

ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

DOI: 10.52122/nisantasisbd.1171070

**DÖNÜŞTÜRÜCÜ VE OTANTİK LİDERLİĞİN ÖRGÜTSEL YARATICILIK ÜZERİNDEKİ
ETKİSİNDE POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYENİN ARACI ROLÜ: HAVA KARGO
TAŞIMACILIĞI SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA****Öğr. Gör. Ümit KANMAZ**** Nişantaşı Üniversitesi, Meslek Yüksek Okulu, Sivil
Havacılık Kabin Hiz. Bölümüe-posta:
umit.kanmaz@nisantasi.edu.tr

ORCID 0000-0003-2186-2737

Prof. Dr. A. Tuğba KARABULUT****İstanbul Ticaret Üniversitesi
İşletme Fakültesi, İngilizce İşletme Bölümüe-posta:
tkarabulut@ticaret.edu.tr

ORCID 0000-0001-6414-8029

ÖZ

Bu çalışmada çağdaş yönetim yaklaşımlarından olan dönüştürücü ve otantik liderlik kavramlarının örgütsel yaratıcılık üzerindeki etkisinde pozitif psikolojik sermayenin (PPS) aracı rolünün incelenmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda Türkiye’de faaliyet gösteren 7 havayolu kargo işletmesinde çalışmanın araştırması gerçekleştirilmiştir. Havayolu kargo işletmelerinde çalışan 580 beyaz yakalı çalışandan veri toplanmıştır. Araştırmanın verilerine frekans dağılımı analizleri, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri, güvenilirlik analizi, korelasyon analizi ve yapısal eşitlik modeli (YEM) uygulanmıştır. Araştırma bulgularına göre, dönüştürücü ve otantik Liderliğin PPS ve örgütsel yaratıcılık üzerinde anlamlı etkisi bulunmaktadır. PPS’nin örgütsel yaratıcılık üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu da belirlenmiştir. Ayrıca, dönüştürücü ve otantik liderliğin örgütsel yaratıcılık üzerindeki etkisinde PPS’nin kısmi aracılık etkisi bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Dönüştürücü ve Otantik Liderlik, Pozitif Psikolojik Sermaye, Örgütsel Yaratıcılık, Hava Kargo**Jel Kodları:** D23, M10, L20, L93**THE MEDIATING ROLE OF POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL IN THE EFFECT OF
TRANSFORMATIVE AND AUTHENTIC LEADERSHIP ON ORGANIZATIONAL CREATIVITY: A
RESEARCH IN THE AIR CARGO TRANSPORTATION INDUSTRY****ABSTRACT**

In this article, it is aimed to examine the mediating role of positive psychological capital (PPC) in the effect of transformative and authentic leadership which are accepted contemporary management approaches, on organizational creativity. The research has been conducted in 7 airline cargo companies operating in Turkey. Data were collected from 580 white-collar employees working in air cargo companies. Frequency distribution analyses, explanatory and confirmatory factor analyses, reliability analysis, correlation analysis and structural equation modeling (SEM) were applied to the data. According to the findings of the research, transformative and authentic leadership have significant effects on PPC and organizational creativity. It has been determined that PPC has a significant effect on organizational creativity. In addition, the partial mediating effect of PPC was found in the effect of transformative and authentic leadership on organizational creativity.

Keywords: Transformative and Authentic Leadership, Positive Psychological Capital, Organizational Creativity, Air Cargo**Jel Codes:** D23, M10, L20, L93**Geliş Tarihi/Received:** 07.06.2022**Kabul Tarihi/Accepted:** 26.11.2022**Yayın Tarihi/Printed Date:** 31.12.2022

Kaynak Gösterme: Kanmaz, Ü., Karabulut, A. T., (2022). “Dönüştürücü ve Otantik Liderliğin Örgütsel Yaratıcılık Üzerindeki Etkisinde Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü: Hava Kargo Taşımacılığı Sektöründe Bir Araştırma”. *Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(10), 316-344.

GİRİŞ

Günümüzün iş ekosisteminde daha nitelikli, kendini devamlı güncelleyerek ortaya çıkan, yeni gelişmelere ayak uyduran, çalışanları ile empati kuran liderlere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu durum, çalışanları koordine etmek ve işletmeden maksimum verimin alınmasını sağlamakla yükümlü olan yöneticileri uygun liderlik rolünü oynamak için dönüşüme, çalışanları da sürekli öğrenerek, kendilerini geliştirmeye zorlamaktadır. İşletmedeki çalışanlara vizyon sağlayan, onları örgütsel amaçlar etrafında biraraya getiren ve onlara destek sağlayan dönüştürücü liderlere olan ihtiyaç her geçen gün artmaktadır. Dönüştürücü liderliğin tamamlayıcısı olarak görülen otantik liderlik ise, çalışanlar ile ilişkilerinde şeffaflığa önem veren, onların öz farkındalığını artıran etik liderlik olarak gözlenmektedir.

Günümüzde işletmelerin devamlılığı için fiziksel, teknolojik ve finansal sermayenin yanı sıra insan unsurunun verimliliğini de artıran PPS önem kazanmaktadır. İnsan kaynağını zor işleri başarabileceği konusunda ikna eden, öz yeterliliği yüksek, daha umutlu ve dayanıklı kılmayı amaçlayan pozitif psikoloji, bireylerin gelişimine ve örgütsel yaratıcılığa katkıda bulunmaktadır. Çalışanların pozitif psikolojiye sahip olmaları, işletmede olumlu iklim yaratarak işletmenin sürdürülebilir rekabet üstünlüğünü elde etmesini sağlamakta ve onu zorlu pazar şartlarına karşı daha dayanıklı hale getirmektedir.

Bu çalışmada dönüştürücü ve otantik liderliğin örgütsel yaratıcılık üzerindeki etkisinde, pozitif psikolojik sermayenin (PPS) aracı rolü incelenmiştir. Çalışmada ilk olarak; bağımsız değişkenler olan dönüştürücü ve otantik liderlik kavramları ve temel özellikleri, aracı değişken olan PPS kavramı ve temel özellikleri açıklanmıştır. Çalışmanın devamında bağımlı değişken olan örgütsel yaratıcılık kavramı ve temel özellikleri, araştırma uygulanan sektör olan havayolu kargo taşımacılığı kavramı ve temel özellikleri ile havayolu kargo taşımacılığının mevcut durumu ele alınmıştır. Çalışmanın son bölümünde ise, araştırmanın amacı, önemi, modeli, hipotezleri, ana kütlesi, örnekleme, araştırmada kullanılan analiz yöntemleri ve ölçekler ile araştırmanın bulguları açıklanmıştır.

1. Kavramsal Çerçeve

1.1. Dönüştürücü Liderlik

Dönüştürücü liderlik kavramı, ilk kez 20. yüzyılın sonunda ortaya atılmış ve zamanla önem kazanmıştır. Modern liderlik tiplerinden dönüştürücü liderliğin en önemli unsurları, vizyon sahibi kişiler olmaları, çalışanları örgütsel amaçlar etrafında bir araya getirmeleri ve çalışanlarla bireysel olarak ilgilenen süreçler oluşturmalarıdır.

Son 30 yılda pazar şartlarında gerçekleşen değişiklikler daha az işlem yaparak, dönüşüme daha çok odaklanan liderlere olan ihtiyacı gerektirmiştir (Pradhan vd., 2019: 32). Nicholls'a (2008) göre kavram liderlik literatürüne 1978'de Burns'un yazdığı "Liderlik" isimli kitabında dönüştürücü liderlik kavramını kullanmasıyla girmiştir (Naktiyok, 2015: 10). Genç ve Halis'e (2006) göre, 1978'den sonra Burns ve Bass, geleneksel ve çağdaş liderlik yaklaşımlarını sentezleyerek dönüştürücü liderlik kavramını geliştirmişlerdir (Aksaraylı, 2015: 109). Dönüştürücü Liderlik 1980'lerden bu yana liderlik alanındaki çalışmaların odak noktası olmuştur (Liu, 2018: 372). Dönüştürücü liderlik, liderin takipçilerine ilham verme ve motive etme yeteneğini vurgulayan bir liderlik tarzı olarak ifade edilmiştir. Ayrıca takipçilerinin liderlerine olan güven duygusuna dayanır (Scott Zimmer, 2021: 1).

Dönüştürücü liderler; vizyon oluşturmali, çalışanları geliştirmeli ve kendilerini kontrol etmeleri için güçlendirmeli, çalışanlara koçluk yapmalı ve örgüt kültürünü değiştirmelidirler. Dönüştürücü liderlikte liderin gücü, çalışanları anlamasından ve onlarda güven yaratmasından kaynaklanır (Mcmurray vd., 2010: 439). Dönüştürücü liderler; takipçilerinin potansiyelini artırabilir, inançlarını ve değerlerini değiştirebilir, hedeflerini yükseltebilir, performanslarını artırmak için onlara güven vererek onları etkileyebilirler (Liu, 2018: 372). Rhee vd.'ye (2010) göre, çalkantılı pazar şartlarında sürdürülebilir rekabeti ve yüksek performansı sağlayabilmek için yenilikçilik tetiklenmelidir. Bir örgütün rekabet avantajına sahip olması ve varlığını devam ettirmesi için yenilikçilik önkoşuldur. Özellikle sınırlı kaynakları olan küçük işletmeler için yenilikçilik hayati önemdedir (Karcioğlu ve Kargin, 2013: 103).

Burns'e (1978) göre, dönüştürücü liderler, takipçileri ile yüksek motivasyona ve ahlaki değerlere dayalı ilişkiler kurar, daha fazla takipçinin ihtiyacını karşılarlar. Baker'a (2001) göre, liderler örgütsel değişiklikler yapar; kendilerinin, takipçilerinin ve tüm paydaşların çıkarlarına hizmet eder. Burns'ün ekolünde liderlik, lider ile takipçilerinin ihtiyaçları ve değerleri arasındaki ilişki ve uyum ile belirlenen süreç olarak tanımlandığı için pozisyona bağlı değildir (Faupel ve Süß, 2019: 147). Nielsen ve Cleal'a (2011) göre, modern liderlik teorisinde dönüştürücü liderler, işletmelerinde inovasyon odaklı değişimi başlatmakta en etkili liderlik yaklaşımına sahiplerdir (Görker ve Erdil, 2018: 116). Dönüştürücü liderler, ayrıca örgütsel bağlılığı artırıcı bir etkide de bulunurken (Yang, 2022: 40); müşteriler tarafından algılanan hizmet kalitesi ile de güçlü ve pozitif bir ilişki içerisindedirler (Yang, 2022: 190). Aynı zamanda dönüştürücü liderler, vizyon, uyarlanabilir kültür, büyüme ve gelişme güdülerini aracılığıyla kurumu dijital açıdan olgun bir hale dönüştürmek için doğru liderliği sağlar (Effendy ve Arquisola, 2022: 128).

Sonuç olarak, dönüştürücü liderlik dinamik çevrede faaliyet gösteren örgütlerin ihtiyaç duyduğu bir liderlik yaklaşımıdır. Dönüştürücü liderler, çalışanlarına bireysel ilgi göstererek, onları motive eden, örgütsel amaçlar etrafında bir araya getiren, değişime katarak, değişimden kazançlı hale getiren kişilerdir.

1.2. Otantik Liderlik

Otantik liderlik kavramı, dönüştürücü liderlik kavramının en önemli tamamlayıcısıdır. Otantik liderlik, doğu kültürlerinde içselleştirilmiş bir kavram olduğu için, ülkemizdeki yöneticilerin ulusal kültürlerine paralel olarak otantik liderler oldukları söylenebilir.

Enron and Arthur Andersen şirketlerinin karışmış olduğu etik dışı durumlardan sonra, otantiklik bu krize karşı bir panzehir olarak ifade edilmektedir. Ayrıca Bass ve Steidlmeier'a (1999) göre dönüştürücü liderlik bakış açısıyla otantiklik, dönüştürücü liderliğe ahlaki bir pusula görevi görür (Sparrowe, 2005: 420). Otantik kelimesi, liderlik açısından düşünüldüğünde; hakiki, özgün ve içten anlamındadır (Turhan, 2007: 36). Bu liderlik türü, pozitif örgütsel davranış ve pozitif psikoloji literatürleri yönünde kavramsallaştırılmış olup pozitif liderlik teorisine dayalıdır (Mrak ve Kvasic, 2021: 97). Otantik liderlik, Luthans ve Avolio (2003) tarafından "pozitif psikolojik kapasiteden ve gelişmiş örgütsel bağlamdan faydalanan, daha fazla öz farkındalık ve öz düzenleme içeren pozitif davranışlarla sonuçlanan, liderlerin ve takipçilerinin kişisel gelişimlerini teşvik eden bir süreç" olarak tanımlanmıştır (Avolio ve Gardner, 2005: 321). Diğer yandan, İllies vd., (2005) ile Wood vd.'ne (2008) göre, otantik liderlik açık, şeffaf, ve yalın bir süreçtir. Yazarlar otantik liderliği, takipçilere otantik lider hakkındaki bilgilere doğrudan ulaşabilme imkânı veren bir süreç olarak görmüşlerdir.

Otantik liderlerin, olumlu veya olumsuz yönleriyle kendilerinin farkında olduklarını; inançlarını, değerlerini ve ilkelerini temel alan bakış açısıyla, mevcudu ileriye götürme gayreti içinde olduklarını belirtmişlerdir (Kıyık Kıcırcı ve Paşaoğlu, 2014: 2). Aynı zamanda, otantik liderin oluşturduğu pozitif örgüt iklimi, şeffaflık üzerine kurulmuş ilişkiler ve takipçileri ile kurdukları güven ilişkisi örgütte olumlu değişikliklerin oluşmasına katkı sunmaktadır (Avolio ve Gardner, 2005: 327). Otantik liderlik, öz farkındalığın yüksek olmasını, içselleştirilmiş ahlaki bakış açısına sahip olmayı, takipçiler ile ilişkilerde şeffaf olmayı, pozitif kişisel gelişimi, bilgiyi dengeli değerlendirmeyi sağlamak için olumlu etik iklimi ve psikolojik kapasiteyi destekleyen bir liderlik davranışıdır (Walumbwa vd., 2008: 94). Ayrıca, otantik ve dönüştürücü liderliğin teşvik edildiğinde çalışanların canlılığını ve katılımını arttırdığı bulgulanmıştır (Zafra, Martos ve Denie, 2022: 1).

Özetle otantik liderlik davranışına sahip liderler; ilişkilerinde şeffaf olmaya özen gösteren, kendilerinin iyi ve kötü taraflarının farkında olan, karar verirken objektif olan, davranış ve düşünceleri ile tutarlı bir çizgi benimseyen bir liderlik tarzına sahip oldukları söylenebilir. Ayrıca, otantik liderliğin, dönüştürücü liderliğin en önemli tamamlayıcısı olması ve dönüştürücü liderliğe etiksel açıdan katkı sağlaması otantik liderlik yaklaşımını fazlasıyla önemli hale getirmektedir.

1.3. Pozitif Psikolojik Sermaye (PPS)

Seligman ve diğerlerinin psikoloji alanındaki araştırmaları insanların daha mutlu ve üretken olmalarına, potansiyellerini ortaya çıkarmalarına yönlendirmeleri, PPS kavramının ve buna yönelik teorinin geliştirilmesini, ampirik araştırmaların yapılmasını sağlamıştır (Luthans, Youssef ve Avolio 2006: 9). Psikolojinin pozitif tarafına odaklanılması, çalışanların pozitif taraflarının görülmesini ve geliştirilmesini, örgütlerde daha huzurlu çalışma ortamını sağlamaktadır. PPS'nin temelinde pozitif duygular, bireyler ve örgütler bulunmaktadır.

Örgütlerin sadece ekonomik sermayeye sahip olmaları yeterli değildir, insan sermayesine de sahip olmaları gereklidir. Yöneticilerin, çalışanlarının güçlü taraflarını ortaya çıkarıp, yeteneklerinden maksimum düzeyde faydalanma istekleri psikolojik sermayeyi oluşturmuştur (Aydoğan ve Uğurlu Kara, 2015: 70). Kutanis ve Oruç'a (2014) göre pozitif psikoloji, zamanla pozitif psikolojik davranışa, oradan da PPS'ye evrilmiştir (Özüdoğru, 2022: 10). Psikolojik sermaye, pozitif örgütsel davranış yapısı olarak gelişmekte olan bir araştırma alanıdır. Luthans, vd.'ne (2007) göre, psikolojik sermaye çalışanları özgüven sahibi, umutlu, iyimser, dayanıklı gören pozitif bakış açısına sahip, dönüşmüş bir örgütsel ideoloji gerektirmektedir (Megeirhi, vd., 2018: 928).

Psikolojik sermaye, bireysel gelişimi ve performansı teşvik etmektedir. İyileştirilmiş çalışan performansı ile örgütsel yönetime yeni bir yaklaşım getirerek, örgütlerin performanslarını arttırarak rekabet avantajı kazandırmaktadır (Çetin ve Basım, 2012: 166). Ayrıca, PPS'nin alt boyutları olan; öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık alt boyutlarının her birine ayrı ayrı odaklanmaktansa bu alt boyutların birleşik etkisinin daha etkili olacağı belirtilmektedir. Örneğin "İyimser-Öz yeterliliğin" sadece "İyimser" veya sadece "Öz yeterlilikten" daha geniş ve daha etkili olacağı ifade edilmektedir (Luthans, vd., 2007: 550). Buna karşın, kötü niyetli yöneticiler, çalışanların psikolojik sermayesini azaltarak optimal olmayan sonuçlara yol açar (Avey, Agarwal ve Gill, 2022: 429).

Sonuç olarak PPS, çalışanların pozitif yönünü görmeyi ve geliştirmeyi amaçlamaktadır. Örgütlerde çalışanların pozitif yönlerine odaklanılarak hem verimlilikleri artabilmekte, hem de dolaylı olarak örgütlere rekabet avantajı sağlanmaktadır. Diğer bir ifade ile PPS; çalışanların

negatif taraflarını görmektense pozitif taraflarını görerek çalışanları motive eden, çalışanları kaybetmeyi değil kazanmayı tercih etmeyi çalışan uygulamaları hayata geçiren bir bakış açısı olarak görülmektedir.

1.4. Örgütsel Yaratıcılık

Örgütsel yaratıcılık, ulusal ve uluslararası literatürde farklı sektörler açısından incelenen bir kavramdır. Uluslararası literatürde genelde teknoloji şirketleri açısından incelenirken, ulusal literatürde genelde eğitim sektörü açısından incelenmiştir.

Rekabetçi olmak için, işletmeler aynı zamanda yenilikçi olmalı ve örgütsel yaratıcılığı çok önemli bir yetenek haline getirmelidir. Woodman, vd., (1993) göre örgütsel yaratıcılık ilk zamanlarda daha çok inovasyon (yenilik) çalışmalarının bir dalı olarak kabul edildi. Örgütsel yaratıcılığa ilişkin ilk çalışmalar, bireysel/kolektif düzey ve örgütsel bağlamsal düzeyde ele alınmıştır (Fetrati, Hansen ve Akhavan: 2022: 1). Örgütsel yaratıcılık, çalışanların yaratıcılığını kapsayarak kurumsal yapıda yenilikçi fikirlerin oluşmasına ortam sağlayacak araçların ortaya konulması sürecidir. Diğer bir ifade ile örgütsel yaratıcılık; karmaşık bir sosyal sistemde önceden keşfedilmemiş, farklı, kullanışlı, değerli, yeni bir ürünün veya hizmetin yaratılma sürecidir (Woodman, vd., 1993: 293). Yaratıcılık ise bir alanda yeni ve faydalı fikirlerin üretilmesi olarak tanımlanabilir. Yaratıcılığa yakın olarak görülen inovasyon kavramı da, yaratıcı fikirlerin uygulanması olarak tanımlanmaktadır. Bireylerin ve ekiplerin yaratıcılığı, inovasyon için başlangıç noktasıdır (Amabile vd., 1996: 1155). Diğer bir ifade ile yaratıcılık, birlikte çalışan bireysel veya küçük bir grup birey tarafından yeni ve yararlı fikirlerin üretilmesi olarak ifade edilmektedir (Amabile, 1988: 126). Aynı zamanda Levitt (1963) ise fikirlerin kullanılmadıkça işe yaramadığını belirtmektedir (Baer, 2012: 1102). Son olarak, sosyal bağlamda yaratıcılığı anlamak yaratıcı süreçlerin, yaratıcı ürünlerin, yaratıcı kişilerin ve yaratıcı durumların araştırılmasını gerektirir. Yararlı bir örgütsel yaratıcılık teorisi, bu dört bileşeni bütünleştirmenin gerekliliğini vurgulamaktadır (Woodman, vd., 1993: 317). Ayrıca, Amabile'ye (1996) göre örgütsel yaratıcılığın var olabilmesi için; çalışanların örgüt tarafından desteklenmesi gerektiğini, örgüt içerisinde çalışanların fikir özgürlüğüne ve yeterli kaynağa sahip olması gerektiği belirtilmektedir (Setiawan, vd., 2020: 308).

Özetle gelecekte örgütlerin en güçlü tarafı, yaratıcı çalışanlardan ve yenilikçi fikirlerden oluşan düşünsel sermaye olacaktır. Geleceğin başarılı örgütleri, çalışanlarını düşünsel açıdan geliştirmek için motive ederek, rakiplerinin önüne geçeceklerdir. Örgütler rekabet avantajlarına sahip olmak için örgütsel yaratıcılıklarını artırmalıdır. Bu yönde, yaratıcı çalışanlar istihdam etmeli, çalışanlarının yaratıcılık düzeylerini artırmalı ve yaratıcı kurum kültürü oluşturmalarıdır. Bunu yaparken de, yaratıcı durumların ve yaratıcı süreçlerin sistemselsel bir bakış açısıyla ele alınması gerekmektedir.

1.5. Hava Kargo Taşımacılığı

Uluslararası, dinamik ve büyüyen bir sektör olan hava kargo sektörüne olan talep, ülkemizde ve dünyada her geçen gün artmaktadır. Hava kargo taşımacılığında artan bu talep, ülkemizde hem yeni hava kargo firmaların kurulmasına hem de istihdama pozitif olarak katkı sağlamaktadır.

Atag'a (2018) göre, havacılık sektörü, dünya için vazgeçilmez bir unsur olarak iş, ticaret, hizmet endüstrisi ve turizm açısından birçok olumlu katkısı olmuştur. Hava taşımacılığı, özellikle de gelişmekte olan ülkeleri ekonomik olarak büyütmede, pazara ve işgücüne erişimi kolaylaştırmada önemli bir rol oynamaktadır (Zaharia, vd., 2022: 1). Ekonomik açıdan hava kargo

sistemi talep ve arz bileşenlerinden oluşmaktadır. Belirli çıkış ve varış noktaları arasında taşınması talep edilen hava kargo gönderileri ile kapıdan kapıya ulaşım sağlayan arzı kapsar (Janic, 2019: 426). Hava kargo taşımacılığı için şu ürünler önemlidir: Yüksek katma değerli ürünler olan mücevherler, lüks otomobiller ve yarış atları; raf ömrü kısa ve zaman hassasiyeti olan ürünler olan taze yiyecekler, çiçekler, mevsimlik giysiler; elektronik ve otomobil parçaları, tıbbi malzemeler ve ilaçlar. Zaman birincil ve en önemli faktör olduğunda, hava taşımacılığı tercih edilen taşıma yöntemidir (Golicic, vd., 2003: 9).

Hava kargo, küresel anlamda pazarların bir birine bağlanmasını sağladığı için küresel ekonomi için oldukça önemli bir alan sağlamaktadır. Özellikle, hızlı ve güvenilir bir alternatif olması hava kargoyu çekici kılmaktadır. Ayrıca işletmeden tüketiciye e-ticaretin yaklaşık %90'ı havayolu ile taşınması hava kargoyu daha da önemli hale getirmektedir (International Air Transport Association [IATA], 2018: 51). Hava kargo, 2020 yılında kriz öncesi dönemlere kıyasla %10-15'lik bir artışla havayollarının toplam gelirlerinin yaklaşık %34'ünü temsil ederek yaklaşık 128 milyar dolar gelir elde ederken (IATA, 2021: 34); 2021'de ise havayollarının toplam gelirlerinin yaklaşık yarısını temsil ederek 155 milyar dolar gelir elde etmiştir (IATA, 2022: 37). Ayrıca 2020-2023 yılları arasındaki tahmini sonuçlara göre, Türkiye'deki hava kargodaki ortalama yıllık artış oranının %5 civarında olduğu tespit edilerek bu artış oranının IATA ve ICAO'nun çalışmalarıyla paralellik gösterdiği bulgulanmıştır (Önen, 2020: 49).

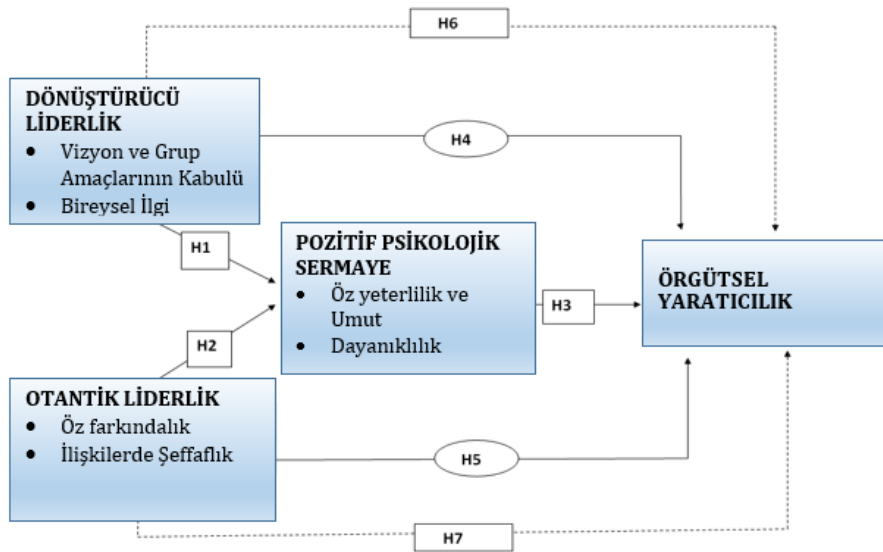
Sonuç olarak hava kargo sektörünün hızlı, güvenilir, müşterilerin taleplerini karşılayan bir sektör olduğu söylenebilir. Bu sektör; uluslararası ticarete, firmaların birbirleri ile yakın ilişkiler geliştirmelerine ve kritik bazı sektörlerle doğrudan katkılar sunmaktadır. Sektörden elde edilen verilere bakıldığında ise gelecek on yılda sektörün daha da büyüyeceği bu alana yapılan yatırımların daha da artacağı değerlendirilmesi yapılabilir.

2. Metodoloji

2.1. Araştırmanın Amacı

Çalışmanın amacı, dönüştürücü ve otantik liderliğin örgütsel yaratıcılık üzerindeki etkisinde pozitif psikolojik sermayenin aracı rolünü tespit etmektir.

2.2. Araştırmanın Modeli



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

2.3. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın hipotezleri aşağıda yer almaktadır:

H1: Dönüştürücü liderlik pozitif psikolojik sermayeyi etkilemektedir.

h1a: Vizyon ve grup amaçlarının kabulünü sağlama (VGAKS) alt boyutu öz yeterlilik ve umut alt boyutunu etkilemektedir.

h1b: Vizyon ve grup amaçlarının kabulünü sağlama alt boyutu dayanıklılık alt boyutunu etkilemektedir.

h1c: Bireysel ilgi alt boyutu öz yeterlilik ve umut alt boyutunu etkilemektedir.

h1d: Bireysel ilgi alt boyutu dayanıklılık alt boyutunu etkilemektedir.

H2: Otantik liderlik pozitif psikolojik sermayeyi etkilemektedir.

h2a: Öz farkındalık alt boyutu öz yeterlilik ve umut alt boyutunu etkilemektedir.

h2b: Öz farkındalık alt boyutu dayanıklılık alt boyutunu etkilemektedir.

h2c: İlişkilerde şeffaflık alt boyutu öz yeterlilik ve umut alt boyutunu etkilemektedir.

h2d: İlişkilerde şeffaflık alt boyutu dayanıklılık alt boyutunu etkilemektedir.

H3: Pozitif psikolojik sermaye örgütsel yaratıcılığı etkilemektedir.

h3a: Öz yeterlilik ve umut alt boyutu örgütsel yaratıcılığı etkilemektedir.

h3b: Dayanıklılık alt boyutu örgütsel yaratıcılığı etkilemektedir.

H4: Dönüştürücü liderlik örgütsel yaratıcılığı etkilemektedir.

h4a: Vizyon ve grup amaçlarının kabulünü sağlama alt boyutu örgütsel yaratıcılığı etkilemektedir.

h4b: Bireysel ilgi alt boyutu örgütsel yaratıcılığı etkilemektedir.

H5: Otantik liderlik örgütsel yaratıcılığı etkilemektedir.

h5a: Öz farkındalık alt boyutu örgütsel yaratıcılığı etkilemektedir.

h5b: İlişkilerde şeffaflık alt boyutu örgütsel yaratıcılığı etkilemektedir.

H6: Dönüştürücü liderliğin örgütsel yaratıcılık üzerindeki etkisinde pozitif psikolojik sermayenin aracı rolü vardır.

h6a: Vizyon ve grup amaçlarının kabulünü sağlama alt boyutunun örgütsel yaratıcılık üzerindeki etkisinde özyeterlilik ve umut alt boyutunun aracı rolü vardır.

h6b: Vizyon ve grup amaçlarının kabulünü sağlama alt boyutunun örgütsel yaratıcılık üzerindeki etkisinde dayanıklılık alt boyutunun aracı rolü vardır.

h6c: Bireysel ilgi alt boyutunun örgütsel yaratıcılık üzerindeki etkisinde özyeterlilik ve umut alt boyutunun aracı rolü vardır.

h6d: Bireysel ilgi alt boyutunun örgütsel yaratıcılık üzerindeki etkisinde dayanıklılık alt boyutunun aracı rolü vardır.

H7: Otantik liderliğin örgütsel yaratıcılık üzerindeki etkisinde pozitif psikolojik sermayenin aracı rolü vardır.

h7a: Öz farkındalık alt boyutunun örgütsel yaratıcılık üzerindeki etkisinde özyeterlilik ve umut alt boyutunun aracı rolü vardır.

h7b: Öz farkındalık alt boyutunun örgütsel yaratıcılık üzerindeki etkisinde dayanıklılık alt boyutunun aracı rolü vardır.

h7c: İlişkilerde şeffaflık alt boyutunun örgütsel yaratıcılık üzerindeki etkisinde öz yeterlilik ve umut alt boyutunun aracı rolü vardır.

h7d: İlişkilerde şeffaflık alt boyutunun örgütsel yaratıcılık üzerindeki etkisinde dayanıklılık alt boyutunun aracı rolü vardır.

2.4. Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın ana kütlesi Türkiye'deki havayolu kargo taşımacılığı sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin beyaz yakalı çalışanları ve yöneticileri olup, örnekleme bu sektörde faaliyet gösteren 7 işletmenin toplam 580 adet beyaz yakalı çalışanları ve yöneticileridir.

2.5. Araştırmanın Analiz Yöntemleri

Araştırmanın verileri SPSS 20 ve AMOS istatistik programları ile analiz edilmiştir. Araştırma verilerine güvenilirlik analizi, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri, korelasyon analizi, aracı değişken analizi ve YEM uygulanmıştır.

2.6. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Dönüştürücü liderlik ölçeği, Podsakoff vd., (1990) tarafından geliştirilmiş olup, ölçeğin Türkçeye uyarlaması İşcan (2002: 186) tarafından yapılmıştır. Otantik liderlik ölçeği, Walumbwa vd., (2008) tarafından geliştirilmiş olup, Türkçeye uyarlaması Tabak vd., (2012: 97) tarafından yapılmıştır. Pozitif psikolojik sermaye ölçeği, Luthans vd., (2007) tarafından geliştirilmiş olup, Türkçeye uyarlaması Çetin ve Basım (2012: 167) tarafından yapılmıştır. Örgütsel yaratıcılık ölçeği, Çavuş (2006: 154) tarafından örgütsel yaratıcılığa yönelik algının belirlenmesi için geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılarak geliştirilmiştir.

2.7. Araştırmanın Kısıtları

Araştırmada katılımcıların dönüştürücü ve otantik liderlik ile pozitif psikolojik sermaye algılarının ve örgütsel yaratıcılık düzeylerinin ölçümü araştırmada kullanılan anket formu ile yapılmıştır. Katılımcıların anket formundaki ifadelere doğru cevaplar verdikleri varsayılmıştır. Araştırmanın veri toplama sürecinde Kovid-19 pandemisi devam ettiği için, katılımcılar anket formlarını online platformlardan doldurmuşlardır.

3. Analiz

3.1. Sosyodemografik Özelliklere İlişkin Frekans Dağılımı Analizi

Araştırmada katılımcıların özellikleri Tablo 1'de sunulmaktadır:

Tablo 1. Katılımcıların Sosyodemografik Özelliklerinin Frekans Analizi

Özellikler		N	%
Cinsiyet	Kadın	171	29,5
	Erkek	409	70,5
Toplam		580	100
Yaş	18-29 yaş	187	32,4
	30-39 yaş	272	46,9
	40-49 yaş	109	18,8
	50 yaş ve üzeri	12	1,9
Toplam		580	100
Eğitim Durumu	İlköğretim/Lise	58	10,0
	Önlisans / Lisans	378	65,0
	Lisansüstü	144	25,0
Toplam		580	100
İşletmede Çalışma Yılı	0-5 yıl	272	47,1
	6-10 yıl	154	26,9
	11-15 yıl	83	14,3
	16 yıl ve üstü	71	11,7
Toplam		580	100
Sektörde Çalışma Yılı	0-5 yıl	145	25,1
	6-10 yıl	154	26,6
	11-15 yıl	124	21,3
	16 yıl ve üstü	157	27,1
Toplam		580	100

Pozisyon	Çalışan	343	59,1
	İlk Kademe Yöneticisi	135	23,2
	Orta Kademe Yöneticisi	85	14,6
	Üst Kademe Yöneticisi	17	3,1
Toplam		580	100
Çalışılan İşletme	A İşletmesi	138	23,8
	B İşletmesi	107	18,4
	C İşletmesi	168	28,9
	D İşletmesi	42	7,3
	E İşletmesi	79	13,6
	F İşletmesi	26	4,5
	G İşletmesi	20	3,5
Toplam		580	100

Tablo 1'e göre katılımcıların %70,5'i erkek, %46,9'u 30-39 yaş arasında, %65,0'i önlisans/lisans mezunu, %47,1'i 0-5 yıldan bu yana mevcut işletmesinde çalışan, %27,1'i 16 yıl ve üstü yıldan bu yana sektörde çalışan, %59,1'i yöneticilik görevi olmayan çalışan kişilerdir.

3.2. Doğrulamalı Faktör Analizi

Araştırmada kullanılan ölçeklerin açıklayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliliğinin kontrolü için doğrulamalı faktör analizi yapılarak, YEM analizi sonucunda oluşturulan model Tablo 2'de sunulmaktadır.

Tablo 2. Doğrulamalı Faktör Analizi Sonuçları

Soru	Kavramsal Değişken	Standart Faktör Yükleri	Standart olmayan Faktör Yükleri	Standart Hata	t-Değeri (Kritik Oran)
VGAKS2_9	VGAKS	0,771	1		
VGAKS5_15		0,817	1,115	0,045	19,387
VGAKS6_20		0,764	0,917	0,058	14,556
VGAKS7_21		0,839	1,127	0,067	19,591
VGAKS8_22		0,772	1,002	0,044	14,618
VGAKS9_23		0,809	1,107	0,043	18,417
Bİ1_2	Bireysel İlgi	0,662	1		
Bİ2_3		0,619	0,917	0,048	13,112
Bİ3_5		0,854	1,112	0,051	19,615
Bİ4_6		0,678	1,012	0,061	13,911
Bİ5_11		0,720	1,067	0,055	14,113
Bİ6_17		0,721	1,068	0,42	14,114
Ö1_9	Öz Farkındalık	0,814	1		
Ö2_11		0,859	1,117	0,056	20,415
Ö3_12		0,873	1,131	0,045	20,691
Ö4_13		0,888	1,145	0,058	21,002
Ö5_14		0,817	1,003	0,043	19,815
Ö6_5		0,860	1,118	0,065	20,420
Ö7_16		0,791	0,913	0,049	0,917
İŞ1_1	İlişkilerde Şeffaflık	0,743	1		
İŞ2_2		0,832	1,067	0,051	20,122
İŞ3_3		0,887	1,111	0,061	20,895
İŞ4_4		0,613	0,817	0,055	16,315
İŞ5_6		0,829	1,055	0,048	20,099
ÖÜ7_17	Öz Yeterlilik ve Umut	0,669	1		
ÖÜ8_18		0,691	1,091	0,061	14,117
ÖÜ9_20		0,762	1,147	0,055	15,819
ÖÜ10_21		0,714	1,125	0,054	15,115
ÖÜ11_22		0,658	0,913	0,045	13,902
ÖÜ12_23		0,564	0,788	0,041	12,255

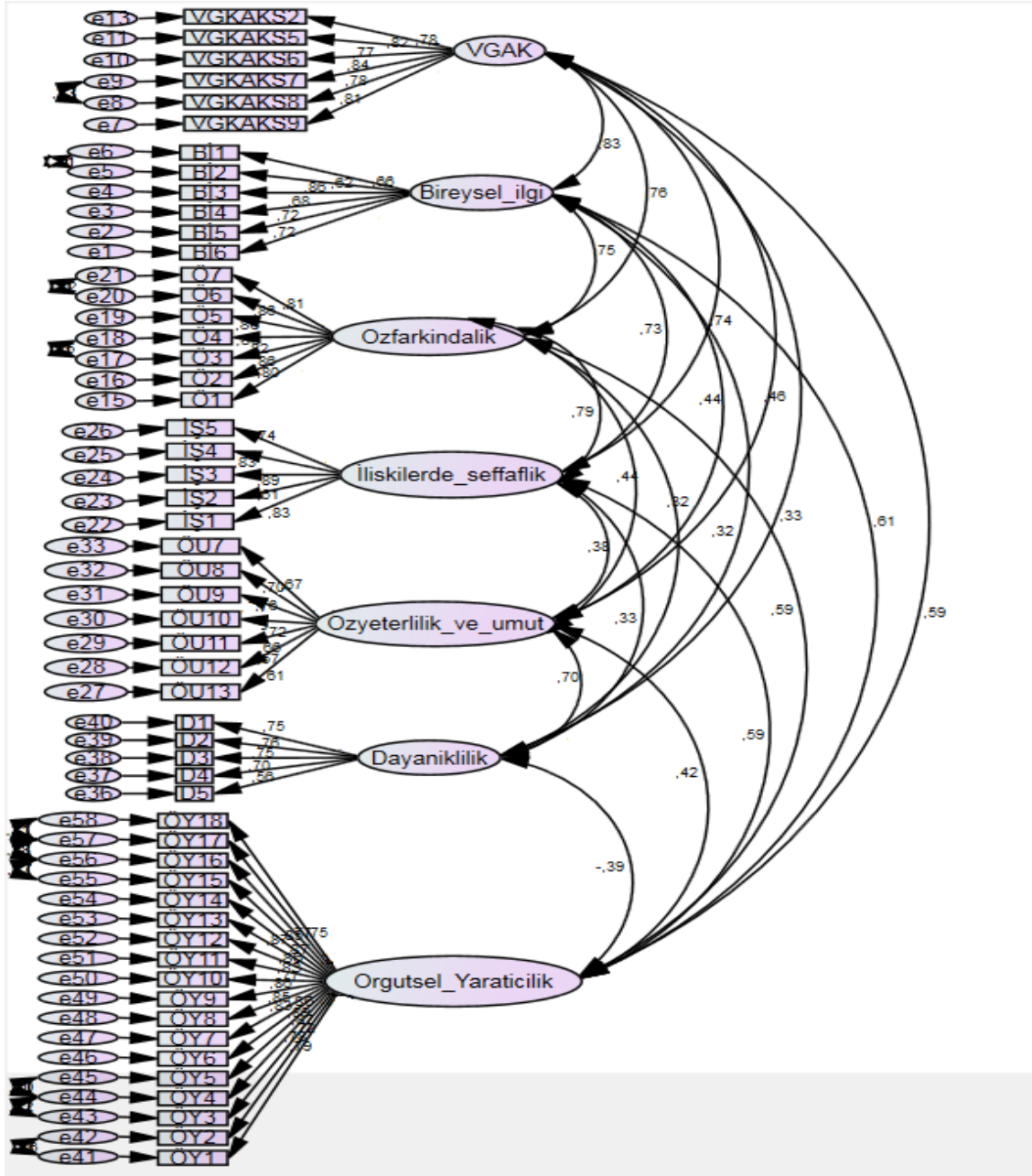
ÖU13_24		0,610	0,815	0,047	13,315
D1_3	Dayanıklılık	0,748	1	0,051	
D2_4		0,760	1,055	0,055	14,339
D3_5		0,754	1,050	0,039	14,239
D4_6		0,702	0,995	0,061	13,991
D5_7		0,559	0,711	0,051	12,022
ÖY1_1	Örgütsel Yaratıcılık	0,751	1		
ÖY2_2		0,779	1,051	0,045	14,445
ÖY3_3		0,853	1,117	0,044	16,123
ÖY4_4		0,871	1,121	0,061	16,295
ÖY5_5		0,888	1,129	0,066	16,351
ÖY6_6		0,904	1,215	0,057	19,295
ÖY7_7		0,776	1,047	0,057	14,443
ÖY8_8		0,773	1,045	0,051	14,442
ÖY9_9		0,859	1,118	0,056	16,159
ÖY10_10		0,830	1,107	0,067	16,015
ÖY11_11		0,851	1,115	0,061	16,120
ÖY12_12		0,873	1,122	0,060	16,307
ÖY13_13		0,884	1,126	0,047	16,391
ÖY14_15		0,866	1,120	0,051	16,191
ÖY15_17		0,874	1,122	0,052	16,308
ÖY16_18		0,873	1,121	0,061	16,307
ÖY17_19		0,724	0,985	0,059	13,855
ÖY18_20		0,786	1,053	0,047	14,549

Tablo 2’de standart faktör yüklerinin 0,50’nin üzerinde olması ve uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir aralıkta olması nedeniyle ölçeklerin yakınsama geçerliliği sağlanmıştır. İyi uyum değerlerinin düzenleme öncesi ve sonrası durumu Tablo 3’de sunulmaktadır.

Tablo 3. Modele Ait Uyum İyiliği İndeksleri

Uyum İndeksi	İlk model	Son model	İyi Uyum Aralığı	Kabul Edilen Aralık	Değerlendirme
χ^2 / df	3,815	3,005	$0 < \chi^2 / df < 3$	$0 < \chi^2 / df < 5$	Kabul
RMSEA	0,113	0,076	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,10$	Kabul
GFI	0,832	0,877	$0,95 \leq GFI \leq 1$	$0,90 < GFI < 0,95$	Kabul
CFI	0,903	0,954	$0,97 \leq CFI \leq 1$	$0,95 \leq CFI < 0,97$	Kabul
NFI	0,874	0,909	$0,95 \leq NFI \leq 1$	$0,90 < NFI < ,95$	Kabul

Tablo 3’de YEM ile sınanan modelinin iyi uyum değerlerinin kabul edilebilir aralıkta olması nedeniyle ölçeğin yapı geçerliliğini sağlandığı söylenebilir. DFA modeli Şekil 2’de sunulmaktadır.



Şekil 2. Ölçeklerin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

3.3. Korelasyon Analizi

Katılımcıların dönüştürücü ve otantik liderlik ile PPS algıları ve örgütsel yaratıcılık özellikleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi için gerçekleştirilen Pearson Korelasyon Analizi değerleri Tablo 4'de sunulmaktadır.

Tablo 4. Değişkenlerin Birbiri Arasındaki Korelasyon

		Vizyon ve Grup Amaçlarının Kabulünü Sağlama	Bireysel İlgisi	Öz farkındalık	İlişkilerde Şeffaflık	Öz yeterlilik ve Umut	Dayanıklılık	Örgütsel Yaratıcılık
Vizyon ve Grup Amaçlarının Kabulünü Sağlama	r	1,000						
	p							
Bireysel İlgisi	r	0,834	1,000					
	p	0,000						
Öz Farkındalık	r	0,764	0,749	1,000				
	p	0,000	0,000					
İlişkilerde Şeffaflık	r	0,743	0,729	0,790	1,000			
	p	0,000	0,000	0,000				
Öz Yeterlilik ve Umut	r	0,459	0,437	0,439	0,381	1,000		
	p	0,000	0,000	0,000	0,000			
Dayanıklılık	r	0,328	0,320	0,321	0,329	0,702	1,000	
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		
Örgütsel Yaratıcılık	r	0,591	0,571	0,607	0,590	0,421	-0,389	1,000
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	

VGAKS alt boyutu ile Öz yeterlilik ve Umut alt boyutu arasında pozitif yönlü ve zayıf düzeyde ($r=0,459$), Dayanıklılık alt boyutu arasında pozitif yönlü ve zayıf düzeyde ($r=0,328$), Örgütsel Yaratıcılık arasında ise pozitif yönlü ve orta düzeyde ($r=0,591$) anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Bireysel İlgisi alt boyutu ile Öz yeterlilik ve Umut alt boyutu arasında pozitif yönlü ve zayıf düzeyde ($r=0,437$), Dayanıklılık alt boyutu arasında pozitif yönlü ve zayıf düzeyde ($r=0,320$), Örgütsel Yaratıcılık arasında ise pozitif yönlü ve orta düzeyde ($r=0,571$) anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Öz farkındalık alt boyutu ile Öz yeterlilik ve Umut alt boyutu arasında pozitif yönlü ve zayıf düzeyde ($r=0,439$), Dayanıklılık alt boyutu arasında pozitif yönlü ve zayıf düzeyde ($r=0,321$), Örgütsel Yaratıcılık arasında ise pozitif yönlü ve orta düzeyde ($r=0,607$) anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

İlişkilerde Şeffaflık alt boyutu ile Öz yeterlilik ve Umut alt boyutu arasında pozitif yönlü ve zayıf düzeyde ($r=0,381$), Dayanıklılık alt boyutu arasında pozitif yönlü ve zayıf düzeyde ($r=0,329$), Örgütsel Yaratıcılık arasında ise pozitif yönlü ve orta düzeyde ($r=0,590$) anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Özyeterlilik ve Umut alt boyutu ile Örgütsel Yaratıcılık arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde ($r=0,421$), Dayanıklılık alt boyutu ile Örgütsel Yaratıcılık arasında negatif yönlü ve orta düzeyde ($r= -0,389$) anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

3.4. Aracı Değişken Analizi

Aracılık etkisinin olması için; bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde, bağımsız değişkenin aracı değişken üzerinde, aracı değişkenin bağımlı değişken üzerinde anlamlı etkisinin olması gerekmektedir. Aracı değişken modele eklendiğinde bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin tamamen anlamsız olması (tam aracı etki) veya bu etkinin bir önceki haline göre azalması (kısmi aracı etki) gerekmektedir (Baron ve Kenny, 1986: 1176).

Aracı değişkenler şartları gerçekleştirdikten sonra YEM analizi yapılmıştır. Tablo 5’de havayolu kargo personelinin VGAKS durumlarının Örgütsel Yaratıcılık düzeyleri üzerindeki etkisinde Öz yeterlilik ve Umut düzeylerinin aracı rolüne ait kavramsal model sunulmaktadır.

Tablo 5. Öz yeterlilik ve Umut Düzeyinin, VGAKS ile Örgütsel Yaratıcılık Arasındaki İlişkideki Aracı Rolü

İlişkiler	Model 1	Model 2	Model 3
VGAKS → Örgütsel Yaratıcılık	0,318**	-	0,158**
VGAKS → Öz yeterlilik ve Umut	-	0,445*	-
Öz yeterlilik ve Umut → Örgütsel Yaratıcılık	-	-	0,365**
R ²	0,563	0,667	0,583
Adjusted R ²	0,502	0,615	0,553
F	121,069	127,665	126,312

*p<0,05 **p<0,01

Tablo 5’teki Model 3’te regresyon denkleminde Öz yeterlilik ve Umut değişkeni eklendiğinde VGAKS değişkeninin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ve katsayısının azaldığı görüldüğü için VGAKS değişkeninin örgütsel yaratıcılığa etkisinde Öz yeterlilik ve Umutun kısmi aracılık rolü olduğu bulunmuştur. H1a, H3a, H4a ve H6a hipotezleri doğrulanmıştır.

Tablo 6’da havayolu kargo personelinin VGAKS’in Örgütsel Yaratıcılık düzeyleri üzerindeki etkisinde Dayanıklılık düzeylerinin aracı rolüne ait kavramsal model sunulmaktadır.

Tablo 6. Dayanıklılık Düzeyinin VGAKS ve Örgütsel Yaratıcılık Arasındaki İlişkideki Aracı Rolü

İlişkiler	Model 1	Model 2	Model 3
VGAKS → Örgütsel Yaratıcılık	0,318**	-	0,212**
VGAKS → Dayanıklılık	-	0,017	-
Dayanıklılık → Örgütsel Yaratıcılık	-	-	-0,213**
R ²	0,563	0,130	0,502
Adjusted R ²	0,502	0,080	0,498
F	121,069	1,119	65,336

*p<0,05 **p<0,01

Tablo 6’daki Model 2’de yer alan regresyon denklemi istatistiksel olarak anlamlı olmadığı için VGAKS değişkeninin örgütsel yaratıcılığa etkisinde dayanıklılık değişkeninin aracı rolü olmadığı bulunmuştur. H3b ve H4a hipotezleri kabul edilmiş, H1b ve H6b hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 7'de havayolu kargo personelinin Bireysel İlgü düzeylerinin Örgütsel Yaraticılık düzeyleri üzerindeki etkisinde Öz yeterlilik ve Umut düzeylerinin aracı rolüne ait kavramsal model sunulmaktadır.

Tablo 7. Öz yeterlilik ve Umut Düzeyinin Bireysel İlgü ve Örgütsel Yaraticılık Arasındaki İlişkideki Aracı Rolü

İlişkiler	Model 1	Model 2	Model 3
Bireysel İlgü → Örgütsel Yaraticılık	0,310**	-	0,105**
Bireysel İlgü → Öz yeterlilik ve Umut	-	0,299*	-
Öz yeterlilik ve Umut → Örgütsel Yaraticılık	-	-	0,371**
R ²	0,556	0,546	0,551
Adjusted R ²	0,541	0,534	0,538
F	121,069	118,002	120,223

*p<0,05 **p<0,01

Tablo 7'deki Model 3'te regresyon denkleminde Öz yeterlilik ve Umut değişkeni eklendiğinde Bireysel İlgü değişkeninin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ve katsayısının azaldığı görüldüğü için Bireysel İlgü değişkeninin Örgütsel Yaraticılığa etkisinde Öz yeterlilik ve Umutun kısmi aracılık rolü olduğu bulunmuştur. Buna göre H1c, H3a, H4b ve H6c hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 8'de havayolu kargo personelinin Bireysel İlgü düzeylerinin Örgütsel Yaraticılık düzeyleri üzerindeki etkisinde Dayanıklılık düzeylerinin aracı rolüne ait kavramsal model sunulmaktadır.

Tablo 8. Dayanıklılık Düzeyinin Bireysel İlgü ve Örgütsel Yaraticılık Arasındaki İlişkideki Aracı Rolü

İlişkiler	Model 1	Model 2	Model 3
Bireysel İlgü → Örgütsel Yaraticılık	0,310**	-	0,103**
Bireysel İlgü → Dayanıklılık	-	0,413*	-
Dayanıklılık → Örgütsel Yaraticılık	-	-	-0,218**
R ²	0,556	0,642	0,585
Adjusted R ²	0,541	0,613	0,551
F	121,069	125,336	123,895

*p<0,05 **p<0,01

Tablo 8'deki Model 3'te regresyon denkleminde Dayanıklılık değişkeni eklendiğinde Bireysel İlgü değişkeninin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ve katsayısının azaldığı görüldüğü için Bireysel İlgü değişkeninin Örgütsel Yaraticılığa etkisinde Dayanıklılığın kısmi aracılık rolü olduğu bulunmuştur. H1d, H3b, H4b ve H6d hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 9'da havayolu kargo personelinin Öz farkındalık düzeylerinin Örgütsel Yaraticılık düzeyleri üzerindeki etkisinde Öz yeterlilik ve Umut düzeylerinin aracı rolüne ait kavramsal model sunulmaktadır.

Tablo 9. Öz yeterlilik ve Umut Düzeyinin Öz farkındalık ve Örgütsel Yaratıcılık Arasındaki İlişkideki Aracı Rolü

İlişkiler	Model 1	Model 2	Model 3
Öz farkındalık → Örgütsel Yaratıcılık	0,401**	-	0,250**
Öz farkındalık → Öz yeterlilik ve Umut	-	0,302**	-
Öz yeterlilik ve Umut → Örgütsel Yaratıcılık	-	-	0,373**
R ²	0,633	0,549	0,555
Adjusted R ²	0,591	0,513	0,524
F	118,332	116,865	117,669

*p<0,05 **p<0,01

Tablo 9'daki Model 3'te regresyon denkleminde Öz yeterlilik ve Umut değişkeni eklendiğinde Öz farkındalık değişkeninin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ve katsayısının azaldığı görüldüğü için, Öz farkındalık değişkeninin Örgütsel Yaratıcılığa etkisinde Öz yeterlilik ve Umutun kısmi aracılık rolü olduğu bulunmuştur. H2a, H3a, H5a ve H7a hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 10'da havayolu kargo personelinin Öz farkındalık düzeylerinin Örgütsel Yaratıcılık düzeyleri üzerindeki etkisinde Dayanıklılık düzeylerinin aracı rolüne ait kavramsal model sunulmaktadır.

Tablo 10. Dayanıklılık Düzeyinin Öz farkındalık ve Örgütsel Yaratıcılık Arasındaki İlişkideki Aracı Rolü

İlişkiler	Model 1	Model 2	Model 3
Öz farkındalık → Örgütsel Yaratıcılık	0,401**	-	0,317*
Öz farkındalık → Dayanıklılık	-	0,019	-
Dayanıklılık → Örgütsel Yaratıcılık	-	-	-0,115
R ²	0,633	0,137	0,236
Adjusted R ²	0,591	0,088	0,111
F	118,332	1,855	2,317

*p<0,05 **p<0,01

Tablo 10'daki Model 2'de yer alan regresyon denklemi istatistiksel olarak anlamlı olmadığı için Öz farkındalık değişkeninin örgütsel yaratıcılığa etkisinde dayanıklılık değişkeninin aracı rolü olmadığı bulunmuştur. H3b ve H5a hipotezleri kabul edilmiş, H2b ve H7b hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 11'de havayolu kargo personelinin İlişkilerde Şeffaflık düzeylerinin Örgütsel Yaratıcılık düzeyleri üzerindeki etkisinde Öz yeterlilik ve Umut düzeylerinin aracı rolüne ait kavramsal model sunulmaktadır.

Tablo 11. Öz yeterlilik ve Umut Düzeyinin İlişkilerde Şeffaflık ve Örgütsel Yaratıcılık Arasındaki İlişkideki Aracı Rolü

İlişkiler	Model 1	Model 2	Model 3
İlişkilerde Şeffaflık → Örgütsel Yaratıcılık	0,648**	-	0,425*

İlişkilerde Şeffaflık → Öz yeterlilik ve Umut	-	0,012	-
Öz yeterlilik ve Umut → Örgütsel Yaratıcılık	-	-	0,081
R ²	0,804	0,109	0,315
Adjusted R ²	0,715	0,056	0,219
F	139,223	1,655	81,336

*p<0,05 **p<0,01

Tablo 11'e göre Model 2'de yer alan regresyon denklemi istatistiksel olarak anlamlı olmadığı için İlişkilerde Şeffaflık değişkeninin örgütsel yaratıcılığa etkisinde öz yeterlilik ve umut değişkeninin aracı rolü olmadığı bulunmuştur. H3b ve H5a hipotezleri kabul edilmiş, H2c ve H7c hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 12'de havayolu kargo personelinin İlişkilerde Şeffaflık düzeylerinin Örgütsel Yaratıcılık Düzeyleri üzerindeki etkisinde Dayanıklılık Düzeyinin aracı rolüne ait kavramsal model sunulmaktadır.

Tablo 12. Dayanıklılık Düzeyinin İlişkilerde Şeffaflık ve Örgütsel Yaratıcılık Arasındaki İlişkideki Aracı Rolü

İlişkiler	Model 1	Model 2	Model 3
İlişkilerde Şeffaflık → Örgütsel Yaratıcılık	0,648**	-	0,402**
İlişkilerde Şeffaflık → Dayanıklılık	-	0,555**	-
Dayanıklılık → Örgütsel Yaratıcılık	-	-	0,224**
R ²	0,804	0,744	0,759
Adjusted R ²	0,715	0,681	0,715
F	139,223	125,955	128,336

*p<0,05 **p<0,01

Tablo 12'ye göre Model 3'te regresyon denkleminde Dayanıklılık değişkeni eklendiğinde İlişkilerde Şeffaflık değişkeninin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ve katsayısının azaldığı görüldüğü için, İlişkilerde Şeffaflık değişkeninin Örgütsel Yaratıcılığa etkisinde Dayanıklılığın kısmi aracılık rolü olduğu bulunmuştur. H2d, H3b, H5b ve H7d hipotezleri kabul edilmiştir.

3.5. Yapısal Eşitlik Modeli Analizi Sonuçları

Araştırmanın modeli AMOS istatistik programına çizilerek, modelin çalıştırılmasının ardından program çıktısında anlamsız çıkan (p>0,05) ilişkiler Tablo 13'deki sıra ile modelden çıkarılmıştır. Model her defasında tekrar çalıştırılmıştır. Bu süreç istatistiksel bakımdan anlamsız çıkan ilişkiler sonlanıncaya kadar sürmüştür.

Tablo 13. Etkinin Olmadığı Değişkenlerin AMOS Programı Kapsamında Modelden Çıkarılma Adımları

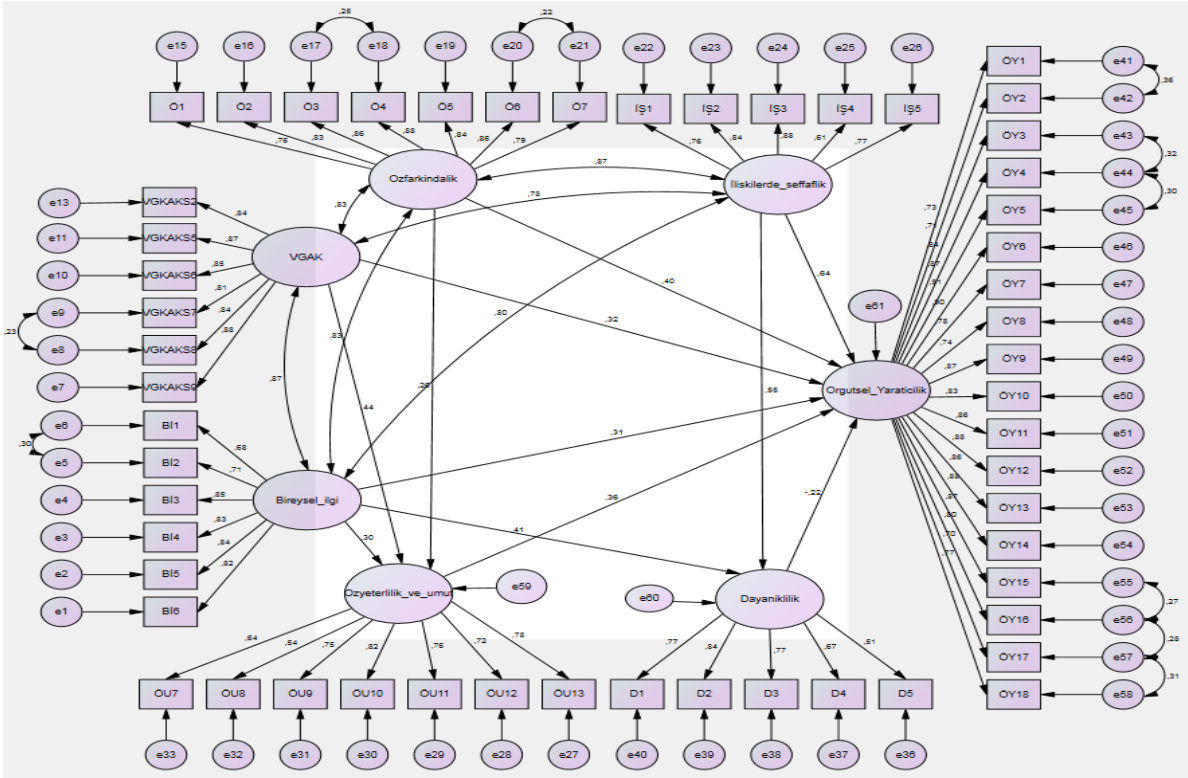
Sıra	Etki İlişkileri	p
1.	Öz farkındalık → Dayanıklılık	0,815
2.	VGAKS → Dayanıklılık	0,717
3.	İlişkilerde Şeffaflık → Özyeterlilik ve Umut	0,546

Tablo 13'de araştırmanın modelinde 3 adet etki ilişkisi istatistiksel olarak anlamsız bulunarak, modelden çıkarılmıştır. Ardından modelin iyi uyum değerlerinin iyileştirilmesi için "modification" bölümünden en fazla katkısı olan ilişkiler kurularak, Tablo 14'deki modele ait iyi uyum değerleri sunulmuştur.

Tablo 14. Araştırma Modelinin İyi Uyum Değerleri

Uyum İndeksi	İyi Uyum Aralığı	Kabul Edilen Aralık	Değer	Sonuç
χ^2 / df	0-3	$0 < \chi^2 / df < 3$	$0 < 2,610 < 3$	İyi uyum
RMSEA	<0,05	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < 0,055 \leq 0,10$	Kabul
GFI	0,90-1,00	$0,95 \leq GFI \leq 1$	$0,90 < 0,889 < 0,95$	Kabul
NFI	0,95-1,00	$0,95 \leq NFI \leq 1$	$0,90 < 0,910 < ,95$	Kabul
CFI	0,97-1,00	$0,97 \leq CFI \leq 1$	$0,95 \leq 0,958 < 0,97$	Kabul

Tablo 14'te araştırmanın modelinin son halinin iyi uyum değerlerinden χ^2 / df değeri iyi uyum aralığındadır. RMSEA, GFI, NFI ve CFI değerleri kabul edilebilir sınırlar arasındadır. Araştırmanın nihai modeli iyi uyum değerlerini sağlamıştır. Araştırma modelin son hali Şekil 3'te sunulmuştur.



Şekil 3. Araştırma Modelinin İyi Uyum Değerlerinin Sağlandığı Son Halinin Gösterimi

Araştırmanın modelindeki ilişkilerin standart regresyon katsayıları, t-test değeri, p anlamlılık değeri ve hipotezlerin sonuçları Tablo 15'te sunulmaktadır.

Tablo 15. Araştırmanın Nihai Modelinde Yer Alan İlişkilere Ait Değerler

	İlişkiler	Standart Yüklemler	t-test	p	Sonuç
H1	Dönüştürücü liderlik pozitif psikolojik sermayeyi etkilemektedir.				KABUL
h1a	VGAKS alt boyutu Öz yeterlilik ve Umut alt boyutunu etkilemektedir.	0,445	2,229	0,026	KABUL
h1b	VGAKS alt boyutu Dayanıklılık alt boyutunu etkilemektedir.	-	-	-	RET
h1c	Bireysel İlgî alt boyutu Öz yeterlilik ve Umut alt boyutunu etkilemektedir.	0,299	2,229	0,024	KABUL
h1d	Bireysel İlgî alt boyutu Dayanıklılık alt boyutunu etkilemektedir.	0,413	2,118	0,035	KABUL
H2	Otantik liderlik pozitif psikolojik sermayeyi etkilemektedir.				KABUL
h2a	Öz farkındalık alt boyutu Öz yeterlilik ve Umut alt boyutunu etkilemektedir.	0,302	4,201	0,000	KABUL
h2b	Öz farkındalık alt boyutu Dayanıklılık alt boyutunu etkilemektedir.	-	-	-	RET
h2c	İlişkilerde Şeffaflık alt boyutu Öz yeterlilik ve Umut alt boyutunu etkilemektedir.	-	-	-	RET
h2d	İlişkilerde Şeffaflık alt boyutu Dayanıklılık alt boyutunu etkilemektedir.	0,555	3,647	0,000	KABUL
H3	Pozitif psikolojik sermaye örgütsel yaratıcılığı etkilemektedir.				KABUL
H3a	Öz yeterlilik ve Umut alt boyutu Örgütsel Yaratıcılığı etkilemektedir.	0,364	4,070	0,000	KABUL
H3b	Dayanıklılık alt boyutu Örgütsel Yaratıcılığı etkilemektedir.	-0,218	-2,561	0,009	KABUL
H4	Dönüştürücü liderlik örgütsel yaratıcılığı etkilemektedir.				KABUL
h4a	VGAKS alt boyutu Örgütsel Yaratıcılığı etkilemektedir.	0,318	3,868	0,000	KABUL
h4b	Bireysel İlgî alt boyutu Örgütsel Yaratıcılığı etkilemektedir.	0,310	4,123	0,000	KABUL
H5	Otantik liderlik örgütsel yaratıcılığı etkilemektedir.				KABUL
h5a	Öz farkındalık alt boyutu Örgütsel Yaratıcılığı etkilemektedir.	0,401	3,855	0,000	KABUL
h5b	İlişkilerde Şeffaflık alt boyutu Örgütsel Yaratıcılığı etkilemektedir.	0,648	7,090	0,000	KABUL
H6	Dönüştürücü liderliğin örgütsel yaratıcılık üzerindeki etkisinde pozitif psikolojik sermayenin aracı rolü vardır.				KABUL
h6a	VGAKS alt boyutunun Örgütsel Yaratıcılık üzerindeki etkisinde Öz yeterlilik ve Umut alt boyutunun aracı rolü vardır.	0,161	-	0,000	KABUL
h6b	VGAKS alt boyutunun Örgütsel Yaratıcılık üzerindeki etkisinde Dayanıklılık alt boyutunun aracı rolü vardır.	0,000	-	-	RET
h6c	Bireysel İlgî alt boyutunun Örgütsel Yaratıcılık üzerindeki etkisinde Öz yeterlilik ve Umut alt boyutunun aracı rolü vardır.	0,108	-	0,000	KABUL
h6d	Bireysel İlgî alt boyutunun Örgütsel Yaratıcılık üzerindeki etkisinde Dayanıklılık alt boyutunun aracı rolü vardır.	-0,101	-	0,000	KABUL
H7	Otantik liderliğin örgütsel yaratıcılık üzerindeki etkisinde pozitif psikolojik sermayenin aracı rolü vardır.				KABUL
h7a	Öz farkındalık alt boyutunun Örgütsel Yaratıcılık üzerindeki etkisinde Öz yeterlilik ve Umut alt boyutunun aracı rolü vardır.	0,109	-	0,000	KABUL
h7b	Öz farkındalık alt boyutunun Örgütsel Yaratıcılık üzerindeki etkisinde Dayanıklılık alt boyutunun aracı rolü vardır.	0,000	-	-	RET

h7c	İlişkilerde Şeffaflık alt boyutunun Örgütsel Yaratıcılık üzerindeki etkisinde Öz yeterlilik ve Umut alt boyutunun aracı rolü vardır.	0,000	-	-	RET
h7d	İlişkilerde Şeffaflık alt boyutunun Örgütsel Yaratıcılık üzerindeki etkisinde Dayanıklılık alt boyutunun aracı rolü vardır.	-0,121	-	0,000	KABUL

H1: Dönüştürücü liderlik pozitif psikolojik sermayeyi (PPS) etkilemektedir: Araştırmada yöneticilerin “VGAKS” alt boyutu, çalışanların “Öz yeterlilik ve Umut” alt boyutunu % 44,5 oranında artırırken; bu boyut ile çalışanların “Dayanıklılık” alt boyutu arasında bir ilişki gözlenmemiştir. Yöneticilerin “Bireysel İlgî” alt boyutu çalışanların “Öz yeterlilik ve Umut” alt boyutunu % 30 oranında artırırken, çalışanların “Dayanıklılık” alt boyutunu % 41 oranında artırmaktadır. Çalışanların yöneticilerinin bireysel ilgileri hakkındaki düşüncelerinin kendi öz yeterlilik ve umut düzeylerine pozitif yönde etkisinin olduğu, psikolojik sermaye kapsamında dayanıklılıklarını artırdığı bulunmuştur. Çalışmanın sonuçları literatürdeki bazı çalışmalarla benzerdir. Dönüştürücü liderliğin PPS’nin alt boyutlarını pozitif yönde etkilediği gözlenmiştir (McMurray vd., 2010: 448) Diğer bir çalışmada, dönüştürücü liderliğin pozitif psikolojik sermayenin unsularını pozitif yönde artırdığı görülmüştür (Gooty vd., 2009: 363). Psikolojik sermayenin dönüştürücü liderlik ile çalışanların performansı arasındaki ilişki üzerinde yaklaşık %9 değerinde düzenleyici etkisi olduğu bulunmuştur (Baig, vd., 2021: 1096). Çalışmanın örneklemine benzer bir çalışmada, beyaz yakalı çalışanların dönüştürücü liderlik algılarının pozitif psikolojik sermayelerini pozitif yönlü etkilediği bulunmuştur (Şengüllendi ve Şehitoğlu, 2017: 123). Ayrıca, PPS’nin alt boyutları ile dönüştürücü liderlik arasında pozitif ilişki bulunmuştur (Şen, 2021: 58). Dönüştürücü liderliğin, psikolojik sermaye ve sürdürülebilir rekabet avantajı arasında ise kısmi aracılık etkisi bulgulanmıştır (Khurram, vd., 2019: 42).

H2: Otantik liderlik pozitif psikolojik sermayeyi etkilemektedir: Yöneticilerin “Öz farkındalık” alt boyutu çalışanların “Öz yeterlilik ve Umut” alt boyutunu % 30 artırırken; çalışanların “Dayanıklılık” alt boyutu arasında bir ilişki gözlenmemiştir. Çalışanların yöneticilerinin öz farkındalık düzeylerinin yüksek olduğuna dair algılarının kendi öz yeterlilik ve umut düzeylerine pozitif yönde etkisinin olduğu gözlenmiştir. Katılımcıların yöneticilerinin “İlişkilerinde Şeffaflık” alt boyutu, kendilerinin “Dayanıklılık” alt boyutunu % 55,5 artırırken; bu boyut ile kendilerinin “Öz yeterlilik ve Umut” alt boyutu arasında bir ilişki bulunmamıştır. Bu çalışmanın sonuçları literatürdeki bazı araştırmalarla benzerdir. Girişimcilerin PPS’leri ile otantik liderlik algıları arasında pozitif ilişki olduğu ve girişimcilerin iyimserlik, dayanıklılık ve umut düzeylerinin, otantik liderlik algıları ile pozitif ilişkisi olduğu bulunmuştur (Jensen ve Luthans, 2006: 266). Otantikliğin, liderlerin sağlıklı psikolojik işleyişiyle sonuçlandığı ve işi pozitif etkilediği bulunmuştur (Toor ve Ofori, 2009: 299-307). Başka bir çalışmada, kadınlara kıyasla erkeklerde psikolojik sermaye ile otantik liderlik arasında daha güçlü ilişki bulunmuştur (Caza, vd., 2010: 63). Çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri ile otantik liderlik arasında pozitif ve anlamlı ilişki bulunmuştur (Wang vd., 2014: 13). Ek olarak otantik liderlik tarzının, psikolojik sermayenin geliştirilmesinde ve mesleki stresin etkin şekilde yönetilmesinde olumlu rol oynadığı tespit edilmiştir (Ul Haque, vd., 2020: 59). Otantik liderliğin, psikolojik sermayeyi arttırdığına dair yaklaşım desteklenmiş; psikolojik sermayenin gelişiminin otantik liderlerin takipçilerinde yarattığı önemli değişiklik olabileceği ve bu değişikliğin otantik liderlerin çalışma ortamı üzerindeki etkisinin sonucu olduğu eklenmiştir (Woolley, vd., 2011: 444-446). Ayrıca, çalışanların duygusal zekâ ve PPS’nin otantik liderlik algısı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuna varılmıştır (Soyman ve Kılıç, 2022: 89). PPS’nin, otantik liderlik tarzı ile çalışanların performansı arasındaki ilişkide kısmi aracılık etkisine sahip olduğu bulgulanmıştır (İraz ve Ata, 2020: 288).

H3: Pozitif psikolojik sermaye örgütsel yaratıcılığı etkilemektedir: Çalışanların “Öz yeterlilik ve Umut” alt boyutu “Örgütsel Yaratıcılık” boyutunu % 36 artırmaktadır. Çalışanların “Dayanıklılık” alt boyutu “Örgütsel Yaratıcılık” boyutunu % 22 oranında azaltmaktadır. Katılımcıların PPS’leri kapsamında öz yeterlilik ve umut düzeylerinin, örgütsel yaratıcılık düzeyleri üzerinde pozitif yönde etkisinin olduğu, bununla birlikte katılımcıların PPS’leri kapsamında dayanıklılık

düzeylerinin örgütsel yaratıcılık düzeyleri üzerinde negatif yönlü etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada, literatüre paralel ve literatürden farklı sonuçlara ulaşılmıştır. PPS'nin kişisel yaratıcılık üzerinde pozitif etkisi olduğu bulunmuştur (Choi ve Chang, 2014: 3571). PPS'nin alt boyutları olan umut ve iyimserliğin yaratıcılık üzerinde doğrudan etkisinin olduğu, ancak öz yeterliliğin yaratıcılık üzerinde önemli etkisinin olmadığı bulunmuştur. Umudun yaratıcılık üzerinde nispeten güçlü etkiye sahip olduğu, dayanıklılığın, umudun ve iyimserliğin yaratıcılık üzerindeki etkisine aracılık ettiği (Yu vd., 2019: 431); öz yeterliliğin yaratıcılığı artırdığı ancak dayanıklılık ile örgütsel yaratıcılık arasında negatif ilişki olduğu bulunmuştur. Bu çalışmaya paralel olan başka bir çalışmada, öz yeterlilik ve umut boyutları ile örgütsel yaratıcılık arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Dayanıklılık boyutu ile örgütsel yaratıcılık arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmezken (Kılınç, 2018: 91); bu çalışmada negatif ilişki bulunmuştur. Örgütsel yaratıcılık ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkinin incelendiği diğer bir çalışmada, ana boyutlar arasında anlamlı fark bulunmamıştır; alt boyutlar özelinde incelendiğinde bu çalışmada paralel şekilde psikolojik sermayenin dayanıklılık alt boyutu ile örgütsel yaratıcılığın bireysel ilgi alt boyutu arasında negatif ilişki bulunmuştur. Buna karşın psikolojik sermayenin öz yeterlilik alt boyutu ile örgütsel yaratıcılığın yönetsel alt boyutu arasında pozitif ilişki bulunmuştur. Son olarak, psikolojik sermayenin umut alt boyutu ile örgütsel yaratıcılık arasında pozitif ilişki bulunmuştur (Bakırcı, 2019: 50).

H4: Dönüştürücü liderlik örgütsel yaratıcılığı etkilemektedir: Yöneticilerin "VGAKS" alt boyutu çalışanların "Örgütsel Yaratıcılık" boyutunu %32 oranında artırmaktadır. Yöneticilerin "Bireysel İlgi" alt boyutunun "Örgütsel Yaratıcılık" boyutunu % 31 oranında artırdığı bulunmuştur. Çalışanların örgütsel yaratıcılık düzeyleri üzerinde pozitif yönde etkisi olan yöneticilerinin vizyon ve grup amaçlarının kabulünü sağladıklarına inanmaları ve yöneticilerin bireysel ilgileri olduklarına dair fikirlerinin olmasıdır. Bu çalışmanın sonuçları literatürdeki diğer çalışmalarla benzerdir. Dönüştürücü liderlik ile yaratıcılığın sonucu olan yenilikçilik arasında pozitif ilişki bulunmuştur; ayrıca dönüştürücü liderliğin, çalışanı güçlendirme yoluyla çalışanın bağlılığını ve yenilikçiliğini sağlayabileceği vurgulanmıştır (Shah vd., 2011: 8562-8565). Dönüştürücü liderlerin örgütsel yaratıcılık üzerinde doğrudan pozitif etkisi olduğu bulunmuştur (Allen, vd., 2013: 23; Paksoy, Kumral ve Pak, 2019: 69). Vizyona dayalı liderliğin yaratıcılık ve yenilik üzerinde etkisi olduğu bulunmuştur (Mumford, vd., 2002: 714). Diğer bir çalışmada ise, örgütsel yaratıcılığı en çok etkileyen liderlik tarzının vizyon odaklı liderlik olduğu bulunmuştur (Yılmaz ve Karahan, 2010: 145). Yapılan diğer bir çalışmada ise dönüştürücü liderliğin yaratıcılığı pozitif ve anlamlı olarak etkilediği bulgulanmıştır (Wang, 2022: 1).

H5: Otantik liderlik örgütsel yaratıcılığı etkilemektedir: Araştırmada yöneticilerin "Öz farkındalık" alt boyutu çalışanların "Örgütsel Yaratıcılık" boyutunu % 40 oranında artırmaktadır. Yöneticilerin "İlişkilerde Şeffaflık" alt boyutu çalışanların "Örgütsel Yaratıcılık" boyutunu % 65 oranında artırmaktadır. Yöneticilerin öz farkındalık düzeylerinin çalışanların örgütsel yaratıcılıklarına etkisinin olduğu bulunmuştur. Yöneticilerin ilişkilerinde şeffaf olmalarının çalışanların örgütsel yaratıcılık düzeylerini artırdığı gözlenmiştir. Bu çalışmanın sonuçları, literatürde yapılmış diğer çalışmalarla benzerlik göstermektedir. Otantik liderliğin, çalışanların yaratıcı davranışının önemli nedeni olduğu gözlenmiş (Fateh, vd., 2020: 59) ve Woolley, vd., (2011) otantik liderlik ile PPS arasında pozitif yönlü bir sonuca ulaşmışlardır. Otantik liderliğin psikolojik sermayeyi artırdığını tespit etmişlerdir. Ayrıca, PPS'nin otantik liderlik ve çalışanların yenilikçiliği arasındaki ilişkide aracılık rolü üstlendiğini tespit etmişlerdir.

H6: Dönüştürücü liderliğin örgütsel yaratıcılık üzerindeki etkisinde pozitif psikolojik sermayenin aracı rolü vardır: Çalışmada çalışanların yöneticilerinin vizyon ve grup amaçlarının kabulünü sağladıklarına dair olan inançlarının örgütsel yaratıcılıkları üzerindeki etkisinde çalışanların pozitif psikolojik sermaye kapsamında öz yeterlilik ve umut düzeylerinin pozitif dolaylı etkiye (kısmi aracı role) sahip olduğu bulunmuştur. Dönüştürücü lider olan yöneticilerin pozitif psikolojik sermayeleri yüksek çalışanlar ile iş yerlerinde daha fazla örgütsel yaratıcılık yeterlilikleri olduğu düşünülebilir. Yöneticilerin çalışanlarına yönelik bireysel ilgilerinin çalışanların örgütsel yaratıcılıklarına etkisinde çalışanların öz yeterlilik ve umut düzeylerinin

pozitif yönde kısmi aracı rolü olduğu gözlenmiştir. Yöneticilerin çalışanları ile birebir ilgilenmeleri ile çalışanların öz yeterliliklerinin ve geleceğe yönelik umut düzeylerinin örgütsel yaratıcılıklarını artırdıkları söylenebilir. Öte taraftan, yöneticilerin çalışanlarına yönelik bireysel ilgilerinin çalışanların örgütsel yaratıcılıklarına etkisinde çalışanlarının dayanıklılık düzeylerinin negatif yönde kısmi aracı rolü olduğu bulunmuştur. Bu durumda, çalışanların stresli ve zor şartlar altında çalışırken dayanıklılık ve örgütsel yaratıcılık düzeylerinin ters yönlü negatif ilişki içinde olduğu düşünülebilir. Yöneticilerin, çalışanların daha rahat ve konforlu iş ortamında çalışmalarını sağlamaları durumunda, çalışanların örgütsel yaratıcılıkları daha fazla gelişebilir. Çalışmanın sonuçları literatürdeki diğer çalışmalarla benzerdir. Dönüştürücü liderlik ve PPS arasında pozitif ilişki olduğu; yaratıcılık ile dönüştürücü liderlik arasında pozitif ilişki olduğu; PPS ile yaratıcılık arasında pozitif ilişki olduğu doğrulanarak, bu çalışmaya paralel olarak PPS'nin, dönüştürücü liderlik ve yaratıcılık arasında aracı etkisi olduğu bulunmuştur (Battal, vd., 2017: 16).

H7: Otantik liderliğin örgütsel yaratıcılık üzerindeki etkisinde pozitif psikolojik sermayenin aracı rolü vardır: Yöneticilerin öz farkındalık düzeylerinin çalışanların örgütsel yaratıcılık düzeylerine etkisinde çalışanların öz yeterlilik ve umut düzeylerinin pozitif yönlü kısmi aracı rolü olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların örgütsel yaratıcılık düzeyleri yöneticilerin öz farkındalık düzeyleri ile ilgili olup, çalışanların öz yeterlilik ve umut düzeyleri örgütsel yaratıcılıklarına katkıda bulunmaktadır. Çalışanların yöneticilerinin ilişkilerde şeffaf olduğuna dair olan inançlarının kendi örgütsel yaratıcılık düzeyleri üzerindeki etkisinde PPS kapsamında dayanıklılık düzeylerinin negatif yönlü dolaylı etkisi (kısmi aracı rolü) olduğu bulunmuştur. İlişkilerinde şeffaf olan otantik yöneticilerin ve dayanıklılık düzeyleri yüksek olan çalışanların iş yerlerinde daha az örgütsel yaratıcılık yeterliliği olduğu düşünülebilir. Çalışanların stresli ve zor şartlar altında çalışırken dayanıklılık ve örgütsel yaratıcılık düzeyleri arasında ters yönlü negatif ilişki olduğu sonucuna varılabilir. Bu çalışmanın sonuçları literatürdeki diğer çalışmalarla benzerdir. Otantik liderliğin doğrudan ve çalışanların psikolojik sermayesi aracılığıyla çalışanların yaratıcılığını etkilediği bulunmuştur. Otantik liderliğin çalışanların yaratıcılığının önemli nedeni olduğu, otantik liderlerin çalışanların yaratıcılığını teşvik ettiği ve çalışanların daha yüksek psikolojik sermaye sahip olarak daha yaratıcı oldukları bulunmuştur (Rego, vd., 2012: 435). Diğer bir çalışmada, otantik liderliğin, psikolojik sermaye, iş akışı ve çalışan yaratıcılığı ile pozitif ilişkisi olduğu vurgulanarak, otantik liderlik ve çalışan yaratıcılığı arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık ettiği sonucuna varılmıştır (Zubair ve Kamal, 2015: 150). Son olarak, bu çalışmanın bulgularını destekleyecek şekilde, otantik liderliğin, yaratıcılığı ve grup içindeki bireylerin psikolojik sermayelerini etkilediği tespit edilirken, psikolojik sermayenin yaratıcılık üzerinde etkisinin olmadığı bulunmuştur (Dinçer, vd., 2019: 111).

SONUÇ VE ÖNERİLER

Türkiye'de havayolu kargo işletmelerinde çalışan beyaz yakalı çalışanlar üzerinde yapılan araştırmada, dönüştürücü ve otantik liderliğin örgütsel yaratıcılık üzerindeki etkisinde pozitif psikolojik sermayenin kısmi aracı rolü olduğu bulunmuştur. Çalışmada Türkiye'deki yerli ve yabancı sermayeli yedi havayolu kargo işletmesinde çalışan 580 beyaz yakalı çalışandan veri toplanmıştır. Araştırmaya katılanların, yöneticilerinin vizyon ve grup amaçlarının kabulünü sağladıklarına inandıkları, yöneticilerinin bireysel ilgilerinin mevcut olduğunu düşündükleri, yöneticilerinin öz farkındalık sahibi olduklarına inandıkları ve ilişkilerinde şeffaf olduklarını algıladıkları bulunmuştur. Ayrıca, araştırmaya katılanların PPS kapsamında öz yeterlilik sahibi ve umutlu oldukları, psikolojik unsurlar gereği dayanıklı oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Yöneticilerin dönüştürücü ve otantik liderlik özelliklerine sahip olmaları, çalışanların PPS algılarının yüksek olması örgütsel yaratıcılığı pozitif olarak etkilemektedir. PPS'nin bileşenlerinden olan dayanıklılık alt boyutu ile örgütsel yaratıcılık arasında bulunun negatif ilişkiyi yöneticilerin ve örgütlerin göz önünde bulundurması önemlidir. Çalışanlar kendilerini stres altında hissettiklerinde ve zor şartlarda çalışmak zorunda kaldıklarında yeterince yaratıcı olmadıkları gözlenmiştir.

Ayrıca, aşağıda yapılmış olan öneriler, hem yapılacak araştırmalar için hem de hava kargo alanında faaliyet gösteren işletmelerin insan kaynakları ve yönetim politikalarında farkındalık

oluşturacağı düşünülmektedir.

1. Öncelikle, PPS ölçeği başta olmak üzere diğer ölçeklerin de soru sayısının azaltılması ile geçerliliği ve güvenilirliği yüksek ölçekler geliştirilebilir. Ülkemizin kültürel boyutu dikkate alınarak dönüştürücü ve otantik liderlik bir araya getirilip bütüncül bir liderlik ölçeği geliştirilebilir.
2. Çevresel faktörlerin sürekli olarak değiştiği 21. yüz yılda, örgütlerin dönüştürücü ve otantik liderlik özelliklerine sahip yöneticileri istihdam etmesine ve bu konuda örgütsel bir kültürün yaratılmasına olanak tanınmalıdır. Ayrıca etik değerlere önem veren otantik liderlik anlayışına sahip liderlere olan ihtiyaç her geçen gün artmaktadır.
3. İşletmeler kendilerini evrensel değerlere göre yeniden inşa etmeli, çalışanlarını merkeze alan insan kaynakları politikaları geliştirmelidir. Çalışanların pozitif taraflarını geliştirmeye yönelik uygulamaları hayata geçirmeleri, işletmelerin işe alım maliyetlerini azaltacağı gibi daha rekabetçi birer işletme olmalarına imkân sağlayacaktır.
4. İşletmelerin çalışanlarını yaratıcı olmaya teşvik ederek örgütsel yaratıcılığın artmasına yönelik adımlar atmalı ve bunu yaparken de gönüllü bir mekanizmanın çalışmasına imkân tanınmalıdır.
5. Hava kargo sektörüne daha fazla yatırım yapılmalı ve hava kargo sektörünün gelişmesini engelleyen kısıtlamalar küresel ve ulusal ölçekte ortadan kaldırılmalıdır. Ayrıca hava kargo sektöründe faaliyet gösteren aktörlerin teknoloji odaklı yaratıcı çözümler bulması bu sektörünün sürdürülebilirliği açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Aksaraylı, M., F., (2015). "Dönüştürücü Liderlik ve Değişimde Dönüştürücü Liderlik Paradigması", *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 6 (12), 108-124.
- Allen, S., L., Smith, J., E., ve Da Silva, N., (2013). "Leadership Style in Relation to Organizational Change and Organizational Creativity: Perceptions from Nonprofit Organizational Members", *NonProfit Management and Leadership*, 24 (1), 23-42.
- Amabile, T., M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J. ve Herron, M., (1996). "Assessing the Work Environment for Creativity", *Academy of Management Journal*, 39 (5), 1154-1184.
- Amabile, T., M., (1988). "A Model of Creativity and Innovation in Organization", *Research in Organizational Behavior*, 10 (1), 123-167.
- Aydoğan, E. ve Uğurlu Kara, A., (2015). "Pozitif Psikolojik Sermaye ile Bireysel Performans İlişkisi: Türkiye Tarım Kredi Kooperatifi Merkez Birliği Örneği", *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi*, 50 (1), 68-91.
- Avey, J.B., Agarwal, U. ve Gill, J.K., (2022), "How Does Abusive Supervision Hurt Employees? The Role of Positive Psychological Capital", *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 71 No. 2, 429-444. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-12-2019-0559>.
- Avolio, B. J. ve Gardner, W. L., (2005). "Authentic Leadership Development: Getting to the Root of Positive Forms of Leadership", *The Leadership Quarterly*, 16 (3), 315-338.
- Baer, M., (2012). "Putting Creativity to Work: The Implementation of Creativity Ideas in Organizations", *Academy of Management Journal*, 55 (5), 1102-1119.
- Baig, S., A., Iqbal, S., Abrar, M., Baig, İ., A., Amjad, F., Zia-ur-Rehman, M. ve Awan, M., U., (2021). "Impact of Leadership Styles on Employees' Performance with Moderating Role of Positive Psychological Capital", *Total Quality Management & Business Excellence*, 32 (9-10), 1085-1105.

Bakırcı, M., M., (2019). Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Yaratıcılık İlişkisi: İstanbul'da Otelcilik Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme, (Yayınlanmamış) Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Battal, F., Özden, E., A. ve Kılıçaslan, Ş., (2017). "Psikolojik Sermaye, Dönüştürücü Liderlik ve Çalışanların Yaratıcılığı Arasındaki İlişkinin Yapısal Eşitlik Modellemesi İle Araştırılması", *Van Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 34, 1-20.

Baron, R., M. ve Kenny, D., A., (1986). "The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, And Statistical Considerations", *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.

Caza, A., Bogozzi, R., P., Woolley, L., Levy, L. ve Caza, B., B., (2010). "Psychological Capital and Authentic Leadership: Measurement, Gender, And Cultural Extension", *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 2 (1), 53-70.

Çavuş, M., F., (2006). İşletmelerde Personel Güçlendirme Uygulamalarının Örgütsel Yaratıcılık ve Yenilikçiliğe Etkileri Üzerine İmalat Sanayisinde Bir Uygulama, (Yayınlanmamış) Doktora Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çetin, F. ve Basım, H. N., (2012). "Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması", *Amme İdaresi Dergisi*, 45 (1), 121-137.

Choi, I., S. ve Chang, Y., C., (2014). "Mediating Effects of Intrinsic Motivation on the Relationship between Positive Psychological Capital, Psychological Empowerment and Creativity", *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, 15 (6), 3571-3586.

Diñçer, H., Tabak, A., ve Koçyiğit, Y., (2019). " Otantik Liderlik, Psikolojik Sermaye ve Yaratıcılık: Çok Düzeyli Analiz", *LAÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 10 (2), 111-134.

Effendy, M., Arquisola, M., J., (2022). "Do Transformational Leadership Traits Influence Indonesian Employees' Digital Maturity?", *International Journal of Research in Business & Social Science* 11 (8), 128-140.

Fateh, A., Mustamil, N., ve Aslam, M., Z., (2020). " Linking Authentic Leadership and Employee Creative Behavior: The Mediating Role of Autonomous Motivation and Job Complexity ", *Marketing and Management of Innovations*, 3, 59-74.

Faupel, S. ve Süß, S., (2019). "The Effect of Transformational Leadership on Employees during Organizational Change-An Empirical Analysis", *Journal of Change Management*, 19 (3), 145-166.

Fetrati, Mahdiah A., Hansen, D., ve Akhavan, P., (2022). "How to Manage Creativity in Organizations: Connecting the Literature on Organizational Creativity through Bibliometric Research", *Technovation* 115, <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2022.102473>

Golicic, S., L., Mccarthy, T., M. ve Mentzer, J., T., (2003). "Conducting a Market Opportunity Analysis for Air Cargo Operations", *Transportation Journal, Summer*, 5-15.

Gooty, J., Gavin, M., Johnson, P., D., Frazier, M., L., ve Snow, D., B., (2009). " In the Eyes of the Beholder: Transformational Leadership, Positive Psychological Capital, and Performance", *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15 (4), 353-367.

Görker, N. ve Erdil, O., (2018). "İnovasyon Sürecinde Örgütü Girişimsel ve Öğrenme Odaklılığa Yönlendirmede Dönüştürücü Liderlik Tarzının Etkisi", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 19 (2), 115-129.

International Air Transport Association (2018). *Annual Review*.

International Air Transport Association (2021). *Annual Review*.

International Air Transport Association (2022). *Annual Review*.

İraz, R. ve Ata, N., (2020). "Otantik Liderliğin Belediye Çalışanlarının Performansına Etkisinde Pozitif Psikolojik Sermayenin Rolü", *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 16 (27), 288-318. DOI: 10.26466/opus.643236.

İşcan, Ö., F., (2002). Küresel İşletmecilikte Dönüştürücü Liderlik Anlayışı- Büyük Ölçekli İşletmelerde Bir Uygulama, (Yayınlanmamış) Doktora Tezi, Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Janic, M., (2019). " Modeling the Resilience of an Airline Cargo Transport Network Affected by a Large Scale Disruptive Event", *Transportation Research Part D*, 77, 425-448.

Jensen, S., M. ve Luthans, F., (2006). " Relationship between Entrepreneurs' Psychological Capital and Their Authentic Leadership", *Journal Of Managerial Issues*, 18 (2), 254-273.

Karcioğlu, F. ve Kaygın, E., (2013). "Dönüştürücü Liderlik Anlayışının Yaratıcılığa ve Yeniliğe Etkisi", *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4 (5), 99-111.

Khurram, W., Ikram, A., Jafri, S., K. ve Fiaz, M., (2019). "Positive Psychological Capital and Sustained Competitive Advantage of Born Global SMEs: Mediating role of Transformational Leadership", *8th International Conference on Information and Communication Technologies (ICICT)*, 42-47, doi: 10.1109/ICICT47744.2019.9001913.

Kılınç, S., (2018). Psikolojik Sermaye ve İşgören Güçlendirmenin Örgütsel Yaratıcılık Üzerindeki Etkisi, (Yayımlanmamış) Doktora Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kıyık Kıcı, G. ve Paşaoğlu, D., (2014). " Otantik Liderliğin Akademik Platformda Lider Boyutu Açısından İncelenmesi ", *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15 (1), 1-24.

Liu, P., (2018). " Transformational Leadership Research in China (2005–2015) ", *Chinese Education & Society*, 51: 5, 372–409.

Luthans, F., Youssef, C., M., ve Avolio, B., J., (2006). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. UK: Oxford University Press.

Luthans, F., Avey, James, B.; Avolio, Bruce, J., Norman, Steven, M., (2007). "Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction", *Personnel Psychology*, 60, 541-572.

McMurray, A. J., Pirola-Merlo, A., Sarros, J. C., ve Islam, M. M., (2010). "Leadership, Climate, Psychological Capital, Commitment, and Wellbeing in A Non-Profit Organization", *Leadership and Organization Development Journal*, 31 (5), 436–457.

Megeirhi, H., A., Kilic, H., Avci, T., Afsar, B., ve Abubakar, A., M., (2018). " Does Team Psychological Capital Moderate the Relationship between Authentic Leadership and Negative Outcomes: An Investigation in The Hospitality Industry ", *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 31 (1), 927-945.

Mrak, M., K., ve Kvasic, S., G., (2021). " The Mediating Role of Hotel Employees' Job Satisfaction and Performance in the Relationship between Authentic Leadership and Organizational Performance", *Journal of Contemporary Management Issues*, 26 (1), 97-109.

Mumford, M., D., Scott, G., M., Gaddis, B. ve Strange, J., M., (2002). "Leading Creative People: Orchestrating Expertise and Relationship", *The Leadership Quarterly*, 13, 705–750.

Naktiyok, S., (2015). Dönüştürücü Liderlik ve Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Örgütsel Güven Algısının Aracı Rolü. (Yayınlanmamış) Doktora Tezi, Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Önen, V., (2020). "Arıma yöntemiyle Türkiye'nin hava yolu kargo talep tahmin modellemesi ve öngörüsü", *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 18 (4), 29-53.

Özüdoğru, A. G., (2022). Psikolojik Sermayenin Üretim Karşıtı İş Davranışları Üzerindeki Etkisinde İşe Yabancılaşma Ve İş Ertelemenin Aracılık Rolü. (Yayınlanmamış) Doktora Tezi, İstanbul: Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Paksoy, M., Kumral, T., Sarp, P., (2019). "The Mediating Role of Knowledge Sharing in The Effect of Transactional Leadership and Transformational Leadership on the Organizational Creativity" *PressAcademia Procedia (PAP)*, 9, 69-73, <http://doi.org/10.17261/Pressacademia.2019.1068>.

Pradhan, S. ve Jena, K., L., (2019). "Does Meaningful Work Explains the Relationship between Transformational Leadership and Innovative Work Behavior ", *Vikalpa*, 44 (1), 1-9.

Rego, A., Sousa, F., Marques, C. ve Cunha, M., P., (2012). "Authentic Leadership Promoting Employees' Psychological Capital and Creativity ", *Journal of Business Research*, 65, 429-437.

Scott Zimmer, J.D., (2021). "Transformational Leadership" *Salem Press Encyclopedia*, 1-5.

Shah, T., A., Nisar, M., Rehman, U., K., Rehman, U., I., (2011). " Influence of Transformational Leadership on Employees Outcomes: Mediating Role of Empowerment", *African Journal of Business Management*, 5 (21), 8558-8566.

Sparrowe, R. T., (2005). "Authentic leadership and the narrative self", *The Leadership Quarterly*, 16 (3), 419- 439.

Soyman, T., Kılıç, K., C., (2022), "Çalışanların Otantik Liderlik Algısında Duygusal Zekâ ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Rolü: Adana'da Aile İşletmelerinde Bir Çalışma", *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 31 (1), 89-104.

Setiawan, R., Eliyana, A., Suryani, T. ve Sugiharto, E., O., (2020). "The Roles of Work Climate and Knowledge Sharing: The Effect of Leader Creative Behavior to Organizational Creativity at Furniture Industries in Indonesia", *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11 (11), 306-314.

Şengüllendi, M., F. ve Şehitoğlu, Y., (2017). " Dönüşümcü Liderlik ve Pozitif Psikolojik Sermaye İlişkisinde Eğitim Düzeyinin Moderatör Rolü", *Yıldız Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1 (2), 112-126.

Şen, S., (2021). Psikolojik Sermaye ve Dönüşümcü Liderlik İlişkisinde Gelişime Açıklığın Düzenleyici Etkisinin İncelenmesi, (Yayınlanmamış) Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Aydın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.

Tabak, A., Polat, M., Coşar, S. ve Türköz, T., (2012). " Otantik Liderlik Ölçeği: Güvenirlik ve Geçerlik Çalışması ", *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14 (4), 89-106.

Toor, S., U., R. ve Ofori, G., (2009). " Authenticity and Its Influence on Psychological Wellbeing and Contingent Self-Esteem af Leaders in Singapore Construction Sector", *Construction Management and Economics*, 27, 299-313.

Turhan, M., (2007). Genel ve Mesleki Lise Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Okullardaki Sosyal Adalet Üzerindeki Etkisi, (Yayınlanmamış) Doktora Tezi, Elazığ: Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Ul Haque, A., Sher, A., ve Urbanski, M., (2020). " Is the Role of Authentic Leadership Effective in Managing Occupational Stress and Psychological Capital ", *Forum Scientiae Oeconomia*, 8 (2), 59-73.
- Yang, L., H., (2022). " Exploring the Relationship among Transformational Leadership, Employees' Commitment to an Organization, Clan Culture and Adhocracy Culture within Taiwan's Nurturing Foundation for the Disabled within Taiwan", *The International Journal of Organizational Innovation*, 15 (2), 30-45.
- Yang, L., H., (2022). "How Transformational Leadership Contributes to Perceived Service Quality by Customers via the Mediating Effect of Organizational Innovation within Taiwan Telecommunication Companies", *The International Journal of Organizational Innovation*, 15 (2), 190-211.
- Yılmaz, H. ve Karahan, A., (2010). "Liderlik Davranışı, Örgütsel Yaratıcılık ve İşgören Performansı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Uşak'ta Bir Araştırma", *Yönetim ve Ekonomi*, 17 (2), 145-158.
- Yu, X., Li, D., Tsai, C.-H. and Wang, C., (2019). "The Role of Psychological Capital in Employee Creativity", *Career Development International*, 24 (5), 420-437.
- Walumbwa, F., O., Avolio, B., J., Gardner, W., L., Wernsing, T., S. ve Peterson. S., J., (2008). " Authentic Leadership: Development and Validation of a Theory-Based Measure ", *Journal of Management*, 34 (1), 89-124.
- Wang, C., J., (2022). "Exploring the Mechanisms Linking Transformational Leadership, Perceived Organizational Support, Creativity, and Performance in Hospitality: The Mediating Role of Affective Organizational Commitment", *Behav. Sciences*, 12 (10), 1-17. <https://doi.org/10.3390/bs12100406>.
- Wang, H., U., I., Sui, Y., Luthans, F., Wang, D., ve Wu, Y., (2014). " Impact of Authentic Leadership on Performance: Role Of Followers' Positive Psychological Capital and Relational Processes", *Journal of Organizational Behavior*, 35 (1), 5-21.
- Woodman, R., W., Sawyer, J., E., ve Griffin, R., W., (1993). "Toward a Theory of Organizational Creativity", *Academy of Management Review*, 18 (2), 293-321.
- Woolley, L., Caza, A., ve Levy, L., (2011). "Authentic Leadership and Follower Development: Psychological Capital, Positive Work Climate and Gender ", *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 18 (4), 438-448.
- Zafra, E. L., Martos, M., P., ve Denie, D., C., (2022). "Vigor at Work Mediates the Effect of Transformational and Authentic Leadership on Engagement", *Scientific Report*, 1-10. <https://doi.org/10.1038/s41598-022-20742-2>.
- Zaharia, S., E., Pietreanu, C.,V. ve Flăminzeanu, M., C., (2022). "Air Cargo Transport development in Central and Eastern Europe and Baltic countries", *2022 IEEE 6th International Conference on Logistics Operations Management (GOL) IEEE 6th. International Conference On*, 1-10 Jun. DOI 10.1109/GOL53975.2022.9820574. Erişim tarihi: 13 Kasım 2022.
- Zubair, A. ve Kamal, A., (2015). "Authentic Leadership and Creativity: Mediating Role of Work Related Flow and Psychological Capital", *Journal of Behavioural Sciences*, 25 (1), 150-171.

EXTENDED ABSTRACT**GENİŞLETİLMİŞ ÖZET****DÖNÜŞTÜRÜCÜ VE OTANTİK LİDERLİĞİN ÖRGÜTSEL YARATICILIK ÜZERİNDEKİ
ETKİSİNDE POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYENİN ARACI ROLÜ: HAVA KARGO TAŞIMACILIĞI
SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA****Çalışmanın Amacı:**

Çalışmada ilk olarak; bağımsız değişkenler olan dönüştürücü ve otantik liderlik kavramları ve temel özellikleri, aracı değişken olan PPS kavramı ve temel özellikleri açıklanmıştır. Çalışmanın devamında bağımlı değişken olan örgütsel yaratıcılık kavramı ve temel özellikleri, araştırma uygulanan sektör olan havayolu kargo taşımacılığı kavramı ve temel özellikleri ile havayolu kargo taşımacılığının mevcut durumu ele alınmıştır. Bu çalışmada çağdaş yönetim yaklaşımlarından olan dönüştürücü ve otantik liderlik kavramlarının örgütsel yaratıcılık üzerindeki etkisinde pozitif psikolojik sermayenin (PPS) aracı rolünün incelenmesi amaçlanmıştır.

Kavramsal/kuramsal çerçeve:

Bu çalışmada ilk olarak dönüştürücü ve otantik liderlik kavramından bahsedilmiştir. Devamında ise, örgütsel yaşam için oldukça önemli olan pozitif psikolojik sermaye kavramına değinilmiş akabinde ise, örgütsel yaratıcılık kavramı incelenmiştir. Tüm bu kavramsal çerçevenin uygulama alanı olarak da hava kargo sektörü tercih edilmiştir. Bu kapsamda ilk olarak dönüştürücü liderlik kavramı incelenmiş olup Nielsen ve Cleal'a (2011) göre, modern liderlik teorisinde dönüştürücü liderler, işletmelerinde inovasyon odaklı değişimi başlatmakta en etkili liderlik yaklaşımına sahip olduğu belirtilmiştir (Görker ve Erdil, 2018: 116). Dönüştürücü liderlik, liderin takipçilerine ilham verme ve motive etme yeteneğini vurgulayan bir liderlik tarzı olarak ifade edilmiştir (Scott Zimmer, 2021: 1). İkinci olarak, otantik liderlik kavramı incelenmiş olup Luthans ve Avolio (2003) tarafından "pozitif psikolojik kapasiteden ve gelişmiş örgütsel bağlamdan faydalanan, daha fazla öz farkındalık ve öz düzenleme içeren pozitif davranışlarla sonuçlanan, liderlerin ve takipçilerinin kişisel gelişimlerini teşvik eden bir süreç" olarak tanımlanmıştır (Avolio ve Gardner, 2005: 321). Diğer yandan, İllies vd., (2005) ile Wood vd.'ne (2008) göre, otantik liderlik açık, şeffaf, ve yalın bir süreç olarak belirtilmiştir. Üçüncü olarak, psikolojik sermaye kavramı incelenmiş olup Luthans, vd.'ne (2007) göre, psikolojik sermaye çalışanları özgüven sahibi, umutlu, iyimser, dayanıklı gören pozitif bakış açısına sahip, dönüşmüş bir örgütsel ideoloji gerektiği belirtilmiştir (Megeirhi, vd., 2018: 928). Dördüncü olarak, örgütsel yaratıcılık, çalışanların yaratıcılığını kapsayarak kurumsal yapıda yenilikçi fikirlerin oluşmasına ortam sağlayacak araçların ortaya konulması sürecidir. Diğer bir ifade ile örgütsel yaratıcılık; karmaşık bir sosyal sistemde önceden keşfedilmemiş, farklı, kullanışlı, değerli, yeni bir ürünün veya hizmetin yaratılma sürecidir (Woodman, vd., 1993: 293).

Yöntem ve Bulgular:

Çalışmanın yürütülmesi için havayolu kargo sektöründe çalışan 580 beyaz yakalı personelden anket yolu ile veri toplanmış ve bu veriler SPSS 20 ve AMOS istatistik programları ile analiz edilmiştir. Araştırma verilerine güvenilirlik analizi, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri, korelasyon analizi, aracı değişken analizi ve YEM uygulanmıştır.

H1: Dönüştürücü liderlik pozitif psikolojik sermayeyi (PPS) etkilemektedir: Araştırmada yöneticilerin "VGAKS" alt boyutu, çalışanların "Öz yeterlilik ve Umut" alt boyutunu % 44,5 oranında artırırken; bu boyut ile çalışanların "Dayanıklılık" alt boyutu arasında bir ilişki gözlenmemiştir. Yöneticilerin "Bireysel İlgisi" alt boyutu çalışanların "Öz yeterlilik ve Umut" alt boyutunu % 30 oranında artırırken, çalışanların "Dayanıklılık" alt boyutunu % 41 oranında artırmaktadır.

H2: Otantik liderlik pozitif psikolojik sermayeyi etkilemektedir: Yöneticilerin "Öz farkındalık" alt boyutu çalışanların "Öz yeterlilik ve Umut" alt boyutunu % 30 artırırken; çalışanların "Dayanıklılık" alt boyutu arasında bir ilişki gözlenmemiştir. Çalışanların yöneticilerinin öz farkındalık düzeylerinin yüksek olduğuna dair algılarının kendi öz yeterlilik ve umut düzeylerine pozitif yönde etkisinin olduğu gözlenmiştir. Katılımcıların yöneticilerinin "İlişkilerinde Şeffaflık" alt boyutu, kendilerinin "Dayanıklılık" alt boyutunu % 55,5 artırırken; bu boyut ile kendilerinin "Öz yeterlilik ve Umut" alt boyutu arasında bir ilişki bulunmamıştır.

H3: Pozitif psikolojik sermaye örgütsel yaratıcılığı etkilemektedir: Çalışanların "Öz yeterlilik ve Umut" alt boyutu "Örgütsel Yaratıcılık" boyutunu % 36 artırmaktadır. Çalışanların "Dayanıklılık" alt boyutu "Örgütsel Yaratıcılık" boyutunu % 22 oranında azaltmaktadır.

H4: Dönüştürücü liderlik örgütsel yaratıcılığı etkilemektedir: Yöneticilerin “VGAKS” alt boyutu çalışanların “Örgütsel Yaratıcılık” boyutunu %32 oranında artırmaktadır. Yöneticilerin “Bireysel İlgî” alt boyutunun “Örgütsel Yaratıcılık” boyutunu % 31 oranında artırdığı bulunmuştur.

H5: Otantik liderlik örgütsel yaratıcılığı etkilemektedir: Araştırmada yöneticilerin “Öz farkındalık” alt boyutu çalışanların “Örgütsel Yaratıcılık” boyutunu % 40 oranında artırmaktadır. Yöneticilerin “İlişkilerde Şeffaflık” alt boyutu çalışanların “Örgütsel Yaratıcılık” boyutunu % 65 oranında artırmaktadır.

H6: Dönüştürücü liderliğin örgütsel yaratıcılık üzerindeki etkisinde pozitif psikolojik sermayenin aracı rolü vardır: Çalışmada çalışanların yöneticilerinin vizyon ve grup amaçlarının kabulünü sağladıklarına dair olan inançlarının örgütsel yaratıcılıkları üzerindeki etkisinde çalışanların pozitif psikolojik sermaye kapsamında öz yeterlilik ve umut düzeylerinin pozitif dolaylı etkiye (kısmi aracı role) sahip olduğu bulunmuştur. Yöneticilerin çalışanlarına yönelik bireysel ilgilerinin çalışanların örgütsel yaratıcılıklarına etkisinde çalışanların öz yeterlilik ve umut düzeylerinin pozitif yönde kısmi aracı rolü olduğu gözlenmiştir. Dönüştürücü lider olan yöneticilerin pozitif psikolojik sermayeleri yüksek çalışanlar ile iş yerlerinde daha fazla örgütsel yaratıcılık yeterlilikleri olduğu düşünülebilir.

H7: Otantik liderliğin örgütsel yaratıcılık üzerindeki etkisinde pozitif psikolojik sermayenin aracı rolü vardır: Yöneticilerin öz farkındalık düzeylerinin çalışanların örgütsel yaratıcılık düzeylerine etkisinde çalışanların öz yeterlilik ve umut düzeylerinin pozitif yönlü kısmi aracı rolü olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların örgütsel yaratıcılık düzeyleri yöneticilerin öz farkındalık düzeyleri ile ilgili olup, çalışanların öz yeterlilik ve umut düzeyleri örgütsel yaratıcılıklarına katkıda bulunmaktadır. Çalışanların yöneticilerinin ilişkilerde şeffaf olduğuna dair olan inançlarının kendi örgütsel yaratıcılık düzeyleri üzerindeki etkisinde PPS kapsamında dayanıklılık düzeylerinin negatif yönlü dolaylı etkisi (kısmi aracı rolü) olduğu bulunmuştur.

Sonuç ve Öneriler:

Türkiye'de havayolu kargo işletmelerinde çalışan beyaz yakalı çalışanlar üzerinde yapılan araştırmada, dönüştürücü ve otantik liderliğin örgütsel yaratıcılık üzerindeki etkisinde pozitif psikolojik sermayenin kısmi aracı rolü olduğu bulunmuştur.

Ayrıca, aşağıda yapılmış olan öneriler, hem yapılacak araştırmalar için hem de hava kargo alanında faaliyet gösteren işletmelerin insan kaynakları ve yönetim politikalarında farkındalık oluşturacağı düşünülmektedir. Öncelikle, PPS ölçeği başta olmak üzere diğer ölçeklerin de soru sayısının azaltılması ile geçerliliği ve güvenilirliği yüksek ölçekler geliştirilebilir. Ülkemizin kültürel boyutu dikkate alınarak dönüştürücü ve otantik liderlik bir araya getirilip bütüncül bir liderlik ölçeği geliştirilebilir. İkinci olarak, çevresel faktörlerin sürekli olarak değiştiği 21. yüzyılda, işletmelerin dönüştürücü ve otantik liderlik özelliklerine sahip yöneticileri istihdam etmesine ve bu konuda örgütsel bir kültürün yaratılmasına olanak tanınmalıdır. Aynı zamanda işletmeler kendilerini evrensel değerlere göre yeniden inşa etmeli, çalışanlarını merkeze alan insan kaynakları politikaları geliştirmelidir. İşletmelerin çalışanlarını yaratıcı olmaya teşvik ederek örgütsel yaratıcılığın artmasına yönelik adımlar atmalı ve bunu yaparken de gönüllü bir mekanizmanın çalışmasına imkân tanımalıdır. Üçüncü olarak, hava kargo sektörüne daha fazla yatırım yapılmalı ve hava kargo sektörünün gelişmesini engelleyen kısıtlamalar küresel ve ulusal ölçekte ortadan kaldırılmalıdır. Ayrıca hava kargo sektöründe faaliyet gösteren aktörlerin teknoloji odaklı yaratıcı çözümler bulması bu sektörünün sürdürülebilirliği açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

KATKI ORANI BEYANI VE ÇIKAR ÇATIŞMASI BİLDİRİMİ

Sorumlu Yazar <i>Responsible/Corresponding Author</i>	Ümit KANMAZ			
Makalenin Başlığı <i>Title of Manuscript</i>	The Mediating Role of Positive Psychological Capital in the Effect of Transformative and Authentic Leadership on Organizational Creativity: A Research in the Air Cargo Transportation Industry			
Tarih <i>Date</i>	26.10.2022			
Makalenin türü (Araştırma makalesi, Derleme vb.) <i>Manuscript Type (Research Article, Review etc.)</i>	Araştırma			
Yazarların Listesi / List of Authors				
<i>Sıra No</i>	Adı-Soyadı <i>Name - Surname</i>	Katkı Oranı <i>Author Contributions</i>	Çıkar Çatışması <i>Conflicts of Interest</i>	Destek ve Teşekkür (Varsa) <i>Support and Acknowledgment</i>
1	Ümit KANMAZ	%50	-	-
2	Ahu Tuğba KARABULUT	%50	-	-