



Araştırma Makalesi • Research Article

The Mediating Role Of Organisational Support Perception In The Effect Of Digital Leadership On Innovative Work Behaviour

Dijital Liderliğin Yenilikçi İş Davranışına Etkisinde Örgütsel Destek Algısının Aracı Rolü

Seda ÇOLAK¹

Ebru AYKAN²

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 14 November 2024

Received in revised: 19 March 2025

Accepted: 26 June 2025

Keywords:

Digital Leadership

Innovative Work Behaviour

Perception of Organisational Support

ABSTRACT

Today, digitalisation is included in all business processes with the effect of technological developments. Digitalisation is one of the most important issues in both public and private sectors. Digital leadership, which is a type of leadership, aims to lead employees in an environment where communication, reasoning, problem solving and self-discipline will occur. The aim of this study is to determine the effects of digital leadership on innovative work behaviour and organisational support perception. In the study, a questionnaire was applied to 306 participants working in the public and private sectors. The answers given by the individuals participating in the research were analysed using SPSS and AMOS statistical analysis programs. According to the findings of the study, it was concluded that digital leadership has a positive and significant effect on innovative work behaviour and organisational support perception. In addition, perception of organisational support plays a partial mediating role between digital leadership and innovative work behaviour.

MAKALE BİLGİSİ

Makale geçmişi:

Başvuru tarihi: 14 Kasım 2024

Revizyon tarihi: 19 Mart 2025

Kabul tarihi: 26 Haziran 2025

Anahtar Kelimeler:

Dijital Liderlik,

Yenilikçi İş Davranışı

Örgütsel Destek Algısı

ÖZ

Dijitalleşme günümüzde teknolojik gelişmelerin etkisiyle tüm iş süreçlerine dahil olmaktadır. Hem kamuda hem özel sektörde dijitalleşme büyük önem arz eden konuların başında gelmektedir. Liderliğin bir türü olan dijital liderlik, iletişimin, akıl yürütmenin, problem çözmenin ve öz disiplinin oluşacağı bir ortamda çalışanlara önderlik etmeyi amaçlamaktadır. Bu çalışmanın amacı dijital liderliğin yenilikçi iş davranışı ve örgütsel destek algısı üzerindeki etkilerini belirlemektir. Çalışmada kamu ve özel sektörde çalışan 306 katılımcıya anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılan bireylerin vermiş oldukları cevaplar, SPSS ve AMOS istatistiksel analiz programları kullanılarak analizlere tabi tutulmuştur. Araştırmanın bulgularına göre, dijital liderliğin yenilikçi iş davranışını ve örgütsel destek algısını pozitif ve anlamlı etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, örgütsel destek algısı, dijital liderlik ve yenilikçi iş davranışı arasında kısmi aracılık rolünü üstlenmektedir.

GİRİŞ

Dijital liderlik kavramı, dijital çağda işletmelerin ayakta kalabilmesi ve rekabet üstünlüğü sağlayabilmesi için kritik bir öneme sahiptir. Dijital liderlik, sadece teknolojiyi kullanmakla kalmayıp, aynı zamanda organizasyonun vizyonunu, kültürünü ve uzun dönem stratejilerini de teknoloji ile uyumlu hale getirmektedir. Dijital liderlik, geleneksel liderlikten farklı olarak, teknolojinin sunduğu fırsatları kullanarak iş süreçlerini ve organizasyon yapısını dönüştürmeyi amaçlayan bir liderlik türüdür. Dijital liderler, organizasyonlarında teknolojiyi stratejik bir araç olarak kullanırken aynı zamanda yenilikçi iş

¹ Öğr. Gör., Kayseri Üniversitesi, sedacolak@kayseri.edu.tr, ORCID: 0000-0002-9575-132X.

² Prof. Dr., Kayseri Üniversitesi, ebruaykan@kayseri.edu.tr, ORCID: 0000-0003-3537-5235.

modelleri ve çalışma yöntemleri geliştirmektedirler (Westerman, Bonnet & McAfee, 2014). Bu liderlik tarzı, yalnızca teknolojiyi anlama becerisini değil, aynı zamanda değişimi yönetme, çalışanları teknolojiye entegre etme ve dijital kültür oluşturma gibi yetkinlikleri de içermektedir (Kane vd., 2015). Wade (2015), dijital liderliği, teknolojiyi kullanarak hem iş süreçlerini hem de müşteri deneyimini iyileştiren, aynı zamanda yenilikçi iş modelleri yaratmayı amaçlayan bir liderlik olarak tanımlamaktadır. Bu liderler, sadece teknolojiyi anlamakla kalmamakta, aynı zamanda dijital çağın gerektirdiği yenilikçi kültürü teşvik etmektedir.

Yenilikçi iş davranışı, çalışanların mevcut iş süreçlerini, ürünleri ya da hizmetleri iyileştirmek için yeni ve yaratıcı fikirler üretme, bu fikirleri organizasyon içinde uygulama ve geliştirme çabalarını kapsayan çok boyutlu bir davranış biçimidir. Bu davranış, yalnızca fikir üretme aşamasıyla sınırlı kalmayıp, aynı zamanda bu fikirlerin organizasyona katkı sağlayacak şekilde uygulanması sürecini de içermektedir. De Jong ve Den Hartog (2010), yenilikçi iş davranışını bireysel yaratıcılığın, sorun çözme yeteneğinin ve iş süreçlerine yenilikçi yaklaşımlar getirmenin önemli bir parçası olarak tanımlamaktadır. Çalışanların dijitalleşme, yenilikçi iş davranışı gibi süreçlere aktif katılımı hem bireysel performansını hem de organizasyonun genel başarısını artırabilmektedir (Westerman, Bonnet & McAfee, 2014; Kane, Palmer, Phillips, Kiron & Buckley, 2015).

Örgütsel destek algısı, çalışanların örgüt tarafından değer gördüklerine, refahlarının ve ihtiyaçlarının karşılandığına dair inançlarını ifade etmektedir. Eisenberger ve arkadaşlarına (1986) göre, çalışanların örgütlerinden algıladıkları destek, onların iş tatmini, motivasyonu ve iş performanslarını önemli ölçüde etkilemektedir. Bu algı, çalışanların örgütle olan ilişkilerinde karşılıklı bir güven duygusu yaratırken, aynı zamanda örgüte olan bağlılıklarını artırmaktadır. Rhoades ve Eisenberger (2002) de örgütsel destek algısının, çalışanların yenilikçi iş davranışlarını ve örgüte katkı sağlama çabalarını güçlendirdiğini vurgulamaktadır. Bu bağlamda, örgütsel destek algısının yüksek olduğu bir ortamda çalışanlar, yenilikçi iş süreçlerine daha istekli ve etkin bir şekilde katılım gösterirler. Bu durum hem bireysel hem de organizasyonel düzeyde başarıyı artırmaktadır.

Bu çalışma, dijital liderlik, yenilikçi iş davranışı ve örgütsel destek algısı arasındaki ilişkiyi ele alarak hem alan yazınına hem de uygulamaya önemli katkılar sunmaktadır. Dijitalleşmenin hızla arttığı günümüzde, liderlerin dijital becerileri ve stratejik kararları organizasyonların rekabet gücünü belirleyici faktörler haline gelmiştir. Bu bağlamda, dijital liderliğin çalışanların yenilikçi iş davranışlarını nasıl etkilediğini ve örgütsel destek algısının bu etkideki aracılık rolünü incelemek, modern iş dünyasında liderlik anlayışının yeniden şekillendirilmesine katkı sağlamaktadır. Özellikle kamu ve özel sektörde çalışan bireyler üzerinden elde edilen bulgular, dijital dönüşüm süreçlerinde liderlerin rolünü ve çalışanların yenilikçi kapasitesini anlamak açısından önemlidir.

1.KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın kavramsal olarak değerlendirilmesi bu bölümde yapılmaktadır.

1.1.Dijital Liderlik

Liderlik günümüze kadar pek çok farklı sıfatla tanımlanmıştır. Günümüzde dijitalliğin ön plana çıkması ile dijital liderlik kavramı gündeme gelmiş olup, dijital liderliğe dair farklı tanımlar bulunmaktadır. Dijital dönüşüm, işletmelerin performansını veya erişimini radikal bir şekilde iyileştirmek için teknolojinin kullanılması ile ilgili dünya genelindeki işletmeler için revaçta bir konu olarak görülmektedir. Dijital dönüşüm, işletmelerin iş yapma biçimlerinde köklü değişiklikler getirmiştir. Tüm sektörlerdeki yöneticiler analitik düşünmenin yanı sıra, sosyal medya kullanımı ve akıllı cihaz kullanımı gibi dijital gelişmeleri de desteklemektedir. Dijital teknolojinin son on yılda medya sektörlerini ne kadar hızlı değiştirdiğini gören yöneticiler, dijital faktörler konusuna giderek daha da önem vermektedirler (Westerman, Bonnet, & McAfee, 2014 (a): 1). Bu değişiklikler hem tüketicilerin hem de çalışanların ilgisini çekmektedir. Facebook'un bir milyardan fazla kullanıcıya sahip olması, dünyada altı milyardan fazla cep telefonun bulunması gibi etmenler göz önünde bulundurulduğunda hem çalışanların hem de tüketicilerin anında dijital çözümlere ulaşması yadsınamayacak derecede önemli görülmektedir. Dolayısıyla geleneksel işletmelerde bu konularda

çalışmalar yapmalı, çalışanlarına ve müşterilerine dijital çağa uygun cevaplar üretmelidirler (Westerman vd., 2012:1) Dijital liderlik, dijital teknolojilerin entegrasyonunu ve organizasyonel değişimi yönlendiren liderlik türü olarak tanımlanmaktadır (Westerman, Bonnet, & McAfee, 2014 (b): 6). Dijital liderliğin değişim yönetimi ve stratejik karar alma süreçlerindeki rolünü vurgulayan Mohebi (2019), ise dijital liderliği, teknolojik dönüşümü başarılı bir şekilde yönetmek için stratejik düşünme, yaratıcı problem çözme ve etkin iletişim gibi becerilere sahip olmak şeklinde tanımlamaktadır. Ayrıca, dijital liderlik kavramı, teknoloji araçlarını kullanarak bireylerde, gruplarda ve örgütlerde tutum, duygu, düşünce, davranış ve performansı değiştirme süreci olarak da tanımlanmaktadır. Dijital liderlik yalnızca teknoloji ile ilgili olmayıp, aynı zamanda insanları birbirine bağlamayı da kapsamaktadır (Mohebi, 2019: 8). Yani, işletme ve lider olarak, sadece teknolojik yenilikleri takip etmek değil, aynı zamanda bu teknolojilerin iş süreçlerine entegre edilmesi ve çalışanların bu değişime adapte olmasını sağlamakla ilgili bir süreçtir (Mihardjo ve Rukmana, 2018: 833). Geleneksel liderlik modeli, belirli bir otorite, hiyerarşik yapı ve kontrol mekanizması üzerine kurulu iken, dijital liderlik, daha işbirlikçi, esnek ve uyum sağlayabilir bir yaklaşımı benimsemektedir. Dijital dönüşüm sadece teknolojik veya iş süreçlerindeki değişiklikleri kapsamakla kalmayıp; aynı zamanda kurumsal kültürde, çalışanların becerilerinde ve liderlik tarzında köklü değişiklikler gerektirmektedir (Prince, 2017: 135).

1.2. Yenilikçi İş Davranışı

Yenilikçi iş davranışı, sosyal mübadele kuramına dayanmaktadır. Sosyal mübadele kuramına göre, çalışanların yenilik odaklı sosyal yaşamları ile kurumun çıkar ve amaçlarının uyuşması sonucu, her iki taraf da olumlu etkileşimler yaşamaktadır (Eisenberg vd, 1986:501). Yenilikçi iş davranışı, bir iş rolü, grup veya kuruluş içinde yeni ve faydalı fikirlerin, süreçlerin, ürünlerin veya prosedürlerin başlatılmasına ve uygulanmasına yönelik davranış olarak tanımlanmaktadır (Farr ve Ford, 1990). Bu nedenle, yenilikçi iş davranışı, çalışanların inovasyon sürecine katkıda bulunabilecekleri tüm davranışları kapsayan çok boyutlu ve kapsayıcı bir yapı olarak görülmektedir. Yenilikçi iş davranışı fikir üretme ve uygulama davranışı olmak üzere iki aşamadan oluşmaktadır. Bu davranışlar, bireysel inovasyon sürecinin kilit adımları olarak ele alınmaktadır (Axtell ve diğerleri, 2000; Krause, 2004; Dorenbosch vd. 2005).

Fikir üretme davranışı, çalışanların mevcut problemleri analiz ederek ve yaratıcı çözümler önererek yeni fikirler ortaya koyma sürecini içermekle birlikte, organizasyonların rekabet avantajı elde etmesinde önemli bir yere sahiptir. Fikir üretme, genellikle çeşitli kaynaklardan gelen bilgi ve deneyimlerin harmanlanmasıyla ortaya çıkmakta ve çalışanların bireysel yaratıcılığına dayanmaktadır (Durmuş, 2020: 1075). Uygulama davranışı ise, üretilen fikirlerin hayata geçirilmesi ve pratikte uygulanması sürecini kapsamaktadır. Bu aşama, yenilikçi fikirlerin somut sonuçlara dönüştürülmesi için gerekli olmakla birlikte, genellikle işbirliği, kaynak yönetimi ve problem çözme yeteneklerini gerektirmektedir. Uygulama davranışı, çalışanların yeni fikirleri test etme, uyarlama ve sürekli iyileştirme süreçlerini de içermektedir (Axtell vd., 2000; Krause, 2004; Dorenbosch vd, 2005).

Organizasyonlarda yenilikçi iş davranışı hem çalışanların amaçlarına, hem de iş amaçlarına bağlı unsurlardan oluşmaktadır. Çalışanlar sadece kendi amaçları doğrultusunda yenilik odaklı yaşam tarzını geliştirmekle kalmayıp, çalışma hayatlarını da iyileştirme yolunda adımlar atabilmektedir (Durmuş, 2020: 1075).

1.3. Örgütsel Destek Algısı

Örgütsel destek, genel olarak çalışanların işyerlerinde algıladıkları yardım, destek ve olarak tanımlanmaktadır (Eisenberg, 1986: 501). Örgütsel destek algısının temeli, sosyal mübadele kuramı (Blau, 1964) ve karşılıklılık kuramına (Gouldner, 1960) dayanmaktadır. Örgütsel destek, örgütün çalışanların farkında olması, onların performansını gözlemlemesi ve refahlarını sağlamak için gerekli önlemleri alması anlamına gelmektedir (Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa, 1986). Başka bir ifadeyle, örgütsel destek, örgütün çalışanların mutluluğunu önemsemesi, bu mutluluğu artırmak için çaba göstermesi (Eisenberger ve ark., 1986) ve daha etkili çalışmaları için onları teşvik etmesidir (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

Örgütsel destek teorisine göre (Eisenberger ve ark., 1986; Eisenberger ve Stinglhamber, 2011; Shore ve Shore, 1995; Kurtessis, Eisenberger, Ford, Buffardi, Stewart, Adis, 2017), çalışanlar kendi refahlarına yönelik katkı sunmakta, bu refahın korunmasına özen göstermekte ve örgütün bu katkıya ne derece değer verdiğine dair genel bir algı geliştirmektedirler.

Rhoades ve Eisenberger'e (2002) göre, örgütsel destek algısını oluşturan en önemli faktörlerden biri adalettir. Özellikle, örgütteki dağıtım adaleti, örgütsel destek algısı ile olumlu yönde ilişkilidir. Çalışanlar, örgüte sağladıkları katkı ile örgütün kendilerine sağladığı faydayı, kendi örgütlerinde ya da başka örgütlerde aynı ya da benzer işleri yapan çalışanların elde ettikleri fayda ile karşılaştırıp değerlendirmekte ve bunun sonucunda örgüt yönetiminin adil olup olmadığına karar vermektedirler (Yeniçeri vd., 2009:84). Araştırmacılar örgütsel adaleti dağıtımsal adalet, prosedür (süreç) adaleti ve etkileşimsel adalet olarak üç boyutta incelemiştir (Chang, 2002). Dağıtım adaleti, örgüt içinde görev ve sorumluluklar ile ödüllerin dağılımına yönelik adalet algısını ifade etmektedir (Chang, 2002). Süreç adaleti, örgütün çalışanlarını etkileyen kararların alınma süreçlerinin şeffaf ve adil olarak algılanması ile ilgilidir. Etkileşim adaleti ise, yönetimin kaynak dağılımı ve çatışma konularına yönelik tutumları (çalışanlara değer vermek ve onlara saygılı davranmak gibi) ile ilgili çalışan algısını ifade etmektedir (Bies ve Moag, 1986).

1.4. Kavramlar Arasındaki İlişkiler

Zeike ve arkadaşları (2019), dijital liderliğin çalışanların yenilikçi iş davranışlarını teşvik ettiğini ve dijital teknolojilerin stratejik kullanımı sayesinde çalışanların yaratıcı çözümler geliştirme konusunda daha istekli olduklarını göstermiştir. Ayrıca, Mihardjo ve Rukmana (2018), dijital liderlerin organizasyonlarda yenilikçi kültürleri desteklediğini ve bu liderlik tarzının, çalışanların yenilikçi iş süreçlerine katılımını artırarak performansı iyileştirdiğini belirtmiştir. Wade (2015) ise dijital liderliğin, iş süreçlerini ve müşteri deneyimlerini yenilikçi modellerle dönüştürme becerisinin, çalışanların inovatif davranışlarına doğrudan katkı sağladığını vurgulamaktadır. Bu çalışmalar, dijital liderlik algısının yenilikçi iş davranışına olan olumlu etkisini açıkça ortaya koymaktadır. Buradan hareketle, dijital liderlik algısı ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir;

H₁: Dijital liderlik algısı, yenilikçi iş davranışını pozitif ve anlamlı etkilemektedir.

Eisenberger ve arkadaşları (1986), örgütsel desteğin, çalışanların örgüte olan bağlılıklarını artırdığı ve liderlerin bu desteği sağlamada önemli bir rol oynadığını belirtmiştir. Dijital liderler, teknolojiyi stratejik bir şekilde kullanarak çalışanlarına destek sunma konusunda kritik bir rol oynamaktadır; bu da örgütsel destek algısının güçlenmesine neden olmaktadır (Rhoades & Eisenberger, 2002). Ayrıca, Zeike ve arkadaşları (2019) dijital liderliğin, çalışanlar tarafından algılanan desteği artırdığını ve bu liderlerin dijitalleşme süreçlerinde çalışanlarına daha fazla destek sunduğunu ortaya koymuştur. Bu çalışmalar, dijital liderlik algısının örgütsel destek algısını olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Buradan hareketle, dijital liderlik algısı ile örgütsel destek algısı arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir;

H₂: Dijital liderlik algısı, örgütsel destek algısını pozitif ve anlamlı etkilemektedir.

Afsar ve Umrani (2019), örgütsel desteğin çalışanların yenilikçi iş davranışları üzerinde doğrudan bir etkisi olduğunu ve destek algısının yüksek olduğu ortamlarda çalışanların daha yaratıcı ve yenilikçi çözümler ürettiklerini öne sürmektedir. Çekmecelioğlu ve Özbağ (2016) çalışmalarında, örgütsel desteğin çalışanların yenilikçi davranışlarını güçlendirdiğini ve bu destek algısının, çalışanların iş süreçlerinde daha yaratıcı çözümler üretme eğiliminde olmalarına katkı sağladığını belirtmişlerdir. Ayrıca, Demirci ve Ertürk (2019), örgütsel destek algısının yüksek olduğu iş yerlerinde çalışanların yenilikçi iş davranışlarına daha fazla yöneldikleri sonucuna ulaşmıştır. Bu bulgular, örgütsel desteğin çalışanların yenilikçi iş davranışlarını olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Bu bilgiler ışığında aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir;

H₃: Yenilikçi iş davranışı, örgütsel destek algısını pozitif ve anlamlı etkilemektedir.

Çekmecelioğlu ve Özbağ (2016), dijital liderlik anlayışının, örgütsel destek aracılığıyla çalışanların yenilikçi davranışlarını güçlendirdiğini vurgulamaktadır. Eisenberger ve arkadaşları (1986), örgütsel desteğin, çalışanların iş süreçlerinde yenilikçi davranışlara yönelmesinde ve liderlerin çalışanlarla olan etkileşimlerinin bu süreçte önemli bir rol oynadığını belirtmişlerdir. Başka bir çalışmada (Büyükbeşe ve Doğan, 2022) ise, dijital liderliğin çalışanların yenilikçi iş davranışını ve iş performansını olumlu ve anlamlı bir şekilde etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır. Bu çalışmalardan elde edilen sonuçlar ışığında, aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir;

H₄: Örgütsel destek algısı, dijital liderlik ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide aracı rolü üstlenmektedir.

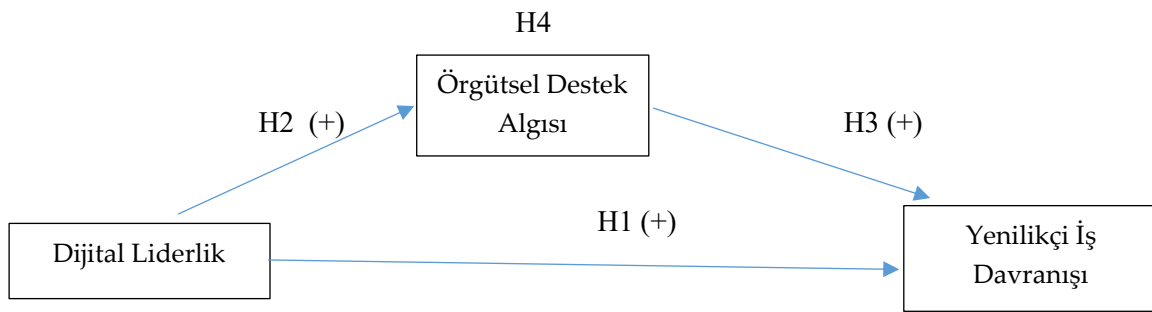
2. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın amacı ve modeli, verilerin ne şekilde toplandığı ve verilerin analizi gibi konulara değinilmektedir. Araştırma için Kayseri Üniversitesi Etik Kurulu'ndan E.103862 Evrak tarih ve sayısı ile 09.07.2024 tarihinde onay alınmış bulunmaktadır.

2.1.Araştırmanın Amacı ve Modeli

Araştırmanın amacı, dijital liderlik algısının yenilikçi iş davranışına etkisinde örgütsel destek algısının aracı rolünü tespit etmektir. Dolayısıyla, dijital liderlik yaklaşımının çalışanların yenilikçi iş davranışlarını nasıl etkilediğini anlamaya çalışırken, örgütsel desteğin bu etkiyi nasıl şekillendirdiğini ampirik verilerle ortaya koymayı hedeflemektedir. Dijitalleşen iş dünyasında liderlik ve yenilikçi iş davranışları arasındaki dinamikler, örgütsel destek mekanizmaları üzerinden değerlendirilecek ve bu etkileşimlerin çalışanların iş yerindeki yenilikçi faaliyetlerine katkısı analiz edilecektir.

Araştırma kapsamında, dijital liderlik algısının yenilikçi iş davranışı üzerinde etkili olacağı varsayılmaktadır. Ayrıca modelde örgütsel destek algısının dijital liderlik ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide belirleyici bir değişken olduğu ve aracı rol üstlendiği kabul edilmektedir. Aracı değişkenin görselleştirilmiş hali, yol diyagramı ile modelde belirtilmiştir (Preacher ve Hayes, 2008: 880). Bu bağlamda, belirtilen değişkenler arasındaki ilişkilerin var olduğu varsayımına dayanarak, Şekil 1'de görülen model geliştirilmiştir:



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Şekil 1'deki model baz alınarak dört adet hipotez sınanacaktır;

H₁: Dijital liderlik algısı, yenilikçi iş davranışını pozitif ve anlamlı etkilemektedir.

H₂: Dijital liderlik algısı, örgütsel destek algısını pozitif ve anlamlı etkilemektedir.

H₃: Yenilikçi iş davranışı, örgütsel destek algısını pozitif ve anlamlı etkilemektedir.

H₄: Örgütsel destek algısı, dijital liderlik ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide aracı rolü üstlenmektedir.

2.2.Evren – Örneklem

Araştırmanın evrenini Türkiye’de kamu ve özel sektörde faaliyet gösteren bilgi teknolojileri ve yazılım firmalarında çalışanlar oluşturmaktadır. Bu bağlamda veriler online ortamdan anket yolu ile toplanmıştır. Araştırmaya katılanlar, bu sektörde çalışanlardan rastgele seçilmiştir. Çalışmaya, 325 anket dönmüş, bunlardan uç veriler elendiğinde 306 adet anket analiz edilmiştir. Çalışmada tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinde kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır (İslamoğlu ve Alınacak, 2019: 206). Ankete katılım sağlayan çalışanlardan kişisel bilgi talep edilmemiştir.

2.3.Veri Toplama Yöntemi

Bu araştırmada, dijital liderlik algısının yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisini incelemek amacıyla nicel veri toplama yöntemi kullanılmıştır. Veriler, anket formu aracılığıyla toplanmıştır. Anket formu dört ana bölümden oluşmaktadır: Birinci bölüm, katılımcıların dijital liderlik algılarını ölçen sorulardan; ikinci bölüm, yenilikçi iş davranışlarına ilişkin ifadelerden; üçüncü bölüm ise örgütsel destek algısını değerlendiren sorulardan oluşmaktadır. Son bölümde ise katılımcıların demografik bilgileri toplanmıştır. Veriler, beşli Likert ölçeği kullanılarak (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) ölçeklendirilmiştir. Araştırma, dijital dönüşüm süreçlerine maruz kalan çeşitli sektörlerde çalışan bireyleri hedef almış olup, verilerin toplanması için rastgele örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Anket formları, katılımcılara çevrimiçi olarak ulaştırılmış ve gönüllü katılım sağlanmıştır. Çalışmada yapılan literatür araştırması sonucunda, dijital liderliğin yenilikçi iş davranışına ve örgütsel destek algısına etkisini ölçebilmek amacıyla üç farklı ölçek kullanılmıştır.

Dijital Liderlik Ölçeği: Anketin birinci bölümünde yer alan sorular, yöneticilerin dijital araçları ve uygulamaları kullanma yetenekleri ve dijital dönüşüm süreçlerine olan yaklaşımlarını ölçmektedir. Zeike, Bradbury, Lindert ve Pfaff (2019) tarafından geliştirilen ölçek, yöneticilerin dijital becerilerini ve dijital dönüşüm süreçlerindeki liderlik yetkinliklerini değerlendirmeyi amaçlayan altı madde tek faktörden oluşan bir ölçektir. Bu ölçek, dijital liderliğin çeşitli boyutlarını (teknoloji kullanımı, dijital strateji belirleme ve çalışanları dijital dönüşüme teşvik etme gibi) kapsayan ifadelerle, katılımcıların dijital liderlik algılarını değerlendirmesine olanak tanımaktadır. Ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları Türkiye bağlamında uyarlanmış ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu ortaya konulmuştur (Sürücü, Yıkılmaz ve Maşlakçı: 2022).

Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği: De Jong ve den Hartog (2010) tarafından geliştirilen Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği (Innovative Work Behavior Scale - IWB) kullanılmıştır. Ölçek, bireylerin örgütsel bağlamda sergilediği yenilikçi iş davranışlarını ölçmeyi hedeflemekte ve fikir üretme, araştırma, destekleme ve uygulama olmak üzere on madde ve dört boyuttan oluşmaktadır. Her bir boyut, yenilikçi iş davranışının farklı yönlerini ele almakta ve katılımcıların bu davranışları ne sıklıkla gösterdiklerini değerlendirmelerine olanak sağlamaktadır. Bu çalışma kapsamında, ölçek Çimen ve Yücel (2017) tarafından Türkçeye uyarlanmış ve Türkiye'deki kültürel bağlamda geçerlilik-güvenirlik çalışmaları yapılmıştır.

Örgütsel Destek Algısı Ölçeği: Eisenberger ve arkadaşları (1986) tarafından geliştirilen örgütsel destek algısı ölçeğinin Türkçe uyarlaması Yokuş (2006) tarafından yapılmıştır. Ölçekte bulunan sorular, çalışanların kurumlarından aldıkları desteği nasıl algıladıklarını değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Dolayısıyla sorular, çalışanların örgütün kendilerine karşı tutumunu, kurumun onların iş memnuniyetine ve kişisel hedeflerine ne kadar önem verdiğini ölçmektedir. Ölçek, dokuz madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ankette yer alan 21 ve 24 numaralı sorular (Örgütsel destek algısı ölçeğinin 5. ve 8. sorusu) ters kodlanmıştır.

2.4.Verilerin Analizi

Bu araştırmada toplanan verilerin analizi, SPSS programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Öncelikle, anket formu aracılığıyla elde edilen veriler SPSS’e aktarılmış ve verilerin temizlenmesi,

eksik değerlerin kontrolü ve uygun biçimde kodlanması işlemleri yapılmıştır. Tanımlayıcı istatistiklere ek olarak güvenirlik analizi yapılmış, uyum indekslerine bakılmıştır. Korelasyon ve regresyon analizleri uygulanmıştır.

3. BULGULAR

Toplanan verilerin analiz edilmesi sonucunda araştırmadan elde edilen bulgular ve araştırmaya ait verilerin analizi bu bölümde değerlendirilecektir. Araştırmada kullanılan ölçeklere ait güvenirlik katsayıları analiz sonucuna göre şu şekildedir; dijital liderlik ölçeğinin güvenirlik katsayısı .835, yenilikçi iş davranışı değişkeninin güvenirlik katsayısı .928 ve örgütsel destek algısı değişkenine ait güvenirlik katsayısı ise .800 olarak saptanmıştır.

3.1. Demografik Bilgiler

Türkiye’de kamu ve özel sektörde faaliyet gösteren bilgi teknolojileri ve yazılım firmalarında toplam 306 çalışan üzerinde yapılan araştırmanın bulgularına ait detaylı bilgiler Tablo 1’de verilmiştir;

Tablo 1. Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri

Demografik Özellik	Seçenek	Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Erkek	178	58,2
	Kadın	128	41,8
	Toplam	306	100
Yaşınız	18-25	40	13,1
	26-35	89	29,1
	36-45	126	41,2
	46-55	38	12,4
	56-65	13	4,2
	Toplam	306	100
Eğitim Durumu	Lise ve altı	55	18
	Üniversite mezunu	189	61,8
	Lisansüstü	62	20,3
	Toplam	306	100
Çalıştığınız Sektör	Kamu	92	30,1
	Özel	214	69,9
	Toplam	306	100
	1 yıldan az	39	12,7

Çalışma Süresi	1-5 Yıl	128	41,8
	6-10 Yıl	74	24,2
	11-15 Yıl	34	11,1
	16 Yıl ve üzeri	31	10,1
	Toplam	306	100

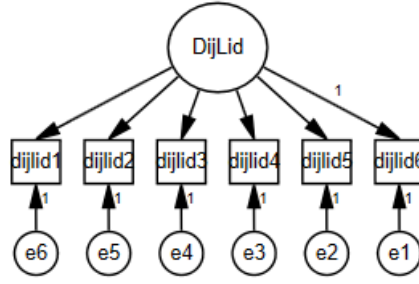
Tablo 1’de verilen araştırmaya katılanların demografik bilgileri analiz edildiğinde; örneklemin yaklaşık %58’ini erkekler, yaklaşık %41’ini kadınlar oluşturmaktadır. Yaş grupları açısından katılımcıların yaklaşık %41’i 36-45 yaş aralığında yer alırken, yaklaşık %29’u 26-35 yaş aralığında yer almaktadır. Bu durum, araştırmaya katılanların önemli bir kısmının orta yaş grubundan oluştuğunu göstermektedir. Diğer yaş gruplarına bakıldığında, yaklaşık %13’ünü 18-25 yaş, %12’sini 46-55 yaş ve %4’ünü 56-65 yaş aralığında bireyler oluşturmaktadır. Eğitim durumu incelendiğinde ise, yaklaşık %61’inin üniversite mezunu olduğu görülmektedir. Bu oran, araştırmaya katılan bireylerin çoğunluğunun yüksek eğitim seviyesine sahip olduğunu göstermektedir. Lise ve altı eğitim seviyesine sahip katılımcıların oranı %18, lisansüstü eğitim seviyesine sahip olanların oranı ise yaklaşık %20’dir. Kamu sektöründe çalışanların oranı yaklaşık %30 iken, özel sektörde çalışanların oranı %70’dir. Bu sonuçlar, araştırmaya katılan bireylerin büyük bir kısmının özel sektörde istihdam edildiğini göstermektedir. Çalışma süresi açısından incelendiğinde ise, katılımcıların yaklaşık %41’inin 1-5 yıl arası çalışma deneyimine sahip olduğu, %24’ünün 6-10 yıl arası çalıştığı görülmektedir. Bu dağılım, katılımcıların büyük çoğunluğunun kariyerlerinde 1-10 yıl arası bir çalışma deneyimine sahip olduklarını ve sektör tecrübesi açısından kariyerlerinin orta dönemlerinde bulunduklarını göstermektedir.

3.2.Açıklayıcı Faktör Analizi

Verilerin analizinde alt ölçeklerde yer alan maddelerin faktör analizine uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla, KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ve Barlett testleri uygulanmıştır. Yapılan testler sonucunda KMO ve Barlett’s değeri .934, ayrıca anlamlılık düzeyi ise .000 şeklinde bulunmuştur. KMO örneklem yeterliliği ölçümü 0 ile 1 arasında değişen bir katsayıdır. Bu katsayının 0.5’den küçük olması durumunda faktör analizi uygulanamaz; değer 0.6-0.7 arasındaysa kabul edilebilir; 0,7-0,8 arasındaysa iyi, 0,8-0,9 arasındaysa çok iyi, 0.9-1,0 arasındaysa mükemmel olarak değerlendirilmektedir (İslamoğlu ve Alınçık, 2019:437). Araştırmada yapılan analiz sonucu elde edilen KMO değeri örneklemin faktör analizi açısından yeterliliğinin mükemmel olduğunu göstermektedir. Faktörlerin orijinal ölçeklere uygun bir şekilde dijital liderlik ölçeğinin tek boyut, yenilikçi iş davranışı ölçeğinin dört boyut ve örgütsel destek algısı ölçeğinin ise tek boyuttan oluştuğu sonucuna varılmıştır.

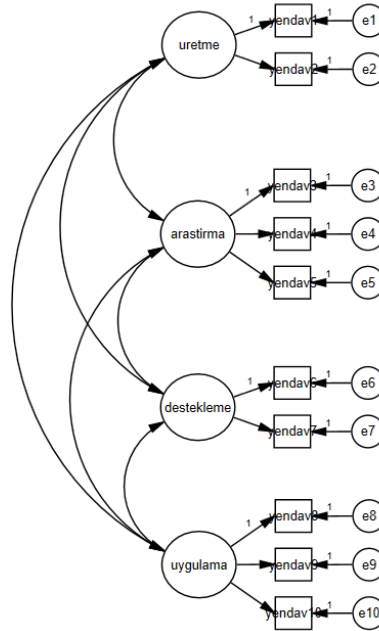
3.3.Doğrulamalı Faktör Analizi

Araştırmanın değişkenlerine ait elde edilen doğrulamalı faktör analizine ait sonuçların şekilleri aşağıda yer almaktadır;



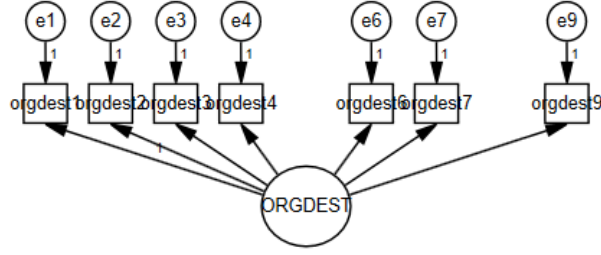
Şekil 2. Dijital Liderlik Değişkenine Ait DFA

Şekil 2’de dijital liderlik kavramının ölçülmesine yönelik alt faktörleri test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Modelde gözlenen değişkenler arasındaki ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ve modelin tek faktörden oluştuğu sonucuna ulaşılmıştır.



Şekil 3. Yenilikçi İş Davranışı Değişkenine Ait DFA

Şekil 3’de yenilikçi iş davranışı kavramının ölçülmesine yönelik alt faktörleri test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapıldığında modelin dört boyuttan (üretim, araştırma, destekleme ve uygulama) oluştuğu sonucuna ulaşılmıştır.



Şekil 4. Örgütsel Destek Algısı Değişkenine Ait DFA

Şekil 4’te örgütsel destek algısı kavramının ölçülmesine yönelik alt faktörleri test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapıldığında modelin tek boyuttan oluştuğu sonucuna ulaşılmıştır. DFA sonucunda RMSEA değerinin yüksek çıkması sebebiyle 5. ve 8. sorular analizden çıkarılmış, yeniden analize tabi tutulmuştur.

Araştırmanın amacı ile ilgili olan modelin ve hipotezlerin test edilebilmesi araştırmada yer alan ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına Tablo 2’de yer verilmiştir.

Tablo 2. Ölçeklere ait DFA Sonuçları

	CMIN/DF	RMSEA	CFI	GFI
Dijital Liderlik Ölçeğinin Uyum Değerleri	1,967	0,56	0,986	,982
Yenilikçi İş Davranışı Ölçeğinin Uyum Değerleri	3,181	0,085	0,971	,945
Örgütsel Destek Algısı Ölçeğinin Uyum Değerleri	5,163	0,117	0,914	,924
İyi Uyum Değerleri	<3	<0.05	>0,95	>0,95
Kabul Edilebilir Uyum Değerleri	3< CMIN/DF <5	<0.08	>0,90	>0,90

Tablo 2’ye göre modelin uyum değerleri incelendiğinde yukarıdaki sonuçlara ulaşılmıştır. Modelin ki kare değeri/serbestlik derecesi (CMIN/df) değeri, karşılaştırmalı uyum indeksi değeri (CFI) ve RMSEA (root mean square error approximation) değerleri olarak önerilmektedir. CMIN/df değerinin 5’ten az olması, CFI ve GFI değerinin .90’dan fazla olması ve RMSEA değerinin 0.08’den küçük olması modelin kabul edilebilir uyum değerlerine sahip olduğu anlamına gelmektedir (Hair vd., 2014; Tabachnick ve Fidel, 2013). Tabloda yer alan bilgilere göre, dijital liderlik ve yenilikçi iş davranışı ölçeğine ait yapısal eşitlik modellemesi uygundur. Örgütsel destek algısı ölçeğine ait yapısal eşitlik

modellemesi sonucunda, RMSEA değerinin yüksek çıkması sebebiyle, modelden 5. ve 8. sorular çıkarılmış yeniden analiz edilmiştir. Sonuç olarak örgütsel destek algısına ait ölçeğin yapısal eşitlik modellemesi de uyumlu sonuç vermiştir. Dolayısıyla yapılan DFA sonuçlarına göre indeks değerlerine bakıldığında, uyum iyiliği değerlerinin sağlandığı görülmüştür.

3.4.Hipotezlerin Test Edilmesi

Hipotezlerin sonucuna ulaşabilmek, değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya koyabilmek amacıyla yapılan basit korelasyon analizi sonuçları Tablo 3'te verilmiştir. Tabloda korelasyon matrisi, aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları yer almaktadır.

Tablo 3. Korelasyon Analizi

Değişkenler (N=306)	Ort.	S.S.	1	2.1	2.2	2.3	2.4	3
1. Dijital Liderlik	3,5877	0,83733	1					
2.1.Yenilikçi İş Davranışı (Üretim Boyutu)	3,5572	0,9308	,452**	1				
2.2. Yenilikçi İş Davranışı (Araştırma Boyutu)	3,5458	0,92067	,508**	,597**	1			
2.3.Yenilikçi İş Davranışı (Destekleme Boyutu)	3,4853	1,17304	,540**	,498**	,796**	1		
2.4. Yenilikçi İş Davranışı (Uygulama Boyutu)	3,512	1,02715	,567**	,513**	,805**	,823**	1	
3.Örgütsel Destek Algısı	3,4258	0,91235	,624**	,543**	,654**	,705**	,728**	1

**p<0.01

Tablo 3'te değişkenler arasındaki korelasyon analizleri gösterilmiştir. Dijital liderlik, yenilikçi iş davranışı değişkeninin alt boyutları olan üretim ($r = ,452$), araştırma ($r = ,508$), destekleme ($r = ,540$) ve uygulama ($r = ,567$) ile pozitif ilişki bulunmuştur. Ayrıca dijital liderlik değişkeni ile örgütsel destek değişkeni arasında korelasyon pozitif ($r = ,624$) ve anlamlıdır. Dijital liderlik değişkeni ile örgütsel destek algısı değişkeni arasında anlamlı ve pozitif ($r = ,624$) bir ilişki bulunmaktadır. Yenilikçi iş davranışı değişkenine ait alt boyutlar ile örgütsel destek algısı değişkeninin arasındaki korelasyon incelendiğinde ise, yine pozitif ve anlamlı bir ilişki [üretim ($r = ,543$), araştırma ($r = ,654$), destekleme ($r = ,705$) ve uygulama ($r = ,728$)] saptanmıştır.

Tablo 4. Dijital Liderliğin Yenilikçi İş Davranışı ve Örgütsel Destek Algısına İlişkin Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	Beta	t	P	F	R	R ²
Dijital Liderlik	Yenilikçi İş Davranışı	,59	9,93	0,000	167,11	0,59	0,35
	Örgütsel Destek Algısı	,62	13,39	0,000	194,23	0,62	0,39

Tablo 4'te araştırmada öne sürülen hipotezleri test edebilmek amacıyla yapılan basit regresyon analizinin sonuçları görülmektedir. Çalışmada dijital liderlik bağımsız değişken, yenilikçi iş davranışı ve örgütsel destek algısı ise bağımlı değişken olması sebebiyle, analiz iki adımda gerçekleşmiştir. Birinci adımda dijital liderliğin yenilikçi iş davranışını anlamlı ve pozitif yönlü yordadığı (Beta= ,59 ve $p<.01$) ve belirlilik katsayısının ise ($R^2=0,35$) olduğu görülmektedir. Bu bulgular doğrultusunda H_1 hipotezi desteklenmiştir.

İkinci adımda ise dijital liderlik ile örgütsel destek algısı arasındaki neden sonuç ilişkisini anlamak amacıyla yapılan testte, (Beta=,62 ve $p<.01$) ve belirlilik katsayısının ($R^2=,39$) olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda H_2 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 5.Yenilikçi İş Davranışı ve Örgütsel Destek Algısına İlişkin Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken	Bağımlı Değişken	Beta	t	P	F	R	R ²
Yenilikçi İş Davranışı	Örgütsel Destek Algısı	0,74	19,54	0,000	381,979	,74	0,55

Tablo 5'te yer alan analiz sonuçlarına istinaden, yenilikçi iş davranışının örgütsel destek algısını pozitif ve anlamlı ($\beta=0,74$, $r^2=0,55$ $p<.000$) bir şekilde etkilediği anlaşılmaktadır. Bu sonuç yenilikçi iş davranışının örgütsel destek algısını anlamlı ve pozitif yönde etkilediğini göstermektedir. Dolayısıyla, H_3 hipotezi desteklenmektedir.

Araştırma kapsamında örgütsel destek algısının dijital liderlik ve yenilikçi iş davranışı arasında aracı rolü de incelenmiştir.

Etkiler		Standardize			
		Beta	SE	LLCI – ULCI	
Dijital liderlik	→ Yenilikçi iş davranışı	.2241***	.0500	.1257 .3224	
Dijital liderlik	→ Örgütsel destek algısı	.6803***	.0488	.5843 .7764	
Örgütsel destek algısı	→ Yenilikçi iş davranışı	.5936***	.0459	.5034 .6839	
Dolaylı etki (DL → ÖDA → YİD)		.6279**	.0486	.5323 .7235	

DL: Dijital Liderlik, ÖDA: Örgütsel Destek Algısı, YİD: Yenilikçi İş Davranışı

Bağımsız değişkenin (dijital liderlik) bağımlı değişken (yenilikçi iş davranışı) üzerindeki etkisine ve bu etkiye aracı (örgütsel destek algısı) olarak kullanılan değişkenin eklenmesi ile nasıl bir değişim yaşandığına yönelik sonuçlar incelenmiştir. Bu analizin uygulanmasına olanak tanıyan ve etkili sonuçlar üreten Hayes Process Makro kullanılmıştır.

Dijital liderliğin aracı değişken vasıtasıyla yenilikçi iş davranışı üzerindeki dolaylı etkisine bakılmıştır. Dijital liderliğin yenilikçi iş davranışı üzerinde dolaylı bir etkiye sahip olup olmadığını gösteren değer bootstrap tekniği ile ulaşılan güven aralıklarına göre sunulmuştur. Bu bağlamda girişimci liderliğin çalışan performansı üzerindeki dolaylı etkisinin ($\beta=.6279$) anlamlı olduğu ve güven aralığının sıfır değerini kapsamadığı (BootLLCI=,5323, BootULCI=,7235), dolayısı ile örgütsel destek algısının dijital liderlik ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkiye aracılık ettiği belirlenmiştir. Etki büyüklüğünde ise tam standardize etki büyüklüğüne bakıldığında güven aralığının sıfır değerini içermediğinden anlamlılık göstermektedir (Preacher ve Hayes, 2008).

4. SONUÇ

Dijitalleşmenin hızla arttığı günümüzde, liderlik anlayışının da bu dönüşümden etkilendiği ve dijital liderliğin iş dünyasında kritik bir önem kazandığı bilinmektedir. Çalışmada elde edilen bulgular, dijital liderliğin çalışanların yenilikçi iş davranışlarını pozitif ve anlamlı şekilde etkilediğini göstermektedir. Özellikle dijital liderlik ile yenilikçi iş davranışının üretme boyutu ($r = 0.452$), araştırma boyutu ($r = 0.508$), destekleme boyutu ($r = 0.540$) ve uygulama boyutu ($r = 0.567$) arasında güçlü ilişkiler gözlemlenmiştir. Ayrıca, örgütsel destek algısı ile yenilikçi iş davranışının alt boyutları arasında ise üretme ($r = 0.543$), araştırma ($r = 0.654$), destekleme ($r = 0.705$) ve uygulama ($r = 0.728$) boyutlarıyla pozitif ve anlamlı korelasyonlar tespit edilmiştir. Dijital liderler, teknolojiyi etkin kullanarak çalışanlarının yaratıcı düşünce ve yenilikçi çözümler üretme becerilerini teşvik etmekte ve bu sayede iş süreçlerinde yenilikçi uygulamaların artmasına katkı sağlamaktadır.

Çalışmanın önemli bulgularından biri de örgütsel destek algısının dijital liderlik ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolü üstlendiğidir. Dijital liderliğin, örgütsel destek algısı aracılığıyla yenilikçi iş davranışı üzerindeki dolaylı etkisi incelenmiştir. Dijital liderliğin yenilikçi iş davranışı üzerinde dolaylı bir etkisinin olup olmadığı, bootstrap tekniği kullanılarak elde edilen güven aralıkları doğrultusunda değerlendirilmiştir. Güven aralığının sıfır değerini içermemesi (BootLLCI= ,5323; BootULCI= ,7235) sonucunda, örgütsel destek algısının dijital liderlik ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkiye kısmi aracılık ettiği tespit edilmiştir. Örgütsel destek algısı yüksek olan çalışanlar, kendilerini değerli hissettikleri ve kurumları tarafından desteklendiklerine inandıkları için yenilikçi iş davranışlarına daha fazla katılım göstermektedirler. Bu da, dijital liderlerin sunduğu stratejik rehberlik ve destekle birleştiğinde, organizasyonların yenilik kapasitesini önemli ölçüde artırmaktadır. Bu bağlamda, dijital liderlik ve örgütsel destek, modern organizasyonlarda inovasyonun en önemli itici güçlerinden biri olarak değerlendirilmektedir.

Bu çalışma, dijital dönüşüm süreçlerinde liderlik ve yenilik arasındaki ilişkileri anlamak açısından hem teorik hem de pratik açıdan literatüre önemli katkılar sağlamaktadır. Özellikle kamu ve özel sektörde çalışanlar üzerinde yapılan bu araştırma, dijital liderlerin çalışanlarına yönelik destekleyici yaklaşımlarının, yenilikçi iş davranışlarını nasıl teşvik ettiğini göstermektedir. Organizasyonların dijitalleşen iş dünyasında rekabet avantajı elde edebilmeleri için dijital liderlik becerilerini geliştirmeleri ve çalışanlarına yönelik örgütsel destek mekanizmalarını güçlendirmeleri gerektiği açıkça görülmektedir.

Organizasyonların dijital liderlik becerilerini geliştirmek için eğitim programlarına ve stratejik rehberlik uygulamalarına yatırım yapmaları önemlidir. Dijital liderlerin, çalışanlarını teknolojiye entegre ederken onların yenilikçi kapasitelerini artıracak şekilde desteklemeleri hem bireysel hem de organizasyonel başarıya katkı sağlayacaktır. Örgütsel destek mekanizmalarının güçlendirilmesi ve çalışanların yenilikçi iş davranışlarına katılımının teşvik edilmesi organizasyona başarı getirecek unsurlar arasında yer almaktadır. Bu bağlamda, organizasyonlar çalışanlarına değer verildiğini hissettirecek politikalar geliştirerek, yenilikçi iş süreçlerini ve performansı artırabilirler.

Sonuç olarak, dijital liderlik ve örgütsel destek, çalışanların yenilikçi iş davranışlarını etkileyen iki temel faktör olarak öne çıkmaktadır. Organizasyonlar, bu iki faktörü optimize ederek, dijital dönüşüm süreçlerinde başarı elde edebilir ve yenilikçi iş modelleri geliştirme konusunda önemli avantajlar sağlayabilirler.

Bu çalışmanın birkaç sınırlılığı bulunmaktadır. İlk olarak, araştırma verileri yalnızca Türkiye’de kamu ve özel sektörde faaliyet gösteren bilgi teknolojileri ve yazılım firmalarındaki çalışanlardan toplanmıştır. Farklı sektörlerde yapılacak benzer çalışmalar, dijital liderlik ve yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkiyi daha geniş bir perspektiften değerlendirmeye olanak tanıyabilir. Bir diğer sınırlılık ise, çalışmanın yalnızca nicel veri toplama yöntemine dayanmasıdır. Çalışmada kullanılan anket yöntemi, çalışanların algıları üzerinden sonuçlara ulaşılmasını sağlamış olsa da katılımcıların sorulara doğru ve güvenilir bilgiler verdiği varsayımına dayanmaktadır. Derinlemesine mülakatlar ya da odak grup çalışmaları gibi nitel araştırma yöntemleriyle daha ayrıntılı bulgular elde edilebilir. Bu sayede, çalışanların dijital liderlik ve örgütsel destek algıları üzerindeki kişisel deneyimlerinin daha derinlemesine anlaşılması mümkün olacaktır. Ayrıca çalışmaya yeni değişkenler de eklenebilir.

KAYNAKÇA

- Afsar, B., & Umrani, W. A. (2019). *Transformational leadership and innovative work behavior: The role of motivation to learn, task complexity, and innovation climate*. *European Journal of Innovation Management*, 23(3), 402-428.
- Axtell, C. M., Holman, D. J., Unsworth, K. L., Wall, T. D., Waterson, P. E., & Harrington, E. (2000). *Shopfloor innovation: Facilitating the suggestion and implementation of ideas*. *Journal of occupational and organizational psychology*, 73(3), 265-285.
- Bies, R. J. ve J. S. Moag (1986). *Interactional Justice; Communication Criteria of Fairness*.
- Büyükeşe, T., & Doğan, Ö. (2022). *Dijital Liderliğin Yenilikçi İş Davranışı ve İş Performansı Üzerine Etkisi*. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD)*, 14(26), 173-186.
- Chang E. (2002). *Distributive Justice and Organizational Commitment Revisited: Moderation By Layoff in The Case of Korean Employees*. *Human Resource Management*, 41(2), 261-270.
- Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2001). *The role of justice in organizations: A meta-analysis. Organizational behavior and human decision processes*, 86(2), 278-321.
- Çekmecelioğlu, H. G., & Özbağ, G. K. (2016). *Örgütsel destek, yenilikçi iş davranışı ve iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 16(2), 251-264.
- Demirci, A. E., & Ertürk, A. (2019). *Örgütsel destek ve yenilikçi iş davranışı: Bir araştırma*. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(2), 924-937.
- djo, L. W. W., & Rukmana, R. A. (2018). *Does digital leadership impact directly or indirectly on dynamic capability: Case on Indonesia telecommunication industry in digital transformation?*. *The Journal of Social Sciences Research*, 832-841.
- Dorenbosch, L., Engen, M. L. V., & Verhagen, M. (2005). *On-the-job innovation: The impact of job design and human resource management through production ownership*. *Creativity and innovation management*, 14(2), 129-141.
- Durmuş, İ. (2020). *Çalışanların Risk Alma Davranışları, Yaşam Tarzı Değişkenleri Ve İşyerinin Sosyal Performansının Sosyal Mücadele Kuramı Kapsamında İncelenmesi*. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(44), 1069-1103.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. ve Sowa, D. (1986). *Algılanan örgütsel destek*. *Uygulamalı Psikoloji Dergisi*, 71 : 500 – 507 .
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F. (2011). *Perceived organizational support: Fostering enthusiastic and productive employees*. Washington, DC: American Psychological Association.

- Fortin, M. (2008). *Perspectives on organizational justice: concept clarification, social context integration, time and links with morality*. International Journal of Management Reviews, 10(2), 93-126.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis* (Pearson New International Edition). Essex: Pearson.
- İslamoğlu, A. ve Alınışık H, (2019). Ümit. Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri. Beta Yayınevi.
- Kane, G. C. (2015). *Strategy, not technology, drives digital transformation*. MIT Sloan Management Review and Deloitte University Press.
- Kane, G. C., Palmer, D., Phillips, A. N., Kiron, D., & Buckley, N. (2015). *Strategy, not technology, drives digital transformation*. MIT Sloan Management Review, 14(1), 4-9.
- Krause, D. E. (2004). *Influence-based leadership as a determinant of the inclination to innovate and of innovation-related behaviors: An empirical investigation*. The leadership quarterly, 15(1), 79-102.
- Kurtessis J. N., Eisenberger R., Ford M. T , Buffardi L. C., Stewart K. A., Adis C. S. (2017). *Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory*. Journal of Management, 43(6), 1854-1884, doi: 10.1177/0149206315575554.
- McAdam, R. and McClelland, J. (2002), "Individual and team-based idea generation within innovation management: organizational and research agendas". European Journal of Innovation Management, Vol. 5 No. 2, pp. 86-97.
- Mohebi, L. (2019). *Educational Leadership and digital culture*. Available at SSRN 3419519.
- Mumford, M.D. (2000), "Managing creative people: strategies and tactics for innovation", HumanResources Management Review, Vol. 10 No. 3, pp. 313-51.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). *Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models*. Behavior research methods, 40(3), 879-891.
- Prince, K. A. (2017). *Industrie 4.0 and leadership*.
- R. J. Lewicki, B. H. Sheppard, ve B. H. Bazerman (Ed.), *Research on Negotiation in Organizations*, Greenwich: Jai Pres, 43-55.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). *Perceived Organizational Support: A Review of the Literature*. Journal of Applied Psychology, 87 (4), 698-714.
- Shore, L.M., Shore, T.H. (1995). *Perceived organizational support and organizational support, organizational politics justice and support* (Ed. Cropanzano, R.S. ve Kacmar, K.M), London: Quorum Books.
- Sürücü, L., Yıkılmaz, İ. ve Maslakçı, A. (2022). *Dijital Liderlik: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması*. Abant Sosyal Bilimler Dergisi, 22(3), 1038-1050.
- Tabachnick, B. G. ve Fidel, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6. Baskı). New Jersey: Pearson.
- Wade
- Wade, M. (2015). "Digital Business Transformation: Toward a Research Agenda." MIS Quarterly Executive, 14(2), 123-139.
- Westerman, G., Bonnet, D., & McAfee, A. (2014 -a). *Leading digital: Turning technology into business transformation*. Harvard Business Press.
- Westerman, G., Bonnet, D., & McAfee, A. (2014- b). *The nine elements of digital transformation*. MIT Sloan Management Review, 55(3), 1-6.
- Westerman, G., Tannou, M., Bonnet, D., Ferraris, P., & McAfee, A. (2012). *The Digital Advantage: How digital leaders outperform their peers in every industry*. MITSloan Management and Capgemini Consulting, MA, 2, 2-23.
- Yeniçeri, Ö., Demirel, Y. ve Seçkin Z. (2009). *Örgütsel Adalet ile Duygusal Tükenmişlik Arasındaki İlişki: İmalat Sanayi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*, KMU İİBF Dergisi, 11 (16): 83-99.

Zeike, S., Bradbury, K., Lindert, L. ve Pfaff, H. (2019). *Digital leadership skills and associations with psychological well-being*. International Journal of Environmental Research and Public Health, 16(14), s.2628-2641.