$$

T: %95 güven düzeyi için teorik değer (1.96),

P: İncelenen durumun gerçekleşme olasılığı (0.5),

D: Kabul edilen örnekleme hatası (0.08).

Bu parametrelerle yapılan hesaplama sonucunda minimum örneklem büyüklüğü 146 olarak belirlenmiştir. Ancak, araştırmaya katılan 194 kişiyle elde edilen örneklem büyüklüğü, araştırmanın temsil gücünü artırmıştır.

Örneklem büyüklüğünün hesaplama formülü:

Bu formülde:

n: Gerekli örneklem büyüklüğü,

T: Teorik değer (%95 güven düzeyinde 1.96),

P: Olayın gerçekleşme olasılığı (0.5),

Q: Olayın gerçekleşmeme olasılığı (1-P),

D: Kabul edilen örnekleme hatasıdır (0.08).

Bu hesaplama ile örneklem büyüklüğünün 146 olması gerektiği belirlenmiş; ancak çalışmada daha geniş bir örnekleme (194 kişi) ulaşılmıştır. Bu durum, çalışmanın temsil gücünü artırmış ve genelleme yapılabiliğini güçlendirmiştir.

2.4. Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında, veriler çevrimiçi platformlar aracılığıyla toplanmıştır. Bu yöntem, katılımcılara kolay erişim sağlanmasına olanak tanımış ve veri toplama sürecinin hızlı bir şekilde gerçekleştirilmesine katkıda bulunmuştur. Katılımcılardan alınan veriler, dönüşümcü liderlik ile bireysel inovasyon yetkinlikleri arasındaki ilişkiyi anlamak amacıyla tasarlanmış bir dizi analiz için kullanılmıştır. Araştırmada, dönüşümcü liderlik ve bireysel inovasyon yetkinliklerini ölçmek amacıyla iki farklı ölçek kullanılmıştır:

Dönüşümcü Liderlik Ölçeği: Makalede Türk Kılıç ve Kumru (2021) tarafından sağlık çalışanları örnekleminde geliştirilmiş ve geçerlilik çalışmaları yapılmış olan ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirlik analizi için hesaplanan Cronbach Alpha değeri 0,837'dir. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen modelde yapılan modifikasyonlardan sonra uygulanan doğrulayıcı faktör analizi mükemmel uyuma ulaşıldığını göstermiştir. Açıklayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi sonuçları ve güvenilirlik analizi sonuçları birlikte değerlendirildiğinde, 19 maddelik ve 6 boyutlu dönüşümcü liderlik ölçeği sağlık çalışanı örneklemini için geçerli ve güvenilir bir araç olarak değerlendirilmiştir.

Bireysel İnovasyon Yetkinlikleri Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması ve geçerlilik-güvenilirlik çalışması, Ovacı ve Yıldırım Saatçi (2020) tarafından yapılmıştır. Bu çalışmada, Avrupa Birliği Erasmus Projesi olan FINCODA'nın (Framework for Innovation Competencies Development and Assessment) bireylerin inovasyon yetkinlikleri üzerine geliştirdiği beş boyutlu ölçek Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçeğin toplam Cronbach Alfa sayısı ,93 olarak bulunmuştur. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin maddelerin toplam korelasyon değerleri incelendiğinde kabul edilebilir sınır değer olan (0,20)'den yüksek olduğu görülmektedir (Büyüköztürk, 2007). Bu da ölçeğin temsil gücünün yeterli olduğu anlamına gelmektedir. Geçerlilik ve güvenilirlik analizleri sonucunda ölçeğin, Türk kültüründe bireylerin inovasyon yetkinliklerini ölçmede uygun bir araç olduğu belirlenmiştir.

Bu iki ölçek, toplamda 53 maddeden ve 11 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeklerin her bir maddesi, katılımcıların belirli bir durumu ne sıklıkla gerçekleştirdiğini ölçmek için 5'li Likert tipi bir derecelendirme ölçeğiyle kodlanmıştır:

1 = Hiçbir zaman, 2 = Çok nadir, 3 = Bazen, 4 = Çoğu zaman, 5 = Her zaman. Bu araştırmada, tanımlayıcı nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır.

2.5. Araştırma Verilerinin Değerlendirilmesi

Bu araştırmada, 194 katılımcıdan elde edilen veriler, SPSS for Windows 25.0 ve AMOS 24.0 yazılımları kullanılarak analiz edilmiştir. Örnekleme ilişkin demografik özellikler ve çalışma yaşamına dair tanımlayıcı bilgiler, frekans ve yüzdelerle analizlerle özetlenmiş ve tablo halinde sunulmuştur.

Araştırmada kullanılan Dönüşümcü Liderlik ve Bireysel İnovasyon ölçeklerinin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri kapsamlı bir şekilde gerçekleştirilmiştir. Ölçeklerin iç tutarlılıkları Cronbach's

Alpha değerleri ile değerlendirilmiş, yapısal geçerlilik ise Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile test edilmiştir. Ayrıca, Birleşik Güvenilirlik (CR) ve Açıklanan Ortalama Varyans (AVE) değerleri hesaplanarak ölçeklerin güvenilirlik ve yakınsama geçerliliği düzeyleri belirlenmiştir.

Araştırmada, değişkenler arasında ayrıştırıcı geçerlilik analizi de gerçekleştirilmiştir. Ayrıştırıcı geçerlilik, ölçeklerin farklı yapıların ölçümünde ne kadar başarılı olduğunu test etmek için kritik bir aşama olarak değerlendirilmiştir. Bu analizler, Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) kapsamında değişkenler arası ayrışmanın yeterliliğini sağlamak amacıyla yapılmıştır.

Son olarak, dönüşümcü liderlik değişkeninin, bireysel inovasyon ölçeğinin alt boyutları üzerindeki doğrudan etkileri gizil değişkenlerle yol analizi modeli kullanılarak incelenmiştir. Analiz sonuçları, dönüşümcü liderliğin bireysel inovasyon yetkinlikleri üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar hem bireysel hem de örgütsel düzeyde dönüşümcü liderlik yaklaşımlarının önemini vurgulamaktadır.

3. ARAŞTIRMA BULGULARI

Araştırmada kullanılan ölçeklerden elde edilen veriler detaylı bir şekilde analiz edilmiştir. Yapılan analizler, araştırmanın amacı ve belirlenen hipotezler doğrultusunda kapsamlı bir şekilde değerlendirilmiştir.

3.1. Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarının Sosyo-Demografik Özellikleri

Katılımcıların demografik özellikleri, çalışmanın kapsamı ve geçerliliği açısından kritik bilgiler sunmaktadır. Bu başlık altında, katılımcıların yaş, cinsiyet, eğitim durumu, meslek ve görev yaptıkları kurum gibi temel demografik değişkenleri incelenmiştir.

Demografik bulgular, örneklemin çeşitliliğini ve katılımcı grubunun özelliklerini anlamaya yardımcı olmakla birlikte, araştırma bulgularının farklı gruplar üzerindeki etkilerini daha iyi değerlendirmek için önemli bir temel sağlamaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişken	Kategori	n	%
Cinsiyet	Kadın	122	62,9%
	Erkek	72	37,1%
Yaş Grubu	18-25	151	77,8%
	26-35	27	13,9%
	36-45	10	5,2%
	45 ve üzeri	6	3,1%
Eğitim Düzeyi	İlköğretim	10	5,2%
	Lise	22	11,3%

Değişken	Kategori	n	%
	Önlisans	20	10,3%
	Lisans	83	42,8%
	Yüksek lisans	44	22,7%
	Doktora	15	7,7%

Katılımcıların cinsiyet dağılımı, kadınların %62,9'unu ve erkeklerin %37,1'ini oluşturduğu bir oran göstermektedir. Yaş grupları incelendiğinde, katılımcıların %77,8'inin 18-25 yaş grubunda yoğunlaştığı, %13,9'unun 26-35 yaş grubunda, %5,2'sinin 36-45 yaş grubunda ve %3,1'inin ise 45 yaş ve üzeri olduğu görülmüştür (Tablo 1).

Eğitim durumu açısından değerlendirildiğinde, katılımcıların %5,2'sinin ilköğretim mezunu, %11,3'ünün lise mezunu, %10,3'ünün ön lisans mezunu, %42,8'inin lisans mezunu, %22,7'sinin yüksek lisans mezunu ve %7,7'sinin doktora mezunu olduğu belirlenmiştir. Bu bulgular, katılımcıların demografik özelliklerinin çeşitlilik gösterdiğini ve çoğunluğun genç ve yüksek eğitim düzeyine sahip bireylerden oluştuğunu göstermektedir (Tablo 1).

Tablo 2. Örneklemde Yer Alan Bireylerin Mesleki Özelliklerinin Dağılımı

Değişken	Kategori	n	%
Çalıştığı Kurum	Devlet hastanesi	38	19,6%
	Özel hastane	31	16,0%
	Üniversite hastanesi	43	51,9%
	Aile sağlığı merkezi	82	42,3%
Meslek	Doktor	48	24,7%
	Hemşire	19	9,8%
	Sağlık teknisyeni	21	10,8%
	İdari personel	31	16,0%
	Diğer	75	38,7%
Çalışma Yılı	0-3 yıl	141	72,7%
	4-7 yıl	0	0,0%
	8-11 yıl	11	5,7%
	12-15 yıl	31	16,0%
	16-19 yıl	4	2,1%
	19 yıldan fazla	7	3,6%

Tablo 2'de sunulan verilere göre, katılımcıların çalıştıkları kurumlara ilişkin dağılımda, en yüksek oran %51,9 ile üniversite hastanesinde çalışan sağlık çalışanlarına aittir. Bu grubu %42,3 oranı ile aile sağlığı merkezlerinde çalışanlar izlemektedir. Devlet hastanesinde çalışanların oranı %19,6 iken, özel hastanede çalışanların oranı %16,0 olarak belirlenmiştir.

Meslek dağılımı incelendiğinde, katılımcıların %24,7'sinin doktor, %9,8'inin hemşire, %10,8'inin sağlık teknisyeni ve %16,0'ının idari personel olduğu görülmektedir. Katılımcıların %38,7'si ise "diğer" kategorisi altında yer almakta, bu grup farklı meslekleri temsil etmektedir.

Çalışma yılı dağılımında, katılımcıların büyük bir çoğunluğunun (%72,7) 0-3 yıl arasında çalıştığı görülmektedir. Bu, katılımcıların mesleki deneyimlerinin genellikle kısa süreli olduğunu göstermektedir. 8-11 yıl çalışanların oranı %5,7, 12-15 yıl çalışanların oranı %16,0, 16-19 yıl çalışanların oranı %2,1, 19 yıl ve üzeri çalışanların oranı ise %3,6 olarak belirlenmiştir.

Bu bulgular, çalışmanın evrenini oluşturan sağlık çalışanlarının demografik ve mesleki çeşitliliğini ortaya koymaktadır. Özellikle genç yaş grubu ve kısa mesleki deneyim öne çıkarken, üniversite hastanesi ve aile sağlığı merkezlerinde çalışanların ağırlıkta olduğu gözlemlenmiştir. Bu dağılım, araştırma bulgularının yorumlanmasında sektörel ve kurumsal farklılıkların dikkate alınması gerektiğini işaret etmektedir.

3.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA), bu çalışmada kullanılan ölçeklerin geçerliliğini ve yapı uyumluluğunu değerlendirmek amacıyla uygulanmıştır. DFA'da, örnek büyüklüğü arttıkça Ki-Kare (χ^2) değerinin genellikle yükseldiği ve bu durumun istatistiksel anlamlılık üzerinde etkili olduğu gözlemlenmiştir. Modellerin uygunluğu, serbestlik derecesi ile düzeltilmiş Ki-Kare değeri (χ^2/df), uyum iyiliği indeksleri (GFI, CFI, SRMR) ve hata değerlerini içeren RMSEA gibi kriterler doğrultusunda değerlendirilmiştir.

Dönüşümcü Liderlik Ölçeği (DL), literatürde kullanılan 23 madde ve 6 boyuttan oluşmaktadır. Bu ölçek üzerinde yapılan DFA sonucunda, tüm maddelerin faktör yüklerinin 0,50'nin üzerinde olduğu tespit edilmiş ve hiçbir madde elenmemiştir. Faktör yüklerinin 0,67 ile 0,88 arasında değiştiği bulunmuştur. Bu bulgular, ölçeğin araştırma kapsamında yüksek bir yapı geçerliliği sergilediğini göstermektedir.

Sonuç olarak, dönüşümcü liderlik ölçeği, araştırmanın örnekleminde geçerli bir ölçüm aracı olarak değerlendirilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi, dönüşümcü liderlik ölçeğinin geçerliliğini test etmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçları, ölçek maddelerinin faktör yüklerinin 0,50'nin üzerinde olduğunu ve uyum indekslerinin (GFI=0,924, CFI=0,938, SRMR=0,0654, RMSEA=0,078) kabul edilebilir sınırlar içinde olduğunu göstermektedir. Bu bulgular, ölçeğin yapı geçerliliğini desteklemekte ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğunu ortaya koymaktadır."

Bu çalışmada kullanılan Bireysel İnovasyon Ölçeği (BI), 24 madde ve 5 boyuttan oluşmakta olup, geçerliliğini değerlendirmek amacıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre, tüm maddelerin faktör yükleri 0,50'nin üzerinde bulunmuş ve değerler 0,65 ile 0,82 arasında değişmiştir.

Model uyum indeksleri ölçeğin yapı geçerliliğini güçlü bir şekilde desteklemiştir. Ki-Kare değeri ile serbestlik derecesi oranı (χ^2/df) 1,996 olarak hesaplanmış; diğer uyum indekslerinden GFI (0,925), CFI (0,912), SRMR (0,05704) ve RMSEA (0,0720) kabul edilebilir sınırlar içinde yer almıştır. Bu sonuçlar, Bireysel İnovasyon Ölçeği'nin araştırma kapsamında güvenilir ve geçerli bir ölçüm aracı olduğunu göstermektedir.

3.3. Yakınsama ve Ayrışma Geçerlilik Değerleri

Ölçeklerin güvenilirliği ve geçerliliği, birleşik güvenilirlik (CR) ve açıklanan ortalama varyans (AVE) değerleriyle test edilmiştir. $CR \geq 0,70$ ve $AVE \geq 0,50$ değerleri, ilgili geçerlilik şartlarının sağlandığını göstermektedir (Fornell ve Larcker, 1981; Raykov, 1997).

Tablo 3. Geçerlilik Analizi Tablosu

Boyutlar	Cronbach's Alpha (CA)	Composite Reliability (CR)	AVE
Dönüşümcü Liderlik (DL)	0,955	0,963	0,560
Yaratıcılık (YRT)	0,904	0,905	0,577
Takım Çalışması (TKC)	0,867	0,868	0,569
Girişkenlik (GRS)	0,931	0,836	0,562
Eleştirel Düşünce (ELD)	0,813	0,814	0,469
Ağ Kurma (AGK)	0,776	0,775	0,537

Tablo 3'te yapılan analiz sonuçlarına göre, ölçeklerin Cronbach's Alpha, Composite Reliability (CR) ve Açıklanan Ortalama Varyans (AVE) değerleri geçerlilik ve güvenilirlik açısından yeterli düzeydedir. $CR \geq 0,70$ ve $AVE \geq 0,50$ kriterleri dikkate alındığında, Dönüşümcü Liderlik ve bireysel inovasyon alt boyutları (Yaratıcılık, Takım Çalışması, Girişkenlik, Eleştirel Düşünce ve Ağ Kurma) ölçeklerinin yüksek güvenilirlik ve geçerlilik sergilediği görülmektedir.

Bununla birlikte, Eleştirel Düşünce ($AVE = 0,469$) boyutunda AVE değerinin biraz düşük olduğu gözlenmiştir. Eleştirel Düşünce boyutunda AVE'nin 0.469 olması, eşik değerin (0.50) çok az altında olduğundan ciddi bir sorun teşkil etmemektedir. CR değerinin yüksek ($CR = 0.814$) olması ise yakınsak geçerliliğin büyük ölçüde sağlandığını gösterir. Bu nedenle, AVE değerinin düşük olması yapısal bir zayıflık değil, boyutun ölçüm yapısındaki doğal varyans farklılıklarının bir sonucu olarak değerlendirilebilir. Sonuçlar, ölçeklerin yakınsama ve ayrışma geçerliliği açısından yeterli düzeyde olduğunu göstermektedir.

3.4. Yapısal Eşitlik Modellemesi ve Yol Analizi

Bu bölümde, Dönüşümcü Liderlik değişkeninin, Bireysel İnovasyon ölçeğinin alt boyutları (Yaratıcılık, Takım Çalışması, Girişkenlik, Eleştirel Düşünce ve Ağ Kurma) üzerindeki doğrudan etkileri incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre, modelin uyum değerleri (GFI = 0.903, CFI = 0.915, SRMR = 0.0546, RMSEA = 0.0790) kabul edilebilir sınırlar içinde bulunmuştur. Ayrıca, model test değerleri ($\chi^2 = 2258.708$, $\chi^2/df = 2.208$) istatistiksel olarak anlamlıdır ($p < 0.05$). Bu bulgular, modelin geçerli olduğunu ve araştırma sorularına yönelik teorik çerçeveyi desteklediğini göstermektedir. Gizil değişkenlerle gerçekleştirilen Yapısal Eşitlik Modellemesi (SEM) kapsamında modelin test değerleri incelenmiştir. Analiz sonucunda model test değerleri ($p < 0.05$), $\chi^2 = 2258.708$ ve $\chi^2/df = 2.208$ olarak hesaplanmış, bu da modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermiştir. Uyum indeks değerleri, modelin geçerliliğini doğrulamıştır: GFI = 0.903, CFI = 0.915, SRMR = 0.0546 ve RMSEA = 0.0790. Bu değerler, literatürde kabul edilen sınırlar içinde bulunmuş ve modelin uyumlu olduğunu göstermiştir. Bu bağlamda, model, dönüşümcü liderlik değişkeninin bireysel inovasyon alt boyutları üzerindeki etkilerini açıklamak için geçerli bir ölçüm aracı olarak değerlendirilmiştir.

Tablo 4. Standart Faktör Yüklerinden Hesaplanan Yakınsama ve Ayrışma Geçerlilik Değerleri

Boyut	AO	SS	DL	YRT	TKC	GRS	ELD	AGK
Dönüşümcü Liderlik (DL)	3,53	,81	(,748)					
Yaratıcılık (YRT)	3,70	,84	,674**	(,759)				
Takım Çalışması (TKC)	3,66	,85	,610**	,711**	(,754)			
Girişkenlik (GRS)	3,67	,82	,581**	,716**	,725**	(,749)		
Eleştirel Düşünce	3,59	,76	,503**	,661**	,597**	,618**	(,684)	
Ağ Kurmak	3,43	,86	,428**	,401**	,428**	,565**	,593**	(,732)
Cronbach's Alpha (CA)			,955	,904	,867	,931	,813	,776
Composite reliability (CR)			,963	,905	,868	,836	,814	,775
Açıklanan Ortalama Varyans (AVE)			,560	,577	,569	,562	,469	,537

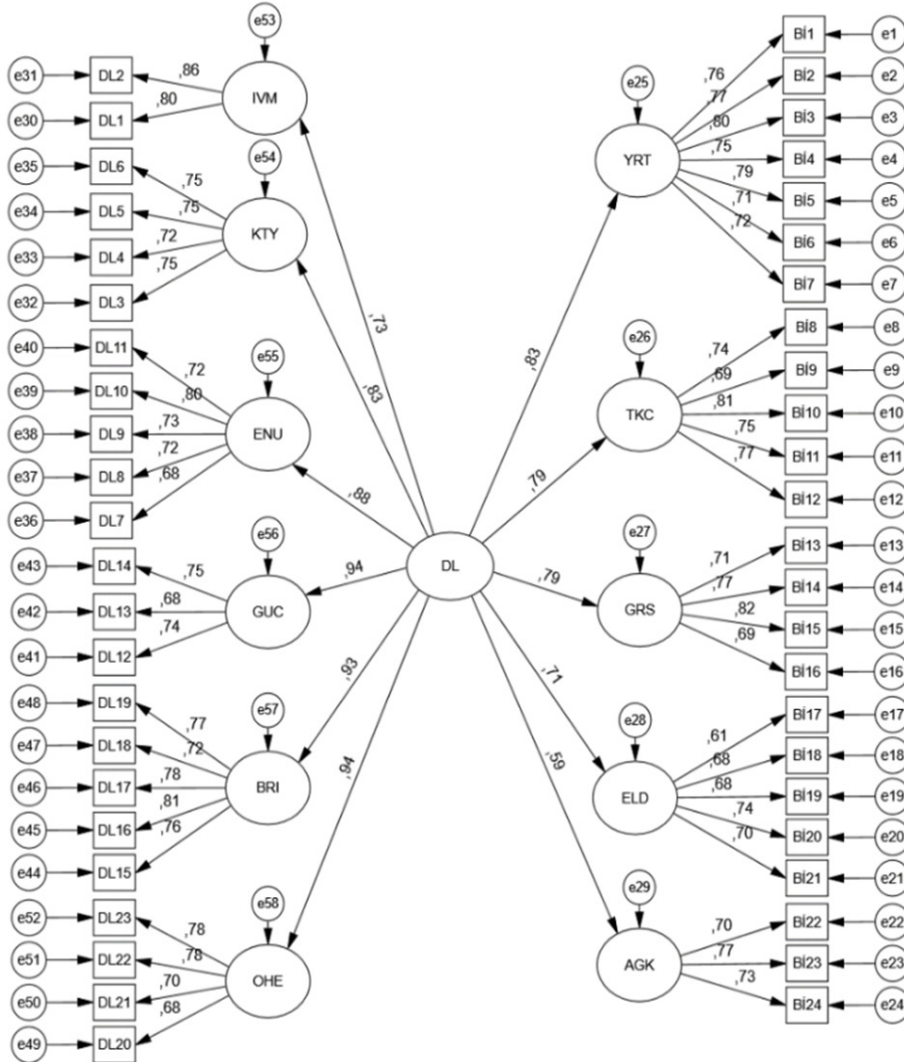
*** $p < 0.001$ ** $p < 0.01$ * $p < 0.05$

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik analiz sonuçları aşağıdaki şekilde belirlenmiştir: Dönüşümcü Liderlik Ölçeği için toplam güvenilirlik değeri (Cronbach's Alpha = 0,953) olarak hesaplanmış; Bireysel İnovasyon Ölçeği için ise toplam güvenilirlik değeri (Cronbach's Alpha = 0,948) bulunmuştur. Bu değerler, her iki ölçeğin de "yüksek güvenilirlik" düzeyinde olduğunu göstermektedir. Bireysel İnovasyon Ölçeği alt boyutlarının güvenilirlik değerleri yaratıcılık için 0,904, takım çalışması için 0,867, girişkenlik için 0,931, eleştirel düşünce için 0,813 ve ağ kurma için 0,776 olarak bulunmuştur. Bu değerler, Yaratıcılık, Takım Çalışması, Girişkenlik ve Eleştirel Düşünce boyutlarının "yüksek güvenilirlik" seviyesinde olduğunu göstermektedir. Ağ Kurma boyutunun güvenilirlik değeri (Cronbach's Alpha = 0,776) ise "oldukça güvenilir" düzeyde olduğu şeklinde değerlendirilmiştir.

Birleşik güvenilirlik değerleri ($CR \geq 0,70$) tüm ölçekler ve alt boyutlar için gerekli sınırı karşılamaktadır. Bu sonuç, birleşik güvenilirlik şartının sağlandığını ifade etmektedir. Ayrıca, ortalama

açıklanan varyans (AVE) değerlerinin ($AVE \geq 0,50$) bulunması, yakınsama geçerliliği için gerekli koşulların karşılandığını göstermektedir.

Ayrıştırma geçerliliği analizinde, ortalama açıklanan varyans (AVE) değerlerinin karekök sonuçlarının, ilgili satır ve sütunlarda yer alan korelasyon değerlerinden yüksek olduğu görülmüştür. Bu durum, değişkenler arasında ayrıştırma geçerliliğinin sağlandığını kanıtlamaktadır.



Şekil 2. Gizil Değişkenlerle Çoklu Regresyon Modeli Yol Analizi

Modelin uyum değerleri:

$$\chi^2/df = 2,208,$$

GFI = 0,903,

CFI = 0,915,

RMSEA = 0,079.

Bu değerler, modelin geçerli olduğunu göstermektedir. Aşağıdaki tabloda, regresyon katsayıları ve anlamlılık düzeyleri sunulmaktadır:

Tablo 5. Modelde Yer Alan Regresyon Katsayılarının Anlamlılık Testi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	Regresyon Katsayısı (β)	Anlamlılık (p)
Dönüşümcü Liderlik (DL)	Yaratıcılık (YRT)	0,832	p < 0,001
Dönüşümcü Liderlik (DL)	Takım Çalışması (TKC)	0,794	p < 0,001
Dönüşümcü Liderlik (DL)	Girişkenlik (GRS)	0,787	p < 0,001
Dönüşümcü Liderlik (DL)	Eleştirel Düşünce (ELD)	0,711	p < 0,001
Dönüşümcü Liderlik (DL)	Ağ Kurma (AGK)	0,594	p < 0,001

Tablo 5'te, dönüşümcü liderlik (DL) ile bireysel inovasyon yetkinliklerinin alt boyutları arasındaki ilişkiler, regresyon katsayıları (β) ve anlamlılık değerleri (p) ile sunulmuştur. Elde edilen bulgular, dönüşümcü liderliğin bireysel inovasyon yetkinlikleri üzerinde güçlü ve anlamlı etkiler yarattığını göstermektedir. Bu durum, dönüşümcü liderlik yaklaşımının yaratıcılık, takım çalışması, girişkenlik, eleştirel düşünce ve ağ kurma gibi yetkinliklerin gelişimini desteklediğini ortaya koymaktadır. Özellikle yaratıcı düşünme üzerindeki güçlü etkisi ($\beta = 0,832$) bu liderlik yaklaşımının inovatif fikirlerin ortaya çıkmasındaki önemini vurgulamaktadır. Bu sonuçlar, dönüşümcü liderliğin çalışanların yenilikçi kapasitelerini ve iş performanslarını artırmada kritik bir rol oynadığını göstermektedir.

Tablo 6. Dönüşümcü Liderlik ile Bireysel İnovasyon Yetkinlikleri Alt Boyutları Arasındaki İlişkilerin Yapısal Eşitlik Modeli Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	Katsayı (β)	Standartlaştırılmış Katsayı (S. Katsayı)	Z Değeri	p Değeri	Hipotez Sonucu
Dönüşümcü Liderlik (DL)	Yaratıcılık (YRT)	0,974	0,832	8,270	***	Kabul
Dönüşümcü Liderlik (DL)	Takım Çalışması (TKC)	0,831	0,794	7,774	***	Kabul

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	Katsayı (β)	Standartlaştırılmış Katsayı (S. Katsayı)	Z Değeri	p Değeri	Hipotez Sonucu
Dönüşümcü Liderlik (DL)	Girişkenlik (GRS)	0,742	0,787	7,471	***	Kabul
Dönüşümcü Liderlik (DL)	Eleştirel Düşünce (ELD)	0,577	0,711	6,343	***	Kabul
Dönüşümcü Liderlik (DL)	Ağ Kurma (AGK)	0,585	0,594	5,927	***	Kabul

***p < 0,05

Tablo 6, dönüşümcü liderliğin bireysel inovasyon yetkinliklerinin alt boyutları üzerinde anlamlı etkiler yarattığını göstermektedir. Tüm hipotezler kabul edilmiş ve dönüşümcü liderliğin yaratıcılık, takım çalışması, girişkenlik, eleştirel düşünce ve ağ kurma yetkinliklerini desteklediği kanıtlanmıştır. Bu bulgular, dönüşümcü liderlik yaklaşımının bireylerin inovatif kapasitelerini geliştirmede güçlü bir araç olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durum, dönüşümcü liderlik yaklaşımının yaratıcılık, takım çalışması, girişkenlik, eleştirel düşünce ve ağ kurma gibi yetkinliklerin gelişimini desteklediğini ortaya koymaktadır. Özellikle yaratıcı düşünme üzerindeki güçlü etkisi ($\beta = 0,832$) bu liderlik yaklaşımının inovatif fikirlerin ortaya çıkmasındaki önemini vurgulamaktadır. Araştırmada gerçekleştirilen yol analizi sonuçlarına göre, dönüşümcü liderlik değişkeni, bireysel inovasyon ölçeğinin alt boyutları olan yaratıcılık, takım çalışması, girişkenlik, eleştirel düşünce ve ağ kurma üzerinde anlamlı ve pozitif etkiler göstermiştir ($p < 0,05$). Elde edilen bulgular, dönüşümcü liderlik yaklaşımının bireysel inovasyon yetkinliklerini artırıcı bir rol oynadığını ortaya koymaktadır.

Yaratıcılık Boyutu: Dönüşümcü liderlik değişkeninin yaratıcılık üzerindeki etkisi güçlü ve anlamlı bulunmuştur ($\beta = 0,832$; $p < 0,05$). Bu durum, dönüşümcü liderliğin, bireylerin yenilikçi fikirler geliştirme kapasitelerini artırdığını göstermektedir.

Takım Çalışması Boyutu: Takım çalışması üzerinde dönüşümcü liderliğin pozitif bir etkisi olduğu belirlenmiştir ($\beta = 0,794$; $p < 0,05$). Bu sonuç, dönüşümcü liderlerin, ekip dinamiklerini ve iş birliğini teşvik ettiğini ifade etmektedir.

Girişkenlik Boyutu: Girişkenlik boyutunda da dönüşümcü liderlik anlamlı bir etkide bulunmuştur ($\beta = 0,787$; $p < 0,05$). Bu, liderlik yaklaşımının, bireylerin risk alma ve yenilikçi adımlar atma motivasyonunu güçlendirdiğini işaret etmektedir.

Eleştirel Düşünce Boyutu: Eleştirel düşünce üzerindeki etkisi de pozitif ve anlamlı bulunmuştur ($\beta = 0,711$; $p < 0,05$). Bu bulgu, dönüşümcü liderlerin bireylerin mevcut durumları sorgulama ve alternatif çözüm yolları geliştirme yetkinliklerini desteklediğini göstermektedir.

Ağ Kurma Boyutu: Dönüşümcü liderlik, bireylerin profesyonel ağlarını geliştirmeleri üzerinde de pozitif bir etki yaratmıştır ($\beta = 0,594$; $p < 0,05$). Bu, liderlik yaklaşımının bilgi paylaşımını ve iş birliklerini artırmada etkili olduğunu göstermektedir.

Araştırmanın genel bulguları, dönüşümcü liderliğin bireysel inovasyon yetkinlikleri üzerinde anlamlı ve olumlu etkiler yarattığını açıkça ortaya koymaktadır. Bu sonuçlar, dönüşümcü liderlik stratejilerinin uygulanmasının, bireylerin yaratıcılık, iş birliği, eleştirel düşünme, girişimcilik ve ağ oluşturma kapasitelerini güçlendirme potansiyeline sahip olduğunu göstermektedir.

4. TARTIŞMA

Bu çalışmanın temel amacı, dönüşümcü liderlik yaklaşımının bireysel inovasyon yetkinlikleri üzerindeki etkilerini kapsamlı bir şekilde incelemektir. Günümüz iş dünyasında liderlik, bireylerin yenilikçi düşünme ve davranış becerilerini geliştirme sürecinde kritik bir rol oynamaktadır. Özellikle sağlık sektörü gibi yenilikçi çözümlere ihtiyaç duyulan alanlarda dönüşümcü liderlik, örgütlerin rekabet gücünü artırmada önemli bir strateji olarak öne çıkmaktadır. Bu bağlamda, çalışmada elde edilen bulgular literatürdeki çalışmalarla karşılaştırılarak değerlendirilmiştir.

Araştırma sonuçları, dönüşümcü liderliğin yaratıcılık üzerinde güçlü bir etkisi olduğunu göstermektedir ($\beta = 0,832$; $p < 0,05$). Bu bulgu, dönüşümcü liderlerin çalışanların yenilikçi düşünme kapasitelerini artırmada kritik bir rol oynadığını ortaya koymaktadır. Liderlerin vizyoner yaklaşımları ve çalışanların yaratıcı potansiyellerini destekleyen tutumları, bireylerin daha özgün ve yenilikçi çözümler geliştirmelerine olanak sağlamaktadır. Literatürde de benzer bulgular yer almaktadır; örneğin, Afsar ve Umrani (2019) ile Ng vd. (2020), dönüşümcü liderliğin yaratıcılığı teşvik eden bir liderlik tarzı olduğunu vurgulamaktadır. Bu bulgular, dönüşümcü liderliğin bireylerin problem çözme becerilerini artırarak yaratıcı süreçlerde etkin bir rol oynadığını desteklemektedir.

Takım çalışması boyutunda dönüşümcü liderliğin olumlu etkisi ($\beta = 0,794$; $p < 0,05$), bu liderlik yaklaşımının ekip içi sinerjiyi artırma kapasitesini ortaya koymaktadır. Liderlerin etkili iletişim becerileri ve iş birliğini teşvik eden yaklaşımları, ekip üyelerinin kolektif öğrenme ve problem çözme süreçlerine daha aktif katılımını sağlamaktadır. Özellikle bilgi paylaşımı ve karşılıklı öğrenme ortamının desteklenmesi, ekip üyelerinin performansını ve inovasyon yetkinliklerini güçlendiren bir unsur olarak öne çıkmaktadır. Jiang ve Chen (2018) bu durumu doğrulamakta, dönüşümcü liderliğin ekip içi bağlılığı ve ortak hedeflere yönelimi artırdığını ifade etmektedir.

Dönüşümcü liderlik, çalışanların girişimcilik ruhunu destekleyen bir liderlik tarzı olarak da önemli bir rol oynamaktadır ($\beta = 0,787$; $p < 0,05$). Bu liderlik tarzı, çalışanların risk alma ve yenilikçi girişimlerde bulunma cesaretini artırarak, onları ilham verici hedefler belirlemeye teşvik etmektedir. Messmann vd. (2021), dönüşümcü liderlerin çalışanların sınırlarını zorlamalarına ve yenilikçi girişimlerde bulunmalarına olanak sağladığını ifade etmektedir. Bu durum, bireylerin yaratıcı potansiyellerini daha etkin bir şekilde kullanarak örgütlere stratejik katkılar sunduğunu göstermektedir.

Eleştirel düşünme becerileri, dönüşümcü liderliğin çalışanlar üzerindeki önemli etkilerinden biridir ($\beta = 0,711$; $p < 0,05$). Liderlerin çalışanların mevcut süreçleri sorgulamasını teşvik etmesi, analitik düşünme ve alternatif çözümler geliştirme kapasitelerini artırmaktadır. Zhang vd. (2018), açık

hedefler belirleyerek çalışanların ileriye dönük düşünme kapasitelerini artıran dönüşümcü liderlerin, örgütlerin problem çözme yetkinliklerini geliştirdiğini vurgulamaktadır.

Profesyonel ağ kurma becerileri üzerindeki etkiler ($\beta = 0,594$; $p < 0,05$), dönüşümcü liderlerin bireyler arası bilgi paylaşımını ve iş birliğini teşvik eden bir ortam yaratmada oynadığı rolü göstermektedir. Çalışanların farklı disiplinlerden profesyonellerle iş birliği yapmasını destekleyen dönüşümcü liderler, bireylerin yenilikçi çözümler üretme kapasitesini artırmaktadır. Ng vd. (2020), dönüşümcü liderlerin bireylerin bilgi paylaşımını teşvik ederek organizasyonel öğrenme süreçlerine katkıda bulunduğunu ifade etmektedir.

Bu çalışmada elde edilen bulgular, dönüşümcü liderliğin bireysel inovasyon yetkinlikleri üzerindeki olumlu etkilerini ortaya koymaktadır. Literatürde benzer şekilde, Chabibie vd. (2021) dönüşümcü liderlerin organizasyonel öğrenme süreçlerini teşvik ederek yenilikçilik düzeylerini artırdığını belirtmektedir. Bagheri ve Akbari (2017), dönüşümcü liderliğin sağlık sektöründe hemşirelerin yenilikçi davranışlarını geliştirdiğini göstermiştir. Ayrıca, Masood ve Afsar (2017), dönüşümcü liderliğin çalışanların kendine güvenini ve problem çözme becerilerini artırdığına dikkat çekmektedir.

Bu araştırmadan elde edilen çıkarımlar doğrultusunda, sağlık kurumlarında dönüşümcü liderlik yaklaşımlarının etkinliğini artırmaya yönelik çeşitli öneriler sunulmaktadır. Öncelikle, vizyoner düşünce geliştirme, iletişim becerilerinin güçlendirilmesi ve çalışan motivasyonunun desteklenmesi gibi alanlarda liderlerin yetkinliklerini geliştirmeyi amaçlayan kapsamlı liderlik eğitim programlarının uygulanması gerekmektedir. Ayrıca, çalışanların yenilikçi düşünme becerilerini teşvik edecek şekilde iş birliği odaklı ekip çalışmalarına önem verilmesi, bilgi paylaşımı ve ortak hedeflere yönelimi artırarak kurumsal inovasyonu destekleyecektir. Gelecekte yapılacak araştırmaların ise dönüşümcü liderlik ve bireysel inovasyon yetkinlikleri arasındaki ilişkiyi farklı sektörlerde incelemesi, sonuçların genellenebilirliğini artırarak liderliğin çeşitli bağlamlardaki etkilerini daha kapsamlı anlamamıza katkı sağlayacaktır. Bununla birlikte, uzunlamasına araştırmalarla dönüşümcü liderlik yaklaşımlarının uzun vadeli etkilerinin değerlendirilmesi, bu liderlik tarzlarının sürdürülebilir inovasyon üzerindeki rolünü daha net biçimde ortaya koyacaktır. Tüm bu öneriler, dönüşümcü liderliğin hem bireysel hem de örgütsel düzeyde inovasyon kapasitesini güçlendiren stratejik bir unsur olduğunu ve sağlık sektöründe liderlerin bu becerileri geliştirmesinin, çalışanların yenilikçi potansiyellerini açığa çıkararak sektörün genel başarısını olumlu yönde etkileyebileceğini göstermektedir.

5. SONUÇ

Bu çalışma, dönüşümcü liderlik yaklaşımının bireysel inovasyon yetkinlikleri üzerindeki etkilerini sağlık sektöründe çalışanlar örnekleminde incelemiştir. Araştırma bulguları, dönüşümcü liderliğin bireysel inovasyon yetkinliklerinin tüm alt boyutları üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Yaratıcılık, takım çalışması, girişkenlik, eleştirel düşünme ve ağ kurma, bu alt boyutlar olarak belirlenmiştir ve dönüşümcü liderlerin bu alanlarda çalışanların performansını artırmada önemli bir rol oynadığı tespit edilmiştir.

Yaratıcılık boyutundaki yüksek etki düzeyi ($\beta = 0,832$; $p < 0,05$), dönüşümcü liderlerin vizyoner yaklaşımlarının çalışanların yenilikçi düşünme ve çözüm geliştirme becerilerini nasıl desteklediğini ortaya koymaktadır. Takım çalışması üzerindeki pozitif etkiler ($\beta = 0,794$; $p < 0,05$), liderlerin iş birliğini teşvik ederek ekip üyelerinin kolektif öğrenme ve problem çözme süreçlerine daha aktif katılımını sağladığını göstermektedir. Bu bulgu, dönüşümcü liderliğin yalnızca bireysel performansı değil, aynı zamanda takım düzeyindeki başarıyı da etkilediğini vurgulamaktadır.

Çalışmada, girişkenlik boyutundaki etkiler ($\beta = 0,787$; $p < 0,05$), dönüşümcü liderlerin çalışanların risk alma ve yenilikçi projelerde yer alma cesaretlerini artırmada kritik bir rol oynadığını göstermiştir. Benzer şekilde, eleştirel düşünme ($\beta = 0,711$; $p < 0,05$) ve ağ kurma ($\beta = 0,594$; $p < 0,05$) boyutlarında elde edilen bulgular, liderlerin çalışanların analitik düşünme becerilerini geliştirdiğini ve profesyonel bağlantılarını genişlettiğini ortaya koymaktadır. Bu boyutlardaki etkiler, dönüşümcü liderliğin hem bireysel hem de örgütsel bağlamda yenilikçiliği teşvik eden güçlü bir liderlik yaklaşımı olduğunu desteklemektedir.

Bu bulgular, dönüşümcü liderliğin bireysel inovasyon yetkinliklerini güçlendirmek için stratejik bir araç olduğunu açıkça ortaya koymaktadır. Sağlık sektöründe dönüşümcü liderlik becerilerinin geliştirilmesi, çalışanların bireysel ve örgütsel performansını artırarak, sağlık hizmetlerinin kalitesini ve etkinliğini yükseltme potansiyeline sahiptir. Araştırma sonuçları, dönüşümcü liderliğin yalnızca bireysel yaratıcılığı desteklemekle kalmayıp, aynı zamanda örgüt içindeki yenilikçi kültürün oluşumuna ve sürdürülebilirliğine katkıda bulunduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak, dönüşümcü liderlik, sağlık sektöründe çalışanların bireysel inovasyon yetkinliklerini geliştiren önemli bir araçtır. Liderlerin yaratıcı düşünceyi, problem çözmeyi ve yenilikçi davranışları teşvik eden yaklaşımları, sağlık hizmetlerinin kalitesini artırmaktadır. Bu bulgular, dönüşümcü liderliğin sağlık sektöründe yenilikçilik kapasitelerini geliştirmek için stratejik bir yaklaşım olduğunu ortaya koymaktadır. Sağlık sektörü yöneticilerinin dönüşümcü liderlik becerilerini geliştirmesi hem bireysel hem de organizasyonel düzeyde inovasyon potansiyelini artırabilir.

Kaynakça

- Afsar, B., & Umrani, W. A. (2019). Transformational leadership and innovative work behavior. *Industrial Management & Data Systems*, 119(5), 1117–1134.
- Afsar, B., Badir, Y. F., & Saeed, B. B. (2014). Transformational leadership and innovative work behavior. *Industrial Management & Data Systems*, 114(8), 1270–1300.
- Alloubani, A., Almatari, M., & Almukhtar, M. M. (2019). Review: Effects of leadership styles on quality of services in healthcare. *European Scientific Journal*, 15(3), 1–17.
- Avlonitis, G. J., Kouremenos, A., & Tzokas, N. (1994). Assessing the innovativeness of organizations and its antecedents: Project innovstrat. *European Journal of Marketing*, 28(11), 5–28. doi: 10.1108/030.905.69410075812
- Babrak, M. (2024). Educational leadership and teacher motivation. *Journal of Modern Education Studies*.

- Bagheri, A., & Akbari, M. (2017). The impact of transformational leadership on nurses' innovative behavior. *Journal of Advanced Nursing*, 73(8), 1787-1797.
- Birasnav, M. (2013). Knowledge management and organizational performance in the service industry: The role of transformational leadership beyond transactional leadership. *Journal of Business Research*, 66(10), 2038-2046.
- Bitmiş, M., Çiçek, I., & Öztürk, F. (2018). Transformational leadership and organizational commitment. *International Journal of Leadership Studies*.
- Bodur, M. (2018). Hemşirelik öğrencilerinin bireysel yenilikçilik ve girişimcilik eğilimleri. *Journal of Nursing Research*, 5(2), 45-62.
- Bunjak, A., Bruch, H., & Černe, M. (2022). Context is key: The joint roles of transformational and shared leadership and management innovation in predicting employee IT innovation adoption. *International Journal of Information Management*, 66, 102516.
- Chabibie, M. vd. (2021). Transformational leadership and organizational innovation. *Innovation Management Review*, 22(2), 56-78.
- Drucker, P. F. (1985). *Innovation and entrepreneurship: Practice and principles*. Harper & Row.
- Ergün, H., & Yalçınkaya, M. (2018). Dönüşümcü liderlik ve çalışan motivasyonu ilişkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 45-56.
- Fırat, K., & Yeşil, S. (2020). Dönüşümcü liderlik ve çalışan performansı ilişkisi. *İş ve İnsan Dergisi*, 7(1), 25-36.
- Fidan, T. (2019). Öğretmenlerde bireysel inovasyon ve öz liderlik arasındaki ilişki. *Eğitim Yönetimi Dergisi*, 25(3), 101-119.
- García-Morales, V. J., Jiménez-Barrionuevo, M. M., & Gutiérrez-Gutiérrez, L. (2008). Transformational leadership influence on organizational performance through organizational learning and innovation. *Journal of Business Research*, 61(7), 695-703.
- Görmezoğlu, S. (2023). Katılımcı liderlik ile bireysel inovasyon potansiyeli arasındaki ilişki. *Leadership and Innovation Journal*, 14(1), 75-90.
- Gumusluoglu, L., & Ilsev, A. (2009). Transformational leadership, creativity, and organizational innovation. *Journal of business research*, 62(4), 461-473.
- Gupta, P. (2025). Transformational leadership: inspiring change and innovation. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 14(2), 504-509.
- Günsel, A., Keskin, H., & Kurtuluş, A. (2018). Transformational leadership and organizational innovation. *Journal of Business Research*, 72(3), 112-125.
- Hancıoğlu, Y. (2016). Küresel inovasyon endeksinde yönelik bir değerlendirme: Bireysel inovasyon yetkinlikleri ve organizasyonel performans. *Journal of Innovation Studies*, 9(4), 315-330.
- Ibiş, C., & Şenol, V. (2021). Eğitim kurumlarında liderlik tarzları ve iş tatmini. *Eğitim Yönetimi Dergisi*, 29(1), 15-29.
- Intepeler, Ş. S., & Barış, E. (2018). Leadership styles and job satisfaction: Evidence from healthcare industry. *Journal of Nursing Management*, 26(5), 591-600.
- Jiang, K., & Chen, Z. X. (2018). How team learning affects innovative work behavior. *Journal of Business Research*, 85, 150-161.
- Jun, K., & Lee, J. (2023). Transformational leadership and followers' innovative behavior: Roles of commitment to change and organizational support for creativity. *Behavioral Sciences*, 13(4), 320.

- Karimi, S., Ahmadi Malek, F., Yaghoubi Farani, A., & Liobikienė, G. (2023). The role of transformational leadership in developing innovative work behaviors: The mediating role of employees' psychological capital. *Sustainability*, 15(2), 1267.
- Kılıç, A. & Kumru, Ö. (2021). Sağlık çalışanlarında psikolojik sağlamlık düzeyini belirlemeye yönelik ölçek geliştirme çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 11(60), 245–262.
- Kirilmaz, M., Özgül, A., & Demir, H. (2022). Z kuşağı ve dijital teknolojiler: İnovasyon yetkinlikleri üzerindeki etkileri. *Digital Trends and Innovations Journal*, 8(2), 123–139.
- Kiriş, E., & Aslan, B. (2019). Öğretmenlerde liderlik algıları ve motivasyon ilişkisi. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 11(2), 67–78.
- Kiyat, Y., & Geyik, M. (2019). Emotional commitment and transformational leadership in healthcare. *Health Management Quarterly*, 29(4), 45–58.
- Klaic, A., Burtscher, M. J., & Jonas, K. (2020). Fostering team innovation and learning by means of team-centric transformational leadership: The role of teamwork quality. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 93(4), 942–966.
- Liu, D., Liao, H., & Loi, R. (2018). Transformational leadership and employee well-being. *Personnel Psychology*, 71(1), 147–171.
- Masood, S. A., & Afsar, B. (2017). Transformational leadership and self-efficacy. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(5), 709–723.
- Menguc, B., Auh, S., & Shih, E. (2007). Transformational leadership and market orientation. *Journal of Business Research*, 60(4), 314–321.
- Messmann, G. vd. (2021). Transformational leadership and innovative work behavior. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(4), 545–556.
- Ng, T. W. H., & Kee, K. T. Y. (2018). Proactive work behavior and organizational innovation. *Journal of Business and Psychology*, 33(2), 215–230.
- Özkan, T., & Turunç, Ö. (2015). Yenilikçilik ve örgütsel davranış. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 85–102.
- Öztaş, G. (2023). Hemşirelik öğrencilerinde bireysel inovasyon ve öz liderlik ilişkisi. *Journal of Health and Innovation*, 12(3), 45–59.
- Prasad, B., & Junni, P. (2016). Transformational leadership and innovation: A meta-analysis. *The Leadership Quarterly*, 27(3), 377–394.
- Sfantou, D. F., Laliotis, A., Patelarou, A. E., Sifaki-Pistolla, D., Matalliotakis, M., & Patelarou, E. (2017). Importance of leadership style towards quality of care measures in healthcare settings. *Healthcare*, 5(4), 73–80.
- Safia, R., & Ayik, A. (2022). Educational leadership and trust-building practices. *Educational Administration Quarterly*, 48(5), 521–538.
- Uğur, S. (2023). Transformational leadership and organizational dynamics. *Leadership Quarterly*, 34(1), 15–30.
- Zhang, X. vd. (2018). Analytical thinking and organizational creativity. *Leadership Quarterly*, 29(3), 356–372.

EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON INNOVATION COMPETENCIES: A RESEARCH IN THE HEALTH SECTOR

Arzu ISMAYILOV 
İlknur SAYAN 

This study investigates how transformational leadership influences the individual innovation competencies of healthcare professionals working in various institutions, including private hospitals, public hospitals, university hospitals, and family health centers in Istanbul. Grounded in the growing need for innovation in the health sector, the research examines how leaders' inspirational, supportive, and intellectually stimulating behaviors can enhance employees' innovation-related capabilities such as creativity, critical thinking, proactivity, teamwork, and networking. The study aims to contribute to leadership and innovation literature by providing empirical evidence from a critical service sector where innovative capacity is essential for organizational adaptability and high-quality patient care.

The research adopts a quantitative design, collecting data from 194 healthcare workers selected through convenience sampling. Transformational leadership and individual innovation competencies were measured using validated scales adapted to the Turkish context, ensuring cultural relevance and psychometric reliability. The data analysis employed both SPSS and AMOS software, incorporating descriptive statistics, reliability analyses (Cronbach's Alpha, CR, AVE), Confirmatory Factor Analysis (CFA), and Structural Equation Modeling (SEM). These methods were chosen to validate measurement models and test hypothesized relationships between transformational leadership and five innovation sub-dimensions.

The validity and reliability analyses demonstrated strong psychometric properties for both measurement tools. CFA results indicated acceptable model fit indices for transformational leadership and individual innovation constructs, with factor loadings exceeding the recommended thresholds. Convergent and discriminant validity were supported through CR and AVE values, while SEM fit

indices (GFI, CFI, RMSEA, SRMR, χ^2/df) confirmed that the structural model was appropriate for testing the research hypotheses. Overall, the methodological rigor strengthened the credibility of the findings and provided a sound basis for interpreting the relationships among variables.

The SEM results revealed that transformational leadership has a positive and statistically significant effect on all dimensions of individual innovation competencies. Specifically, transformational leadership strongly predicted creativity, teamwork, and proactivity, while also exerting meaningful influence on critical thinking and networking behaviors. These findings indicate that leaders who articulate a compelling vision, encourage intellectual stimulation, provide individualized support, and model ethical behavior foster an organizational climate where employees can think creatively, work collaboratively, challenge assumptions, take initiative, and build professional networks. Such competencies are vital in healthcare settings where problem-solving, interdisciplinary cooperation, and adaptive capacity directly impact service quality.

In conclusion, the study demonstrates that transformational leadership is a powerful driver of employees' innovation competencies in the health sector. By cultivating environments that support creativity, initiative-taking, analytical thinking, cooperation, and knowledge exchange, transformational leaders enhance both individual and organizational innovation capacity. These findings underline the strategic importance of leadership development programs in healthcare organizations, suggesting that strengthening transformational leadership skills can improve workforce performance, elevate service quality, and promote sustainable innovation. Future research may extend these results by examining other sectors or employing longitudinal designs to evaluate long-term impacts of transformational leadership on innovation outcomes.