

Geliş Tarihi:

12.09.2023

Kabul Tarihi:

26.12.2023

Yayımlanma Tarihi:

10.01.2024

Kaynakça Gösterimi: Dindarik, N., & Fidan, Y. (2023). Lojistik işletmelerin çalışan profili ile yenilik odaklılığı arasındaki ilişki. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(47), XX-XX. doi:10.46928/iticusbe.1358825

## LOJİSTİK İŞLETMELERİN ÇALIŞAN PROFİLİ İLE YENİLİK ODAKLILIĞI ARASINDAKİ İLİŞKİ

*Araştırma*

Nazlıcan Dindarik 

Sorumlu Yazar (Correspondence)

Bartın Üniversitesi

[ndindarik@bartin.edu.tr](mailto:ndindarik@bartin.edu.tr)

Yahya Fidan 

İstanbul Ticaret Üniversitesi

[yfidan@ticaret.edu.tr](mailto:yfidan@ticaret.edu.tr)

Nazlıcan Dindarik, Bartın Üniversitesi, Bartın MYO, Yönetim ve Organizasyon bölümünde öğretim görevlisidir.

Prof. Dr. Yahya Fidan, İstanbul Ticaret Üniversitesi, İşletme Fakültesi öğretim üyesidir.

# LOJİSTİK İŞLETMELERİN ÇALIŞAN PROFİLİ İLE YENİLİK ODAKLILIĞI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Nazlıcan Dindarık  
[ndindarık@bartin.edu.tr](mailto:ndindarık@bartin.edu.tr)  
Yahya Fidan  
[yfidan@ticaret.edu.tr](mailto:yfidan@ticaret.edu.tr)

## Özet

**Amaç:** Mevcut araştırmanın temel amacı; lojistik işletmelerde çalışanların profili ile yenilik odaklılığı arasındaki ilişkiyi incelemektir. Çalışmanın en temel ve öncelikli amacı lojistik işletme çalışanlarının yenilik odaklılıklarının demografik faktörlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmektir. Demografik faktörler göz önünde bulundurularak lojistik işletmelerde çalışanların pozisyonları, çalışma süreleri, eğitim durumları ve cinsiyetlerine ilişkin değerlendirmeler yapılmıştır. Demografik bilgiler ışığında yenilik odaklılıklarının çalışan profiline göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir.

**Yöntem:** Araştırma kapsamında nicel araştırmalar arasında yer alan veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmıştır. Bu çalışmada Sabuncu (2014) ile Rejeb, vd. (2008) çalışmalarından yararlanılmıştır. Rejeb vd. (2008) çalışmasından alınan ifadeler uzmanlar tarafından dilimize çevrilerek uygulanmıştır.

Araştırmanın kapsamını İstanbul Ticaret Odası lojistik hizmetler komitesine kayıtlı işletmeler oluşturmaktadır. Anket soruları lojistik sektörünün farklı kademelerindeki çalışanlar tarafından yanıtlandırılmıştır. Alınan bilgilere göre verilerin toplanmasında araştırma yöntemlerinden biri olan yargısal örnekleme ya da diğer bir deyişle amaca yönelik örnekleme kullanılmıştır. Bu kapsamda internet üzerinden 201 katılımcıya ulaşılarak veriler toplanmıştır.

**Bulgular:** Araştırmada kullanılan yenilik odaklılık ölçeğinin güvenirlik ve geçerlik test sonuçlarının yüksek seviyede olduğu görülmüştür. Yapılan analizler sonucunda lojistik işletmelerde çalışan profilinin işletmedeki pozisyonu, çalışma süresi, eğitim düzeyi ve cinsiyeti ile yenilik odaklılığı arasında istatistiksel olarak anlamlılık bulunmamaktadır. Hipotezler reddedilmiştir.

**Özgünlük:** Çalışma kapsamında yapılan literatür taraması sonucunda işletmelerin çalışan profiline yönelik demografik faktörlerin ele alındığı birçok çalışma bulunmasına rağmen, işletmelerde demografik faktörler açısından çalışanların yenilik odaklılıklarında farklılık olup olmadığını inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu bağlamda oluşturulan hipotezlerle lojistik işletmesi çalışanlarının yenilik odaklılıklarının demografik faktörlere göre farklılık göstermediği tespit edilmiş olup, diğer sektörlerde de yenilik odaklılıklarının durumunun belirlenmesine yönelik gelecek çalışmalara kapı açılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Lojistik, Yenilik Odaklılık, İnovasyon, Teknoloji

**JEL Sınıflandırması:** M1, O3

# THE RELATIONSHIP BETWEEN EMPLOYEE PROFILE AND INNOVATION FOCUS OF LOGISTICS ENTERPRISES

## Abstract

**Purpose:** The main purpose of the current research is; To examine the relationship between the profile of employees and innovation orientation in logistics businesses. The most basic and primary aim of the study is to determine whether the innovation orientation of logistics business employees differs according to demographic factors. Considering demographic factors, evaluations were made regarding the positions, working hours, educational status and gender of employees in logistics companies. In the light of demographic information, it was examined whether innovation orientations differ according to employee profile.

**Method:** Questionnaire was used as the data collection method, which is among the quantitative researches within the scope of the research. In this study, the studies of Sabuncu (2014) and Rejeb, Guimaraes and Boly (2008) were used. Rejeb et al. (2008) were translated into Turkish by experts and applied.

The scope of the research consists of businesses registered to the Istanbul Chamber of Commerce logistics committee. Survey questions were answered by employees at different levels of the logistics industry. According to the information received, judgmental sampling, which is one of the research methods, or in other words, purposeful sampling was used in the collection of data. In this context, data were collected by reaching 201 participants over the internet.

**Findings:** It was observed that the reliability and validity test results of the innovation orientation scale used in the research were at a high level. As a result of the analysis, there is no statistical significance between the position of the employee profile in the business, working time, education level and gender, and innovation focus in logistics businesses. The hypotheses were rejected.

**Originality:** As a result of the literature review conducted within the scope of the study, although there are many studies that deal with the demographic factors of the employee profile of the enterprises, there is no study that examines whether there is a difference in the innovation orientation of the employees in terms of demographic factors in the enterprises. With the hypotheses created in this context, it has been determined that the innovation orientation of logistics company employees does not differ according to demographic factors, and the door has been opened for future studies to determine the status of innovation orientation in other sectors.

**Keywords:** Logistics, Innovation Orientation, Innovation, Technology

**JEL Classification:** M1, O3

## GİRİŞ

Küreselleşen dünyada bilgi iletişim teknolojilerinin yoğun kullanılmasıyla birlikte değişim ve gelişimin sürekli olarak yaşanması işletmeleri rekabete yönlendirmiştir. Bu rekabet ortamında öne çıkan kavramlardan bir tanesi inovasyondur. İnovasyon aracılığıyla müşteri istek ve ihtiyaçlarını karşılarken değer katmak mümkün olmuştur (Aksungur ve Bekmezci, 2019, s. 344).

İşletmeler açısından inovasyonun önemini vurgulayan ve yeniliğe ilişkin tanımlamalar yapan Drucker (1998) ise farklılaşan çevre koşullarına adaptasyon, esneklik ve verimlilik gibi hususlarda rekabetçi olunabileğinden bahsetmiştir. Hurley ve Hult (1998) yenilik kavramından hareketle yenilik odaklılığı, işletmenin yeni fikirleri her daim değerlendirmesi olarak ele almıştır. Homburg vd., (2002) işletmelerin ne kadar yenilik sunabildiğine ne kadar müşteriye bunları ulaştırabildiğine ve ne derece güçlü bir şekilde yansıtılabildiğine göre yenilik odaklılığı ifade etmiştir. Atuahene-Gima ve Ko (2001) yenilik odaklılıktan bahsederken gelişen ve değişen teknolojilere ve bu durumun getirisi olan çalışma ortamına çalışanların ayak uydurması gerekliliği üzerinde durmuştur. Yenilik odaklı çevresel adaptasyon, çoğunlukla işletmenin benimsemiş olduğu yenilik odaklılık anlayışını çalışan bazlı olarak kabullenilen özveri ve coşku sağlayan entegre bir değer olarak ele almaktadır (Worren vd., 2002; Amabile, 1997).

Yenilik odaklılık işletmeler tarafından benimsenmiş olduğu taktirde çalışan boyutu da ekonomik açıdan başarı için etkili olmakta ve işletmelerin başarılı olmasında çalışan personelin işinin ehli olması, kabiliyetli olması önem teşkil etmektedir (Coetzer vd., 2020). Yenilik, sürdürülebilir bir büyüme aracı olarak kullanıldığında işletmeler tarafında coşkulu, enerjik, yeni iş fikirleri sunmaya zemin hazırlayan bir iş ortamı sunmaktadır (Zerenler vd., 2007).

Lojistik işletmelerde çalışma koşullarının iyileştirilmesi amacıyla yenilik yapmak bir zorunluluk halini almıştır. Aynı zamanda inovasyon ekonomik açıdan, istihdam açısından, pazarda alınacak pay açısından ve işletmenin sürdürülebilir kalitesini artırmak açısından rekabetin belirleyicileri arasında yer almaktadır. Bununla birlikte iş yapış şekillerinde de değişikliğe ve dönüşüme yol açtığı görülmektedir. (Bolat, 2014, s. 96; Başkol, 2008, s. 50).

Çalışma kapsamında ilerleyen bölümlerde yazın taraması yapılmış ve lojistik, yenilik odaklılık, lojistik işletmelerde yenilik odaklılık kavramları detaylandırılmış, araştırmanın yöntemi ve elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

## KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

### *Lojistik*

Lojistik kavramının kullanımı ticari hayatta yeni olmasına rağmen askeri literatürde çok daha eskilere dayanmaktadır. Zamanla anlam aralığı genişleyen lojistik mal ve hizmet üretimini de içine almıştır. Ticari hayata girmesiyle birlikte iş literatüründe adından söz ettirmiş ve geniş kitlelerce benimsenen bir anlayış olmuştur. Yalnızca nakliye olarak adlandırılmaktan ziyade hizmet anlayışı geliştirilerek birden fazla hizmeti de içine alan bir yapıya dönüşmüştür. Bu doğrultuda lojistiğin yedi doğrusu anlayışı benimsenmiştir.

Lojistik yaşamın her alanında yer alan faaliyetleri direkt veya endirekt biçimde etkilediği için hizmet ve üretim yönünden bütüncül olarak bilgi akışı, hizmet ve mal değişimini içerisine almaktadır (Stock ve Albert, 2001). Bu nedenle her geçen gün artan bir öneme sahip olduğu görülmektedir. Lojistiğin ana amacı tüm faaliyetleri optimize ederek maliyetleri düşürmek, koordinasyon sağlamak ve bu sayede müşteri ihtiyaçlarını karşılamaktır. Lojistik kısaca tedarikçiler ve müşteriler arasında bilgi, malzeme ve para akışının sağlanmasıdır (Frazelle, 2002). Lojistik ile tedarikçiden müşteriye kadar uzanan sürecin işleyişinde planlama, izleme, değerlendirme, koordinasyon ve geri dönüt sağlanmaktadır. Bu sayede lojistik akışta yer alan aktörler arasında ortaya çıkabilecek iş birliği ve eşgüdüm eksikliklerinin önüne geçilmesi mümkün olabilmektedir. Olası hataların önüne geçilebilmesi adına lojistik ağlar arasında doğru iletişim ve etkileşim kurulması önemli bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır.

Lojistik tedarik zincirinin yapıtaşı olmakla birlikte yarı mamul, mamul ve hammaddelerin, hizmetlerin ve bilgi akışının üretildiği ilk noktadan tedarik edilmesinden son ana tüketiciye kadar olan süreçte ileriye ve gerektiğinde geriye doğru olan akışında etkili, etkin ve maliyet azaltıcı nitelikte depolanması, taşınması ve tüm bunların planlanmış bir şekilde uygulanması ile son aşamada kontrol edilmesi olarak ifade edilmektedir (Long, 2012, s. 4).

Lojistiğin önemi uluslararası ticaretin gelişmesine paralel olarak daha fazla artış göstermiştir. Küreselleşen dünya ekonomik gelişmeleri de küresel hale getirmiş ve artan rekabet ortamıyla birlikte işletmeler maliyetlerini düşürerek daha hızlı olma yolunda adımlar atmıştır. Bu doğrultuda daha önce yalnızca nakliyecilik hizmeti veren firmalar daha geniş bir hizmet ağına sahip olmuşlardır. Uluslararası pazarlarda var olma fikriyle dünya çapında bir lojistik ağ ihtiyacı doğmuştur. Sistemin uluslararası lojistiği kapsayacak şekilde revize edilmesi uluslararası ticarete gereklilik arz eden bilgi, belge ve işlemlerde gümrükten finansa kadar birçok alanda kapasite gereksinimine neden olmaktadır (Küçük, 2013, s. 81). Lojistiğin değişen müşteri taleplerine ve artan küreselleşmeye uygun doğrultuda uluslararası ticarete adaptasyon sağlanması dünya çapında uyumluluk için önemli bir göstergedir.

Donald Bowersox ve David Closs lojistiğin amacından bahsederken şu şekilde ifade etmiştir; minimum maliyet maksimum hizmet düzeyi ile müşteriye ulaşabilmektir. Bahsi geçen amaca

ulaşabilmek adına lojistik, depo yönetimi, stok, bilgi akışı ve ağ tasarımı gibi birçok faaliyetin koordinasyon içerisinde olmasını gerektirmektedir. Sistemsel olarak lojistiğin 6 operasyonel amacı bulunmaktadır. Ürün konsolidasyonu, tutarlılık, stok minimizasyonu, hızlı yanıt, kalite ve yaşam çevrim desteğidir (Long, 2012). Lojistik prensipleri ile doğru orantılı olarak lojistiğin tüm faaliyet alanlarının depolamadan, stok yönetimine, elleçlemeden müşteri hizmetlerine kadar hızlı yanıt, esneklik, koordinasyon, standartlık, yeterlilik, ekonomik olma, çeviklik özelliklerine sahip olması gerekmektedir.

### ***Yenilik Odaklılık***

Günümüzde her geçen gün artan rekabet ortamında şirketlerin devamlılığını korumak için ürün, hizmet ve üretim yöntemlerini sürdürülebilir bir biçimde anlık değişimlere uygun olarak yenilemesi işlemi inovasyon diğer bir deyişle yenilik olarak adlandırılır (Özen ve Bingöl, 2007, s. 402).

Güleş ve Bülbül (2004)'e göre yenilik ifadesinin olması için örgütsel süreçler yaratılırken kişiler, gruplar, organizasyonlar, endüstriler ya da toplum için önemli bir yeri olması gerekliliği veya halihazırda var olan ürünlerin ve hizmetlerin geliştirilmesi ya da olmayan ürün ve hizmetlerin yeni bir şekilde ortaya çıkarılması olarak ifade edilmektedir. Yenilik bu şekilde ele alındığında, örgütün bütün aşamalarını dahil eden bir entegrasyon gerektirmektedir.

Rekabetin belirleyicileri arasında yer alan yenilik kilit bir işlev görmektedir. İşletmeler, müşterilerin istek ve ihtiyaçlarını karşılayabilmek, sürdürülebilir büyümeyi sağlamak için devamlı yenilik yapmak durumundadır. Müşterilerin ihtiyaçlarına daha istenen şekilde dönüt verebilmek ve koşulları iyileştirebilmek için yapılacak olan yenilikler, müşteri sadakatini ve memnuniyet düzeyini artırıcı bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. İşletmelerin rakiplerinden ayrılabilmesi, pazarda büyüebilmeleri ve piyasadaki konumlarını üst seviyeye taşıyabilmeleri için normale kıyasla daha fazla yenilikçi ve yaratıcı olmaları gerekmektedir (Gümüşlüoğlu, 2009, s. 37).

İşletmelerin daima gelişim odaklı olarak hareket etmesi, yeniyi takip etmesi, bilgi ve bilginin getirisi olan yeteneklerini sürekli olarak araştırma ve geliştirme dahilinde uyarlaması beklenmektedir. Ancak bu şekilde yönetim anlayışını geliştiren ve yenilikleri kendi işletmesine adapte eden işletmeler rekabet savaşında önder durumda olmaktadır (Fidan vd., 2016, s. 238). Dolayısıyla uluslararası rekabet savaşında sınırlarını genişleterek uzun vadede hayatta kalmayı başaran işletmeler kâr payını da arttırmaktadır.

İşletmelerin sürdürülebilir bir büyüme sağlayabilmeleri için yeni ürün, yeni tasarım geliştirme ve yeni fikirleri desteklemeye açık olması gerekmektedir. Burada amaca yönelik hizmet edilmesi için yeni ihtiyaçların keşfedilmesi, bir yaraya çare olunması gerekmektedir. Yeni bir ürün ortaya çıkarılırken, alışagelmış olmaması, alışılmışın dışına çıkarak orijinal ve taklit edilebilir olmaması beklenmektedir (Samen, 2008, s. 365).

Yenilik odaklılık örgütün tamamının yenilik programlarının toplamı olarak görülmektedir. İşletmelerin yeni ürünler icat etmesi, ürünlerde farklılaştırmaya gitmesi gibi düzenlemeler yeniliğe açık olduğunun bir göstergesidir. Yenilik odaklılık ürünlerin geliştirilmesi hususunda ya da ürünlerin farklı pazarlara açılması açısından köprü görevi üstlenilmesinde stratejik bir farkındalık oluşturmaktadır (Ionescu ve Ionescu, 2015, s. 9).

Yenilik odaklılık söz konusu olduğunda amaç yalnızca yenilik elde edilmesi değildir. Bu şekilde yapılan bir tanımlama yetersiz olacaktır. Çünkü yenilik odaklılık, işletmenin stratejilerini, öğrenme aşamasını ve etkileşimin işlevselliğini yenilik hedefleri ile bağdaştırır (Simpson, vd., 2006, s. 1136). Yeniliği benimseyen işletmeler sadece Ar-Ge çalışmalarına yönelmekten ziyade işletmenin organizasyon yapısına, örgüt kültürüne yayılacak nitelikte yatırım yapmaya gönüllüdür.

Yenilik odaklılık kavramı stratejik açıdan işletmeler için bir girişimcilik faaliyeti olarak adlandırılırken, yalnızca pazarlama, araştırma geliştirme gibi departmanları değil de işletmenin tüm alanlarını kapsayan geniş bir kapsamda tanımlanmaktadır. Yenilik odaklı çevresel uyum söz konusu olduğunda firmanın genelinde yenilik odaklılığın olması, çalışan personeller arasında özveri ve coşku ortamı oluşturan ortak bir anlayış biçimi olması gerekmektedir (Amabile, 1997, s. 41; Worren vd., 2002, s. 1132). Yenilik odaklılık, organizasyonun bütün alanlarını inovatif çalışmalara yönlendiren, danışmanlık sağlayan öğrenme ve know-how hususunda ortak inanç ve standartlara sahip bir felsefedir.

Yenilik odaklılık kavramında yer alan yenilikçiliğin yapıtaşını, işletmelerin yeniliğe karşı olan duruşları belirlemektedir. Yenilikçilik, işletmede çalışanların yenilik davranışına ne kadar istekli olup olmadıklarına bağlı olarak direnç durumu ile ilişkili görüşlerine göre belirlenmektedir (Hult vd., 2004, s. 431).

Yenilik odaklılık, çalışanlarla ortak paylaşımlar yapılarak hedef ve amaçların belirlenmesi, beyin fırtınasına yönelik takımlar oluşturulması, yaratıcı fikir alışverişlerinin yapılması ve üst yönetimde bu fikirlerin desteklenmesi, iletişim ve koordinasyon ile bilgi akışının sağlanması, çalışanlara esneklik tanınması ve özerk alanlar oluşturulması gibi faktörler de işletmelerde yenilik oluşmasını destekleyen unsurlar arasındadır. İşletmenin sahip olduğu ya da olmak istediği yeniliği arttırıcı unsurlar ne kadar fazla olursa, işletmenin rekabet etme avantajı ve başarılı olma eğilimi o oranda yükselmektedir (Akdoğan ve Kale, 2011, s. 171).

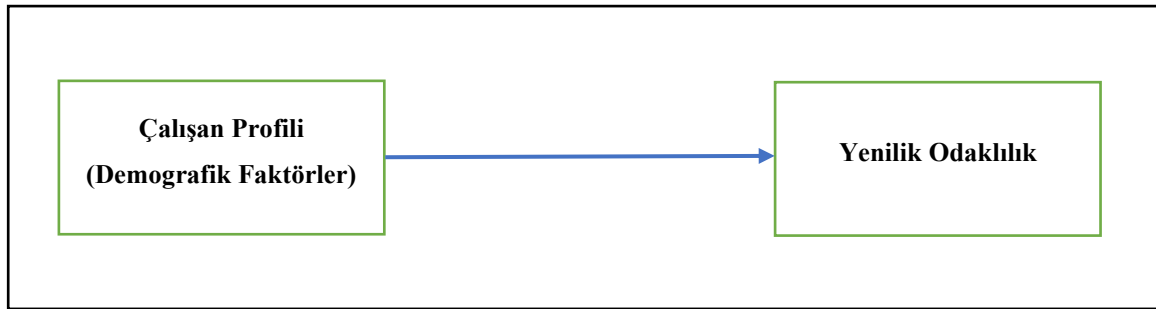
Yenilik, inovasyon, bilgi iletişim teknolojileri ve teknolojik gelişmeler ile değişimler lojistik sektöründe de önemli gelişmelere neden olmaktadır. Teknolojinin hız kesmeden gelişmesi ve küreselleşme hareketleri lojistik işletmeleri de derinden etkileyerek teknoloji kullanımı konusunda ve teknolojinin getirisi olan alanlarda hız, esneklik, maliyet gibi hususlarda etkilemektedir. Artan rekabetin yaşandığı piyasalarda küresel rekabette var olabilmek için güncel teknolojilerin ve inovatif fikirler lojistik işletmeler tarafından benimsenmesi ve kullanılması beklenmektedir. Bu bağlamda, yeniliği benimseyen işletmeler açısından rekabet, demografik koşullar vb. etkenler lojistik sektöründe

de birbirinden farklı teknoloji ve inovasyon yöntemlerini deneyip daha ileri bir seviyeye taşımaktan geçmektedir. Endüstri 4.0 etkisiyle görülen teknolojik gelişmeler yeniliği benimseyen lojistik işletmelerce güncel trendlere yatırım yapma, dijitalleşme ve akıllı ürünler oluşturma hususunda rekabet üstünlüğü oluşturmaktadır (Amr, vd., 2019, s. 46; Bubner vd., 2016; Junge, 2019, s. 463; Tekin vd., 2017; Yılmaz ve Duman, 2019). Özellikle yenilik odaklılığı merkeze alarak gelişim gösteren işletmeler birçok alanda olduğu gibi depolama, dağıtım, taşımacılık hizmetlerini gerçekleştirirken rakiplerinden farklı bir değer katarak artı maliyet avantajını da sahip olma imkanına sahiptir.

## YÖNTEM

### *Araştırmanın Modeli ve Hipotezi*

Araştırmanın modeli lojistik işletmelerin çalışan profili ile yenilik odaklılığı arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla taşınmaktadır. Araştırmada kullanılan model Şekil 1.'de gösterilmiştir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Mevcut çalışmada kullanılan bir ana hipotez ve 4 alt hipotez aşağıdaki şekliyle sıralanmıştır:

**H1:** Lojistik işletme çalışanlarının yenilik odaklılıkları, demografik faktörlere göre farklılık gösterir.

**H1a:** Lojistik işletme çalışanlarının yenilik odaklılıkları, işletmedeki pozisyonlarına göre farklılık gösterir.

**H1b:** Lojistik işletme çalışanlarının yenilik odaklılıkları, işletmedeki çalışma sürelerine göre farklılık gösterir.

**H1c:** Lojistik işletme çalışanlarının yenilik odaklılıkları, eğitim durumlarına göre farklılık gösterir.

**H1d:** Lojistik işletme çalışanlarının yenilik odaklılıkları, cinsiyete göre farklılık gösterir.

### *Araştırma Evreni ve Örneklem*

Lojistik işletme çalışanlarının yenilik odaklılıklarının demografik etkenler temel alınarak farklılık gösterip göstermediğinin anlaşılması amaçlanmıştır. Demografik faktörler ele alınırken lojistik işletmelerde çalışanların işletmedeki pozisyonları, çalışma süreleri, eğitim durumları ve cinsiyetleri üzerinden değerlendirmeler yapılmıştır. Araştırmanın evrenini İstanbul Ticaret Odası lojistik



hizmetler komitesinde yer alan işletmeler oluşturmaktadır. İnternet sitesinde yer alan bilgilere göre lojistik komitesine üye işletme sayısı 10.982'dir. Ancak çalışma kapsamında pazar hacmi daha yüksek olan lojistik işletmeleri seçilmiştir. Anket soruları farklı kademe çalışanları tarafından cevaplandırılmıştır. Verilerin toplanmasında araştırma yöntemlerinden biri olan yargısal örnekleme ya da diğer bir deyişle amaca yönelik örnekleme kullanılmış ve içlerinden uluslararası pazarda faaliyet gösteren işletmeler seçilerek araştırma örneği oluşturulmuştur. Deneklerden 216 adet anket formu dönüşü olmuş, eksik doldurulmuş olanlar ayıklanmış ve 201 adetinin analize uygun olduğu görülmüştür. Araştırma kapsamında geliştirilen hipotezlere dayalı bir model test edildiği için amaca uygun olarak nedensel araştırma modeli kullanılmıştır.

### ***Veri Toplama Araçları***

Araştırma kapsamında nicel araştırmalar arasında yer alan veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmıştır. Anket formunda yer alan sorular, literatürde halihazırda bulunan bilgilerden yararlanılarak dikkatle seçilmiş ve iki farklı bölümden oluşan bir ankete dönüştürülmüştür. Mevcut çalışmanın ilk bölümünde toplam 9 ifadeden oluşan yenilik odaklılık ölçeği kullanılmıştır. Ölçek "Sabuncu (2014) ve Rejeb, Guimaraes, ve Boly (2008)'nin çalışmasından alınmıştır. Ölçekte yer alan ilk 5 ifade Sabuncu (2014)'ün çalışmasından edinilirken, kalan 4 ifade ise Rejeb, Guimaraes ve Boly (2008)'nin çalışmasından alınmış, uzman kişilerce dilimize çevrilmiş ve uygulanmıştır (akt. Biçimveren, 2017, s. 53)." Anket soruları, 5'li Likert tipi derecelendirme kullanılarak düzenlenmiştir (5=Kesinlikle Katılıyorum, 4=Katılıyorum, 3=Ne katılıyorum Ne Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 1=Kesinlikle Katılmıyorum).

Anketin ikinci bölümünde, araştırmaya katılan işletmelerin çeşitli tanımlayıcı özelliklerini belirleyebilmek amacıyla, demografik bilgileri içeren sorular yöneltilmiştir. Bu sorular; işletmedeki pozisyon, çalışma süresi, eğitim durumu ve cinsiyete ilişkin bilgileri içermektedir.

Anket formu, İstanbul Ticaret Odası lojistik hizmetler komitesinde yer alan uluslararası işletmelerde farklı pozisyonlarda çalışan katılımcılara yöneltilmiştir. Soru formunun anlaşılabilirlik, soruların sıralanışı, cevaplanma süresi ve güvenilirlik gibi faktörlerini değerlendirmek adına, önce 20 kişiye bir ön test olarak uygulanmıştır. Yapılan ön test sonucunda, anket formunda küçük düzeltmeler yapılarak son hali verilmiştir.

### ***Verilerin Toplanması/İşlem***

Lojistik işletmelerin çalışan profili ile yenilik odaklılıkları arasındaki ilişkiyi inceleyebilmek için öncelikle demografik faktörler göz önünde bulundurularak lojistik işletmelerde çalışanların pozisyonları, çalışma saatleri, eğitim durumları ve cinsiyetlerine ilişkin sorular hazırlanmıştır. Demografik değişkenlerin yenilik odaklılıkları ile olan ilişkisini inceleyebilmek için yenilik odaklılık ölçeğine ilişkin sorular ankete dahil edilmiştir. İstanbul Ticaret Üniversitesi Etik Kurulundan etik onay alınmıştır (E-65836846-044-265392). Google forms aracılığıyla anket formu oluşturulmuştur.

İstanbul Ticaret Odası lojistik komitesinde yer alan işletmelere amaca uygun örnekleme yöntemi baz alınarak internet ortamından form ulaştırılmıştır. Katılımcılara anketin sonunda çalışmaya gönüllü olarak katılıp katılmadıklarına ilişkin soru yöneltilmiş, aksi taktirde göndermeyecekleri bir alternatif sunulmuştur. Gönüllü olan katılımcılar tarafından form doldurulmuştur. Doldurulan formlar incelenmiş, analize uygun olmayanlar kapsam dışı bırakılarak analiz edilebilir 201 form elde edilmiştir.

### ***Verilerin Analizi***

Araştırmada kullanılan verileri analiz etmek için SPSS 23.0 programından faydalanılmıştır. Araştırma kapsamında yenilik odaklılık ölçeği için güvenilirliği ve geçerliği için faktör analizi, Cronbach-alfa analizi gerçekleştirilmiştir. Bir ana hipotez ve dört alt hipotez test edilirken anavo ve t-testi uygulanmıştır.

## **BULGULAR**

### ***Katılımcılara Yönelik Demografik Faktörlere İlişkin Bulgular***

Araştırma kapsamında lojistik işletme çalışanlarının demografik değişkenler bazında dağılımı ifade edilirken işletmedeki pozisyonu, çalışma süresi, eğitim durumu ve cinsiyete ilişkin ulaşılan sonuçlar aşağıdaki tabloda detaylandırılmıştır.

**Tablo 1.** Lojistik Çalışanların Demografik Bilgileri Frekans Dağılımı

<b>Demografik Değişkenler</b>		<b>Sıklık</b>	<b>Geçerli Yüzde (%)</b>
<b>POZİSYON</b>	<b>Firma Sahibi</b>	31	15,4
	<b>Genel Müdür</b>	43	21,4
	<b>Lojistik Çalışanı</b>	81	40,3
	<b>İthalat/İhracat</b>	19	9,5
	<b>Ar-Ge</b>	7	3,5
	<b>Yönetici</b>	7	3,5
	<b>Diğer</b>	13	6,5
<b>Toplam</b>		<b>201</b>	<b>100,0</b>
<b>ÇALIŞMA SÜRESİ</b>	<b>1-5 yıl aralığında</b>	126	62,7
	<b>6-10 yıl aralığında</b>	35	17,4
	<b>11-15 yıl aralığında</b>	17	8,5
	<b>15 yıldan fazla</b>	23	11,4
<b>Toplam</b>		<b>201</b>	<b>100,0</b>
<b>EĞİTİM</b>	<b>Lise</b>	10	5,0
	<b>Önlisans</b>	18	9,0
	<b>Lisans</b>	114	56,7
	<b>Lisansüstü</b>	59	29,4
<b>Toplam</b>		<b>201</b>	<b>100,0</b>

<b>CİNSİYET</b>	<b>Kadın</b>	43	21,4
	<b>Erkek</b>	158	78,6
<b>Toplam</b>		<b>201</b>	<b>100,0</b>

Araştırmaya katılan, lojistik işletmelerdeki çalışanlar, pozisyon değişkenine göre ele alındığında %40,3'ünün en yüksek oranda lojistik çalışanı olduğu tespit edilmiştir. %21,4'ünün ise ikinci sırada genel müdürlerden oluştuğu görülmüştür. Takiben %15,4'ünün ise firma sahibi olduğu görülmektedir. İthalat/İhracat pozisyonunda görev alanların oranı da %9,5'tir. Genel dağılıma bakıldığında Ar-Ge ve yönetici pozisyonunda çalışanların ise %3,5'lik daha az bir dilimi oluşturduğu belirlenmiştir. Bu pozisyonların dışında kalan diğer kategorisini işaretleyen kişilerin oranı da %6,5'tur.

Lojistik işletmelerde çalışanların çalışma sürelerinin dağılımına bakıldığında 1-5 yıl arasındaki çalışan oranının %62,7; 6-10 yıl arasındaki çalışan oranının %17,4; 11-15 yıl arasındaki çalışan oranının %8,5; 15 yıldan fazla çalışan oranının %11,4 olduğu görülmektedir. Bu veriler ışığında lojistik işletmelerden çalışanların yarısından fazlasının 1-5 yıl arasında çalışma hayatına devam ettikleri tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan lojistik işletmelerdeki çalışanların eğitim düzeyi araştırıldığında lise düzeyinde olan çalışanların %5,0, önlisans düzeyinde olan çalışanların %9,0, lisans düzeyinde olan çalışanların %56,7 ve lisansüstü eğitim düzeyinde olan çalışanların %29,4 olduğu görülmektedir. Lojistik işletmelerde çalışanların büyük çoğunluğunun (%95,1) üniversite eğitim düzeyine sahip olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan lojistik işletmelerdeki çalışanlar cinsiyet değişkenine göre ele alındığında cevaplayıcıların %21,4'ünün kadın, %78,6'sının erkek olduğu belirlenmiştir. Lojistik işletmelerde çalışan erkeklerin kadınlara göre daha fazla istihdam edildiği görülmektedir.

### ***Ölçeğe İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler***

Araştırmada lojistik işletme çalışanlarına yöneltilen yenilik odaklılığa ilişkin sorulara verilen cevapların tanımlayıcı istatistikleri aşağıdaki tabloda detaylandırılmıştır.

**Tablo 2.** Yenilik Odaklılık Ölçeğine Ait Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

<b>Ölçek Maddeleri</b>	<b>N</b>	<b>Min.</b>	<b>Max.</b>	<b>Ort.</b>	<b>Std. Sapma</b>
<b>YO1)</b> “Yeni ürün geliştirme aşamasında ileri teknoloji kullanırız.”	201	1	5	3,52	1,100
<b>YO2)</b> “Bizim yeni ürünlerimiz her zaman en son teknolojiyi yansıtır.”	201	1	5	3,41	1,074

YO3) “Araştırma sonucu ortaya çıkan yeni teknolojileri istekli bir şekilde ve hızlıca benimseriz.”	201	1	5	3,63	1,036
YO4) “Bizim ürünlerimiz endüstri standartlarının önündedir.”	201	1	5	3,46	1,122
YO5) “İçeride veya dışarıda, her zaman yeni teknolojiyi sistematik bir şekilde araştırırız.”	201	1	5	3,60	1,059
YO6) “Şirketin Ar-Ge (Araştırma ve Geliştirme) departmanı bulunmaktadır.”	201	1	5	3,36	1,433
YO7) “Yenilikçi fikirler personel, Ar-Ge departmanı ve pazarlama hizmetleri bölümünden toplanır.”	201	1	5	3,32	1,280
YO8) “Sermayesinin bir kısmını yenilikçi fikirler, teknik veriler, deneysel sonuçlar ve kullanılan veri tabanları oluşturur.”	201	1	5	3,41	1,238
YO9) “Şirket dış laboratuvar işbirliği bütçesinde sahiptir.”	201	1	5	3,01	1,364

Tablo 2’de görüldüğü üzere yenilik odaklılık ölçeği 9 maddeden oluşmaktadır. Lojistik işletmelerde çalışanların yenilik odaklılıkları ele alınarak paylaşılan maddelerin standart sapma ve ortalama değerleri gösterilmiştir. Lojistik işletmelerde çalışanların ifadelerine göre en yüksek ortalama değere sahip olan maddeler “YO3” (3,63), “YO5” (3,60), “YO1” (3,52) olarak değerlendirilmiştir. En düşük ortalama değere sahip olan maddeler ise “YO9” (3,01), “YO7” (3,32), “YO6” (3,36) olarak belirlenmiştir.

**Tablo 3.** Yenilik Odaklılık Ölçeği Doğrultusunda Toplam Madde İstatistikleri

	Ort.	Min.	Max.	Varyans	N
Madde Ortalaması	3,60	3,01	3,63	,121	9

Lojistik işletmelerde çalışanların yenilik odaklılıkları kapsamında sorulan sorulara verdikleri yanıtların madde istatistikleri ve tanımlayıcı istatistikleri Tablo 3’te belirtilmiştir. Yenilik odaklılık ölçeği doğrultusunda verilen yanıtların ortalaması 3,60 olarak belirlenmiştir.

### ***Ölçeğe İlişkin Güvenilirlik Analizi Bulguları***

Araştırmanın yapılabilmesi için yenilik odaklılık ölçeğinden faydalanılarak anket formu oluşturulmuş ve lojistik işletmelerde çalışanlara uygulanmıştır. Araştırma kapsamında lojistik işletmelerde çalışan profili ile yenilik odaklılık arasındaki ilişkinin incelenmesi için Sabuncu (2014) ve Rejeb vd. (2008) tarafından geliştirilen 9 ifadeli yenilik odaklılık ölçeği kullanılmıştır. Toplanan veriler

kapsamında yenilik odaklılık ölçeğinin güvenilirliği sorgulanırken teste ilişkin çıktılar aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

**Tablo 4.** Güvenilirlik Analizi

Kullanılan Ölçek	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı (N)
Yenilik Odaklılık	,937	9

Lojistik işletmelerde çalışanların yenilik odaklılıklarını belirleyebilmek için kullanılan ölçek 9 soru içermektedir. Tablo 4'te gösterilen Cronbach's Alpha değeri analiz sonucu 0,937'dir. Yenilik odaklılık ölçeğinin yüksek düzeyde güvenilirliğinin olduğu tespit edilmiştir.

#### ***Verilerin Normallik Analizleri***

Verilerin normallik analizi yapılırken kullanılan Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk normallik testleri veri setinin normal dağılıp dağılmadığını kontrol etmek amacıyla yapılmıştır. Yapılan testlerin neticesinde yenilik odaklılık ölçeği  $p > 0,05$  olarak tespit edildiği için verilerin normal dağılım gösterdiği ortaya çıkmıştır. Bu bulgudan hareketle sosyal bilimler alanında normal dağılımın belirlenmesinde değişkenler için kullanılan çarpıklık ve basıklık değerlerinin kontrol edilmesi sonuçların doğruluğunu göstermektedir. Veri setinin normal dağıldığını gösteren durumlarda basıklık değerinin ve çarpıklık değeri sonuçlarının -2, +2 arasında olması gerekmektedir (Tekin, 2018). Bu nedenle parametrik analiz yöntemleri kullanılmıştır.

Yapılan çalışmalarda değişkenlerin likert ölçek bazında beşli ya da yedili olması fark etmeksizin normal dağıldığı varsayımıyla tekli normallik değerlendirmesi yapılmaktadır. Bu doğrultuda ölçek dereceleri "sürekli" veri olarak ele alınmaktadır. Beşli likert ölçek maddelerinin veya yedili likert ölçek maddelerinin normal dağıldığı varsayımını kanıtlar nitelikte çarpıklık ve basıklık testleri uygulanmaktadır. Analiz sonuçlarından yola çıkılarak aksi bir durum söz konusu olursa "verilerin normal dağıldığı varsayımı" etkisiz bir söylem olmaktadır (Şencan ve Fidan 2020, s. 646).

Çalışma kapsamında bu ifadelerin yer aldığı değerlere bakıldığında normal dağıldığı görülmektedir. Normallik varsayımının gerçekleştirilmesi parametrik testlerin uygulanması noktasında bir önkoşul olarak karşımıza çıkmaktadır (Mertler ve Vannatta, 2005). Çalışmada kullanılan verilerin normallik önkoşulu doğrultusunda ulaşılan sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

**Tablo 5.** Yenilik Odaklılık Ölçeği Doğrultusunda Normallik Değerleri

Ölçek	Çarpıklık	Basıklık	Kolm. Smir.	Shapiro-Wilk
-------	-----------	----------	-------------	--------------

Yenilik Odaklılık	-0,281	-0,592	0,009	0,001
-------------------	--------	--------	-------	-------

### *Araştırma Hipotezlerine İlişkin Analizler*

Araştırma dahilinde ele alınan hipotezlere ve hipotezlerde kullanılan analizlere yönelik bulgular aşağıda yer almaktadır.

**H1: Lojistik işletme çalışanlarının yenilik odaklılıkları, demografik faktörlere göre farklılık gösterir.**

*'H1a: Lojistik işletme çalışanlarının yenilik odaklılıkları, işletmedeki pozisyonlarına göre farklılık gösterir.'* hipotezinde işletmedeki pozisyon değişkeninin yedi farklı alt gruptan oluşması sebebiyle tek yönlü varyans analizinden yararlanılmıştır.

**Tablo 6.** H1a Hipotezinin Levene Test Sonucu

Levene İstatistik	df1	df2	Sig.
1,739	6	194	,114

ANOVA ön koşulu olan Levene testi neticesinde  $p > 0,05$ 'tir ve bu nedenle varyans homojen olarak dağılmıştır (Durmuş vd., 2022, s. 124). Uygulanan analiz doğrultusunda sonuçlar Tablo 7'de görülmektedir.

**Tablo 7.** H1a Hipotezinin Tek Faktörlü Varyans Analizi

Çalışan Profili	İşletmedeki Pozisyon	N	Ort.	Std. Sapma	F	p
Pozisyon	Firma Sahibi	31	3,19	1,023	<b>,382</b>	<b>,890</b>
	Genel Müdür	43	3,44	1,045		
	Lojistik Çalışanı	81	3,46	0,987		
	İthalat/İhracat	19	3,41	1,020		
	Ar-Ge	7	3,65	0,422		
	Yönetici	7	3,44	0,684		
	Diğer	13	3,35	0,923		

Hipotezde kullanılan tek yönlü varyans analizi yenilik odaklılığın lojistik işletmelerde çalışanların işletmedeki pozisyonuna göre farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Yenilik odaklılığı gösteren puan ortalamaları çalışanların işletmedeki pozisyonları ile karşılaştırma yapılarak analiz edilmiştir. Analize göre F değeri 0,382 ve (p) 0,890 olarak ifade edilmiştir. Buradan hareketle  $P > 0,05$  çıkması dolayısıyla anlamlı bir sonuç yoktur.

*Araştırmanın hipotezleri arasında yer alan "H1a: Lojistik işletme çalışanlarının yenilik odaklılıkları işletmedeki pozisyonlarına göre farklılık gösterir" hipotezi reddedilmiştir.*

**'H1b:** Lojistik işletme çalışanlarının yenilik odaklılıkları, işletmedeki çalışma sürelerine göre farklılık gösterir.' hipotezinde çalışma süreleri değişkeninin dört farklı alt gruptan oluşması sebebiyle için one-way ANOVA analizinden yararlanılmıştır.

**Tablo 8.** H1b Hipotezinin Levene Testi

Levene İstatistik	df1	df2	Sig.
1,475	3	197	,223

Test sonucuna göre varyansların homojen olduğu sonucuna ulaşılarak analiz yapılmıştır. ( $p>0,05$ ) Yapılan analizin bulguları Tablo 9'da detaylandırılmıştır.

**Tablo 9.** H1b Hipotezinin Tek Yönlü Varyans Analizi

Çalışan Profili	Çalışma Süresi	N	Ort.	Std. Sapma	F	p
Çalışma Süresi	1-5 yıl aralığında	126	3,43	0,982	<b>,543</b>	<b>,654</b>
	6-10 yıl aralığında	35	3,49	0,835		
	11-15 yıl aralığında	17	3,13	1,197		
	15 yıldan fazla	23	3,40	0,989		

Hipotezde kullanılan tek yönlü varyans analizi lojistik işletmelerde çalışanların yenilik odaklılıklarının işletmedeki çalışma sürelerine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Analiz doğrultusunda F değeri 0,543 ve (p) 0,654 olarak hesaplanmıştır. Buradan hareketle  $P>0,05$  çıkması dolayısıyla anlamlı bir sonuç yoktur.

**Araştırmanın hipotezleri arasında yer alan 'H1b: Lojistik işletme çalışanlarının yenilik odaklılıkları, işletmedeki çalışma sürelerine göre farklılık gösterir.' hipotezi reddedilmiştir.**

**'H1c:** Lojistik işletme çalışanlarının yenilik odaklılıkları, eğitim durumlarına göre farklılık gösterir.' hipotezinde eğitim durumu değişkeni dört farklı alt gruptan oluşması sebebiyle one-way ANOVA testinden faydalanılmıştır.

**Tablo 10.** H1c Hipotezinin Levene Testi

Levene İstatistik	df1	df2	Sig.
1,444	3	197	,231

Levene testine göre varyansların homojen olduğu sonucuna ulaşılarak analiz yapılmıştır. ( $p>0,05$ ) Yapılan analizin bulguları Tablo 11'de detaylandırılmıştır.

**Tablo 11.** H1c Hipotezinin Tek Yönlü Varyans Analizi

Çalışan Profili	Eğitim Durumu	N	Ort.	Std. Sapma	F	p
	Lise	10	3,72	0,701		

Eğitim	Önlisans	18	3,25	0,827	<b>,774</b>	<b>,510</b>
	Lisans	114	3,46	0,984		
	Lisansüstü	59	3,31	1,039		

Hipotezde kullanılan tek yönlü varyans analizi lojistik işletmelerde çalışanların yenilik odaklılıklarının demografik faktörler arasında yer alan eğitim seviyesine yönelik olarak durumunu belirlemek tespit etmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucunda F değeri 0,774 ve (p) 0,510 olarak hesaplanmıştır. Buradan hareketle  $P > 0,05$  çıkması dolayısıyla anlamlı bir sonuç yoktur.

*Araştırmanın hipotezleri arasında yer alan ‘H1c: Lojistik işletme çalışanlarının yenilik odaklılıkları, eğitim durumlarına göre farklılık gösterir.’ hipotezi reddedilmiştir.*

*‘H1d: Lojistik işletme çalışanlarının yenilik odaklılıkları, cinsiyete göre farklılık gösterir.’* hipotezinde cinsiyet değişkeninin iki alt gruptan meydana gelmesi sebebiyle t-Testinden yararlanılmıştır.

**Tablo 12.** H1d Hipotezinin Levene Test Sonucu

Levene İstatistiği	df1	Sig.
,003	,199	,954

İstatistik sonuçlarına göre varyansların homojen olduğu sonucuna ulaşılarak analiz yapılmıştır. t-Testinin bulguları Tablo 13’de detaylandırılmıştır.

**Tablo 13.** H1d Hipotezinin t-Testi

Çalışan Profili	Cinsiyetler	N	Ort.	Std. Sapma	t	p
Cinsiyet	Kadın	43	3,38	0,981	<b>-,200</b>	<b>,842</b>
	Erkek	158	3,42	0,977		

t-Testi yapılmasının sebebi kadın erkek olarak ele alınan cinsiyet değişkeninin ortalamalarının yenilik odaklılık yönünden farklılaşmasının anlamlılığını kontrol etmektir. Analizde tabloda görüldüğü üzere t değeri 0,200 ve p değeri 0,842’dir. Buradan hareketle  $P > 0,05$  çıkması dolayısıyla anlamlı bir sonuç yoktur.

*Araştırmanın hipotezleri arasında yer alan ‘H1d: Lojistik işletme çalışanlarının yenilik odaklılıkları, cinsiyete göre farklılık gösterir.’ hipotezi reddedilmiştir.*

## SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Lojistik, işletmelerin her geçen gün artan rekabet ortamında hayatta kalabilmeleri ve ön plana geçebilmeleri için yenilikçiliği ilke edinmiş, bilim ve teknoloji temelli, müşteriye odak noktasına alan ve bu anlamda işletmenin tüm birimlerini kapsayacak biçimde hizmet ve ürün farklılaşmasına gitmeleri beklenmektedir. Yenilik ile birlikte birbirini besleyen küreselleşme kavramı lojistik işletmeler için yenilik odaklılığın önemini vurgulamaktadır (Bayhan, 2018, s. 56). Bu doğrultuda



lojistik işletmeler için yenilik odaklılık kavramının irdelenmesi çalışma kapsamında bir gereklilik olarak ortaya çıkmıştır.

İşletmeler açısından yenilik odaklılık kavramı ele alınırken lojistik işletmelerde çalışanların demografik bilgileri baz alınarak işletmedeki pozisyonu, çalışma süresi, eğitim durumu ve cinsiyetine ilişkin sorular sorulmuştur. Demografik bilgiler ışığında çalışan profiline göre yenilik odaklılıkları sorgulanmıştır. İşletmelerin mevcut durumda yalnızca yönetim düzeyinde değil organizasyonun tüm düzeylerinde planlı olarak çalışanlarını eğitmesi ve belli başlı faktörlere göre yeniliğe dair güncel bilgileri iş hayatına adapte etmeleri gerekmektedir. Bu çalışma; işletmelerin, yeniliği çalışanlarına entegre etmesinin işletmenin orta ve uzun vadede sürdürülebilir bir büyümeye sahip olması için tüm pozisyonlarda, çalışma süresi boyunca belirli aralıklarda, almış oldukları eğitimi destekleyerek örgüt kültürü haline getirmelerinin önem arz ettiğini ifade etmektedir. Lojistik sektörü açısından dünyada ve ülkemizde yapılan yenilik hareketleri göz önüne alındığında inovatif gelişmelerin yöneticiler başta olmak üzere tüm çalışanlar tarafından ortaya konulduğu, uygulandığı ve değerlendirildiği görülmektedir. Yenilik odaklı gelişimi ve değişimi savunan işletmeler dijitalleşen dünyada ayakta kalma olasılığı daha yüksek olan ve değişime direnen, yeniliğe karşı koyan işletmelere göre sürdürülebilir büyümeye daha uygun olan işletmelerdir.

Araştırmada, lojistik işletmelerin çalışan profili ile yenilik odaklılıkları arasında istatistiksel bir anlamlılık olup olmadığı anlaşılmaya çalışılmıştır. Anketten elde edilen veriler kapsamında bulgulardan hareketle neticelenen sonuçlar yer almaktadır. Araştırmanın kapsam alanı, İstanbul Ticaret Odası lojistik hizmetler komitesine kayıtlı uluslararası pazarda faaliyet gösteren işletmelerden oluşmaktadır. Anket soruları, lojistik işletmesindeki farklı düzeydeki çalışanlar tarafından cevaplanmıştır. Alınan bilgilere göre verilerin toplanması için araştırma yöntemlerinden yargısal örnekleme veya diğer adıyla amaca yönelik örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu kapsamda yapılan elemeler neticesinde 201 katılımcının internet ortamından veri sağlayarak geri dönüş yaptığı anketler çalışmaya dahil edilmiştir.

Araştırmada kullanılan yenilik odaklılık ölçeğinin geçerlik ve güvenilirliğinin yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Araştırma kapsamında öncelikli olarak lojistik işletme çalışanlarının demografik bilgilerini elde edebilmek maksadıyla frekans analizi gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın devamında bahsi geçen analizler ise geçerlilik ve güvenilirlik analizi, normallik analizi, iki farklı değişkenin arasında anlamlılık olup olmadığını tespit edebilmek için independent-sample t testi ve ikiden fazla olan grup ortalamaları arasında anlamlılığı gözlemleyebilmek amacıyla ANOVA tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Analiz sonuçları doğrultusunda lojistik işletmelerde çalışan profilinin demografik bilgilerine göre işletmedeki pozisyonu, çalışma süresi, eğitim durumu ve cinsiyeti ile yenilik odaklılığı arasında istatistiksel olarak anlamlılık olup olmadığı belirlenmiştir.

Bayhan (2018), çalışmasında yenilik yönetimi ile yenilikçi örgüt kültürü algısının yaş, medeni hal, eğitim durumu ve cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediğini öne sürmüştür. Ancak çalışma

pozisyonu faktörüyle yenilik yönetimi arasında anlamlı farklılık görülürken çalışma pozisyonu faktörüyle yenilikçi örgüt kültürü arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Son olarak iş deneyim sürelerine göre yenilik yönetimi ve yenilikçi örgüt kültürü açısından anlamlı bir farklılık olduğunu belirtmiştir.

Kamacı, (2021) çalışmasında yapmış olduğu analizler sonucunda, katılımcıların eğitim seviyelerine, mevcut faaliyet gösterdikleri sektöre, cinsiyetlerine ve iş tecrübelerine göre yenilikçilik özelliklerinin farklılık göstermediği neticesine ulaşmıştır. Rogers (2003) ise, eğitim seviyesinin artmasıyla ve artan düzeyde sosyo-ekonomik seviyeye göre yeniliğin benimsenmesinin eş oranlı olduğunu belirtmiştir. Almobarraz (2007), Taylı (2020) ve Topaloğlu, vd., (2019) yapmış olduğu çalışmalarda teknolojiyi benimseme ve yenilikçilik özelliği bakımından cinsiyetin farklılık göstermediğini ifade etmişlerdir. Taylı (2020) da eğitim seviyeleri bakımından teknolojilerin benimsenmesini kıyasladığında anlamlı bir ilişkinin olmadığını tespit etmiştir.

Çalışmanın kısıtı ise İstanbul Ticaret Odası lojistik komitesine üye olan işletmeler ile sınırlı olmasıdır. Bu sebeple Türkiye genelinde bütün lojistik sektörü için geçerli bir yargıda bulunulamamakta; ancak basit tesadüfi olarak belirlenen farklı veya daha detaylı bir örnek hacmiyle genelleme yapılması mümkün olabilmektedir. Gelecek araştırmalar için ise farklı sektör çalışanlarından elde edilen veriler ile yenilik odaklılıkları arasında anlamlılık olup olmadığının araştırılması önerilebilir.

Bilgilendirilmiş onam formu yazarlar tarafından gönüllü olarak imzalanmıştır.

## KAYNAKÇA

- Akdoğan, A., ve Kale, E. (2011). Konaklama işletmelerinde örgüt içi faktörlerin yenilik ve yaratıcılık performansına etkisi. *NEÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1), s. 165-186.
- Aksungur, M., ve Bekmezci, M. (2019). Yenilikçi davranışın inovasyona etkisi: Lojistik firmaları üzerine bir araştırma. *8.Ulusal Lojistik ve Tedarik Zinciri Kongresi* (s. 343-348). Niğde: Lojistik Derneği (LODER).
- Almobarraz, A. (2007, May). *Perceived attributes of diffusion of innovation theory as predictors of internet adoption among faculty members of imam mohammed bin saud university*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. University Of North Texas.
- Amabile, T. (1997). Motivating creativity in organizations: On doing what you love and loving what you do. *California Management Review*, s. 39-58.
- Amr, M., Ezzat, M., ve Kassem, S. (2019). Logistics 4.0: Definition and historical background. *NILES 2019 - Novel Intelligent and Leading Emerging Sciences Conference*, s. 46-49.
- Autahene-Gima, K., ve Ko, A. (2001). An empirical investigation of the effect of market orientation and entrepreneurship orientation alignment on product innovation. *Organization Science*, s. 54-74.
- Başkol, M. (2008). Lojistik ve lojistik yönetimi. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, s. 50.
- Bayhan, B. Ç. (2018, Ağustos). *Lojistik işletmelerinde yenilik yönetimi ile yenilikçi örgüt kültürü ilişkisi* [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Mersin: Mersin Üniversitesi SBE.
- Biçimveren, L. (2017). *Pazar odaklılık, yenilik odaklılık, pazarlama inovasyonu ve uluslararası pazar performansı: Balıkesir ve Bursa illerinde dış ticaret yapan firmalara yönelik bir uygulama* [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi, SBE, Uluslararası Ticaret ve Pazarlama ABD.
- Bolat, M. (2014). *İşletmelerde demokratik yönetim anlayışının inovasyon ve firma performansı üzerine etkisi: İstanbul avrupa yakası lojistik işletmeleri üzerine bir uygulama* [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. İstanbul: İstanbul Gelişim Üniversitesi, SBE.
- Bubner, N., Bodenbenner, P., ve Noronha, J. (2016). *Logistics trend radar*. Troisdorf, Germany:: DHL Customer Solutions & Innovation.
- Coetzer, J., Kuriakose, R. B., ve Vermaak, H. J. (2020). Collaborative decision-making for human-technology interaction-A case study using an automated water bottling plant. *Journal of Physics: Conference Series*, 1577(1).
- Drucker, P. F. (1998). The discipline of innovation. *Leader to Leader*, 1998(9), s. 13-15.
- Durmuş, B., Yurtkoru, E. S., ve Çinko, M. (2022). *Sosyal bilimlerde SPSS'le veri analizi*. İstanbul: the Kitap.

- Fidan, Y., Çetin, S., ve Yıldırım, C. (2016). İşletmelerde stratejik yönetim uygulamaları ve yenilik performansı ilişkisi: Bartın ve Karabük illerindeki işletmeler üzerinde bir araştırma. *Bartın Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7(14), s. 221-240.
- Frazelle, E. (2002). *Supply chain strategy: The logistics of supply chain management*. New York: McGraw Hill.
- Güleş, H. K., ve Bülbül, H. (2004). Toplam kalite yönetiminin işletmelerde yenilik çalışmalarına katkıları. *Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(1), s. 11-129.
- Gümüşlüoğlu, L. (2009, Ekim). *İnovasyon ve liderlik*. Savunma Sanayii Gündemi: <https://docplayer.biz.tr/4067945-Inovasyon-ve-liderlik.html> adresinden alındı
- Homburg, C., Hoyer, W., ve Fassnacht, M. (2002). Service orientation of a retailer's business strategy: Dimensions, antecedents and performance outcomes. *Journal of Marketing*, s. 86-101.
- Hult, T. M., Hurley, R. F., ve Knight, G. A. (2004). Innovativeness: Its antecedents and impact on business performance. *Industrial Marketing Management*, 33(5), s. 429-438.
- Ionescu, A., ve Ionescu, C. (2015). The relationship between the innovation orientation and organizations performance in Romania. *Journal of Economics*, s. 1-15.
- Junge, A. L. (2019). Digital transformation technologies as an enabler for sustainable logistics and supply chain processes – An exploratory framework. *Brazilian Journal of Operations & Production Management*, 16(3), s. 462-472.
- Kamacı, K. (2021). *Teknolojik yeniliklerin tedarik zinciri ve lojistik süreçlerinde kullanılmasında insan-teknoloji etkileşimi* [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Karaman: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, SBE.
- Küçük, B. (2013, Ağustos). *Türkiye'de bölgesel kalkınma ile lojistik performans düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. İstanbul: Maltepe Üniversitesi, SBE, İktisat.
- Long, D. (2012). *Uluslararası lojistik küresel tedarik zinciri yönetimi*. (M. Tanyaş, ve M. Düzgün, Çev.) Ankara: Nobel Yayın.
- Mertler, C. A., ve Vannatta, R. A. (2005). *Advanced and multivariate statistical methods: Practical application and interpretation* (3rd Edition). Pyrczak, Los Angeles.
- Özen, Ü., ve Bingöl, M. (2007). İşletmelerde bilişim teknolojileri ve yenilikçilik: Erzurum, Erzincan ve Bayburt'taki KOBİ'lerde bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(2), s. 399-417.
- Rejeb, H. B., Guimaraes, L. M., ve Boly, V. (2008). Measuring innovation best practices: Improvement of an innovation index integrating threshold and synergy effects. *Technovation*, s. 838-854.
- Rogers, E. M. (2003). *Diffusion of innovations*. New York: Free Press.
- Sabuncu, B. (2014). KOBİ'lerde yenilik ve engellerinin tespitine yönelik bir araştırma: Denizli örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), s. 103-123.
- Samen, S. (2008). İşletmelerde yaratıcılığın önemi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(2), s. 363-378.
- Siguaw, J., Simpson, P., ve Enz, C. (2006, October). Conceptualizing innovation orientation: A framework for study and integration of innovation research. *Journal of Product Innovation Management*, 23(6), s. 556-574.
- Simpson, P. M., Siguaw, J. A., ve Enz, C. A. (2006, October). Innovation orientation outcomes: The good and the bad. *Journal of Business Research*, 10(59), s. 1133-1141.
- Stock, J. R., ve Albert, D. M. (2001). *Strategic logistics management* (4th. b.). Irwin, Boston: McGraw Hill.

- Şencan, H., ve Fidan, Y. (2020). Likert verilerinin kullanıldığı keşfedici faktör analizlerinde normallik varsayımı ve faktör çıkarma üzerindeki etkisinin SPSS, FACTOR ve PRELIS yazılımlarıyla sınanması. *Business & Management Studies: An International Journal (BMIJ)*, 8(1), s. 640-687.
- Taylı, B. (2020). *Yeniliklerin yayılması modeli çerçevesinde online alışveriş davranışının incelenmesi* [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Konya: Selçuk Üniversitesi, SBE.
- Tekin, M. (2018). *İstatistik Analiz*. Der Yayınları.
- Tekin, M., Etlioğlu, M., ve Tekin, E. (2017). İnovatif lojistik. *The International New Issues in Social Sciences*, 5(5), s. 81–104.
- Topaloğlu, M., Tekkanat, E., ve Malakçı, G. (2019, Haziran 30). Akıllı cihaz ve insan etkileşimi: Nesnelerin interneti. *Ege Eğitim Teknolojileri Dergisi*, 3(1), s. 11-19.
- Worren, N., Moore, K., ve Cardona, P. (2002). Modularity, strategic flexibility and firm performance: A study of the home appliance industry. *Strategic Management Journal*, s. 1123-1140.
- Yılmaz, Ü., ve Duman, B. (2019, June). Lojistik 4.0 kavramına genel bir bakış: Geçmişten bugüne gelişim ve değişimi. *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, s. 186-200.
- Zerenler, M., Türker, N., ve Şahin, E. (2007). Küresel teknoloji, ar-ge ve yenilik ilişkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17, s. 653–667.