

Sürdürülebilir liderliğin kariyer memnuniyeti üzerindeki etkisinde inovatif davranışın aracılık rolü

The mediating role of innovative behaviour in the effect of sustainable leadership on career satisfaction

Engin Karafakioğlu¹ 

Esra Aydın Göktepe² 

¹ Dr, Jandarma Genel Komutanlığı, Ankara, Türkiye, enginkarafakioglu@gmail.com

ORCID: 0000-0002-8308-4347

² Doç. Dr., Arel Üniversitesi, İstanbul, Türkiye, esraaydingoktepe@arel.edu.tr

ORCID: 0000-0001-7833-448X

Sorumlu Yazar/Corresponding Author:

Engin Karafakioğlu,

Jandarma Genel Komutanlığı, Ankara, Türkiye, enginkarafakioglu@gmail.com

Öz

İşletmeleri sürdürülebilir kalkınmaya teşvik eden sürdürülebilir liderlik her geçen gün daha fazla ilgi görmektedir. Sürdürülebilir liderler iş modellerini dönüştürürken sürdürülebilirliğin çevresel, ekonomik ve sosyal boyutları göz önünde bulundurarak çalışan kariyerini desteklemektedir. Bu bağlamda sürdürülebilir liderliğin çalışanların kariyer memnuniyeti üzerindeki etkisinde hangi kavramların etkilendiğine yönelik bulguların sınırlı olması önemli bir araştırma problemi olarak ortaya çıkmaktadır. Çalışmanın amacı sürdürülebilir liderliğin kariyer memnuniyeti üzerindeki etkisinde inovatif davranışın aracılık rolünü belirlemektir. Bu kapsamında kolayda örneklem yöntemi ile endüstri işletmelerinden 310 çalışandan elde edilen veriler yapısal eşitlik modellemesi yöntemi ve Smart PLS programı aracılığıyla değerlendirilmiştir. Araştırma bulguları, sürdürülebilir liderliğin çalışanların kariyer memnuniyeti üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğunu; bu etkiye inovatif davranışın ise kısmi aracılık rolü üstlendiği ortaya koyulmuştur. Çalışma sürdürülebilir liderlik, inovatif davranış ve kariyer memnuniyeti ilişkisini aracılık modeliyle bütüncül bir şekilde test ederek alan yazında bu yöndeki boşluğu doldurmada ve literatüre özgün bir katkı sunmaktadır. Bu ilişki örüntüsünde çalışma “Sosyal Bilişsel Kariyer Teori” ve “Sosyal Bilişsel Teori” temelinde değerlendirilmiştir. Sosyal bilişsel teori çevresel ve özyeterlik olmak üzere iki boyut üzerinden açıklanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İnovatif Davranış, Kariyer Memnuniyeti, Liderlik, Sürdürülebilir Liderlik

Jel Kodları: M5, M21

Abstract

Sustainable leadership transforms business models that promote sustainable development while supporting employee career development. In this context, the limited number of findings on which concepts influence the effect of sustainable leadership on employee career satisfaction emerges as an important research topic. The purpose of this study is to determine the mediating role of innovative behaviour in the relationship between sustainable leadership and career satisfaction. Data from 310 employees working in industrial enterprises, collected via convenience sampling, were analysed using structural equation modelling with the SmartPLS program. The findings reveal that sustainable leadership has a significant and positive effect on employees' career satisfaction, and that innovative behaviour partially mediates this effect. By comprehensively testing the relationship between sustainable leadership, creative behaviour, and career satisfaction using a mediation model, this study fills a gap in the literature and contributes to the field. This relationship model was evaluated using “Social Cognitive Career Theory” and “Social Cognitive Theory.” Social cognitive theory consists of environmental and self-efficacy.

Keywords: Innovative Behaviour, Career Satisfaction, Leadership, Sustainable Leadership

Jel Codes: M5, M21

Atf/Citation: Karafakioğlu, E., & Aydın Göktepe, E., Sürdürülebilir liderliğin kariyer memnuniyeti üzerindeki etkisinde inovatif davranışın aracılık rolü, bmij (2025) 13 (4): 2120-2147 doi: <https://doi.org/10.15295/bmij.v13i4.2675>

Extended Abstract

The mediating role of innovative behaviour in the effect of sustainable leadership on career satisfaction

Literature

Sustainable leadership is a long-term leadership approach that integrates economic, social, and environmental dimensions. The literature shows that sustainable leadership is positively associated with organisational commitment, job satisfaction, and dedication to work. On the other hand, innovative behaviour encompasses individuals' processes of generating and implementing new ideas and is considered an effective factor in career development and satisfaction. Career satisfaction is the subjective level of satisfaction shaped by self-efficacy, goals, and outcome expectations throughout an individual's career journey. In this context, the study aims to determine the mediating role of innovative behaviour in the relationship between sustainable leadership and career satisfaction. No study has been found in the literature that examines the relationships among sustainable leadership, innovative behaviour, and career satisfaction. While the literature generally covers sustainable leadership and innovation in academia, the healthcare sector, and white-collar workers, this study includes a mix of white- and blue-collar workers in the industrial sector. With these aspects, the study offers a unique structure and is expected to contribute to both corporate life and the literature.

Research subject

This study examines the mediating role of innovative behaviour in the effect of sustainable leadership on career satisfaction.

Research purpose and importance

The purpose of this study is to examine the direct and indirect effects of perceptions of sustainable leadership on employee career satisfaction through innovative behaviour. Sustainable leadership can increase employees' career satisfaction levels by supporting their innovative behaviours. Thus, it offers a creative perspective on human resource management and leadership practices. This constitutes the importance of this study.

Contribution of the article to the literature

The study is one of the few that examines the relationship between sustainable leadership and career satisfaction through innovative behaviour. It also comprehensively addresses behavioural and career-based processes by combining Social Cognitive Theory and Social Cognitive Career Theory. The fact that it was conducted on white-collar and blue-collar workers in the industrial sector also provides a unique contribution to the literature.

Design and method

Research type

This research employed quantitative methods, with a structured questionnaire for data collection.

Research problems

Does sustainable leadership in the industrial sector increase career satisfaction among white-collar and blue-collar workers? What is the mediating role of innovative behaviour in this relationship? These issues have been examined. These relationships have been established through hypotheses.

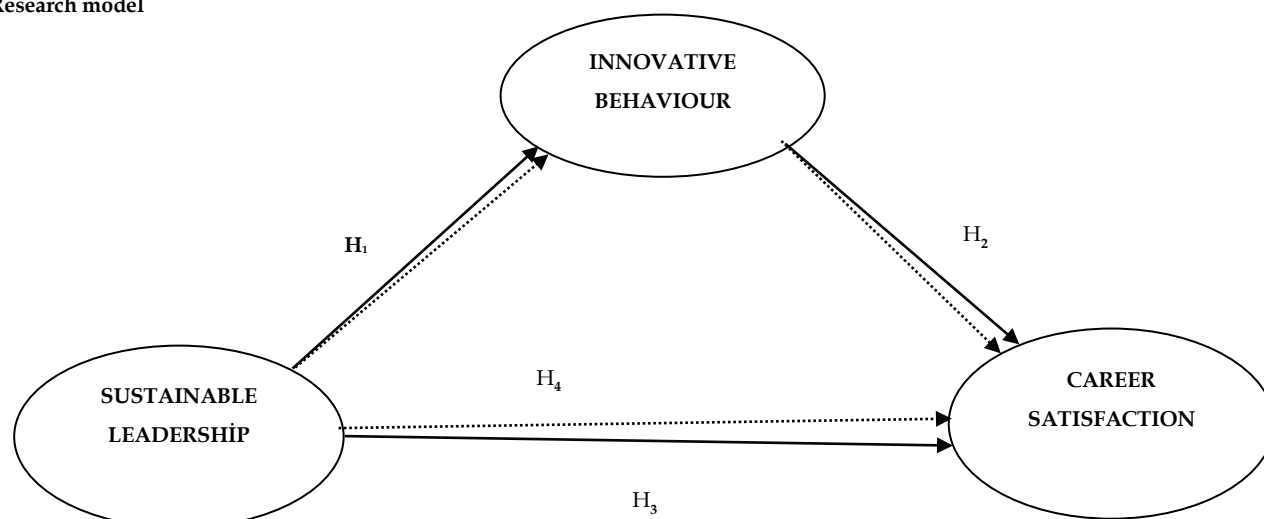
Data collection method

Data were collected from 310 employees using convenience sampling at industrial enterprises operating in the province of Gaziantep. The data was obtained through a survey.

Quantitative/qualitative analysis

The obtained data were analysed using the Structural Equation Modelling (PLS-SEM) method in SmartPLS. The reliability and validity of the scales were assessed using partial least squares analysis, including Cronbach's Alpha, CR, AVE, Fornell-Larcker, and HTMT criteria.

Research model



Research hypotheses

H1: There is a positive and significant relationship between sustainable leadership and innovative behaviour.

H2: There is a positive and significant relationship between innovative behaviour and career satisfaction.

H3: There is a positive and significant relationship between sustainable leadership and career satisfaction.

H4: Innovative behaviour mediates the effect of sustainable leadership on career satisfaction.

Findings and discussion

Findings as a result of analysis

The majority of participants were male (69.7%), married (60%), and had a bachelor's degree (74.5%). 52.6% of participants were between 31 and 40 years old. The scales' reliability values were high, and discriminant validity was established. The model fit values were acceptable. When we evaluate the study within the scope of Q2 values, the Q2 value for the career satisfaction variable is 0.274, and for the innovative behaviour variable, it is 0.251. The fact that the Q2 values are positive and significant indicates that the model is different from zero, suggesting high predictive power. At the same time, the fact that the R2 values are at acceptable levels is considered sufficient to explain the dependent variables.

Hypothesis test results

H1: It has been determined that sustainable leadership affects innovative behaviour ($\beta=0.706$, $p<0.01$). Accepted.

H2: Innovative behaviour was found to affect career satisfaction ($\beta=0.293$, $p<0.01$). Accepted.

H3: It has been determined that sustainable leadership affects career satisfaction ($\beta=0.426$, $p<0.01$). Accepted.

H4: It has been revealed that innovative behaviour plays a partial mediating role in the effect of sustainable leadership on career satisfaction (VAF=0.326). Accepted.

Discussing the findings with the literature

The first hypothesis, H1, posits that sustainable leadership has a positive and significant effect on innovative behaviour. The supportive and development-oriented effects of sustainable leaders within the organisation increase employees' propensity for innovative behaviour (Galpin and Lee Whittington, 2012). Previous studies suggest that sustainable leadership positively affects innovative behaviour. In this context, a review study by Christofi et al. (2014) reveals that sustainable leaders contribute to organisational transformation by facilitating the implementation of new ideas. A survey by Aman-Ullah and colleagues (2024) on 209 academic staff revealed that innovative behaviours improve sustainable business performance. Another study by Choi and Cho (2025) found that employees with innovative behaviours feel more courageous and are more open to development. Another hypothesis, H2, suggests that there is a positive and significant effect between innovative behaviour and career satisfaction. Within the scope of previous studies, Zhu et al. (2022) conducted a study of 4,007 scientists in China. They found that regional innovations had a positive and significant effect on innovative behaviour, while career satisfaction partially mediated this relationship. (Chang et al., 2013), in a study involving 267 research and development engineers and managers from 30 high-tech companies, revealed that innovative behaviour directly affects job involvement and commitment. The third hypothesis posits that sustainable leadership has a positive and significant effect on career satisfaction. Studies in the literature, including research by Asad et al. (2021), have shown that sustainable leaders increase career satisfaction by fostering a psychologically safe environment within the organisation and adopting approaches such as long-term employee development. The research by Wickramaratne (2021) found that 196 people working in the manufacturing and service sectors emphasised that senior management supports career development, career culture, and career support. Within the context of Social Cognitive Theory and Social Cognitive Career Theory, strengthening employees' self-efficacy and outcome expectations increases career satisfaction.

Conclusion, recommendation and limitations

Results of the article

Sustainable leadership has a meaningful and positive impact on career satisfaction, both directly and indirectly. Innovative behaviour partially mediates this relationship.

Suggestions based on results

Extending the concept of sustainable leadership within organisations is critically important for supporting employees' innovative potential and increasing their career satisfaction. Strengthening the climate of innovative behaviour among leaders in human resources practices will contribute to employee motivation and performance.

Limitations of the article

The limitations and methodological constraints of the research are that the sample consists of individuals working in the industrial sector in the organised industrial zone of Gaziantep province. This limits the generalizability to workers in industries located in different cities. At the same time, a digital survey form was used to collect the data for the study. The daily moods of the individuals who completed the survey may have influenced their responses, and their ability to understand the questions was limited by their perception. Furthermore, physical conditions such as noise and insufficient lighting during survey completion are within the study's limitations.

Giriş

Küresel rekabetin artmasıyla örgütlerde sürdürülebilir liderlik ve inovasyon kavramları tartışmasız kritik hale gelmiştir (Iqbal ve Piwowar-Sulej, 2021). Bunun en önemli sebebi organizasyonların hayatta kalmak ve büyümek için rekabet avantajı elde etmek istemesidir (Verburg, 2019). Bir örgüt içerisinde inovatif davranışların liderler tarafından desteklenmesi ve sürdürülebilir hale getirilmesi örgütlerin hedeflerine ulaşmasında etkili olabilmektedir (Liao, 2022). Bu nedenle inovasyon süreçleri karar vericilerin zihninde seçkin bir yer tutmakta, sürdürülebilir hedefleri gerçekleştirmede ise önemli bir aşama olarak görülmektedir. Dolayısı ile sürdürülebilir liderlik inovasyonu destekleyerek ve örgüt içinde benimsenmesi sağlayarak sürecin ayrılmaz bir parçası haline gelmektedir (Iqbal ve Ahmad, 2021). Sürdürülebilir liderlik kavramı literatürde her geçen gün daha fazla yer bulan, organizasyonların hem bugünkü hem de gelecekteki başarılarını sürdürülebilir değerlerle bütünleştiren bir liderlik yaklaşımıdır (Suriyankietkaew, Krittayaruangroj, ve Iamsawan, 2022). Bu liderlik türü liderin organizasyonu ekonomik hedeflerine ulaştırmasının yanı sıra çevresel ve toplumsal etkileri de dikkate alarak uzun vadeli katma değeri yüksek faydalar üretmeyi hedeflemektedir (Avery ve Bergsteiner, 2011).

Sürdürülebilirlik, işletmelerin çevresel sorumluluklarının yansırı rekabet gücünü ve kurumsal dayanaklılığını artıran, paydaş ilişkisini güçlendiren stratejik bir unsur haline gelmiştir (Lopez-Torres vd., 2021). Bu bağlamda sürdürülebilir liderlik dönüşüm süreçlerinde önemli bir yaklaşım olarak öne çıkmaktadır (Rocha vd., 2022). Bu artış aynı zamanda sürdürülebilir yatırımların da arttığını göstermektedir. KMPG (2024), tarafından yapılan bir araştırmada CEO'ların %55'i sürdürülebilir yatırımlardan verimlilik ve büyük finansal getiri beklemektedir. Ayrıca sürdürülebilir liderlik kültürünün ticari kâr artışı ile bağlantılı olduğu belirtilmektedir. Sürdürülebilir liderler çalışanlarına anlamlı bir vizyon sunarken onların katılımlarını önemsemektedir (Ahsan ve Khawaja, 2024). Sürdürülebilir liderler aynı zamanda örgüt içinde etik davranışları destekler ve çevresel farkındalık yaratmada öncü olmaktadır (Sajjad vd., 2024). Sürdürülebilir liderlik üzerine yapılan mevcut araştırmalar özellikle sürdürülebilir liderliğin çalışanlar üzerindeki etkileri üzerine olmuştur. Sürdürülebilir liderliğin; çalışanların örgütsel bağlılığı (Çayak, 2021), iş tatmini (Cahyadi vd., 2022), sürdürülebilir girişimcilik (Ribeiro ve Leitão, 2024) ve işe adanmışlığı (Ashfaq vd., 2022) gibi değişkenlerle ilişkisi incelenmiş ve bu ilişkilerin olumlu yönde olduğu ortaya konulmuştur.

Sürdürülebilir liderler tarafından sunulan değer odaklı çalışma ortamları, çalışanların mevcut işlerini yerine getirirken yaşamış oldukları deneyim tatminini artırmakta ve bu durum kariyer memnuniyetine olumlu olarak yansımaktadır (Suriyankietkaew ve Avery, 2014a). Kariyer memnuniyeti bireyin kariyeri üzerindeki gelişiminde genel tatmin düzeyini ifade etmektedir (Wu vd., 2024). Yüksek kariyer memnuniyetine sahip çalışanların işe olan bağlılıkları artmakta, bu da iş performansını olumlu olarak etkilemektedir (Boštjančič ve Petrovčič, 2019). Sürdürülebilir liderler, takipçilerinin iş sürecinde yaşamış oldukları genel tatmin düzeyini olumlu olarak etkileyebilirken, bu etkileşimlerin temel belirleyicisi olan inovatif davranışları desteklemesidir (X. Wang vd., 2021). Çünkü örgüt içerisinde yapılan inovasyonlar inisiyatif ve esneklik gerektirmektedir (X. Wang vd., 2024).

Örgütlerde inovasyonun sürekliliği çalışanların yaratıcı süreçlere katılarak inovatif davranışlarda bulunmaları ile mümkün olabilmektedir (Sung ve Kim, 2021). İnovatif davranış yeni fikirler üretme ve uygulama sürecinde gerçekleştirilen bireysel ve kurumsal eylemlerdir (Ramli, 2020). Literatürde, destekleyici ve vizyoner liderlik yaklaşımlarının çalışanların inovatif davranışlarını geliştirdiği büyük ölçüde kabul görmektedir (Audije ve Panoy, 2024; Ahmed vd., 2022). Sürdürülebilir liderlik ise, etik ilkeler kapsamında çalışanları yetkilendiren, psikolojik güven ortamı sağlayan ve uzun vadeli gelişimi destekleyen yönü ile inovatif davranışları teşvik eden bir ortam oluşturur (Verburg, 2019). Bu bağlamda, çalışanların sürdürülebilir liderlik algıları ile kariyer memnuniyetleri arasındaki ilişkide inovatif davranışın aracı bir rol oynayabileceği değerlendirilmektedir.

Örgütlerde çalışanların inovatif davranışları, kariyer gelişimleri lider çalışan arasındaki karşılıklılık çerçevesinde şekillenebilmektedir. Bu bağlamda çalışmanın kuramsal temeli iki teori ile ilişkilendirilmiştir. Lent, Brown ve Hackett (1994), tarafından geliştirilen "Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi" ne göre bireylerin kariyer gelişimi çevresel faktörler, öz yeterliliğe dair olan inançları ve hedef belirleme süreçlerinin birbirleriyle nasıl etkileşim içinde olduğunu açıklamaktadır. Bu teoriye göre; bireyin kariyeriyle ilgili beklentileri, seçimleri ve süreçteki tatmin seviyesi, öz yeterlik ve kariyer hedeflerinin ulaşılabilirliği ile belirlenmektedir. Bu bağlamda kariyer memnuniyeti, Sosyal bilişsel kariyer teorisinin aşamaları sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Örneğin, bir çalışan kendine uygun bir işte çalışıyor, hedeflerini gerçekleştirebiliyor ve performansının liderler tarafından takdir edildiğini hissediyorsa öz yeterliği artmakta, motivasyonu güçlenmekte ve buna bağlı olarak kariyerinden tatmin olmaktadır.

Bandura (1986), tarafından geliştirilen Sosyal bilişsel teorisine göre ise bireyin davranışı çevresel faktörler, kişisel inançlar ve gözlemlenen davranışların etkileşimiyle şekillenmektedir. Bu açıdan sürdürülebilir liderlik, çalışanların inovatif davranışlarını destekleyerek öz güvenlerini güçlendirir ve kariyer memnuniyetlerini artırmaktadır. Örneğin, sürdürülebilir liderlik yaklaşımına sahip bir yönetici, çalışanları yenilikçi fikirler üretmeye teşvik ettiğinde çalışan bu davranışı gözlemlemekte olup, kendilerinin başarabileceğine inandıklarında onların öz yeterliliği de gelişebilmektedir.

Özyeterliliği gelişmiş olan çalışanlar inovatif davranışta bulunan liderleri gibi inovatif davranışlar sergilemeye başlar. Bu süreçte başarı deneyimi yaşayan çalışan hem işiyle özdeşleşir hem de kariyerinden daha fazla tatmin duymaya başlar (Shama ve Ahmad, 2021).

Bu çalışmanın amacı, sürdürülebilir liderliğin çalışanların kariyer memnuniyeti üzerindeki etkisini ortaya koymak ve bu etkide inovatif davranışın aracılık rolünü belirlemektir. Bu kapsamda, sürdürülebilir liderlik ile inovatif davranış ve kariyer memnuniyeti arasındaki nedensel ilişkiler ele alınmaktadır ve önerilen model üzerinden yapısal eşitlik analizi gerçekleştirilmektedir. Bu çalışmanın, sürdürülebilir liderlik bağlamında kariyer gelişimi ve inovasyon literatürüne teorik katkı sunmasının yanı sıra insan kaynakları, liderlik ve yönetsel uygulamalara da yol gösterici olması beklenmektedir.

Araştırma sürdürülebilir liderlik, inovatif davranış ve kariyer memnuniyeti arasındaki ilişkileri dinamik ve bütüncül bir modelde inceleyerek literatürde önemli bir boşluğu doldurmaktadır. Daha önceki yapılan araştırmalarda ele alınan birçok liderlik türünün kariyer üzerindeki etkileri ortaya konulmuş olsa da sürdürülebilir liderliğin inovatif davranış aracılığıyla kariyer memnuniyetini nasıl şekillendirdiğine ilişkin bulgular yapılan araştırmalar çerçevesinde rastlanılmamıştır (Chughtai ve Arifeen, 2022; Khatkhat vd., 2022; Srivastava & Dixit, 2024; Raza & Yousufi, 2023). Bu sebeple araştırmanın temel problemi sürdürülebilir liderlik, çalışanların kariyer memnuniyetini hangi değişkenler yoluyla etkilemektedir? sorusu üzerine kurulmuştur. Araştırmanın modelinde yer alan değişkenler arasındaki ilişki örüntüsü sürdürülebilir liderliğin çalışanlara verdiği çevresel destek ve öz yeterliliği güçlendirdiği bu durumun ise inovatif davranış tetikleyerek kariyer memnuniyetini artırdığı yönündeki kuramsal temele dayanmaktadır. Bu bağlamda araştırmadaki ilişkilerin analizi ile sürdürülebilir liderliğin kariyer memnuniyetine olan etkisi ortaya konularak inovatif davranışın bu etkideki kısmi aracılık rolünün tespiti literatüre özgün bir katkı sunmaktadır.

Literatür taraması

Sürdürülebilir liderlik kavramı

Örgütleri çevreleyen iklim değişikliği, kaynak kıtlığı, kültürel çatışmalar gibi belirsiz ve karmaşık olgular kurumlarda sürdürülebilir liderlik modelinin ortaya çıkmasına yol açmıştır (Zhang vd., 2025). Sürdürülebilir liderler gelecek nesillerin fırsatlarından ödün vermeden günümüz toplumunun ihtiyaçlarını ekonomik, sosyal ve çevresel boyutlarda karşılamayı amaçlamaktadır (Maguate, 2024). Bu liderler, sürdürülebilirliği işletme stratejilerine daha fazla entegre ederek finansal getirilerin yanı sıra etik sorumlulukla uyumlu hareket eden yaklaşımlar benimsemektedir (Rehman vd., 2024). Sürdürülebilirliğin öneminin her geçen gün artmasıyla işletmeler yalnızca finansal performanslarına göre değerlendirilmemektedir (Ahsan, 2023). Bu bağlamda işletmeler uzun vadeli kârlılığı çevresel ve sosyal sorumlulukla dengeleme becerilerine giderek daha fazla bağlı hale gelmektedir (Dap vd., 2024). Sürdürülebilir kalkınma, gelecek nesillerin kendi ihtiyaçlarını karşılama yeteneğini tehlikeye atmadan bugünün ihtiyaçlarını karşılamayı hedeflemektedir (Serafini vd., 2022). Bu hedeflerin gerçekleştirilmesinde işletmelere çevresel, ekonomik ve sosyal sorumluluklar düşmektedir (Jain vd., 2024). Sürdürülebilir liderlik, tam da bu noktada finansal olarak güçlü, çevresel ve sosyal sorumluluk sahibi işletmelerin şekillenmesinde kritik bir faktördür (Mandal ve Pal, 2024).

Sürdürülebilir liderler, işletmelerin daha geniş bir sosyo-çevresel bağlamda faaliyet gösterdiğini ve kararlarının ise hissedarları, çalışanları, müşterileri, toplulukları ve dünyayı etkilediğini kabul etmektedir (Wijaya vd., 2025). Bu durum R. Edward Freeman (1984)'nın ortaya attığı "Paydaş Teorisi" ile açıklanabilmektedir. Paydaş teorisi iş etiği ve süreçlerini birleştirerek kavramsal bir çerçeve sunmaktadır. Paydaş teorisi'ne göre şirketlerin tamamen hissedarlara odaklanmaması gerektiğini, bunun yerine faaliyetlerden etkilenen çalışanlar, müşteriler, tedarikçiler, finansörler, topluluklar, hükümet organları, siyasi gruplar, ticaret birlikleri ve sendikalar dahil olmak üzere sürece dahil olan başka tarafların da olduğunu savunmaktadır (Alonso vd., 2025). Sürdürülebilir liderler, işletme içerisinde almış oldukları stratejik kararları ve gerçekleştirdikleri tüm faaliyetleri teorinin ön görmüş olduğu paydaş katılımı doğrultusunda gerçekleştirmektedir (Banori, 2025). Sürdürülebilir liderler, örgüt içi ve örgüt dışı tüm paydaşlara karşı sorumluluk ikisi ile hareket ederken çalışanlarını en önemli paydaş bileşenlerinden biri olarak görmektedir (Peterlin vd., 2015). Kendini değerli hisseden çalışanlar ise yenilikçi davranışlarını örgütsel süreçlerde daha fazla sergileyebilmektedir (Purc ve Laguna, 2019).

Böylece öz yeterliliklerinin yükselmesi ve inovatif davranışlarına yönelik motivasyonlarının artması sağlanmaktadır (Newman vd., 2018). Bu bağlamda paydaş teorisi aşamalarında sürdürülebilir liderlik inovatif davranışı teşvik ederken, inovatif davranış da çalışanların kariyer memnuniyeti üzerinde olumlu bir etki yaratmaktadır (Ahmad, 2025).

İşletmeler artan çevresel baskılar, paydaş beklentileri ve rekabet gibi nedenlerle sürdürülebilir odaklı yönetim anlayışını benimsemek zorundalar (Moshood vd., 2022). Bu bağlamda sürdürülebilir liderler işletmelere birçok fayda sağlamaktadır (Woo vd., 2024). Özellikle kuruluşların riskleri azaltmasına, marka itibarını artırmasına ve toplum üzerinde kalıcı ve olumlu bir etki yaratmasına yardımcı olmaktadır (Rosário ve Boechat, 2025). Literatürde sürdürülebilir liderlikle ilgili birçok çalışmalar ele alınmıştır; bu çalışmalardan biri olan Bacouel (2020), koçluk ve çevik organizasyon yapılarında sürdürülebilir liderliğin önemini ortaya koymuştur. Iqbal ve diğerleri (2024) tarafından yapılan araştırmada “Kaynak Tabanlı Görünüm” ve “Bilgi Tabanlı Görünüm” teorilerine dayanarak sürdürülebilir liderliğin inşaat projelerinin yapım aşamalarındaki başarısına yeşil inovasyonun ve örgütsel öğrenmenin kısmi aracılık ettiğini ifade etmişlerdir. Zada ve diğerleri (2024), sürdürülebilir liderliğin sürdürülebilir proje performansına bilgi entegrasyonunun aracılık ettiğini ortaya koymuşlardır. Suriyankietkaew ve Avery, (2014b)’ in yapmış olduğu çalışmada sürdürülebilir liderlik uygulamalarının benimsenmesi, örgütlerde çalışan memnuniyeti ve iş performansını artırdığını vurgulamıştır. Sonuç itibarıyla sürdürülebilir liderlik organizasyonlarda ekonomik, sosyal ve çevresel olarak alınıp olduğu stratejik kararlar ile kurumsal itibarın güçlenmesine katkı sağlamaktadır (Vesudevan vd., 2025). Özellikle örgütsel dönüşümlerde yapmış olduğu inovasyonlar ve çalışanların kariyerlerini destekleyici yönü ile iş dünyasında önemli bir liderlik yaklaşımı haline gelmiştir (Abdeen vd., 2025).

Kariyer memnuniyeti

Kariyer memnuniyeti bireyin kariyer hedeflerine ilişkin başarılarının örneğin ilerleme, gelişme ve gelir gibi faktörlerin, kendi beklentileri ile ne ölçüde örtüştüğünü ve bu süreçten ne kadar tatmin olduğunu değerlendirdiği öznel bir değerlendirmedir (Renee Barnett ve Bradley, 2007). Bu kavram genel bir kavram olup birinin mevcut işi dışında genel kariyer yolculuğuyla ilgilidir (Hagmaier vd., 2018). Bireyler kariyerlerine yön verirken ulaşmak istedikleri noktada içsel motivasyonları daha değerli olabilmektedir (Alnaçık vd., 2012). Örneğin birey kariyer yolculuğunda koymuş olduğu değerlerle yaşama amacının uyumlu olduğunu düşünüyorsa bu durum kariyer memnuniyetini artıracaktır (Bazine ve Freour, 2025). Fakat kariyer ilerlemesinde bireysel hedefler ile uyumsuzluk varsa bu durum kariyer memnuniyetsizliğine yol açacaktır (Hirschi ve Pang, 2025). Dolayısıyla kariyer memnuniyeti dışsal motivasyonlar olan terfi, gelir artışı gibi faktörlerin yanında asıl önemli olan bireyin kendi içsel tatmin düzeyinde yaşamış olduğu motivasyonlardır (Li vd., 2025).

Kariyer memnuniyeti ilerleme, gelişim fırsatları, gelir düzeyi, iş-yaşam dengesi, yetenek kullanımı gibi bileşenlerden oluşmaktadır (Taşkiran vd., 2025). Temel bileşenler arasında çalışanların yeteneklerini kullanabilmesi, amaçlarına ulaşım, iş yaşam dengesi, gelişim fırsatları ve terfi olanaklarına ulaşmalarıdır (Sakamoto vd., 2024). Kariyer memnuniyeti hem kişisel faktörlerden hem de örgütsel faktörlerden etkilenebilmektedir (Ertaş ve Pekmezci, 2025). Özellikle liderlik tarzları kariyer memnuniyetinin oluşmasında önemli bir rol oynamaktadır (Sunaryo vd., 2024). Bu bağlamda vizyoner, dönüşümcü ve sürdürülebilir liderlik gibi çalışan odaklı liderlik türleri çalışanların kariyer gelişimlerini destekleyerek onların tatmin düzeyini artırabilmektedir (Belias ve Koustelios, 2014). Örneğin sürdürülebilir liderlik yaklaşımı çalışanlara etik değerler, psikolojik güven ortamı ve gelişim fırsatlarıyla pozitif bir kariyer tatmini yaşatabilmektedir (Cahyadi vd., 2022). Örgütlerde çalışan bireylerin yaşam kalitesi ve iş doyumunun bir bileşeni olarak kariyer memnuniyeti içsel bir kavramı ifade etmektedir (Korzynski vd., 2025). Bu açıdan bakıldığında iş yerindeki kariyer ve roller, duygusal yönelimli iş memnuniyetinin bir göstergesidir (Zhao vd., 2025).

Kariyer süreci çalışan bireyin mesleki yaşamı boyunca devam eden ve zaman içerisinde çok çeşitli iş deneyiminin yaşandığı uzun süreli devam eden bir süreçtir (Farashah vd., 2025). Bu süreçte iş etkinlikleri öğrenme ve çalışmalar olarak devam etmektedir (Morete vd., 2025). Bireyin yaşamı boyunca yerine getirdiği iş ve sorumluluklarla ilgili hissettiği duygular, kariyer yolculuğunu şekillendiren önemli bir boyuttur (Bazine vd., 2025). Kariyer memnuniyeti kavramına Lent, Brown ve Hackett (1994), tarafından geliştirilen Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi üzerinden bakıldığında bireylerin kariyerlerindeki başarılarında özyeterlik, sonuç beklentileri ve kişisel hedefler olmak üzere üç faktörün etkili olduğu öne sürülmektedir (Çarkıt ve Kırtke, 2025). Bu bağlamda kariyer memnuniyeti öz yeterlilik inançlarının yüksek, sonuç beklentilerinin olumlu ve kişisel hedeflerinin gerçekleştirilmiş olması durumunda ortaya çıkan duygusal tatmin seviyesidir (Wang ve Lent, 2024). Bu teoriye göre kişi yeteneklerine güveniyorsa öz yeterlilik seviyesi yüksek, kariyer hedeflerine ulaşabileceğine inanıyorsa sonuç beklentisinin arttığı

ve hedeflere ulaşmak için kişisel çabaların ortaya konulduğu durumu ifade etmektedir (Clark vd., 2024). Bu teori çalışan bireyin kariyer gelişimi ve kariyer memnuniyetine yönelik süreçleri açıklamaktadır. Özyeterlilik ve sonuç beklentileri kariyer ilgileri ve kariyer hedefleri ile ilgilidir.

İnovatif davranış

Dijitalleşme ve küreselleşme geleneksel işletmeleri kökten dönüştürmektedir (Akhmedovich, 2024). Kaliteli ekonomik büyüme ve çevresel olarak sürdürülebilir uygulamalara yönelik taleplerin artması ile yapılacak olan inovasyon bir işletmenin hayatta kalmasını destekleyecek girişimler olarak görülmektedir (Aggarwal vd., 2025). Bu nedenle birçok işletme tüm oyuncuların uyumlu olduğu ve ortak bir vizyonda yer aldığı bir inovasyon ekosistemi oluşturmak için kilit iş birlikleri yapmaktadır (Bataineh vd., 2024). Bir işletmenin dönüşümü yapılacak olan inovasyonların gerçekleştirilmesine bağlıdır; inovasyonların uygulanması ise çalışanların inovatif davranışlarını gerektirir (Shahbaz vd., 2024). İnovatif davranış ise bireylerin bir organizasyon içinde yeni fikirler üretmek mevcut süreçlerin geliştirilmesi ve yaratıcı çözümleri hayata geçirmesi ile ilgili tutum ve eylemleri kapsamaktadır (Ajmal vd., 2024). Bu kavram, fikir üretildikten sonra bu fikirlerin uygulanması ve örgütsel hedefleri gerçekleştirilmesini içermektedir (Al Daboub vd., 2024). Scott ve Bruce (1994)'e göre inovatif davranış üç aşamada gerçekleşmektedir. Birinci aşama fikrin üretilmesi, bir diğer aşama fikrin desteklenmesi son aşama ise fikrin uygulamaya geçmesi halidir (Tan vd., 2025).

Örgüt içerisinde çalışanlar bir inovatif davranışta bulunduğu yalnızca yaratıcı olarak düşünmeyip aynı zamanda liderlerden gelen geri bildirimlerle yönlendirilmektedir (Babu vd., 2024). Bu bağlamda inovatif davranışlar içsel olduğu kadar çevresel faktörlerden de etkilenmektedir (Nguyen, 2022a). İnovatif davranış bireyin performansının olumlu olarak etkilemesinin yanı sıra örgütsel süreçlerin iyileştirilmesi ve hedeflerin gerçekleştirilmesinde etkili olabilmektedir (Balkar, 2024). Drucker müşteri ihtiyaçlarını tatmin etmek için işletme sahiplerinin inovatif eylemlerle inovasyona yönelmeleri gerektiği konusuna dikkat çekmiştir (Jaworski ve Cheung 2023). Bir organizasyonda inovasyon ekosisteminin sürdürülebilir olması tepe yönetiminin sağladığı staretik yönlendirme ve desteğine bağlıdır (Alblooshi vd., 2020). Bu destek liderler tarafından çalışanlar için teşvik edilen yeni fikirler üretme, çözümler geliştirme ve risk alma gibi ortam yaratmaları inovatif davranışların ortaya çıkmasını kolaylaştırmaktadır (Cortes ve Herrmann, 2021).

Liderlik tarzlarından özellikle sürdürülebilir liderlik, inovatif davranışlar neticesinde örgütün dönüşümüne yön veren, çalışanları cesaretlendiren ve onları gelişimleri konusunda olumlu hissetmelerini sağlayan bir liderlik türüdür (Peiró vd., 2023). Bu kapsamda, örgüt içerisinde inovasyonlar yapıldıkça ve bu inovasyonlar sürdürülebilir liderler tarafından desteklendikçe kariyer memnuniyetinin seviyesi pozitif anlamda artmaktadır (Matsuo, 2024). Örgütlerde inovatif davranışların artmasında birçok etki bulunmaktadır (Bindel Sibassaha vd., 2025). Özellikle liderlerin yol gösterici yaklaşımları, çalışanların farklı fikirlerini paylaşılabiliyor olmaları, yaratıcı düşünce ve öneri sistemi oluşturmak inovatif davranışların artmasında etkilidir (Alzghoul vd., 2024). Çalışanların inovatif özellikler gösterebilmeleri çift taraflı iletişime, yeni ve yaratıcı çözüm önerileri geliştirebilmelerine bağlıdır (Ma vd., 2024). Aynı zamanda sorgulama yeteneğine sahip, problem çözebilen, gözlemleyebilen, deney yapabilen ve öğrenme heveslisi olmalıdır. Burada en kritik özellik, çalışanın hata yapmaktan korkmamasıdır (Arhin ve Cobblah, 2024).

Bandura (1986), tarafından ortaya konulan “Sosyal Bilişsel Teori” açısından inovatif davranış, bireyin öz yeterlik inancıyla yakından ilişkilidir (Fuente vd., 2023). Kendi yeteneklerine inanan bireyler, yeni fikirler üretmeye ve bunları uygulamaya daha istekli davranırlar (Bussey, 2023). Örneğin örgüt içerisindeki destekleyici liderlik tarzı sürecinde geri bildirim olgusu, bireyin öz yeterliliğine olan inancını güçlendirmekte ve bu da inovatif davranışlar sergilemesinde etkili olmaktadır (Wang ve Shao, 2024). Bu teori kariyer süreçlerinden farklı olarak davranışların çevresel ve kişisel faktörlerle nasıl gerçekleştiğini açıklamaktadır.

Literatür incelendiğinde araştırmanın değişkenleri olan sürdürülebilir liderlik, inovatif davranış ve kariyer memnuniyeti kavramlarını bütüncül bir modelde değerlendiren çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Genellikle bu değişkenler birbirinden bağımsız ve farklı değişkenler ile ilişkilendirilmiştir. Sürdürülebilir liderliğin bağımlı değişken olan kariyer memnuniyetini hangi kavramlar aracılığı ile etkilediğine yönelik bulgular sınırlı olduğundan ele alınan araştırma, literatürdeki ortaya çıkan bu boşluğa katkı sağlamaya yöneliktir. Sürdürülebilir liderlik kariyer memnuniyetini etkilerken yenilikçi eğilimlerin bu ilişkide nasıl bir rol üstlendiği farklı araştırmalarda ayrıntılı bir şekilde açıklanmamıştır. Bu sebeple sürdürülebilir liderlik, inovatif davranış ve kariyer memnuniyeti ilişkilerini bütünsel bir çerçevede test eden çalışmaların eksikliği dikkat çekmektedir. Ele alınan bu çalışma söz konusu ilişkileri tek bir modelde ele alarak teorik ve ampirik boşluğa katkı sunmakta ve nedensel örüntüleri açıklamaktadır.

Kavramlar arası ilişki ve hipotezler

Sürdürülebilir liderlik ile inovatif davranış

Sürdürülebilir liderler örgüt içerisinde iş süreçleri ve etik konusunda sorumlulukları geliştirmekte ve iş birliği kültürü oluşturmaktadır (Bulmer vd., 2021). Bu nedenle sürdürülebilir liderler, çalışanları bir araya getirerek sorunları keşfetme, öğrenme, tasarlama ve inovasyon yapma fırsatı sunmaktadır (Iqbal vd., 2021). Örgütlerin dönüşümü ya da bir projenin uygulanmasında yeni ve yaratıcı fikirler hayattır (Frolova vd., 2021). Sürdürülebilir liderlerin yeni fikirleri uygulatabilmesi ancak inovatif davranışları teşvik etmesi ile mümkündür (Asad vd., 2021a). İnovatif davranışların uygulanması esnasında sürdürülebilir liderlerin temel aldığı hususlar; sosyal ve fiziksel çevreye zarar vermeden iş süreçlerinin sürdürülebilirlik ilkeleri ile uyumlu olmasıdır (Vrontis vd., 2023). Literatürde yapılan araştırmalar, Javed ve diğerleri (2021), yazılım sektöründe çalışan 250 çalışandan toplanan verilerin analizi neticesinde sürdürülebilir liderliğin çalışanların inovatif davranışları üzerindeki etkisinde yaratıcı öz yeterliliğin aracılık ettiğini de ortaya koymuştur. Bashynska ve diğerleri (2024), Döngüsel ekonomi odaklı inovasyonda sürdürülebilir liderliği optimize etmek için yönetim uygulamalarında sürekli gelişim ve iyileştirmenin önemini vurgulamaktadır. Tian ve Wang (2023), Çin'in üretim ve hizmet sektörlerindeki KOBİ'lerin kurumsal çalışanlar üzerinde yapmış olduğu analizde sürdürülebilir liderlik ve inovasyon arasında bilgi paylaşımının aracılık etkisinin olduğunu ortaya koymuştur.

Bandura (1986) tarafından ortaya konulan “sosyal bilişsel teori” bireylerin davranışlarının üç unsur üzerinde belirleyici olduğunu öne sürmektedir. Bunlar öz yeterlilik, sonuç beklentileri ve kişisel hedeflerdir (Schunk ve DiBenedetto, 2020). Sürdürülebilir liderler, çalışanların özgüvenini güçlendiren bir ortam oluşturarak destekleyici ve gelişim odaklı tutumları ile çalışanların yeni fikirler üretmesini ve bu fikirlerin uygulamaya geçilmesini kolaylaştırmaktadır (Jiang vd., 2017). Bu bağlamda sürdürülebilir liderlik, çalışanların inovatif davranışlarını teşvik etmekte öz yeterlik ve başarı beklentisini güçlendirmektedir. Bu durum sosyal bilişsel teorinin kişisel faktörler, çevresel faktörler ve davranışsal çıktılar arasındaki karşılıklı etkileşime bağlı olarak gerçekleşmektedir.

Ele alınan teoriler ve ilişki örüntüsünden hareketle aşağıda araştırmanın ilk hipotezi olan H1 hipotezi oluşturulmuştur.

H₁: *Sürdürülebilir liderliğin inovatif davranış üzerinde pozitif yönlü anlamlı ilişki vardır.*

İnovatif davranış ile kariyer memnuniyeti

İnovatif davranış bireyin, grubun veya kuruluşun faydasına örgüt içerisinde yeni fikirlerin, süreçlerin, ürünlerin veya hizmetlerin yaratılması, tanıtılması ve uygulanmasıdır (Nieto vd., 2015). Belirsizliğin her geçen gün arttığı piyasalarda inovasyon yapmak işletmelerin başarısı için stratejik bir süreçtir (Gross, 2017). İş yerinde yenilikçi davranışlar yalnızca yenilik odaklı işlerdeki çalışanlar için değil tüm iş gücü için çok önemlidir (Lukes ve Stephan, 2017). Çoğu çalışan için yenilikçi iş davranışları, örgütleri dönüştürüp geliştirirken çalışanların da kariyer beklentileri ile tatmin düzeyini etkilemektedir (Wipulanusat vd., 2018). Bu bağlamda inovatif davranış, kariyer memnuniyetini etkileyebilmektedir. Literatürde yapılan araştırmalar, Niu (2014), hizmet sektöründe 626 çalışanla yapmış olduğu çalışmada iş tatmininin bireysel yenilikçi davranışını olumlu yönde etkilediğini ayrıca kişilik özelliklerinin yenilikçi davranış üzerinde düzenleyici bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Lasisi ve diğerleri (2020), inovasyon temelli insan kaynakları yönetiminin çalışan memnuniyeti ve performansı üzerinde olumlu bir etkisinin olduğunu vurgulamıştır. Trapitsin ve diğerleri (2018), İnovatif davranışlara neden olan unsurların yalnızca dış faktörlerin değil (terfi, maaş, gelir vb.) aynı zamanda içsel motivasyonun da önemli olduğunu belirtmiştir.

“Sosyal Bilişsel Teori” bireyin davranışlarını öz yeterliliğin sonuç beklentisi ve hep belirleme gibi süreçlerle açıklamaktadır (Liguori vd., 2018). Bu bağlamda inovatif davranışta bireyin kariyerine değer katarak onu diğer bireylerden farklı kılan duyguları beslemektedir (Miao vd., 2018). Bu durumda kişi potansiyelini ortaya koyabiliyorsa, kariyer memnuniyeti de yükseliyor demektir (Wilson vd., 2019). Yükselen kariyer memnuniyeti ise yeni hedefleri beraberinde getirmektedir. Bu davranış örüntüsü sosyal bilişsel teori aşamalarında gerçekleşmektedir.

Bahse konu ilişki ve teori örüntüsünden hareketle aşağıda araştırmanın ikinci hipotezi olan H2 hipotezi oluşturulmuştur.

H₂: *İnovatif davranış ile kariyer memnuniyeti arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki vardır.*

Sürdürülebilir liderlik ile kariyer memnuniyeti

Sürdürülebilir liderler çalışanların yenilikçi davranışlarını teşvik ederken onların gelişimlerini desteklemektedir (Yi vd., 2019). Bu liderlik sayesinde kendilerini yaratıcı ve girişimci hisseden

çalışanlar inovatif davranışlar sergileyerek kariyer memnuniyetinde olumlu bir tatmin yaşayacaklardır (Iqbal vd., 2020). Literatürde yapılan araştırmalar, Auvinen ve diğerleri (2020), sürdürülebilir liderlerin ortaya koymuş oldukları motivasyon çalışan kariyer memnuniyetlerinde önemli bir rol oynamaktadır. Bu durum aynı zamanda çalışan kariyer uyumu yaratılmasına yardımcı olabilmektedir. Kantabutra ve Saratun (2013), Sürdürülebilir liderlerin personel gelişimi, güçlü bir örgüt kültürü kurma, yenilikçilik, sosyal ve çevresel sorumluluk ve etik davranışlar üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur.

Lent, Brown ve Hackett (1994), tarafından geliştirilen sosyal bilişsel kariyer teorisi bireylerin kariyerlerine odaklanan bir teori olup temel bileşenleri öz yeterlilik, sonuç beklentisi, kariyer ilgileri, kariyer hedefleri, çevresel destekler ve engellerdir. Sürdürülebilir liderler inovatif davranışları teşvik ederek çalışanların gelişimlerini desteklemektedir. Yani buradaki inovatif davranış, liderlerin etkisiyle çalışanların kariyer memnuniyetine davranışsal olarak yansımaktadır. Bu davranış örüntüsü sosyal bilişsel kariyer teori çerçevesinde gerçekleşmektedir.

Söz konusu teoride ilişkin örüntülerinden hareketle aşağıda araştırmanın üçüncü hipotezi olan H3 hipotezi oluşturulmuştur.

H₃: Sürdürülebilir liderlik ile kariyer memnuniyeti arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki vardır.

İnovatif Davranışın Aracılık Rolü

İnovatif davranışın aracılık rolü, sürdürülebilir liderliğin çalışanların kariyer memnuniyeti üzerindeki etkisini doğrudan değil, davranışsal boyutlar üzerinden etkilediğine yönelik kuramsal yaklaşımlara dayandırılmıştır. Sosyal bilişsel teoriye göre sürdürülebilir liderliğin örgütlerde oluşturduğu destekleyici iklim çalışanların öz-yeterlik algılarını güçlendirmekte ve bu güçlenme onları yeni fikir ve yeni eylemleri gerçekleştirmeye yöneltmektedir. Bu davranışlar inovatif davranışlar olarak örgüte değer katma hissine, performans artışına ve kariyer hedeflerini gerçekleştirme gibi başarılarla uyumlu deneyimler yaşatmaktadır. Sosyal bilişsel kariyer teorisi ise söz konusu bu başarıların kariyer memnuniyetini artıran temel bileşenler olarak ileri sürmektedir. Bu bağlamda sürdürülebilir liderlik çalışanların kariyer memnuniyetini doğrudan etkilemekten ziyade öncelikle inovatif davranış teşvik eden psikolojik güçlü bir davranış üzerinden kariyer memnuniyetini etkilemektedir. Dolayısı ile inovatif davranış, sürdürülebilir liderlik ile kariyer memnuniyeti arasında temel bir aracılık görevi oluşturmaktadır.

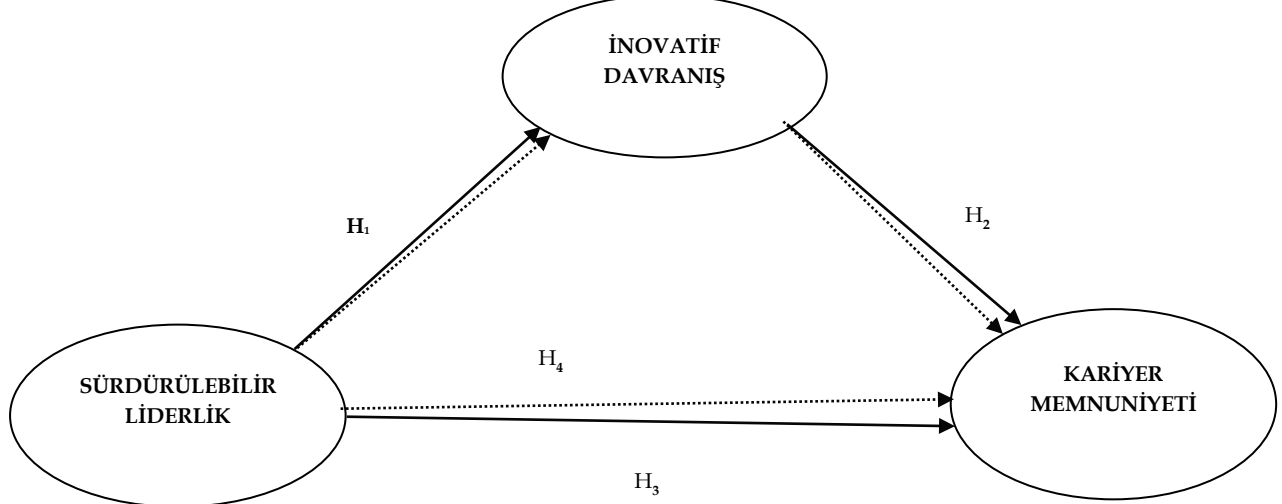
Bu teoriler ve kavramsal ilişkilerden hareketle sürdürülebilir liderlik ile kariyer memnuniyeti arasındaki ilişkide inovatif davranış değişkeninin aracı rolü üzerine aşağıda yer alan H4 hipotezi oluşturulmuştur.

H₄: Sürdürülebilir liderliğin kariyer memnuniyeti üzerindeki etkisinde inovatif davranışın aracı rolü vardır.

Metodoloji

Araştırma Modeli

Aşağıda yer alan Şekil 1’de, araştırma modeli kapsamında oluşturulan hipotezler gösterilmektedir.



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

Kaynak: Yazarlar tarafından üretilmiştir.

Bu çalışmanın amacı, sürdürülebilir liderliğin kariyer memnuniyeti üzerindeki etkisinde inovatif davranışın aracı rolünü tespit edebilmektir. Araştırmanın bilimsel ve etik ilkelere uygunluğunun belirlenebilmesi amacıyla, İstanbul Arel Üniversitesi Etik Komisyonun, 22/08/2025 tarih ve 2025/20 sayılı kararıyla araştırma onayı alınmıştır. Nicel araştırma yöntemlerine göre tasarlanmış olan bu çalışmada ele alınan değişkenler arasındaki etki ve aracılık ilişkileri, Smart-PLS analiz uygulamasına yönelik istatistiksel analizlerle ortaya konulmuştur. Smart-PLS, değişkenler arasındaki çoklu ve bağımlı ilişkilerin eş zamanlı tahmini ve aynı anda gizli yapıların ölçülmesine olanak sunması nedeniyle sıklıkla tercih edilen bir yöntemdir (Kaya vd., 2020). Analizlerin yapılmasında SmartPLS programının tercih edilmesinin sebebi araştırma modelinin çoklu değişkenlerden oluşan ve doğrusal olmayan ilişkilerin analiz edilmesine imkân veren küçük ve orta örneklem büyüklüklerinde yüksek tahmin gücü sunmasıdır. Ayrıca SmartPLS karmaşık modellerde hem ölçüm modelinin hem de yapısal modelin aynı anda birlikte değerlendirilmesini sağlayan uygun istatistiksel bir özellik sağlamaktadır (Hair vd., 2017). Analiz sürecinde öncelikle ölçüm modeli test edilmiştir. Bu aşamada çalışmada kullanılan her bir ölçeğin faktör yükleri incelenerek yapı güvenirliğini tespit etmek için Cronbach Alfa, kompozit güvenirlik (CR) ve açıklanan ortalama varyans (AVE) değerleri ortaya konulmuştur. Ayrıca Fornell-Larcker kriteri ve HTMT oranı ise ayırıcı geçerlilik için test edilmiştir. Bu aşamalarda geçerlik ve güvenirlik sağlandıktan sonra yapısal model incelenmiş ve değişkenler arası yol katsayıları ve etki büyüklükleri bootstrap yöntemi ile tahmin edilmiştir. Yapılan bootstrap analizi 5.000 örneklem katsayısı üzerinden ilişkilerin anlamlılığı güvenilir bir biçimde test edilmiştir. Aracılık analizini değerlendirmek için SmartPLS programının VAF yöntemi ve bootstrap temelli etki testleri gerçekleştirilmiştir.

Araştırma evrenini Gaziantep ilindeki endüstri çalışanları oluşturmaktadır. Örneklem evreni Gaziantep Sanayi Odası'nın 2024 yılı verilerine göre 400.000 kişi raporlanmıştır. Söz konusu örneklem temsili için %95 güven aralığı ile 384 kişiye ulaşılması gerektiği hesaplanmaktadır (Cochran, 1977). Veri toplama süreci sonunda 410 kişiye ulaşılmış 310 kişiden yanıt alınmıştır. Araştırma verilerinin toplanması kolayda örneklem metodu ile anket formları vasıtası ile toplanmıştır. Veri toplamada kullanılan tüm anketlerde 1=Kesinlikle Katılmıyorum ve 5=Kesinlikle Katılıyorum cevaplarına sahip, 5'li likert tipi ölçek kullanılmıştır. Araştırmada sürdürülebilir liderliği ölçmek için Dalati vd. (2017) tarafından geliştirilen Zorlu ve Korkmaz (2020) tarafından Türkçe'ye uyarlanan tek boyutlu ve 10 maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Zorlu ve Korkmaz (2020) tarafından ölçek güvenirliği (CronbachAlpha: 0,950) yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Kariyer memnuniyeti ölçmek için ise Greenhaus vd. (1990) tarafından geliştirilip, Kızrak ve Kibaroglu (2025) tarafından Türkçe'ye uyarlanan kariyer memnuniyeti ölçeği kullanılmıştır. Kullanılan ölçek 5 maddeli ve tek faktörlü bir yapıda olup, Kızrak ve Kibaroglu (2025) tarafından yapılan çalışmada ölçek güvenirliğinin (CronbachAlpha: 0.886) yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın son değişkeni olan inovatif davranışı ölçmek için Scott ve Bruce (1994) tarafından geliştirilen, Çalışkan vd. (2019) tarafından Türkçeye uyarlanan 6 madde ve tek boyuttan oluşan ölçek kullanılmıştır. Yapılan çalışmada ölçek güvenirliğinin (CronbachAlpha: 0.911) yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Böylece tüm ölçeklerin güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

Hem dijital hem de fiziksel ortamda oluşturulan formlar kolayda örnekleme yöntemi katılımcılara iletilmiştir. Araştırmada veri toplama süreci sonunda toplam 410 kişiye ulaşılmış bu kişilerden 330'u anketi yanıtlamıştır. Katılımcılardan 20 kişinin vermiş olduğu cevaplar eksik veri ve tutarsız olduğundan 20 form analize dahil edilmemiştir. Böylece 310 geçerli form elde edilmiştir. Yeterli örneklem sayısına ulaşılmış olması nedeniyle veri alımı sonlandırılmış ve analiz aşamasına geçilmiştir.

Bulgular

Katılımcılara ait demografik bilgiler cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, deneyim ve gelir olmak üzere altı başlıkta toplanmış olup Tablo 1'de sunulmuştur. Tablo incelendiğinde erkek (%69,70) katılımcı sayısının daha fazla olduğu, Evli (%60,00) olan katılımcıların sayısının bekâr katılımcılara nazaran daha belirgin oranda yüksek olduğu görülmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğunun lisans (%74,50) mezunu olduğu, yaş bakımından ise 31-40 (%52,60) yaş aralığındaki çalışanların yoğunlukta olduğu genç bir kadroya sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca mesleki kıdem bakımından katılımcıların çoğunluğunun 10 yıl ve altında kıdeme (%38,10) sahip oldukları tespit edilmiştir.

Elde edilen örnekleme katılımcıların büyük bir bölümünün lisans mezunu olduğu görülmektedir. Bu husus çalışanların belirli bir eğitim seviyesinin üstünde olmaları sebebi ile yenilikçi bilgilere daha hızlı uyum sağlayabilecekleri ve inovatif uygulamalara daha açık bir tutum sergilemeleri bakımından inovatif davranış eğilimine olumlu bir katkı sağlayacağı değerlendirilmiştir. Katılımcıların önemli bir bölümünün 31-40 yaş aralığında olması ise kariyerlerinin orta evresinden ileri evresine geçiş için bir

arayış ve beklenti dönemine denk gelmektedir; bu yaş aralığı çalışanların kariyer memnuniyeti beklenti ve tatmin olma dengesi açısından önemlidir. Örgütte mesleki deneyimin dengeli olması hem deneyimli çalışanlar hem de yeni çalışanlar açısından iş süreçlerinde öğrenme ortamı oluşturma ve yenilikçi uygulamaların çeşitlenmesine katkı sunabileceğini göstermektedir.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Demografik	Değişken	n	%
Cinsiyet	Kadın	94	30,30
	Erkek	216	69,70
Medeni Durum	Evli	186	60,00
	Bekar	124	40,30
Yaş	18-30 Yaş Arasında	61	19,70
	31-40 Yaş Arasında	163	52,60
	41-50 Yaş Arasında	75	24,20
	51 Yaş ve Üzerinde	11	1,30
Eğitim Durumu	Önlisans	33	10,70
	Lisans	231	74,50
	Yüksek Lisans	44	14,20
	Doktora	2	1,06
Deneyim	5 yıl ve Altında	27	1,90
	6-10 Yıl Arasında	118	38,10
	11-15 Yıl Arasında	84	27,10
	16-20 Yıl Arasında	62	20,00
	21 Yıl ve Üzerinde	19	1,60
Gelir	20.001-40.000 TL Arasında	34	11,00
	40.001-60.000 TL Arasında	116	37,40
	60.001-80.000 TL Arasında	66	21,30
	80.001-100.000 TL Arasında	65	21,00
	100.001 TL ve Üzerinde	29	1,90

Kaynak: Yazarlar tarafından üretilmiştir.

Yapılan çalışmaya ait verilerin güvenilirlik ve geçerlilik açısından değerlendirilmesi önemli bir husustur. Faktör yük değerlerinin 0,50 üzerinde olması, Cronbach Alfa, Bileşik Güvenirlik ve rho_A değerlerinin 0,70'in üzerinde olması ayrıca Average Variance Extracted (AVE) değerinin 0,50'nin üzerinde olması gerekmektedir (Sarstedt vd., 2022).

Ölçekleri gösteren Tablo 2'deki değerler incelendiğinde bütün verilerin eşik değerlerin üzerinde kabul edilebilir bir seviyede olduğu görülmektedir. Bu sebeple ölçeklerin kendi aralarındaki iç tutarlılık ve yakınsak geçerliliklerin sağlandığı tespit edilmiştir (Sagbas vd., 2023). Bu sonuçlar çalışmanın verilerinin güvenilirliğini ve geçerliliğini desteklemektedir.

Tablo 2: Ölçeklere İlişkin Faktör Yük, Geçerlilik ve Güvenirlik Değerleri

Maddeler	Faktör Yükleri	Ortalama	Standart Sapma	Basıklık	Çarpıklık
Sürdürülebilir Liderlik					
Cronbach's Alpha= 0,897, rho_A=0,899, CR=0,915, AVE=0,520					
SL1	0,714	3,884	0,722	-1,074	0,179
SL2	0,660	3,790	0,882	-0,427	-0,256
SL3	0,759	3,765	0,795	-0,253	-0,172
SL4	0,735	3,810	0,861	-0,524	-0,232
SL5	0,689	3,826	0,820	0,381	-0,478
SL6	0,709	3,735	0,858	0,024	-0,385
SL7	0,719	3,823	0,734	-1,109	0,292
SL8	0,731	3,900	0,846	-0,385	-0,354
SL9	0,785	3,665	0,911	-0,190	-0,341
SL10	0,704	3,719	0,836	-0,008	-0,232
Kariyer Memnuniyeti					
Cronbach's Alpha= 0,856, rho_A=0,859, CR=0,897, AVE=0,636					
KM1	0,761	3,732	0,948	-0,041	-0,491
KM2	0,798	3,735	0,895	-0,014	-0,539
KM3	0,820	3,742	0,908	0,004	-0,507
KM4	0,842	3,706	0,920	0,115	-0,484
KM5	0,762	3,552	0,938	-0,102	-0,339
İnovatif Davranış					
Cronbach's Alpha= 0,810, rho_A=0,815, CR=0,864, AVE=0,516					
İD1	0,661	3,694	0,905	0,041	-0,432
İD2	0,747	3,726	0,919	-0,412	-0,382
İD3	0,791	3,565	1,013	-0,577	-0,336
İD4	0,733	3,826	0,955	-0,550	-0,427
İD5	0,743	3,729	0,893	-0,033	-0,395
İD6	0,620	3,981	0,838	-0,198	-0,492

CR= Composite Reliability, AVE= Average Variance Extracted

Kaynak: Yazarlar tarafından üretilmiştir,

Araştırmada kullanılan ölçek ifadeleri için varyans enflasyon faktörü (VIF) değerlerinin 10'un altında olması neden ile ifadeler arasında ortak yöntem yanlılığı olmadığını ortaya koymaktadır (O'brien, 2007). Yapılan analiz sonuçları incelendiğinde ölçeklerin ortak yöntem yanlılığı ve çoklu doğrusallığa sahip olmadığı belirlenmiştir. Bu durum ayrıca Harman tek faktör testi ile doğrulanmıştır. Eşik değerleri üzerinden yapılan değerlendirmeler de bu sonucu desteklemektedir (Hair vd., 2017). Harman tek faktör testi Tablo 3'te ölçeklere ait varyans enflasyon faktör (VIF) değerleri ise Tablo 4'te sunulmuştur. Bu sonuçlar araştırmanın güvenilirliğini ve geçerliliğini desteklemektedir.

Tablo 3: Harman Tek Faktör Test Sonuçları

Faktör	Açıklanan Varyans (%)	Kümülatif Varyans (%)	Açıklama
Faktör (En yüksek varyans)	40,0	39,0	Tek faktör < %50 → OYY yoktur.

Kaynak: Yazar tarafından üretilmiştir.

Harman tek faktör test sonuçlarına göre en yüksek varyansı açıklayan tek faktör toplam varyansın %40'lık bir kısmını açıklamaktadır. Bu oran literatürde eşik değer olarak kabul edilen %50'nin altındadır. Dolayısı ile ortak yöntem yanlılığı bulunmamaktadır.

Tablo 4: Ölçek İfadelerine İlişkin Vıf Değerleri

Ölçeklere İlişkin Vıf Değerleri		
	Kariyer Memnuniyeti	İnovatif Davranış
Sürdürülebilir Liderlik	1,90	1,00
Kariyer Memnuniyeti		
İnovatif Davranış	1,90	

Kaynak: Yazarlar tarafından üretilmiştir.

Yapılan analizlerden elde edilen bulgular, ölçeklerin bilimsel yeterlilik açısından yeterli olmadığını aynı zamanda ayrışım geçerliliği analizinin de yapılması gerektiğini göstermektedir (Hair vd., 2017). Ayrışım geçerliliği bir ölçek içinde yer alan değişkenlerin diğer ölçek ifadelerinden ne kadar farklı olduğunu belirlemek için kullanılan bir analizdir (Sarstedt vd., 2022). Ayrışım geçerliliğinin tespit edilmesinde en sık kullanılan yöntemler arasında Fornell ve Larcker (1981) ile Henseler vd. (2015) tarafından önerilen ölçütler bulunmaktadır (Hair vd., 2017). Bu sebeple tercih edilen Fornell ve Larcker ile Heterotrait-Monotrait kriterlerine göre ayırıcı geçerlilik değerleri Tablo 5'te ve Tablo 6'da sunulmuştur. Bu analizler ölçeklerin birbirlerinden ne kadar farklı olduğunu göstererek araştırmanın geçerliliğini ve güvenilirliğini artırmaktadır.

Tablo 5: Ayrışım Geçerliliği Değerleri Fornell-Larcker Kriterleri

Fornell-Larcker Criterion			
	1	2	3
Kariyer Memnuniyeti	0,797		
Sürdürülebilir Liderlik	0,633	0,721	
İnovatif Davranış	0,594	0,706	0,718

Kaynak: Yazar tarafından üretilmiştir.

Tablo 6: HTMT Kriterleri

HTMT Criterion			
	1	2	3
Kariyer Memnuniyeti			
Sürdürülebilir Liderlik	0,714		
İnovatif Davranış	0,710	0,826	

Kaynak: Yazarlar tarafından üretilmiştir.

Yapılan çalışmada Fornell-Larcker kriteri doğrultusunda her bir yapının AVE (Average Variance Extracted) değerinin karekökünün, diğer yapılarla olan korelasyon katsayılarından yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda Heterotrait-Monotrait (HTMT) oranı baz alınarak yapılan değerlendirmede, değişkenler arası ilişkisellik katsayılarının 0,90'ın altında kalması, yapılar arasında yeterli düzeyde ayrışımın sağlandığını ortaya koymaktadır (Henseler vd., 2015a). Bu çalışmada elde edilen bütün bulgular, belirtilen kriterleri sağlamış ve böylece her bir ölçek yapısının kendine has bağımsız bir yapı olduğu ortaya koyulmuştur. Araştırma modelinin test edilmesi için Smart-PLS analiz yazılım programı aracılığıyla 5.000 örneklemlili bootstrapping süreci uygulanmıştır. Bu analizde orijinal örneklem büyüklüğü olan 310 kişilik veri seti rastgele tekrar örneklem metodu ile 5.000 örnekleme çıkarılmış ve analizler genişletilmiş örneklem üzerinden yürütülmüştür (Hair vd., 2017). Bootstrapping metodu yol katsayılarına yönelik standart hata ve güven aralıklarının hesaplanmasında güvenilir sonuçlar sunmakta aynı zamanda hipotez testleri için sağlam bir istatistiksel temel oluşturmaktadır (Efron, 1979; Hair vd., 2017).

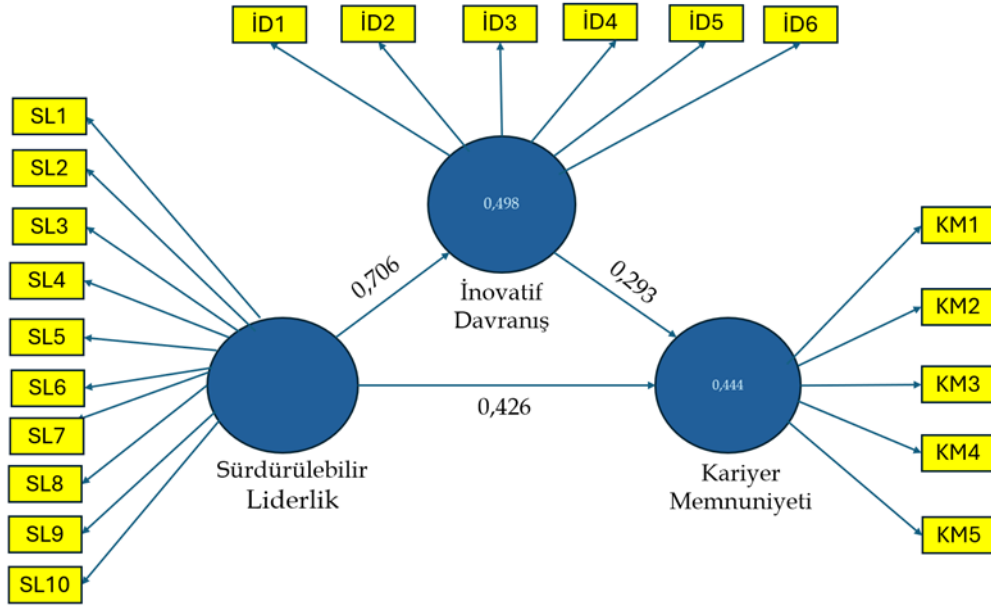
Ölçeklerin tek boyutlu yapısını doğrulamak amacı ile doğrulayıcı faktör analizi (CFA) uygulanması sonucu modele ait uyum iyiliği değerleri Tablo 7' de verilmiştir.

Tablo 7: Ölçeklere Ait Uyum İyiliği Değerleri

Ölçekler	X2(df)	p	RMSEA	CFI	GFI	NFI	SRMR
Sürdürülebilir Liderlik	1,848	0,002	0,052	0,977	0,961	0,951	0,032
İnovatif Davranış	2,084	0,002	0,059	0,981	0,979	0,964	0,324
Kariyer Memnuniyeti	2,208	0,005	0,063	0,990	0,985	0,983	0,222

Tablo 7 incelendiğinde ölçeğe ait genel uyumun kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu görülmektedir. Model uyum indeksleri literatürde kabul edilen eşik değerlere göre uyum göstermektedir (Kim, 2020). Bu durum ölçüm araçlarının tek boyutlu yapısının korunduğu ve ölçüm modelinin verilerle uyum içerisinde olduğunu göstermektedir.

Gerçekleştirilen aracılık analizinde yol katsayılarının istatistiksel anlamlılığı beta, p ve t değerleri istatistikleri üzerinden değerlendirilmiştir. Analiz sonuçlarına göre ortaya konulan bulgular aşağıda sunulan Şekil 2’de yer alan Smart-PLS diyagramında görsel olarak da ifade edilmiştir.



Şekil 2: Yapısal Eşitlik Modeli

Kaynak: Yazarlar tarafından üretilmiştir.

Şekil 2 incelendiğinde araştırmaya yönelik yapısal model ortaya konulmuş olup modelden elde edilen uyum iyiliği değerleri incelendiğinde SRMR<0.056, d_ULS değeri 0.729 ve d_G değeri 0.219 olarak belirlenmiştir. Bununla birlikte Ki-Kare <5 değerinin 0.373 ve NFI >0.80 değerinin ise 0.878 olduğu tespit edilmiştir. Modelden elde edilen bu değerler, model uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir seviyeler içerisinde olduğu görülmektedir. İlgili değerler incelendiğinde Standardize Kök Ortalama Kare Artık (SRMR) değerinin 0.08’in altında, Normlanmış Uyum İndeksi (NFI) değerinin ise 0.80’in üzerinde olması önerilmektedir (Byrne, 2016). Elde edilen sonuçlar eşik değerlerin üstünde olması nedeniyle modelin uyum iyiliği değerlerini sağladığı dolayısı ile hipotez testlerine geçilmesinde herhangi bir sakınca olmadığı görülmüştür. Hipotez testlerine ilişkin değerler Tablo 8’de sunulmuştur.

Tablo 8: Hipotez Testi Sonuçları

Yol	β	Standart Sapma	t-Değeri	p	Hipotezler
Sürdürülebilir Liderlik -> Kariyer Memnuniyeti	0,426	0,069	6,178	0,000	H1 Kabul
Sürdürülebilir Liderlik -> İnovatif Davranış	0,706	0,028	24,859	0,000	H2 Kabul
İnovatif Davranış -> Kariyer Memnuniyeti	0,293	0,069	4,266	0,000	H3 Kabul
					H4 Kabul
Sürdürülebilir Liderlik -> İnovatif Davranış -> Kariyer Memnuniyeti	0,207	0,050	4,107	0,000	Kısmi

Kaynak: Yazarlar tarafından üretilmiştir.

Yapılan analiz sonuçlarına göre sürdürülebilir liderliğin kariyer memnuniyeti üzerindeki etkisi orta seviyede ve anlamlıdır. SL → KM ($\beta = 0.426$; $p < 0,001$). Ortaya çıkan bu sonuç sürdürülebilir liderlerin destekleyici vizyonları ve davranışlarının çalışanlarda kariyer tatmin seviyesini artırdığını göstermektedir. Bu sebeple H1 hipotezi kabul edilmiştir. Sürdürülebilir liderliğin inovatif davranış üzerindeki etkisi ise oldukça güçlüdür. SL → İD ($\beta=0.706$, $p<0.01$). Bu değer modeldeki inovatif davranışın ortaya çıkmasında sürdürülebilir liderliğin baskın bir belirleyici olduğunu göstermektedir. Liderler tarafından ortaya konulan sürdürülebilir yaklaşımlar arttıkça çalışanların yenilikçi fikirleri eyleme dönüştürme eğilimleri de yüksek düzeyde artmaktadır. Bu sebeple H2 hipotezi kabul edilmiştir. İnovatif davranışın kariyer memnuniyeti üzerindeki etkisi anlamlı ve pozitif yöndedir. İD → KM ($\beta = 0.415$; $p < 0,001$). Elde edilen bu bulgu yenilikçi eylemlere katılımın çalışanlarda kariyerlerine olan tatmin seviyesini artırdığını göstermektedir. Örgütlerde yeni fikirler ve problem çözmeye yönelik yaratıcı eylemler çalışanların gelişim ve kariyerlerine katkı sağladığı bu durumun da kariyer memnuniyetini güçlendirdiği anlaşılmaktadır. Bu bağlamda H3 hipotezi kabul edilmiştir. Bootstrap analizleri aracılık etkisine ilişkin olarak sürdürülebilir liderliğin kariyer memnuniyeti üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olduğunu ortaya koymuştur. Modelde yer alan inovatif davranışın aracı rolü ile oluşan dolaylı etki SL → İD→ KM ($\beta=0.207$, $p<0.01$) değeri ile modelde kritik bir aracı değişken olduğunu doğrulamıştır. Elde edilen bu bulgu ile H4 hipotezi kabul edilmiştir.

İnovatif davranışın, modelde yer alan değişkenler arası ilişkideki aracılık rolüne ilişkin hipotezlerin kabul edilmesi ile, aracılık seviyesinin tespit edilebilmesi için hipotezlerin açıklanan varyans oranı (Variance Accounted For VAF) değeri üzerinde de anlamlılıklarının değerlendirilmesi gerekmektedir (Korkmaz ve Altıntaş, 2024). Bu bağlamda VAF değerinin belirtilmesine yönelik yapılan analizlerde elde edilen değere göre %0-20 aracılık yok, %20-80 kısmi aracılık var, %80-100 tam aracılık var olduğu kabul edilmektedir (Henseler vd., 2015b). VAF değer hesaplamaları aşağıda yer alan Tablo 9'da görülmektedir.

Tablo 9: VAF Değerleri

VAF değeri H4 için			
a	b	c ¹	SONUÇ
0,706	0,293	0,426	
	A*B	(a*b)+C	
	0,206858	0,632858	0,32687

Kaynak: Yazarlar tarafından üretilmiştir.

Tablo 9'da belirtilen VAF hesaplamaları sonucunda sürdürülebilir liderlik ile kariyer memnuniyeti arasındaki ilişkide inovatif davranış kısmi aracı rolü üstlendiği tespit edilmiştir. VAF değerinin %20-80 aralığında olması ile dolaylı etkinin anlamlı olduğu ancak sürdürülebilir liderliğin kariyer memnuniyeti üzerindeki etkisi tamamı ile inovatif davranış yolu ile gerçekleşmediği ortaya koyulmuştur (Hair vd., 2017). Analiz sonucuna göre sürdürülebilir liderliğin kariyer memnuniyeti üzerindeki doğrudan etkisi $\beta = 0.426$ değerinde olduğu ancak inovatif davranış dahil edildiğinde bu etkinin dolaylı yoldan (VAF = 0.326) 'ya düştüğü görülmektedir. Kısmi aracılık ilişkisinin tespiti ile H4 hipotezi kabul edilmiştir. Dolaylı etkinin azalması ile sürdürülebilir liderlik etkisinde inovatif davranışın bir bölümünün olduğu ve bu ilişkinin dolaylı etki ile açıklandığı görülmektedir. Doğrudan etkinin tamamı ile ortadan kalkmamış olması sürdürülebilir liderliğin kariyer memnuniyetini sadece inovatif davranış üzerinden açıklamadığı aynı zamanda örgüt içerisinde kültür ve adalet algısı gibi diğer süreçlerin de bu ilişkide rol oynadığını göstermektedir. Kısmi aracılık ilişkisi teorik olarak sosyal bilişsel teorinin karşılıklı ilkesi ile uyumludur. Teoriye göre liderlik çalışanların öz-yeterlik ve inançlarını güçlendirerek onları yenilikçi fikirler üretmeye ve inovasyon yapmaya teşvik etmektedir. Chen vd., (2022) tarafından yapılan çalışmada liderlik davranışlarının çalışanlar üzerindeki etkisinde inovatif davranışın tek başına yeterli olmadığı liderliğin doğrudan etkisinin de olabileceği bulgulanmıştır. Iqbal vd., (2021) tarafından yürütülen bir başka çalışmada sürdürülebilir liderlerin inovasyon yoluyla çevresel performansı dolaylı olarak etkilediğini ortaya koymuştur. Dolayısı ile liderlerin çalışanlar üzerindeki etkileri çok boyutlu olup dolaylı ve doğrudan olabilmektedir. Bu çalışmada ise kuramsal yapı doğrulanmakta; sürdürülebilir liderliğin kariyer memnuniyetini doğrudan etkilediği, inovatif davranış aracılığıyla dolaylı olarak etkilediği ortaya koyulmuştur. Yapısal eşitlik modellemesinde yapılan analizlerin kalitesini ortaya koymak adına Q2 analizinin yapılması gerekmektedir. Q2 değerinin sıfırın üzerinde

olması beklenmektedir (Hair vd., 2017). Bu kapsamda yapılan analize ilişkin bulgular Tablo 10'da sunulmuştur.

Tablo 10: R² ve Q² Değerleri

Maddeler	R ²	R ² Adj.	Q ²
Kariyer Memnuniyeti	0,444	0,440	0,274
İnovatif Davranış	0,498	0,497	0,251

Kaynak: Yazarlar tarafından üretilmiştir.

R², bağımlı değişkendeki varyansın bağımsız değişkenler tarafından ne kadar açıklandığını gösteren bir istatistiksel orandır. Q² ise modelin tahmin edici kuvvetini ve çapraz doğrulama sonuçları doğrultusunda modelin tahmin gücünü ortaya koyan bir katsayıdır ve sıfırdan farklı büyük olmalıdır. R² değeri ise modelin açıklayıcılık düzeyini ortaya koymaktadır (Uygungil-Erdogan vd., 2025b). Tablo 8 değerlendirildiğinde R² ve Q² değerlerinin eşik değer üzerinde olduğu tespit edilerek modelin tahmin edici gücünün mevcut olduğu görülmektedir (0<R²<1: Model, bağımlı değişkendeki varyansın bir kısmını açıklamaktadır. Q²>0: Modelin tahmin edici gücü bulunmaktadır). R²=0.444 katsayısı sürdürülebilir liderlik ve inovatif davranışın kariyer memnuniyetindeki varyansın %44'ünü açıklamaktadır. R²=0.498 değeri ise sürdürülebilir liderliğin çalışanların inovatif davranışları üzerindeki etkisini %49,8 olarak açıklamaktadır. Bu durum orta düzeyde güçlü bir etki olarak değerlendirilmektedir (Hair vd., 2017). Ortaya konulan mevcut değerler ile sürdürülebilir liderlik davranışı çalışanları yenilikçi fikirler üretme ve eylemler konusunda cesaretlendirmektedir. Bu bağlamda R² değerinin yüksek olması kuramsal beklentilere uygun olarak gerçekleşmiştir.

Sonuç ve tartışma

İş dünyasında yaşanan teknolojik gelişmeler işletmeler arasındaki rekabeti hızlandırmakta ve stratejik kararların önemini artırmaktadır (Shirokova vd., 2021). Değişime uyum sağlama, sürdürülebilir liderlik ve inovatif kapasitesi yüksek insan kaynağı gerektirmektedir (Awan vd., 2023). Günümüz işletmeleri, rekabet üstünlüğü sağlayabilmek ve çalışan bağlılığını sürdürülebilir kılabilmek için hem yenilikçi iş süreçlerine hem de çalışanların kariyer gelişimine odaklanan liderlik yaklaşımlarına ihtiyaç duymaktadır. Özellikle sürdürülebilir liderlik, ekonomik, çevresel ve sosyal boyutları dengeli biçimde yöneterek çalışanların gelişim beklentilerini destekleyen stratejik bir liderlik türü olarak öne çıkmaktadır. Yapılan bu çalışmanın amacı sürdürülebilir liderliğin çalışanların kariyer memnuniyeti üzerindeki etkisini belirlemek ve ortaya konulan bu etki doğrultusunda inovatif davranışın aracı rolünü incelemektir. Elde edilen veriler Gaziantep ili organize sanayi bölgesinde faaliyet gösteren endüstri çalışanlarından elde edilmiştir. Verilerin analizinde ise SmartPLS yazılım programı kullanılarak yapısal eşitlik modellemesi gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın teorik alt yapısı ve değişkenler arasındaki ilişkiler Bandura (1986) tarafından ortaya konulan “sosyal bilişsel kariyer teori” ve Lent vd., (1994) tarafından geliştirilen “sosyal bilişsel teorilerine dayandırılarak model oluşturulmuştur. Bu teori bağlamında sürdürülebilir liderlerin iş ortamında sağlamış olduğu destek ve güven ortamı çalışanların öz yeterliliğini dolayısı ile yenilikçi davranışlarını şekillendirmektedir (Liao, 2022b). Destekleyici davranışlar çalışanlar tarafından içselleştirilerek inovatif davranışların artmasına kariyer yaşamında ise başarı arzusunun neden olmaktadır (Hock-Doepgen vd., 2025). Sosyal bilişsel kariyer teorisi bireyin kariyer hedefleri, kariyer memnuniyeti ve süreçlerinin şekillenmesinde öz yeterliliğin, sonuç beklentilerinin ve kariyer hedeflerinin etkili olduğunu ileri sürmektedir (Agyenim-Boateng vd., 2025). Sürdürülebilir liderlik ve inovatif davranış gibi çevresel ve kişisel faktörler çalışanların öz yeterliliğini, sonuç beklentilerini etkilemektedir (Topcuoglu vd., 2023). Bu durum bireyin kariyer hedeflerine ulaşmasında ve memnuniyetinde olumlu çıktılar olarak görülmektedir.

Analiz sonuçları değerlendirildiğinde sürdürülebilir liderliğin hem doğrudan hem de dolaylı olarak kariyer memnuniyeti üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Doğrudan etki sürdürülebilir liderliğin kariyer memnuniyeti üzerindeki etkisinde yol katsayısı olan $\beta = 0.426$ olarak temsil edilmektedir. Dolaylı etki ise sürdürülebilir liderliğin önce inovatif davranış ($\beta = 0.706$)'lıg bir etki ile artırması ardından inovatif davranışın kariyer memnuniyetini pozitif olarak etkilemesi ($\beta = 0.293$) yolu ile gerçekleşmiştir. Toplan dolaylı etki ise $\beta = 0.207$ olarak hesaplanmıştır. Elde edilen bulgular ile sürdürülebilir liderliğin inovatif davranış anlamlı ve pozitif yönde etkilediğini göstermektedir. Bu sonuç sürdürülebilir liderlerin örgüt içerisindeki destekleyici ve gelişim odaklı etkileri çalışanların inovatif davranış eğilimlerini artırmaktadır (Wang vd., 2021). Literatüre göre; sürdürülebilir liderliğin inovatif davranış üzerinde olumlu bir etkisinin olduğuna yöneliktir. Bu

kapsamda Aman-Ulah ve arkadaşları (2024) tarafından 209 akademik personel üzerinde yapılan çalışmada ise yenilikçi davranışların sürdürülebilir iş performansını geliştirdiği ortaya koyulmuştur. Choi ve Cho (2025) tarafından yapılan bir başka çalışmada ise inovatif davranışlara sahip çalışanlar kendilerini cesaretli ve gelişime açık hissetmektedir. Sosyal Bilişsel Teoriye göre bireylerin davranışları çevresel, kişisel faktörler ile davranışsal deneyimler tarafından şekillendiğini ortaya koymaktadır (Sanusi vd., 2025). Bu bağlamda sürdürülebilir liderler oluşturdukları vizyon, güven temelli iş birliği gibi örgüt iklimi sayesinde çalışanların öz yeterliliğine ve sonuç beklentilerine katkılar sağlar (Tangen, 2025). Bu durum Sosyal Bilişsel Teori aşamalarında gerçekleşmektedir. Daha önceki yapılmış olan çalışmalar ve teori kapsamında sürdürülebilir liderliğin inovatif davranış üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi olacağı değerlendirilmiş yapılan analiz sonucunda ise sürdürülebilir liderliğin inovatif davranış üzerinde güçlü etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

İnovatif davranışın kariyer memnuniyetini pozitif yönde ve anlamlı etkilediği tespit edilmiştir. Bu bulgu örgütlerde inovasyon süreçlerine katılan çalışanların kariyerlerine yönelik yüksek düzeyde bir tatmin hissettiklerini ortaya koymaktadır. Örgütler belirsizliklere karşı tedbir almak ve varlıklarını devam ettirebilmeleri için inovatif davranışlara sahip çalışanlara ihtiyacı vardır (Elidemir vd., 2020). İnovasyon ekosistemi içerisinde gerçekleşen her bir inovatif eylem çalışan bireyin kariyerinde olumlu bir tatmin düzeyi yaşamasına neden olmaktadır. Çalışanlar kariyer planlarını yaparken ödül ve terfi gibi dikey ilerlemelere odaklanmaktadır. Bu bağlamda örgüt içerisinde inovatif davranışlar örgüte katkı sağlarken çalışanlar da bu katkı doğrultusunda kariyer planlamalarına yeni hedefler koyabilmektedir. Literatürde önceki yapılan çalışmalar kapsamında Zhu ve diğerleri (2022) tarafından Çin’de 4007 bilim insanı üzerinde yapılan çalışmada yapılan bölgesel inovasyonların yenilikçi davranış üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğunu, kariyer tatmininin ise bu ilişkide kısmi aracılık rolü oynadığını tespit etmiştir. Lu ve arkadaşları (2022) tarafından 239 firmadan oluşan bir örneklemde yararlanarak yapılan çalışmada ise inovatif davranışların çalışan ruh sağlığını ve işe katılımı pozitif olarak etkilediğini ortaya koymuştur. Sosyal Bilişsel Teori aşamalarında çalışan inovatif bir eylem gerçekleştirdiğinde bu eylemin başarılı olması ve lider tarafından takdir edilmesi kişinin kariyerinde olumlu bir tatmin geliştirmesine neden olacaktır. Ortaya konulan çalışmalar ve teori kapsamında inovatif davranışın kariyer memnuniyeti üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi olacağı değerlendirilmiş yapılan analiz sonucunda ise inovatif davranışın kariyer memnuniyeti üzerinde orta düzeyde bir etkinin olduğu tespit edilmiştir.

Bulgular sürdürülebilir liderliğin kariyer memnuniyeti üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda sürdürülebilir liderler çalışanlarını destekledikleri ölçüde onların kariyerlerinde tatmin seviyesini yükseltmektedir. Literatür kapsamında yapılan çalışmalarda Asad ve diğerleri tarafından yapılan araştırmada (2021) sürdürülebilir liderlerin örgüt içerisinde psikolojik güvenlik ortamı sunmaları ve uzun vadeli çalışan gelişimi gibi yaklaşımları kariyer memnuniyet tatminini artırdığını ortaya koyulmuştur. Wickramaratne (2021)’nin ortaya koyduğu araştırmada ise imalat ve hizmet sektöründe çalışan 196 kişiden elde edilen bulgular sonucunda üst düzey yönetimin kariyer desteği, kariyer kültürünü ve kariyer gelişimini desteklediğini vurgulamıştır. Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi bireyin kariyer hedefleri ve tatmininde öz yeterliliğinin ve sonuç beklentilerinin etkili olduğunu vurgulamaktadır. Bu bağlamda sürdürülebilir liderin çalışanlara karşı empati ve destekleyici yönü çalışanlarda öz yeterliliği artıracığından kariyer memnuniyetinde de olumlu bir tatmin yaşatacaktır. Bu durum Sosyal Bilişsel Kariyer Teori aşamalarında gerçekleşmektedir. Önceki çalışmalar ve teori kapsamındaki ilişki örüntülerinden hareketle sürdürülebilir liderliğin kariyer memnuniyeti üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi olacağı değerlendirilmiş yapılan analiz sonucunda ise sürdürülebilir liderliğin kariyer memnuniyeti üzerinde orta düzeyde bir etkinin olduğu tespit edilmiştir.

İnovatif davranışın aracı rolüne ilişkin H4 hipotezi ise sürdürülebilir liderliğin kariyer memnuniyeti üzerinde inovatif davranışın aracı rolü olduğuna yöneliktir. Yapılan analiz sonucunda sürdürülebilir liderliğin kariyer memnuniyeti üzerinde inovatif davranış etkiyerek aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda sürdürülebilir liderliğin kariyer memnuniyeti üzerinde inovatif davranışın kısmi aracılık rolü olduğu ortaya konulmuştur. Bu durum sürdürülebilir liderliğin çalışanların kariyer gelişimlerine doğrudan katkı sağladığı gibi aynı zamanda inovatif davranışları teşvik ederek dolaylı yoldan da etkilediğini göstermektedir.

Çalışmayı Q2 değerleri kapsamında değerlendirdiğimizde Q2 değerlerinin sıfırdan farklı pozitif ve anlamlı bulunması modelin tahmin gücünün yüksek olduğunu göstermektedir. Aynı zamanda R2 değerlerin kabul edilebilir seviyelerde olması bağımlı değişkenlerin açıklanmasında yeterli bir ölçüt olarak görülmektedir. R², bağımlı değişkendeki varyansın bağımsız değişkenler tarafından ne kadar açıklandığını gösteren istatistiksel orandır. R²=0.444 katsayısı sürdürülebilir liderlik ve inovatif davranışın kariyer memnuniyetindeki varyansın %44’ünü açıklamaktadır. R²=0.498 değeri ise

sürdürülebilir liderliğin çalışanların inovatif davranışları üzerindeki etkisini %49,8 olarak açıklamaktadır. Bu sonuç orta düzeyde güçlü bir etki olduğunu göstermektedir (Hair vd., 2017). Ortaya konulan katsayılar sürdürülebilir liderlerin vizyoner ve adil davranışları çalışanları yenilikçi fikirler üretme ve inovatif davranışlar sergileme konusunda harekete geçirmektedir.

Çalışma bulguları özgünlük açısından değerlendirildiğinde hem teori hem de uygulama açısından önemli çıktılar sunmaktadır. Sürdürülebilir liderler çevresel duyarlılığın yanı sıra çalışanların yenilikçi potansiyelini ortaya çıkararak onları harekete geçirme ve kariyer gelişimlerini destekleme yönleri ile stratejik bir liderlik tarzıdır. Çalışma, iki teori olan sosyal bilişsel teori ve sosyal bilişsel kariyer teori ile bütüncül olarak desteklenerek bu entegrasyon içerisinde hem davranışsal boyut hem memnuniyet hem de sürdürülebilir liderin çok yönlülüğü tek çatı altında açıklanmıştır. Ayrıca sürdürülebilir liderlik ve kariyer memnuniyeti ilişkisi birçok çalışmada doğrudan ele alınırken bu çalışmada inovatif davranış aracılığı ile açıklanmıştır. Bu bağlamda inovatif davranışın kariyer memnuniyeti üzerindeki dolaylı etkisine yönelik çalışmalar sınırlıdır. Literatürde sürdürülebilir liderlik ve inovasyon kavramları genellikle akademi, sağlık sektörü ve beyaz yaka çalışanlarını kapsarken bu çalışmada ise endüstri sektöründe beyaz ve mavi yaka çalışanları karma olarak alınmıştır. Böylelikle sürdürülebilir liderliğin etkileri yalnızca yöneticiler üzerine değil organizasyonda alt kademelerde çalışan operasyonel iş gücü üzerinde de güçlü etkiler yarattığı ortaya koyulmuştur. İnovatif davranışın modeldeki aracılık rolünün endüstriyel alanda test edilmesi sürdürülebilir liderliğin yenilikçi davranışları ve kariyer gelişimleri üzerindeki etkilerini üretim sektörüne uyarlayan nadir çalışmalardandır. Araştırmadaki üç değişken ise tek bir modelde test edilerek sonuçları ve katkıları bütüncül bir şekilde değerlendirilen sınırlı çalışmalardan olmuştur. Bu hususlar çalışmanın özgün yönlerini oluşturmaktadır. Çalışma literatüre iki önemli katkı sağlamaktadır. Birincisi sürdürülebilir liderliğin kariyer memnuniyeti üzerindeki etkisi hem doğrudan hem de dolaylı olarak inovatif davranış aracılığı ile gerçekleştiği sosyal bilişsel teori ve sosyal bilişsel kariyer teori ile desteklenmiştir. İkinci olarak inovatif davranış kariyer memnuniyeti üzerindeki rolü mavi yaka çalışanlar açısından da geçerli olduğu yenilikçi davranış ve kariyer çıktıları ilişkisinin çalışan seviyelerinde farklılık göstermediği ortaya koyulmuştur. Bu sonuçlar sürdürülebilir liderlik etkisinin örgütün tüm kademelerinde kritik rol oynadığını göstermektedir. Gelecekte yapılacak olan araştırmalara yönelik farklı sektörlerde aynı modelin değerlendirilmesi önerilmektedir. Ayrıca sürdürülebilir liderlik değişkeni farklı aracı rollerde örneğin psikolojik güçlendirme, iş adanmışlık, örgütsel adalet üzerinden kariyer sonuçlarını nasıl etkilediği literatüre ve uygulayıcılara alan açacaktır. Nitel çalışmalarla sürdürülebilir liderliğin etkileri farklı kültürlerle uygulanarak uluslararası boyutta derinlik kazandırılmalıdır.

Araştırmanın sınırlılıkları ve metodolojik kısıtları olarak bu çalışmanın örneklemini Gaziantep ili organize sanayi bölgesinde yer alan endüstri sektörüne yönelik çalışan bireylerden oluşmaktadır. Bu durum farklı şehirlerde bulunan sektörlerde çalışanlar için genellenebilirliği kısıtlamaktadır. Bu bağlamda kolayda örneklem, elde edilen bulguların evren kapsamına genellenebilirliğini sınırlamaktadır. Çalışmaya ait verilerin toplanmasında dijital anket formu kullanılmıştır. Anket dolduran bireylerin günlük ruh halleri ankete verilen cevapları etkileyebileceğinden soruları anlama kapasitesi kişilerin algısı ile sınırlıdır. Ayrıca anket doldurulurken fiziki ortamın gürültülü, yetersiz ışık gibi durumlar yine araştırmanın sınırlılıkları kapsamındadır.

Hakem Değerlendirmesi / Peer-review:

Dış bağımsız

Externally peer-reviewed

Çıkar Çatışması / Conflict of interests:

Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

The authors have no conflict of interest to declare.

Finansal Destek / Grant Support:

Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

The authors declared that this study has received no financial support.

Etik Kurul Onayı / Ethics Committee Approval:

Bu çalışma için etik kurul onayı, T.C. Arel Üniversitesi, Etik Kurulu/Komitesinden 22/08/2025 tarihli ve 2025/20 sayılı karar ile alınmıştır.

Ethics committee approval was received for this study from Arel University, Ethics Committee on dated August 22, 2025 and 2025/20 document number.

Yazar Katkıları / Author Contributions:

Fikir/Kavram/Tasarım - *Idea/Concept/Design*: E.K. Veri Toplama ve/veya İşleme - *Data Collection and/or Processing*: E.G.A. Analiz ve/veya Yorum - *Analysis and/or Interpretation*: E.K. Kaynak Taraması - *Literature Review*: E.G.A., Makalenin Yazımı - *Writing the Article*: E.K., E.G.A. Eleştirel İnceleme - *Critical Review*: E.K., E.G.A., Onay - *Approval*: A.Ç., Y.Y., K.Ö., D.G.

Kaynakça / References

- Abdeen, H., De-Pablos-Heredero, C., Cosculluela-Martínez, C., ve Montes-Botella, J.-L. (2025). Strategic leadership and its impact on dynamic capabilities and sustainable competitive advantages. *Management Decision*, ahead-of-print(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/MD-07-2024-1682>
- Aggarwal, A., Baker, H. K., ve Joshi, N. A. (2025). Organizational Innovation as Business Strategy: A Review and Bibliometric Analysis. *Journal of the Knowledge Economy*, 16(2), 6550-6576. <https://doi.org/10.1007/s13132-024-01830-2>
- Agyenim-Boateng, C., Tetteh, L. A., Mawutor, J. K. M., Kwarteng, A., ve Susuawu, D. (2025). Social cognitive career theory and accounting students' intentions to pursue an auditing career. *Journal of Applied Accounting Research*. <https://doi.org/10.1108/JAAR-05-2024-0172>
- Ahmad, S. (2025). Entrepreneurship and Sustainable Leadership Practices: Examine how entrepreneurial leaders incorporate sustainability into their business models and the leadership traits facilitating this integration. *Journal of Entrepreneurship and Business Venturing*, 5(1), <https://doi.org/10.56536/jebv.v5i1.182>
- Ahsan, M. J. (2023). Unlocking sustainable success: Exploring the impact of transformational leadership, organizational culture, and CSR performance on financial performance in the Italian manufacturing sector. *Social Responsibility Journal*, 20(4), 783-803. <https://doi.org/10.1108/SRJ-06-2023-0332>
- Ahsan, M. J., ve Khawaja, S. (2024). Sustainable leadership impact on environmental performance: Exploring employee well-being, innovation, and organizational resilience. *Discover Sustainability*, 5(1), 317. <https://doi.org/10.1007/s43621-024-00422-z>
- Ajmal, M., Sareet, Z., ve Islam, A. (2024). Unleashing innovation through employee voice behaviour in the hotel industry: The impact of ambidextrous leadership on innovative work behaviour. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 8(2), 448-471. <https://doi.org/10.1108/JHTI-08-2023-0564>
- Akhmedovich, R. I. (2024). Digitalization of the economy and its impact on traditional business models. *Холодная наука*, 11
- Al Daboub, R. S., Al-Madadha, A., ve Al-Adwan, A. S. (2024). Fostering firm innovativeness: Understanding the sequential relationships between human resource practices, psychological empowerment, innovative work behaviour, and firm innovative capability. *International Journal of Innovation Studies*, 8(1), 76-91. <https://doi.org/10.1016/j.ijis.2023.12.001>
- Alblooshi, M., Shamsuzzaman, M., ve Haridy, S. (2020). The relationship between leadership styles and organisational innovation: A systematic literature review and narrative synthesis. *European Journal of Innovation Management*, 24(2), 338-370. <https://doi.org/10.1108/EJIM-11-2019-0339>
- Almıçık, Ü., Almıçık, E., Akçin, K., ve Erat, S. (2012). Relationships Between Career Motivation, Affective Commitment and Job Satisfaction. *Procedia - Social and Behavioural Sciences*, 58, 355-362. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.1011>
- Alonso, A. D., Vu, O. T. K., Nguyen, T. Q., McClelland, R., Nguyen, N. M., Huynh, H. T. N., Nguyen, T. T., Akbari, M., ve Atay, E. (2025). Unleashing the process of Industry 4.0 adoption: A resource-based view and new stakeholder theory approach. *Business Process Management Journal*, ahead-of-print(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/BPMJ-09-2024-0856>

- Alzghoul, A., Khaddam, A. A., Alshaar, Q., ve Irtaimeh, H. J. (2024). Impact of knowledge-oriented leadership on innovative behaviour, and employee satisfaction: The mediating role of knowledge-centered culture for sustainable workplace. *Business Strategy ve Development*, 7(1), e304. <https://doi.org/10.1002/bsd2.304>
- Aman-Ullah, A., Aziz, A., Mehmood, W., Vafin, A., ve Hassan, M. (2024). Innovative leadership and sustainable performance: A moderation study through personality traits. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 16(5), 2126-2139. <https://doi.org/10.1108/JARHE-09-2023-0425>
- Arhin, E. P., ve Cobblah, C. (2024). Total quality management implementation practices and customer satisfaction: The role of innovative employee behaviour and employee empowerment. *Management Research Quarterly*, 1(1), <https://doi.org/10.63029/cxn5xa68>
- Asad, M., Asif, M. U., Allam, Z., ve Sheikh, U. A. (2021a). A Mediated Moderated Analysis of Psychological Safety and Employee Empowerment between Sustainable Leadership and Sustainable Performance of SMEs. 2021 International Conference on Sustainable Islamic Business and Finance, 33-38. <https://doi.org/10.1109/IEEECONF53626.2021.9686340>
- Asad, M., Asif, M. U., Allam, Z., ve Sheikh, U. A. (2021b). A Mediated Moderated Analysis of Psychological Safety and Employee Empowerment between Sustainable Leadership and Sustainable Performance of SMEs. 2021 International Conference on Sustainable Islamic Business and Finance, 33-38. <https://doi.org/10.1109/IEEECONF53626.2021.9686340>
- Audije, J. A. M., ve Panoy, J. F. D. (2024). Visionary Leadership Strategies in Nurturing Teachers' Innovative Behavioural Competencies: The Mediating Role of Leader Supportiveness. *TWIST*, 19(2),
- Auvinen, E., Huhtala, M., Kinnunen, U., Tsupari, H., ve Feldt, T. (2020). Leader motivation as a building block for sustainable leader careers: The relationship between leadership motivation profiles and leader and follower outcomes. *Journal Of Vocational Behaviour*, 120, 103428. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103428>
- Avery, G. C., ve Bergsteiner, H. (2011). Sustainable leadership practices for enhancing business resilience and performance. *Strategy ve Leadership*, 39(3), 5-15. <https://doi.org/10.1108/10878571111128766>
- Awan, F. H., Dunnan, L., Jamil, K., & Gul, R. F. (2023). Stimulating environmental performance via green human resource management, green transformational leadership, and green innovation: A mediation-moderation model. *Environmental Science and Pollution Research*, 30(2), 2958-2976. <https://doi.org/10.1007/s11356-022-22424-y>
- Babu, M. D., Prasad, K. B., ve Prasad, U. T. (2024). Impact of ambidextrous leadership on innovative work behaviour and employee performance in the IT sector. *Heliyon*, 10(13). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e33124>
- Bacouel, C. (2020). Coaching, Agility and Sustainable Leadership. In. A. S. Arora, S. Bacouel-Jentjens, M. Sepehri, ve A. Arora (Ed.), *Sustainable Innovation: Trends In Marketing and Management* (ss. 71-79). Palgrave. https://doi.org/10.1007/978-3-030-30421-8_7
- Balkar, B. (2024). The Relationships between Organizational Climate, Innovative Behaviour and Job Performance of Teachers. *International Online Journal of Educational Sciences*, https://iojes.net/?mod=makale_tr_ozetvematikale_id=40959
- Banori, A. (2025). Synergy Between Sustainable Leadership and Stakeholder Management Towards Project Performance. *Journal of Asian Development Studies*, 14(1), <https://doi.org/10.62345/jads.2025.14.1.18>
- Bashynska, I., Malynovska, Y., Kolinko, N., Bielialov, T., Jarvis, M., Kovalska, K., ve Saiensus, M. (2024). Performance Assessment of Sustainable Leadership of Enterprise's Circular Economy-Driven Innovative Activities. *Sustainability*, 16(2), <https://doi.org/10.3390/su16020558>
- Bataineh, M. J., Sánchez-Sellero, P., ve Ayad, F. (2024). Green is the new black: How research and development and green innovation provide businesses a competitive edge. *Business Strategy and the Environment*, 33(2), 1004-1023. <https://doi.org/10.1002/bse.3533>
- Bazine, N., ve Freour, L. (2025). School-to-Work Transition: How Digital Educational Context Promotes Career Satisfaction Through a Motivational Mechanism. *Journal of Career Development*, 52(1), 75-94. <https://doi.org/10.1177/08948453241304337>

- Bazine, N., Stevenson, L., ve Freour, L. (2025). Protean Career Orientation and Career Success: On the Roles of Proactive Career Process During the School-To-Work Transition. *Journal of Career Assessment*, 33(2), 284-300. <https://doi.org/10.1177/10690727241262289>
- Belias, D., ve Koustelios, A. (2014). Transformational Leadership and Job Satisfaction in the Banking Sector: A Review. *International Review of Management and Marketing*, 4(3),
- Bindel Sibassaha, J. L., Pea-Assounga, J. B. B., ve Bambi, P. D. R. (2025). Influence of digital transformation on employee innovative behaviour: Roles of challenging appraisal, organizational culture support, and transformational leadership style. *Frontiers in Psychology*, 16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1532977>
- Boštjančič, E., ve Petrovčič, A. (2019). Exploring the relationship between job satisfaction, work engagement and career satisfaction: The study from public university. *Human Systems Management*, 38(4), 411-422. <https://doi.org/10.3233/HSM-190580>
- Bulmer, E., Riera, M., ve Rodríguez, R. (2021). The Importance of Sustainable Leadership amongst Female Managers in the Spanish Logistics Industry: A Cultural, Ethical and Legal Perspective. *Sustainability*, 13(12), <https://doi.org/10.3390/su13126841>
- Bussey, K. (2023). The contribution of social cognitive theory to school bullying research and practice. *Theory Into Practice*, 62(3), 293-305. <https://doi.org/10.1080/00405841.2023.2226549>
- Byrne, B. M. (2016). *Structural Equation Modeling With AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming*, Third Edition (3. bs). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315757421>
- Cahyadi, A., Poór, J., ve Szabó, K. (2022). Pursuing Consultant Performance: The Roles of Sustainable Leadership Styles, Sustainable Human Resource Management Practices, and Consultant Job Satisfaction. *Sustainability*, 14(7), <https://doi.org/10.3390/su14073967>
- Chang, H.-T., Hsu, H.-M., Liou, J.-W., ve Tsai, C.-T. (2013). Psychological contracts and innovative behaviour: A moderated path analysis of work engagement and job resources. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(10), 2120-2135. <https://doi.org/10.1111/jasp.12165>
- Chen, X. H., Tee, K., & Chang, V. (2022). Accelerating Innovation Efficiency through Agile Leadership: The CEO Network Effects in China. *Technological Forecasting and Social Change*, 179, 121602. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2022.121602>
- Choi, B., ve Cho, K. W. (2025). Influence of Transformational Leadership on Innovative Behaviour in the Korean Public Service Sector: The Moderated Mediating Effect of Change Management and PSM. *Public Performance ve Management Review*, 48(2), 437-467. <https://doi.org/10.1080/15309576.2024.2436631>
- Christofi, M., Leonidou, E., ve Vrontis, D. (2014). Cause-related marketing, product innovation and extraordinary sustainable leadership: The root towards sustainability. *Global Business and Economics Review*. <https://www.inderscienceonline.com/doi/10.1504/GBER.2015.066533>
- Chughtai, A. A., & Arifeen, S. R. (2022). Humble leadership and career success: A moderated mediation analysis. *Management Decision*, 61(6), 1485-1500. <https://doi.org/10.1108/MD-05-2022-0651>
- Clark, H. G., Hunter, A., Grayson, A., Krezmien, M., Mathur, S. R., Hall, C., ve Sutter-Lorson, K. (2024). Social Cognitive Career Theory From Theory to Practice: A Model for STEM Career Development for Justice-Involved Learners. *Journal of Correctional Education* (1974-), 75(1), 68-90.
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling Techniques*. Wiley.
- Cortes, A. F., ve Herrmann, P. (2021). Strategic Leadership of Innovation: A Framework for Future Research. *International Journal of Management Reviews*, 23(2), 224-243. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12246>
- Çalışkan, A., Akkoç, İ., ve Turunç, Ö. (2019). Yenilikçi davranış: Bir ölçek uyarılama çalışması. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 5(1), <https://doi.org/10.29131/uiibd.562196>
- Çarkıt, E., ve Kırteke, S. (2025). The Turkish Form of the Career Exploration and Decision-Making Learning Experiences Scale: Validity and Reliability Studies. *International Journal of Educational Spectrum*, 7(1), <https://doi.org/10.47806/ijesacademic.1606188>
- Dap, F., Rismawati, R., ve Hamid, R. S. (2024). The Role Of Sustainable Leadership In Encouraging Green Business Practices At Perum Bulog Palopo Branch. *The Role of Sustainable Leadership In Encouraging Green Business Practices At Perum Bulog Palopo Branch*, 7(5),

- de la Fuente, J., Kauffman, D. F., ve Boruchovitch, E. (2023). Editorial: Past, present and future contributions from the social cognitive theory (Albert Bandura). *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1258249>
- Ertas, B. D., ve Pekmezci, F. B. (2025). Career Motivation and Job Satisfaction in Türkiye: Mediating Role of Teacher Innovativeness and Instructional Practice. *The Asia-Pacific Education Researcher*, 34(1), 193-207. <https://doi.org/10.1007/s40299-024-00846-1>
- Farashah, A., Blomquist, T., ve Bešić, A. (2025). The impact of workplace diversity climate on the career satisfaction of skilled migrant employees. *European Management Review*, 22(1), 218-234. <https://doi.org/10.1111/emre.12635>
- Frolova, Y., Alwaely, S. A., ve Nikishina, O. (2021). Knowledge Management in Entrepreneurship Education as the Basis for Creative Business Development. *Sustainability*, 13(3), <https://doi.org/10.3390/su13031167>
- Galpin, T., ve Lee Whittington, J. (2012). Sustainability leadership: From strategy to results. *Journal of Business Strategy*, 33(4), 40-48. <https://doi.org/10.1108/02756661211242690>
- Gross, R. (2017). The Links between Innovative Behaviour and Strategic Thinking. *Contemporary Management Research*, 13(4), <https://doi.org/10.7903/cmr.18056>
- Hagmaier, T., Abele, A. E., ve Goebel, K. (2018). How do career satisfaction and life satisfaction associate? *Journal of Managerial Psychology*, 33(2), 142-160. <https://doi.org/10.1108/JMP-09-2017-0326>
- Hair, J. F., Matthews, L. M., Matthews, R. L., ve Sarstedt, M. (2017). PLS-SEM or CB-SEM: Updated guidelines on which method to use. *International Journal of Multivariate Data Analysis*, 1(2), 107-123. <https://doi.org/10.1504/IJMDA.2017.087624>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). SAGE Publications.
- Henseler, J., Ringle, C. M., ve Sarstedt, M. (2015a). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115-135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Henseler, J., Ringle, C. M., ve Sarstedt, M. (2015b). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115-135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Hirschi, A., ve Pang, D. (2025). Exploring the “inner compass”: How career strivings relate to career self-management and career success. *Applied Psychology*, 74(1), e12562. <https://doi.org/10.1111/apps.12562>
- Hock-Doepgen, M., Montasser, J. S., Klein, S., Clauss, T., ve Maalaoui, A. (2025). The role of innovative work behaviour and organizational support for business model innovation. *RveD Management*, 55(1), 7-26. <https://doi.org/10.1111/radm.12671>
- Iqbal, Q., Ahmad, N. H., & Li, Y. (2021). Sustainable Leadership in Frontier Asia Region: Managerial Discretion and Environmental Innovation. *Sustainability*, 13(9), 5002. <https://doi.org/10.3390/su13095002>
- Iqbal, Q., ve Ahmad, N. H. (2021). Sustainable development: The colors of sustainable leadership in learning organization. *Sustainable Development*, 29(1), 108-119. <https://doi.org/10.1002/sd.2135>
- Iqbal, Q., Ahmad, N. H., ve Halim, H. A. (2020). How Does Sustainable Leadership Influence Sustainable Performance? Empirical Evidence From Selected Asean Countries. *SAGE Open*, 10(4), 2158244020969394. <https://doi.org/10.1177/2158244020969394>
- Iqbal, Q., Ahmad, N. H., ve Halim, H. A. (2021). Insights on entrepreneurial bricolage and frugal innovation for sustainable performance. *Business Strategy ve Development*, 4(3), 237-245. <https://doi.org/10.1002/bsd2.147>
- Iqbal, Q., ve Piwowar-Sulej, K. (2021). Sustainable leadership in higher education institutions: Social innovation as a mechanism. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 23(8), 1-20. <https://doi.org/10.1108/IJSHE-04-2021-0162>

- Iqbal, S., Nawaz, M. J., Aslam, S., Ali, A., Rehman, M. S. U., ve Sana-ur-Rehman. (2024). Impact of Sustainable Leadership on Role of Green Innovation and Organizational Learning. *International Journal Of Organizational Leadership*, 13(3), 610-631. <https://doi.org/10.33844/ijol.2024.60433>
- Jain, A., Zwetsloot, G., ve Torres, L. (2024). Sustainability, business responsibility and occupational health, safety and wellbeing in the future of work. *Safety Science*, 174, 106463. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2024.106463>
- Javed, A., Iqbal, J., Iqbal, S. M. J., ve Imran, M. (2021). Sustainable leadership and employee innovative behaviour: Discussing the mediating role of creative self-efficacy. *Journal of Public Affairs*, 21(3), e2547. <https://doi.org/10.1002/pa.2547>
- Jiang, W., Zhao, X., ve Ni, J. (2017). The Impact of Transformational Leadership on Employee Sustainable Performance: The Mediating Role of Organizational Citizenship Behaviour. *Sustainability*, 9(9), <https://doi.org/10.3390/su9091567>
- Kantabutra, S., ve Saratun, M. (2013). Sustainable leadership: Honeybee practices at Thailand's oldest university. *International Journal of Educational Management*, 27(4), 356-376. <https://doi.org/10.1108/09513541311316304>
- Kaya, B., Abubakar, A. M., Behraves, E., Yildiz, H., ve Mert, I. S. (2020). Antecedents of innovative performance: Findings from PLS-SEM and fuzzy sets (fsQCA). *Journal of Business Research*, 114, 278-289. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.04.016>
- Khattak, S. I., Haider, A., Ahmed, S. K., Rizvi, S. T. H., & Shaokang, L. (2022). Nexus of Ethical Leadership, Career Satisfaction, Job Embeddedness, and Work Engagement in Hospitality Industry: A Sequential Mediation Assessment. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.865899>
- Kızrak, M., ve Kibaroglu, G. G. (2025). Kariyer Tatmini: Ölçek Uyarlama Çalışması. *Uluslararası Sosyal Siyasal ve Mali Araştırmalar Dergisi*, 5(1), <https://doi.org/10.70101/ussmad.1631020>
- Kim, J.-S. (2020). Emotional Labor Strategies, Stress, and Burnout Among Hospital Nurses: A Path Analysis. *Journal of Nursing Scholarship: An Official Publication of Sigma Theta Tau International Honor Society of Nursing*, 52(1), 105-112. <https://doi.org/10.1111/jnu.12532>
- KPMG (2024). 2024 U.S. CEO Outlook: Pulse Survey. KPMG LLP. <https://kpmg.com/us/en/articles/2024/kpmg-2024-ceo-outlook-pulse-survey.html>
- Korkmaz, M., ve Altıntaş, M. (2024). Yöneticinin Algılanan Aydınlik Kişilik Özelliklerinin Yöneticiye Duyulan Güven Düzeyine Etkisinde Birey-Örgüt Uyumunun Aracılık Rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 11(1), <https://doi.org/10.18394/iid.1458110>
- Korkmaz, M., ve Altintas, M. (2024). Yöneticinin Algılanan Aydınlik Kişilik Özelliklerinin Yöneticiye Duyulan Güven Düzeyine Etkisinde Birey-Örgüt Uyumunun Aracılık Rolü [The Mediating Role of Individual-Organization Fit in the Effect of Perceived Light Personality Traits of the Manager on the Level of Trust in the Manager]. *İş ve İnsan Dergisi*, 11(1), 93-107. <https://doi.org/10.18394/iid.1458110>
- Korzynski, P., Protsiuk, O., ve Turnley, W. H. (2025). Managing impressions via social media: The influence of self-promotion, ingratiation, and exemplification on job leads and career satisfaction. *European Management Journal*. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2025.02.003>
- Lasisi, T. T., Oztüren, A., Eluwole, K. K., ve Avci, T. (2020). Explicating innovation-based human resource management's influence on employee satisfaction and performance. *Employee Relations: The International Journal*, 42(6), 1181-1203. <https://doi.org/10.1108/ER-08-2019-0319>
- Li, X., Xu, L., Sun, C., ve Sun, B. (2025). The Relationship Between Professional Identity and Job Burnout Among Chinese Teachers: Mediating Roles of Career Satisfaction and Work Engagement. *Psychology in the Schools*, 62(6), 1830-1840. <https://doi.org/10.1002/pits.23432>
- Liao, Y. (2022a). Sustainable leadership: A literature review and prospects for future research. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1045570>
- Liao, Y. (2022b). Sustainable leadership: A literature review and prospects for future research. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1045570>

- Liguori, E. W., Bendickson, J. S., ve McDowell, W. C. (2018). Revisiting entrepreneurial intentions: A social cognitive career theory approach. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 14(1), 67-78. <https://doi.org/10.1007/s11365-017-0462-7>
- Lopez-Torres, G. C., Montejano-García, S., Alvarez-Torres, F. J., & Perez-Ramos, M. de J. (2021). Sustainability for competitiveness in firms – a systematic literature review. *Measuring Business Excellence*, 26(4), 433-450. <https://doi.org/10.1108/MBE-02-2021-0023>
- Lu, X., Yu, H., & Shan, B. (2022). Relationship between Employee Mental Health and Job Performance: Mediation Role of Innovative Behaviour and Work Engagement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(11), 6599. <https://doi.org/10.3390/ijerph19116599>
- Lukes, M., ve Stephan, U. (2017). Measuring employee innovation: A review of existing scales and the development of the innovative behaviour and innovation support inventories across cultures. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour ve Research*, 23(1), 136-158. <https://doi.org/10.1108/IJEBR-11-2015-0262>
- Ma, X., Khattak, A., Ghani, B., ve Huo, M. (2024). Perceived overqualification in higher education institutions: Enhancing employee innovative behaviour via creative self-confidence and harmonious workplace climate. *Current Psychology*, 43(11), 9826-9837. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-05139-2>
- Maguate, G. (2024). Understanding Sustainable Leadership: A Review and Forward Outlook (SSRN Scholarly Paper No. 4873100). Social Science Research Network. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4873100>
- Mandal, V., ve Pal, D. (2024). Sustainable leadership: Empowering green organizational citizenship behaviour through employee green value in the Indian healthcare sector. *Journal of Asia Business Studies*, 19(1), 79-102. <https://doi.org/10.1108/JABS-08-2023-0338>
- Matsuo, M. (2024). Effect of perceived team reflexivity on employability and career satisfaction: Mediating role of proactive behaviour. *Personnel Review*, 54(1), 441-454. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2024-0501>
- Miao, Q., Newman, A., Schwarz, G., ve Cooper, B. (2018). How Leadership and Public Service Motivation Enhance Innovative Behaviour. *Public Administration Review*, 78(1), 71-81. <https://doi.org/10.1111/puar.12839>
- Morete, R. L., Santos, J. A., Daposala, Y., Lozano, J. A., ve Carrillo, L. J. V. (2025). Relationship between personal satisfaction of CSUCC STEM students and their perception on the basis of career decision-making. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 19(4), <https://doi.org/10.11591/edulearn.v19i4.23256>
- Moshood, T. D., Nawansir, G., Aripin, N. M., Ahmad, M. H., Lee, K. L., Hussain, S., Sanusi, Y. K., & Ajibike, W. A. (2022). Lean business model canvas and sustainable innovation business model based on the industrial synergy of microalgae cultivation. *Environmental Challenges*, 6, 100418.
- Nasifoglu Elidemir, S., Ozturen, A., ve Bayighomog, S. W. (2020). Innovative Behaviours, Employee Creativity, and Sustainable Competitive Advantage: A Moderated Mediation. *Sustainability*, 12(8), <https://doi.org/10.3390/su12083295>
- Newman, A., Tse, H. H. M., Schwarz, G., & Nielsen, I. (2018). The effects of employees' creative self-efficacy on innovative behaviour: The role of entrepreneurial leadership. *Journal of Business Research*, 89, 1-9. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.04.001>
- Nguyen, T. P. L. (2022a). Factors affecting innovative behaviour of Vietnamese enterprises employees. *International Journal of Innovation Science*, 15(1), 186-203. <https://doi.org/10.1108/IJIS-09-2021-0166>
- Nguyen, T. P. L. (2022b). Factors affecting innovative behaviour of Vietnamese enterprises employees. *International Journal of Innovation Science*, 15(1), 186-203. <https://doi.org/10.1108/IJIS-09-2021-0166>
- Nieto, M. J., Santamaria, L., ve Fernandez, Z. (2015). Understanding the Innovation Behaviour of Family Firms*. *Journal of Small Business Management*, 53(2), 382-399. <https://doi.org/10.1111/jsbm.12075>
- Niu, H.-J. (2014). Is innovation behaviour congenital? Enhancing job satisfaction as a moderator. *Personnel Review*, 43(2), 288-302. <https://doi.org/10.1108/PR-12-2012-0200>

- Pajo, A. (2024). Turizm İşletmelerinde QR Kod Kullanımı ve QR Kodun Gelecekteki Kullanımına Yönelik Beklentiler (The Application of QR Codes in the Tourism Industry and Prospects for Future QR Code Use). *Journal of Tourism ve Gastronomy Studies*, 12(2), <https://doi.org/10.21325/jotags.2024.1437>
- Pajo, A. (2025). Sanal Evren Turizmi Turizm İşletmeleri ve Destinasyonları için Bir Tehdit mi, Fırsat mı? *GSI Journals Serie A: Advancements in Tourism Recreation and Sports Sciences*, 8(1), <https://doi.org/10.53353/atrss.1533495>
- Peiró, J. M., Svicher, A., ve Di Fabio, A. (2023). Innovative behaviours and eudaimonic well-being: The contribution of human capital sustainability leadership to sustainable career, decent work, decent lives, and healthy lives. *Australian Journal of Career Development*, 32(3), 215-224. <https://doi.org/10.1177/10384162231202224>
- Peterlin, J., Pearse, N., & Dimovski, V. (2015). Strategic Decision Making for Organizational Sustainability: The Implications of Servant Leadership and Sustainable Leadership Approaches. *Economic and Business Review*, 17(3). <https://doi.org/10.15458/85451.4>
- Purc, E., & Laguna, M. (2019). Personal Values and Innovative Behaviour of Employees. *Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00865>
- Ramli, A. H. (2020). Employee Innovation Behaviour in Health Care. 31-34. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200915.008>
- Raza, S. A., & Yousufi, S. Q. (2023). Transformational leadership and employee's career satisfaction: Role of psychological empowerment, organisational commitment, and emotional exhaustion. *Asian Academy of Management Journal*, 28(2), 207-238. <https://doi.org/10.21315/aamj2023.28.2.8>
- Renee Barnett, B., ve Bradley, L. (2007). The impact of organisational support for career development on career satisfaction. *Career Development International*, 12(7), 617-636. <https://doi.org/10.1108/13620430710834396>
- Rocha, A. B. T. da, Oliveira, K. B. de, Espuny, M., Reis, J. S. da M., & Oliveira, O. J. (2022). Business transformation through sustainability based on Industry 4.0. *Heliyon*, 8(8). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e10015>
- Rosário, A. T., ve Boechat, A. C. (2025). How Sustainable Leadership Can Leverage Sustainable Development. *Sustainability*, 17(8), <https://doi.org/10.3390/su17083499>
- Sagbas M, Oktaysoy O, Topcuoglu E, Kaygin E, Erdogan FA. The Mediating Role of Innovative Behavior on the Effect of Digital Leadership on Intrapreneurship Intention and Job Performance. *Behavioral Sciences*. 2023; 13(10):874. <https://doi.org/10.3390/bs13100874>
- Sajjad, A., Eweje, G., ve Raziq, M. M. (2024). Sustainability leadership: An integrative review and conceptual synthesis. *Business Strategy and the Environment*, 33(4), 2849-2867. <https://doi.org/10.1002/bse.3631>
- Sakamoto, A., Laar, D. van, Moorkens, J., ve Carmo, F. do. (2024). Measuring translators' quality of working life and their career motivation: Conceptual and methodological aspects. *Translation Spaces*, 13(1), 54-77. <https://doi.org/10.1075/ts.23026.sak>
- Sanusi, S. R., Murti, B., ve Demartoto, A. (2025). Application of Social Cognitive Theory for Tertiary Preventive Behaviour in Elderly with Hypertension: A Multilevel Analysis in Cirebon, West Java. *Journal of Health Promotion and Behaviour*, 10(1), <https://doi.org/10.26911/thejhp.2025.10.01.11>
- Schunk, D. H., ve DiBenedetto, M. K. (2020). Motivation and social cognitive theory. *Contemporary Educational Psychology*, 60, 101832. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2019.101832>
- Scott, S. G., ve Bruce, R. A. (1994). Determinants of Innovative Behaviour: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607. <https://doi.org/10.5465/256701>
- Serafini, P. G., Moura, J. M. de, Almeida, M. R. de, ve Rezende, J. F. D. de. (2022). Sustainable Development Goals in Higher Education Institutions: A systematic literature review. *Journal of Cleaner Production*, 370, 133473. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2022.133473>
- Shahbaz, M. H., Naseem, M. A., Battisti, E., ve Alfiero, S. (2024). The effect of green intellectual capital and innovative work behaviour on green process innovation performance in the hospitality industry. *Journal of Intellectual Capital*, 25(2-3), 402-422. <https://doi.org/10.1108/JIC-02-2023-0034>

- Shama, S. S. A., & Ahmad, G. M. (2021). The Relationship between Nurse's Innovative Work Behaviour and Their Job Satisfaction. 8(1).
- Shirokova, S., Solovyov, L., Gnatenko, E., & Lohyeeta, N. (2021). Implementation of the digital transformation concept during decision-making process in a construction company: Digital transformation as a driver of strategic decision-making in a commercial organization. Proceedings of the International Scientific Conference
- Srivastava, A., & Dixit, S. (2024). Direct and indirect effects of authentic leadership and gender on occupational well-being: Mediating role of perceived barriers to career advancement. *Journal of Management Development*, 43(6), 939-965. <https://doi.org/10.1108/JMD-11-2023-0340>
- Sunaryo, S., Rahardian, R., Risgiyanti, Suyono, J., ve Ekowati, D. (2024). Leader-member exchange and glass ceiling: The effects on career satisfaction and work engagement. *Cogent Business ve Management*, 11(1), 2336285. <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2336285>
- Sung, W., & Kim, C. (2021). A Study on the Effect of Change Management on Organizational Innovation: Focusing on the Mediating Effect of Members' Innovative Behaviour. *Sustainability*, 13(4), 2079. <https://doi.org/10.3390/su13042079>
- Suriyankietkaew, S., ve Avery, G. C. (2014a). Employee satisfaction and sustainable leadership practices in Thai SMEs. *Journal of Global Responsibility*, 5(1), 160-173. <https://doi.org/10.1108/JGR-02-2014-0003>
- Suriyankietkaew, S., ve Avery, G. C. (2014b). Employee satisfaction and sustainable leadership practices in Thai smes. *Journal Of Global Responsibility*, 5(1), 160-173. <https://doi.org/10.1108/JGR-02-2014-0003>
- Suriyankietkaew, S., Krittayarungroj, K., ve Iamsawan, N. (2022). Sustainable Leadership Practices and Competencies of SMEs for Sustainability and Resilience: A Community-Based Social Enterprise Study. *Sustainability*, 14(10), <https://doi.org/10.3390/su14105762>
- Tan, A. B. C., Dun, D. H. van, ve Wilderom, C. P. M. (2025). What leader behaviours evoke employee innovative work behaviour in Asia? Validation of a new survey scale. *Journal of Management ve Organization*, 31(1), 144-172. <https://doi.org/10.1017/jmo.2024.32>
- Tangen, K. I. (2025). S-E-R-V-E: A model of sustainable leadership. *Scandinavian Journal for Leadership and Theology*, 12, 1-22. <https://doi.org/10.53311/sjlt.v12.74>
- Taşkıran, E., Çelik, G. G., Behram, N. K., Elmalı, E. D., ve Öngel, G. (2025). Unraveling the complex interplay: Self-esteem, impostor phenomenon, proactive personality, and their influence on career satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1583454>
- Tian, H., ve Wang, A. (2023). Sustainable Leadership, Knowledge Sharing, and Frugal Innovation: The Moderating Role of Organizational Innovation Climate. *SAGE Open*, 13(4), 21582440231200946. <https://doi.org/10.1177/21582440231200946>
- Topcuoglu, E., Oktaysoy, O., Uygungil-Erdogan, S., Kaygin, E., ve Karafakioğlu, E. (2023). The Mediating Role of Job Security in The Impact of Digital Leadership on Job Satisfaction and Life Satisfaction. <https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/91253>
- Trapitsin, S., Granichin, O., Granichina, O., ve Zharova, M. (2018). Innovative Behaviour Of Teachers: Definition And Analysis. *European Proceedings of Social and Behavioural Sciences, Professional Culture of the Specialist of the Future*. <https://doi.org/10.15405/epsbs.2018.12.02.37>
- Ur Rehman, K., Anwar, R. S., Antohi, V. M., Ali, U., Fortea, C., ve Laura Zlati, M. (2024). Driving frugal innovation in SMEs: How sustainable leadership, knowledge sources and information credibility make a difference. *Frontiers in Sociology*, 9. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2024.1344704>
- Uygungil-Erdogan, S., Şahin, Y., Sökmen-Alaca, A. İ., Oktaysoy, O., Altıntaş, M., ve Topçuoğlu, V. (2025a). Assessing the Effect of Artificial Intelligence Anxiety on Turnover Intention: The Mediating Role of Quiet Quitting in Turkish Small and Medium Enterprises. *Behavioural Sciences*, 15(3), <https://doi.org/10.3390/bs15030249>
- Uygungil-Erdogan, S., Şahin, Y., Sökmen-Alaca, A. İ., Oktaysoy, O., Altıntaş, M., ve Topçuoğlu, V. (2025b). Assessing the Effect of Artificial Intelligence Anxiety on Turnover Intention: The Mediating Role of Quiet Quitting in Turkish Small and Medium Enterprises. *Behavioural Sciences*, 15(3), <https://doi.org/10.3390/bs15030249>

- Verburg, R. (2019). Leadership, Innovation, and Sustainability. In N. Bocken, P. Ritala, L. Albareda, ve R. Verburg (Ed.), *Innovation for Sustainability: Business Transformations Towards a Better World* (ss. 117-133). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-97385-2_7
- Vesudevan, M., Abdullah, Z., Vasudevan, A., ve Qin, P. (2025). Integrating sustainable leadership in Malaysian higher education: Effective strategies for implementation and impact. *Multidisciplinary Reviews*, 8(4), 2025115-2025115. <https://doi.org/10.31893/multirev.2025115>
- Vrontis, D., Chaudhuri, R., ve Chatterjee, S. (2023). Role of ChatGPT and Skilled Workers for Business Sustainability: Leadership Motivation as the Moderator. *Sustainability*, 15(16), <https://doi.org/10.3390/su151612196>
- Wang, Q., ve Shao, Z. (2024). Linking transformational leadership and digital creativity from the lens of social cognitive theory. *Industrial Management ve Data Systems*, 124(6), 2312-2332. <https://doi.org/10.1108/IMDS-07-2023-0444>
- Wang, R. J., ve Lent, R. W. (2024). The Role of Self-Efficacy in Coping With the Psychological Challenges of Job Loss: Application of the Social Cognitive Career Self-Management Model. *Journal of Career Assessment*, 32(4), 818-837. <https://doi.org/10.1177/10690727241239946>
- Wang, X., An, L., Yasir, N., Mahmood, N., ve Gu, Y. (2021). Empirical Study on the Relationship between Effective Following Behaviour and Derived Creative Work Behaviour: A Moderating Role of Perceived Organizational Support and Sustainable Leadership. *Sustainability*, 13(10), <https://doi.org/10.3390/su13105693>
- Wang, X., Liu, Z., ve Lei, X. (2024). How digital orientation promotes digital process innovation from the perspectives of knowledge and capability: Evidence from China. *Journal of Knowledge Management*, 29(1), 259-280. <https://doi.org/10.1108/JKM-01-2024-0019>
- Wickramaratne, W. P. R. (2021). Sustainability in Career Development: The Impact of Career Development Culture and Career Support of Senior Management on Career Satisfaction. *EMAJ: Emerging Markets Journal*, 10(2), 1-9. <https://doi.org/10.5195/emaj.2020.194>
- Wijaya, I., Rahardjo, K., Abdillah, Y., ve Riza, M. F. (2025). The Influence of Sustainable Leadership, Organizational Culture, and Digital Marketing on Sustainable Performance: A Study on Tourism Sector Companies in Indonesia. *Sustainability*, 17(14), <https://doi.org/10.3390/su17146238>
- Wilson, A. B., Furman, J., ve Orozco, J. M. (2019). Associations between professional development benefits and PA career satisfaction. *JAAPA*, 32(2), 36. <https://doi.org/10.1097/01.JAA.0000552725.50069.d4>
- Wipulanusat, W., Panuwatwanich, K., ve Stewart, R. A. (2018). Pathways to workplace innovation and career satisfaction in the public service: The role of leadership and culture. *International Journal of Organizational Analysis*, 26(5), 890-914. <https://doi.org/10.1108/IJOA-03-2018-1376>
- Woo, E., Wooldridge, M., ve LaPorte, E. A. (2024). A case study on the effectiveness of cocurricular interdisciplinary sustainability programming for graduate students to create sustainability leaders. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 26(1), 1-20. <https://doi.org/10.1108/IJSHE-06-2023-0239>
- Wu, J., Ghayas, S., Aziz, A., Adil, A., ve Niazi, S. (2024). Relationship between teachers' professional identity and career satisfaction among college teachers: Role of career calling. *Frontiers in Psychology*, 15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1348217>
- Yi, L., Uddin, M. A., Das, A. K., Mahmood, M., ve Sohel, S. M. (2019). Do Transformational Leaders Engage Employees in Sustainable Innovative Work Behaviour? Perspective from a Developing Country. *Sustainability*, 11(9), <https://doi.org/10.3390/su11092485>
- Zada, M., Khan, J., Saeed, I., Zada, S., ve Yong Jun, Z. (2024). Linking sustainable leadership with sustainable project performance: Mediating role of knowledge integration and moderating role of top management knowledge values. *Journal of Knowledge Management*, 28(6), 1588-1608. <https://doi.org/10.1108/JKM-01-2023-0019>
- Zhang, G., Chen, P., ve Xu, S. (2025). Developing and validating a scale for measuring sustainable leadership development among teachers in Chinese higher education institutions. *Journal of Cleaner Production*, 486, 144403. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2024.144403>

- Zhao, Y., Lu, H., Zhu, X., ve Xiao, G. (2025). Job satisfaction among hospital nurses: An updated literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 162, 104964. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2024.104964>
- Zhu, Y., Liu, J., Lin, S., ve Liang, K. (2022). Unlock the potential of regional innovation environment: The promotion of innovative behaviour from the career perspective. *Journal of Innovation ve Knowledge*, 7(3), 100206. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100206>
- Zorlu, K., ve Korkmaz, F. (2020). Sürdürülebilir Liderlik Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması. *Gazi Akademik Bakış*, 13(26),. <https://doi.org/10.19060/gav.750462>