

## Dijital Liderlik ve Yenilikçi İş Davranışı: Kavramsal Bir Değerlendirme

Şerife Karagöz<sup>1</sup>

### Özet

Dijital teknolojilerde yaşanan hızlı gelişmeler, örgütlerin iş yapış biçimlerini, rekabet anlayışlarını ve liderlik yaklaşımlarını önemli ölçüde değiştirmektedir. Bu dönüşüm sürecinde örgütlerin sürdürülebilir başarı elde edebilmeleri, teknolojik yatırımların yanı sıra çalışanların yenilikçi davranışlarını destekleyebilen liderlik anlayışlarına da bağlıdır. Yenilikçi iş davranışı, çalışanların yeni fikirler üretmesi, geliştirmesi, desteklemesi ve uygulamaya dönüştürmesi yoluyla örgütsel yenilik süreçlerine katkı sağlamasını ifade etmektedir. Günümüzün dinamik ve belirsiz iş ortamlarında yenilikçi iş davranışları, örgütlerin rekabet avantajı elde etmelerinde ve değişime uyum sağlamalarında önemli bir unsur olarak görülmektedir. Bu noktada dijital liderlik, çalışanların dijital teknolojileri etkin kullanmalarını teşvik eden, değişimi yöneten, öğrenmeyi destekleyen ve yenilikçi bir çalışma kültürü oluşturan önemli bir liderlik yaklaşımı olarak öne çıkmaktadır. Dijital liderler, teknolojik gelişmeleri örgütsel amaçlarla bütünleştirerek çalışanların yaratıcılıklarını ve yenilikçi potansiyellerini ortaya çıkarmalarına katkı sağlamaktadır. Ayrıca bilgi paylaşımını teşvik eden, iş birliğini güçlendiren ve çalışanların dijital yetkinliklerini geliştiren uygulamalar aracılığıyla yenilikçi iş davranışlarının gelişimini desteklemektedir. Bu bölümde dijital liderlik ve yenilikçi iş davranışı kavramları kuramsal açıdan ele alınmakta, kavramlar arasındaki ilişki ulusal ve uluslararası literatür doğrultusunda değerlendirilmektedir. Ayrıca dijital liderliğin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisini açıklayan güncel araştırma bulgularına yer verilerek konuya ilişkin teorik ve uygulamaya yönelik çıkarımlar sunulmaktadır.

1 Dr. Öğr. Üyesi, Avrasya Üniversitesi, srfkrgz1992@gmail.com, Orcid: 0000-0002-2542-1026

## Giriş

Bulut bilişim, büyük veri, Nesnelerin İnterneti (IoT), 5G ve yapay zeka gibi dijital teknolojilerin sürekli gelişmesiyle birlikte, dünya genelinde Endüstri 4.0 olarak adlandırılan yeni bir sanayi devrimi ortaya çıkmıştır. Bu süreçte örgütler sistemlerin, operasyonların ve yönetim süreçlerinin yeniden yapılandırılarak dönüştürülmesini içeren kapsamlı bir dijital dönüşüm süreci yaşamaktadır (Lin vd., 2024: 2469). Bu durum, dijital teknolojiler tarafından tetiklenen köklü bir örgütsel değişimi ifade etmektedir (Philip vd., 2023).

Veri odaklı karar verme uygulamalarının yaygınlaşması, müşteri beklentilerindeki dinamizm ve küresel iletişim kanallarının genişlemesi, geleneksel liderlik anlayışının dijital çağın gerektirdiği yetkinlikleri karşılamada yetersiz kalmasına neden olmaktadır (Malik vd., 2024). Dolayısıyla değişen örgütsel koşullar, geleneksel liderlik yaklaşımlarının evrilmesini ve yeni liderlik becerilerinin öne çıkmasını zorunlu kılmaktadır (Işık ve Zeydan, 2025: 674). Artan çevresel ve etik sorumluluklar, liderlik anlayışlarının çevresel duyarlılık ve ahlaki değerler ekseninde yeniden ele alınmasını gerekli kılmaktadır (Doğanalp Çoban vd., 2026: 112). Bu doğrultuda dijital çağda, çalışanları teknoloji ile güçlendiren, değişime uyum sağlamaları için uygun örgütsel kültürü ve esnek çevreyi oluşturmaya odaklanan “dijital liderlik” kavramı ön plana çıkmaktadır (Özmen vd., 2020: 57).

Görece yeni bir kavram olan dijital liderlik, yönetim literatüründe daha önce e-liderlik (e-leadership) kavramı çerçevesinde ele alınmıştır (Philip ve Gavrilova Aguilar, 2022: 89). Tarihsel süreçte ortaya çıkan liderlik stillerinin ortak amaçlarından biri, değişen çevre şartlarına uyum sağlamak adına geleneksel olmayan düşünceyi güçlendirmek ve inovasyonu beslemektir (Faulks, 2021). Dijital dönüşümün başarıyla sürdürülebilmesi de büyük ölçüde örgüt içi yenilikçilik kapasitesine ve çalışanların bu süreçteki rolüne bağlıdır. Bu bağlamda çalışanların yenilikçi iş davranışları, örgütlerin sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmesinde belirleyici unsurlardan biri olarak kabul edilmektedir. Yenilikçi iş davranışları sergileyen çalışanlar, iş süreçlerindeki fırsatları ve aksaklıkları hızlıca fark ederek proaktif roller üstlenmekte ve değişime daha fazla istek göstermektedir (Fatmawaty, 2023: 7).

Dijital liderler vizyoner bakış açıları, açık iletişim kanalları ve teknolojik dönüşüme olan bağlılıkları ile çalışanların hata yapma korkusu yaşamadan yeni fikirler geliştirebileceği inovatif bir iklim yaratma potansiyeline sahiptir. Buradan hareketle bu çalışmanın amacı, dijital liderlik ile yenilikçi iş davranışı arasındaki teorik ilişkileri incelemek ve dijital dönüşüm sürecindeki örgütlere kavramsal bir projeksiyon sunmaktır.

## 1. Dijital Liderlik

### 1.1. Dijital liderlik kavramı ve gelişimi

Tarihsel süreç boyunca liderlik temel olarak bir işletmeyi hedeflerine ulaştırmaya yönlendirme ve sürdürülebilir rekabet avantajı oluşturma kapasitesi olarak tanımlanmıştır. Ancak sürdürülebilir rekabet avantajını koruma yöntemleri zamanla büyük bir evrim geçirmiştir. Geleneksel üretim dönemlerinde üretimi hızlandıran, iletişimi kolaylaştıran ve maliyetleri azaltan ürünlere ve teknik sistemlere sahip olmak yeterli olmuştur. Artan dijitalleşmeyle birlikte bu ürün ve sistemleri en etkin şekilde kullanabilme yeteneği ön plana çıkmıştır (Yusuf, 2023: 1984). Bilgi teknolojilerinde yaşanan hızlı dönüşüm, iş yapış biçimlerini, müşteri ilişkilerini ve örgütlerin yetenek anlayışını değiştirmektedir. Bu değişim, örgütsel yapıları ve liderlik anlayışlarını da etkileyerek yeni yönetim yaklaşımlarının ortaya çıkmasına ve farklı yetkinliklere sahip liderlere duyulan ihtiyacın artmasına neden olmuştur (Özmen vd., 2020: 60; Öztürk ve Çiçek, 2025: 17). Bu tarihsel kırılma noktasında, karşımıza geleneksel liderlik yaklaşımlarının ötesine geçen “dijital liderlik” kavramı çıkmaktadır. Bu tarihsel gelişimle biçimlenen dijital liderlik, liderlerin modern bilgi teknolojilerinden yararlanarak tüm paydaş gruplarında tutum, duygu, düşünce, davranış ve performansta değişim yaratmaları, örgütsel değer oluşturmaları ve kurumun dijital dönüşümünü gerçekleştirmeleri amacıyla yürüttükleri bir sosyal etki süreci olarak tanımlanmaktadır (Karakose vd., 2022: 3; Lin vd., 2024: 2473). Dolayısıyla dijital liderlik, geleneksel liderlik yaklaşımlarından tamamen kopuk bir nitelik taşımamaktadır. Aksine bu kavram, genel liderlik özelliklerinin çağın gereksinimlerine göre şekillenmiş bir alt kümesi olarak değerlendirilmektedir (Malik vd., 2024).

Geleneksel roller geçerliliğini korumakla birlikte, liderlerin yeni teknolojiler konusunda kendilerini geliştirmeleri ve ortaya çıkan araçlara karşı açık bir tutum benimseyerek strateji ile uygulamayı bütünleştirmeleri bir zorunluluktur (Malik vd., 2024). Bu aşamada, dijital ekosistemin getirdiği bilgi çokluğu ve erişilebilirlik, liderler için şeffaflığı da kaçınılmaz kılmaktadır. Artık örgütlerde gücün elde edilme şekli değişmiştir. Güç, birden fazla paydaşla olan ilişkilerde belirsizliğin yönetilmesinden türetilmeye başlanmıştır. Modern örgütler, dijital dönüşüm hedeflerine ulaşabilmek ve teknolojiyi bir kültür olarak benimseyebilmek istemektedir. Bu doğrultuda örgütler, ancak sosyal ağlardaki tartışmaları takip edebilen, paydaşlarını iyi anlayan ve bu tarihsel dönüşümü kendileri gerçekleştirebilen dijital liderler tarafından yönetildiklerinde başarılı olabilmektedir (Özmen vd., 2020: 58-59; Yusuf, 2023: 1984).

## 1.2. Dijital Liderliğin Temel Özellikleri

Dijital liderlik, bilişim teknolojilerinden yararlanarak yeni fikirleri hızla uygulamaya geçirmeyi, yenilikçiliği desteklemeyi ve dijital bir çalışma kültürü yaratmayı amaçlayan bir liderlik tarzıdır. Bu yönetim anlayışında teknoloji, etkili bir stratejik araç olarak görülmekte ve çalışanların rekabet avantajı kazanmasına katkı sağlamaktadır. Bu doğrultuda dijital liderlik becerilerini geliştirmek; iş hayatındaki hızlı değişimlere ayak uydurabilmeyi, teknolojiyi doğru kullanabilmeyi ve takım içinde inovasyonu teşvik edebilmeyi ifade etmektedir (Altay Morgül ve Ataç, 2024: 53-54).

Dijital lider çalışanlarına ilham veren, değişimi etkili biçimde yönlendiren, etik değerlere bağlı ve güçlü iletişim becerilerine sahip bir lider olarak tanımlanmaktadır. Dijital dönüşümün ortaya çıkardığı belirsizlik ve karmaşıklık ortamında çevik, uyum sağlayabilen, yaratıcı ve öğrenmeye açık bir yaklaşım sergileyerek çalışanlarını ortak hedefler doğrultusunda motive etmektedir. Bununla birlikte, bilgi yönetimi yetkinliği sayesinde doğru bilgiye zamanında erişebilmekte, sürekli öğrenmeyi teşvik etmekte ve yenilikçi bir örgüt kültürünün gelişimine öncülük etmektedir. Bu özellikleriyle dijital lider, örgütlerin dijital dönüşüm süreçlerini etkin bir şekilde yönetmelerine, yenilik kapasitesini artırmalarına ve sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmelerine önemli katkılar sağlamaktadır (Sürücü vd., 2022: 1042). Klein (2020) tarafından gerçekleştirilen kapsamlı literatür incelemesi sonucunda, dijital liderlerin sahip olması gereken temel özellikler üç ana boyut altında sınıflandırılmıştır: dijital işletme, sosyal tutum ve genel düşünce yapısı. Dijital işletme boyutu; dijital zekâ, yenilikçi vizyon, ağ kurma becerisi, karmaşık ortamlarda etkin hareket edebilme, çok yönlülük (ambidexterity), dijital yetenekleri keşfetme ve geliştirme becerisi ile iş zekâsı gibi yetkinlikleri kapsamaktadır. Sosyal tutum boyutu; motive edici koçluk anlayışı, rol model olma, açıklık, sosyal zekâ, çeşitlilik yönetimi uzmanlığı, demokratik temsil anlayışı, çalışan odaklılık ve etik değerlere bağlılık gibi özelliklerden oluşmaktadır. Genel düşünce yapısı boyutu ise uyum sağlayabilme, çeviklik, hatalardan öğrenme, yaratıcılık, yüksek öz farkındalık, cesaret, bilgi odaklılık ve yaşam boyu öğrenme yaklaşımını içermektedir. Bu özellikler, dijital liderlerin teknolojik yetkinliklerin yanında güçlü sosyal becerilere ve değişime uyum sağlayabilen bir zihniyet yapısına sahip olmaları gerektiğini göstermektedir.

## 1.3. Dijital Liderliğin Kuramsal Temelleri

Dijital liderliğin kuramsal altyapısı, yönetim literatüründe iki temel yaklaşıma dayandırılmaktadır. Bunlardan ilki, dijital liderliğin temelinde yatan “vizyon”, “ilham” ve “etki” kavramlarını besleyen Dönüştürücü Liderlik Kuramıdır

(Bass ve Avolio, 1993). Dönüştürücü liderlik, örgütlerin köklü bir değişim ve dönüşüm sürecinden geçtiği dinamik ortamlarda liderin izleyenlerini nasıl etkilediğini açıklamaya odaklanmaktadır. Ancak, geleneksel dönüştürücü liderlik çalışmalarında, günümüz dijital çağının getirdiği aşırı teknolojik belirsizlik, yoğun rekabet baskısı ve veri odaklı karar alma süreçlerinde liderlerin ne şekilde öncülük edeceği sorusu tam olarak yanıtlanamamıştır. Dijital çağın bu karmaşık yapısı, kavramın farklı kuramsal perspektiflerle de desteklenmesini zorunlu kılmıştır.

Bu doğrultuda, dijital liderlik çalışmalarını temellendiren bir diğer önemli yaklaşım ise Hambrick ve Mason (1984) tarafından geliştirilen Üst Kademe Kuramıdır (Upper Echelons Theory). Mihardjo ve Sasmoko (2018: 2), dijital liderliği dijital kültür ile dijital yetkinliğin bir bileşimi olarak ele almakta ve bu yönüyle kavramı Üst Kademe Kuramı ile ilişkilendirmektedir. Üst Kademe Kuramı; örgütlerin stratejik kararlarını şekillendiren ve uygulayan temel unsurun üst düzey yöneticiler olduğunu, bu aktörlerin bilişsel özellikleri ve karakterlerinin örgütsel performans ile başarı çıktılarını doğrudan belirlediğini ileri sürmektedir. Kuram, söz konusu yönetsel gücün liderlerin gelecekteki olayları öngörebilme yeteneklerinden, tahmin becerilerinden, eğitim geçmişlerinden ve iş deneyimlerinden kaynaklandığını varsaymaktadır. Buradan hareketle, dijital dönüşüm süreçlerinde liderlerin sahip oldukları dijital yetkinliklerin, hem çalışanları yönlendirmede hem de stratejik kararları hayata geçirmede örgütler açısından en kritik güç kaynaklarından biri haline geldiği ifade edilebilir (Erhan vd., 2021).

#### 1.4. Dijital Liderliğin Örgütler Açısından Önemi

Dijitalleşme süreçleri, çağdaş örgütlerin yapılarını ve iş yapma biçimlerini radikal bir şekilde dönüştürmektedir. Bu hızlı değişim, geleneksel yönetim yaklaşımlarının ötesinde yeni bir liderlik ihtiyacını da beraberinde getirmiştir. Örgütlerin ve çalışma ekosisteminin bu yeni döneme başarılı bir şekilde entegre olabilmesi, doğru stratejik hamleleri yapabilecek dijital liderlerle mümkündür. Yazında bu figürler dijital bakış açısına, vizyona ve teknolojik becerilere sahip aktörler olarak tanımlanmaktadır. Sürekli karmaşıklaşan ve dijitalleşen iş dünyasında işletmelerin hayatta kalabilmesi ve rekabet gücünü koruyabilmesi adına bu liderler önem taşımaktadır (Güler, 2023: 72). Dijital liderliğin örgütler açısından taşıdığı bu önem, kendisini en net şekilde işletmelerin yenilikçilik ve adaptasyon yeteneklerinde göstermektedir. Yapılan araştırmalar, dijital liderlik pratiklerinin işletmelerin genel yenilikçilik seviyesini doğrudan ve olumlu yönde etkilediğini ortaya koymaktadır. Başka bir ifadeyle, vizyoner dijital liderler tarafından yönetilen işletmelerde yeni fikirler çok daha kolay benimsenmektedir. Bu işletmelerde teknolojik imkanlar esnek bir şekilde iş

süreçlerine entegre edilmekte ve sonuç olarak daha inovatif ürün ya da hizmetler geliştirilmektedir (Altay Morgül ve Ataç, 2024: 60).

## 2. Yenilikçi İş Davranışı

### 2.1. Yenilikçi İş Davranışı Kavramı

Yenilikçi iş davranışı, küresel rekabet ortamında varlığını sürdürmek isteyen işletmelerin örgütsel esneklik ve performansları üzerinde belirleyici olan önemli kavramlardan biridir. Örgütler yazında yenilikçilik olgusunu çoğunlukla Ar-Ge yatırımları, yenilikçi ürünler, ileri teknolojiler ve dijitalleşme gibi somut ve maddi süreçler üzerinden açıklamaya çalışmaktadır. Buna karşın modern yönetim yaklaşımı, yenilikçiliğin esasen “bireyden” hareketle şekillendirilmesi gereken bütüncül bir bakış açısı gerektirdiğini savunmaktadır. Diğer bir ifadeyle, sürdürülebilir bir yenilikçilik perspektifi bireyin yenileşim girişimlerine aktif ve gönüllü katılımıyla yakından ilişkilidir. Örgütsel yenilikçilik çabaları birey düzeyinde somut bir eyleme dönüşmediğinde, işletmeye sağladığı katkı sınırlı kalabilmektedir. Dolayısıyla örgütsel başarı için çalışanların yenilikçiliği bir “davranış biçimi” olarak içselleştirmelerini sağlamak önem taşımaktadır. Bu doğrultuda söz konusu davranışların iş süreçleri ile çıktılarına yansımaları da hedeflenmelidir (Özay ve Kaymaz, 2023: 276). Yazında yenilikçi iş davranışı, bireylerin sahip oldukları bilgi, beceri ve deneyimleri harmanlayarak örgütsel sorunlara karşı yeni fikirler, süreçler ve çözümler üretmesi olarak tanımlanmaktadır. Bu yönüyle kavram, örgüt içerisindeki birey ya da grupların yeni hizmetler, ürünler, iş metodları veya görev tanımları geliştirmeye yönelik proaktif katkılarını ifade etmektedir. Çalışanların bu yönelimleri, işletmenin genel yenilik faaliyetlerini besleyerek stratejik hedeflere ulaşılmasını ve arzu edilen yönetsel performansın elde edilmesini kolaylaştırmaktadır (Fatmawaty, 2023: 6).

### 2.2. Yenilikçi İş Davranışının Boyutları

Yenilikçi iş davranışı yazında genellikle doğrusal ve birbirini besleyen dinamik bir süreç olarak ele alınmaktadır. Bu doğrultuda “*fikir keşfi, fikir üretme, fikir destekleme ve uygulama*” olmak üzere dört temel boyut çerçevesinde incelenmektedir (de Jong ve den Hartog, 2010). Sürecin ilk basamağını oluşturan “*fikir keşfi boyutu*”, çalışanların mevcut iş süreçlerindeki aksaklıkları, yeni hizmet alanlarını veya potansiyel fırsatları fark etmesini kapsamaktadır. Bu aşamada bireyler, örgütsel problemleri çözebilecek alternatif yöntemler belirlemek amacıyla aktif bir bilgi toplama ve çevre tarama faaliyetine odaklanmaktadır. Keşfedilen bu fırsatlar ve toplanan bilgiler doğrultusunda şekillenen “*fikir üretme boyutu*” ise çalışanların örgütsel sorunlara yönelik

özgün, yaratıcı ve pratik düşünceler geliştirmesini ifade etmektedir. Geliştirilen yaratıcı düşüncelerin somutlaşması için bir sonraki aşamada “*fikir destekleme boyutu*” devreye girmektedir. Bu boyut, ortaya çıkan yenilikçi fikirlerin örgüt içerisinde kabul görmesi, taraftar toplaması ve hayata geçirilebilmesi için gerekli sosyal ve yönetsel desteğin sağlanmasını ifade etmektedir. Bu kapsamda çalışanlar, yeniliklerin önündeki bürokratik engelleri azaltmaya yönelik gayriresmi roller üstlenmekte ve ilgili paydaşların güvenini kazanarak fikirlerine meşruiyet kazandırmaya çalışmaktadır. Sürecin nihai aşaması olan “*uygulama boyutu*” ise geliştirilen ve örgüt içinde destek bulan fikirlerin somut çıktılara, yeni ürünlere, hizmetlere veya operasyonel süreçlere dönüştürülmesini kapsamaktadır. Yenilikçi iş davranışının bu son evresinde, üretilen fikirlerin örgütsel amaçlar doğrultusunda işlevsel hale getirilmesi ve sonuç odaklı bir yaklaşımla sisteme başarıyla entegre edilmesi kritik bir önem taşımaktadır (de Jong ve den Hartog, 2010).

### 2.3. Yenilikçi İş Davranışının Örgütsel Sonuçları

Yenilikçi iş davranışı çalışanların yeni fikirler üretmesi, bu fikirleri geliştirmesi, destek bulması ve uygulamaya dönüştürmesi sürecini ifade etmektedir. Yoğun rekabet ortamında örgütlerin sürdürülebilir başarı elde edebilmeleri, büyük ölçüde çalışanlarının yenilikçi davranışlar sergilemesine bağlıdır. Bu nedenle yenilikçi iş davranışı, bireysel yaratıcılığı yansıtmanın ötesinde, örgütsel gelişim ve değişimi destekleyen önemli bir unsur olarak görülmektedir. Yenilikçi iş davranışı sergileyen çalışanlar, mevcut uygulamaları sorgulamakta, sorunlara alternatif çözümler geliştirmekte ve örgütsel süreçlerin iyileştirilmesine katkıda bulunmaktadır. Bu süreçte çalışanlar hem örgüt içindeki hem de örgüt dışındaki bilgi kaynaklarından yararlanmakta, meslektaşlarıyla iş birliği yapmakta ve geliştirdikleri fikirlerin uygulanabilirliğini artırmak için çeşitli destek mekanizmalarından faydalanmaktadır. Yenilikçi fikirlerin uygulamaya aktarılması ise örgütlerin değişen çevresel koşullara daha hızlı uyum sağlamalarına ve rekabet avantajı elde etmelerine olanak tanımaktadır (Çimen ve Yücel, 2017).

Yenilikçi iş davranışlarının önemli sonuçlarından biri örgütsel öğrenmenin ve bilgi paylaşımının güçlenmesidir. Çalışanlar tarafından geliştirilen yeni fikirler, bireysel bilginin örgütsel bilgiye dönüşmesine katkı sağlamakta ve örgüt içerisinde sürekli öğrenmeyi destekleyen bir ortam oluşturmaktadır. Bu durum, örgütlerin çevresel değişimleri daha etkin biçimde takip etmelerine, yenilik üretme kapasitelerini artırmalarına ve uzun vadeli sürdürülebilirliklerini sağlamalarına yardımcı olmaktadır (Karakuş, 2025).

Literatürde yenilikçi iş davranışının bireysel ve örgütsel performans üzerinde de olumlu etkiler yarattığı vurgulanmaktadır. Yenilikçi davranışlar sergileyen çalışanların problem çözme becerilerinin, iş performanslarının ve değişime uyum kapasitelerinin daha yüksek olduğu belirtilmektedir. Bu durum, örgütsel verimliliğin artmasına, hizmet kalitesinin geliştirilmesine ve örgütsel etkililiğin güçlenmesine katkı sağlamaktadır. Ayrıca yenilikçi iş davranışlarının çalışanların iş doyumunu, motivasyonu ve örgütsel bağlılığı üzerinde olumlu etkiler yarattığı; çalışanların örgütsel amaçlara daha fazla katkı sunmalarını teşvik ettiği ifade edilmektedir.

Örgütsel düzeyde değerlendirildiğinde yenilikçi iş davranışları, kurumların rekabet üstünlüğü elde etmelerinde ve bu üstünlüğü sürdürmelerinde önemli bir rol oynamaktadır. Yenilikçi fikirlerin ürün, hizmet veya süreçlere dönüştürülmesi, örgütlerin çevresel fırsatları daha etkin değerlendirmelerine ve değişime daha hızlı yanıt vermelerine olanak tanımaktadır. Bu sayede örgütler hem mevcut performanslarını artırabilmekte hem de gelecekte karşılaşılabilecekleri belirsizliklere karşı daha dirençli hâle gelebilmektedir (Vural Özkan, 2023).

Sonuç olarak yenilikçi iş davranışı; örgütsel öğrenme, bilgi paylaşımı, iş performansı, iş doyumunu, örgütsel bağlılık, hizmet kalitesi ve örgütsel performans gibi birçok önemli çıktıyı olumlu yönde etkileyen stratejik bir örgütsel kaynak olarak değerlendirilmektedir. Yenilikçi iş davranışları, çalışanların bireysel performanslarını artırmanın ötesinde, örgütlerin değişim ve dönüşüm süreçlerine uyum sağlamalarına, rekabet avantajı elde etmelerine ve sürdürülebilir başarıya ulaşmalarına katkı sunmaktadır (Zeybek ve Demirdağ, 2025). Bu nedenle örgütlerin yenilikçi iş davranışlarını destekleyen bir çalışma ortamı oluşturmaları, çalışanların yeni fikirler geliştirmelerini teşvik etmeleri ve yenilikçi girişimleri ödüllendirmeleri büyük önem taşımaktadır.

### **3. Dijital Liderlik ve Yenilikçi İş Davranışı Arasındaki İlişki**

Örgütler, varlıklarını sürdürebilmek ve operasyonel sürdürülebilirliği güvence altına alabilmek adına dijital ekosistemin bir parçası olmayı zorunlu kılan, dinamik ve yoğun bir rekabet ortamıyla karşı karşıyadır (Erhan vd., 2021). Teknolojinin hızlı değişim hızı ve buna bağlı olarak gelişen dijital dönüşüm süreçleri, çalışanların yenilikçi iş davranışlarını destekleme ve tetikleme yollarını da kökten yeniden şekillendirmektedir (Karakuş, 2025: 125). Bu doğrultuda, dijital çağda çalışanların hem örgütsel performansa hem de kendi mesleki ilerlemelerine katkı sağlayacak düzeyde yenilikçi davranışlar sergilemesinde, geleneksel liderlik yaklaşımlarının yetersiz kaldığı görülmektedir (Karamanlioğlu ve Şenkul, 2024: 29). Hızla evrilen

bu teknolojik bağlamda dijital liderlik ekiplerin ve örgütlerin dijital dönüşüm sürecinde stratejik olarak yönlendirilmesini ve motive edilmesini ifade eden modern bir yönetim paradigması olarak öne çıkmaktadır. Dijital lider, teknolojik eğilimlerin sunduğu fırsatları erkenden fark eden, bu potansiyeli yenilikçilik ve verimliliği artırmak amacıyla kullanan, sürekli öğrenme ile uyum kültürünü örgüte aşıl原因ayan kişi olarak tanımlanmaktadır (Çetinkaya ve Sürücü, 2025: 237). Dijital liderler, etkili dijital iletişim kanallarını kullanmakta ve teknolojik yetkinlikleri iş süreçlerine entegre etmektedir. Bu liderler, açık bir dijital vizyonu teşvik ederek çalışanların yenilikçilik potansiyelini proaktif bir şekilde desteklemektedir (Taşkıran, 2024: 324). Yenilikçi bir iş davranışı sergilemek, özü itibarıyla risk almayı barındırdığı için bireyin zihinsel olarak rahat olmasını ve işine odaklanmasını gerektirmektedir. Bu noktada dijital liderin sergilediği vizyoner duruş ve çalışana sağladığı destek, örgütsel güven iklimini inşa etmektedir. Lidere duyulan bu güven, çalışanın kendisini psikolojik açıdan güvende hissetmesine doğrudan katkı sunmaktadır. Stres ve hata yapma kaygısından uzak, özgür bir çalışma ortamında psikolojik rahatlığa kavuşan çalışanların, örgütsel problemlere karşı özgün ve yeni fikirler üretme noktasında daha yüksek düzeyde yenilikçi iş davranışı gösterdikleri savunulmaktadır (Aydın Küçük ve Günaydın, 2021: 548).

### 3.1. Literatürdeki Ampirik Bulgular

Dijital liderlik ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişki, son yıllarda dijital dönüşüm süreçlerinin hız kazanmasıyla birlikte ulusal ve uluslararası yazında giderek daha fazla ilgi gören araştırma konularından biri haline gelmiştir. Bu kapsamda gerçekleştirilen çalışmalar, dijital liderliğin çalışanların yenilikçi iş davranışlarını doğrudan etkileyebildiğini göstermektedir. Ayrıca söz konusu araştırmalar, farklı bireysel ve örgütsel değişkenler aracılığıyla bu etkinin güçlenebildiğini ya da dolaylı yollarla şekillendiğini de ortaya koymaktadır. Konuya ilişkin yazında yer alan ampirik çalışmalar ulusal ve uluslararası bağlamda aşağıda sunulmuştur.

#### 3.1.1. Ulusal Literatürdeki Ampirik Bulgular

Türkiye'deki yazın incelendiğinde, dijital liderliğin yenilikçi iş davranışına etkisini farklı sektörel ve örgütsel mekanizmalar üzerinden ele alan ampirik çalışmaların yoğunlaştığı görülmektedir. Bu kapsamda, özellikle hizmet, eğitim, turizm ve bilişim gibi insan kaynağının kritik öneme sahip olduğu sektörlerde gerçekleştirilen ve dijital liderlik ile yenilikçi davranışlar arasındaki köprüyü farklı yönetsel boyutlarla inceleyen öne çıkan bazı ampirik çalışmalar kronolojik olarak aşağıda sunulmuştur:

Erhan vd., (2022), liderliğin geleneksel biçimlerden dijital liderliğe dönüşümü ile çalışanların yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma bulgularında, çalışanların dijital liderlik algılarının yenilikçi iş davranışının tüm boyutlarını pozitif yönde etkilediğini ortaya koymuşlardır. Ayrıca dijital becerileri yüksek liderlerin çalışanlar tarafından daha olumlu değerlendirildiğini ve çalışanların bu liderlerle çalıştıklarında yenilikçi davranışlara daha fazla yöneldiklerini belirlemiştir. Elde ettikleri sonuçlar doğrultusunda, dijitalleşen çalışma ortamlarında dijital liderlik becerilerinin yenilikçi iş davranışının geliştirilmesinde önemli bir rol üstlendiğini vurgulamışlardır.

Sagbas vd., (2023), dijital liderliğin iş performansı ve iç girişimcilik niyeti üzerindeki etkisinde yenilikçi davranışın aracılık rolünü incelemiştir. Araştırma bulgularında, yenilikçi davranışın dijital liderlik ile iç girişimcilik niyeti arasındaki ilişkide tam aracılık etkisi gösterdiğini belirlemiştir. Ayrıca yenilikçi davranışın, dijital liderlik ile iş performansı arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolü üstlendiğini tespit etmiştir.

Taşkıran (2024), dijital liderliğin otel çalışanlarının yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde değişime direncin düzenleyici rolünü incelemiştir. Araştırma bulgularında, dijital liderliğin yenilikçi iş davranışını pozitif yönde etkilediğini, değişime direncin ise yenilikçi iş davranışını olumsuz etkilediğini ortaya koymuştur. Ayrıca değişime direncin, dijital liderlik ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide düzenleyici rol üstlendiğini belirlemiştir.

Karamanlioğlu ve Şenkul (2024), dijital liderliğin yenilikçi iş davranışının oluşturulması ve sürdürülmesindeki rolünü incelemiştir. Araştırma sonuçları, dijital liderlik becerileri arasında yenilikçi ve destekleyici olma özelliklerinin ön plana çıktığını göstermiştir. Ayrıca fikir üretme, fikir savunma ve fikrin uygulanmasının yenilikçi iş davranışını tetikleyen temel unsurlar olduğunu ifade etmişlerdir.

Ön ve Dinçel Yanık (2024), dijital liderlik ile inovatif iş davranışı arasındaki ilişkide dışsal motivasyonun aracılık rolünü incelemiştir. Araştırma sonuçları, dijital liderliğin yönlendirme boyutunun akademisyenlerin inovatif iş davranışlarını anlamlı biçimde desteklediğine işaret etmiştir. Ayrıca dışsal motivasyonun, dijital liderlik ile inovatif iş davranışı arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolü üstlendiğini rapor etmişlerdir.

Altay Morgül ve Oral Ataç (2024), dijital liderlik ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide örgütsel öğrenmenin aracılık rolünü incelemiştir. Araştırma bulgularında, dijital liderliğin yenilikçi iş davranışı ve örgütsel öğrenme üzerinde olumlu etkiler yarattığını tespit etmişlerdir. Ayrıca örgütsel

öğrenmenin, dijital liderlik ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkiyi tam olarak açıkladığını saptamışlardır.

Işık ve Zeydan (2025), dijital liderliğin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde dijital teknolojilere erişim motivasyonunun aracılık rolünü incelemişlerdir. Araştırma bulgularında, dijital liderliğin yenilikçi iş davranışını pozitif yönde etkilediğini göstermişlerdir. Ayrıca dijital liderliğin çalışanların dijital teknolojilere erişime yönelik içsel ve dışsal motivasyonlarını artırdığını belirlemişlerdir. Bununla birlikte, yenilikçi iş davranışı üzerindeki aracılık etkisinin yalnızca dışsal motivasyon üzerinden gerçekleştiğini ortaya koymuşlardır.

Güler ve Özbezek (2025), dijital liderliğin yenilikçi davranış üzerindeki etkisinde bilgi paylaşımının aracılık rolünü incelemişlerdir. Araştırma bulguları, dijital liderliğin hem yenilikçi davranışı hem de bilgi paylaşımını olumlu yönde etkilediğini göstermiştir. Bunun yanı sıra, bilgi paylaşımının yenilikçi davranışı artırdığını ve dijital liderlik ile yenilikçi davranış arasındaki ilişkide güçlü bir aracılık işlevi üstlendiğini rapor etmişlerdir.

Elden (2025), çalışanların yenilikçi davranışlarının dijital dönüşüm üzerindeki etkisini ve bu ilişkide açık liderliğin düzenleyici rolünü incelemiştir. Araştırma bulgularında, yenilikçi davranışın dijital dönüşümü pozitif yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Ancak açık liderliğin, yenilikçi davranış ile dijital dönüşüm arasındaki ilişkide anlamlı bir düzenleyici etkiye sahip olmadığını belirlemiştir. Elde ettiği sonuçlar doğrultusunda, dijital dönüşüm süreçlerinde çalışanların yenilikçi davranışlarının önemli bir rol üstlendiğini vurgulamıştır.

Çetinkaya ve Sürücü (2025), dijital liderlik ve dijital örgüt kültürünün yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Araştırma bulgularında, dijital liderliğin yenilikçi iş davranışını pozitif yönde etkilediğini ortaya koymuşlardır. Ayrıca dijital örgüt kültürünün, dijital liderlik ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide aracılık rolü üstlendiğini belirlemişlerdir. Elde ettikleri sonuçlar, dijital liderlerin çalışanların yenilikçi iş davranışlarını doğrudan desteklediğini ve dijital örgüt kültürünü güçlendirerek bu davranışların gelişimine katkı sağladığını göstermektedir.

Karakuş (2025), dijital liderlik ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkide iş biçimlendirmenin aracılık rolünü incelemiştir. Araştırma bulguları, dijital liderliğin çalışanların yenilikçi iş davranışlarını olumlu yönde etkilediğini ortaya sermiştir. Ayrıca iş biçimlendirmenin, dijital liderlik ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide tam aracılık işlevi gördüğünü rapor etmiştir. Bunun yanında, dijital liderlik algısının çalışanların iş biçimlendirme

davranışlarını güçlendirdiğini ve bu durumun yenilikçi iş davranışlarını artırdığını gözlemlemiştir.

Özçelik ve Çelik (2026), dijital liderliğin çalışanların yenilikçi davranışları üzerindeki etkisini ve bu ilişkide işe adanmışlığın aracılık rolünü meta-analitik yapısal eşitlik modellemesi yöntemiyle incelemişlerdir. Araştırma bulgularında, dijital liderliğin yenilikçi davranışı ve işe adanmışlığı pozitif yönde etkilediğini göstermişlerdir. Ayrıca işe adanmışlığın, dijital liderlik ile yenilikçi davranış arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolü üstlendiğini belirlemişlerdir. Elde ettikleri sonuçlar doğrultusunda, dijital liderliğin çalışanların işe adanmışlık düzeylerini artırarak yenilikçi davranışları doğrudan ve dolaylı olarak desteklediğini vurgulamışlardır.

### **3.1.2. Uluslararası Literatürdeki Ampirik Bulgular**

Uluslararası yazında ise konunun daha çok çoklu mekanizmalar, psikolojik yapılar ve küresel rekabet faktörleri ekseninde test edildiği görülmektedir. Bu bağlamda, uluslararası literatürde farklı örgütsel düzeyleri, aracı ve düzenleyici değişkenleri modelleyen öne çıkan bazı ampirik çalışmalar kronolojik olarak aşağıda sunulmuştur:

Susanto vd., (2023), yaratıcılık ve yenilikçi iş davranışının rekabet avantajı üzerindeki rolünü ve dijital liderliğin bu süreçteki etkisini incelemişlerdir. Araştırma bulgularında, psikolojik güçlendirmenin yaratıcılık ve yenilikçi iş davranışı üzerinde doğrudan etkili olduğunu, ancak rekabet avantajı üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığını belirlemişlerdir. Ayrıca yaratıcılığın yenilikçi iş davranışını desteklediğini ve yenilikçi iş davranışının rekabet avantajını artırdığını tespit etmişlerdir. Bununla birlikte, dijital liderliğin yaratıcılık ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide ve yenilikçi iş davranışı ile rekabet avantajı arasındaki ilişkide etkili olduğunu ortaya koymuşlardır.

Ahmed, Naqshbandi, Waheed ve Ain (2024), dijital liderlik algısının yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisini lider-üye etkileşimi, öğrenme yönelimi ve inovasyon yetenekleri çerçevesinde incelemişlerdir. Araştırma bulgularında, dijital liderlik algısının yenilikçi iş davranışını olumlu yönde etkilediğini göstermişlerdir. Ayrıca lider-üye etkileşiminin, dijital liderlik algısı ile öğrenme yönelimi arasındaki ilişkide düzenleyici rol üstlendiğini belirlemişlerdir. Bununla birlikte, öğrenme yönelimi ve inovasyon yeteneklerinin dijital liderlik ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide aracılık etkisi gösterdiğini ortaya koymuşlardır.

Abbas vd. (2024), bilişim teknolojileri sektöründe dijital liderliğin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisini ve bu ilişkide dijital girişimcilik yönelimi ile dijital örgüt kültürünün aracılık rollerini incelemişlerdir. Araştırma bulgularında,

dijital liderliğin yenilikçi iş davranışını pozitif yönde etkilediğini ortaya koymuşlardır. Ayrıca dijital girişimcilik yönelimi ve dijital örgüt kültürünün, dijital liderlik ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide anlamlı aracılık rolü üstlendiğini belirlemiştir.

Gao ve Gao (2024), dijital liderliğin çalışanların yenilikçi davranışlarını nasıl desteklediğini incelemiştir. Araştırmacılar, dijital liderliğin çalışanların yenilikçi davranışlarını psikolojik güçlendirme aracılığıyla olumlu yönde etkilediğini tespit etmişlerdir. Ayrıca proaktif kişiliğin, dijital liderlik ile yenilikçi davranış arasındaki ilişkide anlamlı bir düzenleyici rol oynamadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Zia vd., (2025), dijital iş kaynaklarının teknolojik profesyonellerin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde dijital bağlılık ve dijital liderliğin seri aracılık rolünü incelemiştir. Araştırmacılar, dijital iletişimin çalışanların dijital bağlılığını artırdığını, dijital bağlılığın dijital liderliği olumlu yönde etkilediğini ve dijital liderliğin de yenilikçi iş davranışını desteklediğini göstermişlerdir. Ayrıca dijital bağlılık ve dijital liderliğin, dijital iletişim ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide seri aracılık rolü üstlendiğini belirlemiştir. Dijital eğitimin dijital bağlılık ve yenilikçi iş davranışı üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığını ortaya koymuşlardır. Elde ettikleri sonuçlar doğrultusunda, dijital iletişim kaynaklarının çalışanların dijital bağlılıklarını ve dijital liderlik kapasitelerini güçlendirerek yenilikçi iş davranışını teşvik ettiğini vurgulamışlardır.

Latif vd., (2025), dijital liderlik ile çalışanların yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkiyi bilgi paylaşımının aracılık ve rol açıklığının düzenleyicilik rolü çerçevesinde incelemiştir. Araştırma bulgularında, bilgi paylaşımının dijital liderlik ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide aracılık rolü üstlendiğini ortaya koymuşlardır.

Wijaya vd., (2025), dijital liderliğin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisini yaratıcı öz-yeterlik, çalışan yaratıcılığı ve bilgi paylaşımı bağlamında incelemiştir. Araştırma sonucunda, dijital liderliğin yenilikçi iş davranışını olumlu yönde etkilediğini ortaya koymuşlardır. Ayrıca bu etkinin, çalışanların yaratıcı öz-yeterlik algılarını ve yaratıcılık düzeylerini artırması yoluyla gerçekleştiğini göstermişlerdir. Bulgular doğrultusunda, yaratıcı öz-yeterliğin söz konusu ilişkide aracılık rolü üstlendiğini, bilgi paylaşımının ise düzenleyici bir işlev gördüğünü belirlemiştir. Bununla birlikte, bilgi paylaşımının düşük olduğu durumlarda dijital liderliğin yaratıcı öz-yeterlik üzerindeki etkisinin daha güçlü olduğunu saptamışlardır.

Ren vd., (2025) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, kamu sektöründe yenilikçi iş davranışı ve hizmet inovasyonu performansını etkileyen faktörleri

dijital liderlik ve dinamik yetenekler bağlamında incelemişlerdir. Araştırma bulgularında, dijital liderlik ve dinamik yeteneklerin yenilikçi iş davranışı üzerinde doğrudan anlamlı bir etkisinin bulunmadığını belirlemişlerdir. Ayrıca bu değişkenlerin, yenilikçi iş davranışı aracılığıyla kamu hizmeti inovasyon performansını dolaylı olarak artırmadığını tespit etmişlerdir. Buna karşılık, dijital liderlik geliştirme yeteneklerinin hem yenilikçi iş davranışı hem de kamu hizmeti inovasyon performansı üzerinde olumlu etkiler yarattığını ortaya koymuşlardır.

Satrianto vd., (2026), Endonezya imalat sektöründe çalışan 357 kişi üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada, kuşaklar arası iş değerleri, bilgi paylaşımı ve dijital liderliğin yenilikçi iş davranışını anlamlı düzeyde etkilediğini belirlemişlerdir. Ayrıca dijital liderliğin, iş değerleri ve bilgi paylaşımının yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde aracılık rolü üstlendiğini tespit etmişlerdir.

## SONUÇ

Teknolojik gelişmelerin bir sonucu olarak iş yerlerinin kaçınılmaz biçimde dijitalleşmesi, yeni ve yenilikçi iş modelleri ile iş davranışlarını beraberinde getiren bir paradigma değişimine yol açmıştır. Bu dönüşüm, sürdürülebilir kurumsal performansın sağlanabilmesi için liderlerin belirli dijital becerilere sahip olmasını gerekli kılmaktadır (Karakose vd., 2022: 1). Teknoloji çağında işletmelerin rekabet edebilmesi, güncel gelişmeleri yakalaması ve yenilikçi bir kurum kültürü oluşturarak çalışanların inovatif yaklaşımlarını desteklemesi açısından dijital liderlerin varlığı büyük önem taşımaktadır. Ayrıca, kurumsal bilgi yönetimi ile bilgi paylaşım mekanizmaları üzerinden dijital çalışma ortamının verimli bir şekilde yönlendirilebilmesi de yine bu liderlik anlayışına duyulan ihtiyacı artırmaktadır (Güler ve Özbezek, 2025: 1012). Dijital liderlik ve yenilikçi iş davranışı kavramları; örgütlerde dijital becerilerin ve bilgi teknolojisi faaliyetlerinin benimsenip uygulanmasında, rekabetçi üstünlük elde edilmesinde ve özgün düşüncenin şekillenmesinde belirleyici bir dinamik olarak öne çıkmaktadır (Karamanlıoğlu ve Şenkul, 2025: 35). Dijital liderler, çalışanlarını ve kurumlarını pazar ihtiyaçlarına göre yeni ürünler üretebilecek kapasiteye getirmekte ve pazardaki en son teknolojiyi anlama yetenekleri nedeniyle kurumda yenilik yeteneğinin geliştirilmesine yardımcı olabilmektedirler (Fatima ve Masood, 2024: 165).

Bu yeni çağın en önemli unsurlarından biri, değişen teknolojilere uyum sağlamanın ötesine geçerek bu değişime yenilikçi katkılar sunabilen çalışanlar yetiştirebilmektir. Çalışanların yenilikçi davranışları örgütsel yeniliğin temelini oluşturmaktadır. Bu yüzden teknoloji odaklı yeni dönemde çalışanlardan sadece

değişime uyum sağlamaları beklenmemektedir (Abbas vd., 2024). Yaşanan hızlı değişimler yeni rekabet ortamları yaratmaktadır. Bu rekabet ortamında, işletmelerin devamlılığının sağlanmasında işgörenlerin yenilikçi davranışlar sergilemeleri büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle yenilikçi davranışlar kavramı işletmelerin ve yöneticilerin dikkatini çekmektedir. Çalışanların yenilikçi davranışlar sergilemesinde liderlerin sergilediği girişimci özelliklerinin ve çalışanların sahip olduğu kişilik özelliklerinin etkisi önemlidir (Ancın ve Erkal, 2026: 308).

Kurumlarda yenilikçilik anlayışının yerleşmesi, çalışanların inovasyon yeteneklerinin güçlendirilmesi ve özgün fikirlerin uygulamaya konulabileceği bir iş ortamının hazırlanması günümüzde önemli bir gerekliliktir. Bu gereksinimin karşılanması noktası ise liderlik tarzı ile çalışanların yenilikçi davranışları arasındaki güçlü bağın önemini açıkça göstermektedir (Tohum, 2025: 154). Dijital liderler, çalışanlar arasında bilgi paylaşımını teşvik ederek yenilikçi fikirlerin ortaya çıkmasına ve geliştirilmesine katkı sağlamaktadır. Bu nedenle bilgi paylaşımını destekleyen dijital liderlik uygulamalarının çalışanların yenilikçi iş davranışlarını artırabileceği değerlendirilmektedir (Latif vd., 2025: 9).

Dijital liderlik, çalışanların yenilikçi iş davranışlarını destekleyen önemli liderlik yaklaşımlarından biri olarak değerlendirilmektedir. Dijital liderler, çalışanların dijital teknolojilerden etkin biçimde yararlanmalarını teşvik ederek yenilikçi fikirlerin ortaya çıkmasına ve uygulanmasına katkı sağlamaktadır. Ayrıca çalışanların yetkinliklerine güven duymalarını, karar alma süreçlerine katılmalarını ve işlerini daha anlamlı algılamalarını destekleyerek psikolojik güçlenme düzeylerini artırabilmektedir. Bu durum, çalışanların yeni fikirler geliştirme, mevcut süreçleri iyileştirme ve yenilikçi çözümler üretme eğilimlerini güçlendirmektedir. Dolayısıyla dijital liderliğin, çalışanların yenilikçi iş davranışlarını doğrudan ve dolaylı yollarla destekleyen önemli bir örgütsel unsur olduğu söylenebilir (Gao ve Gao, 2024). Özetle, teknolojinin hızla evrildiği modern iş dünyasında dijital liderlik, sadece teknik bir dönüşümü yönetmek şeklinde değerlendirilmemelidir. Bu liderlik anlayışının, çalışanların proaktif çabalarını tetikleyen ve yenilikçi iş davranışlarını sürekli kılabilen temel bir yönetsel güç olduğu söylenebilir. Örgütlerin dijital çağın getirdiği yoğun rekabet baskısını avantaja çevirebilmesi ise büyük ölçüde dijital liderlerin vizyoner yaklaşımları ile çalışanların yenilikçi potansiyelini bütünlüştirebilmesine bağlı görünmektedir.

Bu çalışma kapsamında elde edilen kuramsal değerlendirmeler doğrultusunda, işletmelerin dijital liderlik kapasitesini geliştirmeye yönelik çeşitli uygulamalara ağırlık vermeleri önerilebilir. Bu kapsamda yöneticilere yönelik dijital liderlik

eğitimleri düzenlenmesi, dijital dönüşüm süreçlerine çalışan katılımının artırılması, bilgi paylaşımını teşvik eden örgütsel sistemlerin kurulması ve yenilikçi fikirlerin desteklendiği bir örgüt kültürünün oluşturulması önem taşımaktadır. Ayrıca çalışanların dijital yetkinliklerini geliştirmeye yönelik sürekli eğitim programlarının uygulanması ve yenilikçi girişimlerin ödüllendirilmesi, yenilikçi iş davranışlarının güçlendirilmesine katkı sağlayabilir.

Araştırmacılar açısından ise dijital liderlik ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkinin farklı değişkenler çerçevesinde incelenmesi önerilmektedir. Özellikle psikolojik güçlenme, psikolojik güvenlik, örgütsel çeviklik, dijital örgüt kültürü, bilgi paylaşımı, çalışan yaratıcılığı, teknolojiye hazır olma, işe adanmışlık ve örgütsel destek gibi değişkenlerin aracılık veya düzenleyicilik rolleri gelecekteki araştırmalara önemli katkılar sunabilir. Bunun yanı sıra farklı sektörlerde, farklı kuşak çalışanlar üzerinde ve boylamsal araştırma tasarımlarıyla gerçekleştirilecek çalışmaların, dijital liderlik ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkinin daha kapsamlı biçimde anlaşılmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## Kaynakça

- Abbas, S. M., Latif, M., & Sarwar, F. (2024). Digital leadership and innovative work behavior in IT sector: The mediating role of digital entrepreneurial orientation and digital organizational culture. *Employee Responsibilities and Rights Journal*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1007/s10672-024-09503-7>
- Ahmed, F., Naqshbandi, M. M., Waheed, M., & Ain, N. ul. (2024). Digital leadership and innovative work behavior: Impact of LMX, learning orientation and innovation capabilities. *Management Decision*, 62(11), 3607-3632.
- Altay Morgül, Ü., & Oral Ataç, L. (2024). Dijital çağda değişime uyum sağlamak: Dijital liderlik ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide örgütsel öğrenmenin aracılık rolü. *Journal of Emerging Economies and Policy*, 9(Special Issue), 51-65.
- Ancın, V., & Erkal, P. (2026). Girişimci liderliğin yenilikçi davranışlar üzerindeki etkisinde proaktif kişiliğin aracılık rolü. *İşletme Bilimi Dergisi*, 14(2), 308-322. <https://doi.org/10.22139/jobs.1717406>
- Aydın Küçük, B., & Günaydın, C. (2021). Lider ile örgüt düzeyindeki güven duygusunun yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisi: Değişime direncin rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 17(2), 540-576. <https://doi.org/10.17130/ijmeb.837287>
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1993). Transformational leadership and organizational culture. *Public Administration Quarterly*, 17, 112-121.
- Çetinkaya, B., & Sürücü, L. (2025). The influence of digital culture and digital leadership on innovative work behavior. *Studies in Media and Communication*, 13(3), 236-250. <https://doi.org/10.11114/smc.v13i3.7709>
- Çimen, İ., & Yücel, C. (2017). Yenilikçi davranış ölçeği (YDÖ): Türk kültürüne uyarılma çalışması. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 6(3), 365-381.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. N. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- Doğanalp Çoban, S., Öztürk, F., & İspirli Turan, A. (2026). Etik liderlik algısının yeşil iş etiği ve iş sorumluluğu üzerindeki etkisi: sosyal güvenlik kurumu çalışanları örneği. *Hitit Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 110-122. <https://doi.org/10.17218/hititsbd.1764897>
- Elden, B. (2025). Yenilikçi davranış gösteren çalışanların örgütlerde dijital dönüşüm sürecine etkisinde açık liderliğin düzenleyici rolü. *Istanbul Gelisim University Journal of Social Sciences*, 12(3, Special Issue), 1199-1213.
- Erhan, T., Uzunbacak, H. H., & Aydın, E. (2022). From conventional to digital leadership: Exploring digitalization of leadership and innovative work behavior. *Management Research Review*, 45(11), 1524-1543. <https://doi.org/10.1108/MRR-05-2021-0338>

- Fatima, T., & Masood, A. (2024). Impact of digital leadership on open innovation: A moderating serial mediation model. *Journal of Knowledge Management*, 28(1), 161-180. <https://doi.org/10.1108/JKM-11-2022-0872>
- Fatmawaty, A. S., Widigdo, A. M. N., Le, M., Karlinah, L., Julitasari, E. N., Hairani, E., & Muttaqiyathun, A. (2023). Improving SMEs innovative work behavior: How the role of transformational leadership and knowledge sharing in digital era. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(3), 1-20. <https://doi.org/10.55908/sdgs.v11i3.735>
- Faulks, B., Song, Y., Waiganjo, M., Obrenovic, B., & Godinic, D. (2021). Impact of empowering leadership, innovative work, and organizational learning readiness on sustainable economic performance: An empirical study of companies in Russia during the COVID-19 pandemic. *Sustainability*, 13(22), 12465. <https://doi.org/10.3390/su132212465>
- Gao, P., & Gao, Y. (2024). How does digital leadership foster employee innovative behavior: A cognitive–affective processing system perspective. *Behavioral Sciences*, 14(5), 362. <https://doi.org/10.3390/bs14050362>
- Güler, B., & Özbezek, B. D. (2025). Dijital liderliğin yenilikçi davranış üzerine etkisinde bilgi paylaşımının aracılık rolü. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(3), 1012–1023.
- Güler, S. (2023). Dijital liderlik araştırmaları üzerine bibliyometrik bir analiz. İçinde F. Bal & O. E. Ufacık (Ed.), *Yönetim ve organizasyon alanında seçme yazılar* (ss. 71–96). Özgür Yayınları. <https://doi.org/10.58830/ozgur.pub258>
- 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. <https://doi.org/10.5465/amr.1984.4277628>
- Işık, M., & Zeydan, S. (2025). Dijital liderliğin yenilikçi iş davranışına etkisinde dijital teknolojilere erişim motivasyonunun aracı rolü. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*. Advance online publication, 672–694.
- Karakose, T., Kocabas, I., Yirci, R., Papadakis, S., Ozdemir, T. Y., & Demirkol, M. (2022). The development and evolution of digital leadership: A bibliometric mapping approach-based study. *Sustainability*, 14(23), 16171. <https://doi.org/10.3390/su142316171>
- Karakuş, G. (2025). Dijital liderliğin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde iş biçimlendirmenin aracı rolü. *Bulletin of Economic Theory and Analysis*, 10(1), 125-154.
- Karamanhoğlu, A. U., & Şenkul, G. (2024). Yenilikçi iş davranışını şekillendirmede dijital liderlerin rolü. *Başkent Üniversitesi Ticari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1), 27-45.

- Klein, M. (2020). Leadership characteristics in the era of digital transformation. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(1), 883-902. <https://doi.org/10.15295/bmij.v8i1.1441>
- Latif, M., Irfan, M., Rafiq, Z., Golra, O. A., & Abbas, S. M. (2025). Digital leadership and innovative work behaviour: Role of knowledge sharing and role clarity. *Knowledge Management Research & Practice*, 1-12. <https://doi.org/10.1080/14778238.2025.2475484>
- Lin, Q. (2025). Digital leadership: A systematic literature review and future research agenda. *European Journal of Innovation Management*, 28(6), 2469-2488. <https://doi.org/10.1108/EJIM-07-2023-0522>
- Mihardjo, L. W. W., & Sasmoko, S. (2019). Digital transformation: Digital leadership role in developing business model innovation mediated by co-creation strategy for telecommunication incumbent firms. *İçinde Strategy and behaviors in the digital economy* (ss. 1-18). IntechOpen. <https://doi.org/10.5772/intechopen.82825>
- Ön, E., & Yanık, G. D. (2024). Dijital liderlik ile inovatif iş davranışı arasındaki ilişkide dışsal motivasyonun aracı rolü. *Artvin Çoruh Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2), 202-217. <https://doi.org/10.22466/acusbd.1557719>
- Özay, M. A., & Kaymaz, K. (2023). Yenilikçi iş davranışı ve öncülleri üzerine bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 25(1), 275-293.
- Özçelik, Z., & Çelik, H. (2026). Dijital liderliğin yenilikçi davranışa etkisinde işe adanmışlığın aracılık rolüne ilişkin meta-analitik yapısal eşitlik modellemesi. *Alanya Akademik Bakış Dergisi*, 10(2), 553-568. <https://doi.org/10.29023/alanyaakademik.1882064>
- Özmen, Ö. N. T., Eriş, E. D., & Süral Özer, P. (2020). Dijital liderlik çalışmalarına bir bakış. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(1), 57-69.
- Öztürk, F., & Çiçek, H. (2025). Şefkatli liderlik. G. Durmuş (Ed.). *Liderlik dinamikleri üzerine araştırmalar III*, Özgür Yayınları.
- Philip, J., Gilli, K., & Knappstein, M. (2023). Identifying key leadership competencies for digital transformation: Evidence from a cross-sectoral Delphi study of global managers. *Leadership & Organization Development Journal*, 44(3), 392-406. <https://doi.org/10.1108/LODJ-02-2022-0063>
- Philip, J., & Gavrilova Aguilar, M. (2022). Student perceptions of leadership skills necessary for digital transformation. *Journal of Education for Business*, 97(2), 86-98. <https://doi.org/10.1080/08832323.2021.1890540>
- Ren, L., Deng, S., Men, L., & Boudouaia, A. (2025). A study on factors shaping innovative work behavior and service innovation performance in government sectors: Role of digital leadership and dynamic capabilities.

- Humanities and Social Sciences Communications*, 12(1), 1-23. <https://doi.org/10.1057/s41599-025-XXXX-X>
- Sagbas, M., Oktaysoy, O., Topcuoglu, E., Kaygin, E., & Erdogan, F. A. (2023). The mediating role of innovative behavior on the effect of digital leadership on intrapreneurship intention and job performance. *Behavioral Sciences*, 13(10), 874. <https://doi.org/10.3390/bs13100874>
- Satrianto, K. D. W. K., Andono, P. N., & Astuti, S. D. (2026). Enhancing innovative work behavior of employees across generations through digital leadership, intergenerational work values and knowledge-sharing. *Asian Journal of Business Research*, 16(1).
- Susanto, Y., Lian, B., & Marisyia, F. (2023). Creativity and innovative behavior to enhance competitive advantage with the moderating role of digital leadership. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research*, 7(4). <https://doi.org/10.29040/ijebar.v7i4.11861>
- Sürücü, L., Yıkılmaz, İ., & Maşlakçı, A. (2022). Dijital liderlik: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Abant Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(3), 1038-1050. <https://doi.org/10.11616/asbi.1099012>
- Taşkıran, E. (2024). Dijital liderliğin otel çalışanlarının yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisi: Değişime direncin düzenleyici rolü. *Akademik Hassasiyetler*, 11(26), 318-346.
- Tohum, E. U. (2025). Otantik liderliğin yenilikçi iş davranışı üzerine etkisi: Çoklu grup analizi. *Istanbul Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1), 153-174. <https://doi.org/10.52122/nisantasisbd.1622811>
- Vural Özkan, G. (2023). Yaratıcı ve Yenilikçi İş Davranışlarının Ölçümü: Yenilikçi İş Davranışları Ölçeği'nin Türkçe'ye Uyarlama Çalışması, *Journal of Behavior at Work (JB@W)*, 8(2), 121-137. Doi: <https://doi.org/10.25203/idd.1370523>.
- Wijaya, A., Hamidah, & Fauzi, A. (2025). Evaluating a model of innovative work behavior through digital leadership: Moderated serial mediation of creative self-efficacy, creativity, and knowledge sharing. *Journal of Global Business & Technology*, 21(2), 22.
- Zeybek, Y., & Demirdağ, S. (2025). Öğretmenlerin Proaktif Davranışları, Yenilikçi İş Davranışları ve Okul İklimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Uşak Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 11(3), 197-212.
- Zia, A., Memon, M. A., Mirza, M. Z., Iqbal, Y. M. J., & Tariq, A. (2025). Digital job resources, digital engagement, digital leadership, and innovative work behaviour: A serial mediation model. *European Journal of Innovation Management*, 28(8), 3192-3216. <https://doi.org/10.1108/EJIM-04-2023-0311>