

Araştırma Makalesi / Research Article

Dijital Liderlik Çalışmalarının Analizi

Analysis Of Digital Leadership Studies

Hale Nur GÜLER¹

ÖZ

İş süreçlerinin daha hızlı ve çevik şekilde organize etmek kurumları daha ileri seviyelere taşımaktadır. Dijital liderlikle rekabet ortamında kurumların ayakta kalmaları dijital dönüşüme uygun hareket planları tasarlanmaktadır. Teknolojinin ilerlemesiyle süreçlerin etkin şekilde yönetilmesi dijital liderlerin yenilikçi fikirleri ve stratejileriyle tamamlanabilmektedir. Dijital liderliğin anlaşılabilirliği geliştirilmesi için çalışmalar yapılmaktadır. Bu çalışmada Türkiye’de yapılan dijital liderlik çalışmalarının analizi yapılmaktadır. Dijital liderlik için çalışmalara YÖK Tez Merkezi, DergiPark ve TR Dizin’den ulaşılmıştır. Çalışmada değerlendirilen başlıca kriterler çalışmaların yılı, türü, yöntemi ve birlikte ele alınan kavramlardır. Orange Datamining programı ile de dijital liderlikle birlikte incelenen kavramlar ve çalışmaların amaçları kapsamında incelenen kavramlar görselleştirilerek kelime bulutlarına yer verilmektedir. İncelenen dijital liderlik çalışmalarında dijital liderliğin başlıca “lider özellikleri”, “performans”, “dönüşüm konularıyla birlikte ele alınarak anlaşılmasının amaçlandığı görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: dijital liderlik, dijitalleşme, dijital dönüşüm, nitel araştırma

1 Dr. Öğretim Görevlisi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi, Uluslararası Ticaret ve Finansman, ORCID: 0000-0002-6333-1849, e-posta: grhalenur@gmail.com

ABSTRACT

Organizing business processes in a faster and agile way takes institutions to a higher level. With digital leadership, action plans are designed in accordance with digital transformation for the survival of institutions in a competitive environment. With the advancement of technology, effective management of processes can be complemented by the innovative ideas and strategies of digital leaders. Studies are carried out to understand and develop digital leadership. In this study, the analysis of digital leadership studies in Turkey is made. Studies for digital leadership were accessed from YÖK Thesis Center, DergiPark and TR Index. The main criteria evaluated in the study are the year, type, method of the studies and the concepts discussed together. With the Orange Datamining program, the concepts examined together with digital leadership and the concepts examined within the scope of the aims of the studies are visualized and word clouds are included. In the digital leadership studies examined, it is seen that the main "leader characteristics" of digital leadership, "performance", "transformation" are aimed to be understood by considering them together.

Keywords: digital leadership, digitization, digital transformation, qualitative research

1.Giriş

Dijital dönüşümü birkaç teknolojiyle düşünmek mümkün olmasa da web 5.0, mobil, genişbant internet, bulut bilişim, dijital medya, büyük veri, yapay zeka, artırılmış gerçeklik, nesnelerin interneti (IoT) ve 3B yazıcıların çığır açan etkisi yeni bir dönemi getirmektedir. Dijital dönüşüm, ortaya çıkan yeni şartlara ve beklentilere uyum sağlamayı ve çevikliği gerektirmektedir. Dijitalleşen iş süreçleri arttıkça yenilikçi strateji ve yönetim ihtiyacı doğmaktadır. Dijital dönüşümle iş süreçlerinin yeni yöntemlerle ileriye taşınmasını, teknolojinin avantajlarından yararlanarak çalışanlardan ve süreçlerden nasıl daha iyi şekilde sonuç alınabilmesinin tasarlanmasına imkân sağlanmaktadır.

Teknolojinin hızlı ilerlemesiyle bilgi ve stratejinin rekabet için önemli olduğu günümüzde kurumlar çalışan ve müşteri memnuniyeti yaratmak için dijital çözümler aramaktadır. Kurumların modern iş yaşamında dijital çağın lideri de olabilen bir lider profiline ihtiyaçları bulunmaktadır. Çeviklik, uyum ve hızlı değişimde öncü olabilme özellikleriyle bir nevi değişim temsilcileri olan dijital liderlerin varlığı dış dünyada sunulan fırsatlardan yararlanabilme hedefinde olan kurumlar için önemlidir.

İstenen şartlara uygun hale gelebilen kurumların ayakta kalmalarının mümkün olduğu iş dünyasında dijital liderlerin katkıları gittikçe önemli hale gelmektedir. Kurumların gelişim sürecinde etkili olan

dijital liderlerin değişim yönetimi sürecinde ortaya çıkan konularda yeterlilik sergilemesi beklenmektedir. Kurumların geçiş sürecinde yapılan planlama ve kararlılık ile ihtiyaç duyulan sistemlerin kurulması sağlanmaktadır. Süreç içerisinde çalışanların sürece uyarlanmaları dijital liderlerin vizyoner bakış açısı ve bilgi birikimi ile kolaylıkla atlatılabilmektedir.

Kurumların dijital dönüşüm sebepleri içinde buldukları durum ve ihtiyaçlarına göre değişmektedir. Büyüme fırsatları, artan rekabet baskısı ya da değişmekte olan yasal düzenlemeler gibi sebeplerle dönüşüm yolculukları başlamaktadır. Tüm bu değişim sebepleriyle yola çıkan kurumların çalışan ve müşteri beklentileri olumlu deneyimlere olanak sağlayabilmekte ve bu dönüşümle inovasyon ve kârlılık artışları yakalanabilmektedir.

Kurumlarda çalışanların sürekli gelişen dünyada rekabet edebilmeleri için dijital liderler tarafından ikna edilmesi ve sürekli öğrenmeyi teşvik eden bir kültürün dinamik şekilde oluşturulması gerekmektedir. Kurumların gelişim süreçlerine odaklanan dijital liderler dönüşüm sürecinde meydana gelen engel ve olumsuzları yönetebilmektedir. Bu kapsamda kurumlar için dijital liderlerin önemi oldukça fazladır. Bu çalışmada dijital liderliğin anlaşılması için yapılan çalışmalar incelenerek dijital liderliğin birlikte ele alındığı kavramlar belirlenmiştir.

2. Dijital Liderlik Literatürü

Dijital liderlik farklı disiplinler altında dijitalleşen dünyada yöneticilik, işletmecilik ve stratejik düşünme becerilerini dijital çağda yer alan araç ve gereçleri etkinlikle kullanabilen bir liderlik türüdür (Şahin, Avcı ve Anık, 2020: 273). Dijital liderliğin tanımı için alanyazında pek çok içerik bulunmakla birlikte tanımlarda ortak

olarak dijital liderlerin teknolojiye yatkınlığı, örgütün dijital dönüşümü, örgüt kültüründeki değişikliklere yol açacağı ifade edilmektedir. Dijital liderliğin iki boyutu olarak dijital okuryazarlık, dijital yeterlilikler gibi beceriler, davranışlar ve dijital dönüşümün yönetilmesini kapsayan yüksek liderlik yeterliliklerinden bahsedilmektedir (Zeike, Bradbury, Lindert, ve Pfaff, 2019: 2).

Dijital liderlik inovasyon kapsamında hızlı, çapraz hiyerarşik, takım odaklı işbirlikçi bir yaklaşım olarak tanımlanmıştır (Oberer ve Erkollar, 2018: 6). Dijital liderlik bir başka tanımda ise teknolojinin geniş şekilde kullanımı ile başkalarının yaşamalarını, refahlarını ve mevcut durumlarını daha iyi hale getirmek olarak tanımlanmıştır (Miller, 2018: 46).

Dijital liderlik örgütte sürdürülebilir bir değişim kültürü oluşturmak amacıyla yönetsel süreçlerde teknolojiyi etkili kullanarak yenilikçi bir vizyon yaratmak olarak tanımlanmaktadır (Ordu ve Nayır, 2020: 12). Daha genel bir tanımla da dijital liderlik bilgi teknolojilerinin kullanımına vurgu yapılarak bilgi teknolojilerini kullanarak takipçilerini bir araya getirebilecek liderlik şeklinde belirtilmiştir (Asrı ve Darma, 2021: 95).

Dijital liderlerin sürekli öğrenen, geleneksel kalıpların dışına çıkabilen, empatik, şeffaf, işbirliği ve güven içinde güçlü insani ilişkiler kurabilen kişiler olması beklenmektedir (Özmen, Eriş ve Süral Özer, 2020, 58-59). Dijital dönüşüme ayak uydurabilen öncü açık fikirli yaratıcı sosyal medyayı aktif kullanabilen ilham verebilen eleştiriye açık iletişim becerileri güçlü kişiler olmaları gereklidir (Çelebi, 2021, 59-70).

Dijital liderlerde olması gereken özelliklerde benzer yönlere vurgu yapılan bir-

çok çalışma bulunmakla birlikte dijital teknoloji ve platformlar hakkında bilgi sahibi ve yetenekli olmaları çalışanlarına süreçler için nedenleri açıklayabilmeleri, öneri ve görüşleri dinleyebilmeleri yetki devri yapabilmeleri gerektiği ifade edilmektedir. Dijital liderlerin dijital dönüşümün faydalarından yararlanabilen ve dijital dönüşü stratejilerini doğru şekilde uygulayarak çalışan ve müşteri beklentilerini karşılamaları gerekmektedir. Değişimi yönetebilmek için dijital yetkinliğe ve kültüre sahip olunması gerekmektedir (Yıkılmaz ve Sürücü, 2021, 310-311). Bir başka şekilde dijital liderlerin özelliklerini inceleyen bir araştırmada dijital liderlerin dijital bilgi ve okuryazarlık, vizyon, müşteriye anlama, çeviklik, risk alma, işbirliği özelliklerine vurgu yapılmaktadır (Promsri, 2019: 6).

Dijital liderlerin çalışanlarını farklı kalıplarda olmalarına olanak sağlayarak, eşit ve adil değerlendirmelerde bulunup geri bildirim vererek onları anladığını gösterme empati becerisine sahip olmalıdır. Çalışanlarının yeteneklerini göz önüne alarak görev dağılımı yaparak en etkin şekilde sürecin yönetilmesine olanak sağlamalıdır. Çalışanları değişim dönüşüm ve gelişimleri kapsamında hareket ederek müşteri beklentilerinin karşılanmasına olanak sunacak zeminin hazırlanmasına yol açmalıdır. Dijital liderlerin çevik şekilde risk alabilecek potansiyele sahip olmaları beklenmektedir. Şeffaf bir ortamda işbirliği içinde etkin takım yönetimi ile gelişimi destekleyici fırsatların oluşumuna katkı sağlaması inovasyona açık olması dönüşümcü olması beklenmektedir. (Oberer ve Erkollar, 2019: 6-7).

Dijital liderliğin boyutlarını araştıran çalışmada dijital liderin değişim ve yenilikçi olması, planlama, uygulama ve denetim becerilerine sahip olması, astların geliş-

mini desteklemesi ve ilham vermesi, kullanılan sisteme, bilgisayara ve örgüte olan hakimiyeti, birçok konuda bilgisinin ve hakimiyetinin olması, karmaşık zihinsel işlemler yürütüp hayata geçirmesi olarak ifade edilmektedir (ÇelikŞahin, Avcı ve Anık, 2020: 282). Dijital liderlik için yapılan bir başka çalışmada dijital liderde bulunması gereken özelliklerin sahiçilik, ilham verme, vizyon, adalet, ters mentörlük, kişiselleştirme, yenilikçilik, bilgili olmak olarak ifade edildiği görülmektedir (Toduk, 2017). Kurumlarda sürekli değişim ve gelişim kapsamında dijital liderliğin yararları görülmektedir. Dijital liderlikle dijital kültür oluşumu, kurumun tüm çalışanlarının etkin hale getirilmesi, çalışan ya da müşteri açısından yararın artırılması ve memnuniyetin artması sağlanmaktadır (Bray, 2022).

Dijital liderlikle geleneksel liderlik arasındaki farklar açısından bakıldığında da geleneksel lider yönetim tarzı olarak performans odaklıyken; dijital liderin yalnızca performansa değil alan uzmanlığına ve hedef kültürüne önem verdiği ifade edilmektedir. Dijital lider bireysel çalışmaları desteklemektedir ve takipçilerine otonomi de vermektedir. Geleneksel lider ürün odaklı olarak ürün geliştirme süreçlerine daha fazla önem verirken dijital lider ise tamamıyla organizasyonel hareket yeteneğine sahip, birçok şeyden anlayan ve ona göre hareket eden liderdir. Geleneksel lider iş planına önem vermektedir, dijital lider ise iş modellerini belgelemeye ve geliştirmeye önem vermektedir. Geleneksel lider izleyicilerini denetlerken dijital lider yetenek geliştirme stratejilerine önem vermektedir. Geleneksel lider dijital çağın sunmuş olduğu fırsatları ve interneti dijital lider kadar kullanmamaktadır. Geleneksel lider daima bütçeyi dikkate alırken dijital lider daha çok dönüştürmeye, geliştirmeye, öğrenmeye ve hızlı olmaya odaklan-

maktadır (İçerli, 2020: 669). Geleneksel liderlik tarzı, “komuta ve kontrol” liderlik türü olarak ifade edilirken dijital liderlikte “işbirlikçi liderlik” söz konusudur (Araujo vd., 2021: 48).

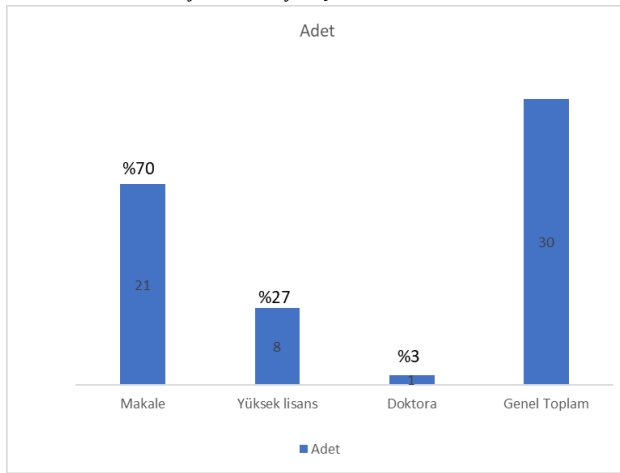
Dijital liderliğin ilişkili olduğu kavramların yönetim bilimleri kapsamında ele alınmasını amaçlayan bir çalışmada dijital liderliğin, liderlik özellikleri, yenilikçi iş davranışı, performans, teknoloji kabul modeli gibi kavramlarla ilişkili olduğu ifade edilmektedir (Ercan Önbiçak ve Akkoyun, 2022: 128). Dijital liderlik çalışmalarının incelendiği bir başka çalışmada da dijitalleşmenin ne olduğu, dijitalleşmenin liderlik üzerindeki etkileri ve liderin sahip olması gereken beceri ve yetkinlikler

tartışılmış olup bu çalışmaların çoğunun kavramsal olduğuna dikkat çekilmektedir (Özmen, Eriş ve Süral Özer, 2020: 57). Bu çalışmada da dijital liderlik çalışmalarında dijital liderlikle birlikte ele alınan kavramlar ortaya çıkartılmaktadır.

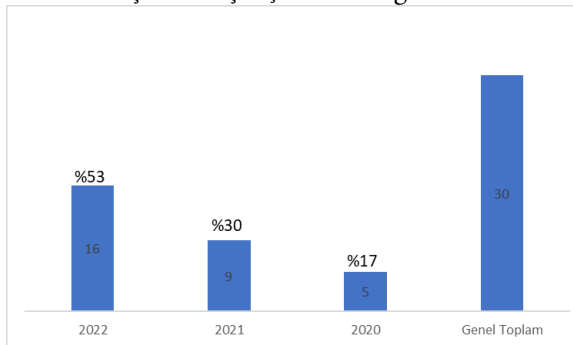
3.Araştırma Metodolojisi ve Bulgular

Çalışmada dijital liderlik için yapılan çalışmalarda ele alınan ilişkili kavramların tespit edilmesi amaçlanmaktadır. Bu kapsamda Türkiye’de yapılan lisansüstü tezler, Dergipark ve TR Dizin’de yayınlanan makaleler çalışmaya dahil edilmiştir. “Dijital liderlik” kavramı aratılarak bulunan çalışmalar 10 Ocak 2023 itibari ile listelenmiş mükerrer olanlar dahil edilmemiştir.

Şekil 1. Çalışma Türleri



Şekil 2. Çalışma Yıl Dağılımı



Bu çalışmada Türkiye’de yapılan dijital liderlik çalışmaları incelenerek dijital liderliğin birlikte ele alındığı kavramlar ve çalışmaların amaçlarına konu edilen kavramlar belirlenmiştir. Çalışma yapılan yıllar, çalışma yöntemleri ve türleri de belirlenmiştir. Dijital liderlik çalışmalarının 2022 yılında sayıca arttığı (%53) görülmektedir. Dijital dönüşümün hız kazanması uzaktan çalışma hibrit çalışma modelleri ile kurumların iş yapış şekillerinde gittikleri değişiklikle dijital liderlik kavramının daha çok araştırılmasına sebep olmuştur. Yapılan çalışmaların %70’ i makaledir. Doktora tezlerine konu olarak çalışmaların geliştirilmesi günümüz ihtiyaçları kapsamında dijital liderliğin anlaşılması için olumlu katkılar sunacaktır.

Çalışmalarda araştırma yöntemlerinden %57 oranında en fazla nicel çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Dijital liderliğin özelliklerinin belirlenmesi ve iş sonuçlarına katkılarının yansıtıldığı ve bu süreç içerisinde ihtiyaç duyulanların belirlenebilmesi için karma çalışmalarla desteklenmesi önerilebilir. Dijital liderlikle birlikte incelenen konuların daha çok örgütsel ve bireysel performans, Covid 19, stratejik, iş, kriz olduğu görülmektedir. Çalışmaların amaçları kapsamında da ele alınan konuların liderlik özellikleri, örgütsel performans, bireysel performans, üye, dönüşüm, dönüşümcü, liderliğin anlaşılmasına yönelik olduğu anlaşılmaktadır.

Dijital liderlere ihtiyaç arttıkça dijital liderlerin özellikleri, gereksinimleri, süreç kapsamında iletişimde oldukları kişi ve yapılarıdaki etkileşimleri ve iş sonuçları gelecek günlerde de merak konusu olmaya devam edecektir. Kurumlarda bu konularda yol gösterici çalışmalara dahil olabilecek çalışanlar için dijital liderlik konusunda eğitim faaliyetlerinin düzenlenmesi yararlı olacaktır. Dijital liderliğin kurumlara

yararı kapsamında birlikte ele alındığı konuların genişletilmesi anlaşılabilirliğe katkı sağlayacaktır. Bundan sonraki araştırmalarda dijital liderliğin özelliklerinin ortaya çıkartılması ve ilişkili olan kavramların da dijital liderliğe etkilerinin belirlenmesine yönelik çalışmaların sürdürülmesinin yararlı olacağını ifade etmek mümkündür. Dijital liderliğin anlaşılması için yapılan çalışmalar kapsamında ele alınan bu çalışmanın alanla ilgili araştırmacılara yararlı olacağı düşünülmektedir.

Kaynakça

- Araujo, L. M, Priadana, S., Paramarta, V., & Sunarsi, D. (2021). Digital leadership in business organizatörse: An overview. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 2(1), 45-56.
- Asri, A. A. S. M. A. N. & Darma, G. S. (2020). Revealing the dijital leadership spurs in 4.0 industrial revolution. *International Journal of Business, Economics & Management*, 3(1), 93-100.
- Bray, J. (2022). What is digital leadership?, Erişim Tarihi: 04.06.2022. <https://gdsgroup.com/insights/marketing/blueprint-for-digital-leadership/>
- Çelebi, F. (2021). Dijital Çağda Liderlik ve Girişimcilik, Ankara: İksad Yayınevi
- Çelî kŞahi n, Ç., Avcı, Y. E., ve Anik, S. (2020). Dijital liderlik algısının metaforlar yoluyla incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(73), 271-286.
- Demšar, J., Zupan, B., Leban, G., & Curk, T. (2004). Orange: From experimental machine learning to interactive data mining. In European Conference On Principles Of Data Mining And Knowledge Discovery, Springer, Berlin, Heidelberg.
- Ercan Önbıçak, A. ve Akkoyun, B. (2022). Dijital liderlik çalışmalarının yönetim bilimleri kapsamında incelenmesi: Nitel bir araştırma. *Malatya Turgut Özal Üniversitesi İşletme ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 128-137.
- İçerli, L. (2020). Dijital dönüşümle değişen liderlik anlayışı: Dijital liderlik üzerine bir değerlendirme. Proceedings E-Book içinde (665-674). International CEO Communication, Economics, Organization & Social Sciences Congress Gorajde
- Miller, C. (2018). Digital leadership: Using the internet and the social media to improve the lives, well being and circumstances of others. *Journal of Family and Consumer Sciences*, 110(1).
- Oberer, B., ve Erkollar, A. (2018). Leadership 4.0: Digital leaders in the age of industry 4.0. *International Journal of Organizational Leadership*, 7(4).
- Ordu A. ve Nayır, F. (2021). Dijital liderlik nedir? Bir tanım önerisi. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 12(3).
- Özmen, Ö. N. T., Eriş, E. D. ve Süral Özer, P. (2020). Dijital liderlik çalışmalarına bir bakış. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 25(1), 57-69.
- Promsri, C. (2019). The developing model of digital leadership for a successful digital transformation. *GPH-International Journal of Business Management (IJBM)*, 2(8), 01-08.
- Şahin, Ç. Ç., Avcı, Y. E., ve Sabri, A. N. I. K. (2020). Dijital liderlik algısının metaforlar yoluyla incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(73), 271-28.
- Toduk Y. (2017). <http://www.hurriyet.com.tr/ik-yeni-ekonomi/dijital-liderler-nasilolmalı-40492744> (Erişim tarihi: 17.04.2018).
- Yıkılmaz İ. ve Sürücü, L. (2021), Dijital çağda liderliğin yeni yüzü: Dijital liderlik, Efe Akademi.
- Zeike, S., Bradbury, K., Lindert, L. & Pfaff, H. (2019). Digital leadership skills and associations with psychological well-being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(14), 2-15.