



AKILLI DİJİTAL TEKNOLOJİLERİN KURUMSAL KÜLTÜR ÜZERİNDEKİ YANSIMALARI

Özden SENTÜRK^{1,a,*}

¹Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.

^aozden.senturk@ogr.iu.edu.tr, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6801-6530>

(Geliş/Received: 24.06.2024; Kabul/Accepted: 04.10.2024)

ÖZET

Bu çalışma, akıllı dijital teknolojilerin kurumsal kültür üzerindeki derin etkilerini incelemekte ve iş dünyasının dinamikleri ile organizasyonel iş akışlarının kapsamlı dönüşümünü vurgulamaktadır. Dijital dönüşüm, yalnızca teknolojik araçların benimsenmesini değil, aynı zamanda iş süreçlerinin, stratejilerin ve çalışan rollerinin yeniden tanımlanmasını gerektirmektedir. Bu süreç, verimlilik, esneklik ve rekabetçiliği artırırken, yeni zorluklar ve fırsatlar da sunmaktadır. Covid-19 pandemisi sırasında dijital iletişim araçlarının önemi artmış; uzaktan çalışma modeli benimsenmiş ve bu araçların iş birliği ile ekip ruhunu korumadaki rolü belirgin hale gelmiştir. Dijital platformlar, çalışanların kişiselleştirilmiş öğrenme ve gelişim fırsatlarına erişimini kolaylaştırmakta; iş tatmini ve motivasyonu artırmaktadır. Bunun yanı sıra; büyük veri analitiği ve yapay zekâ destekli veri tabanlı karar verme süreçleri, organizasyonların stratejik kararlar almasını ve operasyonel süreçlerini optimize etmesini sağlamaktadır; ancak veri güvenliği ve gizliliği gibi konular, kritik endişeler arasında yer almaktadır. Çalışma, dijital dönüşümün yenilik odaklı bir kültür oluşturmayı nasıl teşvik ettiğini ve liderlerin dijital okuryazarlıklarını artırarak sanal ekipleri etkin bir şekilde yönetmeleri gerektiğini ele almaktadır. Dijital teknolojilerin sorumlu entegrasyonu, veri gizliliği, siber güvenlik ve teknolojik işsizlik gibi etik hususların dikkate alınmasını gerektirmektedir. Bu çalışma, dijital dönüşümün kurumsal kültür üzerindeki çok yönlü etkilerini ele alarak, uzun vadeli başarı ve sürdürülebilirlik için hem teknolojik hem de insani yönleri dikkate alan dengeli bir yaklaşımın önemini vurgulamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Dijitalleşme, dijital dönüşüm, veri bilimi, siber güvenlik, kurum kültürü

REFLECTIONS OF SMART DIGITAL TECHNOLOGIES ON CORPORATE CULTURE

ABSTRACT

This study examines the profound impacts of smart digital technologies on corporate culture and highlights the comprehensive transformation of business dynamics and organizational workflows. Digital transformation requires not only the adoption of technological tools but also the redefinition of business processes, strategies, and employee roles. This process, while enhancing efficiency, flexibility, and competitiveness, also introduces new challenges and opportunities. The importance of digital communication tools became more pronounced during the Covid-19 pandemic, as the remote working model was adopted, and the role of these tools in maintaining collaboration and team spirit became evident. Digital platforms facilitate employees' access to personalized learning and development opportunities, thereby increasing job satisfaction and motivation. Moreover, big data

*Sorumlu Yazar (Corresponding Author)

Geliş (Received): 24/06/2024

Atıf (Citation): O. Senturk, "AKILLI DİJİTAL TEKNOLOJİLERİN KURUMSAL
KÜLTÜR ÜZERİNDEKİ YANSIMALARI" JOSS, 3(2): 1-14, 2024

Kabul (Accepted): 04/10/2024

Yayın (Published): 31/12/2024

analytics and AI-powered data-driven decision-making processes enable organizations to make strategic decisions and optimize their operational processes; however, issues such as data security and privacy remain critical concerns. The study addresses how digital transformation promotes the creation of an innovation-oriented culture and discusses the necessity for leaders to enhance their digital literacy to effectively manage virtual teams. The responsible integration of digital technologies necessitates the consideration of ethical issues such as data privacy, cybersecurity, and technological unemployment. By addressing the multifaceted impacts of digital transformation on corporate culture, this study emphasizes the importance of a balanced approach that considers both technological and human aspects for long-term success and sustainability.

Keywords: Digitalization, digital transformation, data science, cyber security, corporate culture

1. GİRİŞ (INTRODUCTION)

Dijital teknolojiler, kurumsal kültürü birçok boyutta yeniden şekillendirmekte, iş dünyasının dinamiklerini ve organizasyonların çalışma biçimlerini köklü bir şekilde dönüştürmektedir. Dijital dönüşüm, yalnızca teknolojik araçların benimsenmesini değil, aynı zamanda iş süreçlerinin, stratejilerin ve çalışan rollerinin yeniden tanımlanmasını gerektirmektedir. Bu süreç, kurumların daha verimli, esnek ve rekabetçi hale gelmesini sağlamakla birlikte yeni zorluklar ve fırsatlar da yaratmaktadır. Dijital teknolojilerin kurumsal kültür üzerindeki etkileri, iletişimden iş birliğine, veri yönetiminden yenilikçiliğe kadar geniş bir yelpazede kendini göstermektedir [1].

Dijital araçlar, çalışanların daha etkin ve hızlı iletişim kurmasını, bilgiye anında erişim sağlamasını ve projeler üzerinde daha verimli çalışmasını mümkün kılmaktadır. Özellikle Covid-19 pandemisi sırasında dijital iletişim araçlarının önemi artmış; uzaktan çalışma modelinin benimsenmesiyle bu araçların kullanımı büyük ölçüde artmıştır. Çalışan bağlılığı ve deneyimi de dijital dönüşümden etkilenmiş; dijital platformlar, çalışanların kişiselleştirilmiş öğrenme ve gelişim fırsatlarına erişimini kolaylaştırarak iş tatmini ve motivasyonu artırmıştır [2].

Esnek çalışma saatleri ve yer bağımsız çalışma imkanları, çalışanların iş-özel yaşam dengelerini daha iyi yönetmelerine olanak tanımaktadır. Bu durum, çalışanların işlerine daha bağlı ve motive olmalarını sağlamakta, dolayısıyla organizasyonların performansını olumlu yönde etkilemektedir [3].

Veri tabanlı karar verme süreçleri, dijital dönüşümün bir diğer önemli boyutunu oluşturmaktadır. Büyük veri analitiği ve yapay zeka, organizasyonların stratejik kararlar almasına ve operasyonel süreçlerini optimize etmesine yardımcı olmaktadır. Bu teknolojiler, organizasyonların piyasa trendlerini ve müşteri davranışlarını daha iyi anlamalarına olanak tanıyarak daha bilinçli ve isabetli kararlar almalarını sağlamaktadır; ancak veri güvenliği ve gizliliği gibi konular, bu teknolojilerin kullanımında dikkat edilmesi gereken önemli hususlar arasında yer almaktadır [4].

Dijital dönüşüm aynı zamanda yenilik odaklı bir kültürün oluşmasına katkıda bulunmakta; yeni teknolojilerle deney yapmayı ve yenilikçi çözümler geliştirmeyi teşvik etmektedir. Bu süreçte, liderlerin dijital okuryazarlıklarını artırmaları ve sanal ekipleri etkin bir şekilde yönetmeleri büyük önem taşımaktadır. Dijital dönüşüm sürecinde organizasyonlar, dijital araçların etkin kullanımını sağlamak amacıyla çalışanlarına gerekli eğitimleri vermeli ve yenilik odaklı kültürü destekleyecek stratejiler geliştirmelidir.

1.1. Dijital Araçlarla İş Birliğinin Dönüşümü (The Transformation of Collaboration Through Digital Tools)

Dijital araçlar, iş yerindeki iletişim ve iş birliği süreçlerini kökten değiştirmiştir. Özellikle Slack, Microsoft Teams ve Zoom gibi platformlar, çalışanlar arasında gerçek zamanlı etkileşimi kolaylaştırarak, geleneksel departmanlar arası bariyerleri ortadan kaldırmakta ve sürekli iletişim kültürünü teşvik etmektedir. Bu araçlar, bilgi paylaşımını hızlandırarak ve iş birliğini artırarak, çalışanların projeler üzerinde daha verimli ve etkili bir şekilde çalışmasına olanak tanımaktadır. Covid-19 pandemisi ile hızlanan uzaktan çalışma geçişi, dijital iletişim araçlarının iş birliği ve ekip ruhunu korumadaki önemini daha da belirgin hale getirmiştir. Bu durum, fiziksel ofis ortamından bağımsız olarak, çalışanlar arasında güçlü bir bağlılık ve ortak amaç duygusu yaratma ihtiyacını doğurmuştur [5, 6]. Şirketlerin bu dönüşümü yönetmek için yeni prosedürler ve teknolojiler geliştirmesi gerekmektedir. Örneğin; proje yönetim yazılımları ve dijital toplantı araçları, ekiplerin farklı coğrafi konumlardan bile etkili bir şekilde çalışmasını sağlamaktadır. Dijital araçlar, bilgiye anında erişim imkânı sunarak karar verme süreçlerini hızlandırmakta ve verimliliği artırmaktadır; ancak bu araçların etkili bir şekilde kullanılması, çalışanların dijital okuryazarlık düzeylerinin artırılmasını ve söz konusu bu yeni teknolojilere adapte olmalarını gerektirmektedir.

Dijital iş birliği araçlarının etkin kullanımı, organizasyonların iletişim ve koordinasyon süreçlerini geliştirerek verimliliklerini artırmaktadır. Şirketler, bu araçların etkin kullanımı için çalışanlarına düzenli eğitimler sağlamalı ve bu araçların kurumsal kültüre entegre edilmesine odaklanmalıdır.

1.2. Çalışan Bağlılığı ve Deneyiminin Artırılması (Enhancing Employee Engagement and Experience)

Dijital platformlar, esneklik ve kişiselleştirilmiş deneyimler sağlayarak çalışan bağlılığını önemli ölçüde artırmaktadır. Şirketler, bu araçları kullanarak çalışanlarına becerilerini geliştirme ve kariyer büyüme fırsatlarını artıran kişiye özel öğrenme ve gelişim programları sunmakta, böylece çalışanların yetkinliklerini güncel tutarken, motivasyonlarını ve iş tatminlerini de artırmaktadır. Dijital öğrenme platformları ve sanal eğitim programları, çalışanların ihtiyaçlarına göre özelleştirilebilmekte ve istenildiği zaman erişim

sağlanabilmektedir. Esneklik, çalışanların kendi hızlarında ve kendi zaman dilimlerinde öğrenmelerine olanak tanırken, iş ve kişisel yaşamlarını daha etkili bir şekilde dengelemelerini sağlamaktadır.

Uzaktan çalışma esnekliği, çalışanların iş ve özel yaşamlarını daha iyi dengelemelerine imkan vermektedir. Dijital araçlar sayesinde zaman ve mekan bağımsızlığına sahip olan çalışanlar, ofis dışında çalışabilmekte ve bu durum iş stresini azaltarak genel yaşam kalitelerini artırmaktadır. Bunun yanı sıra; uzaktan çalışma, çalışanların seyahat sürelerini ortadan kaldırarak daha fazla boş zaman yaratmakta ve bu zamanı aileleri ile geçirmelerine veya kişisel ilgi alanlarına ayırmalarına olanak tanımaktadır. Sonuç olarak, dijital platformlar, çalışan bağlılığını artırarak organizasyonların performansını iyileştirmekte ve çalışanların iş-özel yaşam dengelerini sağlamalarına yardımcı olmaktadır. Şirketler, bu platformları etkili bir şekilde kullanarak çalışan memnuniyetini artırmalı ve iş süreçlerini daha esnek hale getirmelidir.

1.3. Veri Tabanlı Karar Verme ve Yapay Zeka (Data-Driven Decision Making and Artificial Intelligence)

Büyük veri analitiği ve yapay zekanın benimsenmesi, organizasyonları veri tabanlı bir kültüre doğru kaydırmıştır. Bu dönüşüm, tedarik zinciri yönetimi ve müşteri ilişkileri de dahil olmak üzere kurumsal operasyonların çeşitli yönlerini etkileyen stratejik karar verme süreçlerini desteklemektedir. Veri tabanlı içgörüler, organizasyonların daha bilinçli kararlar almasına olanak tanıyarak operasyonel performansın ve rekabet gücünün artırılmasını sağlamaktadır [7].

Veri tabanlı karar verme, yöneticilerin ve liderlerin mevcut verilere dayanarak daha isabetli ve stratejik kararlar almasına olanak tanımaktadır. Örneğin; tedarik zinciri yönetiminde büyük veri analitiği kullanılarak, stok seviyeleri optimize edilebilmekte, lojistik süreçler iyileştirilebilmekte ve tedarik zinciri boyunca maliyetler azaltılabilmektedir. Bu durum, müşteri taleplerine daha hızlı ve etkin bir şekilde yanıt verilmesini de sağlamaktadır. Bunun yanı sıra; müşteri davranışlarını analiz etmeyi ve kişiselleştirilmiş hizmetler sunmayı mümkün kılan müşteri ilişkileri yönetiminde büyük veri ve yapay zeka kullanımı, müşteri memnuniyetini artırmakta ve sadakati güçlendirmektedir [8].

1.4. Yeniliği Teşvik Etme (Encouraging Innovation)

Dijital dönüşüm, yeni teknolojilerle deney yapmayı teşvik ederek bir yenilik kültürü yaratmaktadır. Dijital yeniliği benimseyen organizasyonlar, operasyonel verimlilik ve iş performansında iyileşmeler yaşamaktadır. Bu yenilik odaklı zihniyet, hızla değişen piyasalarda rekabet avantajını sürdürmek için kritik öneme sahiptir [5, 6]. Dijital dönüşüm, işletmelerin yenilikçi ürünler ve hizmetler geliştirmesine olanak tanıyan bir ortam

sağlamaktadır. Örneğin; yapay zeka ve makine öğrenimi, işletmelerin daha hızlı ve daha etkili çözümler üretmesine yardımcı olabilmekte; verimliliği artırarak ve maliyetleri düşürerek operasyonel süreçlerde önemli iyileşmeler sağlamaktadır. Bunun yanı sıra; büyük veri analitiği, müşteri ihtiyaçlarını ve piyasa trendlerini daha iyi anlamak için kullanılmakta ve bu durum daha hedefli ve etkili stratejiler geliştirmeyi mümkün kılmaktadır [9]. Sonuç olarak, dijital araçlar ve platformlar, yenilikçi fikirlerin ortaya çıkmasına ve uygulanmasına olanak tanımaktadır. Bu süreçte, organizasyonlar yenilik odaklı bir kültür oluşturmalı ve bu kültürü destekleyen stratejiler geliştirmelidir. Yenilikçi bir kültür, uzun vadeli başarı için kritik bir faktördür.

2. DİJİTAL SORUMLULUK (DIGITAL RESPONSIBILITY)

Organizasyonlar dijital teknolojileri entegre ederken, veri gizliliği, siber güvenlik ve teknolojik işsizliğin potansiyeli gibi etik hususları da ele almak zorundadır. Veri gizliliği, kişisel ve hassas bilgilerin yetkisiz erişim, ifşa, değiştirme veya imha edilmesine karşı korunmasını ifade etmektedir. Bu durum, bireylerin mahremiyet haklarını koruyarak, bilgiye izinsiz erişimi önlemeyi amaçlamaktadır. Siber güvenlik, bilgisayar sistemlerinin, ağların ve verilerin siber saldırılara karşı korunmasını kapsamakta; güvenlik açıklarının tespiti ve önlenmesi, sistemlerin güvenliğinin sağlanması ve siber tehditlere karşı hızlı tepki verilmesi gibi süreçleri de içermektedir [10]. Özellikle büyük veri analitiği ve yapay zeka gibi teknolojiler, organizasyonların büyük miktarda veri toplamasına ve işlemesine olanak tanırken, aynı zamanda veri ihlalleri ve siber saldırı risklerini de artırmaktadır. Organizasyonlar, müşterilerinin ve çalışanlarının verilerini korumak için güçlü güvenlik önlemleri almak zorundadır. Bu önlemler arasında veri şifreleme, güvenlik duvarları, düzenli güvenlik denetimleri ve çalışanlara yönelik siber güvenlik eğitimleri yer almaktadır. Bu doğrultuda; dijital dönüşüme sorumlu bir yaklaşım benimsenmeli ve tüm paydaşların refahını koruyan bir kültür geliştirilmelidir. Şirketler, dijital teknolojileri sorumlu bir şekilde entegre etmeli, veri güvenliği önlemlerini güçlendirmeli ve teknolojik işsizlik gibi potansiyel sosyal etkileri minimize etmek için gerekli adımları atmalıdır [11, 12].

2.1. Veri Gizliliği ve Siber Güvenlik (Data Privacy and Cybersecurity)

Dijital dönüşümün en önemli bileşenlerinden biri olan veri gizliliği ve siber güvenlik, modern teknolojik altyapının temel dayanaklarını oluşturmaktadır. Veri gizliliği, kişisel ve hassas bilgilerin yetkisiz erişim, ifşa, değiştirme veya imha edilmesine karşı korunmasını ifade etmektedir. Bu doğrultuda; siber güvenlik, bilgisayar sistemlerinin, ağların ve verilerin siber saldırılara karşı korunmasını kapsamakta; güvenlik açıklarının tespiti ve önlenmesi, sistemlerin güvenliğinin sağlanması ve siber tehditlere karşı hızlı tepki verilmesi gibi süreçleri de içermektedir [10].

Organizasyonlar, müşterilerinin ve çalışanlarının verilerini korumak için güçlü güvenlik önlemleri almak zorundadır. Bu önlemler arasında veri şifreleme, güvenlik duvarları, düzenli güvenlik denetimleri ve çalışanlara yönelik siber güvenlik eğitimleri yer almaktadır. Veri gizliliği ve siber güvenlik konusundaki yasal düzenlemelere uyum sağlanması da büyük önem taşımaktadır. Genel Veri Koruma Yönetmeliği (GDPR) gibi yasalar, veri koruma standartlarını belirlemekte ve ihlallere karşı ağır cezalar öngörmektedir. Bu düzenlemeler, bireylerin kişisel verilerinin korunmasını ve organizasyonların bu verilere saygılı bir şekilde işlem yapmasını zorunlu kılmaktadır [11].

Bu düzenlemeler, bireylerin kişisel verilerinin korunmasını ve organizasyonların bu verilere saygılı bir şekilde işlem yapmasını zorunlu kılmaktadır. Dolayısıyla, dijital dönüşüm sürecinde veri gizliliği ve siber güvenliğin sağlanması, organizasyonların başarısı için kritik öneme sahiptir. Bu doğrultuda; şirketler, veri güvenliği protokollerini güçlendirmeli ve çalışanlarına bu konuda düzenli eğitimler vermelidir.

2.2. Teknolojik İşsizlik ve Sosyal Etkiler (Technological Unemployment and Social Impacts)

Dijitalleşme, otomasyon ve yapay zeka teknolojilerinin uygulanması, iş süreçlerini optimizasyon yoluyla geliştirirken, bazı mesleklerin ortadan kalkmasına ve teknoloji kaynaklı işsizliğe sebep olabilmektedir. Teknoloji kaynaklı işsizlik, teknolojik gelişmeler sayesinde otomasyonla yapılan işlerin artmasıyla iş gücü talebinin düşmesi olarak tanımlanmaktadır. Otomasyon, rutin ve tekrarlanan görevleri daha etkin ve hata yapmadan tamamlayabilmekte, bu durum insan emeğine olan gereksinimi azaltmaktadır. Bu gelişme, özellikle düşük nitelikli işlerde çalışan mavi yakalı personel ve rutin işlerde görev alan bireyler için iş kaybı riskini yükseltmektedir [13].

Teknoloji kaynaklı işsizlikle başa çıkmak amacıyla, kurumlar ve devletler, çalışanların yeteneklerini yenilemelerini ve yeni beceriler edinmelerini destekleyen programlar oluşturulmasını teşvik etmelidir. Yeniden eğitim programları, iş gücünün mevcut becerilerini güncellemelerine ve dijital ekonominin talep ettiği yeni yetenekleri kazanmalarına yardımcı olmaktadır. Bu durum, çalışanların dijital dönüşüme adapte olmalarını ve yeni iş olanaklarına yönelmelerini sağlamaktadır. Bunun yanı sıra; kurumlar, sosyal sorumluluk projeleri ve toplum destek programları aracılığıyla teknolojik dönüşümün yarattığı olumsuz etkileri azaltmayı hedeflemelidir. Örneğin; işten çıkarılan çalışanlar için sunulan yeniden eğitim ve iş bulma programları, toplumsal dayanışmayı güçlendirebilmekte ve işsizliğin olumsuz sonuçlarını hafifletebilmektedir [14]. Bu tür çabalar, hem ekonomik gelişimi desteklemekte hem de bireylerin geçim kaynaklarını sürdürmelerine katkıda bulunmaktadır.

2.3. Dijital Etik ve Sorumlu Kullanım (Digital Ethics and Responsible Use)

Dijital dönüşüm sürecinde organizasyonların dikkat etmesi gereken bir diğer önemli konu da dijital etik ve teknolojilerin sorumlu kullanımınıdır. Yapay zeka ve otomasyon sistemlerinin geliştirilmesi ve uygulanması sırasında etik kuralların gözetilmesi büyük önem taşımaktadır. Örneğin; yapay zeka algoritmalarının adil ve tarafsız olması, insan haklarına ve mahremiyete saygı göstermesi gerekmektedir [15]. Bunun yanı sıra; dijital teknolojilerin çevresel etkileri de göz önünde bulundurulmalıdır. Sürdürülebilir dijital uygulamalar, enerjiyi verimli kullanan ve atık üretimini minimize eden teknolojilerin tercih edilmesi ile mümkündür [16]. Enerji tasarruflu veri merkezleri ve geri dönüştürülebilir elektronik cihazlar kullanmak, çevresel etkileri azaltabilmektedir. Organizasyonlar, dijital dönüşüm stratejilerini belirlerken, toplumsal ve çevresel sorumluluklarını da göz önünde bulundurmalı ve bu doğrultuda hareket etmelidir.

Sonuç olarak, dijital etik ve teknolojilerin sorumlu kullanımı, dijital dönüşümün toplumsal ve çevresel etkilerini minimize etmek için kritik bir gerekliliktir. Organizasyonlar, dijital teknolojileri etik ilkelere uygun şekilde kullanmalı ve çevresel sürdürülebilirliği teşvik eden uygulamalar geliştirmelidir.

3. LİDERLİK ve YÖNETİM ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ (IMPACTS ON LEADERSHIP and MANAGEMENT)

Dijital dönüşüm, liderlerin yeni yetkinlikler geliştirmesini, dijital okuryazarlığı ve sanal ekipleri yönetme becerisini gerektirmektedir. Dijital okuryazarlık, liderlerin dijital teknolojileri anlamalarını, bunları stratejik amaçlar doğrultusunda kullanabilmelerini ve dijital dönüşüm süreçlerini etkili bir şekilde yönetebilmelerini içermektedir. Sanal ekiplerin yönetimi, coğrafi olarak dağınık çalışanların bir arada çalışmasını ve etkili iletişim kurmasını sağlamayı gerektirmektedir [17].

Dönüşümcü liderlik, dijital değişimin karmaşıklıklarında organizasyonları yönlendirmede ve sürekli öğrenmeyi ve uyumu destekleyen bir kültür yaratmada hayati bir rol oynamaktadır. Dönüşümcü liderler, çalışanlarını motive etmekte, ilham vermekte ve değişime açık bir kültür oluşturmaktadır. Bu liderler, yenilikçi düşüncüyü teşvik eder ve organizasyonlarının dijital çağda rekabetçi kalmasını sağlamaktadır. Bunun yanı sıra; dönüşümcü liderler, çalışanların dijital yetkinliklerini geliştirmelerine yardımcı olmakta ve onlara gerekli kaynakları sağlamaktadır [18].

3.1. Dijital Okuryazarlık ve Teknoloji Yönetimi (Digital Literacy and Technology Management)

Dijital dönüşüm sürecinde liderlerin dijital okuryazarlık düzeylerini artırmaları ve yeni teknolojileri etkin bir şekilde yönetebilmeleri gerekmektedir. Dijital okuryazarlık, sadece temel teknoloji bilgisi ile sınırlı olmayıp, aynı zamanda dijital araçları stratejik bir şekilde kullanabilme yeteneğini de kapsamaktadır. Bu durum; liderlerin yapay zeka, büyük veri analitiği, bulut bilişim ve diğer ileri teknolojileri anlamalarını ve söz konusu bu teknolojileri iş süreçlerine entegre ederek organizasyonlarının rekabet gücünü artırmalarını içermektedir [17]. Liderlerin dijital dönüşüm projelerini planlama, uygulama ve denetleme kapasiteleri, teknoloji yönetimi becerilerini gerektirmektedir. Bu beceriler, organizasyonların teknolojik değişimlere daha hızlı ve etkili bir şekilde uyum sağlamalarına yardımcı olmaktadır. Örneğin; büyük veri analitiği ve yapay zeka kullanarak operasyonel süreçleri optimize edebilmekte, karar verme süreçlerini hızlandırabilmekte ve müşteri deneyimini iyileştirebilmektedirler. Bu tür teknolojilerin stratejik kullanımı, organizasyonların daha verimli ve esnek hale gelmesini sağlamaktadır [19]. Bunun yanı sıra; dijital okuryazarlık ve teknoloji yönetimi, liderlerin sürekli olarak yeni teknolojik gelişmeleri takip etmelerini ve bunları organizasyonlarına entegre etmelerini gerektirmektedir. Bu durum, dijital liderlerin inovasyonu teşvik etmesine, değişime açık bir kültür oluşturmaya ve çalışanlarını yeni beceriler kazanmaya teşvik etmesine olanak tanımaktadır [18].

Sonuç olarak, dijital okuryazarlık ve teknoloji yönetimi, liderlerin dijital dönüşüm süreçlerini etkin bir şekilde yönetmeleri için hayati öneme sahiptir. Liderler, bu alandaki yetkinliklerini geliştirmeli ve organizasyonlarını geleceğe hazırlamalıdır.

3.2. Sanal Ekibin Yönetimi ve İletişim (Virtual Team Management and Communication)

Dijital dönüşüm, liderlerin sanal ekipleri yönetme becerilerini geliştirmelerini gerektirmektedir. Sanal ekipler, coğrafi olarak dağınık çalışanlardan oluşmakta ve bu ekiplerin etkin bir şekilde yönetilmesi, güçlü iletişim ve iş birliği stratejileri gerektirmektedir. Liderler, sanal toplantılar, dijital iletişim platformları ve proje yönetim araçları gibi dijital araçları kullanarak ekip üyeleri arasında etkili iletişimi sağlamalıdır [20].

Sanal ekip yönetiminde başarılı olan liderler, çalışanların motivasyonunu ve bağlılığını artırmak için açık ve düzenli geri bildirim, şeffaf iletişim ve ekip ruhunu teşvik eden faaliyetler düzenlemektedirler. Bu durum, sanal ekip üyelerinin birbirleriyle daha iyi bağlantı kurmalarına ve birlikte daha verimli çalışmalarına yardımcı olmaktadır. Örneğin; sanal ekip toplantılarında video konferans teknolojisi kullanmak, ekip üyelerinin yüz yüze iletişim kurmalarını sağlamakta ve iletişimdeki eksiklikleri azaltmaktadır [21]. Sonuç olarak, sanal ekip yönetimi, dijital dönüşüm sürecinde liderlerin geliştirmesi gereken önemli bir

yetkinliktir. Etkili bir sanal ekip yönetimi, organizasyonların verimliliğini artırmakta ve dijital dönüşüm sürecini başarıyla yönetmelerine olanak tanımaktadır.

4. SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK (SUSTAINABILITY)

Son yıllarda yapılan araştırmalar, dijital dönüşümün operasyonel verimliliği artırarak ve çevresel etkileri azaltarak kurumsal sürdürülebilirliği geliştirebileceğini göstermektedir. Dijital araçlar, daha iyi kaynak yönetimine olanak tanımakta ve sürdürülebilir iş uygulamalarını destekleyerek uzun vadeli organizasyonel başarıya katkıda bulunmaktadır [22, 16]. Dijital dönüşüm, enerji tüketiminin azaltılmasına ve kaynakların daha verimli kullanılmasına yardımcı olmaktadır. Örneğin; Google, veri merkezlerinde enerji verimliliğini artırmak için yapay zeka teknolojisini kullanmaktadır. Google'ın veri merkezlerinde uyguladığı bu yapay zeka, enerji tüketimini optimize ederek soğutma sistemlerinin daha verimli çalışmasını sağlamaktadır. Bu sayede, Google veri merkezlerinde enerji tüketimini %40'a varan oranlarda azaltmayı başarmıştır [23]. Bunun yanı sıra; dijital araçlar, atık yönetiminde de önemli bir rol oynamaktadır. Örnek olarak Unilever firması, üretim tesislerinde dijital izleme sistemleri kullanarak atık miktarını azaltmayı hedeflemektedir. Unilever, bu sistemler sayesinde üretim süreçlerindeki atıkları tespit ederek ve azaltarak daha sürdürülebilir bir üretim süreci sağlamaktadır. Bu doğrultuda Unilever, 2019 yılında üretim tesislerinden gönderilen atık miktarını %97 oranında azaltmayı başarmıştır. Bu tür sistemler, atık miktarını azaltmanın yanı sıra, geri dönüşüm oranlarını da artırmaktadır.

Söz konusu bu alanda verilebilecek bir diğer örnek, Walmart'tır. Bahse konu şirket, tedarik zincirinde blockchain teknolojisini kullanarak, ürünlerin tedarik zincirindeki yolculuğunu izlemeyi mümkün kılmaktadır. Bu durum, hem ürün kalitesini artırmakta hem de sahte ürünlerin piyasaya sürülmesini engellemektedir. Walmart, tedarik zincirinde blockchain teknolojisini kullanarak, tedarik zincirinin her aşamasında şeffaflığı artırmakta ve geri çağırma süreçlerini hızlandırarak gıda güvenliğini sağlamaktadır [24]. Dijital dönüşüm ayrıca, iş süreçlerinin dijitalleştirilmesi yoluyla kağıt kullanımını azaltarak çevresel sürdürülebilirliğe katkıda bulunur. Bir diğer örnek olarak, HSBC Bank, belge yönetiminde dijital çözümler kullanarak kağıt tüketimini azaltma yolunda önemli adımlar atmıştır. HSBC, dijital imza çözümleri ve elektronik belge yönetim sistemleri sayesinde yıllık kağıt tüketimini %60 oranında azaltmayı başarmıştır. Bu, hem çevresel etkiyi azaltmakta hem de operasyonel maliyetleri düşürmektedir [25]. Sonuç olarak, dijital dönüşümün sürdürülebilirlik üzerindeki olumlu etkileri göz önünde bulundurulmalı ve organizasyonlar, dijital araçları kullanarak çevresel sürdürülebilirliklerini artıracak stratejiler geliştirmelidir.

5. DİJİTAL ARAÇLARIN KURUM KÜLTÜRÜ ÜZERİNDEKİ AVANTAJLARI ve DEZAVANTAJLARI (ADVANTAGES and DISADVANTAGES of DIGITAL TOOLS on CORPORATE CULTURE)

Dijital teknolojiler, modern iş dünyasında kaçınılmaz bir hale gelmiştir ve bu teknolojilerin benimsenmesi, kurum kültürünü derinden etkilemektedir. Dijital araçlar, iletişimden iş birliğine, veri yönetiminden yenilikçiliğe kadar birçok alanda büyük değişimler getirmektedir. Bahse konu araçlar, iş süreçlerini hızlandırarak ve verimliliği artırarak organizasyonların daha esnek ve rekabetçi olmasına yardımcı olurken, aynı zamanda bazı zorlukları ve riskleri de beraberinde getirmektedir. Dijitalleşmenin kurum kültürü üzerindeki etkilerini anlamak, hem avantajlarını hem de dezavantajlarını dikkate alarak dengeli bir yaklaşım geliştirmeyi gerektirmektedir.

Tablo 1. Dijitalleşmenin Avantajları ve Dezavantajları

<u>Avantajlar</u>	<u>Dezavantajlar</u>
Kolay İletişim ve iş birliği	Teknolojiye bağımlılık
Gerçek zamanlı iletişim araçları ile daha etkin ve hızlı iletişim	Teknoloji aşırı bağımlılık, sistem arızalarında işlerin aksamasına neden olabilmektedir.
Esnek çalışma saatleri ve yer bağımsız çalışma	İzolasyon ve bağımlılık sorunları
Uzaktan çalışma imkanları çalışanların sosyal ve iş hayatı dengesini daha iyi yönetmesine yardımcı olmaktadır.	Uzaktan çalışma çalışanlar arasında izolasyona ve bağımlılık eksikliklerine yol açabilmektedir
Verimlilik ve performans artışı	Veri güvenliği ve gizlilik sorunları
Yenilik ve yaratıcılık teşvik,	İşsizlik ve yetenek açığı
Dijital araçlar, yenilikçi fikirlerin ve yaratıcı çözümlerin geliştirilmesini desteklemektedir.	Otomasyon ve yapay zeka, bazı işlerin kaybolmasına ve yetenek açığına yol açabilmektedir.

Dijital araçlar, kurum kültüründe önemli değişikliklere neden olmaktadır. Gerçek zamanlı iletişim ve iş birliği platformları, çalışanlar arasında hızlı ve etkili iletişim sağlamaktadır. Bu durum ise karmaşık projelerde ve departmanlar arası koordinasyonda büyük avantaj sunmaktadır; ancak teknolojiye bağımlılık, sistem arızaları veya internet kesintileri durumunda işlerin aksamasına neden olabilmektedir.

Dijital platformlar, esnek çalışma saatleri ve yer bağımsız çalışma imkanı sunarak çalışanların iş-özel hayat dengesini iyileştirmekte ve iş tatminini artırmaktadır; ancak uzaktan çalışmanın yaygınlaşması, çalışanlar arasında izolasyona ve bağımlılık eksikliğine yol açabilmektedir. Büyük veri analitiği ve yapay zeka, veri tabanlı karar verme süreçlerini desteklemekte ve bu

durum da operasyonel performans ve rekabet gücünü artırmaktadır; ancak veri güvenliği ve gizlilik sorunları da ortaya çıkabilmektedir.

Sonuç olarak, dijital dönüşüm, kurum kültüründe hem avantajlar hem de dezavantajlar sunmaktadır. Organizasyonlar, dijital araçların avantajlarını en üst düzeye çıkarmak ve dezavantajları minimize etmek için dengeli bir strateji geliştirmelidir.

SONUÇ ve ÖNERİLER (CONCLUSION & SUGGESTIONS)

Dijital teknolojiler, kurum kültürünü yeniden şekillendiren güçlü bir etkiye sahiptir. Bu teknolojilerin entegrasyonu, kurumların iletişim, çalışan bağlılığı, liderlik, yenilik ve genel organizasyonel performans gibi alanlarda önemli değişiklikler yaşamasına neden olmaktadır. Dijital dönüşüm, organizasyonların daha verimli, esnek ve rekabetçi olmalarını sağlarken, aynı zamanda bazı zorlukları ve riskleri de beraberinde getirmektedir.

İlk olarak; dijital araçlar, iletişim ve iş birliği süreçlerini kökten değiştirmiştir. Gerçek zamanlı iletişim platformları sayesinde, çalışanlar arasındaki bilgi akışı hızlanmış ve iş birliği daha etkin hale gelmiştir. Özellikle uzaktan çalışma döneminde, bu tür araçlar, ekip ruhunu ve bağlılığı korumak için hayati önem taşımıştır; ancak bu araçların etkili kullanımı, çalışanların dijital okuryazarlık seviyelerinin artırılmasını ve yeni teknolojilere adapte olmalarını gerektirmektedir. Dolayısıyla; şirketler, dijital araçların etkin kullanımı için eğitim programları düzenlemekte ve çalışanlarının bu araçları en iyi şekilde kullanmalarını sağlamaktadır. İkinci olarak; dijital platformlar, çalışan bağlılığı ve deneyimini önemli ölçüde artırmaktadır. Esnek çalışma saatleri ve kişiselleştirilmiş öğrenme deneyimleri, çalışanların iş ve özel hayat dengesini iyileştirmekte ve iş tatminini artırmaktadır. Uzaktan çalışma imkanı, çalışanların daha fazla özgürlük ve esneklik kazanmasına yardımcı olurken, dijital öğrenme platformları, çalışanların kendi hızlarında ve kendi zaman dilimlerinde öğrenmelerine olanak tanımaktadır. Bu durum, çalışanların sürekli gelişimini teşvik etmekte ve organizasyonların değişen ihtiyaçlara daha hızlı yanıt vermesine yardımcı olmaktadır. Üçüncü olarak; büyük veri analitiği ve yapay zeka, organizasyonları veri tabanlı bir kültüre doğru kaydırmıştır. Veri tabanlı içgörüler, daha bilinçli kararlar alınmasını sağlayarak operasyonel performansı ve rekabet gücünü artırmaktadır. Bu teknolojiler, tedarik zinciri yönetiminden müşteri ilişkilerine kadar geniş bir yelpazede stratejik avantajlar sağlamaktadır; ancak veri güvenliği ve gizliliği gibi konular, bu teknolojilerin kullanımında önemli endişeler arasında yer almaktadır. Dolayısıyla; işletmeler, veri güvenliği önlemlerini güçlendirmeli ve çalışanlarını veri analitiği ve siber güvenlik konularında eğitmelidir. Dördüncü olarak; dijital dönüşüm, yenilik ve yaratıcılığı teşvik etmektedir. Dijital araçlar ve platformlar, çalışanların yenilikçi fikirler üretmesine ve bu fikirleri hayata geçirmesine olanak tanımaktadır. Bu durum, organizasyonların hızla değişen piyasalarda rekabet avantajını sürdürmelerine yardımcı olmaktadır. Dijital yeniliği benimseyen işletmeler, daha esnek ve uyumlu olabilmekte ve bu durum da uzun vadeli başarı için kritik öneme sahiptir; ancak dijital dönüşümün

başarılı olması için, organizasyonların yenilikçi bir kültür geliştirmesi ve bu kültürü destekleyen stratejiler geliştirmesi gerekmektedir. Son olarak ise dijital dönüşümün etik boyutu göz ardı edilmemelidir. Veri gizliliği, siber güvenlik, teknolojik işsizlik ve dijital etik konuları, dijital dönüşüm sürecinde dikkate alınması gereken önemli hususlar arasında yer almaktadır. Organizasyonlar, dijital teknolojileri sorumlu bir şekilde kullanılmalı ve tüm paydaşların refahını göz önünde bulundurmalıdır. Bu durum, hem yasal uyumluluğu sağlamakta hem de toplumsal sorumluluk bilincini artırmaktadır.

Sonuç olarak; dijital teknolojiler, kurum kültürünü dönüştürme potansiyeline sahip güçlü araçlardır. Bu teknolojilerin entegrasyonu, organizasyonların daha verimli, esnek ve rekabetçi olmalarını sağlarken, aynı zamanda bazı zorlukları ve riskleri de beraberinde getirmektedir. Organizasyonlar, dijital dönüşüm süreçlerinde hem teknolojik hem de insani yönleri dikkate alan dengeli bir yaklaşım benimsemelidir. Bu yaklaşım, uzun vadeli başarı ve sürdürülebilirlik için kritik öneme sahiptir. Dijital dönüşümün avantajlarından tam anlamıyla yararlanmak ve olası dezavantajları minimize etmek için, organizasyonların stratejik planlama, eğitim, etik sorumluluk ve yenilikçi kültür oluşturma gibi alanlarda kapsamlı ve bütüncül bir yaklaşım geliştirmeleri gerekmektedir. Bu sayede, dijital dönüşümün sunduğu fırsatlardan en üst düzeyde fayda sağlanabilecek ve geleceğin iş dünyasında başarılı olunabilecektir.

ÇIKAR ÇATIŞMASI REDDİ

Bu çalışma ile hiçbir şekilde çıkar elde edilmemiştir

KAYNAKLAR (REFERENCES)

1. Deep, G. “Digital transformation's impact on organizational culture.” International Journal of Science and Research Archive ,396-401,2023.
2. Juchnowicz, M. and Kinowska, H. “Employee well-being and digital work during the COVID-19 pandemic.” Information, 293, 2021.
3. Gill, A. K., and Siddiqui, D. A. “How Flexible Work Arrangements Affect Organizational Commitment, and Work-Life Enrichment in Pakistan’s Service Industry: The Role of Time Planning, Work-Life Conflict, and Engagement.” , 45-56, 2021.
4. Allam, Karthik, and Anjali Rodwal. “AI-Driven big data analytics: unveiling insights for business advancement.” EPH-International Journal of Science And Engineering,53-58, 2023.
5. Martinez-Caro, E., Cegarra-Navarro, J. G. and Alfonso-Ruiz, F. “Digital technologies and firm performance: The role of digital organisational culture.” Technological Forecasting and Social Change, 2020.
6. Pradana, M., et al. “The implication of digital organisational culture on firm performance.” Frontiers in Psychology, <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2022.840699/full> 2022. Erişim tarihi Haziran 10, 2024.
7. Davenport, Thomas H., and Jeanne G. Harris. “Competing on analytics: the new science of Winning.” Harvard business review press, Language, 24-37, 2007.
8. Wedel, Michel, and P. K. Kannan. “Marketing analytics for data-rich environments.” Journal of marketing, 80.6: 97-121, 2016.
9. Provost, F. and Fawcett, T. Data Science for Business: What you need to know about data mining and data-analytic thinking. “ O'Reilly Media, Inc.”, 2013.
10. Tankard, C. “Big data security.” Network security,7: 5-8, 2012
11. Voigt, P. and Von dem Bussche, A. “The eu general data protection regulation (gdpr).” A Practical Guide, 1st Ed., Cham: Springer International Publishing, 3152776: 10-5555, 2017.
12. West, D. M. The future of work: Robots, AI, and automation. Brookings Institution Press, 2018.
13. Autor, D. H. “Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation.” Journal of economic perspectives , 3-30, 2015.

14. Frey, C. B. and Osborne, M. A. “The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?.” Technological forecasting and social change , 114: 254-280, 2017.
15. Binns, R., Fairness in Machine Learning: Lessons from Political Philosophy. Proceedings of the 2018 Conference on Fairness, Accountability, and Transparency, 149-159, 2018.
16. Hilty, L. M., and Aebischer, B. eds. ICT innovations for sustainability. Vol. 310. Cham: Springer International Publishing, 2015.
17. Westerman, G., Bonnet, D. and McAfee, A. Leading digital: Turning technology into business transformation. Harvard Business Press, 14-20, 2014.
18. Northouse, Peter G. Leadership: Theory and practice. Sage, 1999.
19. Kane, G. C., Palmer, D., Phillips, A. N., & Kiron, D. The Technology Fallacy: How People Are the Real Key to Digital Transformation. MIT Press., 45-48, 2019.
20. Lipnack, J. and Stamps, J. Virtual teams: People working across boundaries with technology. John Wiley & Sons, 2008.
21. Cascio, W. F. “Managing a virtual workplace.” Academy of Management Perspectives, 14.3: 81-90, 2000.
22. Lohr, S. Google Says A.I. Is Saving Power. Really. The New York Times. Retrieved from <https://www.nytimes.com/2017/08/17/technology/google-says-ai-is-saving-power-really.html>, 2017. Erişim tarihi Temmuz 10, 2024.
23. Pichai, S. “AI at Google: our principles.” The Keyword , 7: 1-3, 2018.
24. Kamath, R. “Food traceability on blockchain: Walmart’s pork and mango pilots with IBM.” The Journal of the British Blockchain Association,1.1: 2018.
25. HSBC. “Annual Report and Accounts 2020.”, <https://www.hsbc.com/-/files/hsbc/investors/hsbc-results/2020/annual/pdfs/hsbc-holdings-plc/210223-annual-report-and-accounts-2020.pdf>,. Erişim tarihi Temmuz 11, 2024.