

DİJİTAL DÖNÜŞÜMDE YÖNETİCİNİN ÖNEMİ
THE IMPORTANCE OF MANAGERS IN DIGITAL TRANSFORMATION

Cebrail YAKIŞIR

Diyanet İşleri Başkanlığı, Ankara, Türkiye
cebrailyakisir@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-8678-3784>

ÖZET

Dijital dönüşüm, günümüz iş dünyasında işletmelerin teknolojiyi stratejik bir araç olarak benimseyip organizasyonel yapıları, iş süreçleri ve hizmet modellerini yeniden tasarlamaları sürecidir. Bu dönüşüm, sadece teknolojik bir değişim değil, aynı zamanda kültürel, yapısal ve yönetsel bir dönüşümü de içerir. Teknolojinin hızla gelişmesiyle birlikte, işletmelerin rekabet gücünü sürdürebilmeleri için dijital teknolojileri etkili bir şekilde kullanmaları gerekmektedir. Bu bağlamda, dijital dönüşüm süreci yöneticiler için oldukça kritik bir rol oynamaktadır.

Yöneticiler, dijital dönüşüm sürecinde liderlik ederken sadece teknolojiyi yönetmekle kalmaz, aynı zamanda organizasyonun kültürünü dijital çağa uyumlu hale getirmek, çalışanları motive etmek ve değişimi benimsemelerini sağlamak gibi görevler üstlenirler. Dijital dönüşüm, organizasyonların daha çevik, veri odaklı ve müşteri odaklı hale gelmesini sağlar, ancak bu sürecin başarılı bir şekilde yönetilmesi, yöneticilerin stratejik düşünme becerilerine ve liderlik yetkinliklerine bağlıdır.

Yöneticilerin dijital dönüşümdeki temel rollerinden biri, organizasyonun dijital stratejilerini belirlemek ve bu stratejileri operasyonel düzeyde hayata geçirmektir. Ayrıca, dijital teknolojilerin organizasyona entegre edilmesi, iş süreçlerinin iyileştirilmesi ve verimliliğin artırılması için yöneticilerin doğru kararlar alması gerekmektedir. Bu süreç, aynı zamanda çalışanların dijital becerilerinin geliştirilmesini ve dijitalleşmeye karşı olumlu bir tutum sergilenmesini sağlamak için güçlü bir liderlik gerektirir.

Dijital dönüşümdeki en büyük zorluklardan biri, organizasyonlarda dirençle karşılaşılabilmesidir. Çalışanlar, değişime karşı direnç gösterebilir ve dijital araçların kullanılmasında zorluk yaşayabilirler. Yöneticilerin bu dirençleri aşabilmesi, çalışanların güvenini kazanarak onları dijitalleşme sürecine dâhil etmeleri, değişim yönetimi becerilerini doğru bir şekilde kullanmalarına bağlıdır. Ayrıca, dijital dönüşümün sürdürülebilirliği için yöneticilerin, organizasyonun her düzeyinde dijital teknolojileri sürekli olarak iyileştirme ve uyarlama stratejilerini benimsemeleri gerekmektedir.

Bu makale, dijital dönüşüm sürecinde yöneticilerin üstlendiği liderlik rollerini, bu süreçte karşılaştıkları zorlukları ve bu zorlukların üstesinden gelme stratejilerini ele almaktadır. Ayrıca, dijital dönüşümün organizasyonel verimlilik, yenilikçilik ve rekabet avantajı sağlamadaki etkileri de tartışılacaktır. Yöneticilerin dijital dönüşüm sürecindeki başarıları, sadece teknolojiyi değil, aynı zamanda organizasyon kültürünü ve çalışanları da etkili bir şekilde yönetmelerine bağlıdır.

Anahtar Kelimeler: Dijital, dönüşüm, dijital dönüşüm, yönetici

ABSTRACT

Digital transformation is the process in which businesses strategically adopt technology to restructure their processes and enhance their competitiveness. This transformation involves not only technological changes but also cultural, structural, and managerial shifts. With the rapid development of technology, businesses must effectively use digital technologies to maintain their competitive advantage. In this context, the process of digital transformation plays a critical role for managers.

Managers not only manage technology during the digital transformation process but also play a key role in aligning the organization's culture with the digital age, motivating employees, and ensuring that they embrace change. The digital transformation enables organizations to

become more agile, data-driven, and customer-centric, but the success of this process depends on the strategic thinking and leadership competencies of managers.

One of the key roles of managers in digital transformation is to set the digital strategies for the organization and implement these strategies at the operational level. Additionally, managers must make the right decisions to integrate digital technologies, improve business processes, and increase productivity. This process requires strong leadership to foster the development of digital skills in employees and to encourage a positive attitude towards digitalization.

One of the biggest challenges in digital transformation is resistance within organizations. Employees may resist change and face difficulties in using digital tools. Managers must overcome this resistance by gaining the trust of employees and involving them in the digital transformation process, which depends on their change management skills. Furthermore, to ensure the sustainability of digital transformation, managers need to adopt strategies to continuously improve and adapt digital technologies at every level of the organization.

This article examines the leadership roles of managers in the digital transformation process, the challenges they face, and strategies for overcoming these challenges. It also discusses the impact of digital transformation on organizational efficiency, innovation, and competitive advantage. The success of managers in digital transformation is not only dependent on managing technology but also on effectively managing the organization's culture and employees.

Keywords: Digital, transformation, digital transformation, manager

1. GİRİŞ

21. yüzyılın en önemli dönüşüm süreçlerinden biri olan dijital dönüşüm, işletmelerin sadece teknolojiyi benimsemesi değil, aynı zamanda bu teknolojiyi stratejik bir avantaj haline getirmesi anlamına gelmektedir. Günümüzde hızla değişen iş dünyasında rekabet gücünü artırmak, sürdürülebilirlik sağlamak ve müşteri beklentilerini karşılamak için dijital dönüşüm bir zorunluluk haline gelmiştir. Ancak dijital dönüşüm yalnızca teknolojik bir değişimle sınırlı değildir; bu süreç aynı zamanda organizasyonel yapıların, iş süreçlerinin ve kurumsal kültürün yeniden yapılandırılmasını gerektirir.

Dijital dönüşüm süreci, işletmelerin her kademesini etkileyen ve genellikle belirsizliklerle dolu bir yolculuktur. Bu noktada yöneticiler, yalnızca stratejik kararlar almakla kalmaz, aynı zamanda değişim süreçlerini etkin bir şekilde yönetmek, çalışanları motive etmek ve teknolojik yeniliklerin benimsenmesini sağlamak gibi kritik görevler üstlenir. Yöneticiler, dijital dönüşümün hem liderleri hem de uygulayıcıları olarak hareket ederek organizasyonların geleceğini şekillendiren kilit aktörlerdir. Bu bağlamda, yöneticilerin dijital dönüşümdeki rolü, teknolojik gelişmelerin iş dünyasına entegrasyonunu yönlendirmekten, çalışanları yeni sistemlere adapte etmeye kadar geniş bir yelpazeyi kapsar. Özellikle değişime direnç gösteren çalışanlar, sınırlı kaynaklar veya hızlı değişen teknolojik trendler gibi zorluklarla karşı karşıya kalan yöneticiler, stratejik liderlik becerileriyle bu engelleri aşmak durumundadır.

Bu makale, dijital dönüşümün kavramsal çerçevesini çizerek, yöneticilerin bu süreçteki kritik rollerini ve karşılaştıkları zorlukları detaylı bir şekilde inceleyecektir. Ayrıca, başarılı dijital dönüşüm uygulamalarından örnekler sunularak, yöneticiler için yol gösterici önerilerde bulunulacaktır.

2. DİJİTAL DÖNÜŞÜMÜN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

2.1. Dijital Dönüşüm Nedir?

Dijital dönüşüm, organizasyonların dijital teknolojileri iş süreçlerine entegre ederek operasyonlarını yeniden şekillendirmesini ifade eder. Bu süreç, yalnızca teknolojik araçların entegrasyonu değil, aynı zamanda iş modellerinin, şirket kültürünün ve çalışanların değişime uyum sağlamasını gerektiren bir dönüşüm sürecidir. Özdemir (2021), dijital dönüşümü “iş dünyasında iş süreçlerinin dijitalleşmesi ve organizasyonel yapının dijital teknolojilere uyum sağlaması” olarak tanımlar. Bu dönüşüm, sadece teknolojinin kullanımı ile sınırlı olmayıp, aynı zamanda iş yapış şekillerini de köklü bir şekilde değiştirmektedir (Özdemir, 2021).

2.2. Dijital Dönüşümün Unsurları

Dijital dönüşüm süreci, üç temel unsurdan oluşur:

Teknoloji: Yapay zekâ, büyük veri, bulut bilişim ve nesnelerin interneti gibi teknolojiler, organizasyonların verimliliğini artırmak için kullanılır. Örneğin, Bulut bilişim, iş gücü ve altyapı maliyetlerini azaltırken, verilerin erişilebilirliğini ve güvenliğini de artırır (Vural, 2024).

Kültür: Dijital dönüşümün başarılı olabilmesi için organizasyon kültürünün de dönüşmesi gerekmektedir. İleriye dönük dijital stratejilerin uygulamaya konulabilmesi için, organizasyonda yenilikçi bir kültür oluşturulması gerektiği vurgulanmaktadır (Vural, 2024).

Süreç: İş süreçlerinin dijital araçlarla yeniden tasarımı, organizasyonların dijital dönüşüm sürecindeki etkinliğini belirler. Teknolojik gelişmelerin, iş süreçlerine entegrasyonunun etkin bir şekilde sağlanması, dönüşümün başarısını doğrudan etkiler (Klein, 2020).

2.3. Dijital Dönüşümün İşletmeler Üzerindeki Etkileri

Dijital dönüşüm, işletmelere pek çok fırsat ve zorluk sunar. Bu etkiler, şu şekilde özetlenebilir:

- **Fırsatlar:**
 - Operasyonel maliyetlerin düşürülmesi

- Müşteri deneyiminin iyileştirilmesi ve kişiselleştirilmiş hizmetlerin sunulması
- Yeni iş modellerinin ve gelir kaynaklarının ortaya çıkması
- Verimliliğin artırılması ve süreçlerin hızlanması
- **Zorluklar:**
 - Teknolojik altyapı eksiklikleri
 - Çalışanların dijital değişime direnç göstermesi
 - Yüksek yatırım maliyetleri
 - Veri güvenliği ve gizlilik sorunları (Türkyılmaz, 2024).

3. YÖNETİM VE DİJİTAL DÖNÜŞÜM: YENİ BİR YAKLAŞIM

3.1. Dijital Dönüşüm Sürecinde Yöneticilik Anlayışının Evrimi

Dijital dönüşüm, sadece teknolojiye odaklanmakla kalmaz, aynı zamanda yöneticilik anlayışını ve liderlik tarzlarını da yeniden şekillendirir. Geleneksel yönetim anlayışı, genellikle hiyerarşik bir yapıya ve merkeziyetçi bir liderlik tarzına dayanırken, dijital dönüşüm bu yapıları esnek, daha yatay ve etkileşimli bir yaklaşıma dönüştürmektedir. Dijitalleşen organizasyonlarda yöneticiler, sadece birer karar vericiler değil, aynı zamanda değişimin öncüsü, teknoloji savunucusu ve çalışanların gelişimine katkı sağlayan liderler haline gelirler.

Teknolojilerin hızla gelişmesiyle birlikte yöneticilerin dijital yetkinlikleri de önem kazanmaktadır. Dijital yetkinlik, yöneticilerin teknoloji kullanımı, dijital araçlarla etkin iletişim ve veri analizi gibi alanlarda yüksek bilgiye sahip olmalarını gerektirir. Bu, yöneticilerin stratejik kararlar alırken daha veri odaklı hareket etmelerini sağlar. Dijital dönüşüm sürecinde yöneticiler, eski yönetim yöntemlerini tamamen terk etmeseler de yenilikçi, esnek ve hızlı karar alabilen bir yönetim biçimini benimsemek zorundadır (Üzmez ve Büyükmeşe, 2021).

3.2. Dijitalleşmenin Yöneticilik Rollerini Üzerindeki Etkileri

Dijital dönüşümün yöneticilik üzerindeki etkileri, organizasyonların yapısal ve kültürel değişikliklerine paralel olarak değişmektedir. Dijital yöneticilik, geleneksel yöneticilikten farklı olarak, daha fazla etkileşim, dijital araçlarla yönetim ve çalışanları teknolojiye adapte etme gibi unsurları içerir. Dijital yöneticilerin temel görevleri arasında, dijital teknolojilerin organizasyonel süreçlere entegrasyonunu sağlamak, dijital değişime karşı direnç gösteren çalışanlarla etkili iletişim kurmak ve teknolojik değişimlere hızla uyum sağlamak yer alır (Üzmez ve Büyükmeşe, 2021). Ayrıca, dijital dönüşüm sürecinde

yöneticiler, veri odaklı kararlar almak ve çalışanlarının dijital yetkinliklerini geliştirmek için eğitim ve rehberlik sağlamak durumundadır. Bu yeni yönetim anlayışı, geleneksel yöneticilikten daha fazla esneklik ve uyum gerektirir, çünkü dijital dönüşümün hızı ve belirsizliği, yöneticilerden hızlı adaptasyon ve sürekli öğrenme becerisi bekler (Yankın, 2019).

3.3. Geleneksel Yöneticilik ile Dijital Yöneticilik Arasındaki Farklar

Geleneksel yöneticilik ile dijital yöneticilik arasında önemli farklar bulunmaktadır. Geleneksel yöneticiler, genellikle iş süreçlerini manuel olarak yönetir ve kararlar merkezi bir yapıda alınır. Oysa dijital yöneticilik, daha çok iş süreçlerinin otomasyonu, veri kullanımı ve teknolojik araçların entegrasyonuna dayalıdır. Dijital yöneticiler, daha verimli çalışabilmek için çeşitli dijital platformları ve yazılımları kullanarak süreçleri hızlandırır ve organizasyonel verimliliği artırır. Dijital yöneticiler ayrıca, bilgi paylaşımını hızlandıran, çevik ve esnek bir organizasyon yapısı kurmayı hedefler (Aksoy, 2024). Bu farkların organizasyonel düzeydeki etkisi büyüktür. Geleneksel yönetim anlayışları, dijital çağın hızlı değişimlerine adapte olmakta zorluk çekerken, dijital yöneticilik anlayışı organizasyonel çevikliği artırır ve inovasyonu teşvik eder. Dijitalleşen bir iş ortamında, yöneticilerin sadece yönetim becerilerine değil, aynı zamanda dijital liderlik ve teknoloji okuryazarlığı gibi becerilere de sahip olmaları beklenmektedir (Morgül ve Ataç, 2024).

4. DİJİTAL DÖNÜŞÜMDE YÖNETİCİNİN KARŞILAŞTIĞI ZORLUKLAR

4.1. Teknolojik Yetersizlik ve Altyapı Sorunları

Dijital dönüşüm sürecinde yöneticilerin en büyük karşılaştıkları zorluklardan biri, organizasyonların teknolojik altyapılarını dijital dönüşüme uygun hale getirebilmek ve mevcut altyapıyı yeni teknolojilere entegre edebilmektir. Çoğu organizasyon, dijital dönüşümü tam anlamıyla benimsemek için gerekli altyapı ve sistemlere sahip olmayabilir. Bu durum, yeni teknolojilerin entegre edilmesi konusunda teknik yetersizlikleri ve ciddi bütçe sorunlarını beraberinde getirir. Yöneticiler, mevcut altyapıyı dijital dönüşümle uyumlu hale getirebilmek için stratejik bir plan oluşturmalı ve büyük bir mali yatırım yapmalıdır (Kumru ve Kasımoğlu 2022).

4.2. Değişime Direnç ve İnsan Kaynakları Yönetimi

Dijital dönüşüm, organizasyonel yapıyı ve iş yapış şekillerini değiştirirken, çalışanlar arasında değişime karşı direnç yaratabilir. İnsan kaynağının bu dönüşüme uyum sağlama

süreci zaman alabilir ve çalışanlar arasında dijitalleşmeye karşı isteksizlik gözlemlenebilir. Yöneticiler, değişim sürecini yönetebilmek için etkili iletişim, motivasyon stratejileri ve eğitimler kullanarak çalışanları ikna etme ve uyum sağlama konusunda liderlik yapmalıdır. Bu noktada, yöneticilerin değişim yönetimi becerileri kritik bir rol oynamaktadır (Sağlam, 2021).

4.3. Verinin Güvenliği ve Gizliliği

Dijital dönüşüm ile birlikte organizasyonlar büyük miktarda veri üretmeye başlar. Bu veriler, hem organizasyonel süreçler için değerli bir kaynak oluşturur hem de güvenlik risklerini artırır. Yöneticiler, dijital dönüşüm sürecinde, verilerin güvenliğini sağlamak ve gizliliği korumak için sıkı güvenlik önlemleri almak zorundadır. Ancak, bu süreçteki zorluklar arasında teknolojik altyapı eksiklikleri ve dış tehditlerin arttığı bir ortamda veri güvenliğini sağlamak oldukça karmaşık hale gelebilir (Uslu, 2023).

4.4. Yöneticilerin Dijital Yeterlilik Eksiklikleri

Dijital dönüşüm sürecinde, yöneticilerin dijital teknolojiler konusunda yeterli bilgi ve deneyime sahip olmamaları, sürecin başarısını ciddi şekilde etkileyebilir. Teknolojik gelişmeleri takip edemeyen veya dijital araçları etkin bir şekilde kullanamayan yöneticiler, dönüşüm sürecini yönetmede zorlanabilir. Bu nedenle, yöneticilerin dijital yetkinliklerini artırmak amacıyla sürekli eğitim ve gelişim fırsatları sunulmalıdır. Dijital okuryazarlık, günümüz yöneticileri için bir zorunluluk haline gelmiştir (Ateş ve Yıldızcan, 2024).

4.5. Bütçe ve Kaynak Yönetimi

Dijital dönüşüm, ciddi maliyetler ve kaynak yatırımları gerektiren bir süreçtir. Bu süreçte, yöneticiler genellikle sınırlı bütçelerle dijital yatırımlar yapmaya çalışırlar. Bu durum, teknolojinin sürekli gelişmesi nedeniyle birden fazla çözümün ve altyapının yatırım yapılması gerektiği anlamına gelir. Yöneticilerin, bu yatırımların geri dönüşünü doğru hesaplamaları ve bütçelerini etkili bir şekilde yönetmeleri gerekmektedir (Uslu, 2023).

5. DİJİTAL DÖNÜŞÜMDE YÖNETİCİLİK STRATEJİLERİ

5.1. Stratejik Planlama ve Vizyon Oluşturma

Dijital dönüşüm, sadece teknolojik araçların benimsenmesiyle sınırlı bir süreç değildir; aynı zamanda bir organizasyonun kültüründe, iş yapış biçimlerinde ve stratejik hedeflerinde köklü değişiklikler gerektirir. Bu bağlamda, dijital dönüşümün başarısı için güçlü bir stratejik

planlama ve vizyon oluşturma süreci kritik öneme sahiptir. Yöneticiler, organizasyonun dijital geleceğini şekillendirecek uzun vadeli bir vizyon geliştirmeli ve bu vizyon doğrultusunda somut stratejiler belirlemelidir.

Stratejik Planlamanın Önemi

Stratejik planlama, dijital dönüşüm sürecinde başarıya ulaşmak için temel bir araçtır. Yöneticiler, dijital teknolojilerin organizasyona entegre edilmesi ve organizasyonun stratejik hedeflerine ulaşması için bir yol haritası oluşturmalıdır. Bu süreçte, yöneticilerin sadece teknolojiye odaklanmakla kalmayıp, dijital dönüşümün organizasyonun genel hedefleriyle uyumlu olmasına özen göstermeleri gerekir. Dijitalleşme süreci yalnızca verimliliği artırmak veya maliyetleri azaltmakla ilgili değildir; aynı zamanda organizasyonun müşteri odaklılık, yenilikçilik, çeviklik ve sürdürülebilirlik gibi temel değerlerini de dönüştürmesi gerekmektedir (Kumru ve Kasımoğlu 2022).

Vizyon Oluşturma

Dijital dönüşümde vizyon oluşturma, yalnızca teknolojiyi anlamakla değil, aynı zamanda organizasyonun dijital stratejisini tüm paydaşlarla paylaşmak ve onların bu stratejiyi sahiplenmesini sağlamakla ilgilidir. Yöneticilerin, dijital dönüşüm vizyonunu net bir şekilde belirlemeleri ve bu vizyonu organizasyonun her seviyesinde etkin bir şekilde iletmeleri gerekmektedir. Bu, çalışanların dönüşüm sürecine katılımını sağlayarak organizasyonel bağlılık oluşturur. Ayrıca, vizyonun uzun vadeli olması ve tüm organizasyonel süreçleri kapsamaması önemlidir. Yöneticiler, dijital dönüşümün sadece kısa vadeli kazançlarla değil, uzun vadede sürdürülebilir başarıyla da sonuçlanması gerektiğini vurgulamalıdır (Kumru ve Kasımoğlu 2022).

Stratejik Hedefler ve Yol Haritaları

Dijital dönüşümün etkin bir şekilde yönetilmesi için stratejik hedeflerin net bir şekilde belirlenmesi gerekir. Bu hedefler, organizasyonun mevcut durumundan hedeflenen dijital olgunluk seviyesine ulaşmasına kadar olan yolu belirler. Yöneticiler, dijital teknolojilerin organizasyonel hedeflere nasıl hizmet edeceğini belirleyerek her aşamada izlenmesi gereken adımları içeren yol haritaları oluşturmalıdır. Bu yol haritaları, dijital dönüşüm sürecinde yapılacak yatırımları, zaman çizelgelerini ve başarı kriterlerini belirler. Stratejik hedeflerin belirlenmesi süreci, tüm paydaşların katılımını gerektirir ve herkesin bu hedeflere ulaşmak için sorumluluk taşınması sağlanmalıdır (Kumru ve Kasımoğlu 2022).

Paydaş Katılımı ve Stratejinin Sahiplenilmesi

Stratejik planlamanın başarılı bir şekilde uygulanabilmesi için tüm paydaşların sürece dâhil olması ve stratejiyi sahiplenmesi gerekmektedir. Bu süreçte, yalnızca üst düzey

yöneticiler değil, orta düzey yöneticiler, çalışanlar ve diğer paydaşlar da dijital dönüşümün bir parçası olmalıdır. Yöneticilerin, dijital stratejinin önemini açıklamaları ve bu stratejinin organizasyonun tüm seviyelerinde benimsenmesini sağlamaları gerekir. Ayrıca, paydaş katılımı, dijital dönüşüm sürecinin tüm aşamalarında şeffaflık, iletişim ve işbirliği gerektirir. Bu katılım sayesinde, dijital dönüşüm süreci daha az dirençle karşılaşır ve daha hızlı bir şekilde benimsenir.

Stratejik Planlamanın Uygulama Aşaması

Dijital dönüşümün başarılı olabilmesi için stratejik planlamanın sadece kağıt üzerinde kalmaması, aynı zamanda uygulama aşamasında da etkin bir şekilde hayata geçirilmesi gerekmektedir. Bu aşamada, belirlenen stratejik hedefler doğrultusunda eylem planları oluşturulur ve bu planlar düzenli olarak izlenir. Yöneticiler, dijital dönüşüm sürecindeki her adımı ölçmeli, başarıyı değerlendirmeli ve gerektiğinde stratejik yön değişikliklerine gitmelidir. Dijital dönüşüm, dinamik bir süreçtir ve stratejinin sürekli olarak güncellenmesi, değişen pazar koşullarına, teknolojik yeniliklere ve organizasyonel gereksinimlere uyum sağlanmasını sağlar (Kumru ve Kasımoğlu 2022).

5.2. Esneklik ve Çeviklik (Agility)

Dijital dönüşüm sürecinin başarısı, esneklik ve çeviklik gibi kavramlarla doğrudan ilişkilidir. Geleneksel işletme yönetim anlayışları genellikle sabırlı ve uzun vadeli planlara dayanırken, dijital çağda organizasyonlar hızla değişen pazar koşullarına, teknolojilere ve müşteri taleplerine uyum sağlamak zorundadır. Bu bağlamda, esneklik ve çeviklik, dijital dönüşümün temel yapı taşlarıdır. Yöneticiler, organizasyonlarına çevik bir kültür kazandırmak ve dijital dönüşüm sürecine hızla uyum sağlamak için çevik yönetim anlayışını benimsemelidirler.

Çevik Yönetim ve Hızlı Karar Alma

Çevik yönetim, organizasyonların hızlı ve etkili kararlar alabilmesini sağlamak için gerekli olan esnekliği sunar. Dijital dönüşümde, yöneticiler geleneksel yönetim modellerinden daha hızlı tepki verebilen ve değişime hızlı bir şekilde adapte olabilen yönetim tarzlarını benimsemelidir. Çevik yönetim, yalnızca yöneticilerin değil, aynı zamanda tüm çalışanların karar alma süreçlerine katılmalarını sağlar. Bu, organizasyonun hızla gelişen teknolojik ve pazar koşullarına karşı daha esnek olmasına olanak tanır (Aksoy, 2024). Çeviklik, sadece organizasyonun dış çevresine uyum sağlamakla kalmaz, aynı zamanda iç süreçleri daha verimli hale getirir. Özellikle, dijital dönüşüm sürecinde organizasyonlar, teknolojik değişikliklere hızla uyum sağlamak zorundadır. Bu hızlı adaptasyon yeteneği, çevik bir

yönetim anlayışı ile mümkün olabilir. Geleneksel yönetim tarzlarında, stratejik planlar genellikle sabittir ve yıllık bazda gözden geçirilir. Oysa dijital dönüşümde, stratejik hedeflerin sık sık güncellenmesi gerekebilir. Çevik yönetim, bu tür hızlı değişimleri kolaylaştırır, çünkü esnek yapısı sayesinde organizasyonlar ani değişimlere yanıt verebilir (Aksoy, 2024).

Yenilikçi Çözümler Geliştirme

Çevik yönetim, organizasyonları yenilikçi çözümler geliştirmeye teşvik eder. Dijital dönüşüm sürecinde, sürekli değişen bir teknoloji ortamında organizasyonlar yenilikçi çözümler üretebilmek için çevik bir yönetim anlayışına ihtiyaç duyar. Bu anlayış, hem çalışanların yaratıcı düşünmesini teşvik eder hem de hızlı prototipleme, test etme ve adaptasyon döngülerini mümkün kılar. Yenilikçilik, dijital dönüşümün temel unsurlarından biridir ve çevik yönetim, organizasyonların yenilikçi projeler geliştirmelerini ve bu projeleri hızla hayata geçirmelerini sağlar (Sağlam, 2021). Çevik yönetim, çalışanların yaratıcı çözümler üretme konusunda daha fazla sorumluluk ve özgürlük sahibi olmalarını sağlar. Bu özgürlük, organizasyonların dijitalleşme sürecindeki yenilikçilik kapasitelerini artırır.

Değişen Pazar Koşullarına Uyum Sağlama

Dijital dönüşümün başarısı, organizasyonların hızla değişen pazar koşullarına uyum sağlama yeteneğiyle doğrudan ilişkilidir. Çevik yönetim anlayışı, organizasyonların pazar dinamiklerini hızla analiz etmelerini ve gerektiğinde stratejik değişiklikler yapmalarını sağlar. Bu çeviklik, organizasyonların dış çevreyi sürekli izlemeleri ve bu izleme sonuçlarına göre hızlıca aksiyon almalarını mümkün kılar. Dijital dönüşüm sürecinde, yöneticiler sadece iç süreçleri değil, aynı zamanda dış çevreyi de yönetmek zorundadırlar. Teknolojik gelişmeler, müşteri talepleri ve rakip analizleri gibi dış faktörler hızla değişebilir, bu da organizasyonların çevik yönetim anlayışını benimsemelerini zorunlu kılar.

Demokratik Yönetim Anlayışı

Çevik yönetim, organizasyondaki tüm çalışanları karar alma süreçlerine dâhil ederek daha demokratik bir yönetim anlayışının ortaya çıkmasını sağlar. Bu durum, çalışanların sahip oldukları fikirlerin organizasyonel stratejilere dâhil edilmesini ve daha aktif bir rol üstlenmelerini sağlar. Çalışanların daha fazla söz sahibi olduğu bir ortam, onların motivasyonunu artırabilir ve dijital dönüşüm sürecine daha fazla katılım göstermelerini sağlayabilir. Çevik yönetim, aynı zamanda organizasyonların daha yatay bir yapıya sahip olmalarını sağlar; bu da karar alma süreçlerini hızlandırır ve organizasyonel esnekliği artırır (İlgen, 2024).

Çevikliğin Dijital Dönüşümdeki Yeri

Dijital dönüşüm, organizasyonların daha çevik hale gelmelerini gerektirir. Esneklik, dijitalleşme sürecinde başarıya ulaşmak için kritik bir faktördür. Yöneticiler, çevik yönetim anlayışını benimseyerek organizasyonların dijital dönüşüm sürecinde hızla adapte olmalarını sağlayabilirler. Çevik yönetim, yalnızca organizasyonun hızla değişen çevresel faktörlere uyum sağlamasını kolaylaştırmakla kalmaz, aynı zamanda organizasyonel iç süreçleri daha verimli hale getirir. Dijital dönüşümde çevik yönetim, organizasyonların sadece dijital araçları entegre etmesini değil, aynı zamanda kültürel ve yapısal değişiklikleri de hızlı bir şekilde hayata geçirmelerini sağlar (Aksoy, 2024).

5.3. Çalışanların Dijital Yeteneklerini Geliştirme

Dijital dönüşüm süreci, yalnızca yöneticilerin teknolojiyi ve dijital araçları kullanabilmesiyle sınırlı değildir; aynı zamanda tüm organizasyon üyelerinin bu süreçte etkin bir şekilde yer alabilmesi için dijital yeteneklerin geliştirilmesi gerekir. Dijital dönüşümün başarısı, organizasyonun tüm seviyelerindeki çalışanların dijital okuryazarlığını ve teknolojik becerilerini artırmalarına bağlıdır. Bu bağlamda, yöneticiler dijital yetenek gelişimini bir öncelik haline getirmeli ve çalışanları sürekli olarak dijital dönüşüme hazırlamalıdır.

Dijital Okuryazarlık ve Eğitim Programlarının Önemi

Dijital okuryazarlık, dijital dönüşüm sürecinin temel yapı taşlarından biridir. Dijital teknolojilerin hızla değişen dünyasında, organizasyonlar çalışanlarının bu değişimlere ayak uydurabilmesini sağlamak zorundadır. Yöneticiler, dijital beceriler ve dijital okuryazarlık alanında çalışanlarını eğitmek için çeşitli programlar düzenlemelidir. Bu eğitim programları, çalışanların dijital araçları etkin bir şekilde kullanabilmelerini sağlayacak, aynı zamanda dijitalleşme sürecinde onlara daha fazla sorumluluk ve özgürlük kazandıracaktır (Yalap ve Gazioğlu, 2023). Dijital okuryazarlık, yalnızca teknoloji kullanımıyla ilgili değil, aynı zamanda dijital güvenlik, veri analizi, yapay zekâ ve dijital pazarlama gibi pek çok farklı alanı kapsar. Bu nedenle, eğitimler çok disiplinli olmalı ve organizasyonun genel hedeflerine uygun bir şekilde tasarlanmalıdır.

Eğitim ve Gelişim Fırsatları Sağlamak

Çalışanların dijital yeteneklerini geliştirmek için sağlanan eğitimler, dijital dönüşüm sürecinin başarılı bir şekilde uygulanmasını kolaylaştırır. Yöneticiler, çalışanlara dijital dönüşümle ilgili gelişim fırsatları sunmalı ve bu süreçte onlara gerekli desteği sağlamalıdır. Dijital becerilerin güçlendirilmesi, sadece belirli bir teknoloji ya da yazılım konusunda eğitim almakla sınırlı değildir; aynı zamanda çalışanların dijital stratejileri anlaması ve bu stratejilere

uygun kararlar alabilmesi için gereken genel dijital bilgi ve becerileri kazanmaları da gereklidir. Yöneticiler, eğitim programlarını düzenli olarak güncelleyerek ve gelişen teknolojilere göre çalışanları bilgilendirerek organizasyonun dijital dönüşüm sürecini sürdürülebilir kılmalıdır (Yalap ve Gazioğlu, 2023).

Dijital Yeteneklerin Güçlendirilmesi ve Organizasyonel Verimlilik

Çalışanların dijital yeteneklerini geliştirmek, organizasyonel verimliliği doğrudan artırır. Dijital beceriler, çalışanların dijital araçları ve yazılımları verimli bir şekilde kullanabilmesini sağlar, bu da iş süreçlerinin hızlanmasına ve daha etkin hale gelmesine yardımcı olur. Dijitalleşme, aynı zamanda iş süreçlerini otomatikleştirerek çalışanların daha stratejik ve yaratıcı görevlere odaklanmalarını mümkün kılar. Yöneticiler, çalışanlarının dijital becerilerini artırarak, organizasyonel verimliliği iyileştirebilir ve iş süreçlerinde dijital araçların etkin kullanımını sağlayabilir (Hatipoğlu ve Akduman2024).

İşbirliği ve İletişim Becerilerinin Geliştirilmesi

Dijital dönüşüm sürecinde, çalışanların dijital araçlar üzerinden işbirliği yapabilme becerileri de büyük bir öneme sahiptir. Yöneticiler, çalışanların dijital platformlar üzerinden etkili bir şekilde iletişim kurmalarını ve birlikte çalışmalarını sağlamak için eğitimler düzenlemelidir. Dijital işbirliği araçları, organizasyonun farklı departmanları arasında hızlı ve etkili bilgi paylaşımını teşvik eder. Bu sayede, çalışanlar arasında daha verimli bir işbirliği ortamı yaratılır ve organizasyon daha çevik hale gelir. Çalışanların dijital işbirliği araçlarını etkin bir şekilde kullanabilmesi, dijital dönüşüm sürecinde hem bireysel hem de organizasyonel başarıyı artırır (Hatipoğlu ve Akduman2024).

Sürekli Eğitim ve Gelişim Kültürü

Dijital dönüşümde başarılı olmak için organizasyonlarda sürekli bir eğitim ve gelişim kültürü oluşturulmalıdır. Teknolojinin hızla değişen yapısı, çalışanların dijital becerilerini sürekli olarak güncellemelerini gerektirir. Bu nedenle, dijital eğitim sadece bir kereye mahsus bir etkinlik olmamalıdır; aksine, organizasyonlar dijital beceri geliştirmeyi sürekli hale getiren bir kültür inşa etmelidir. Yöneticiler, çalışanların dijital dünyadaki gelişmeleri takip edebilmeleri ve bu gelişmelere ayak uydurabilmeleri için gerekli kaynakları ve fırsatları sağlamakla yükümlüdürler. Bu strateji, dijital dönüşümün sürdürülebilirliği açısından büyük bir önem taşır.

Çalışanların Dijital Yeteneklerini Değerlendirmek ve Ödüllendirmek

Çalışanların dijital becerilerini geliştirmek kadar, bu yetenekleri düzenli olarak değerlendirmek ve ödüllendirmek de önemlidir. Yöneticiler, dijital dönüşüm sürecinde gösterilen başarıları ölçmek ve çalışanları bu başarıları için ödüllendirmek için uygun

mekanizmalar oluşturmalıdır. Bu tür bir geri bildirim, çalışanların dijital becerilerini geliştirmelerini ve sürece daha fazla dâhil olmalarını teşvik eder. Ödüllendirme ve takdir, aynı zamanda çalışanların dijital dönüşüm sürecine karşı daha istekli ve motive olmalarını sağlar (İdin ve Sönmez, 2024).

5.4. Teknolojik Yatırımların Verimli Kullanımı

Dijital dönüşüm sürecinde yapılan teknolojik yatırımların başarısı, bu yatırımların nasıl yönetildiğine ve organizasyonel hedeflerle ne derece uyumlu olduğuna bağlıdır. Teknolojik yatırımlar yalnızca yüksek bütçeli donanım ve yazılım alımlarıyla sınırlı kalmamalıdır; aynı zamanda bu yatırımların organizasyonun verimliliğini artırmaya, maliyetleri düşürmeye ve rekabet avantajı sağlamaya hizmet etmesi gerekmektedir. Yöneticiler, teknolojik yatırımların stratejik bir şekilde planlanmasını, uygulanmasını ve optimize edilmesini sağlamalıdır.

Teknolojik Yatırımların Stratejik Uyum Sağlaması

Yöneticilerin dijital dönüşümdeki en önemli görevlerinden biri, yapılan teknolojik yatırımların organizasyonel hedeflerle uyumlu olmasını sağlamaktır. Teknolojik altyapıya yapılan yatırımlar, sadece kısa vadeli hedefler doğrultusunda değil, aynı zamanda uzun vadeli stratejilere hizmet etmelidir. Örneğin, bir organizasyonun dijitalleşme hedefi doğrultusunda, yeni nesil yazılımlar ve veritabanı yönetim sistemleri seçilebilir, ancak bu yazılımlar organizasyonun tüm süreçlerine entegre olmalı ve stratejik iş hedeflerini destekleyecek şekilde kullanılmalıdır (Kumru ve Kasımoğlu 2022). Bu şekilde, yapılan yatırımlar sadece teknolojik anlamda bir gelişim sağlamakla kalmaz, aynı zamanda organizasyonun genel verimliliğine de katkı sağlar.

Yatırımın Verimli Kullanımı ve Optimizasyonu

Teknolojik yatırımların verimli bir şekilde kullanılması, organizasyonel verimliliğin artırılmasında kritik bir rol oynar. Yöneticiler, yapılan her yatırımın geri dönüşünü değerlendirmeli ve bu yatırımların organizasyonel hedeflere ne kadar hizmet ettiğini ölçmelidir. Verimlilik açısından, yatırım yapılan teknolojiyle organizasyonel süreçlerin optimize edilmesi gereklidir. Örneğin, otomasyon sistemleri kullanılarak manuel iş gücü azaltılabilir ve böylece daha fazla kaynak verimli şekilde kullanılabilir. Ayrıca, teknoloji entegrasyonu sırasında karşılaşılan zorluklar da yönetilmeli ve bu zorlukların üstesinden gelinmesi için uygun stratejiler geliştirilmelidir. Yatırım yapılan teknolojilerin etkinliği, sadece satın alma aşamasında değil, aynı zamanda bakım ve destek süreçlerinde de dikkatle izlenmelidir (Kumru ve Kasımoğlu 2022).

Teknolojik Yatırımların Sürekli Değerlendirilmesi

Dijital dönüşümde kullanılan teknolojilerin sürekli olarak değerlendirilmesi ve güncellenmesi gerekmektedir. Teknolojik dünyadaki hızla değişen trendler ve yenilikler, organizasyonların dijital altyapılarının her zaman güncel ve rekabetçi olmasını gerektirir. Yöneticiler, mevcut teknolojilere yapılan yatırımların verimliliğini düzenli olarak gözden geçirmeli ve gerekli güncellemeleri yapmalıdır. Örneğin, bulut teknolojileri ve veri analitiği gibi yenilikçi araçlar, dijital dönüşüm sürecinde kritik bir öneme sahiptir ve bu araçların organizasyona entegrasyonu sağlanmalıdır. Yöneticilerin, bu tür teknolojilere yapılan yatırımları doğru şekilde yönlendirmesi, organizasyonel verimliliği artırabilir ve dijital dönüşüm sürecini hızlandırabilir (Aksoy, 2024).

Maliyet Yönetimi ve Teknolojik Yatırımın Etkisi

Teknolojik yatırımların verimli kullanımı, aynı zamanda maliyet yönetimini de içerir. Dijital dönüşümde, maliyetlerin doğru bir şekilde yönetilmesi, yapılan yatırımların organizasyona sağladığı değeri artırmak için önemlidir. Yöneticiler, teknolojik yatırımların maliyetlerini minimize etmek için alternatif çözümler ve verimli yöntemler geliştirmelidir. Örneğin, bulut tabanlı çözümler ve açık kaynak yazılımlar, organizasyonlar için maliyet etkin çözümler sunabilir. Bu tür yatırımlar, şirketlerin altyapı maliyetlerini azaltırken, aynı zamanda esneklik ve çeviklik sağlar. Yöneticilerin bu tür yatırımları stratejik bir şekilde yönetmesi, organizasyonun dijital dönüşüm sürecini daha hızlı ve verimli hale getirebilir.

Teknolojik Yatırımların İnsan Kaynakları ile Entegrasyonu

Teknolojik yatırımların başarılı bir şekilde hayata geçirilmesi, organizasyonun insan kaynakları yönetimiyle de yakından ilişkilidir. Yöneticiler, dijital dönüşüm sürecinde sadece teknolojiyi değil, aynı zamanda bu teknolojiyi kullanacak olan insan kaynaklarını da düşünmelidir. Çalışanlar, yeni teknolojilere adapte olabilmek için gerekli eğitimi almalı ve dijitalleşme sürecinde aktif bir rol üstlenmelidirler. İnsan kaynakları departmanı, dijital becerilere sahip çalışanları işe almalı ve mevcut çalışanların dijital yeteneklerini geliştirmelidir. Bu süreç, teknolojik yatırımların verimli bir şekilde kullanılması için kritik öneme sahiptir (Aksoy Uğurlu ve Doğan, 2023).

5.5. Liderlik ve İletişim Becerilerinin Geliştirilmesi

Dijital dönüşümde liderlik becerileri büyük bir öneme sahiptir. Yöneticiler, dijitalleşme sürecinde sadece karar verici olarak değil, aynı zamanda birer lider olarak da görev üstlenmelidirler. Dijital dönüşüm, yöneticilerden etkili iletişim becerileri ve liderlik yetenekleri gerektirir. Yöneticiler, dijital stratejilerin organizasyonun her seviyesinde

anlaşılmasını sağlamak için güçlü iletişim yeteneklerine sahip olmalıdır. Liderlik, çalışanları dijital dönüşüm sürecine dâhil etme ve onları bu değişime adapte etme becerisini içerir. Yöneticiler, dijital dönüşümde liderlik yaparak değişimi yönlendirebilir ve organizasyon kültüründe dijitalleşmeye karşı olumlu bir yaklaşım geliştirebilir.

6. DİJİTAL DÖNÜŞÜMDE YÖNETİCİNİN BAŞARIYA ETKİSİ

6.1. Organizasyonel Verimlilik ve Performans Artışı

Dijital dönüşüm, yöneticilerin doğru stratejileri belirlemeleri ve bu stratejileri etkin bir şekilde hayata geçirmeleri durumunda organizasyonel verimliliği artırabilir. Yöneticiler, dijital teknolojileri organizasyonel süreçlere entegre ederek daha verimli iş akışları oluşturabilir ve zaman kayıplarını azaltabilir. Ayrıca, dijital dönüşüm sayesinde organizasyonlar, iş süreçlerini otomatikleştirerek hataları azaltabilir ve performanslarını iyileştirebilir. Bu bağlamda, yöneticilerin dijital dönüşüm sürecine olan katkıları, organizasyonun rekabet gücünü artırır ve hedeflere ulaşmada daha etkili olmasını sağlar (Sağlam, 2021).

6.2. Yenilikçilik ve Rekabet Üstünlüğü Sağlama

Dijital dönüşüm, organizasyonların daha yenilikçi hale gelmesini sağlar. Yöneticiler, dijital araçlar ve teknolojiler sayesinde yeni ürünler ve hizmetler geliştirebilir, mevcut ürünleri iyileştirebilir ve daha geniş müşteri kitlesine ulaşabilirler. Bu süreçte, yöneticilerin liderlik etmesi, yenilikçi bir kültür yaratmaları ve çalışanları bu yeniliklere teşvik etmeleri gerekmektedir. Dijital dönüşüm sürecinde yenilikçilik, organizasyonun rekabet üstünlüğünü korumasını ve pazarda farklılaşmasını sağlar (Türkyılmaz, 2024).

6.3. Çalışan Memnuniyeti ve Motivasyonunun Artması

Dijital dönüşüm, organizasyonlarda çalışanların iş süreçlerini daha verimli ve etkili bir şekilde yönetmelerine olanak sağlar. Yöneticiler, dijital araçlar kullanarak çalışanların iş yükünü hafifletebilir, manuel işlemleri otomatikleştirerek süreçlerin daha hızlı ve verimli hale gelmesini sağlayabilirler. Bu sayede çalışanlar, işlerini daha az stresle ve daha fazla verimlilikle gerçekleştirebilirler, bu da çalışan memnuniyetini artırır. Ayrıca, dijital dönüşüm sürecinde yöneticilerin çalışanlarının dijital becerilerini geliştirmeye yönelik eğitimler sunması, kariyer gelişimleri için fırsatlar yaratması da çalışan motivasyonunu güçlendirir. Yöneticinin, çalışanlarıyla sürekli iletişimde olup, onlara dijital beceriler kazandırma çabaları,

çalışanların kendilerini değerli hissetmelerine yol açar ve organizasyona olan bağlılıklarını artırır.

6.4. Müşteri Memnuniyeti ve Sadakati

Dijital dönüşüm, müşteri ilişkileri yönetimi (CRM) sistemleri ve dijital pazarlama araçları gibi teknolojilerle, organizasyonların müşteri ihtiyaçlarını daha hızlı ve etkili bir şekilde karşılamasına yardımcı olur. Yöneticiler, dijital dönüşümü kullanarak müşterilerine daha iyi hizmet sunabilir, onların taleplerine hızla yanıt verebilir ve müşteri memnuniyetini artırabilir. Ayrıca, dijital dönüşüm sayesinde kişiselleştirilmiş hizmetler ve müşteri deneyimi oluşturulabilir. Bu, müşteri sadakatini artırır ve organizasyonun uzun vadeli başarısını garanti eder (Türkyılmaz, 2024).

6.5. Karar Alma Süreçlerinin Hızlanması

Dijital dönüşüm, veri toplama ve analiz süreçlerini hızlandırarak yöneticilerin daha bilinçli ve hızlı kararlar almasını sağlar. Yöneticiler, dijital araçlar ve veri analitikleri kullanarak daha doğru tahminlerde bulunabilir, riskleri daha hızlı değerlendirebilir ve stratejik kararları hızla hayata geçirebilirler. Bu sayede organizasyonlar, piyasa değişimlerine hızlı bir şekilde tepki verebilir ve avantajlı pozisyonlar elde edebilirler. Dijitalleşme ile sağlanan hızlı karar alma süreçleri, organizasyonun çevikliğini artırır ve başarıya ulaşmada önemli bir faktör haline gelir (Menteşe ve Mentşe, 2023).

7. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

7.1. Dijital Dönüşümde Yöneticinin Rolünün Önemi

Bu makalede, dijital dönüşüm sürecinde yöneticilerin kritik bir rol oynadığı vurgulanmıştır. Yöneticiler, dijital teknolojilerin organizasyonel süreçlere entegrasyonunu sağlarken aynı zamanda organizasyon kültürünü dijitalleşmeye uygun şekilde dönüştürme görevini üstlenirler. Dijital dönüşümün sadece teknolojiye dayalı bir süreç olmadığı, aynı zamanda bir yönetim ve liderlik stratejisi olduğu sonucuna varılmıştır. Yöneticiler, dijital dönüşümün başarısında yalnızca teknolojik yenilikleri takip etmekle kalmayıp, çalışanları bu sürece dâhil etmek, stratejik kararlar almak ve liderlik yapmak zorundadırlar.

7.2. Dijital Dönüşümde Stratejiler ve Başarı

Yöneticilerin dijital dönüşüm sürecinde başarılı olabilmesi için etkili stratejiler belirlemeleri gerekmektedir. Stratejik planlama, esneklik, çalışanların dijital yeteneklerinin

geliştirilmesi, teknolojik yatırımların verimli kullanımı gibi faktörler, dijital dönüşüm sürecinin başarısında önemli rol oynamaktadır. Ayrıca, çevik yönetim ve liderlik becerilerinin geliştirilmesi, dijital dönüşümde organizasyonel başarıyı artıracak unsurlar arasında yer almaktadır. Bu bağlamda, yöneticilerin dijitalleşmeye yönelik uygulamaları doğru bir şekilde yönlendirmesi ve organizasyon kültürünü bu doğrultuda şekillendirmesi gerekmektedir.

7.3. Yöneticinin Etkisi ile Müşteri ve Çalışan Memnuniyeti

Dijital dönüşüm sürecinde yöneticilerin liderliği, yalnızca organizasyonel verimlilikle sınırlı kalmamış, aynı zamanda müşteri memnuniyeti ve çalışan motivasyonu üzerinde de olumlu etkiler yaratmıştır. Dijital araçlar sayesinde daha hızlı ve kişiselleştirilmiş hizmetler sunulabilmiş, bu da müşteri sadakatinin artmasına neden olmuştur. Çalışanlar açısından ise dijital becerilerin geliştirilmesi ve süreçlerin daha verimli hale gelmesi, genel memnuniyeti artırmış ve çalışanların motivasyonunu olumlu yönde etkilemiştir. Bu noktada, yöneticilerin çalışanlarla olan etkileşimleri ve dijital yeteneklerini geliştirme çabaları organizasyonun başarısını doğrudan etkilemektedir.

7.4. Karar Alma Süreçlerinin Hızlanması ve Verimlilik

Dijital dönüşüm, veri toplama ve analiz süreçlerinin hızlanmasını sağlayarak yöneticilerin daha hızlı ve bilinçli kararlar almasına imkân tanımıştır. Yöneticiler, dijitalleşme ile elde edilen veriler sayesinde, organizasyonel değişimleri daha hızlı tespit edebilmiş ve buna uygun stratejiler geliştirebilmişlerdir. Bu süreç, aynı zamanda karar alma süreçlerinin daha çevik hale gelmesini ve organizasyonun değişen pazar koşullarına daha hızlı uyum sağlamasını sağlamıştır.

7.5. Gelecekteki Araştırmalar İçin Öneriler

Bu çalışmada dijital dönüşümde yöneticinin rolü genel hatlarıyla ele alınmış ve çeşitli stratejilerin organizasyonel başarıya etkisi tartışılmıştır. Gelecekte, dijital dönüşüm süreçlerinde liderlik ve yönetim stratejilerinin daha detaylı bir şekilde incelenmesi, dijital dönüşümün sürdürülebilirliği açısından önemli olacaktır. Ayrıca, dijital dönüşümün sektörel farklar gösterdiği göz önünde bulundurularak, farklı sektörlerde dijitalleşme sürecinin etkilerinin karşılaştırmalı bir şekilde ele alındığı araştırmalar yapılabilir. Gelecekte yapılacak çalışmalar, dijital dönüşümün organizasyonel yapılar üzerindeki uzun vadeli etkilerini daha derinlemesine incelemelidir.

KAYNAKÇA

- Aksoy, C. (2024). İşletmelerin dijital dönüşümü ve dijital liderlik yaklaşımı. *Kalite ve Strateji Yönetimi Dergisi*, 4(1), 1-29. <https://doi.org/10.56682/ksydergi.1364569>
- Aksoy Uğurlu, H. Ü. ve Doğan, A. (2023). İnsan kaynakları yönetiminde dijital dönüşüm ve dijitalleşen işe alım işlevi. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(45), 1-16. <https://doi.org/10.35343/kosbed.1247587>
- Altay Morgül, Ü. ve Oral Ataç, L. (2024). Dijital liderlik ve yenilikçilik arasındaki ilişkide örgütsel öğrenmenin aracılık rolü: Uzaktan çalışanlar üzerinde bir araştırma. *Journal of Emerging Economies and Policy*, 9(Special Issue), 51-65.
- Ateş, A. ve Yıldızcan, A. (2024). Dijital liderlik ve akademik kadroda dijital okuryazarlık: ilişkiler ve engeller. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 15(3), 3052-3078. <https://doi.org/10.51460/baebd.1563406>
- Hatipoğlu, Z. ve Akduman, G. (2024). Dijital çalışan deneyimi ve uygulamaları: Bir platform örneği olarak empactivo. *Scientific Journal of Innovation and Social Sciences Research*, 4(2), 157-174.
- İlgen, A. (2024). Dijital dönüşüm ve yönetimde teknoloji kullanımı. Güncel yönetim uygulamaları. Özgür Yayınları. DOI: <https://doi.org/10.58830/ozgur.pub554.c2475>
- İdin, O. ve Sönmez, R. V. (2024). Dijital dönüşüm ve motivasyon arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Şırnak ili örneği. *Journal of Business in The Digital Age*, 7(2), 68-81. <https://doi.org/10.46238/jobda.1438152>
- 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>
- Kumru, S. ve Kasımoğlu, M. (2022). İşletmelerde dijital dönüşümün stratejik yönetimi: Bir alan araştırması. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 17(2), 139-159. <https://doi.org/10.54860/beyder.1163107>
- Menteşe, S. ve Mentşe, C. D. (2023). Dijitalleşen dünyada yöneticilerin değişen karar mekanizmaları. *Munzur Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(2), 153-173. <https://doi.org/10.61337/tusbd.1362971>
- Sağlam, M. (2021). İşletmelerde geleceğin vizyonu olarak dijital dönüşümün gerçekleştirilmesi ve dijital dönüşüm ölçeğinin Türkçe uyarlaması. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(40), 395-420. <https://doi.org/10.46928/iticusbe.764373>

- Türkyılmaz, S. (2024). Dijital dönüşüm: Tarihçesi, tanımı ve işletmeler üzerindeki etkisi. *Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(1), 276-297. <https://doi.org/10.52122/nisantasisbd.1459265>
- Üzmez, S. S. ve Büyükbeşe, T. (2021). Dijitalleşme sürecinde bilgi yönetiminin işletmelerin teknoloji uyumuna etkileri. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 16(2), 117-127. <https://doi.org/10.54860/beyder.1028117>
- Uslu, H. (2023). Dijital dönüşüm ve kamu hizmetleri yönetimde yenilikçi yaklaşımlar ve zorluklar. *Uluslararası Politik Araştırmalar Dergisi*, 9(3), 15-31. <https://doi.org/10.25272/icps.1354693>
- Vural, M. F. (2024). Süreksiz teknolojilere ve tamamlayıcı yeniliklere çalışanlar nasıl uyum sağlar? *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 22(Özel Sayı), 1925-1945. <https://doi.org/10.35408/comuybd.1516756>
- Yalap, H. ve Gazioğlu, M. (2023). Türk eğitim sisteminde dijitalleşmeye yönelik uygulamalar. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(Özel Sayı), 80-90. <https://doi.org/10.33206/mjss.1301070>
- Yankın, F. B. (2019). Dijital dönüşüm sürecinde çalışma yaşamı. *Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi*, 7(2), 1-38.
- Özdemir, A. (2023). *Dijital dönüşümün örgütsel çevikliğe etkisi*. Doktora tezi, Karabük Üniversitesi, Karabük.