



Abant Sosyal Bilimler Dergisi

Journal of Abant Social Sciences

2022, 22(1): 107 – 122, doi: 10.11616/asbi.959711



Öz Liderlik Stratejileri ve Bireysel Yenilikçilik: Başarılı Yaşlanma Üzerine Bir Araştırma*

Self-Leadership Strategies and Individual Innovativeness: A Research on the Successful Aging

Cemalettin Öcal Fidanboy¹ 

Geliş Tarihi (Received): 29.06.2021

Kabul Tarihi (Accepted): 01.02.2022

Yayın Tarihi (Published): 31.03.2022

Öz: Günlük hayatı idame ettirebilmek için güncel teknoloji kullanmak tüm bireyler için vazgeçilmez hale gelmiştir. İş yaşamındaki orta yaş üzerindeki çalışanların yeni teknolojilere uyum konusunda sıkıntılar yaşadıkları da bilinen bir gerçektir. Araştırmanın çıkış noktası, güncel teknolojileri kullanan orta yaş üzeri çalışanların veya çalışma açısından halen aktif olan emeklilerin geliştirebileceği öz liderlik stratejilerinin yenilikçilikle ilişkilerinin görgül olarak belirlenmesi ve bireysel yenilikçiliğin başarılı yaşlanma sürecine katkısına yönelik önerilerin geliştirilmesidir. Öz liderlik stratejileri, bireyin kendisini olumlu yönde etkileyebileceği bilişsel stratejilerden oluşmaktadır. Orta yaş üzeri çalışanlar geliştirilebilecek öz liderlik stratejilerinin bireysel yenilikçilikle ilişkilendirilebileceği ve bu stratejileri kullanarak yenilikçiliğini güçlendirebilen bireylerin başarılı yaşlanma sürecine katkı sağlanabileceği düşünülmüştür. Araştırmada kolayda örneklem yöntemi kullanılarak 45 yaşın üzerindeki 167 bireyle anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Hipotezler analiz edilmiş, doğrulayıcı faktör analizleri yapılmış, ilişkiler sınanmış ve örneklem kapsamındaki bireylerin hangi yenilikçilik sınıflandırılarda oldukları belirlenmiştir. Bulgular, örneklem kapsamındaki orta yaş üzeri bireylerin öz liderlik ve yenilikçilik davranışları arasında orta düzeyde anlamlı ilişkilerin bulunduğunu, aynı zamanda orta yaş üzerinde aktif çalışanların ve emeklilerin teknolojik yeniliklere sorgulayıcı bir bakış açısından baktıklarını göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: Öz Liderlik, Bireysel Yenilikçilik, Başarılı Yaşlanma, Örgütsel Davranış.

&

Abstract: Using up-to-date technology has become an indispensable element for all individuals to maintain daily life. It is a well-known fact that employees and retirees over a certain age in business life experience significant difficulties in adapting to new technologies. The starting point of the research is to empirically determine the relationship between innovativeness and self-leadership strategies that can be developed by middle-aged workers using current technologies or retirees who are still active in terms of work, and to develop suggestions for the contribution of individual innovativeness to the successful aging process. These strategies consist of cognitive strategies that the individual can affect himself/herself in a positive way. It is thought that self-leadership strategies that can be developed for middle-aged workers can be associated with individual innovativeness and that individuals who can strengthen their innovativeness by using these strategies can contribute to the successful aging process. In the study, a survey was conducted with 167 individuals over 45+ age using convenience sampling method. Hypotheses were analyzed, confirmatory factor analyzes were performed, and relationships were tested. The findings showed that there were moderately significant relationships between the self-leadership and innovativeness behaviors of the middle-aged individuals in the sample, while at the same time, the middle-aged active workers and retirees looked at technological innovativeness from a deliberate point of view.

Keywords: Self-Leadership, Individual Innovativeness, Successful Aging, Organizational Behavior.

Atıf/Cite as: Fidanboy, C. Ö. (2022). Öz liderlik stratejileri ve bireysel yenilikçilik: Başarılı yaşlanma üzerine bir araştırma. *Abant Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(1), 107-122. doi: <https://doi.org/10.11616/asbi.959711>

İntihal-Plagiarizm/Etik-Ethic: Bu makale, en az iki hakem tarafından incelenmiş ve intihal içermediği, araştırma ve yayın etiğine uyulduğu teyit edilmiştir. / This article has been reviewed by at least two referees and it has been confirmed that it is plagiarism-free and complies with research and publication ethics. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/asbi/policy>

Copyright © Published by Bolu Abant İzzet Baysal University, Since 2000 – Bolu

*Bu çalışma, 04-06 Eylül 2019 tarihlerinde gerçekleştirilen "II. Business and Organization Research (BOR)" isimli konferansta sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Cemalettin Öcal Fidanboy, OSTİM Teknik Üniversitesi, ocal.fidanboy@ostimteknik.edu.tr.

1. Giriş

Teknolojide yaşanan olağanüstü gelişmeler, hayatın her alanını olduğu gibi, iş yaşamını da önemli ölçüde değişime uğratmıştır. Yıllar öncesinde geleneksel yöntemlerle uzun sürelerde ve daha az performanslı bir şekilde yapılabilen birçok iş faaliyeti, yeni teknolojilerin hayatımıza girmesiyle birlikte, artık daha kısa bir sürelerde ve çok daha etkili biçimlerde gerçekleştirilebilmektedir. Orta yaş üzerindeki çalışanların yeni teknolojileri çoğu zaman yadırgama ve göz ardı etme eğilimi, bireylerin işletmelerdeki yeniliklere uyum göstermesini önemli ölçüde zorlaştırmaktadır. Bu da iş yaşamının en önemli parçalarından birisi haline gelen teknolojik yeniliklerin, orta yaş üzeri bireyler tarafından etkin bir şekilde kullanılamamasına neden olmakta, bunun sonucunda da iş performansı ve yaşam kalitesi açısından önemli problemler ortaya çıkmaktadır.

Birçok yönetici, yaşlanma süreciyle birlikte çalışanların üretkenliğinin düşeceğini ve iş performansının azalabileceğini düşünmektedir. Bu yöndeki olumsuz düşüncelerin aksine; yapılan bazı araştırmalar iş yaşamındaki yaşlı bireylerin, üretkenlik ve pozitif psikoloji açısından genç çalışanlardan çok da farklı olmadığı söylemektedir (Peterson ve Spiker, 2005:165; Van Veldhoven ve Dorenbosch; 2008:124). Bunun en temel nedeni, çalışma hayatındaki yaşlı bireylerin yıllar içinde biriktirdikleri yüksek seviyedeki uzmanlıkları ve genç çalışanlara kıyasla çok daha fazla profesyonelleşmiş iş yaşamı deneyimleridir. Bununla birlikte, belirli bir yaşın üstündeki çalışanların iyi oluş duygusu ve iş tatmini için örgütsel desteğe her zaman ihtiyaçları vardır (Rakowska vd., 2020;162). Orta yaş üzeri bireylerin yöneticileri tarafından davranışsal ve bilişsel stratejilerle güçlendirilmesi, çalışma yaşamında ve emeklilik sonrasında başarılı bir yaşlanma süreci geçirilmesine önemli katkılar verebilir. Bu tarz örgütsel destekler; yaşlı bireylerin iş yaşamıyla ve toplumla bütünleşmesine, iş performanslarının ve motivasyonlarının artmasına, teknoloji konusundaki algılarının değişmesine ve en önemlisi başarılı yaşlanma süreçlerine önemli katkılar sağlayabilir.

Bu araştırmanın temel çıkış noktası, orta yaş üzerindeki aktif çalışanlar ile emekli olduğu halde iş yaşamına doğrudan veya dolaylı olarak katkı sağlayan bireylerin yenilikçilik davranışlarının nasıl arttırılabileceğinin ve öz liderlik stratejilerinin bu davranışla ilişkilerinin ortaya koyulmasıdır. Araştırma kapsamında belirlenen ilk araştırma sorusu, orta yaş ve üzerindeki bireylerin gösterebilecekleri öz liderlik stratejileri ile bu bireylerin yenilikçilik davranışları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığıdır. İkinci araştırma sorusu ise, aktif çalışanlar ve emekli olup doğrudan veya dolaylı olarak iş yaşamında bulunan bireylerin yenilikçilik düzeylerinin hangi sınıflandırmaya dahil olduğunun belirlenmesidir. Araştırma soruları doğrultusunda öncelikli olarak öz liderlik stratejileri ile bireysel yenilikçilik davranışı ve bu davranış biçimlerinin alt boyutları hakkında kuramsal incelemeler yapılmıştır. Aynı zamanda başarılı yaşlanma süreci hakkında araştırmalar da gerçekleştirilmiş, bu sürecin yenilikçi davranış açısından ele alınabileceği kavramsal bir çerçeve oluşturulmuştur. Araştırma örneklemini; yaşlanma literatüründe orta yaş olarak kabul gören 45 yaş ve üzerindeki aktif çalışanlar ve emekli olmuş fakat halen doğrudan veya dolaylı olarak iş yaşamında bulunan bireylerden oluşturulmuştur. Orta yaş üzeri bireylerin kendi kendilerine hangi bilişsel yöntemlerle liderlik edebileceği ve özellikle hangi davranışsal stratejilerin yaşlı çalışanların yenilikçilik davranışı göstermelerinde etkili olabileceğine yönelik hipotezler geliştirilmiştir. Belirlenen hipotezler, istatistiksel yöntemler kullanılarak sınanmış olup orta yaş üzeri bireylerin gösterebilecekleri öz liderlik stratejilerinin yenilikçilik davranışlarıyla ilişkileri görgül olarak ortaya koyulmuştur. Aynı zamanda, örneklem kapsamındaki bireylerin yenilikçilik puanları analiz edilmiş, aktif çalışan ve emekli olmuş fakat çalışma hayatına doğrudan veya dolaylı bir şekilde devam eden bireylerin hangi yenilikçilik sınıflandırmalarına dahil oldukları anlaşılmasına çalışılarak, orta yaş ve üzeri bireylerin başarılı yaşlanma süreçlerine katkı sağlamak amacıyla bazı öneriler yapılmıştır.

Araştırma kapsamına orta yaş üzeri çalışanların yanında emekli olmuş bireylerin de dahil edilmesinin nedeni; emekli olan birçok bireyin iş yaşamına halen katkı sağlaması ve çalışmakta olan bireylerle emekli olmuş bireylerin yenilikçilik davranışlarına yönelik muhtemel farklılıkların merak edilmesidir. İş yaşamında halen aktif olan orta yaş üzeri bireylerin başarılı bir yaşlanma süreci geçirmelerinin, örgütsel davranış ve işletme performansı açısından ele alınması gereken bir konu olduğu düşünülmüştür.

2. Literatür

Araştırma kapsamında, öncelikli olarak yönetim literatüründe yer alan öz liderlik kavramı hakkında literatür taraması yapılmıştır. Ardından bireysel yenilikçilik davranışı ve bu davranışın alt boyutları incelenmiştir. Literatür taramasının son bölümünü ise, başarılı yaşlanma süreci hakkındaki tarama oluşturmuştur.

2.1. Öz Liderlik Stratejileri

Öz liderlik kavramı, ilk kez Manz (1983;1986) tarafından ifade edilen bir kavramdır. Bu kavram; kendi kendini yönetme yaklaşımı çerçevesinde, kendi kendini kontrol kuramı ve liderlik düşüncelerinden yararlanılarak oluşturulmuştur (Neck ve Houghton, 2006:270). Öz liderlik, bireylerin işlerini gerçekleştirmek için ihtiyaçları olan öz yönetim ve motivasyonu sağlayarak kendi kendilerini etkilemelerine imkân veren kendi kendini güdüleme ve yönlendirme süreci olarak tanımlanmaktadır (Manz, 1986: 589; Garipağaoğlu ve Güloğlu, 2015:148). Manz'a (1986:589-590) göre öz liderliğin temel bileşenleri; bireyin kendisine yüksek seviyede standartlar koyması, içsel olarak iş motivasyonu sağlaması ve kendi kendini kontrol etme açısından stratejiler geliştirmesine yönelik olarak gösterdiği davranışlardır. Godwin ve arkadaşları (1999:153), öz liderliğin bireysel amaçlar üzerindeki etkilerini incelemiştir. Stewart ve arkadaşları (2011) öz liderliği birey ve takım düzeyinde çoklu düzey bir gözden geçirmeyle ele almışlardır. Yavuz ve Ayan (2019), kamu örgütlerinde öz liderlik düzeylerinin belirlenmesi üzerine araştırmalar yapmışlardır. Kızrak ve arkadaşları (2017) kamu çalışanlarında gözlemlenen öz liderlik davranışlarında psikolojik sermayenin nasıl bir rolü olduğunu araştırmışlardır. Büyükebeşe ve arkadaşları (2019) çalışanların öz liderlik becerileriyle yenilikçilik davranışları arasındaki ilişkilerde gelişim kültürünün aracılık etkisini ele almışlardır.

Öz liderlik, çalışanın etkililiğini olumlu yönde geliştirmek için tasarladığı bazı davranışsal ve bilişsel stratejilerden oluşmaktadır (Boss ve Sims, 2008:142). Başka bir bakış açısına göre, en uygun liderlik tipi, bireylerin kendilerine liderlik yapabilmeleri için liderlik eden kişinin ortaya koyduğu tarzıdır (Manz ve Sims, 1991:18). Lovelace ve arkadaşlarına (2007:384) göre öz liderlik, liderlere destek vermekte ve herhangi bir görevdeki kontrolü yükseltmektedir. Günümüzdeki yönetsel problemlerle başa çıkmak için gerekli olan liderliğin, öz liderlik temelinde oluşturulması oldukça önemlidir (Pearce ve Manz, 2005).

Öz liderlik davranışı birey düzeyinde incelendiğinde, bu kapsamda oluşturulabilecek stratejilerin üç ana sınıflandırma temelinde ele alındığı görülmektedir. Bu sınıflandırma; *davranış odaklı stratejiler*, *doğal ödül stratejileri* ve *yapıcı düşünce modeli stratejileri* şeklinde kavramsallaştırılmıştır (Houghton ve Neck, 2002:673; Neck ve Houghton, 2006:271; Müller ve Niessen, 2018:75; Marques-Quinteiro vd., 2019:86; Mayfield vd., 2021:31).

Davranış odaklı stratejiler, öz farkındalığının artışı ve istenmeyen davranışların yönetilmesini amaçlar (Uğurluoğlu vd.,2015:5). Aynı zamanda bu stratejiler; kendini gözleme, kendine hedefler oluşturma, kendini ödüllendirme, kendini cezalandırma ve ipucu sağlama gibi bilişsel stratejileri içerir (Marques-Quinteiro vd., 2019:86). Doğal ödül stratejileri, bireyin gerçekleştirdiği bir işin veya aktivitenin hoşuna giden yönlerini vurgulamaya yönelik olarak geliştirdiği stratejilerdir ve birey yaptığı iş veya aktivitenin kendisini motive etmesini ve ödüllendirmesini sağlayan bir ortam yaratmaktadır (Furtner vd.,2011:370). Doğal ödül stratejilerinden birincisi; bireyin yaptığı aktivite ve görevin içine hoşuna gidebilecek bazı unsurları katmasıyla ilgiliyken; ikincisi, yaptığı iş içinde hoşuna gitmeyen unsurları ortadan kaldırması ve işin keyif verici kısımlarını ön plana çıkarmasıyla ilgilidir (Uğurluoğlu, 2010:178). Yapıcı düşünce modeli stratejilerinde ise, bireyin alışlagelmiş ve işlevsel olmayan düşünce modellerini belirleyerek, kendi performansını arttırabilecek yeni modellerle değiştirmesi, başarılı bir gelecek performansını zihninde canlandırılması ve kendi kendine olumlu konuşma yöntemleri geliştirilmesi gibi stratejiler vardır (Abid vd., 2021:302).

2.2. Bireysel Yenilikçilik

Bireysel yenilikçilik, bireylerin teknolojik yeniliklerin kullanılmasına yönelik olarak gösterdikleri direnç ve tepki olarak ifade edilmekte ve yaşantımızı etkileyen birçok yeniliğin herkes tarafından aynı seviyede ve aynı hızla kabul edilmediğini söylemektedir. Yenilik, bireylerce yeni olarak algılanan bir uygulama, nesne veya fikir şeklinde tanımlanır (Rogers, 1983:11). Handa ve Gupta'ya (2009:26) göre yenilikçilik, değişime karşı verilen tepkiyi ifade eden bireysel bir fark değişkenidir. Yenilikçilik sosyal bir sistemdeki bireyin diğerlerine kıyasla yeniliği daha erken benimseme düzeyi olarak ifade edilmekte olup, bireyin bir fikri yenilik olarak algılaması yeniliğe karşı göstermiş olduğu tepkilere bağlıdır (Rogers, 1983:11).

Son yıllarda ulusal literatürde bireysel yenilikçilikle ilgili birçok çalışmanın mevcut olduğu görülmektedir. Tuna (2021:199), işletmelerde örgüt kültürü tiplerinin bireysel yenilikçilik üzerindeki etkilerini incelemiş ve örgüt kültürüyle bireysel yenilikçilik arasında pozitif ve orta seviyede bir korelasyon olduğunu tespit etmiştir. Nayci (2021:109), sınıf öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik özellikleri ile çevrim içi eğitimdeki rolleri ve yeterlilikleri arasındaki ilişkiyi araştırarak, bu değişenler arasında olumlu yönde ve güçlü ilişkilerin mevcut olduğunu söylemiştir. Gündüz (2020:261), öğretmenlerde bireysel yenilikçilik ve dijital yerlilik arasındaki ilişkiyi araştırmış ve bu değişkenler arasında olumlu bir ilişki olduğunu belirlemiştir. Yapıcı ve Kaya (2020:348), biyoloji öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik düzeylerini incelemiş ve çoğunluğun sorgulayıcı kategoride yer aldığını tespit etmiştir. Yenice ve Tunç (2019: 753), öğretmen adayları için hayat boyu öğrenme eğilimleriyle yenilikçilik seviyelerini ve bu değişkenler arasındaki ilişkileri incelemiştir. Yenice ve Yavaşoğlu (2018:107), fen bilgisi alanındaki öğretmen adaylarının bireysel yenilikçilik ile bireysel yaratıcılık seviyelerini ve bu değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemeye çalışmıştır. Çetin ve Bülbül (2017:1241) yaptıkları araştırmada okul yöneticilerinin kullandıkları bilişim teknolojilerinin meydana getirdiği teknostres seviyeleriyle bireysel yenilikçilik arasındaki ilişkileri ortaya koymuştur. Ertuğ ve Kaya (2017:192), hemşirelik öğrencileri üzerinde yaptıkları bir araştırmada öğrencilerin bireysel yenilikçilik profillerini ve bireysel yenilikçiliğin önünde bulunan engelleri ele almıştır. Büyükbeşe ve arkadaşları (2017:221), üniversite öğrencilerinde duygusal zekânın iletişim becerisine ve bireysel yenilikçilik düzeyine etkisini araştırmıştır. Yerel yazında yenilikçilik konusunda son yıllarda yapılan araştırmaların büyük bir bölümünün eğitim bilimleri kapsamında yapıldığı ve bireysel yenilikçilik sınıflandırmasına odaklandığı görülmüştür. Bununla birlikte bireysel yenilikçiliği, iş yaşamındaki yaşlı bireylerin gözünden emeklilikle birlikte ele alan ve başarılı yaşlanma süreciyle ilişkilendiren bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Bireysel yenilikçilik literatürde ideal tipler olarak beş temel sınıflandırma altında ele alınmaktadır (Rogers, 1983:246). Bu sınıflandırma: *Yenilikçiler (Innovators)*, *Öncüler (Early Adopters)*, *Sorgulayıcılar (Early Majority)*, *Kuşkucular (Late Majority)* ve *Gelenekçiler (Laggards)* şeklinde kuramsallaştırılmıştır. Rogers'a (1983) göre yenilikçiler; yeni fikirleri denemekten hoşlanan, bu konuda risk alan vizyon sahibi kişilerdir. Öncüler, diğer insanlara yenilikler konusunda yol göstererek onlara bu yenilikler hakkında bilgi veren insanlardır. Sorgulayıcılar, yeniliklere karşı her zaman temkinli davranırlar. Kuşkucular, yeniliklere şüphe ile bakarlar, yeniliklere karşı çekingen davranırlar ve yeniliği ancak birçok insan benimsedikten sonra kullanırlar. Gelenekçiler ise, bu değişimlere önyargılı bir tavırla bakan, gerçekleşen yeniliği en son benimseyen ve diğer insanların yeniliğin sonuçlarını görmelerini bekleyen kişilerdir. Araştırmacıya göre yenilikçiler toplumun %2,5'ini, öncüler %13,5'ini, sorgulayıcılar %34'ünü, kuşkucular %34'ünü ve gelenekçiler %16'sını oluşturmaktadır (Rogers,1983:247). Bireysel yenilikçilik eğilimini etkileyen faktörler ise dört alt boyutta toplanmaktadır (Kılıçer ve Odabaşı, 2010:202). Bu boyutlar; *deneyime açıklık*, *fikir önderliği*, *değişime direnç* ve *risk alma* alt boyutlarıdır. Fikir önderliği boyutu, diğerlerini yenilikler konusunda peşinden sürüklemeyi ifade eder. Risk alma alt boyutu, yenilikçi bireyleri diğerlerinden ayıran önemli bir özellik olup, ilgili yenilik için risk alabilme eğilimini içerir. Deneyime açıklık boyutunda, bireyin yeni deneyimlere karşı cesur olması vardır. Değişime direnç alt boyutu ise, bireylerin değişime karşı sergiledikleri direnci ifade eden bir boyuttur.

2.3. Başarılı Yaşlanma

Bir insan için doğmak, genç olmak ve yetişkin olmak ne kadar doğal bir olaysa, yaşlanmak da o kadar doğaldır. Yaşlılık kavramı her ne kadar 65 yaş üzeri için tanımlanan bir kavram olsa bile; bilişsel, psikolojik, sosyolojik ve biyolojik yönleriyle ele alındığında, bu tanımın bir takvime sığdırılması çok doğru değildir (Özütürker, 2021:3045). Sağlık bilimleri ve teknoloji alanında yaşanan gelişmeler, tarihin birçok dönemine nazaran insanoğlunun çok daha uzun yaşamasına vesile olmuş ve bu sürecin daha iyi nasıl yaşanabileceğine yönelik araştırmalar günden güne daha fazla gündeme gelmeye başlamıştır. Birleşmiş Milletler (BM) tarafından yayınlanan rapor, 2050'li yıllarda yaşlı nüfusun yaklaşık olarak 2,1 milyar olacağını öngörmektedir (UN, 2017:1). Bu veriler, yaşlılık sürecinin zamanla daha fazla uzayacağını ve yaşlanma sürecindeki bireylerin mutluluğu ve refahı için daha fazla araştırmanın yapılması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Yaşlanma sürecinin yönetimi açısından için önem taşıyan konu, bu sürecin ne kadar başarılı bir şekilde ve bireye ne kadar az sıkıntı vererek yaşandığıdır. Literatürde başarılı yaşlanma süreci olarak kavramsallaştırılan bu durum, birçok araştırmacı tarafından ele alınarak incelenmiştir. Kişinin kendisini yaşlanmaya hazırlama sürecinde sosyal çevreyi ve ilişkileri canlı tutmaya çalışması, yaşam kalitesi, maddi imkanlara sahip olması sağlık problemlerini azaltmak için koruyucu önlem geliştirmesi, bellek ile fiziki fonksiyonlarını geliştirmek için çaba göstermesi ve yaşama olumlu bakmasını becerebilmesi başarılı bir yaşlanma sürecini ifade etmektedir (Görgün ve Baran, 2008:92). Başarılı yaşlanma kavramı; yaşlı bireyin hastalıklardan kaçınması, psikolojik iyi oluş, yüksek fiziksel ve zihinsel fonksiyonellik gösterme, hayata aktif katılım, hastalığın yokluğunun benimsenmesi, yaşam tatmini, finansal güvenlik, hayata olumlu bakış açısı gibi anlamlara da sahiptir (Bowling ve Dieppe, 2005:1549).

3. Yaşlı Bireylerde Öz Liderlik ve Bireysel Yenilikçilik

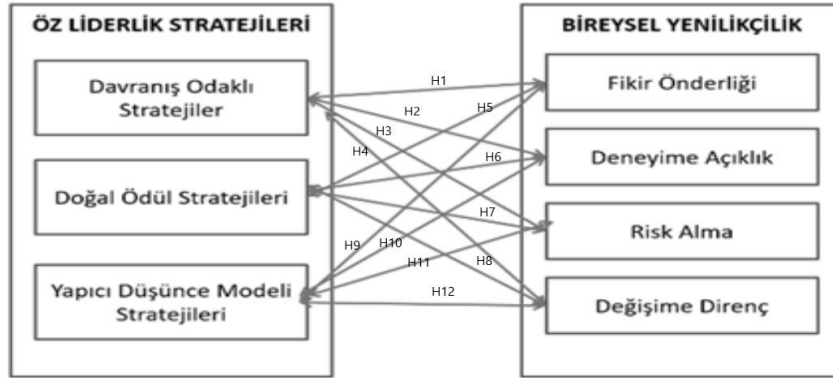
Yaşlı bireylerin kendi kendilerini motive edecek bilişsel tutumlar geliştirmeleri, bireyin yaşadığı fiziksel ve zihinsel birçok problem nedeniyle oldukça zor bir durumdur. Kahn'a (2000) göre öz liderlik ile yaşlılık arasında önemli ilişkiler vardır. İş yaşamında yaş kavramının verimlilikle ilişkilendirildiğine dair güçlü bir inanış bulunmakla birlikte, genelde ileri yaştaki çalışanların daha az verimli oldukları düşünülmektedir (Kahn, 2000:16). Bu bakış açısı fiziksel yetkinlikler için bir dereceye kadar doğru gibi görünse de bilişsel beceriler açısından çok da doğru olmayabilir. Yaşlı bir birey, bilişsel becerilerini güçlendirebilecek pratiklerle ve kendi kendine yönetim stratejileriyle birçok problemin üstesinden gelebilmektedir. Bununla birlikte yaşlı bir çalışan bazı bilişsel stratejiler vasıtasıyla psikolojik işlevlerini iyileştirebildiğinde, bireyin yaşayabileceği olumsuz durumlar oldukça azalabilir (Kahn, 2000:19).

Yaşlı bireyler genç bireylere göre kendilerini daha düşük seviyede yönetebilme eğilimindedir. İnsanlar yaşlandıkça davranışsal özelliklerinde, kendi kendilerini düzenleyebilmelerinde ve kendilerini yönlendirme kabiliyetlerinde önemli değişiklikler gerçekleşir. Yaş ilerledikçe ve emeklilik yaklaştıkça fiziksel kapasite azalmakta, modası geçmiş beceriler ve yaş ayrımcılığı nedeniyle iş ortamında sıkıntılar yaşanmakta ve yaşlı çalışanlar iş ortamında motive olmakta güçlük çekebilmektedir (Kahn, 2000). Yaşlıların ihtiyaçlarını karşılayan en öncelikli teknolojik yenilikler kişisel bakım, sağlık hizmetleri, ev içi elektronik cihazların kullanımı, sosyalleşme ve iletişim gibi alanlarda yoğunlaşmaktadır (Çataloğlu, 2018:29). Yaşlı bir bireyin sahip olduğu cep telefonunun özelliklerini iş ve özel yaşamı açısından öğrenmeye çalışması, iş veya ev ortamında kullandığı bilgisayarı daha etkin kullanma ihtiyacı, bireysel sağlıkla ilgili yeni teknolojileri kullanma mecburiyeti gibi birçok örnek, yaşlıların yeniliklere karşı tutumunun iyileştirilmesine yönelik araştırmaları oldukça önemli bir hale getirmektedir. Yaşlı bireyler her ne kadar teknolojik yeniliklerin hayatları için taşıdığı önemin farkında olsalar da, genç bireylerle kıyaslandıklarında, yeni teknolojileri en son kabullenebilen grup içinde yer almaktadır (Özkan ve Puruçuoğlu, 2009:38). Yaşlı bireylerin yenilikçi bir davranış içinde olabilmesi için; öncelikli olarak bireyin bu teknolojiyi kolaylıkla kullanabilmesi, bireyin yaşamını zenginleştirmesi ve kullanılan teknolojinin ihtiyaçlara cevap verebilmesi gerekir. Örneğin sosyal olarak kendisi toplumdaki ayrılmış ve kendisine alternatif bir uğraş bulmada zorlanan yaşlıların internet ve sosyal medya kullanması, bu bireylerin sosyalleşmesine, eğlenceli ve kaliteli yaşam sürmesine önemli faydalar sağlayabilmektedir (Tekedere ve Arpacı, 2015:291).

4. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Yaşlı bireyler tarafından uygulanabilecek öz liderlik stratejilerinin, bireylerin yenilikçi davranış göstermelerine olumlu yönde katkıları olacağı düşüncesiyle oluşturulan araştırma modeli Şekil 1’de verilmiştir. Araştırmadaki bağımsız değişkenler; öz liderlik stratejilerinin alt boyutları olan davranış odaklı stratejiler, doğal ödül stratejileri ve yaratıcı düşünce modeli stratejileridir. Bağımlı değişkenler ise bireysel yenilikçilik davranışının alt boyutları olan fikir önderliği, deneyime açıklık, risk alma ve değişime dirençtir. Araştırmanın bağımsız ve bağımlı değişkenleri arasındaki korelasyonları ortaya koymak amacıyla 12 ayrı hipotez geliştirilmiştir. Bu model, öz liderlik stratejilerinin, bireysel yenilikçilik davranışının her bir alt boyutuyla ilişkilerinin ortaya koyulmasına imkân verecek şekilde tasarlanmıştır.

Şekil 1: Araştırma Modeli



Şekil 1’de sunulan model temelinde oluşturulan ve bu araştırma kapsamında sınanan hipotezler aşağıda verilmiştir:

- H1: Orta yaş üzeri çalışanların ve emeklilerin davranış odaklı stratejiler geliştirmeleri ile yeniliklere fikir önderliği yapmaları arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır.
- H2: Orta yaş üzeri çalışanların ve emeklilerin davranış odaklı stratejiler geliştirmeleri ile deneyimlere açıklık göstermeleri arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır.
- H3: Orta yaş üzeri çalışanların ve emeklilerin davranış odaklı stratejiler geliştirmeleri ile yenilikler için risk almaları arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır.
- H4: Orta yaş üzeri çalışanların ve emeklilerin davranış odaklı stratejiler geliştirmeleri ile değişime direnç göstermeleri arasında olumsuz yönde anlamlı bir ilişki vardır.
- H5: Orta yaş üzeri çalışanların ve emeklilerin doğal ödül stratejileri geliştirmeleri ile yeniliklere fikir önderliği yapmaları arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır.
- H6: Orta yaş üzeri çalışanların ve emeklilerin doğal ödül stratejileri geliştirmeleri ile deneyimlere açıklık göstermeleri arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır.
- H7: Orta yaş üzeri çalışanların ve emeklilerin doğal ödül stratejileri geliştirmeleri ile yenilikler için risk almaları arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır.
- H8: Orta yaş üzeri çalışanların ve emeklilerin doğal ödül stratejileri geliştirmeleri ile değişime direnç göstermeleri arasında olumsuz yönde anlamlı bir ilişki vardır.
- H9: Orta yaş üzeri çalışanların ve emeklilerin yapıcı düşünce modeli stratejileri geliştirmeleri ile yeniliklere fikir önderliği yapmaları arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır.
- H10: Orta yaş üzeri çalışanların ve emeklilerin yapıcı düşünce modeli stratejileri geliştirmeleri ile deneyimlere açıklık göstermeleri arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır.
- H11: Orta yaş üzeri çalışanların ve emeklilerin yapıcı düşünce modeli stratejileri geliştirmeleri ile yenilikler için risk almaları arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır.
- H12: Orta yaş üzeri çalışanların ve emeklilerin yapıcı düşünce modeli stratejileri geliştirmeleri ile değişime direnç göstermeleri arasında olumsuz yönde anlamlı bir ilişki vardır.

5. Yöntem

Araştırmanın yürütülmesi sürecinde nicel analiz yönteminden yararlanılmış olup, öncelikli olarak örneklem ve veri toplama yöntemleri hakkında bilgi verilmiştir. Ardından araştırmada kullanılan ölçeklere ait bilgiler sunulmuştur. Her bir veri toplama aracı için güvenilirlik analizleri ve doğrulayıcı faktör analizleri (DFA) gerçekleştirilmiştir.

5.1. Araştırmanın Örneklemi ve Veri Toplama

Araştırma kapsamında 45 yaş üzerinde olup bir iş yerinde aktif çalışan veya emekli olup çalışma hayatına devam eden bireylerden oluşan ve yaş ortalaması 60 olan popülasyondaki 167 bireyle, kolayda örnekleme yöntemiyle bir anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Yaşlanma literatürü incelendiğinde; Dünya Sağlık Örgütü'ne göre 45-59 yaş aralığı orta yaş, 60-74 yaş aralığı yaşlılık, 75-89 yaş aralığı ileri yaşlılık ve 90 yaş ve üzeri ihtiyarlık dönemi olarak ifade edildiği görülmektedir (İletmiş ve Arpacı, 2017:51; Tekedere ve Arpacı, 2016:379; Dağlı, 2018:14). Aynı zamanda iş yaşamıyla yaşlanmayı ilişkilendiren birçok çalışmada iş yaşamı açısından orta yaşlılık döneminin 45-59 yaş aralığı olarak kabul edilebileceğini söyleyen çalışmalar da mevcuttur ve iş yaşamında yaşlanma konusunu çalışan birçok araştırmanın son yıllarda 45-59 yaş aralığına odaklandığı görülmektedir (Mitra vd, 2020; Sinyavskaya ve Cherviakova, 2021; Ma ve Oshio, 2020; Yeandle ve Buckner, 2017). Ulusal literatürdeki birçok araştırmada da orta yaş 45 ve üzeri olarak ifade edildiğinden, araştırmada 45 yaş ve üzeri bireylerden veri toplanmıştır. Elektronik ortamda toplanan veriler, kuramsal çerçeve ve oluşturulan hipotezler temel alınarak test edilmiştir. Verilere güvenilirlik ve geçerlilik analizleri uygulanmıştır. Ölçekler için DFA yapılmıştır. Bağımsız ve bağımlı değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek üzere korelasyon analizleri uygulanmıştır. Belirli bir yaşın üzerinde olan bireylerin yenilikçilik davranışları farklı sınıflandırmalar açısından incelenmiştir.

5.2. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Öz Liderlik Ölçeği:

Öz liderlik ve alt boyutlarını ölçmek amacıyla; Houghton ve Neck (2002) tarafından geliştirilen ve Tabak ve arkadaşları (2003) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ölçek kullanılmıştır. Ölçek toplamda 29 madde ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekteki ifadeler "1-Hiçbir zaman, 2- Nadiren, 3- Ara sıra, 4- Genellikle, 5-Her zaman" skalası kullanılarak 5'li Likert ölçeğine göre ölçülmüştür.

Bireysel Yenilikçilik Ölçeği:

Bireysel yenilikçilik ve alt boyutlarını ölçmek için Hurt ve arkadaşlarının (1977) geliştirdiği ve Kılıçer ve Odabaşı'nın (2010) Türkçe'ye uyarladığı güvenilirlik ve geçerlilik çalışmaları yapılmış ölçek kullanılmıştır. Orijinal ölçekteki güvenilirlik katsayısı 0,89 iken, Türkçe'ye uyarlanan ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0,82'dir. Ölçek toplamda 20 maddeden 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte yer alan alt boyutlar; deneyime açıklık, fikir önderliği, değişime direnç ve risk alma alt boyutlarıdır. Ölçekteki toplam puan 14-94 aralığında değişmekte olup, 80 puan üzeri yenilikçiler (*innovators*), 69-80 arası puan öncüler (*early adopters*), 57-68 puan arasında sorgulayıcılar (*early majority*), 46-56 arası puan kuşkucular (*late majority*) ve 46'nın altında puan ise gelenekçiler (*laggards/traditionalists*) olarak değerlendirilmiştir. Ölçekteki ifadeler "1-Kesinlikle katılmıyorum ve 5- Kesinlikle katılıyorum beşli Likert skalasıyla ölçülmüştür.

6. Bulgular

6.1. Demografik Özellikler

Araştırmada elde edilen demografik bilgiler Tablo 1'de verilmiştir. Katılımcıların %54,5'u erkek, %45,5'i kadındır. Örneklemdeki yaş ortalaması 60'tur. Örneklem %37,7'si 45-54 yaş, %31,7'si 55-64 yaş, %22,2'si 65-74 yaş ve %8,4'ü 75 üzeri bireylerden oluşmaktadır. En düşük yaş aralığı 45-54 olarak belirlenmiştir. Örneklem %83,8'i evli, %6,6'sı bekar ve %3'ü dul, %6,6'sı boşanmıştır. Bireylerin %75,4'ü sağlık durumlarını iyi ve mükemmel olarak tanımlamıştır. Bireylerin tümünün aktif olarak uğraştıkları hobileri mevcuttur. Öğrenim durumları incelendiğinde; %10,2'sinin doktora/yüksek lisans mezunu, %65,3'ünün

lisans mezunu, %18,6'sının lise mezunu, %4,2'sinin ortaokul mezunu ve %1,8'inin ilkokul mezunu oldukları görülmektedir.

Tablo 1: Demografik Özellikler

Faktör (N=167)		n	%
Cinsiyet	Erkek	91	54,5
	Kadın	76	45,5
Medeni Durum	Evli	140	83,8
	Bekar	11	6,6
	Dul	5	3
	Boşanmış	11	6,6
Yaş Aralığı	45-54 Yaş Arası	63	37,7
	55-64 Yaş Arası	53	31,7
	65-74 Yaş Arası	37	22,2
	75-84 Yaş Arası	12	7,2
	85 ve Üstü	2	1,2
Hissedilen Yaş Aralığı	18-24 Yaş Arası	1	0,06
	25-34 Yaş Arası	16	9,6
	35-44 Yaş Arası	57	34,1
	45-54 Yaş Arası	48	28,7
	55-64 Yaş Arası	33	19,8
	65-74 Yaş Arası	8	4,8
	75-84 Yaş Arası	2	1,2
	85-94 Yaş Arası	1	0,06
Sağlık Durumu	Mükemmel	65	38,9
	İyi	61	36,5
	Orta	39	23,4
	Zayıf	2	1,2
	Kötü	0	0,0
Sosyal Güvence	Var	167	100,0
	Yok	0	0,0
Hobilerin Varlığı	Var	167	100,0
	Yok	0	0,0
Çalışma ve Emeklilik Durumu	Emekli, halen çalışıyor (doğrudan)	25	15,0
	Emekli, çalışmıyor (dolaylı çalışma)	88	52,7
	Emekli değil, halen çalışıyor	54	32,3
Öğrenim Durumu	İlkokul	3	1,8
	Ortaokul	7	4,2
	Lise	31	18,6
	Üniversite	109	65,3
	Yüksek Lisans/Doktora	17	10,2

6.2. Ölçeklerin Güvenilirliği ve Geçerliliği

Araştırma kapsamında elde edilen veriler ile, kullanılan ölçekler için güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda güvenilirlik katsayıları (Cronbach Alfa) Öz Liderlik Ölçeği için 0,850, Bireysel Yenilikçilik Ölçeği için 0,862 olarak bulunmuştur. Her iki ölçeğin güvenilirlik katsayıları >0,70 olduğundan, ölçeklerin araştırma için güvenilir olduğuna karar verilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliliğini sınamak için, öz liderlik stratejileri ve bireysel yenilikçilik ölçeklerine DFA uygulanmıştır. Öz Liderlik Ölçeği için DFA sonuçları Tablo 2'de sunulmuştur:

Tablo 2: Öz Liderlik Ölçeği için DFA Değerleri

Model	$\Delta\chi^2$	$\Delta\chi^2/sd$	RMSEA	CFI	GFI	RMR
Birinci Düzey Tek Faktörlü (Öz Liderlik)	1140,773	3,026	0,110	0,539	0,670	0,1060
Birinci Düzey Tek Faktörlü (Modifikasyon)	438,293	1,278	0,041	0,943	0,851	0,0672
Birinci Düzey Çok Faktörlü (Öz Liderlik)	1123,069	3,003	0,110	0,548	0,672	0,1053
Birinci Düzey Çok Faktörlü (Modifikasyon)	476,914	1,386	0,048	0,920	0,846	0,0695

Öz liderlik ölçeği birinci düzey tek faktörlü yapıda yapılan iyileştirmelerle en iyi uyumu göstermiştir. $\Delta\chi^2/sd= 1,278$ (≤ 3 mükemmel uyum), $RMSA=0,041$ ($\leq 0,05$ mükemmel uyum), $CFI=0,943$ ($\geq 0,90$ mükemmel uyum), $GFI=0,851$ (0,89-0,85 kabul edilebilir uyum), $RMR=0,0672$ (0,06-0,10 arası kabul edilebilir uyum). Aynı şekilde çok faktörlü yapı da modifikasyon indiste yapılan iyileştirmelerle kabul edilebilir düzeyde uyum göstermiştir. $\Delta\chi^2/sd= 1,386$ (≤ 3 mükemmel uyum), $RMSA=0,048$ ($\leq 0,05$ mükemmel uyum), $CFI=0,920$ ($\geq 0,90$ mükemmel uyum), $GFI=0,85$ (0,89-0,85 kabul edilebilir uyum), $RMR=0,0695$ (0,06-0,10 arası kabul edilebilir uyum). Bu bulgular ışığında, öz liderlik ölçeği için Tablo 2’de verilen birinci düzey tek faktörlü ve birinci düzey çok faktörlü modelin uyum iyiliği çerçevesinde geçerli olduğuna karar verilmiştir. Bireysel Yenilikçilik Ölçeği için DFA bulguları Tablo 3’te verilmiştir:

Tablo 3: Bireysel Yenilikçilik Ölçeği İçin DFA Değerleri

Model	$\Delta\chi^2$	$\Delta\chi^2/sd$	RMSEA	CFI	GFI	RMR
Birinci Düzey Tek Faktörlü (B. Yenilikçilik)	515,598	3,033	0,111	0,671	0,737	0,997
Birinci Düzey Tek Faktörlü (Modifikasyon)	253,450	1,678	0,064	0,903	0,866	0,0776
Birinci Düzey Çok Faktörlü (B. Yenilikçilik)	344,337	2,100	0,081	0,828	0,836	0,0727
Birinci Düzey Çok Faktörlü (Modifikasyon)	275,227	1,776	0,068	0,886	0,869	0,0677

Bireysel yenilikçilik ölçeği, birinci düzey tek faktörlü yapıda modifikasyon indiste yapılan iyileştirmelerle en iyi uyumu göstermiştir. $\Delta\chi^2/sd= 1,678$ (≤ 3 mükemmel uyum), $RMSA=0,064$ (0,06-0,08 arası kabul edilebilir uyum), $CFI=0,903$ ($\geq 0,90$ mükemmel uyum), $GFI=0,866$ (0,89-0,85 kabul edilebilir uyum), $RMR=0,0776$ (0,06-0,10 arası kabul edilebilir uyum). Ölçek çok faktörlü yapıda da modifikasyon indiste yapılan iyileştirmelerle kabul edilebilir uyum göstermiştir. $\Delta\chi^2/sd= 1,776$ (≤ 3 mükemmel uyum), $RMSA=0,068$ (0,06-0,08 arası kabul edilebilir uyum), $CFI=0,886$ (0,89-0,85 kabul edilebilir uyum), $GFI=0,869$ (0,89-0,85 kabul edilebilir uyum), $RMR=0,0677$ (0,06-0,10 arası kabul edilebilir uyum). Bu bulgulara göre, bireysel yenilikçilik ölçeği için Tablo 3’te verilen modellerin uyum iyiliği çerçevesinde geçerli olduğuna karar verilmiştir.

6.3. Değişkenler ve Alt Boyutlarına İlişkin Analizler

Araştırma kapsamında ele alınan öz liderlik stratejileri ve alt boyutları ile bireysel yenilikçilik davranışının alt boyutlarına ilişkin analizlerden elde edilen bulgular Tablo 4’te verilmiştir. Bu tabloya göre, orta yaş üzerindeki bireylerin öz liderlik kapsamındaki ortalama puanlarının 3,5 üzerinde olduğu ve örneklem kapsamındaki bireylerin yüksek öz liderlik stratejileri gösterme potansiyeline sahip oldukları görülmektedir. Bireysel yenilikçilik ortalama puanı da alt boyutlar dikkate alınmadığı takdirde 3.5 değerinin üzerindedir. Elde edilen bulgulara göre örneklem kapsamındaki bireylerin deneyime açıklık puanlarının en yüksek, değişime direnç puanlarının ise en düşük olduğu dikkat çekmektedir.

Tablo 4: Analiz Edilen Değişkenlere İlişkin Bulgular

Değişkenler	Katılımcı	Ortalama	Standart Sapma
Davranış Odaklı Stratejiler	167	3,51	0,450
Doğal Ödül Stratejileri	167	4,06	0,635
Yapıcı Düşünce Modeli Stratejileri	167	3,82	0,512
ÖZ LİDERLİK	167	3,70	0,473
Fikir Önderliği	167	3,68	0,650
Deneyime Açıklık	167	3,92	0,554
Değişime Direnç	167	3,28	0,589
Risk Alma	167	4,00	0,540
BİREYSEL YENİLİKÇİLİK	167	3,61	0,459

6.4. Korelasyon Analizi Bulguları

Yaşlı bireylerde öz liderlik stratejileri ile bireysel yenilikçilik davranışının alt boyutları arasındaki ilişkinin şiddet ve yönünün belirlenmesine yönelik olarak gerçekleştirilen korelasyon analizlerinin verildiği Tablo 5'te görüldüğü gibi; öz liderliğin ve bireysel yenilikçiliğin tek boyutta alınması durumunda bu değişkenler arasında olumlu yönde, anlamlı ve orta şiddette korelasyon ilişkisinin ($r=0,420$, $p<0,01$) bulunduğu gözlenmektedir. Analizler aynı zamanda yaşlı bireylerin göstereceği davranış odaklı stratejilerin, fikir önderliği ile zayıf ($r=0,254$, $p<0,01$), risk alma ile çok zayıf ($r=0,168$, $p=0,03$) ve deneyime açıklıkla zayıf ($r=0,248$, $p=0,001$) olumlu yönde ve anlamlı bir korelasyonunun olduğunu göstermiştir. Bireyin geliştireceği davranış odaklı stratejinin değişime dirençle ($r=0,083$) herhangi bir korelasyonu da bulunmamaktadır.

Tablo 5: Korelasyon Analizi Bulguları

Değişken	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	-								
2	0,853***								
3	0,905***	0,562***							
4	0,613***	0,454***	0,501***						
5	0,420***	0,226**	0,465***	0,385***					
6	0,414***	0,254***	0,428***	0,407***	0,784***				
7	0,215***	0,083	0,274***	0,149	0,781***	0,325***			
8	0,301***	0,168*	0,319***	0,327***	0,677***	0,541***	0,319***		
9	0,428***	0,248**	0,455***	0,424***	0,813***	0,669***	0,385	0,688***	-

Not: 1: Öz liderlik, 2: Davranış Odaklı Stratejiler, 3: Yapıcı Düşünce Modeli Stratejileri, 4: Doğal Ödül Stratejileri, 5: Yenilikçilik, 6: Fikir Önderliği, 7: Değişime Direnç, 8: Risk Alma, 9: Deneyime Açıklık

Elde edilen bulgulara göre yaşlı çalışanların ve emeklilerin davranış odaklı stratejiler geliştirmesiyle bireysel yenilikçi davranışlarının güçlü bir şekilde ilişkili olduğu söylenememektedir. Yapıcı düşünce modeli stratejileri incelendiğinde; bu stratejilerin fikir önderliğiyle ($r=0,428$, $p<0,01$) orta şiddette, değişime dirençle zayıf şiddette ($r=0,274$, $p<0,01$), risk alma ile zayıf şiddette ($r=0,319$, $p<0,01$), deneyime açıklıkla orta şiddette ($r=0,455$, $p>0,01$) ilişkisinin olduğu görülmüştür. Bu bulgular, yaşlı çalışanların yapıcı düşünce modeli stratejilerinin, bireysel yenilikçi davranışlarıyla orta derecede olumlu yönde ve anlamlı bir ilişkisinin olduğunu ortaya koymaktadır. Doğal ödül stratejilerine ilişkin bulgulara göre; bu tip stratejilerin fikir önderliği ile orta şiddette ($r=0,407$, $p<0,01$), risk almayla zayıf şiddette ($r=0,327$, $p<0,01$), deneyime açıklıkla orta şiddette ($r=0,424$, $p<0,01$) olumlu yönde ve anlamlı bir korelasyonu olduğunu göstermiştir. Doğal ödül stratejilerinin değişime dirençle ($r=0,149$) herhangi bir ilişkisi görülemedi. Aynı zamanda orta yaş ve üzeri bireylerin yenilikçilik puanlarının analizi gerçekleştirilmiş olup, örneklem dahilindeki orta yaş üzeri bireylerin ortalama olarak sorgulayıcı (62 puan) kategoride oldukları görülmüştür.

6.5. Bireysel Yenilikçilik Açısından Analizler

Araştırma örneklemini kapsamında; henüz emekli olmayıp bir iş yerinde aktif olarak çalışan (%32,3), emekli olup bir iş yerinde doğrudan çalışmaya devam eden (%15) ve emekli olup bir işyerinde resmi çalışmayan

(dolaylı olarak çalışma yapan) (%52,7) bireylerin bireysel yenilikçilik puanları ve hangi sınıflandırmaya girdikleri analiz edilerek Tablo 6'da sunulmuştur:

Tablo 6: Çalışma Durumuna Göre Bireysel Yenilikçilik Analizi

Çalışma/Emeklilik Durumu Yaş ≥ 45 (Orta Yaş ve Üzeri)	Yenilikçilik Puanı (Ort)	Yenilikçilik Sınıflandırması
Henüz emekli olmayıp bir iş yerinde aktif olarak çalışanlar (%32,3)	66,7	Sorgulayıcılar (57<x<68)
Emekli olup bir iş yerinde doğrudan çalışmaya devam edenler (%15)	67,4	Sorgulayıcılar
Emekli olup resmi çalışmayanlar (gayri resmi çalışanlar) (%52,7)	65,8	Sorgulayıcılar (57<x<68)

Tablo 6'da görüldüğü gibi; örneklem kapsamında yer alan 45 yaş üstü bireylerin çalışma/emeklilik durumları, yenilikçilik puanlarına göre analiz edildiğinde, bu puanların her üç durumda da birbirlerine oldukça yakın çıktığı ve her üç durumdaki bireylerin de yeniliklere karşı sorgulayıcı bir sınıflandırma içinde buldukları görülmektedir. Bu durum, orta yaş üzeri bireylerin, emekli olma durumundan bağımsız olarak, güncel yenilikler karşısında sorgulayıcı bir tutum içinde bulduklarını ve karşılıklarına çıkan bir yeniliği hemen benimsemeyerek öncelikle sorgulama eğilimi gösterdiklerini ve yeniliklere karşı oldukça temkinli davrandıklarını ortaya koymaktadır.

Tablo 7'de; örneklem kapsamındaki bireylerin yaş aralıklarına göre ortalama yenilikçilik puanları ve yaş aralığına göre hangi yenilikçilik sınıflandırmasına dahil oldukları analiz edilmiştir. Analizlerden elde edilen bulgular, orta yaş üzerinde belirlenen yaş gruplarının aldıkları yenilikçilik puanları arasında belirgin bir farkın olmadığını ve orta yaş üzeri bireylerin, Tablo 6'da elde edilmiş olan analiz sonuçlarında olduğu gibi yine *sorgulayıcı* sınıflandırma türü içinde yer aldıklarını göstermiştir.

Tablo 7: Yaş Aralıklarına Göre Bireysel Yenilikçilik Analizi

Yaş Aralığı	Yenilikçilik Puanı (Ort)	Yenilikçilik Sınıflandırması
45-54 Yaş (%37,7)	65,7	Sorgulayıcılar (57<x<68)
55-64 Yaş (%31,7)	67,4	Sorgulayıcılar
65-74 Yaş (%22,2)	64,4	Sorgulayıcılar
75-94 Yaş (%8,4)	62	Sorgulayıcılar

Tablo 8'de orta yaş üzeri bireylerin hissettikleri yaş aralıkları dikkate alınarak yenilikçilik puanları ve yenilikçilik sınıflandırmaları analiz edilmiştir. Bu tabloda görüldüğü gibi, orta yaş üzerindeki bireylerin hissettikleri yaş aralığına göre elde edilen bulgular da önceki analizlerde elde edilmiş olan bulgularla aynı sınıflandırmaya işaret etmektedir.

Tablo 8: Orta Yaş Üzeri Bireylerin Hissettikleri Yaş Göre Bireysel Yenilikçilik Analizi

Hissedilen Yaş Aralığı	Yenilikçilik Puanı (Ort)	Yenilikçilik Sınıflandırmaları
18-34 Yaş (%10,2)	66,4	Sorgulayıcılar (57<x<68)
25-34 Yaş (%9,6)	65,9	Sorgulayıcılar
35-44 Yaş (%34,1)	66,7	Sorgulayıcılar
45-54 Yaş (%28,7)	67,5	Sorgulayıcılar
55-64 Yaş (%19,8)	62,6	Sorgulayıcılar
65-74 Yaş (%4,8)	60,5	Sorgulayıcılar
75-94 Yaş (1,26)	60,5	Sorgulayıcılar

Araştırmanın bulguları yaşlı çalışanların ve emeklilerin göstereceği öz liderlik davranışlarının bireysel yenilikçilikle ilişkilerinin bulunduğunu ve bu ilişkinin orta şiddette ve anlamlı olduğunu ($r=0,420$, $p<0,01$) göstermiştir. Yapıcı düşünce modeli stratejilerinin bireysel yenilikçilikle diğer stratejilere göre daha anlamlı bir ilişkisinin olduğu görülmüştür. Davranış odaklı stratejilerin ve doğal ödül stratejilerinin bireysel yenilikçilikle korelasyon ilişkisi ise çok daha zayıftır. Davranış odaklı stratejiler geliştirmek ile

yeniliklere fikir önderliği yapmak arasında olumlu yönde anlamlı ve zayıf bir ilişki ($r=0,254$, $p<0,01$) olduğu görülerek, araştırmanın ilk hipotezi kabul edilmiştir. Bununla birlikte, yaşlı bireylerin kendini gözleme, kendine amaçlar oluşturma, kendini ödüllendirme, kendini cezalandırma gibi bilişsel stratejileri geliştirmeleri, değişkenler arasındaki ilişkinin oldukça zayıf olması nedeniyle çok da anlamlı görünmemektedir. Aynı şekilde, davranış odaklı stratejiler geliştirmek ile deneyime açıklık arasında olumlu yönde anlamlı ve zayıf bir ilişki ($r=0,248$, $p<0,01$) görülerek araştırmanın ikinci hipotezi de kabul edilmiştir. Davranış odaklı stratejiler geliştirmek ile yenilikler için risk alınması arasında olumlu yönde anlamlı ve çok zayıf ($r=0,168$, $p<0,05$) bir ilişki olduğundan üçüncü hipotez de kabul edilmiştir. Davranış odaklı stratejiler geliştirmek ile değişime direnç gösterilmesi arasında anlamlı bir ilişki bulunamadığından araştırmanın dördüncü hipotezi reddedilmiştir. Bireyin davranış odaklı stratejiler geliştirmesinin teknolojik değişimlere dirençle ilişkisinin olmaması, davranışsal açıdan beklenen bir sonuçtur. Bununla birlikte, doğal ödül stratejileri geliştirmek ile yeniliklere fikir önderliği yapmak arasında olumlu yönde ve orta düzeyde ($r=0,407$, $p<0,01$), deneyime açıklık arasında olumlu yönde ve orta seviyede ($r=0,424$, $p<0,01$), yenilikler için risk almak arasında ($r=0,327$, $p<0,01$) olumlu yönde zayıf bir anlamlı bir ilişki olduğundan, araştırmanın beşinci, altıncı ve yedinci hipotezleri de kabul edilmiştir. Bununla birlikte, doğal ödül stratejileri geliştirmek ile değişime direnç göstermek arasında anlamlı bir ilişki görülemediğinden sekizinci hipotez reddedilmiştir. Yapıcı düşünce modeli stratejileri geliştirmek ile yeniliklere fikir önderliği yapmak arasında olumlu yönde ve orta düzeyde ($r=0,428$, $p<0,01$), deneyime açıklık arasında olumlu yönde ve orta düzeyde ($r=0,455$, $p<0,01$), yenilikler için risk almak arasında olumlu yönde $r=0,319$, $p<0,01$) olumsuz yönde zayıf düzeyde ilişkiler görüldüğünden araştırmanın dokuzuncu, onuncu ve on birinci hipotezleri kabul edilmiştir. Bununla birlikte, yapıcı düşünce modeli stratejileri geliştirmek ile değişime direnç göstermek arasında ($r=0,274$, $p<0,01$) olumsuz yönde zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki görüldüğünden araştırmanın on ikinci hipotezi de kabul edilmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgular, genel olarak bireysel yenilikçiliğin değişime direnç boyutuyla öz liderlik stratejileri arasında fazlaca bir ilişki olmadığını göstermektedir.

Bireysel yenilikçilik yönünden yapılan analizlerin tümünden elde edilen ortak sonuç, orta yaş ve üzeri bireylerin yeniliklere karşı sorgulayıcı bir açıdan baktıkları ve yeniliklere temkinli bir şekilde yaklaştıklarıdır. Bireylerin halen resmi olarak çalışmakta olmalarının veya emekli olduktan sonra iş yaşamında yer almalarının yenilikçilik sınıflandırması açısından herhangi bir farklılık yaratmadığı gözlenmiştir.

7. Sonuç

Günümüz iş dünyasının temel yapı taşı haline gelen teknolojik yenilikler; her yaştaki çalışanı iş yaşamının her evresinde kaçınılmaz bir şekilde etkilemektedir. Yeni teknolojilere uyum sağlanması ve kabullenilmesi, özellikle orta yaş ve üzeri çalışanlar ve emekli olmuş bireyler için daha da zordur. Belirli bir yaşın üzerindeki bireyler, teknolojik yeniliklere, genç bireylere kıyasla daha temkinli bir şekilde yaklaşmakta ve bu konuda daha sorgulayıcı bir tutum sergilemektedir.

Yönetim literatüründe, orta yaş üzeri çalışanların ve halen iş yaşamında aktif olan emeklilerin başarılı bir yaşlanma dönemi geçirebilmelerine ve teknolojik yenilikleri benimsemelerine yardımcı olabilecek bilişsel ve davranışsal yaklaşımlar bulunmaktadır. Bu yaklaşımların başında bireylerin kendi kendilerini yönetmelerine imkân sağlayan öz liderlik stratejileri gelmektedir. Bu araştırma kapsamında; orta yaş ve üzeri çalışanların başarılı yaşlanma süreçlerine katkı sağlamak amacıyla, bilişsel ve davranışsal öz liderlik stratejileri aracılığıyla yenilikçi davranışlarının geliştirilmesine yönelik bazı bulgular ortaya koyulmuştur. Araştırmadan elde edilen sonuçlar, örnekleme yer alan orta yaş üzerindeki bireylerin öz liderlik davranışları ile yenilikçilik davranışları arasında olumlu yönde ve anlamlı ilişkilerin var olduğunu göstermektedir. Bu kapsamda elde edilen bulgular, yönetim literatüründe daha önce yapılan çalışmalarla kıyaslandığında, önceki çalışmaları doğrulayan bir nitelik taşımaktadır. Örneğin Deng ve arkadaşları (2014) tarafından başarılı yaşlanma sürecinde teknolojik yeniliklerin kabulünün planlanmış davranış kuramı kapsamında ele alındığı bir çalışmada, orta yaşlı ve yaşlı bireylerde algılanan davranış kontrolünün, algılanan değer, kendini tamamlama ihtiyacı, teknoloji kabulü ile davranış niyeti arasında anlamlı ilişkilerinin olduğu ortaya koyulmuştur. Aynı şekilde Heart ve Kalderon (2013) tarafından yaşlı bireyler örnekleminde yapılan sağlık sektöründeki bilgi iletişim teknolojilerinin kabulüne ilişkin başka bir

çalışmada algılanan davranış kontrolü ve davranış niyeti ilişkilendirilmiştir. Czaja ve arkadaşları (2006), internet ve teknoloji kullanımını gençler ve yaşlıları kıyaslayarak yaptıkları bir çalışmada; yaş ve teknoloji kullanımı arasındaki ilişkide bilişsel yetkinliklerin, bilgisayar öz yeterliğinin ve kaygının aracılık etkisini incelemişlerdir. Bu araştırmalar, yaşlı bireylerin yenilikçilik davranışlarının, öz liderlik stratejilerinde olduğu gibi davranışsal bazı stratejilerle ilişkilendirilebileceğini doğrulamaktadır. Araştırmadan elde edilen sonuçlar; orta yaş üzerindeki aktif çalışan veya emekli olup çalışmaya devam eden bireyler açısından, yeniliklere karşı tutumun farklı olmadığını ve orta yaş üzerindeki bireylerin, yeniliklere daha fazla temkinli yaklaşarak, sorgulayıcı bir tavır gösterdiklerini ortaya koymuştur. Bu sonuç, yönetim literatüründe yaşlı bireylerin teknoloji kabulü konusunda yapılan daha önceki çalışmaların sonuçlarıyla uyum göstermektedir. Orta yaş üzeri bireyler üzerinde yapılan yenilikçilik sınıflandırmalarının büyük bir bölümünde; bu yaş düzeyindeki bireylerin yenilikçilik sınıflandırmalarının, bu araştırmada olduğu gibi, "sorgulayıcı" kategoride olduğu görülmektedir (Baksi vd., 2020; Yılmaz ve Beşkaya, 2018).

Bu araştırma kapsamında, orta yaş üzerindeki aktif çalışanlar ile emekli olduğu halde iş yaşamına doğrudan veya dolaylı olarak katkı sağlayan bireylerin yenilikçilik davranışlarının öz liderlik stratejileri ile ilişkili olabileceği görgül olarak ortaya koyularak, teknolojik yeniliklere sorgulayıcı bir bakış açısıyla bakan orta yaş üzeri bireylerin başarılı yaşlanma süreçlerine katkı sağlanabileceği düşünülmüştür. Sonuç olarak işletme yöneticilerinin, orta yaş ve üzeri çalışanların göstereceği öz liderlik stratejilerine örgütsel destek sağlamalarının, yenilikçilik davranışına ve başarılı bir yaşlanma sürecine olumlu etkiler verebileceği ve bu sonucun işletmelerin üretkenliğine ve performansına önemli katkılar sağlayabileceği değerlendirilmiştir.

Kaynaklar

- Abid, G., Arya, B., Arshad, A., Ahmed, S., & Farooqi, S. (2021). 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.
- Baksi, A., Sürücü, H. A. ve Gülfidan, K. U. R. T. (2020). Hemşirelerin bireysel yenilikçilik davranışları ve bu davranışları etkileyen faktörlerin incelenmesi. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, (2), 310-315.
- Boss, A. D. ve Sims, H. P. (2008). Everyone Fails! Using Emotion Regulation and Self-Leadership for Recovery. *Journal of Managerial Psychology*, 23, 135-150.
- Bowling, A. ve Dieppe, P. (2005). What is Successful Ageing and Who Should Define It? *Bmj*, 331(7531), s.1548-1551.
- Büyükbeşe, T., Direkçi, E. ve Erşahan, B. (2017). Üniversite Öğrencilerinin Duygusal Zekalarının İletişim Becerilerine ve Bireysel Yenilikçilik Seviyelerine Etkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(2), s.221-236.
- Büyükbeşe, T., Sarsıcı, E. ve Erşahan, B. Çalışanların Öz Liderlik Becerileri ve Yenilikçilik Davranışı: Gelişim Kültürünün Aracı Etkisi Adıyaman Organize Sanayii Bölgesindeki İşletmelerde Araştırma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(2), 527-554.
- Czaja, S.J., Charness, N., Fisk, A.D., Hertzog, C., Nair, S.N., Rogers, W.A. ve Sharit, J. (2006). Factors Predicting The Use of Technology: Findings from The Center for Research and Education on Aging and Technology Enhancement (CREATE). *Psychology and Aging*, 21 (2), 333-352.
- Çataloğlu, S. (2018). Yaşlılık, Değer ve Teknoloji. *Uluslararası İnsan Çalışmaları Dergisi*, 1(1), s.27-35.
- Çetin, D. ve Bülbül, T. (2017). Okul Yöneticilerinin Teknostres Algıları ile Bireysel Yenilikçilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(3), s.1241-1264.
- Dağlı, Y. (2018). Orta Yaş ve Yaşlı Bireylerin Yaşlılık Dönemine İlişkin Algılarının ve Yaşam Boyu Öğrenme İhtiyaçlarının Değerlendirilmesi (Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi.

- Deng, Z., Mo, X. ve Liu, S. (2014). Comparison of The Middle-Aged and Older Users' Adoption of Mobile Health Services in China. *International Journal of Medical Informatics*, 83 (3): 210-224.
- Ertuğ, N. ve Kaya, H. (2017). Hemşirelik Öğrencilerinin Bireysel Yenilikçilik Profilleri ve Yenilikçiliğin Önündeki Engellerin İncelenmesi. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 14 (3): s.192-197.
- Furtner, M. R., Rauthmann, J. F. ve Sachse, P. (2011). The Self-Loving Self-Leader: An Examination of the Relationship Between Self-Leadership and The Dark Triad. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 39(3), 369-379.
- Garipağaoğlu, B. Ç. ve Güloğlu, B. (2015). Öğretmen Adaylarında Öz Liderlik Becerilerinin Yordayıcısı Olarak Öğrenilmiş Güçlülük ve Denetim Odağı. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(2), 147-162.
- Godwin, J. L., Neck, C. P. ve Houghton, J. D. (1999). The Impact of Thought Self-Leadership on Individual Goal Performance: A Cognitive Perspective, *The Journal of Management Development*, 18(2), s.153-169.
- Görgün Baran, A. (2008). Yaşlılıkta Sosyalizasyon ve Yaşam kalitesi. *Yaşlı Sorunları Araştırma Dergisi*, 1(2), s.86-97.
- Gündüz, Ş. (2020). Öğretmenlerin Bireysel Yenilikçilik ile Dijital Yerlilik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, Vol. 46, No 205, s.261-277.
- Handa, M. ve Gupta, N. (2009). Gender Influence on the Innovativeness of Young Urban Indian Online Shoppers. *Vision*, 13(2), s.25-32.
- Heart, T. ve Kalderon, E. (2013). Older adults: Are they ready to adopt health-related ICT? *International Journal of Medical Informatics*, 82, 209-231.
- Houghton, J. D. ve Neck, C. P. (2002). The Revised Self-Leadership Questionnaire: Testing a Hierarchical Factor Structure for Self-Leadership. *Journal of Managerial Psychology*. Vol 17, No 8, s.672-691.
- Houghton, J. D. ve Yoho, S. K. (2005). Toward a Contingency Model of Leadership and Psychological Empowerment: When Should Self-Leadership be Encouraged? *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 11(4), s.65-83.
- Hurt, H. T., Joseph, K. ve Cook, C. D. (1977). Scales for The Measurement of Innovativeness. *Human Communication Research*, 4, s.58-65.
- İletmiş, T. ve Arpacı, F. (2017). 45-59 Yaş Grubu Bireylerin Yaşlılık Dönemlerine İlişkin Beklentilerini Belirleyen İlişkiler. *Eğitim ve Toplum Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 49-62.
- Khan, M. A. (2000). Self-Leadership: Factors Influencing Self-Managing Activities of Professionals in For-Profit Organizations. American University.
- Kılıçer, K. ve Odabaşı, H. F. (2010). Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (BYÖ): Türkçeye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 38(38), s.150-164.
- Kızrak, M., Bıçakçı, P. S. ve Basım, H. N. (2017). Öz-liderlik Becerilerinde Psikolojik Sermayenin Rolü: Kamu Çalışanları Üzerine Görgül Bir Araştırma. *Business and Economics Research Journal*, 8(4), 797-813.
- Lovelace, K. J., Manz, C. C. ve 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, s.374-387.
- Ma, X. ve Oshio, T. (2020). The Impact of Social Insurance on Health among Middle-Aged and Older Adults in Rural China: A Longitudinal Study Using a Three-Wave Nationwide Survey. *BMC Public Health*, 20(1), 1-9.
- Manz, C. C. (1983). Improving Performance Through Self-Leadership. *National Productivity Review*, Vol. 2, No. 3, 1983, s.288-297.

- Manz, C. C. (1986). Self-Leadership: Toward an Expanded Theory of Self-Influence Processes in Organizations, *Academy of Management Review*, 11(3), s.585-600.
- Manz, C. C. ve Sims Jr, H. P. (1991). Superleadership: Beyond the Myth of Heroic Leadership. *Organizational Dynamics*, 19(4), s.18-35.
- Marques-Quinteiro, P., Vargas, R., Eifler, N. ve 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.
- Mayfield, J., Mayfield, M. ve Neck, C. P. (2021). Speaking to the Self: How Motivating Language Links with Self-leadership. *International Journal of Business Communication*, 58(1), 31-54.
- Mitra, S., Gao, Q., Chen, W., & Zhang, Y. (2020). Health, Work, and Income among Middle-Aged and Older Adults: A Panel Analysis for China. *The Journal of the Economics of Ageing*, 17, 100255.
- Müller, T. ve Niessen, C. (2018). Self-Leadership and Self-Control Strength in the Work Context. *Journal of Managerial Psychology*, 33, 74-92.
- Nayci, Ö. (2021). Sınıf Öğretmenlerinin Bireysel Yenilikçilik Özellikleri ile Çevrim İçi Eğitimde Rol ve Yeterlilikleri Arasındaki İlişki. *Kocaeli Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 4(1), s.108-122.
- Neck, C.P. ve Houghton, J. D. (2006). Two Decades of Self-Leadership Theory and Research: Past Developments, Present Trends, and Future Possibilities, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 21 Iss: 4, s.270-295.
- Özkan, Y. ve Puruçuoğlu, E. (2010). Yaşlılıkta Teknolojik Yeniliklerin Kabulünü Etkileyen Sosyalizasyon Süreci. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 23(23), s.37-46.
- Özütürker, M. (2021). Yaşlı Ayrımcılığı. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 17(36), s.3043-3056.
- Pearce, C.I. ve Manz, C.C. (2005). The New Silver Bullets of Leadership: The Importance of Self and Shared Leadership in Knowledge Work, *Organizational Dynamics*, 34(2), s.130-140.
- Peterson, S.J. ve Spiker, B.K. (2005), Establishing the Positive contributory Value of Older Workers: A Positive Psychology Perspective, *Organizational Dynamics*, Vol. 34, pp. 153-67.
- Rakowska, A., de Juana Espinosa, S. Ve Mendryk, I. (2020), Well-Being and Job Satisfaction of Employees Aged 50+, Perceived Organizational Support for Development and Innovation, *Argumenta Oeconomica*, Vol. 2019 No. 1, pp. 143-172.
- Rogers, E. M. (1983). Diffusion of Innovations, 3th Edition. New York: Free Press.
- Sinyavskaya, O., & Cherviakova, A. (2021). Gender Differences in the Employment Patterns of People 45+ in Russia. In *Gendering Post-Soviet Space* (pp. 91-133). Springer, Singapore.
- Stewart, G. L., Courtright, S. H. ve Manz, C. C. (2011). Self-leadership: A Multilevel Review. *Journal of Management*, 37(1), 185-222.
- Tabak, A., Türköz, T. ve Basım, H. N. (2011). Çalışanların Öz Liderlik Algılamalarının İzlenim Yönetimi Taktikleri Kullanımına Etkisi: Savunma sanayinde bir araştırma, *ODTÜ Geliştirme Dergisi*, 38, s.21-50.
- Tekedere, H. ve Arpacı, F. (2016). Orta Yaş ve Yaşlı Bireylerin İnternet ve Sosyal Medyaya Yönelik Görüşleri, *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 20(2), s.377-392.
- Tekedere, H. ve Arpacı, F. (2016). Orta Yaş ve Yaşlı Bireylerin İnternet ve Sosyal Medyaya Yönelik Görüşleri. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 20(2), 377-392.
- Tuna, Ö. (2021). Örgüt Kültürü Tiplerinin Bireysel Yenilikçilik Üzerine Etkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 22(1), s.199-218.

- Ugurluoğlu, O., Saygılı, M., Ozer, O. ve Santas, F. (2015). Exploring the Impacts of Personal Factors on Self-Leadership in a Hospital Setting. *The International Journal of Health Planning and Management*, 30(1), 3-13.
- Uğurluoğlu, Ö. (2010). Kendi Kendine Liderlik Stratejileri Üzerine Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(1), s.175-191.
- UN (United Nations). (2017). *World Population Ageing 2017: Highlights*. United Nations, New York.
- Van Veldhoven, M. ve Dorenbosch, L. (2008), Age, Proactivity and Career Development, *Career Development International*, Vol. 13 No. 2, pp. 112-131.
- Yapıcı, İ. Ü. ve Kaya, S. (2020). Biyoloji Öğretmenlerinin Bireysel Yenilikçilik Düzeylerinin İncelenmesi (Diyarbakır İli Örneği). *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(73), s.348-362.
- Yavuz, E. ve Ayan. (2019). Kamu Örgütlerinde Öz Liderlik Düzeyinin Belirlenmesi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 10(17), 1002-1029.
- Yeandle, S. ve Buckner, L. (2017). Older Workers and Care-Giving in England: The Policy Context for Older Workers' Employment Patterns. *Journal of Cross-Cultural Gerontology*, 32(3), 303-321.
- Yenice, N. ve Tunç, G. A. (2019). Öğretmen Adaylarının Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri ile Bireysel Yenilikçilik Düzeylerinin İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 27(2), s.753-765.
- Yenice, N. ve Yavaşoğlu, N. (2018). Fen Bilgisi Öğretmen Adaylarının Bireysel Yenilikçilik Düzeyleri ile Bireysel Yaratıcılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 14(2), s.107-128.
- Yılmaz, R. ve Beşkaya, Y. M. (2018). Eğitim yöneticilerinin yaşam boyu öğrenme eğilimleri ile bireysel yenilikçilik düzeylerinin incelenmesi. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences (JFES)*, 51(1), 159-181.