

APA Stili Kaynak Gösterimi:

Ercan Önbiçak, A., Akkoyun, B. (2022). Dijital Liderlik Çalışmalarının Yönetim Bilimleri Kapsamında İncelenmesi: Nitel Bir Araştırma *Malatya Turgut Özal Üniversitesi İşletme ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 128-137.

DİJİTAL LİDERLİK ÇALIŞMALARININ YÖNETİM BİLİMLERİ KAPSAMINDA İNCELENMESİ: NİTEL BİR ARAŞTIRMA *

Dr. Aslı ERCAN ÖNBIÇAK**
Dr. Öğr. Üyesi Bülent AKKOYUN***

ÖZ

Dijital dönüşüm, işletmelerdeki geleneksel yönetim tarzından teknoloji temelli yönetim tarzına geçişi hızlandıran bir unsurdur. Bu kapsamda ele alındığında dijital dönüşümün gereği olarak işletmelerde bu değişimi gerçekleştirecek liderlere ihtiyaç duyulmaktadır. Dolayısıyla modern dönemin liderlik tarzlarından post modern dönemin liderlik tarzlarına geçiş olmaktadır. Dijital liderlik, dijital dönüşümle birlikte yaygınlaşan ve gelişen yeni bir liderlik türüdür. Dijital liderlik teorisi, dijitalleşme, endüstri 4.0 ile birlikte gelişmektedir. Uluslararası literatürde dijital liderlik çalışmaları yer almaya başlasa da Türkçe literatürde dijital liderlikle ilgili belirli sayıda çalışma olduğu görülmektedir. Çalışmanın amacı, dijital liderliğin ilişkili olduğu kavramların yönetim bilimleri kapsamında ele alınmasıdır. Nitel araştırmadan oluşan çalışmada veri toplama yöntemi doküman incelemesidir. Türkçe literatürde yayınlanan "dijital liderlik", "e-liderlik" konu başlıklarını kapsayan makaleler incelenmiştir. İnceleme sonucunda dijital liderliğin, liderlik özellikleri, yenilikçi iş davranışı, performans, teknoloji kabul modeli gibi kavramlarla ilişkili olduğu anlaşılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Dijital Liderlik, Dijitalleşme, Doküman İncelemesi, Nitel Araştırma

JEL Kodları: M10, M15

EXAMINATION OF DIGITAL LEADERSHIP STUDIES WITHIN THE CONTEXT OF MANAGEMENT SCIENCES: A QUALITATIVE RESEARCH

ABSTRACT

Digital transformation is an element that accelerates the transition from traditional management style to technology-based management style in businesses. In this context, as a requirement of digital transformation, there is a need for leaders who will realize this change in businesses. Therefore, there is a transition from the leadership styles of the modern period to the leadership styles of the post-modern period. Digital leadership is a new type of leadership that has become widespread and developed with digital transformation. The digital leadership theory is evolving with digitalization, industry 4.0. Although digital leadership studies have started to take place in the international literature, it is seen that there are a certain number of studies on digital leadership in the Turkish literature. The aim of the study is to consider the concepts related to digital leadership within the scope of management sciences. In the study consisting of qualitative research, the data collection method is document analysis. The articles published in the Turkish literature covering the topics of "digital leadership" and "e-leadership" were examined. As a result of the examination, it is understood that the explanation of the concept of digital leadership is related to concepts such as leadership characteristics, innovative work behavior, performance, technology acceptance model.

Keywords: Digital Leadership, Digitalization, Document Analysis

JEL Codes: M10, M15

* Araştırma Makalesi, (Research Article), Gönderilme Tarihi (Received): 31.08.2022, Kabul Tarihi (Accepted): 19.09.2022, iThenticate Benzerlik Oranı: %5

** ercan.ercanasli@gmail.com, dr.aslieonb@gmail.com, ORCID: 0000-0003-2479-0919

*** Malatya Turgut Özal Üniversitesi, bulent.akkoyun@ozal.edu.tr ORCID: 0000-0003-4271-6974

1. GİRİŞ

Dijitalleşme, yıkıcı teknoloji, dönüşüm ve rekabet avantajı, bu yüzyılda sıklıkla duyduğumuz kelimeler arasındadır. Günümüzde teknolojiadaki hızlı gelişmeler, internetin küresel düzeyde yaygınlaşması, akıllı telefonları, giyilebilir yeni teknolojileri, yapay zekâ kullanımını ve sanal gerçeklik uygulamaları şeklinde ortaya çıkmaktadır (Öz, 2020: 52). Endüstri 4.0 teknolojilerinin geliştirdiği dijital dönüşüm, işletmelerde değişimlere sebep olan ve çoğu iş süreçlerini etkileyen stratejik değişim süreci olarak görülmektedir (Özmen, Eriş, Özer, 2022: 209).

Dijitalleşmeyi önemli hale getiren, mekân ve zaman engeli olmadan dünyanın her yerine dağılmasıdır. Dijitalleşme, toplumdaki bireylerin hayatını kolaylaştıran internet alışverişi, mobil bankacılık ve e-devlet ile sosyal ağlar (linkedin, instagram, facebook) gibi birçok uygulama programını kapsamaktadır (Topçuoğlu, Kavak, Yenikaya, 2022: 570).

Günümüzde gelişen dijital teknolojiler işletmelerin stratejik yönetimini etkilemektedir. Dijitalleşme uygulamalarındaki gelişmeler örgütün bulunduğu dış çevredeki teknolojik değişimlere uyum sağlamasını zorunlu hale getirmeye başlamaktadır. Teknolojik gelişmeler, örgütün yönetim stratejisini, rekabet ortamını, müşteri ilişkilerini, iş yapış şekillerini dönüştürmektedir (Asiltürk, 2021: 648). İşletmelerde dijital dönüşüm, iş modeli, iş süreçleri ve örgütsel alanda yaşanmaktadır. Dijitalleşme işletmeleri yepyeni bir yapıya dönüştürerek işletme 4.0 kavramı ortaya çıkarmaktadır. İşletme 4.0 “yeni dijital teknolojileri uygulayan ve iş süreçlerini; organizasyon yapısını ve iş modellerini dönüştürerek değişen pazar şartlarına adapte olabilen bir işletmedir” (Klein, 2020: 26).

Küreselleşmenin ve dijitalleşmenin getirdiği yenilikler ve değişimler tüm toplumlarda olduğu gibi işletme yönetimlerini de etkilemektedir. İşletmeler, post modern dönemde dış çevresinde değişen faktörlere uyum sağlamak zorundadır. Uyum sağlayamayan işletmeler ve örgütler yaşam döngülerini sürdüremez hale gelmekle karşı karşıya kalabilirler. Değişen müşteri portföyü ve teknolojik yenilikler işletmeleri dijital dönüşüme zorlamaktadır. İşletmelerin, dijital dönüşümü sağlayabilmeleri için teknoloji bilgisi olan, güncel uygulamaları ve yenilikleri takip eden liderlere ihtiyacı bulunmaktadır. Dijital liderler, işletmelerde çalışanların yeni teknolojilere ve uygulamalara uyum sağlamasını kolaylaştırma görevi üstlenmektedir. Çalışmada dijital liderlikle ilgili Türkçe literatürde yer alan yayınlar incelenerek, makalelerin dijital liderlikle ilgili araştırma konuları ve yöntemleri irdelenmektedir.

2. DİJİTAL LİDERLİK

Liderlik, işletmenin hedeflerine ulaşmak ve sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmek için yönlendirme kapasitesi olarak tanımlanmaktadır. İşletmeler, sürdürülebilir rekabet avantajını devam ettirebilmek için iş süreçlerinde maliyet düşürmeyi hızlandıran, kaliteyi arttıran sistemlere ve bu sistemleri en iyi şekilde kullanma yeteneğine sahip olmalıdır (Sağbaş ve Erdoğan, 2022: 20).

Liderlik kavramı hakkında birçok bilimsel araştırma ve yaklaşım geliştirilmiştir. Yıllar içinde farklı liderlik teorileri ortaya çıkmış olsa da tarihsel olarak büyük adam teorisi, özellik teorisi, davranışsal teori ve durumsal liderlik teorisi modern dönemde öne çıkan liderlik teorileridir. Son dönemde sosyal, ekonomik, politik ve teknolojik değişimler dikkate alınarak yeni yaklaşımlar üzerine çalışmalar devam etmektedir. Dönüşümsel, karizmatik, adaptif, güç temelli ve hizmetkar liderlik teorileri post modern dönemin teorileri olarak da adlandırılmaktadır. Bu bağlamda Dijital Liderlik Teorisi günümüz teknolojik gelişmeleri ve sektörde yeni bir liderlik modeline olan ihtiyaçtan yola çıkarak geliştirilmiştir (Artüz ve Bayraktar, 2021:101).

Üst Kademe Teorisi, dijital liderlik kavramının temeli sayılmaktadır. Bu teoriye göre, yönetsel özellikler, örgütsel sonuçları (stratejik seçimler ve performans seviyeleri) daha öngörülebilir hale getirmektedir. Buradan hareketle, dijital liderlik için yeterli niteliklere sahip bireylerin liderlik ettiği işletmelerinde aynı şekilde dijital olduğu iddia edilmektedir (Sağbaş ve Erdoğan, 2022: 20).

Temelkova'a göre dijital liderlik, dijital ortamda çalışan, benzersiz ve ayırt edici yeteneklere, becerilere ve yetkinliklere sahip olan ve bilgi birikimini dijital teknolojileri kullanarak örgütsel bilgiye dönüştürerek işletmenin üretim, finans, maddi ve maddi olmayan kaynaklarını bir araya getirmektedir. Ayrıca etkili ve rekabetçi stratejileri oluşturarak takım çalışmasına katkıda bulunmaktadır (Temelkova, 2018: 361). Bir başka tanıma göre dijital liderlik, çalışanların desteği ve bilgi iletişim teknolojilerinin uygulanması sayesinde iletişim teknolojilerine dayanan hedeflerin yerine getirilmesidir (Uçar ve Tutgaç, 2022: 11).

Sloane'un araştırmasında dijital liderlerin farklılıkları açıklanmıştır (akt. Kıyak ve Bozkurt, 2020: 89):

- ✓ Dijital liderler geleneksel liderlere göre daha işbirlikçi olup, takım çalışmasının gücüne inanırlar.
- ✓ Dijital liderler genellikle bilgi paylaşımında çok şeffaftır.
- ✓ Dijital liderler, çalışanlarını her zaman yeni fikirler üretmeye ve geribildirime teşvik eder.
- ✓ Dijital liderler, beyin fırtınası uygulamasını kullanarak çözüme odaklanırlar.
- ✓ Dijital liderler, çalışanlarına kaynak ve zaman yaratır.
- ✓ Dijital liderler, değişen rollere ve sorumluluklara açıktır.
- ✓ Dijital liderler, sorunun temelini odaklanır.
- ✓ Dijital liderler, çalışanlarına gerektiğinde koçluğun yanı sıra sürekli geri bildirim sağlar.

Toduk'a göre geleneksel liderliğin özellikleri artık değişmektedir. Liderlerde belli başlı farklı özellikler aranacaktır. Bu özellikler, "dijital yetenekler, güçlü ağ bağlantıları ve iş birliği, girişimcilik/yenilikçilik yeteneği, vizyon ile katılımcı bağlılık sağlama" olarak ifade edilmektedir (akt. Yücebalkan, 2020: 390-391):

- ✓ Dijital yetenekler: Teknolojiyi etkin karar almak, işleri farklılaştırmak, sürdürülebilir rekabette öne geçmek, çalışanlarına ve müşterilerine yakın olmak, onlarla devamlı bağlantı sağlamak için kullanma yeteneğidir. Dijital dünyada, iletişimi ne şekilde yönlendireceğini "dijital temsil" yoluyla yapabilmektedir.
- ✓ Ağ bağlantıları ve iş birliği: Tüm çalışanlarını ve diğer paydaşları, karar verme sürecine dahil etmek; geribildirimi devamlı kılmak ve geri dönüşleri iş sürecine alarak farklılaşmak. Ayrıca diğer sektör paydaşları ile iş birliği içerisinde olmayı gerektiren özelliktir.
- ✓ Girişimcilik/yenilikçilik yeteneği: Girişimcilik vizyonu ve misyonu bulunma yeteneği, yeniliği içselleştirme özelliğidir. Bir başka deyişle ticari zekaya sahip olma, girişimciliği yaşam tarzı olarak benimsemedir.
- ✓ Vizyonu ile çalışanlarda bağlılığı sağlama: çalışanlarına vizyonu ile ilham veren, onları kararlara dahil eden, katılımcılık kültürünü geliştirmektedir.

Dijital liderlik, yenilikçi davranışla birlikte aynı zamanda "işlemsel, dönüşümcü ve güçlendirici liderlikle" ilişkilidir. Dijital liderler, dijital strateji geliştiren, yenilikçiliği kapsayan iş modelleri kurgulayan, dijital dönüşümde sistem entegrasyonlarını sağlayan, çeşitli görüşlere sahip insanlarla çalışan, dijital yetenek grupları oluşturan, işletmeye yeni teknolojileri getirerek çalışanların yeniliğe uyum sağlamlarına yardımcı olan bireylerdir (Uçar ve Tutgaç, 2022: 12).

Büyükbeşe vd. (2022: 749) dijital liderlik ölçeği geliştirmeyi kapsayan çalışmasında, dijital liderlik özelliğiyle ilgili yenilikçi ve destekleyici olmak üzere iki temel boyuttan bahsetmektedir. Bu boyutlar yenilikçi ve destekleyici liderlik özelliklerini kapsamaktadır. Yenilikçilik özelliği; liderin yenilikçilik, dijital heves, çeviklik, yenilikçilik, çok yönlü, sosyal ve iş ağlarına sahip olmasını içermektedir. Bir diğer dijital liderlik boyutu olan destekleyici özellik ise, liderin dijital model olmasını ayrıca cesaretlendirici ve çalışan odaklı olması şeklinde açıklanmaktadır.

3. ARAŞTIRMA KAPSAMI VE YÖNTEMİ

Araştırmanın kapsamı Türkçe literatürde dijital liderlikle ilgili makalelerin irdelenmesidir. Bu doğrultuda çalışma nitel araştırma özelliğindedir. Nitel araştırmadan oluşan çalışmada veri toplama yöntemi olarak doküman incelemesi seçilmiştir. Doküman incelemesi yöntemi, nitel araştırmalarda kullanılan önemli veri setlerinin olduğu ikincil veri kaynakları çeşidindedir.

İlk olarak çalışmanın amacına yönelik olarak, Dergipark ve Tr Dizinde “dijital liderlik”, “e-liderlik”, “digital leadership”, “e-leadership” kelimeleri makale başlıklarında taranmıştır. Makale başlıklarının içerisinde geçen dijital liderlik, e-liderlik kavramlarını kapsayan makaleler ayrıştırılmıştır. Tarama sonucunda toplam 19 adet makaleye ulaşılmıştır. İnceleme alanını oluşturan veri grubu gruplandırmaya tabi tutularak, nitel, nicel ve derleme olarak üç bölüme ayrılmıştır. İncelenen yayınların beş tanesi derleme niteliğindedir. Nitel araştırma türünde beş makale, nicel araştırma türünde ise dokuz makale bulunmaktadır.

Çalışmanın veri analiz yöntemi nitel araştırmalarda kullanılan içerik analizi yöntemidir. İçerik analizi, nitel araştırmalarda verilerden elde edilecek kod ve temaların ortaya çıkarılması için kullanılan bir yöntemdir. Araştırmada, verilerin toplanması ve incelenmesi için MAXQDA Analytics Pro 2022 bilgisayar programı kullanılmıştır. Şekil 1 ve şekil 2’deki haritalar program kullanılarak tasarlanmıştır.

4. BULGULAR

Çalışma, Türkçe literatürdeki dijital liderlik çalışmalarını yönetim bilimi kapsamında incelerken aynı zamanda dijital liderlik-örgütsel davranış ilişkisini de irdelemeye çalışmaktadır. Örnekleme konu olan yayınlar incelendiğinde ilk aşamada beş özelliğe ayrılmıştır. Tablo 1’de belirtildiği üzere makaleler yazar, yıl, araştırma türü, örneklem ve araştırmanın amacı şeklinde incelenmiştir. Çalışmaya konu olan makalelerin ilki 2006 yılında yayınlanmıştır. 2006 yılından sonra uzun bir süre çalışma yapılmadığı gözlenmektedir.

Derleme makaleler, dijital liderlik kavramını açıklama amaçlı literatür taramasından oluşmaktadır. Nitel araştırmalardan Çelik Şahin, Avcı ve Anık (2020) çalışmasında dijital liderlik algısını araştırırken, diğer nitel çalışmalar dijital liderlik kavramını inceleme amacındadır. Özmen, Eriş ve Özer’in (2022) araştırmasında, durum analizi yapılarak farklı bir yöntem ile dijital liderlik çalışılmıştır. Aynı araştırmada, yazarlar karma yöntem kullanarak daha fazla veri toplamayı amaçlamıştır. Çalışmada hem bireysel hem de örgütsel seviyede dijital liderlikle ilgili alanlar incelenmektedir. Klein (2020) dijital liderlik özelliklerini belirleyerek üç kategoride sınıflandırma yapmıştır. Sınıflandırma sonucunda dijital liderlik özellikleri, sosyal davranış, dijital yönetim-iş ve genel özellikler olarak ortaya çıkmaktadır (Klein, 2020: 895).

İncelenen nicel araştırma türündeki çalışmalarda anket tekniği kullanıldığı belirlenmektedir. Anket yöntemi kullanılan çalışmalarda dijital liderlik kavramı ve dijital liderlik özelliklerini algılama, bireysel performans ve teknoloji kabul modeli gibi değişkenlerin irdelendiği görülmektedir.

Artüz ve Bayraktar (2021) çalışmalarında dijital liderliğin öğrenen örgüt kavramı ile bireysel iş performansını olumlu yönde etkilediğini belirlemiştir. Yine bir başka çalışmada Abbasov ve Tolay (2021) dijital liderliğin bireysel iş performansına olumlu etkisi olduğunu altını çizmişlerdir. Büyükbeşe ve Doğan (2022) ise dijital liderliğin iş performansına ve yenilikçi iş davranışına pozitif etkisinin varlığını kanıtlamaktadır. Ayrıca Gök ve Aydemir (2021) dijital liderliği örgütsel kriz perspektifinden ele aldığı çalışmalarında dijital liderliğin kriz yönetiminde olumlu bir unsur olduğunu belirlemiştir.

Topçuoğlu, Kavak ve Yenikaya (2022) dijital liderliğin teknoloji kabul modelinde kullanım kolaylığına ve fayda yaratma unsurlarına olumlu etkisini tespit etmişlerdir. Sundu ise (2021) çalışmasında dijital liderliğe lider-üye etkileşimi ve teknolojiye yatkınlık düzeyi boyutunda

araştırmıştır. Çalışmada (Sundu, 2021) teknolojiye yatkınlık düzeyinin lider-üye etkileşimi ile ilişkisinin olumlu yönde bulunduğunu belirtmektedir.

Tablo 1. Örneklem Konu Olan İncelenen Yayınlar

Yazar	Yıl	Araştırma Türü	Örneklem	Araştırmanın Amacı
Naktiyok	(2006)	Nicel	158 kişi	e-lider ile teknoloji kullanmayan geleneksel liderin önem verdiği liderlik özelliklerinin karşılaştırılmasıdır.
Öz	(2020)	Derleme	-	Dijital liderlik özelliklerinin belirlenmesidir.
Kıyak ve Bozkurt	(2020)	Derleme	-	Dijital liderliği açıklamak ve tanımlamaktır.
Klein	(2020)	Nitel	60 yayın	Dijital liderliğin özelliklerini belirlemektir.
Özmen, Eriş ve Özer	(2020)	Nitel	111 yayın	Dijital liderlikle ilgili yayınları inceleyerek bir öngörü oluşturmaktır.
Çelik Şahin, Avcı ve Anık	(2020)	Nitel	54 kişi	Dijital liderlik algısını belirlemektir.
Ordu ve Nayır	(2021)	Nitel	13 yayın	Dijital liderlikle ilgili yayınları incelemektir.
Alan ve Köker	(2021)	Derleme	-	Dijitalleşmenin getirdiği dijital liderlik kavramını incelemektir.
Abbasov ve Tolay	(2021)	Nicel	190 kişi	Dijital dönüşüm içinde olan ve endüstri 4.0 uygulamalarını kullanan bir işletmede, çalışanların dijital liderlik ile özelliklerini algılamalarını incelerken, dijital liderliğin bireysel iş performansına yönelik etkisini de araştırmaktır.
Gök ve Aydemir	(2021)	Nicel	184 kişi	Dijital liderliğin kriz yönetimine etkisini ve bilgi paylaşımının aracı rolü incelenmektedir.
Artüz ve Bayraktar	(2021)	Nicel	193 kişi	Dijital liderlik algısının, öğrenen örgüt ve bireysel performansa etkisinin incelenmesidir.
Sundu	(2021)	Nicel	238 kişi	Lider üye etkileşimini e-liderlik üzerinden incelemektir.
Eryeşil	(2021)	Derleme	-	Dijital lider kavramının açıklanması ve özelliklerine değinmektedir.
Topçuoğlu, Kavak ve Yenikaya	(2022)	Nicel	173 kişi	Dijital liderliğin teknoloji kabul modeline etkisinin incelenmesidir.
Uçar ve Tutgaç	(2022)	Nicel	239 kişi	Çalışanların dijital okuryazarlık algıları ile teknolojiye erişim motivasyonu ilişkisinde dijital liderliğin düzenleyicilik rolünü incelemektedir.
Büyükbeşe ve Doğan	(2022)	Nicel	400 kişi	Dijital liderliğin iş performansı ve yenilikçilik iş davranışına etkisinin incelenmesi
Sağbaş ve Erdoğan	(2022)	Derleme	20 yayın	Dijital liderliğin özelliklerini ve önemini araştırmak
Özmen, Eriş ve Özer	(2022)	Nitel	75 kişi	Dijital dönüşümdeki bir işletme grubunda dijitalleşme ve dijital liderliğin incelenmesi
Büyükbeşe, Dikbaş, Klein ve Batuk Ünlü	(2022)	Nicel	526 kişi	Dijital liderlik ölçeğinin geliştirilmesi

Kaynak: Yazar tarafından derleme yapılmıştır.

İçerik analizinin tema ve kodları Tablo 2’de belirtilmektedir. Dijital liderlik ilişki teması, beş alt temaya, bu alt temalarda kodlara ayrılmaktadır. Dijital liderlik teması bireysel iş performansı, kriz yönetimi, öğrenen örgüt, teknoloji ve liderlik temalarına ayrılmaktadır. Teknoloji ve Liderlik temaları bu temanın iki ana alt temasını oluşturmaktadır. Bunun sebebi, dijital liderliğin liderlik vasıflarını kapsaması ve örgüt içinde teknoloji kullanımını yakından ilgilendirmesidir. Görüldüğü üzere dijital liderlik yönetim ilişkisi temelde teknolojiye ve diğer liderlik özelliklerinin çeşitlenmesine dayanmaktadır. Dijital liderliğin alt temalarından liderlik ilişkisinin en fazla koda sahip olması rastlantı değildir. Çünkü incelenen çalışmaların çoğunluğunda dijital liderlikle ilgili diğer liderlik özellikleri de ele alınmaktadır. İlgili tema ve kodların haritası şekil 1’de görülmektedir.

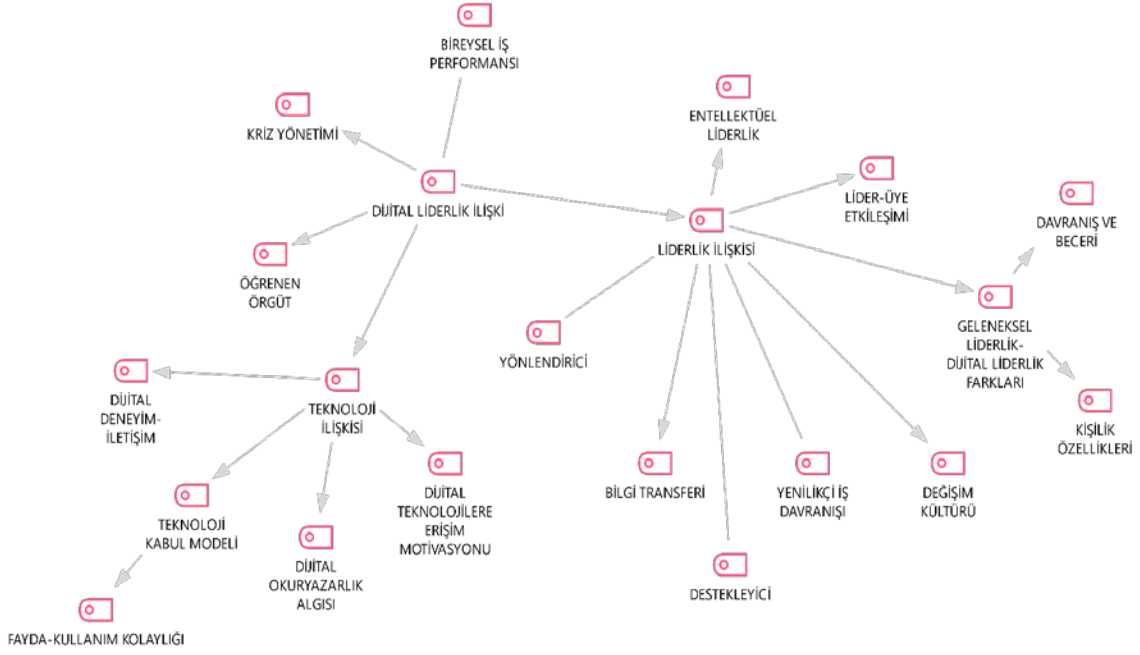
Şekil 2’de iki vaka analizini kapsayan nicel ve nitel gruplara ayrılan makalelerin kendi içerisinde ve ortak oluşan kodlara yer verilmiştir. Özellikle nitel çalışmalarda görüldüğü üzere dijital deneyim-iletişim, entelektüel liderlik, yenilikçilik iş davranışı, değişim kültürü kodlarına ulaşılmıştır. Nicel grupta ise dijital okuryazarlık, geleneksel liderlik, liderlik özellikleri, bireysel performans, lider-üye etkileşimi, liderin yönlendirme ve destekleme özelliği gibi kodlarla ilişki olduğu belirlenmektedir. İki grubunda ortak kodları; bilgi transferi, teknoloji kabul modeli, dijital teknolojilere erişim motivasyonu, liderlik temasının alt teması olan davranış-beceri ve kişilik özellikleri göze çarpmaktadır.

Genel olarak değerlendirildiğinde örnekleme konu olan makale içeriklerinin dijital liderlik özelliklerini açıklamaya yönelik olduğu izlenmektedir. Örgütsel davranış bakış açısıyla incelendiğinde ise, dijital liderlik çalışmalarının yenilikçi iş davranışı, bireysel iş performansı, öğrenen örgüt, örgütsel değişim konularının incelendiği de görülmektedir.

Tablo 2. Kod Kitabı

1 Çalışmanın Amacı
2 Dijital Liderlik İlişki
2.1 Bireysel İş Performansı
2.2 Kriz Yönetimi
2.3 Öğrenen Örgüt
2.4 Teknoloji İlişkisi
2.4.1 Dijital Deneyim-İletişim
2.4.2 Teknoloji Kabul Modeli
2.4.2.1 Fayda-Kullanım Kolaylığı
2.4.3 Dijital Okuryazarlık Algısı
2.4.4 Dijital Teknolojilere Erişim Motivasyonu
2.5 Liderlik İlişkisi
2.5.1 Destekleyici
2.5.2 Entellektüel Liderlik
2.5.3 Yönlendirici
2.5.4 Bilgi Transferi
2.5.5 Yenilikçi İş Davranışı
2.5.6 Değişim Kültürü
2.5.7 Geleneksel Liderlik- Dijital Liderlik Farkları
2.5.7.1 Kişilik Özellikleri
2.5.7.2 Davranış Ve Beceri
2.5.8 Lider-Üye Etkileşimi

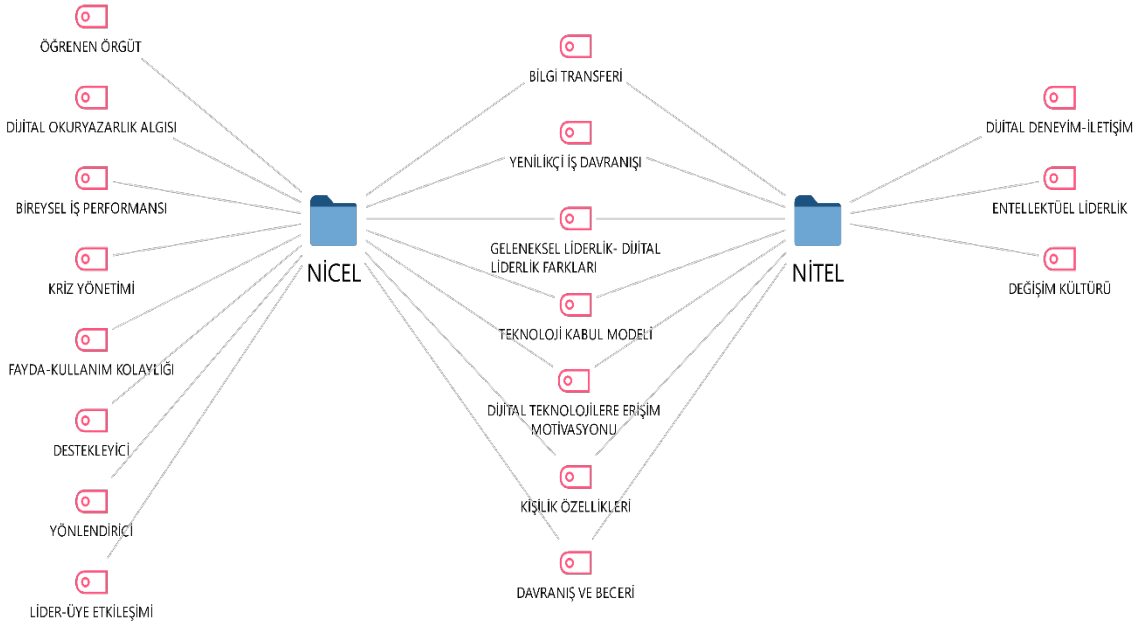
Kaynak: MAXQDA Analytics Pro 2022 programından uyarlanmıştır.



Şekil 1 Dijital Liderlik Tema- Kod Haritası

Kaynak: MAXQDA Analytics Pro 2022 programından uyarlanmıştır.

İki-Vaka Modeli



Şekil 2 Nitel-Nicel Araştırmaların Tema Haritası

Kaynak: MAXQDA Analytics Pro 2022 programından uyarlanmıştır.

5. SONUÇ

Yönetime ilham kaynağı olmuş ve onu devrine göre şekillendiren unsurların kronolojisine odaklanıldığında, endüstri devriminin aşamaları ile ilintili olduğu görülecektir. Endüstri 1.0'ı tetikleyen buhar gücü ve bu gücün makinelerde kullanımıyla artan fabrikalaşma dönemi ile Endüstri 2.0 döneminde öne çıkan elektrik ve buna bağlı mühendislikler ile petro kimyaya bağlı sektörlerde liderlik vasfına sahip kişilerden öne çıkan faktörlerin örgütsel anlamda mekanik bir anlayışla makine, elektrik, pazarlama ve finans işleri olduğu görülebilir. Endüstri 3.0 ile işletmelerini ileri taşıyan liderlerin başarı faktörlerinin daha çok bilgisayar ve dijitalleşme ile birlikte uluslararası insan kaynağını yönetebilme becerisine dönüştüğü örgütsel anlamda organik bir anlayışa doğru yol aldığı açığa çıkmaktadır. Ancak Endüstri 4.0'a doğru liderlik anlayışında köklü değişiklikler meydana gelmeye başlamış ve sosyal medya platformlarının dilinden anlayan, organizasyon yapılarını ve iş yapış süreçlerini hibrit anlayış çerçevesinde dijitalle uyarlayabilen ve değişim adına çalışanlarını sürekli teyakkuzda tutarak motive edebilen bir anlayışa doğru evrilmiştir. Yapay zekâ, nesnelere interneti, makine öğrenmesi, yönetim bilişim sistemleri, bulut bilişim ve sanal evren Metaverse gibi değişim unsurlarına farkındalık derecesi ve uyarılma seviyesi yüksek liderlerin başarılı olabileceği bir döneme girildiği ifade edilebilir.

Bu kapsamda dijital dönüşümle birlikte liderlik anlayışında örgütsel çevikliğin, değişimin anahtar kelimelerinden inovasyon ve hatta değişimi en ileri seviyede farklı frekanslarda uygulayabilme becerisi olan inovasyon çift ustalığının ve adaptasyon yeteneğinin dikkat çektiği belirtilebilir. Bu durumun işletmeler açısından bir hedef olmadığı ve esasında varoluşsal bir paradigma haline geldiğini kavrayan ve uygulayabilen liderlerin devrine girildiği ifade edilebilir. Hiyerarşi anlayışının sifira yaklaştığı, müşteri odaklı bir anlayışa hâkim, organizasyonu ortak bir dil etrafında toplayabilen, sorumlulukları paylaşırabilen ve dönüştürücü özellikleri ile vizyon sahibi liderlerin, dijital dönüşümün kodlarını beraberlerinde taşıdığı gözlemlenmektedir. Küresel bir perspektiften düşünebilen, kültür, zaman ve mekân sınırlarını aşabilen, dijital okur-yazarlığı üst seviyede, katılımcı, çalışanlarına bilgi odaklı yaklaşımı aşılabilen katılımcı liderler dijital liderler olarak günümüz işletme ve yönetim anlayışında zirvede görülmektedirler. Sanal dünyada fırsatları görerek kavramsallaştırabilen, parçalardan bütüne varabilen, alternatifler üretebilen “Bilişsel”; ihtiyaç halinde farklı takımları bir araya getirebilen, güç ve etkiyi iyi kullanabilen, olumsuzluklardan ders çıkararak yoluna devam edebilen “Davranışsal”; riskli ve karanlık yollarda ileriye görebilen, kriz anlarında kırılabilirlik olmayan ve esnek davranabilen, iş yapış şekillerine değil işi bitirme odaklı, değişimde yol gösterebilecek özgüveni olan “Duygusal” yeteneklere sahip liderler “Dijital Liderler” olarak ön planda yer almaktadırlar. Bu anlamda “Dönüşümcü/Dönüştürücü/Transformative/Converter”, “Süper”, “İşlemsel/Transactional” ve “Stratejik” liderlik türleri de “Dijital Liderlik” ile ön plana çıkan diğer liderlik çeşitleridir. Ancak, Endüstri 4.0 gibi teknolojik değişimin baş gösterdiği bir işletme dünyasında özelliklerinden hareket ile “Dijital Liderlik”in uygun liderlik tarzı olduğu ifade edilebilir. Değişen liderlik profilleri, organizasyon yapıları ve iş süreçleri yeni yönetsel anlayışları da beraberinde getirmiştir. Bu nedenledir ki, gerçekleştirilen çalışmanın akademik camiaya ve literatüre katkı sağlayacağı gibi, işletme dünyasında karşılık bulması düşünülmektedir.

Yakın ve orta vadede yapılması düşünülen çalışmalarda dijital liderlik ile yenilikçi iş kültürü, değişim sinizmi, çalışan bağlılığı ve performansı gibi konuları içeren çeşitli nitel ve nicel araştırmaların yapılması düşünülebilir. Endüstri 4.0'ın etkisindeki sektörlerde ve akademik dünyada dijital liderlikle beraber örgütsel çevikliğin ve özellikle inovasyon çift ustalığının beraber çalışılması önerilebilir. Dijitalleşmenin baş aktör olduğu Endüstri 4.0 dünyasının yaratmış olduğu tedirginliğe karşın geliştirilen Toplum 5.0 doktrini için de dijital liderliğin dönüştürücü gücünü beraber ele alabilecek çalışmaların faydalı olabileceği ileri sürülebilir.

KAYNAKÇA

- Abbasov, A. & Tolay, E. (2021). Dijital Liderliğin Bireysel Performans Üzerindeki Etkisi: Azerbaycan'da Endüstri 4.0 Teknolojilerini Uygulayan Bir Firmada Araştırma. *İzmir Yönetim Dergisi*, 2 (1), 59-74. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iyd/issue/65892/988513>
- Alan, H. & Köker, A. R. (2021). Stratejik Liderlikten Dijital Stratejik Liderliğe: Kavramsal ve Kuramsal Bir Tartışma. *Türkiye Siyaset Bilimi Dergisi*, 4 (2), 235-252. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/tsbder/issue/65092/962146>
- Artüz, S. D., & Bayraktar, O. (2021). The Effect of Relation Between Digital Leadership Practice and Learning Organization on The Perception of Individual Performance. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20 (40), 97-120. <https://doi.org/10.46928/iticusbe.761479>
- Asiltürk, A. (2021). İşletmelerde Dijital Dönüşüm Yönetiminde Nihai Hedef: Dijital Olgunluk. *Alanya Akademik Bakış*, 5 (2), 647-669. <https://doi.org/10.29023/alanyaakademik.859300>
- Büyükeşe, T., Doğan, Ö. (2022). Dijital Liderliğin Yenilikçi İş Davranışı ve İş Performansı Üzerine Etkisi. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 14 (26), 173-186. <https://doi.org/10.20990/kilisiibfakademik.1072185>
- Büyükeşe, T., Dikbaş, T., Klein, M. & Batuk Ünlü, S. (2022). A Study on Digital Leadership Scale (DLs) Development. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19 (2), 740-760. <https://doi.org/10.33437/ksusbd.1135540>
- Çelik Şahin, Ç., Avcı, Y. E. & Anık, S. (2020). Dijital Liderlik Algısının Metaforlar Yoluyla İncelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 19 (73), 271-286. <https://doi.org/10.17755/esosder.535159>
- Eryesil, K. (2021). Digital Leadership, Leadership Paradigm of the Digital Age: A Conceptual Framework. *Equinox, Journal of Economics, Business & Political Studies*, 8 (1), 98-112. <https://doi.org/10.48064/equinox.885320>
- Gök, S.G. & Aydemir P., (2021). Dijital Liderliğin Kriz Yönetimi Üzerindeki Etkisi: Bilgi Paylaşımının Aracı Rolü. *Güvenlik Bilimleri Dergisi*, 2. Uluslararası Güvenlik Kongresi Özel Sayısı (İstihbarat ve Güvenlik), 195-222. <https://doi.org/10.28956/gbd.1017693>
- Kıyak, A. & Bozkurt, G. (2020). A General Overview to Digital Leadership Concept. *Uluslararası Sosyal ve Ekonomik Çalışmalar Dergisi*, 1 (1), 84-95. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/gsijses/issue/72093/1160298>
- Klein, M. (2020). İşletmelerde Dijital Dönüşüm ve Etmenleri. *Journal of Business in The Digital Age*, 3 (1), 24-35. <https://doi.org/10.46238/jobda.729499>
- Klein, M. (2020), Leadership Characteristics in The Era of Digital Transformation, *BMIJ*, 8 (1), 883-902 doi: <http://dx.doi.org/10.15295/bmiij.v8i1.1441>
- Naktiyok, A. (2006). E-Liderlik: E- Liderlik Özelliklerinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, *İşletme Fakültesi Dergisi*, 7 (1), 19-40. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ifede/issue/4602/62876>

- Ordu, A., & Nayır, F. (2021). What is Digital Leadership? A Suggestion of the Definition. *E-International Journal of Educational Research*, 12 (3), 68-81. <https://doi.org/10.19160/e-ijer.946094>.
- Öz, Ö. (2020). Dijital Liderlik: Dijital Dünyada Okul Lideri Olmak. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 3 (1), 45-57. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/ijls/issue/53618/635293>
- Özmen, Ö. N. T., Eriş, E. D., & Özer, P. S. (2022). Dijital Dönüşüm ve Liderlik: Sanayi Sektöründe Bir İnceleme. *KAÜİİBFD*, 13 (Kongre Özel Sayısı), 206-231. <https://doi.org/10.36543/kauibfd.2022.ozelsayi10>
- Özmen, Ö. N. T., Eriş, E. D., & Özer, P. S. (2020). Dijital Liderlik Çalışmalarına Bir Bakış, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25 (1), 57-69 Retrieved from <https://dergipark.org.tr/pub/sduibfd/issue/53017/705039>
- Sağbaş, M. & Erdoğan, F. A. (2022). Digital Leadership: A Systematic Conceptual Literature Review. *İstanbul Kent Üniversitesi İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi*, 3 (1), 17-35. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/itbfkent/issue/68585/1024253>
- Sundu, M. (2021). E-Liderlik Perspektifinden Lider-Üye Etkileşimi Üzerine Bir Araştırma. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (2), 253-267. <https://doi.org/10.17336/igusbd.680018>
- Temelkova, M. (2018). Skills For Digital Leadership – Prerequisite for Developing Hightech Economy, *International Journal "Information Theories and Applications"*, 25 (4), 343-364.
- Topçuoğlu, E., Kavak, O. & Yenikaya, M. A. (2022). İnovatif Bir Strateji Olarak Dijital Liderliğin Teknoloji Kabul Modeli ile Analizi. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 24 (42), 569-585. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/kmusekad/issue/70427/1118936>
- Uçar, Z. & Tutgaç, C. (2022). İşgörenlerin Dijital Okuryazarlık Algısı ve Dijital Teknolojilere Erişim Motivasyonu İlişkisi Üzerinde Dijital Liderliğin Düzenleyicilik Rolü. *İzmir Yönetim Dergisi*, 3 (1), 8-22. <https://doi.org/10.56203/iyd.1095042>
- Yücebalkan, B. (2020). Holistik Perspektiften Güncel Liderliğe Bir Bakış: Dijital Liderlik + Yeşil Transformasyonel Liderlik. *International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies*, 6 (18), 388-396. doi: 10.26728/ideas.282