



**T.C.
DOĞUŞ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**ÖZ-LİDERLİĞİN DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİĞE ETKİSİNDE KİŞİSEL BİLGİ
YÖNETİMİNİN ROLÜ: KAMU SAĞLIK YÖNETİCİLERİ ÜZERİNDE BİR
UYGULAMA**

DOKTORA TEZİ

İPEK EROĞLU

2016181001

**DANIŞMAN:
PROF. DR. NÜKET SARACEL**

İstanbul, 2021



**T.C.
DOĞU ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**ÖZ-LİDERLİĞİN DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİĞE ETKİSİNDE KİŞİSEL BİLGİ
YÖNETİMİNİN ROLÜ: KAMU SAĞLIK YÖNETİCİLERİ ÜZERİNDE BİR
UYGULAMA**

DOKTORA TEZİ

İPEK EROĞLU

2016181001

**DANIŞMAN:
PROF. DR. NÜKET SARACEL**

İstanbul, 2021

YEMİN METNİ

Doktora Tezi olarak sunduğum “**Öz-Liderliğin Dönüşümcü Liderliğe Etkisinde Kişisel Bilgi Yönetiminin Rolü: Kamu Sağlık Yöneticileri Üzerinde Bir Uygulama**” adlı çalışmanın, tarafımdan, akademik kurallara ve etik değerlere uygun olarak yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Tarih: 30 / 06 /2021

İpek EROĞLU

İmza

ÖZET

Bu çalışma öz-liderliğin dönüşümcü liderlik üzerindeki etkisinde kişisel bilgi yönetiminin aracılık rolünü araştırmak amacıyla gerçekleştirilmiştir. İstanbul İlinde çalışan kamu sağlık yöneticileri çalışmanın evrenini oluşturmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde, liderlik kavramı, liderlik teorileri ve liderlik tarzları ele alınmıştır. Öz-liderlik ve dönüşümcü liderlik tarzları derinlemesine incelenerek, bu liderlik tarzlarının boyutları ve söz konusu liderlik tarzları ile ilgili son yıllarda yapılan çalışmalar incelenmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde, kişisel bilgi yönetimi kavramı, kişisel bilgi yönetiminin boyutları ile son yıllarda konu ile ilgili yapılan çalışmalar sunulmuştur. Çalışmanın üçüncü bölümünde sağlık sektörünün yapısı, sağlık hizmetlerinde öz-liderlik, dönüşümcü liderlik ve kişisel bilgi yönetiminin yeri ve önemi ile ilgili detaylar ortaya koyulmuştur. Çalışmanın dördüncü bölümünde, öz-liderliğin dönüşümcü liderliğe etkisinde kişisel bilgi yönetiminin rolü kamu sağlık yöneticileri üzerinde bir uygulama ile araştırılmıştır. Bu bölümde araştırmanın amacı ve önemi, araştırma evreni ve pilot çalışma örnekleme, araştırmanın kavramsal modeli, araştırmanın hipotezleri, araştırma verilerinin toplanmasında kullanılan yöntem, bu yöntemin sınırlılıkları, veri toplama aracının hazırlanması ile ilgili açıklamalar, verilerin analizi ve sonuçları, bulgular ve bulguların yorumlanması ayrıntılı olarak verilmiştir. Sonuç bölümünde ise, araştırma bulgularının genel değerlendirmesi yapılarak, akademik ve iş hayatına yönelik teorik ve uygulamaya yönelik çıkarımlarda bulunulmuş olup; daha ileri uygulamalar için yararlı olacağı düşünülen öneriler sunulmuştur. Araştırmanın veri toplama aracı anket yöntemidir. Ölçeklerin öncelikle Türkçeye uyarlama çalışmaları sonrasında kendi kendini ve başkasını değerlendirme ölçeği olarak 225 kişilik bir pilot çalışma ile validasyon yapılmıştır. Ana çalışma 616 kamu sağlık yöneticisine anket uygulama yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın sonucunda öz-liderliğin dönüşümcü liderlik üzerine etkisinde kişisel bilgi yönetiminin kısmi aracılık etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: öz-liderlik, dönüşümcü liderlik, kişisel bilgi yönetimi.

ABSTRACT

This study is carried out to research the mediating role of personal knowledge management in the effect of self-leadership on transformational leadership. Healthcare managers working in Istanbul constitute the universe of the study. In the first part of the study, the concept of leadership, leadership theories and leadership styles are discussed. Self-leadership and transformational leadership styles have been examined in depth, and the dimensions of these leadership styles and recent studies on these leadership styles have been examined. In the second part of the study, the concept of personal information management, the dimensions of personal information management and studies on the subject in recent years are presented. In the third part of the study, details about the structure of the health sector, self-leadership in health services, transformational leadership and the place and importance of personal information management are presented. In the fourth part of the study, the role of personal information management in the effect of self-leadership on transformational leadership was investigated with an application on public health managers. In this section, the purpose and importance of the research, the research universe and the pilot study sample, the conceptual model of the research, the hypotheses of the research, the method used in collecting the research data, the limitations of this method, the explanations about the preparation of the data collection tool, the analysis and results of the data, the findings and the interpretation of the findings are explained in detail given. In the conclusion part, a general evaluation of the research findings has been made and theoretical and practical inferences have been made for academic and business life; Suggestions that are thought to be useful for further applications are presented. The data collection tool of the research is the survey method. After the adaptation studies of the scales into Turkish language and culture, validation is carried out with a pilot study of 225 people for the self and other assessment scales. 616 healthcare managers participated in the survey. As a result of the study, it was determined that personal knowledge management has a partial mediation role on the effect of self-leadership on transformational leadership.

Keywords: Self-Leadership, Transformational Leadership, Personal Knowledge Management.

İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

ÖZET	ii
ABSTRACT.....	iii
İÇİNDEKİLER	iv
TABLolar LİSTESİ	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xi
KISALTMALAR	xii
1. GİRİŞ.....	1
2. LİDERLİK	3
2.1. Liderlik Teorileri.....	4
2.2. Liderlik Tarzları.....	5
2.2.1. Otokratik Liderlik.....	5
2.2.2. Bürokratik Liderlik	6
2.2.3. Karizmatik Liderlik	6
2.2.4. Demokratik / Katılımcı Liderlik.....	6
2.2.5. Serbestiyetçi / Bırakınız Yapsınlar / Laissez-faire Liderlik.....	6
2.2.6. Etkileşimci Liderlik	7
2.2.7. Öz-Liderlik.....	7
2.2.7.1. Öz-Liderlik Boyutları.....	8
2.2.7.2. Öz-Liderlik ile İlgili Güncel Çalışmalar	9
2.2.8. Dönüşümcü Liderlik	17
2.2.8.1. Dönüşümcü Liderlik Boyutları.....	18
2.2.8.2. Dönüşümcü Liderlik ile İlgili Güncel Çalışmalar	19

3. KİŞİSEL BİLGİ YÖNETİMİ	24
3.1. Kişisel Bilgi Yönetimi Boyutları	25
3.2. Kişisel Bilgi Yönetimi ile İlgili Güncel Çalışmalar	27
4. KAMU SAĞLIK HİZMETLERİ	32
4.1. Kamu Sağlık Hizmetlerinin Yapısı	32
4.2. Kamu Sağlık Hizmetlerinde Öz-Liderlik, Dönüşümcü Liderlik ve Kişisel Bilgi Yönetiminin Rolü ile İlgili Güncel Çalışmalar	33
5. KAMU SAĞLIK YÖNETİCİLERİNDE ÖZ-LİDERLİĞİN DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİĞE ETKİSİNDE KİŞİSEL BİLGİ YÖNETİMİNİN ROLÜNÜN İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA	38
5.1. Araştırmanın Teorik Çerçevesi	38
5.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi	51
5.3. Araştırmanın Kavramsal Modeli	52
5.4. Araştırmanın Hipotezleri	55
5.5. Veri Toplama Yöntemi	58
5.5.1. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	58
5.5.2. Araştırmadaki Varsayımlar	58
5.5.3. Araştırmada Mevcut Sınırlılıklar	58
5.5.4. Veri Toplama Aracı	59
5.5.4.1. Demografik Bilgi Formu	59
5.5.4.2. Öz-Liderlik Envanteri	59
5.5.4.3. Dönüşümcü Liderlik Envanteri	60
5.5.4.4. Kişisel Bilgi Yönetimi Envanteri	60
5.6. Analizler	60
5.7. Bulgular	63
5.7.1. Türkçeye Uyarlama	63
5.7.2. Pilot Çalışma Bulguları	70

5.7.2.1. Betimsel Analiz Sonuçları	71
5.7.2.2. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analiz Sonuçları	73
5.7.3. Ana Çalışma Bulguları	88
5.7.3.1. Betimsel Analiz Sonuçları	88
5.7.3.2. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analiz Sonuçları	92
6. SONUÇ.....	115
KAYNAKÇA.....	128
EKLER	160
Ek 1. Anket Formu.....	160
Ek 2. Araştırma Evreni Şeması	167
ÖZGEÇMİŞ	168

TABLÖLAR LİSTESİ

Sayfa No.

Tablo 2.1. Öz-Liderlik ile İlgili Güncel Çalışmalar	14
Tablo 2.2. Dönüşümcü Liderlik ile İlgili Güncel Çalışmalar	21
Tablo 3.1. Kişisel Bilgi Yönetimi ile İlgili Güncel Çalışmalar	29
Tablo 4.1. Öz-Liderlik, Dönüşümcü Liderlik ve Kişisel Bilgi Yönetimi ile İlgili Güncel Çalışmalar	36
Tablo 5.1. Uzmanların Ölçek Maddelerini Değerlendirme Sonuçları	64
Tablo 5.2. Uzmanların İçerik Geçerliliğine Yönelik Görüşlerinin Dağılımı.....	65
Tablo 5.3. Kapsam Geçerliliği Analiz Sonuçları	66
Tablo 5.4. İngilizce-Türkçe Test-Tekrar Test Sonuçlarının Zamana göre Karşılaştırmaları.....	68
Tablo 5.5. Zamana göre Ölçek Puanlarının İlişkisi.....	68
Tablo 5.6. Türkçe -Türkçe Test -Tekrar Test Sonuçlarının Zamana göre Karşılaştırmaları.....	69
Tablo 5.7. Zamana göre Ölçek Puanlarının İlişkisi.....	69
Tablo 5.8. Pilot Çalışmaya Katılan Kişilerin Demografik Özellikleri	71
Tablo 5.9. Ölçek Puanlarının Normalliliğinin Testi.....	72
Tablo 5.10. Kendini Değerlendirme Ölçeği KMO, Barlett Test Sonuçları.....	72
Tablo 5.11. Yönetici Değerlendirme Ölçeği KMO, Barlett Test Sonuçları	73
Tablo 5.12. Kendini Değerlendirme Öz-Liderlik Ölçeği Faktör Yüklerinin Dağılımı ve Güvenilirliği.....	73
Tablo 5.13. Kendini Değerlendirme Dönüşümcü Liderlik Ölçeği Faktör Yüklerinin Dağılımı ve Güvenilirliği.....	74
Tablo 5.14. Kendini Değerlendirme Kişisel Bilgi Yönetimi Ölçeği Faktör Yüklerinin Dağılımı ve Güvenilirliği.....	74
Tablo 5.15. Yönetici Değerlendirme Öz-Liderlik Ölçeği Faktör Yüklerinin Dağılımı ve Güvenilirliği.....	75

Tablo 5.16. Yönetici Değerlendirme Dönüşümcü Liderlik Ölçeği Faktör Yüklerinin Dağılımı ve Güvenilirliği.....	75
Tablo 5.17. Yönetici Değerlendirme Kişisel Bilgi Yönetimi Ölçeği Faktör Yüklerinin Dağılımı ve Güvenilirliği.....	76
Tablo 5.18. Güvenilirlik Analizi Sonuçları (Pilot Çalışma)	76
Tablo 5.19. Kendini Değerlendirme Öz-Liderlik Ölçeği Madde Toplam Korelasyon ve Güvenilirlik Analizleri.....	77
Tablo 5.20. Kendini Değerlendirme Dönüşümcü Liderlik Ölçeği Faktör Yüklerinin Dağılımı ve Güvenilirliği.....	77
Tablo 5.21. Kendini Değerlendirme Kişisel Bilgi Yönetimi Ölçeği Faktör Yüklerinin Dağılımı ve Güvenilirliği.....	78
Tablo 5.22. Yöneticiyi Değerlendirme Öz-Liderlik Ölçeği Madde Toplam Korelasyon ve Güvenilirlik Analizleri	78
Tablo 5.23. Yöneticiyi Değerlendirme Dönüşümcü Liderlik Ölçeği Faktör Yüklerinin Dağılımı ve Güvenilirliği.....	79
Tablo 5.24. Yöneticiyi Değerlendirme Kişisel Bilgi Yönetimi Ölçeği Faktör Yüklerinin Dağılımı ve Güvenilirliği.....	79
Tablo 5.25. Kendini Değerlendirme Ölçekleri DFA Uyum İndeksleri	80
Tablo 5.26. Kendini Değerlendirme Ölçeği DFA Sonuçları	81
Tablo 5.27. Yöneticiyi Değerlendirme Ölçekleri DFA Uyum İndeksleri	83
Tablo 5.28. Yöneticiyi Değerlendirme Ölçeği DFA Sonuçları	84
Tablo 5.29. Yakınsaklık ve Iraksaklık Geçerliliği Analiz Sonuçları	86
Tablo 5.30. Iraksaklık Geçerliliği Korelasyon Analiz Sonuçları.....	87
Tablo 5.31. Ölçek Puanlarının Kendini, Yöneticisini Değerlendirme Durumuna göre Karşılaştırılması	87
Tablo 5.32. Kendini, Yöneticisini Değerlendirme Ölçek Puanlarının İlişkisi.....	88
Tablo 5.33. Demografik Özelliklerin Dağılımı (Ana Çalışma)	88
Tablo 5.34. Meslekler ve Görev Durumuna Ait Dağılım.....	89
Tablo 5.35. Öz-Liderlik Ölçek İfadelerine İlişkin Katılım Düzeyleri.....	90

Tablo 5.36. Dönüşümcü Liderlik Ölçek İfadelerine İlişkin Katılım Düzeyleri.....	91
Tablo 5.37. Kişisel Bilgi Yönetimi Ölçek İfadelerine İlişkin Katılım Düzeyleri.....	91
Tablo 5.38. Öz-Liderlik, Dönüşümcü Liderlik, Kişisel Bilgi Yönetimi Ölçek Puanlarının Betimleyici İstatistikleri	92
Tablo 5.39. Kendini Değerlendirme Öz-Liderlik Ölçeği Madde Toplam Korelasyon ve Güvenilirlik Analizleri.....	92
Tablo 5.40. Kendini Değerlendirme Dönüşümcü Liderlik Ölçeği Madde Toplam Korelasyon ve Güvenilirlik Analizleri	93
Tablo 5.41. Kendini Değerlendirme Kişisel Bilgi Yönetimi Ölçeği Madde Toplam Korelasyon ve Güvenilirlik Analizleri	93
Tablo 5.42. Yöneticiyi Değerlendirme Öz-Liderlik Ölçeği Madde Toplam Korelasyon ve Güvenilirlik Analizleri	94
Tablo 5.43. Yöneticiyi Değerlendirme Dönüşümcü Liderlik Ölçeği Madde Toplam Korelasyon ve Güvenilirlik Analizleri	94
Tablo 5.44. Yöneticiyi Değerlendirme Kişisel Bilgi Yönetimi Ölçeği Madde Toplam Korelasyon ve Güvenilirlik Analizleri	95
Tablo 5.45. Güvenilirlik Analizi Sonuçları (Ana Çalışma)	95
Tablo 5.46. Kendini Değerlendirme Ölçekleri DFA Uyum İndeksleri.....	96
Tablo 5.47. Kendini Değerlendirme Ölçeği DFA Faktör Yüklerinin Dağılımı.....	97
Tablo 5.48. Yöneticiyi Değerlendirme Ölçekleri DFA Uyum İndeksleri	99
Tablo 5.49. Yöneticiyi Değerlendirme Ölçeği DFA Faktör Yüklerinin Dağılımı.....	100
Tablo 5.50. Öz-Liderlik, Dönüşümcü Liderlik, Kişisel Bilgi Yönetimi Ölçek Puanlarının İlişkisi	102
Tablo 5.51. Öz-Liderlik, Dönüşümcü Liderlik, Kişisel Bilgi Yönetimi Ölçek Puanlarının Cinsiyete göre Karşılaştırılması	103
Tablo 5.52. Öz-Liderlik, Dönüşümcü Liderlik, Kişisel Bilgi Yönetimi Ölçek Puanlarının Medeni Duruma göre Karşılaştırılması	104
Tablo 5.53. Öz-Liderlik, Dönüşümcü Liderlik, Kişisel Bilgi Yönetimi Ölçek Puanlarının Yaşa göre Karşılaştırılması.....	105
Tablo 5.54. Öz-Liderlik, Dönüşümcü Liderlik, Kişisel Bilgi Yönetimi Ölçek Puanlarının Eğitim Duruma göre Karşılaştırılması	106

Tablo 5.55. Öz-Liderlik, Dönüşümcü Liderlik, Kişisel Bilgi Yönetimi Ölçek Puanlarının Toplam Hizmet Süresine göre Karşılaştırılması	107
Tablo 5.56. Öz-Liderlik, Dönüşümcü Liderlik, Kişisel Bilgi Yönetimi Ölçek Puanlarının Sağlık Sektöründe Çalışma Süresine göre Karşılaştırılması	108
Tablo 5.57. Dönüşümcü Liderliği Etkileyen Faktörlerin Hiyerarşik Regresyon ile Analizi	109
Tablo 5.58. Kendini Değerlendirme YEM Uyum İndeksleri	110
Tablo 5.59. Kendini Değerlendirme Modeli Sonuçları	111
Tablo 5.60. Yönetici Değerlendirme YEM Uyum İndeksleri	112
Tablo 5.61. Yönetici Değerlendirme Modeli Sonuçları	113

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa No.

Şekil 5.1. Araştırma Modeli	53
Şekil 5.2. Kendini Değerlendirme Öz-Liderlik Ölçeği	82
Şekil 5.3. Kendini Değerlendirme Kişisel Bilgi Yönetimi Ölçeği.....	82
Şekil 5.4. Kendini Değerlendirme Dönüşümcü Liderlik Ölçeği	83
Şekil 5.5. Yönetici Değerlendirme Öz-Liderlik Ölçeği.....	85
Şekil 5.6. Yönetici Değerlendirme Kişisel Bilgi Yönetimi Ölçeği.....	85
Şekil 5.7. Yönetici Değerlendirme Dönüşümcü Liderlik Ölçeği.....	86
Şekil 5.8. Kendini Değerlendirme Öz-Liderlik Ölçeği (A)	98
Şekil 5.9. Kendini Değerlendirme Kişisel Bilgi Yönetimi Ölçeği (A)	98
Şekil 5.10. Kendini Değerlendirme Dönüşümcü Liderlik Ölçeği (A)	99
Şekil 5.11. Kendini Değerlendirme Öz-Liderlik Ölçeği (A)	101
Şekil 5.12. Kendini Değerlendirme Kişisel Bilgi Yönetimi Ölçeği (A)	101
Şekil 5.13. Kendini Değerlendirme Dönüşümcü Liderlik Ölçeği (A)	102
Şekil 5.14. Kendini Değerlendirme Modeli Yol Diyagramı.....	111
Şekil 5.15. Yöneticiyi Değerlendirme Modeli Yol Diyagramı.....	113

KISALTMALAR

AFA	:Açımlayıcı Faktör Analizi
AGFI	:Adjusted Goodness Fit Index
AMOS	:Analysis Of Moment Structures
CFI	:Karşılaştırmalı Uyum İndeksi
DFA	:Doğrulayıcı Faktör Analizi
GFI	:Goodness Fit Index
AGFI	: Düzeltilmiş İyilik Uyum İndeksi
KMO	:Kaiser-Meyer-Olkin
N.	:Ankete Katılanların Sayısı
p	:Anlamlılık Düzeyi
χ^2	:Chi-square
YEM	:Yapısal Eşitlik Modellemesi

1. GİRİŞ

İleri teknoloji ve sanal dünyanın sunduğu olanaklar ile bilgiye ulaşmanın neredeyse sınırsız olduğu, hızlı sosyoekonomik dönüşümlerin yaşandığı günümüzde, kurumların mevcut kaotik ortamın bir çıktısı olarak beliren kesin öngürülemezlik kapsamında stratejik karar alınma aşamasında değişim ve gelişimin önünü açmak için kişisel bilgisini yönetme becerisinden yararlanarak öz-liderlik kazanımlarını ekibine liderlik yapmakta kullanabilen dönüşümcü liderlere ihtiyacı vardır (Toduk, 2014, ss. 19, 25). Kurumları geleceğe taşıyacak olan liderler, bu büyük veri ekosisteminde yol alabilmek için, yapılan sayısız beyin fırtınası toplantıları ve arama konferanslarından sonra ortaya çıkan pozitif ve negatif bileşenlere bakarak risk değerlendirmesi yapan, optimum etkinlik ve verimlilik için kendi yeteneklerine güvenmek zorunda olduğunu bilen, çevresel değişkenler karşısında inisiyatif kullanabilme ustalığına sahip öz-lider olarak da tanımlanan başarı odaklı liderlerdir (Adair, 2015, s. 123; Çetin, 2017, ss. 222-223). Öz-liderlik davranışı bireyin bilişsel ve psikolojik yetkinliklerinden temel almaktadır. Öz-liderliğin dönüşümcü liderlik üzerindeki etkisinin kurumun sürdürülebilirliği için kritik önemi vardır. Kendi kendini motive edebilen bir öz-lider, hibrit çalışma sistemleri de dâhil olmak üzere, her türlü çalışma ortamında amaçlar doğrultusunda kolaylıkla kurumun iş gücünü de motive edebilmektedir. Bunun sonucunda çalışanların performansı ve iş verimi artmakta, gelişim ve sürdürülebilirlik kaçınılmaz hale gelmektedir (Andressen vd., 2012, ss. 70-71).

Bu konuya katkı sunmak amacıyla ülkemiz ve dünya genelinde yaşam için stratejik öneme sahip önde gelen sektörlerden biri olan sağlık sektörünün geleceğine yön veren yöneticilerin öz-liderlik algılarının tespiti, öz-liderliğin dönüşümcü liderlik davranışına etkisinde kişisel bilgi yönetiminin rolünün belirlenmesi adına bu çalışma gerçekleştirilmiştir.

Çalışmanın birinci bölümünde, liderlik kavramı, liderlik teorileri ve liderlik tarzları ele alınmıştır. Öz-liderlik ve dönüşümcü liderlik tarzları derinlemesine incelenerek, bu liderlik tarzlarının boyutları ve söz konusu liderlik tarzları ile ilgili son yıllarda yapılan çalışmalar incelenmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde, kişisel bilgi

yönetimi kavramı, kişisel bilgi yönetiminin boyutları ile son yıllarda konu ile ilgili yapılan çalışmalar sunulmuştur. Çalışmanın üçüncü bölümünde sağlık sektörünün yapısı, sağlık hizmetlerinde öz-liderlik, dönüşümcü liderlik ve kişisel bilgi yönetiminin yeri ve önemi ile ilgili detaylar ortaya konmuştur. Çalışmanın dördüncü bölümünde, öz-liderliğin dönüşümcü liderliğe etkisinde kişisel bilgi yönetiminin rolü kamu sağlık yöneticileri üzerinde bir uygulama ile araştırılmıştır. Bu bölümde araştırmanın amacı ve önemi, araştırma evreni ve pilot çalışma örnekleme, araştırmanın kavramsal modeli, araştırmanın hipotezleri, araştırma verilerinin toplanmasında kullanılan yöntem, bu yöntemin sınırlılıkları, veri toplama aracının hazırlanması ile ilgili açıklamalar, verilerin analizi ve sonuçları, bulgular ve bulguların yorumlanması ayrıntılı olarak verilmiştir. Sonuç bölümünde ise, araştırma bulgularının genel değerlendirmesi yapılarak, akademik hayata ve iş hayatına yönelik teorik ve uygulamaya yönelik çıkarımlarda bulunulmuş olup; daha ileri uygulamalar için yararlı olacağı düşünülen öneriler sunulmuştur.

2. LİDERLİK

Liderlik ve liderlik davranışları ile ilgili akademik çalışmalar asırlardır devam etmektedir. Günümüz işletmelerinde olduğu gibi geçmişte de başlangıçta insan toplulukları ve sonrasında oluşturulan örgütsel yapıda liderlik öne çıkan bir kavramdır. Bir bireyin lider olarak kabul edilmesinde sahip olduğu özellikler rol oynamaktadır. Bu özelliklerin bir kısmı doğuştan, bir kısmı ise sonradan kazanılan ve geliştirilebilen özelliklerdir. Lider, erişim alanındaki bireyleri bir amaç etrafında toplayabilen, fikir ve hareketleri başkalarınca takip edilen, takipçilerini yönlendirebilen, insanları harekete geçirebilen, birleştirici ve etkileyici bir kişi olarak tanımlanabilmektedir. Liderlik, bireysel çalışma, eğitim, öğrenim ve ilgili deneyimin biriktirildiği aşamalardan meydana gelen bitmez tükenmez bir süreçte şekillenmektedir (Bass ve Riggio, 2006, s.3). Liderlik, mevcut kaynakları kullanarak ve süreç içerisinde tutarlı ve uyumlu bir örgütlenmeyi sağlayarak belirli amaçlara ulaşmayı amaçlayan bir tür sorumluluk içerir (Northouse, 2007, s. 3). Northouse (2007) liderliği, bir bireyin ortak bir hedefe ulaşmak için bir grup kişiyi etkilediği bir süreç olarak tanımlamıştır. İçinde bulunduğumuz bilgi çağında etkili liderlik bir organizasyonun işlevselliği ve hayatta kalabilmesi için çok önemli bir faktördür. Bu çalışma öz-liderliğin etkili bir kişisel bilgi yönetimi aracılığında dönüştürücü liderliğe katkı sağlayabileceği görüşü doğrultusunda ortaya çıkmıştır.

Liderleri lider olmayanlardan ayıran özelliklerin sayısı kadar liderlik üzerine çok sayıda farklı görüş bulunmaktadır. Son yıllarda yapılan araştırmaların çoğu geleneksel kişisel özellik veya kişilik temelli teoriler ve davranışsal liderlik teorilerinden, durumsallık teorilerine geçiş yapmış olsa da günümüzde tüm çağdaş liderlik teorilerini, üç bakış açısıyla sınıflandırmamız mümkündür: Bir süreç olarak liderlik; kişilik özelliklerinin bir kombinasyonu olarak liderlik; belirli davranışlar olarak liderlik veya daha yaygın olarak ifade edildiği üzere liderlik becerileri. En kabul gören liderlik teorilerinde ise liderliğin bir grup insanın hedeflerin gerçekleştirilmesine yönelik lider tarafından etkilenmesini içeren bir süreç olduğu fikri vardır (Avolio, Walumbwa ve Weber, 2009, s. 425).

2.1. Liderlik Teorileri

Yirminci yüzyılın başlarında liderliğe bilimsel ilgi önemli ölçüde artmış olup, dokuz ana liderlik teorisi tanımlanmıştır. İlk sıradaki teorilerde liderleri takipçilerden ayıran nitelikler üzerinde durulurken, daha sonraki teoriler durumsal faktörler ve beceri düzeyleri de dâhil olmak üzere diğer değişkenlere odaklanmıştır. Zaman içinde yeni teoriler geliştirilmeye devam etse de, çoğu belirlenmiş olan aşağıdaki ana başlıklardan biri altında sınıflandırılabilir (Khan vd., 2016, ss.1-4).

a) "Büyük Adam" Teorisi

Büyük adam Teorisi, liderlik kapasitesinin liderin genlerinde bulunduğunu, dolayısıyla büyük lider olarak doğulduğunu, sonradan olunmadığını varsaymaktadır (Rosenbach vd., 2018, s.44).

b) Kişisel Özellikler Teorisi

Özellikler Teorisi, insanların kalıtsal miras olarak aldığı belirli nitelikleri veya özelliklerinin onları liderliğe daha uygun hale getirdiğini varsaymaktadır (Barr ve Dowding, 2019, s.58).

c) Koşul Bağımlılık Teorisi

Koşul Bağımlılık Teorisi, belirli bir çalışma koşulunda hangi liderlik tarzının en uygun olduğunu belirleyebilecek çevresel değişkenlere odaklanmaktadır (Kolzow, 2014, s.24).

d) Durumsallık Teorisi

Durumsallık Teorisi, liderlerin içinde bulunulan koşullara veya mevcut etkenlere göre en doğru kararları almaları önerisinde bulunmaktadır (Kolzow, 2014, s.51).

e) Davranışsal Teori

Davranışsal Liderlik Teorileri, büyük liderlerin doğuştan değil, sonradan yaratıldığı inancını esas almaktadır. Davranışsal Teoriye göre, insanlar eğitim ve gözlem yoluyla lider olmayı öğrenebilmektedir (Kolzow, 2014, s.30).

f) Katılımcı Teori

Katılımcı Liderlik Teorileri, ideal liderlik tarzının, diğerlerinin de katkısını dikkate alan bir tarz olduğu görüşü üzerinde durmaktadır (Khan vd, 2016, s.3).

g) Etkileşimci Liderlik/ Yönetim Teorisi

Yönetim Teorileri olarak da bilinen Etkileşimci Teoriler, denetim, organizasyon ve grup performansının rolü ile liderler ve takipçiler arasında gerçekleşen değişimlere odaklanmaktadır. Bu teoriler liderliği bir ödül ve cezalar sistemine dayandırmaktadır (Kolzow, 2014, s.42).

h) İlişkisel / Dönüşümcü Teori

Dönüşümcü Teoriler olarak da bilinen ilişkisel teoriler, liderler ve takipçiler arasında kurulan bağlantılara odaklanmaktadır. Bu teorilerde liderlik, bir insanın başkalarıyla etkileşimde bulunduğu ve hem takipçilerde hem de liderlerde motivasyon ve ahlakın artmasıyla sonuçlanan “bir bağlantı kurabilme” süreci olarak görülmektedir (Khan vd., 2016, s.4).

i) Beceri Teorisi

Bu teori, öğrenilen bilgilerin ve edinilen becerilerin / yeteneklerin, etkili liderlik uygulamasında önemli faktörler olduğunu belirtmektedir.

2.2. Liderlik Tarzları

Liderlik “herkese uyan tek beden” bir fenomen değildir. Liderlik tarzı, organizasyonlara, durumlara, gruplara ve bireylere uyacak şekilde seçilmeli ve uyarlanmalıdır. Bu nedenle, farklı tarzların tam olarak anlaşılması yararlıdır; çünkü bu bilgiler etkili bir şekilde liderlik yapmayı kolaylaştırmaktadır. Aşağıda, başlıca liderlik tarzları özetlenmiştir.

2.2.1. Otokratik Liderlik

1930'da Kurt Lewin tarafından ilk olarak tanımlanan otokratik liderlik, liderlerin çalışanlar üzerinde tam güce sahip olduğu aşırı uç bir etkileşimci liderlik şeklidir. Otokratik liderlik, genellikle kararların hızlı ve muhalif olmadan verilmesi gereken kriz durumlarında en iyi liderlik şekli olarak kabul edilmektedir.

2.2.2. Bürokratik Liderlik

İlk olarak 1947'de Max Weber tarafından tanımlanan bürokratik liderler, kuralları titizlikle takip eden ve personelinin de prosedürleri tam olarak takip etmesini sağlayan liderlerdir. Bürokratik liderlik, ciddi güvenlik riskleri içeren veya büyük miktarda mali kaynak kullanımı söz konusu ise uygun bir liderlik tarzıdır. Bürokratik liderlik, çalışanların rutin işler yaptığı organizasyonlarda da yararlıdır.

2.2.3. Karizmatik Liderlik

Karizmatik liderler literatürde çoğu zaman dönüştürücü liderlik başlığı altında yer almakta olup; ekip üyelerine çalışmak ve ilerlemek konusunda ilham veren ve onları isteklendiren liderlerdir. Karizmatik liderliğin olumsuz yanı ise, çalışanlardan ziyade lidere duyulan güven miktarıdır. Bu tarz liderlerin yenilmezlik duyguları bir ekibe veya bir organizasyona zarar verebilmektedir (Kolzow, 2014, s.40).

2.2.4. Demokratik / Katılımcı Liderlik

Demokratik liderler nihai kararları veren ancak ekip üyelerini karar alma sürecine dâhil eden liderlerdir.

2.2.5. Serbestiyetçi / Bırakınız Yapsınlar / Laissez-faire Liderlik

Laissez-faire (serbestiyetçi) liderlik, liderlik tarzlarının en iyisi ya da en kötüsü olarak tanımlanabilmektedir. Laissez-faire liderler sorumluluktan ve karar vermekten kaçınırlar; ekiplerine işlerini yapma ve kendi son teslim tarihlerini belirleme konusunda tam özgürlük verebilirler. Gerekğinde ekiplere kaynaklar ve tavsiyeler sunar, ancak başka hiç bir şekilde karışmazlar (Bass ve Avolio, 1993, s.53). Ekip üyelerinin zamanlarını iyi idare etmemeleri veya işlerini etkin bir şekilde yapmaları için gerekli bilgi, beceri veya motivasyonlarının bulunmaması durumunda zarar verici olabilirler.

2.2.6. Etkileşimci Liderlik

Bu liderlik tarzı, ekip üyelerinin bir işi kabul ettiklerinde liderlerine uymayı, itaat etmeyi benimsedikleri fikri ile başlar (Burns, 1978, ss. 4-425). Etkileşim işlemi genellikle işletmenin ekip üyelerinin çaba ve uyum göstermeleri karşılığında ödeme yapması ile gerçekleşmektedir. Lider, çalışmaları belirlenmiş standartlara uymayan ekip üyelerini cezalandırma hakkına sahiptir. Ortaya çıkan minimalist çalışma ilişkileri (personel ve yöneticiler arasında) bu işleme dayanmaktadır (örn. ücret için çaba gösterme).

2.2.7. Öz-Liderlik

En yalın tanımı ile öz-liderlik, kendini etkileme sürecidir. Öz-liderlik kavramı, kişilerin kendi düşünce ve hareketlerini kontrol etmek için kendi kendilerini etkileyerek kişisel vizyon kazanma sürecindeki uygulamaları ve gelişim basamaklarını tanımlamaktadır. Öz-liderlik yaklaşımında, birey mevcut standart ve hedeflere erişmek için kendi davranışlarını yönetmektedir. Standartları değerlendirmek, yeni standartlar belirlemek ya da mevcutları düzenlemek veya değiştirmek bu tarz liderlere özgü davranışlardır (Vansandt ve Neck, 2003).

Manz ve Sims tarafından ilk olarak 1980 yılında yayınlanan makalelerinde geleneksel liderlik tarzlarına alternatif olarak sunulan öz-liderlik kavramı takip eden yıllarda Charles Manz (1986) tarafından geliştirilmiştir. Bu yaklaşım, liderlik davranışının sıklıkla dış güçler tarafından etkilendiği gösterilmiş olsa da, eylemlerin dış güçlerden ziyade iç güçler tarafından kontrol edildiğini öne sürmektedir (Manz, 1986, s. 589). Öz-liderlik yaklaşımı, gerek duyulan yönlendirme ve güdülemeyi kişinin kendi başına sağlaması ile hedeflediği davranış, eylem ya da görevi gerçekleştirmek üzere hareket ettiği bir kendini etkileme süreci olarak tanımlanmaktadır (Manz, 1986, s. 588).

İlk olarak 1980'lerin ortalarında ortaya çıkan öz-liderlik kavramı, klinik davranışçı terapideki Öz Kontrol Teorisine dayanan özyönetim kavramının genişlemesi olarak ifade edilmiştir (Cautela, 1969) ve Kerr ve Jermier'in (1978) liderlik ile yer değişebilen ikame unsurlar kavramından ilham almıştır. Geçtiğimiz 40 yıl boyunca, öz-liderlik kavramı, konuyla ilgili makaleler ve öz-liderlik konusunda

uygulayıcıları bilgilendirmeye yönelik çok sayıda kitabın yayınlanmasından da anlaşıldığı üzere, kayda değer bir popülerlik kazanmıştır (örneğin, Manz,1991; Neck & Manz, 2010; Rosenbach, 2018; Sims ve Manz, 1996; Waitley, 1995, Neck vd., 2006). Öz-liderliğin diğer liderlik tarzlarından bağımsız bir çalışma alanı olduğu Journal of Management'da yayınlanan öz-liderlik hakkındaki derleme makale ile de kesinlik kazanmıştır (örneğin, Stewart, Courtright ve Manz, 2019). Öz-liderlik konusu çeşitli üniversitelerdeki yönetim ve liderlik derslerinde de yer almaktadır (örneğin, McShane ve Von Glinow, 2017; Navahandi, 2015). Özel sektör yöneticilerinin, işyerinde öz-liderlik becerilerini ve davranışlarını arttırmak için tasarlanan eğitim programlarıyla öz-liderlik kavramı işletmelerdeki yerini de almıştır (örneğin, Neck & Manz, 1996; Stewart vd., 1996, Alves vd., 2006; Sidwell ve Perry, 2019).

2.2.7.1. Öz-Liderlik Boyutları

Öz-liderlik öz-motivasyonu geliştirmek ve öz-yönelimi etkilemek için kullanılan bir süreç olarak tanımlanır ve her iki bileşen de kişisel etkinlik için önemli birer faktördür (Neck & Manz, 2010). Öz-Liderlik Teorisinin kökleri, Sosyal-Bilişsel Teori (Bandura, 1986), Öz-Kontrol (Mahoney ve Arnkoff, 1979), Öz-Denetim Teorileri (Carver ve Scheier, 1981; Kanfer, 1970) ve Öz-Yönetim Teorisine (Manz & Sims, 1980) dayanmaktadır. Davranışsal ve zihinsel teknikleri içeren öz-liderlik stratejileri, kişisel etkinliği olumlu yönde etkileyecek şekilde tasarlanmıştır (Neck ve Houghton, 2006). Öz-liderlik üç stratejik boyutta incelenebilmektedir. Bu boyutlar, davranışsal farkındalık ve irade, görev motivasyonu ve yapılandırmacı bilişsellik (Manz & Neck, 2004) şeklinde gruplandırılmıştır. Davranış odaklı stratejilerden olan davranışsal farkındalık ve irade, bireyin öz-farkındalığını arttırmaya yöneliktir ve özellikle gerekli ancak istenmeyen görevler için kişinin davranış yönetimini geliştirmeyi amaçlamaktadır (Manz ve Neck, 2004). Doğal ödül stratejileri içeren görev motivasyonu boyutu, verilen bir görev veya faaliyetteki zevkli yönlerle odaklanmaktadır. Bu unsurlar, içsel motivasyonu artırarak yetkinlik, öz kontrol ve amaç duyguları yaratmaktadır (Manz, 1986). Son olarak, yapıcı düşünce modeli stratejilerine odaklı yapılandırmacı bilişsellik, performansı olumlu yönde etkileyen alışkanlıklı düşünme biçimlerinin oluşturulmasını kolaylaştırma üzerinde yoğunlaşan bir boyuttur (Neck ve Manz, 2004). Manz ve Neck'e (2004) göre, bu boyutlar

kapsamındaki stratejiler bireylerin işlevsiz inançlarını tanımlamalarını ve yeni düşünce kalıpları oluşturmalarını veya var olan düşüncelerini daha olumlu düşüncelere dönüştürmelerini sağlamaktadır (Prussia vd., 1998).

İlk öz-liderlik ölçeği Anderson ve Prussia (1997) tarafından oluşturulmuştur. Elli madde içeren bu ölçek Manz ve Sims (1991)'in prototip ölçek çalışmalarından ilham alınarak geliştirilmiştir. Houghton ve Neck (2002) ilk ölçekte iyileştirme çalışmaları yaparak 35 maddeden oluşan Gözden Geçirilmiş Öz-Liderlik Ölçeğini hazırlamışlardır. Bu ölçek birçok ampirik çalışmada başarıyla kullanılmış ve birçok farklı dile uyarlanmıştır. Ancak anketin uygulanma süresinin uzun oluşu nedeniyle duyulan ihtiyaç üzerine Houghton, Dawley ve Di Liello (2012) tarafından mevcut ölçekte sadeleştirme çalışmaları yapıldıktan sonra 6 maddeden oluşan Kısaltılmış Öz-Liderlik Ölçeği isimli kısa ölçek formu oluşturulmuştur.

2.2.7.2. Öz-Liderlik ile İlgili Güncel Çalışmalar

Öz-liderlik ile ilgili araştırma çalışmaları kırk yıldır sürdürülmektedir. Bu alanda ilk yirmi yılda yapılan çalışmaları Neck vd. (2006) Journal of Managerial Psychology dergisinin 21. sayısında yayınlamışlardır. Bu derleme çalışmasında yoğunlukla, işyerinde maneviyat, performans değerlendirmeleri, örgütsel değişim, toplam kalite yönetimi, kendi kendinin lideri olan ekipler, girişimcilik, farklılıkların yönetimi, iş tatmini, kar amacı gütmeyen kuruluşların yönetimi, hedef belirleme/hedefe yönelik performans, askeri yönetim, takım performansı, ekip sürdürülebilirliği ve etik konularında araştırma çalışmaları yapılmıştır (Goldsby vd., 2021). Sonraki yıllarda araştırma konularına yeni alanlar eklenmiştir. Öz-liderlikle ilgili yapılan çalışmalara verimlilik, yaratıcılık ve öz yeterlilik, psikolojik güçlendirme ve iş tatmini, örgütsel bağlılık, işe devamsızlık, işten ayrılma, stres, kaygı, kariyer başarısı konularında yapılan çalışmalar eklenmiştir (Stewart vd., 2011). 2021 yılında yayınlanan derlemeye göre; son on yıllık süreçte ise, öz-liderlik, yaratıcılık/yenilik ve öz-yeterlik, diğer liderlik tarzları ile karşılaştırma, etik davranış ve karar verme, psikolojik güçlendirme ve iş tatmini, stres ve kaygı, duygu durum düzeni, kariyer başarısı, girişimcilik, kişilik yapısı, işyerinde maneviyat, takım performansı ile ilgili çalışmalara konu olmuştur (Goldsby vd., 2021). Son on yılda öz-liderlik daha çok eğitim, satış ve pazarlama alanlarında araştırmalara konu olmuştur. Araştırmacılar, farklı çalışmalarda, öz-

liderlik ile iş performansı, iş tatmini, ve işe bağlılık, öz yeterlilik dâhil olmak üzere çeşitli sonuçlar arasında olumlu ilişkiler göstermiştir.

Öz-liderlik ve diğer liderlik tarzlarını karşılaştıran kısıtlı sayıda yayın bulunmaktadır. Öz-liderlik ve dönüşümcü liderlik üzerine son yıllarda yapılan çalışmalar aşağıda sunulmuştur.

Yun, Cox ve Sims tarafından 2006 yılında yapılan araştırmada, ekip liderin davranışlarının takipçilerinin öz-liderlik davranışlarına etkisi incelenmiştir. Lider davranışlarının tespiti için Manz ve Sims (1987) tarafından oluşturulan ve ilk çalışmalarında kullandıkları Öz-Yönetim Liderlik Ölçeğinin Scully ve araştırma ekibi (1994) tarafından geliştirilmesi sonucu uygulamaya konulan Liderlik Stratejileri Ölçeğinin genişletilmiş versiyonu olan Liderlik Stratejileri Ölçeği II (Cox ve Sims, 1996) kullanılmıştır. Takipçilerin öz-liderlik davranışlarını ölçmek için Manz ve Sims (1996) tarafından geliştirilen öz-liderlik ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçekte bulunan boyutlar, bağımsız davranma, öz hedef belirleme, öz yeterlilik, takım çalışması, kendini gözlemleme, kendini ödüllendirme, doğal ödüller bulma ve fırsatları görmedir. Hiyerarşik Doğrusal Modelleme yardımıyla yapılan araştırmalarda, grubun özellikleri ile grup üyelerinin bireysel özellikleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Amerika Birleşik Devletlerinde bulunan büyük bir savunma sanayi kuruluşunda görev yapan ve son dört yılını mevcut ekip lideri ile geçirmiş 308 ekip üyesi üzerindeki uygulamanın bulgularına göre güçlendirici lider davranışlarının bireysel öz-liderlik davranışını tetiklediği, yönlendirici lider davranışlarının ise takipçinin öz-liderliğini engellediği görülmüştür (Yun vd., 2006)

Zyl (2012) tarafından yapılan çalışmada Afrikalı liderler için en uygun liderlik tarzı araştırılmıştır. Kapsamlı bir liderlik modeli tanımlanmıştır. Afrika'daki zorlu yaşam koşulları açıklanmış ve farklı liderlik yaklaşımları bu bağlamda incelenmiştir. Çalışma hayatında başarıyı yakalamak için bireylerin yetkilendirilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Yetkilendirilen bireylerin sorumluluklarına sahip çıkacakları, bu şekilde de grup hedeflerine ulaşılacağı ve grup performansının gerçekleştirilebileceği savunulmuştur. Bunların tek başına işe uyum sağlamak için yeterli olmayacağı ve işe adanmışlık düzeyinin yüksek olması için bireyin önce kendine güven duyması, sonrasında ise diğer çalışanlarla arasında güven ilişkisi kurulması için özgür iradenin

kullanılabileceği ortam koşullarına ihtiyaç duyulduğu ifade edilmiştir. Başarılı Afrikalı şirketlerin çalışma tarzlarının öz-liderlik uygulamaları ile benzerlik gösterdiği ve otokratik, etkileşimci ya da dönüşümcü liderlik yaklaşımları yerine Afrika'daki iş yaşamı koşullarına en uygun liderlik tarzının öz-liderlik olduğu tartışılmış ve daha gelişmiş iş gücü için geleneksel Afrika kültürünün değer ve inançlarının öz-liderlik esaslarına entegre edilerek Afrikalı çalışanlarda öz-liderlik kültürü oluşturulması gerektiği yönünde öneri getirilmiştir.

Eseryel (2013) çalışmasında, bilgi teknolojisi öz-liderliği kavramını ele almıştır. Dönüşümcü liderlik ve sosyal normların şekillendirdiği örgüt ikliminde öz-liderlik ve bilgi teknolojisi öz yeterliğinin görev motivasyonu aracılığında bilgi teknolojisi öz-liderliğine etkisi ile iş performansı arasındaki ilişkinin test edilmesi için bir araştırma modeli oluşturmuştur. 220 kişi üzerinde yapılan çalışmada öz-liderlik ölçüm aracı olarak Houghton ve Neck (2002) tarafından geliştirilen revize edilmiş öz-liderlik ölçeği, bilgisayar öz-yeterliğin ölçülmesi için Compeau ve Higgins (1995) tarafından geliştirilen ölçek ve dönüşümcü liderlik ölçeği olarak Podsakoff ve arkadaşlarının (1990) geliştirdiği ölçek kullanılmıştır. Bu çalışmanın bulgularının bireyleri bilgi teknolojileri öz-liderliği sergilemeye teşvik edecek faktörleri belirleyerek hem literatüre hem de uygulamaya katkı sağlaması beklenmektedir. Çalışma sonuçlarının işletmelerde personel seçimi ve bilgi teknolojileri kullanımının görev performansı için önemli olduğu durumlarda doğru örgütsel iklimi oluşturmalarında katkı sunacağı bildirilmiştir.

Kore tarzı etik liderlik üzerine kavramsal bir çerçeve sunmayı amaçlayan çalışmalarında Kim ve arkadaşları (2015), kişisel gelişim, ahlak ve sosyal sorumluluğa odaklanarak Kore geleneksel liderliğine dayalı etik liderliğin teorik çerçevesini genişletmiştir. Bu modelin temel ayırt edici özelliği, temel değer ve yetkinlik kavramları üzerine kurulmuş olmasıdır. Etik liderlikte temel değer, içselleştirilmiş ahlaki bakış açısıdır. Buradaki en dikkate değer nokta, Kore geleneksel liderliğindeki temel unsurların ve teorik olarak en çok kavramsallaştırılan alanın öz-liderlik etiği, yani öz-liderin temel değer ve yetkinliği ile ilgili alan olduğudur. Doğu felsefesi kitaplarından "The Great Learning" (Büyük Öğreti) 'ye göre, öz-liderliğin amacının erdemli olmak olarak tanımlandığı ve Doğu felsefesindeki yenilenme, mükemmelliğe ulaşma hedeflerinin karşılığının dönüşümcü liderlik hedefleri ile örtüştüğü şeklinde

yorumda bulunularak, gerçek bir liderin, sadece kendini tamamlamakla kalmayan, aynı zamanda başkalarını yani takipçilerini de kendisi ile birlikte en iyi zihin durumuna ulaştırabilecek şekilde etkileyen dönüşümcü lider kişi olduğu sonucuna varılmıştır.

Namibya'daki çalışmada ise, eğitim liderleri arasında okullarda dönüşümcü liderliği teşvik etmeye yönelik artan ilgi nedeniyle Kanyimba ve arkadaşları (2015) araştırma konusu olarak okul müdürlerinde sürdürülebilir kalkınma eğitimlerinin dönüşümcü liderliğin geliştirilmesi üzerindeki etkisini seçmişlerdir. Bu araştırmanın evrenini Namibya'daki okul müdürleri oluşturmuştur. Araştırmaya katılacak okul müdürlerini belirlemek için kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırma sorularını cevaplamaları için okul müdürlerine yapılandırılmış bir anket dağıtılmıştır. Cevaplanan anketler incelendiğinde çalışmanın sonuçları, sürdürülebilir kalkınma için eğitimin, sorumlulukların paylaşılmasına, iletişim kanallarının açılmasına, liderlik açısından değişimin gerçekleştirilmesine ve kişisel hijyenin yönetilmesine olanak sağladığı için dönüşümcü liderliği teşvik etmek için bir araç olarak görülebileceğini düşündürmüştür. Bu çalışma öz-liderlik stratejileri ve dönüşümcü liderlik bileşenleri ara yüzüne sürdürülebilir kalkınma eğitiminin konumlandırılması için eğitim ve farkındalık programlarına ihtiyaç olduğuna dikkati çekmesi nedeniyle önemlidir.

Omar (2017) çalışmasında, Malezyalı mühendislerin yenilikçi iş davranışları üzerine öz-liderliğin etkisinde Etkileşimci Liderlik ve dönüşümcü liderliğin etkisini incelemiştir. Üretim alanında faaliyette bulunan 485 mühendis üzerinde yapılan çalışmada, dönüşümcü liderlik tarzı uygulanan işyerlerindeki çalışanların öz-liderlik stratejilerini geliştirmelerinin yenilikçi iş davranışlarını artırmada yardımcı olabileceği sonucuna varılmıştır.

Öz-liderlik ve diğer liderlik kavramlarının ilişkisi Parakhina vd. (2019) tarafından araştırılmıştır. Araştırmacıların oluşturduğu anket çalışması Rusya'daki 7 üniversitenin öğretim ve idari kadrosundan 90 kişiye uygulanmıştır. Öz-liderlik ve diğer liderlik kavramlarının hem ortak bir temele hem de önemli farklılıklara sahip olduğu ortaya konulmuştur. Liderlik yetkinlikleri arasında öne çıkanlar, çalışanın doğal motivasyonu ile amaç ve hedefleri kendi kendine belirlemesi ve bu amaç ve hedeflere ulaşmanın en etkili yolları hakkında kararlar almasıdır. Liderliğin genel

tanımı, insanları yönetme yeteneğini içerir. Liderlik, bireyleri hedeflere ulaşma konusunda motive etme yeteneğini içeren bir süreçtir. İşletmenin misyon ve vizyonunu yansıtır. Liderlikte liyakat tanıma, insanlardan saygı görme ve ekip oluşturmaya odaklanma gibi dış motivasyonlar hakimdir. Öz-liderlikte ise her bireyin gelişimi, onu ya da onun kişisel değerleri, hırsları ve güdülerini yansıtır. Öz-liderlik geliştirmenin en üst seviyesi tüm öz yönetim yöntemlerini kullanmaktır. Liderlik ise, hem yönetim ve hem de öz-yönetim yöntemlerini uygulama becerisini içerir. Bu çalışmanın sonuçlarına göre, yöneticiler arasında öz-liderlik ve liderlik nitelikleri oldukça orantılı olarak gelişirken, yüksek düzeyde performans gösterenlerin çoğu yalnızca öz-liderlik yetkinliğini geliştirmiştir. Her iki grupta da davranışın önde gelen ortak güdüsü liyakat kabulü olmuştur. Liderlik ve öz-liderlik, en iyi olmak için içsel ve dışsal (bireysel olarak) motivasyon olarak birbirine bağlıdır. Öz-liderlik becerilerinin geliştirilmesi liderlik becerilerinin gelişimine katkıda bulunur.

Ergin (2014) tezinde öz-liderlik yaklaşımının öğretim üyesi etkinlikleri ve öğrenme kapasitesi üzerine etkisini incelemiştir. Turan (2017) öz-liderliğin kişisel ve durumsal öncülleri konulu tez çalışmasını gerçekleştirmiş ve öz-liderliğin işletme düzeyindeki sonuçlarını bildirmiştir. Çakmak (2018) tez çalışmasında sağlık çalışanlarının öz-liderlik düzeylerinin iş doyumu ve iş stresi üzerine etkilerini incelemiştir. Öz-liderlik araştırmalarının çoğunluğu kavramsal çalışmalar olup, örgütsel ortamlarda öz-liderliği inceleyen görece az sayıda ampirik çalışma bulunmaktadır. Son yıllarda yapılan diğer çalışmalar Tablo 2.1 'de özetlenmiştir.

Tablo 2.1. Öz-liderlik ile İlgili Güncel Çalışmalar

Çalışma Alanı Nitel ve Nicel Çıktılar	Uygulama Alanı	Araştırma Evreni Örneklem	Kaynak	Kaynak Türü
Pozitif kişilik özellikleri ve öz-liderlik arasında proaktif kişiliğin moderatör rolü olduğu tespit edilmiştir.	Güney Asya/Kamu ve özel sektör çalışanları	N=480	Abid vd (2020)	Dergi
Öz-liderlik ve kişilik özelliklerinin karar verme aşamasındaki ilişkisini inceleyen yazına katkı sunulmuştur.	İtalya/Özel sektör yöneticileri	N=93	Cristofaro ve Giardino (2020)	Dergi
Hemşirelik öğrencilerinde öz-liderliği etkileyen faktörler tanımlanmıştır.	Kore/Hemşire Koleji öğrencileri	N=173	Kim vd (2020)	Dergi
Bu çalışmada yönetici hemşireler ve ilk müdahale hemşireleri üzerindeki zaman baskısını azaltmaya yardımcı olmak amacıyla psikososyal bakım, öz-liderlik ve zaman baskısı üzerine bir model sunulmuştur.	ABD/ Kavramsal Çalışma	-	Goldsby vd (2020)	Dergi
Güzellik uzmanlığı eğitimi alan Çinli öğrencilerde öz-liderliğin akademik öz yeterliğe pozitif etkisinin olduğu gösterilmiştir.	Çin/öğrenciler	N=440	Wang (2020)	Dergi
Tıp eğitimi alacak öğrencilerde öz-liderlik, benlik saygısı, bireylerarası uyum ve okul hayatına uyum ilişkisi incelenmiştir.	Kore/ üniversite düzeyi öğrenciler	N=131	Yoo (2020)	Dergi
Sağlık çalışanlarında iş özerkliğinin işe bağlılık ve çalışan sağlığına etkisinde öz-liderliğin aracı rolü araştırılmıştır.	Hollanda/Sağlık çalışanları	N=337	Van Dorssen-Boog vd (2020)	Dergi
Öz-liderlik becerileri ve uygulaması stres düzeyini düşürmede etkilidir.	A.B.D./Üniversite öğrencileri	N=643	Maykrantz ve Houghton (2020)	Dergi
Öz-liderlik davranışlarının iş verimine olumlu katkısı bulunmaktadır.	Asya kıtası/Tıbbi mümessiller	N= 335	Alnakhli vd (2020)	Dergi
Öz-liderlik stratejilerinin öz yeterliliğe olumlu etkisi tespit edilmiştir.	Yunanistan/Üniversite öğrencisi	N=171	Proios vd (2020)	Dergi
Öz-liderlik, kariyer kararı, öz yeterlik ve mesleki kimlik	Kore/Hemşirelik öğrencileri	N=110	Kim vd (2020)	Dergi

arasında pozitif yönlü ilişki vardır.				
Öz-liderlik ölçeğinin Brezilya'ya uyarlaması yapılmıştır.	Brezilya/ Yönetim alanındaki yüksek öğretim öğrencileri	N=580	Lima vd (2020)	Dergi
Öz-liderliği geliştirici eğitim alan hastane hemşirelerinin daha yüksek performans gösterdikleri tespit edilmiştir.	Kore/Hastane hemşireleri	N= 194	Cho (2019)	Dergi
Bu pilot çalışmada akran eğitiminin öz-liderliğe olumlu etkisi bulunmuştur.	Kore/Hemşirelik öğrencileri	N=18	Jung (2019)	Dergi
Hemşirelik mesleği eğitiminde öz-liderliğin klinikteki pratik uygulamalı öğrenme iklimine olumlu etkisi vardır.	Kore/Hemşirelik öğrencileri	N=246	Kim ve Kim (2019)	Dergi
Yüksek duygusal zeka ile yüksek öz-liderlik arasında korelasyon bulunmuştur.	A.B.D./PDR öğrencileri	N= 225	Mullen vd (2019)	Dergi
Bu çalışmada askerlik hizmetini yaparak eğitim hayatına dönen öğrencilerin öz-liderliğinin ve kolej hayatına uyumunun gelişmiş olduğu tespit edilmiştir.	Kore/ Kolej öğrencileri	N=233 erkek	Joo ve Jeong (2019)	Dergi
Kavram, teori, boyutları, takım öz-liderlik kavramı	İş hayatı, işletme yöneticiliği, girişimcilik	Çok sayıda örnek olay içermektedir	Neck, Manz, Houghton (2019)	Kitap
Benzerlik ya da annelik kavramı üzerinden takipçi kadınların lider algısının etkilenecek kadın liderin rol modelliğinin benimsenmesinin bir fonksiyonu olarak öz-liderlik	A.B.D. / Kolejdeki genç kadınlar	N=87	Basow, Crawford (2019)	Dergi
Öz-liderlik kavramı örgütsel davranışın özüdür	A.B.D.	Derleme çalışması	Stewart vd (2019)	Dergi
Öz-liderlik çalışanların bireysel adaptif performansları ve iş tatmini için özellikle örgütsel kriz varlığında yararlı bulunmuştur.	Portekiz / Özel Banka çalışanları	N=52	Marques-Quinteiro vd (2019)	Dergi
Cinsiyete göre öz-liderlik stratejileri farklıdır. Erkek girişimciler hedef belirleme, kadın	A.B.D. / Yüksek teknoloji küçük işletmeler	n = 383	Bendell vd (2019)	Dergi

girişimciler kendine hatırlatıcılar belirleme boyutunda diğer cinse göre daha iyi olup entelektüel sermayelerini yükselttikleri tespit edilmiştir.				
Öz-liderlik ve liderlik yetkinlikleri, özellikleri ve güdüleyen faktörler farklılık göstermektedir. Örgüt liderleri öncelikle takipçilerini hedeflere motive etme işlemini yaparken, öz-liderlik daha çok kişinin kendi değerleri, istekleri ve güdülleri ile ilgilidir.	Rusya/ 7 üniversitenin akademik kadrosu (yöneticiler, öğretim üyeleri)	N=90	Parakhina vd (2019)	Dergi
Öz-liderlik eğitimi bireysel ve örgütsel başarı için faydalıdır. Öz-liderliğin örgütün insan sermayesi çıktısını optimize etme potansiyeli vardır.	A.B.D. / Kaynak taraması	-	Sidwell ve Perry (2019)	Dergi
Öz-liderliğin üstbiliş ve duygusal zeka ile pozitif korelasyonu vardır.	Kore/ Hemşirelik öğrencileri	N=216	Kim (2019)	Dergi
Yaratıcı eğitim teknikleri ile öz-liderlik eğitimi alan bireylerin yetkinlikleri gelişmiştir.	Kore/ Hemşirelik öğrencileri	N=393	Kum vd (2019)	Dergi
Öz-liderliğin işe bağlılığa pozitif etkisi vardır. İşe bağlılık, verimlilik ve etkinliği artırmak için çalışanların öz-liderliğine destek programlar oluşturulmalıdır.	Kore/ Hemşireler	N=205	Kwon vd (2019)	Dergi
Öz yeterlik ve sosyal desteğin öz-liderliğe pozitif etkisi vardır.	Kore/ Hemşirelik öğrencileri	N=237	Lee vd (2019)	Dergi
Öz-liderlik özellikleri yüksek olanlar mentorluk yapmaya daha fazla isteklidir.	Hindistan ve İspanya/ Üniversite öğretim üyesi okutmanlar	N=193	Ganesh (2019)	Dergi

2.2.8. Dönüşümcü Liderlik

Dönüşümcü liderlik terimi ilk olarak sosyolog J. V. Downton (1973) tarafından "Rebel Leadership: Commitment and Charisma in a Revolutionary Process" isimli kitabında kullanılmıştır. Dönüşümcü liderlik kavramının Weber (1947)'in karizmatik liderlik kavramının ötesinde politik ve etik unsurları ile tanımlanması, siyaset bilimci James MacGregor Burns (1978)'ün "Leadership" adlı kitabıyla olmuştur. Burns'e göre dönüşümcü liderlik, ortak ihtiyaçlar ve amaçlar doğrultusunda liderlerin takipçileri ile birbirlerini motive eden dinamik bir etkileşim sürecinde sonuç almaları durumudur. Bass (1985) Burns (1978)'ün dönüşümcü liderlik kavramını temel alan ölçülebilir bir model ortaya koymuş ve ölçüm aracı olarak Çok Boyutlu Liderlik Ölçeğini önermiştir. Çok boyutlu liderlik ölçeği farklı liderlik tarzları, farklı liderlik davranışları ve bunların sonuçlarını ölçmeye yönelik olarak hazırlanmış bir envanterdir. Dönüşümcü liderlik davranışları ve uygulamalarının ölçülmesi konusunda Posner ve Kouzes (1990), Podsakoff vd. (1990) nin çalışmaları ile ortaya çıkan ölçeklerden de uzun yıllardır araştırmalarda yararlanılmaktadır.

Yaygın olarak kullanılan bir ölçüm aracı olması nedeniyle Bass ve Avolio (1990) tarafından yeniden ele alınan Çok Boyutlu Liderlik Ölçeğinin liderin kendini değerlendirdiği, takipçilerin lideri değerlendirdiği uzun ve kısa formlu farklı versiyonları da geliştirilmiştir (Bass ve Avolio, 1995). Dönüşümcü liderlik, takipçilerine bir işletme veya bir birim için ortak bir vizyon ve ortak hedeflere bağlı kalmaları için ilham vermeyi, onları yenilikçi problem çözücüler olmaya koçluk, mentorluk yoluyla teşvik etmeyi; bunun yanı sıra hem meydan okuma hem de destek sağlama yoluyla takipçilerin liderlik kapasitelerini geliştirmeyi kapsayan bir çerçevede ele alınmaktadır. Bass ve Avolio (1990) tarafından dönüşümcü liderliğin, idealleştirilmiş etki, ilham verici motivasyon, entelektüel uyarım ve kişiselleştirilmiş ilgi olmak üzere dört ana boyuttan oluştuğu ifade edilmiştir.

Çok Boyutlu Liderlik Ölçeğinin liderlik tarzını ve davranışlarını ölçmek üzere kullanılan 36, 45, 50 veya 90 madde içeren 5 farklı versiyonu vardır. Bu formların cevaplanması uzun zaman ve emek gerektirmektedir. Bu zorluğun üstesinden gelmek amacıyla, Carless, Wearing ve Mann (2000) Podsakoff ve arkadaşları (1990) 'nın dönüşümcü liderlik çalışmasını esas alarak, Küresel Dönüşümcü Liderlik Ölçeği

(GTL) adını verdikleri yeni bir ölçek geliştirmişlerdir. Ölçek dönüşümcü liderliği, vizyon, personeli geliştirme, destekleyici liderlik, güçlendirme, yenilikçi düşünme, örnek lider olma ve karizma olarak 7 maddede değerlendirmektedir. Bu yedi maddelik ölçek, dönüşümcü liderliği tek faktör yapısında değerlendiren kısa form niteliğinde uygulama kolaylığı sunan bir ölçektir. Carless vd. (2000) 'nin oluşturmuş oldukları dönüşümcü liderlik ölçeğinin (GTL) boyutları aşağıda açıklanmıştır.

2.2.8.1. Dönüşümcü Liderlik Boyutları

Dönüşümcü liderlik yaklaşımında, liderin kendisine ve örgüte üst düzeyde çalışan bağlılığı ve performans hedeflerinin gerçekleştirilmesine yönelik yüksek adanmışlık sağlayan özellikler; vizyon, personeli geliştirme, destekleyici liderlik, güçlendirme, yenilikçi düşünme, örnek lider olma ve karizma boyutlarıdır. Vizyon boyutu, dönüşümcü liderin her koşulda geleceğe umutla bakması, takipçilerini bitmek bilmeyen enerjisiyle coşturması, işe anlam katarak takipçilerini heveslendirmesi, gelecekte ulaşılacak hedefler için ortak bir bakış açısı oluşturması ve herkes tarafından paylaşılan vizyonu ile takipçilerini yeni fırsatlar yaratma konusunda cesaretlendirmesi şeklinde ifade edilebilmektedir (Tabak vd., 2009). Dönüşümcü liderliğin personeli geliştirme boyutu, çalışanlarının bireysel gelişim ve ihtiyaçlarını koçluk veya mentorluk gibi süreçlerle ortaya çıkarması ve geliştirmesi şeklindeki liderlik davranışlarında kendini göstermektedir (Tabak vd., 2009). Destekleyici liderlik boyutunda, çalışanların entelektüel olarak teşviki dönüşümcü liderliğin diğer bir faktörü olarak ele alınmıştır. Dönüşümcü lider entelektüel uyarım yoluyla takipçilerine ilham verir ve takipçilerinin kendi sınırlılıklarını aşmalarında yol göstericidir. Lider takipçilerinin yenilikçi ve yaratıcı olmalarında yardımcı olduğunda destekleyici uyarım yaratılmış olmaktadır (Hinkin ve Tracey, 1999). Dönüşümcü liderliğin güçlendirme boyutu, liderin ekibinde güven, katılım ve işbirliğinin artması için çaba göstermesi olarak tanımlanmıştır (Carless vd., 2000). Yenilikçi düşünme boyutunda, varsayımları sorgulayan, fark yaratan ve takipçilerini problemler için yeni çözüm yolları düşünmeye teşvik eden bir profil yapılandırılmıştır (Carless vd., 2000). Dönüşümcü lider takipçilerini yeni yaklaşımları denemeye teşvik etmekle kalmaz aynı zamanda fikirleri liderlerin fikirlerinden farklı olduğunda onları yargılamaz; açık fikirli, hoşgörülü, adil ve kapsayıcıdır. Dönüşümcü lider bireysel istek ve

ihtiyaçlardaki farklılıkları tanır ve bunları işletme kültürünün bir zenginliği olarak kabul eder. Örnek lider olma boyutu, hem liderin sahip olduğu değeri ve özelliklerle takipçilerine örnek olması, hem de takipçilerin liderleri ile çalışmaktan dolayı gurur duymaları, ona saygı duymaları, liderlerinin ekibin ve işletmenin çıkarlarını kendi çıkarlarından üstün tuttuğunu ve güçlü, kendine güvenen bir tutum sergilediğini düşünmeleri ve liderlerini sahip olduğu değerler ile örnek alınacak bir kişi olarak görüp ona güvenmeleri ve saygı duymalarını ifade etmektedir (Gümüşlüoğlu, 2005). Bu bağlamda lider, takipçilerine dürüstlük, sevgi, güven, fedakârlık gibi ideal değerleri sadece aktaran değil bu değerleri içselleştirmiş ve böylece büyük bir şeffaflık ve dürüstlikle takipçilerine örnek olan bir kişidir (Tabak vd., 2009). Karizma olarak tanımlanan etki boyutu, liderin karizmatik özellikleri ile çalışanlar üzerinde saygı, güven ve hayranlık hissi yaratması ile ilgilidir. Lidere karşı duyulan saygı ve güven, çalışanların algılama ve kabul derecelerini köklü olarak değiştirebilecek güçtedir (Leithwood ve Genge, 1996). Karizma; takipçilerin liderde var olduğuna inandıkları olağanüstü güç ve yeteneklerin etkisi altında kalarak her hangi bir baskı olmaksızın, kendiliğinden istekli olarak lideri takip etmeleri durumunda izlenen bir boyuttur (Lewis vd., 1998'den aktaran İşcan, 2002). Bass'a göre karizma, dönüşümcü lider için gerekli ve önemli ancak tek başına yeterli olmayan bir olgudur (Bass, 1990).

2.2.8.2. Dönüşümcü Liderlik ile İlgili Güncel alışmalar

Nielsen ve arkadaşlarının 2008 yılında yayınlanan çalışmasında, dönüşümcü liderliğin takipçilerin algılanan iş özellikleri (tanımlı görev, anlam yüklü iş ve gelişim fırsatları) ve psikolojik iyi oluşları üzerindeki etkileri incelenmiştir. Liderlik, iş özellikleri ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkilerin teoriye dayalı bir modeli, Yapısal Eşitlik Modellemesi kullanılarak test edilmiştir. Danimarka'da evde ve bakımevinde yaşlı bakım hizmetlerinde çalışan kamu sağlık çalışanları bir üst amirlerini değerlendirmişlerdir. Ortalama yaşı 45 olan 188 katılımcıdan elde edilen bulgular takipçilerin iş özelliklerine ilişkin algılarının, dönüşümcü liderlik tarzı ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini göstermiştir. Ancak, liderlik davranışı ile çalışan refahı arasında doğrudan bir bağlantı olduğuna dair sınırlı bilgiye ulaşılabılmıştır.

Rasanen (2017) çalışmasında, satış faaliyetinde bulunan işletmelerde etkileşimci liderlik, dönüşümcü liderlik ve öz-liderliğin iş sonuçlarına etkisini araştırmıştır. Finlandiya'da finans sektöründe çalışmakta olan hepsi eşdeğer pozisyonda olan 202 satış elemanı üzerinde yapılan incelemede, etkileşimci ve dönüşümcü liderlik ölçüm aracı olarak Çok Faktörlü Liderlik Ölçeğinin Dubinsky ve arkadaşları (1995) tarafından geliştirilen versiyonu ile öz-liderlik ölçüm aracı olarak Houghton ve Neck (2002) tarafından geliştirilen revize edilmiş öz-liderlik ölçeği kullanılmıştır. Etkileşimci ve dönüşümcü liderlik ile öz-liderlik davranışları ve iş çıktıları arasındaki ilişkiyi tespit etmek için regresyon analizi yapılmıştır. Hem etkileşimci hem de dönüşümcü liderliğin performans, iş tatmini, motivasyon, rol netliği ve bağlılığa olumlu etkisi olduğu; bunun yanı sıra çalışanların öz-liderlik davranışlarının performans, iş tatmini ve bağlılık üzerinde olumlu bir etkisi olduğu bulunmuştur. Çalışma sonucunda, etkileşimci ve dönüşümcü liderliğin birlikte uygulandığı satış ekiplerinde en iyi iş sonuçlarına ulaşıldığı ve işletme genelinde öz-liderlik becerilerindeki artışının iş performansını etkileyen önemli bir faktör olduğu kabul edilmiştir.

Crawford (2005) dönüşümcü liderlik, örgütte iş gören pozisyonu ve bilgi yönetimi ilişkisi üzerine ampirik bir araştırma yürütmüştür. Yaghoubi vd. (2014) ticari bir işletmenin yönetim kadrosuyla yaptıkları araştırmada dönüşümcü liderlik ve bilgi yönetimi uygulamaları arasında anlamlı bir ilişki olduğunu bildirmişlerdir. Birasnav (2014) hizmet sektöründe bilgi yönetimi ve örgüt performansında dönüşümcü liderliğin etkisini incelediği çalışmada, bilgi yönetim işleminin kısmen dönüşümcü liderlik ve örgüt performansı arasında aracı rol oynadığını bildirmiştir. Hadijah vd. (2015) dönüşümcü liderlik ve bilgi yönetiminin entelektüel sermayeye etkisi ve Endonezya'daki bir devlet bankasının şubelerinin performansına yansımalarını raporlamışlardır. Yapılan bir başka çalışmada ise dönüşümcü liderler ile etkileşimci liderlerin çalışanların performansına etkileri bakımından farklılık olmadığı veya benzer seviyede etkili olduğu gözlenmiştir (Bass vd., 2003). Vinger ve Cilliers (2006) değişim yönetimi için etkin dönüşümcü liderlik konusunu ele almışlardır ve dönüşümcü liderlerin değişim yönetiminde başarılı oldukları sonucuna varmışlardır.

Wang vd. (2011) tarafından dönüşümcü liderlik ve takipçi performansına dair geriye dönük yirmi beş yıllık meta-analiz yapıldığında pozitif ilişkide oldukları tespit

edilmiştir. Özer ve Tınaztepe (2014) 10. Uluslararası Stratejik Yönetim Konferansında KOBİ'lerde stratejik liderlik ve örgüt performansını inceledikleri çalışmayı sunmuşlardır. Ghasabeh vd. (2015) kavram ve teori olarak dönüşümcü liderliği tüm boyutlarıyla kronolojik olarak inceledikleri bir derleme yayın yapmışlardır. Anwar Ul Haq vd (2018) Şikago'da düzenlenen Yönetim Akademisi Yıllık Toplantısında dönüşümcü liderlik ve yenilikçi iş davranışlarının pozitif korelasyonu üzerine yaptıkları çalışmalarını sunmuşlardır. Aksoy ve Bayazıt (2018) KOBİ'lerde dönüşümcü liderlik ve örgüt iklimi konusunda bir yayın yapmışlardır. Kroon vd (2017) çalışmalarında Hollanda'da farklı sektörlerdeki çalışanlarda farkındalık sahibi bireylerin örgütsel yönetimde özellikle dönüşümcü liderliğe ihtiyaç duydukları tespitinde bulunmuşlardır. Cinnioğlu (2018) yiyecek içecek işletmelerinde etkileşimci liderlik, dönüşümcü liderlik, hizmetkâr liderlik, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisini inceleyen tez çalışmasını gerçekleştirmiştir. Son yıllarda yapılan diğer çalışmalar Tablo 2.2. 'de özetlenmiştir.

Tablo 2.2. Dönüşümcü Liderlik ile İlgili Güncel Çalışmalar

Çalışma Alanı Nitel ve Nicel Çıktılar	Uygulama Alanı	Araştırma Evreni Örneklem	Kaynak	Kaynak Türü
Dönüşümcü liderliğin sürekli gelişim ile ilişkisinde güven faktörünün aracı rolü araştırılmıştır.	Pakistan/Kamu ve özel sektör işletmelerinin çalışanları	N=282	Khattak vd (2020)	Dergi
Dönüşümcü liderliğin toplam kalite yönetimi uygulamaları üzerine olumlu etkisi vardır.	Yunanistan/imalat ve hizmet sektöründen işletmelerin çalışanları	N=303	Bouranta (2020)	Dergi
Belirsizlikten kaçınma dönüşümcü liderlik ve inovasyon ilişkisinde moderatör rol oynar.	Meta-analiz çalışması/17 ülke	N=14,560 çalışan ve N=3,129 takım	Watts vd (2020)	Dergi
Bu çalışmada dönüşümcü liderliğe odaklanan modern liderlik teorisinin köklerinin Antik Roma'nın gravitas konseptinde bulunduğu ifade edilmiştir.	Avustralya/çeşitli sektörlerdeki dört ve daha fazla takipçisi olan liderler	N=617	Jackson (2020)	Dergi
Dönüşümcü liderliğin satış elemanlarının tutum ve performansları üzerinde olumlu	Kanada/Satış elemanları	N= 313	Gao vd (2020)	Dergi

etkisi olduğu bulunmuştur.				
Dönüşümcü liderliğin hedef odaklı takım çalışmasında ekip üyelerinin bilgi alışverişini artırdığı tespit edilmiştir.	Çin/ Kimya üretim firma ekipleri	N=579	Burmeister vd (2019)	Dergi
Dönüşümcü liderlik özelliği olan CEO'ların yönettikleri firmalarda örgütsel inovasyona pozitif katkı sağladığı gösterilmiştir.	A.B.D./Ekvadorlu küçük ve orta ölçekli firma yöneticileri	N=194	Cortes ve Herrmann (2020)	Dergi
Dönüşümcü liderlik, takipçilerin değişime direnci ve örgütsel değişim mekanizmaları birbiri ile ilişkilidir.	A.B.D./Kurumsal liderler ve takipçileri	N=904	Groves (2020)	Dergi
Dönüşümcü liderlik ve liderlik tutumlarının iş arkadaşlarının tutumları ve başarı eldesi üzerinde kritik etkisi bulunmaktadır.	A.B.D./Ruh Sağlığı Merkezlerinde ki iş görenler	N=565	Farahnak vd (2019)	Dergi
Mindfulness (farkındalık, anda kalmak) lider özellikleri ve davranışlarını, dolayısıyla lider ve takipçi ilişkilerini etkiler. Bu iki kavramın mekanizmaları birbiri ile ilişkilidir.	A.B.D./ Kavramsal araştırma	-	Stedham ve Skar (2019)	Dergi
Dönüşümcü liderlik işe adanmışlık ve iş performansı arasında moderatör rol oynar.	A.B.D./Özel sektör çalışanları	N=398	Sungu, Weng, Xu (2019)	Dergi
Dönüşümcü lider ile takipçinin örgütsel vatandaşlık davranışında paternalizm aracı rol oynar. Bireysel düzey örgütsel kolektivizm dönüşümcü liderlik ve paternalizm ilişkisinde moderatör rol oynar.	Endonezya/ borsaya kote en yüksek performanslı 45 firmadan 8'i	N=246 (yöneticiler ve astları)	Butar Butar vd (2019)	Dergi
Ekip odaklı dönüşümcü liderlik ve yardımcı olma zorunluluğu hissetme grup performansı açısından önemlidir.	A.B.D./ büyük ölçekli bir ticaret firması	N=347 çalışan ve 63 yönetici	Lorinkova ve Perry (2018)	Dergi
Liderlik liderden takipçiye tek yönlü bir işlem değildir. Takipçilerin karakterleri de lider üzerinde etki yapar. Dönüşümcü liderliğin takipçinin kaygı düzeyi üzerine olumsuz bir etkisi saptanmamıştır.	Norveç/ ülke genelinde çeşitli firmalar	N=1149 çalışan	Nielsen vd (2019)	Dergi

Dönüşümcü liderliğin iş görenin örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisinde örgütsel özdeşleşme ve işe adanmışlığın aracı rolü vardır. Dönüşümcü liderliğin iş görenin performansına etkisinde örgütsel özdeşleşme ve işe adanmışlığın kısmi aracı rolü vardır.	İspanya/323 otel	N=323 resepsiyon görevlisi	Buil vd (2019)	Dergi
Kültürel zeka dönüşümcü liderliği etkiler.	A.B.D./ üniversite	N= 465 öğrenci	Crowne (2019)	Dergi
Dönüşümcü liderliğin örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi vardır.	Kore/küçük ve orta ölçekli işletmeler	N=307 kadın CEO	Jung ve Seo (2019)	Dergi
Liderin enerjisi ve takipçilerin desteği dönüşümcü liderlik ve tükenmişlik ilişkisini arttırır.	İsveç/Belediye	N=217 belediye çalışanı ve yöneticiler	Tafvelin vd (2019)	Dergi
Dönüşümcü liderliğin sağlık hizmetlerindeki pozitif değişime kritik etkisi vardır.	A.B.D./hastane	N=118 acil servis çalışanı	Goldstein (2019)	Dergi
Dönüşümcü liderlik ve iyilik hali (sağlıklı olmak) ilişkisinde özyeterlik ve dayanıklılığın aracı rolü vardır.	İspanya/sosyal hizmetler	N=225 çalışan	Djourova vd (2020)	Dergi

3. KİŞİSEL BİLGİ YÖNETİMİ

İçinde bulunduğumuz bilgi çağında, bütün işletmeler, ürettikleri kolektif bilgiyi yönetmek ve bu bilgiyi örgüt içinde verimliliği ve performansı artırmak için kullanmaya çalışmaktadır. Kişisel bilgi yönetimi (KBY) ile örgütsel bilgi yönetimi arasında yakın bir ilişki vardır. Çalışanlar kişisel bilgilerini yöneterek üretken olduklarında ancak örgüt üretken olabilmektedir.

Kişisel bilgi yönetiminin kökeninin, Drucker'ın (1968), “bilgi işi” ve “bilgi işçileri” terimlerini kullanması olduğuna dair bilgiler vardır. Drucker (2001) 1974'te “bilgi çalışanı” ve “ileri bilgi çalışanları” ifadelerini bilgi uzmanlarına atıfta bulunarak tekrar kullanmıştır. Bununla birlikte, kişisel bilgi terimi ilk olarak Polanyi (1958) tarafından kullanılmış ve kişisel bilgi yönetimi (KBY) terimine ilk defa Frand ve Hixon (1999) tarafından bir çalışmada yer verilmiştir. KBY, bilgi yönetiminin ilk günlerinden beri arka planında bulunmakla birlikte, kişisel ve örgütsel etkinlik arasındaki ilişki de uzun süre göz ardı edilmiştir. Bununla birlikte, geçtiğimiz son on yılda KBY'nin önemi akademisyenler tarafından fark edilmeye başlanmıştır ve KBY ile ilgili bloglar, atölye çalışmaları, konferanslar, e-kitap ve çevrimiçi anketler gibi birçok faaliyet gerçekleştirilmiştir. Bunların hepsi, artan farkındalığın ve KBY'nin tanınmasının birer göstergesidir.

KBY'nin en bilinen öncüllerinden biri, kişisel verimlilik için bilişim araçları ve yazılımlarının yanı sıra kütüphanecilik ve belge yönetimi alanındaki araştırmalardan gelen Kişisel Enformasyon Yönetimi'dir (PIM) (Jones & Teevan, 2007). Modern KBM ise bireylerin nasıl üretken bilgi çalışanları olabileceğine odaklanmaktadır.

KBY, bilgiyi bilinçli olarak yönetmek ve faydalı bilgilere dönüştürmek için genel bir yapılandırılmış süreçtir (Avery vd., 2001). Kişisel bilgi yönetimi süreçleri birçok yazar tarafından tanımlanmıştır. Frand ve Hixon (1999) arama/bulma; adlandırma/sınıflandırma; inceleme/değerlendirme; ve bütünleştirme/ilişkilendirme. Efimova (2005), fikirler, bireyler ve topluluklar/ağlar olmak üzere üç süreci içeren yetkinlik modelini geliştirmiştir. Wright (2005) dört süreci içeren KBY yetkinlikler modelini geliştirmiştir: Bilişsel yetkinlikler, enformasyon yetkinlikleri, sosyal yetkinlikler ve öğrenme ve gelişme yetkinlikleri. Zuber-Skerritt (2005), yedi süreci

içeren KBY değerleri ve eylemleri modelini geliştirmiştir; Öğrenme ve bilginin iletilmesi, işbirliği, güven, saygı ve dürüstlük, hayal gücü ve bir mükemmeliyet vizyonu, açıklık, pozitivist olmayan inançlar ve başarı. Avery vd. (2001), yedi temel beceriden oluşan KBY beceriler modelini ortaya koymuştur: Bilgi alma, bilgiyi değerlendirme, bilgiyi düzenleme, bilgi etrafında işbirliği yapma, bilgi analizi, bilginin sunumu ve bilginin güvenliğini sağlama.

3.1. Kişisel Bilgi Yönetimi Boyutları

Bilgi Alma / Bilgi Toplama: Elektronik ve yayınlanmış kaynaklar ve tartışmalar gibi farklı kaynaklardan bilgi edinme ve bilgi toplama ile ilgilidir. Soru sorma, arama motorlarını kullanma ve okuma gibi bir beceri gerektirmektedir. Avery vd., bilgi almadaki zorlayıcı faktörün, yeni bilgiler oluşturmak için büyük enformasyon ortamından belirli bilgilerin nasıl tanımlanacağını ve kullanılacağını belirlenmesi olduğunu ifade etmişlerdir.

Bilgiyi Değerlendirme ve Bilginin Düzenlenmesi / Bilgi Depolama: Kişi bilgiyi aldıktan sonra, toplanan bilgileri eldeki problemin niteliği ve uygunluğu açısından değerlendirmek zorundadır. Bu beceri, günümüzdeki enformasyon bakımından zengin ortamda bulunan büyük bilgi yoğunluğu nedeniyle çok önemlidir. Bilginin Düzenlenmesi KBY'nin en önemli ve kritik sürecidir (Frans ve Hixon, 1999). Bu süreç, zihinsel tanıma veya örüntü eşleştirme işlemlerini kullanarak eski bilgilere yeni bilgiler bağlama ve ekleme becerisi gerektirmektedir. İlişkisel veritabanları, web siteleri ve kişisel bilgi yazılımı gibi teknolojiler, yeni ve eski bilgileri yapısal yollarla düzenlemek ve saklamak için kullanılabilir. Bu nedenle, teknolojik beceriler bu süreç için çok önemlidir ve klasörler, dizinler, veritabanları ve web siteleri gibi güçlü ve sofistike teknolojik araçlar gerektirmektedir (Avery vd., 2001).

Bilgi Etrafında İşbirliği Yapma / Bilgi Paylaşma: Etkili grupların ve ekiplerin, etkili işbirlikçi çalışma prensipleriyle dolu olduğu varsayımına dayanmaktadır. Dinleme gibi bazı kişisel ilkeleri ve becerileri gerektirir; başkalarının anlaşılan fikirlerine saygıyı yansıtan; paylaşılan uygulamalar hakkındaki düşüncelerin geliştirilmesi ve takip edilmesi; başkalarıyla kazan-kazan ilişkileri kurmak ve çatışma çözebilmek önemli unsurlardır. Ayrıca, bu süreç sosyal ağlar, e-postalar, grup

yazılımları ve anlık iletiler gibi bilgilerin verimli bir şekilde değişimini destekleyen ve kolaylaştıran teknolojik araçları kullanma becerisi gerektirmektedir (Avery vd., 2001).

Bilgi Üretme Aşamasında Bilgi Analizi: Veriyi ve enformasyonu bilgiye dönüştürmenin kilit sürecidir. Bu süreç verileri daha anlamlı bilgilere dönüştürme mücadelesinin yaşandığı aşamadır. Enformasyon becerisini analiz etmek, bireylerin zekası ve teknolojik araçlar ile ilgilidir. SPSS gibi istatistiksel yazılımlar ve Microsoft Excel gibi elektronik tablolar bu aşamada için gerekli teknolojilere güzel birer örnektir (Avery vd., 2001).

Bilgi Sunma / Bilgi Uygulama: Kişinin enformasyon ya da bilgiyi diğer bireylere nasıl sunacağı ve diğerlerinin bilgi dağarcığını zenginleştirmek için bu yeni bilgiyi kabul etmelerinin nasıl sağlanacağı ile ilgilidir (Avery vd., 2001). Avery vd., takipçinin bilgi sunumundaki ana karakter olduğunu belirterek, sunum yapan kişinin önemli takipçi kitlesi ve normları gibi topluluk özelliklerini anlaması gerektiğini belirtmişlerdir. Ayrıca, sunumun amacını anlamak ve takipçiyle ilgili olmasını sağlamak da önemlidir. Sunum yapan kişi, takipçilerin kim olduğu, hangi bilgileri bilmesi gerektiği, hangi bakış açısıyla bilgileri yorumladığı ve bu bilgileri nasıl kullanacakları gibi özelliklerini anlamalıdır (Dorsey, 2001).

Bilgiyi Koruma: Bireylerin bilgilerinin güvence altına alınmasını ve bilgilerin bütünlüğünü, gizliliğini ve fiili varlığını güvence altına alan işlemleri uygulama ve geliştirmeyi içermektedir (Avery vd., 2001). Bu beceri fikri mülkiyet konularıyla ilgilenir ve özellikle internet'in hızlı gelişimi için çok önemlidir. Bununla birlikte, Dorsey (2001), bilgi becerilerini güvence altına almanın sıklıkla ihmal edildiğini belirtmiştir. Bilgilerin dijital ortamda dağıtılması, bilgi kaynaklarının korunmasını sağlayan parola yönetimi ve güvenlik yazılımı kullanma konusunda farkındalık ve beceri gerektirmektedir.

Cheong (2011), kişisel bilgi yönetimi üzerine yaptığı çalışmasında Avery vd. (2001)'nin kişisel bilgi yönetim beceri modelinin tüm bilgi yönetim işlemlerine uyduğunu değerlendirmiştir. Cheong (2011), çalışmasında, KBY'nin bilgi yönetim sürecindeki rolünü tespit etmek için Seufert, Back ve Krogh (2003) tarafından önerilen dört interaktif bilgi yönetim sürecini temel alarak bir değerlendirme yapmıştır. Bu dört bilgi yönetim süreci; Elde etme/bulma, yaratma, aktarma/paylaşma ve uygulamadır.

Bireylerin KBY değerlerini Cheetham ve Chivers'in (1996, 1998) önerdiği yedi bireysel yetkinlik ile ölçmüştür: iletişim, yaratıcılık, problem çözme, öğrenme/kişisel gelişim, zihinsel çeviklik, analiz ve yansıtma. Örgütsel yetkinlikler için KBY değerlerini ölçmede Mendelson ve Ziegler'in (1999) ve Ziegler'in (2008) önerdiği beş örgütsel yetkinliği kullanmıştır: dış enformasyon farkındalığı, iç bilgi ayrışımı, etkin karar verme, örgütsel odaklanma ve sürekli inovasyon.

Lee, Lee ve Kang (2005) bilgi dolaşım aşamalarını belirlemek için beş bileşen tanımlamışlardır: bilgi yaratma, bilgi depolama, bilgi paylaşma, bilgi kullanma ve bilgiyi içselleştirme. Tseng ve Fan (2011) bilginin özellikle bireylerin örtük fikirlerinden, iç görüşlerinden, deneyimlerinden ve becerilerinden kaynaklanarak, açık ya da kodlanmış bilgi olarak sunulduğunu, örgütlerdeki kolektif bilginin bireylerin kişisel bilgileri toplamı olduğunu ve bilginin resmî kanallardan aktarımının yanı sıra sosyal eylem ve uygulamaların içinde de gömülü bulunduğunu bildirmişlerdir. Çalışmalarında geliştirdikleri araştırma modeli için hazırladıkları envanterde, bilgiyi elde etme, saklama/depolama, uygulama ve paylaşma boyutlarının ölçümü için oluşturdukları soruları kullanmışlardır.

3.2. Kişisel Bilgi Yönetimi ile İlgili Güncel Çalışmalar

Bireyin bilgiyi edinmesi, bilgi seçiciliği, yorumlaması ve davranışlarına ve yetkinlik boyutunda işine yansıtmasının mekanizması hakkında yayın bulmak oldukça zordur. Bilgi yönetimi çalışmalarının çoğu örgütlerde bilgi paylaşımı ve performansa etkisi ile ilgilidir. Bu alanda yoğun olarak çalışan ender araştırmacılardan birisi araştırmacı Zuber-Skerritt'tir. Zuber-Skerritt'in (2005) işbaşında eğitim ve öğrenme ve kişisel bilgi yönetimi ile ilgili geliştirmiş olduğu yaklaşım akademik çevrelerde geniş kabul bulmuş ve Eylemli Liderlik Teorisine de temel teşkil etmiştir. Zuber-Skerritt eylemli araştırma ve öğrenme, eylemli liderlik ve örgütsel gelişim üçlüsünden WAL isimli bir eğitim modeli de geliştirmiştir.

Cheong ve Tsui (2010, 2011) kişisel bilgi yönetiminin bilgi yönetimi işleminde önemli rol oynadığını, bundan hem bireysel hem de örgütsel yetkinliklerin geliştirilmesi aşamasında fayda sağlandığını, birey için tanımlana kişisel bilgi yönetim değerlerinin örgütsel değerlerle ilişkilendiğini göstermiş, beceri ve yetkinliklerden sonuç odaklı işbirliği çalışması ile örgütsel fayda sağlandığını ifade etmiş ve KBY

Web 2.0 isimli kavramsal bir kişisel bilgi yönetim modellemesi sunmuşlardır. Ismail ve Ahmad (2012) etkin kişisel bilgi yönetimi için online işlemsel bir çerçeve önermişlerdir. Pauleen ve Gorman editörlüğündeki Kişisel Bilgi Yönetimi (2011) isimli kitapta birçok araştırmacı kişisel bilgi yönetimini, birey, örgüt ve toplum perspektifinden ele almıştır. Schmitt (2018) çalışmasında Bilgi Yönetimi ve Kişisel Bilgi Yönetimi Teorilerinin ilişkileri üzerinde durmuştur.

Çavuşoğlu ve Uzunboylu (2014) Kuzey Kıbrıs'taki bir üniversitenin akademik kadrosunun kişisel bilgi yönetim boyutlarına karşı tutumlarını inceleyerek, bilgi edinme, bilgiyi saklama, bilgiyi kullanma ve bilgiyi paylaşma tutumlarının akademik özgeçmişleriyle bağlantılı farklılıklar gösterdiğini ifade etmişlerdir. Naldöken (2014) tez çalışmasında, sosyal etkileşim açısından bilgi yönetiminde örgütsel iklimin etkilerini belirlerken kişisel bilginin iletişim yolu ile kurumsal bilgiye dönüştürülmesi gerektiğine değinmiştir. Şap (2016) tez çalışmasında, bilgi yönetim ortamının çağrı merkezi çalışanlarının işe adanmışlık algıları, örgütsel bağlılık davranışları ve algılanan performansları üzerinde olumlu etkisinin olduğunu bildirmiştir. Ökten (2016) tez çalışmasında, küçük ölçekli mimarlık ofisleri için bütünleşik bir bilgi yönetimi modeli geliştirmiştir. Arslan (2018) tez çalışmasında, İstanbul'daki yükseköğretim kurumlarında bilgi yönetim kapasitelerinin karar verme düzeylerine etkili olduğu sonucuna varmıştır. Sezgin ve İplik (2018) Di Virgilio editörlüğündeki Modern İşletmelerde Bilgi Yönetimi Uygulamaları için Sosyal Medya isimli kitabın sekizinci bölümünde yer alan “Kişisel Bilgi Yönetiminden Kurumsal Bilgi Yönetimine” başlıklı çalışmada yönetici deneyimlerinin derinlemesine mülakat tekniğiyle çözümlemesini yapmışlardır. Son yıllarda yapılan diğer çalışmalar Tablo 3.1. 'de özetlenmiştir.

Tablo 3.1. Kişisel Bilgi Yönetimi ile İlgili Güncel Çalışmalar

Çalışma Alanı Nitel ve Nicel Çıktılar	Uygulama Alanı	Araştırma Evreni Örneklem	Kaynak	Kaynak Türü
Örgüt iş görenlerinin günlük çalışmalarındaki bazı formal, informal ve kişisel bilgi yönetimi uygulamaları arasında birbirini tamamlayıcı ilişkiler olduğu görülmüştür.	Estonya/Endüstriyel tasarım firması çalışanları	N=12	Vark ve Reino (2020)	Dergi
Üniversite kütüphanelerinde kütüphane görevlilerinin farkındalık ve kişisel bilgi yönetimi düzeyleri incelenmiş olup; her bir üniversiteye özgü ihtiyaçlara yönelik bir bilgi yönetim stratejisi formülasyonuna gidilmesi gerektiği önerilmiştir.	Nijerya/ Üniversite kütüphane çalışanları	N=175	Anike ve Echedom (2020)	Dergi
Kişisel bilgi yönetimi davranış farklılıklarının incelendiği bu çalışmada tipoloji sınıflandırması yapılmıştır.	İsrail/ 285 öğrenci, 4 işsiz ve 176 çalışan	N=465	Alon vd (2020)	Dergi
Tarım-gıda sektöründe ulusal düzeyde faaliyet gösteren bir firmadaki bakım mühendis ve teknisyenlerinin bilgi yönetimini kolaylaştıran faktörler incelenmiştir.	İspanya/ Mühendis ve Teknisyenler	N=61	Cárcel-Carrasco vd (2020)	Dergi
Kişisel bilgi yönetimi için hibrid bir sistem önerilmiştir.	Rusya/ kavramsal araştırma	-	Prilipsky vd (2020)	Dergi
Bu çalışmada etkili kişisel bilgi yönetiminin iş kalitesini artırdığı bulunmuştur.	MENA Bölgesi/Petrol End. çalışanları ve müşterileri	N=200	Pineda vd (2020)	Dergi
Kişisel bilgi yönetiminin sağlık sektörü bilgi işçilerinin verimliliğini	Pakistan/Kamu sağlık çalışanları	N=271	Shujahat vd. (2019)	Dergi

artırmada olumlu etkisi vardır.				
Öğretmenlik mesleğinin geliştirilmesi ve öğrenci memnuniyeti için kişisel bilgi yönetimine yüksek önem verilmelidir.	Sudi Arabistan/Orta okul öğretmenleri	N= 409	Ibrahim (2019)	Dergi
Ticari başarı ödüllü işletmelerin çalışanlarının kişisel bilgilerini yeterince sisteme kazandıramadığı tespit edilmiştir.	İzlanda/18 adet işletme	N=35	Haraldsdottir (2019)	Konferans Bildirisi
Demografik özellikler kişisel bilgi yönetimi tarzını etkilemektedir.	Gana / Üniversite çalışanları	N=235	Donkor ve Nwagwu (2019)	Dergi
Kişisel bilgi ekolojilerinin temeli bireylerdir. Ancak bu ekolojiler katılımcılar, müşteriler, vd. paydaşlardan oluşan daha geniş bir topluluğa gömülüdür ve sıklıkla büyük oranda dijital teknolojilerin aracılığında oluşur.	A.B.D./dijital forum	N=23 dijital yerli	Jarrahi vd (2019)	Dergi
Wiki web sitesi oluşturmaları online kişisel bilgi yönetimlerine katkı sağlamıştır.	A.B.D./ online eğitim	N=57master öğrencisi	Hsiao ve Huang (2019)	Dergi
Bilgi üretimi ve bilgi kullanımı ile inovasyon arasındaki medyatör bilgi işçisi verimliliğidir.	Pakistan/IT sektörü	N=369 bilgi işçisi	Shujahat vd (2019)	Dergi
Bilgi yönelimli lider çalışanları bilgi paylaşımına özendirdiğinde, bireyler örtük bilgilerini de keşfedeceklerdir.	Pakistan/İlaç Sanayi	N=223 çalışan	Shariq vd (2019)	Dergi
Kişisel bilgi yönetimi hayata geçiren unsurlar: bilgiden kavramsal farkındalığı, bilgiyi saklama, bilgiye erişim ve	Malezya	-	Kassim vd (2018)	Dergi

bilgiyi kullanma işlemleridir.				
Kişisel bilgi yönetimi: Bilgiyi bulma, organize etme ve yeniden şekillendirme	A.B.D.	-	Stern (2018)	Kitap
Kişisel bilgi yönetimi, bilgi şeffaflığı, proaktif bilgi, bilgi paylaşımı ve iş tatmini ilişkisi	A.B.D./Sağlık sigortası firmasının 11 şubesi	N=352 çalışan	Sun vd (2018)	Dergi
Bilgi yönetiminin kişisel bilgi yönetiminden grup, grup bilgi yönetiminden örgütsel bilgi yönetimine pozitif etkisi vardır.	A.B.D./NASA JFK Uzay İstasyonu	N=159	Sabherwal ve Becerra-Fernandez (2003)	Dergi

4. KAMU SAĞLIK HİZMETLERİ

Sağlık hizmetleri yarı kamusal hizmet olarak tanımlanmaktadır. Sağlık hizmetlerini diğer yarı kamusal mal ve hizmetlerden ayıran belirsizlik altında tercih, asimetrik bilgilenme, hastalık riskinin ve tüketimin önceden belirlenememesi gibi özellikleri onu ekonomik hayattaki diğer hizmetlerden ayıran özellikleridir. Sağlık hizmetleri taşıdığı özellikler dolayısıyla, ekonomideki diğer mal ve hizmetlerden farklı olarak ele alınmaktadır. Sağlık hizmetlerinin üretildiği kurumlar da kendine özgü karmaşık bir örgüt yapısına sahip kurumlardır. Günümüzde sağlık hizmet alanları ve zorlukları nitelik ve nicelik olarak fazladır. Kamu sağlık hizmetleri artık enfeksiyon hastalıklarının önlenmesi ve tedavisi, ana çocuk sağlığının temini ve iyileştirilmesi gibi temel hizmetlerin yanı sıra, zihinsel sağlık, bağımlılıklar, yaşam kalitesinin iyileştirilmesi, tamamlayıcı tıp, nadir görülen hastalıkların teşhis, tanı ve tedavisi, uzun süreli bakım, şiddet, pandemi ve iklim değişikliği gibi son yıllarda ön plana çıkan birçok konuyu da çalışma alanına dâhil etmiştir. Bu nedenle sağlık hizmet sunumunda çok disiplinli bir yaklaşım gerekmektedir.

4.1. Kamu Sağlık Hizmetlerinin Yapısı

Kamu sağlık hizmetleri, üretilen hizmetlerin ikame edilememesi, eğitilmiş bireylerin görevlendirilmesine yüksek oranda olanak vermesi, Ar-Ge ve iyileştirme projelerinin iş yapma sürecinin önemli unsurları olmaları sebebi ile yüksek hacimli yatırımlara imkan tanınması ve en önemli unsur olan insan hayatı açısından kritik önem taşıyan sağlık ile ilgili hizmetleri sunması nedeniyle stratejik önemi olan hizmetlerdir.

Kamu sağlık hizmetleri; koruyucu sağlık hizmetleri, tedavi edici sağlık hizmetleri, rehabilite edici sağlık hizmetleri ve sağlığın geliştirilmesi hizmetlerini sunan kurumları kapsayan çok paydaşlı bir yapıya sahiptir. Bu çok paydaşlı yapıda ülkemizdeki sağlık sistemi içinde kamu ve özel kesime ait çok sayıda kurum ve kuruluş hizmet üretimi ve sunumu ile ilgili rol oynamaktadır. Bu yapının çatı kurumu, Sağlık Bakanlığıdır. Türkiye’de sağlık hizmetlerinin planlanması, organizasyonu, yönlendirilmesi ve denetlenmesinde temel görev Sağlık Bakanlığımıza aittir. Sağlık Bakanlığımız aynı zamanda ülkemizdeki en kapsamlı sağlık hizmetleri sunucusudur.

Bakanlığımızın il düzeyindeki yönetim görevini İl Sağlık Müdürlükleri aracılığı ile yerine getirmektedir. İl Sağlık Müdürlükleri Bakanlığın il düzeyindeki hizmetlerinin etkili ve verimli bir şekilde yürütülmesinden sorumludur. İl Sağlık Müdürlükleri ve her ilde İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı olarak çalışan İlçe Sağlık Müdürlükleri kamu ve özel tüm sağlık kurum ve kuruluşlarının Bakanlığın planlamaları doğrultusunda sağlık hizmetinin sunumunun sağlanması, denetlenmesi ve sağlık ile ilgili iş ve işlemlerin yürütülmesini temin etmekle yükümlüdür. Sağlık hizmeti veren kurumlar arasında Kamu Hastaneleri önemli bir yere sahiptir. Kamu Hastaneleri çok dinamik bir ortamda, karmaşık koşullarda ve olanakları ölçüsünde her türlü sağlık hizmetini sunan, eğitim ve Ar-Ge işlevleri de bulunan, Sağlık Bakanlığına bağlı hiyerarşik düzende örgütlenmiş ancak aynı zamanda matriks tipi organizasyonlardır. Kamu Hastaneleri hastane başhekimisi tarafından yönetilir. Başhekim, kendisine verilen görevin gereği gibi yapılmasından İl Sağlık Müdürlüğü'ne karşı sorumludur. Hastane başhekimine bağlı olarak, başhekim yardımcıları, idari ve mali hizmetler, sağlık bakım hizmetleri ile destek ve kalite hizmetleri müdürlükleri bulunur. Kamu Hastanelerinin yatak sayısı, rolleri, kapasitesi ve hizmet alanı esas alınarak müdür, müdür yardımcısı ve başhekim yardımcısı standartları ilgili mevzuat hükümleri doğrultusunda belirlenir. (<https://yhgm.saglik.gov.tr>, 27.01.2021). Bu bakımdan kamu hastanelerindeki sağlık hizmetleri, başhekim ve fonksiyonel yöneticilerden oluşan bir ekip tarafından yürütülmektedir. Kamu Hastanelerinde, uzun dönemli amaçların ve stratejilerin belirlenmesinde söz konusu üst yönetim temel sorumluluk taşımaktadır.

4.2. Kamu Sağlık Hizmetlerinde Öz-liderlik, Dönüşümcü Liderlik ve Kişisel Bilgi Yönetiminin Rolü ile İlgili Güncel Çalışmalar

Özellikli bir hizmet olan kamu sağlık hizmetleri yönetiminin başlıca unsurları etkin liderlik ve bilgi yönetimidir. Liderlik ile ilgili sayısız araştırma olmasına rağmen kişisel bilgi yönetiminin yeni şekillenen bir kavram olması nedeniyle, liderlik ve bilgi yönetimi ile ilgili sağlık sektöründe yapılmış çok sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Liderlik ve kişisel bilgi yönetimi alanında ise mevcut tek yayın olan Zumitzavan ve Michie'nin 2015 yılında yazdıkları "Kişisel Bilgi Yönetimi, Liderlik Stilleri ve Organizasyonel Performans" isimli kitapta Tayland'daki sağlık sektörü incelenmiştir.

Vance ve Larson (2002) 1970-1999 yılları arasında yayınlanan iş dünyası ve sağlık hizmetlerinde liderlik konulu 4,717 yayını tarayarak bir derleme çalışması yapmışlardır. Bu yayınlardan sadece 155 tanesinin orijinal yayın olduğunu tespit etmişlerdir. Bu orijinal çalışmaların %51.3'ü hemşirelerle yapılan betimleyici ya da korelasyon (%91,6'sı), dokuzu (%5.8) yarı deneysel ve dördü (%2.6) meta-analiz çalışmalarıdır. Çalışmalardaki ana konular, liderlik özelliklerinin (demografik ya da kişilik) tanımlanması ya da algılanması, astların liderlik algısı (%49.7), liderlik eğitimi (%9.7), liderlik ölçeği geliştirme (%4.5) dir. Çalışmaların üçte birinden fazlası (%36.1) liderliğin bir ya da birden fazla faktöre etkisinin (çalışanların iş tatmini, bağlılık ya da performansı) incelenmesi üzerine yapılmış çalışmalardır. Liderlik ve hasta memnuniyeti ile ilgili çalışma oranı oldukça düşüktür (%1.3). 1990 yılı öncesi ve sonrası yapılan çalışmalar karşılaştırıldığında, 1990 öncesinde daha ziyade liderlik ve çalışanların iş performansı ilişkisi benzeri (sırasıyla, %59.3 ve %28.0) konular incelenirken, 1990 sonrasında daha fazla sayıda liderlik ve değerler (sırasıyla, %12.5 ve %36.0) ya da liderliğin hasta uyumuna etkisi (sırasıyla, %0 ve %20.0) gibi konular ağırlık kazanmıştır. Sağlık hizmetlerinde liderliğin hastalara, hizmet sunumu yapılan bireylere ya da birim performansı, hizmet kalitesi, kârlılık gibi örgüt bazında etkisi sadece 15 çalışmada (%5.2) araştırılmıştır.

Spinelli (2006) Bass'ın liderlik modelini sağlık profesyonellerindeki lider-takipçi ilişkisini incelediği araştırmasında kullanmıştır. Moodie (2016) Avustralya'da kamu sağlık hizmetlerinde çalışanların öz-liderlik becerilerinin geliştirilmesi için düzenlene eğitimin sonuçlarını raporlamıştır. Akhtar vd. (2016) İngiltere'nin sağlık hizmetlerinin geleceğe uyumlandırılması için ihtiyaç duyulan liderlik yaklaşımlarını tartışmış ve bir liderlik eğitim programı çerçevesi oluşturulması için öneriler sunmuşlardır.

Andressen vd. (2012) öz-liderlik ve dönüşümcü liderliğin ilişkisinde sanallığın aracı rolünü araştırmışlardır. Furtner vd. (2013) öz-liderliğin, dönüşümcü, etkileşimci ve serbestiyetçi liderlik tarzları ile ilişkisinin incelendiği bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Shooraj (2016) çalışmasının sonunda, dönüşümcü etkili karizmatik liderliğin takipçilerin öz-liderlik ve işe bağlılıklarında olumlu etkisi olduğunu ifade etmiştir.

Birasnav ve Dalpati (2011) dönüşümcü liderlik ve insan sermayesinden örgütsel rekabet avantajı sağlanmasında bilgi yönetiminin rolünü irdelemişlerdir. Ali vd. (2017) sağlık hizmetleri bilgi yönetim sistemlerinin başarısında liderliğin önemli olduğunu ve bilgi kalitesini olumlu etkileyen en önemli unsur olduğunu bildirmişlerdir. Franco ve Almeida (2011) sağlık kurumlarında üzerinde çok az sayıda araştırma yapılmış olan iki konu; liderlik ve örgütsel öğrenme alanında bilgi yönetimi ve liderlik tarzının önemine dikkat çeken bir çalışma yapmışlardır. Kolehmainen vd. (2012) sistemik bilgi yönetimi ile amaç belirlemesi yapıldığında ve uygun liderlik tarzı geliştirildiğinde sağlık hizmetlerinde iyileşme sağlandığını göstermişlerdir. Kramer vd. (2019) geleneksel ekonomiden karmaşık sistemlere geçildiğini ve örgütlerin iş yapış tarzlarındaki değişiklikler ile birlikte liderlik kavramının sağlık hizmetleri vb sektörlerde yaygınlaştırılması, dönüşümcü liderlik tarzının geliştirilmesi ve liderlerin yenilikçi ve yaratıcı olabilmeleri için bilgi yönetiminde yapay zeka vb teknolojik unsurları kullanma bilgi ve becerisine sahip olmaları konusunda önerilerde bulunmuşlardır.

Journal of Business Research dergisi 2019 yılı 94 üncü fasikülünü dijital çağda stratejik bilgi yönetimine ayırmıştır. Bu sayıda bilgi yönetimi teorileri, modelleri, sistemleri ve bilgi yönetiminin örgüt performansına etkisi tüm boyutlarıyla ele alınmıştır. The Leadership Quarterly dergisinin 2019 yılı 30. fasikülünün 1 ve 2. sayılarının özel konusu ise dijital çağda liderlik olarak seçilmiş ve liderlik ve sosyal medya, büyük veri, sanal gerçeklik, bilgisayarlı yöntemler ve derin öğrenme ilişkisi incelenmiştir.

Yukarıda örnekleri verilen ve literatüre geçen birçok çalışmada kendilerini geleceğe taşıyacak işletmelerin örgütsel değeri, kritik karar pozisyonlarındaki liderlerin kendilerini ve işletmenin insan sermayesini işletmenin stratejik amaç ve hedefleri çerçevesinde geliştirmesi ile ilişkilendirilmektedir. Burada varılan karar, kurumsal sürdürülebilirlik için öz-liderlik becerileri yüksek dönüşümcü liderlik yaklaşımına ihtiyaç olduğudur. Andressen vd (2012) bu konudaki çalışmalarında iş görenlerin performanslarında öz-liderlik düzeylerinin dönüşümcü liderliklerine anlamlı bir aracı etki yaptığı bulgusuna ulaşmışlardır (Andressen vd, 2012, s. 77).

Politis (2001) çeşitli liderlik stilleri ile bilgi yönetiminin ilişkisi üzerine bir çalışma yürütmüştür. Öz-liderlik, etkileşimci liderlik ve dönüşümcü liderliğin takipçilerin bilgi edinme özellik ve becerilerine etkisi incelenmiş ve insan ilişkileri ve ortak karar mekanizmalarını aktif olarak kullanan liderlerin takipçilerinin bilgi yönetim becerilerinde olumlu gelişmeler gözlemlendiği bildirilmiştir.

Tablo 4.1. Öz-liderlik, Dönüşümcü Liderlik ve Kişisel Bilgi Yönetimi ile İlgili Güncel Çalışmalar

Çalışma Alanı Nitel ve Nicel Çıktılar	Uygulama Alanı	Araştırma Evreni Örneklem	Kaynak	Kaynak Türü
Kamu sağlık kurumlarında liderlik ve yönetim konusunda sağlık sisteminin etkinliğinin yöneticinin iletişim yetkinliğinden etkilendiği ve dönüşümcü liderliğin sağlık kurumlarında faydalı sonuçlar (çalışanların moral, motivasyon ve iş performans artışı) verdiği bildirilmiştir.	İspanya/Katalan Sağlık Kurumları	N=120 üst düzey yönetici, 14 orta kademe yönetici	Martinez-Gonzalez vd (2016)	Dergi
Öz-liderlik ve dönüşümcü liderlik bilgi yönetim boyutlarını etkiler.	Avustralya/Yüksek teknoloji üretim firması	N=216 kalifiye üretim personeli (mühendis, planlamacı, muhasebeci vb)	Politis (2001)	Dergi
Öz-liderliğin dönüşümcü liderlik ile pozitif yönlü ilişkisi vardır.	Almanya, Avusturya, İsviçre, Liechtenstein / yeterli liderlik ve iş deneyimi olan katılımcılar	N=447 lider ve takipçileri	Furtner vd (2013)	Dergi
Sağlık kurumlarında dönüşümcü liderlik ile olumlu sonuç alınır.	A.B.D./Hastane yöneticileri	N=101	Spinelli (2006)	Dergi
Kamu sağlık hizmet kalitesinin iyileştirilmesi için çalışanların öz-liderlik eğitimi almaları yararlı olacaktır.	Avustralya/Melbourne Üniv.	Sayı belirtilmemiştir	Moodie (2016)	Dergi

Sağlık hizmetleri alanında bilgi yönetim sistemlerinin başarısında liderlik önemli rol oynar.	Yeni Zelanda/ Hastaneler	N=263 doktor	Ali vd (2017)	Dergi
Bilgi işi yapan ekiplerde öz- liderlik önemlidir.	A.B.D.	Teorik model geliştirme	Bligh (2006)	Dergi
Kişisel bilgi yönetimi, Liderlik Tarzları ve Örgütsel Performans	Tayland/Sağlık sektörü	Vaka çalışması	Zumitzavan ve Michie (2015)	Kitap

5. KAMU SAĞLIK YÖNETİCİLERİNDE ÖZ-LİDERLİĞİN DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİĞE ETKİSİNDE KİŞİSEL BİLGİ YÖNETİMİNİN ROLÜNÜN İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

5.1. Araştırmanın Teorik Çerçevesi

Bu araştırma ile, sağlık hizmetlerinin üretildiği kamu kurumlarında yapılması planlanan saha araştırmasında kamu sağlık hizmetleri yönetiminde öz-liderliğin, diğer bir ifadeyle kendi kendinin lideri olmanın, günümüzde en fazla öne çıkan örgütsel liderlik tarzlarından birisi olan dönüşümcü liderlik üzerindeki etkisinde kişisel bilgi yönetiminin rolünün incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda yeni bir modelleme çalışması yapılmıştır.

Öz-liderlik, öz-motivasyonu geliştirmek ve öz-yönelimi etkilemek için kullanılan bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Neck ve Manz, 2010). Öz-Liderlik Teorisinin kökleri, Sosyal-Bilişsel Teori (Bandura, 1986), Öz-Kontrol (Mahoney ve Arnkoff, 1979), Öz-Düzenleme Teorileri (Carver ve Scheier, 1981; Kanfer, 1970) ve Öz-Yönetim Teorisine (Manz ve Sims, 1980) dayanmaktadır. Öz-liderlik üç stratejik boyutta incelenmektedir: Bu stratejiler, davranış odaklı stratejiler, doğal ödül stratejileri ve yapıcı düşünce modeli stratejileri (Neck ve Houghton, 2006) şeklinde gruplandırılmıştır.

Dönüşümcü liderlik terimi ilk olarak sosyolog J. V. Downton (1973) tarafından kullanılmıştır. Dönüşümcü liderlik kavramının Weber (1947)'in karizmatik liderlik kavramının ötesinde politik ve etik unsurları ile tanımlanması, siyaset bilimci James MacGregor Burns (1978) ile olmuştur. Burns'e göre dönüşümcü liderlik, ortak ihtiyaçlar ve amaçlar doğrultusunda liderlerin takipçileri ile birbirlerini motive eden dinamik bir etkileşim sürecinde sonuç almaları durumudur. Bass (1985) Burns (1978)'ün dönüşümcü liderlik kavramını temel alan ölçülebilir bir model ortaya koymuş ve ölçüm aracı olarak Çok Boyutlu Liderlik Ölçeğini önermiştir. Daha sonra Bass ve Avolio (1990) tarafından geliştirilen bu çok boyutlu liderlik ölçeğindeki dönüşümcü liderlik boyutu, idealleştirilmiş etki, ilham verici motivasyon, entelektüel uyarım ve kişiselleştirilmiş ilgi olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır.

Kişisel bilgi yönetiminin kökeninin, Drucker'ın (1968), “bilgi işi” ve “bilgi işçileri” terimlerini kullanması olduğuna dair bilgiler vardır. Bununla birlikte, kişisel bilgi terimi ilk olarak Polanyi (1958) tarafından kullanılmış ve kişisel bilgi yönetimi (KBY) terimine ilk defa Frand ve Hixon (1999) tarafından bir çalışmalarında yer verilmiştir. Sonraki çalışmalarda, Avery vd. (2001), yedi temel beceriden oluşan KBY beceriler modelini ortaya koymuştur: Bilgi alma, bilgiyi değerlendirme, bilgiyi düzenleme, bilgi etrafında işbirliği yapma, bilgi analizi, bilginin sunumu ve bilginin güvenliğini sağlama. Wright (2005) dört süreci içeren KBY yetkinlikler modelini geliştirmiştir: Bilişsel yetkinlikler, enformasyon yetkinlikleri, sosyal yetkinlikler ve öğrenme ve gelişme yetkinlikleri. Zuber-Skerritt (2005), yedi süreci içeren KBY değerleri ve eylemleri modelini geliştirmiştir; öğrenme ve bilginin iletilmesi, işbirliği, güven, saygı ve dürüstlük, hayal gücü ve bir mükemmeliyet vizyonu, açıklık, pozitivist olmayan inançlar ve başarı.

Öz-liderlik, dönüştürücü liderlik ve kişisel bilgi yönetimi kavramlarının ortak paydası Öz-Düzenleme Teorisidir. Vancouver ve Day (2005) Öz-Düzenleme Teorisini; “... hedeflerin içsel olarak temsil edildiği arzu edilen durumların elde edilmesi ve sürdürülmesi ile ilgili süreçler” olarak ifade etmektedir. Öz-düzenlemenin yakınsak kavramsallaştırması, Hedef Belirleme Teorisi (Latham ve Locke, 1991), Sosyal-Bilişsel Teori (Bandura, 1991) ve Kontrol Teorisi (Carver ve Scheier, 1998) ile sağlanmıştır. Öz-düzenleme, yinelemeli bir süreç olarak kavramsallaştırılmıştır (Zimmerman, 2000). Öz-düzenleme, kendini izleme, standart belirleme, değerlendirici yargılama, öz değerlendirme ve duygusal öz tepki gibi bir dizi ikincil bilişsel süreç aracılığıyla işleyen çok yönlü bir olgudur (Bandura, 1991). Öz-düzenleme, bir hedefe ulaşmak için kişinin davranışlarını, duygularını veya düşüncelerini izleme, kontrol etme ve yönetmeye yönelik geniş bir beceriler dizisidir. Zimmerman (2001), öz-düzenlemeyi, zihinsel yetenekleri görevle ilgili becerilere dönüştüren, kendi kendini yönlendiren bir davranış olarak tanımlamıştır. Öz-düzenlemeye “duyguları yönetmek” denir. Öz-düzenleme; bir liderin, eleştirinin kırılabilirliğine ve özsaygıyı savunma ihtiyacına boyun eğmeden diğer paydaşlara karşı duyarlı ve anlayışlı olmasını sağlar (Riggio vd., 2002). Öz-düzenleme, daha etkili liderlik için fırsat yaratabilen bir özelliktir. Öz-düzenleme, bireyleri çaba ve kaynakları eyleme dönüştürmeye (Kanfer ve Heggestad, 1997) ve öğrenmeye yardımcı olacak zihinsel modeller geliştirmeye (Bjork vd, 2013) yönlendiren temel bir süreçtir.

Öz-düzenleme süreçlerini formüle eden ilk araştırmacılardan biri, öz izleme, öz değerlendirme ve öz pekiştirmeye odaklanan Kanfer'dir (1970). Bu aşamalar, bireyin mevcut durumuyla ilgili bilgileri gözlemlediği ve bunu istenen hedefle karşılaştırdığı süreci tanımlamaktadır. Daha yakın zamanlarda, Brown vd. (1999), başarılı bir öz-düzenleme için gerekli olan çoklu süreçleri açıklığa kavuşturmak için Kanfer'in modelini geliştirmişlerdir. Daha kapsamlı bir çerçeve oluşturarak, öz-düzenlemenin yedi aşamadan oluştuğunu ifade etmişlerdir: 1) ilgili bilgiyi alma, 2) bilgiyi değerlendirme ve istenen hedefle karşılaştırma, 3) değişimi tetikleme, 4) değişim seçeneklerini arama, 5) planları formüle etmek, 6) planları uygulamak ve 7) planların etkinliğini değerlendirmek. İlgili bilgiyi alma aşaması, alınan resmî veya gayriresmî bilgilere verilen dikkattir ve bu bilgilerden bireyler, kendilerini bir standartla karşılaştırarak öz değerlendirme yaparlar. Bilgiyi değerlendirdikten sonra, bir değişim süreci ve istenen sonuca ulaşmak için alternatifler arayarak nasıl değiştirileceğine dair bir değerlendirme aşaması vardır. Daha sonra, bireyler net bir plan veya değişim planları tasarlarlar. Bu aşamanın ardından planları nasıl uygulayacakları ve sürdürecekları aşaması gelmektedir. Planlar uygulanmaya başladıktan sonraki sürecin son adımı planların başarısının değerlendirilmesidir.

Liderlik ile ilgili olarak öz-düzenleme, ortaya çıkan liderlik (Gangestad ve Snyder, 1985), güven (Sosik, 2001) ve yönetsel etkililik (Atwater vd, 1998) bağlamında araştırılmıştır. Araştırmacılar, liderlerin gelişiminde öz-düzenlemenin önemini ancak yakın bir geçmişte ortaya koymuşlardır (Mazutis ve Slawinski, 2008). Liderlik gelişimi, bir liderin liderlik rolü ve süreçlerinde etkili olma kapasitesini genişletme stratejisi olduğundan, öz-düzenleme, liderin etkinliğine katkıda bulunan bir unsur olarak değil, liderliğin uygulanması olarak kavramsallaştırılmıştır (McCauley vd., 2010).

Öz-Düzenleme Teorisi, davranışın nasıl gerçekleştiğini açıklamaya çalışan insan davranışının geniş tanımlayıcı bir görüşüdür. Öz-Düzenleme Teorisinde, bireyler hedefe ulaşma yolunda ilerlemede sorunlar ve tutarsızlıklarla karşı karşıya kaldıklarında, kendine güvenen veya umutlu olan (yani hedefe ulaşmak için olumlu beklentilere sahip olan) bireyler çabalarını sürdürme ve hatta artırma eğilimindeyken, kendine güveni olmayan veya umutsuz (yani, hedefe ulaşmak için olumsuz beklentilere sahip olmak) bireyler alternatif hedeflerin mevcudiyetini arama veya tamamen vazgeçme eğilimindedir (Carver ve Scheier, 1998). Bu nedenle, öz-liderlik, dönüşümcü liderlik ve

kişisel bilgi yönetimi kavramlarının Öz-Düzenleme Teorisindeki kilit bileşeni, performansla ilgili beklentiler açısından ortaya konan güven veya umut kavramıdır.

Öz-Düzenleme Teorisi, teşvik ve önleme öz düzenleme odakları arasındaki ayrım ile ilgilidir (Carver, 2001; Higgins, 1998). Bir terfi odağı, başarılar, umutlar ve istekler temelinde çalışır. Böylece olumlu sonuçların varlığını ve yokluğunu düzenler (Higgins, 1998). Bu tür bir odaklanma, her üç kavramda da bir kişinin ideal olarak sahip olmak isteyeceği nitelikleri temsil eden ideal bir öz-rehber kavramı ile yakından ilişkilidir (Higgins, 1987). Buna karşılık, önleme odağı güvenlik, sorumluluk ve yükümlülükler temelinde çalışır. Böylece olumsuz sonuçların yokluğunu ve varlığını düzenler (Higgins, 1998). Önleme odağı, bir kişinin sahip olması gerektiğine inandığı nitelikleri temsil eden kendi kendine rehberlik etmesi kavramıyla yakından ilişkilidir (Higgins, 1987, 1989). Özetle, Öz-Düzenleme Teorisi, davranışın nasıl gerçekleştiğini açıklamaya çalışan insan davranışlarına dair geniş tanımlayıcı bir yaklaşımdır.

Öz-liderlik stratejileri, bir dizi önemli yolla kendi kendini düzenleme etkinliğini artırabilir. Örneğin, davranış odaklı kendini gözlemlleme stratejisi, öz farkındalığın artmasına ve kendine odaklanmanın artmasına neden olabilir. Araştırma bulguları, kendine odaklanmadaki bir artışın göreve odaklanmadaki ve nihayetinde görev performansındaki artışları destekleyebileceğini göstermektedir (Carver, 1975). Ek olarak, kişinin kendi davranışını daha fazla gözlemlemesi, geri bildirim döngülerinin daha doğru ve daha zengin yorumlanmasını sağlayarak, hedefe ulaşmaya göre değiştirilmesi, geliştirilmesi veya ortadan kaldırılması gereken belirli davranışların tanımlanmasına olanak tanımaktadır.

Benzer şekilde, öz hedef belirleme öz-düzenleme süreçleri üzerinde olumlu bir etkiye sahip olabilir. Hedef belirleme araştırması (Locke ve Latham, 1990), hedefler zor ve belirli olduğunda performansın kolay ve belirsiz olduklarından daha iyi olduğunu göstermiştir. Gerçekten de, bilinçli bir hedef belirleme sürecinin yokluğunda, bireyler optimalden daha az ama verili durum için yeterli görünen hedefleri benimseyerek “tatmin olma” eğilimindedir (Sion, 1955; Carver ve Scheier, 1998). Buna karşılık, zor ve spesifik hedefler, artan çaba ve daha iyi görev performansı ile sonuçlanma eğilimindedir. Böylece, bilinçli ve kasıtlı öz hedef belirleme süreçleri aracılığıyla, bireyler, daha fazla çaba gösterme ve daha yüksek performans sonuçları elde edilmesi

açısından öz-düzenleme etkinliğini artırabilir. Öz-liderliğin alt boyutlarından, kendini ödüllendirme, kendi kendini cezalandırma ve kendi kendine ipucu vermenin her biri, kendi kendini düzenlemeyi geliştirmek için belirli bir potansiyele sahiptir. Bir amacın anlamlı olması için hem değerli hem de ulaşılabilir olması gerekir (Carver ve Scheier, 1998). Kendi kendini ödüllendirmeye aracı olan beklenmedik durumların yaratılması, hedefe ulaşmanın değerini artırır. Böylece hedefe ulaşma yönünde artan çaba ve ısrara yol açar. Benzer şekilde, hedef-performans tutarsızlıkları, kendi kendini cezalandırma ve kendi kendine ipucu verme ile ilgili ayrıntılı geri bildirim sağlayarak, her biri öz-düzenleme süreçlerinin etkinliğini daha da artırabilir.

Doğal ödül stratejileri, kendi belirlediği veya içsel hedeflere (Deci ve Ryan, 1985) veya Carver ve Scheier'in (1998) bireysel veya kişisel hedefler olarak adlandırdıklarına göre öz-düzenleme performansını geliştirmede özellikle yararlıdır. Belirli bir göreve daha hoş ve eğlenceli özellikler eklemek veya bir görevin doğal olarak ödüllendirici yönlerine dikkat çekmek gibi stratejiler, dışarıdan dayatılan veya zorlayıcı hedeflerin bile daha az kontrol edici ve daha içselleştirilmiş, içsel ve kişisel görünmesine yardımcı olur. Bu tür bir hedef içselleştirme, gelişmiş öz-düzenleme süreçlerini tetikleyebilir.

Davranış odaklı ve doğal ödül stratejileri gibi, yapıcı düşünce stratejileri de öz-düzenleme etkinliğini geliştirme potansiyeli gösterir. Örneğin, işlevsiz inançları ve varsayımları değerlendirme ve bunlara meydan okuma stratejisi, öz-düzenleme geribildirim süreçleri üzerinde olumlu bir etkiye sahip olabilir. Bireyler genellikle görmeyi umdukları veya görmek istediklerine daha yakın olmak için geri bildirimini çarpıtır (Carver ve Scheier, 1998). Zihin okuma, aşırı düşünme, aşırı genelleme ve zihinsel filtreler (Manz ve Neck, 2004) gibi zihinsel çarpıtmalar, geri bildirim çarpıtmasına ve nihayetinde öz-düzenleme süreçlerinde bozulmaya yol açar. Bozulmaya yol açan inanç ve varsayımlarla yüzleşerek ve bunları daha gerçekçi ve daha az işlevsiz olanlarla değiştirerek, geribildirim daha az çarpık hale gelebilir ve öz-düzenleme daha etkili olabilir.

Kendi kendine konuşma ve zihinsel imgeleme stratejilerinin de bireysel öz-düzenlemeyi geliştirmek için özel uygulamaları vardır. Yukarıda özetlendiği gibi, öz-düzenlemenin kilit bir bileşeni, başarı veya başarısızlık beklentileri biçiminde yansıtıldığı şekliyle güven kavramıdır. Güven, hem kişisel yetenek algıları, başka bir

deyişle öz yeterlilik (Bandura, 1991) hem de dışsal durumsal faktörler açısından tanımlanabilir (Carver ve Scheier, 1998). Güven, gereksiz yere düşük olduğunda, bireyler, hedefe ulaşma yolundaki çabalarından zamanından önce vazgeçebilirler. Böyle bir erken ayrılma, mevcut geri bildirimin yeterince değerlendirilmemesinden veya yanlış performans beklentilerinden kaynaklanabilir. Sorunlar veya zorluklarla karşılaştıklarında, bireyler beklentiler hakkında önceden kodlanmış bilgi kaynaklarına otomatik olarak dönme eğilimi gösterirler (Carver ve Scheier, 1998). Bu süreç artık duyu (Carver ve Scheier, 1998) ve alışılmış düşünme biçimleri veya düşünce kalıpları (Manz ve Neck, 2004) olarak tanımlanmıştır. Çoğu zaman, arta kalan duygu şüphe veya yetersizlik şeklinde olduğunda veya düşünce kalıpları karamsar veya engel odaklı olduğunda, bireyler mevcut engelin küçük ve nispeten küçük olduğunu fark etmeden ilk sorun veya sıkıntı belirtisinde çabalamayı bırakır (Carver ve Scheier, 1998; Manz ve Neck, 2004). Olumlu kendi kendine konuşma ve zihinsel imgeleme stratejileri, zorluklar ve zorluklar karşısında daha fazla ısrarcılığa yol açabilecek iyimser veya fırsat odaklı düşünce kalıplarını kolaylaştırmayı amaçlar (Manz ve Neck, 1996a). Araştırmacılar (Neck ve Manz, 1996a; Prussia vd, 1998), olumlu kendi kendine konuşma ve zihinsel imgeleme gibi kendi kendine liderlik stratejilerinin, güven ve performans beklentilerinin birincil belirleyicisi olan öz-yeterlilik düzeylerini artırabileceğini ileri sürmektedir.

Öz-Düzenleme Teorisine göre, standartların basitçe var olduğu varsayılır ve standartların nasıl belirlendiğine çok az dikkat edilir. Bir işletmede, öz-denetim standartları, öncelikle mevcut örgütsel standartlar ve hedeflere dayanır. Örgütsel politikalar, kurallar ve prosedürler takip edildiği sürece sapma azalması meydana gelecektir. Böylece, kısa vadede, sapmayı azaltma süreci nispeten otomatik ve kendi kendini devam ettiren hale gelir (Neck ve Manz, 1996b). Tam dış etkiden tam iç etkiye kadar uzanan bir süreklilik göz önüne alındığında, öz-düzenleme, spektrumun tam dış etki ucuna daha yakındır. Öz-liderlik stratejileri, bireyin öz-düzenleme standartlarını belirlemesine ve yönetmesine yardım etmek ve böylece öz-düzenleme etkinliğini geliştirmede ve içsel etki derecesini artırmada yararlı olabilir (Neck ve Manz, 1996b).

Öz-liderlik stratejileri, öz-düzenlemenin daha geniş teorik bağlamı içinde çalışır. Spesifik öz-liderlik stratejileri, kendine odaklanmayı, hedef belirleme süreçlerini, hedef değerliliği ve belirginliği, geri bildirim süreçlerini ve görevle ilgili güven veya performans beklentilerini geliştirerek öz-düzenleme etkinliğini artırmaya hizmet

edebilir. Öz-liderlik, daha ziyade öz-düzenleme sürecini geliştirmek için tasarlanmış tamamlayıcı bir dizi stratejiyi temsil eder. Öz-liderlik, çeşitli öz-düzenleme süreçlerini içerecek şekilde kuramlaştırılmıştır (Manz, 1986). Öz-liderlik ile öz-düzenleyici özellikler arasındaki ilişki ampirik olarak da test edilmiştir (Bailey vd, 2018).

Öz-liderlik uygulamaları, öz-düzenleme ve kişinin öz yeterliliği gibi mekanizmalar aracılığıyla dolaylı olarak davranışlarla ilişkili olabileceğinden, kişisel özelliklerin öz-liderliğin etkilerini artırmaya veya sınırlandırmaya çalışması olasıdır (Neck ve Houghton, 2006). Bir kişinin öz-düzenleme eğilimini değiştirebilen ve böylece öz-liderlik stratejileri ile lider davranışları arasındaki ilişkiyi etkileyebilen kişisel bir nitelik, iç kontrol odağıdır. İç kontrol odağı daha yüksek olan bir kişi, sonuçların kendi çabalarının bir sonucu olduğuna inanma eğilimindedir. Daha az iç kontrol odağına sahip olanlar, örgütsel bir ortamda diğerleri gibi dış faktörlerden dolayı sonuçların ortaya çıkabileceğine inanma eğilimindedir (Duttweiler, 1984). Bu nedenle, öz-liderlik çabalarının lider davranışları ile ilişkisinin, daha fazla iç kontrol odağına sahip liderler için daha güçlü olması beklenmektedir.

Öz-liderlik, bir liderin öz yeterliliklerinin ve öz algılarının rafine edildiği ve geliştirildiği bir süreçtir (Manz ve Sims, 1989). Kişisel öz-liderlik çabaları, liderlerin benlik algılarını ve liderlik davranışları seçimlerini etkileyebilir ve bu da takipçiler tarafından gözlemlenip deneyimlenir. Örgüt üyeleri bireysel olarak geliştikçe davranışlarını da değiştirir ve örgütün performansı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olur (Neck ve Houghton, 2006). Çalışanların iş tatminindeki gelişmeler, sadakat ve işe bağlılık için önemli olmakla birlikte öz-liderliğin nihai getirisi, çalışanların iş performansının artmasıdır (Carmeli vd, 2006). Örgüt liderleri söz konusu olduğunda, öz-liderlik çabalarının, gelişmiş liderlik davranışlarında örneğin, dönüşümcü liderlik davranışı olarak kendini göstermesi beklenir (Manz ve Sims, 1997). Bu nedenle, örgütsel liderler öz-liderliği uyguladıkça ve bireysel olarak geliştikçe, etkili liderlikle ilişkili davranışlar sergilemeleri kaçınılmaz olur. Öz-liderliğin bunu, güçlendirme ile ve bireye, bağlamdan bağımsız olarak çalışmalarında anlam bulması için bilişsel bir beceri seti kazandırarak başarmakta olduğu anlaşılmıştır (Amundsen ve Martinsen, 2015). Dolayısıyla, öz-liderlik aynı zamanda yenilikçi davranışa da katkıda bulunur (Ulvenblad vd, 2012). Bu nedenle öz-liderliğin dönüşümcü liderliğin yenilikçi düşünme alt boyutuna pozitif etkisinin olacağı varsayılmaktadır. Özetle ifade etmek gerekirse, öz-

liderlik, bir organizasyonun insan sermayesinin çıktısını optimize etme potansiyeline sahip bir liderlik tarzıdır.

Dönüşümcü liderlik söz konusu olduğunda ise, Atwater ve Yammarino (1992); Bass (1998); Gardner ve Avolio (1998) gibi dönüşümcü liderlik çalışmaları yapan araştırmacılar liderlik davranışlarının sergilenebilmesi için öz-denetim mekanizmalarının (örneğin; kendini gözlemleme) önemine dikkat çekmişlerdir. Sosik vd. (2002), öz-düzenleme ile dönüşümcü liderlik başarısı arasında pozitif bir ilişki gözlemlemiştir. Liderlerin öz-düzenleme tutum ve davranışları, tüm dönüşümcü liderlik alt ölçekleriyle (İdealleştirilmiş etki, İlham verici motivasyon, Entelektüel uyarım, Kişiselleştirilmiş ilgi) pozitif olarak ilişkili bulunmuştur. Bu sonuç, daha önce farklı ruh hallerinin öz düzenlemesinin etkili liderlikle uyumlu olduğunu gösteren araştırmalarla da tutarlıdır (Barling vd., 2000; George 2000).

Dönüşümcü liderliğin dahil olduğu geleneksel liderlik, bir liderin ortak bir görevi yerine getirmek için çalışanlar üzerinde sosyal etki uyguladığı liderlik biçimlerini tanımlamaktadır. Öz-liderlik, özerk iş organizasyonunu gösterir; ancak bir süpervizörün kontrol edici etkisini de dışlamaz. Farklı öz-liderlik stratejileri, geleneksel liderlik biçimleri tarafından önerilen ve dış liderler tarafından geliştirilebilecek süreçlere yakındır. Örneğin, Bandura'nın (1991) Sosyal Bilişsel Öz-Düzenleme Teorisine dayalı olarak, öz-liderlik, aynı zamanda geleneksel liderliğin önemli bir parçası olan kendine hedef belirleme ve motivasyon sürecini içerir. Geleneksel liderliğin öne çıkan bir türü olan dönüşümcü liderlik (Bass, 1985), çalışanları bağımsız düşünmeye, kendi fikirlerini geliştirmeye ve sonuçlarını eleştirel olarak sorgulamaya teşvik ederek, çalışanların öz liderliğini teşvik etmek için yeterli bir araç gibi görünmektedir. Bu iki liderlik biçiminin birleşik etkisinin açıklığa kavuşturulması, liderliğin nasıl bir süreç olduğunun anlaşılmasına katkıda bulunacaktır.

Son birkaç yılda, bilginin doğası gereği kişisel olduğunun kabul edilmesiyle, Bilgi Yönetimi (BY) ve yeni bir model olarak kişisel bilgi yönetimine (KBY) artan bir ilgi olmuştur. KBY, bireysel bilgi çalışanlarının ihtiyaçlarına yönelik geleneksel BY'ye aşağıdan yukarıya bir yaklaşımı temsil eder (Pollard, 2008). Bireylerin kişisel, örgütsel ve sosyal ortamlarda daha etkili olmalarına yardımcı olmaya odaklanır (Gorman ve Pauleen, 2011). Birçok bilim insanı, KBY ile ilgili çalışmalar gerçekleştirmiştir: Frand

ve Hixson (1999), Avery vd (2001), Efimova (2005), Wright (2005) ve Martin (2008) ilk akla gelen isimlerdir. KBY'nin amacı, günümüzde bilgi çalışanları olarak tanımlanan her tür bilgi ve teknolojiyi kullanarak çalışanların yeni bilgileri yönetmesi, entegre etmesi ve her bir bireysel bilgi veritabanını etkili bir şekilde zenginleştirmesi için bir çerçeve işlevi görmektedir şeklinde özetlenebilir. Bunu başarılı bir şekilde yapmak, her bireye yeni ve eski sorunlarla başa çıkmak için kendi kişisel bilgilerini kolayca uygulama, yeni durumlardan öğrenme ve yeni bilgiler yaratma gücü verecektir. Bireylerin kişisel bilgi yönetim süreçleri diğer bilgi yönetimi süreçlerinden bağımsız olmayan sürekli ve etkileşimli bir süreçtir (Cheong ve Tsui, 2010).

Literatürde öne çıkan birkaç KBY modeli vardır. Örneğin, Dorsey (2000), yedi bileşeni kapsayan bir KBY modeli önermektedir: 1. Bilgi alma, 2. Değerlendirme bilgileri, 3. Bilgiyi organize etme, 4. Bilgileri analiz etme, 5. Bilgi sunmak, 6. Bilgi güvenliğini sağlamak, 7. Bilgi etrafında işbirliği yapmak.

Smedley (2009), Nonaka ve Takeuchi (1995)'nin SECI (sosyalleştirme-dışsallaştırma-kombinasyon-işselleştirme) modeline dayanan, geleneksel örgütsel bilgi yönetimini bireysel bilgi edinme ve yönetim süreçleriyle ilişkilendiren bir KBY modeli önermektedir. Genel olarak, literatürde tartışılan KBY modellerinin çoğu, problem çözme (Wright, 2005), anlam verme (Snowden vd, 2011), bilgiyi bulma ve yorumlama, anlam üzerinde müzakere etme, etkileşim kurma gibi bilgi çalışmalarındaki KBY süreçlerini vurgulamaktadır. Başkalarıyla konuşmalarda ve fikir geliştirmede (Efimova, 2005); bilgi edinme, bilgi işleme ve sosyal faaliyetlerde (Pollard, 2004); bilgiyi toplama, sınıflandırma, depolama, arama, geri alma ve paylaşma (Grundspenkis, 2007); toplama, anlama ve bağlan (Jarche, 2010), tahmin et, keşfet, bul, bağlan, öğren ve harekete geçin (Gorman ve Pauleen, 2011); tarayın ve yeniden icat edin, araştırın ve filtreleyin, ağlarınıza yatırım yapın ve ofisinizden çıkın (Prusak ve Crane-field, 2011) şeklindeki yaklaşımlardır.

Genel olarak, geleneksel BY modellerine benzer şekilde, literatürde önerilen KBY modelleri , bir süreç olarak bilgiye odaklı kalır. Aslında bu süreç, doğası gereği sarmal bir yapıdır ve Tsui ve Ashford (1994), etkinliğinin ana nedenlerinden birinin öz-düzenleme olduğunu göstermiştir.

Iles ve Altman (2001) modelinde, bilgi bir göç süreci içinde kendiliğinden yaratılabilir ve meydana gelen herhangi bir sosyalleşme süreci, belki de yeni bilginin tetikleyicisi olarak görülen iletişim yoluyla gerçekleşir. Nonaka ve Takeuchi (1995)'den farklı olarak, çevrimin bir koşullandırma sürecine göre monoton ve sürekli olması gerekmez. Bunun yerine, süreklilik süreci iletişim sürecine aktarılır ve bilgi yaratma sibernetiktir. Anlamsal iletişim yoluyla başlatılan anlam kalıplarının doğasını değiştirebilen geri bildirim süreçlerinden geçer.

Kişisel bilgi yönetimi, önem düzeyini yansıtan çalışan üretkenliği ve sürdürülebilirliğin kalitesi ile ilgilidir (Davenport ve Prusak, 1997). Tissen vd. (1998), KBY'nin bilişsel, bilgi ve sosyal yeterliliklerin bir kombinasyonunu içerdiğini öne sürmektedir. Bilgiyi işleme yeteneği ve gücünün kabulü temel olmasına ve KBY yeni bir kavram olmamasına rağmen, tam olarak tanınma ve kabul görme yavaş olmuştur. KBY'nin tanımları iki temel nokta etrafında toplanmıştır: birey için erişilebilir, anlamlı ve değerli olacak şekilde kişisel bilgi ve bilgiyi yönetmek ve desteklemek ve ağları, bağlantıları ve toplulukları sürdürmek ve hayatı daha kolay ve daha eğlenceli hale getirmek ve kişisel sermayeyi kullanmak (Skyrme, 1999). İnsanlar, kendi öğrenmeleri için sorumluluk almalarını gerektiren Öz-Düzenleme Teorisine dayalı aktif katılımı (Lander vd, 1995) sadece pasif alıcılar olarak değil (Lander vd, 1995) yaparak en iyi şekilde öğrenirler (Boud, 1995). Wright (2005), KBY'nin bir dizi bireysel, sosyal ve örgütsel yeterlilik yoluyla bilişsel, bilgi, sosyal ve öğrenme yeterliliklerini uygulama kapasitesi ile bağlamsal olduğunu öne sürmektedir. Bir KBY programının uygulanması, bireysel ve kurumsal düzeylerde köklü tutumların ve geleneklerin değiştirilmesini içerebilir. Öğrenme ve bilgi paylaşımının odağını örgüt düzeyinden bireysel bir perspektife taşır.

Yukarıda bahsi geçen modeller ışığında bu araştırmadaki çalışmada kullanılmak üzere sarmal yapılu bir KBY modeli önerilmiştir. Bu modeldeki süreçler şu şekildedir:

- 1.içselleştirme: Bilgi Toplama - anlama-alma
- 2.sosyalleştirme: Bilgi Uygulama - sunum-uygulama
- 3.kombinasyon: Bilgi Üretme - değerlendirme-yenilik
- 4.dışsallaştırma: Bilgi Paylaşma - iletişim-işbirliği

5.tekrar-sosyalleştirme: Bilgi Depolama - kaydetme-düzenleme-güncelleme

KBY, iyileştirmeyi sağlamak için öz motivasyona ihtiyaç duyar (Gurteen, 2006). Bu nedenle yönetsel bağlamlarda öz-düzenleme, tarz, erişilebilirlik ve liderlik gibi daha geniş olguları veya davranışları kontrol etmeyi içerir. Ayrıca, bir işletmede bir yöneticinin etkinliğine ilişkin değerlendirme, çoğu zaman, en azından kısmen, diğerlerinin öznel yargılarına dayanır (Mills, 1983).

Sonuç olarak, yalnızca yöneticilerin davranışlarına ilişkin kendi gözlemlerinden kaynaklanan öz-düzenleme, etkinliğe ulaşmak için yeterli değildir. Yöneticiler ayrıca başkalarının genellikle gayriresmî ve hassas olan öznel yargılarını kendi öz-düzenleme çabalarına anlamalı kılmalı ve dahil etmelidir. Bu gereklilikler, işyerinde normal olarak öz-yönetim literatüründe kabul edilenden farklı, daha fazla kişilerarası öz-düzenleme olduğunu göstermektedir (Manz ve Sims, 1980). Hedefler belirlendikten sonra, yöneticiler ya mevcut geri bildirimi kullanabilir ya da başkalarının davranışlarını nasıl algıladıklarını değerlendirmek için ek geri bildirim isteyebilirler. Bu geri bildirim arama çalışması genellikle yöneticilerin davranışları ve standartları arasındaki uyumsuzluğu değerlendirmesine olanak tanıyan bilgiler verir. Bu nedenle, geri bildirim istemek KBY sürecinin tutarsızlık tespit alt işlevinin esasını teşkil etmektedir. Bir kez tespit edildiğinde, bu tespit edilen tutarsızlık, davranış veya standartlarda olası ayarlamaları içerebilecek bir süreç olan tutarsızlık azaltma sürecini harekete geçirir. Bu nedenle, geri bildirim arama, bir yöneticinin tutarsızlıkları tespit etmesine ve ardından davranışlarını düzeltmesine yardımcı olur.

Cheong ve Tsui (2010) kişisel bilgi yönetiminin temel amaçlarından birinin, bireylerin yeni bilgileri yönetmeleri, entegre etmeleri ve bireysel bilgi veri tabanlarını zenginleştirmeleri için bir çerçeve sağlamak olduğunu savunmuştur. Bunu başarılı bir şekilde yapmak, her bireye kendi kişisel bilgilerini yeni ve eski sorunlarla başa çıkmak, yeni deneyimlerden öğrenmek ve yeni bilgiler yaratmak için kolayca uygulama gücü verecektir. KBY bu tanıma göre, öz-liderlik ve dönüşüm liderlik ile entegre sürekli ve interaktif bir süreçtir.

Modern işletmeler artan teknoloji geliştirme, rekabet baskısı ve talep değişimleriyle karşı karşıyadır. Bilgi Yönetimi Teorisinin temel unsuru (Nonaka, 1994; Nonaka vd, 2000), bu işletmelerin, ancak bilgi miraslarını ayırt edici bir şekilde

yönetebildikleri takdirde rakipleri arasında liderlik pozisyonunu kazanabilecekleridir (Lin ve McDonough, 2011). Bilgi yönetimi (BY), bilginin yaratılmasından veya dışarıdan edinilmesinden dahili kullanımına ve organizasyonel sistem genelinde entegrasyonuna kadar bilginin işlenmesi ile ilgili organizasyonel rutinler ve uygulamalardan oluşur (Carmeli vd, 2013).

Böyle olmakla birlikte, bilgi yönetimi son on yılda odağını mühendislik ve yapısal yönlerden BY sistemlerinin sosyal boyutlarına kaydırmıştır (Gaviria-Marin vd, 2019). BY'nin ve uygulamalarının başarısı genellikle sosyal mekanizmalara ve bu tür mekanizmaların çalışanlar ve gruplar tarafından etkin bir şekilde benimsenmesi ve içselleştirilmesine atfedilmektedir (Inkinen, 2016). Ek olarak, etkili bir bilgi yönetimi ancak sürece dahil olan kişilerin tüm süreç boyunca uygun şekilde yönlendirilmeleri, katılımları ve motive olmaları durumunda gerçekleşebilir (Bavik vd, 2018). Sonuç olarak öz-liderlik ve dönüşümcü liderlik, BY uygulamasının ve başarısının en önde gelen unsurlarını temsil eder (Dong vd, 2017; Lee vd, 2018).

Bilgi yönetimi ve liderliğe ilişkin mevcut literatürü derinlemesine analiz etmek ve tartışmak için diğer bir neden, mevcut sistemleştirme eksikliğine atıfta bulunulmasıdır. Birçok BY sistematik literatür incelemesinde, liderlik, genel anlamda etkili bir BY için (Inkinen, 2016) ve özel çalışma grupları gibi sınırlı kapsamlı BY bağlamlarında ilgili bir faktör olarak ele alınmaktadır (Bolisani ve Scarso, 2014). Dönüşümcü liderlik ve güçlendirici liderlik, en etkili akademisyenler tarafından yoğun şekilde sorgulanan paradigmalardır. Analiz düzeyi genellikle bireysel ve ekip düzeyine odaklanır, en çok araştırılan temalar doğrudan lider takipçi ilişkisi (Xue vd, 2011), ekiplerdeki ilişkiyel yönler (Carmeli vd, 2013) veya her ikisinin kombinasyonudur (Dong vd, 2017). Bireysel ilişkilerin daha yüksek örgütsel sonuçlar üzerindeki etkilerini analiz eden çok sınırlı sayıda yayın bulunmaktadır (Karahanna ve Preston, 2013).

Araştırmalarda en yoğun olarak çalışılan liderlik tarzı, BY süreçlerinin başarısı için de çok önemli olan takipçilerin iş süreçlerine katılımını etkilediği için dönüşümcü liderlik tarzı liderliktir (Birasnav, 2014). Örneğin; Mittal ve Dhar (2015) çalışmalarında, dönüşümcü liderliğin bilgi paylaşımını destekleyen kültür ortamlarında, çalışanların yaratıcı becerilerine olan güvenlerini geliştirerek, çalışanların yaratıcılığını nasıl etkili bir şekilde desteklediğini göstermişlerdir. Bu sonuçtan hareketle, Dong vd. (2017)

çalışmalarında, bireysel üyelerin ve takım yaratıcılığının sonuçlarını ayrı ayrı sorgulamışlardır. Çalışmaları, dönüşümcü liderliğin hem bireysel yaratıcılık becerilerini hem de bilgi paylaşımı uygulamalarını desteklediğini doğrulamaktadır. Grup veya ekip düzeyinde dönüşümcü liderler, ekibin genel yaratıcılığını artırarak bilgi paylaşımını destekleyen bir ekip iklimini teşvik eder. Bu iklim, bireysel üyelerin yaratıcılık becerilerini uygulama şanslarını artırır.

Inkinen (2016), literatür taramasında, liderliğin veya örgüt kültürünün diğer herhangi bir donanım aracının etkili bir BY'nin önemli bir öncülü olmasının yanı sıra, BY birimleri veya ödül sistemleri gibi yapısal düzenlemelerle de bütünleştirilmesi gerektiğini ortaya koymuştur. Singh (2008) ve Yang (2010) tarafından belirtildiği gibi, güçlü sonuçlar üretmek bakımından liderlik tarzı önemlidir. Dönüşümcü liderlik gibi, vizyoner ve destekleyici bir liderlik tarzı, çalışanları yeni alternatifleri özerk bir şekilde keşfetmeye teşvik eder ve katılımı destekler.

Yahya ve Goh (2002) çalışmalarında, insan kaynakları uygulamalarının bilgi yönetimi üzerindeki etkisini analiz ederken BY başarısının ancak liderlik becerilerinin tüm örgüt genelinde, özellikle orta kademe yönetim düzeyinde var olması durumunda elde edilebileceğini göstermişlerdir. Örneğin, Yang (2007), otelcilik sektörünü analiz ederek, bilgi depolama uygulamalarının tüm BY sistemi içinde merkezi işlevi olduğunu; bilginin birimler bazında hapsolmasını engellediğini ve tüm organizasyon için çok fayda sağladığını ortaya koymuştur. Flores vd. (2012) kurumsal bilgi yönetiminde işbirlikçi karar verme sürecinin ve dönüşümcü liderlik davranışlarının desteklenmesinin önemini vurgulamıştır. Dönüşümcü liderliğin, bilgi edinme, bilgi paylaşma, bilgi yorumlama ve bilgi entegrasyonunu ve ayrıca kurumsal hafıza gelişimini etkilediği için örgütsel öğrenme için en kritik kültürel unsur olduğunu göstermişlerdir. Bligh vd. (2006), bilgi üretiminin, dönüşümcü liderliğin tetiklediği üç boyuta dayanan grup içi kültürel bir bağlamın oluşması sonucu olduğunda etkili bir şekilde ortaya çıktığını belirtmektedir : Güven ve ekip gücü, yani grubun verimlilik algısı ve grubun bağlılığı. Bu takım kültürüne, ancak üyelerin öz-liderlikle kendi kendine liderlik inisiyatifi kullanması, böylece bir görevi yerine getirirken Öz-Düzenleme Teorisine göre yönetsel sorumluluklar alması ve bu ekstra rol taahhüdüne yönelik içsel motivasyon geliştirmesi durumunda ulaşılabilmektedir.

Bilgi yönetimi dönüşümcü liderlikten etkilenmenin yanı sıra dönüşümcü liderlik kültürünü etkileyen bir unsur olarak da görülmektedir (Corfield ve Paton, 2016). Bu bakış açısı, özellikle liderlik sürecinin devamlılığında KBY'nin bir başarı faktörü olduğu önermesini de beraberinde getirmiştir (Jacobs vd, 2013).

5.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Liderlik kavramının tarihi insanların toplu halde yaşadıkları ilk çağlara kadar uzanmaktadır. Önceki bölümde örnekleri verilen ve literatüre geçen birçok çalışmada kendilerini geleceğe taşıyacak işletmelerin örgütsel değeri, kritik karar pozisyonlarındaki liderlerin kendilerini ve işletmenin insan sermayesini işletmenin stratejik amaç ve hedefleri çerçevesinde geliştirmesi ile ilişkilendirilmektedir. Burada varılan karar, kurumsal sürdürülebilirlik için öz-liderlik becerileri yüksek dönüşümcü liderlik yaklaşımına ihtiyaç olduğudur. Andressen vd (2012) bu konudaki çalışmalarında iş görenlerin performanslarında öz-liderlik düzeylerinin dönüşümcü liderliklerine anlamlı bir aracı etki yaptığı bulgusuna ulaşmışlardır (Andressen vd, 2012, s. 77). Politis (2001) çeşitli liderlik stilleri ile bilgi yönetiminin ilişkisi üzerine bir çalışma yürütmüştür. Öz-liderlik, etkileşimci liderlik ve dönüşümcü liderliğin takipçilerin bilgi edinme özellik ve becerilerine etkisi incelenmiş ve insan ilişkileri ve ortak karar mekanizmalarını aktif olarak kullanan liderlerin takipçilerinin bilgi yönetim becerilerinde olumlu gelişmeler gözlemlendiği bildirilmiştir.

Akademik camiada son yıllarda liderlik ve bilgi yönetimi konularına artan oranlarda ilgi olmasına rağmen yapılan çalışmalar lider, takipçi ve örgütsel ilişki boyutlarında ele alınmış olup; akademik veri tabanlarında yaptığım kaynak taraması sonucunda öz-liderlik, dönüşümcü liderlik ve kişisel bilgi yönetimi ilişkisinin incelendiği ve sağlık hizmetleri alanında yapılmış bir yayına rastlanmaması nedeniyle bu çalışma alanında bir örnek oluşturacak ve daha ileri araştırmalara katkı sağlayacaktır.

Araştırma, kamu sağlık sektöründe yönetici pozisyonunda görev yapan iş görenlerin öz-liderlik algıları ile dönüşümcü liderlik algıları arasındaki ilişkiyi tespit etmek ve öz-liderliğin dönüşümcü liderliğe etkisinde kişisel bilgi yönetiminin aracı rolünü ortaya koyma amacı ile gerçekleştirilmiştir. Öz-liderlik yaklaşımının neden uygulanma gereği duyulduğu, yöneticilerin öz-liderlik algılamalarının onların

dönüşümcü liderlik tarzlarını etkileyip etkilemediği, bu etki sürecinde kişisel bilgi yönetiminin olumlu ya da olumsuz katkısı konularına açıklık getirilmesi hedeflenmiştir. Bu tez çalışmasının diğer bir amacı ise, çalışanların demografik özellikleri açısından öz-liderlik, dönüşümcü liderlik ve kişisel bilgi yönetimlerinde bir farklılık olup olmadığını tespit etmektir.

Araştırma, kişisel bilgi yönetimi ile öz-liderlik, kişisel bilgi yönetimi ile dönüşümcü liderlik, öz-liderlik ile dönüşümcü liderlik arasında ayrı ayrı teorik olarak ortaya koyulan ilişkinin varlığını ampirik olarak kanıtlanması ile alanında kendini geliştirmek isteyen kamu ve özel sektör yöneticileri için önceki çalışmalarda ele alınmamış olan uygulanabilir genel bir model sunmayı amaçlaması nedeniyle önemlidir. Bu alanda yapılmış az sayıda ampirik çalışma olması ve kişisel, örgütsel, sektörel ve toplumsal bağlamda günümüz ve gelecekteki gelişim, iyileşme ve sürekliliğe katkı sağlamayı amaçlaması bu araştırmayı anlamlı ve özgün kılan özellikleridir.

Araştırma ile ilgili verilere ulaşabilmek amacıyla yapılan literatür taraması sonucu oluşturulan araştırma modeli üzerinden araştırma değişkenleri ve kurulan hipotezler ve çalışmada kullanılan analiz yöntemi hakkında bilgi aşağıda sunulmaktadır.

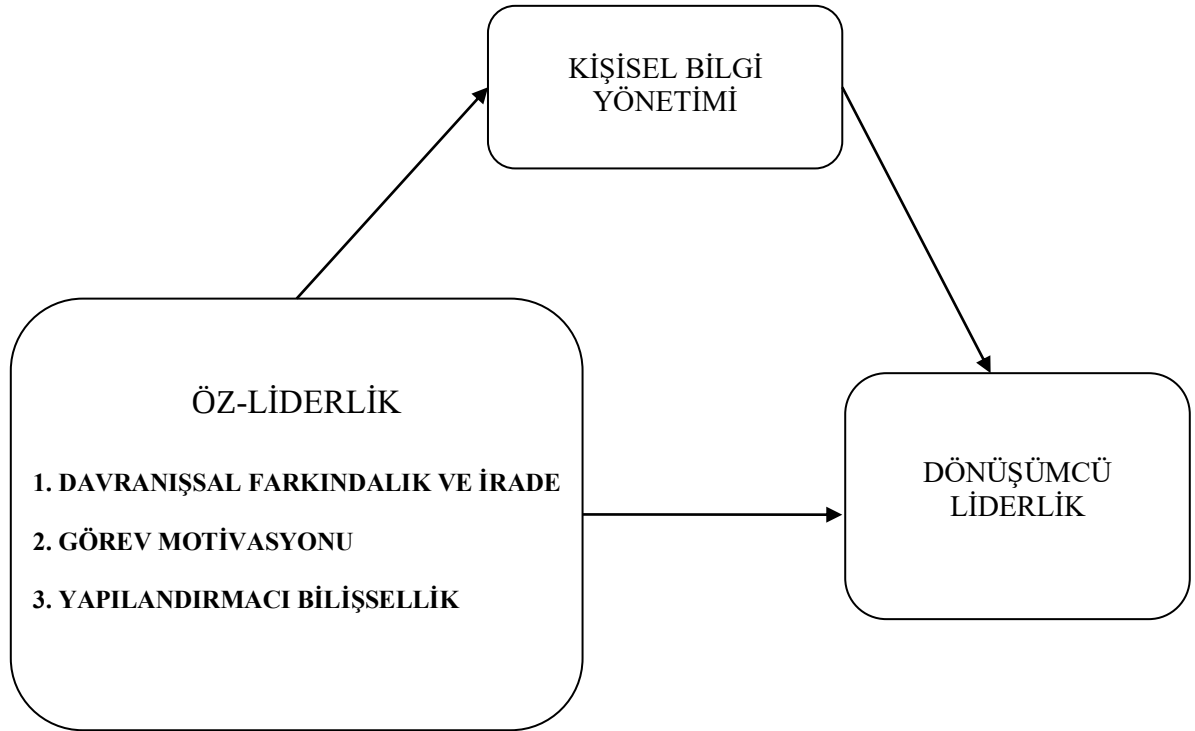
5.3. Araştırmanın Kavramsal Modeli

Bu araştırma sağlık çalışanlarında öz-liderlik ve dönüşümcü liderlik algıları arasındaki ilişkide kişisel bilgi yönetiminin aracı rolünü incelemeye yönelik ilişkisel tarama modelinde bir çalışmadır. İlişkisel tarama modeli; iki ya da daha fazla değişken arasındaki örüntüyü (ilişkiyi), değişkenler arasında var olan ilişkinin derecesini, değişkenlerin birbirini etkileme durumunu ve birlikte değişimini betimleyen ve belirleyen modeldir (Creswell, 2018; Karasar, 2018). Araştırmada dönüşümcü liderlik bağımlı değişken, öz-liderlik bağımsız değişken ve kişisel bilgi yönetimi de aracı değişken olarak belirlenmiştir. Bağımlı, bağımsız ve aracı olarak tanımlanan değişkenler arasındaki ilişkileri ve kuramsal çerçeveye dayalı olarak oluşturulan modelin doğruluğunu test etmek amacıyla yapısal eşitlik modellemesinden (YEM) yararlanılmaktadır. Yapısal eşitlik modellemesi; gözlenen, örtük ve çok düzeyli değişkenler arasındaki doğrudan ve dolaylı etkileri içeren, değişkenler arasındaki

ilişkileri inceleyen, örtük yapıları gözlenen değişkenler ile incelemeye imkan tanıyan, oluşturulan modelleri test etmek amacıyla kullanılan ve regresyon, faktör analizi gibi çok değişkenli istatistiksel analizleri içeren bir yaklaşımdır (Gürbüz ve Şahin, 2018; Hoyle, 1995; Kline, 2019).

Araştırma tarama modelinde tanımlayıcı olarak tasarlanmıştır. “Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekilde betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez” (Karasar 2018, s.79).

Araştırmaya ilişkin şematik model Şekil 5.1’de verilmektedir. Araştırmanın bağımsız değişkenini öz-liderlik, bağımlı değişkenlerini ise kişisel bilgi yönetimi ve dönüşümcü liderlik oluşturmaktadır.



Şekil 5.1. Araştırma Modeli

Araştırmanın modeli Baron ve Kenny (1986) tarafından belirlenen ara değişken şartlarına göre test edilecektir. Baron ve Kenny'e göre bir değişkenin ara değişken olabilmesi için aranan şartlar aşağıda verilmiştir. Bir değişkenin ara değişken olabilmesi için;

-Bağımsız değişkenin (Öz-Liderlik) aracı değişken (Kişisel Bilgi Yönetim) üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olması,

-Bağımsız değişkenin bağımlı değişkende (Dönüşümcü Liderlik) istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olması,

-Aracı değişkenin bağımlı değişken üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olması,

-Aracı değişken modele eklendiğinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini kaybetmesi (tam aracı değişken) veya etkisinde azalma olması (kısmi aracı değişken) şartları aranmaktadır.

Araştırmada dönüşümcü liderlik bağımlı değişken, öz-liderlik bağımsız değişken ve kişisel bilgi yönetimi de aracı değişken olarak belirlenmiştir. Bağımlı, bağımsız ve aracı olarak tanımlanan değişkenler arasındaki ilişkileri ve kuramsal çerçeveye dayalı olarak oluşturulan modelin doğruluğunu test etmek amacıyla yapısal eşitlik modellemesinden yararlanılmıştır.

Yapısal eşitlik modellemesi; gözlenen, örtük ve çok düzeyli değişkenler arasındaki doğrudan ve dolaylı etkileri içeren, değişkenler arasındaki ilişkileri inceleyen, örtük yapıları gözlenen değişkenler ile incelemeye imkan tanıyan, oluşturulan modelleri test etmek amacıyla kullanılan ve regresyon, faktör analizi gibi çok değişkenli istatistiksel analizleri içeren bir yaklaşımdır. Araştırmada Yapısal Eşitlik Modeli uygulanarak Baron ve Kenny (1986) tarafından belirtilen aracılık rolünü belirlemeye yönelik adımlar gerçekleştirilmiştir.

5.4. Araştırmanın Hipotezleri

Yapılan yazın taraması ve araştırma amaçları doğrultusunda hazırlanan hipotezler aşağıda gösterilmiştir:

H1.1: İlişki hipotezleri

H1.1a: (Kendini Değerlendirme) Öz-liderlik ile dönüşümcü liderlik arasında pozitif ilişki bulunmaktadır.

H1.1b: (Kendini Değerlendirme) Öz-liderlik ile kişisel bilgi yönetimi arasında pozitif ilişki bulunmaktadır.

H1.1c: (Kendini Değerlendirme) Dönüşümcü liderlik ile kişisel bilgi yönetimi arasında pozitif ilişki bulunmaktadır.

H1.1d: (Yöneticiyi Değerlendirme) Öz-liderlik ile dönüşümcü liderlik arasında pozitif ilişki bulunmaktadır.

H1.1e: (Yöneticiyi Değerlendirme) Öz-liderlik ile kişisel bilgi yönetimi arasında pozitif ilişki bulunmaktadır.

H1.1f: (Yöneticiyi Değerlendirme) Dönüşümcü liderlik ile kişisel bilgi yönetimi arasında pozitif ilişki bulunmaktadır.

H1.2: Model hipotezleri

H1.2a: (Kendini Değerlendirme) Öz-liderlik, dönüşümcü liderliği etkilemektedir.

H1.2b: (Kendini Değerlendirme) Öz-liderlik, kişisel bilgi yönetimini etkilemektedir.

H1.2c: (Kendini Değerlendirme) Kişisel bilgi yönetimi, dönüşümcü liderliği etkilemektedir.

H1.2d: (Kendini Değerlendirme) Öz-liderliğin dönüşümcü liderliğe etkisinde kişisel bilgi yönetimi aracılık etmektedir.

H1.2e: (Yöneticiyi Değerlendirme) Öz-liderlik, dönüşümcü liderliği etkilemektedir.

H1.2f: (Yöneticiyi Değerlendirme) Öz-liderlik, kişisel bilgi yönetimini etkilemektedir.

H1.2g: (Yöneticiyi Değerlendirme) Kişisel bilgi yönetimi, dönüşümcü liderliği etkilemektedir.

H1.2h: (Yöneticiyi Değerlendirme) Öz-liderliğin dönüşümcü liderliğe etkisinde kişisel bilgi yönetimi aracılık etmektedir.

H1.3, H1.4, H1.5, H1.6, H1.7, H1.8: Karşılaştırma hipotezleri

H1.3a: (Kendini Değerlendirme) Öz-liderlik cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H1.3b: (Kendini Değerlendirme) Dönüşümcü liderlik cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H1.3c: (Kendini Değerlendirme) Kişisel bilgi yönetimi cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H1.3d: (Yöneticiyi Değerlendirme) Öz-liderlik cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H1.3e: (Yöneticiyi Değerlendirme) Dönüşümcü liderlik cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H1.3f: (Yöneticiyi Değerlendirme) Kişisel bilgi yönetimi cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H1.4a: (Kendini Değerlendirme) Öz-liderlik medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

H1.4b: (Kendini Değerlendirme) Dönüşümcü liderlik medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

H1.4c: (Kendini Değerlendirme) Kişisel bilgi yönetimi medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

H1.4d: (Yöneticiyi Değerlendirme) Öz-liderlik medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

H1.4e: (Yöneticiyi Değerlendirme) Dönüşümcü liderlik medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

H1.4f: (Yöneticiyi Değerlendirme) Kişisel bilgi yönetimi medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

H1.5a: (Kendini Değerlendirme) Öz-liderlik yaşa göre farklılık göstermektedir.

H1.5b: (Kendini Değerlendirme) Dönüşümcü liderlik yaşa göre farklılık göstermektedir.

H1.5c: (Kendini Değerlendirme) Kişisel bilgi yönetimi yaşa göre farklılık göstermektedir.

H1.5d: (Yöneticiyi Değerlendirme) Öz-liderlik yaşa göre farklılık göstermektedir.

H1.5e: (Yöneticiyi Değerlendirme) Dönüşümcü liderlik yaşa göre farklılık göstermektedir.

H1.5f: (Yöneticiyi Değerlendirme) Kişisel bilgi yönetimi yaşa göre farklılık göstermektedir.

H1.6a: (Kendini Değerlendirme) Öz-liderlik eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.

H1.6b: (Kendini Değerlendirme) Dönüşümcü liderlik eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.

H1.6c: (Kendini Değerlendirme) Kişisel bilgi yönetimi eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.

H1.6d: (Yöneticiyi Değerlendirme) Öz-liderlik eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.

H1.6e: (Yöneticiyi Değerlendirme) Dönüşümcü liderlik eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.

H1.6f: (Yöneticiyi Değerlendirme) Kişisel bilgi yönetimi eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.

H1.7a: (Kendini Değerlendirme) Öz-liderlik toplam hizmet süresine göre farklılık göstermektedir.

H1.7b: (Kendini Değerlendirme) Dönüşümcü liderlik toplam hizmet süresine göre farklılık göstermektedir.

H1.7c: (Kendini Değerlendirme) Kişisel bilgi yönetimi toplam hizmet süresine göre farklılık göstermektedir.

H1.7d: (Yöneticiyi Değerlendirme) Öz-liderlik toplam hizmet süresine göre farklılık göstermektedir.

H1.7e: (Yöneticiyi Değerlendirme) Dönüşümcü liderlik toplam hizmet süresine göre farklılık göstermektedir.

H1.7f: (Yöneticiyi Değerlendirme) Kişisel bilgi yönetimi toplam hizmet süresine göre farklılık göstermektedir.

H1.8a: (Kendini Değerlendirme) Öz-liderlik sağlık sektöründe hizmet süresine göre farklılık göstermektedir.

H1.8b: (Kendini Değerlendirme) Dönüşümcü liderlik sağlık sektöründe hizmet süresine göre farklılık göstermektedir.

H1.8c: (Kendini Değerlendirme) Kişisel bilgi yönetimi sağlık sektöründe hizmet süresine göre farklılık göstermektedir.

H1.8d: (Yöneticiyi Değerlendirme) Öz-liderlik sağlık sektöründe hizmet süresine göre farklılık göstermektedir.

H1.8e: (Yöneticiyi Değerlendirme) Dönüşümcü liderlik sağlık sektöründe hizmet süresine göre farklılık göstermektedir.

H1.8f: (Yöneticiyi Değerlendirme) Kişisel bilgi yönetimi sağlık sektöründe hizmet süresine göre farklılık göstermektedir.

5.5. Veri Toplama Yöntemi

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın evreni ve örnekleme, araştırmanın sınırlılıkları, veri toplama aracının hazırlanış süreci, pilot uygulamalar ve ana çalışma ile ilgili bilgiler sunulacaktır.

5.5.1. Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Araştırmanın evreni ve örnekleme, kamu sağlık sektöründe İstanbul il sınırları içinde 2019-2021 yılları arasında görevli yöneticilerden oluşmaktadır. Bu çalışma, İstanbul İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı 39 adet İlçe Sağlık Müdürlüğü, 11 adet Başkanlık ve 75 adet Kamu Hastanesindeki hastane başhekim, başhekim yardımcısı, idari ve mali hizmetler müdürlüğü, sağlık bakım hizmetleri müdürlüğü ile destek ve kalite hizmetleri müdürlüklerinin yönetici kadrosu ile gerçekleştirilmiştir. Ana kütle mevcuduna ulaşılması hedeflenmiştir. Ana kütlenin tamamına erişmek mümkün olduğundan örneklem seçilmemiştir. Araştırma evreni şeması Ek.2' de yer almaktadır.

5.5.2. Araştırmadaki Varsayımlar

Araştırma evrenini İstanbul ilindeki kamu sağlık kurumu yöneticileri oluşturmaktadır. İl Sağlık Müdürlüğünün izin ve onayı ile yürütülen çalışma kapsamında araştırma evreninin tamamına ulaşmak mümkün olduğundan dolayı örneklemeye gidilmemiştir. Araştırma doğrultusunda iletişime geçilecek ana kütlenin, araştırma evrenine uygunluğu ve sunulan veri alma formlarının dürüst ve yansız davranılarak yanıtladığı varsayılmaktadır.

5.5.3. Araştırmada Mevcut Sınırlılıklar

Bu çalışma, bilgi toplamak için hazırlanan anket formu ve araştırmacının ulaşabildiği konu ile bağlantılı literatürle sınırlıdır. Araştırmadan elde edilen bulgular İstanbul ili kamu sağlığı çalışanları ile sınırlandırılmıştır. Araştırma verileri çalışmanın zaman dilimi ile sınırlıdır. Araştırma verileri çalışma zaman dilimi sürecinde kamu sağlık kurumlarındaki çalışanlardan elde edilen veriler ile sınırlıdır. Araştırmanın verileri araştırma katılımcılarının görüşleri ile sınırlıdır. Araştırmanın bulguları araştırmada kullanılan ölçeklerin kapsamı ile sınırlıdır.

5.5.4. Veri Toplama Aracı

Araştırma verileri birincil veri kaynağından nicel veri toplama aracı olarak anket yoluyla toplanmıştır. Araştırmada kullanılan anket formunun üç bölümü Türkçeye uyarlanan envanterlerle oluşturulan ölçek ifadelerini, dördüncü bölüm ise demografik bilgi toplamaya yönelik soruları içermektedir. Bu bölümler şu şekilde kategorize edilmiştir: 1) Demografik bilgi formu, 2) Öz-liderlik envanteri, 3) Dönüşümcü liderlik envanteri ve 4) Kişisel bilgi yönetimi envanteri. Araştırmada kullanılan form ve ölçeklere ilişkin bilgiler aşağıda yer almaktadır.

5.5.4.1. Demografik Bilgi Formu

Demografik bilgi formunda katılımcının kendisi ile ilgili yanıtlaması beklenen on ifade bulunmaktadır: 1) Cinsiyet, 2) Yaş, 3) Medeni durum, 4) Eğitim seviyesi, 5) Mevcut görevde toplam hizmet süresi, 6) Sağlık sektöründeki hizmet süresi, 7) Toplam hizmet süresi, 8) Mesleği, 9) Görev unvanı, 10) Yöneticisi olduğu kişi sayısı. Anket katılımcısının kendi yöneticisini değerlendirdiği formda ise bu on ifadeye ek olarak; birlikte çalışılan yıl sayısı ve söz konusu yöneticinin yöneticisi olduğu kişi sayısının da formda bildirilmesi istenmiştir.

5.5.4.2. Öz-Liderlik Envanteri

Anderson ve Prussia (1997) tarafından geliştirilen Öz-Liderlik Ölçeği (SLQ)'nin Houghton ve Neck (2002) doğrulayıcı çalışmalarını gerçekleştirmiş ve Revize Edilmiş Öz-Liderlik Ölçeği (RSLQ) versiyonu oluşturulmuştur. Orijinali İngilizce olan ölçeğin Türkçeye çevirisi ve uyarlaması Tabak (2013) tarafından yapılmıştır (Tabak, 2013, ss. 213, 218). Houghton ve arkadaşları (2012) 35 ifade içeren RSLQ'nun uygulama kolaylığı sağlamak amacıyla 9 ifadeden oluşan Kısaltılmış Öz-Liderlik Ölçeği (ASLQ) adı verilen kısa versiyonunu geliştirmişlerdir. Bu çalışmada yöneticilerin öz-liderlik algı seviyelerini saptamak için ASLQ kullanılmaktadır. ASLQ'nun Cronbach's alfa katsayısı 0.73 ölçeğin güvenirlik düzeyini göstermektedir (Houghton vd., 2012). Orijinali İngilizce olan ölçeğin Türkçeye çevirisi ve uyarlaması Şahin (2015) tarafından yapılmıştır (Şahin, 2015, ss. 91-104). Bu çalışma için hazırlanan bir ilâ beş arası puan sistemi olan Likert tipi ölçekli envanter kullanılmıştır.

5.5.4.3. Dönüşümcü Liderlik Envanteri

1990 yılında Podsakoff ve arkadaşlarının dönüşümcü liderlik çalışmasını esas alarak, Carless ve arkadaşlarının (2000) 7 ifadeden oluşan kısa form olarak hazırlamış oldukları Global Transformational Leadership Scale (GTL) isimli dönüşümcü liderlik ölçeğinden yararlanılacaktır. GTL'nin Cronbach's alfa katsayısı 0.93 ölçeğin güvenirlik düzeyini göstermektedir (Carless vd., 2000). Bu çalışma için hazırlanan bir ilâ beş arası puan sistemi olan Likert tipi ölçekli envanter kullanılmıştır.

5.5.4.4. Kişisel Bilgi Yönetimi Envanteri

Muhammed vd. (2011) ile Tseng ve Fan (2011) tarafından geliştirilen ölçeklerden yararlanılmıştır. Her iki ölçeğin boyutlarının Cronbach's alfa katsayılarının 0.80'in üzerinde oluşu ölçeğin güvenirlik düzeyini göstermektedir (Muhammed vd., 2011; Tseng ve Fan, 2011). Çalışma için geliştirilen ölçekte kişisel bilgi yönetiminin bilgi paylaşımı, bilgi toplama, bilgi üretimi, bilgi uygulama ve bilgi depolama boyutları yer almaktadır. Kişisel bilgi yönetiminin 5 alt boyutunu 9 ifade ile değerlendirmek üzere bu çalışma için hazırlanan bir ilâ beş arası puan sistemi olan Likert tipi ölçekli envanter kullanılmıştır.

5.6. Analizler

Öz-liderlik ve Dönüşümcü liderlik Ölçeklerini geliştiren çalışmacılardan izinler alındıktan sonra, Türkçe versiyonları oluşturularak dil, kapsam ve yapı geçerliliği çalışmaları yapılmıştır. Kişisel bilgi yönetimi Ölçeği, orijinalini geliştirmiş olan araştırmacılardan gerekli izinler alındıktan sonra orijinali İngilizce dilinde olan iki farklı dış kaynaklı çalışmadan yararlanılarak, bu çalışma için yeni oluşturulmuştur.

Başkasını değerlendirme ölçeği yapısında olan orijinal dönüşümcü liderlik ölçeği kendi kendini değerlendirme formatına dönüştürülmüş ve validasyonu yapılmıştır. Kendini değerlendirme ölçeği yapısında olan orijinal öz-liderlik ve kişisel bilgi yönetimi ölçekleri başkasını değerlendirme formatına dönüştürülmüş ve validasyonları yapılmıştır. Bu araştırmanın ölçek dil uyumu, kapsam geçerliliği, zaman tutarlılığı ve kendi kendini-başkasını değerlendirme ölçeklerinin validasyonu çalışmaları aşağıdaki şekilde yapılmıştır.

Bu tez çalışması için sağlık hizmet sektörüne yönelik hazırlanan öz-liderlik, dönüşümcü liderlik, kişisel bilgi yönetimi ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirliğinin tespitinden önce, Bayık ve Gürbüz (2016) tarafından geliştirilmiş olan modelin aşamaları takip edilerek ölçeklerin Türkçeye uyarlaması yapılmıştır. Buna göre, ilk önce ölçekler İngilizceden Türkçeye çevrilmiştir. İkinci olarak ölçekler İngilizceye geri çevrilmiştir. Çalışmada kullanılacak olan ölçeğin dil geçerliliği için çevirisi ve geri çevirisi birbirinden ve araştırmadan bağımsız uzmanlar tarafından yapılmıştır. Her iki dili de (Türkçe ve İngilizce) anlayan ve konuşan iki İngilizce dil bilimci tarafından İngilizceden Türkçeye çevrilmiştir. Türkçe uygunluğu ve anlaşılabilirliği açısından ortak bir metinde uzlaşmıştır. Bu çeviriler düzenlendikten sonra, elde edilen form her iki dili de (Türkçe ve İngilizce) anlayan ve konuşan başka iki İngilizce dil bilimci tarafından tekrar İngilizceye çevrilmiştir. Sonraki aşamada, ölçeğin İngilizce çevirisi orijinal İngilizce ölçek ifadeleri ile karşılaştırılmıştır. Türkçe çeviri tekrar gözden geçirilmiştir. Kararsız kalınan maddeler için uzman görüşü alınmıştır. Tüm çeviri aşamalarında, Türkçe ve İngilizceye hakim en az iki kişilik komite çalışması yapılmıştır (Brislin, 1980). Çalışmada kullanılacak olan ölçeğin İngilizce çevirisindeki ifadeler ile orijinal İngilizce ifadeleri karşılaştırıldıktan sonra geri çevirisi yapılan ölçek ifadelerinde anlam değişikliği olmadığı belirlenmiştir. Her iki dile de hakim üç Türkçe, üç İngilizce, dört Sağlık Bilimleri alanında uzman on farklı uzmanın Kendini Değerlendirme ve Yöneticiyi Değerlendirme ifadelerine ilişkin uygunluk görüşleri alınmış ve bu görüşlerin Lawshe'ye (1975) göre analizleri yapılmıştır. Daha sonraki aşama olan kapsam geçerliliği aşamasında ölçeğin Davis'e (1992) göre analizleri yapılmıştır. Bu doğrultuda, ölçeğin orijinal hali ve çeviri versiyonu çalışma alanında uzman birbirinden bağımsız on altı uzmanın görüşüne sunulmuştur. Uzmanların önerileri doğrultusunda gerekli düzenlemeler tamamlandıktan sonra, İngilizce-Türkçe test tekrar test analizleri ve Türkçe test tekrar test analizleri için ölçekler sırasıyla, alanında uzman on sekiz ve on dört sağlık hizmetleri yöneticisine sırasıyla iki ve dört hafta ara ile uygulanmıştır. Bu çalışmalar sonrasında, araştırmanın bir sonraki adımı olan pilot çalışma, araştırma evrenine dâhil 225 kişi ile yürütülmüştür. Pilot çalışmada ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik analizi, ıraksak ve yakınsak geçerlilik analizleri, madde toplam korelasyon-güvenilirlik analizleri yapılmış olup; kişilerin kendini ve

yöneticisini değerlendirmesi arasındaki farklar incelenmiştir. Ana çalışmada ise, toplam 616 sağlık yöneticisinin anket verileri değerlendirilmiştir.

Araştırma verilerinin analizi SPSS 26 programı ile yapılmış ve %95 güven düzeyi ile çalışılmıştır. Kategorik (nitel) değişkenler için frekans (n) ve yüzde (%), sayısal (nicel) değişkenler için ortalama (X), standart sapma (ss), minimum ve maksimum istatistikleri verilmiştir. Ölçeklerin geçerliliği için açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmış, güvenilirlikleri hesaplanmıştır. Dil geçerliliği, test-tekrar test analizleri, uzman uyum analizleri test edilmiştir. Zamana göre değişmezlik, dil uyumu analizlerinde Spearman korelasyon (puanlar arasındaki ilişki), Wilcoxon testleri (zamana göre karşılaştırma) kullanılmış uzman görüşü analizlerinden Kapsam Geçerliliği ve Kendall W uyum katsayıları incelenmiştir. Ölçeklerden elde edilen puanların normal dağılıma uygunluğunun incelenmesi için yapılan bir işlem çarpıklık ve basıklık değerlerinin hesaplanmasıdır. Ölçek puanlarından elde edilen basıklık ve çarpıklık değerlerinin +3 ile -3 arasında olması normal dağılım için yeterli görülmektedir (Groeneveld ve Meeden, 1984; Moors, 1986; Hopkins ve Weeks, 1990; De Carlo, 1997). Pilot çalışmada ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik analizi, iraksak ve yakınsak geçerlilik analizleri, madde toplam korelasyon-güvenilirlik analizleri yapılmış, kişilerin kendini ve yöneticisini değerlendirmesi arasındaki farklar incelenmiştir. Pilot çalışma 225 kişi ile yapılmıştır. Bu 225 kişinin 55 'i kendini, 170 kişisi ise yöneticisini değerlendirmiştir. Her bir yönetici, üç ya da dört çalışma arkadaşı tarafından değerlendirilmiştir. Bu çalışmada ölçek puanlarının normal dağılmaması nedeniyle analizlerde parametrik olmayan yöntemlerden Mann Whitney testi, Spearman Korelasyon testi kullanılmıştır. Ölçekler arasındaki ilişkide Spearman Korelasyon testi, kendini değerlendirme ile yönetici olarak değerlendirme arasındaki fark Mann Whitney testi ile analiz edilmiştir. Ölçek geçerliliği için açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmış, güvenilirlik katsayıları için Cronbach Alpha katsayısı hesaplanmıştır. Iraksak ve yakınsak geçerlilik için AVE, CR, MSV, ASV istatistiklerinden yararlanılmıştır. Ana çalışmada sonuçlara göre ölçek puanlarının normal dağılım gösterdiği kabul edilmiştir. Analizlerde parametrik yöntemler kullanılmıştır.

Ana çalışmada test tekniklerinden Pearson korelasyon (Spearman korelasyon test-tekrar test analizlerinde), bağımsız gruplar t testi, tek yönlü ANOVA, Wilcoxon, testi, Kendall W katsayısı kullanılmıştır. Ayrıca modelin testi için Yapısal Eşitlik Modellemesi kullanılmıştır. Pearson/Spearman korelasyon testi; bağımsız iki nicel değişken arasındaki doğrusal ilişkinin yönü ve kuvvetinin belirlenmesi kullanılan test tekniğidir. Bağımsız gruplar t testi; bağımsız iki grubun sayısal bir değişken bakımından karşılaştırılmasında kullanılan test tekniğidir. Tek yönlü ANOVA testi; bağımsız k grubun ($k > 2$) sayısal bir değişken bakımından karşılaştırılmasında kullanılan test tekniğidir. Wilcoxon testi; bağımlı iki sayısal ölçümün karşılaştırılmasında kullanılan test tekniğidir. Kendall W katsayısı k değişkenin ($k > 2$) uyumunun incelenmesinde kullanılan test tekniğidir. Yapısal eşitlik modellemesi; gözlenen, örtük ve çok düzeyli değişkenler arasındaki doğrudan ve dolaylı etkileri içeren, değişkenler arasındaki ilişkileri inceleyen, örtük yapıları gözlenen değişkenler ile incelemeye imkan tanıyan, oluşturulan modelleri test etmek amacıyla kullanılan ve regresyon, faktör analizi gibi çok değişkenli istatistiksel analizleri içeren bir yaklaşımdır (Gürbüz ve Şahin, 2018; Hoyle, 1995; Kline, 2019).

5.7. Bulgular

5.7.1. Türkçeye Uyarlama

Ölçek toplam 25 ifade içermektedir. Bu ifadelerden dokuzu öz-liderlik, yedisi dönüşümcü liderlik ve dokuzu kişisel bilgi yönetimine dair ifadelerdir. Çalışma ölçeğinin çeviri - geri çeviri yöntemi kullanılarak test edildikten sonraki aşamasındaki Türk dili ve kültürüne uyarlanması çalışmasında on uzmanın görüşüne başvurulmuştur. On uzmana ölçeğin orijinal hali ve çevirisi birlikte verilmiştir. Üç Türkçe, üç İngilizce, dört Sağlık Bilimleri alanında uzman kişinin Kendini Değerlendirme ve Yöneticiyi Değerlendirme ifadelerine ilişkin uygunluk görüşlerinin dağılımı Tablo 5.1.'de verilmiştir.

Tablo 5.1. Uzmanların Ölçek Maddelerini Değerlendirme Sonuçları

İfade	Kendini Değerlendirme				Başkasını Değerlendirme			
	Uygun	Biraz uygun	Uygun değil	Toplam	Uygun	Biraz uygun	Uygun değil	Toplam
Öz-liderlik								
Madde 1	10	0	0	10	9	1	0	10
Madde 2	10	0	0	10	10	0	0	10
Madde 3	10	0	0	10	10	0	0	10
Madde 4	10	0	0	10	10	0	0	10
Madde 5	10	0	0	10	10	0	0	10
Madde 6	10	0	0	10	10	0	0	10
Madde 7	10	0	0	10	10	0	0	10
Madde 8	10	0	0	10	10	0	0	10
Madde 9	10	0	0	10	10	0	0	10
Dönüşümcü liderlik								
Madde 10	10	0	0	10	10	0	0	10
Madde 11	10	0	0	10	10	0	0	10
Madde 12	10	0	0	10	10	0	0	10
Madde 13	10	0	0	10	10	0	0	10
Madde 14	10	0	0	10	10	0	0	10
Madde 15	10	0	0	10	10	0	0	10
Madde 16	10	0	0	10	10	0	0	10
Kişisel bilgi yönetimi								
Madde 17	10	0	0	10	10	0	0	10
Madde 18	10	0	0	10	10	0	0	10
Madde 19	10	0	0	10	10	0	0	10
Madde 20	10	0	0	10	10	0	0	10
Madde 21	10	0	0	10	10	0	0	10
Madde 22	10	0	0	10	10	0	0	10
Madde 23	10	0	0	10	10	0	0	10
Madde 24	10	0	0	10	10	0	0	10
Madde 25	10	0	0	10	10	0	0	10

Her bir maddeye uygun, biraz uygun ve uygun değil şeklinde cevap veren uzmanların işaretleme sıklıkları Tablo 5.1.'de verilmiştir. Uzmanların uygun görmediği ifade bulunmamaktadır. Sadece yöneticiyi değerlendirme ifadelerinden birincisi için bir Türkçe uzmanı biraz uygun olduğunu belirtmiştir. Diğer tüm maddelerde "uygun" luk seçeneği tek cevap olarak belirtildiği için çok yüksek düzeyde görüş birliği bulunmaktadır (uygunluk ortalaması 3 üzerinden 3 olarak tespit edilmiştir). Uyum testi farklılık gözlenmediği için yapılamamaktadır (Örneğin; Kendall W katsayısı hesaplanamamaktadır). Ayrıca dile göre uygunluk düşüncesi değişiklik saptanmamıştır. On farklı uzmandan görüş alındığında yapılan analizde dil geçerliği için uzman görüşleri arasında uyum olduğuna karar verilmiştir (Lawshe, 1975).

Ölçeğin içerik ve kapsam geçerliliğini tespit için uzmanların ölçeğin 25 maddesinin her birine yönelik görüşleri alınmıştır. Uzmanlara ölçeğin orijinal hali ve çevirisi birlikte verilmiştir. Maddeler hakkında uzman görüşlerinin değerlendirilmesi için Davis (1992) tekniği 4'lü derecelendirme çizelgesi kullanılmıştır: 1= uygun değil silinmeli, 2= uygun ancak büyük değişiklik gerekir, 3= uygun ancak küçük değişiklik gerekir, 4= madde çok uygun ve açık, hedeflenen yapıyı ölçer. Bu çizelge üzerinde işaretleme yaparak uzmanlar, ölçekteki her bir maddenin ve ölçeğin bütününe ölçme aracına uygun olup olmadığı, ölçeğin ölçülmek istenen alanı temsil edip etmediği ve alan dışında farklı kavramları barındırıp barındırmadığını değerlendirmişlerdir. On altı uzmanın kendini değerlendirme ve yöneticiyi değerlendirme ifadelerine ilişkin maddelerin ölçeği temsil etmesine yönelik görüşlerinin dağılımı Tablo 5.2.'de verilmiştir.

Tablo 5.2. Uzmanların İçerik Geçerliliğine Yönelik Görüşlerinin Dağılımı

İfade	Kendini Değerlendirme					Başkasını Değerlendirme				
	Uygun	Oldukça uygun	Biraz uygun	Uygun değil	Toplam uzman	Uygun	Oldukça uygun	Biraz uygun	Uygun değil	Toplam uzman
Öz-liderlik										
Madde 1	16	0	0	0	16	16	0	0	0	16
Madde 2	16	0	0	0	16	16	0	0	0	16
Madde 3	15	1	0	0	16	15	1	0	0	16
Madde 4	15	1	0	0	16	15	1	0	0	16
Madde 5	15	1	0	0	16	15	1	0	0	16
Madde 6	16	0	0	0	16	16	0	0	0	16
Madde 7	15	1	0	0	16	15	1	0	0	16
Madde 8	16	0	0	0	16	16	0	0	0	16
Madde 9	14	2	0	0	16	14	2	0	0	16
Dönüşümcü liderlik										
Madde 10	16	0	0	0	16	16	0	0	0	16
Madde 11	16	0	0	0	16	16	0	0	0	16
Madde 12	15	1	0	0	16	15	1	0	0	16
Madde 13	16	0	0	0	16	16	0	0	0	16
Madde 14	16	0	0	0	16	16	0	0	0	16
Madde 15	15	1	0	0	16	15	1	0	0	16
Madde 16	15	0	1	0	16	15	0	1	0	16
Kişisel bilgi yönetimi										
Madde 17	15	1	0	0	16	15	1	0	0	16
Madde 18	15	1	0	0	16	15	1	0	0	16
Madde 19	16	0	0	0	16	16	0	0	0	16
Madde 20	14	2	0	0	16	14	2	0	0	16
Madde 21	16	0	0	0	16	16	0	0	0	16
Madde 22	16	0	0	0	16	16	0	0	0	16
Madde 23	16	0	0	0	16	16	0	0	0	16
Madde 24	16	0	0	0	16	16	0	0	0	16
Madde 25	15	1	0	0	16	15	1	0	0	16

Üçü Türkçe, dördü İngilizce, dördü Sağlık Bilimler, üçü Fen-Mühendislik ve Yönetim, ikisi Sosyal Bilimler alanında uzman toplam on altı uzmanın kendini değerlendirme ve yöneticiyi değerlendirme ifadelerine ilişkin maddelerin ölçeği temsil etmesine yönelik görüşlerinin dağılımı incelendiğinde uzmanların ölçek için uygun görmediği her hangi bir madde bulunmadığı görülmektedir. Sadece İngilizce alanındaki bir uzman 16. ifadenin biraz uygun olduğunu belirtmiştir. Uzmanların ölçeğin kapsam geçerliliğine yönelik değerlendirme sonuçları Tablo 5.3.'te verilmiştir.

Tablo 5.3. Kapsam Geçerliliği Analiz Sonuçları

İfade	Kendini Değerlendirme				Başkasını Değerlendirme				Kendall W
	Ort.	ss.	KGO	KGİ	Ort.	ss.	KGO	KGİ	
Öz-liderlik	3,96	0,20			3,96	0,20			
Madde 1	4,00	0,00	1,00		4,00	0,00	1,00		
Madde 2	4,00	0,00	1,00		4,00	0,00	1,00		
Madde 3	3,94	0,24	0,88		3,94	0,24	0,88		
Madde 4	3,94	0,24	0,88	0,917	3,94	0,24	0,88	0,917	0,359
Madde 5	3,94	0,24	0,88		3,94	0,24	0,88		
Madde 6	4,00	0,00	1,00		4,00	0,00	1,00		
Madde 7	3,94	0,24	0,88		3,94	0,24	0,88		
Madde 8	4,00	0,00	1,00		4,00	0,00	1,00		
Madde 9	3,88	0,33	0,75		3,88	0,33	0,75		
Dönüşümcü liderlik	3,96	0,23			3,96	0,23			
Madde 10	4,00	0,00	1,00		4,00	0,00	1,00		
Madde 11	4,00	0,00	1,00		4,00	0,00	1,00		
Madde 12	3,94	0,24	0,88	0,946	3,94	0,24	0,88	0,946	0,429
Madde 13	4,00	0,00	1,00		4,00	0,00	1,00		
Madde 14	4,00	0,00	1,00		4,00	0,00	1,00		
Madde 15	3,94	0,24	0,88		3,94	0,24	0,88		
Madde 16	3,88	0,48	0,88		3,88	0,48	0,88		
Kişisel bilgi yönetimi	3,96	0,20			3,96	0,20			
Madde 17	3,94	0,24	0,88		3,94	0,24	0,88		
Madde 18	3,94	0,24	0,88		3,94	0,24	0,88		
Madde 19	3,94	0,24	1,00		3,94	0,24	1,00		
Madde 20	3,88	0,33	0,75	0,931	3,88	0,33	0,75	0,931	0,359
Madde 21	4,00	0,00	1,00		4,00	0,00	1,00		
Madde 22	4,00	0,00	1,00		4,00	0,00	1,00		
Madde 23	4,00	0,00	1,00		4,00	0,00	1,00		
Madde 24	4,00	0,00	1,00		4,00	0,00	1,00		
Madde 25	3,94	0,24	0,88		3,94	0,24	0,88		

Her bir madde için oranın (Gerekli diyen uzman sayısı/Toplam uzman sayısının yarısı) bir eksiği alınarak maddelere ilişkin Kapsam Geçerlik Oranı (KGO) belirlenir (Şencan 2005). Kapsam Geçerliliği İndeksi için bu KGO ortalamaları alınır. KGÖ,

maddenin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını test etmek için geliştirilen bir ölçüttür. Bu ölçüt standart normal dağılım ilkelerinden yararlanılarak elde edilmektedir (Yurdugül ve Aşkar 2008). Ancak, Veneziano ve Hooper (1997) hesaplama kolaylığı açısından, $\alpha = 0.05$ anlamlılık düzeyinde minimum Kapsam Geçerlik Ölçüt değerlerini tabloya dönüştürmüşlerdir. Bu tabloya göre Minimum KGÖ değeri 16 uzman için 0,500 olarak belirlenmiştir. $KGİ \geq KGÖ$ sağladığında kapsam geçerliği istatistiksel olarak anlamlı bulunur (Yurdugül ve Aşkar 2008). Buna göre hesaplanan KGİ değerleri tüm ölçeklerde KGÖ değerinden oldukça yüksektir. İfadeler hem alt boyutlarda hem de kendini-başkasını değerlendirme için ayrı ayrı kriterleri sağlamıştır. Ayrıca uzmanların kendini değerlendirme ve başkasını değerlendirme durumuna görüşleri fark göstermemektedir. Uzmanların maddelere ve ölçeklere göre görüşlerinin uyumu için Kendall W katsayısı hesaplanmıştır. Kendall W katsayısı -1 +1 aralığında değer alır. +1'e doğru uyum artmaktadır. Katsayılar 0,36-0,49 aralığındadır. Buna göre uzman görüşleri önemli uyum göstermektedir. Analizler sonucunda uzmanların maddelerin içeriği ve kapsamı konusunda görüş birliğine vardıkları saptanmıştır.

Bu aşamada ölçek araştırma evreni özellikleri ile benzerlik taşıyan 18 sağlık hizmetleri yöneticisi randomize olarak eşit sayıda iki gruba ayrılmış ve gruplardan birine ölçeğin önce İngilizce versiyonu, diğer gruba da ölçeğin önce Türkçe versiyonu, ölçek maddelerindeki ifadelerin anlaşılır olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanmıştır. İki hafta sonra ölçeğin önce İngilizce versiyonunu cevaplayan uzmanlara Türkçe versiyonu, ölçeğin önce Türkçe versiyonunu cevaplayan uzmanlara ise ölçeğin İngilizce versiyonu cevaplamaları için verilmiştir. Rapor edilen veriler formlar arası, gruplar arası karşılaştırmalarla ve test tekrar test korelasyonları ile değerlendirilmiştir (Aksayan S, Gözüml S., 2002). Bu değerlendirmelerin nihai sonuçları Tablo 5.4. ve Tablo 5.5.'te verilmiştir.

Tablo 5.4. İngilizce-Türkçe Test-Tekrar Test Sonuçlarının Zamana göre Karşılaştırmaları

	Ort	ss	Z	p
Öz-liderlik (Kendi) Ö	36,89	4,76	-1,826	0,068
Öz-liderlik (Kendi) S	37,50	4,78		
Dönüşümcü liderlik (Kendi) Ö	30,78	3,83	-1,300	0,194
Dönüşümcü liderlik (Kendi) S	31,11	4,00		
Kişisel bilgi yönetimi (Kendi) Ö	41,22	3,30	-1,342	0,180
Kişisel bilgi yönetimi (Kendi) S	40,78	3,41		
Öz-liderlik (Yönetici) Ö	30,33	7,22	-0,535	0,593
Öz-liderlik (Yönetici) S	30,44	7,30		
Dönüşümcü liderlik (Yönetici) Ö	26,17	6,90	-0,447	0,655
Dönüşümcü liderlik (Yönetici) S	26,00	6,77		
Kişisel bilgi yönetimi (Yönetici) Ö	32,56	9,22	-1,000	0,317
Kişisel bilgi yönetimi (Yönetici) S	33,00	9,18		

* $p < 0,05$ anlamlı fark var, $p > 0,05$ anlamlı fark yok; Wilcoxon testi Ö:Önce, S:Sonra, $n=18$

Öncesi ve sonrası kendini, yöneticiyi değerlendirme öz-liderlik, dönüşümcü liderlik, kişisel bilgi yönetimi puanları arasında istatistiksel anlamlı fark bulunmamaktadır ($p > 0,05$). Bu sonuca göre dil geçerliliği sağlanmıştır.

Tablo 5.5. Zamana göre Ölçek Puanlarının İlişkisi

	Sonra (r katsayısı)
Öz-liderlik (Kendi) Ö	,981**
Dönüşümcü liderlik (Kendi) Ö	,869**
Kişisel bilgi yönetimi (Kendi) Ö	,907**
Öz-liderlik (Yönetici) Ö	,988**
Dönüşümcü liderlik (Yönetici) Ö	,996**
Kişisel bilgi yönetimi (Yönetici) Ö	,979**

** $p < 0,01$ anlamlı ilişki var, Spearman korelasyon

Kendini ve yöneticiyi değerlendirmede iki hafta arayla uygulanan öz-liderlik, dönüşümcü liderlik, kişisel bilgi yönetimi puanlarının ilk uygulama ile iki hafta sonraki uygulamanın öz-liderlik, dönüşümcü liderlik, kişisel bilgi yönetimi puanları arasında pozitif yönlü, çok güçlü, istatistiksel anlamlı ilişki bulunmaktadır. Her iki sonuca göre zamana göre fark bulunmamaktadır. İngilizce-Türkçe tekrar testler arası uyum çok yüksektir.

Türkçe test-tekrar test uygulama çalışması aşamasında, ölçek araştırma evreni özellikleri ile benzerlik taşıyan 14 sağlık hizmetleri yöneticisine, Türkçe anket ve sonra aynı Türkçe anketin 4 hafta sonra tekrar uygulanması ile ölçeğin zaman tutarlılığı ve kapsam geçerliliği tespit edilmeye çalışılmıştır. Rapor edilen veriler formlar arası karşılaştırmalarla ve test tekrar test korelasyonları ile değerlendirilmiştir (Aksayan S,

Gözüm S., 2002). Bu değerlendirmelerin nihai sonuçları Tablo 5.6 ve Tablo 5.7'de verilmiştir.

Tablo 5.6. Türkçe-Türkçe Test-Tekrar Test Sonuçlarının Zamana göre Karşılaştırmaları

	Ort	ss	Z	p
Öz-liderlik (Kendi) Ö	34,36	4,050	0,001	0,999
Öz-liderlik (Kendi) S	34,43	4,237		
Dönüşümcü liderlik (Kendi) Ö	29,29	3,221	-0,431	0,666
Dönüşümcü liderlik (Kendi) S	29,07	3,931		
Kişisel bilgi yönetimi (Kendi) Ö	36,14	6,359	-0,343	0,732
Kişisel bilgi yönetimi (Kendi) S	36,36	5,611		
Öz-liderlik (Yönetici) Ö	34,71	6,366	-0,071	0,944
Öz-liderlik (Yönetici) S	34,86	5,816		
Dönüşümcü liderlik (Yönetici) Ö	26,36	7,386	-1,183	0,237
Dönüşümcü liderlik (Yönetici) S	27,43	7,713		
Kişisel bilgi yönetimi (Yönetici) Ö	34,36	8,958	-1,051	0,293
Kişisel bilgi yönetimi (Yönetici) S	35,14	8,943		

* $p < 0,05$ anlamlı fark var, $p > 0,05$ anlamlı fark yok; Wilcoxon testi Ö:Önce , S:Sonra, n=14

Öncesi ve sonrası kendini ve yöneticiyi değerlendirme öz-liderlik, dönüşümcü liderlik, kişisel bilgi yönetimi puanları arasında istatistiksel anlamlı fark bulunmamaktadır ($p > 0,05$).

Tablo 5.7. Zamana göre Ölçek Puanlarının İlişkisi

	Sonra (r katsayısı)
Öz-liderlik (Kendi) Ö	,899**
Dönüşümcü liderlik (Kendi) Ö	,927**
Kişisel bilgi yönetimi (Kendi) Ö	,961**
Öz-liderlik (Yönetici) Ö	,864**
Dönüşümcü liderlik (Yönetici) Ö	,727**
Kişisel bilgi yönetimi (Yönetici) Ö	,957**

** $p < 0,01$ anlamlı ilişki var, Spearman korelasyon

Kendini ve yöneticiyi değerlendirmede ilk anketlerin öz-liderlik, dönüşümcü liderlik, kişisel bilgi yönetimi puanları ile dört hafta sonrası öz-liderlik, dönüşümcü liderlik, kişisel bilgi yönetimi puanları arasında pozitif yönlü, çok güçlü, istatistiksel anlamlı ilişki bulunmaktadır. Her iki sonuca göre zamana göre fark bulunmamaktadır. Türkçe-Türkçe tekrar testler arası uyum çok yüksektir.

5.7.2. Pilot Çalışma Bulguları

Ölçeğin yapı geçerliğini istatistiksel olarak tespit etmek için açımlayıcı faktör analizi tekniği kullanılmaktadır. Ölçeğin öncelikli olarak, faktör analizine uygun olup olmadığını anlamak amacıyla KMO ve Bartlett testi yapılmaktadır. KMO katsayısı örneklemin büyüklüğünü test etmek için hesaplanmaktadır. Kaiser, bulunan değerin bire yaklaştıkça mükemmel, .50'nin altında ise kabul edilemez (.90'larda mükemmel, .80'lerde çok iyi, .70'lerde ve .60'larda vasat, .50'lerde kötü) olduğunu belirtmektedir (Tavşancıl, 2005). Faktör analizinde evrendeki dağılımın normal olması da beklenmektedir. Bu durum Bartlett testiyle incelenmektedir. Bu kapsamda KMO testi ölçüm sonucunun 0.50 ve daha üstü, Bartlett küresellik testi sonucunun da istatistiksel olarak anlamlı olması gerekmektedir. Faktörlerin öz değerlerine ait saçılma diyagramı olan Scree Plot Grafiği oluşturulan ölçeğin toplam faktör sayısının belirlenmesinde kullanılmaktadır. Faktör analizi işleminde ölçek maddelerinin faktörlere atanması ya da ölçekten çıkarılması işlemlerinde faktör yükü değerlerine bakılmaktadır. Faktör yük değeri, maddelerin faktörlerle olan ilişkisini açıklayan bir katsayıdır. Maddelerin yer aldıkları faktördeki yük değerlerinin yüksek olması beklenir. Bir faktörle yüksek düzeyde ilişki veren maddelerin oluşturduğu bir küme var ise bu bulgu, o maddelerin birlikte bir kavramı yapıyı faktörü ölçtüğü anlamına gelir. Her bir maddenin faktör yükünün 0,30'dan küçük olduğu ya da söz konusu maddenin faktör yüklerinin iki farklı faktördeki değerlerinin farkının 0,10'dan küçük olması durumunda (binişiklik) madde ölçekten çıkarılarak analiz işlemine devam edilir. Ayrıca madde toplam korelasyonu 0,300'den büyük olan maddeler ayırt ediciliği iyi maddelerdir (Büyüköztürk, 2008). Cronbach's alfa katsayısı ölçeğin güvenirlik düzeyini vermektedir. Katsayı 0 ile 1 arasında değişmektedir. Alfa (α) katsayısına bağlı olarak ölçeğin güvenilirliği şu şekilde yorumlanmaktadır (Nunnally, 1967, 248).

- $.00 \leq \alpha < .40$ ise ölçek güvenirli değildir,
- $.40 \leq \alpha < .60$ ise ölçeğin güvenirliği düşük,
- $.60 \leq \alpha < .80$ ise ölçek oldukça güvenirli,
- $.80 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenirli bir ölçektir.

5.7.2.1. Betimsel Analiz Sonuçları

Tablo 5.8. Pilot Çalışmaya Katılan Kişilerin Demografik Özellikleri

		n	%
Yöneticisi olunan kişi sayısı	1-20	10	4,4
	21-50	136	60,4
	51-100	47	20,9
	101-250	12	5,3
	251-500	11	4,9
	500 kişiden fazla	9	4,0
Çalışma arkadaşlarıyla çalışma süresi	1-2 yıl	21	9,3
	2-5 yıl	107	47,6
	5-10 yıl	85	37,8
	10 yıl üzeri	12	5,3
Cinsiyet	Kadın	112	49,8
	Erkek	113	50,2
Medeni durum	Evli	195	86,7
	Bekar	30	13,3
Yaş	18-29	4	1,8
	30-39	52	23,1
	40-50	130	57,8
	51-64	39	17,3
Eğitim durumu	Yüksekokul, ön lisans	15	6,7
	Lisans	36	16,0
	Lisans üstü	174	77,3
Görevde toplam hizmet süresi	0-10 yıl	142	63,1
	11-20 yıl	69	30,7
	21-30 yıl	13	5,8
	31-40 yıl	1	0,4
Toplam hizmet süresi	0-10 yıl	38	16,9
	11-20 yıl	120	53,3
	21-30 yıl	64	28,4
	31-40 yıl	3	1,3
Sağlık sektöründe toplam hizmet süresi	0-10 yıl	27	12,0
	11-20 yıl	113	50,2
	21-30 yıl	82	36,4
	31-40 yıl	3	1,3
Meslek	Hekim	102	45,3
	Diş hekimi	13	5,8
	Eczacı	4	1,8
	Hemşire	57	25,3
	Sağlık yöneticisi	18	8,0
	Sağlık memuru/Sağlık teknikeri/Sağlık teknisyeni	10	4,4
	Laborant/Laboratuvar teknikeri/Laboratuvar teknisyeni	6	2,7
	Tıbbi sekreter	6	2,7
	Diğer Sağlık Bilimleri meslekleri	6	2,7
	Sağlık Bilimleri dışındaki meslekler	3	1,3
Görev	Başhekim	6	2,7
	Başhekim Yardımcısı	30	13,3
	Birim Sorumlusu	157	69,8
	Müdür	8	3,6
	Müdür Yardımcısı	24	10,7

Pilot çalışmada bulunan kişilerin demografik özelliklerinin dağılımı Tablo 5.8.'de verilmiştir.

Tablo 5.9. Ölçek Puanlarının Normallik Testi

		Çarpıklık	Basıklık
Kendini Değerlendirme	Öz-liderlik	-2,003	6,906
	Dönüşümcü liderlik	-1,526	3,778
	Kişisel bilgi yönetimi	-1,669	4,378
	Toplam	-2,050	6,791
Yöneticiyi Değerlendirme	Öz-liderlik	-1,077	2,148
	Dönüşümcü liderlik	-1,325	3,024
	Kişisel bilgi yönetimi	-2,151	8,261
	Toplam	-1,538	4,733

Ölçek puanlarının normallik katsayılarının dağılımı çarpıklık ve basıklık sınırlarının dışında olduğunu göstermektedir. Bu bölümde parametrik olmayan testler bu nedenle kullanılmıştır (değerler -3:+3 aralığı dışındadır).

Tablo 5.10. Kendini Değerlendirme Ölçeği KMO, Bartlett Test Sonuçları

KMO ve Bartlett's Test			
Öz-liderlik	KMO		0,862
	Bartlett Test	X ²	530,686
		sd	36
		p	0,000
Dönüşümcü liderlik	KMO		0,790
	Bartlett Test	X ²	211,183
		sd	21
		p	0,000
Kişisel bilgi yönetimi	KMO		0,781
	Bartlett Test	X ²	323,340
		sd	36
		p	0,000

Analiz sonucuna göre kendini değerlendirmede öz-liderlik, dönüşümcü liderlik, kişisel bilgi yönetimi ölçeklerinde KMO değeri 0,500'den büyük (0,862 , 0,790 , 0,781) ve Bartlett X² testi anlamlı bulunmuştur (p<0,05). Buna göre ölçekler faktör analizine uygundur. Analize göre ölçeklerin tek faktörlü yapıya uygun olduğu tespit edilmiştir. Analizde tek faktörlü ölçek yapısı ele alınmıştır.

Tablo 5.11. Yönetici Değerlendirme Ölçeği KMO, Bartlett Test Sonuçları

KMO ve Bartlett's Test			
Öz-liderlik	KMO		0,927
	Bartlett Test	X ²	978,124
		sd	36
		p	0,000
Dönüşümcü liderlik	KMO		0,880
	Bartlett Test	X ²	605,589
		sd	21
		p	0,000
Kişisel bilgi yönetimi	KMO		0,927
	Bartlett Test	X ²	978,124
		sd	36
		p	0,000

Analiz sonucuna göre yönetici değerlendirmede öz-liderlik, dönüşümcü liderlik, kişisel bilgi yönetimi ölçeklerinde KMO değeri 0,500'den büyük (0,927, 0,880, 0,927) ve Bartlett X² testi anlamlı bulunmuştur (p<0,05). Buna göre ölçekler faktör analizine uygundur. Analize göre ölçeklerin tek faktörlü yapıya uygun olduğu tespit edilmiştir. Analizde tek faktörlü ölçek yapısı ele alınmıştır.

5.7.2.2. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analiz Sonuçları

Tablo 5.12. Kendini Değerlendirme Öz-liderlik Ölçeği Faktör Yüklerinin Dağılımı ve Güvenilirliği

Madde	Faktör yükü	Açıklanan Varyans Oran	Cronbach's Alpha
Bazen, bir işi fiilen yapmadan önce, kafamda başarılı bir taslak uygulama kurgularım.	0,642	29,754	0,679
Sorun yaşadığım durumlarla ilgili kendi düşüncelerimin doğruluğunu kafamda tartmaya çalışırım.	0,577		
Kendi performansım için net hedefler koyarım.	0,572		
Bir işi yapmadan önce, o işi başarılı bir şekilde yerine getirdiğimi gözümde canlandırıyorum.	0,568		
İşimi yaparken nasıl bir performans gösterdiğime dikkat ederim.	0,560		
Zor bir durumla karşılaştığımda, kendi inanç ve öngörülerimi dikkate alırım.	0,553		
Kendim için belirlediğim hedeflere yönelik çalışırım.	0,537		
Bir işi başarıyla tamamladığımda, çoğu zaman kendimi sevdiğim bir şeyle ödüllendiririm.	0,451		
Zor işlerin üstesinden gelmek için bazen kendi kendimle (yüksek sesle veya içimden) konuşurum.	0,416		

Kendini değerlendirmede öz-liderlik ölçeği faktör yükleri 0,416-0,642 arasında değişen 9 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin açıklanan varyans oranı %29,754 güvenilirlik katsayısı 0,679'dur. Ölçek oldukça güvenilirirdir.

Tablo 5.13. Kendini Değerlendirme Dönüşümcü Liderlik Ölçeği Faktör Yüklerinin Dağılımı ve Güvenilirliği

Madde	Faktör yükü	Açıklanan Varyans Oranı	Cronbach's Alpha
Ekibimdeki herkesi önemserim; gelişimleri için destekler ve teşvik ederim.	0,690	36,218	0,699
Ekibimde güven, katılım ve işbirliğinin artması için çaba gösteririm.	0,663		
Ekibimdekileri teşvik ve takdir ederim.	0,661		
Gelecekte bahsederken net ve pozitif bir vizyon çizerim.	0,649		
Çevremde saygı ve övünç duyulan bir kişiyimdir. İşimin ehli oluşum başkalarına ilham verir.	0,537		
Benimsediğim değerler vardır ve onlar doğrultusunda hareket ederim.	0,493		
Söylemlerim ve yaptıklarım değerlerimle örtüşür.			
Varsayımları sorgular, çalışma arkadaşlarımı problemler için yeni çözüm yolları düşünmeye teşvik ederim.	0,480		

Kendini değerlendirmede dönüşümcü liderlik ölçeği faktör yükleri 0,480-0,690 arasında değişen 7 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin açıklanan varyans oranı %36,218 güvenilirlik katsayısı 0,699'dur. Ölçek oldukça güvenilirirdir.

Tablo 5.14. Kendini Değerlendirme Kişisel Bilgi Yönetimi Ölçeği Faktör Yüklerinin Dağılımı ve Güvenilirliği

Madde	Faktör yükü	Açıklanan Varyans Oranı	Cronbach's Alpha
Bir işi yapmak için o işle ilgili dış kaynaklar ve dış paydaşlardan bilgi alırım.	0,651	32,855	0,743
Bilgiyi uzmanlık alanımdaki yetenek, beceri ve davranışlarımı geliştirmek için kullanırım.	0,637		
İşimle ilgili bilgileri kaydederim.	0,620		
Bir işi yapmak için o işle ilgili iç kaynaklar ve iç paydaşlardan bilgi alırım.	0,607		
İş için gerekli olan bilgi, beceri ve deneyimlerimi iş arkadaşlarımla paylaşıyorum.	0,568		
Bilgiyi işteki verimliliği ve işin değerini artırmak için kullanırım.	0,526		
Bilgiyi işimde etkin olmak ve işimde karşılaştığım problemleri çözmek için kullanırım.	0,523		
Kaydetmiş olduğum bilgilerin yenisi var ise gerekli değişikliği yapar, iş bilgimi güncel tutarım.	0,506		
İşim ile ilgili yeni düşünceler/ yeni çalışma yolları/ yeni yorumlar/ yeni ürün veya hizmetler üretirim.	0,497		

Kendini değerlendirmede kişisel bilgi yönetimi ölçeği faktör yükleri 0,497-0,651 arasında değişen 9 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin açıklanan varyans oranı %32,855 güvenilirlik katsayısı 0,743'tür. Ölçek oldukça güvenilirdir.

Tablo 5.15. Yönetici Değerlendirme Öz-Liderlik Ölçeği Faktör Yüklerinin Dağılımı ve Güvenilirliği

Madde	Faktör yükü	Açıklanan Varyans Oranı	Cronbach's Alpha
Bir işi yapmadan önce, o işi başarılı bir şekilde yerine getirdiğini gözünde canlandırır.	0,746	40,907	0,800
Kendisi için belirlediği hedeflere yönelik çalışır.	0,730		
İşini yaparken nasıl bir performans gösterdiğine dikkat eder.	0,717		
Bazen, bir işi fiilen yapmadan önce, kafasında başarılı bir taslak uygulama kurgular.	0,705		
Zor bir durumla karşılaştığında, kendi inanç ve öngörülerini dikkate alır.	0,698		
Kendi performansı için net hedefler koyar.	0,653		
Sorun yaşadığı durumlarla ilgili kendi düşüncelerinin doğruluğunu kafasında tartmaya çalışır.	0,603		
Zor işlerin üstesinden gelmek için bazen kendi kendisiyle (yüksek sesle veya içinden) konuşur.	0,407		
Bir işi başarıyla tamamladığında, çoğu zaman kendini sevdiği bir şeyle ödüllendirir.	0,370		

Yönetici değerlendirmede öz-liderlik ölçeği faktör yükleri 0,370-0,746 arasında değişen 7 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin açıklanan varyans oranı %40,907 güvenilirlik katsayısı 0,800'dür. Ölçeğin güvenilirlik düzeyi çok yüksektir.

Tablo 5.16. Yönetici Değerlendirme Dönüşümcü Liderlik Ölçeği Faktör Yüklerinin Dağılımı ve Güvenilirliği

Madde	Faktör yükü	Açıklanan Varyans Oranı	Cronbach's Alpha
Ekibindeki herkesi önemser; gelişimleri için destekler ve teşvik eder.	0,809	54,797	0,859
Ekibindekileri teşvik ve takdir eder.	0,774		
Benimsediği değerler vardır ve onlar doğrultusunda hareket eder.	0,759		
Söylemleri ve yaptıkları değerleriyle örtüşür.	0,753		
Ekibinde güven, katılım ve işbirliğinin artması için çaba gösterir.	0,735		
Varsayımları sorgular, çalışma arkadaşlarını problemler için yeni çözüm yolları düşünmeye teşvik eder.	0,735		
Çevresinde saygı ve övünç duyulan bir kişidir. İşinin ehli oluşu bana ilham verir.	0,735		
Gelecekte bahsederken net ve pozitif bir vizyon çizer.	0,599		

Yönetici değerlendirmede dönüşümcü liderlik ölçeği faktör yükleri 0,599-0,809 arasında değişen 7 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin açıklanan varyans oranı %54,797 güvenilirlik katsayısı 0,859'dur. Ölçeğin güvenilirlik düzeyi çok yüksektir.

Tablo 5.17. Yönetici Değerlendirme Kişisel Bilgi Yönetimi Ölçeği Faktör Yüklerinin Dağılımı ve Güvenilirliği

Madde	Faktör yükü	Açıklanan Varyans Oranı	Cronbach's Alpha
İş ile ilgili bilgileri kaydeder.	0,791		
Bilgiyi işteki verimliliği ve işin değerini artırmak için kullanır.	0,781		
Kaydetmiş olduğu bilgilerin yenisi var ise gerekli değişikliği yapar, iş bilgisini güncel tutar.	0,768		
İş için gerekli olan bilgi, beceri ve deneyimlerini iş arkadaşlarıyla paylaşır.	0,750		
Bir işi yapmak için o işle ilgili iç kaynaklar ve iç paydaşlardan bilgi alır.	0,750	57,064	0,905
Bilgiyi uzmanlık alanındaki yetenek, beceri ve davranışlarını geliştirmek için kullanır.	0,748		
Bilgiyi işinde etkin olmak ve işinde karşılaştığı problemleri çözmek için kullanır.	0,747		
İş ile ilgili yeni düşünceler/ yeni çalışma yolları/ yeni yorumlar/ yeni ürün veya hizmetler üretir.	0,742		
Bir işi yapmak için o işle ilgili dış kaynaklar ve dış paydaşlardan bilgi alır.	0,719		

Yönetici değerlendirmede kişisel bilgi yönetimi ölçeği faktör yükleri 0,719-0,791 arasında değişen 9 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin açıklanan varyans oranı %57,064 güvenilirlik katsayısı 0,905'tir. Ölçeğin güvenilirlik düzeyi çok yüksektir.

Tablo 5.18. Güvenilirlik Analizi Sonuçları (Pilot Çalışma)

	Madde sayısı	Cronbach Alfa
Öz-liderlik (Kendi)	9	0,679
Öz-liderlik (Yönetici)	9	0,800
Dönüşümcü liderlik (Kendi)	7	0,699
Dönüşümcü liderlik (Yönetici)	7	0,859
Kişisel bilgi yönetimi (Kendi)	9	0,743
Kişisel bilgi yönetimi (Yönetici)	9	0,905

Kendini değerlendirme öz-liderlik, dönüşümcü liderlik, kişisel bilgi yönetimi ölçekleri oldukça güvenilirdir. Yöneticiyi değerlendirme öz-liderlik, dönüşümcü liderlik, kişisel bilgi yönetimi ölçekleri çok yüksek düzeyde güvenilirdir. Toplam olarak

kendini değerlendirme ve yöneticiyi değerlendirme toplam ölçekleri çok yüksek düzeyde güvenilirirdir.

Tablo 5.19. Kendini Değerlendirme Öz-Liderlik Ölçeği Madde Toplam Korelasyon ve Güvenilirlik Analizleri

	Madde toplam korelasyon	Madde silindiğinde Cronbach's Alpha
Kendi performansım için net hedefler koyarım.	0,353	0,654
İşimi yaparken nasıl bir performans gösterdiğime dikkat ederim.	0,346	0,656
Kendim için belirlediğim hedeflere yönelik çalışırım.	0,349	0,654
Bir işi yapmadan önce, o işi başarılı bir şekilde yerine getirdiğimi gözümde canlandırım.	0,346	0,655
Bazen, bir işi fiilen yapmadan önce, kafamda başarılı bir taslak uygulama kurgularım.	0,435	0,639
Bir işi başarıyla tamamladığımda, çoğu zaman kendimi sevdiğim bir şeyle ödüllendiririm.	0,381	0,649
Zor işlerin üstesinden gelmek için bazen kendi kendimle (yüksek sesle veya içimden) konuşurum.	0,334	0,673
Sorun yaşadığım durumlarla ilgili kendi düşüncelerimin doğruluğunu kafamda tartmaya çalışırım.	0,411	0,642
Zor bir durumla karşılaştığımda, kendi inanç ve öngörülerimi dikkate alırım.	0,339	0,656

Ayırt ediciliği düşük madde bulunmamaktadır (Madde toplam korelasyonu>0,300).

Tablo 5.20. Kendini Değerlendirme Dönüşümcü Liderlik Ölçeği Faktör Yüklerinin Dağılımı ve Güvenilirliği

	Madde toplam korelasyon	Madde silindiğinde Cronbach's Alpha
Gelecekte bahsederken net ve pozitif bir vizyon çizerim.	0,454	0,653
Ekibimdeki herkesi önemserim; gelişimleri için destekler ve teşvik ederim.	0,492	0,644
Ekibimdekileri teşvik ve takdir ederim.	0,466	0,651
Ekibimde güven, katılım ve işbirliğinin artması için çaba gösteririm.	0,469	0,650
Varsayımları sorgular, çalışma arkadaşlarımı problemler için yeni çözüm yolları düşünmeye teşvik ederim.	0,310	0,691
Benimsediğim değerler vardır ve onlar doğrultusunda hareket ederim. Söylemlerim ve yaptıklarım değerlerimle örtüşür.	0,314	0,690
Çevremde saygı ve övünç duyulan bir kişiyimdir. İşimin ehli oluşum başkalarına ilham verir.	0,362	0,677

Ayırt ediciliği düşük madde bulunmamaktadır (Madde toplam korelasyonu>0,300).

Tablo 5.21. Kendini Değerlendirme Kişisel Bilgi Yönetimi Ölçeği Faktör Yüklerinin Dağılımı ve Güvenilirliği

	Madde toplam korelasyon	Madde silindiğinde Cronbach's Alpha
Bir işi yapmak için o işle ilgili iç kaynaklar ve iç paydaşlardan bilgi alırım.	0,458	0,713
Bir işi yapmak için o işle ilgili dış kaynaklar ve dış paydaşlardan bilgi alırım.	0,492	0,706
İşimle ilgili bilgileri kaydederim.	0,467	0,711
Kaydetmiş olduğum bilgilerin yenisi var ise gerekli değişikliği yapar, iş bilgimi güncel tutarım.	0,360	0,729
İşim ile ilgili yeni düşünceler/ yeni çalışma yolları/ yeni yorumlar/ yeni ürün veya hizmetler üretirim.	0,353	0,730
İş için gerekli olan bilgi, beceri ve deneyimlerimi iş arkadaşlarımla paylaşıyorum.	0,411	0,721
Bilgiyi işimde etkin olmak ve işimde karşılaştığım problemleri çözmek için kullanırım.	0,372	0,727
Bilgiyi işteki verimliliği ve işin değerini artırmak için kullanırım.	0,375	0,727
Bilgiyi uzmanlık alanımdaki yetenek, beceri ve davranışlarımı geliştirmek için kullanırım.	0,477	0,710
Ayırt ediciliği düşük madde bulunmamaktadır (Madde toplam korelasyonu>0,300).		

Tablo 5.22. Yöneticiyi Değerlendirme Öz-Liderlik Ölçeği Madde Toplam Korelasyon ve Güvenilirlik Analizleri

	Madde toplam korelasyon	Madde silindiğinde Cronbach's Alpha
Kendi performansı için net hedefler koyar.	0,493	0,781
İşini yaparken nasıl bir performans gösterdiğine dikkat eder.	0,561	0,771
Kendisi için belirlediği hedeflere yönelik çalışır.	0,584	0,769
Bir işi yapmadan önce, o işi başarılı bir şekilde yerine getirdiğini gözünde canlandırır.	0,613	0,765
Bazen, bir işi fiilen yapmadan önce, kafasında başarılı bir taslak uygulama kurgular.	0,565	0,772
Bir işi başarıyla tamamladığında, çoğu zaman kendini sevdiği bir şeyle ödüllendirir.	0,301	0,808
Zor işlerin üstesinden gelmek için bazen kendi kendisiyle (yüksek sesle veya içinden) konuşur.	0,328	0,808
Sorun yaşadığı durumlarla ilgili kendi düşüncelerinin doğruluğunu kafasında tartmaya çalışır.	0,486	0,781
Zor bir durumla karşılaştığında, kendi inanç ve öngörülerini dikkate alır.	0,586	0,768
Ayırt ediciliği düşük madde bulunmamaktadır (Madde toplam korelasyonu>0,300).		

Tablo 5.23. Yöneticiyi Değerlendirme Dönüşümcü Liderlik Ölçeği Faktör Yüklerinin Dağılımı ve Güvenilirliği

	Madde toplam korelasyon	Madde silindiğinde Cronbach's Alpha
Gelecekte bahsederken net ve pozitif bir vizyon çizer.	0,485	0,861
Ekibindeki herkesi önemser; gelişimleri için destekler ve teşvik eder.	0,717	0,825
Ekibindekileri teşvik ve takdir eder.	0,664	0,834
Ekibinde güven, katılım ve işbirliğinin artması için çaba gösterir.	0,636	0,837
Varsayımları sorgular, çalışma arkadaşlarını problemler için yeni çözüm yolları düşünmeye teşvik eder.	0,626	0,839
Benimsediği değerler vardır ve onlar doğrultusunda hareket eder. Söylemleri ve yaptıkları değerleriyle örtüşür.	0,648	0,836
Çevresinde saygı ve övünç duyulan bir kişidir. İşinin ehli oluşu bana ilham verir.	0,619	0,840

Ayırt ediciliği düşük madde bulunmamaktadır (Madde toplam korelasyonu>0,300).

Tablo 5.24. Yöneticiyi Değerlendirme Kişisel Bilgi Yönetimi Ölçeği Faktör Yüklerinin Dağılımı ve Güvenilirliği

	Madde toplam korelasyon	Madde silindiğinde Cronbach's Alpha
Bir işi yapmak için o işle ilgili iç kaynaklar ve iç paydaşlardan bilgi alır.	0,677	0,895
Bir işi yapmak için o işle ilgili dış kaynaklar ve dış paydaşlardan bilgi alır.	0,641	0,897
İşi ile ilgili bilgileri kaydeder.	0,722	0,891
Kaydetmiş olduğu bilgilerin yenisi var ise gerekli değişikliği yapar, iş bilgisini güncel tutar.	0,693	0,894
İşi ile ilgili yeni düşünceler/ yeni çalışma yolları/ yeni yorumlar/ yeni ürün veya hizmetler üretir.	0,667	0,896
İş için gerekli olan bilgi, beceri ve deneyimlerini iş arkadaşlarıyla paylaşır.	0,672	0,895
Bilgiyi işinde etkin olmak ve işinde karşılaştığı problemleri çözmek için kullanır.	0,668	0,895
Bilgiyi işteki verimliliği ve işin değerini artırmak için kullanır.	0,708	0,893
Bilgiyi uzmanlık alanındaki yetenek, beceri ve davranışlarını geliştirmek için kullanır.	0,671	0,895

Ayırt ediciliği düşük madde bulunmamaktadır (Madde toplam korelasyonu>0,300).

Doğrulamalı faktör analizi (DFA), kuramsal bir temelden destek alarak pek çok değişkenden oluşturulan faktörlerin (gizil değişkenlerin) gerçek verilerle ne derece uyum gösterdiğini değerlendirmeye yönelik bir analizdir. Bir başka anlatımla DFA, önceden belirlenmiş ya da kurgulanmış bir yapının toplanan verilerle ne derece doğrulandığını incelemeyi amaçlar. Açımlayıcı faktör analizinde, belirli bir ön beklenti ya da denence olmaksızın faktör yükleri temelinde verinin faktör yapısı belirlenirken DFA, belirli değişkenlerin bir kuram temelinde önceden belirlenmiş faktörler üzerinde ağırlıklı olarak yer alacağı şeklindeki bir öngörünün sınanmasına dayanır (Sümer, 2000). DFA’da sınanan modelin yeterliğinin belirlenmesi için çok sayıda uyum indeksi kullanılmaktadır. Uyum indekslerinin kuramsal model ile gerçek veriler arasındaki uyumu değerlendirmelerinde birbirlerine göre güçlü ve zayıf yönlerinin olması nedeniyle modelin uyumunun ortaya konulması için birçok uyum indeksi değerinin kullanılması önerilir. Bunlardan en sık kullanılanları (Cole, 1987; Sümer, 2000) Ki-Kare Uyum Testi (Chi-Square Goodness), İyi Uyum İndeksi (GFI), Düzeltilmiş İyi Uyum İndeksi (AGFI), Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI), Normlaştırılmış Uyum İndeksi (NFI), Ortalama Hataların Karekökü (RMR veya RMS) ve Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü’dür (RMSEA). Ölçek geçerliliği için DFA analizleri AMOS 21.0 programı ile yapılmıştır.

Tablo 5.25. Kendini Değerlendirme Ölçekleri DFA Uyum İndeksleri

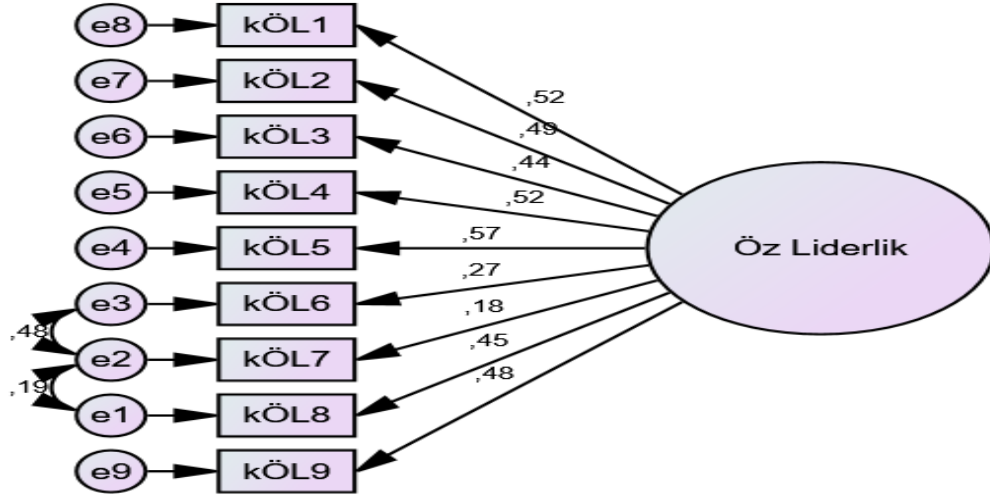
İndeks	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Öz Liderlik	Dönüşümcü Liderlik	Kişisel Bilgi Yönetimi
X ²	x	x	35,048	16,623	31,374
sd	x	x	25	14	25
X ² /sd	≤ 3	≤ 5	1,402	1,187	1,255
RMR	≤ 0,05	≤ 0,08	0,018	0,013	0,013
GFI	≥ 0,95	≥ 0,90	0,968	0,980	0,971
AGFI	≥ 0,90	≥ 0,85	0,943	0,960	0,947
CFI	≥ 0,97	≥ 0,90	0,963	0,986	0,978
RMSEA	≤ 0,05	≤ 0,08	0,042	0,029	0,034

Doğrulamalı Faktör Analizi sonuçlarına göre kendini değerlendirmede öz-liderlik, dönüşümcü liderlik, kişisel bilgi yönetimi ölçekleri iyi uyum kriterlerinin tamamını sağlamıştır. Ölçeklerden herhangi bir madde çıkarılmamıştır.

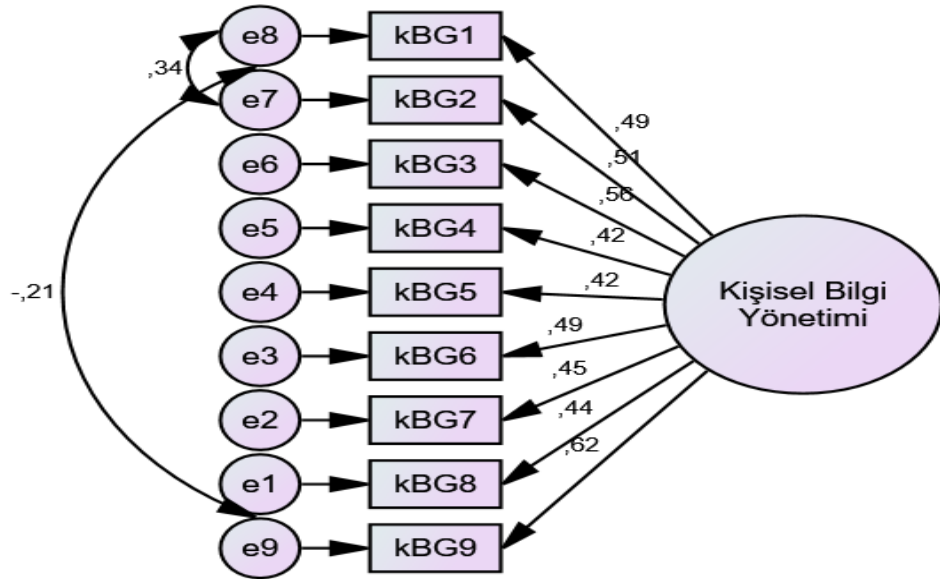
Tablo 5.26. Kendini Değerlendirme Ölçeği DFA Sonuçları

Ölçek	Madde	β	Std. hata	t	P
Öz-liderlik	kÖL8	0,452			
	kÖL7	0,184	0,283	2,320	0,020
	kÖL6	0,273	0,266	3,066	0,002
	kÖL5	0,572	0,245	4,891	0,000
	kÖL4	0,519	0,224	4,681	0,000
	kÖL3	0,442	0,216	4,294	0,000
	kÖL2	0,494	0,199	4,565	0,000
	kÖL1	0,519	0,219	4,681	0,000
	kÖL9	0,482	0,218	4,508	0,000
Kişisel bilgi yönetimi	kBG8	0,441			
	kBG7	0,445	0,243	4,428	0,000
	kBG6	0,494	0,253	4,692	0,000
	kBG5	0,425	0,254	4,306	0,000
	kBG4	0,421	0,256	4,280	0,000
	kBG3	0,556	0,300	4,971	0,000
	kBG2	0,507	0,321	4,696	0,000
	kBG1	0,492	0,306	4,477	0,000
	kBG9	0,622	0,312	5,136	0,000
Dönüşümcü liderlik	kDL7	0,427			
	kDL6	0,392	0,245	3,931	0,000
	kDL5	0,376	0,243	3,828	0,000
	kDL4	0,574	0,282	4,775	0,000
	kDL3	0,579	0,283	4,789	0,000
	kDL2	0,616	0,301	4,896	0,000
	kDL1	0,550	0,324	4,690	0,000

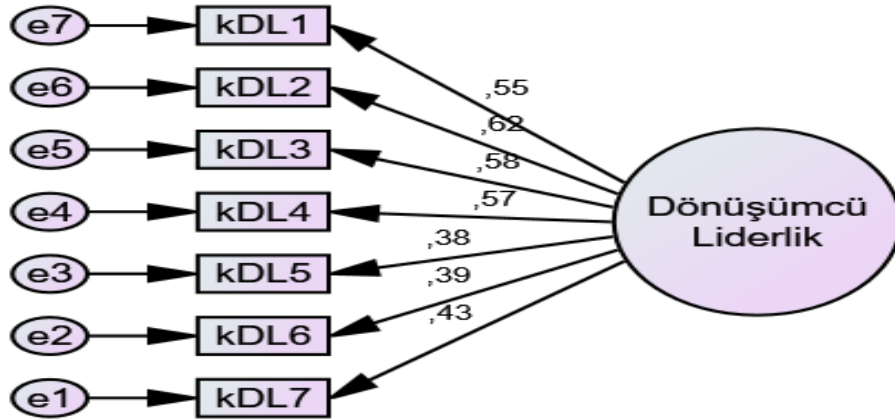
Kendini değerlendirme alt ölçeklerinin DFA sonuçlarına göre maddelere ilişkin standartlaştırılmış regresyon katsayıları ve anlamlılıkları verilmiştir.



Şekil 5.2. Kendini Değerlendirme Öz-Liderlik Ölçeği



Şekil 5.3. Kendini Değerlendirme Kişisel Bilgi Yönetimi Ölçeği



Şekil 5.4. Kendini Değerlendirme Dönüşümcü Liderlik Ölçeği

Tablo 5.27. Yöneticiyi Değerlendirme Ölçekleri DFA Uyum İndeksleri

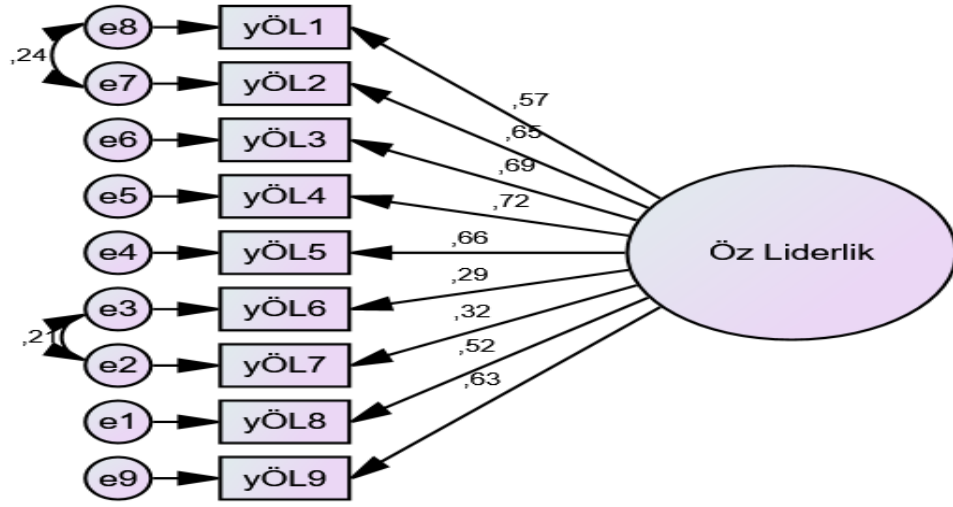
İndeks	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Öz Liderlik	Dönüşümcü Liderlik	Kişisel Bilgi Yönetimi
X ²	x	x	41,290	21,964	47,610
sd	x	x	25	13	26
X ² /sd	≤ 3	≤ 5	1,651	1,690	1,831
RMR	≤ 0,05	≤ 0,08	0,026	0,018	0,018
GFI	≥ 0,95	≥ 0,90	0,960	0,974	0,957
AGFI	≥ 0,90	≥ 0,85	0,928	0,944	0,926
CFI	≥ 0,97	≥ 0,90	0,968	0,985	0,977
RMSEA	≤ 0,05	≤ 0,08	0,054	0,055	0,061

Doğrulamalı Faktör Analizi sonuçlarına göre yönetici değerlendirmede öz-liderlik, dönüşümcü liderlik, kişisel bilgi yönetimi ölçekleri iyi uyum kriterlerinin RMSEA hariç tamamı sağlamıştır. RMSEA için kabul edilebilir sınır sağlanmıştır. Ölçeklerden herhangi bir madde çıkarılmamıştır.

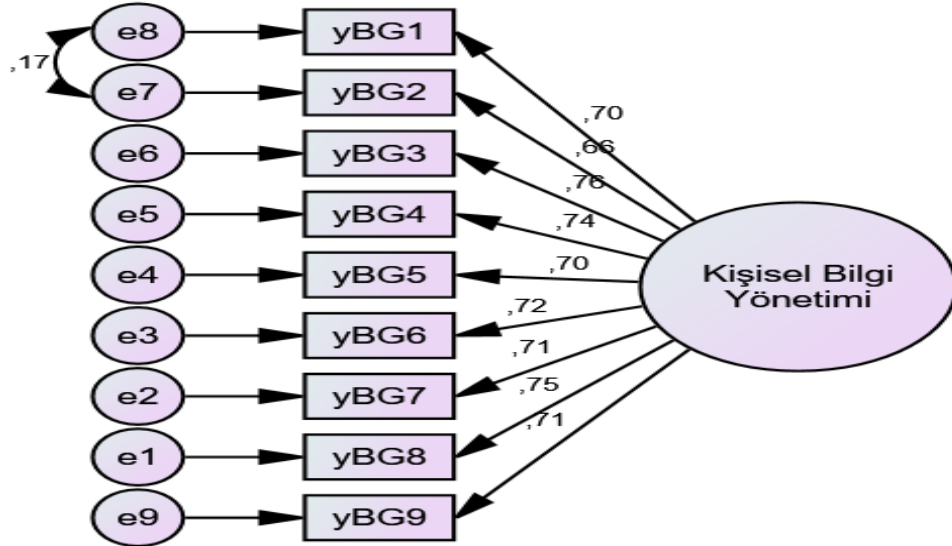
Tablo 5.28. Yöneticiyi Değerlendirme Ölçeği DFA Sonuçları

Ölçek	Madde	β	Std. Hata	t	p
Öz-liderlik	yÖL8	0,520			
	yÖL7	0,322	0,201	4,020	0,000
	yÖL6	0,286	0,179	3,639	0,000
	yÖL5	0,663	0,185	6,703	0,000
	yÖL4	0,718	0,202	6,976	0,000
	yÖL3	0,694	0,201	6,861	0,000
	yÖL2	0,646	0,201	6,585	0,000
	yÖL1	0,565	0,174	6,068	0,000
	yÖL9	0,631	0,193	6,521	0,000
Kişisel bilgi yönetimi	yBG8	0,754			
	yBG7	0,711	0,088	10,637	0,000
	yBG6	0,716	0,087	10,713	0,000
	yBG5	0,698	0,100	10,431	0,000
	yBG4	0,741	0,098	11,126	0,000
	yBG3	0,764	0,095	11,508	0,000
	yBG2	0,660	0,094	9,767	0,000
	yBG1	0,696	0,100	10,368	0,000
	yBG9	0,713	0,087	10,678	0,000
Dönüşümcü liderlik	yDL7	0,635			
	yDL6	0,665	0,115	9,844	0,000
	yDL5	0,679	0,142	8,318	0,000
	yDL4	0,725	0,143	8,734	0,000
	yDL3	0,731	0,136	8,788	0,000
	yDL2	0,791	0,152	9,264	0,000
	yDL1	0,532	0,148	6,828	0,000

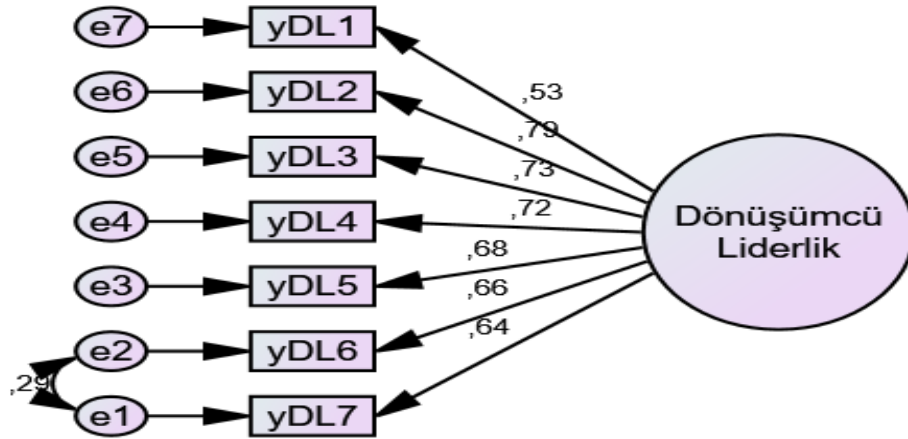
Yöneticiyi değerlendirme alt ölçeklerinin DFA sonuçlarına göre maddelere ilişkin standartlaştırılmış regresyon katsayıları ve anlamlılıkları verilmiştir.



Şekil 5.5. Yönetici Değerlendirme Öz-Liderlik Ölçeği



Şekil 5.6. Yönetici Değerlendirme Kişisel Bilgi Yönetimi Ölçeği



Şekil 5.7. Yönetici Değerlendirme Dönüşümcü Liderlik Ölçeği

Tablo 5.29. Yakınsaklık ve Iraksaklık Geçerliliği Analiz Sonuçları

		CR	AVE	$\sqrt{AVE}$	MSV	ASV
Kendini Değerlendirme	Öz-liderlik	0,700	0,206	0,454	0,916	0,800
	Dönüşümcü liderlik	0,706	0,258	0,508	0,916	0,754
	Kişisel bilgi yönetimi	0,740	0,242	0,492	0,684	0,638
Yöneticiyi Değerlendirme	Öz-liderlik	0,815	0,341	0,584	0,903	0,814
	Dönüşümcü liderlik	0,861	0,473	0,688	0,903	0,875
	Kişisel bilgi yönetimi	0,905	0,515	0,718	0,848	0,787

Bagozzi vd. (1991) yakınsak geçerlilik için yapıyı yani faktörü oluşturan tüm maddeler istatistiksel olarak anlamlı olduğunda yakınsak geçerliğin başarıldığını ifade etmektedir. Ayrıca CR değeri 0.7’yi aştığı takdirde AVE değeri 0.5’in altında kalsa bile yakınsak geçerliliğinin kabul göreceği de ileri sürülmektedir (Huang vd., 2013; Buric vd., 2016). Bu kriter tüm ölçek alt boyutlarında sağlanmıştır. Yakınsak geçerlilik sağlanmıştır. Iraksak geçerlilik için ise iki yeni değer hesaplanması gerekir. MSV değeri “Maksimum Paylaşılan Varyansın Karesi (Maximum Squared Variance)” dir ve bir faktörün diğer faktörlerden herhangi biriyle paylaştığı en yüksek varyansın karesidir. ASV değeri ise “Paylaşılan Varyansın Karesinin Ortalaması (Average Shared Square Variance)” olup bir faktörün diğer faktörlerle paylaştığı varyansın karelerinin

toplamının paylaşılan varyans sayısına bölünmesi ile elde edilmektedir. Iraksak geçerlilikten söz edebilmek için $MSV < AVE$; $ASV < MSV$ sağlanması gerekir. Buna göre ölçek alt boyutlarında $MSV < AVE$ kriteri sağlanamamıştır. $ASV < MSV$ kriteri sağlanmıştır.

Tablo 5.30. Iraksaklık Geçerliliği Korelasyon Analiz Sonuçları

		Öz-Liderlik	Dönüşümcü Liderlik	Kişisel Bilgi Yönetimi
Kendini Değerlendirme	Öz-Liderlik	0,454	,410**	,444**
	Dönüşümcü Liderlik		0,508	,416**
	Kişisel Bilgi Yönetimi			0,492
Yöneticiyi Değerlendirme	Öz-Liderlik	0,584	,789**	,713**
	Dönüşümcü Liderlik		0,688	,726**
	Kişisel Bilgi Yönetimi			0,718

Iraksak geçerlilik için önemli olan bir diğer unsur AVE'nin karekökünün faktörler arası korelasyondan büyük olması koşullarının sağlanması gerekir. Kendini değerlendirme için bu kriter sağlanmıştır. Yönetici olarak değerlendirmede ise AVE'nin karekökü korelasyonlardan düşük çıkmıştır. Burada sağlanamamıştır.

Tablo 5.31. Ölçek Puanlarının Kendini, Yöneticisini Değerlendirme Durumuna göre Karşılaştırılması

		n	Ortalama	Std. Sapma	U	p
Öz-Liderlik	Kendi olarak	55	40,81	3,27	18912,5	0,000*
	Yönetici olarak	170	39,10	4,22		
Dönüşümcü Liderlik	Kendi olarak	55	32,03	2,41	18604,5	0,000*
	Yönetici olarak	170	30,40	3,80		
Kişisel Bilgi Yönetimi	Kendi olarak	55	41,60	2,89	17892,0	0,000*
	Yönetici olarak	170	39,47	5,00		
Toplam Ölçek	Kendi olarak	55	114,44	7,33	17589,0	0,000*
	Yönetici olarak	170	108,97	11,99		

* $p < 0,05$ anlamlı fark var, $p > 0,05$ anlamlı fark yok; Mann Whitney testi

Kendisini değerlendirenler ile yöneticisini değerlendirenler arasında öz-liderlik, dönüşümcü liderlik, kişisel bilgi yönetimi, Toplam ölçek puanları bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmaktadır ($p < 0,05$). Kendisini değerlendirmede öz-liderlik, dönüşümcü liderlik, kişisel bilgi yönetimi, toplam ölçek puanları yönetici olarak değerlendirmeye göre daha yüksektir.

Tablo 5.32. Kendini, Yöneticisini Değerlendirme Ölçek Puanlarının İlişkisi

		1	2	3	4	5	6	7	8
Öz-Liderlik (Kendi)	r	1	,298**	,410**	,274**	,444**	,179**	,784**	,293**
	p		0,000	0,000	0,000	0,000	0,007	0,000	0,000
Öz-Liderlik (Yönetici)	r		1	,291**	,789**	,268**	,713**	,349**	,920**
	p			0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Dönüşümcü Liderlik (Kendi)	r			1	,225**	,416**	,225**	,710**	,264**
	p				0,001	0,000	0,001	0,000	0,000
Dönüşümcü Liderlik (Yönetici)	r				1	,264**	,726**	,333**	,914**
	p					0,000	0,000	0,000	0,000
Kişisel Bilgi Yönetimi (Kendi)	r					1	,331**	,757**	,319**
	p						0,000	0,000	0,000
Kişisel Bilgi Yönetimi (Yönetici)	r						1	,296**	,880**
	p							0,000	0,000
Kendini Değerlendirme	r							1	,371**
	p								0,000
Yöneticiyi Değerlendirme	r								1
	p								

****p<0,01 , *p<0,05 anlamlı ilişki var , p>0,05 anlamlı ilişki yok , Korelasyon katsayısı güç düzeyleri; 0<r<0,299 zayıf, 0,300<r<0,599 orta, 0,600<r<0,799 güçlü, 0,800<r<0,999 çok güçlü. ; Spearman Korelasyon**

Öz-liderlik, dönüşümcü liderlik, kişisel bilgi yönetimi, toplam ölçek puanlarının ilişkisi tabloda verilmiştir. Kendini değerlendirme ve yönetici değerlendirme ölçek puanları kendi içinde ve kendi aralarında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönlü ilişkilidir (p<0,05).

5.7.3. Ana Çalışma Bulguları

Bu bölümde çalışmaya ait betimsel istatistikler, karşılaştırma ve ilişki analizleri detaylı olarak verilmiştir.

5.7.3.1. Betimsel Analiz Sonuçları

Tablo 5.33. Demografik Özelliklerin Dağılımı

		n	%
Cinsiyet	Kadın	353	57,3
	Erkek	263	42,7
Medeni durum	Evli	468	76,0
	Bekar	148	24,0
Yaş	18-29	92	14,9
	30-39	222	36,0
	40-50	268	43,5
	51-64	34	5,5
Eğitim durumu	Yüksekokul, ön lisans	57	9,3
	Lisans	153	24,8

	Lisans üstü	406	65,9
	1-20	607	98,5
	21-50	5	0,8
Yöneticisi olunan kişi sayısı	51-100	2	0,3
	251-500	1	0,2
	500 kişiden fazla	1	0,2
	1-2 yıl	196	31,8
Çalışma arkadaşlarıyla çalışma süresi	2-5 yıl	291	47,2
	5-10 yıl	112	18,2
	10 yıl üzeri	17	2,8
	0-10 yıl	482	78,2
Görevde toplam hizmet süresi	11-20 yıl	112	18,2
	21-30 yıl	18	2,9
	31-40 yıl	4	0,6
	0-10 yıl	326	52,9
Toplam hizmet süresi	11-20 yıl	235	38,1
	21-30 yıl	46	7,5
	31-40 yıl	9	1,5
	0-10 yıl	290	47,1
Sağlık sektöründe toplam hizmet süresi	11-20 yıl	260	42,2
	21-30 yıl	56	9,1
	31-40 yıl	10	1,6

Tablo 5.33.'de demografik özelliklerin dağılımı incelendiğinde ankete cevap verenlerin %57,3'ü kadın, %76,0'sı evli, %43,5 40-50 yaşında, %65,9'u lisans üstü mezunu, %98,5'i 1-20 kişinin yöneticisidir. Ankete cevap verenlerin %47,2'si 2-5 yıldır arkadaşlarıyla çalışmakta, %78,2'si görevinde 0-10 yıldır çalışmakta, %52,9'u 0-10 yıldır toplamda çalışmakta, %47,1'i 0-10 yıldır sağlık sektöründe çalışmaktadır.

Tablo 5.34. Meslekler ve Görev Durumuna Ait Dağılım

		n	%
	Hekim	202	32,8
	Diş hekimi	21	3,4
	Eczacı	19	3,1
	Hemşire	115	18,7
	Ebe	16	2,6
Meslek	Sağlık yöneticisi	60	9,7
	Tıbbi sekreter	28	4,5
	Laborant/Laboratuvar teknikeri/Laboratuvar teknisyeni	39	6,3
	Sağlık memuru/Sağlık teknikeri/Sağlık teknisyeni	70	11,4
	Diğer Sağlık Bilimleri meslekleri	41	6,7
	Sağlık Bilimleri dışındaki meslekler	5	0,8
	Başhekim	11	1,8
	Başhekim yrd	52	8,4
Görev	Birim sorumlusu	485	78,7
	Müdür	16	2,6
	Müdür yrd	27	4,4
	Uzman	25	4,1

Tablo 5.34.'deki meslekler ve görev durumuna ait dağılımda, ankete cevap verenlerin en fazla %32,8 olarak hekim, ikinci en büyük meslek grubu olarak ise %18,7 ile hemşireler olduğu görülmektedir. Ankete en yüksek oranda (%78,7) birim sorumlusu görevinde olan çalışanlar katılmıştır.

Tablo 5.35. Öz-Liderlik Ölçek İfadelerine İlişkin Katılım Düzeyleri

	1	2	3	4	5	Ort	ss
Kendi							
Kendi performansım için net hedefler koyarım.	0,0	0,3	2,8	31,8	65,1	4,62	0,56
İşimi yaparken nasıl bir performans gösterdiğime dikkat ederim.	0,0	0,0	1,5	30,8	67,7	4,66	0,50
Kendim için belirlediğim hedeflere yönelik çalışırım.	0,0	0,3	2,9	43,3	53,4	4,50	0,57
Bir işi yapmadan önce, o işi başarılı bir şekilde yerine getirdiğimi gözümde canlandırım.	0,2	0,0	1,8	40,6	57,5	4,55	0,55
Bazen, bir işi fiilen yapmadan önce, kafamda başarılı bir taslak uygulama kurgularım.	0,2	0,5	3,1	32,6	63,6	4,59	0,59
Bir işi başarıyla tamamladığımda, çoğu zaman kendimi sevdiğim bir şeyle ödüllendiririm.	1,3	2,6	5,5	31,5	59,1	4,44	0,82
Zor işlerin üstesinden gelmek için bazen kendi kendimle (yüksek sesle veya içimden) konuşurum.	2,8	3,1	5,5	32,0	56,7	4,37	0,93
Sorun yaşadığım durumlarla ilgili kendi düşüncelerimin doğruluğunu kafamda tartmaya çalışırım.	0,2	0,2	3,4	34,4	61,9	4,58	0,58
Zor bir durumla karşılaştığımda, kendi inanç ve öngörülerimi dikkate alırım.	0,0	0,2	4,2	35,6	60,1	4,56	0,58
Yönetici							
Kendi performansı için net hedefler koyar.	0,0	0,5	7,5	39,8	52,3	4,44	0,65
İşini yaparken nasıl bir performans gösterdiğine dikkat eder.	0,0	0,3	5,7	40,9	53,1	4,47	0,62
Kendisi için belirlediği hedeflere yönelik çalışır.	0,0	0,8	11,0	39,8	48,4	4,36	0,71
Bir işi yapmadan önce, o işi başarılı bir şekilde yerine getirdiğini gözünde canlandırır.	0,0	1,0	8,4	46,8	43,8	4,33	0,67
Bazen, bir işi fiilen yapmadan önce, kafasında başarılı bir taslak uygulama kurgular.	0,0	1,0	9,4	47,2	42,4	4,31	0,68
Bir işi başarıyla tamamladığında, çoğu zaman kendini sevdiği bir şeyle ödüllendirir.	1,1	2,1	12,2	40,7	43,8	4,24	0,83
Zor işlerin üstesinden gelmek için bazen kendi kendisiyle (yüksek sesle veya içinden) konuşur.	1,6	2,6	10,7	40,9	44,2	4,23	0,86
Sorun yaşadığı durumlarla ilgili kendi düşüncelerinin doğruluğunu kafasında tartmaya çalışır.	0,2	1,0	6,8	40,4	51,6	4,42	0,68
Zor bir durumla karşılaştığında, kendi inanç ve öngörülerini dikkate alır.	0,2	1,1	5,8	42,9	50,0	4,41	0,67

1:Kesinlikle katılmıyorum (Hiçbir zaman),...,5:Kesinlikle katılıyorum (Her zaman)

Kendini ve yöneticisini değerlendirmede öz-liderlik ölçeği ifadelerine ilişkin katılım düzeyleri Tablo 5.35'de verilmiştir.

Tablo 5.36. Dönüşümcü Liderlik Ölçek İfadelerine İlişkin Katılım Düzeyleri

	1	2	3	4	5	Ort	ss
Kendi							
Gelecekte bahsederken net ve pozitif bir vizyon çizerim.	0,2	0,8	3,4	33,3	62,3	4,57	0,62
Ekibimdeki herkesi önemserim; gelişimleri için destekler ve teşvik ederim.	0,0	0,0	1,5	32,0	66,6	4,65	0,51
Ekibimdekileri teşvik ve takdir ederim.	0,0	0,0	1,6	37,3	61,0	4,59	0,52
Ekibimde güven, katılım ve işbirliğinin artması için çaba gösteririm.	0,0	0,0	2,6	30,5	66,9	4,64	0,53
Varsayımları sorgular, çalışma arkadaşlarımı problemler için yeni çözüm yolları düşünmeye teşvik ederim.	0,0	0,2	1,8	36,0	62,0	4,60	0,53
Benimsediğim değerler vardır ve onlar doğrultusunda hareket ederim. Söylemlerim ve yaptıklarım değerlerimle örtüşür.	0,0	0,0	1,0	33,3	65,7	4,65	0,50
Çevremde saygı ve övünç duyulan bir kişiyimdir. İşimin ehli oluşum başkalarına ilham verir.	0,0	0,2	2,6	32,6	64,6	4,62	0,55
Yönetici							
Gelecekte bahsederken net ve pozitif bir vizyon çizer.	0,2	1,1	6,7	43,5	48,5	4,39	0,68
Ekibindeki herkesi önemser; gelişimleri için destekler ve teşvik eder.	0,2	1,0	8,0	45,1	45,8	4,35	0,68
Ekibindekileri teşvik ve takdir eder.	0,2	0,8	8,6	44,0	46,4	4,36	0,69
Ekibimde güven, katılım ve işbirliğinin artması için çaba gösterir.	0,0	1,1	7,6	45,1	46,1	4,36	0,67
Varsayımları sorgular, çalışma arkadaşlarını problemler için yeni çözüm yolları düşünmeye teşvik eder.	0,3	0,6	7,1	45,8	46,1	4,37	0,67
Benimsediği değerler vardır ve onlar doğrultusunda hareket eder. Söylemleri ve yaptıkları değerleriyle örtüşür.	0,0	1,3	8,4	48,1	42,2	4,31	0,68
Çevresinde saygı ve övünç duyulan bir kişidir. İşinin ehli oluşu bana ilham verir.	0,2	1,5	7,5	44,3	46,6	4,36	0,70
1:Kesinlikle katılmıyorum (Hiçbir zaman),...,5:Kesinlikle katılıyorum (Her zaman)							

Kendini ve yöneticini değerlendirmede dönüşümcü liderlik ölçeği ifadelerine ilişkin katılım düzeyleri Tablo 5.36 'da verilmiştir.

Tablo 5.37. Kişisel Bilgi Yönetimi Ölçek İfadelerine İlişkin Katılım Düzeyleri

	1	2	3	4	5	Ort	ss
Kendi							
Bir işi yapmak için o işle ilgili iç kaynaklar ve iç paydaşlardan bilgi alırım.	0,2	0,2	2,8	33,1	63,8	4,60	0,57
Bir işi yapmak için o işle ilgili dış kaynaklar ve dış paydaşlardan bilgi alırım.	0,2	0,2	1,6	34,6	63,5	4,61	0,55
İşimle ilgili bilgileri kaydederim.	0,0	0,2	0,8	33,1	65,9	4,65	0,50
Kaydetmiş olduğum bilgilerin yenisi var ise gerekli değişikliği yapar, iş bilgimi güncel tutarım.	0,0	0,0	1,0	30,0	69,0	4,68	0,49
İşim ile ilgili yeni düşünceler/ yeni çalışma yolları/ yeni yorumlar/ yeni ürün veya hizmetler üretirim.	0,0	0,0	1,6	34,9	63,5	4,62	0,52
İş için gerekli olan bilgi, beceri ve deneyimlerimi iş arkadaşlarımla paylaşıyorum.	0,0	0,0	1,9	34,1	64,0	4,62	0,52
Bilgiyi işimde etkin olmak ve işimde karşılaştığım problemleri çözmek için kullanırım.	0,0	0,0	1,0	34,6	64,4	4,63	0,50

Bilgiyi işteki verimliliği ve işin değerini artırmak için kullanırım.	0,0	0,0	0,5	35,4	64,1	4,64	0,49
Bilgiyi uzmanlık alanımdaki yetenek, beceri ve davranışlarımı geliştirmek için kullanırım.	0,0	0,0	2,1	30,8	67,0	4,65	0,52
Yönetici							
Bir işi yapmak için o işle ilgili iç kaynaklar ve iç paydaşlardan bilgi alır.	0,2	1,0	6,0	41,9	51,0	4,43	0,67
Bir işi yapmak için o işle ilgili dış kaynaklar ve dış paydaşlardan bilgi alır.	0,2	0,8	8,0	45,8	45,3	4,35	0,68
İşi ile ilgili bilgileri kaydeder.	0,2	1,0	7,3	46,1	45,5	4,36	0,67
Kaydetmiş olduğu bilgilerin yenisi var ise gerekli değişikliği yapar, iş bilgisini güncel tutar.	0,0	0,6	8,4	39,3	51,6	4,42	0,67
İşi ile ilgili yeni düşünceler/ yeni çalışma yolları/ yeni yorumlar/ yeni ürün veya hizmetler üretir.	0,2	0,2	7,5	44,6	47,6	4,39	0,65
İş için gerekli olan bilgi, beceri ve deneyimlerini iş arkadaşlarıyla paylaşır.	0,0	0,2	7,1	43,8	48,9	4,41	0,63
Bilgiyi işinde etkin olmak ve işinde karşılaştığı problemleri çözmek için kullanır.	0,0	0,2	6,7	44,0	49,2	4,42	0,62
Bilgiyi işteki verimliliği ve işin değerini artırmak için kullanır.	0,0	0,3	4,7	45,6	49,4	4,44	0,60
Bilgiyi uzmanlık alanımdaki yetenek, beceri ve davranışlarımı geliştirmek için kullanır.	0,0	0,3	5,4	48,2	46,1	4,40	0,61
1:Kesinlikle katılıyorum (Hiçbir zaman),...,5:Kesinlikle katılıyorum (Her zaman)							

Kendini ve yöneticisini değerlendirmede kişisel bilgi yönetimi ölçeği ifadelerine ilişkin katılım düzeyleri Tablo 5.37. 'de verilmiştir.

Tablo 5.38. Öz-Liderlik, Dönüşümcü Liderlik, Kişisel Bilgi Yönetimi Ölçek Puanlarının Betimleyici İstatistikleri

	Min	Maks	Ort	ss	Çarpıklık	Basıklık
Öz-liderlik (Kendi)	29	45	40,87	2,85	-1,39	2,66
Öz-liderlik (Yönetici)	22	45	39,22	3,86	-0,85	1,14
Dönüşümcü liderlik (Kendi)	24	35	32,32	1,97	-1,13	2,06
Dönüşümcü liderlik (Yönetici)	16	35	30,50	3,27	-1,07	2,03
Kişisel bilgi yönetimi (Kendi)	31	45	41,70	2,43	-1,04	2,23
Kişisel bilgi yönetimi (Yönetici)	23	45	39,62	3,97	-0,90	1,30

Ölçeklerden hesaplanan puanların betimleyici istatistikleri Tablo 5.39.'da verilmiştir. Çarpıklık ve basıklık katsayıları referans aralığı sağlamıştır (+3:-3).

5.7.3.2. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analiz Sonuçları

Tablo 5.39. Kendini Değerlendirme Öz-Liderlik Ölçeği Madde Toplam Korelasyon ve Güvenilirlik Analizleri

	Madde toplam korelasyon	Madde silindiğinde Cronbach's Alpha
Kendi performansım için net hedefler koyarım.	0,389	0,603
İşimi yaparken nasıl bir performans gösterdiğime dikkat ederim.	0,322	0,596

Kendim için belirlediğim hedeflere yönelik çalışırım.	0,385	0,582
Bir işi yapmadan önce, o işi başarılı bir şekilde yerine getirdiğimi gözümde canlandırım.	0,301	0,579
Bazen, bir işi fiilen yapmadan önce, kafamda başarılı bir taslak uygulama kurgularım.	0,302	0,578
Bir işi başarıyla tamamladığımda, çoğu zaman kendimi sevdiğim bir şeyle ödüllendiririm.	0,348	0,598
Zor işlerin üstesinden gelmek için bazen kendi kendimle (yüksek sesle veya içimden) konuşurum.	0,400	0,548
Sorun yaşadığım durumlarla ilgili kendi düşüncelerimin doğruluğunu kafamda tartmaya çalışırım.	0,352	0,566
Zor bir durumla karşılaştığımda, kendi inanç ve öngörülerimi dikkate alırım.	0,374	0,560

Ayırt ediciliği düşük madde bulunmamaktadır (Madde toplam korelasyonu>0,300).

Tablo 5.40. Kendini Değerlendirme Dönüşümcü Liderlik Ölçeği Madde Toplam Korelasyon ve Güvenilirlik Analizleri

	Madde toplam korelasyon	Madde silindiğinde Cronbach's Alpha
Gelecekte bahsederken net ve pozitif bir vizyon çizerim.	0,301	0,531
Ekibimdeki herkesi önemserim; gelişimleri için destekler ve teşvik ederim.	0,317	0,507
Ekibimdekileri teşvik ve takdir ederim.	0,388	0,525
Ekibimde güven, katılım ve işbirliğinin artması için çaba gösteririm.	0,354	0,530
Varsayımları sorgular, çalışma arkadaşlarımı problemler için yeni çözüm yolları düşünmeye teşvik ederim.	0,304	0,515
Benimsediğim değerler vardır ve onlar doğrultusunda hareket ederim. Söylemlerim ve yaptıklarım değerlerimle örtüşür.	0,346	0,532
Çevremde saygı ve övünç duyulan bir kişiyimdir. İşimin ehli oluşum başkalarına ilham verir.	0,341	0,496

Ayırt ediciliği düşük madde bulunmamaktadır (Madde toplam korelasyonu>0,300).

Tablo 5.41. Kendini Değerlendirme Kişisel Bilgi Yönetimi Ölçeği Madde Toplam Korelasyon ve Güvenilirlik Analizleri

	Madde toplam korelasyon	Madde silindiğinde Cronbach's Alpha
Bir işi yapmak için o işle ilgili iç kaynaklar ve iç paydaşlardan bilgi alırım.	0,344	0,635
Bir işi yapmak için o işle ilgili dış kaynaklar ve dış paydaşlardan bilgi alırım.	0,302	0,649
İşimle ilgili bilgileri kaydederim.	0,314	0,641
Kaydetmiş olduğum bilgilerin yenisi var ise gerekli değişikliği yapar, iş bilgimi güncel tutarım.	0,309	0,642
İşim ile ilgili yeni düşünceler/ yeni çalışma yolları/ yeni yorumlar/	0,379	0,627

yeni ürün veya hizmetler üretirim.		
İş için gerekli olan bilgi, beceri ve deneyimlerimi iş arkadaşlarımla paylaşıyorum.	0,327	0,638
Bilgiyi işimde etkin olmak ve işimde karşılaştığım problemleri çözmek için kullanırım.	0,378	0,627
Bilgiyi işteki verimliliği ve işin değerini artırmak için kullanırım.	0,321	0,639
Bilgiyi uzmanlık alanımdaki yetenek, beceri ve davranışlarımı geliştirmek için kullanırım.	0,392	0,624
Ayırt ediciliği düşük madde bulunmamaktadır (Madde toplam korelasyonu>0,300).		

Tablo 5.42. Yöneticiyi Değerlendirme Öz-Liderlik Ölçeği Madde Toplam Korelasyon ve Güvenilirlik Analizleri

	Madde toplam korelasyon	Madde silindiğinde Cronbach's Alpha
Kendi performansı için net hedefler koyar.	0,466	0,760
İşini yaparken nasıl bir performans gösterdiğine dikkat eder.	0,525	0,753
Kendisi için belirlediği hedeflere yönelik çalışır.	0,481	0,758
Bir işi yapmadan önce, o işi başarılı bir şekilde yerine getirdiğini gözünde canlandırır.	0,487	0,757
Bazen, bir işi fiilen yapmadan önce, kafasında başarılı bir taslak uygulama kurgular.	0,508	0,754
Bir işi başarıyla tamamladığında, çoğu zaman kendini sevdiği bir şeyle ödüllendirir.	0,390	0,774
Zor işlerin üstesinden gelmek için bazen kendi kendisiyle (yüksek sesle veya içinden) konuşur.	0,379	0,777
Sorun yaşadığı durumlarla ilgili kendi düşüncelerinin doğruluğunu kafasında tartmaya çalışır.	0,506	0,755
Zor bir durumla karşılaştığında, kendi inanç ve öngörülerini dikkate alır.	0,513	0,754
Ayırt ediciliği düşük madde bulunmamaktadır (Madde toplam korelasyonu>0,300).		

Tablo 5.43. Yöneticiyi Değerlendirme Dönüşümcü Liderlik Ölçeği Madde Toplam Korelasyon ve Güvenilirlik Analizleri

	Madde toplam korelasyon	Madde silindiğinde Cronbach's Alpha
Gelecekte bahsederken net ve pozitif bir vizyon çizer.	0,472	0,801
Ekibindeki herkesi önemser; gelişimleri için destekler ve teşvik eder.	0,580	0,782
Ekibindekileri teşvik ve takdir eder.	0,602	0,778
Ekibinde güven, katılım ve işbirliğinin artması için çaba gösterir.	0,589	0,781
Varsayımları sorgular, çalışma arkadaşlarını problemler için yeni çözüm yolları düşünmeye teşvik eder.	0,549	0,788
Benimsediği değerler vardır ve onlar doğrultusunda hareket eder.	0,558	0,786
Söylemleri ve yaptıkları değerleriyle örtüşür.		
Çevresinde saygı ve övünç duyulan bir kişidir. İşinin ehli oluşu bana ilham verir.	0,495	0,797

Ayırt ediciliği düşük madde bulunmamaktadır (Madde toplam korelasyonu>0,300).

Tablo 5.44. Yöneticiyi Değerlendirme Kişisel Bilgi Yönetimi Ölçeği Madde Toplam Korelasyon ve Güvenilirlik Analizleri

	Madde toplam korelasyon	Madde silindiğinde Cronbach's Alpha
Bir işi yapmak için o işle ilgili iç kaynaklar ve iç paydaşlardan bilgi alır.	0,641	0,837
Bir işi yapmak için o işle ilgili dış kaynaklar ve dış paydaşlardan bilgi alır.	0,595	0,842
İş ile ilgili bilgileri kaydeder.	0,607	0,840
Kaydetmiş olduğu bilgilerin yenisi var ise gerekli değişikliği yapar, iş bilgisini güncel tutar.	0,600	0,841
İş ile ilgili yeni düşünceler/ yeni çalışma yolları/ yeni yorumlar/ yeni ürün veya hizmetler üretir.	0,562	0,845
İş için gerekli olan bilgi, beceri ve deneyimlerini iş arkadaşlarıyla paylaşır.	0,579	0,843
Bilgiyi işinde etkin olmak ve işinde karşılaştığı problemleri çözmek için kullanır.	0,607	0,841
Bilgiyi işteki verimliliği ve işin değerini artırmak için kullanır.	0,540	0,847
Bilgiyi uzmanlık alanındaki yetenek, beceri ve davranışlarını geliştirmek için kullanır.	0,505	0,850

Ayırt ediciliği düşük madde bulunmamaktadır (Madde toplam korelasyonu>0,300).

Tablo 5.45. Güvenilirlik Analizi Sonuçları (Ana Çalışma)

	Madde sayısı	Cronbach Alfa
Öz-liderlik (Kendi)	9	0,655
Öz-liderlik (Yönetici)	9	0,818
Dönüşümcü liderlik (Kendi)	7	0,683
Dönüşümcü liderlik (Yönetici)	7	0,858
Kişisel bilgi yönetimi (Kendi)	9	0,855
Kişisel bilgi yönetimi (Yönetici)	9	0,910

Ana çalışmanın güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 5.38.'de verilmiştir. Kendini değerlendirme öz-liderlik, dönüşümcü liderlik ölçekleri oldukça güvenilir, kişisel bilgi yönetimi ölçeği çok yüksek düzeyde güvenilirdir. Yöneticiyi değerlendirme öz-liderlik, dönüşümcü liderlik, kişisel bilgi yönetimi ölçekleri çok yüksek düzeyde güvenilirdir. Toplam olarak kendini değerlendirme ve yöneticiyi değerlendirme toplam ölçekleri çok yüksek düzeyde güvenilirdir.

Doğrulamalı faktör analizi (DFA), kuramsal bir temelden destek alarak pek çok değişkenden oluşturulan faktörlerin (gizil değişkenlerin) gerçek verilerle ne derece uyum gösterdiğini değerlendirmeye yönelik bir analizdir. Bir başka anlatımla DFA, önceden belirlenmiş ya da kurgulanmış bir yapının toplanan verilerle ne derece doğrulandığını incelemeyi amaçlar. Açımlayıcı faktör analizinde, belirli bir ön beklenti ya da denence olmaksızın faktör yükleri temelinde verinin faktör yapısı belirlenirken DFA, belirli değişkenlerin bir kuram temelinde önceden belirlenmiş faktörler üzerinde ağırlıklı olarak yer alacağı şeklindeki bir öngörünün sınanmasına dayanır (Sümer, 2000). DFA’da sınanan modelin yeterliğinin belirlenmesi için çok sayıda uyum indeksi kullanılmaktadır. Uyum indekslerinin kuramsal model ile gerçek veriler arasındaki uyumu değerlendirmelerinde birbirlerine göre güçlü ve zayıf yönlerinin olması nedeniyle modelin uyumunun ortaya konulması için birçok uyum indeksi değerinin kullanılması önerilir. Bunlardan en sık kullanılanları (Cole, 1987; Sümer, 2000) Ki-Kare Uyum Testi (Chi-Square Goodness), İyi Uyum İndeksi (GFI), Düzeltilmiş İyi Uyum İndeksi (AGFI), Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI), Normlaştırılmış Uyum İndeksi (NFI), Ortalama Hataların Karekökü (RMR veya RMS) ve Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü’dür (RMSEA). Ölçek geçerliliği için DFA analizleri AMOS 21.0 programı ile yapılmıştır.

Tablo 5.46. Kendini Değerlendirme Ölçekleri DFA Uyum İndeksleri

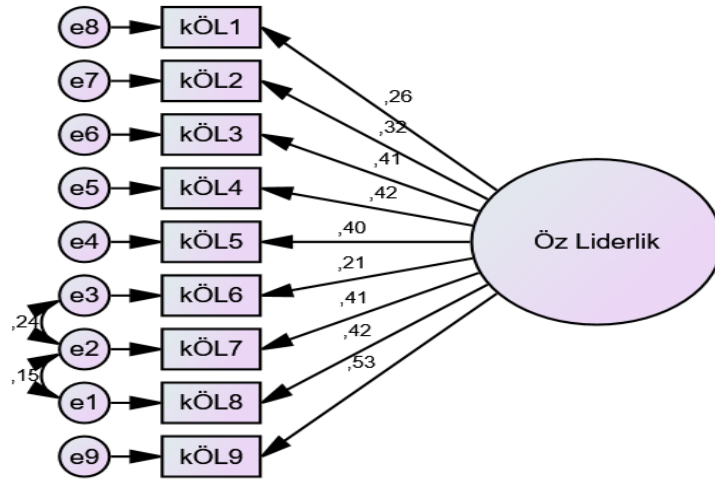
İndeks	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Öz-Liderlik	Dönüşümcü Liderlik	Kişisel Bilgi Yönetimi
X ²	x	x	28,629	15,716	46,014
sd	x	x	25,000	15,000	26,000
X ² /sd	≤ 3	≤ 5	1,193	1,123	1,770
RMR	≤ 0,05	≤ 0,08	0,010	0,008	0,009
GFI	≥ 0,95	≥ 0,90	0,990	0,993	0,983
AGFI	≥ 0,90	≥ 0,85	0,981	0,986	0,971
CFI	≥ 0,97	≥ 0,90	0,987	0,992	0,957
RMSEA	≤ 0,05	≤ 0,08	0,018	0,014	0,035

Kendini değerlendirme öz-liderlik, dönüştürücü liderlik, kişisel bilgi yönetimi ölçekleri için yapılan modifikasyonlar ile birlikte iyi uyum kriterlerinin tamamını sağlamıştır. Ölçeklerden herhangi bir madde çıkarılmamıştır. Ölçekler geçerlidir.

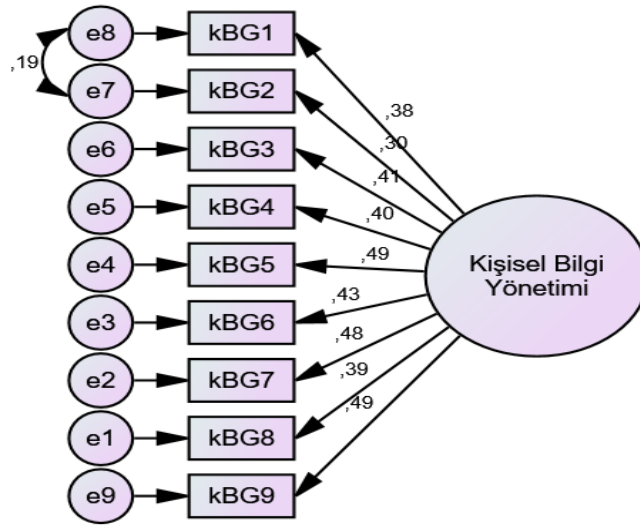
Tablo 5.47. Kendini Değerlendirme Ölçeği DFA Faktör Yüklerinin Dağılımı

Ölçek	Madde	β	Std. Hata	t	p
Öz-liderlik	kÖL8	0,421			
	kÖL7	0,408	0,240	6,393	0,000
	kÖL6	0,215	0,193	3,697	0,000
	kÖL5	0,403	0,170	5,729	0,000
	kÖL4	0,417	0,160	5,828	0,000
	kÖL3	0,414	0,166	5,809	0,000
	kÖL2	0,320	0,130	5,005	0,000
	kÖL1	0,261	0,136	4,351	0,000
	kÖL9	0,532	0,197	6,397	0,000
Kişisel bilgi yönetimi	kBG8	0,391			
	kBG7	0,475	0,193	6,421	0,000
	kBG6	0,434	0,192	6,163	0,000
	kBG5	0,495	0,205	6,525	0,000
	kBG4	0,400	0,172	5,913	0,000
	kBG3	0,405	0,179	5,956	0,000
	kBG2	0,301	0,174	4,931	0,000
	kBG1	0,383	0,197	5,752	0,000
	kBG9	0,489	0,204	6,498	0,000
Dönüştürücü liderlik	kDL7	0,473			
	kDL6	0,341	0,127	5,172	0,000
	kDL5	0,401	0,146	5,688	0,000
	kDL4	0,359	0,138	5,338	0,000
	kDL3	0,373	0,138	5,463	0,000
	kDL2	0,432	0,144	5,901	0,000
	kDL1	0,370	0,163	5,436	0,000

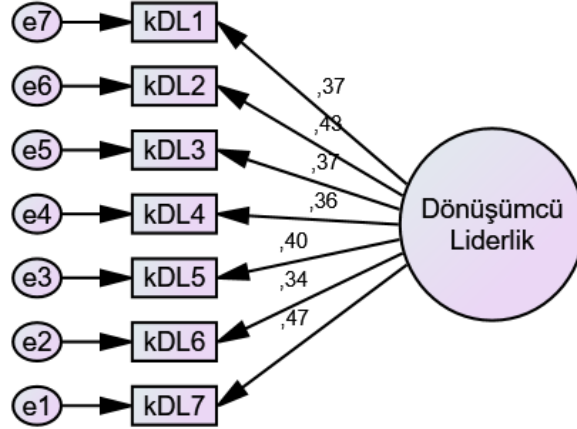
Kendini değerlendirme ölçeklerinin DFA sonuçlarına göre maddelere ilişkin standartlaştırılmış regresyon katsayıları ve anlamlılıkları verilmiştir.



Şekil 5.8. Kendini Değerlendirme Öz-Liderlik Ölçeği (A)



Şekil 5.9. Kendini Değerlendirme Kişisel Bilgi Yönetimi Ölçeği (A)



Şekil 5.10. Kendini Değerlendirme Dönüşümcü Liderlik Ölçeği (A)

Tablo 5.48. Yöneticiyi Değerlendirme Ölçekleri DFA Uyum İndeksleri

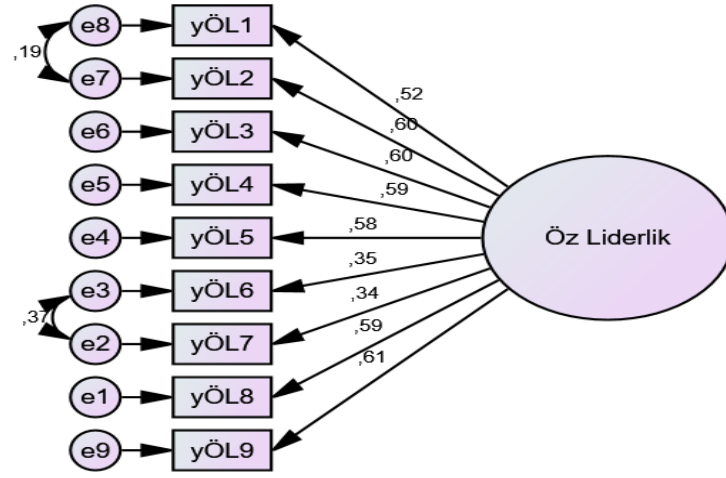
İndeks	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Öz-Liderlik	Dönüşümcü Liderlik	Kişisel Bilgi Yönetimi
X ²	x	x	66,005	37,148	73,165
sd	x	x	25,000	13,000	25,000
X ² /sd	≤ 3	≤ 5	2,640	2,878	2,927
RMR	≤ 0,05	≤ 0,08	0,017	0,014	0,013
GFI	≥ 0,95	≥ 0,90	0,976	0,984	0,974
AGFI	≥ 0,90	≥ 0,85	0,956	0,965	0,953
CFI	≥ 0,97	≥ 0,90	0,965	0,978	0,972
RMSEA	≤ 0,05	≤ 0,08	0,052	0,055	0,056

Yöneticiyi değerlendirme öz-liderlik, dönüşümcü liderlik, kişisel bilgi yönetimi ölçekleri için yapılan modifikasyonlar ile birlikte iyi uyum kriterlerinin tamamını sağlamıştır. Ölçeklerden herhangi bir madde çıkarılmamıştır. Ölçekler geçerlidir.

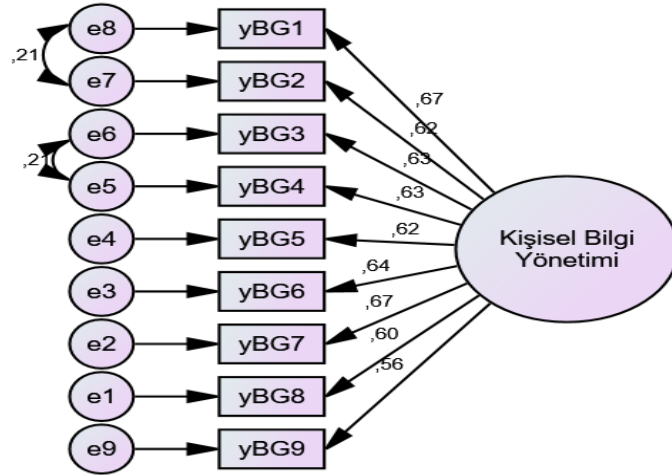
Tablo 5.49. Yöneticiyi Değerlendirme Ölçeği DFA Faktör Yüklerinin Dağılımı

Ölçek	Madde	β	Std. Hata	t	p
Öz-liderlik	yÖL8	0,586			
	yÖL7	0,343	0,106	7,063	0,000
	yÖL6	0,351	0,102	7,196	0,000
	yÖL5	0,578	0,092	10,719	0,000
	yÖL4	0,591	0,092	10,880	0,000
	yÖL3	0,598	0,097	10,969	0,000
	yÖL2	0,605	0,086	10,963	0,000
	yÖL1	0,523	0,087	9,831	0,000
	yÖL9	0,611	0,093	11,120	0,000
Kişisel bilgi yönetimi	yBG8	0,603			
	yBG7	0,671	0,089	12,895	0,000
	yBG6	0,639	0,089	12,466	0,000
	yBG5	0,618	0,091	12,172	0,000
	yBG4	0,627	0,095	12,219	0,000
	yBG3	0,635	0,096	12,333	0,000
	yBG2	0,624	0,096	12,152	0,000
	yBG1	0,674	0,096	12,871	0,000
	yBG9	0,559	0,083	11,277	0,000
Dönüşümcü liderlik	yDL7	0,492			
	yDL6	0,575	0,101	11,250	0,000
	yDL5	0,618	0,122	9,956	0,000
	yDL4	0,685	0,128	10,447	0,000
	yDL3	0,712	0,134	10,619	0,000
	yDL2	0,665	0,128	10,315	0,000
	yDL1	0,530	0,114	9,153	0,000

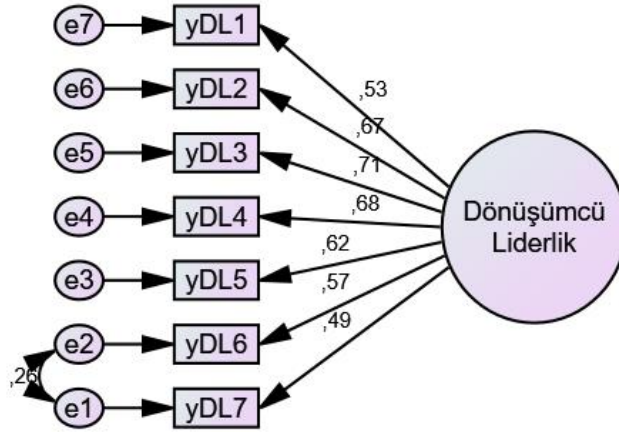
Yöneticiyi değerlendirme ölçeklerinin DFA sonuçlarına göre maddelere ilişkin standartlaştırılmış regresyon katsayıları ve anlamlılıkları verilmiştir.



Şekil 5.11. Kendini Değerlendirme Öz-Liderlik Ölçeği (A)



Şekil 5.12. Kendini Değerlendirme Kişisel Bilgi Yönetimi Ölçeği (A)



Şekil 5.13. Kendini Değerlendirme Dönüşümcü Liderlik Ölçeği (A)

Tablo 5.50. Öz-Liderlik, Dönüşümcü Liderlik, Kişisel Bilgi Yönetimi Ölçek

Puanlarının İlişkisi

		1	2	3	4	5	6
Öz-liderlik (Kendi)	r	1	,187**	,497**	,173**	,531**	,150**
	p		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Öz-liderlik (Yönetici)	r		1	,236**	,677**	,239**	,691**
	p			0,000	0,000	0,000	0,000
Dönüşümcü liderlik (Kendi)	r			1	,233**	,552**	,227**
	p				0,000	0,000	0,000
Dönüşümcü liderlik (Yönetici)	r				1	,236**	,766**
	p					0,000	0,000
Kişisel bilgi yönetimi (Kendi)	r					1	,265**
	p						0,000
Kişisel bilgi yönetimi (Yönetici)	r						1
	p						

**p<0,01 , *p<0,05 anlamlı ilişki var , p>0,05 anlamlı ilişki yok , Korelasyon katsayısı güç düzeyleri; 0<r<0,299 zayıf, 0,300<r<0,599 orta, 0,600<r<0,799 güçlü, 0,800<r<0,999 çok güçlü. ; Pearson Korelasyon

Öz-liderlik (Kendi) puanı ile öz-liderlik (Yönetici), dönüşümcü liderlik (Kendi), dönüşümcü liderlik (Yönetici), kişisel bilgi yönetimi (Kendi), kişisel bilgi yönetimi (Yönetici) puanları arasında pozitif yönlü, istatistiksel anlamlı ilişki bulunmaktadır (p<0,05). Öz-liderlik (Yönetici) puanı ile dönüşümcü liderlik (Kendi), dönüşümcü liderlik (Yönetici), kişisel bilgi yönetimi (Kendi), kişisel bilgi yönetimi (Yönetici) puanları arasında pozitif yönlü, istatistiksel anlamlı ilişki bulunmaktadır (p<0,05).

Dönüşümcü liderlik (Kendi) puanı ile dönüşümcü liderlik (Yönetici), kişisel bilgi yönetimi (Kendi), kişisel bilgi yönetimi (Yönetici) puanları arasında pozitif yönlü, istatistiksel anlamlı ilişki bulunmaktadır ($p<0,05$). Dönüşümcü liderlik (Yönetici) puanı ile kişisel bilgi yönetimi (Kendi), kişisel bilgi yönetimi (Yönetici) puanları arasında pozitif yönlü, istatistiksel anlamlı ilişki bulunmaktadır ($p<0,05$). Kişisel bilgi yönetimi (Kendi) puanı ile kişisel bilgi yönetimi (Yönetici) puanları arasında pozitif yönlü, istatistiksel anlamlı ilişki bulunmaktadır ($p<0,05$).

“H1.1a: Kendini değerlendirme öz-liderlik ile dönüşümcü liderlik arasında pozitif ilişki bulunmaktadır.” “H1.1.b: Kendini değerlendirme öz-liderlik ile kişisel bilgi yönetimi arasında pozitif ilişki bulunmaktadır.” “H1.1c: Kendini değerlendirme dönüşümcü liderlik ile kişisel bilgi yönetimi arasında pozitif ilişki bulunmaktadır.” “H1.1d: Yöneticiyi değerlendirme öz-liderlik ile dönüşümcü liderlik arasında pozitif ilişki bulunmaktadır.” “H1.1e: Yöneticiyi değerlendirme öz-liderlik ile kişisel bilgi yönetimi arasında pozitif ilişki bulunmaktadır.” “H1.1f: Yöneticiyi değerlendirme dönüşümcü liderlik ile kişisel bilgi yönetimi arasında pozitif ilişki bulunmaktadır.” hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 5.51. Öz-Liderlik, Dönüşümcü Liderlik, Kişisel Bilgi Yönetimi Ölçek Puanlarının Cinsiyete göre Karşılaştırılması

Hipotez	Ölçek	Grup	n	Ort	ss	t	p
H1.3a	Öz-liderlik (Kendi)	Kadın	353	40,78	2,94	-0,830	0,407
		Erkek	263	40,98	2,71		
H1.3d	Öz-liderlik (Yönetici)	Kadın	353	39,11	4,03	-0,809	0,419
		Erkek	263	39,37	3,63		
H1.3b	Dönüşümcü liderlik (Kendi)	Kadın	353	32,30	1,99	-0,243	0,808
		Erkek	263	32,34	1,94		
H1.3e	Dönüşümcü liderlik (Yönetici)	Kadın	353	30,56	3,46	0,510	0,610
		Erkek	263	30,42	3,01		
H1.3c	Kişisel bilgi yönetimi (Kendi)	Kadın	353	41,65	2,57	-0,536	0,592
		Erkek	263	41,76	2,22		
H1.3f	Kişisel bilgi yönetimi (Yönetici)	Kadın	353	39,62	4,15	-0,001	0,999
		Erkek	263	39,62	3,72		

* $p<0,05$ anlamlı fark var, $p>0,05$ anlamlı fark yok; t testi

Kadınlar ile erkekler arasında öz-liderlik, dönüşümcü liderlik, kişisel bilgi yönetimi puanları bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmamaktadır ($p>0,05$).

“H1.3a: Kendini değerlendirme öz-liderlik cinsiyete göre fark göstermektedir.”
“H1.3b: Kendini değerlendirme dönüşümcü liderlik cinsiyete göre fark göstermektedir.”
“H1.3c: Kendini değerlendirme kişisel bilgi yönetimi cinsiyete göre fark

göstermektedir.” “H1.3d: Yöneticiyi değerlendirme öz-liderlik cinsiyete göre fark göstermektedir.” “H1.3e: Yöneticiyi değerlendirme dönüşümcü liderlik cinsiyete göre fark göstermektedir.” “H1.3f: Yöneticiyi değerlendirme kişisel bilgi yönetimi cinsiyete göre fark göstermektedir.” hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 5.52. Öz-Liderlik, Dönüşümcü Liderlik, Kişisel Bilgi Yönetimi Ölçek Puanlarının Medeni Duruma göre Karşılaştırılması

Hipotez	Ölçek	Grup	n	Ort	ss	t	p
H1.4a	Öz-liderlik (Kendi)	Evli	468	41,00	2,63	1,867	0,063
		Bekar	148	40,43	3,42		
H1.4d	Öz-liderlik (Yönetici)	Evli	468	39,00	3,73	-2,514	0,012*
		Bekar	148	39,91	4,20		
H1.4b	Dönüşümcü liderlik (Kendi)	Evli	468	32,52	1,81	3,963	0,000*
		Bekar	148	31,70	2,31		
H1.4e	Dönüşümcü liderlik (Yönetici)	Evli	468	30,28	3,16	-2,958	0,003*
		Bekar	148	31,19	3,52		
H1.4c	Kişisel bilgi yönetimi (Kendi)	Evli	468	41,72	2,26	0,325	0,745
		Bekar	148	41,64	2,91		
H1.4f	Kişisel bilgi yönetimi (Yönetici)	Evli	468	39,32	3,89	-3,375	0,001*
		Bekar	148	40,57	4,05		

*p<0,05 anlamlı fark var, p>0,05 anlamlı fark yok; t testi

Evli ile bekarlar arasında öz-liderlik (Yönetici), dönüşümcü liderlik (Kendi), dönüşümcü liderlik (Yönetici), kişisel bilgi yönetimi (Yönetici) puanları bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmaktadır (p<0,05). Bekarlarda öz-liderlik (Yönetici), dönüşümcü liderlik (Yönetici), kişisel bilgi yönetimi (Yönetici) algı düzeyleri daha yüksek iken evlilerde dönüşümcü liderlik (Kendi) algı düzeyi daha yüksektir.

“H1.4a: Kendini değerlendirme öz-liderlik medeni duruma göre fark göstermektedir.” “H1.4c: Kendini değerlendirme kişisel bilgi yönetimi medeni duruma göre fark göstermektedir.” hipotezleri reddedilmiş iken “H1.4b: Kendini değerlendirme dönüşümcü liderlik medeni duruma göre fark göstermektedir.” “H1.4d: Yöneticiyi değerlendirme öz-liderlik medeni duruma göre fark göstermektedir.” “H1.4e: Yöneticiyi değerlendirme dönüşümcü liderlik medeni duruma göre fark göstermektedir.” “H1.4f: Yöneticiyi değerlendirme kişisel bilgi yönetimi medeni duruma göre fark göstermektedir.” hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 5.53. Öz-Liderlik, Dönüşümcü Liderlik, Kişisel Bilgi Yönetimi Ölçek Puanlarının Yaşa göre Karşılaştırılması

Hipotez	Ölçek	Grup	n	Ort	ss	F	p
H1.5a	Öz-liderlik (Kendi)	18-29	92	40,04	3,72	3,988	0,008*
		30-39	222	40,77	3,08		
		40-50	268	41,17	2,25		
		51-64	34	41,32	2,32		
H1.5d	Öz-liderlik (Yönetici)	18-29	92	38,98	4,99	2,711	0,044*
		30-39	222	39,78	3,72		
		40-50	268	38,81	3,57		
		51-64	34	39,41	3,18		
H1.5b	Dönüşümcü liderlik (Kendi)	18-29	92	31,74	2,51	7,768	0,000*
		30-39	222	32,06	2,14		
		40-50	268	32,70	1,46		
		51-64	34	32,59	2,12		
H1.5e	Dönüşümcü liderlik (Yönetici)	18-29	92	30,80	4,12	1,680	0,170
		30-39	222	30,71	3,28		
		40-50	268	30,17	2,99		
		51-64	34	30,91	2,63		
H1.5c	Kişisel bilgi yönetimi (Kendi)	18-29	92	41,38	3,26	0,769	0,511
		30-39	222	41,68	2,64		
		40-50	268	41,82	1,79		
		51-64	34	41,68	2,74		
H1.5f	Kişisel bilgi yönetimi (Yönetici)	18-29	92	40,37	4,48	3,135	0,025*
		30-39	222	39,96	4,05		
		40-50	268	39,18	3,67		
		51-64	34	38,91	3,78		

*p<0,05 anlamlı fark var, p>0,05 anlamlı fark yok; ANOVA testi

Yaşı farklı olan kişiler arasında öz-liderlik (Kendi), öz-liderlik (Yönetici), dönüşümcü liderlik (Kendi), kişisel bilgi yönetimi (Yönetici) puanları bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmaktadır ($p<0,05$). 51-64 yaşında olanlarda öz-liderlik (Kendi), kişisel bilgi yönetimi (Yönetici) algısı en yüksek, 30-39 yaşında olanlarda öz-liderlik (Yönetici) algısı en yüksek, 40-50 yaşında olanlarda dönüşümcü liderlik (Kendi) algı düzeyi en yüksektir.

“H1.5a: Kendini değerlendirme öz-liderlik yaşa göre fark göstermektedir.”
 “H1.5b: Kendini değerlendirme dönüşümcü liderlik yaşa göre fark göstermektedir.”
 “H1.5d: Yöneticiyi değerlendirme öz-liderlik yaşa göre fark göstermektedir.” “H1.5f: Yöneticiyi değerlendirme kişisel bilgi yönetimi yaşa göre fark göstermektedir.”
 hipotezleri kabul edilmiş iken “H1.5c: Kendini değerlendirme kişisel bilgi yönetimi

yaşa göre fark göstermektedir.” “H1.5e: Yöneticiyi değerlendirme dönüşümcü liderlik yaşıya göre fark göstermektedir.” hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 5.54. Öz-Liderlik, Dönüşümcü Liderlik, Kişisel Bilgi Yönetimi Ölçek Puanlarının Eğitim Duruma göre Karşılaştırılması

Hipotez	Ölçek	Grup	n	Ort	ss	F	p
H1.6a	Öz-liderlik (Kendi)	Yüksekokul, ön lisans	57	39,16	3,50	15,307	0,000*
		Lisans	153	40,54	3,54		
		Lisans üstü	406	41,23	2,31		
H1.6d	Öz-liderlik (Yönetici)	Yüksekokul, ön lisans	57	39,02	4,47	0,551	0,577
		Lisans	153	39,50	4,68		
		Lisans üstü	406	39,14	3,41		
H1.6b	Dönüşümcü liderlik (Kendi)	Yüksekokul, ön lisans	57	31,68	2,69	3,299	0,038*
		Lisans	153	32,37	2,21		
		Lisans üstü	406	32,39	1,73		
H1.6e	Dönüşümcü liderlik (Yönetici)	Yüksekokul, ön lisans	57	30,84	3,75	0,913	0,402
		Lisans	153	30,71	4,12		
		Lisans üstü	406	30,37	2,81		
H1.6c	Kişisel bilgi yönetimi (Kendi)	Yüksekokul, ön lisans	57	41,37	3,24	1,922	0,147
		Lisans	153	42,01	2,94		
		Lisans üstü	406	41,63	2,05		
H1.6f	Kişisel bilgi yönetimi (Yönetici)	Yüksekokul, ön lisans	57	40,89	4,49	4,830	0,008*
		Lisans	153	39,97	4,62		
		Lisans üstü	406	39,31	3,57		

* $p<0,05$ anlamlı fark var, $p>0,05$ anlamlı fark yok; ANOVA testi

Eğitim durumu farklı olan kişiler arasında öz-liderlik (Kendi), dönüşümcü liderlik (Kendi), kişisel bilgi yönetimi (Yönetici) puanları bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmaktadır ($p<0,05$). Eğitim düzeyi arttıkça öz-liderlik (Kendi), dönüşümcü liderlik (Kendi) algı düzeyleri artarken kişisel bilgi yönetimi (Yönetici) algı düzeyi düşmektedir.

“H1.6a: Kendini değerlendirme öz-liderlik eğitim durumuna göre fark göstermektedir.” “H1.6b: Kendini değerlendirme dönüşümcü liderlik eğitim durumuna göre fark göstermektedir.” “H1.6f: Yöneticiyi değerlendirme kişisel bilgi yönetimi eğitim durumuna göre fark göstermektedir.” hipotezleri kabul edilmiş iken “H1.6d: Yöneticiyi değerlendirme öz-liderlik eğitim durumuna göre fark göstermektedir.” “H1.6e: Yöneticiyi değerlendirme dönüşümcü liderlik eğitim durumuna göre fark göstermektedir.” “H1.6c: Kendini değerlendirme kişisel bilgi yönetimi eğitim durumuna göre fark göstermektedir.” hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 5.55. Öz-Liderlik, Dönüşümcü Liderlik, Kişisel Bilgi Yönetimi Ölçek Puanlarının Toplam Hizmet Süresine göre Karşılaştırılması

Hipotez	Ölçek	Grup	n	Ort	ss	F	p
H1.7a	Öz-liderlik (Kendi)	0-10 yıl	326	40,52	3,07	5,791	0,003*
		11-20 yıl	235	41,17	2,51		
		20 yıldan fazla	55	41,64	2,53		
H1.7d	Öz-liderlik (Yönetici)	0-10 yıl	326	39,18	3,99	0,783	0,457
		11-20 yıl	235	39,13	3,40		
		20 yıldan fazla	55	39,84	4,85		
H1.7b	Dönüşümcü liderlik (Kendi)	0-10 yıl	326	32,07	2,08	6,291	0,002*
		11-20 yıl	235	32,54	1,73		
		20 yıldan fazla	55	32,87	2,08		
H1.7e	Dönüşümcü liderlik (Yönetici)	0-10 yıl	326	30,62	3,26	0,525	0,592
		11-20 yıl	235	30,34	3,07		
		20 yıldan fazla	55	30,47	4,12		
H1.7c	Kişisel bilgi yönetimi (Kendi)	0-10 yıl	326	41,60	2,65	1,125	0,325
		11-20 yıl	235	41,73	1,95		
		20 yıldan fazla	55	42,13	2,85		
H1.7f	Kişisel bilgi yönetimi (Yönetici)	0-10 yıl	326	39,78	3,95	1,699	0,184
		11-20 yıl	235	39,28	3,78		
		20 yıldan fazla	55	40,18	4,73		

*p<0,05 anlamlı fark var, p>0,05 anlamlı fark yok; ANOVA testi

Toplam hizmet süresi farklı olan kişiler arasında öz-liderlik (Kendi), dönüşümcü liderlik (Kendi), puanları bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmaktadır ($p<0,05$). Toplam hizmet süresi arttıkça öz-liderlik (Kendi), dönüşümcü liderlik (Kendi) algı düzeyleri artmaktadır.

“H1.7a: Kendini değerlendirme öz-liderlik toplam hizmet süresine göre fark göstermektedir.” “H1.7b: Kendini değerlendirme dönüşümcü liderlik toplam hizmet süresine göre fark göstermektedir.” hipotezleri kabul edilmiş iken “H1.7c: Kendini değerlendirme kişisel bilgi yönetimi toplam hizmet süresine göre fark göstermektedir.” “H1.7d: Yöneticiyi değerlendirme öz-liderlik toplam hizmet süresine göre fark göstermektedir.” “H1.7e: Yöneticiyi değerlendirme dönüşümcü liderlik toplam hizmet süresine göre fark göstermektedir.” “H1.7f: Yöneticiyi değerlendirme kişisel bilgi yönetimi toplam hizmet süresine göre fark göstermektedir.” hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 5.56. Öz-Liderlik, Dönüşümcü Liderlik, Kişisel Bilgi Yönetimi Ölçek Puanlarının Sağlık Sektöründe Çalışma Süresine göre Karşılaştırılması

Hipotez	Ölçek	Grup	n	Ort	ss	F	p
H1.8a	Öz-liderlik (Kendi)	0-10 yıl	290	40,51	3,18	4,436	0,012*
		11-20 yıl	260	41,18	2,33		
		21-30 yıl	66	41,23	3,01		
H1.8d	Öz-liderlik (Yönetici)	0-10 yıl	290	39,31	4,07	0,861	0,423
		11-20 yıl	260	39,01	3,40		
		21-30 yıl	66	39,64	4,60		
H1.8b	Dönüşümcü liderlik (Kendi)	0-10 yıl	290	32,03	2,14	7,823	0,000*
		11-20 yıl	260	32,47	1,70		
		21-30 yıl	66	32,98	2,00		
H1.8e	Dönüşümcü liderlik (Yönetici)	0-10 yıl	290	30,76	3,28	2,184	0,113
		11-20 yıl	260	30,18	2,98		
		21-30 yıl	66	30,64	4,16		
H1.8c	Kişisel bilgi yönetimi (Kendi)	0-10 yıl	290	41,63	2,71	3,047	0,048*
		11-20 yıl	260	41,60	1,95		
		21-30 yıl	66	42,39	2,72		
H1.8f	Kişisel bilgi yönetimi (Yönetici)	0-10 yıl	290	39,98	4,03	4,279	0,014*
		11-20 yıl	260	39,08	3,63		
		21-30 yıl	66	40,20	4,69		

*p<0,05 anlamlı fark var, p>0,05 anlamlı fark yok; ANOVA testi

Sağlık sektöründe hizmet süresi farklı olan kişiler arasında öz-liderlik (Kendi), dönüşümcü liderlik (Kendi), kişisel bilgi yönetimi (Kendi), kişisel bilgi yönetimi (Yönetici) puanları bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmaktadır ($p<0,05$). Sağlık sektöründe hizmet süresi arttıkça öz-liderlik (Kendi), dönüşümcü liderlik (Kendi), kişisel bilgi yönetimi (Kendi), kişisel bilgi yönetimi (Yönetici) algı düzeyleri artmaktadır.

“H1.8a: Kendini değerlendirme öz-liderlik sağlık sektöründe hizmet süresine göre fark göstermektedir.” “H1.8b: Kendini değerlendirme dönüşümcü liderlik sağlık sektöründe hizmet süresine göre fark göstermektedir.” “H1.8c: Kendini değerlendirme kişisel bilgi yönetimi sağlık sektöründe hizmet süresine göre fark göstermektedir.” “H1.8f: Yöneticiyi değerlendirme kişisel bilgi yönetimi sağlık sektöründe hizmet süresine göre fark göstermektedir.” hipotezleri kabul edilmiş iken “H1.8d: Yöneticiyi değerlendirme öz-liderlik sağlık sektöründe hizmet süresine göre fark göstermektedir.” “H1.8e: Yöneticiyi değerlendirme dönüşümcü liderlik sağlık sektöründe hizmet süresine göre fark göstermektedir.” hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 5.57. Dönüşümcü Liderliği Etkileyen Faktörlerin Hiyerarşik Regresyon ile Analizi

Ölçek	Test edilen yol	β	t	p	R ²	ΔR^2	F
Kendini Değerlendirme	öz-liderlik>dönüşümcü liderlik	0,497	14,196	0,000	0,247	X	201,532*
	öz-liderlik>dönüşümcü liderlik	0,284	7,475	0,000	0,363	0,116*	174,459*
	kişisel bilgi yönetimi>dönüşümcü liderlik	0,401	10,546	0,000			
Yöneticiyi Değerlendirme	öz-liderlik>dönüşümcü liderlik	0,677	22,790	0,000	0,458	X	519,386*
	öz-liderlik>dönüşümcü liderlik	0,282	8,284	0,000	0,629	0,170*	518,819*
	kişisel bilgi yönetimi>dönüşümcü liderlik	0,571	16,769	0,000			

*p<0,05 anlamlı etki var, p>0,05 anlamlı etki yok; Hiyerarşik regresyon

Kendini değerlendirme hiyerarşik regresyon modelleri istatistiksel anlamlıdır (p<0,05). Öz Liderliğin dönüşümcü liderliğe etkisi pozitif yönlü istatistiksel anlamlıdır ($\beta=0,497$;p<0,05). Modele kişisel bilgi yönetiminin eklenmesi dönüşümcü liderliğin açıklanma yüzdesinde anlamlı artışa sebep olmuştur (ΔR^2 ;p<0,05). Öz Liderliğin ve kişisel bilgi yönetiminin dönüşümcü liderliğe etkisi pozitif yönlü istatistiksel anlamlıdır ($\beta=0,284/0,401$;p<0,05).

Yöneticiyi Değerlendirme hiyerarşik regresyon modelleri istatistiksel anlamlıdır (p<0,05). Öz Liderliğin dönüşümcü liderliğe etkisi pozitif yönlü istatistiksel anlamlıdır ($\beta=0,677$;p<0,05). Modele kişisel bilgi yönetiminin eklenmesi dönüşümcü liderliğin açıklanma yüzdesinde anlamlı artışa sebep olmuştur (ΔR^2 ;p<0,05). Öz Liderliğin ve kişisel bilgi yönetiminin dönüşümcü liderliğe etkisi pozitif yönlü istatistiksel anlamlıdır ($\beta=0,282/0,571$;p<0,05).

Anlamlı etkiler Yapısal Eşitlik Modellemesinde aracılık testine ön analiz oluşturmuştur.

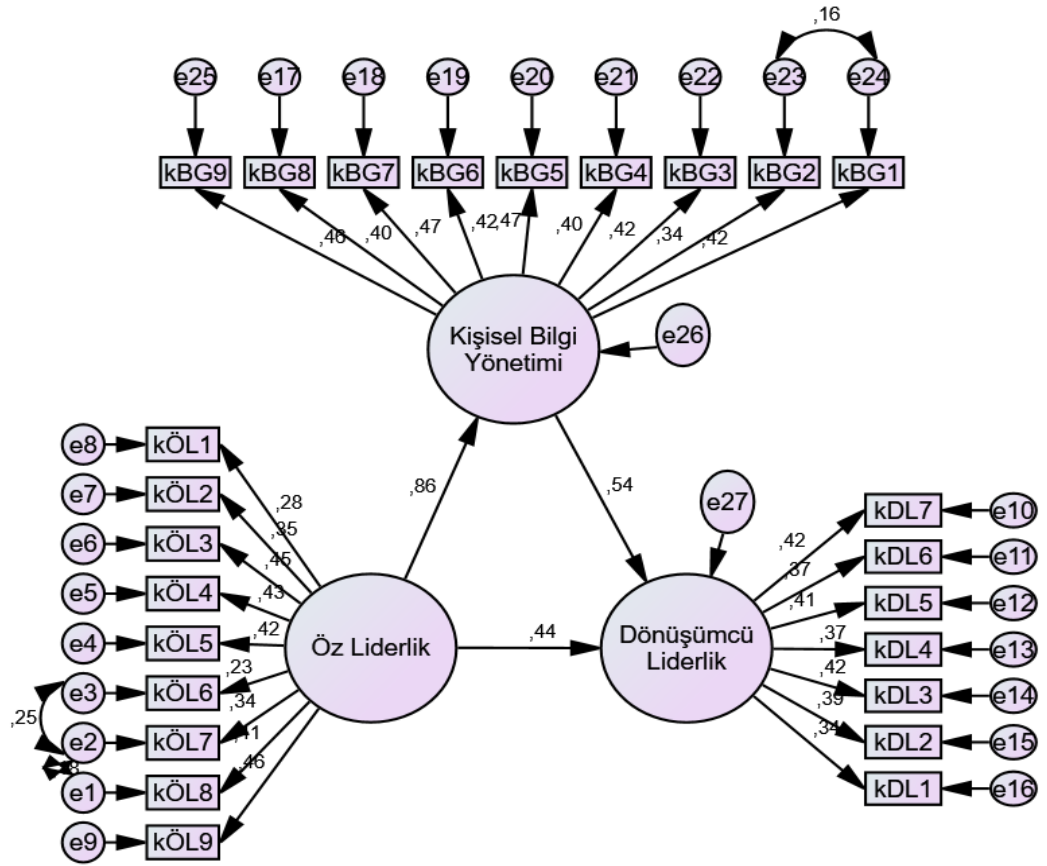
Araştırma modeli kapsamında aracılık yapısal eşitlik modeli ile analiz edilmiştir. Yapısal eşitlik modelleri gözlenen değişkenler (observed variable) ve örtük değişkenler (latent variable) arasındaki nedensel ilişkilerin ve korelasyon ilişkilerinin bir arada bulunduğu modellerin test edilmesi için kullanılan istatistiksel bir teknik olup bağımlılık ilişkilerini tahmin etmek için, varyans, kovaryans analizleri, faktör analizi ve çoklu regresyon gibi analizlerin birleşmesiyle meydana gelen çok değişkenli bir yöntemdir. Yapısal eşitlik modellemesi özellikle psikoloji, pazarlama vb. bilimlerde değişkenler arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesinde ve modellerin testinde kullanılmaktadır (Tüfekçi ve Tüfekçi, 2006).

Çalışmada aracılık analizi YEM üzerinde Bootstrap analizi ile yapılmıştır. Dolaylı, doğrudan, toplam etkiler incelenmiştir. Aracılık etkisi için dolaylı etkinin anlamlı olması gerekmektedir. Çalışmanın modeli AMOS 21.0 ile test edilmiştir.

Tablo 5.58. Kendini Değerlendirme YEM Uyum İndeksleri

İndeks	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	YEM
X ²	x	x	353,293
sd	x	x	267
X ² /sd	≤ 3	≤ 5	1,323
RMR	≤ 0,05	≤ 0,08	0,012
GFI	≥ 0,95	≥ 0,90	0,956
AGFI	≥ 0,90	≥ 0,85	0,947
CFI	≥ 0,97	≥ 0,90	0,948
RMSEA	≤ 0,05	≤ 0,08	0,023

YEM analizi sonuçlarına göre kendini değerlendirmede kurulan model kabul edilebilir uyum kriterlerinin tamamı sağlanmıştır. Ölçeklerden herhangi bir madde çıkarılmamıştır. Araştırma modeli veri ile uyumludur.



Şekil 5.14. Kendini Değerlendirme Modeli Yol Diyagramı

Tablo 5.59. Kendini Değerlendirme Modeli Sonuçları

Hipotez	Test edilen yol	β	sh	t	p	%95 CI Alt sınır	%95 CI Üst sınır
H1.2b	KBG<ÖZL	0,856	0,043	6,310	0,000*	0,768	0,938
H1.2c	DL<KBG	0,542	0,268	2,744	0,030*	0,078	0,979
	DL<ÖZL						
H1.2a	Doğrudan	0,442	0,271	2,263	0,061	-0,026	0,890
H1.2d	Dolaylı	0,464	0,352	x	0,025*	0,115	1,062
x	Toplam	0,906	0,246	x	0,024*	0,090	0,896

*p<0,05 anlamlı etki var, p>0,05 anlamlı etki yok; YEM

Kendini değerlendirmede öz-liderlik ($\beta=0,856$), kişisel bilgi yönetimini pozitif yönlü, istatistiksel anlamlı etkilemektedir ($p<0,05$). Kişisel bilgi yönetimi ($\beta=0,542$), dönüşümcü liderliği pozitif yönlü, istatistiksel anlamlı etkilemektedir ($p<0,05$). Öz-liderliğin ($\beta=0,464$) dönüşümcü liderliğe dolaylı etkisi pozitif yönlü, istatistiksel

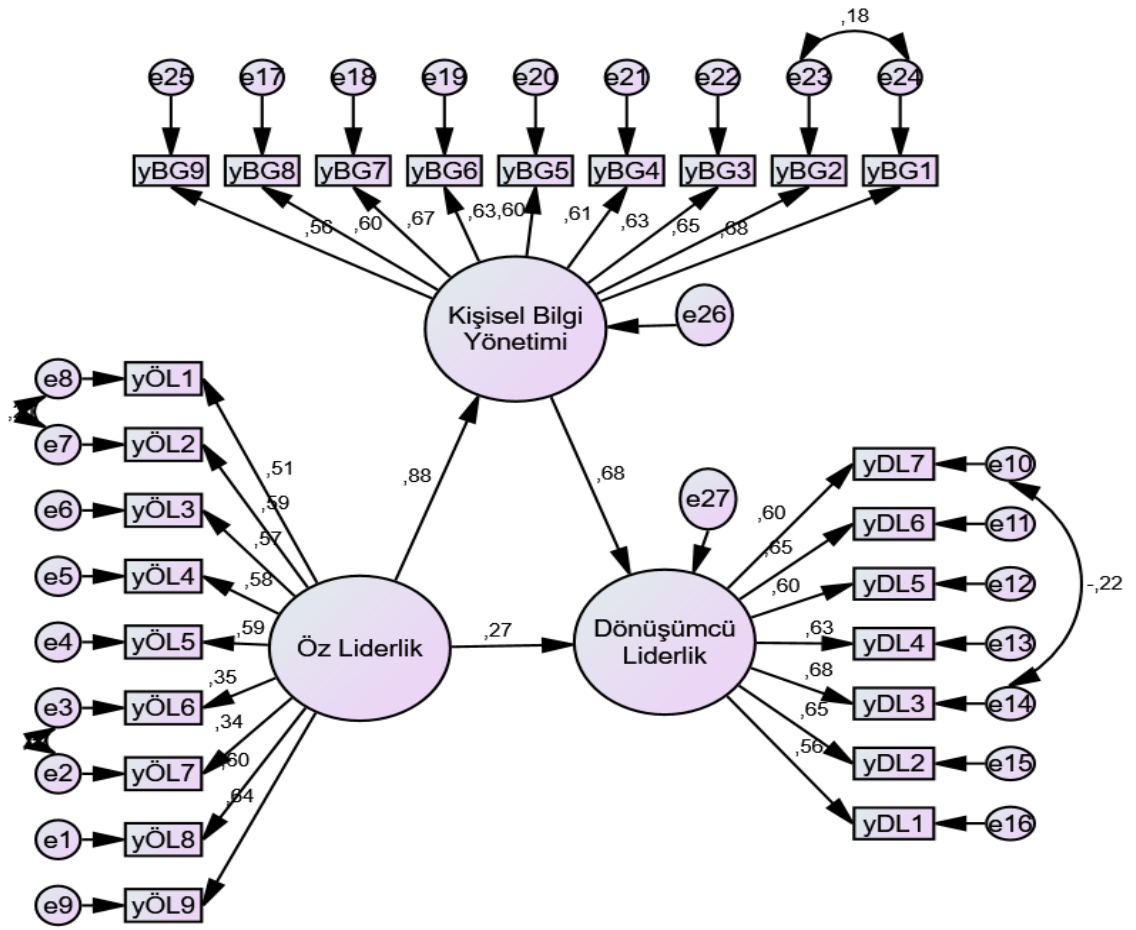
anlamlıdır ($p<0,05$). Bir aracılık etkisinden söz edebilmek için kullanılan yöntemlerden birisi VAF (Variance Accounted For) değeridir. Bu değer $VAF<0,20$ aracılık etkisi yok, $0,20\leq VAF\leq 0,80$ kısmi aracılık etkisi, $VAF\geq 0,80$ tam aracılık ile ifade edilir (Chang, vd., 2019; Yang, vd., 2019; Sarstedt, vd., 2014; Klarner, vd., 2013). Buna göre model için hesaplanan VAF değeri 0,512'dir. Bu sonuca göre öz-liderliğin dönüşümcü liderliğe etkisinde kişisel bilgi yönetimi kısmi aracılık etmektedir.

“H1.2b: Kendini değerlendirme öz-liderlik kişisel bilgi yönetimini etkilemektedir.” “H1.2c: Kendini değerlendirme kişisel bilgi yönetimi dönüşümcü liderliği etkilemektedir.” “H1.2d: Kendini değerlendirme öz-liderliğin dönüşümcü liderliğe etkisinde kişisel bilgi yönetimi aracılık etmektedir.” hipotezleri kabul edilmiş iken “H1.2a: Kendini değerlendirme öz-liderlik dönüşümcü liderliği etkilemektedir.” hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 5.60. Yönetici Değerlendirme YEM Uyum İndeksleri

İndeks	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	YEM
X^2	x	x	549,640
sd	x	x	266
X^2/sd	≤ 3	≤ 5	2,066
RMR	$\leq 0,05$	$\leq 0,08$	0,016
GFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$	0,934
AGFI	$\geq 0,90$	$\geq 0,85$	0,919
CFI	$\geq 0,97$	$\geq 0,90$	0,946
RMSEA	$\leq 0,05$	$\leq 0,08$	0,042

YEM analizi sonuçlarına göre yönetici değerlendirmede kurulan model kabul edilebilir uyum kriterlerinin tamamı sağlanmıştır. Ölçeklerden herhangi bir madde çıkarılmamıştır. Araştırma modeli veri ile uyumludur.



Şekil 5.15. Yöneticiyi Değerlendirme Modeli Yol Diyagramı

Tablo 5.61. Yönetici Değerlendirme Modeli Sonuçları

Hipotez	Test edilen yol	β	sh	t	p	%95 CI Alt sınır	%95 CI Üst sınır
H1.2f	KBG<ÖZL	0,879	0,071	11,447	0,000*	0,816	0,901
H1.2g	DL<KBG	0,684	0,144	6,008	0,000*	0,521	0,865
	DL<ÖZL						
H1.2e	Doğrudan	0,269	0,111	2,618	0,020*	0,051	0,466
H1.2h	Dolaylı	0,598	0,094	x	0,000*	0,431	0,800
x	Toplam	0,867	0,022	x	0,000*	0,819	0,909

*p<0,05 anlamlı etki var, p>0,05 anlamlı etki yok; YEM

Yönetici değerlendirmede öz-liderlik ($\beta=0,879$), kişisel bilgi yönetimini pozitif yönlü, istatistiksel anlamlı etkilemektedir ($p<0,05$). Kişisel bilgi yönetimi ($\beta=0,694$), dönüşümcü liderliği pozitif yönlü, istatistiksel anlamlı etkilemektedir ($p<0,05$). Öz-liderliğin ($\beta=0,598$) dönüşümcü liderliğe dolaylı etkisi pozitif yönlü, istatistiksel

anlamlıdır ($p<0,05$). Bir aracılık etkisinden söz edebilmek için kullanılan yöntemlerden birisi VAF (Variance Accounted For) değeridir. Bu değer $VAF<0,20$ aracılık etkisi yok, $0,20\leq VAF\leq 0,80$ kısmi aracılık etkisi, $VAF\geq 0,80$ tam aracılık ile ifade edilir (Chang, vd., 2019; Yang, vd., 2019; Sarstedt, vd., 2014; Klarner, vd., 2013). Buna göre model için hesaplanan VAF değeri 0,690'dır. Bu sonuca göre öz-liderliğin dönüşümcü liderliğe etkisinde kişisel bilgi yönetimi kısmi aracılık etmektedir.

“H1.2e: Yöneticiyi değerlendirme öz-liderlik dönüşümcü liderliği etkilemektedir.”
“H1.2f: Yöneticiyi değerlendirme öz-liderlik kişisel bilgi yönetimini etkilemektedir.”
“H1.2g: Yöneticiyi değerlendirme kişisel bilgi yönetimi dönüşümcü liderliği etkilemektedir.” “H1.2h: Yöneticiyi değerlendirme öz-liderliğin dönüşümcü liderliğe etkisinde kişisel bilgi yönetimi aracılık etmektedir.” hipotezleri kabul edilmiştir.

6. SONUÇ

İçinde bulunduğumuz bilgi çağında etkili liderlik, bir organizasyonun işlevselliği ve sürdürülebilirliği için çok önemli bir faktördür. Liderlik en çok gözlemlenen, ancak genel bir tanımlama yapılmakta en zorlanılan kavramların başında gelmektedir. Diğer hizmetler arasında sınıflandırılmayan farklı özelliklere sahip bir hizmet grubu olan sağlık hizmetleri yönetiminin başlıca unsurunun etkin liderlik olduğu ve bu alanda yapılmış olan çalışmalardan mevcut ve gelecekteki iş gücü ve hizmet kalitesi için sağlık kurumlarındaki yöneticilerin liderlik potansiyelinin olması ve geliştirilmesinin birey, kurum, toplumun refahı için önemli olduğu da bilinmektedir. Yönetici pozisyonlarında bulunan sağlık çalışanlarından ekip çalışması-bireysel yaklaşım, bilim insanı bürokrat lider, bütünlük karmaşıklık gibi farklılıkların sentezini en kısa zamanda ve hatasız olarak yapabilmesi için çok boyutlu düşünerek, kişisel bilgi yönetimi yapması beklenmektedir. Kişisel bilgi yönetimi kendi kendinin lideri olan yöneticilerin çalışma arkadaşlarına da liderlik yapmalarında aracı rol oynamaktadır.

Kurumları geleceğe taşıyacak olan liderler, büyük veri ekosisteminde yol alabilmek için, yapılan sayısız beyin fırtınası toplantıları ve arama konferanslarından sonra ortaya çıkan pozitif ve negatif bileşenlere bakıp risk değerlendirmesi yaparak, optimum etkinlik ve verimlilik için kendi yeteneklerine güvenmek zorunda olduğunu bilen, çevresel değişkenler karşısında inisiyatif kullanabilme ustalığına sahip öz-lider olarak da tanımlanan başarı odaklı liderlerdir (Adair, 2015; Çetin, 2017). Öz-liderlik davranışı bireyin bilişsel ve psikolojik yetkinlikleri ile ilgilidir. Öz-liderliğin dönüşümcü liderlik üzerindeki etkisinin kurumun sürdürülebilirliği için kritik önemi vardır. Kendi kendini motive edebilen bir öz-lider, amaçlar doğrultusunda kolaylıkla kurumun iş gücünü de motive edebilmektedir. Bunun sonucunda çalışanların performansı ve iş verimi artmakta, gelişim kaçınılmaz hale gelmektedir (Andressen vd., 2012). Kendine hedef belirleme, kendini gözleme ve kendini ödüllendirme gibi öz-liderlik özellikleri, uzun vadede çalışan refahı, iş tatmini ve dönüşümcü liderlik arasındaki ilişkilere öncülük eden, işine bağlı her bir çalışanın iş tatminine büyük ölçüde katkıda bulunan unsurlardır. Öz-liderlik özellikleri dönüşümcü liderlik ile performans çıktıları arasında psikolojik güçlendirme yoluyla aracı rol

oynamaktadır. Öz-liderlikle ortaya çıkan iyilik hali dönüşümcü liderliğin aşırı beklenti kaynaklı yıkıcı etkilerini de dengeleyebilmektedir.

Öz-liderlik eğitimine alınan kişilerde, eğitim görmeyen kontrol grubuna kıyasla olumlu davranış değişiklikleri (artan zihinsel performans, azalan stresli davranış vb.) kaydedilmiştir (Neck ve Houghton, 2006). Bu yaklaşımda her iş görenin bir bilgi işçisi olduğu ve kişisel bilgi yönetimi yaptığı kabul edilmektedir. Bireysel katılımcılık, hedef belirleme ve Sosyal Biliş Teorisi kapsamında incelendiğinde; insan kaynakları yönetimi, iş gören katılımını özendirme, motivasyonu artırma, iş gören yeteneklerini geliştirme gibi özelliklerle doğrudan ve olumlu yönde ilişkilendirilen öz-liderliğin ayrıca işletmenin performansı ile de doğrusal olarak etkileşim içinde olduğu bildirilmiştir (Neck vd., 2003). Öz-liderlik yaklaşımında, birey mevcut standartlara ve hedeflere erişmek için kendi davranışlarını yönetir. Sadece yönetmekle kalmaz, aynı zamanda standartları değerlendirir, yeni standartlar belirler ya da mevcutları düzenler veya değiştirir. Ne yapılmalı, niçin yapılmalı, ilâve olarak neler yapılmalı sorularının yanıtlarını tespit eder (Vansandt ve Neck, 2003). Bu açıdan bakıldığında bilgi, kişisel bilgi yönetim süreci ile insan beyni tarafından yaratılan bir anlamdır (Marakas, 1999). Bilgi yaratma süreci öz-liderlikten güç alır çünkü belli yetenek ve prosedürlerin varlığını gerektirmektedir. Yeni edinilen açık ya da örtük bilgi, geçmişte öğrenilenlerin (eğitim, deneyim, v.b.) üstüne inşa edilmekte ve bu temel aracılığı ile yaygınlaştırılıp, yeni bilgi üretiminde kullanılabilmektedir (Bandt, 1998). Bilgi yaratma süreci, bireysel seviyede başlayarak bireyler arası etkileşimle örgütsel seviyeye yükselen karmaşık bir süreç niteliği taşımaktadır. Günümüzde bir örgütün başarısı, onun sahip olduğu kendine has kaynaklarını, yetenekleri ve varlıklarını özellikle de bilgi varlıklarını yani entelektüel sermayesini etkin bir biçimde kullanıp kullanmadığı ile ölçülmektedir (Yang vd., 2018). Kişisel bilgi yönetimi, beş aşamalı bir süreç olup; bilgi edinimi, bilginin depolanması, bilginin üretilmesi, bilginin dağıtılması ve bilginin uygulanması safhalarından oluşan çok boyutlu sosyal bir süreçtir. Bu eş zamanlı olarak birbirini içine geçmiş şekilde gerçekleşen akışkan süreçler kapsamında yeni bilgi ve gelişmeler ile en iyi uygulamalar kesintisiz bir şekilde belirlenir, elde edilir ve paylaşılır (Liebowitz, 1999).

Bu çalışmada kişisel bilgi yönetiminin, insanın yaşamına bir anlam kazandırma ihtiyacı üzerine kurgulanmış bir liderlik tarzı olan dönüşümcü liderliği harekete

geçirebilme gücüne sahip olabileceği öngörüsü ile yola çıkılmıştır. İnsan ve bilgi bir en stratejik kaynaklardır. Bu bilgiler ışığında ülkemiz ve dünya genelinde yaşam için stratejik öneme sahip önde gelen sektörlerden biri olan sağlık sektörünün geleceğine yön veren yöneticilerde öz-liderlik yetisinin tespiti, öz-liderliğin dönüşümcü liderlik davranışına etkisinin belirlenmesi ve kişisel bilgi yönetiminin aracılık rolünün ortaya koyulabilmesi adına bu çalışma gerçekleştirilmiştir.

Karmaşık ve hızla değişen yerel ve global sosyoekonomik koşullarda kendi yapısı da karmaşık bir sistem olan sağlık hizmetleri alanında kurumsal sürdürülebilirlik için hem kendi hem de çalışanlarına yatırım yapan, tüm paydaşlara değer katmaya odaklı, etik değerler ve kurum kültürüne önem veren, çok yönlü düşünebilen, vizyon sahibi, deneyime açık, yaratıcı, dinamik ve en önemlisi yönetim dünyasını sağlık dünyasına bağlayabilen dönüşümcü liderlere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu çalışma öz-liderliğin kişisel bilgi yönetimi aracılığında dönüşümcü liderliğe katkı sağlayabileceği görüşü doğrultusunda kurgulanmış ve uygulamaya geçirilmiştir.

Sağlık hizmetleri çalışanlarının problem çözmeye ve sorumluluk almaya teşvik edilmesi hizmet kalitesi ile doğrudan ilişkilidir. Kurumun vizyonu ve misyonu doğrultusunda bütünleştirici örgüt kültürünü oluşturmayı başaran liderlerin yönetimindeki organizasyonlarda yüksek performans, hizmet kalitesinde iyileşme ve hasta memnuniyetinde artış tespit edilmektedir. Dolayısıyla kurumlarda örgüt kültürünün öğrenilmesi ve paylaşılmasında rol model olarak kabul edilecek liderlere ihtiyaç vardır. Ayrıca üst yönetimin liderliğindeki strateji ve politikaların başarısı kurum çalışanları ve kurumdan hizmet alanların yanı sıra diğer paydaşları ile olan ilişkilerine de olumlu yansımacaktır (Manley vd, 2011). Bu çalışmada kamu kurumlarında çalışan sağlık yöneticilerinin öz-liderlik ve dönüşümcü liderlik algılarının yüksek olduğu ve öz-liderliğin dönüşümcü liderliğe olan olumlu etkisinde kişisel bilgi yönetiminin kısmi aracılık etkisinin bulunduğu belirlenmiştir. Öz-liderliğin kişisel bilgi yönetimi aracılığıyla dönüşümcü liderliğe olan olumlu yansımalarının, kurum kültürüne, kurum iklimine, iş motivasyonu ve verimliliğe de olumlu yansımaları olacağı öngörülmektedir. Bu çalışmadan elde edilen veriler sağlık kurumlarının yönetim kademelerinde yüksek performans gösterebilen yöneticilerin yetişmesi için kaynak bilgi niteliğinde çıkarımlar sunması nedeniyle önemlidir. Bu çalışma ülkemizdeki kamu sağlık kurumlarındaki yöneticiler için liderlik becerileri ve

kişisel bilgi yönetimi konusunda bir eğitim programının oluşturulması ve hayata geçirilmesi için de yol gösterici niteliktedir. Çalışmada kamu sağlık kurumlarındaki yöneticilerin liderlik tarzları ve kişisel bilgi yönetimleri arasında pozitif yönlü bir ilişkinin var olduğu gösterilmiştir. Bu nedenle bu çalışma gelecekte yapılacak liderlik, kişisel ve örgütsel bilgi yönetimi ve performans ilişkisinin değerlendirileceği ikinci aşama çalışmalara temel teşkil etmektedir. Araştırma, kişisel bilgi yönetimi ile öz-liderlik ve dönüşümcü liderlik arasında ayrı ayrı teorik olarak ortaya koyulan ilişkinin varlığını ampirik olarak kanıtlanması ile alanında kendini geliştirmek isteyen kamu ve özel sektör yöneticileri için önceki çalışmalarda ele alınmamış olan uygulanabilir genel bir model sunması nedeniyle de önemlidir.

Bu çalışmada öz-liderliğin dönüşümcü liderliğe etkisinde kişisel bilgi yönetiminin rolü üzerine yeni bir araştırma modeli önerilmiştir. Bu model çerçevesinde yapılan çalışmanın bulguları kişisel bilgi yönetiminin öz-liderliğin dönüşümcü liderliğe etkisinde kısmi aracılık rolü olduğunu göstermesi açısından önemlidir. Bu sonuç daha ileri çalışmalara yol gösterici olacaktır. Bu çalışma ile Carless ve arkadaşlarının (2000) başkasını değerlendirme formu olarak hazırlamış oldukları ölçeğin kendini değerlendirme versiyonu oluşturulmuştur; geçerliliği ve güvenilirliği gösterilmiştir. Çalışmada hem öz-liderlik hem de kişisel bilgi yönetimi ölçeklerinin başkasını değerlendirme formları oluşturulmuş; geçerlilik ve güvenilirlikleri gösterilmiştir. Orijinali yabancı dilde olan ölçeklerin Türk dili ve kültürüne uyum çalışmaları yapılmış olması bu ölçeklerin ülkemizde sağlık sektöründe farklı çalışma gruplarıyla veya farklı sektörlerde çok merkezli çalışmaların yapılmasının yolunu açmıştır. Bu çalışmanın, ileride öz-liderlik, dönüşümcü liderlik ölçeklerinin ve kişisel bilgi yönetimi ölçeğinin kullanılarak yapılacak lider takipçi ilişkisi ve bu ilişkinin iş sonuçlarına, performansa, örgüt iklimine etkisini gösterecek çalışmalara temel teşkil edecek bir ön araştırma olduğu düşünülmektedir. Çalışmada kısa ölçek formlarının kullanılmış olması nedeniyle alt boyutlarla ilgili verilerin uzun ölçek formlarının kullanılacağı ileri çalışmalarla elde edilecek verilerle öz-liderlik, dönüşümcü liderlik ve kişisel bilgi yönetimi ile ilgili uygulamaya dönük çıkarımlara daha fazla katkı vereceği görüşünü de gündeme almakta yarar bulunmaktadır.

Bu araştırma liderlik ve KBY için var olan teori ve uygulamalara farklı bir perspektiften katkı sunmaktadır. Öncelikle, öz-liderlik, KBY ve dönüşümcü liderlik

kavramları Öz-Denetim Teorisi kapsamında ele alınarak, öz-liderlik, KBY ve dönüşümcü liderlik ilişkisinin incelenmesi için bir model oluşturulmuştur. Çalışmada kullanılan ölçekler dilimize ve kültürümüze uyumlu hale getirilmiştir. Her bir ölçek için kendi kendini ve başkasını değerlendirme versiyonlarının geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. KBY için var olan modellere alternatif yeni bir model önerisinde bulunulmuştur. Araştırma ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Katılımcıların demografik özellikleri ile kavramların ilişkisi incelenmiştir. Araştırma modeli kapsamında yapılan çalışmada Öz-liderlik ve dönüşümcü liderlik arasında KBY'nin kısmi aracılık etkisi gösterilmiştir. Öz-liderliğin KBY'ye pozitif etkisinin olduğu ve KBY'nin dönüşümcü liderlik algısına ve davranışlarına olumlu etkisi olduğu raporlanmıştır. Alanyazınında yapılan taramalarda bu çalışmadaki üç değişkenin kullanıldığı benzer bir çalışma kaydedilmemiştir. Ancak, çalışmanın alt boyutlara indirgenmemiş olması bu çalışmanın bir kısıtıdır ve ileri çalışmalarda bu yönden araştırmaların yapılması önerilmiştir.

Literatür taraması kapsamında incelenen çalışmalardan; öz-liderliğin kişilik kavramı ve Öz-Düzenleme Teorisi ile kavramsal bağları ile ilgili olan araştırmalar, çalışmanın teorik çerçevesinin oluşturulduğu bölümde detaylı olarak açıklanmıştır (Bailey vd, 2018; Neck and Houghton 2006). Andressen vd. (2012)'nin çalışmasında, öz-liderliğin motivasyonu belirleyen bir süreç faktörü olarak hareket ettiği gösterilmiştir. Bu çalışmada da benzer şekilde, öz-liderliğin dönüşümcü liderliğin algılanmasında ve kişisel bilgi yönetiminin dönüşümcü liderliğe olan pozitif etkisinde bir süreç faktörü olarak önemli rol oynadığı tespit edilmiştir. Andressen vd. (2012)'nin çalışmasında sanal çalışma şeklinin dönüşümcü liderlik ile öz-liderlik arasındaki ilişki üzerinde düzenleyici bir etkiye sahip olduğu gösterilmiştir. Buradaki çalışmada da farklı bir etkileşimle, kişisel bilgi yönetiminin dönüşümcü liderlik ile öz-liderlik arasındaki ilişki üzerinde kısmi aracı bir etkiye sahip olduğu gösterilmiştir.

Parakhina vd. (2019)'nin çalışmalarında öz-liderlik ve dönüşümcü liderliğin, en iyiye hedefleyen bireylerde içsel ve dışsal olarak birbirine bağlı kavramlar olduğu ifade edilmiştir. Bu çalışmamızda; öz-liderlik, bir kişinin lider olmasına yardımcı olur ve öz-liderlik becerilerinin geliştirilmesi, dışsal liderlik olarak tanımlanan dönüşümcü liderlik becerilerinin gelişmesine katkıda bulunur sonucuna varılmıştır. Parakhina vd. (2019)'nin araştırmasında yüksek düzeyde organize olabilen yalnızca birkaç öz-liderin

dönüşümcü lider olmak için çaba gösterdiği ve ayrıca tüm dışsal liderlerin de birer öz-lider olarak tanımlanamayacağına karar verilmiştir. Ancak, tez kapsamında yürütülen çalışmamızda bu görüşün aksine, katılımcıların yüksek oranda her iki liderlik özelliğine de sahip oldukları hem kendi kendini hem de başkasını değerlendirme sonuçlarında belirgin olarak ortaya çıkarak raporlanmıştır. Öz-liderlik ve dönüşümcü liderlik kavramlarını karşılaştırırken, bu kavramların ortak temeli olan insan nedeniyle aralarında çok az fark olduğu varsayılmaktadır. Ancak, örgütsel lider, dışsal lider ya da geleneksel lider olarak sınıflandırılan dönüşümcü liderlerin ve öz-liderlerin farklı bir güdüleme ve öncelik yapısına sahip olduğu da bilinmektedir. Dönüşümcü liderlik, insanları hedeflere ulaşma konusunda motive etme yeteneğini içeren bir süreçtir. Çalışılan kurumun misyon ve vizyonunu yansıtır. Öz-liderlik ise, her bireyin kendini incelemesi ve kendini geliştirmesi anlamına gelmesi nedeniyle bireyin kişisel değerlerini, hırslarını ve amaçlarını yansıtır. Dolayısıyla her iki liderlik tarzı karşılaştırmalı olarak daha derinlemesine incelendiğinde, aralarında belirgin farklılıklar ve hatta bazı çelişkilerin olduğu anlaşıldığından bu iki liderlik tarzının alt boyutlarıyla araştırıldığı daha ileri çalışmaların yapılmasında yarar bulunmaktadır.

Brown ve Fields (2011)'in gerçekleştirdikleri çalışmanın amacı ise, bir liderin öz-liderlik stratejilerini kullanmasının dönüşümcü liderlerin performansı ile ne ölçüde ilişkili olduğunu araştırarak öz-liderlik davranışının performansa etkilerini incelemektir. Bu çalışmada liderlerin üç öz-liderlik stratejisi kullanma derecesine ilişkin açıklamaları ile takipçilerinin, liderlerin etkili liderlikle ilişkili beş davranışta bulunma sıklığına ilişkin algılarının ilişkisi incelenmiştir (Carless, 2001; Kouzes ve Posner, 2017). Brown ve Fields (2011)'in gerçekleştirdikleri bu çalışmanın sonuçlarının yöneticinin öz-liderlik davranışlarının takipçileri tarafından pek algılanmadığı yönünde olması ile bizim çalışmamızın sonuçlarıyla zıtlık göstermektedir. Çalışmamızın sonuçlarının yöneticinin öz-liderlik davranışlarının takipçileri tarafından yüksek oranda algılandığını göstermiş olması konunun açıklığa kavuşturulması için bu alanda daha fazla sayıda çalışma yapılması gerektiğine işaret etmektedir. Bu bilgiler ışığında, farklı kurumsal yapılarda veya farklı sektörlerde benzer çalışmaların yapılarak daha geniş katılımcı gruplarıyla yeni karşılaştırmalar ile konuya katkı verilmesi önerilmektedir.

Akademik yazında dönüşümcü liderlik ile bilgi yönetimi faktörleri arasındaki ilişkileri inceleyen birçok çalışma bulunmaktadır (Politis, 2001, 2002; Bryant, 2003, Crawford, 2005). Ancak, bu ilişkiyi inceleyen araştırma çalışmalarının çoğu, örgüt düzeyindeki bilgi yönetimi faaliyetlerini ele almıştır. Örneğin; Politis (2001) dönüşümcü liderlik ile KBY ilişkisini örgütsel performansı tahmin etmek için incelemiştir. Başka bir çalışma ise, dönüşümcü liderlik ve bilgi yönetiminin ilişkisini beşeri sermayesinin faydaları ile ilişkilendirmektedir (Filius vd., 2000). Daha önce araştırmacılar tarafından ele alınmamış olması nedeniyle çalışmamızda kişisel bilgi yönetimi boyutu bulunan bir modelin ampirik olarak test edilmesi, yeni bir modelin oluşturulmasına katkı sağlamıştır. Bu çalışmada, öz-liderliğin dönüşümcü liderliğe etkisinde kişisel bilgi yönetiminin rolünün değerlendirilmiş olması alanyazınına katkı sunmuştur.

Araştırmacıların kişisel bilgi yönetiminin liderliğe etkisi ile ilgili yapıları kısıtlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Pennings vd, (1998) kurumların, genç çalışanlardan oluşan insan sermayesini geliştirmek için yaşlılar için ayırdığına oranla gençler için daha fazla kaynak sağladığını tespit etmişlerdir. Erkekler, rekabet etme, yaratıcı olma ve risk alma gibi davranışsal farklılıklar açısından kendilerini kadınlardan farklılaştırmaktadır (Johnson vd, 1997). Lantz (2008), cinsiyetin liderlik tarzıyla önemli ölçüde ilişkili olduğunu ve kadın yöneticilerin daha fazla dönüşümcü liderlik tarzını benimsediğini belirtmiştir. Ancak, Bass vd. (1996) ve Oshagbemi (2008), cinsiyetin liderlik tarzıyla anlamlı bir şekilde ilişkili olmadığını ancak yaşın liderlik algısı üzerinde etkisi olduğunu bulmuşlardır. Ayrıca, Judge ve Bretz (1994), daha yüksek rütbeli ve üst düzey kadrolardaki çalışanların görev süreleri boyunca örgütsel çevreden ve işte öğrenmek için daha fazla fırsata sahip olduğunu ve farklı pozisyonlardaki çalışanların yöneticileri ve işleri ile ilgili algıladığı bireysel faydaların yaş, cinsiyet, eğitim, rütbe ve görev süresi gibi demografik özelliklerden etkilendiğini ifade etmişlerdir. Mevcut araştırmamızda ise, katılımcıların tamamının yönetici konumunda olması nedeniyle yönetici olmayan çalışanlarla aralarındaki farkı inceleme olanağımız olmamıştır. Bu inceleme sonraki daha ileri araştırmaların konusu olarak değerlendirilmiştir. Çalışmada ankete cevap verenlerin %57,3'ü kadın, %76,0'sı evli, %43,5 40-50 yaşında, %65,9'u lisans üstü mezunu, %98,5'i 1-20 kişinin yöneticisidir. Ankete cevap verenlerin %47,2'si 2-5 yıldır değerlendirdiği iş arkadaşlarıyla

çalışmakta, %78,2'si görevinde 0-10 yıldır çalışmakta, %52,9'u 0-10 yıldır toplamda çalışmakta, %47,1'i 0-10 yıldır sağlık sektöründe çalışmaktadır. Meslekler ve görev durumuna ait dağılımda, ankete cevap verenlerin en fazla %32,8 olarak hekim, ikinci en büyük meslek grubu olarak ise %18,7 ile hemşireler olduğu görülmektedir. Ankete en yüksek oranda (%78,7) birim sorumlusu görevinde olan çalışanlar katılmıştır. Kendini değerlendirmede öz-liderlik ile dönüşümcü liderlik arasında pozitif ilişki; öz-liderlik ile kişisel bilgi yönetimi arasında pozitif ilişki, dönüşümcü liderlik ile kişisel bilgi yönetimi arasında pozitif ilişki bulunmuştur. Yöneticisini değerlendirmede, öz-liderlik ile dönüşümcü liderlik arasında pozitif ilişki, öz-liderlik ile kişisel bilgi yönetimi arasında pozitif ilişki, dönüşümcü liderlik ile kişisel bilgi yönetimi arasında pozitif ilişki bulunmuştur. Önceki çalışmaların aksine sonuçlar cinsiyete göre farklılık göstermemiştir. Ancak, bekarlarda öz-liderlik (Yönetici), dönüşümcü liderlik (Yönetici), kişisel bilgi yönetimi (Yönetici) algı düzeyleri daha yüksek iken evlilerde dönüşümcü liderlik (Kendi) algı düzeyi daha yüksek bulunmuştur. Katılımcıların öz-liderlik, dönüşümcü liderlik ve kişisel bilgi yönetimi algı düzeyleri yaşa göre farklılık göstermiştir. 51-64 yaşında olanlarda öz-liderlik (Kendi), kişisel bilgi yönetimi (Yönetici) algısı en yüksek, 30-39 yaşında olanlarda öz-liderlik (Yönetici) algısı en yüksek, 40-50 yaşında olanlarda dönüşümcü liderlik (Kendi) algı düzeyi en yüksek olarak tespit edilmiştir. Eğitim durumu farklı olan kişiler arasında öz-liderlik (Kendi), dönüşümcü liderlik (Kendi), kişisel bilgi yönetimi (Yönetici) puanları bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmaktadır ($p<0,05$). Eğitim düzeyi arttıkça öz-liderlik (Kendi), dönüşümcü liderlik (Kendi) algı düzeyleri artarken kişisel bilgi yönetimi (Yönetici) algı düzeyi düşmektedir. Sağlık sektöründe hizmet süresi arttıkça öz-liderlik (Kendi), dönüşümcü liderlik (Kendi), kişisel bilgi yönetimi (Kendi), kişisel bilgi yönetimi (Yönetici) algı düzeyleri artmaktadır. Toplam hizmet süresi arttıkça öz-liderlik (Kendi), dönüşümcü liderlik (Kendi) algı düzeyleri artmaktadır. Bu sonuçlara göre yaş, eğitim düzeyi ve çalışma süresi arttıkça kişinin öz değerlendirmesi de pozitif yönlü artış göstermektedir. Daha genç yaştaki ve çalışma süresi daha kısa olan çalışanların yöneticilerinin kişisel bilgi yönetimi ve liderlik davranışlarıyla ilgili algıları daha olumluyken birlikte çalışılan süre uzadığında ve iş hayatındaki çalışma süresi arttığında kişinin yöneticisinin liderlik ve kişisel bilgi yönetimiyle ilgili olumluluk düzeyi düşmektedir. Ancak, burada ele alınan kavramların alt boyutları ile

yapılacak ileri çalışmaların sonuçlarının bu çalışma ile paralellik gösterip göstermeyeceği daha sonraki çalışmaların konusu olacaktır. Bu çalışmalara bireysel performans boyutunun da eklenmesi önerilmektedir.

Ayrıca, Lowe vd. (1996), meta-analiz çalışmalarında dönüşümcü liderliğin özel kuruluşlarda kamu kuruluşlarından daha yaygın olduğunu bulmuştur. Bu çalışmamıza katılan sağlık kurumlarında çalışan yöneticilerin öz-liderlik ve dönüşümcü liderlik algı düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Kamu sağlık kurumlarında yürütmüş olduğumuz çalışmamızda ortaya konan sonuçları Lowe vd. (1996) çalışması ile birlikte değerlendirdiğimizde, öz-liderlik ve dönüşümcü liderliğin performans üzerine etkisinde KBY'nin aracılık rolünün özel ve kamu sektörü sağlık kurumlarında karşılaştırılmasına yönelik ampirik bir çalışma yürütmeyi teşvik edici nitelikte olduğunu söylemek mümkündür.

Birçok araştırmacı ise bilgi yönetim süreci ve bilgi altyapısı özellikleri, örgütsel kültür ve iletişim arası karşılıklı ilişkileri incelemiştir (Connelly ve Kelloway, 2003; Park vd, 2004; Lai ve Lee, 2007). Bu çalışmamız, KBY'nin aracılık rolüne odaklandığından, bilgi süreci ile bilgi altyapısı arasındaki karşılıklı ilişkiler dikkate alınmamıştır. Ancak, çalışmamızda kişisel bilgi yönetiminin öz-liderlik ve dönüşümcü liderlik ilişkisinde kısmi aracı rolünün bulunmuştur. Öz-liderler otonom bireylerdir. Aynı zamanda dönüşümcü liderlik tutum ve davranışları göstermeleri kişisel bilgilerini yönetebildiklerinin de ispatı olmuştur. KBY bireylerin kariyerlerinden daha fazlasını yönetmelerine de yardımcı olacaktır (Gorman ve Pauleen, 2011). Burada yapılan araştırmamızda da gösterildiği üzere KBYnin aynı zamanda, yaşam boyu öğrenmeyi ve kişinin ufkunu genişletmek için beceri ve iletişim ağlarının geliştirilmesini de sağlayan bir aracılık rolü vardır ve bir itici güç olarak hizmet eder. Yalnızca iş için gerekli bir takım bilgiler hakkında daha fazla bilgi edinmek için değil, aynı zamanda yaşam konusunda bilgeliğe giden yolun yapıtaşlarını da KBY oluşturmaktadır. Bu açıdan KBY'nin bireye, kuruma, sektöre ve topluma bir bütün olarak hizmet ettiğini ifade eden yayınlarla, gerçekleştirmiş olduğumuz çalışmanın sonuçları paralellik göstermektedir. Benzer şekilde, Yaghoubi vd. (2014) ticari bir işletmenin yönetim kadrosuyla yaptıkları araştırmada dönüşümcü liderlik ve bilgi yönetimi uygulamaları arasında anlamlı pozitif bir ilişki olduğunu bildirmiş olmaları çalışmamızı destekler niteliktedir. Wright (2005), ve McLaughlin ve Stankosky (2010) de çalışmalarında,

KBY'nin, organizasyon üyeleri için bir öğrenme ortamı oluşturmasına ve çalışanlarına bilgiyi aktarmak için öğrenme deneyimlerini etkili bir şekilde geliştirmelerine yardımcı olarak üst yönetime daha fazla içgörü sağladığını göstermiştir. Kurumlarda merkeziyetçilikten uzak, özgür düşünmeyi ve bireysel yaratıcılığı özendirici otonom KBY kapasitesine ihtiyaç duymaktadır. Kişisel bilgi yönetimi uygulamaları çalışanlar arasında yaygınlaştıkça güçlenen çalışanlar kendi kariyer yolculuklarını belirleyecek öz-liderlik becerilerini geliştireceklerdir. Öz-liderlik becerileri gelişen çalışanlar paylaşımcı, merkeziyetçilikten uzak çalışma ortamının da katkısıyla örgütsel bilgi yönetiminin ağı yapısında kendi kişisel hedefleri ile işletmenin hedeflerinin örtüştüğü noktada gelişip, dönüşerek hem bireysel hem de örgütsel dönüşümcü liderler olarak sürdürülebilir başarılar imza atabileceklerdir.

Birasnav (2014) hizmet sektöründe bilgi yönetimi ve örgüt performansında dönüşümcü liderliğin etkisini incelediğı çalışmada, bilgi yönetim sürecinin dönüşümcü liderlik ve örgüt performansı arasında kısmen aracı rol oynadığını bildirmiştir. Bu çalışma, dönüşümcü ve etkileşimci liderlik, bilgi yönetimi süreci ve örgütsel performans arasındaki çeşitli ilişkilerden oluşan kapsamlı bir modeli incelemektedir. Veriler 119 farklı hizmet firmasında çalışan insan kaynakları müdürleri ve genel müdürlerden toplanmıştır. Sonuçlar, dönüşümcü liderliğin, bilgi yönetimi süreci ve örgütsel performans üzerinde güçlü ve olumlu etkileri olduğunu göstermektedir. Ayrıca, bu çalışmada bilgi yönetim sürecinin, dönüşümcü liderlik ile örgütsel performans arasındaki ilişkiye kısmen aracılık etmekte olduğu kaydedilmiştir. Çalışanları bilgilerini diğer çalışanlara aktarmaya teşvik ederek ve projeleri tamamlamak ve farklı kritik işleri gerçekleştirmek için bilgilerini uygulayarak insan sermayesini (çalışanların bilgi, beceri, bağlılık ve yeteneklerini) geliştiren liderler dönüşümcü lider olarak tanımlanmışlardır. Bu liderlerin, eksikliğini hissettikleri bilgileri edinmek için KBY'yi etkin kullanarak örgüt dışından bu bilgiye sahip uzman ve danışmanları arama ve diğer çalışanlara da geçici veya sürekli olarak aynı bilgilenme olanaklarını sunma faaliyetlerini yürüterek dış ortamdan aktif şekilde bilgi edindikleri de araştırmacılarca tespit edilmiştir. Kurumsal performansı artırmaya katkıda bulunan bilgi yönetim uygulamaları sağlık hizmet sektöründe çok yaygındır. Sağlık kurumlarındaki yöneticilerle gerçekleştirdiğimiz bu çalışmamız da liderlik ve KBY literatürüne teori ve uygulama alanlarında katkılar sunmaktadır. İlk olarak,

Birasnav (2014)'ın çalışmasında olduğu gibi, öz-liderlik, dönüşümcü liderlik ve KBY ile kavramsal bir model geliştirilmiştir. Dönüşümcü liderliğin örgütsel performans üzerindeki olumlu etkilerini araştıran çok sayıda çalışma olmasına rağmen (Aragon-Correa vd, 2007; Peterson vd, 2009), Birasnav (2014)'ın çalışması bilgi yönetimi sürecinin aracılık rolünü gösteren kavramsal bir model oluşturması ile literatüre bir yenilik sunmuş ve çalışmamızda referans alınmıştır. Araştırmamızın Birasnav (2014)'ın çalışmasında olduğu gibi, kavramsal modeli ampirik olarak test edilmiş ve öz-liderliğin kişisel bilgi yönetimi üzerine doğrudan bir etkisi olduğu ve öz-liderliğin KBY yoluyla dönüşümcü liderliğe dolaylı bir etkisinin olduğu saptanmıştır. Benzer şekilde Birasnav (2014)'ın çalışmasında da, dönüşümcü liderliğin örgütsel performans üzerinde doğrudan bir etkisi olduğunu ve taktiksel bilgi yönetim sürecini uygulayarak performans üzerinde dolaylı bir etkisi olduğu kanıtlanmıştır. Birasnav (2014)'ın çalışmasında dönüşümcü liderlik ile örgütsel performans arasındaki ilişkide bilgi uygulaması aracılık rolü oynamıştır. Bu çalışmamızda öz-liderlik ile dönüşümcü liderlik arasındaki ilişkide KBY'nin kısmi aracılık etkisi gösterilmiştir. Birasnav (2014)'ın çalışması, dönüşümcü liderlik ile bilgi yönetimi süreci ve dönüşümcü liderlik ile örgütsel performans arasındaki karşılıklı ilişkileri göstermek için güçlü kanıtlar sağlamıştır. Bahse konu bulgulardan dolayı çalışma, dönüşümcü liderliğin performans ve taktiksel bilgi yönetim süreci üzerindeki etkilerinin etkileşimci liderliğin etkilerinin ötesinde incelenmesine ve taktiksel bilgi yönetim sürecinin Dönüşümcü Liderlik ve performans arasındaki ilişkide aracılık rolünün incelenmesine ilişkin araştırma sorularının yanıtlanmasına önemli katkılar sağlamıştır.

Sağlık kurumlarında dönüşümcü liderlerin çalışanlarını yeni bilgiler edinmeleri için konferanslara, çalıştaylara ve seminerlere katılmaya teşvik etmesinin kurumsal performans artışına olumlu yansımaları farklı çalışmalarla gösterilmiştir (Birasnav, 2014; Edmondson, 1996). Başka bir araştırmada, Lincoln ve Guba (2004) KBY'nin örgütsel performans ile pozitif ilişkisi olduğunu göstermiştir. Bass ve Avolio, (1989) tarafından da, yönetimin etkin KBY uygulamalarını teşvik ederek örgütte öğrenmeyi özendirici bireysel farkındalıklar için uygun koşulları temin etmesi, dönüşümcü liderlik tarzı uygulamalar ile liderlerin bilgi ve becerileri örgüt üyelerine aktarması önerilmiştir.

Başka bir araştırma çalışmasında Barling vd. (1996), eğitim toplantıları yoluyla kişisel bilgi yönetim sürecinin aktive edilerek yöneticiler arasında dönüşümcü liderlik davranışlarının geliştirilebileceğini öne sürmüştür. Barling vd. (1996), banka yöneticilerine dönüşümcü liderlik davranışları geliştirmeleri için verilen eğitimin finansal performansı iyileştirmede önemli katkıları olduğunu ampirik olarak göstermiştir. Bu araştırma çalışmasıyla tutarlı olarak, tez kapsamında yürütülmüş olan çalışma, KBY sürecini uygulayarak dönüşümcü liderlik davranışı sergileyebilmek için öz-liderlik sahibi olmanın önemine dikkat çekmiştir.

Akademisyenler, kişisel bilgi yönetimi ve liderlik tarzının örgütsel performansa katkıda bulunan çok önemli ve birbiriyle ilişkili değişkenler olduğunu ve bu nedenle bu ilişkilerin incelenmesinin kritik bir ihtiyaç olduğunu vurgulamışlardır (Harris vd., 2007; Hadikin ve O'Driscoll, 2000). KBY, günlük sorumlulukları yerine getiren farklı yönetim ekipleriyle ilgili olan ve ayrıca bu yönetim ekiplerinin örgütsel performanslarının gelişimi üzerinde büyük etkiye sahip olmak için liderlik tarzlarını etkileyen bilgi yönetim işlevinin bir parçası olarak görülmektedir. Bu nedenle, KBY, mikro düzeyde genel olarak örgütsel performansı iyileştirmede rol alırken, liderlik tarzlarının yaratılması ve teşvik edilmesi süreçleri ile de ilgilidir.

Pauleen'e (2009) göre, KBY aynı öz-liderlikte olduğu gibi bir kendini geliştirme sürecidir. Ancak, örgütsel öğrenme ve örgütsel bilgi yönetiminin başarı boyutu her bir çalışanın kendi kişisel bilgi yönetimi sürecinde göstermiş olduğu performansla doğrudan bağlantılıdır. Nonaka ve Tayama (2003) yeni bilginin her zaman bireyle başladığını savunmuşlardır. Taylor vd. (2012), lider veya üst düzey yöneticiler için tüm durumlar ya da koşullar için tek bir tarz veya tek bir en iyi kişilik yapısı veya beceri seti ya da en ideal yetkinlikler listesinin olmadığını belirtmişlerdir. Bununla birlikte, benimsenen tarz ne olursa olsun, liderliğin örgütsel öğrenmeyi desteklemek için vazgeçilmez bir unsur olduğu akademisyenler tarafından yaygın olarak kabul edilmektedir. Çalışmamızda öz-liderliğin KBY üzerinde anlamlı pozitif etkisinin bulunmuş olması ve kişisel bilgli yönetiminin algılanan dönüşümcü liderlik davranışlarında pozitif etkisinin tespit edilmiş olması daha önce yapılan araştırmaların sonuçlarını destekler niteliktedir.

Liderlik tarzını değerlendirirken, Kouzes ve Posner (2017), rol deneyiminin bir yöneticinin nasıl liderlik edileceğini öğrenme şekliyle güçlü bir şekilde bağlantılı olduğunu belirtmiştir. Deneyim, yöneticinin kendisinin ve başkalarının deneyimlerinden etkili bir şekilde öğrenmesine olanak tanımaktadır. Brown ve Posner (2001) bireylerin öğrenme tarzlarının yönetim tarzları ile büyük lde ilişkili olduğunu göstermiştir. Sonuçlarda, sıklıkla KBY'ye önem veren yöneticilerin meydan okuma, ilham verme, güçlendirme, örnek olma ve teşvik etme gibi birçok dönüşümcü liderlik davranış özelliği tespit edilmiş ve KBY ile dönüşümcü liderlik tarzının önemli lde ilişkili olduğu kanıtlanmıştır.

Ellinger vd. (2002) alışanların çoğunluğunun resmî olmayan bir şekilde bilgilendiğini tespit etmiştir. Benzer şekilde, Fox (1997) st yönetim tarafından öğrenilenlerin çoğunun gayriresmî olarak öğrenildiğini ne srmştir. Buna karşılık, McCall vd. (1998) liderlik gelişiminde etkisi olan faktörlerin yöneticilerin deneyimlediği işler, yaşadıkları kritik durumlar; başkalarıyla ilişkiler ve etkileşimleri; eğitim ve ğretim durumları olduğunu bulmuşlardır. Posner (2009) ayrıca, insanların resmî veya gayriresmî, yapılandırılmış veya doğal olarak yaşanmışlıkları ile deneyimleyerek öğrendiklerini ne srmştir. Bu araştırma sonuçları, KBY'nin liderlik tarzları ile pozitif bir korelasyona sahip olduğu konusunda bir ön bilgi niteliği taşıdığı için çalışmamız için anlamlı bir referans olmuştur. Uzun vadede, kendi kendinin lideri olabilen yöneticilerin KBY'nin aracılığında uygulayacağı dönüşümcü liderlik tarzı yaklaşımlar örgütsel performansı artıracaktır.

Bu alışma, ülkemizde bir kişisel bilgi yönetimi leği oluşturularak kamu sağlık yöneticilerine uygulanan ilk çalışma olması nedeniyle ayrı bir öneme sahiptir. Bunun yanı sıra, kamu kuruluşlarındaki liderlik kavramının boyutlarını anlamak için yapılmış çok az sayıda çalışma olduğu bilindiğinden, öz-liderlik ve dönüşümcü liderlik ilişkisi üzerine yapılan bu ampirik araştırma alanyazınına faydalı olacaktır. Ayrıca bu araştırmada, öz-liderliğin dönüşümcü liderliğe etkisinde kişisel bilgi yönetiminin kısmi aracılık etkisi olduğu gösterilerek, dijital ve sosyo-ekonomik gelişim, değişim ve dönüşümlerin hızla yaşandığı günümüz çalışma hayatında zorluklarla başa çıkmak için kendi kendinin lideri olmak ve takipçilerine dönüşümcü liderlik yapmak isteyen yöneticiler için kişisel bilgi yönetiminin önemi ortaya koyulmuştur.

KAYNAKÇA

- Abid, G., Arya, B., Arshad, A., Ahmed, S., & Farooqi, S. (2021, January). Positive personality traits and self-leadership in sustainable organizations: Mediating influence of thriving and moderating role of proactive personality. *Sustainable Production and Consumption*, 25, 299-311.
- Adair, J. (2015). *Yenilikçi Lider* (3. b.). (S. Uyan, Çev.) İstanbul: Babıali Kültür Yayıncılık.
- Akhtar, M., Casha, J. N., Ronder, J., Sakel, M., Wight, C., & Manley, K. (2016). Leading the Health Service into the Future: Transforming the NHS through Transforming Ourselves. *International Practice Development Journal*, 6(2), 1-21.
- Aksayan, S., & Gözümlü, S. (2002). Kültürlerarası Ölçek Uyarlaması İçin Rehber I: Ölçek Uyarlama Aşamaları Ve Dil Uyarlaması. *Hemşirelik Araştırma Dergisi*, 4(1), 9-14.
- Aksoy, E., & Bayazit, M. (2018). Do HRM and Leadership Go Hand in Hand? Their Multi-Level Interactive Effects on Service Climate. *Academy of Management Proceedings*, 2018, (1), 17250.
- Ali, N., Tretiakov, A., Whiddett, D., & Hunter, I. (2017). Knowledge Management Systems Success in Healthcare: Leadership Matters. *International Journal of Medical Informatics*, 97, 331-340.
- Alimo-Metcalfe, B., & Alban-Metcalfe, R. J. (2001). The Development of a New Transformational Leadership Questionnaire. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74(1), 1-27.
- Alnakhli, H., Singh, R., Agnihotri, R. and Itani, O.S. (2020), From Cognition to Action: The Effect of Thought Self-leadership Strategies and Self-monitoring on Adaptive Selling Behavior, *Journal of Business & Industrial Marketing*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/JBIM-06-2019-0302>.
- Alon, L., Forkosh Baruch, A., & Nachmias, R. (2020). Towards a typology of personal information management behavior: exploring and defining people's interactions with personal information. *Aslib Journal of Information Management*, ahead-of-print (ahead-of-print).
- Alves, J. C., Lovelace, K. J., Manz, C. C., Matspura, D., Toyasaki, F., & Ke, K. G. (2006). A Cross-Cultural Perspective of Self-Leadership. *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), 338-359.

- Amundsen, S., & Martinsen, O. (2015). Linking Empowering Leadership to Job Satisfaction, Work Effort, and Creativity: The Role of Self-Leadership and Psychological Empowerment. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 22(3), 304-323. <https://doi.org/10.1177/1548051814565819>
- Anderson, J. S., & Prussia, G. E. (1997). The self-leadership questionnaire: Preliminary assessment of construct validity. *The Journal of Leadership Studies*, 4(2), 119-143.
- Andressen, P., Koneadt, U., & Neck, C. P. (2012). The Relation Between Self-Leadership and Transformational Leadership. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 19(1), 68-82.
- Anike, A. N., & Echedom, A. U. (2020). Awareness and Application of Personal Knowledge Management by Academic Librarians in University Libraries in South-East Nigeria. *Information and Knowledge Management*, 10(6), 26-34.
- Anwar Ul Haq, M., Usman, M., Khalid, S., & Ahmed, M. A. (2018). Transformational Leadership and Innovative Behaviour: Mediating Moderating Effects. *Academy of Management Proceeding*, 2018(1).
- Aragon-Correa, J. A., Garcia-Morales, V. J., & Cordon-Pozo, E. (2007). Leadership and organizational learning's role on innovation and performance: Lessons from Spain. *Industrial Marketing Management*, 36, 349–359.
- Arslan, A. (2018). *Vakıf Yükseköğretim Kurumlarında Bilgi Yönetimi ile Karar Verme Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Atwater, L. E., & Yarnmanno, F. J. (1992). Does self-other agreement on leadership perceptions moderate the validity of leadership and performance predictions? *Personnel Psychology*, 45, 141-164.
- Atwater, L. E., Ostroff, C., Yammarino, F. J., & Fleenor, J. W. (1998). Self-other agreement: Does it really matter? *Personnel Psychology*, 51(3), 577–598.
- Avery, S., Brooks, J., Brown, J., Dorsey, P., & O'Conner, M. (2001). Personal Knowledge Management: Framework for Integration and Partnerships. *ASCUE Proceedings Book*.
- Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Weber, T. J. (2009). Leadership: Current Theories, Research, and Future Directions. *Annual Review of Psychology*, 60, 421-449.
- Bacha, E., & Walker, S. (2013). The Relationship Between Transformational Leadership And Followers' Perceptions of Fairness. *Journal of Business Ethics*, 116(3), 667-680.

- Bagozzi, R. P., Yi, Y., & Philips L. W. (1991). Assessing Construct Validity In Organizational Research. *Administrative Science Quarterly*, 36(3), 421-458.
- Bailey, S. F., Barber, L. K., & Justice, L. M. (2018). Is Self-Leadership Just Self-Regulation? Exploring Construct Validity With Hexaco And Self-Regulatory Traits. *Current Psychology*, 37(1), 149-161.
- Bandt, J. (1998). Knowledge and Technology Transfer. Inzelt, A. & Hilton, J. içinde, *Technology Transfer: From Invention To Innovation*. Boston London: Kluwer Academic Publishers.
- Bandura, A. (1986). *Social foundation of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, CA: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 248–287.
- Barling, J., Weber, T., & Kelloway, E. K. (1996). Effects of Transformational Leadership Training on Attitudinal and Financial Outcomes: A Field Experiment. *Journal of Applied Psychology*, 81, 827–832.
- Barling, J., Slater, F., & Kelloway, E. K. (2000). Transformational Leadership and Emotional Intelligence: An Exploratory Study. *Leadership and Organization Development Journal*, 21(3), 157–161.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Barr, J., & Dowding, L. (2019). *Leadership in Health Care*. London: SAGE Publications Ltd.
- Basow, S. A., & Crawford, E. (2019). College Women's Self-Leadership Stereotypes as a Function of Prime Similarity and Motherhood Information. *Psychology and Behavioral Sciences*, 8(1), 15-25.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York, NY: Free Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1989). Potential Biases in Leadership Measures: How Prototypes, Leniency, and General Satisfaction Relate to Ratings and Rankings of Transformational and Transactional Leadership Constructs. *Educational and Psychological Measurement*, 49, 509-527.

- Bass, B. M., Avolio, B. J., & Atwater, L. (1996). The Transformational and Transactional Leadership of Men and Women. *Applied Psychology*, 45, 5-34.
- Bass, B. M. (1990). *Bass and Stogdill's Handbook of Leadership: Theory, Research and Managerial Applications*. (3. b.). New York, NY: Free Press.
- Bass, B. M. (1990). From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision. *Organizational Dynamics*, 18, 19-32.
- Bass, B. M. (1998). *Transformational Leadership: Industry, Military, and Educational Impact*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Bass, B. M. (1999). Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(1), 9-32.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). Developing Transformational Leadership Beyond. *Journal of European Industrial Training*(5), 21-27.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1993). Transformational Leadership: A Response to Critiques. *Leadership Theory and Research, Perspectives and Directions*, 49-80.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1995). *MLQ Multifactor Leadership Questionnaire: Technical report*. Redwood City, CA: Mind Garden.
- Bass, B. M., & Steidlmeier, P. (1999). Ethics, Character, and Authentic Transformational Leadership Behaviour. *Leadership Quarterly*, 10(2), 181-217.
- Bass, B., & Riggio, R. (2006). *Transformational Leadership*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bavik, Y. L., Tang, P.M., Shao, R., & Lam, L.W. (2018). Ethical Leadership and Employee Knowledge Sharing: Exploring Dual-Mediation Paths. *Leadership Quarterly*, 29(2), 322-332.
- Bayık, M , Gürbüz, S. (2016). Ölçek Uyarlamada Metodoloji Sorunu: Yönetim ve Örgüt Alanında Uyarlanan Ölçekler Üzerinden Bir Araştırma. *İş ve İnsan Dergisi*, 3(1), 1-20 .
- Baykal, A. (1994). Davranış Ölçümünde Yapısal Geçerlik Göstergesi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 33, 45-50.
- Bendell, B. L., Sullivan, D. M., & 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.

- Bhatt, G. (2001). Knowledge management in organizations: examining the interaction between technologies, techniques, and people. *Journal of knowledge management*, 5(1), 68-75.
- Bhawe, N., & Tyler, B. B. (2018). Managing Knowledge Portfolios: The Creation and Combination of Ideas. *Academy of Management Proceedings*, 2018(1).
- Birasnav, M. (2014). Knowledge Management and Organizational Performance in the Service Industry: The Role of Transformational Leadership Beyond the Effects of Transactional Leadership. *Journal of Business Research*, 67(8), 1622-1629.
- Birasnav, M., Rangnekar, S., & Dalpati, A. (2011). Transformational Leadership and Human Capital Benefit; The Role of Knowledge Management. *Leadership & Organization Development Journal*, 32(2), 106-126.
- Bjork, R. A., Dunlosky, J., & Kornell, N. (2013). Self-Regulated Learning: Beliefs, Techniques, and Illusions. *Annual Review of Psychology*, 64, 417-444.
- Bligh, M. C., Pearce, C. L., & Kohles, J. C. (2006). The Importance of Self- and Shared Leadership in Team Based Knowledge Work: A Meso-Level Model of Leadership Dynamics. *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), 296-318.
- Bolisani, E., & Scarso, E. (2014). The Place of Communities of Practice in Knowledge Management Studies: A Critical Review. *Journal of Knowledge Management*, 18(2), 366-381.
- Boss, A. D., & Sims, H. J. (2008). Everyone Fails! Using Emotion Regulation and Self-Leadership for Recovery. *Journal of Managerial Psychology*, 23(2), 135-150.
- Boud, D.J. (1995). Experience as the Base of Learning. *Higher Education Research and Development* 12, 34–44.
- Bouranta, N. (2020). Does Transformational Leadership Influence TQM Practices? A Comparison Analysis Between Manufacturing and Service Firms. *The TQM Journal*, ahead-of-print(ahead-of-print).
- Brislin, R.W. (1980). Translation and Content Analysis of Oral and Written Material. H. C., Triandis, & J. W., Berry (Der.), *Handbook of cross-cultural psychology: Methodology* içinde (ss. 389-444). Boston: Allyn and Bacon.
- Brown, J. M., Miller, W. R., & Lawendowski, L. A. (1999). The Self-Regulation Questionnaire. L, VandeCreek, & T. L., Jackson (Der.), *Innovations in clinical practice: A source book*, Vol. 17. içinde (ss. 281–289). Sarasota: Professional Resource Press.

- Brown L. M., & Posner, B. Z. (2001). Exploring the Relationship Between Learning and Leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 22, 274-280.
- Brown R. T., & Fields, D. (2011). Leaders engaged in self-leadership: Can followers tell the difference? *Leadership*, 7(3), 275-293.
- Browning, M. (2018). Self-Leadership: Why It Matters. *International Journal of Business and Social Science*, 19(2), 14-18.
- Bryant, S.E. (2003). The Role of Transformational and Transactional Leadership in Creating, Sharing and Exploiting Organizational Knowledge. *Leadership & Organizational Studies*, 9(4), 32-44.
- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77, 64-75.
- Buric, I., Soric, I. & Penezic, Z. (2016). Emotion Regulation in Academic Domain: Development and Validation of The Academic Emotion Regulation Questionnaire (AERQ), *Personality and Individual Differences*, 96, 138-147.
- Burmeister, A., Li, Y., Wang, M., Shi, J., Yanghua, J. (2019). Team Knowledge Exchange: How and When does Transformational Leadership Have an Effect? *Journal of Organizational Behavior*, 41(1), 17-31.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper and Row.
- Butar Butar, I. D., Sendjaya, S., & Pekerti, A. A. (2019). Transformational Leadership and Follower Citizenship Behavior: The Roles of Paternalism and Institutional Collectivism. S. Sendjaya (Der.), *Leading for High Performance in Asia* içinde (ss. 19-40). Singapore: Springer.
- Butler, J. K., & Reese, R. M. (1991). Leadership Style and Sales Performance: A Test of The Situational Leadership Model. *Journal of Personal Sales Management*, 11(3), 37-46.
- Büyüköztürk, Ş. (2008). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Cárcel-Carrasco, J.; Cárcel-Carrasco, J.-A.; Peñalvo-López, E. Factors in the Relationship between Maintenance Engineering and Knowledge Management. *Appl. Sci.*, 2020 (10), 2810.
- Carless S (2001) Assessing the discriminant validity of the leadership practices inventory. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 233–239.

- Carless, S. A., Wearing, A. J., & Mann, L. (2000). A Short Measure of Transformational Leadership. *Journal of Business and Psychology*, 14(3), 389-405.
- Carmeli A, Mietar R and Weisberg J (2006). Self-leadership skills and innovative behavior at work. *International Journal of Manpower* 27(1): 75–90.
- Carmeli, A., Gelbard, R., & Reiter-Palmon, R. (2013). Leadership, Creative Problem-Solving Capacity, and Creative Performance: The Importance of Knowledge Sharing. *Human Resource Management*, 52(1), 95-121.
- Carver, C. S., & Sheier, M. F. (1981). *Attention and Self-Regulation: A Control Theory Approach to Human Behaviour*. New York, NY: Springer-Verlag.
- Carver, C. S. & Scheier, M.F. (1998). *On the Self-Regulation of Behavior*. New York, NY: Cambridge University Press.
- Carver, C. S. (1975). Physical Aggression As a Function of Objective Self-Awareness and Attitudes Toward Punishment. *Journal of Experimental Social Psychology*, 11, 510-519.
- Carver, C.S. (2001). Affect and the functional bases of behavior: on the dimensional structure of affective experience. *Personality and Social Psychology Review*, 5, 345-56.
- Cautela, J. R. (1969). Behavior Therapy and Self-Control: Techniques and Applications. C. M. Franks (Der.), *Behavioral therapy: Appraisal and status* içinde (ss. 323-340). New York, NY: McGraw-Hill.
- Chang, S. H., Shu, Y., Lin, Y. H., & Wang, C. L. (2019). “I Believe”, “I Think”, Then “I Will”? Investigating The Mediator Role of Ethical Judgment Between Internet Ethical Self-Efficacy and Ethical Behavioral Intention. *Computers in Human Behavior*, 101, 387-393.
- Cheetham, G., & Chivers, G. (1996). Towards a Holistic Model of Professional Competence. *Journal of European Industrial Training*, 20(5), 20-30.
- Cheetham, G. (1998). The Reflective (and Competent) Practitioner: A Model of Professional Competence which Seeks to Harmonise The Reflective Practitioner and Competence-Based Approaches. *Journal of European Industrial Training*, 22(7), 267-276.
- Cheong, K. F. R., & Tsui, E. (2010a). Exploring the Synergy Between Business Process Management and Personal Knowledge Management. *Cutter IT Journal*, 23(5), 28-33.

- Cheong, K. F. R., & Tsui, E. (2010b). The Roles and Values of Personal Knowledge Management: An exploratory study. *VINE: The Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 40(2), 204-227.
- Cheong, K. F. R., & Tsui, E. (2011a). From Skills and Competencies to Outcome-based Collaborative Work: Tracking a Decade's Development of Personal Knowledge Management (PKM) Models. *Knowledge and Process Management*, 18(3), 175-193.
- Cheong, K. F. R., & Tsui, E. (2011b). Exploring The Linkage between Personal Knowledge Management and Organisational Learning. D. Pauleen., & G. Gorman (Der.), *Personal Knowledge Management: Individual, Organisation and Social Perspectives* içinde (ss. 189-228). Farnham: Gower.
- Cho, J. L. (2019). The Effect of Self-leadership and Communication Barriers on Nursing Performance in Hospital Nurses. *The Journal of the Convergence on Culture Technology*, 5(2), 239-246.
- Cinnioğlu, H. (2018). *Etkileşimci Liderlik, dönüşümcü liderlik, Hizmetkâr Liderlik, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Yiyecek İçecek İşletmelerinde Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Cole, D. A. (1987). Utility of Confirmatory Factor Analysis in Test Validation Research. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 55(4), 584– 594.
- Connelly, C. E., & Kelloway, E. K. (2003). Predictors of employees' perceptions of knowledge-sharing culture. *Leadership & Organization Development Journal*, 24(5), 294-301.
- Corfield, A., & Paton, R. (2016). Investigating knowledge management: can KM really change organisational culture? *Journal of Knowledge Management*, 20(1), 88-103.
- Cortes, A. F., & Herrmann, P. (2020). CEO Transformational Leadership and SME Innovation: The Mediating Role of Social Capital and Employee Participation. *International Journal of Innovation Management*, 24 (3), 1-25.
- Crawford, C. B. (2005). Effects of Transformational Leadership and Organizational Position on Knowledge Management. *Journal of Knowledge Management*, 9(6), 6-16.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5. b.). Thousand Oaks, California: SAGE Publications, Inc.

- Cristofaro, M., & Giardino, P. L. (2020). Core Self-Evaluations, Self-Leadership, and the Self-Serving Bias in Managerial Decision Making: A Laboratory Experiment. *Administrative Sciences*, 10(3), 64-87.
- Crowne, K. A. (2019). Investigating antecedents of transformational leadership in students. *Journal of International Education in Business*, 12(1), 80-94.
- Curral, L., & Marques-Quinteiro, P. (2009). Self-leadership and work role innovation: Testing a mediation model with goal orientation and work motivation. *Revista de Psicologia del Trabajo y de Las Organizaciones*, 25(2), 165-176.
- Çakmak, C. (2018). *Sağlık Çalışanlarının öz-liderlik Düzeylerinin İş Doyumu ve İş Stresi Üzerine Etkileri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çavuşoğlu, Ç., & Uzunboylu, H. (2014). Academic Knowledge and Personal Knowledge Management in a Developing University: A Case Study. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 22(3), 1229-1242.
- Çetin, M. (2017). *Güncel Liderlik Kuramları*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Çetinkaya, A. (2012). Örgütsel Bilgi Yönetim Sürecinde Bilgi Yönetim Performansı Boyutları: Ölçek Geliştirme ve Geçerliliği Üzerine Bir Araştırma. *Öneri*, 10(38), 157-162.
- Davenport, T. H., & Prusak, L. (1997). *Working knowledge: How Organisations Manage What They Know*. Cambridge, MA: Harvard Business Press.
- Davis, L. L. (1992). Instrument review: Getting the most from a panel of experts. *Applied Nursing Research*, 5, 194-197.
- De Carlo, L. T. (1997). On the Meaning and Use of Kurtosis. *Psychological Methods*, 2, 292-307.
- Deci, E., & Ryan, R. (1985). The support of autonomy and control of behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 1024-37.
- Di Liello, T. C., & 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.
- Djourova, N. P., Molina, I. R., Santamatilde, N. T., & Abate, G. (2020). Self-Efficacy and Resilience: Mediating Mechanisms in the Relationship Between the Transformational Leadership Dimensions and Well-Being. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 27(3):256-270.

- Doğan, S., & Şahin, F. (2008). Bireysel performansı ve verimliliği artırmada kendi kendine liderlik yaklaşımının önemi. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 10(1), 77-95.
- Doğan, S., & Şahin, F. (2008). Kendi kendine liderlik ölçeğinin Türkçe uyarlaması, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(1), 139-164.
- Dong, Y., Bartol, K. M., Zhang, Z. X., & Li, C. (2017). Enhancing employee creativity via individual skill development and team knowledge sharing: Influences of dual-focused transformational leadership. *Journal of Organizational Behavior*, 38(3), 439-458.
- Donkor, A. B., & Nwagwu, W. E. (2019). Personal factors and personal information activities behaviors of faculty in selected universities in Ghana. *Library & Information Science Research*, 41(4), 100985.
- Dorsey, P. (2000). “What is PKM?” 25.11.2019 tarihinde www.millikin.edu/webmaster/seminar/pkm.html adresinden erişildi.
- Dorsey, P. A. (2001). *Personal Knowledge Management: Educational Framework for Global Business*. Millikin University.
- Drucker, P. (1968). *The age of discontinuity: guidelines to our changing society*. New York, NY: Harper & Row.
- Drucker, P. (2001). *Management: tasks, responsibilities, practices*. Oxford: Butterworth-Heinemann.
- Dubinsky, A. J., Yammarino, F. J., Jolson, M. A., & Spangler, W. D. (1995). Transformational Leadership: An Initial Investigation in Sales Management. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 15(2), 17-31.
- Duttweiler P. C. (1984). The internal locus index: A newly developed measure of locus of control. *Educational and Psychological Measurement* 44(2), 209–221.
- Dvir, T., Eden, D., Avolio, B. J., & Shamir, B. (2002). Impact of Transformational Leadership on Follower Development and Performance: A Field Experiment. *Academy of Management Journal*, 45(4), 735-744.
- Edmondson, A. (1996). Three faces of Eden. *Human Relations*, 49, 571–595.
- Efimova, L. (2005). *Understanding Personal knowledge management: A Weblog case*. Enschede: Telematica Instituut.

- Ellinger A. D. , Ellinger, A. E., Yang, B., & Howton, S. W. (2002). The relationship between the learning organization concept and firms' financial performance: An empirical assessment. *Human Resource Development Quarterly*, 13(1), 5-22.
- Erçetin, Ş. Ş. (2000). *Lider Sarmalında Vizyon*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Ergin, B. (2014). *Türkiye’de yükseköğretim sisteminde kalite ve etkililik açısından kendi kendine liderlik yaklaşımının öğretim üyesi yetkinlikleri ve örgütsel öğrenme kapasitesi üzerine etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Eseryel, U. Y. (2013). Information Technology Self-Leadership. (Research-in-Progress), *Proceedings of the 19th American Conference on Information Systems*, 1-6.
- Farahnak, L. R., Ehrhart, M. G., Torres, E. M., & Aarons, G. A. (2020). The Influence of Transformational Leadership and Leader Attitudes on Subordinate Attitudes and Implementation Success. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 27(1), 98-111.
- Filius, R., de Jong, J. A., & Roelofs, E. C. (2000). Knowledge management in the HRD office: a comparison of three cases. *Journal of Workplace Learning*, 12(7), 286-295.
- Fox, S. (1997). From Management Education and Development to the Study of Management Learning. P. M. Reynolds, & J. Burgoyne (Der.), *Management Learning: Integrating Perspectives in Theory and Practice* içinde (ss. 17-21). London: Sage.
- Flores, L .G., Zheng, W., Rau, D., & Thomas, C. H. (2012). Organizational Learning: Subprocess Identification, Construct Validation, and an Empirical Test of Cultural Antecedents. *Journal of Management*, 38(2), 640-667.
- Franco, M., & Almeida, J. (2011). Organisational Learning and Leadership Styles in Healthcare Organisations: An Exploratory Case Study. *Leadership & Organization Development Journal*, 32(8), 782-806.
- Frاند, J., & Hixon, C. (1999). *Personal Knowledge Management: Who, What, Why, When, Where, How?* Orlando, FL: Educom 98.
- Furtner, M. R., Baldegger, U., & Rauthmann, J. F. (2013). Leading Yourself and Leading Others: Linking Self-Leadership to Transformational, Transactional, and Laissez-Faire Leadership. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(4), 436-449.

- Ganesh, M. P., López-Cabarcos, Á., & Vázquez-Rodríguez, P. (2019). Are self-leaders more willing to mentor others? A study among Indian and Spanish university teachers. *Cross Cultural & Strategic Management*, 26(2), 223-245.
- Gangestad, S., & Snyder, M. (1985). To carve nature at its joints: On the existence of discrete classes in personality. *Psychological Review*, 92(3), 317-349.
- Gao, R. C. R., & Anderson, R. E. (2020). Transformational Leadership Effects on Salespeople's Attitudes, Striving, and Performance. *Journal of Business Research*, 110, 237-245.
- Gardner, W. L., & Avolio, B. J. (1998). The charismatic relationship: A dramaturgical perspective. *The Academy of Management Review*, 23(1), 32-58.
- Gaviria-Marin, M., Merigó, J.M., & Baier-Fuentes, H. (2019). Knowledge management: A global examination based on bibliometric analysis. *Technological Forecasting and Social Change*, 140, 194-220.
- George, J. M. (2000). Emotions and Leadership: The role of emotional intelligence. *Human Relations*, 53(8), 1027-1044.
- Ghasabeh, M. S., Soosay, C., & Reaiche, C. (2015). The Emerging Role of Transformational Leadership. *The Journal of Developing Areas*, 49(6), 459-467.
- Godwin, J. L., Neck, C. P., & Houghton, J. D. (1999). The impact of thought self-leadership on individual goal performance: A cognitive perspective. *The Journal of Management Development*, 18(2), 153-169.
- Goldsby M. G., Goldsby E. A., Neck C. B., Neck C. P., & Mathews R. (2021). Self-Leadership: A Four Decade Review of the Literature and Trainings. *Administrative Sciences*, 11(1), 25.
- Goldsby, E., Goldsby, M., Neck, C. B., & Neck, C. P. (2020). Under Pressure: Time Management, Self-Leadership, and the Nurse Manager. *Administrative Sciences*, 10(3), 38-55.
- Goldstein, M. (2019). Transformational Leadership: One Emergency Department's Journe. *Clinical Nurse Manager*. Lakewood, CO: St. Anthony Emergency Department. 10.06.2020 tarihinde <http://hdl.handle.net/10755/16592> adresinden erişildi.
- Gorman, G. E., & Pauleen, D. J. (2011). The Nature and Value of Personal Knowledge Management. G. E. Gorman, & D. J. Pauleen (Der.), *Personal Knowledge Management: Individual, Organizational and Social Perspectives* içinde (ss. 1-16). UK: Gower Publishing Limited.

- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *The Leadership Quarterly*, 6(2), 219-247. doi: 10.1016/1048-9843(95)90036-5
- Groeneveld, R. A., & Meeden, G. (1984). Measuring Skewness and Kurtosis. *The Statistician*, 33, 391-399.
- Groves, K. S. (2020). Testing a Moderated Mediation Model of Transformational Leadership, Values, and Organization Change. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 27(1), 35-48.
- Grundspenkis, J. (2007). Agent based approach for organization and personal knowledge modelling: knowledge management perspective. *Journal of Intelligent Manufacturing*, 18(4), 451-457.
- Gurteen, D. (2006). Taking responsibility. *Inside Knowledge*, 10(1) 10.10.2020 tarihinde /http://www.ikmagazine.com adresinden erişildi.
- Gümüşlüoğlu, L. (2005). *Dönüştürücü Liderliğin İzleyenlerin Yaratıcılığına ve Örgütsel Yenilikçiliğe Etkisi Üzerine Bütüncül Bir Model: Türkiye'de Yazılım Sektöründe Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* (5. b.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hadijah, H. S., Sule, E. T., Yunizar, & Mulyana, A. (2015). The Effect of Transformational Leadership and Knowledge Management on Intellectual Capital and Its Implication on the Performance of State Owned Bank Branch Offices in West Java. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(5), 97-103.
- Hadikin, R., & O'Driscoll, M. (2000). *The bullying culture*. Melbourn, Australia: Midwives.
- Haraldsdottir, R. K. (2019). Managing Personal Knowledge: Are Award-Winners Doing Better? *European Conference on Knowledge Management*. Kidmore End.
- Haraldsdottir, R. K. (2020). Award-Winning Organizations: How Outstanding Organizations Manage the Registration, Access and use of the Knowledge of Employees. *Electronic Journal of Knowledge Management*, 18(2), 91-104.
- Harris, K. J., Kacmar, K. M., & Zivnuska, S. (2007). An investigation of abusive supervision as a predictor of performance and the meaning of work as a moderator of the relationship. *The Leadership Quarterly*, 18(3), 252-263.

- Higgins, E.T. (1987). Self-discrepancy: a theory relating self and affect. *Psychological Review*, 94, 319-40.
- Higgins, E. T. (1989). Self-discrepancy theory: what patterns of self-beliefs cause people to suffer? L. Berkowitz (Der.), *Advances in Experimental Social Psychology*, 22, içinde (ss.93-136). New York, NY: Academic Press.
- Higgins, E. T. (1998). Promotion and prevention: regulatory focus as a motivational principle. L. Berkowitz (Der.), *Advances In Experimental Social Psychology*, 30, içinde (ss. 1-46). New York, NY: Academic Press.
- Hinkin, T. R., & Tracey, B. J. (1999). The Relevance of Charisma for Transformational Leadership in Stable Organization. *Journal of Organizational Change Management*, 12(2), 105-119.
- Hopkins, K. D., & Weeks, D. L. (1990). Tests for Normality and Measures of Skewness and Kurtosis: Their Place in Research Reporting. *Educational and Psychological Measurement*, 50, 717-729.
- Houghton, J. D., Bonham, T. W., Neck, C. P., & Singh, K. (2004). The relation between self-leadership and personality: A comparison of hierarchical factor structures. *Journal of Managerial Psychology*, 19(4), 427-441.
- Houghton, J. D., Dawley, D., & Di Liello, T. C. (2012). The Abbreviated Self-Leadership Questionnaire (ASLQ): A More Concise Measure of Self-Leadership. *International Journal of Leadership Studies*, 7(2), 216 – 232.
- Houghton, J. D., & Jinkerson, D. L. (2007). Constructive thought strategies and job satisfaction: A preliminary examination. *Journal of Business and Psychology*, 22, 45-53.
- Houghton, J. D., & Neck, C. P. (2002). The Revised Self-Leadership Questionnaire: Testing a Hierarchical Factor Structure for Self-Leadership. *Journal of Managerial Psychology*, 17(8), 672-691.
- Houghton, J. D., Neck, C. P., & Manz, C. C. (2003a). Self-leadership and superleadership: The heart and art of creating shared leadership in teams. C. L. Pearce, & J. A. Conger (Der.), *Shared leadership: Reframing the hows and whys of leadership* içinde (ss. 123-140). Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Houghton, J. D., Neck, C. P., & Manz, C. C. (2003b). We think we can, we think we can, we think we can: The impact of thinking patterns and work team sustainability. *The Performance Management: An International Journal*, 9(1/2), 31-41.

- Hoyle, R. H. (1995). *Structural Equation Modeling: Concepts, Issues, and Application*. London: SAGE Publications.
- Hsiao, E.-L., & Huang, X. (2019). Strategies to Support Personal Knowledge Management Using a Wiki Site in Online Courses. *Journal of Educators Online*, 16(1), 1-12.
- Huang, C. C., Wang, Y., Wu, T. & Wang, P. (2013). An Empirical Analysis of the Antecedents and Performance Consequences of Using the Moodle Platform. *International Journal of Information and Education Technology*, 3(2), 217-221.
- Ibrahim, M. M. (2019). Personal Knowledge Management (PKM) for Teachers in Saudi Arabia Secondary Schools: Comprehensive Assessment. *IPASJ International Journal of Information Technology (IJIT)*, 7(2), 1-5.
- Iles, P., Yolles, M. & Altman, Y. (2001). HRM and Knowledge Management: Responding to the Challenge, *Research and Practice in Human Resource Management*, 9(1), 3-33.
- Inkinen, H. (2016). Review of empirical research on knowledge management practices and firm performance. *Journal of Knowledge Management*, 20(2), 230-257.
- Ismail, S., & Ahmad, M. S. (2012). Effective Personal Knowledge Management: A Proposed Online Framework. *International Scholarly and Scientific Research & Innovation* , 6(12), 3478-3486.
- İnce, M. L., Bedük, A., & Aydoğan, E. (2004). Örgütlerde Takım Çalışmasına Yönelik Etkin Liderlik Nitelikleri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11, 423-446.
- İşcan, Ö. F. (2002). *Küresel İşletmecilikte Dönüştürücü Liderlik Anlayışı: Büyük Ölçekli İşletmelerde Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Jackson, C. J. (2020). Transformational leadership and gravitas: 2000 years of no development? *Personality and Individual Differences*, 156, 109760.
- Jacobs, G., Van Witteloostuijn, A., & Christe-Zeyse, J. (2013). A theoretical framework of organizational change. *Journal of Organizational Change Management*, 26(5), 772-792.
- Jarche, H. (2010). “Personal knowledge management”, 10.10.2020 tarihinde: www.jarche.com/2010/01/pkm-in-2010/ adresinden erişildi.
- Jarrahi, M. H., Philips, G., Sutherland, W., Sawyer, S., & Erickson, I. (2019). Personalization of knowledge, personal knowledge ecology, and digital

- nomadism. *Journal of the Association for Information Science and Technology*, 70(4), 313-324.
- Johnson, S. D., Johnson, D. M., & Golden, P.A. (1997). Multinational business gaming: is gender important?" J. Wolfe, & J. B. Keys (Der.), *Business Simulations, Games and Experiential Learning in International Business Education* içinde (ss. 65-82). New York, NY: International Business Press.
- Jones, W., & Teevan, J. (2007). *Personal information management*. University of Seattle, WA: Washington Press.
- Joo, G.-H., & Jeong, G.-C. (2019). Relationship between Military Life Adaptation and College Life Adaptation among College Students: Mediating Effects of Grit and Self-leadership. *The Journal of the Korea Contents Association*, 19(8), 240-251.
- Judge, T. A., & Bretz, R. D. Jr. (1994). Political influence behavior and career success. *Journal of Management*, 20(1), 43-65.
- Jung, D.-H., & Seo, J.-H. (2019). The Effects of Female CEO Leadership on Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior: With a Focus on Transformational Leadership and Servant Leadership. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 20(3), 377-385.
- Kanfer, F. H. (1970a). Self-monitoring: Methodological limitations and clinical applications. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 35, 148–152.
- Kanfer, F. H. (1970b). Self-regulation: Research, issues, and speculations. C. Neuringer, & J. L. Michael (Der.), *Behavioral modification in clinical psychology* içinde (ss. 178-220). New York, NY: Appleton-Century-Croft.
- Kanfer, R., & Heggestad, E. (1997). Motivational traits and skills: A person-centered approach to work motivation. *Research in Organizational Behavior*, 19, 1–56.
- Kanyimba, A. T., Katewa, E. N. M. & Claassen, P. (2015). The Contribution of Education for Sustainable Development to Transformational Leadership among Selected Namibian School Principals. *Open Journal of Social Sciences*, 3, 186-196.
- Karahanna, E., & Preston, D. (2013). The effect of social capital of the relationship between the CIO and top management team on firm performance. *Journal of Management Information Systems*, 30(1), 15-55.
- Karasar, N. (2018). *Bilimsel Araştırma Yöntemi* (31. b.). Ankara: Nobel Yayınevi.
- Kassim, N. A., Sha'ari, I., & Baharuddin, K. (2018). Conceptualizing Personal Knowledge Management Enabler and Personal Knowledge Management

Capabilit. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 7(1), 24-37.

Kazan, A. L. (1999). *Exploring the Concept of Self-Leadership: Factors Impacting Self Leadership of Ohio Americorps Members*. Doktora Tezi, Ohio State University.

Kendall, M. G., & Babington S. B. (1939). The Problem of m Rankings. *The Annals of Mathematical Statistics*, 10(3): 275–287.

Kerr, S., & Jermier, J. M. (1978). Substitutes for leadership: Their meaning and measurement. *Organizational Behavior and Human Performance*, 22, 375-403.

Khan, Z. A., Nawaz, A., & Khan, I. U. (2016). Leadership Theories and Styles: A Literature Review. *Journal of Resources Development and Management*, 16, 1-7.

Khattak, M. N., Zolin, R., & Muhammad, N. (2020). Linking transformational leadership and continuous improvement: The mediating role of trust. *Management Research Review*, 43(8), 931-950.

Kim, C. H., & Kim, J. Y. (2019). Influence of Nursing Students' Clinical Practice Learning Environment, Self-leadership, and Clinical Practice Belonging on Nursing Professionalism. *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, 25(1), 5-16.

Kim, D. M., Ko, J. W. & Kim, S-J. (2015). Exploring the Ethical Aspects of Leadership: From a Korean Perspective. *Asian Philosophy*, 25(2), 113-131.

Kim, D. R., Lim, H., & Kim, J.-i. (2020). Factors Influencing Self-leadership in Nursing Students. *Journal of the Korea Convergence Society*, 11(3), 369-377.

Kim, M. S. (2019). Influence of Metacognition and Emotional Intelligence on Self-leadership in Nursing Students. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 25(2), 146-155.

Kim, N., & Ko, Y. J. (2020). Relationship Between Self-Leadership, Career Decision Making Self-Efficacy and Career Identity of Nursing Students. *Journal of Digital Convergence*, 18(1), 211-218.

Klarner, P., Sarstedt, M., Hoeck, M. & Ringle, C. M. (2013). Disentangling the effects of team competences, team adaptability, and client communication on the performance of management consulting teams. *Long Range Planning*, 46(3), 258-286.

Kline, R. B. (2019). *Yapısal Eşitlik Modellemesinin İlkeleri ve Uygulaması* (4. b.). (S. Şen, Çev.) Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

- Kolehmainen, N., & Francis, J. J. (2012). Specifying Content and Mechanisms of Change in Interventions to Change Professionals' Practice: An Illustration from the Good Goals Study in Occupational Therapy. *Implementation Science*, 7(1), 100, 1-10.
- Kolzow, D. R. (2014). *Leading from Within: Building Organizational Leadership Capacity*. CA, San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Konradt, U., Anderfien, P., & Ellwart, T. (2008). Self-leadership in organizational teams: A multilevel analysis of moderators and mediators. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1, 1-25.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2017). *The leadership challenge: How to make extraordinary things happen in organizations* (6. b.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Kramer, M., Page, L., & Klemic, G. (2019). Evolving Leadership: New Clues and Cues Toward Environment and Context. *Journal of Leadership Studies*, 12(4), 82-85.
- Kroon, B., van Woerkom, M., & Menting, C. (2017). Mindfulness as Substitutue for Transformational Leadership. *Journal of Managerial Psychology*, 32(4), 284-297.
- Kum, R., Seo, I. S., Kim, T. H., Hahn, S. W., & Kim, M. S. (2019). The effects of creative teaching technique applied to nursing major curriculum on critical thinking disposition, problem solving process, and self leadership. *Journal of the Korea Convergence Society*, 10(3), 373-382.
- Kwon, S. M., & Kwon, M.-S. (2019). Effect of Nurse's Self-Leadership, and Self-Efficacy on Job Involvement. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Study*, 20(4), 284-292.
- Lai, M., & Lee, G. (2007). Relationships of organizational culture toward knowledge activities. *Business Process Management Journal*, 13(2), 306-322.
- Lander, D., Walta, A., Mc Corrison, M., & Birchall, G. (1995). A practical way of structuring teaching for learning. *Higher Education Research and Development* 14, 47-59.
- Lantz, P. M. (2008). Gender and leadership in healthcare administration: 21st century progress and challenges, *Journal of Healthcare Management*, 53, 291-301.
- Latham, G. P., & Locke, E. A. (1991). Self-regulation through goal-setting. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 212-247.

- Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel Psychology*, 28, 563–575.
- Lee, A., Willis, S., & Tian, A. W. (2018). Empowering leadership: A meta-analytic examination of incremental contribution, mediation, and moderation. *Journal of Organizational Behavior*, 39(3), 306-325.
- Lee, S., Lee, J., & Kim, S. (2019). The Convergent effect of Self-Efficacy and Social support on Self-Leadership in Nursing Students. *Journal of Digital Convergence*, 17(1), 249-257.
- Lee, K., Lee, S., & Kang, I. (2005). KMPI: measuring knowledge management performance. *Information & Management*, 42, 469-482.
- Lega, F. and Khan, U. (2021). Health Leadership in Transition. U. Khan, & F. Lega (Der.), *Health Management 2.0* içinde (ss. 113-144). Bingley: Emerald Publishing Limited.
- Leithwood, K., & Genge, M. (1996). *Transformational Leadership, International Handbook of Educational Leadership and Administration*. Netherlands: Kluwer Academic Publishers.
- Liebowitz, J. (1999). Key ingredients to the success of an organization's knowledge management strategy. *Knowl. Process Mgmt.*, 6, 37-40.
- Liebowitz, J. (Ed.). (2012). *Knowledge Management Handbook: Collaboration and Social Networking* (2nd ed.). Boca Raton, FL: CRC Press.
- Lima, J. J. D., & da Silva, A. B. (2020). Translation and validation of the self-leadership scale for the brazilian context. *Rev. Psicol., Organ. Trab.*, 20(1), 931-940.
- Lin, H. E., & Mc Donough III, E. F. (2011). Investigating the role of leadership and organizational culture in fostering innovation ambidexterity. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 58(3), 497-509.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (2004). The roots of fourth generation evaluation. M. Alkin (Der.), *Evaluation Roots: Tracing Theorists' Views and Influences* içinde (ss. 225-241). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A Theory of Goal Setting and Task Performance*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Lorinkova, N. M., & Perry, S. J. (2019). The importance of group-focused transformational leadership and felt obligation for helping and group performance. *Journal of Organizational Behavior*, 40(3), 231-247.

- Lovelace, K. J., Manz, C. C., & Alves, J. C. (2007). Work stress and leadership development: The role of self-leadership, shared leadership, physical fitness and flow in managing demands and increasing job control. *Human Resource Management Review*, 17, 374-387.
- Lowe, K. B., Kroeck, K. G., & Sivasubramaniam, N. (1996). Effectiveness correlates of transformational and transactional leadership: a meta-analytic review of the MLQ literature. *Leadership Quarterly*, 7(3), 385-425.
- Mahoney, M. J., & Arnkoff, D. B. (1979). Self-management: Theory, research, and application. J. P. Brady, & D. Pomerleau (Der.), *Behavioral medicine: Theory and practise* içinde (ss. 75-96). Baltimore, MD: Williams & Williams.
- Manley, K., Sanders, K., Cardiff, S., & Webster, J. (2011). Effective workplace culture: the attributes, enabling factors and consequences of a new concept. *International Practice Development Journal*, 1(2), Article 1, 1-29.
- Manz, C. C. (1986). Self-leadership: Toward an Expanded Theory of Self-influence Processes in Organizations. *Academy of Management Review*, 11, 585-600.
- Manz, C. C. (1991). Developing self-leaders through SuperLeadership. *Supervisory Management*, 36(9), 3.
- Manz, C. C. & Neck, C. P. (2004). *Mastering Self-Leadership: Empowering Yourself for Personal Excellence* (3. b.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice-Hall.
- Manz, C. C., & Sims, H. P. (1980). Self-management as a substitute for leadership: A social learning theory perspective. *Academy of Management Review*, 5, 361-367.
- Manz, C. C., & Sims, H. P. (1989). *Superleadership: Leading Others to Lead Themselves*. New York: Berkeley Books.
- Manz C. C., & Sims, H. P. (1997) Superleadership: Beyond the myth of heroic leadership. R. P. Vecchio (Der.), *Leadership: Understanding the Dynamics of Power and Influence in Organizations* içinde (ss. 411-421). South Bend, IN: University of Notre Dame Press.
- Marakas, G. M. (1999), *Decision Support Systems in the Twenty-first Century*, Upper Saddle River, N.J.: Prentice-Hall.
- Marques-Quinteiro, P., Vargas, R., Eifler, N., & 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.

- Martin, J. (2008). *Personal Knowledge Management: The basis of Corporate and Institutional Knowledge Management*, Spotted Cow Alberta. 10.10.2020 tarihinde <http://www.spottedcowpress.ca/KnowledgeManagement/pdfs/06MartinJ.pdf> adresinden erişildi.
- Martinez-Gonzales, M., Monreal-Bosh, P., Perera, S., & Olid, C. S. (2016). Public Healthcare Organizations: Leadership or Management? *Athena Digital*, 16(3), 245-257.
- Maykrantz, S. A. & Houghton J. D. (2020). Self-leadership and stressamong college students: Examining the moderating role of coping skills, *Journal of AmericanCollege Health*, 68(1), 89-96.
- Mazutis, D., & Slawinski, N. (2008). Leading organizational learning through authentic dialogue. *Management Learning*, 39, 437–456.
- McCall, M. W., Lombardo, M. M., & Morrison, A. M. (1988). *The lessons of experience: How successful executives develop on the job*. Lexington, Mass: Lexington Books.
- McCauley, C. D., Ruderman, M. N., & Van Velsor, E. (2010). *Handbook of Leadership Development* (3. b.). San Francisco: Jossey-Bass.
- McShane, S., & Von Glinow, M. (2017). *Organizational Behavior* (8. b.). McGraw-Hill.
- Mendelson, H., & Ziegler, J. (1999). *Survival of the Smartest*. New York, NY: John Wiley & Sons.
- Mills, P. K. (1983). Self-management: Its control and relationship to other organizational properties. *Academy of Management Review*, 8, 445-453.
- Mittal, S., & Dhar, R. L. (2015). Transformational leadership and employee creativity: mediating role of creative self-efficacy and moderating role of knowledge sharing. *Management Decision*, 53(5), 894-910.
- Moodie, R. (2016). Learning about self: leadership skills for public health. *Journal of Public Health Research*, 5, 679-683.
- Moors, J. J. A. (1986). The Meaning of Kurtosis: Darlington Reexamined, *The American Statistician*, 40, 283-284.
- Muhammed, S., Doll, W. J., & Deng, X. (2011). Impact of Knowledge Management Practices on Task Knowledge: An Individual Level Study. *International Journal of Knowledge Management* 7(4), 1-21.

- Mullen, P. R., Limberg, D., Tuazon, V., & Romagnolo, S. M. (2019). Emotional Intelligence and Leadership Attributes of School Counselor Trainees. *Counselor Education and Supervision*, 58(2), 112-126.
- Naldöken, Ü. (2014). *Sağlık Kurumlarında Örgütsel İklimin Sosyal Etkileşim Açısından Bilgi Yönetimine Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Çalışması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Navahandi, A. (2015). *The Art and Science of Leadership* (7. b.). University of San Diego: Pearson.
- Neck, C. P., & Houghton, J. D. (2006). Two Decades of Self-Leadership Theory and Research: Past Developments, Present Trends and Future Possibilities. *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), 270-295.
- Neck, C. P., & Manz, C. C. (1992). Thought self-leadership: The impact of self-talk and mental imagery on performance. *Journal of Organizational Behavior*, 12, 681-699.
- Neck, C. P., & Manz, C. C. (1996a). Thought self-leadership: The impact of mental strategies training on employee behavior, cognition, and emotion. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 445-467.
- Neck, C. P., & Manz, C. C. (1996b). Total leadership quality: integrating employee self-leadership and total quality management. S. Goush, & D. Fedor (Der.), *Advances in the Management of Organizational Quality* içinde (ss. 39-77). Greenwich, CT : JAI Press.
- Neck, C. P., & Manz, C. C. (2010). *Mastering self-leadership: Empowering yourself for personal excellence* (5. b.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Neck, C. P., Neck, H. M., Manz, C. C., & Godwin, J. (1999). "I think I can; I think I can": A self-leadership perspective toward enhancing entrepreneurial thought patterns, self-efficacy, and performance. *Journal of Managerial Psychology*, 14, 477-501.
- Neck, C. P., Manz, C. C. & Houghton, J. D. (2019). *Self-Leadership: The Definitive Guide to Personal Excellence* (2. b.). Los Angeles: Sage.
- Neck, C. P., Nouri, H., & Godwin, J. L. (2003). How self-leadership affects the goal-setting process. *Human Resource Management Review*, 13, 691-707.
- Nielsen, K., Randall, R., Yarker, J. & Brenner S-O. (2008). The effects of transformational leadership on followers' perceived work characteristics and

- psychological well-being: A longitudinal study. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 22(1), 16-32.
- Nielsen, M. B., Skogstad, A., Gjerstad, J., & Einarsen, S. V. (2019). Are transformational and laissez-faire leadership related to state anxiety among subordinates? A two-wave prospective study of forward and reverse associations. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 33(2), 137-155.
- Nonaka, I. (1994). A dynamic theory of organizational knowledge creation. *Organization science*, 5(1), 14-37.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating Company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. Oxford: Oxford University Press.
- Nonaka, I., & Konno, N. (1998). The concept of 'ba': building a foundation for knowledge creation. *California Management Review*, 40(3), 40-54.
- Nonaka, I., Toyama, R., & Konno, N. (2000). SECI, Ba and Leadership: A Unified Model of Dynamic Knowledge Creation. *Long Range Planning*, 33(1), 5-34.
- Nonaka, I., & Toyama, R. (2003). The knowledgecreating theory revisited: knowledge creation as a synthesizing process. *Knowledge management research & practice*, 1, 2- 10.
- Northouse, G. (2007). *Leadership Theoy and Practice* (3. b.). Thousand Oak: Sage Publications.
- Nunnally, J. C. (1967). *Psychometric Theory*. New York: McGraw Hill.
- Omar, I. M. B. (2017). *The Moderating Effect of Transformational and Transactional Leadership to the Relationsiip of Selfleadership Strategies On Innovative Work Behaviors Among Engineers*. Doctorate Thesis, Faculty of Management Universiti Teknologi Malaysia, Malaysia.
- Oshagbemi, T. (2008). The impact of personal and organisational variables on the leadership styles of managers. *International Journal of Human Resource Management*, 19, 1896-1910.
- Ökten, B. B. (2016). *Türk İnşaat Sektöründe Küçük ve Orta Ölçekli Firmalarda Bilgi Yönetimi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Özer, F., & Tırnaztepe, C. (2014). Effect of Strategic Leadership Styles on Firm Performance: A study in a Turkish SME. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 150, 778-784.

- Parakhina, V., Boris, O., & Strielkowski, W. (2019). Self-leadership and leadership: the relationship of concepts. *Proceedings of the 3rd International Conference on Social, Economic, and Academic Leadership (ICSEAL 2019)*, 318, 34-40.
- Park, H., Ribiere, V., & Schulte, W. (2004). Critical attributes of organizational culture that promote knowledge management implementation success. *Journal of Knowledge Management*, 8 (3), 106-117.
- Pauleen, D. J. (2009). Personal knowledge management: Putting the "person" back into the knowledge equation. *Online Information Review*, 33, 221-224.
- Pauleen, D. J., & Gorman, G. E. (2011). *Personal Knowledge Management: Individual, Organizational and Social Perspectives*. Farnham: Gower Publishing Limited.
- Pennings, J. M., Lee, K., & Witteloostuijn, A. V. (1998). Human capital, social capital, and firm dissolution. *Academy of Management Journal*, 41(4), 425-40.
- Peterson, S. J., Walumbwa, F. O., Byron, K., & Myrowitz, J. (2009). CEO positive psychological traits, transformational leadership, and firm performance in high-technology start-up and established firms. *Journal of Management*, 35, 348–368.
- Pineda, A. P. M., Maderazo, M. A., Pineda, R. M., Reyes, F. D. (2020). Knowledge Management as a Strategy for Attaining Quality in the Selected Petroleum Industries in the Middle East and North African (MENA) Region. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 11(3), 1.
- Podsakoff, P., MacKenzie, S., Moorman, S., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *Leadership Quarterly*, 1(2), 107-142.
- Polanyi, M. (1958). *Personal Knowledge: Towards a Post Critical Philosophy*. London: Routledge & Kegan Paul Ltd.
- Politis, J. D. (2001). The Relationship of Various Leadership Styles to Knowledge Management. *Leadership & Organization Development Journal*, 22(8), 354-364.
- Politis, J.D. (2002). Transformational and transactional leadership enabling (disabling) knowledge acquisition of self-managed teams: the consequences of performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 23(4), 1861-97.
- Pollard, D. (2004). Confessions of a CKO: what I should have done. 10.10.2020 tarihinde, [http:// howtosavetheworld.ca/2004/05/31/confessions-of-a-cko-what-i-should-have-done/](http://howtosavetheworld.ca/2004/05/31/confessions-of-a-cko-what-i-should-have-done/) adresinden erişildi.

- Pollard, D. (2008). PKM: a bottom-up approach to knowledge management. T. Srikantaiah, & M. Koenig (Der.), *Knowledge Management in Practice: Connections and Context* içinde (ss. 95-114). Medford, NJ: Information Today.
- Posner, B. Z., & Kouzes, J. M. (1990). Leadership Practices: An Alternative to the Psychological Perspective. K. E. Clark, & M. B. Clark (Der.), *Measures of Leadership* içinde (ss. 205-215). West Orange, NJ: Leadership Library of America.
- Posner, B. Z. (2009). Understanding the learning tactics of college students and their relationship to leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 30, 386-395.
- Prilipsky, R.E., Zaeva, M.A. (2020). A Hybrid System for building a Personal Knowledge Base. *Procedia Computer Science*, 169, 96–99.
- Proios, I., Fotiadou, E., Doganis, G., Batsiou, S. & Proios, M. (2020). Influence of Self-Leadership Strategies on the Beliefs of General Self-Efficacy. *The Journal of Social Sciences Research*, 6 (5), 531-535.
- Prusak, L., & Cranefield, J. (2011). Managing your own knowledge: a personal perspective. D. J. Pauleen, & G. E. Gorman (Der.), *Personal Knowledge Management: Individual, Organizational and Social Perspectives* içinde (ss. 99-114). Farnham: Gower Publishing Limited.
- Prussia, G. E., Anderson, J. S., & Manz, C. C. (1998). Self-Leadership and Performance Outcomes: The Mediating Influence of Self-Efficacy. *Journal of Organizational Behavior*, 19(5), 523-538.
- Räsänen, M. (2017). *Leadership in Sales Organization: The Effect of Transactional, Transformational and Self-Leadership on Work Outcomes*. Master's Thesis, Faculty of Social Sciences and Business Studies: Finland.
- Riggio, R. E., Murphy, S. E. & Pirozzolo, F. J. (2002). *Multiple Intelligences and Leadership*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Rosenbach, W. E., Taylor, R. L., & Youndt, M. A. (2018). *Contemporary Issues in Leadership*. New York: Routledge.
- Russ, F. A., McNeilly, K. M., & Comer, J. M. (1996). Leadership, Decision Making and Performance of Sales Managers: A Multi-Level Approach. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 16(3), 1-15.
- Sabherwal, R., & Becerra-Fernandez, I. (2003). An Empirical Study of the Effect of Knowledge Management Processes at Individual, Group, and Organizational Levels. *Decision Sciences*, 34(2), 225-260.

- Sarstedt, M., Ringle, C. M., Smith, D., Reams, R. ve Hair Jr, J. F. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): A useful tool for family business researchers. *Journal of Family Business Strategy*, 5(1), 105-115.
- Sashkin, M., & Rosenbach, E. W. (1993). *A New Leadership Paradigm*. Colorado: Westview Press.
- Schmitt, U. (2018). Effectuating Tacit and Explicit Knowledge via Personal Knowledge Management Frameworks and Devices. *Proceedings of 15th International Conference on Intellectual Capital, Knowledge Management & Organisational Learning (ICICKM)*, 301-311. Cape Town.
- Seufert, A., Back, A., & Krogh, G. V. (2003). Unleashing the Power of Networks for Knowledge Management. A. J. Beerli, S. Falk, & D. Diemers (Der.), *Knowledge Management and Netqorked Environments* içinde (ss. 99-136). New York, NY: Accenture LLP.
- Sezgin, A. A., & İplik, E. (2018). From Personal Knowledge Management to Corporate Knowledge Management. F. Di Virgilio (Der.), *Social Media for Knowledge Management Applications in Modern Organizations* içinde (ss. 169-189). PA, Hershey: IGI Global.
- Shariq, S. M., Mukhtar, U., & Anwar, S. (2019). Mediating and moderating impact of goal orientation and emotional intelligence on the relationship of knowledge oriented leadership and knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 23(2), 332-350.
- Sharma, G. D., Aryan, R., Singh, S., & Kaur, T. (2018). A Systematic Review of Literature about Leadership and Organization. *Research Journal of Business Management*, 13, 1-14.
- Shooraj, F. (2016). Studying the Relationship Between Charismatic Leadership, Self-Leadership, and Work Engagement in Healthcare Secto. *International Journal of Health System & Disaster Management*, 4(1), 41-45.
- Shujahat, M., Razzaq, S., Wang, M., & Durst, S. (2019). Personal knowledge management and knowledge worker productivity in the healthcare sector. *Proceedings of the 20th European Conference on Knowledge Management*, 2, içinde (ss. 933-940). Academic Conferences Limited.
- Shujahat, M., Sousa, M. J., Hussain, S., Nawaz, F., Wang, M., & Umer, M. (2019). Translating the impact of knowledge management processes into knowledge-based innovation: The neglected and mediating role of knowledge-worker productivity. *Journal of Business Research*, 94, 442-450.

- Sidwell, A., & Perry, M. (2019). *Self-leadership Training Review*. Advance. Preprint. Sage Submissions. <https://doi.org/10.31124/advance.7771175.v1>.
- Simon, H.A. (1955). A behavioral model of rational choice. *Quarterly Journal of Economics*, 69, 99-118.
- Sims, H. P., & Manz, C. C. (1996). *Company of heroes: Unleashing the power of self-leadership*. New York, NY: Wiley.
- Singh, S. K. (2008). Role of leadership in knowledge management: A study. *Journal of Knowledge Management*, 12(4), 3-15.
- Skyrme, D. (1999). *Knowledge Networking: Creating the Collaborative Enterprise*. Boston, MA: Butterworth Heinemann.
- Smedley, J. (2009). Modelling personal knowledge management. *OR Insight*, 22(4), 221-233.
- Snowden, D., Pauleen, D. J., & van Vuuren, S. J. (2011). Knowledge management and the individual: it's nothing personal. D. J. Pauleen., & G. E. Gorman (Der.), *Personal Knowledge Management: Individual, Organizational and Social Perspectives* içinde (ss. 115-128). Farnham: Gower Publishing Limited.
- Sofarelli, D., & Brown, D. (1998). The Need for Nursing Leadership in Uncertain Times. *Journal of Nursing Management*, 6(4), 201-207.
- Sosik, J. J. (2001). Self-other agreement on charismatic leadership: Relationships with work attitudes and managerial performance. *Group & Organization Management*, 26(4), 484-511.
- Sosik, J. J., Potosky, D., & Jung, D. I. (2002). Adaptive self-regulation: Meeting others expectations of leadership and performance. *Journal of Social Psychology*, 142, 211-232.
- Spinelli, R. J. (2006). The Applicability of Bass's Model of Transformational, Transactional, and Laissez-Faire Leadership in the Hospital Administrative Environment. *Hospital Topics*, 84(2), 11-19.
- Stedham, Y., & Skaar, T. B. (2019). Mindfulness, Trust, and Leader Effectiveness: A Conceptual Framework. *Front. Psychol.*, 10, 1588. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01588>.
- Stern, D. (2018). *Personal Knowledge Management: Capturing, Organizing, and Repurposing Information*. Chicago: SXU Institutional Repository.

- Stewart, G. L., Carson, K. P., & Cardy, R. L. (1996). The joint effects of conscientiousness and self-leadership training on self-directed behaviour in a service setting. *Personal Psychology*, 49, 143-164.
- Stewart, G. L., Courtright, S. H., & Manz, C. C. (2011). Self-leadership: A multilevel review. *Journal of Management* 37,185–222.
- Stewart, G. L., Courtright, S. H., & Manz, C. C. (2019). Self-Leadership: A Paradoxical Core of Organizational Behavior. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6, 47-67.
- Sun, Y., Jiang, H., Hwang, Y., & Shin, D. (2018). Why should I share? An answer from personal information management and organizational citizenship behavior perspectives. *Computers in Human Behavior*, 87, 146-154.
- Sungu, L. J., Weng, Q. D., & Xu, X. (2019). Organizational commitment and job performance: Examining the moderating roles of occupational commitment and transformational leadership. *International Journal of Selection and Assessment*, 27(3), 280-290.
- Sümer, N. (2000). Yapısal Eşitlik Modelleri: Temel Kavramlar ve Örnek Uygulamalar. *Türk Psikoloji Yazıları*, 3(6), 49-74.
- Şahin, F. (2015). Kendi Kendine Liderlik Ölçeği Kısa Formunun Benzeşim, Ayrışım ve Yordayıcı Geçerliliği. *İş ve İnsan Dergisi*, 2(2), 91-104.
- Şap, Ö. (2016). *Bilgi Yönetim Ortamı ile İşe Adanmışlık Örgütsel Bağlılık ve Algılanan Bireysel Performans İlişkisi: Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenirlik ve geçerlilik*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Tabak, A. S. (2013). Öz-liderlik Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması Çalışması. *Bilgi*, 67, 213-246.
- Tabak, A., Sıgı, Ü., & Türköz, T. (2009, Mayıs 21-23). Öz-liderlik (kendi kendine liderlik) ölçeği Türkçe formu uyarlama çalışması. 17. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*, 303-309.
- Tabak, A., Sıgı, Ü., Eroğlu, A., & Hazır, K. (2009). Örgütlerde Yöneticilerin Dönüştürücü Liderlik Algılamalarının Problem Çözme Becerilerine Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Uygulama. *Ç.İl. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(2), 387-397.

- Tabak, A., Türköz, T., & Basım, N. (2011). İzlenim yönetimi taktiklerinin kullanımında çalışanların öz-liderlik algısının rolü: Savunma sanayisinde bir araştırma. *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 38(1), 21-50.
- Tafvelin, S., Nielsen, K., von Thiele Schwarz, U., & Stenling, A. (2019). Leading well is a matter of resources: Leader vigour and peer support augments the relationship between transformational leadership and burnout. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 33(2), 156-172.
- Tavşancıl, E. (2005). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Taylor R. L., Rosenbach, W. E. ., & Youndt, M. A. (2012). *Contemporary issues in leadership* (7. b.). New York, NY: Routledge.
- Tissen, R., Andriessen, D. and Deprez, F. (1998). *Value-based Knowledge Management: Creating the 21st Century Company: Knowledge Intensive, People Rich*. Amsterdam, The Netherlands: Addison-Wesley, Longman.
- Toduk, Y. (2014). *2023 Lideri Dijital Çağın Liderlik Sırları*. İstanbul: Doğan Yayıncılık.
- Tseng, F., & Fan, Y. (2011). Exploring the Influence of Organizational Ethical Climate on Knowledge Management. *Journal of Business Ethics*, 101, 325-342.
- Tsui, A. S., & Ashford, S. J. (1994). Adaptive self-regulation: A process view of managerial effectiveness. *Journal of Management*, 20, 93–121.
- Turan, S. B. (2017). *The Dispositional and Contextual Determinants and Outcomes of Self-Leadership*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tüfekçi, N., & Tüfekçi, Ö. K. (2006). Bankacılık Sektöründe Farklı Olma Üstünlüğünün ve Müşteri Sadakatının Yarattığı Değer: Isparta İlinde Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(4), 171-183.
- Tyagi, P. K. (1985). Relative Importance Of Key Job Dimensions And Leadership Behaviors in Motivating Salesperson Work Performance. *Journal of Marketing*, 49, 76-86.
- Ulvenblad, P., Wall, A., Cederholm, J., & Hedin, E. (2012). *Leader Practice –The Art of Leading Myself, My Employees and My Business*. LRF.
- Van Dorssen-Boog, P., de Jong, J., Veld, M., & Van Vuuren, T. (2020). Self-Leadership Among Healthcare Workers: A Mediator for the Effects of Job Autonomy on

Work Engagement and Health. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01420>

- Vance, C., & Larson, E. (2002). Leadership Research in Business and Health Care. *Journal of Nursing Scholarship*, 34(2), 165-171.
- Vancouver, J. B., & Day, D. (2005). Industrial and organisation research on self-regulation: From constructs to applications. *Applied Psychology: An International Review*, 54(2), 155–185.
- VanSandt, C. V., & Neck, C. P. (2003). Bridging Ethics and Self-Leadership: Overcoming Ethical Discrepancies Between Employee and Organizational Standards. *Journal of Business Ethics*, 43, 363-387.
- Värk, A., & Reino, A. (2020). Practice ecology of knowledge management—connecting the formal, informal and personal. *Journal of Documentation, ahead-of-print*(ahead-of-print).
- Vecchio, R. P., Justin, J. E., & Pearce, C. L. (2008). The Utility of Transactional And Transformational Leadership for Predicting Performance And Satisfaction Within a Path-Goal Theory Framework. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81, 71-82.
- Veneziano, L., Hooper, J. (1997). A method for quantifying content validity of health-related questionnaires. *American Journal of Health Behavior*, 21(1), 67-70.
- Vinger, G., & Cilliers, F. (2006). Effective Transformational Leadership Behaviours for Managing Change. *Journal of Human Resource Management*, 4(2), 1-9.
- Waitley, D. (1995). *Empires of the mind: Lessons to lead and succeed in a knowledge-based world*. New York, NY: William Morrow.
- Waldman, D. A., Bass, B. M., & Einstein, W. O. (1987). Leadership and Outcomes of Performance Appraisal Processes. *Journal of Occupational Psychology*, 60, 177-186.
- Walumbwa, F. A., Avolio, B. J., & Weichun, Z. (2008). How Transformational Leadership Weaves Its Influence on Individual Job Performance: The Role of Identification and Efficacy Beliefs. *Personnel Psychology*, 61, 793-825.
- Wang, G., Oh, I. S., Courtright, S. H., & Colbert, A. E. (2011). Transformational Leadership and Performance Across Criteria and Levels: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Research. *Group & Organization Management*, 36(2), 223-270.

- Wang, Z. R. (2020). The Effect of Self-Leadership on Academic Self-Efficacy of Chinese Students in Beauty Major. *Journal of Convergence for Information Technology*, 10(1), 251-259.
- Watts, L. L., Steele, L. M., & Den Hartog, D. N. (2020). Uncertainty avoidance moderates the relationship between transformational leadership and innovation: A meta-analysis. *Journal of International Business Studies*, 51, 138-145.
- Wright, K. (2005). Personal knowledge management: supporting individual knowledge worker performance. *Knowledge Management Research & Practise*, 3(3), 156-165.
- Xue, Y., Bradley, J., & Liang, H. (2011). Team climate, empowering leadership, and knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 15(2), 299-312.
- Yaghoubi, H., Mahallati, T., Moghadam, A. S., & Fallah, M. A. (2014). Transformational Leadership: Enabling Factor of Knowledge Management Practices. *Journal of Management and Sustainability*, 4(3), 165-174.
- Yahya, S., & Goh, W.K. (2002). Managing human resources toward achieving knowledge management. *Journal of Knowledge Management*, 6(5), 457-468.
- Yang (2010). Antecedents and consequences of knowledge sharing in international tourist hotels. *International Journal of Hospitality Management*, 29(1), 42-52.
- Yang, J.T. (2007). Knowledge sharing: Investigating appropriate leadership roles and collaborative culture. *Tourism Management*, 28(2), 530-543.
- Yang, Z., Nguyen, V. T., & Le, P. B. (2018). Knowledge sharing serves as a mediator between collaborative culture and innovation capability: an empirical research. *Journal of Business and Industrial Marketing*, 33(7), 958-969.
- Yang, Z., Tian, Y., Fan, Y., Liu, L., Luo, Y., Zhou, L., & Yu, H. (2019). The mediating roles of caregiver social support and self-efficacy on caregiver burden in parkinson's disease. *Journal of Affective Disorders*, 256, 302-308.
- Yoo, H. H. (2020). Relationships among Self-Leadership, Self-Esteem, Interpersonal Competence, And College Life Adjustment of Premedical Students. *The Journal of the Korea Contents Association*, 20(4), 639-647.
- Yun, S., Cox, J., & Sims, H. P., Jr. (2006). The forgotten follower: a contingency model of leadership and follower self-leadership. *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), 374-388.

- Yurdugül H., Aşkar P. (2008). An investigation of the factorial structures of pupils' attitude towards technology (PATT): A Turkish sample. *Elementary Education* 7(2), 288-309.
- Ziegler, J. (2008). *What are the key principles of Organizational IQ?* London: Synesis.
- Zimmerman, B. J. (2000). Self-regulatory cycles of learning. G. A. Straka (Der.), *Conceptions of self-directed learning* içinde (ss. 221–234). Muster, Germany: Waxmann.
- Zimmerman, B. J. (2001). Theories of self-regulated learning and academic achievement: An overview and analysis. B. J. Zimmerman & D. H. Schunk (Der.), *Self-regulated learning and academic achievement: Theoretical perspectives* içinde (ss. 1–37). Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Zuber-Skerritt, O. (2005). A Model of Values and Actions for Personal Knowledge Management. *Journal of Workplace Learning*, 17(1/2), 49-64.
- Zumitzavan, V., & Mitchie, J. (2015). *Personal Knowledge Management, Leadership Styles, and Organisational Performance*. Singapore: Springer.
- Zyl, E. V. (2008). The relation between stress and self-leadership characteristics among a group of first-line supervisors working in a state organisation. *Tydskrif vir Geesteswetenskappe, Jaargang*, 48(4), 454-466.
- Zyl, E.V. (2012). Self-leadership: The way forward for African managers? *African Journal of Business Management*, 6(1), 118-128.
- <https://yhgm.saglik.gov.tr/TR,26280/saglik-bakanligi-tasra-teskilati-kadro-standartlari-ile-calisma-usul-ve-esaslarina-dair-yonerge.html>, 27.01.2021.

EKLER

EK 1. Anket Formu

ÖZ-LİDERLİĞİN DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİĞE ETKİSİNDE KİŞİSEL BİLGİ YÖNETİMİNİN ROLÜ: KAMU SAĞLIK YÖNETİCİLERİ ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

KENDİNİZ hakkında aşağıdaki ifadelere ne derece katıldığınızı belirtiniz. Her bir ifadeye karşılık gelen 1'den 5'e kadar olan seçeneklerden **sadece bir seçeneğe ait kutuyu** işaretleyiniz. İfadelerin **tamamını** cevaplayınız.

(1) HİÇBİR ZAMAN (2) NADİREN (3) ARA SIRA (4) ÇOĞUNLUKLA (5) HER ZAMAN

	1	2	3	4	5
Kendi performansım için net hedefler koyarım.	☐	☐	☐	☐	☐
İşimi yaparken nasıl bir performans gösterdiğime dikkat ederim.	☐	☐	☐	☐	☐
Kendim için belirlediğim hedeflere yönelik çalışırım.	☐	☐	☐	☐	☐
Bir işi yapmadan önce, o işi başarılı bir şekilde yerine getirdiğimi gözümde canlandırıyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
Bazen, bir işi fiilen yapmadan önce, kafamda başarılı bir taslak uygulama kurgularım.	☐	☐	☐	☐	☐
Bir işi başarıyla tamamladığımda, çoğu zaman kendimi sevdiğim bir şeyle ödüllendiririm.	☐	☐	☐	☐	☐
Zor işlerin üstesinden gelmek için bazen kendi kendimle (yüksek sesle veya içimden) konuşurum.	☐	☐	☐	☐	☐
Sorun yaşadığım durumlarla ilgili kendi düşüncelerimin doğruluğunu kafamda tartmaya çalışırım.	☐	☐	☐	☐	☐
Zor bir durumla karşılaştığımda, kendi inanç ve öngörülerimi dikkate alırım.	☐	☐	☐	☐	☐
Gelecekte bahsederken net ve pozitif bir vizyon çizerim.	☐	☐	☐	☐	☐
Ekibimdeki herkesi önemserim; gelişimleri için destekler ve teşvik ederim.	☐	☐	☐	☐	☐
Ekibimdekileri teşvik ve takdir ederim.	☐	☐	☐	☐	☐
Ekibimde güven, katılım ve işbirliğinin artması için çaba gösteririm.	☐	☐	☐	☐	☐

Varsayımları sorgular, çalışma arkadaşlarımı problemler için yeni çözüm yolları düşünmeye teşvik ederim.	☐	☐	☐	☐	☐
Benimsediğim değerler vardır ve onlar doğrultusunda hareket ederim. Söylemlerim ve yaptıklarım değerlerimle örtüşür.	☐	☐	☐	☐	☐
Çevremde saygı ve övünç duyulan bir kişiyimdir. İşimin ehli oluşum başkalarına ilham verir.	☐	☐	☐	☐	☐
Bir işi yapmak için o işle ilgili iç kaynaklar ve iç paydaşlardan (örneğin; kuruma ait kılavuz kitapçıklar, yayınlar, veri dosyaları ve belgeler; çalışma arkadaşlarım, yöneticim; kurum içi eğitimler) bilgi alırım.	☐	☐	☐	☐	☐
Bir işi yapmak için o işle ilgili dış kaynaklar ve dış paydaşlardan bilgi alırım (örneğin; kurum dışı veritabanları, web sitelerini kullanırım; konferans, seminer, sunum ya da eğitim toplantılarına katılırım; mesleğim ile ilgili farklı alanlardaki farklı uzmanlara danışırım).	☐	☐	☐	☐	☐
İşimle ilgili bilgileri kaydedirim (yazılı olarak/ sınıflandırarak/ elektronik ortamdaki bir sistemde vb).	☐	☐	☐	☐	☐
Kaydetmiş olduğum bilgilerin yenisi var ise gerekli değişikliği yapar, iş bilgimi güncel tutarım.	☐	☐	☐	☐	☐
İşim ile ilgili yeni düşünceler/ yeni çalışma yolları/ yeni yorumlar/ yeni ürün veya hizmetler üretirim.	☐	☐	☐	☐	☐
İş için gerekli olan bilgi, beceri ve deneyimlerimi iş arkadaşlarımla paylaşıyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
Bilgiyi işimde etkin olmak ve işimde karşılaştığım problemleri çözmek için kullanırım.	☐	☐	☐	☐	☐
Bilgiyi işteki verimliliği ve işin değerini artırmak için kullanırım.	☐	☐	☐	☐	☐
Bilgiyi uzmanlık alanımdaki yetenek, beceri ve davranışlarımı geliştirmek için kullanırım.	☐	☐	☐	☐	☐

EN AZ 1 (BİR) YILDIR BİRLİKTE ÇALIŞTIĞINIZ Yöneticiniz ya da Yönetim Görevi olan Çalışma Arkadaşınız hakkında aşağıdaki ifadelere ne derece katıldığınızı belirtiniz. Her bir ifadeye karşılık gelen 1'den 5'e kadar olan seçeneklerden sadece bir seçeneğe ait kutuyu işaretleyiniz. İfadelerin <u>tamamını</u> cevaplayınız. (1) HİÇBİR ZAMAN (2) NADİREN (3) ARA SIRA (4) ÇOĞUNLUKLA (5) HER ZAMAN					
	1	2	3	4	5
Kendi performansı için net hedefler koyar.	☐	☐	☐	☐	☐
İşini yaparken nasıl bir performans gösterdiğine dikkat eder.	☐	☐	☐	☐	☐
Kendisi için belirlediği hedeflere yönelik çalışır.	☐	☐	☐	☐	☐
Bir işi yapmadan önce, o işi başarılı bir şekilde yerine getirdiğini gözünde canlandırır.	☐	☐	☐	☐	☐
Bazen, bir işi fiilen yapmadan önce, kafasında başarılı bir taslak uygulama kurgular.	☐	☐	☐	☐	☐
Bir işi başarıyla tamamladığında, çoğu zaman kendini sevdiği bir şeyle ödüllendirir.	☐	☐	☐	☐	☐
Zor işlerin üstesinden gelmek için bazen kendi kendisiyle (yüksek sesle veya içinden) konuşur.	☐	☐	☐	☐	☐
Sorun yaşadığı durumlarla ilgili kendi düşüncelerinin doğruluğunu kafasında tartmaya çalışır.	☐	☐	☐	☐	☐
Zor bir durumla karşılaştığında, kendi inanç ve öngörülerini dikkate alır.	☐	☐	☐	☐	☐
Gelecekte bahsederken net ve pozitif bir vizyon çizer.	☐	☐	☐	☐	☐
Ekibindeki herkesi önemser; gelişimleri için destekler ve teşvik eder.	☐	☐	☐	☐	☐
Ekibindekileri teşvik ve takdir eder.	☐	☐	☐	☐	☐
Ekibinde güven, katılım ve işbirliğinin artması için çaba gösterir.	☐	☐	☐	☐	☐
Varsayımları sorgular, çalışma arkadaşlarını problemler için yeni çözüm yolları düşünmeye teşvik eder.	☐	☐	☐	☐	☐
Benimsediği değerler vardır ve onlar doğrultusunda hareket eder. Söylemleri ve yaptıkları değerleriyle örtüşür.	☐	☐	☐	☐	☐
Çevresinde saygı ve övünç duyulan bir kişidir. İşinin ehli oluşu başkalarına ilham verir.	☐	☐	☐	☐	☐
Bir işi yapmak için o işle ilgili iç kaynaklar ve iç paydaşlardan (örneğin; kuruma ait kılavuz kitapçıklar, yayınlar, veri dosyaları ve belgeler; çalışma arkadaşları, yöneticisi; kurum içi eğitimler) bilgi alır.	☐	☐	☐	☐	☐

Bir işi yapmak için o işle ilgili dış kaynaklar ve dış paydaşlardan bilgi alır (örneğin; kurum dışı veritabanları, web sitelerini kullanır; konferans, seminer, sunum ya da eğitim toplantılarına katılır; mesleği ile ilgili farklı alanlardaki farklı uzmanlara danışır).	☐	☐	☐	☐	☐
İş ile ilgili bilgileri kaydeder (yazılı olarak/ sınıflandırarak/ elektronik ortamdaki bir sistemde vb).	☐	☐	☐	☐	☐
Kaydetmiş olduğu bilgilerin yenisi var ise gerekli değişikliği yapar, iş bilgisini güncel tutar.	☐	☐	☐	☐	☐
İş ile ilgili yeni düşünceler/ yeni çalışma yolları/ yeni yorumlar/ yeni ürün veya hizmetler üretir.	☐	☐	☐	☐	☐
İş için gerekli olan bilgi, beceri ve deneyimlerini iş arkadaşlarıyla paylaşır.	☐	☐	☐	☐	☐
Bilgiyi işinde etkin olmak ve işinde karşılaştığı problemleri çözmek için kullanır.	☐	☐	☐	☐	☐
Bilgiyi işteki verimliliği ve işin değerini artırmak için kullanır.	☐	☐	☐	☐	☐
Bilgiyi uzmanlık alanındaki yetenek, beceri ve davranışlarını geliştirmek için kullanır.	☐	☐	☐	☐	☐

Yöneticisi olduğu kişi sayısı

☐	1 – 20
☐	21 – 50
☐	51 – 100
☐	101 – 250
☐	251 - 500
☐	500 kişiden fazla

Bir önceki bölümde değerlendirdiğiniz yöneticiniz ya da yönetim görevi olan çalışma arkadaşınızla kaç yıldır birlikte çalışmaktasınız?

☐	1 – 2 yıl arası
☐	2 – 5 yıl arası
☐	5 – 10 yıl arası
☐	10 yıl ve üzeri

Cinsiyetiniz

☐	Kadın
☐	Erkek

Medeni Durumunuz

☐	Bekar
☐	Evli

Yaşınız

☐	18 – 29
☐	30 – 39
☐	40 – 50
☐	51 – 64
☐	65 ve üstü

Eğitim ve Öğrenim Durumunuz

☐	Lise mezunu
☐	Yüksek okul / Ön lisans mezunu
☐	Üniversite / Lisans mezunu
☐	Lisansüstü eğitim-öğretim/Tıpta Uzmanlık/Dış Hekimliğinde Uzmanlık/Eczacılıkta Uzmanlık mezunu

Mevcut görevinizdeki toplam hizmet süreniz

☐	0 – 10 yıl arası
☐	11 – 20 yıl arası
☐	21 – 30 yıl arası
☐	31 – 40 yıl arası
☐	40 yıl üzeri

Toplam hizmet süreniz

☐	0 – 10 yıl arası
☐	11 – 20 yıl arası
☐	21 – 30 yıl arası
☐	31 – 40 yıl arası
☐	40 yıl üzeri

Sağlık sektöründe çalıştığınız toplam süre

☐	0 – 10 yıl arası
☐	11 – 20 yıl arası
☐	21 – 30 yıl arası
☐	31 – 40 yıl arası
☐	40 yıl üzeri

Mesleğiniz ile ilgili meslek grubu ve aynı bölümde yer alan kendi mesleğinizin seçeneğini işaretleyiniz.

İşaretlediğiniz seçeneğin yanındaki bölümde mesleğinizin adı yer almıyor ise noktalı yere **kendi mesleğinizi yazınız.**

☐	Sağlık Bilimleri alanı meslek grupları ☐ Hekim ☐ Diş hekimi ☐ Eczacı ☐ Hemşire ☐ Ebe ☐ Sağlık Yöneticisi ☐ Tıbbi Sekreter ☐ ATT/Paramedik ☐ Diyetisyen/Beslenme Uzmanı ☐ Laborant/Laboratuvar Teknikeri/Laboratuvar Teknisyeni ☐ Odyolog ☐ Optisyen ☐ Perfüzyonist ☐ Sağlık Memuru /Sağlık Teknikeri /Sağlık Teknisyeni ☐ Dil ve Konuşma Terapisti/Ergoterapist/Fizyoterapist ☐ Veteriner Hekim ☐
☐	Fen Bilimleri, Mühendislik ve Matematik alanı meslek grupları ☐ Biyolog/Moleküler Biyolog ☐ Biyomedikal Mühendisi ☐ Fizik Müh./Fizikçi ☐ Kimya Müh./Kimyager ☐

☐	Eğitim Bilimleri alanı meslek grupları
☐	Filoloji alanı meslek grupları
☐	Güzel Sanatlar alanı meslek grupları
☐	Hukuk alanı meslek grupları
☐	İlahiyat alanı meslek grupları
☐	Mimarlık, Planlama ve Tasarım alanı meslek grupları
☐	Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler alanı meslek grupları
☐	Spor Bilimleri alanı meslek grupları
☐	Ziraat, Orman ve Su Ürünleri alanı meslek grupları

Görev /Kadro Unvanınız

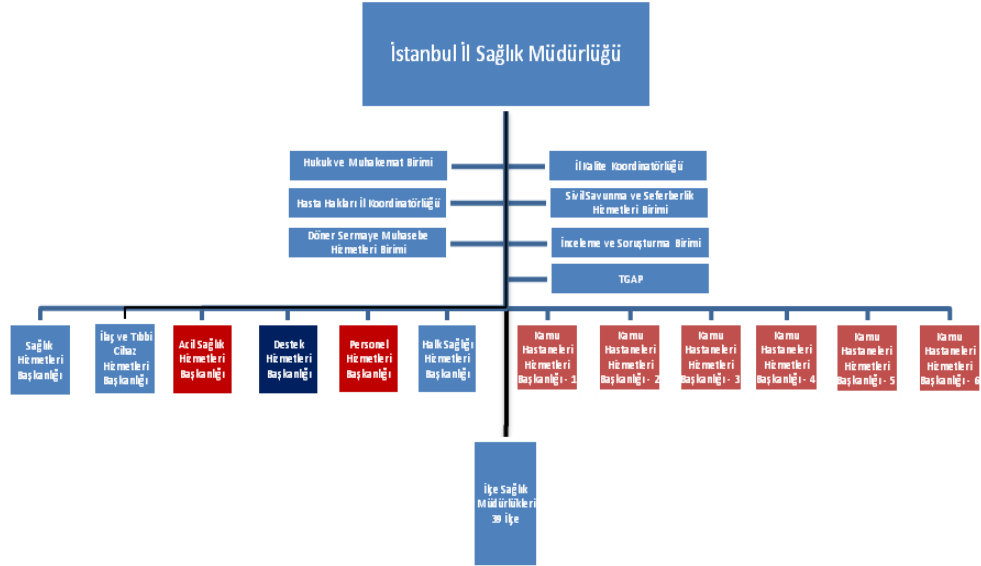
Noktalı yere kendi unvanınızı yazınız.

UNVANINIZ	
-----------	-------

Yöneticisi olduğunuz kişi sayısı

☐	1 – 20
☐	21 – 50
☐	51 – 100
☐	101 – 250
☐	251 - 500
☐	500 kişiden fazla

Ek 2. Araştırma Evreni Şeması



ÖZGEÇMİŞ

İpek EROĞLU

EĞİTİM BİLGİLERİ

Adı	Bölüm	Mezuniyet Tarihi
Doğuş Üniversitesi	İşletme Doktora	2021
İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi, Institute of Communication Studies (Makedonya), DOBA Business School (Slovenya), Vytautas Magnus University (Litvanya) (AB Erasmus+ Programı) ortak akreditasyon	Digital Communications and Marketing MicroMaster	2021
İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi, Institute of Communication Studies (Makedonya), DOBA Business School (Slovenya), Vytautas Magnus University (Litvanya) (AB Erasmus+ Programı) ortak akreditasyon	Entrepreneurship Ecosystem and Innovative Strategies MicroMaster	2020
Yeditepe Üniversitesi	MBA	1999
İstanbul Üniversitesi	Eczacılık	1991

İŞ DENEYİMİ

İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü, Eczacılık Birimi (2018- devam ediyor)

Türkiye İlaç ve Tıbbi Cihaz Kurumu, Farmakovijilans Risk Yönetimi Birimi

Altı yıl süreyle bir vakıf üniversitesinin İlaç Endüstrisinde Yönetim isimli Yüksek Lisans Programında yarı zamanlı eğitmenlik

İlaç sektöründe on beş yıl süreyle farklı pozisyonlarda yöneticilik.

SEMİNER, KONGRE

Sözlü Bildiri: Eroğlu, İ., Eroğlu, I. (2019). *Yeni Dünya Düzeninde Öğrenen Örgütler, Değişim ve İnovasyon Yönetimi*, 6. Uluslararası Yönetim Bilişim Sistemleri Konferansı, The Turkey Chapter of the Association for Information Systems (TRAIS). İstanbul

BİLİMSEL YAYIN

EROĞLU, İ , EROĞLU, I . (2019). Yeni Dünya Düzeninde Öğrenen Örgütler, Değişim ve İnovasyon Yönetimi. *Journal of Information Systems and Management Research* , 1 (1), 51-58 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/jismar/issue/51306/646677>