

HİTİT SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ

Hitit Journal of Social Sciences

e-ISSN: 2757-7949

Cilt | Volume: 18 • Sayı | Number: 1

Nisan | April 2025

Dönüşümcü Liderliğin Yenilikçi İş Davranışı Üzerine Etkisinde Yenilikçi Örgüt Kültürünün Aracı Etkisi: Lojistik Sektöründe Bir Uygulama

The Mediating Effect of Innovative Organizational Culture on The Effect of
Transformational Leadership on Innovative Work Behavior: An Application in The
Logistics Industry

Çelebi YAŞAR

Bilim Uzmanı | Master

Hitit Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
Uluslararası Ticaret ve Lojistik Bölümü, Çorum, Türkiye
Hitit University, Faculty of Economics and Administrative
Sciences, Department of International Trade and Logistics,
Çorum, Türkiye

celebiyasarr@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-3742-9092>

<https://ror.org/01x8m3269>

Mihriban CİNDİLOĞLU-DEMİRER

Corresponding Author | Sorumlu Yazar

Doç. Dr. | Assoc. Prof.

Hitit Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
Uluslararası Ticaret ve Lojistik Bölümü, Çorum, Türkiye
Hitit University, Faculty of Economics and Administrative
Sciences, Department of International Trade and Logistics,
Çorum, Türkiye

mihribancindiloglu@hitit.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0002-3530-2215>

<https://ror.org/01x8m3269>

Makale Bilgisi | Article Information

Makale Türü | Article Type: Araştırma Makalesi | Research Article

Geliş Tarihi | Received: 09.09.2024

Kabul Tarihi | Accepted: 11.02.2025

Yayın Tarihi | Published: XX.04.2025

Atıf | Cite As

Yaşar, Ç., & Cindiloğlu-Demirer, M. (2025). Dönüşümcü Liderliğin Yenilikçi İş Davranışı Üzerine Etkisinde Yenilikçi Örgüt Kültürünün Aracı Etkisi: Lojistik Sektöründe Bir Uygulama. *Hitit Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(1), 52-68.
<https://doi.org/10.17218/hititsbd.1545944>

Yazar Katkıları: %50-%50

Değerlendirme: Bu makalenin ön incelemesi iki iç hakem (editörler-yayın kurulu üyeleri) içerik incelemesi ise iki dış hakem tarafından çift taraflı kör hakemlik modeliyle incelendi. Benzerlik taraması yapılarak (Turnitin) intihal içermediği teyit edildi.

Etik Beyan: Bu çalışmanın hazırlanma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyulduğu ve yararlanılan tüm çalışmaların kaynakçada belirtildiği beyan olunur.

Etik Bildirim: husbededitor@hitit.edu.tr
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/hititsbd>

Çıkar Çatışması: Çıkar çatışması beyan edilmemiştir.

Finansman: Bu araştırmayı desteklemek için dış fon kullanılmamıştır.

Telif Hakkı & Lisans: Yazarlar dergide yayınlanan çalışmalarının telif hakkına sahiptirler ve çalışmaları CC BY-NC 4.0 lisansı altında yayımlanmaktadır.

Author Contributions: 50%-50%

Review: Single anonymized-Two Internal (Editorial board members) and Double anonymized - Two External Double-blind Peer Review. It was confirmed that it did not contain plagiarism by similarity scanning (Turnitin).

Ethical Statement: It is declared that scientific and ethical principles have been followed while conducting and writing this study and that all the sources used have been properly cited.

Complaints: husbededitor@hitit.edu.tr

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/hititsbd>

Conflicts of Interest: The author(s) has no conflict of interest to declare.

Grant Support: The author(s) acknowledge that they received no external funding to support this research.

Copyright & License: Authors publishing with the journal retain the copyright to their work licensed under the CC BY-NC 4.0.

The Mediating Effect of Innovative Organizational Culture on The Effect of Transformational Leadership on Innovative Work Behavior: An Application in The Logistics Industry¹

Abstract

In this research, the effect of transformational leadership on innovative organizational culture and innovative work behavior was examined. It is also tried to determine whether innovative organizational culture has a mediating role on this effect. For this purpose, the concepts of transformational leadership, innovative organizational culture and innovative work behavior were theoretically examined. As a result of the literature review, it is seen that the mediating role of innovative organizational culture in the effect of transformational leadership on innovative work behavior has not been investigated. The logistics sector is developing as a new sector in our country. Especially, the population of the research reveals the originality of the research. Again, when the literature on innovative work behavior and innovative organizational culture is examined, it is seen that there is no research that directly explains the research model. The data of the research were obtained from the employees of different enterprises that continue their activities in the logistics base in Ankara in order to contribute to the logistics sector. Convenience sampling method was used in the research. After the incomplete and incorrect forms were removed, 407 data were analyzed. According to the results of Anova and T-Test between the demographic variables and the variables of the research, it was seen that the participants' educational status and their positions had an effect on their perceptions of transformational leadership, while there was no effect on their perceptions of innovative organizational culture and innovative work behavior. According to the results of correlation analysis, transformational leadership has a positive and significant relationship with innovative work behavior and innovative organizational culture, and the direction of the relationship is positive in all variables. Again, when the correlation values between the innovative organizational culture variable and innovative work behavior variables were examined, it was determined that there was a positive and significant relationship between the two variables, and the direction of the relationship was positive. In the regression analyses conducted in the research, it was determined that transformational leadership has a significant and positive effect on innovative organizational culture and innovative work behavior. Innovative organizational culture has a significant and positive effect on innovative work behavior. Innovative organizational culture has a full mediating role between transformational leadership and innovative work behavior. As a result, the mediation effect was examined with the idea that it would be better for organizations to adopt innovative organizational culture before expecting innovative work behavior from their employees. As a matter of fact, the result showed the importance of innovative organizational culture before expecting innovative work behavior from employees in organizations.

Keywords: Transformational Leadership, Innovative Work Behavior, Innovative Organizational Culture, Logistics Businesses, Mediating Effect

Dönüşümcü Liderliğin Yenilikçi İş Davranışı Üzerine Etkisinde Yenilikçi Örgüt Kültürünün Aracı Etkisi: Lojistik Sektöründe Bir Uygulama²

Öz

Bu çalışmada dönüşümcü liderliğin (DL), yenilikçi örgüt kültürü (YÖK) ve yenilikçi iş davranışına (YİD) yönelik etkisi incelenmiştir. Yenilikçi örgüt kültürünün bu etki üzerinde aracılık rolüne sahip olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Belirlenen amaca yönelik olarak dönüşümcü liderlik, yenilikçi örgüt kültürü ve yenilikçi iş davranışı kavramları teorik olarak incelenmiştir. Literatür araştırması sonucunda dönüşümcü liderliğin yenilikçi iş davranışına etkisinde yenilikçi örgüt kültürünün aracı rolünün araştırılmadığı görülmektedir. Lojistik sektörü ülkemizde yeni bir sektör olarak gelişmektedir. Özellikle araştırmanın evreni çalışmanın özgünlüğünü ortaya koymaktadır. Yine yenilikçi iş davranışı ve yenilikçi örgüt kültürüne yönelik literatür incelendiğinde araştırma modelini doğrudan açıklayan bir çalışmaya rastlanmadığı görülmektedir. Araştırmanın verileri, lojistik sektörüne katkı sağlaması amacıyla Ankara'da lojistik üssünde faaliyetlerine devam eden farklı işletmelerin çalışanlarından elde edilmiştir. Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Eksik ve hatalı formlar çıkarıldıktan sonra 407 veri ile analizler gerçekleştirilmiştir. Demografik değişkenler ile araştırmanın değişkenleri arasında yapılan Anova ve T-Testi sonuçlarına göre katılımcıların

¹ Bu çalışma Doç. Dr. Mihriban CİNDİLOĞLU DEMİRER danışmanlığında Çelebi YAŞAR tarafından 2023 tarihinde tamamlanan "Dönüşümcü Liderliğin Yenilikçi İş Davranışı Üzerine Etkisinde Yenilikçi Örgüt Kültürünün Aracı Etkisi: Lojistik Sektöründe Bir Uygulama" başlıklı ve 783892 tez no'lu yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

² This study is derived from the master's thesis titled "The Mediating Role of Innovative Organizational Culture in the Effect of Transformational Leadership on Innovative Work Behavior: An Application in the Logistics Sector," completed in 2023 by Çelebi YAŞAR under the supervision of Assoc. Prof. Dr. Mihriban CİNDİLOĞLU DEMİRER, with the thesis number 783892.

eğitim durumları ve bulundukları pozisyonların dönüşümcü liderlik algılarına etki ettiği, yenilikçi örgüt kültürü ve yenilikçi iş davranışı algılarına herhangi bir etkinin bulunmadığı görülmüştür. Korelasyon analizi sonucuna göre dönüşümcü liderliğin yenilikçi iş davranışı ve yenilikçi örgüt kültürü ile pozitif ve anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu tespit edilirken, ilişki yönünün tüm değişkenlerde pozitif yönde olduğu görülmüştür. Yine yenilikçi örgüt kültürü değişkeni ile yenilikçi iş davranışı değişkenleri arasındaki korelasyon değerleri incelendiğinde iki değişken arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenirken, ilişki yönünün ise pozitif olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada yapılan regresyon analizlerinde dönüşümcü liderliğin yenilikçi örgüt kültürünü ve yenilikçi iş davranışını anlamlı ve pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Yenilikçi örgüt kültürünün yenilikçi iş davranışını anlamlı ve pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Yenilikçi örgüt kültürünün, dönüşümcü liderlik ile yenilikçi iş davranışı arasında tam aracılık rolüne sahip olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak örgütlerin çalışanlarından yenilikçi davranış beklemeden önce acaba yenilikçi örgüt kültürünü mü benimsemeleri daha doğru olur düşüncesi ile aracılık etkisi incelenmiştir. Nitekim çıkan sonuç örgütlerde çalışanlardan yenilikçi davranış beklemeden önce yenilikçi örgüt kültürünün önemini göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: Dönüşümcü Liderlik, Yenilikçi İş Davranışı, Yenilikçi Örgüt Kültürü, Lojistik İşletmeleri, Aracı Etki

Giriş

Teknoloji ile birlikte gelişim gösteren işletme yapıları, daha çok gelişebilmek ve büyüebilmek amacıyla farklı yöntemlere başvurmaktadır. İşletmenin örgütsel yapısı, yönetim modeli ve vizyonu, örgütün kültürel yapısını etkileyebildiği gibi bireylerdeki davranışların farklılaşmasına neden olduğu söylenebilir. Özellikle pandemi süreciyle birlikte bireylerin davranışlarında görülebilen farklılıkların işletmeye olan yansıması, işletmelerin bu süreç içerisinde yönetim modellerini tekrar değerlendirmeleri ile evden ve hibrit çalışma modellerinin yaygınlaştırılmasına ve örgüt kültürünün öneminin daha çok anlaşılmasına olanak sağladığı da söylenebilir. Gelişen bu durumlar karşısında işletmenin bütünlüğünü sağlayabilecek, vizyonunu yansıtarak hedeflere ulaşılabilmesinde öncülük edebilecek, bireylerin bulundukları örgüt içerisindeki psikolojik durumlarına etki etmesi beklenen ilk kişinin, örgütün lideri olduğu düşünülmektedir.

Liderlik, örgütte oluşturulan ortak bir vizyona bağlı olarak bireylerin bütünleşebilmesini sağlayan, örgütün hedeflerini gönüllülük esasıyla benimseten ve bu hedeflere ulaşılmasında bireylerin samimiyetle ve bağlılıkla etki edebilmesini sağlayan süreci ifade etmektedir (Cindiloğlu, 2016, s.8). Bu sebeple lider, örgütün gelişimine, değişimine ve aynı zamanda bireylerin davranışlarına farklı şekillerde etki edebilmektedir. İşletmeler gelişen rekabet ve artan yenilik ortamında bir gelişim ve değişim süreci içerisine girmek isteyerek bu etkiyi liderlerden beklemektedir. Dönüşümcü lider, takipçilerinin bakış açılarında ve sergilemiş oldukları davranışlarda bir değişim ve gelişim meydana getirerek, örgütün hedeflediği vizyona ulaşma amacıyla bağlılık sürecini oluşturmaktadır (Çetin ve diğerleri, 2012, s.14). İşletmelerin yenilikçi olma sürecinde lider önemlidir, lider ile birlikte örgütün kültürü ve bu kültür içerisinde yer alan bireyler de aktif rol almaktadır. İşletmeler, kültürlerinde yenilikçi bir yapı isterken yeniliği benimsemeli ayıca iç ve dış çevreden gelen tüm gelişmelere açık olarak hareket etmelidir (Bayhan, 2018, s.36). Bu açıklama doğrultusunda bu araştırmada dönüşümcü liderlik, yenilikçi iş davranışı ve yenilikçi örgüt kültürü kavramları incelenecektir. Çalışmada örgütlerin çalışanlarından yenilikçi davranış beklemeden önce acaba yenilikçi örgüt kültürünü mü benimsemeleri daha doğru olur düşüncesi ile aracılık etkisi incelenmiştir. İşletmeler için yenilikçiliğin, önemli olduğu günümüzde kültürü gözden kaçırmamaları gerektiği söylenebilir. Elde edilen sonuçların örgütlere, lojistik sektörüne ve yöneticilere faydalı sonuçlar sağlayacağı düşünülmektedir.

1.Kavramsal Çerçeve

1.1.Dönüşümcü Liderlik

Burns'e (1978) göre dönüşümcü liderlik, liderin takipçileriyle yüksek motivasyon ve ahlak seviyesinde kurmuş olduğu iletişimle birlikte, takipçilerinin farkındalıklarını arttırarak bilinç ve ahlak seviyesini yükselttiği liderlik modelidir (Burns, 1978, Aktaran. Mulla ve Krishnan, 2009, s.1). Yukl (1989) dönüşümcü liderliği, takipçilerin tutum ve varsayımlarındaki büyük değişiklikleri etkileme ve örgütün misyonu, amaçları ve stratejileri için bağlılık oluşturma sürecidir, şeklinde tanımlamıştır (Yukl, 1989, s.269). Bass ve Avolio'ya (1993) göre örgüt içerisinde liderin takipçilerinin dönüştürüldüğü bir süreçtir. İdealize edilmiş etki, ilham verici motivasyon, entelektüel teşvik, bireysel ilgi gibi değerlerin oluştuğu, takipçilerin kendilerini geliştirmesini destekleyen ve motivasyonlarını en yüksek seviyeye çıkarmasını bekleyen davranış biçimidir (Bass ve Avolio, 1993, s.112). Koçel (2010) dönüşümcü liderliği örgütün değişim sürecini ve yenilenmesini sağlayarak örgüt performansını en üst noktaya ulaştıran bireydir, şeklinde ifade etmiştir (Koçel, 2010, s.92).

Avolio ve arkadaşları (1991, s.9) yaptığı çalışmada, çalışma koşulları ve artan rekabet ortamıyla birlikte beklenen rekabet ortamında istenilen performansı sağlamak için değişimin gerekliliğini ifade etmişler ve eski alışkanlıklarla örgütün hedefe ulaşamayacağı ön görüşüyle değişim ve yenilik ile bu değişimin hızlı bir şekilde gerçekleşmesinin önemini vurgulamışlardır. Yapılan çalışmaları göz önüne alınarak şunlar ifade edilebilir: Günümüz işletmelerinin hızlı değişen koşullarda bu değişimi ve yeniliği sağlayacak liderlere ihtiyaçları vardır. Elbette yöneticilerin ve çalışanların da bu yenilik gerekliliğinin farkında olması gerekir. Nitekim dönüşümcü lider yenilikçi bir yaklaşımı teşvik eder. Çalışanların liderleri olmadan sorunlar karşısında yenilikçi bakış açısı ile sorunları çözebilmelerini sağlar, her koşulda yenilikçi bakış açısını önerir ya da bu potansiyele gelinmesi için çabalar. Değişime ve yeniliğe olumlu bakış açısı biraz öncede ifade edildiği gibi sadece yönetici ile değil çalışanlarla paralel bir şekilde geliştiği zaman anlamlı olacaktır. Bu da yenilikçi örgüt kültürü ile mümkündür. Yenilikçilik, örgüt içinde bir kültür haline gelirse yani herkes tarafından benimsenir ise yenilikçi iş davranışı zaten ortaya çıkacaktır. Bu da dönüşümcü liderlik ile gerçekleştirilebilir. Dönüşümcü liderlik, modern liderlik yaklaşımları arasında yer almaktadır. Önemli bir liderlik anlayışı olması ve örgütlere sağlayabileceği avantajlar sebebiyle literatürde birçok çalışmaya konu olmuştur.

Acar (2013) çalışmasında, lojistik işletmelerinde liderlik tarzları ve farklı örgüt kültürü tiplerinin örgütsel bağlılığına yönelik ilişkisini ele alınmıştır. Lojistik sektöründe faaliyet gösteren 39 işletmenin evren olarak alındığı araştırmada, anket yoluyla çalışanlardan 448 veri elde edilmiştir. Araştırma sonucunda dönüşümcü liderliğin entelektüel teşvik boyutunun herhangi bir örgüt kültürü tiplerine (Adhokrasi, Klan, Hiyerarşi, Pazar) yönelik etkisinin bulunmadığı, karizma boyutunun ise bütün örgüt kültürü tiplerinde etkisinin bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen sonuçlar ışığında liderlik tarzları ve bazı örgüt kültürü tiplerinin, örgütsel bağlılığa pozitif etki ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Dalgıç (2019) yapmış olduğu çalışmada lojistik sektöründe çalışan bireylerin algı düzeylerindeki liderlik tarzını araştırmış ve çalışanların işten ayrılma niyetleriyle ilişkisini araştırmıştır. Türkiye'de kombine taşımacılık yaparak yüksek ciroya ulaşan dört lojistik işletmenin araştırmada evren olarak ele alındığı görülmektedir. Araştırma sonuçlarına göre bireylerde dönüşümcü liderlik algısının yer aldığı görülerek, üniversite ve üniversite dengi eğitim seviyesi gruplarının lise eğitim grubuna göre dönüşümcü liderlik tarzı algılarının anlamlı ve daha düşük seviyede olduğu gözlenmiştir. İşten ayrılma niyetleriyle ilişkisine yönelik ise dönüşümcü liderliğin işten ayrılmaya etki ettiği

sonucuna ulaşılmıştır. Çiçek ve Kılınç (2021) tarafından yapılan çalışmada dönüşümcü liderliğin lojistik sektörde teknostrese yönelik etkisi araştırılmıştır. Araştırmada Malatya ilinde faaliyet gösteren lojistik işletmeleri evren olarak alınarak anket yöntemiyle toplam 334 kişiye ulaşılarak veriler elde edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre dönüşümcü liderlik tarzıyla yönetilen bireylerde teknostres oranlarının daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Literatür araştırması sonucunda dönüşümcü liderliğin yenilikçi iş davranışına etkisinde yenilikçi örgüt kültürünün aracı rolünün araştırılmadığı görülmektedir. Lojistik sektörü ülkemizde yeni bir sektör olarak gelişmektedir. Özellikle araştırmanın evreni çalışmanın özgünlüğünü ortaya koymaktadır. Araştırmanın bir diğer değişkeni yenilikçi iş davranışı kavramıdır.

1.2.Yenilikçi İş Davranışı

Scott ve Bruce (1994, s.581), bireysel yeniliğin, problemin tanınması ve yeni veya benimsenmiş fikirlerin veya çözümlerin üretilmesiyle başlayacağını ifade etmişlerdir. Jansenn (2000, s.288), yenilikçi iş davranışını rol performansına, gruba veya işletmeye fayda sağlamak için bir iş rolü, grup veya işletme içinde yeni fikirlerin kasıtlı olarak yaratılması, tanıtılması ve uygulanması olarak tanımlamaktadır. Yuan ve Woodman (2010, s.324) çalışmalarında yenilikçi iş davranışına yer vererek, yenilikçi iş davranışını yalnızca yeni fikirler üretmeyi değil, aynı zamanda başkalarının kendi örgütünü veya iş birimi için yeni olan fikirleri benimsemesi olarak tanımlamaktadır.

Yenilik kavramı örgüt ortamlarında, çalışanlardan beklenen bir davranış biçimi şeklinde ifade edilebilir. Çalışanların bu konuda teşvik edilmesi örgütün en temel görevlerinden birisidir. Çalışanın fikirlerini rahatlıkla ifade edebileceği bir ortamın hazırlanması, çalışanın işini sevmesi, örgütüne bağlanması gibi örgüt için değerli konular yenilikçi davranışın ortaya çıkmasında bir etken olabilir (Cindiloğlu Demirel, 2020, s.170). Yenilikçi iş davranışı, örgüt kültürü içerisinde geliştiği sürece örgütteki süreçlerde işletmenin başarıya ulaşmasına pozitif bir etki edip rekabet avantajını sağlayabilir (Çevik Tekin ve Akgemci, 2021, s.1678). Nitekim örgütsel kültür çalışanların yenilikçi iş davranışını etkileyen önemli bir faktördür. Örgütsel kültürün dışında yenilikçi iş davranışını etkileyen diğer örgütsel faktörler ise "örgütler arası gelişim isteği, örgütsel kültür, yenilikçi kültür, psikolojik kültür, bilgiyi paylaşım isteği, planlı hareket etme isteği, mantıklı hedeflerin olması, farklı işlerin yer alması, bireylerin gelişimini güçlendirmek" şeklinde sıralanmaktadır (Knol ve Linge 2009, s.359). Yenilikçi iş davranışını etkileyen bireysel faktörler ise, öncülük, liderlik, yaratıcılık ve etkileyicilik, ücret ve ikramiyeler, kıdem, iyimserlik, demografik özellikler, cinsiyet, eğitim, kariyer, tecrübe, kişilik özellikleri ve motivasyonel faktörler olarak sıralanmaktadır (Scott ve Bruce, 1994, ss.580-607; Carmelive Spreitzer 2009, s.169).

Scott ve Bruce (1994) yenilikçi iş davranışının faktörlerini incelemişlerdir. Araştırma kapsamında, ABD’de yer alan büyük bir sanayi şirketinin AR-GE departmanında çalışan mühendis, bilim insanları ve teknisyenlerin yer aldığı 172 kişiden elde edilen veriler ile analizler yapılmıştır. Araştırmada yenilikçiliğin psikolojik iklim algıları yenilikçi davranışla pozitif ilişkili olmasına rağmen, kaynak arzı ve yenilikçi iş davranışı arasında ilişki bulunmadığına, yeniliğe verilen desteğin yenilikçi davranışla pozitif olarak ilişkide olduğuna, ekip-üye değişiminin, yenilikçi iş davranışı veya iklim algıları ile ilgisi olmadığına yer verilmiştir (Scott ve Bruce, 1994). Ramamoorthy ve arkadaşlarının (2005) İrlanda’da yer alan üretim işletmelerinde çalışan 204 çalışanın oluşturduğu çalışmada, algılanan yenilik yapma zorunluluğu, iş özerkliği ve ücret, psikolojik sözleşme değişkeninin, yenilikçi iş davranışı üzerinde pozitif etki gösterdiği ifade edilmiştir. Kim ve Park (2015), yenilikçi iş davranışı ve

bireysel faktörler arasındaki ilişkiyi araştırarak, öz liderliğin, yaratıcı öz yeterliğin, bireyler arası bilgi paylaşımı ve bireylerin örgüt içerisindeki yaratıcılıklarının yenilikçi iş davranışını pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Canbek ve İpek'in (2021) Türkiye genelinde 412 katılımcıya ulaşarak yapmış oldukları çalışmada, psikolojik güçlendirmenin, işle bütünleşmenin yenilikçi iş davranışında aracı bir rol oynadığı gözlenmiştir. Aslan'ın (2019), Gaziantep'te faaliyet gösteren gıda üretim işletmesinde 206 çalışan üzerinden elde ettiği verilere göre işe adanmışlık ve yenilikçi iş davranışına yönelik kapsayıcı liderliğin pozitif bir etki ederek aracı bir rol oynadığı sonucuna ulaşmıştır. Yenilikçi iş davranışı literatürde pek çok çalışmaya değişkenlik yapmıştır. Literatür incelendiğinde araştırma modelini doğrudan açıklayan bir çalışmaya rastlanmadığı görülmektedir.

1.3.Yenilikçi Örgüt Kültürü

Yenilikçi örgüt kültürü, heyecan verici ve dinamik yapısıyla birlikte çalışmak için yaratıcı ortam barındırarak girişimci ve hırslı bireylerin gelişebildiği bir ortam sağlamaktadır (Wallach, 1983, s.33). Yenilikçi örgüt kültürü sürekli gelişime, hedeflere yönelik risk almaya ve yeni fikirlere açık olmaya odaklanarak, rekabet ortamında adaptasyonu sağlayıp gelişimleri destekleyen değerlerden oluşmaktadır (Williams ve diğerleri, 1993, s.35). Yenilikçi örgüt kültürü, işletme içinde değerler ve tutumlar yaratan, geliştiren ve tesis eden, bu tür değişiklikler olsa bile, firmanın işleyişinde ve verimliliğinde iyileşme sağlayan, fikirleri ve değişiklikleri ortaya çıkaran, önerileri kabul eden ve destekleyen düşünme ve davranış biçimidir (Claver ve diğerleri, 1998, s.10).

Yapılan literatür taramasında, yenilikçi örgüt kültürüne yönelik farklı sınıflandırmaların olduğu görülmektedir. Wallach (1983, s.32) yapmış olduğu çalışmada yenilikçi örgüt kültürü içerisinde 8 farklı unsura yer vermiştir. Bunlar, "risk almak, sonuç odaklı, yaratıcı, baskıcı, uyarıcı, zorlayıcı, girişimci ve harekete geçirici olmak" şeklindedir. Ayrıca Wallach (1983) örgüt kültürünü tanımlarken bürokratik, yenilikçi ve destekleyici örgüt kültürü sınıflandırması yapmaktadır. Bürokratik kültür, bireylerin almış oldukları sorumlulukların net bir şekilde belirtildiği otokratik bir kültürü ifade etmektedir. Destekleyici kültür, bireyler arasındaki ilişkiye vurgu yaparak, yardımlaşma, iyi niyet, iletişim kanallarının açık olması gibi kavramları ifade etmektedir. Yenilikçi kültür ise heyecan verici ve dinamik yapısıyla birlikte yaratıcı ortamın olduğu risk alan, girişimci ve hırslı bireylerin gelişebildiği bir ortam sağlar (ss.32-33). Dopni (2008, ss.540-544) yenilikçi kültürde yer alan boyutları "yenilikçilik isteği, yenilik için altyapı, yeniliğe yönelik pazar etkisi, inovasyona uygun ortam' olarak ifade etmiştir. Sonuç olarak bunlar performansı etkilemektedir. Bireylerin göstermiş olduğu davranışlar, örgüt kültüründen etkilenebilmektedir ve yenilikçi örgüt kültürünün boyutlarına sahip olan işletmelerin, bireylere takım çalışması, yenilikçilik, güven ve saygı gibi değerleri kazandırarak yenilikçilikteki engellerin kaldırılmasında yardımcı olabilir. Leron ve Baconguis (2021, s.42) yenilikçi örgüt kültürünü örgütsel, insani ve davranışsal ile ağ ve ortaklık olmak üzere 3 değişken üzerinde tanımlamıştır.

Şekil 1. Leron & Bacongus Yenilikçi Örgüt Kültürü Modeli

Kaynak: Leron & Bacongus, 2021, s.42.

Şekil 1’de görüldüğü üzere örgütsel boyut; örgütsel iklim, tasarım, değerler, iletişim kanalları, çatışma yönetimi, süreçler ve yeniliğe uygun örgüt kültürünü destekleyen ödül ve teşviklerden oluşmaktadır. İnsani ve davranışsal boyut; örgütü oluşturan bireylerin, ekiplerin, grupların ve liderlerin yenilikçi özelliklerini sergilemelerine olanak sağlamaktadır. Ağ ve ortaklık boyutu ise yenilikçi örgütün iş birliğini, pazar ve müşteri odaklılık faaliyetlerini simgelediği boyutu temsil etmektedir.

Yenilikçi örgüt kültürü kavramına yönelik yapılan çalışmalar incelendiğinde, Bayhan (2018) lojistik işletmelerinden elde ettiği verilere göre yenilikçi yönetim model ile yenilikçi örgüt kültür modeli arasında ve yeniliğin alt boyutları ile (yenilik performansı, desteği, isteği) yenilikçi örgüt kültürü arasında pozitif bir ilişki olduğunu tespit edilmiştir. Örgütte yeniliğe olan yetenek, örgüt yapısı ve yeniliğe katılım boyutları ile yine yenilikçi örgüt kültürü arasındaki ilişki, pozitif olarak tespit edilmiştir. Çalışmada, yönetim modelinin yenilikçilik yaklaşımıyla sergilenme ve bu yenilikçiliğin kültür haline getirilerek örgütte benimsenmesinin önemi vurgulanmıştır. Göksel (2019) mobilya sektörü çalışanları üzerine yapmış olduğu çalışmada, hem yenilikçi örgüt kültürü hem de iş tatmininin yönetim ilkeleriyle arasında pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Yine çalışma arkadaşlarının haksızlığa uğramasına sessiz kalmadıkları, örgüt içi prosedürler ve politikalar konusunda bilgilendirdikleri görülmüş, karar mekanizması içerisinde yer alan bireylerin iş tatminleri yenilikçi örgüt kültürü ile tanımlandığı ifade edilmiştir. Bu sonuçla birlikte yenilikçi örgüt kültürünün aracı modelde aracı bir etki yarattığı sonucuna ulaşılmıştır. Kenek (2021) Ankara’da 559 sağlık çalışanı üzerinden veri toplamıştır. Elde ettiği verilere göre dönüşümcü liderliğin iş tatmini ve işle bütünleşme üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğunu ve yenilikçi kültürün çalışanlarda işle bütünleşmede anlamlı ve pozitif bir etki oluşturduğunu tespit etmiştir. Yine var olan iş özelliklerinin işle bütünleşmeye yönelik anlamlı ve pozitif ve iş tatmininin işle bütünleşme arasındaki ilişkinin anlamlı ve pozitif bir etki oluşturduğunu ifade etmiştir. Sonuçlara göre iş tatmini, yenilikçi örgüt kültürü ile işle bütünleşme ilişkisi içerisinde kısmi aracılık etkisi oluşturmaktadır.

3. Araştırma

3.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Araştırmada, lojistik işletmelerinde dönüşümcü liderlik, yenilikçi iş davranışı üzerine etki ederken yenilikçi örgüt kültürünün bu etkide aracı rolü üstlenip üstlenmediği incelenmektedir. Araştırmanın evrenini Ankara ilinde yer alan, Ankara Lojistik Üssü’nde lojistik sektöründe

faaliyet gösteren işletmeler oluşturmaktadır. Anket formlarını uygulamak için Ankara Lojistik Üssü İşletme Müdürü ile yüz yüze bir görüşme gerçekleştirilerek ilgili izinler alınmıştır. Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Ankara Lojistik Üssü Yönetim Kurulu Başkanı'nın, Ankara Lojistik Üssü'ne ait Logitrend dergisindeki yazısında belirttiği üzere, Üs içerisinde 400 işletme ve 2000'den fazla çalışan vardır (Gündüz, 2019, s.8). Literatürde 2000 evren büyüklüğü için %95 güven aralığında 322 örneklem büyüklüğünün temsil yeteneğine sahip olduğu ifade edilmiştir (Gürbüz ve Şahin, 2014, s.126). Araştırma kapsamında anket formları, işletmelerin yöneticileri ve araştırmacı tarafından, lojistik sektöründe çalışanların bir kısmının mobil çalışması bir kısmının ise ofis ortamlarından çalışmalarından dolayı hem e-posta yöntemiyle, hem de yüz yüze formların dağıtılmasıyla gerçekleştirilmiştir ve 419 katılımcıya ulaşılmıştır. Eksik ve hatalı formlar çıkarıldıktan sonra 407 veri ile analizler gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın amacı çerçevesinde kurulan hipotezler aşağıdaki gibidir;

H1: Dönüşümcü liderlik yenilikçi örgüt kültürünü anlamlı ve pozitif etkilemektedir.

H2: Dönüşümcü liderlik yenilikçi iş davranışını anlamlı ve pozitif etkilemektedir.

H3: Yenilikçi örgüt kültürü, yenilikçi iş davranışını anlamlı ve pozitif etkilemektedir.

H4: Dönüşümcü liderliğin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde yenilikçi örgüt kültürü aracılık rolü üstlenmektedir.

3.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada verilerin toplanması için anket formu tercih edilmiştir. Anket formu demografik sorular, Çok faktörlü Liderlik Ölçeği, Yenilikçi İş Davranışı ve Yenilikçi Örgüt Kültürü Ölçeği'nden meydana gelmektedir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin tamamında 5'li Likert tipi dereceleme kullanılmıştır. Bu dereceleme "kesinlikle katılmıyorum (1), katılmıyorum (2), kararsızım (3), katılıyorum ve (4) kesinlikle katılıyorum (5)" şeklinde yapılmıştır.

Dönüşümcü liderlik için Avolio & Bass (2004) tarafından geliştirilen "Çok Faktörlü Liderlik" ölçeğinin alt ölçeği olan Dönüşümcü Liderlik Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 20 ifadeden oluşmaktadır. Yenilikçi iş davranışı için Scott & Bruce'un (1994) 6 ifadeli ölçeği kullanılmıştır. Yenilikçi örgüt kültürü için Wallach'ın (1983) bürokratik, yenilikçi ve destekleyici örgüt kültüründen oluşan 8 ifadeden oluşan üç boyutlu "Örgüt Kültürü İndeksi" kullanılmıştır.

3.3. Araştırmanın Bulguları

Uç değer ve normallik analizleri yapılarak veriler kullanılmak üzere hazır hale getirilmiştir. Değişkenlerin yapısını tespit edebilmek için çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtois) ile dağılım biçimleri incelenmiştir. Elde edilen bu bilgiler ışığında verilere yönelik yapılan normallik analizi sonucunda dönüşümcü liderlik, yenilikçi örgüt kültürü ve yenilikçi iş davranışı değişkenlerinin çarpıklık değeri 0,121, basıklık değeri ise 0,241 olarak tespit edilmiştir. Bu hesaplama sonuçlarına göre verilerin normal bir dağılım gösterdiği ifade edilebilmektedir. İlgili değişkenlerin ölçekleri aracılığıyla elde edilen veriler, SPSS 23.0 ve AMOS 23 programları kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma kapsamında ölçeklerin yapısal geçerliliğinin tespiti için SPSS programında Açıklayıcı Faktör Analizi ve AMOS 23 programında Doğrulayıcı Faktör Analizi, iç tutarlılık değerinin tespiti için güvenilirlik analizi, değişkenler arasındaki ilişki yönü ve şiddeti için korelasyon analizi, değişkenler arasında oluşabilecek potansiyel ilişkiyi gözlemek için çoklu regresyon analizi, değişkenler arası farklılıkları gözleyebilmek için Independent Sample T Testi ve One-Way ANOVA testi, aracılık rolünü tespit edebilmek için ek olarak Bootstrap yöntemi (process makrosu) ve Sobel testi tercih edilmiştir. Hem açıklayıcı

faktör analizi hem de doğrulayıcı faktör analizinin gerçekleştirilmesinde 'maksimum likelihood' yöntemi kullanılmıştır. Katılımcıların demografik özelliklerine yönelik elde edilen bilgilere Tablo 1'de yer verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcı Demografik Özellikleri

Değişkenler	N	%
Cinsiyet		
Kadın	95	24,1
Erkek	309	75,9
Yaş		
18-25	19	4,7
26-35	186	45,7
36-45	165	40,5
46 yaş ve üzeri	37	9,1
Eğitim Durumu		
Lise	150	36,9
Ön Lisans	88	21,6
Lisans	152	37,3
Yüksek Lisans/Doktora	4	1,0
Diğer	13	3,2
Mevcut Kıdem		
0-1	82	4,7
1-5	240	45,7
5-10	76	40,5
10 Yıl ve üzeri	9	2,2
Mevcut Pozisyonunuz		
İdari Personel-Yönetici	150	36,9
İdari Personel-Çalışan	88	21,6
İşçi Personel-Yönetici	152	37,3
İşçi Personel-Çalışan	4	1,0
Liderlik Eğitimi Aldınız mı?		
Evet	46	11,3
Hayır	361	88,7
Yenilik İçerikli Eğitim Aldınız mı?		
Evet	20	4,9
Hayır	387	95,1
Kendinizi Lider Olarak Görüyor musunuz?		
Evet	316	77,6
Hayır	91	22,4
Liderliğin Pandemi Sürecinde Öne Çıkma Durumu Oldu mu?		
Evet	373	91,6
Hayır	34	8,4

Demografik değişkenler ile araştırmanın değişkenleri arasında yapılan Anova ve T-Testi sonuçlarına göre katılımcıların eğitim durumları ve bulundukları pozisyonların dönüşümcü liderlik algılarına etki ettiği, yenilikçi örgüt kültürü ve yenilikçi iş davranışı algılarına ise herhangi bir demografik değişkenin etki etmediği görülmüştür.

Katılımcıların dönüşümcü liderlik açısından yenilikçi örgüt kültürü ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkiyi tespit edebilmek amacıyla değişkenlere yönelik açılımlı faktör analizi yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda yenilikçi örgüt kültürü dışında tüm faktör analiz sonuçlarının faktör yüklerinin 0,50'nin üzerinde olduğu görülmüştür. Yenilikçi örgüt kültüründen iki ifade (YÖK4=-0.490 ve YÖK6=-0.428) ölçekten çıkarılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin AMOS programında yapılan doğrulayıcı faktör analizleri (DFA) Tablo 2'de gösterilmektedir (İyi uyum: $\chi^2/df \leq 5$, RMSEA ≤ 0.08 , GFI ≥ 0.85 , RFI ≥ 0.85 , NFI ≥ 0.90 , IFI ≥ 0.90 , CFI ≥ 0.90 (Meydan ve Şeşen, 2011, s.37).

Tablo 2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

DFA	χ^2	df	χ^2 / df	RMSEA	GFI	RFI	NFI	IFI	CFI
DL	464.063	158	2.937	0.069	0.892	0.901	0.918	0.944	0.944
YİD	8.302	7	1.186	0.021	0.993	0.983	0.992	0.999	0.999
YÖK	13.854	7	1.979	0.049	0.989	0.967	0.985	0.992	0.992

Tablo 3'te dönüşümcü liderliğin tüm değişkenlerle pozitif ve anlamlı bir ilişki içerisinde ve ilişki yönünün tüm değişkenlerde pozitif yönde olduğu görülmektedir. Yenilikçi örgüt kültürü ile yenilikçi iş davranışı arasındaki korelasyon değerleri incelendiğinde iki değişken arasında pozitif ve anlamlı ($r=0.558$) bir ilişki olduğu ve ilişki yönünün pozitif olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3. Korelasyon Analizi Sonuçları

	1	2	3
1.DL	(0.89)		
2.YÖK	0.542**	(0.81)	
3.YİD	0.394**	0.558**	(0.85)

Not: * korelasyon $p<0.05$ derecesinde anlamlı ** korelasyon $p<0.01$ derecesinde anlamlı, N: 407, Sig.: 0.000

Tablo 4'te dönüşümcü liderliğin yenilikçi örgüt kültürüne yönelik regresyon analiz sonuçlarının istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($F= 168.057$, $p<0.001$). Bu sonuçlar ışığında dönüşümcü liderlik, yenilikçi örgüt kültürünün %29 oranındaki varyansını bağımsız değişken olarak açıklayabilmekte ve Beta katsayısı incelendiğinde dönüşümcü liderlik algısının yenilikçi örgüt kültürünü pozitif yönde etkileyerek ($\beta= 0.542$) dönüşümcü liderlik algısının arttıkça, yenilikçi örgüt kültürünün artacağı ifade edilebilmektedir. Bu sonuca göre H1 hipotezi kabul edilmektedir.

Tablo 4. Dönüşümcü Liderlik ve Dönüşümcü Liderliğin Alt Boyutlarının Yenilikçi Örgüt Kültürü Üzerindeki Etkileri (Bağımlı Değişken: YÖK)

Bağımsız Değişken	Beta Katsayısı (β)	R ²	Düzeltilmiş R ²	F-ist.	P-değeri
DL	0.542	0.293	0.292	168.057	0.000

Tablo 5'te dönüşümcü liderliğin yenilikçi iş davranışına yönelik regresyon analiz sonuçlarının istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($F= 74.257$, $p<0.001$). Yenilikçi iş davranışının %15 oranındaki varyansı bağımsız değişken olarak açıklayabilen dönüşümcü liderliğin Beta katsayısı değerine göre yenilikçi iş davranışını pozitif yönde etkilediği gözlenmektedir ($\beta= 0.394$). Bu sonuca göre dönüşümcü liderlik algısı arttıkça, yenilikçi iş davranışı algısı artmakta ve dönüşümcü liderliğin yenilikçi iş davranışını anlamlı ve pozitif yönde etkilediğine yönelik H2 hipotezi kabul edilmektedir.

Tablo 5. Dönüşümcü Liderlik ve Dönüşümcü Liderliğin Alt Boyutlarının Yenilikçi İş Davranışı Üzerindeki Etkileri (Bağımlı Değişken: YİD)

Bağımsız Değişken	Beta Katsayısı (β)	R ²	Düzeltilmiş R ²	F-ist.	P-değeri
DL	0.394	0.155	0.153	74.257	0.000

Tablo 6'ya göre yenilikçi örgüt kültürünün yenilikçi iş davranışına yönelik regresyon analiz sonuçlarının istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($F= 183.407$, $p<0.001$). Yenilikçi iş davranışının %31 oranındaki varyansını bağımsız değişken olarak açıklayabilen yenilikçi örgüt kültürünün Beta katsayısı değerine göre yenilikçi örgüt kültürü, yenilikçi iş davranışını pozitif yönde etkilediği gözlenmektedir ($\beta= 0.558$). Bu sonuca göre yenilikçi örgüt kültürü algısı arttıkça, yenilikçi iş davranışı algısı artmakta yenilikçi örgüt kültürünün yenilikçi iş davranışını pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediğine yönelik H3 hipotezi kabul

edilmektedir. Değişkenlerin birbirlerine yönelik etkisinde yenilikçi örgüt kültürünün, dönüşümcü liderlik ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide aracı bir etkiye sahip olup olmadığına yönelik regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 6. Yenilikçi Örgüt Kültürünün Yenilikçi İş Davranışı Üzerindeki Etkileri (Bağımlı Değişken: YİD)

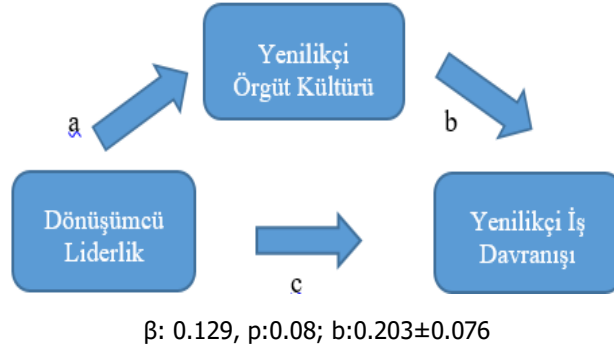
Bağımsız Değişken	Beta Katsayısı (β)	R ²	Düzeltilmiş R ²	F-ist.	P-değeri
YÖK	0.558	0.312	0.310	183.407	0.000

Tablo 7. Yenilikçi Örgüt Kültürünün Aracılık Etkisi Regresyon Analizi (Bağımlı Değişken: YİD)

Bağımsız Değişken	Beta Katsayısı (β)	R ²	Düzeltilmiş R ²	F-ist.	P-değeri
DL	0.129				0.008
YÖK	0.488				0.000
Genel		0.323	0.320	96.592	

Elde edilen analiz sonuçlarına göre, dönüşümcü liderliğin yenilikçi iş davranışına yönelik anlamlılık düzeyinin 0,08 olduğu görülmektedir. Anlamlılık düzeyi 0.05'in üzerinde olması sebebiyle modelin anlamlı olmadığı gözlenmektedir. Yenilikçi örgüt kültürü üzerinden yenilikçi iş davranışına olan etkinin anlamlılık düzeyinin ise $0.00 < 0.05$ olduğu tespit edilmiştir. Literatürde incelendiğinde, regresyon analizi kapsamında aracı değişkenin modele dahil olmasıyla birlikte bağımsız değişkenle bağımlı değişken arasında anlamlı olmayan bir ilişki gözlemlendiğinde tam aracılık etkisinin, bağımsız değişkenle bağımlı değişken arasındaki ilişkide azalma veya istatistiki açıdan anlamsız bir değer gözlemlendiğinde kısmi aracılık etkisinin olduğu ifade edilmektedir (Burmaoğlu ve diğerleri, 2013, s.17; Yılmaz ve Dalbudak, 2018, s.520). Elde edilen sonuçlarda modelin aracı değişkeni yenilikçi örgüt kültürü modele eklendiğinde, dönüşümcü liderlik değişkeninin p-değeri 0.008 olarak anlamlılık değerinin altında kaldığı görülmektedir. Yenilikçi örgüt kültürünün ise anlamlı olduğu görülmüştür. Bu sonuçlara göre yenilikçi örgüt kültürünün yenilikçi iş davranışına yönelik etkisinde aracı bir rol oynadığı gözlenirken, bu aracı rolün ise tam aracı değişken olduğu tespit edilmiştir.

Regresyon analizine ek olarak aracı değişkenlerin analizi için gelişmiş ve güvenilir sonuçlar verebilen Bootsrap yöntemi de kullanılmaktadır (Gürbüz ve Bayık, 2021, s.2). Preacher ve Hayes (2004) tarafından geliştirilerek literatüre kazandırılan Bootsrap yöntemi, Process makrosu (versiyon 4.1) eklentisi ile SPSS (Versiyon 23) üzerinden analizlerin çözülmesi sağlanmıştır. Araştırma modelinin hipotezlerinde yer alan aracılık rolü için Process makrosu içerisinde yer verilen modele Şekil 2'de yer verilmiştir.

Şekil 2. Aracı Model

Not: Dönüşümcü Liderlik: Bağımsız Değişken, Yenilikçi İş Davranışı: Bağımlı Değişken, Yenilikçi Örgüt Kültürü: Aracı Değişken

Şekil 2’de a ve b’nin çarpımları dolaylı etkiyi vermektedir. Bu dolaylı etkinin hesaplanmış hali tablo 8’de belirtilmiş ve bu etki değerinin 0.415 olduğu tespit edilmiştir. Tabloda direkt etki değerinin ise (c) 0.203 olduğu gözlenmiştir.

Tablo 8. Dönüşümcü Liderlik Yenilikçi İş Davranışına Etki Ederken Yenilikçi Örgüt Kültürünün Aracı Rolü

	Bootstrap Tahminleri		%95 Güven Aralığı		P-değeri	St.Regresyon Katsayısı
	Etki	Std.Hata	Alt	Üst		
Toplam Etki	0.618	0.72	0.477	0.759	0.000*	0.394
DL-YİD						
Direkt Etki	0.203	0.76	0.53	0.353	0.008	0.129
DL- YİD						
Dolaylı Etki (YÖK)	0.415	0.057	0.305	0.524		
DL-YİD						
Standardize						
Dolaylı Etki (YÖK)	0.264	0.039	0.191	0.341		
DL-YİD						

Not: *p<0.05 anlamlı etki var; p>0.05 anlamlı etki yok

Tablo 8’e göre dolaylı etki (0.415+ 0.203= 0.618) ve doğrudan etki toplam 0.618 olarak hesaplanmış ve tabloda gösterilmiştir. Dolaylı etki sonuçlarına göre, regresyon katsayılarına yönelik gözlenen %95 güven aralığının alt ve üst aralık değerlerinde 0 değeri bulunmadığı için (0.305-0.524; 0.191-0.341) buradaki değişken, tam aracı değişken olduğu tespit edilmiştir.

Aracı değişkenle birlikte bağımlı ve bağımsız değişkenlerin arasındaki ilişkide aracı değişkenin rolü, Sobel testi yapılarak da bulunabilmektedir (Yılmaz ve Dalbudak, 2018, s.521). Veriler, SPSS programında linear regression aracılığıyla elde edilmiş, interaktif ortamda (<http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm>) hesaplanması yapılarak Sobel test sonucu elde edilmiştir. Aracılık etkisi, 0.05 düzeyinde (p<0.05) istatistiksel olarak anlamlı olarak ifade edilmektedir (Örs Özdiil ve Kutlu, 2019, s.33). Verilerin interaktif ortamda analizi sonucunda, dönüşümcü liderliğin yenilikçi örgüt kültürü üzerindeki etkisi hesaplandığında B değeri 0.745, standart hatası ise 0.057 olarak bulunmuştur. Dönüşümcü liderlik ve yenilikçi örgüt kültürünün, yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisi hesaplandığında yenilikçi örgüt kültürünün B değeri 0.557 ve standart hatası 0,056 olarak bulunmuştur. Yapılan Sobel testi sonucunda elde edilen p değerinin referans değer aralığında olduğu gözlenerek (0<0.05), model

içerisinde yenilikçi örgüt kültürünün aracılık etkisinin bulunduğu tespit edilmiştir. Dönüşümcü liderlik yenilikçi iş davranışına etki ederken yenilikçi örgüt kültürünün aracılık rolünü ve etkilerini araştırmak için yapılan regresyon, Bootstrap ve Sobel test analizi sonuçlarına göre araştırmanın son hipotezini oluşturan H4 hipotezi (yenilikçi örgüt kültürü aracılık rolü) kabul edilmektedir.

Sonuç

Liderliğin etkisi, örgüt içerisinde kimi zaman hızlı, kimi zaman yavaş bir şekilde kendini göstermektedir. Buradaki en önemli husus örgüt kültürü ve bireylerin çalışma yapılarındaki özellikleri oluşturmaktadır. Örgüt kültürü, liderlerin ve çalışan bireylerin davranışlarına uygun zemin hazırlamak için önem verilen bir yapıyı oluşturmaktadır. Yenilikçi bir kültürün benimsenmesiyle yeniliklerin oluşum sürecinin hızlandırılabilceği düşünülmektedir. Bireylerin yenilikçi olma eğilimi gerek bu süreç içerisinde gerekse liderden ve örgüt kültüründen etkilenecek performanslarında bir farklılık olma ihtimali söz konusudur. Bu doğrultuda araştırmada lojistik işletmelerinde dönüşümcü liderliğin yenilikçi iş davranışına etkisi ve bu iki değişken arasındaki ilişkide yenilikçi örgüt kültürünün aracı etkisi araştırılmıştır.

Dönüşümcü liderlik boyutuyla, yenilikçi örgüt kültürü arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre dönüşümcü liderin, bulunduğu örgütün yenilikçi bir yapıya sahip olmasında etkili olduğu ifade edilebilir. Yenilikçi örgüt kültürüne sahip olmak isteyen işletmeler, yönetim anlayışındaki dönüşümcü liderlik yaklaşımıyla işletmelerindeki bireylerin yenilikçi dönüşümlerine ve bu dönüşüm sürecini en iyi şekilde geçirmelerine yardımcı olacaktır. Buradan elde edilecek sonuçla birlikte, bir örgütte dönüşümcü liderlik algısının artmasıyla yenilikçi örgüt kültürünün de artacağı söylenebilir.

Dönüşümcü lider, örgüt kültürüne etki ettiği gibi, bireylerdeki davranışlar üzerinde de olumlu yönde etki edebileceği ifade edilebilir. Liderin bireylerdeki yenilikçilik arzusunu, cesaretini ve üretkenliğini arttırabilecek potansiyele sahip olması, bireylerde bu eylemleri yapabilme kapasitesini ve uygulayabilme güvenlerini arttırabilir. Bu sayede işletmenin yenilikçiliği artarak hem bireysel hem de örgütsel yenilikçi başarı oranının yükselebileceği düşünülmektedir. Elde edilen sonuçlar incelendiğinde bu önerileri destekleyecek bir şekilde dönüşümcü liderliğin yenilikçi iş davranışını olumlu ve pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bu sonuca göre bireylerdeki yenilikçi iş davranışı algılarının artmasını isteyen bir işletme, yönetim tarzında dönüşümcü liderlik yaklaşımını benimsemesi faydalı olacaktır. Buradan elde edilecek sonuçla, bir örgütte dönüşümcü liderlik algısının artmasıyla birlikte bireylerdeki yenilikçi iş davranışı algılarının da artacağı bulgusu elde edilmiştir. İlgili sonuçla birlikte, bir örgütte yenilikçi örgüt kültürünün artmasıyla birlikte bireylerdeki yenilikçi iş davranışı algılarının artacağı sonucuna erişilmiştir.

Liderliğin yenilikçi örgüt kültürüne ve yenilikçi iş davranışına pozitif yönde etkisi olduğu gibi, örgütte yenilikçi bir davranış beklentisi olması halinde örgüt yapısının bu isteğe cevap verip veremeyeceği büyük önem arz etmektedir. Bireyler çevresel faktörlerden etkilenecek günlük veya belirli periyotlarda yenilikçi davranışlar sergileyebilmektedir. Örgüt içerisinde yenilikçi bir kültürün var olması, bireylerin zorunlu bir yenilik yapma gereksinimi taşımaları yerine örgüt içerisinde doğal olarak yenilikçi güdülerinin canlanmasına ve bu sayede örgüt içerisinde üretkenliklerinin ve yenilikçi davranışlarının artmasına olanak sağlayacaktır. Bu öneriler

doğrultusunda yapılan analiz sonucunda, yenilikçi örgüt kültürünün yenilikçi iş davranışını anlamlı ve pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Dönüşümcü liderlik yaklaşımıyla birlikte bireylerdeki yenilikçi iş davranış algısının artması, performans açısından işletmeye ilk zamanlarda umut vaat eden bir yapı gibi görünebilmektedir. Daha sonra bireylerdeki yenilikçilik performansının düşmeye başlaması, bu yapının liderler tarafından tekrar sorgulanmasına sebep olmaktadır. Dönüşümcü liderlik yaklaşımının örgüt içerisinde yer alması, liderin bireylerdeki yenilikçi davranışlara pozitif yönde etki sağladığı görülmektedir. Örgüt, dönüşümcü liderlik yaklaşımıyla yenilikçi davranışlarda sürekli artış gösterebilmesini sağlayabilmesi için yenilikçi bir örgüt kültürüne ihtiyaç duyar. Yenilikçi örgüt kültürü hem liderlerin hem de çalışan bireylerin ortak menfaatler doğrultusunda isteklerini ve beklentilerini yerine getirmede kolaylık sağlayan aracı bir yapı olarak düşünülmektedir. Liderler, yenilikçi örgüt kültürü sayesinde bu süreci her seferinde tekrar başlatmak yerine süreci geliştirmeye odaklanırken, çalışan bireyler ise bu örgüt kültürü yapısıyla yeniliği gereksinim ve talep doğrultusunda değil, bireysel farkındalık ve üretkenlikleriyle doğal bir güdü olarak yapma eğilimi göstereceklerdir. İfade edilen bu öneriler doğrultusunda yapılan analizlerin sonucu, bu ifade ve görüşleri destekler niteliktedir. Dönüşümcü liderliğin yenilikçi iş davranışını etkilemesinde yenilikçi örgüt kültürünün bu model içerisinde tam aracı bir rol üstlendiği tespit edilmiştir. Tüm bu bilgiler kapsamında bir örgütte dönüşümcü liderlik algısının artmasıyla bireylerdeki yenilikçi iş davranış algılarının artacağı, yenilikçi örgüt kültürünün ise bu pozitif etkiyi arttıracak aracı bir rol üstlendiği ifade edilebilmektedir.

Özetle bu çalışma dönüşümcü liderliğin yenilikçilik üzerindeki önemini ortaya koymak amacıyla ele alınmıştır. Yenilikçilik anlayışı için, yenilikçi örgüt kültürü ve yenilikçi iş davranış araştırma konusuna değinilmiştir. Örgütlerin çalışanlarından yenilikçi davranış beklemeden önce acaba yenilikçi örgüt kültürünü mü benimsemeleri daha doğru ya da iyi olur düşüncesi ile aracılık etkisi incelenmiştir. Nitekim çıkan sonuç örgütlerde çalışanlardan yenilikçi davranış beklemeden önce yenilikçi örgüt kültürünün önemini göstermiştir. Dönüşümcü liderlik anlayışının yenilikçi davranış üzerinde elbette önemli olduğu ancak kültürün bu ilişkide tam aracı olduğu tespit edilmiştir. Uygulayıcıların yenilikçiliğin, önemli olduğu günümüzde kültürü gözden kaçırmamaları gerektiği söylenebilir. Analizler sonucunda araştırma kapsamında oluşturulan tüm hipotezlerin doğrulandığı görülürken, elde edilen sonuçların hem literatüre hem de lojistik sektörüne katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Kaynakça

- Acar, A. Z. (2013). Farklı örgüt kültürü tipleri ve liderlik tarzları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Lojistik işletmelerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 5-31. <https://isarder.org/index.php/isarder/article/view/108/105>
- Aslan, H. (2019). İşe adanmışlığın yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde kapsayıcı liderliğin aracılık rolü. *OPUS International Journal of Society Research*, 14(20), 1055-1069. <https://doi.org/10.26466/opus.625785>
- Avolio, B.J., Waldman, D.A., & Yammarino, F.J. (1991). Leading in the 1990's: The FourI's of transformational leadership. *Journal European Industrial Training*, 15(4), 9-16. <https://doi.org/10.1108/03090599110143366>
- Bass, B. M., & B. J. Avolio. (1993). Transformational leadership: A response to critiques. leadership theory and research, Ed. Martin M. Chemers, (pp.49-80), New York: Academic Press. Erişim adresi: <https://psycnet.apa.org/record/1992-98503-003>
- Bayhan, B. Ç. (2018). Lojistik İşletmelerinde yenilik yönetimi ile yenilikçi örgüt kültürü ilişkisi, (Yüksek Lisans Tezi), Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Burmaoğlu, S., Polat, M., & Meydan, C. H. (2013). Örgütsel davranış alanında ilişkisel analiz yöntemleri ve Türkçe yazında aracılık modeli kullanımı üzerine bir inceleme. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1), 13. Erişim adresi: <https://hdl.handle.net/11421/119>
- Canbek, M., & İpek, M. A. (2021). Psikolojik güçlendirmenin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde işle bütünleşmenin aracı etkisi: Öğretmenler üzerinde ampirik bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(4), 3417-3427. <https://doi.org/10.20491/isarder.2021.1331>
- Carmeli, A., & Spreitzer, G. M. (2009). Trust, connectivity, and thriving: implications for innovative behaviors at work. *The Journal of Creative Behavior*, 43(3), 169-191. <https://doi.org/10.1002/j.2162-6057.2009.tb01313.x>
- Cindiloğlu, M. (2016). Liderliğin iş ve yaşam tatmini üzerindeki etkisinde bağlılık odaklarının rolü, (Doktora Tezi), Tokat: Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Cindiloğlu-Demirer, M. (2020). Yapısal ve psikolojik güçlendirmenin kariyer tatmini ve yenilikçi iş davranışı üzerine etkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1), 165-184. <https://doi.org/10.17153/oquibf.573761>
- Claver, E., Llopis, J., García, D., & Molina, H. (1998). Organizational culture for innovation and new technological behavior. *Journal of High Technology Management Research*, 9(1), 55-63. [https://doi.org/10.1016/1047-8310\(88\)90005-3](https://doi.org/10.1016/1047-8310(88)90005-3)
- Çetin, Ş., Korkmaz, M., & Çakmakçı, C. (2012). Dönüşümsel ve etkileşimsel liderlik ile lider-üye etkileşiminin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(1), 7-36. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kuey/issue/10325/126590>
- Çevik Tekin, İ. (2019). Psikolojik güçlendirmenin yenilikçi iş davranışına etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü: Türkiye otomotiv üreticileri araştırması, (Yüksek Lisans Tezi), Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çevik-Tekin, İ., & Akgemci, T. (2021). Psikolojik güçlendirmenin yenilikçi iş davranışına etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(3), 1674-1692. <https://doi.org/10.20491/isarder.2019.698>
- Çiçek, B., & Kılınç, E. (2021). Can transformational leadership eliminate the negativity of technostress? Insights from the logistic industry, *Business & Management Studies: An International Journal*, 9(1), 372-384. <https://doi.org/10.15295/bmij.v9i1.1770>
- Dalgıç, Y. (2019). Lojistik sektörü çalışanlarının algısındaki liderlik tarzları ile çalışanların işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma, (Yüksek Lisans Tezi), Altınbaş Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dobni, C. B. (2008). Measuring innovation culture in organizations: The development of a generalized innovation culture construct using exploratory factor analysis. *European Journal of Innovation Management*, 11(4), 539-559. <https://doi.org/10.1108/14601060810911156>
- Göksel, G. (2019). Çalışanların kurumsal yönetim ilkelerine ilişkin algılarının yenilikçi örgüt kültürü ve iş tatminine etkisi: Mobilya sektörü üzerine bir araştırma, (Yüksek Lisans Tezi), Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

- Gündüz, E. (2019). Logitrend Dergisi, 23, 8. Erişim adresi: <https://www.alu.com.tr/dergiler/sayi-23/mobile/index.html>
- Gürbüz, S., & Bayık, M, E. (2021). Aracılık modellerinin analizinde yeni yaklaşım: baron ve kenny'nin yöntemi hâlâ geçerli mi?. *Türk Psikoloji Dergisi*, 36(88), 1-14. <https://doi.org/10.31828/tpd1300443320191125m000031>
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2014). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2017). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, 73(3), 287-302. <https://doi.org/10.1348/096317900167038>
- Kenek, G. (2021). Dönüştürücü liderlik, yenilikçi örgüt kültürü, iş özellikleri ve işle bütünleşme ilişkisi: İş tatmininin ve deneyime açıklık kişilik özelliğinin rolü, (Doktora Tezi), Ankara: Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Kim, S. J., & Park, M. (2015). Leadership, knowledge sharing, and creativity: the key factors in nurses' innovative behaviors. *Journal of Nursing Administration*, 45(12), 615-621. <https://doi.org/10.1097/NNA.0000000000000274>
- Knol, J., & Van Linge, R. (2009). Innovative behavior: The effect of structural and psychological empowerment on nurses. *Journal in Advance Nursing*, 65(2), 359-370. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2008.04876.x>
- Koçel, T. (2010). İşletme yöneticiliği: Yönetim ve organizasyon, organizasyonlarda davranış, klasik, modern, çağdaş ve güncel yaklaşımlar. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Leron, P. J., & Baconguis, R. (2021). Exploring the dimensions of innovation culture in the public higher education institutions: Towards improved organizational performance in research and development. *Journal of Research Management and Administration*, 1(1), 36-57. <https://doi.org/10.18552/jorma.v1i1.759>
- Meydan, C. H., & Şeşen, H. (2011). Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Mulla, Z. R., & Krishnan, V. R. (2009). Do transformational leaders raise followers to higher levels of morality? Validating james macgregor burns' hypothesis in the Indian context using karma-yoga. Proceedings of the annual conference of the administrative sciences association of Canada. Niagara Falls, Canada.
- Örs Özdi, S., & Kutlu, Ö. (2019). Investigation of the mediator variable effect using bk, sobel and bootstrap methods (Mathematical Literacy Case). *International Journal of Progressive Education*, 15(2), 30-43. <https://doi.org/10.29329/ijpe.2019.189.3>
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, and Computers*, 36, 717-731. <https://doi.org/10.3758/BF03206553>
- Ramamoorthy, N., Flood, P. C., Slattery, T., & Sardesai, R. (2005). Determinants of innovative work behaviour: Development and test of an integrated model. *Creativity and Innovation Management*, 14(2), 142-150. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2005.00334.x>
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607. <https://doi.org/10.2307/256701>
- Yılmaz, V., & Dalbudak, Z. İ. (2018). Aracı değişken etkisinin incelenmesi: Yüksek hızlı tren işletmeciliği üzerine bir uygulama. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 14(2), 517-534. <https://doi.org/10.17130/ijmeb.2018239946>
- Yuan, F., & Woodman, R. W. (2010). Innovative behavior in the workplace the role of performance and image outcome expectations. *Academy of Management Journal*, 53(2), 323-342. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2010.49388995>
- Yukl, G. (1989). Managerial leadership: A review of theory and research. *Journal of Management*, 15(2), 251-289. <https://doi.org/10.1177/014920638901500207>

- Wallach, E. J. (1983). Individuals and organizations: The cultural match. *Training and Development Journal*, 37(2), 28-37. Erişim adresi: <https://psycnet.apa.org/record/1983-22213-001>
- West, M. A., & Farr, J. L. (1990). Innovation at work. innovation and creativity at work: psychological and organizational strategies, Ed. M. A. West ve J. L. Farr, (pp. 3-13). Chichester: Wiley.
- Williams, A., Dobson, P., & Walters, M. (1993). Changing culture: new organizational approaches. 2nd Edition, London: UK: Institute of Personnel Management.