

Örgüt Performansı ve Rekabet Avantajının Stratejik Liderlik Bağlamında Değerlendirilmesi****Evaluating Organizational Performance and Competitive Advantage in the Context of Strategic Leadership*****Duygu KORKULUTAŞ**

Bingöl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,

Doktora Öğrencisi, Bingöl, Türkiye

Bingöl University, Institute of Social Sciences,

PhD Student, Bingöl, Türkiye

ORCID: 0000-0003-4971-543X

E-mail: dbasuguy@gmail.com

Doç. Dr. Mehmet GÜVEN

Bingöl Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler

Fakültesi, İşletme Bölümü, Bingöl, Türkiye

Bingöl University, Faculty of Economics and

Administrative Sciences, Department of

Business Administration, Bingöl, Türkiye

ORCID: 0000-0001-5768-984

E-mail: mguven@bingol.edu.tr

Makale Bilgisi / Article Information

Cite as/Atıf: Korkulutaş, D. ve Güven, M. (2025). Örgüt performansı ve rekabet avantajının stratejik liderlik bağlamında değerlendirilmesi. *Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(1), 156-171. DOI: 10.53586/susbid.1656441

Makale Türü / Article Types: Araştırma Makalesi / Research Article

Geliş Tarihi / Received: 12/03/2025 **Kabul Tarihi / Accepted:** 27/06/2025

Yayın Tarihi / Published: 30/06/2025

Yayın Sezonu / Pub Date Season: Haziran/June

Cilt/ Volume: 13 Sayı/ Issue: 1

Sayfa / Pages: 156-171

İntihal / Plagiarism: Bu makale, en az iki hakem tarafından incelenmiş ve intihal içermediği tespit edilmiştir. / This article was reviewed by at least two referees and found to be plagiarism free.

Yayıncı / Published by: Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü / Siirt University Institute of Social Sciences

Etik Beyan / Ethical Statement: Bu çalışmanın hazırlanma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyulduğu ve yararlanılan tüm çalışmaların kaynakçada belirtildiği beyan olunur (Duygu KORKULUTAŞ ve Mehmet GÜVEN). It is declared that scientific and ethical principles have been followed while carrying out and writing this study and that all the sources used have been properly cited.

* Bu çalışma, Bingöl Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'nun 05.09.2024 tarihli ve E.171591 sayılı kararıyla etik açıdan uygun bulunmuştur. / This study was approved for ethical compliance by the Ethics Committee for Scientific Research and Publication in Social and Human Sciences at Bingöl University, with the decision dated 05.09.2024 and numbered E.171591.

* Bu çalışma, Duygu Korkulutaş tarafından Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalında Doç. Dr. Mehmet Güven danışmanlığında hazırlanan ve BÜBAP Koordinasyon Birimi tarafından desteklenen BAP-İİBF.2023.001 numaralı 'Stratejik Liderliğin Rekabet Avantajı ve Örgütsel Performansa Etkisinde Dijital Dönüşümün Aracı Rolü: Türkiye Lojistik Sektöründe Bir Araştırma' başlıklı doktora tezinden türetilmiştir.

Öz

İşletmelerin, zorlu rekabet şartlarında hedeflerine ulaşmalarını sağlayacak stratejiyi geliştirmek ve uygulamak stratejik liderin görevidir. Stratejik liderlik davranışları işletmelerin uzun vadede hedeflerine ulaşabilmelerini sağlamaktadır. Bu bağlamda stratejik liderlerin işletmede maksimum verimliliğin sağlanarak kâr marjının yükselmesinde ve örgüt içi uyumun sağlanmasında birinci dereceden etkili oldukları görülmektedir. Bu çalışmanın amacı, stratejik liderliğin örgütsel performansa ve rekabet avantajına etkisini ortaya koymaktır. Bu çerçevede araştırmanın örneklemini Türkiye’de Ulusal ve Uluslararası lojistik firmalarında çalışan yöneticiler oluşturmaktadır. Araştırma örnekleminin belirlenmesinde olasılıklı örneklem belirleme yöntemlerinden tabakalı örnekleme yöntemi kullanılarak 474 katılımcıya ulaşılmıştır. Araştırma verileri yüz yüze anket yoluyla elde edilmiştir. Çalışma sonunda toplanan veriler SPSS 24 paket programı ve AMOS Yapısal Eşitlik Modellemesi kullanılarak analiz edilmiştir. Elde edilen bulgular neticesinde stratejik liderliğin hem örgütsel performans hem de rekabet avantajı üzerinde pozitif yönlü güçlü bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Alt boyutlar (dönüşümcü liderlik, yönetsel liderlik, bağ kurucu (politik) liderlik, değişimci (ilişkisel) liderlik ve etik (bağlayıcı) liderlik) bağlamında değerlendirildiğinde stratejik liderliği en fazla etkileyen boyutun dönüşümsel uygulamalar olduğu ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgüt performansı, rekabet avantajı, stratejik liderlik.

Jel Kodu: M10, M19

Abstract

The strategic leader must develop and implement strategies that enable businesses to achieve their goals in challenging competitive conditions. Strategic leadership behaviors help companies reach their goals over the long term. In this context, it is clear that strategic leaders have a primary effect on increasing profit margins and ensuring organizational harmony by maximizing efficiency. This study aims to reveal the impact of strategic leadership on organizational performance and competitive advantage. The study sample includes managers working at both national and international logistics companies in Turkey. A total of 474 participants were selected using stratified sampling, a probability sampling method. Data were collected through face-to-face questionnaires. The collected data were analyzed using SPSS 24 and AMOS Structural Equation Modeling. The findings indicate that strategic leadership has a strong positive effect on both organizational performance and competitive advantage. When examining sub-dimensions-transformational leadership, managerial leadership, bonding (political) leadership, transformational (relational) leadership, and ethical (binding) leadership-it is evident that the most influential dimension on strategic leadership is transformational practices.

Keywords: Organizational performance, competitive advantage, strategic leadership.

Jel Code: M10, M19

Extended Abstract

This study aims to explore the impact of strategic leadership behaviors of managers in logistics companies on business performance and competitive advantage. The research is limited to managers working in logistics firms. The sample size was set at 474 using stratified sampling, a probability sampling method. Stratified sampling ensures high representativeness and low error rates. The sample size was calculated based on a 95% confidence level and a 5% margin of error. The research scales include a strategic leadership scale, a competitive advantage scale, and a company performance scale. The strategic leadership scale covers five dimensions: transformational practices, managerial practices, ethical practices, political practices, and communicative practices. A questionnaire aligned with the study's purpose was prepared to gather data. The questionnaire was administered face-to-face via tablets to managers in both domestic and international logistics companies across Turkey. The data collection, analysis, literature review, and citations adhered to ethical standards. The broad geographical scope of Turkey made data collection more challenging than expected. The scales used employed a 5-point Likert scale. The questionnaire included questions to determine participants' demographics, as well as statements related to strategic leadership, organizational performance, and competitive advantage. The collected data were analyzed with SPSS 24 and AMOS Structural Equation Modeling. Descriptive statistics on demographic data were presented before analysis. Normality and reliability tests were conducted, and Pearson correlation tests were performed to examine relationships between variables. The normality test confirmed the data were normally distributed. The Pearson correlation indicated a strong relationship between the scales. Structural equation modeling was used to test the research hypotheses.

The hypotheses examined in this study are as follows: H1: Strategic leadership positively influences organizational performance. H2: Strategic leadership positively impacts competitive advantage. The research findings, using structural equation modeling (SEM), indicated that a one-unit increase in participants' strategic leadership levels led to a 0.72 rise in competitive advantage ($\beta: 0.72$; $t=16.23>2.58$; $p<0.01$). Similarly, a one-unit

increase in strategic leadership resulted in a 0.68 increase in organizational performance. The findings conclude that strategic leadership has significant positive effects on both competitive advantage and organizational performance. Both H1 and H2 hypotheses were supported (β : 0.68; $t=15.90>2.58$; $p<0.01$). The analysis also identified that the dimension of “transformational practices” has the greatest impact within strategic leadership.

Transformational strategic leaders motivate employees to assume leadership roles and exhibit behaviors committed to long-term profitable goals. They possess a visionary outlook, uphold organizational values, and are proactive in responding to opportunities. Therefore, it is understood that the behaviors of strategic leaders regarding “transformational practices” are more effective within the organization and should be more widely supported. Among transformational practices, the dimensions of strategic leadership that have the greatest influence are managerial practices and ethical practices, respectively.

The strategic leadership aspects that have the least influence on strategic leadership are political and communicative practices. The hypotheses of the study have been confirmed. The findings indicate that the positive impacts of strategic leadership on organizational performance and competitive advantage can lead to various economic and cultural outcomes. It is expected that strategic leadership practices will boost business efficiency and profitability, thereby contributing to firm success at the micro level and fostering sectoral growth and the national economy at the macro level. Additionally, strategic and transformational leadership practices have the potential to attract both domestic and foreign investment by fostering a climate of confidence. In this regard, it is recommended to develop transformational leadership practices. Gaining competitive strength can positively influence companies' foreign trade, both domestically and internationally. Growth and performance enhancements driven by strategic leadership help reduce unemployment and improve social welfare by increasing job opportunities. Transformational leadership practices are evolving into a more flexible, change-oriented structure grounded in organizational values. This transformation increases employee motivation and organizational commitment, strengthening the sense of belonging. The rise of ethical leadership practices as a key dimension of strategic leadership, in terms of competition and performance, supports the development of an internal ethical culture, promoting principles such as responsibility, accountability, and business ethics. Conversely, the low contribution of the communicative leadership dimension to strategic leadership highlights internal communication weaknesses and a closed organizational culture, suggesting areas for improvement in strategic leadership. Overall, the findings show that the relationship between strategic leadership, competitive advantage, and organizational performance is mutually reinforcing. Strategic leadership extends beyond direct effects by amplifying its influence through intermediary mechanisms such as transformational leadership. The results align with existing literature. It is recommended to apply the study to different sample groups.

Giriş

Yol haritası anlamına gelen strateji kelimesinden hareketle stratejik liderin yol gösterici misyonundan söz edilebilmektedir. İşletme açısından stratejik lider, uzun vadede etkili kararlar alabilen ve çalışanları yönlendirme becerisine sahip olan kişidir. Stratejik liderlerin rehberlik özellikleri, takipçilerinin yetkinlik seviyelerini arttırarak yüksek performans hedeflerinin gerçekleştirilmesine katkı sağlamıştır. Stratejik liderler işletmenin en sıkıntılı zamanlarının üstesinden gelerek zor durumları avantaja çevirebilmektedir. Stratejik lider, örgüt sürekliliğini sağlamak için amaçlanan faaliyetlerde gerekli süreçleri tanımlayarak ortaya koyar. Stratejik liderler, rekabetin hâkim olduğu bu çağda örgütsel başarıyı sağlamak için örgüt çalışanlarının performans değerlemesini yaparak işletme kârını yükseltmek için çalışırlar. Dolayısıyla örgütsel performans çıktılarına sahip olan işletmelerin küresel ekonominin zorluklarıyla baş etme potansiyellerinin daha yüksek olduğu aşikârdır (Gupta, 2018).

Giderek karmaşıklaşan iş ortamları ve çeşitlenen rekabet koşulları, işletmeleri küresel arenada rekabet etmeye zorlamaktadır. Bu süreçte, işletmelerin hedeflerini belirlemek ve stratejilerini yönlendirmek stratejik liderlerin kritik sorumlulukları arasındadır. Stratejik liderler, sadece fırsatları tespit etmekle kalmaz, aynı zamanda yenilikçi kararlar alarak işletmenin rekabet gücünü arttıracak önemli roller üstlenirler. (Finkelstein ve Hambrick, 1996, s. 221). Rekabet avantajı, işletmelerin rakiplerinden ayrışmasını sağlayan ve piyasada eşsiz ve üstün bir pozisyon elde etmelerini mümkün kılan çeşitli faktörlerin bütünleşmesini ifade eder (Udriyah vd., 2019, s. 1420).

Çalışma literatürüne bakıldığında stratejik liderlik, örgütsel performans ve rekabet avantajı kapsamında hem nicel hem nitel çalışmaların bulunduğu görülmektedir. Hambrick & Mason'un (1984) çalışması farklı alanlardaki birçok araştırmacının üst kademe yöneticilerle ilgili özellikleri tartışmalarına dayanmaktadır. Yöneticilerin stratejik liderlik özelliklerini "üst kademe perspektifi" ni temel alarak inceleyen çalışma teorik bir araştırma niteliğindedir. Çalışma sonucunda üst yönetimin heterojen özellikleri, işletmenin stratejik karar alma aşamalarına etki ederek rekabet avantajı kazanmasına katkı sağladığı saptanmaktadır. Bass & Avolio (1993) çalışmasında stratejik liderliğin alt boyutlarından dönüşümcü liderliğin çalışan motivasyonunu arttırarak ve rekabet avantajı sağladığı sonucuna varmışlardır. Çalışma ayrıca, stratejik lider tarafından dönüştürülen örgütsel kültür öğelerinin de rekabet avantajına etki ettiğine ilişkin bulgular içermektedir. Rowe (2001) çalışmasında stratejik liderlik ve yönetici liderlik arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda stratejik liderliğin, yönetici liderliğin aksine uzun vadeli ve sürdürülebilirlik odaklı düşünme şekline sahip olduğu görülmektedir. Araştırmada ayrıca stratejik liderlerin etkin kaynak yönetiminin rekabet avantajı sağlamada önemli rol oynadığı sonucuna varılmıştır. Araştırma kavramsal analiz niteliğindedir. Türk ve Akbaba (2017) konaklama işletmelerinde çalışan iş görenlerin stratejik liderlik algılarının performans etkisini ölçmek üzere bir çalışma yapmışlardır. Çalışma sonucunda, çalışan performansı değişkenliğinin stratejik liderlik boyutlarından yönetsel liderlik, etik liderlik, politik liderlik, dönüşümcü liderlik ve değişimci liderlik tarafından açıklanabildiği görülmektedir. Finkelstein vd. (2009) çalışmasında stratejik liderliğin örgütsel performansa etkisini incelemiştir. Çalışma sonucunda stratejik liderlerin güçlü karar mekanizmalarının örgütsel performansı arttırdığı dolayısıyla rekabet avantajının da arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışma, ampirik çalışmalar ve vaka çalışmalarından oluşmaktadır. Fırat ve Yeşil (2020) çalışmasında stratejik liderliğin alt boyutlarından olan dönüşümcü liderliğin işletme performansı ve yenilik yeteneği üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Çalışma sonucunda iş görenlerin dönüşümcü liderlik özelliklerinin yenilik yeteneği ve performans üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu ortaya konulmuştur. Çalışma bulguları teorik ve uygulama çerçevesinde değerlendirilmiştir.

Literatür taramasında, stratejik liderlik ile örgütsel performans ve stratejik liderlik ile rekabet avantajı ilişkisini ele alan çalışmalara bakıldığında; Thompson (1967), Bass & Avolio (1990), Schlie & Goldhar (1995), Ghalayini & Noble (1996), House & Aditya (1997), Hao (2000), Rowe, (2001), Boal & Hooijberg (2001), Acar (2003), Ülgen & Mirze (2004), Waldman, Javidan & Varella (2004), Brown vd. (2005), O'Sullivan & Abela (2007), Günday vd. (2008), Pisapia (2009), Amabile & Fisher (2009), Eren vd. (2010), Küçükaltan, B., Mert, G. (2010), Kırılmaz (2012), Pisapia & Ellington (2013), Srivastava vd. (2013), Eren & Kaplan (2014), Mahdi vd. (2014), Çoban (2016), Başaran (2016), Başpınar (2016), Akçadağ ve Aykan (2018), Gupta (2018), Zengin (2019), Benmore vd. (2019), Derelioğlu (2020), Alici'nin (2020), Kozcu (2020), Arıkan (2021) ve Permana (2022) stratejik liderliği rekabet avantajı bağlamında inceleyen önemli çalışmalardır. Hitt & Ireland (1999), Finkelstein vd. (2009), Kitonga & Bichanga (2016), Türk ve Akbaba (2017), Ziauddin (2017), Jaleha & Machuki'ye

(2018), Rahman vd. (2018), Gusmao vd. (2018), Akca (2019) ve Fırat ve Yeşil (2020), Taqi Addin (2020) stratejik liderliği performans bağlamında inceleyen önemli çalışmalardır.

Bu çalışma Türkiye’de Ulusal ve Uluslararası lojistik firmalarında çalışan yöneticilerle gerçekleştirilmiştir. Lojistik firmalarının tercih edilmesinin sebebi dördüncü sanayi devrimiyle artan rekabetin lojistik alanında da etkisini göstermesidir. Lojistik, müşteri ihtiyaçlarının karşılanmasında önemli bir rol oynadığından rekabetin yoğun olduğu bu sektörün çalışmanın amaçlarına uygun ve gerçekçi veriler sunabilecek ideal bir örneklem sağlayacağı düşünülmektedir. Çalışma bu kapsamda geliştirilerek Türkiye ölçeğinde elde edilecek gerçek verilerle analizler yapılarak bilime katkı sunacak sonuçlar elde edilmesi planlanmaktadır. Araştırma kapsamında yapılacak analizlerle değişkenler arası ilişkiler ortaya çıkarılarak literatüre katkı sağlamak ve araştırmacılara bu konuda kaynaklık etmek temel hedefler arasındadır. Çalışmanın teorik kısmında öncelikle stratejik liderlik kavramı ele alınarak stratejik liderlik biçimleri (dönüşümcü liderlik, yönetsel liderlik, politik liderlik, ilişkisel liderlik ve bağlayıcı liderlik) açıklanmaya çalışılmıştır. Daha sonra örgütsel performans kavramı ele alınarak örgütsel performans çeşitleri açıklanmıştır. Son bölümde rekabet avantajı kavramı açıklandıktan sonra saha araştırması kısmına geçilmiştir. Araştırmada örgütsel performans ve rekabet avantajı değişkenleri stratejik liderlik açısından değerlendirilerek analiz sonuçlarına yer verilmiştir. Bu bağlamda çalışmada, stratejik liderlerin işletmelerin örgütsel performansına ve rekabet avantajına etki etme derecesinin amaca uygun analizler yapılarak hipotezlerin test edilmesi hedeflenmektedir. Son olarak, yapılan bu çalışma ile araştırma kapsamındaki işletmelerin rekabet avantajının devamlılığının sağlanması ve performansın artırılmasında stratejik liderliğin ne kadar önemli olduğunun farkına varılması konusunda tavsiyelerde bulunmaktadır.

Çalışmanın literatüre teorik ve uygulama olarak katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Çalışma, konuya ilgi duyan araştırmacılara yön verecek sonuçlar içermektedir.

1. Stratejik Liderlik

Strateji, bir işi yapmak için izlenen yol, pusula anlamına gelmektedir. Rekabet dünyasına global düzeyde etki edebilecek mekanizmaların geliştirilebilmesi izlenecek stratejiyle ilişkilidir. Bu bağlamda stratejik liderlik, örgütsel dengenin uzun dönemde sağlanması adına bir işin rıza yoluyla yaptırılabilme gücü olarak tanımlanır. Stratejik liderler zor durumları bir avantaj olarak görüp tehditleri fırsata çevirirler. Stratejik yönetim sürecinin örgüt başarısı için gerekli olduğunun farkındalığıyla çalışanların performans takibini yaparlar. Stratejik liderler görevlerini içsel bir güçle yaptıkları için başarının görev süresiyle bir ilgisi bulunmamaktadır. Bu bağlamda stratejik liderlerin örgüt içerisindeki sorumlulukları; çerçeve geliştirme, strateji formülasyonu, ekip üyelerini motive etme, öğrenme kültürünü başlatma, bilgi paylaşımı yapma ve çatışmaların çözümü gibi sorumluluklar olarak sıralanabilmektedir. Sonuç olarak stratejik lider, kurumda inovasyon, temel yetkinliklerin geliştirilerek kazanımı ve sürdürülebilirlik çıktılarını örgüte kazandıran kişidir (Gupta, 2018, s. 2-4).

Stratejik liderliğin işletmelerin rekabet avantajı elde etme sürecindeki belirleyici rolünü ortaya koymaktadır. Stratejik liderler aldıkları kararlar ve uyguladıkları stratejiler aracılığıyla işletmelerin değişen pazar koşullarına uyum sağlamasını ve rakiplerine karşı avantaj elde etmesini sağlamaktadır. Rekabetin yoğun olduğu piyasalarda, stratejik liderlik; vizyon geliştirme, uzun vadeli düşünme, etkili planlama ve karar alma becerileriyle işletmeleri başarıya taşımaktadır. Bu nedenle işletmelerin, stratejik yönetim sürecini kolektif bir şekilde yönetmesi bu doğrultuda çalışanlarına stratejik liderlik yetkinlikleri kazandırması, stratejik düşünme, uygulama ve yönetsel becerileri geliştirmeye yönelik eğitim ve gelişim fırsatları sunması kalıcı rekabet avantajı elde edebilmeleri için büyük önem taşımaktadır. (Özmutlu, 2023, s. 96 ve Özmutlu, 2024, s. 501).

Stratejik liderlik davranışı dönüşümcü liderlik, yönetsel liderlik, bağ kurucu (politik) liderlik, değişimci (ilişkisel) liderlik ve etik (bağlayıcı) liderlik olmak üzere beş yapısal öğeden oluşmaktadır (Pisapia, 2009, s. 38).

1.1. Dönüşümcü Liderlik

Dönüşümcü liderlik, etkileşimde bulunduğu hedef kitlenin bireysel gelişim isteklerini arttırarak onları başarıya odaklayan öte yandan kurumların gelişimini destekleyen liderlik türüdür. Dönüşümcü liderler takipçilerine iş yaptırırken ödül-ceza yaklaşımını kullanmazlar. Kişinin temel konulara olan ilgisini arttırarak kuruma karşı duyarlılık seviyesini arttırırlar. Böylece takipçilerini bireysel varoluş,

kişisel beklenti gibi kaygılardan kurtararak başarı, yükselme ve gelişmeye yönelik arzularını harekete geçirirler (Bass & Avolio, 1990, s. 22).

Dönüşümcü liderlik hem doğrudan hem de dolaylı yollarla örgütsel performans üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi vardır. Dönüşümcü liderlik, çalışanların motivasyonunu ve bağlılığını artırarak, stratejik liderliğin daha etkin bir biçimde hayata geçirilmesini sağlamaktadır. Bu durum, performans çıktılarında gözlemlenen artışı desteklemekte ve dönüşümcü liderliğin, performansı artıran temel faktörlerden biri olduğunu doğrulamaktadır. Örgütsel performansın sürdürülebilir biçimde iyileştirilmesinde dönüşümcü liderliğin etkin bir şekilde uygulanması önemlidir (Yavuz & Karaköse, D., 2024, s. 233-234).

1.2. Yönetsel Liderlik

Yönetsel liderlik, oldukça fazla uygulanan bir stratejik liderlik biçimidir. Kurumlar açık veya örtük biçimde çalışanlarını yönetsel lider olmaları konusunda yetiştirmektedir. Yönetim konusu liderlik açısından dengeleyici bir misyona sahiptir. Yönetsel liderler aşağıda yer alan birtakım özelliklerle ön plana çıkarlar (Rowe, 2001, s. 82).

- o İstek ve hayallere göre hareket etmezler, temel gerekliliklerden doğan hedefler edinerek reaktif tutum sergilerler.
- o Çalışmayı fikirler ve insanların bir bileşimi olarak strateji oluşturmak için bir basamak olarak görür.
- o Kişilerle sahip oldukları rollere göre etkileşimde bulunarak yönetim sürecinde sebep sonuç bağlantısı temelinde hareket ederler.
- o Örgütteki pozisyonları kişilik tanımlamaları için kilit faktördür.
- o Örgütte koruyucu ve düzen sağlayıcı misyon üstlenirler.
- o Çalışma arkadaşlarının karar, davranış ve faaliyetlerinde tasarrufta bulunurlar.
- o Günlük faaliyetlerin yönetiminde oldukça başarılıdırlar.

1.3. Bağ Kurucu (Politik) Liderlik

Bağ kurucu liderlik olarak da bilinen politik liderlik, liderlerin kurumsal hedefleri gerçekleştirirken kararlarına politik bileşenleri de dahil etmesi davranışı olarak tanımlanabilir. Politik liderlikte ana tema hedef kitle ile kurulan etkileşim sonucu arzu ve istekleri yanıtlayabilme yetisidir. Politik liderliğin gerçekçi ve uygulayıcı düşünce yapısı sayesinde süreçlere katılımın artırılması hedeflenir. Birlik sağlama, karşılıklı anlaşma yolu, bağlantı kurma ve güçlendirme gibi çokça başvurulan politik liderlik davranışlarının yanında genel olarak rastlanan davranışlar aşağıda sıralanmıştır (Pisapia & Ellington, 2013, s. 17).

- o Örgütsel iletişimde güç dengesinin artmasını sağlar.
- o Örgüt dışı bağlantıların geliştirilmesini sağlar.
- o Ciddi meselelerin çözümünde kullanılacak materyalleri tayin eder.
- o Risk seviyesinin herkese fayda sağlayacak düzeyde olması için çalışır.
- o Gücü sayesinde kitlelerin beğenisini ve desteğini sağlayarak onların kendi bireysel dinamiklerinin ortaya çıkmasını sağlar.

1.4. Değişimci (İlişkisel) Liderlik

Değişimci liderlik olarak da bilinen ilişkisel liderlik, politik gereksinimler ile etik ihtiyaçlar arasında köprü görevi görerek örgütün dahili ve harici kaynaklarının mübadelesiyle örgüt amaçlarının gerçekleşmesine hizmet etmektedir. İlişkisel liderlik anlayışına göre, sadece doğruyu bilmek tek başına yeterli değildir. Bunun yanında ilişki ve iş birliği kurma faaliyetlerinin geliştirilmesi için değişim yaratmak gereklidir. (Pisapia & Ellington, 2013, s. 17).

1.5. Etik (Bağlayıcı) Liderlik

Etik liderlik, “kişisel eylemler ve kişiler arası ilişkiler yoluyla normatif olarak uygun davranışların sergilenmesi ve bu davranışların iki yönlü iletişim, pekiştirme ve karar verme yoluyla takipçilere tanıtılması” olarak tanımlanmaktadır (Brown vd., 2005, s. 120). Etik liderlik, iş ortamında etik konularla karşılaşma sıklığına paralel olarak çalışanların davranışlarında etkili olmaktadır. Aynı kuruluşun, ana merkezde çalışan personeli ile merkez dışında çalışan personelinin etik rehberlik

ihtiyaçları farklıdır. Merkez dışında çalışan personelin etik belirsizlik durumlarıyla karşılaşma ihtimali daha yüksektir (Thompson, 1967, s. 118-153).

2. Örgütsel Performans

İşletmeler hedeflerine ulaşabilmek adına üretim süreçlerini yönetmek ve geliştirmek için temel performans göstergeleri kullanmaktadır. Temel performans göstergeleri bir yandan bireysel performans ölçümü için kullanılırken diğer yandan kurum, grup ve birimleri değerlendirmek için kullanılmaktadır. Literatüre bakıldığında performans ölçümüne ilişkin iki evreden söz edildiği görülmektedir. 1980'lerin sonundan 1980'lere kadar süren birinci evre kârlılık ve etkililik esasına dayanmaktadır. 1980 sonlarında başlayan ikinci evrenin globalleşen dünyada gelişen pazar şartlarının bir sonucu olarak ortaya çıktığı görülmektedir. Düşük maliyetli üretim faaliyetleri işletmelerin rekabet avantajı kazanmasında temel faktör iken stratejik hedefler zamanla değişerek kalite, teslimat ve esneklik unsurları temel avantaj sebebi haline gelmiştir. Teknolojik faaliyetlerin gelişmesiyle üretim yönetimi teknolojileri ve felsefelerini (örneğin bilgisayarla bütünleşik üretim (CIM), esnek üretim sistemleri (FMS), tam zamanında üretim (JIT), optimize üretim teknolojisi (OPT) ve toplam kalite yönetimi (TQM) uygulamalarının geliştirildiği görülmektedir. Yaşanan bu gelişmeler geleneksel performans ölçüm sistemlerinin yetersiz olduğunu yeni performans ölçüm sistemlerinin tasarlanması gerektiğini göstermektedir (Ghalayini & Noble, 1996).

Araştırmacıların bir kısmı örgütsel performans verimlilik ve etkililiğin bir ürünü olarak görürken bir kısmı da üretkenlik ve rekabet gücünün bir parçası olarak görmektedirler. Bu bağlamda örgütsel performans tanımlanırken birim bazında, bireysel açıdan, sosyo-ekonomik ve kültürel açıdan performans değerlendirmelerinden söz edilmektedir. Örgütsel performansın değerlendirilmesinde çok fazla kriterden faydalanılmaktadır. İşletmeler, geçmiş ve planlanan faaliyetlerin değerlendirilmesi amacıyla çeşitli performans ölçütleri kullanmaktadır. Rekabet ortamlarının yarattığı tehlike ve teknolojik yeniliklerin getirdiği değişim dalgası işletmelere sadece finansal performans ölçütü kullanmalarının yetersiz olduğu gerçeğini göstermektedir. Dolayısıyla örgütsel performans ölçütleri nicel (finansal) ve nitel (finansal olmayan) olmak üzere iki kısımda incelenmektedir. Nicel ölçütler kârlılık, satış hacmi, üretim hacmi, giderler ve hisse değeri gibi kriterlerle ölçülürken, nitel ölçütler kalite, verimlilik, müşteri memnuniyeti, pazar payı, yeni değer yaratma, teknolojik yenilik çalışmaları, iş kalitesi ve sosyal sorumluluk gibi göstergelerle ölçülmektedir. Finansal olmayan (nitel) ölçütlerin parametre zenginliği, bu parametrelerin literatürde sıkça tartışılmasını ve daha geniş çalışma alanı bulmasını sağlamaktadır (Eren & Kaplan, 2014; Eren vd., 2010).

Örgütsel performansın birbirinden farklı varyantları bulunmaktadır. Bu farklılıklar bölümler arası faaliyet farklılığından ortaya çıkmaktadır. Literatürde en fazla adı geçen örgütsel performans çeşitleri, yenilikçilik performansı, üretim performansı, pazarlama performansı ve finansal performanstır (Günday vd., 2008).

Yenilikçilik performansı, Küresel pazarda hayatta kalmanın yolu ürün üretiminden teslimata kadar tüm aşamaların inovatif teknolojilerle tamamlanmasından geçmektedir. Ürün ve hizmet kalitesi, düşük maliyet sistemi rekabetçi pazarda sürdürülebilir olmada en önemli etkenlerden sayılmaktadır. Yaratıcı yeteneklere sahip çalışanların belirli norm ve ölçütlere bağlı kalmaları, zaman ve bütçe sınırlamalarını da göz önünde bulundurarak etkin çalışma prensibi edinmeleri gerekmektedir. "İnovasyon, yaratıcı fikirlerin bir kuruluş tarafından başarılı bir şekilde uygulanmasıdır" (Amabile & Fisher, 2009).

Örgüt performansını kapsayan diğer bir tanımlama *üretim performansıdır*. Üretim performansını kalite, teslimat süresi, maliyet ve esneklik kriterleriyle belirlenmektedir. Klasik yaklaşımda esneklik bir performans unsuru sayılmazken rekabet ortamında üretim performansının temel bileşeni haline gelmektedir. Esneklik, üretim süreçlerini etki ederek ölçek ekonomilerini amaçlamaktadır (Schlie & Goldhar, 1995).

Örgütsel performansın bir başka bölümü de *pazarlama performansıdır*. Pazarlamanın örgüt performansına nicel katkısı birçok araştırmada kendini göstermektedir. Pazarlama alanında çalışanlar, pazarlamanın örgüt performansına yaptığı katkıyı sunmak için ciddi çalışmalar sürdürmektedirler. Örgüt performansı konusunda pazarlamanın göz önünde bulundurulmamasının pazarlama alanında prestij kaybına sebep olduğu düşünülmektedir. Bu olumsuz düşünceleri ortadan kaldırmaya çalışan alan araştırmacıları performans ölçüm becerilerinin gelişimi için çaba sarfetmektedirler. Pazarlama

performansı; reklam, ticari promosyon, doğrudan posta gibi pazarlama faaliyetlerinde performans ölçümü ve finansal-finansal olmayan metrikler kullanılarak pazarlama performansı ölçümü şeklinde yapılmaktadır (O'Sullivan & Abela, 2007).

Örgütsel performansın bir başka tanımlayıcısı finansal performanstır. İşletme performansının ölçülmesinde oldukça sık başvurulan bir ölçüt olan finansal performans, özellikle nihai karar alma süreçlerinde temel yol gösterici niteliktedir. İşletmelerde planlama ve kontrol faaliyetlerinin sağlıklı bir şekilde uygulanması, finansal analizin belirli periyotlarla yapılmasını gerekli bir hale getirmektedir. Bu bağlamda finansal performans analizi işletmelerin en önemli sorumluluklarından birisidir. Etkin bir performans değerlendirmesi, doğru sonuçlar verecek verilerin elde edilebilmesine bağlıdır. Finansal performans ölçümünden sonra elde edilen sonuçların beklenenin altında olması halinde hedeflenen çıktılara ulaşmak için gerekli düzenlemeler yapılması yöneticinin görevleri arasındadır. İşletme yöneticisinin işletmenin güncel finansal durumu, işletmenin finansal kapasitesi ve önceki dönem performans göstergeleri hakkındaki bilgilere hâkim olması beklenmektedir (Acar, 2003).

3. Rekabet Avantajı

Rekabet, müşteri taleplerini karşılayarak onlara katma değer katan bir yandan talepleri karşılarken öte yandan sektörde sürdürülebilirliği elde etmek olarak ifade edilmektedir (Ülgen & Mirze, 2004). Bu bağlamda rekabet avantajı işletme performansını arttıran en temel unsur olarak kabul edilmektedir. İstikrarlı bir işletme performansı sağlayabilmenin yolu rekabet avantajı sistemini geliştirip uygulamaya bağlıdır. Rekabet avantajı sisteminin işletme tarafından geliştirilebilmesi için gerekli birtakım yöntemlerin bilinmesi gerekmektedir. Rekabet avantajı elde eden işletme, yüksek performans sağlamak için uygulama yeteneklerini de geliştirmesi gerekmektedir. İşletme yöneticileri bu yetenekler sayesinde mevcut avantajları ilerleyen süreçlerde daha fazla geliştirip iyileştirebilmektedirler (Hao, 2000).

Rekabet avantajı elde etmek ve bunu sürdürebilmek isteyen firmaların, değişen pazar dinamiklerine hızlı uyum sağlayabilmeleri ve farklılaşma yaratabilecek stratejiler geliştirmeleri önemlidir. Bu çerçevede, inovasyonu teşvik eden ve bilgi yönetimini etkin şekilde organize eden firmalar, rakiplerine kıyasla daha esnek, çevik ve yenilikçi bir yapıya kavuşarak uzun vadede pazarda kalıcılı olabilmektedir. Günümüz rekabet ortamında bilginin üretimi ve etkin kullanımı, firmalar açısından stratejik bir unsur hâline gelmiştir. Fiziksel kaynakların eskiye kıyasla önemini yitirmesiyle birlikte, yenilik, yaratıcılık ve bilgi temelli süreçler rekabet üstünlüğü sağlamak adına ön plana çıkmaktadır (Erdik ve Gökuç, 2023, s. 3358).

Rekabet avantajı, kurumların artan maliyetler, değişen müşteri beklentileri ve hızlı teknolojik gelişmeler gibi çevresel baskılar karşısında ayakta kalabilmeleri ve sürdürülebilir bir başarı elde edebilmeleri için kritik bir faktördür. Müşteri memnuniyetinin hedef alınması doğrultusunda hizmet kalitesinin iyileştirilmesi rekabet avantajı elde edilmesinde önemlidir. Bu durum, kurumların hizmet farklılaştırması yaparak rakiplerinden ayrışmasına ve böylece rekabet avantajı kazanmasına katkı sağlar. Rekabet avantajı, işletmelerin artan maliyetler, değişen müşteri beklentileri ve hızlı teknolojik gelişmeler gibi dışsal baskılar karşısında ayakta kalabilmeleri ve sürdürülebilir başarı sağlamaları için temel bir unsur olarak değerlendirilmektedir (Açıkgöz ve Biçer, 2025, s. 71).

4. Yöntem

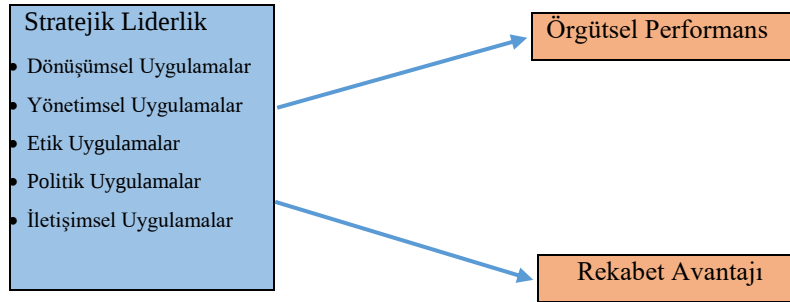
Bu bölümde araştırma yöntemine ilişkin başlıklar detaylandırılarak aşağıda gösterilmiştir. Yöntem bölümünde araştırma modeli ve hipotezlerine, araştırmanın evreni ve örneklemini, veri toplama yöntemi, veri toplama araçları, verilerin analiz yöntemleri ile araştırmada kullanılan ölçekler yer almaktadır.

4.1. Araştırma Modeli ve Hipotezleri

Araştırma modeli değişkenler arasındaki ilişkilerin yönünün belirlenmesi için yapılan şematik oluşumlardır. Çalışmada stratejik liderliğin örgütsel performans ve rekabet avantajına etkisi incelenmektedir. Bu çalışmada stratejik liderlik bağımsız değişken, örgütsel performans ve rekabet avantajı bağımlı değişken olup araştırma amacına yönelik kurulan araştırma modeli Şekil 1'de gösterilmiştir.

Şekil 1.

Araştırma Modeli



Çalışma kapsamında aşağıdaki hipotezler test edilecektir.

H₁: Stratejik liderliğin örgütsel performans üzerinde pozitif etkisi vardır.

H₂: Stratejik liderliğin rekabet avantajı üzerinde pozitif etkisi vardır.

4.2. Evren ve Örneklem

Bu çalışmanın amacı, stratejik liderliğin örgütsel performansa ve rekabet avantajına etkisini ortaya koymaktır. Bu çerçevede araştırmanın evrenini Türkiye'deki ulusal ve uluslararası lojistik firmalarında çalışan 1243 yönetici oluşturmaktadır. Araştırma örnekleminin belirlenmesinde olasılıklı örneklem belirleme yöntemlerinden tabakalı örnekleme yöntemi kullanılarak örneklem sayısı 294 olarak belirlenmiş olup araştırmada 474 katılımcıya ulaşılmıştır. Tabakalı örneklemede, örneklemin evreni temsil etme gücü fazla, hata oranı azdır. Örneklem büyüklüğü %95 güven seviyesinde, %5 kabul edilebilir hataya göre yapılan hesaplama göre belirlenmiştir. Bu araştırmada örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde, sosyal bilimler alanında yaygın olarak kullanılan Cochran (1977) ve Israel (1992-2013) tarafından geliştirilen formül esas alınmıştır.

4.3. Araştırma Süreci

Çalışma verilerini elde etmek için konunun amacına uygun olan ölçeklerden oluşan anket formu hazırlanmıştır. Anket formu Türkiye genelinde ulusal ve uluslararası lojistik firmalarında görev yapan yöneticilere uygulanmıştır. Anket uygulama şekli yüz yüze tabletle görüşme şeklinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın veri toplama süreci, verilerin analizi, literatüre dair kaynak aktarımları, kaynak gösterimlerine kadar makalenin tüm bölümlerinin etik kurallara uygun olacak biçimde hazırlanmıştır. Bu araştırma Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'nun 05.09.2024 tarihli ve E.171591 sayılı yazısı ile uygun görülmüştür.

4.4. Veri Toplama Araçları

Verilerin elde edilmesinde nicel araştırma yöntemlerinden olan anket metodu kullanılmıştır. Ankette kullanılan ölçekler 5'li Likert Ölçeği esas alınarak kullanılmıştır. Hazırlanan anket formunda katılımcıların demografik özelliklerini tespit etmeye yönelik sorulara, stratejik liderlik ölçeğine ilişkin ifadeler, örgütsel performans ölçeğine ilişkin ifadeler ve rekabet avantajı ölçeğine ilişkin ifadeler yer verilmiştir. Pisapia et. al. (2005)'nin geliştirdiği stratejik liderlik ölçeği 35 madde içeren yönetimsel, dönüşümsel, politik, iletişimsel ve etik liderlik davranışları şeklinde 5 boyuttan oluşmaktadır. Stratejik liderlik ölçeği Çoban (2016) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Firma performansı ölçeği Ellenger ve diğ. (2002) tarafından geliştirilmiştir. 20 maddeden oluşan firma performansı ölçeği, Akgün ve diğ. (2007) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Kohn vd. (2011) ve Morabito vd. (2009) tarafından geliştirilen rekabet avantajı ölçeği 8 maddeden oluşmaktadır (Şekkeli, 2016).

4.5. Verilerin Analizi

Anket yoluyla elde edilen veriler SPSS 24 paket programı ve AMOS Yapısal Eşitlik Modellemesi kullanılarak analiz edilmiştir. Veri analizinden önce demografik bilgilere ilişkin tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir. Veri analizi sürecinde normallik testi ve güvenilirlik testleri

yapılmış olup değişkenler arası ilişkinin belirlenmesi için pearson korelasyon testi yapılmıştır. Araştırma hipotezlerinin test etmek için yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır.

5. Bulgular

Çalışmanın araştırma sorusu “stratejik liderlik rekabet avantajı ve örgütsel performansı etkilemekte midir?” şeklinde belirlenerek bu doğrultuda araştırma amacına uygun analizler yapılmış ve elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

5.1. Tanımlayıcı İstatistikler

Çalışma kapsamında katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin frekans analizleri Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1.

Katılımcılarına Ait Demografik Özellikler

Demografik	Grup	n	%
Cinsiyet	Kadın	188	39,66
	Erkek	286	60,34
Medeni Durum	Evli	172	36,29
	Bekâr	206	43,46
	Diğer	96	20,25
Yaş	18-25	137	28,90
	26-35	84	17,72
	36-45	85	17,93
	46-55	94	19,83
	56 yaş ve üzeri	74	15,62
Eğitim Durumu	İlköğretim ve lise	24	5,06
	Ön lisans ve lisans	265	55,91
	Lisansüstü	185	39,03
Mesleki Tecrübe	1-5 yıl	160	33,76
	6-10 yıl	190	40,08
	11 yıl ve üzeri	124	26,16
İşletmedeki konumunuz nedir?	CEO	34	7,17
	Üst Düzey Yönetici	116	24,47
	Orta Düzey Yönetici	324	68,36
İşletmenizdeki toplam personel sayısı kaçtır?	0-100	153	32,28
	101-500	151	31,86
	501-1500	136	28,69
	1501 ve üzeri	34	7,17
İşletmeniz kaç yıldır faaliyet göstermektedir?	1-5 yıl	121	25,53
	6-10 yıl	120	25,32
	11 yıl ve üzeri	233	49,15
İşletmeniz hukuki yapısı nedir?	Anonim Şirket	200	42,19
	Limited Şirket	145	30,59
	Komandit Şirket	64	13,50
	Kolektif Şirket	65	13,72
	Toplam	474	100,0

Araştırma kapsamında toplam 474 katılımcıya ulaşılmış olup, katılımcıların %39.66’sının kadın (n:188), %60.34’ünün erkek (n:286) olduğu belirlenirken katılımcıların büyük çoğunluğunun bekar (%43.46; n:206), 18-25 yaş aralığında (%28.90; n:137), ön lisans veya lisans mezunu (%55.91; n:265), 6-10 yıllık mesleki tecrübeleri olduğu (%40.08; n:190), orta düzey yöneticilik yaptıkları (%68.36; n:324), 0-100 arasında çalışanı olan firmada görev yaptıkları (%32.28; n:153), işletmelerinin 11 yıl ve

üzerinde faaliyet gösterdiği (%49.15; n:233) ve anonim şirketlerde görev yaptıkları (%42.19; n:200) belirlenmiştir.

5.2. Normallik Testi

Normallik testi, veriye uygun analiz yöntemini seçmek ve güvenilir sonuçlara ulaşmak için temel bir adımdır. Bu test, istatistiksel araştırmaların sağlam ve geçerli olmasını sağlamada kritik rol oynar. Normallik varsayımının sağlandığını belirlemede dikkate alınan ölçütlerden biri çarpıklık ve basıklık katsayılarıdır. Çarpıklık ve Basıklık katsayılarının ± 2.0 aralığında olması halinde veri seti normal dağılıyor demektir (George ve Mallery, 2020, s. 114).

Tablo 2.

Verilerin Dağılımına Ait Bulgular

Ölçümler	Merkezi Eğilim Ölçüleri		Basıklık-Çarpıklık	
	Ortalama	Medyan	Basıklık	Çarpıklık
Dönüşümsel Uygulamalar	3,00	3,29	-0,230	-1,514
Yönetimsel Uygulamalar	2,95	3,20	-0,136	-1,407
Etik Uygulamalar	2,93	3,00	-0,156	-1,432
Politik Uygulamalar	2,97	3,00	-0,151	-1,342
İletişimsel Uygulamalar	2,93	3,00	-0,111	-1,475
Genel Stratejik Liderlik	2,95	3,39	-0,316	-1,575
Rekabet Avantajı	2,91	3,13	-0,187	-1,565
Firma Performansı	2,85	2,90	-0,010	-1,602

Normal dağılım analizi sonucunda incelenen merkezi eğilim ölçümlerinden ortalama-medyanın birbirine yakınlığı ve basıklık ile çarpıklığın ± 2 arasında olması nedeniyle elde edilen verilerin normal dağılımdan geldiği belirlenmiştir. Aynı zamanda araştırmaya dâhil olan katılımcı sayısı yeterli olduğu için ($n \geq 30$) merkezi limit teoreminden hareketle istatistiksel açıdan daha güçlü olan parametrik yöntemlere başvurulmuştur (Ghasemi ve Zahediasl, 2012).

5.3. Güvenirlik Analizi

Çalışmada güvenirlilik oranını belirlemek için Cronbach alfa güvenirlilik analizi yapılmıştır. Sosyal bilimler alanında güvenirlilik katsayısının 0,70 ve üzerinde olması halinde ölçeğin de güvenilir olduğu kabul edilmektedir (Kılıç, 2019, s. 127). Güvenirlilik katsayısı 0 ile 1 arasında değişir ve değeri 1'e yaklaştıkça ölçüm aracının güvenirliliği artar (Fraenkel, Wallen ve Hyun, 2012, s. 155). Güvenirlilik analizinde, Ölçekteki maddelerin diğer maddelerle olan ilişkisinin 0,30 değerinin altında bir değer almaması beklenmektedir (Büyüköztürk, 2009). Bu doğrultuda ölçekteki maddelerin diğer maddeler ile olan ilişki değerinin 0,30 değerinin altında olmadığından ölçekten madde çıkarılmasına gerek olmadığına karar verilmiştir. Araştırma verilerin ve örneklem hacminin faktör analizi için uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeriyle kontrol edilir. Örneklem büyüklüğüne karar vermeyi sağlayan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısının 0,60'ın üzerinde (Tabachnick ve Fidell, 2013; Büyüköztürk, 2019) olması ve araştırma verilerinin normallik varsayımına uygun olduğunu gösteren Bartlett's Test of Sphericity testinin anlamlı olması gerekmektedir (Akbulut, 2020, s.94).

Tablo 3.

Stratejik Liderlik Ölçeğinin Güvenirlik Analizine İlişkin Bulgular

Ölçek	Alt Boyut	Güvenirlik (Cronbach's Alpha)	Açıklanan Varyans %	Özdeğer	Açıklanan Toplam Varyans %	Güvenirlik (Cronbach's Alpha) Toplam
Stratejik Liderlik	İletişimsel Uygulamalar	0,944	18,298	6,404	70.608	0,970
	Dönüşümsel Uygulamalar	0,930	15,079	5,278		
	Politik Uygulamalar	0,921	13,790	4,826		
	Etik Uygulamalar	0,923	13,480	4,718		
	Yönetimsel Uygulamalar	0,903	9,960	3,486		

KMO: 0,962; Bartlett's Test of Sphericity = $X^2(595)=5243,313$; $p=0.000$

Tablo 3'e göre ölçeğin güvenirlik düzeyinin yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir ($\alpha=0,970$). KMO değerinin 0,60 değerinden fazla ve Bartlett küresellik testi anlamlı bulunmuştur ($p<0.01$). 35 maddelik ölçeğin, faktör analizi sonucunda 5 faktörlü bir yapıda olduğu ve toplam açıkladığı varyans değerinin %70.608 olduğu görülmektedir. Ölçekteki maddelerin diğer maddeler ile olan ilişki değerinin 0,30 değerinin altında olmadığı tespit edildiğinden ölçekten madde çıkarılmasının gerekli olmadığına karar verilmiştir. Ölçeğin birden fazla faktörlü olması nedeniyle varimax döndürme işlemi yapılmış olup döndürme sonrası; stratejik liderliğin iletişimsel uygulamalar ($\alpha: 0.944$), dönüşümsel uygulamalar ($\alpha: 0.930$), politik uygulamalar ($\alpha: 0.921$), etik uygulamalar ($\alpha: 0.923$) ve yönetimsel uygulamalar ($\alpha: 0.903$) alt boyutlarının güvenirlik düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır.

Tablo 4.

Rekabet Avantajı Ölçeğinin Güvenirlik Analizine İlişkin Bulgular

Ölçek	Güvenirlik (Cronbach's Alpha)	Açıklanan Varyans %	Özdeğer
Rekabet Avantajı	0,944	71,825	5,746

KMO: 0,956; Bartlett's Test of Sphericity = $X^2(28)=1081,510$; $p=0.000$

Tablo 4'e göre ölçeğin güvenirlik düzeyinin yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir (C.Alpha = 0,944). KMO değerinin 0,60 değerinden fazla ve Bartlett küresellik testi anlamlı bulunmuştur ($p<0.01$). Ölçekteki maddelerin diğer maddeler ile olan ilişki değerinin 0,30 değerinin altında olmadığı tespit edildiğinden ölçekten madde çıkarılmasına gerek olmadığına karar verilmiştir. Sekiz maddelik ölçeğin, faktör analizi sonucunda tek faktörlü bir yapıda olduğu ve toplam açıkladığı varyans değerinin 71,825 olduğu görülmektedir. Ölçeğin tek faktörlü olması nedeniyle herhangi bir döndürme işlemi yapılmamıştır.

Tablo 5.

Örgütsel Performans Ölçeğinin Güvenirlik Analizine İlişkin Bulgular

Ölçek	Güvenirlik (Cronbach's Alpha)	Açıklanan Varyans %	Özdeğer
Örgütsel Performans	0,974	67,059	13,412

KMO: 0,978; Bartlett's Test of Sphericity = $X^2(190)=3237,676$; $p=0.000$

Tablo 5'e göre ölçeğin güvenirlik düzeyinin yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir (C.Alpha = 0,974). KMO değerinin 0,60 değerinden fazla ve Bartlett küresellik testi anlamlı bulunmuştur ($p<0.01$). Ölçekteki maddelerin diğer maddeler ile olan ilişki değerinin 0,30 değerinin altında olmadığı tespit edildiğinden ölçekten madde çıkarılmasına gerek olmadığına karar verilmiştir. Yirmi maddelik ölçeğin, faktör analizi sonucunda tek faktörlü bir yapıda olduğu ve toplam açıkladığı varyans değerinin %67.059

olduğu görülmektedir. Ölçeğin tek faktörlü olması nedeniyle herhangi bir döndürme işlemi yapılmamıştır.

Tablo 6.

Değişkenler Arasındaki İlişkilere Ait Pearson Korelasyon Analizi Bulguları

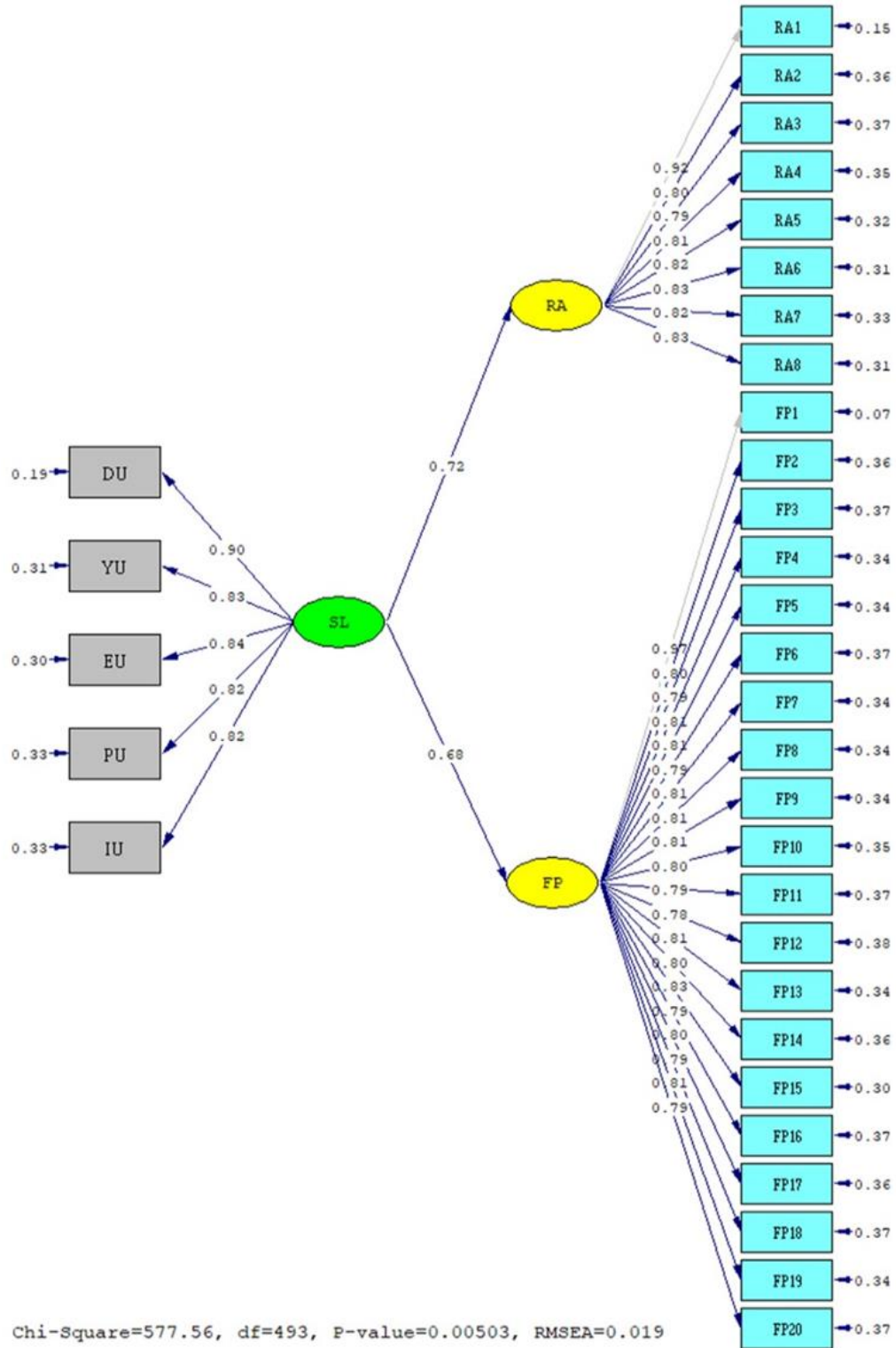
No	Değişkenler	1	2	3	4	5	6	4	8
1	Dönüşümsel Uygulamalar	1	,746**	,768**	,737**	,719**	,903**	,628**	,609**
2	Yönetsel Uygulamalar		1	,698**	,674**	,680**	,846**	,588**	,538**
3	Etik Uygulamalar			1	,703**	,696**	,880**	,534**	,515**
4	Politik Uygulamalar				1	,695**	,866**	,544**	,492**
5	İletişimsel Uygulamalar					1	,884**	,555**	,565**
6	Genel Stratejik Liderlik						1	,647**	,622**
7	Rekabet Avantajı							1	,615**
8	Firma Performansı								1

**p<0.01; Pearson korelasyon analizi yapılmıştır.

Tablo 6’da değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek üzere yapılan pearson korelasyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre; katılımcıların stratejik liderlik düzeyleri ile rekabet avantajları arasında pozitif yönlü orta kuvvetli bir ilişki olduğu (r:0.647; p<0.01), stratejik liderlik düzeyleri ile firma performansı arasında pozitif yönlü orta kuvvetli bir ilişki olduğu (r:0.622; p<0.01) belirlenmiştir. Ayrıca katılımcıların rekabet avantajı düzeyleri ile firma performansı düzeyleri arasında pozitif yönlü orta kuvvetli bir ilişki olduğu (r:0.615; p<0.01) belirlenmiştir.

Şekil 1.

Stratejik Liderliğin Rekabet Avantajı ve Firma Performansı Üzerindeki Etkisine Ait Yapısal Eşitlik Modeli



Şekil 1’de araştırmanın birinci modeline ilişkin Ki-kare değeri $\chi^2 = 577.56$, sd = 493, p = .000 düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Ki-kare değerinin serbestlik derecesine oranına bakıldığında, ($\chi^2/\text{sd} = 1.172$) oranın 3 değerinin altında olması “mükemmel uyum” olduğu anlamına gelmektedir. Modele ait uyum iyiliği indekslerine göre; RMSEA = .019, RMR = .061, SRMR = .052, GFI = .93, AGFI = .92 ve

CFI = .99, NFI= .99 ve NNFI= .99 değerlerini aldığı görülmektedir. Bu değerler kurulan yapısal modelinin “kabul edilebilir” ve “mükemmel uyum”a sahip olduğunu kanıtlamaktadır.

0,90 etki oranıyla dönüşümsel uygulamaların stratejik liderlik üzerindeki etkisinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

Yapısal eşitlik modellemesinde yer alan (şekil 2) DU=Dönüşümsel Uygulamalar, YU=Yönetimsel Uygulamalar, EU=Etik Uygulamalar, PU=Politik Uygulamalar, IU=İletişimsel Uygulamalar anlamına gelmektedir. Araştırmada Schermelleh-Engel ve Moosbrugger (2003)’a ait uyum kriterleri aralıkları kullanılmıştır.

Tablo 7.

Araştırmada Kullanılan Uyum Kriterleri Aralıkları

Uyum Kriterleri	Mükemmel Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2/sd	≤ 3	≤ 5
RMSEA	$0 < RMSEA < 0.05$	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.10$
RMR	$0 \leq SRMR < 0.05$	$0.05 \leq SRMR \leq 0.10$
SRMR	$0 \leq SRMR < 0.05$	$0.05 \leq SRMR \leq 0.10$
NFI	$0.95 \leq NFI \leq 1$	$0.90 \leq NFI \leq 0.95$
NNFI	$0.95 \leq NNFI \leq 1$	$0.90 \leq NNFI \leq 0.95$
CFI	$0.95 \leq CFI \leq 1$	$0.90 \leq CFI \leq 0.95$
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1$	$0.90 \leq GFI \leq 0.95$
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1$	$0.85 \leq AGFI \leq 0.90$

Tablo 8.

Stratejik Liderliğin Rekabet Avantajı ve Firma Performansı Üzerindeki Etkisine İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Sonuçları

Hipotezler	Yollar	Standartlaştırılmış Parametre Tahminleri	t değerleri	Sonuç
H ₁ : Stratejik liderliğin rekabet avantajı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	(SL)→(RA)	0,72	16,32**	Doğrulandı
H ₂ : Stratejik liderliğin firma performansı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	(SL)→(FP)	0,68	15,90**	Doğrulandı
**p<0.01				

Tablo 8’e göre; araştırmanın H₁ hipotezi olan stratejik liderliğin rekabet avantajı üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir (β : 0.72; $t=16.23>2.58$; $p<0.01$). Bu sonuç, katılımcıların stratejik liderlik düzeylerinde meydana gelen bir birimlik artışın rekabet avantajı düzeylerinde 0,72’lik bir artışa neden olacağı anlamına gelmektedir.

Araştırmanın H₂ hipotezi olan stratejik liderliğin firma performansı üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir (β : 0.68; $t=15.90>2.58$; $p<0.01$). Bu sonuç, katılımcıların stratejik liderlik düzeylerinde meydana gelen bir birimlik artışın firma performansı algıları düzeylerinde 0,68’lik bir artışa neden olacağı anlamına gelmektedir.

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

İşletme verimlilik düzeyinin neden olduğu performans göstergeleri ve bunun bir sonucu olan rekabet avantajı şüphesiz ki stratejik liderlerin davranışlarından da etkilenmektedir. İşletme performansında artış sağlayan en önemli ölçütlerden biri stratejik liderin tutumlarıdır. Bu araştırmada lojistik firmalarında çalışan yöneticilerin stratejik liderlik davranışlarının işletmenin performansına ve rekabet avantajına etkisinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Araştırma lojistik firmaları bünyesinde görev yapan yöneticilerle sınırlı bulunmaktadır. Araştırmanın coğrafi kapsamı (Türkiye geneli), veri toplama sürecini karmaşıklştırmış veya beklenenden daha zahmetli hale getirmiştir. Araştırma bulgularına göre; Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) analizine göre stratejik liderliğin rekabet avantajına etkisinde, katılımcıların stratejik liderlik düzeylerindeki bir birimlik artışın rekabet avantajı düzeyinde 0,72'lik bir artışa neden olduğu görülmüştür. Benzer şekilde stratejik liderliğin örgütsel performansa etkisinde, katılımcıların stratejik liderlik düzeylerindeki bir birimlik artışın örgütsel performans düzeyine 0,68'lik bir artışa sebep olduğu görülmektedir. Araştırma bulgularına göre stratejik liderliğin rekabet avantajı ve örgütsel performans üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkilere sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Analiz sonuçlarına göre stratejik liderliğe en çok etki eden stratejik liderlik boyutunun “dönüşümsel uygulamalar” olduğu görülmüştür. Buna göre; işletmede stratejik liderliğin rekabet avantajı ve örgütsel performans üzerindeki etkisi arttırılmak isteniyorsa işletmede dönüşümsel stratejik liderlik uygulamalarına daha fazla önem verilmelidir (Normaini vd., 2023, Agazu vd. 2025). Dönüşümsel stratejik liderler; iş göreni liderlik konusunda teşvik ederek uzun vadede kârlı hedeflere bağlı, vizyoner bakış açısı, örgüt değerlerine bağlı ve fırsatlara karşı öngörüsü olan davranışlar sergilerler. Dolayısıyla stratejik liderlerin “dönüşümsel uygulamalar” a yönelik davranışlarının örgüt içerisinde daha etkili olduğu ve daha fazla desteklenmesi gerektiği anlaşılmaktadır. Dönüşümsel uygulamalardan sonra stratejik liderliğe en fazla etki eden stratejik liderlik boyutlarının sırasıyla yönetsel uygulamalar ve etik uygulamalar olduğu görülmektedir. Stratejik liderliğe en az etki eden stratejik liderlik boyutlarının ise politik ve iletişimsel uygulamalar oldukları anlaşılmaktadır. Araştırmaya ait hipotezlerin doğrulandığı görülmektedir.

Bu araştırma bulguları, stratejik liderliğin örgütsel performans ve rekabet avantajı üzerindeki olumlu etkilerinin ekonomik ve kültürel düzeyde çeşitli sonuçlar doğurabileceğini göstermektedir. Stratejik liderlik uygulamalarının işletmelerin verimliliğini ve kârlılığını artırarak mikro ölçekte firma başarısını, makro ölçekte ise sektörel büyümeyi ve ülke ekonomisine katkı sağlayacağı öngörülmektedir. Ayrıca, stratejik ve dönüşümcü liderlik uygulamalarının yatırım konusunda güven ortamı sağlayarak, yerli ve yabancı sermaye girişlerini artırabilecek bir potansiyeli vardır. Bu bağlamda dönüşümcü liderlik uygulamalarının geliştirilmesi önerilmektedir. Rekabet gücündeki artış ise yalnızca iç pazarda değil, dış pazarda da firmaların dış ticaret konusunda olumlu etkiler yaratabilir. Stratejik liderlikle desteklenen büyüme ve performans artışı, istihdam olanaklarının arttırarak işsizlik oranlarının azalmasına ve toplumsal refahın artmasına katkı sağlamaktadır. Dönüşümcü liderlik uygulamaları kültürel düzeyde örgüt değerlerine dayalı daha esnek ve değişime açık bir yapı halinde dönüşmektedir. Bu dönüşümle çalışan motivasyonun ve örgütsel bağlılık artarak aidiyet güçlenmektedir. Etik liderlik uygulamalarının stratejik liderlikte rekabet ve performans düzeyinde önemli bir boyut olarak öne çıkması ise, kurum içi etik kültürün yerleşmesine katkı sağlayarak sorumluluk, hesap verebilirlik ve iş etiği gibi normların gelişip yaygınlaştırılmasına katkı sağlamaktadır. Diğer yandan, iletişimsel liderlik boyutunun stratejik liderliğe katkısının düşük olması, iç iletişim eksikliklerine ve kapalı organizasyon kültürüne işaret etmekte; bu da stratejik liderlik uygulamalarında geliştirilmesi gereken noktalara ilişkin öneriler sunmaktadır. Tüm bulgular bir arada değerlendirildiğinde, stratejik liderlik, rekabet avantajı ve örgütsel performans arasındaki ilişkinin birbirini besleyen bir yapıya sahip olduğu görülmektedir. Stratejik liderlik, yalnızca doğrudan etkilerle sınırlı kalmayıp; dönüşümcü liderlik gibi ara mekanizmalarla bu etkisini güçlendirmektedir. Çalışmada literatürle paralel sonuçlar elde edilmiştir. Çalışmanın farklı örneklem grupları üzerinde uygulanması tavsiye edilmektedir.

Kaynakça

- Acar, M. (2003). Tarımsal işletmelerde finansal performans analizi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20, 18-32.
- Açıkgöz, O., & Biçer, E. B. (2025). Sağlıkta toplam kalite yönetimi uygulamalarının rekabet avantajına etkisi. *Business & Management Studies: An International Journal*, 13(1), 70-87.
- Akgün, A. E., Keskin, H., & Byrne, J. (2007). Emotional and learning capability and their impact on product innovativeness and firm performance. *Technovation*, 27(9), 501-513.
- Akbulut, Y. (2010). *Sosyal bilimlerde SPSS uygulamaları: Sık kullanılan istatistiksel analizler ve açıklamalı SPSS çözümleri* (1. baskı). İdeal Kültür Yayıncılık.
- Amabile, T.M., & Fisher, C.M. (2009). Stimulate creativity by fueling passion. In E. Locke (Ed.) *Handbook of Principles of Organizational Behavior (2nd Edition)*. John Wiley & Sons: West Sussex, U.K., 481-497.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1993). Transformational leadership: A response to critiques. In M. M. Chemers & R. Ayman (Eds.). *Leadership theory and research: Perspectives and directions* (pp. 49-80). Academic Press.
- Bass, Bernard M., & Avolio, Bruce J. (1990). Developing Transformational Leadership: 1992 and Beyond. *Journal of European Industrial Training*, 14(5), 21-27.
- Boal, K. B., & Hooijberg, R. (2001). Strategic leadership research: Moving on. *The Leadership Quarterly*, 12(4), 515-536.
- Brown, Michael E., Treviño Linda K., Harrison, David A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117-134.
- Büyükoztürk, Ş. (2019). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum* (25. baskı). Pegem Akademi Yayınları.
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling techniques* (3rd ed.). John Wiley & Sons.
- Çoban, Ö. (2016). *Millî Eğitim Bakanlığı Merkez Teşkilatı yöneticilerinin örgütsel değişimi yönetme yeterlikleri ile stratejik liderlik davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Tez No. 419335) [Doktora tezi, Gazi Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Ellinger, A. D., Ellinger, A. E., Yang, B., & Howton, S. W. (2002). The relationship between the learning organization concept and firms' financial performance: An empirical assessment. *Human Resource Development Quarterly*, 13(1), 5-21.
- Erdik, M. (2024). *Yapı sektöründe entelektüel sermaye, inovasyon performansı, firma performansı ve rekabet avantajı ilişkisinin araştırılması* (Tez No. 874856) [Doktora tezi, Balıkesir Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Eren, M. Ş., ve Kaplan, M., (2014). Kurumsal yetkinliklerin örgütsel performans üzerindeki etkileri: üretim firmaları üzerine bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 40, 175-192.
- Eren, M. Ş., Yücel, R., & Eren, S. S. (2010). Firma performansına etkileri kapsamında çevresel olumsuzluk, pazar dinamizmi, müşteri odaklılık ve yenilikçilik arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Journal of Yaşar University*, 18(5), 3102-3116.
- Finkelstein, S., & Hambrick, D. C. (1996). *Strategic leadership: Top executives and their effects on organizations*. West Publishing Company.

- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. (2012). *How to design and evaluate research in education* (7th ed.). McGraw-Hill.
- George, D., & Mallery, P. (2020). *IBM SPSS statistics 26 step by step: A simple guide and reference* (16th ed.). Routledge.
- Ghalayini, A. M., & Noble, J. S. (1996). The changing basis of performance measurement. *International Journal of Operations & Production Management*, 16(8), 63-80.
- Gupta, M. (2018). Strategic Leadership: an effective tool for sustainable growth. *SIBM Pune Research Journal*, 15(1), 1-5.
- Günday, G., Ulusoy, G., Kılıç, K., ve Alphan, L. (2008). An integrated innovation model: how innovations are born and what are their impacts on firm performance?. *15th European Operations Management Association (EUROMA) Conference*, 92-101.
- Hambrick, D. C., & Mason, P. A. (1984). Upper echelons: The organization as a reflection of its top managers. *Academy of Management Review*, 9(2), 193-206.
- Hao, Ma. (2000). Of competitive advantage: Kinetic and positional. *Business Horizons*, 43, 53-64.
- Hitt, M. A., Ireland, R. D., & Hoskisson, R. E. (1999). *Strategic management* (3rd ed.). South-Western.
- House, R. J., & Aditya, R. N. (1997). The social scientific study of leadership: Quo vadis? *Journal of Management*, 23(3), 409-473.
- Israel, G. D. (1992-2013). *Determining sample size* (Fact Sheet PEOD-6 [gözden geçirilmiş]). University of Florida, Institute of Food and Agricultural Sciences.
- Jaleha, A., & Machuki, V. (2018). Strategic leadership and organizational performance: A critical review of literature. *European Scientific Journal*, 14(35), 124-149.
- O'Sullivan, D., & Abela, A. V. (2007). Marketing performance measurement ability and firm performance. *Journal of Marketing*, 71(2), 79-93.
- Pisapia, J., Reyes-Guerra, D., & Coukos-Semmel, E. (2005). Developing the leader's strategic mindset: Establishing the measures. *Leadership Review*, 5, 41-68.
- Pisapia, J. (2009). *The Strategic Leader: New Tactics for a Globalizing World*. Charlotte: Information Age Publishing.
- Pisapia, J., & Ellington L. (2013). *Strategic leader: bringing the habits to life*. Information Age Publishing.
- Rowe, W. G. (2001). Creating wealth in organizations: The role of strategic leadership. *Academy of Management Perspectives*, 15(1), 81-94.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Schlie, T. W., & Goldhar, J. D. (1995). Advanced manufacturing and new directions for competitive strategy. *Journal of Business Research*, 33(2), 103-14.
- Srivastava, M., Franklin, A., & Martinette, L. (2013). Building a sustainable competitive advantage. *Journal of Technology Management & Innovation*, 8(2), 47-60.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th ed.). Allyn & Bacon.

- Taqi Addin, N. (2020). The relationship between the leadership and organizational performance: A review. *International Journal of Innovations in Engineering Research and Technology*, 7(11), 120-128.
- Udriyah, U., Tham, J., & Azam, S. M. F. (2019). The effects of market orientation and innovation on competitive advantage and business performance of textile SMEs. *Management Science Letters*, 9(9), 1419-1428.
- Waldman, D. A., Javidan, M., & Varella, P. (2004). Charismatic leadership at the strategic level: A new application of the theory. *The Leadership Quarterly*, 15(3), 335-361.
- Ülgen, H. ve Mirze, S. Kadri. (2004). *İşletmelerde stratejik yönetim*. Beta.
- Yavuz, E., & Karaköse, D. (2024). Örgütlerde stratejik insan kaynakları yönetiminin performans düzeyine etkisinde dönüştürücü liderlik davranışının aracı rolü. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 81, 233-248.
- Yıldırım Özmütlu, S. (2023). Stratejik yönetim sürecinin rekabet gücü üzerindeki etkisinin incelenmesi. *Sosyal Bilimler Metinleri*, 2023(2), 86-99.
- Yıldırım Özmütlu, S. (2024). Stratejik liderliğin, rekabet avantajı üzerindeki etkisinde örgüt kültürünün rolünün incelenmesi. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 19(76), 485-506.
- Ziyaeddin, M., Shabbir, M. A., Bin Saad, S., Bilal, M., & Raza, M. (2017). Impact of strategic leadership on employee performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(6), 8-22.

Yazarların Makaleye Katkı Oranları

Bu çalışma, doktora tezinden üretilmiştir. Bu doğrultuda birinci yazarın katkısı %60, ikinci yazarın katkısı %40'tır.

Çıkar Beyanı

Yazar(lar), bu çalışmanın hazırlanması ve yayımlanması sürecinde herhangi bir kişi, kurum veya kuruluş ile çıkar çatışması içerisinde olmadıklarını beyan eder. Çalışmanın tüm süreci akademik ve etik kurallar çerçevesinde yürütülmüştür.

Etik Kurul İzni

Bu çalışma, Bingöl Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'nun 05.09.2024 tarihli ve E.171591 sayılı kararıyla etik açıdan uygun bulunmuştur. / This study was approved for ethical compliance by the Ethics Committee for Scientific Research and Publication in Social and Human Sciences at Bingöl University, with the decision dated 05.09.2024 and numbered E.171591.