

ÖZET

Gelişen ekonomik sarsıntılar ve dengesizlikler işletmeleri tüm israflarından kurtulup çalışanlarını süreç iyileştirme ve iş geliştirme konularında iç danışmanları haline getirebilecekleri en etkin sistem olan yalın felsefeyi tercih etmeye itmektedir. Yalın felsefenin bir gerekliliği olarak ve bu gerekliliği aşarak kendi başına kavram olmayı başarabilen yalın liderlik kavramı ile işletmeler organizasyon yapılarında etkin liderlik temelleri oluşturmayı hedeflemektedirler. Günümüzde işletmeler yalın felsefe düşüncelerini benimsememiş dahi olsalar yöneticiler sayesinde yalın felsefe işletmelerde kullanılabilir olmaktadır. Yalın liderlik temelleri ile yöneticiler sürekli iyileştirme kültürünü işletmeye yayma, yerinde analizlerde bulunma ve hedeflere yönelik bütünün yönetimine eğilmektedirler. Bu sayede maliyet yönetimini maksimize ederek, sorunların çözümünde ve sahada daha etkin yer almasını sağlayıp verimliliği artırmayı hedeflemektedirler. Günümüz koşullarında işletmeler de yöneticilerden bu tip bir liderlik beklenir hale gelmiş iken aslında yöneticilerin bu liderlik türünü benimseyip, uygulamaya koyabilmesi ve başarılı olabilmesi ise örgütün bugüne kadar benimsediği örgüt kültürüne bağlıdır. Bunun nedeni ise çalışanların ve örgütün benimsediği örgüt kültürü tipisi yalın liderlik için uyumlu bir alt yapıya sahip olmalıdır. İşletmeler genellikle klan, adhokrasi, hiyerarşi ve pazar örgüt kültürü tiplerini benimsemektedirler. Klan örgüt kültüründe liderlik örgüt çalışanlarına ilgi ve değer gösterilen, ekip çalışmasının önemli olduğu, ben değil biz kavramının etkin olduğu, daha esnetilebilir süreçlerin bulunduğu ve bu süreçlerin yönetildiği, örgütün geniş bir aile yapısı olarak nitelendirildiği örgüt kültürüdür. Adhokrasi kültürü ise organik yapılı, girişimci, esnek, yenilikçi ve yaratıcı örgütsel kültürü ifade ederken yöneticisinin de tanımında bulunan kavramları benimsemiş olması gerekmektedir. Hiyeralşi ve pazar kültürleri ise ortak noktaları olarak durağanlık ve kontrole dayalı örgüt kültürlerini ifade etmektedirler. Yalın liderlik adhokrasi ve klan örgüt kültürünü benimsemiş işletmelerde kültür kaynaklı çalışanlara değer verilen dinamik bir işletme olacağından daha çok uygulanabilir olmakta iken hiyerarşi ve Pazar kültürünü benimsemiş işletmelerde durağanlık esas olduğundan yöneticilerin yalın liderlik özellikleri göstermeleri güç ve zordur. Bu çalışmada örgüt kültürü ile yöneticilerin yalın liderlik özellikleri göstermeleri arasında anlamlı bir ilişki olup

olmadığı araştırılmak için yola çıkmıştır. Bu amaç doğrultusunda yalın liderlik ölçeği, örgüt kültürü ölçekler, sosyo demografik sorular ve çalışılan kurum bilgileri ile ilgili sorular kullanılmıştır. Toplam 250 kişi online ankete katılmıştır ve anket sonuçlarından oluşan veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 25.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Veriler değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotları (sayı, yüzde, min-maks değerleri, ortalama, standart sapma) kullanılmıştır. Kullanılan ölçeğin güvenilirliğini test etmek amacıyla “Güvenilirlik Analizi” yapılmıştır. Normal dağılıma sahip veriler ile niceliksel verilerin karşılaştırılmasında iki bağımsız grup arasındaki fark için bağımsız t testi, ikiden fazla bağımsız grup karşılaştırılmasında ise tek yönlü varyans analizi uygulandı. Ölçekler ve alt boyutlar arasındaki ilişkiyi test etmek için ise Pearson katsayısı kullanılarak korelasyon uygulanmıştır. Ölçeklerin birbirlerine olan etkisi ise doğrusal regresyon yöntemi ile incelenmiştir. Yapılan Regresyon analizi sonucu ile örgüt kültürü ve yalın liderlik arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu sonucuna varılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Yalın Felsefe, Yalın Liderlik, Örgüt, Örgüt Kültürü

ABSTRACT

Developing economic expenditures and imbalances are trying to choose the philosophy, which is the most effective system, where businesses can get rid of all their waste and turn their employees into internal consultants throughout the process and in business development. They aim to create effective leadership foundations in business organizational structures with the concept of lean leadership, which can become a concept on its own as a requirement of the lean philosophy and by overcoming this requirement. Today, even if businesses do not adopt lean philosophy ideas, lean philosophy can be used in businesses thanks to managers. With the basics of lean leadership, managers focus on spreading the culture of continuous improvement to the business, making on-the-spot analyzes and the management of the whole towards the goals. In this way, they aim to increase productivity by maximizing cost management, enabling their employees to take part more effectively in problems and in the field. While this type of leadership is expected from managers in today's conditions, the fact that managers can adopt this type of leadership, put it into practice and be successful depends on the organizational culture that the organization has adopted so far. The reason for this is that the culture type adopted by the employees and the organization should have a harmonious infrastructure for lean leadership. Classical Organizational culture types adopted by businesses; clan, adhocracy, hierarchy and market. Leadership in the clan organizational culture is the organizational culture in which the employees of the organization are shown interest and value, teamwork is important, the concept of "us" is effective, there are more flexible processes and these processes are managed, and the organization is characterized as a large family structure. Adhocracy culture, on the other hand, expresses an organic, entrepreneurial, flexible, innovative and creative organizational culture, while the manager must adopt the concepts in its definition. Hierarchy and market cultures, on the other hand, express organizational cultures based on stability and control as their common points. While lean leadership is more applicable in businesses that have adopted the adhocracy and clan organizational culture, since it will be a dynamic business where culture-based employees are valued, it is difficult and difficult for managers to show lean leadership characteristics because stagnation is essential

in businesses that have adopted the hierarchy and market culture. This way was set out to investigate whether there is a purposeful relationship between organizational culture and those who show the lean leadership characteristics of leadership. To achieve this goal, questions about lean leadership hierarchy, organizational culture scales, sociodemographic questions and information about the institution are used. A total of 250 people participated in the online survey and the data consisting of the survey results were analyzed using the SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 25.0 program. Extension methods (number, percentage, min-max values, mean, standard deviation) are used when preserving data. “Reliability Analysis” was conducted to test the reliability of the security used. Independent t-test for the difference between two independent groups in comparison of their aspects and quantitative structures with normal distributions, and one-way analysis of variance size in comparison of more than two independent groups. The ratio applied using the Pearson coefficient to test the relationship between scales and sub-dimensions. The effect of the scales is to influence the effect with the regression method. As a result of the regression analysis, it was determined that there is a relationship between organizational culture and lean leadership.

Keywords: Lean Philosophy, Lean Leadership, Organizational Culture