

**SAĞLIK KURUMLARINDA BİLİŞİM LİDERLİĞİNİN
ÖRGÜTSEL ÇEVİKLİĞE ETKİSİ**

ATAKAN GÜNEY

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI**

**DANIŞMAN
DOÇ. DR. FUAT YALMAN**

DÜZCE, 2025

T.C.
DÜZCE ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**SAĞLIK KURUMLARINDA BİLİŞİM LİDERLİĞİNİN ÖRGÜTSEL
ÇEVİKLİĞE ETKİSİ**

Atakan GÜNEY tarafından hazırlanan tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından Düzce Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı'nda **YÜKSEKLİSANS TEZİ** olarak kabul edilmiştir.

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Fuat YALMAN
Düzce Üniversitesi

Jüri Üyeleri

Doç. Dr. Fuat YALMAN
Düzce Üniversitesi

Prof. Dr. Yalçın KARAGÖZ
Düzce Üniversitesi

Doç. Dr. Tekin SANCAR
İğdır Üniversitesi

Tez Savunma Tarihi: 03.09.2025

BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün aşamalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı, yine bu tezin çalışılması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını beyan ederim.

Atakan GÜNEY

03.09.2025



TEŞEKKÜR

Yüksek lisans sürecim boyunca bilgi ve tecrübelerinden yararlandığım bilgisi ve yorumları ile tez çalışmamda emeği geçen, tez çalışma sürecim boyunca sabırla emek ve bilgisini benden esirgemeyen Doç. Dr. Fuat YALMAN' a sonsuz saygı ve teşekkürlerimi sunarım.

Her zaman yanımda olup sabır, anlayış ve sevgisiyle beni destekleyen, varlığıyla güç veren sevgili aileme sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

03 Eylül 2025

Atakan GÜNEY

İÇİNDEKİLER

ŞEKİLLER LİSTESİ.....	vii
ÇİZELGELER LİSTESİ.....	viii
ÖZET	ix
ABSTRACT	x
1. GİRİŞ.....	1
2. LİTERATÜR TARAMASI.....	5
2.1. BİLİŞİM LİDERLİĞİ	5
2.1.1. Bilişim Kavramı	5
2.1.2. Liderlik Kavramı, Türleri ve Özellikleri	7
2.1.3. Dijital Dönüşüm Kavramı	11
2.1.4. Dijital Dönüşüm Sürecinde Bilişim Liderliği	14
2.1.5. Bilişim Liderliğinin Roller.....	18
2.1.6. Sağlık Kurumlarında Bilişim Liderliği	22
2.2. ÖRGÜTSEL ÇEVİKLİK.....	28
2.2.1. Örgütsel Çeviklik Kavramı	28
2.2.2. Çevik Örgüt Yapıları ve Değişime Uyum	32
2.2.3. Örgütsel Çevikliğin Boyutları	35
2.2.3.1. Cevap Verme	35
2.2.3.2. Esneklik.....	36
2.2.3.3. Hız.....	36
2.2.3.4. Yeterlilik (Yetkinlik)	36
2.2.4. Sağlık Kurumlarında Örgütsel Çeviklik.....	37
2.2.5. Bilişim Liderliği ve Örgütsel Çeviklik Arasındaki İlişki	41
2.2.6. İlgili Akademik Çalışmalar	47
2.2.6.1. Yurt Dışında Yapılmış Akademik Çalışmalar.....	47
2.2.6.2. Yurt İçinde Yapılmış Akademik Çalışmalar	50
3. SAĞLIK KURUMLARINDA BİLİŞİM LİDERLİĞİNİN ÖRGÜTSEL ÇEVİKLİĞE ETKİSİ.....	54
3.1. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	54
3.1.2. Araştırmanın Tasarımı	54
3.1.3. Araştırmanın Kavramsal Modeli ve Hipotezleri.....	57
3.1.4. Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	58
3.1.5. Veri Toplama Yöntemi	59
3.1.6. Araştırmada Kullanılan Ölçekler	59
3.1.6.1. Bilişim Liderliği Ölçeği.....	60
3.1.6.2. Örgütsel Çeviklik Ölçeği.....	61
3.1.7. Verilerin Analizi	62
4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI.....	63
4.1. ARAŞTIRMA VERİLERİNİN NORMALLİK DAĞILIMI.....	63
4.2. DEMOGRAFİK BULGULAR	63
4.3. BETİMSSEL ANALİZLER.....	66
4.4. ARAŞTIRMA VERİLERİNİN GEÇERLİLİK VE GÜVENİLİRLİK ANALİZİNE İLİŞKİN BULGULAR.....	66

4.5. YOL (PATH) ANALİZİ İLE İLGİLİ BULGULAR	70
5. SONUÇ VE TARTIŞMA	76
6. KAYNAKLAR	81
7. EKLER	94
7.1. EK 1: ÖLÇEKLER.....	94
7.1. EK 2: ETİK KURUL BELGESİ	97
ÖZGEÇMİŞ	98



ŞEKİLLER LİSTESİ

	<u>Sayfa No</u>
Şekil 3.1. Araştırmanın Deseni	55
Şekil 3.2. Araştırma Modeli.....	57
Şekil 4.1. Yol Analizi Modeli.....	75



ÇİZELGELER LİSTESİ

	<u>Sayfa No</u>
Çizelge 4.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular	64
Çizelge 4.2. Betimsel Bulgular	66
Çizelge 4.3. Araştırma Verilerinin Güvenilirliği	67
Çizelge 4.4. Yol (Path) Analizi ile İlgili Bulgular	70
Çizelge 4.5. PATH Analizinin Sonuçları.....	72



ÖZET

SAĞLIK KURUMLARINDA BİLİŞİM LİDERLİĞİNİN

ÖRGÜTSEL ÇEVİKLİĞE ETKİSİ

Atakan GÜNEY

Düzce Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Doç. Dr. Fuat YALMAN

Eylül 2025, 97 sayfa

Bu araştırmanın amacı, sağlık kurumlarında bilişim liderliğinin örgütsel çeviklik üzerindeki etkisini yapısal eşitlik modeli kullanarak incelemektir. Araştırmanın evrenini, Nisan-Mayıs 2025 döneminde İstanbul’da faaliyet gösteren ve uluslararası kalite akreditasyonuna sahip zincir hastanelerde çalışan sağlık profesyonelleri oluşturmaktadır. Örneklem grubunu ise kolayda örnekleme yöntemiyle seçilen 400 sağlık çalışanı oluşturmuştur. Veriler, yüz yüze anket yöntemiyle toplanmıştır. Araştırmada, bilişim liderliğinin örgütsel çevikliğe olan etkisini analiz etmek amacıyla yol (path) analizi gerçekleştirilmiştir. Sonuç olarak; path analizi ile Elde edilen $CMIN/DF=4,685<5$, $0,800<IFI=,816$, $0,800<CFI=,815$, $0,00\leq RMSEA=0,096\leq 0,100$ uyum değerleri, verilerin modele uyum sağladığını göstermektedir. Verilerin modele uyum sağlaması, modelin yapı geçerliliğini göstermektedir. Elde edilen sonuçlar göre; bilişim liderliğinin yönlendirme boyutunun yetkinlik boyutunu, yönlendirme boyutunun esneklik boyutunu, yönlendirme boyutunun cevap verme boyutunu, yönlendirme boyutunun hız boyutunu, bilgi boyutunun yetkinlik boyutunu, bilgi boyutunun esneklik boyutunu, bilgi boyutunun cevap verme boyutunu, bilgi boyutunun hız boyutunu ileri düzeyde önemli derecede, pozitif yönde etkilediği görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Bilişim Liderliği, Örgütsel Çeviklik, Sağlık Kurumları

ABSTRACT

THE IMPACT OF INFORMATION TECHNOLOGY LEADERSHIP ON ORGANIZATIONAL AGILITY IN HEALTHCARE INSTITUTIONS

Atakan GÜNEY

Düzce University

Institute of Graduate Studies, Department of Health Management

Master Thesis

Advisor: Assoc. Prof. Fuat YALMAN

September 2025, 97 page

The purpose of this research is to examine the impact of information technology leadership on organizational agility in healthcare institutions using a structural equation model. The population of the research consists of healthcare professionals working in chain hospitals operating in Istanbul during the April-May 2025 period and having international quality accreditation. The sample group consisted of 400 healthcare workers selected through convenience sampling method. Data were collected through face-to-face survey method. In the research, path analysis was conducted to analyze the effect of information technology leadership on organizational agility. As a result; $CMIN/DF=4,685<5$, $0,800<IFI=,816$, $0,800<CFI=,815$, $0,00\leq RMSEA=0,096\leq 0,100$ fit values obtained with path analysis show that the data fit the model. The fit of the data to the model shows that the model has construct validity. According to the results obtained; it is seen that the competence dimension of the orientation dimension, the flexibility dimension of the orientation dimension, the responsiveness dimension of the orientation dimension, the speed dimension of the orientation dimension, the competence dimension of the knowledge dimension, the flexibility dimension of the knowledge dimension, the responsiveness dimension of the knowledge dimension, and the speed dimension of the knowledge dimension are significantly and positively affected by information leadership.

Keywords: Information Leadership, Organizational Agility, Healthcare Organizations

1. GİRİŞ

Günümüz dünyasında bilgi, kurumların sürdürülebilirliği ve rekabet gücü açısından stratejik bir kaynak haline gelmiştir. Bilişim; verilerin anlamlı bilgiye dönüştürülmesi, işlenmesi ve kullanımı süreçlerini inceleyen disiplinler arası bir alandır. Özellikle sağlık gibi veri yoğun sektörlerde, bilişim sistemleri karar destek mekanizmalarını güçlendirerek hizmet kalitesini arttırmaktadır.

Dijital dönüşüm, dijital teknolojilerin kurumların tüm iş süreçlerine entegre edilmesiyle daha verimli, esnek ve yenilikçi yapılar oluşturulması sürecidir. Bu dönüşüm, sadece teknolojik araçların kullanımını değil; aynı zamanda iş yapış biçimlerinin, organizasyonel kültürün ve liderlik anlayışlarının da yeniden şekillenmesini içerir.

Sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçiş, organizasyonların yapısında ve işleyişinde önemli değişikliklere neden olmuştur. Teknolojinin hızla gelişmesi, bilginin kolay erişilebilir olması ve küreselleşmenin etkisiyle ortaya çıkan yeni yapılar, liderlerden farklı beceriler ve yaklaşımlar beklemektedir. Geçmişin komuta ve kontrol odaklı liderlik tarzları artık yetersiz kalmakta, bunun yerine dijital dönüşümü yönetebilen, inovasyonu teşvik eden ve bilgi paylaşımını destekleyen liderlere ihtiyaç duyulmaktadır (Ordu ve Nayır, 2021: 72).

Bu noktada, bilişim ve liderlik kavramları, örgütlerin dijital dönüşüm süreçlerinde öne çıkan iki temel unsur olarak değerlendirilmektedir. Liderlik bireyleri ortak hedeflere yönlendirme ve etkileme sürecidir. Etkileşimci, karizmatik, dönüşümcü ve otantik gibi farklı liderlik anlayışları, örgütlerin değişim süreçlerini yönetmesinde önemli roller üstlenmektedir.

Bilişim liderliği, dijital dönüşüm sürecinde örgütleri teknolojiye entegre edebilen, vizyoner ve stratejik düşünme becerisine sahip liderlik anlayışıdır. Bilişim liderliği, dijital teknolojilerin kuruma entegrasyonunu sağlamakla kalmaz; aynı zamanda kurumların çevresel değişimlere hızlı ve etkili yanıt verebilme kapasitesini, yani örgütsel çevikliğini de artırır. Bu çalışma bilişim liderliğinin özelliklerini ve dijital dönüşüm sürecinde stratejik yaklaşımlarını detaylı bir şekilde ele almaktadır.

Sağlık sektöründe dijital dönüşüm ve dijitalleşme, COVID-19 pandemisiyle daha da

önem kazanmıştır. Dünya Sağlık Örgütü dijital sağlığı, sağlık hizmetlerinin iyileştirilmesi için dijital teknolojilerin geliştirilmesi ve uygulanması olarak tanımlamaktadır. Dijital dönüşüm, sağlık kurumlarının yalnızca teknolojik altyapılarını değil, aynı zamanda iş süreçlerini, hizmet sunum biçimlerini ve karar alma mekanizmalarını da yeniden şekillendirmektedir. Bu dönüşüm sürecinde bilişim sistemlerinin doğru yönetilmesi kadar, bu sistemleri yönlendiren liderlerin vizyonu ve etkileme gücü de kritik hale gelmiştir. Bu bağlamda sağlık kurumlarında bilişim liderliğinin özelliklerinin ve etkilerinin incelenmesi sağlık alanında bilişim liderlerinin yetişmesine katkı sağlayabilir.

sağlık kurumlarında bilişim liderliği, yalnızca teknolojik altyapının kurulmasını değil; aynı zamanda dijital sistemlerin etkin kullanımını sağlayarak hizmet kalitesini, hasta güvenliğini ve kurumsal verimliliği artırmayı hedefleyen stratejik bir yaklaşımdır. Bu liderler hem teknik bilgiye hem de değişimi yönetme, çalışanları sürece dahil etme ve çevik organizasyon yapıları oluşturma becerisine sahip olmalıdır.

Örgütsel çeviklik kavramı ilk kez 1991 yılında "çevik üretim" adıyla literatüre girmiştir ve zamanla özellikle değişimlerin yoğun yaşandığı sektörlerde önemli bir yönetim yaklaşımı haline gelmiştir (Demirel ve Güler, 2022: 363). Temel olarak örgütsel çeviklik; iç ve dış çevredeki ani değişimleri algılayabilme, bu değişimlere hızlı ve etkili bir şekilde uyum sağlayabilme yeteneği olarak tanımlanmaktadır. Günümüz iş dünyası; küreselleşme, dijitalleşme, değişen müşteri beklentileri, yasal düzenlemeler ve COVID-19 gibi beklenmeyen krizlerle birlikte daha çevik yapılar geliştirme ihtiyacı duymaktadır. Bu çalışmada örgütsel çevikliğin dört temel boyutu: cevap verme, esneklik, hız, yeterlilik (yetkinlik) ele alınmıştır.

Sağlık sektörü, hızlı değişen çevresel koşullar, artan hasta beklentileri ve teknolojik gelişmeler gibi etkenler nedeniyle çevik organizasyon yapısına duyulan ihtiyacın en yoğun hissedildiği alanlardan biridir. Hastanelerin, belirsizlik ve kriz ortamlarında hizmet sürekliliğini sağlayabilmeleri için çevresel değişimlere hızlı, esnek ve etkili biçimde yanıt verebilmeleri gerekmektedir. Örgütsel çeviklik; merkezi olmayan karar alma süreçleri, ekip temelli çalışma, etkili iletişim, yenilikçilik ve çalışanlara duyulan güven gibi unsurlarla desteklenmektedir. Çevik yapılar; hasta memnuniyetini artırma, hizmet kalitesini yükseltme ve maliyetleri düşürme gibi önemli kazanımlar sağlamaktadır.

Çalışmalar, çevikliğin sağlık çalışanlarının memnuniyetini ve performansını artırdığını, kriz yönetiminde başarıyı desteklediğini ve stratejik karar alma süreçlerini güçlendirdiğini göstermektedir. Bilişim liderleri, örgütsel çevikliğin gelişmesinde hem doğrudan hem de çalışan bağlılığı aracılığıyla dolaylı etkili olur. Dijital dönüşüm süreçlerinde liderlerin vizyoner ve stratejik yaklaşımı, örgütsel çevikliğin temelini oluşturur ve organizasyonların rekabet avantajı elde etmesini sağlar.

Araştırmalar, bilişim liderliği ile örgütsel çeviklik arasında güçlü ve pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bilişim liderliği, sadece teknolojiyi yönetmekle kalmaz; aynı zamanda kültürel değişimin öncüsü olarak organizasyonun dijital çağda esnek, öğrenen ve yenilikçi bir yapıya dönüşmesine katkıda bulunur. Bu sayede, bilişim liderliği, dijital dönüşümde başarı için kritik bir unsur ve örgütsel çevikliğin sürdürülebilir hale gelmesinde anahtar roldedir.

Günümüz sağlık sektörü, teknolojik gelişmeler, artan hasta beklentileri, dijitalleşme süreçleri ve küresel sağlık krizleri gibi dinamiklerle karşı karşıyadır. Sağlık kurumlarının çevik yapılara dönüşümünde, bilişim teknolojileri belirleyici bir rol oynamaktadır. Ancak sadece teknolojik altyapıya sahip olmak yeterli değildir; bu teknolojilerin etkin şekilde yönlendirilmesi ve kurum stratejilerine entegre edilmesi için bilişim liderliği kritik bir unsur haline gelmiştir. Ancak sağlık sektöründe bilişim liderlerinin, örgütsel çevikliğin gelişiminde nasıl bir rol oynadığı henüz yeterince açıklığa kavuşmamıştır. Bu liderlik biçiminin, örgütsel çeviklik üzerinde nasıl bir etki yarattığını ortaya koymak hem kuramsal literatüre katkı sunacak hem de uygulayıcılar için önemli bir yol haritası sağlayacaktır.

Türkiye’de bilişim liderliği kavramı genellikle bilgi sistemleri yönetimi, dijital dönüşüm ya da teknolojik altyapı yatırımları bağlamında ele alınmakta; bu liderlik türünün örgütsel sonuçlara, özellikle de çeviklik gibi dinamik yapısal yetkinliklere etkisi nadiren araştırılmaktadır. Literatürde bilişim liderliği ile örgütsel çeviklik arasındaki ilişkiyi sağlık sektörü özelinde inceleyen ampirik çalışma sayısı oldukça sınırlıdır. Oysaki sağlık kurumları gibi yüksek belirsizlik ve değişkenlik içeren alanlarda örgütsel çeviklik, hayati bir yetkinlik olarak öne çıkmakta; bu örgütsel çevikliğin sağlanmasında liderlik yaklaşımlarının etkisi daha fazla önem kazanmaktadır. Bu araştırma, söz konusu boşluğu doldurmayı ve bilişim liderliğinin sağlık kurumlarında çevik organizasyon yapılarının oluşumuna katkısını bilimsel verilerle ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Bu tez çalışmasının amacı sağlık kurumlarında bilişim liderliğinin örgütsel çeviklik üzerindeki etkisini incelemektir. Bu kapsamda, literatürdeki benzer çalışmalar incelendikten sonra, sağlık kurumlarında bilişim liderliğinin örgütsel çeviklik üzerinde etkilerini yapısal eşitlik modeli ile analiz ederek, iki kavram arasındaki ilişkiyi ampirik verilerle ortaya konulacaktır. Araştırmada, bilişim liderliğinin örgütsel çevikliğin alt boyutları olan yetkinlik, esneklik, cevap verme ve hız üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Elde edilen bulgular, sağlık kurumlarında dijital dönüşüm süreçlerinde bilişim liderlik yaklaşımının örgütsel çevikliğe katkı düzeyini ortaya koymayı hedeflemektedir. Bu yönüyle çalışma, sağlık alanında bilişim liderliği ve örgütsel çeviklik üzerine yapılan araştırmalara katkı sunarken yöneticiler, politika yapıcılar ve uygulayıcılar için stratejik karar alma süreçlerine ışık tutabilecek niteliktedir.



2. LİTERATÜR TARAMASI

2.1. BİLİŞİM LİDERLİĞİ

Çalışmamızın bu bölümünde bilişim, liderlik ve bilişim liderliği kavramları ile sağlık kurumlarında bilişim liderliği konularına yer verilmiştir.

2.1.1. Bilişim Kavramı

Bilişim, bilginin metodik işlenmesi, temsili, iletimi ve yönetişimi ile ilgilenen çok disiplinli bir araştırma alanını oluşturur. Bilişim alanında, bilgi sadece ham verileri aşar; verilerin birleşmesi ve bu verilere atfedilen önem olarak açıklanır. Bu çerçevede bilişim, yalnızca verilerin kendisini değil, aynı zamanda bu verilerin içine yerleştirilen anlamı modelleme, işleme ve taşıma metodolojilerine odaklanır. Bu metodolojik yaklaşım, bilişim ve geleneksel bilgi teknolojileri arasında çok önemli bir ayrımın altını çizmektedir: Bilgi teknolojileri ağırlıklı olarak veri merkezli bir yönelim benimserken, bilişim farklı bir anlam odaklı bakış açısını benimser (Bernstam vd., 2010: 106).

Bilişim; bilgi teknolojilerinin iş dünyası, kurumlar, insan ve toplum üzerindeki etkilerini inceleyen çok disiplinli bir alandır. İnsan-bilgisayar etkileşimini sosyal yönleriyle de ele alırken aynı zamanda doğal ve yapay hesaplama sistemlerinin yapısını ve işleyişini araştırır. Bilginin işlenmesi ve aktarımı bu alanın temelini oluşturur: İster biyolojik ister yapay sistemler tarafından gerçekleştirilsin her düzeydeki bilgi süreci, farklı bilim ve mühendislik disiplinlerinin çalışma konusu olabilir. Bilişim, bu süreçleri anlamak ve geliştirmek amacıyla teorik ve matematiksel temellere dayalı yaklaşımlar geliştirir (Gruner, 2007: 54-55).

Bilişim; bilginin kaynaklarını, üretimini, düzenlenmesini, temsilini, işlenmesini, dağıtımını, iletişimini ve kullanımını inceleyen; aynı zamanda bilgi teknolojileri, hukuki düzenlemeler ve bilgi aktarım süreçleri gibi hem teorik hem de pratik unsurları kapsayan disiplinler arası bir alandır. Bu alan, bilginin kullanıcılarla buluşmasını sağlarken kullanıcıların bilgiye yönelik ihtiyaçlarını ve bu süreçte sergiledikleri davranışları da analiz eder (Wang, 2009: 7).

Bilişim terimi, birçok ülkede “Bilgi Bilimi ve Bilgi Teknolojisi” yerine yaygın olarak kullanılmaktadır. Bilişim alanı yalnızca bilişim temelli olmayıp, Yönetim Bilimleri, Sağlık Bilimleri, Çevre Bilimleri, Sosyal Bilimler gibi çeşitli disiplinlerde, o alanın doğasına göre farklı bölümler veya birimler içinde de yer almaktadır. Bilişim kullanım amacına bağlı olarak teknoloji temelli veya alan/konu odaklı bir yaklaşım sergileyebilir; bu yönüyle de disiplinler arası bir bilim dalı olarak gelişmektedir (Paul ve Aithal, 2020: 4).

Bilişimin karşılaştığı temel zorluklardan biri, mevcut teknolojik araçların veriyi işleme konusunda oldukça gelişmiş olmasına karşın, anlamı işleme yeteneklerinin halen sınırlı ve ilkel düzeyde kalmasıdır. Bu durum, insan-bilgisayar etkileşimi bağlamında dikkat çekici bir bilişsel farklılık doğurur. İnsanlar anlam çıkarma, bağlamsal yorumlama ve sezgisel akıl yürütme gibi görevlerde üstündür; bilgisayarlar ise büyük hacimli verileri hızlı ve tutarlı biçimde işleyebilir. Bu doğal tamamlayıcılık, bilişim alanının hem potansiyelini hem de çözüm bekleyen sorunlarını şekillendiren temel faktörlerden biridir (Bernstam vd., 2010: 105).

Bilişim sistemleri, kuruluşların verileri toplayıp depolamasını, işleminden geçirip anlamlı çıktılar üretmesini sağlayan; donanım, yazılım, iletişim ağları, veri kaynakları ve bu bileşenleri yöneten insan unsurundan oluşan bütüncül bir yapıdır. Temel işlevi, girdileri alıp işleyerek çıktı üretmek; üretilen çıktıyı ise geri besleme döngüsüyle sonraki işlemler için yeniden girdi olarak kullanmaktır. Bu sayede sistem, performansını izleyip gerektiğinde müdahale ederek hedeflenen durumu korur ve geliştirir (Aggarwal vd., 2023: 4).

Sağlık bilişimi ise, sağlık hizmetlerinin kalitesini artırmak amacıyla bilginin etkin kullanımını hedefleyen bir bilim dalıdır. Sağlık hizmetlerinin sunumunu iyileştirmek ve toplum sağlığını desteklemek için bilgi paylaşımı ve kullanımını sağlayan bilgi, beceri ve araçları kapsamaktadır. Sağlık bilişimi, sağlık hizmetlerinin desteklenmesi ve sağlığın geliştirilmesi için gerekli olan bilgilerin toplanması, yönetilmesi, kullanılması ve paylaşılması süreçlerini mümkün kılan bilgi, beceri ve araçları kapsar. Toplanan veriler aracılığıyla sağlık yöneticilerine daha isabetli kararlar alma konusunda rehberlik eder. Ayrıca, kaynakların verimli bir şekilde tahsisi ve planlamasında önemli rol oynar (Soltanzadeh ve Rabiee, 2015: 12).

Sağlık bilişimi, sürdürülebilir kamu sağlığı sistemlerinin ve politikalarının geliştirilmesi

ve hayata geçirilmesi sürecinde birçok paydaşın iş birliğiyle şekillenen giderek önem kazanan bir alandır. Sağlık hizmetleri sunulurken büyük miktarda veri üretilmekte olup bu veriler doktorlar ve sağlık yöneticileri için hasta tanı ve tedavi süreçlerinde daha bilinçli ve akılcı kararlar alınmasına yardımcı olmaktadır. Gelişen teknolojiyle birlikte, gelecekte sağlık hizmetlerinin uygulanış şeklini dönüştürecek yeni hesaplama yöntemleri ve dijital çözümler ortaya çıkabilir. Bu gelişmeler, kamu sağlığı sistemlerinin etkinliğini artırarak toplumun genel sağlık düzeyini iyileştirme potansiyeline sahiptir (Yogeshysore ve Karthikeyan, 2022: 3).

2.1.2. Liderlik Kavramı, Türleri ve Özellikleri

Hayvanlar aleminde görülen aynı cins hayvanların bir araya gelerek meydana getirdikleri sürüleşme eğilimi gerek yabancı saldırılara karşı korunma gerek avlanma nihayetinde hayatta kalma ve hayatı kolaylaştırma amacıyla ortaya çıkmış iç güdüsel bir davranıştır. Bu davranışın insanlardaki örneğini insanlık tarihinin başlarından itibaren görebilmekteyiz. İnsanların birey olarak belli bir topluluğa ve gruba ihtiyaç duymasının sebepleri çeşitlidir. Bunlardan bazıları aidiyet ihtiyacı, kendi arzularını ve hedeflerini gerçekleştirme, toplulukla birlikte güçlenme isteğidir (Karafakıoğlu ve Fındıklı, 2024: 5). İster insanlar topluluğu ister hayvan sürüsü olsun belli sayıdaki canlı varlık bir araya geldiğinde kendilerini içgüdüsel olarak bir liderin otoritesi altına sokmak isterler (Bon, 1895).

Liderlik, insanların ihtiyaç duyduğu temel olgulardan biridir. Topluluklarda yaşayan ve belirli bir düzen içinde hareket etmeye başlayan bireyler hem ortaklaşa yaşamak hem de yönetim süreçlerini düzenlemek amacıyla lider seçimi yapmışlardır. İnsanlık tarihi boyunca bu davranış sürekli olarak gözlemlenmiş ve toplumsal liderlik kavramına her dönemde önem verilmiştir. Bu doğrultuda, liderliğin geçmişi insanlığının tarihi kadar eskidir. Tarihsel süreçte "lider" genellikle "önde giden, yön gösteren kişi" anlamında kullanılmıştır. Türkçede ise bu kavram, "önder" kelimesi yerine kullanılmaktadır (Kenar, 2023: 7).

Liderlik, geniş ve çok boyutlu bir olgu olduğundan, tanımlamalar farklılık gösterebilir. Ancak, "insan topluluğunun bulunduğu her yerde liderlik mevcuttur" düşüncesi, genel olarak kabul gören ortak bir yargıdır (Eraslan, 2011: 103). Lider kelimesinin Oxford İngilizce Sözlük'te 1300'lü yıllara kadar uzandığı ancak liderlik kavramının daha yeni bir olgu olduğu ve 19. yüzyılın ilk yarısında ortaya çıktığı belirtilmektedir. Liderlik,

İngilizce kökenli bir kelime olup, temelini “lead” fiili oluşturur. Bu fiilin anlamı; yönlendirmek, yol göstermek, rehberlik etmek, öncülük yapmak ve kılavuzluk etmek şeklinde ifade edilebilir. Türkçede ise liderlik kavramına karşılık olarak “önderlik” ve “yederlik” kelimeleri önerilmiş olsa da ulusal yazında “liderlik” terimi daha yaygın bir şekilde benimsenmiş ve kullanılmıştır (Baş, 2024: 8).

Liderlik kavramı incelendiğinde, bir topluluğun istek ve amaçlarını belirleme, bu amaçların gerçekleştirilmesinde ön planda olma, bu konuda topluluğu etkileme, yönlendirme ve kişileri amaçlar doğrultusunda motive etme gibi özelliklerin belirgin olduğu görülmektedir (Dedeoğlu, 2023: 5). Koçel (2018), liderliği, belirli koşullarda belirli şahsi veya toplumsal amaçların gerçekleşmesi için, bir bireyin başkalarının faaliyetlerini etkileyerek yönlendirmesi süreci olarak tanımlamıştır (Koçel, 2018: 585).

Liderlik, bir organizasyonun başarısı için en önemli unsurlardan biridir. Liderliği denildiğinde güç, otorite ve etki kavramları akla gelebilir. Liderlik, takipçilere veya astlara bireysel ve organizasyonel hedeflere ulaşmada doğru rehberliği sağlama sürecidir. Etkili liderler, işleri doğru yapmaktan çok doğru şeyleri yapmaya odaklanırlar (Mirzani, 2023: 2). Liderler, sahip oldukları nitelikler, yönetim becerileri ve kullandıkları yöntemler aracılığıyla çalışanların örgütsel bağlılığını güçlendirebilir ve motivasyonlarını artırabilirler (Eryeşil ve Irgaz, 2017: 133).

Liderlik, yönetimin bir parçasıdır ve başkalarını belirlenen hedeflere ulaşmaya ikna etme yeteneğidir. Liderler, örgütün temelinde yer alır ve esas rolleri, doğrudan insanları etkilemek ve grup içinde aktif olarak yer almaktır (Raducan ve Raducan, 2014: 810). Bir organizasyonda liderliğin işlevi, vizyon, misyon, cesaret, yön duygusu oluşturmak; hedefler belirlemek, stratejiler, düzenlemeler ve yöntemler geliştirmek; kurumsal hedeflere etkili ve verimli bir şekilde ulaşmak için girişimleri yönetmek ve idari faaliyetleri kontrol etmek açısından kritik öneme sahiptir (Bhakuni, 2022: 290).

Liderlik, tarih boyunca üzerinde sıkça tartışılan bir kavram olmuştur. Literatürde çeşitli liderlik tanımları bulunsa da evrensel olarak kabul görmüş tek bir tanım veya belirli bir liderlik yaklaşımı mevcut değildir. Bu nedenle, etkili bir liderin ayırt edici özelliklerini belirleme çabaları hala devam etmektedir (Benmira ve Agboola, 2021: 3).

Liderlik, bireylerin toplumsal, örgütsel, ekonomik ve siyasal yaşamında önemli bir yer tutan ve üzerinde sıkça çalışılan bir konudur. Ancak farklı bilim dallarında yapılan araştırmalar ve farklı yazarların bakış açıları doğrultusunda çeşitli tanımları bulunmakla

birlikte, üzerinde tam anlamıyla uzlaşmış tek bir liderlik tanımı mevcut değildir (Eryeşil ve Irgaz, 2017: 130). Liderlik farklı şekillerde tanımlanabilir; ancak en temel anlamıyla, diğer insanları belirlenen hedeflere ulaşmak için etkileme yeteneği ile ilgilidir. İnsanları etkili bir şekilde yönlendirmek için gereken süreç ve özellikler, liderliği anlamanın merkezinde yer alır. Liderlerin kişisel özelliklerine dair kapsamlı bir literatür mevcuttur (Oniemola ve Asikhia, 2022: 464). Özellikle örgütsel davranış, yönetim bilimi ve işletme yönetimi alanlarında liderlik kavramı, bilim insanları tarafından yoğun şekilde incelenmiştir. Bu bağlamda, liderlikle ilgili bugüne kadar 3000'den fazla ampirik araştırma gerçekleştirilmiştir (Eryeşil ve Irgaz, 2017: 130). Liderler, kapasite geliştirmeye ve başkalarını güçlendirmeye karardırılar. Saygılı ve danışmacı bir yaklaşıma sahip olmalarına rağmen, gerektiğinde zor kararlar almaktan çekinmezler. Liderlik, bir yöneticinin başkalarının davranışlarını ve çalışmalarını belirli hedeflere ulaşmaları için yönlendirme, kılavuzluk etme ve etkileme yeteneği olarak da tanımlanabilir. Bir yöneticinin astlarına güven ve coşku aşılayabilme yeteneği, liderlik olarak adlandırılır (Oniemola ve Asikhia, 2022: 465).

Eski dönemlerde daha çok askeri alanda ve devlet idaresinde ele alınan liderlik kavramının özellikle sanayi devrimi ile birlikte organizasyon ve işletme alanında da ele alınmaya başladığı görülmektedir. Bu tarihten itibaren profesyonel anlamda liderlik ile ilgili yapılan çalışmaların sayısında da gözle görülen bir artış görülmektedir (Çark, 2023: 257).

Liderlik, farklı perspektiflerden ele alındığında ve değerlendirildiğinde çeşitli şekillerde incelenebilen ve tanımlanabilen bir kavramdır. Bir nesneye farklı açılardan bakıldığında farklı özelliklerinin ortaya çıkması gibi, liderlik de farklı yönlerden incelendiğinde değişik şekillerde analiz edilip tanımlanabilir. Bu doğrultuda liderlik, yönetim biliminin bir unsuru ve iş dünyasıyla bağlantılı bir kavram olmasının yanı sıra, psikoloji, sosyoloji, siyaset, askeriye, felsefe ve tarih gibi disiplinler çerçevesinde de ele alınıp değerlendirilebilen bir olgu niteliği taşımaktadır (Eraslan, 2011: 107).

Liderlik kavramı, farklı dönemlerde farklı odak noktalarıyla ele alınmıştır. 1940'lı yıllara kadar bireysel liderin sahip olduğu beceri ve özellikler ön plandayken, 1960'lı yıllara değin etkili liderlik davranışlarını belirlemeye yönelik çalışmalar yapılmıştır. 1980'lere gelindiğinde, durumsal liderlik teorileri ön plana çıkmış, 2000'li yıllarda ise liderliğin dönüştürücü, ilham verici, vizyoner ve motivasyonel yönleri üzerinde durulmuştur. (Asiltürk, 2020: 205). Aşağıda bazı liderlik türlerine yer verilmiştir:

Etkileşimci Liderlik kavramı, Etkileşimci liderlik yaklaşımını benimseyen liderler; otoritelerini genellikle ödüller ve kariyer fırsatları aracılığıyla kullanarak çalışanlarından daha yüksek performans ve çaba talep ederler. Etkileşimci liderler, geçmiş deneyimlerle gelecek hedefler arasında bağ kurarak başarı sağlamaya odaklanırlar. Öncelikle takipçilerinin kişisel çıkarlarını gözetir, onların hedeflere ulaşmalarına destek olur ve başarı durumunda olumlu geri bildirimle birlikte para veya statü gibi ödüller sunarlar. Hedeflere ulaşamadığı durumlarda ise yaptırımlar uygulanır. Etkileşimci liderlik performans odaklı, net beklentiler ve sonuçlara dayalı bir yönetim tarzı olarak ortaya çıkar (Çeliöz vd., 2025: 147).

Karizmatik Liderlik, lider ile takipçileri arasındaki güçlü etkileşime ve liderin davranışsal özelliklerine odaklanır. Liderin kişisel karizması, etkileyici iletişimi, güçlü vizyonu ve rol model davranışları aracılığıyla takipçilerini motive etmesi bu yaklaşımın temelini oluşturur. Atatürk, Gandhi, Churchill gibi liderlerin karizmaları farklı temellere dayansa da hepsinin ortak noktası, karizmalarının yönlendirme gücüdür. Conger ve Kanungo'ya göre bu liderlik üç aşamada gelişir: takipçilerin ihtiyaçlarını anlama, vizyon oluşturma ve bu vizyonu etkili biçimde iletme. Karizmatik liderler, değişim süreçlerinde öncü rol üstlenir, semboller ve duygular aracılığıyla aidiyet duygusu yaratır. Bu liderlik anlayışı, yalnızca kişisel çekicilik değil, aynı zamanda stratejik liderlik becerilerini de içerir (Kavukoğlu, 2024: 9) (Koçel, 2020: 611).

Dönüşümcü liderler, takipçilerinin neyin değerli ve anlamlı olduğuna dair düşüncelerini etkileyerek kurumsal değişimi başarıyla gerçekleştirebilir ve böylece organizasyon içinde ortak bir vizyonun oluşmasına katkı sağlayabilirler. Bu liderler, takipçileriyle güçlü bağlar kurmaya özen gösterir; değişim süreçlerinde kurum içi değerleri dikkate alarak hareket ederler. Ayrıca, çalışanların algılarını ve düşünce yapılarını derinden etkileyebilecek bir vizyona ve etki gücüne sahiptirler. Dönüşümcü liderlik, örgütlerde yaratıcı ve yenilikçi yaklaşımların gelişmesini destekleyen uygun ortamların oluşmasına da olanak tanır (Giddens, 2018: 119).

Otantik liderler, kim olduklarını ve hangi değerlere inandıklarını bilen, bu değerler doğrultusunda hareket eden kişilerdir. Etik ilkelere bağlılık, açık iletişim ve güvene dayalı ilişkiler otantik liderliğin temel unsurlarıdır. Bu liderlik anlayışı henüz yeni olmakla birlikte, liderlik etiği ve güven kavramlarıyla güçlü ilişkiler taşır. Otantik liderler, kendilerine güvenen, umutlu, iyimser, esnek, dürüst ve etik değerlere bağlı olup geleceğe yönelik vizyon sahibi bireylerdir. Bu özellikleriyle, takipçilerinin de benzer

nitelikler geliştirmesine ilham verirler. Sonuç olarak, pozitif örgütsel davranışlar kurum kültürüne yayılır ve güçlenir. Otantik liderler, dönüşümcü ve karizmatik liderlerin aksine, vizyonlarını kişisel çıkar yerine toplumsal fayda gözeterek uygularlar (Koçel, 2020: 611) (Ece ve Erkmen, 2024: 135).

2.1.3. Dijital Dönüşüm Kavramı

Yaklaşık son yetmiş yılda dijital çağ, analogdan dijital elektroniğe geçişle büyük bir gelişim göstermiştir. 20. yüzyılın ikinci yarısında bilgisayar ve yazılımların yaygınlaşması bilgi çağını başlatmış, dijital teknoloji küresel ölçekte hayatın her alanını etkilemiştir. Dijitalleşme, yalnızca örgütler ve ülkeler için değil, küresel dünya gündemi için de önemli bir konu haline gelmiştir. G7, G20 ve OECD gibi platformlar, dijitalleşmenin ekonomiye olumlu katkıları nedeniyle dijitalleşmeyi gündemlerine almıştır (Ordu ve Nayır, 2021: 72).

Dijitalleşme, bilgisayarların iş süreçlerine entegre edilmesiyle başlamış, ardından otomasyon ve internetin etkisiyle iş modellerini değiştirmiştir. Büyük Veri, Bulut Bilişim, Yapay Zekâ gibi teknolojilerin gelişimi ve Endüstri 4.0 ile entegrasyonu, dijitalleşmeye daha yıkıcı bir nitelik kazandırmıştır. İş süreçleri, iş modelleri ve organizasyonel yapılarını kapsayan bu kapsamlı dönüşüm, “Dijital Dönüşüm” olarak adlandırılmaktadır (Klein, 2020: 888).

Dijitalleşme, işletmelerin rekabet gücünü ve verimliliklerini artırmak amacıyla yeni teknolojileri ve dijital çözümleri benimsemelerini gerektiren bütünsel bir süreçtir. Bu dönüşüm, kurumsal sermaye, insan kaynakları, yönetim uygulamaları, ürün geliştirme, operasyonlar ve süreç mühendisliği gibi birçok alanı kapsamakta ve örgütün tüm yapısını etkilemektedir. Dijital dönüşüm, yalnızca teknoloji edinmek değil, aynı zamanda dijital bilgiyi etkili şekilde kullanarak örgütsel yetenekleri geliştirmeyi de içerir (Çark, 2023: 261).

Dijitalleşme kavramı, literatürde iki temel perspektiften ele alınmaktadır. Teknik açıdan değerlendirildiğinde, analog verilerin dijital bilgiye dönüştürölmesi sürecini ifade ederken; daha geniş bir çerçevede ele alındığında ise elektronik veri işleme alanındaki teknolojik ilerlemelerin toplum üzerindeki etkilerini tanımlamaktadır. Dijitalleşme, ekonomik ve toplumsal düzeyde köklü değişimlere yol açarak işletmelerin işleyiş süreçlerini ve yönetim anlayışlarını yeniden şekillendirmektedir (Hensellek, 2020: 60).

Günümüzde teknolojinin hızla gelişmesi ve öneminin artması, dijital dünyanın kapılarını aralamıştır. Özellikle yıllar içinde teknolojide yaşanan ilerlemeler, iş dünyasında yürütülen süreçlerin teknolojiye entegre edilmesini zorunlu hale getirmiştir. Bu doğrultuda, işletmeler dijital dönüşümü kendi yapılarıyla uyumlu hale getirme ihtiyacı hissetmektedir. Günümüz koşullarına uyum sağlayabilmek, işletmeler için temel hedeflerden biri haline gelmiştir. Bu uyum süreci ise dijitalleşme sayesinde mümkün olmaktadır. Örgütlerin uzun vadede varlıklarını sürdürebilmeleri için teknolojiyi etkin kullanmaları, yenilikleri yakından takip etmeleri ve dijital dönüşümü benimsemeleri gerekmektedir (Oduncu, 2025: 2).

Dijital çağdaki gelişmeler, her sektörde dijitalleşmeyi teşvik ederek kurumları dijital çalışma sistemine uyum sağlamaya zorlamıştır. Dijitalleşme seviyesi düşük olan kurumlarda bile çalışanlar, mobil cihazlar ve uygulamalar aracılığıyla iş yerleriyle sürekli etkileşim halindedir. Sanal ekipler ve dijital platformlar üzerinden bilgi paylaşımı yaygınlaşmıştır (Karakose vd., 2022: 2).

Dijitalleşme ve dijital dönüşüm, kamu ve özel sektör ayrımı gözetmeksizin farklı alanlardaki organizasyonları köklü bir şekilde değiştirmektedir. Dijitalleşen organizasyonlar, geleneksel yapılardan farklılaşarak yönetim ve liderlik anlayışında da farklı gereksinimler ortaya çıkarmaktadır. Özellikle özel sektörde, dijital dönüşümün etkileri daha erken gözlemlenmiş ve bu süreci yönetmek amacıyla dönüşüm yönetim ofisleri gibi organizasyon yapıları oluşturulmaya başlanmıştır (Asiltürk, 2020: 203).

1 Mart 2020'de Dünya Sağlık Örgütü, COVID-19'u küresel bir pandemi olarak ilan etmiş ve bu durum liderler, kuruluşlar ve çalışanlar için büyük bir belirsizlik ve kriz süreci yaratmıştır. Sosyal mesafe gerekliliği nedeniyle geleneksel çalışma sistemlerinin hızla dijital platformlara taşındığı söylenebilir. İş dünyası da pandeminin getirdiği yeni dijital koşullara uyum sağlamak amacıyla iş modellerini hızla dönüştürmek zorunda kalmıştır. Bu süreç, liderlerin dijital becerilerini daha kritik hale getirirken pandemi süresince bilişim liderliğe yönelik araştırmaların da artmasına neden olmuştur (Karakose vd., 2022: 1).

COVID-19 salgını çalışanları çeşitli şekillerde etkilemiştir. Karantina şartları, yüz yüze ve analog etkileşimlerden dijital alana ani bir geçişe zorlamıştır. Uzaktan çalışma ve uzaktan yönetim birçok kuruluş için yeni ve tecrübe edilmemişti fakat salgın, dijital dönüşümü hızlandırarak uzaktan çalışma ve dijital yönetimi yaygınlaştırmıştır (Tigre

vd., 2022: 1).

Dijital dönüşümün işletmelere sağladığı faydalar arasında şunlar yer almaktadır (Asiltürk, 2020: 206):

- Yeni hizmetler ve iş modelleri geliştirme: Dijital teknolojiler, yenilikçi hizmet ve iş modellerinin oluşturulmasına olanak tanır.
- Ortak iş süreçlerinin otomasyonu: Rutin ve tekrarlayan görevlerin otomatikleştirilmesi sayesinde zaman ve maliyet tasarrufu sağlanmaktadır.
- Çalışanların üretkenliğini ve yaratıcılığını artırma: Dijital araçlar, çalışanların daha verimli ve yaratıcı olmasına yardımcı olmaktadır.
- Müşteri deneyimini iyileştirme: Kişiselleştirilmiş hizmetler ve daha hızlı çözümlerle müşteri memnuniyeti artırılmaktadır.
- İş süreçlerinde doğruluk ve verimlilik artışı: Dijital sistemler sayesinde hata oranları azalır, süreçler daha verimli hale gelmektedir.
- Ürün ve hizmetlerin kişiselleştirilmesi: Müşterilere özel çözümler sunularak rekabet avantajı elde edilmektedir (Asiltürk, 2020: 206-207).

Dijitalleşmenin getirdiği dönüşümle birlikte, artan karşılıklı etkileşim ve bağımlılıkların şekillendirdiği yeni dijital yaşam ve ekonomi düzeninde, geleneksel yönetim yaklaşımları artık liderlikle ilgili temel sorun ve endişelere çözüm üretmede yetersiz kalmaktadır. Modern dijital çağın karmaşık gerçeklikleri, daha esnek, uyarlanabilir ve teknoloji odaklı liderlik modelleri gerektirmektedir. Eski yönetim paradigmaları, hızla değişen dijital ekosistemi anlama ve ona uyum sağlama konusunda sınırlı kalmakta, bu da örgütlerin dinamik dijital ortamda rekabet etme ve gelişme yeteneğini kısıtlamaktadır (Gençer ve Samur, 2016: 226).

Dördüncü Endüstri Devrimi'nin merkezinde yer alan temel faktör olarak değerlendirilen dijitalleşme, iş dünyasında yeni rekabet koşullarını beraberinde getirmiştir. Bu durum hem akademik çevrelerde hem de uygulama alanında sıkça ele alınan öncelikli bir konu haline gelmiştir. Dijital dönüşüm sürecine uyum sağlanmasında ise en kritik görev, kuruma yön veren vizyonu oluşturacak liderlere düşmekte denilmektedir (Özmen vd., 2019: 57).

Kuruluşların temel hedefi, dijitalleşmeye uyum sağlayarak rekabetçi pozisyonda kalabilmektir. Ancak, dijital dönüşüm kendiliğinden gerçekleşmez; bu süreci yönlendiren en önemli unsur, liderlerin sahip oldukları dijital vizyonu ve becerileridir (Karakose vd., 2022: 2).

Dijital teknolojilerin sağladığı faydalar ve beraberinde getirdiği zorluklar nedeniyle bu teknolojilerin avantajlarından yararlanmak, zorluk ve sakıncalarından organizasyonları koruyabilmek için yönetim işlevinin önemi dijital teknolojiler konusunda mutlaka önem kazanmaktadır. Dijital teknolojileri tanıyan ve onları işletmeye uyumlu bir biçimde adapte edebilen, bu teknolojileri etkili bir şekilde yönetebilen, dönüşümü ve yenilikleri sürekli takip edebilen, öğrenmeye açık liderlere yani bilişim liderliğine olan ihtiyaç her geçen gün giderek artmaktadır (Çark, 2023: 258).

Dijital dönüşüm geçiren kuruluşlar, değişim boyunca ve dönüşüm tamamlandıktan sonra istikrarı korumak ve başarılı sonuçları güvence altına almak için uygun liderlere sahip olmak zorundadır (Sow, 2018: 140). Dijital çağın getirdiği zorluklarla başa çıkabilecek liderlik tarzlarını tasarlamak ve organizasyonel etkinliği artırmak gerekmektedir (Sahyaja ve Rao, 2018: 738).

Dijital dönüşümün başarıyı yakalayabilmesi için beşerî, finansal ve teknolojik sermayenin birbiriyle uyumlu hale getirilmesi gerekmektedir. Organizasyonlar, bu dönüşümü etkin bir şekilde yönetebilecek ve bilgi birikimleriyle sürece katkı sağlayabilecek liderleri bünyelerine katmalıdır (Dahlström vd., 2017: 5).

2.1.4. Dijital Dönüşüm Sürecinde Bilişim Liderliği

Sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçiş, organizasyonların yapısında ve işleyişinde önemli değişikliklere neden olmuştur. Teknolojinin hızla gelişmesi, bilginin kolay erişilebilir olması ve küreselleşmenin etkisiyle, katı hiyerarşik yapılar yerini daha esnek ve yatay organizasyonlara bırakmaya başlamıştır. Bu yeni yapılar, liderlerden farklı beceriler ve yaklaşımlar beklemektedir. Geçmişin komuta ve kontrol odaklı liderlik tarzları artık yetersiz kalmakta, bunun yerine dijital dönüşümü yönetebilen, inovasyonu teşvik eden ve bilgi paylaşımını destekleyen liderlere ihtiyaç duyulmaktadır (Ordu ve Nayır, 2021: 72).

Günümüzde rekabetin arttığı ve teknolojik gelişmelerin hız kazandığı bir dünyada faaliyet gösteren işletmelerin ayakta kalması ve varlıklarını sürdürebilmesi her geçen gün daha da zorlaşmaktadır. Bu durum, organizasyonların sürdürülebilir rekabet içinde

olabilmelerini zorunlu kılmaktadır. Dinamik bir yapıya sahip olan işletmelerin hem iç hem de dış çevrelerindeki değişimlere uyum sağlayarak rekabet üstünlüğü kazanması gerekmektedir. Bu bağlamda, günümüz örgütlerinin başarılı olabilmesi ve varlığını sürdürebilmesi için klasik liderlik anlayışlarının yanı sıra çağdaş liderlik yaklaşımlarını da benimsemeleri kaçınılmaz hale gelmiştir (Eryeşil ve Irgaz, 2017: 130).

Teknolojinin gelişmesiyle ortaya çıkışı hızlanan dijital dönüşüm, sadece teknolojik bir konu olmamakla birlikte iş süreçlerini, müşteri ilişkilerini ve operasyonları dönüştürmekte ve tüm iş yapılarında köklü değişimlere yol açmaktadır. Ortaya çıkan yeni liderlik anlayışı olan ‘‘Bilişim Liderliği’’ bu değişikliklerden sayılabilir. Bilişim liderlerinin bir yandan sanal ağ şeklinde dağıtılmış yeni organizasyon yapılarında uygun davranmaları hatta yol göstermeleri beklenirken, diğer yandan da şirketin dijital dönüşüm sürecini yönetmeleri beklenmektedir (Klein, 2020: 885).

Dijital dönüşüme uyum sağlamak öncelikle etkili bir değişim yönetimi becerisi gereklidir ve bu sürecin başarıyla yürütülmesinde liderlik temel bir unsur olarak öne çıkmaktadır. Dijitalleşme, yalnızca teknolojik bir değişim değil, aynı zamanda liderlik anlayışında da yeni yaklaşımların doğmasına sebep olan kapsamlı bir dönüşüm sürecidir (Özmen vd., 2019: 59).

Dijital dönüşüm, bireylerin çalışma biçimlerini yeniden şekillendirirken çeşitli yönetsel zorlukları da beraberinde getirmiştir. Çalışanların değişen koşullara uyum sağlamada yaşadığı sorunlar pandemi sürecinde daha da derinleşmiştir. Ancak, bilişim liderliği örgütlerin risk ve belirsizliklerle başa çıkmasına yardımcı olan önemli bir kavramdır. Bilişim liderliği, modern organizasyonlar için kritik bir unsur haline gelmiş ve dijitalleşmenin getirdiği sorunlara çözüm üretmede önemli bir rol üstlenmiştir (Tigre vd., 2023: 3).

Yeni teknolojilerin dinamik ve karmaşık yapısı, kurumların mevcut yönetim yeteneklerinin geliştirilmesinin gerekliliğini ortaya koymuştur. Ekonomik, sosyal ve teknolojik çevredeki bu önemli değişim, yüksek teknoloji becerileriyle donatılmış yeni bir liderlik türüne olan ihtiyacı daha da artırmıştır. Böyle bir bağlamda, bilişim liderlerin yeni organizasyon yapılarında hızlı ve esnek hareket etmeleri beklenirken, aynı zamanda organizasyonun dijital dönüşüm sürecini yönetme ihtiyacı da öne çıkmıştır (Karakose vd., 2022: 2).

Bir organizasyon analog bir süreçten kapsamlı bir dijital platforma dönüşmeyi hedeflediğinde, bu uzun vadede bu tür bir değişimi ilerletmede etkili olabilecek başarılı bir liderlik stratejisi gerektirir. Birçok liderin bu tür bir dönüşümü denetlemek için teknik bilgisi veya yeteneği yoktur. Ancak, liderlerin katkısı kritiktir. Buna ek olarak, süreçte yeni görevler ve bilgiler edinmeleri gerekir yoksa bu değişim önemli maliyet aşımalarına ve kötü uygulamaya yol açabilir (Sow, 2018: 143).

Dijital dönüşüm bir çalışma dönüşümüne yol açar, insanların nasıl çalıştığını, düşündüğünü ve etkileşim kurduğunu şekillendirir. Fakat dijital dönüşüm programlarının uygulanması ve sürdürülmesi kolay olmayabilir. Bu nedenle, liderlik uygulamaları etkili ve kalıcı bir performans elde etmek için yeni bir ortama uyum sağlamalıdır (Tigre vd., 2023: 3). Son yıllarda hız kazanan dijital dönüşüm süreci, liderlik anlayışında da değişimlere yol açarak “Bilişim Liderliği” kavramını ön plana çıkarmıştır. Bilişim liderliği, işletmelerin dijital platformlarda yönetilmesini veya dijital bilgiye sahip liderler tarafından yönlendirilmesini içermektedir. Üretim yöntemlerindeki değişimler, organizasyonun her alanında stratejik kararların önemini artırmış ve bu durum, liderliği Endüstri 4.0 sürecinde hayati bir unsur haline getirmiştir. Bilişim liderleri, sahip oldukları yetkinlikler sayesinde dördüncü sanayi devriminin ve dijital çağın gerekliliklerine uyum sağlayabilen yöneticiler olarak öne çıkmaktadır (Abbasov ve Tolay, 2021: 60).

Liderlerin hedefleri geçmişten günümüze de pek değişmemiştir lakin bu hedeflerin gerçekleştirilebilmesi için farklı bir ortam ortaya çıkmıştır. Bu yeni iletişim ortamı günümüz dünyasında elektronik ve bilgisayar ortamıdır. Liderler ve takipçileri arasındaki bu ana iletişim ortamının bilgisayarlar tarafından desteklenen elektronik bir kanal olduğu görülmektedir. Gelişen dijital teknolojiyle birlikte yapay zekâ, bulut bilişim, dijital 3D baskı, akıllı cihazlar gibi çeşitli kavram ve teknolojiler hayatımıza yer tutar hale gelmiştir. Bu kavram ve teknolojilerin hayatımıza girmesiyle birlikte kurum ve kuruluşlarda dijital dönüşüm gitgide hızlanarak devam etmektedir (Kırmızıer ve Yıldırım, 2024: 231).

Günümüzde örgütlerde dijital dönüşüm hızlanmış ve bunun çalışanlar, liderler ve kurumlara olan etkileri önemli bir konu haline gelmiştir. Bu süreçte bilişim liderliği kavramı kritik öneme sahiptir. Bilişim liderliği, yalnızca teknolojik araçların benimsenmesiyle değil, aynı zamanda çalışanların dijital dönüşüme uyum sağlamasına destek olmakla da ilgilidir. Başarılı bir dijital dönüşüm, örgütlere rekabet avantajı

sağlarken, çalışanların iş tatmini ve performanslarını da olumlu yönde etkileyebilmektedir (Dağlar ve Öztürk, 2025: 315). Dijital dönüşüm, günümüz iş dünyasında örgütsel başarının temel unsurlarından biri haline gelmiştir. Dijital teknolojilerin hızla gelişmesi ve yaygınlaşması, yöneticilerin bu yeni dijital ortamda etkin sonuçlar elde edebilmek için daha proaktif bir yaklaşım benimsemelerini zorunlu kılmıştır (Gemici ve Yıldırım, 2025: 39).

Dijital dönüşümde liderler, bilişim liderleri olarak tanımlanabilir. Bu bilişim liderleri örgütün dijital aktiflik seviyesini yükseltir, iş yapış şekillerini değişime uyarlar, çalışanların yetkinliklerini geliştirir. Aynı zamanda da bilgi teknolojilerinin kullanımının neticesinde potansiyel olarak ortaya çıkabilecek riskleri de yönetebilmesi gereklidir (Kırmızıer ve Yıldırım, 2024: 231). Bilişim liderliği; bilgi kullanımı, bireysel beceriler ve sürekli öğrenmeyi temel alan bir yaklaşımdır. Bu liderlik tarzında, yöneticilerin öğrenme sürecindeki bireylere rehberlik etmesi önemli bir rol oynamaktadır (Akdağ ve Yücel, 2024: 707).

Bilişim liderliği kavramı, yöneticilerin bu dönüşüme nasıl uyum sağladıklarını, etkili stratejiler geliştirerek kurumlarını nasıl yönlendirdiklerini anlamak açısından önemli bir araştırma konusu olarak öne çıkmaktadır. Bilişim liderliğini, yalnızca teknolojik yeniliklerin kullanımına ve teknik yeterliliğe odaklanmakla kalmayıp aynı zamanda örgütsel çeviklik, vizyoner düşünce, değişim yönetimi ve kültürel dönüşüm gibi becerileri de içeren bütüncül bir yaklaşımı ifade etmektedir (Gemici ve Yıldırım, 2025: 49). Liderler, belirli bir etki gücüne sahip olmalı ve uzun vadede başarıyı kısıtlamaktansa, dijital dönüşüm sürecini destekleyecek etkili stratejiler geliştirme yetkinliğine sahip olmalıdır (Asiltürk, 2020: 208).

Abbasov ve Tolay (2021) bilişim liderliğini bilgi toplumunun bilgi işlem, iletişim, içerik ve çoklu ortam gibi temel sektörlerindeki liderliği ifade etmektedir (Abbasov ve Tolay, 2021: 62). Oksavik ve arkadaşları tarafından (2024) bilişim liderliği dijital bir bağlamda liderlik etmek şeklinde ifade edilmiştir. Dijital liderlik, sanal liderlik ve dijital dönüşümde bir sosyal etki süreci olan e-liderlik dahil olmak üzere birkaç kavramı da kapsamaktadır (Oksavik vd., 2024). Karaköse ve arkadaşları tarafından (2022) benzer anlamlara sahip olan ve birbirinin yerine kullanılabilen *e-liderlik*, *sanal liderlik*, *teknoloji liderliği* ve *liderlik 4.0* gibi liderlik stillerini içeren *bir şemsiye terim* olarak dijital liderlik kullanılmıştır (Karaköse vd., 2022: 3).

Ordu ve Nayır (2021) Bilişim liderlerinin yetkinliklerini; güçlü bir dijital vizyon oluşturma, çalışanları bu vizyon doğrultusunda harekete geçirme, dönüşüm sürecini yönetme ve teknolojik liderlik becerilerini geliştirme olarak belirtmektedir (Ordu ve Nayır, 2021: 77). Akdağ ve Yücel (2024) Bilişim liderliği, kişilerin sosyal hayatta ve iş yaşamında iletişim kanallarında teknolojiyi iyi kullanarak organizasyondaki kişileri etkileme becerisidir (Akdağ ve Yücel, 2024: 707-708).

2.1.5. Bilişim Liderliğinin Roller

Bilişim liderliği, bilgi toplumuna geçiş sürecinde teknolojik gelişmeleri stratejik bir biçimde yönetebilen, örgütleri dijital dönüşüme adapte edebilen ve bu süreçte çalışanları etkili biçimde yönlendirebilen liderlik anlayışı olarak öne çıkmaktadır. Dijital dönüşümün giderek ivme kazandığı günümüzde, bilişim liderlerinin küresel ölçekteki değişim ve gelişmelere uyum sağlama becerisi, organizasyonel başarı açısından stratejik bir zorunluluk haline gelmiştir. Sahyaja ve Rao'ya (2018) göre, geleceğin liderleri; iyimserlik, idealizm ve bilişim liderliği niteliklerini dengeli bir şekilde taşımalıdır (Sahyaja ve Rao, 2018: 740). Bu liderler aynı zamanda başkalarını motive edebilen, farklı bakış açılarını benimseyebilen, yenilikçi, vizyoner ve empati becerisi gelişmiş bireylerdir. Özellikle empatik iletişim becerisi, çalışanlarla güçlü bağlar kurulmasını sağlamakta ve liderin dönüşüm sürecinde ekibiyle birlikte hareket etmesine olanak tanımaktadır. Özmen, Eriş ve Özer (2019), bilişim liderlerinin geçmişteki alışkanlıklardan sıyrılarak yeni koşullara uyum sağlayabilmelerinin dijital çağda etkin liderliğin temel koşullarından biri olduğunu belirtmektedir (Özmen vd., 2019: 64).

Dijital dönüşüm sürecinde başarılı olabilen liderler, aynı anda hem mevcut yapıyı sürdürebilen hem de yenilikleri uygulamaya koyabilen bireylerdir. Klein (2020) bu özelliği çift ellilik kavramıyla tanımlamakta ve bilişim liderlerinin hem istikrarı sağlama hem de yeniliğe öncülük etme görevlerini eş zamanlı olarak üstlenmeleri gerektiğini vurgulamaktadır. Bu bağlamda, bilişim lideri yalnızca teknolojik gelişmeleri desteklemekle kalmamakta aynı zamanda dijital bir kültürün oluşmasına da öncülük etmektedir. Bilişim liderliği, dönüşümcü liderlik anlayışına dayanmaktadır. Dijital vizyon ve teknoloji liderliği gibi özelliklerle organizasyona değer katmayı hedefler ve hızlı değişimlere karşı karar alma süreçlerini etkin biçimde yönetir (Klein, 2020: 888) (Dağlar ve Öztürk, 2025: 313).

Günümüzde dijital teknolojiler, sosyal yaşamdan ekonomik yapılara kadar her alanda

hızlı ve köklü değişimlere neden olmaktadır. Geniş bant internet, yapay zekâ, büyük veri, sanal ve artırılmış gerçeklik gibi teknolojiler hem bireysel yaşamı hem de örgütsel yapıları dönüştürmektedir. Bu dönüşüm sürecinde, bilişim liderlerinin örgüt içindeki çalışanları seçme, eğitme, geliştirme ve motive etme rolleri kritik öneme sahiptir. Karaköse ve arkadaşları (2022), bilişim liderlerinin, çalışanların teknolojik gelişmelere uyum sağlamalarını kolaylaştıran bir destek mekanizması sunduklarını belirtmektedir (Karaköse vd., 2022: 3). Ordu ve Nayır'a (2021) göre, dijital dönüşümde karşılaşılan en büyük zorluklardan biri, bireylerin harekete geçirilmemesi ve ortak bir vizyon etrafında birleştirilememesidir. Bu noktada, bilişim liderleri vizyoner yapılarıyla sürecin yönlendirilmesinde belirleyici rol üstlenmektedir (Ordu ve Nayır, 2021: 77).

Liderler, dijital dönüşüm sürecine odaklanarak geleneksel alışkanlıkları ve düşünce kalıplarını geride bırakmalı, rekabet edebilme kapasitesini artırmaya yönelik adımlar atmalıdır. Dijital dönüşümün başarılı olabilmesi için, süreci yönlendiren, paydaşları harekete geçiren ve gerekli altyapıyı oluşturan bir lidere ihtiyaç vardır. Bu bağlamda, uzun vadeli iş başarısının temel anahtarı liderliktir. Dijital dönüşüm sürecinde lider, mevcut durum ile ulaşmak istenen gelecek arasında köprü kurar. Bu dönüşümün gerçekleşmesinde asıl belirleyici olan, liderlerin dijitalleşmeye dair sahip olduğu vizyon ve bu vizyonu hayata geçirme becerisidir (Özmen vd., 2019: 61).

Bilişim liderleri, dönüşüm sürecinde sadece teknolojiyi uygulamakla kalmamakta; aynı zamanda yeni iş modellerinin yaratacağı potansiyel sorunlara karşı önleyici stratejiler geliştirmekte ve süreci proaktif biçimde yönetmektedir. Dijital dönüşümün başarıya ulaşması, liderlerin bu vizyonu içselleştirerek kararlı ve stratejik bir liderlik sergilemeleri ile mümkün olmaktadır. Bu bağlamda, organizasyonlarda çalışan motivasyonunun artırılması, iş tatmininin sağlanması ve genel performansın yükseltilmesi de bilişim liderlerinin temel sorumlulukları arasında yer almaktadır (Dağlar ve Öztürk, 2025: 64).

Bilişim liderliği, teknik bilgiye dayalı bir liderlik yaklaşımının ötesinde, bilgi teknolojilerinin örgütsel kültüre entegrasyonunu sağlayan ve bu yolla sosyal etki yaratan bir liderlik türü olarak tanımlanmaktadır. Etkili bir bilişim lideri, hızlı problem çözme becerilerine sahip olmalı, stratejik düşünmeli, katılımcı karar alma süreçlerini desteklemeli ve örgüt içinde güçlü sosyal ağlar kurarak iş birliğini teşvik etmelidir (Karaköse vd., 2022: 20-21). Bu liderlik yaklaşımında stratejik düşünme becerisi belirleyici unsurlardan biridir. Stratejik düşünme becerisine sahip olmayan liderlerin

dijital çağın gereklerine uygun hareket etmeleri ve başarılı olmaları oldukça güçtür. Oduncu (2025) tarafından etkili bilişim liderlerinin geleceğe dair başarılı tahminlerde bulunabilen, vizyoner ve inovatif yönetim anlayışına sahip bireyler olduklarını belirtmiştir (Oduncu, 2025: 13).

Bilişim liderliği, bilgi paylaşımını teşvik eden, yenilikçiliği destekleyen ve iş birliğini önceleyen bir anlayışla şekillenmektedir. Bu liderlerin bulut bilişim, büyük veri, yapay zekâ uygulamaları ve veri analitiği gibi güncel dijital teknolojiler hakkında bilgi sahibi olmaları, örgüt içinde inovatif çalışma ortamlarının oluşturulmasını kolaylaştırmaktadır (Akdağ ve Yücel, 2024: 708).

Bilişim lideri, takımların uzmanlık, yetenek ve imkanlarını koordine edebilmeli, işleyişi denetleyebilmeli, gruplarıyla beraber sorumlulukları tamamlayabilmeli ve görevleri ekip kapasitesine uygun şekilde paylaşırabilmelidir. Bilişim liderliğinin en önemli özelliklerinden birisi yenilikçi bir vizyona sahip olmaktır. Dijital çağda teknik ve kurumsal ağların oluşturulması kritik bir gerekliliktir. Bu nedenle bilişim liderlerinin ağ zekâsına sahip olmaları beklenmektedir (Klein, 2020: 885).

Dijital iş dönüşümü, başlı başına kapsamlı bir değişim sürecidir. Bu süreci örgütte uygulayabilmek için liderin öncü bir rol üstlenmesi gerekir. Bu doğrultuda bilişim lideri, gerekli düzenlemeleri planlayarak ve hayata geçirerek organizasyonu bu dönüşüme hazırlar. Dijital çağda liderin rolü yalnızca yeni dijital platformları benimsemekle sınırlı kalmaz; aynı zamanda yeni iş modellerinin ortaya çıkaracağı sorunlara karşı stratejiler geliştirerek dijital etkinin nasıl yönetileceğini belirler ve sorunlara üretir. Bu yaklaşım, liderin dijital dönüşüm vizyonunun ve ileri görüşlülüğünün bir yansımasıdır (Özmen vd., 2019: 63).

Dijital dönüşüm, birçok işletme lideri tarafından arzu edilse de uygulanması oldukça karmaşık bir süreçtir. Teknolojiyi anlamak ve benimsemek tek başına yeterli olmayıp, dönüşümün net hedefler ve stratejiler doğrultusunda planlanması gerekmektedir. Bu süreçte işletmelerin, teknik bilgi ve gerekli kaynaklara sahip olması büyük önem taşır. Dijitalleşme, organizasyonel süreçlerin köklü bir şekilde gözden geçirilmesini gerektirdiğinden, liderlerin dijital dönüşüme öncülük etmeye hazır olması gerekmektedir (Asiltürk, 2020: 224).

Dijital dönüşüm sürecinin getirdiği zorluklar bugünün yöneticilerinin karşısına çıkan en önemli sorunlardan biridir. Zorluklarına karşı uyum sağlandığında pek çok kolaylığı

ve avantajı beraberinde getiren dijital dönüşüm sürecinde bilişim liderliği kavramı, örgütlerin dijital çağda rekabetçi kalabilmeleri için önemli bir faktördür. Bilişim liderliği ile tek başına teknolojik yetkinliklere sahip olmak değil, aynı zamanda örgütsel çeviklik, vizyoner liderlik ve düşüncede değişim yenilik yönetimi gibi becerilere de sahip olmak bir zorunluluk durumuna gelmiştir. (Tigre vd., 2022: 198).

Dijital dönüşüm sürecinde başarılı olmak için kuruluşlar, teknik bilgi ve gerekli araçlara sahip olmalıdır. Liderler, bu süreci anlamalı, değişimi benimsemeye istekli olmalı ve liderlik özelliklerini değişim yönetimi stratejisiyle uyumlu hale getirmelidir. Liderler esneklik göstermeli, dönüşüm sürecinde fark yaratabilecek çalışanları desteklemeli ve onların organizasyona uzun vadeli katkılarını tanımalıdır (Sow, 2018: 146).

Yöneticilerin yönetim süreçlerinde bilişim teknolojilerini kullanmalarının liderlik davranışlarını etkilediği aynı zamanda teknoloji kullanım düzeyi yüksek olan yöneticilerin yüksek seviyede teknolojik liderlik özelliği göstermesi beklenen bir durumdur (Akdağ ve Yücel, 2024: 710).

Yöneticilerin kişisel geçmişleri ve bireysel özellikleri, özellikle değişime uyum sağlama yeteneği, bilişim liderliğini etkileyebilir. Bununla birlikte, yöneticinin denetlediği çalışan sayısının dijital araçlara yönelik tutumlarını etkileyebileceği düşünülmektedir çünkü geniş bir ekiple etkili iletişim ve takip süreçleri zorlaşabilir. Sonuç olarak, yöneticilerin bireysel özellikleri bilişim liderliği yaklaşımlarını ve bu konudaki tutumlarını şekillendirmektedir (Oksavik vd., 2024).

Bilişim lideri, bir organizasyonun müşteri ihtiyaçlarına ve değişen gereksinimlere daha duyarlı hale gelmesine yardımcı olmak için bilişim teknolojilerinin kullanımını keşfetmeye açık olmalıdır. Etkili bir bilişim liderliği, işletmenin iş akışlarını ve süreçlerini yeni uygulamalara uyum sağlayacak şekilde yapılandırmasına olanak tanır. Böylece, bilişim teknolojileri verimli bir şekilde yönetilirken, ürün ve hizmetler de hızla piyasaya sunulabilir (Asiltürk, 2020: 208). Dijital dünyada teknolojiler çok hızlı değişmektedir. Yeni teknolojileri ve trendleri takip edebilmek için bilişim liderlerinin meraklı, bilgi odaklı ve yaşam boyu öğrenmeye açık bireyler olmaları gerekmektedir (Klein, 2020: 899).

Bilişim liderleri, işletmelerdeki oluşabilecek sorunları çözmek ve dönüşüm süreçlerini yönetmekle sorumludur. Değişim başlangıçta çalışanlar tarafından olumsuz algılansa da çalışanların değişime uyumunu sağlamak ve dijitalleşmeye teşvik etmek liderin

görevidir (Oduncu, 2025: 15). Bilişim liderliğinde değişim, dönüşüm ve vizyon oluşturma kavramları ön plandadır. Liderlerin değişimi benimsemesi ve yeni teknolojilere uyum sağlaması, gerekli yetkinlikleri geliştirmek açısından büyük önem taşır. Bilişim liderleri, liderlik becerilerini dijital dünyaya uygun şekilde uyarlamalı ve hem kendi hayatlarında hem de organizasyonlarda olumlu değişiklikler yapmalıdır. Sürekli değişen teknolojiye ayak uyduran liderler, başarıya ulaşmada avantaj sağlamaktadır (Ordu ve Nayır, 2021: 78).

COVID-19'un getirdiği yeni organizasyonel yapı içinde, bilişim liderlerinin e-posta, intranet, internet, video konferans platformları ve mesajlaşma uygulamaları gibi çeşitli teknoloji tabanlı araçlarla etkili iletişim kurması gerekmektedir. Salgın, sadece küresel bir sağlık krizi değil, aynı zamanda ekonomik sistemler üzerinde de büyük bir tehdit oluşturmuş, iş ve endüstriyel faaliyetlerde kesintilere yol açarak yöneticiler ve çalışanlar için benzersiz zorluklar yaratmıştır. Bu değişimlerin etkileri salgın sonrasında da devam etmektedir. Örneğin, pandemi döneminde yaygınlaşan uzaktan eğitim ve dijital öğrenme araçları, eğitimde kalıcı hale gelmiştir. Bu doğrultuda hem eğitimde hem de iş dünyasında bilişim liderlik becerilerine yönelik akademik araştırmaların süreceği öngörülmektedir (Karakose vd., 2022: 21).

Dijitalleşmenin iş süreçleri ve liderlik anlayışları üzerindeki etkileri daha derinlemesine incelenmelidir. Bilişim liderliği modellerine ve bu alanda yapılan araştırmaların sonuçlarına daha fazla değer verilmesi gerekmektedir. Liderlik yetkinliklerini geliştirmeye yönelik hem akademik hem de uygulamalı eğitim programları hayata geçirilmelidir. İnsan kaynakları uzmanları, adayların sahip olduğu yetenek ve becerileri dikkate alarak, mevcut personelin bu alanlarda gelişimini destekleyecek stratejiler geliştirmelidir (Özmen vd., 2019: 63).

2.1.6. Sağlık Kurumlarında Bilişim Liderliği

Kamuda dijital dönüşüm, kamu hizmetlerinin dijital ortamlar aracılığıyla sunulmasını amaçlayan bir dönüşüm sürecidir. Teknolojik ilerlemeler, vatandaşların kamu hizmetlerine ilişkin beklentilerini önemli ölçüde değiştirmektedir. Özellikle internet erişiminin yaygınlaşması, mobil uygulamalara olan ilginin artması, bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişmesi ve bu teknolojilerin maliyetlerinin düşmesi; kamu sektöründe dijitalleşmeyi hızlandıran temel etkenler arasında yer almaktadır (Dağlar ve Öztürk, 2025: 311). Son yıllarda tanıtılan çeşitli sağlık bakım programları ve reformları, modern

sağlık bakımındaki sorunları çözmek için dijitalleşmenin ve sağlık bilgi teknolojisinin önemini vurgulamıştır. Bu önem COVID-19 salgınıyla daha da artmıştır. Dijital dönüşüm olarak da adlandırılan sağlık hizmetlerinin dijitalleşmesi, sağlık hizmetlerinin ve sistemlerinin giderek daha fazla sayıda hizmet ve sistemin dijitalleştiği bir dönüşümden geçtiği anlamına gelmektedir (Laukka vd., 2021).

Dünya Sağlık Örgütü (WHO), dijital sağlığı, sağlık hizmetlerinin iyileştirilmesine yönelik dijital teknolojilerin geliştirilmesi ve uygulanmasıyla ilgili bilgi ve uygulama alanı olarak tanımlamaktadır. Dijital sağlık araçları, sağlık hizmeti sunumunu desteklemek amacıyla sağlık profesyonelleri tarafından kullanılan yazılım tabanlı uygulamalardır. Bu araçlar; klinik karar alma süreçlerini desteklemek, sağlık sistemlerindeki idari işleyişi kolaylaştırmak ve araştırmalara katkı sağlamak gibi işlevler üstlenmektedir. Elektronik sağlık kayıtları gibi dijital araçlar, bu verilerin entegrasyonunu ve düzenlenmesini sağlayarak hizmet kalitesinin artırılmasına, maliyetlerin azaltılmasına ve sağlık hizmeti sunumunun iyileştirilmesine önemli katkılar sunmaktadır (Steenkamp vd., 2025: 1-2).

COVID-19 pandemisi, sağlık sektöründe dijital dönüşüm sürecini hızlandırarak dijital sağlık teknolojilerinin benimsenmesini zorunlu hale getirmiştir. Salgının getirdiği sosyal mesafe ve kısıtlamalar, uzaktan sağlık hizmetlerine olan ilgiyi artırmış, dijital platformlar üzerinden hizmet sunumu daha yaygın hale gelmiştir. Bu gelişmelerle birlikte yapay zekâ destekli elektronik sağlık kayıtları, veri analitiği, sanal hemşirelik ve sohbet robotları gibi teknolojiler, hasta bakımını iyileştirmeye ve hizmet kalitesini artırmaya katkı sağlamaktadır. Bu dönüşüm sürecinde sağlık kuruluşları, değişen çevresel koşullara uyum sağlamak için stratejiler geliştirirken, liderler de sistem odaklı düşünme ve dijital beceriler gibi yeni yetkinliklere ihtiyaç duymaktadır (Lemak vd., 2024: 268).

Sağlık hizmetlerinde dijital dönüşüm süreci, liderlerin sistem odaklı düşünme ve bağlamsal zekâ gibi stratejik yaklaşımları benimsemesini gerektirir. Bu dönüşüm; e-Sağlık, mobil sağlık ve uzaktan sağlık hizmetleri gibi çeşitli teknolojik uygulamaları içermektedir. Özellikle COVID-19 pandemisi, sağlık sektöründe dijital teknolojilere geçişi hızlandırmış, bu da yönetim anlayışında ve iş süreçlerinde önemli değişimlere neden olmuştur (Saif vd., 2025: 1).

Dijitalleşmenin hızı ve etkileri, işletmeleri iş süreçlerini dijitalleştirmeye ve dijital

dönüşüm sürecinde etkili liderlik yaklaşımlarına daha fazla önem vermeye yönlendirmektedir (Asiltürk, 2020: 224). 2020'deki küresel salgının başlangıcından bu yana; iletişim, çalışma ve yaşam biçimleri önemli ölçüde değiştirmiştir. Sağlık hizmetleri de bir istisna teşkil etmemiştir. Kuruluşların teknolojilere entegre olması ve vizyoner politikalar uygulayabilmeleri için, dijital dönüşüme açık ve bu değişen ortama uyum sağlayabilen liderlere ihtiyaçları vardır (Lemak vd., 2024: 268).

Sağlık hizmetleri ortamı giderek dijitalleşmektedir, teknolojinin dönüştürücü özelliğini öngörebilen ve bunu etkili bir şekilde uygulayabilen liderler hem hasta bakımını hem de kurumsal verimliliği iyileştirmek için olmazsa olmazdır. İleri görüşlü zihniyetleriyle sağlık bilişim liderleri, yenilik ve teknoloji entegrasyonunun yalnızca teşvik edilmekle kalmadığı aynı zamanda sağlık hizmetleri organizasyonunun uzun vadeli hedefleriyle stratejik olarak uyumlu olduğu bir ortamı teşvik eder (Saif vd., 2025: 2). Günümüzde sağlık sektörü liderleri; finansal kısıtlamalar, yüksek hizmet kalitesinin sürdürülmesi ve daha iyi bir bakım standardı gibi çeşitli zorluklarla karşı karşıyadır. Modern sağlık sisteminde bakım verenlerin ve hastaların güvenliğini en üst düzeyde sağlamak ve yenilikçi bilgi teknolojisi çözümleri sunmak için operasyonel verimliliklerin artırılmasına ihtiyaç duyulmaktadır (Alanazi, 2022: 2).

Sağlık hizmetlerinin hızla dijitalleşmesi, liderlik kavramını daha karmaşık ve çok boyutlu hale getirmiştir. Dijital sağlık hizmetlerinde liderliğin ne anlama geldiği konusunda literatürde net bir tanım bulunmamakla birlikte, e-liderlik ve sanal liderlik gibi farklı terimler kullanılmaktadır. E-liderlik, bilgi ve iletişim teknolojileri destekli iş ortamlarında sosyal etki süreci olarak tanımlanırken, sanal liderlik uzaktan çalışan ekiplerin yönetimini ifade etmektedir. Ayrıca, e-Sağlıkta hekim liderliği gibi kavramlar da literatürde yer almakta olup, daha kaliteli dijital sağlık hizmetleri sunmak için liderlik anlayışının netleştirilmesi ve güncellenmesi gerekmektedir (Laukka vd., 2021).

Sağlık hizmetlerinde bilişim liderliği, liderlerin dijital teknolojiler ve veri odaklı yenilikleri stratejik biçimde kullanarak hem hasta bakımını iyileştirmesi hem de organizasyonun dijital dönüşümünü yönlendirmesini ifade etmektedir (Saif vd., 2025: 3).

Sağlık bilişim liderliği, özellikle sistemsal dönüşüm ve hızlı teknolojik gelişmelerin yaşandığı dönemlerde, dijital sağlık alanında etkin liderlik ve yönetim becerisine sahip olmayı ifade eder. Dijital sağlık uygulamalarının karmaşık doğasını yönetebilmenin

yanı sıra, dijital teknolojilerin sağlık hizmeti sunumundaki potansiyelinden en iyi şekilde yararlanmak için yeniliği yönlendirecek yeterli yetkinliği de kapsar (Steenkamp vd., 2025: 2). Sağlık bilişim liderliği, teknolojinin görev başarımında etkin kullanımını içerir ve organizasyonlarda düzen ile öngörülebilirliği sağlamak için idari görevlerle bütünleşir. Sağlık yöneticileri için dijital araçlar, hizmet sunumu, finans ve çalışan performansı gibi alanlarda kontrol ve genel bir bakış imkânı tanır. Elektronik sağlık kayıtları ise veri analitiği fırsatları sunarak sağlık hizmetlerinin iyileştirilmesine katkı sağlayabileceği düşünülür (Oksavik vd., 2024).

Sağlık hizmetlerinde liderlik alanında, dijital dönüşüm stratejisinin uygulanması sürecinde liderlerin bilgi sistemleri, kurumsal kültür ve çalışan tutumlarını kapsayan değişimleri tasarlamaları gerekmektedir. Bu değişimlerin her çalışan tarafından doğru bir şekilde anlaşılması, liderliğe ve dijital dönüşümün sonucuna yönelik güvenin oluşmasını sağlar (Alanazi, 2022: 2).

Kamu sağlık hizmetlerinde bilişim liderleri, çalışanlara ilham vererek onları daha fazla sorumluluk sahibi ve katılımcı hale getiren dijital araçların etkili kullanımını modelleyebilir. Kamu sağlığı bilişim liderleri, çalışanların teknolojiyle etkileşimini iyileştirmeye yönelik güçlendirme stratejileri geliştirerek sürdürülebilirlik sonuçlarını artırmaya yönelik uygulanabilir çalışmalar ortaya koyabilir. Kamu sağlık hizmetlerindeki bilişim liderleri, çalışanlarına ilham vermek ve onların daha fazla dijital dönüşüme katılımını artırmak için dijital araçların etkin kullanımını örnek teşkil edecek şekilde sergileyebilirler. Tüm bunlar sağlık çalışanlarının teknoloji merkezli çalışma faaliyetlerine olan isteklerini, bağlılıklarını ve ilgilerini artırabilir (Khan vd., 2025).

Sağlık bilgi teknolojileri alanındaki yeniliklere etkin bir şekilde katılım sağlayabilmesi için bilişim liderlerinin sahip olması gereken bazı liderlik özellikleri bulunmaktadır. Bu özellikler arasında; kriz yöneticiliği stratejik yöneticilik, etkili iletişim ve diğer kişiler arası beceriler bulunmaktadır (Alanazi, 2022: 3). Bilişim liderliği hastanelerde tüm süreçlerin iyileştirilmesine önemli katkılar sağlamaktadır; özellikle hasta giriş ve çıkış süreçlerinde aksaklıkların önlenmesi ve verilerin güvenli yönetimi konusunda etkili olmaktadır. Bilişim liderliği yaklaşımları, hastanelerde teknoloji yönetiminin yönünü ve hızını belirlemektedir. Bilişim liderliği, teknolojiyi hızlı benimseyerek hastane süreçlerini iyileştirmekte kritik bir rol oynayabilmekte ve gelişimi hızlandırmaktadır. Yöneticilerin etkili bir bilişim liderliği sergileyerek hasta kayıt, takip ve çıkış işlemlerinin hızlandığını, veri güvenliğini artırdığını ve personeller arası

koordinasyonu güçlendirdiği görülmektedir (Akdağ ve Yücel, 2024: 707).

Sağlık bilişim liderlerinin, sağlık çalışanlarının hem hasta bakımı hem de kariyer gelişiminde artan gereksinimlerini karşılamak için gerekli dijital yeterlilikleri edinmelerine yardımcı olma sorumluluğu vardır (Saif vd., 2025). Sağlık hizmetlerinin dijital dönüşümünü sağlayacak liderlik tarzının mevcut liderlik tarzlarıyla bazı yönleriyle örtüştüğü görülmektedir. Kriz dönemlerinde kurumlarına yön verebilen, etkili iletişim kurabilen ve güçlü kişilerarası becerilere sahip liderler, sağlık bilişim teknolojileri alanında bilişim liderliği rolünü başarılı şekilde üstlenebilirler. Başarılı liderler dijital teknolojilerin tüm sağlık sistemini dönüştürebileceğini anlayabilir ve bu dönüşüme dair net bir vizyon oluşturabilirler (Alanazi, 2022: 3).

Sağlık bilişim liderlerinin, teknoloji ve sağlık hizmetlerinin yanı sıra sağlık verisi analitiği, değişim yönetimi, nüfus sağlığı ve kalite iyileştirme konularında da bilgi sahibi olmaları gerekmektedir. Bu roller, yeni teknolojinin sağlık kuruluşlarının ihtiyaçlarıyla uyumlu olmasını sağlamak için sağlık bilişimini stratejik olarak benimsenmesini gerektirecektir. Teknoloji değişip ilerledikçe, sağlık hizmetlerinde teknolojinin ve bilişim sistemlerinin nasıl kullanılacağını sağlık bilişim liderleri tarafından değerlendirilmesi ve planlanması gerekecektir (Hall vd., 2024). Sağlık liderleri, genellikle sağlık tesislerinde günlük operasyonların yönetiminden sorumlu olan deneyimli hemşireler ve hekimlerdir. Bu liderler, dijital sağlık araçları gibi yenilikçi uygulamaların hayata geçirilmesinden sorumlu olmalarına rağmen, çoğu zaman uygulama bilimi konusunda sınırlı bilgiye sahiptir ve dijital sağlık hazırlıkları yetersiz kalmaktadır. Dijital sağlık teknolojilerinin etkili bir şekilde entegrasyonu için, sağlık liderlerinin yüksek düzeyde hazırlıklı olması, teknolojik değişimleri anlayabilmesi ve bu yenilikleri benimseyebilmesi büyük önem taşır. Bu nedenle, bir kuruluşun dijital sağlık alanındaki hazırlık düzeyini değerlendirmek, gelecekteki uygulamalar için uygun destek stratejilerinin geliştirilmesine olanak sağlayabilir (Steenkamp vd., 2025: 2).

Sağlık hizmetlerinde gerekli reformların hayata geçirilmesinde etkili liderlik hayati öneme sahiptir. Bu nedenle bilişim liderlerinin gerekli yetenek ve yetkinliklere sahip olması büyük önem taşımaktadır. Ne yazık ki, çeşitli nedenlerle birçok lider, sağlık bilgi teknolojileri alanındaki hızlı değişimlere ayak uyduramamış ve hizmetlerin zamanında sunulması ile istenilen sonuçların elde edilmesi konusunda yetersiz kalmıştır. Sağlık teknolojilerindeki son gelişmeler ve dinamik ortam nedeniyle sağlık liderlerinin rolü

genişlemiştir. Geleneksel olarak, sağlık liderlerinden yalnızca klinik hizmetlerde yeterlilik ve etkili yönetim beklenirken; günümüzde, bu liderlerin sağlık bilgi teknolojileri konusunda yeterli bilgiye sahip olmaları, değişimi yönlendiren ve yenilikçi kişiler hâline gelmeleri beklenmektedir (Alanazi, 2022: 3). Bilişim liderliğinin çalışanların kurumla olan ilişkilerini güçlendirmesi, kuruluşların bilişim liderliği becerilerine yatırım yapmasını zorunlu kılar. Bilişim liderliği çalışan özerkliği, yeterliliği ve etkisini artırmaya yönelik stratejilerle bu ilişkide aracı rol oynar. Destekleyici ortam, teknoloji-iş katılımını ve sürdürülebilirlik uygulamalarına bağlılığı artırarak kurumsal performansı ve dayanıklılığı güçlendirir (Khan vd., 2025: 2).

Sağlık bilişim liderleri, bilgi sistemleri ve klinik departmanlar arasında köprüdür. Sağlık bilişim liderlerinin; bireysel ve toplum sağlığı sonuçlarını geliştiren, hasta bakımını iyileştiren ve klinisyen-hasta ilişkisini güçlendiren bilgi ve iletişim sistemlerini analiz ettiği, tasarladığı, geliştirdiği, uyguladığı ve değerlendirdiği bir noktaya kadar büyümüştür. Sağlık bilişim liderlerinin rolleri, yönetimden bilgi teknolojisine ve klinik alana kadar uzanmaktadır (Hall vd., 2024). Sağlık hizmetlerinin sunumunu geliştirmeye yönelik dijital sağlık araçlarının geliştirilmesi ve uygulanmasına büyük yatırımlar yapılmasına rağmen, bu araçların entegrasyonunu yöneten liderlerin dijital sağlık konusundaki hazırlık düzeyi genellikle yetersiz kalmaktadır. Dolayısıyla, bu alandaki bilgi ve beceri eksikliğini gidermek, öncelikli bir hedef olmalıdır. Dijital sağlık yatırımları, sağlık liderlerinin bu teknolojileri etkili ve güvenli şekilde kullanabilmesi için sürekli eğitim ve beceri geliştirme programlarıyla desteklenmelidir. Bu sayede liderler hem dijital araçlara erişim sağlar hem de bunları kullanma yetkinliği kazanır (Steenkamp, vd., 2025: 3).

Dijital dönüşümün kamu sağlık sektöründe hızla ilerlemesiyle birlikte, sağlık hizmetlerinin sunumu, yönetimi ve algılanışı yeniden şekillenmiştir. Bu süreçte, dijital teknolojileri kullanabilen, bunları etkin şekilde değerlendiren bir liderlik modeli olan bilişim liderliği, daha iyi kurumsal süreç performansı ve kaliteli hasta bakımı için giderek daha önemli bir rol oynamaktadır. Hızla gelişen teknolojiler, sağlık kuruluşları için çeşitli zorluklar yaratırken, liderliğin sürdürülebilir kurumsal performansı desteklemek amacıyla teknoloji odaklı katılımı nasıl etkileyebileceğini anlamak oldukça kritik bir öneme sahiptir (Khan vd., 2025: 2).

Sağlık bilişim liderlik geliştirme programlarının mevcut ihtiyaçları karşılamak için hem dijital hem de vizyoner liderlik becerilerini nasıl birleştirebileceği konusunda endişeler

bulunmaktadır. Bu tür liderlik geliştirme programlarının sağlık hizmetlerinin sunumunda teknolojik ilerlemeyle birlikte ortaya çıkması kaçınılmaz olan zorluklarla başa çıkmak için bilgi ve pratik yaklaşımları genişletebilecek ve ayrıca bilgi teknolojisinin doğru bir şekilde yerleştirilmesini sağlayabilecektir (Saif vd., 2025). Dijital sağlık hizmetlerinde liderlik konusunda sınırlı araştırma bulunmaktadır. Bu nedenle, dijital sağlık liderliğini kavramsallaştırmak, hizmetlerin geliştirilmesi ve gelecekteki araştırmalara yön vermek açısından önemlidir. Sağlık hizmetleri liderliğinin hem insan yönetimini hem de sistem ve yapıların yönetimini kapsadığı kabul edilmektedir. Ayrıca, liderlerin değişimi bir fırsat olarak gördüğü dönüşümsel liderlik teorisi, zaman zaman sağlık hizmetlerinin dijitalleşmesiyle ilişkilendirilmiştir (Laukka vd., 2021).

Dijital sağlık hizmetlerinde liderliğin net bir tanımını sağlamak, sağlık hizmetleri liderlerine ve yöneticilerine çalışmalarında rehberlik edebilir, meslekler arası ve sektörler arası iş birliğini kolaylaştırabileceği ve özellikle dijitalleşmeyle ilgili olarak klinik uygulamaları ilerletebileceği düşünülmektedir. Kavramsallaştırmanın, sağlık hizmetleri liderlerinin eğitime rehberlik etmek ve sağlık hizmetleri dijitalleşmesiyle ilgili mevcut ve gelecekteki zorluklarla daha iyi başa çıkmalarına yardımcı olmak için kullanılabileceği öngörülmektedir (Laukka vd., 2021).

2.2. ÖRGÜTSEL ÇEVİKLİK

2.2.1. Örgütsel Çeviklik Kavramı

Örgütsel çeviklik kavramı, ilk kez 1991 yılında ABD'deki Lehigh Üniversitesi bünyesinde faaliyet gösteren Iacocca Enstitüsü'nde görev yapan bazı araştırmacılar tarafından “çevik üretim” adıyla literatüre kazandırılmıştır. Bu kavram, küresel ölçekte rekabet avantajı elde etmenin bir yolu olarak görülmüş ve zamanla akademik çevrelerde ilgi görerek yaygınlık kazanmıştır. Günümüzde ise “çeviklik”, “çevik örgüt”, “örgütsel çeviklik”, “çevik yöntemler” ve “çevik insan kaynakları” gibi terimler, hem yönetim bilimleri alanında yapılan çalışmalarda hem de danışmanlık hizmetlerinde sıkça karşılaşılan kavramlar arasında yer almaktadır (Demirel ve Güler, 2022: 363).

Örgütsel çeviklik, üretim süreçlerinde verimli, hızlı ve uygun maliyetli bir şekilde istenilen sonuçlara ulaşabilmek için, iç ve dış çevrede meydana gelen değişiklikleri hızlıca algılayarak bunlara etkin biçimde uyum sağlama yeteneği olarak

tanımlanmaktadır. Pandemi dönemiyle birlikte, örgütsel çeviklik kavramı daha da önem kazanmış; kurumlar, çalışan katılımını artırmak, rekabet gücünü desteklemek ve stratejilerini etkili biçimde hayata geçirmek amacıyla yeni yetkinliklere ve örgütsel performans geliştirme yollarına ihtiyaç duymaya başlamıştır. Artan pazar rekabeti ile birlikte yasal, politik ve ekonomik zorluklar da örgütsel ve stratejik çevikliğe duyulan ihtiyacın artmasında belirleyici rol oynamıştır (Shafiabady vd., 2023: 2).

Günümüz iş dünyası, belirsizliklerin ve hızlı değişimlerin hâkim olduğu bir ortamda faaliyet göstermektedir. Bu durum, özellikle 2019 yılında ortaya çıkan ve küresel ölçekte etkili olan COVID-19 salgınıyla birlikte daha da belirgin hale gelmiştir. Salgının yol açtığı olağanüstü koşullar, yalnızca bireylerin değil, aynı zamanda organizasyonların da yeni ve beklenmedik durumlara hızla uyum sağlama zorunluluğunu gündeme getirmiştir. Pandemi sürecinde sosyal yaşamdan ekonomiye pek çok alanda köklü değişiklikler yaşanmıştır. Bu durum, işletmelerin geleneksel yönetim yaklaşımlarını yeniden değerlendirmelerine ve daha esnek, çevik yapılara yönelmelerine neden olmuştur (Biçer, 2021: 125).

Dünyada her yeni gün, örgütlerin mücadele etmesi gereken yeni bir değişimi beraberinde getirmektedir. Bu değişimlerle başa çıkabilmek, örgütlerin varlıklarını sürdürebilmeleri için zorunlu hale gelmiştir. Aksi takdirde, örgütlerin sürekliliğini sağlamaları güçleşecektir. Bu noktada, örgütsel çeviklik kavramı önem kazanmaktadır. Örgütsel çeviklik; örgütlerin öngörülebilir ya da öngörülemeyen değişimlere hızlı ve zamanında yanıt verebilme ve esnek bir hareket tarzı sergileme yeteneklerini kapsamaktadır. Örgütlerin yalnızca yaşamlarını sürdürmeleri değil, aynı zamanda sürdürülebilir yüksek bir performans elde etmeleri için çevik bir yapıya sahip olmaları gerekmektedir (Demirel ve Güler, 2022: 364).

İş dünyasında örgütlerin yüksek performans ve sürdürülebilir başarı için esnek, uyumlu ve çevik bir yönetim anlayışını benimsemeleri gerekmektedir. Bu, sadece kısa vadeli sonuçlara odaklanmakla kalmayıp, yapı, sistem ve süreçlerin sürekli iyileştirilmesini de kapsar. Değişim dinamiklerinin izlenmesi ve en yüksek değeri üreten süreçlerin tanımlanması önemlidir. Üst düzey yöneticilerin stratejik uyum içinde hareket etmesi, çevik yönetimin temel ilkeleri olan hızlı uyum, sürekli gelişim ve müşteri odaklılıkla desteklenmelidir (Keçeçioğlu ve Çiçek, 2015: 298).

Çevrede ortaya çıkan fırsatları ve tehditleri doğru şekilde tanımlayıp etkili tepkiler

verebilmek, kurumların varlıklarını sürdürmeleri ve gelişmeleri açısından kritik bir öneme sahiptir. Küreselleşme, teknolojik gelişmeler ve artan rekabet ortamı, örgütlerin fırsat ve tehditlere hızlı yanıt verebilmesini kritik hale getirmiştir. Bu bağlamda, beklenmedik değişikliklere hızlıca uyum sağlama ve yanıt verme yeteneği olarak tanımlanan örgütsel çeviklik kavramı ortaya çıkmıştır. Örgütsel çeviklik, değişen pazar koşullarına çabuk adapte olma, müşteri ihtiyaç ve beklentilerini karşılayabilme ile rekabetin yoğun olduğu ortamlarda hayatta kalıp büyüme becerisini ifade etmektedir (Doğanyigit, 2023: 69).

Günümüz işletmeleri ve kurumları; küreselleşmenin hız kazanması, düzenleyici kanun ve kısıtlamaların artması, teknolojik yeniliklerin hızlı biçimde ilerlemesi ve müşteri beklentilerinin sürekli değişmesi gibi dinamik faktörlerin etkisiyle yoğun bir rekabet ortamı içerisinde faaliyet göstermektedir. Bu değişken dünyada varlıklarını ve rekabetlerini sürdürebilmek isteyen işletmelerin, çevresel değişimlere hızla yanıt verebilecek donanımda bulunmaları gerekmektedir. Bu bağlamda, örgütsel çeviklik kavramı işletmeler açısından stratejik bir zorunluluk haline gelmiştir. Örgütsel çeviklik, bir örgütün potansiyel tehditlere ya da fırsatlara zamanında tepki verme ya da bu durumlara uyum sağlama yeteneğini ifade eder (Ozeroglu ve Kocyigit, 2020: 15).

Örgütsel çeviklik, işletmenin rekabet avantajı elde edebileceği pazarları sürekli olarak izleyebilme, bu pazarlara ilişkin gerekli bilgilere hızla erişebilme ve elde edilen bilgileri yenilikçi ürünler, hizmetler, dağıtım kanalları geliştirmek üzere etkin biçimde kullanabilme kapasitesine sahip olmak anlamına gelmektedir. Günümüzde işletmeler, sürdürülebilirliklerini koruyabilmek ve rekabet ortamında rekabet dezavantajına düşmemek amacıyla çeşitli stratejiler geliştirmektedir. Bu stratejiler arasında, değişken çevre koşullarına hızlı tepki verme ve fırsatları değerlendirme becerisi sunan örgütsel çeviklik, en kritik unsurlardan biri olarak öne çıkmaktadır (Biçer, 2021: 38-139).

Değişim, günümüz organizasyonları için temel ve işlevsel bir kavram haline gelmiştir. Dinamik ve belirsiz ortamlarda faaliyet gösteren organizasyonlar, hızlı tepki veremedikleri takdirde çeşitli tehditlerle karşı karşıya kalmakta ve rekabetin gerisinde kalma riskiyle karşılaşmaktadır. Bu nedenle, örgütsel çeviklik gibi yenilikçi strateji ve yaklaşımları benimseyen organizasyonlar, başarı ve sürdürülebilirlik açısından avantaj elde edebilmektedir (Mohammadi vd., 2015: 67). Örgütsel çeviklik hem içsel hem dışsal değişimlere hızlı, üretken ve maliyet etkin uyum sağlama yetkinliği kazandırır (Hadjinicolaou vd., 2020).

Günümüz iş dünyasında örgütsel çeviklik tercih olmaktan çıkmış; dış çevredeki hızlı değişimlere etkin biçimde yanıt verebilme yeteneği olarak zorunlu hale gelmiştir. Çeviklik, bir örgütün dış etkilere karşı ne kadar hızlı ve etkili tepki verebildiğini gösteren bir ölçüttür. Bu özellik, örgütün esneklik düzeyini de gösterir. Öte yandan, dış etkenlere verilen tepkiler ve bu süreçte alınan aksiyonlar, örgütün ne derece uyum yeteneğinin bir göstergesidir. Dolayısıyla, esneklik ve uyum yeteneği örgütsel çeviklik düzeyinin temel göstergelerini oluşturur (Demirel ve Güler, 2022: 365).

Çeviklik tanımlarından da görülebileceği gibi, günümüzün öngörülemeyen ve rekabetçi iş dünyasında, firmaların rekabet edebilmeleri için farklı rekabetçi özelliklere sahip olmaları zorunludur, aksi takdirde rekabet gücünü kaybetme riskiyle karşı karşıya kalacaklardır. Çalkantılı pazar ortamlarında günümüzün ihtiyaç duyduğu bu özelliklerden biri örgütsel çevikliktir (Tamer, 2021: 251).

Örgütsel çevikliğin başlıca faydaları arasında; kaynakları, bilgiyi, süreçleri ve yetenekleri esnek bir şekilde bir araya getirerek hızlı çevresel değişimlere uyum sağlamak için örgütsel öğrenmeyi hızlandırma yer almaktadır. Örgütsel çeviklik, kuruluşların iş kararlarında duyarlılığı artırarak rekabet avantajlarını sürdürmelerine katkı sağlar. Bu bağlamda, örgütsel çevikliğin geliştirilmesi; yalnızca yeni politikalar, süreçler ve fikirler oluşturulmasını değil, aynı zamanda kurumsal yapılarda, sistemlerde ve yönetim uygulamalarında da değişiklik yapılmasını gerektirmektedir (Shafiabady vd., 2023: 2).

Örgütlerin çevikleşebilmesi için müşteriye değer sunan süreçlere öncelik vermesi, iş fonksiyonlarını operasyonlarla entegre etmesi ve yapısal dönüşümü benimsemesi gereklidir. Örgütsel çevikliğin kurumsal düzeyde sağlanması; süreç tasarımı, yetkinlik yönetimi, liderlik gelişimi, teknoloji kullanımı ve düşünce yapısında değişimi zorunlu kılar. Bu dönüşüm, örgütlerin değişimlere hızlı ve etkili yanıt verebilen dayanıklı yapılar kurmasını sağlar. Aksi takdirde çevikleşmede başarısızlık, örgütsel sürdürülebilirlik açısından ciddi bir risk oluşturur. Örgütsel çeviklik; çevresel değişimleri algılama, hızlı karar alma ve eyleme geçme kapasitesini içerir ve stratejik duyarlılık, kolektif bağlılık ile kaynak esnekliğiyle desteklenir (Keçeçioğlu ve Çiçek, 2015: 298).

Organizasyonların çeviklik düzeyini artırmada en kritik unsurlardan biri, örgütsel çevikliğe doğrudan katkı sağlayan temel bileşenlerin bilinçli şekilde hedeflenmesidir.

Bu bağlamda, organizasyonların çevik yapılar geliştirmesinde etkili olan başlıca faktörler şunlardır: Değişen koşulları hızlı ve etkili biçimde algılayarak uygun yanıtlar verebilme becerisi, kurumsal amaç ve hedeflere ulaşma kapasitesi, mevcut kaynaklar ve altyapıdan yararlanarak farklı süreçleri yönetebilme ve çeşitli hedeflere ulaşabilme esnekliği, iş süreçlerini en kısa sürede ve etkili şekilde sonuçlandırma yetkinliğidir (Kavosi vd., 2021: 2).

Örgütsel çevikliği etkileyen diğer önemli unsurlar arasında esnek bir organizasyon yapısının kurulması, tedarik ve hizmet süreçlerinde dış kaynak kullanımının benimsenmesi, personelin sürekli mesleki gelişimi, çevresel değişimlere karşı hazırlıklı olma ve örgütsel çevikliğe katkı sağlayan yetkinliklerin ve kolaylaştırıcı unsurların dikkate alınması yer almaktadır. Ayrıca, örgütsel çeviklik; örgütsel, insani, stratejik ve teknolojik faktörlerin bütüncül bir şekilde ele alınmasını da gerektirir (Pazhouhan vd., 2019).

Örgütsel çevikliğin önündeki başlıca engeller arasında; yöneticinin aktifliğinin ve liderliğinin eksikliği, örgütsel çevikliği desteklemeyen gelenekler ve fikir yapısı, kurum içi iletişim eksikliği, yavaş karar alma süreçleri ve belirsiz örgütsel vizyon veya strateji yer almaktadır. Bu engellerin her biri, örgütsel çevikliği azaltan etkilerin azaltılmasını ve özel dikkat gösterilmesini zorunlu kılmaktadır. Bu engellerin aşılması için, yönetici liderlik seviyelerinde katılımın artırılması, kurum kültürüne odaklanması ve güçlü iletişim kanallarının geliştirilmesi gerekmektedir. Ayrıca karar alma süreçlerinin hızlandırılması ile organizasyonun vizyon ve stratejisinin net biçimde tanımlanması da önem taşımaktadır (Shafiabady vd., 2023: 3).

Son yıllarda örgütsel çeviklik kavramıyla ilgilenen ve araştırmacı veya teorisyen sayısı artmaktadır. Teknolojinin, dijital dönüşümün, sert rekabetin ve hükümet düzenlemelerinin yönlendirdiği hızlı değişimin, bir organizasyonun yeni bir ortamı algılama ve ona uyum sağlama yeteneğini başarı için olmazsa olmaz hale getirdiği göz önüne alındığında örgütsel çevikliğin öneminin anlaşılması şaşırtıcı olmayacaktır (Bobek ve Horvat, 2023).

2.2.2. Çevik Örgüt Yapıları ve Değişime Uyum

Çevik organizasyonlar, eş zamanlı yürütülen faaliyetler ve kolay bilgi erişimi sayesinde hızlı uyum yeteneği sergiler. Zor taklit edilebilir iş süreçleri geliştirirken, bireysel katkıyı destekleyen ekip çalışması ve etkileşim teşvik edilir. Kararlar merkeziyetçilikten

uzak katılımcı bir yaklaşımla alınır; teknoloji etkin biçimde kullanılır. Ürün yaşam döngüsünde kalite sürekliliği, sürekli iyileştirme ve müşteri odaklı yenilikçilik öne çıkar. Ayrıca, öğrenen organizasyon yapısı içinde esnek, çok yetenekli çalışanlar geliştirilir ve sürekli eğitimle iş gücü yetkinlikleri güncellenir (Keçeçioğlu ve Çiçek, 2015: 300).

Örgütsel çeviklik, kavramsal olarak uyum sağlama ve esneklikle yakından ilişkilidir; hatta bu üç kavram, çoğu zaman işletmelerin öngörülemeyen piyasa koşullarıyla başa çıkma çabalarını tanımlamak amacıyla birbirinin yerine kullanılabilmektedir. Uyum sağlama yeteneği, organizasyonların değişen çevresel koşullara karşı stratejik olarak yönlerini değiştirebilme kapasitelerini ifade ederken; esneklik, işletmenin bu değişimlere hızlı ve etkin bir biçimde dinamik olarak yanıt verebilme becerisini ifade etmektedir. Dolayısıyla hem uyum sağlama hem de esneklik, örgütsel çevikliğin temel yapı taşları olarak değerlendirilmekte ve organizasyonların çevik bir yapıya dönüşmesinde kritik birer rol üstlenmektedir (Nejatian ve Zarei, 2013: 4).

Örgütsel çeviklik, tek başına bir karar alınıp doğrudan uygulanabilecek bir yaklaşım değildir. Organizasyonel çevikliğin sağlanabilmesi için, yöneticilerin öncelikle çevikliğin doğrudan organizasyonlara ait değil, bireylere ait bir özellik olduğunu kavramaları gerekmektedir. Çünkü bireyler, içinde bulundukları çevreden bağımsız hareket edemezler; bu nedenle çevik yöntemlerle çalışabilmeleri ve bu yöntemleri destekleyen teknolojileri etkin biçimde kullanabilmeleri için gerekli yetkinliklere sahip olmaları önemlidir. Çevik bir yapıya geçiş yalnızca çalışanları değil, organizasyonun yapısını, süreçlerini, teknolojilerini ve kültürünü de kapsar. Bu nedenle, stratejik ve kapsamlı bir değişim yönetimi yaklaşımını zorunlu kılar (Wendler, 2014: 1200).

Çevik yaklaşım, yalnızca çevik yazılım geliştirme süreçlerine indirgenmemeli; tüm organizasyonun değişimlere ve adaptasyonlara hızlı bir şekilde yanıt verebilme kapasitesi olarak ele alınmalıdır. Örneğin çevik yazılım geliştirme, bilgisayar tabanlı yazılımların geliştirilme sürecinde hız ve kaliteyi artırmak amacıyla farklı departmanları ve işlevleri birbirine entegre eden yöntemler sunar. Buna karşılık, örgütsel çeviklik, organizasyonun tüm yapısına yerleşmiş dinamik yetenekleri ifade eder. Bu yetenekler, örgütün büyük ölçekli ve genellikle verimsiz değişim girişimlerine ihtiyaç duymaksızın temel düzeyde uyarlamalar gerçekleştirebilmesini sağlar (Bobek ve Horvat, 2023).

Kurumsal çevikliğin sağlanabilmesi için; yüksek değer üreten süreçlere öncelik

verilmesi, iş birimlerinin entegrasyonu, yetkinlik yönetimi, liderlik gelişimi ve kurum kültürünün çevikliğe uygun olarak dönüştürülmesi gerekir. Bu dönüşüm, sadece teknolojik araçların değil, aynı zamanda insan kaynağının da etkin şekilde yönetilmesini zorunlu kılar (Shafiabady vd., 2023: 3).

Çevik organizasyonlar, bilgi temelli yapılarıyla öne çıkar ve karar alma süreçlerinde veriye dayalı hareket ederler. Merkezi olmayan bir yapıya sahip olmalarına rağmen teknolojik altyapı açısından yüksek derecede merkezileşmişlerdir. Esneklik, uyum ve hızlı tepki verme yetenekleri gelişmiştir. Kaynaklarını verimli kullanarak gereksiz maliyetleri en aza indirir, yaratıcı ve takım çalışmasına dayalı dinamik yapılar geliştirirler. Temel yetkinliklerine odaklanır, iş birliklerinde karşılıklı değer yaratmayı esas alırlar. Geleneksel hiyerarşiden uzak, yatay ve katılımcı karar süreçlerine sahiptirler ve maksimum organizasyonel esneklik sağlayacak şekilde yapılandırılmışlardır (Mohammadi vd., 2015: 68).

Esnek ürün modelleri, üretim sistemleri, iş gücü yapıları ve örgütsel stratejiler, değişen müşteri beklentilerine, pazar koşullarına ve sosyal çevresel eğilimlere hızlı yanıt verme kapasitesini artırır. Bu yapılar, öğrenme ve yaratıcılığı destekleyen bir örgüt iklimi oluşturarak yeniliklere ve teknolojik gelişmelere olumlu bakışı teşvik eder. Sürekli iyileştirme ve örgütsel öğrenme süreçleri, ürün ve hizmetlerin etkin ve zamanında sunulmasını sağlar. Esnek üretim sistemleri ürün çeşitliliğini artırır, maliyetleri düşürür ve otomasyon aracılığıyla verimliliği yükseltir. Kısa ürün geliştirme döngüleri ve paydaşlarla yakın ilişkiler, rekabet avantajı sağlar. Bilgi ve yetkinliği artıran teknolojiler bu esnekliği destekler ve işletmelerin piyasa değişimlerine hızlı uyum sağlamasına olanak tanır (Keçeçioğlu ve Çiçek, 2015: 304).

İş gücü yetkinliklerinden etkin yararlanmak, bilgi yönetimi ve hızlı karar alma süreçlerini verimli işletmek, örgütsel çevikliğin temel unsurlarındandır. Örgütün değişime hızlı uyum sağlayabilmesi, performansını korumasına ve artırmasına katkı sağlar. Uygulanan strateji ve programların hedeflere ulaşmadaki başarısı, yalnızca ihtiyaçlara yanıt vermekle kalmayıp, aynı zamanda örgütün genel sağlığını ve etkinliğini güçlendirdiğini göstermektedir (Kismono vd., 2024: 895).

Çevik örgüt yapıları, yalnızca öngörülebilir değişimlere değil, aynı zamanda ani ve öngörülemeyen dönüşümlere de hızlı ve etkili şekilde yanıt verebilme yeteneğine sahiptir. Günümüzün belirsizliklerle dolu iş ortamında, artan rekabet ve hızla gelişen

teknolojik yenilikler karşısında bu yapı, modern organizasyonlar için stratejik bir gereklilik hâline gelmiştir. Çevik organizasyonlar, çevresel değişimleri erken algılayarak strateji ve yapılarını esnek biçimde yeniden şekillendirme kapasitesine sahiptir. Bu sayede hem fırsatları değerlendirebilir hem de olası risklere karşı direnç geliştirebilirler. Hız ve yenilikçiliği bir arada barındıran örgütsel çeviklik, değişime uyum sağlama sürecinde dinamik bir yetkinlik olarak ön plana çıkmakta ve sürdürülebilir rekabet avantajının temel unsurlarından biri olarak kabul edilmektedir (Güler, 2023: 398).

Çevik işletmeler, rekabet avantajı sağlamak amacıyla ortaya çıkan her türlü değişime hızla adapte olabilecek esnekliğe sahiptir. Bu esneklik; tedarikçiler ve müşterilerle kurulan ortaklıklar, çok disiplinli ekiplerin oluşturulması ya da diğer firmalarla yapılan iş birlikleriyle sağlanabilir. Bazı durumlarda bu iş birlikleri sanal organizasyonlara dönüşebilir. Örgütsel çeviklikle ilişkili pek çok model, strateji, yöntem ve araç geliştirilmiş olup, konu hem akademik çevrelerde hem de sanayi alanında giderek daha fazla ilgi görmektedir. Kuruluşlar, çevik üretim sistemlerini hayata geçirmek amacıyla bu alandaki bilgi ve uygulamaların yaygınlaştırılmasına yönelik kapsamlı programlar yürütmektedir (Abbaspour vd., 2015: 630).

2.2.3. Örgütsel Çevikliğin Boyutları

Literatürde örgütsel çeviklik farklı boyutlarda ele alınmış olmakla birlikte, meydana gelen değişikliklere uygun yanıt verebilmesi için sahip olması gereken yetkinlikler dört ana kategori altında toplanmaktadır: Cevap verme, esneklik, hız ve yetkinlik (Biçer, 2021: 126).

2.2.3.1. Cevap Verme

Örgütsel çeviklikte cevap verme yeteneği ve duyarlılık, işletmelerin müşteri beklentileri, pazar dinamikleri ve sosyal-çevresel gelişmeler gibi dış çevredeki değişimleri hızlı şekilde fark etme, hızlı şekilde cevap verme ve etkili şekilde uyum sağlayabilme becerisini ifade eder. Bu yetenek, çevresel farkındalık ve esneklik anlayışıyla doğrudan ilişkili olup, işletmenin stratejik hedeflerini değişen koşullara göre yeniden düzenleyebilmesini ve proaktif bir yaklaşımla hareket etmesini gerektirir. Günümüzde teknolojik ilerlemelerin hız kazanmasıyla birlikte müşteri talepleri sürekli değişmekte; bu da işletmelerin değişimi yakından takip etmelerini ve zamanında tepki verebilmelerini zorunlu kılmaktadır. Dolayısıyla, örgütsel çeviklik sadece değişime

yanıt vermekle sınırlı kalmayıp, aynı zamanda rekabet avantajı elde etmek, sürdürülebilirlik sağlamak ve uzun vadeli başarıyı güvence altına almak açısından da stratejik bir gereklilik haline gelmiştir. Bu bağlamda, işletmelerin çevik yapılar oluşturarak belirsizliklere karşı hazırlıklı olmaları ve değişen koşullara uygun yenilikçi stratejiler geliştirmeleri büyük önem taşımaktadır (İmamoğlu vd., 2021: 112) (Akkaya ve Tabak, 2018: 187-188) (Doğanyığıt, 2023: 70).

2.2.3.2. Esneklik

Örgütsel çevikliğin temel belirleyicilerinden biri olan esneklik, işletmelerin değişen çevresel koşullara ve belirsizliklere hızlı, etkili ve sürdürülebilir şekilde yanıt verebilme kapasitesini ifade eder. Esneklik kavramı, işletmelerin pazarda ortaya çıkabilecek değişimleri önceden öngörebilme ve bu doğrultuda oluşabilecek yeni koşullara, özellikle de değişen müşteri beklentilerine, hızlı ve etkili biçimde uyum sağlayabilme kapasitesini ifade eder. Bu yetenek, örgütün değişen koşullara karşı proaktif ve adaptif bir tutum sergileyerek rekabet gücünü korumasını mümkün kılar. Esneklik, organizasyonların rekabet üstünlüğünü koruyabilmeleri ve çevresel değişimlere uyum sağlayarak fırsatları değerlendirebilmeleri açısından stratejik bir öneme sahiptir (Sekman ve Utku, 2009) (İmamoğlu vd., 2021: 112) (Ozeroglu ve Kocyigit, 2020: 16).

2.2.3.3. Hız

Günümüzün rekabetçi iş ortamında, işletmelerin sürdürülebilirliğini sağlamak için özellikle değişen koşullara uyum sağlayarak yeni bilgi üretiminde hızlı hareket edebilme kapasitesine sahip olmaları büyük önem taşımaktadır. Organizasyonel kavram olarak, hız, işletmenin pazardaki değişimleri ne ölçüde çabuk algılayabildiğini ve bu değişimlere ne derece etkili bir şekilde uyum sağlayabildiğini yansıtır. Hızlı yanıt verme kapasitesi, organizasyonların rekabet avantajını koruyabilmeleri ve müşteri beklentilerini zamanında karşılayabilmeleri açısından kritik öneme sahiptir. Özellikle dinamik ve belirsizliklerle dolu piyasa koşullarında, gecikmiş tepkiler fırsatların kaçırılmasına ve rekabetçi konumun zayıflamasına yol açabilir. Bu nedenle hız, çevikliğin operasyonel etkinlik kadar stratejik başarımlar üzerinde de doğrudan etkili olan temel bileşenlerinden biridir (Cai vd., 2013: 20) (Akkaya ve Tabak, 2018: 189) (Singh vd., 2013).

2.2.3.4. Yeterlilik (Yetkinlik)

Yetkinlik, organizasyonel çevikliğin temel unsurlarından sonuncusudur ve hız, esneklik

ve cevap verme gibi yeteneklerin hangi düzeyde etkinleştirilebildiğini gösterir. Örgütsel çeviklik, yalnızca tekil bir boyutu değil, aynı zamanda farklı çeviklik boyutlarının bir arada ve uyumlu bir şekilde kullanılabilme yetkinliğini de kapsar. Başka bir deyişle, bu kavram, bir işletmenin organizasyonel çeviklik kapasitesinin ne kadar dinamik olduğunu gösterir. İşletmelerin hedeflerini etkili biçimde belirleyip uygulayabilmeleri, sahip oldukları yetkinlik düzeyi ile doğrudan ilişkilidir. Yetkinlik, işletmenin amaçlarını net bir şekilde ortaya koyabilme, rasyonel ve sürdürülebilir stratejiler geliştirme, mevcut yeteneklerini etkin biçimde kullanma ve başarı düzeyini artırma kapasitesini ifade eder. Bu bağlamda yetkinlik, işletmenin hem içsel dinamiklerini hem de dış çevreyle olan etkileşimini yönlendiren temel bir unsur olarak değerlendirilmelidir (Akkaya ve Tabak, 2018: 189-190) (Zhang ve Hossein, 1999: 499) (Ozeroglu ve Kocyigit, 2020: 16).

2.2.4. Sağlık Kurumlarında Örgütsel Çeviklik

Günümüzün hızlı ve sürekli değişen dünyasında tek sabit olgu değişimdir. Organizasyonlar; müşteri beklentileri, artan rekabet ve sürekli dönüşümün baskısı altında kalmakta ve bu dinamik koşullarla başa çıkabilmek için sürekli yeni çözüm yolları geliştirmektedir. Sağlık sektörü açısından bakıldığında, bir hastanenin rekabetçi ortamda varlığını sürdürebilmesi için hastaların alternatif sağlık hizmeti sağlayıcılarını tercih edebileceği gerçeği göz ardı edilmemelidir. Sağlık hizmetleri, yalnızca kurumsal hedeflere ulaşmayı değil, aynı zamanda doğrudan insan yaşamını etkilemeyi de içerdiğinden, hastaneler daha yüksek bir sorumluluk taşımakta ve bu durum örgütsel çeviklik gerekliliğini artırmaktadır (Kavosi vd., 2021: 3).

Sağlık kuruluşlarının günümüzün belirsiz ortamında başarılı olabilmesi için değişimlere hızlı ve etkili bir şekilde tepki verebilmesi gerekir. Örgütsel çeviklik, hastanelerin rekabetçi bir ortamda büyümesini ve gelişmesini mümkün kılan; öngörülemeyen değişimlere karşı bilinçli ve stratejik yanıt üretme kapasitesidir. Çevik organizasyonların temel yetkinliği, dinamik koşullar altında faaliyetlerini sürdürebilme ve uyum sağlayabilme becerisidir (Hussein vd., 2022: 532).

Demografik değişimler, teknolojik ilerlemeler, artan hasta beklentileri ve finansal baskılar, geleneksel sağlık modellerini yetersiz hale getirmiştir. Yaşam süresinin uzaması, yaşam standartlarının yükselmesi ve ileri tedavilere erişimin artması, sağlık harcamalarını da yükseltmiştir. Bu bağlamda, örgütsel çeviklik sağlık kuruluşları için yalnızca operasyonel bir gereklilik değil, aynı zamanda stratejik bir zorunluluk haline

gelmiştir (V vd., 2019: 2375-2376).

Belirsizlik ve değişim dönemlerinde örgütlerin ayakta kalabilme, çevresel değişimlere uyum sağlayabilme ve karşılaşılan sorunlara çözüm üretebilme kapasiteleri sahip oldukları nitelikler ve yetkinliklerle yakından ilişkilidir. Bu nedenle; örgütsel çeviklik, esneklik, hızlı ve etkili karar alabilme, zorluklara karşı direnç gösterebilme gibi özellikler, örgütler açısından her zamankinden daha kritik hale gelmiş; bu nedenle örgütsel çeviklik kavramı literatürde daha fazla ön plana çıkmıştır. Sağlık örgütleri, faaliyetlerinin doğası gereği sürekli olarak acil durumlar ve krizlerle karşı karşıya kalmakta; sağlık çalışanları ise yoğun stres altında, hızlı ve hayati kararlar almak durumunda kalmaktadır. Bu doğrultuda, sağlık kuruluşlarının çevikliğinin, hizmetlerin etkinliği ve sürekliliği açısından belirleyici bir rol oynadığı görülmektedir (Yağmur ve Myrvang, 2023: 2).

Küreselleşen dünyada sağlık sistemlerinin değişimi yakından takip edebilmesi, bu değişimlere zamanında ve etkili biçimde yanıt verebilmesi sürdürülebilirliğini koruması açısından büyük önem taşımaktadır. Örgütsel çevikliği başarıyla uygulayan kurumlar, fırsatları ve kaynaklarını etkin biçimde değerlendirebilir, geleceğe yönelik stratejik hedefler oluşturabilir ve olası risklere karşı proaktif önlemler geliştirebilir. Örgütsel çevikliğe sahip sağlık sistemleri ise esneklik, yenilikçilik, değişime uyum, iş birliği, büyüme potansiyeli, iç ve dış paydaş memnuniyeti, yüksek hizmet kalitesi ve maliyet etkinliği gibi birçok olumlu çıktıya ulaşma konusunda avantaj sağlamış olacaktır (Doğanyigit, 2023: 67).

Günümüzde sağlık kuruluşları, sürekli değişen koşullar ve artan rekabet nedeniyle stratejilerini gözden geçirmek ve hasta ihtiyaçlarına hızlı yanıt vermek zorundadır. Değişime uyum sağlayamayan merkezler, rekabet avantajını kaybederek varlıklarını sürdürme şansını yitirebilir. Örgütsel çeviklik; çevresel değişimlere uyum sağlama, hizmet kalitesini artırma, çalışan ve hasta memnuniyetini yükseltme, maliyet ve hizmet süresini azaltma gibi hedefler doğrultusunda sağlık kuruluşları için stratejik bir yaklaşım olarak önerilmektedir. Aksi takdirde, çevik olmayan sağlık merkezleri esnekliklerini yitirerek değişen koşullara uyum sağlayamaz ve rekabette geri kalabilir (Pazhouhan vd., 2019).

Krizler, çoğu zaman örgütlere ya da bireylere hazırlık yapma imkânı tanımadan aniden ortaya çıkmakta; bu durum, özellikle hızlı tepki verebilen çevik ve dayanıklı örgütsel

yapıların önemini ön plana çıkarmaktadır. Bu tür yapılar, kriz anlarında etkin müdahale ve karar alma süreçlerinde önemli avantajlar sağlayarak sürecin daha sağlıklı yönetilmesine katkıda bulunmaktadır. Bu doğrultuda, kriz yönetiminin örgütsel çeviklik ve örgütsel dayanıklılık bağlamında ele alınması gereklidir. Çevik yapılar, krizlere karşı daha etkili tepkiler verebilmekte ve yüksek düzeyde dayanıklılık gösterebilmektedir. Sağlık örgütleri için krizler çoğunlukla kaçınılmaz bir gerçekliktir. Araştırmalar, örgütsel çeviklik ve dayanıklılığın sağlık hizmetlerinde kriz yönetimi sürecinde kritik bir rol üstlendiğini göstermektedir (Yağmur ve Myrvang, 2023: 11).

Hastaneler, sağlık hizmetlerinin geliştirilmesinde merkezi bir rol oynar ve dinamik yapıları nedeniyle sürekli değişim ve tehditlerle karşı karşıyadır. Bu ortamda başarılı olabilmek için çeviklik, hastaneler açısından kritik bir yetkinliktir. Çevik hastaneler, iç ve dış değişimlere hızlı ve etkili yanıt verebilen, belirsizlik karşısında esneklik gösteren kurumlardır. Değişen hasta ihtiyaçlarına uyum sağlama ve rekabet avantajı elde etme açısından örgütsel çeviklik, artık bir zorunluluk haline gelmiştir. Örgütsel çeviklik sadece hızlı tepki verme değil, aynı zamanda uyum sağlama, öğrenme ve sürdürülebilirlik kapasitesini de içerir. Bu özellikleriyle çevik yapılar hem hasta memnuniyetini artırır hem de sağlık sistemine değer katar (O ve Kh, 2023). Sağlık kuruluşlarının, toplum sağlığını koruma gibi kritik bir misyona sahip olması nedeniyle, hızla değişen koşullara uyum sağlamaları ve çevik bir yapıda faaliyet göstermeleri büyük önem taşımaktadır (Pazhouhan vd., 2019).

Örgütsel çeviklik, ekonomik ve ekonomik olmayan performans sonuçları üzerinde belirgin etkiler yaratmakta olup, bu etkinin özellikle çalışanların tutumları üzerinde güçlü olduğu görülmektedir. Sağlık sektöründe, özellikle yoğun bakım birimleri gibi yüksek insan etkileşiminin yaşandığı alanlarda, bu durum daha da kritik bir önem taşımaktadır. Çünkü bu birimlerde hastalar, hasta yakınları ve sağlık personeli-özellikle doktorlar ve hemşireler-arasında sürekli ve yoğun bir iletişim söz konusudur. Bir hastanenin yoğun bakım ünitesinde gerçekleştirilen çalışmada, hastane yöneticilerinin yüksek performans gösteren çalışma ortamlarında örgütsel çevikliğin önemi ve bunun sağlık çalışanlarının memnuniyeti üzerindeki etkisi incelenmiş ve olumlu etkisi görülmüştür (Alzola vd., 2020: 24).

Zabihi ve arkadaşları tarafından (2015) birlik ve uyum bileşeninin hastanelerin çevikliği ile güçlü ve pozitif bir ilişki içinde olduğu ortaya konulmuştur. Bu doğrultuda, yöneticilerin yetki ve sorumlulukları örgütün en alt kademelerine devretmeleri ve temel

faaliyetlere yönelik açık politika ve prosedürler belirlemeleri durumunda, hastanelerin çeviklik düzeyinin yükseldiği ifade edilmiştir. Çalışanların örgütteki rollerinin ve sorumluluklarının net ve belirgin olması, amirlerin iş sorunlarını hızlıca çözmek için etkin bir şekilde hareket etmesi ve kariyer ilerleme yollarının çalışanların performansına dayalı olarak düzenlenmesi, örgütün çevikliğini artıran faktörler arasında yer aldığı belirtilmiştir (Zabihi vd., 2015: 51).

Sağlık kuruluşlarında çevikliği hayata geçirmek için, merkezi olmayan karar alma süreçleri benimsenmeli ve bu süreçlerde yetkilendirilmiş bireyler; işlevler arası, ekip bazlı ve kurum sınırlarını aşan iş birlikleri içinde çalışmalıdır. Bir ekip; birlikte hareket eden, motive, yetenekli, doğaçlama yapabilme becerisi yüksek, kendi kararlarını alabilecek özerkliğe sahip, öz disiplinli ve iyi organize olmuş üyelerden oluşur. Lider ise, ekip içinde yetki, sorumluluk ve gücün dengeli şekilde dağıtılmasını sağlar; aynı zamanda ekip üyeleri arasında güveni tesis ederek motivasyonu artırır (V vd., 2019: 2380).

Sağlık otoritelerinin, örgütsel çevikliği destekleyerek değişimlere zamanında ve etkili şekilde yanıt verebilmeleri önemlidir. Bu doğrultuda, ortaya çıkan değişimleri birer fırsat olarak değerlendirip toplum sağlığını geliştirmek, yapıcı dönüşümler sağlamak ve sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmek amacıyla stratejik adımlar atmaları önerilmektedir (Pazhouhan vd., 2019).

Sağlık kurumlarının sürekli değişen çevresel koşullara ve yüksek teknolojiye dayalı gelişmelere uyum sağlayarak dinamik bir yapıya dönüşmesi, örgütsel çeviklik ile mümkün olmaktadır. Çevik yaklaşımları benimseyen sağlık kuruluşlarında; hasta memnuniyetinin artması, tedavi süreçlerinin hızlanması, tanı ve tedavi doğruluğunun yükselmesi, hizmetlerin daha verimli sunulması ve maliyetlerin azalması gibi pek çok olumlu sonuç elde edilmektedir (Doğanyigit, 2023: 74).

Sağlık alanında karar verici konumda bulunan yetkililer, çalışanların mesleki gelişimlerine katkı sağlamak amacıyla kurumsal çeviklik temelli eğitim programlarını planlamalı ve bu programların belirli aralıklarla uygulanmasını sağlamalıdır. Hastane yöneticileri, çalışanların esnekliğini ve hızlı tepki verebilme becerilerini artırmak için çevik organizasyon yapısının temel ilkelerine yönelik seminerler ve uygulamalı eğitimler organize etmelidir. Hemşire yöneticileri, ekipleriyle düzenli görüşmeler gerçekleştirerek hemşirelerin karşılaştıkları problemleri birlikte değerlendirmeli; onların

duygu, düşünce ve ihtiyaçlarını dile getirebilecekleri açık bir iletişim ortamı sunmalıdır (Badran ve Khaled, 2023: 97).

Hastane yöneticileri; sağlık çalışanları arasında hız, esneklik, tepki verebilme, uyum sağlama ve katılımcı bir ekip kültürünü teşvik etmek amacıyla uzmanlaşmış ekipler oluşturmalı; bu kapsamda seminerler ve atölye çalışmaları düzenlemelidir. Sağlık yöneticileri ise, sağlık çalışanlarının görevlerini etkin biçimde yerine getirebilmeleri ve sorumluluk üstlenebilmeleri için yüksek düzeyde iş özerkliği tanımalı, bireysel yeteneklerini kullanmalarına olanak sağlamalıdır. Bu doğrultuda, örgütsel çeviklik eğitimlerinin hastane yönetiminin günlük eylem süreçlerine entegre edilmesi önerilmektedir (Hussein vd., 2022: 537-538).

Örgütsel çeviklik, kurumların rekabet avantajı elde etmesi ve bunu sürdürmesi için temel bir gerekliliktir. Bulgular, özellikle sağlık sektöründeki hastaneler için çevredeki değişimleri algılama, kaynakları verimli kullanma ve organizasyon yapısını yeniden şekillendirme becerilerinin hayati olduğunu göstermektedir. Yöneticiler, kurum içindeki yaratıcı çalışanları bir araya getirerek yeni iş fırsatları oluşturmalı, dış paydaşlarla iş birlikleri kurarak bu süreci desteklemelidir. Ayrıca, üst yönetim çalışanları yenilikçi yaklaşımlar benimsemeye teşvik etmeli, yeni fırsatları değerlendirmeleri için uygun ortamlar sunmalı ve tüm kadroyu sürekli gelişim ve vizyon üretimi konusunda motive etmelidir (Ngeche ve Kaluyu, 2022: 189-190).

2.2.5. Bilişim Liderliği ve Örgütsel Çeviklik Arasındaki İlişki

Bilişim liderliği, organizasyonlarda teknolojik süreçleri, inovasyonu ve değişimi yönetme boyutlarında kendini gösteren bir liderlik türüdür. Teknolojik süreçler; birey ve toplumlar için değişimi ve inovasyonu kaçınılmaz kılmakta bu da yenilikçi davranış, yaratıcılığı ve örgütsel çevikliği teşvik etmektedir. Bilişim liderleri, çalışanlarının sorunları etkili bir şekilde çözmesi ve bilgi edinmesi için önemli bir kaynaktır. Sosyal bilgi alışverişinin olumlu sonuçlarından biri, çalışanların yenilikçi fikirler üreterek iş performanslarını artırabilmeleridir (Karafakıoğlu ve Fındıklı, 2024: 4).

Liderlik tarzının, örgütsel çeviklik üzerinde etkili olduğu makul bir varsayım olarak değerlendirilebilir. Liderlerin değişen iş koşullarına uyum sağlama becerisi ve stratejik hatalardan geri dönüş yapabilme kapasitesi, örgütlerin çevik bir yapıya kavuşmasında anahtar bir unsur haline gelmiştir. Bu bağlamda, liderlik; stratejik yön değişimlerine öncülük etme, belirsizlikleri yönetme ve karar alma süreçlerini hızlandırma yoluyla

örgütsel çevikliğin gelişimine doğrudan katkı sağlar (Ahammad vd., 2020: 2).

Bilişim liderleri çevikliğin kültürel temellerini oluşturarak organizasyonel uyumu artırır. Kültürel dönüşüm, örgütlerin çeviklik kazanmasını da destekler. Çünkü çevik yapılar, değişimlere hızlı adapte olma, sürekli öğrenme ve yenilikçi çözümler geliştirme konusunda daha başarılıdır. Bilişim liderleri ise bu çevik kültürün oluşmasını sağlayarak, organizasyonlarını yalnızca teknolojik yeniliklere değil, aynı zamanda pazar dinamikleri ve müşteri ihtiyaçlarındaki değişimlere de hızlıca tepki verebilen esnek ve dinamik yapılar haline getirir. Bilişim liderliği, inovasyonu destekleyen çevik yapılar kurarak dolaylı olarak performansı etkiler (Guo vd., 2023: 144-145).

Kültürel dönüşüm örgütsel çevikliği destekler, çevik kültür ise örgütte değişikliklere hızla uyum sağlama, öğrenme ve yenilikçi çözümler üretme yeteneğini artırmaktadır. Bilişim liderlerinin, organizasyonları sadece teknolojik değişikliklere değil, aynı zamanda pazar koşullarındaki ve müşteri taleplerindeki değişikliklere de hızla yanıt veren dinamik birimlere dönüştürdüğü görülmektedir (Zhu ve Li, 2023: 88).

Dijital dönüşüm, örgütsel çeviklik düzeyini artırmak için bilgi işleme yeteneğinin geliştirilmesini zorunlu kılan temel bir ön koşul olarak değerlendirilmektedir (Li vd., 2021).

Çevik bir organizasyondaki etkili liderlerin, lider ve organizasyon için doğal ve benzersiz olan etkili iletişim ve etkileşim becerilerini geliştirmesi önemli hale gelir. Örgütsel çeviklik yetisine sahip insan merkezli organizasyonlardaki etkili liderler, bireylerle kişisel düzeyde etkileşim kurar, anlamlı iş birliğini kolaylaştırmak için başkalarıyla ilişki kurar ve güvene dayalı destekleyici bir çalışma ortamı oluşturur (Bobek ve Horvat, 2023).

Çalışmalar, liderlik tarzlarının çalışanların bağlılığı yoluyla örgütsel çevikliğe dolaylı olarak katkı sağlayabileceğini ortaya koymaktadır (Ahmadyan ve Azizi, 2020: 94).

Çalışanlarla iş birliği içindeki liderliğin çalışanları yapısal olarak güçlendirmesi sayesinde örgütün çevikliği artmaktadır. Çalışanlarla karşılıklı güvene dayalı ilişkiler kurulması, çalışanlara yetki vererek karar alma süreçlerine katılımlarını sağlaması, organizasyonların değişen pazar koşullarına ve teknolojik yeniliklere hızlı uyum göstermesini kolaylaştırır. Bilişim liderliği ve kültürel dönüşüm örgütsel çevikliği destekleyerek yenilikçi ve esnek bir organizasyon yapısı oluşturmaktadır. Böylece liderlik hem çalışan güçlendirme hem de kültürel dönüşüm yoluyla örgütsel çevikliğin

temel belirleyicisi olarak öne çıkmaktadır (Nour ve Mousavi, 2020: 156).

Karafakıoğlu ve Fındıklı (2024) tarafından yapılan araştırmada, bilişim liderliğinin örgütsel çevikliği hem doğrudan hem de iş bağlılığı aracılığıyla dolaylı olarak pozitif yönde etkilediği ortaya konulmuştur. Bulgular, bilişim liderliğinin örgütsel çeviklik üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu doğrulamaktadır. Ayrıca, işe bağlılığın bu ilişkide kısmi aracılık rolü üstlendiği belirlenmiştir; böylece bilişim liderliğinin yalnızca doğrudan değil, çalışan bağlılığı aracılığıyla dolaylı olarak da çevikliği güçlendirdiği sonucuna ulaşılmıştır (Karafakıoğlu ve Fındıklı, 2024: 16).

Dijital dönüşüm süreçlerinde liderliğin ve örgütsel yapının dinamikliği önemli bir rol oynamaktadır. Bu bağlamda yapılan araştırmalar, bilişim liderliğinin hem doğrudan dijital dönüşüm üzerinde etkili olduğunu hem de örgütsel çevikliği destekleyici bir unsur olarak işlev gördüğünü ortaya koymaktadır. Örgütsel çeviklik, yalnızca kendi başına dönüşüm süreçlerini desteklemekle kalmayıp aynı zamanda liderliğin dijital dönüşüm üzerindeki etkisini güçlendiren bir aracı mekanizma olarak da değerlendirilmektedir. Bu sonuçlar, dönüşümcü liderlik anlayışının dijital stratejilerle uyumlu bir şekilde örgütsel yapıya yansımalarının, kurumların dijitalleşme çabalarını daha etkili hale getirdiğini göstermektedir (AlNuaimi vd., 2022: 643-644).

Liderlerin, dijital dönüşüm süreçlerine ve yeni teknolojilerin entegrasyonuna stratejik bir perspektifle yaklaşımları büyük önem taşımaktadır. Bu tür girişimler, yalnızca iş süreçlerinin dijitalleşmesini değil, aynı zamanda kurumsal çevikliğin ve piyasa rekabetçiliğinin artmasını da destekler. Günümüzün hızla değişen teknolojik ortamında, işletmeler ciddi bir uyum baskısı altındadır. Bu bağlamda bilişim liderleri, organizasyonlarını bu değişimlere adapte edebilecek esnek yapılara kavuşturmak ve yeniliği teşvik eden ortamlar yaratmakla yükümlüdür (Albannai ve Raziq, 2024: 15).

Endüstri 4.0 kapsamında dijital teknolojilerin benimsenmesi, örgütlerin değişen koşullara hızla uyum sağlayabilme yeteneklerini, yani örgütsel çevikliklerini önemli ölçüde etkilemektedir. Bu dönüşüm sürecinde teknolojik yeniliklerin etkin ve stratejik şekilde uygulanabilmesi için güçlü bir liderlik yaklaşımını gerektirmektedir (Mrugalska ve Ahmed, 2021: 16).

Bilişim liderliğinin, kurumların çevik yapılar geliştirmesini desteklediğini ve örgütsel çevikliğin dijital dönüşüm süreçlerinde kritik bir aracı rol oynadığı görülmektedir. Bilişim liderleri, vizyoner yaklaşımları ve teknolojik değişimi stratejik şekilde

yönlendirme becerileriyle, çalışanların yeni koşullara hızla uyum sağlamalarını ve organizasyonun esnekliğini artırmalarını teşvik eder. Bu sayede, bilişim liderliğin örgütsel çevikliği geliştirdiği ve örgütsel çevikliğin de dijital dönüşümdeki başarıya katkı sağladığı saptanmıştır. Etkili bir dijital dönüşüm için liderlik ile örgütsel çevikliğin birlikte değerlendirilmesi gerekmektedir (Ly, 2023: 4420).

Bilişim liderliği sadece teknolojik değişimi yönetmekle kalmaz, aynı zamanda çalışanlar arasında iş birliği, yenilikçilik ve uyum yetkinliklerini geliştirerek kurumsal çevikliğin güçlenmesine katkı sağlar. Bu bağlamda, örgütsel çeviklik ile liderlik arasında güçlü bir etkileşim bulunmakta ve çevik yapılar, liderlik desteğiyle daha etkili ve sürdürülebilir hale gelmektedir (AlNuaimi vd., 2022: 644).

Bilişim liderliği yetkinliği yüksek olan yöneticiler, organizasyonlarında dijital teknolojileri daha etkin kullanarak yenilikçi süreçleri ve ürün geliştirmeyi teşvik etmektedir. Bilişim liderliğinin inovasyon performansına olan olumlu etkisini güçlendiren önemli bir ara değişken olarak öne çıkmaktadır. Bilişim liderliği ve platform dijitalleşmesi, işletmelerin rekabetçi ve yenilikçi kalabilmeleri için kritik faktörlerdir (Benitez vd., 2022: 12-13).

Bilişim liderleri, örgütsel çevikliği ve rekabet avantajını artıran dijital stratejilerin geliştirilmesi ve uygulanmasında merkezi bir rol oynamaktadır. Bilişim liderleri, teknolojik ve pazar değişimlerine karşı örgütün hazırlıklı olmasını sağlayarak yenilik ve adaptasyonu teşvik ederler. Ayrıca; sürekli öğrenme, teknolojik entegrasyon ve değişim kültürünü destekleyen bir ortam oluşturarak organizasyonel çeviklik ve dayanıklılığı artırır. Bilişim liderliği, dijital çağın getirdiği dinamiklere karşı stratejik çeviklik ve kurumsal dayanıklılık geliştirmek için vazgeçilmez bir unsurdur (Albannai ve Raziq, 2024: 17).

Liderlerin değişime açık, yenilikçi ve çalışan katılımını teşvik eden bir yönetim tarzı benimsemeleri, hızlı değişimlere ve dijital dönüşüme uyumu kolaylaştırmaktadır. Bilişim liderliği ve çalışanların güçlendirilmesi örgütsel çevikliği destekleyen en önemli etkenler arasında yer almaktadır. Bilişim liderliğinin hem kültürel hem teknolojik itici güçleri harekete geçirme kapasitesine sahip olduğu görülmektedir (Fuchshuber, 2022: 92-93).

Bilişim liderliği, örgütsel çevikliğe birden fazla noktada katkı sağlar. Bilişim liderleri kültürel dönüşümü destekleyerek inovasyonun önünü açmaktadır. Bilişim liderleri,

teknolojik gelişmelerin kurumlar üzerindeki olası etkilerini analiz ederek, bu değişimleri stratejik fırsatlara dönüştürebilir. Bu yetkinlik, organizasyonların teknolojik yeniliklere hızlı uyum sağlamasını ve bunları avantajına dönüştürmesini sağlar (Gonçalves vd., 2022: 114). İnovasyon, örgütlerin değişen çevresel koşullara hızlı ve etkili şekilde tepki verebilme yetenekleriyle doğrudan bağlantılıdır. Bu bağlamda, bilişim liderliği, inovasyon kapasitesi, örgütsel çeviklik şeklinde bir nedensel zincir ima edilmektedir. Bilişim liderliği, etkili bilgi yönetimi, dijital okuryazarlık ve teknolojik yetkinlik sayesinde çalışanları ve süreçleri dönüştürür. Bu dönüşüm, organizasyonların dinamik ve esnek yapılar geliştirmesini sağlayarak örgütsel çevikliğin temelini oluşturur (Harto vd., 2022: 430). Bilişim liderliği ile örgütsel çeviklik arasındaki bu etkileşim, işletmelerin sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmelerini, inovasyon odaklı bir kültür geliştirmelerini ve uzun vadeli büyüme potansiyellerini artırmalarını sağlar (Albannai ve Raziq, 2024: 2).

Bawono ve arkadaşları (2022), Endonezya telekomünikasyon sektöründe Covid-19 pandemisi döneminde çok yönlü liderliğin performans üzerindeki etkisini örgütsel çeviklik ve dijital iş modeli inovasyonu aracılığıyla incelemişlerdir. Araştırma sonuçları, çok yönlü liderliğin hem mevcut operasyonları optimize etme hem de yenilikçi dijital iş modelleri geliştirme kapasitesini artırarak örgütsel çevikliği güçlendirdiğini göstermektedir. Bu çeviklik ve inovasyon süreçleri, telekomünikasyon şirketlerinin kriz döneminde performanslarını olumlu yönde etkilemiştir. Dolayısıyla, liderlik tarzı, örgütsel çeviklik ve dijital dönüşüm inovasyonu, zorlu koşullarda işletme başarısının anahtar unsurları olarak ortaya çıkmaktadır. Bilişim liderlik becerileri; özellikle kriz dönemlerinde, çevik karar alma, iş modeli yeniliği ve sürdürülebilir performans üretimi açısından kritik rol oynamaktadır. Pandemi gibi kriz dönemlerinde, çevik ve yenilikçi dijital yaklaşımlar, liderliğin etkisini belirginleştirir (Bawono vd., Alamsjah, 2022: 85-86).

Dijital dönüşüm süreçlerinde liderlik, örgütsel çeviklik ve strateji arasında güçlü bir etkileşim bulunmaktadır. Araştırmalar, bilişim liderliğinin örgütsel çevikliği doğrudan desteklediğini ve bu sayede işletmelerin değişen koşullara daha hızlı ve etkili şekilde uyum sağlayabildiğini ortaya koymaktadır. Dijital vizyona sahip liderler, stratejik yönlendirmeleriyle organizasyonların esneklik kazanmasına katkı sağlamakta; bu da dijital dönüşümün temelini oluşturan çevik yapıların gelişmesini kolaylaştırmaktadır. Ayrıca örgütsel çeviklik, bilişim liderliği ile dijital dönüşüm arasındaki ilişkide aracı bir

işlev görerek bu etkileşimi daha etkili hale getirmektedir (AlNuaimi vd., 2022: 643).

Gede vd (2022) çalışmalarında yayımlanan " "Liderlikten Çevikliğe: Ne, Nasıl ve Şu Anda Neredeyiz?" başlıklı makalede, liderliğin örgütsel çeviklik üzerindeki etkisi kapsamlı bir şekilde incelenmiştir. Çalışma, son yirmi yılda Web of Science ve Scopus veri tabanlarında yayınlanan liderlik ve örgütsel çeviklik konulu araştırmaları sistematik literatür taraması yöntemiyle analiz etmektedir. Sonuçlar, liderliğin özellikle piyasa dalgalanmaları, rekabet ve pandemi gibi zorluklarla başa çıkmada örgütsel çeviklik oluşturmadaki kritik rolünü vurgulamaktadır. Ayrıca, liderlik ve örgütsel çeviklik arasındaki ilişki üzerine yapılan yayınların sayısında, atıflarda ve uluslararası iş birliği ağlarında artış gözlemlenmektedir. Dijital dönüşüm bağlamında bilişim liderliğinin, teknolojik değişim süreçlerinde örgütleri yönlendirmede ve rekabet avantajı sağlamada belirleyici bir rol oynadığı belirtilmektedir. Bilişim liderliği, sadece teknolojik yetkinlikleri değil, aynı zamanda değişimi yönetme, yeniliği teşvik etme ve ekipleri motive etme becerilerini de gerektirmekte, liderliğin örgütsel çeviklikle yakın ilişkili olduğunu ve bu ilişkinin dijital dönüşüm süreçlerinde daha da kritik hale geldiğini ortaya koymaktadır (Gede vd., 2022: 133).

Bu çalışma, bilişim liderliğinin örgütsel çeviklik üzerindeki etkisini çok boyutlu bir bakış açısıyla ele almıştır. Bulgular ve literatür analizleri doğrultusunda, bilişim liderliğinin yalnızca teknolojik süreçleri yöneten bir liderlik türü olmanın ötesinde, örgütlerin kültürel dönüşümüne öncülük eden, çalışan bağlılığını güçlendiren ve dijital dönüşüm süreçlerini stratejik bir bakış açısıyla şekillendiren bir rol üstlendiği görülmektedir.

Bilişim liderleri, dijitalleşme çağında organizasyonları belirsizlik ve hızlı değişim ortamında yönlendirebilmekte, çevik kültürün oluşmasına katkı sunarak organizasyonel yapıyı esnek, yenilikçi ve öğrenen bir yapıya dönüştürebilmektedir. Bu liderler, sadece teknolojik altyapıyı değil, aynı zamanda insan ilişkilerini ve örgüt içi dinamikleri dönüştüren kültürel değişim ajanları olarak işlev görmektedir.

Yapılan araştırmalar, bilişim liderliğinin örgütsel çeviklikle yakından ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Dijitalleşmenin hız kazandığı günümüzde, bilişim liderlerinin teknolojik vizyonu, stratejik karar alma süreçlerine yön verme kabiliyeti ve yenilikçi uygulamaları kuruma entegre etme becerisi, örgütsel çevikliğin gelişmesinde kritik bir rol oynamaktadır. Bilişim liderliği; kurumların değişen çevresel koşullara daha hızlı

uyum sağlamasını, fırsatları erken fark ederek rekabet avantajı elde etmesini ve iç süreçlerini daha esnek bir şekilde yönetebilmesini mümkün kılmaktadır. Bu doğrultuda, literatürde yer alan kuramsal yaklaşımların ve ampirik çalışmaların, bilişim liderliğinin örgütsel çeviklik üzerindeki etkisini destekler nitelikte olduğu görülmektedir. Söz konusu çalışmalar özellikle bilgi teknolojilerinin etkin kullanımı, dijital strateji geliştirme süreçleri ve teknolojik yeniliklere öncülük etme gibi kavramların, çevik organizasyon yapılarının oluşturulmasında temel belirleyiciler olduğunu ortaya koymaktadır. Dolayısıyla, bilişim liderliği ile örgütsel çeviklik arasındaki ilişki hem teorik hem de uygulamalı araştırmalarla giderek daha güçlü bir şekilde desteklenmektedir.

2.2.6. İlgili Akademik Çalışmalar

2.2.6.1. Yurt Dışında Yapılmış Akademik Çalışmalar

Alessandri vd. (2025) çalışmalarında, bilişim liderliğinin sağlık kurumlarında dijital yoğunluk üzerindeki etkisini ve bu etki sürecinde örgütsel çevikliğin aracılık rolünü incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırmada, bilişim liderliğinin örgütsel çevikliği artırarak kurumların dijital teknolojileri benimseme ve uygulama düzeylerini nasıl etkilediği analiz edilmiştir. Çalışmalarında sonuç olarak, bilişim liderliğinin, örgütsel çeviklik aracılığıyla dijital dönüşümü olumlu yönde etkilediğini ortaya koymuşlar; bu ilişkinin ülkeden ülkeye değişebileceğini de vurgulamışlardır (Kludacz-Alessandri vd., 2025: 2).

Razzak vd. (2025) çalışmalarında, bilişim liderliğinin aile işletmelerinin uyum sağlama kapasitesi üzerindeki etkisini ve bu etkinin algılama yeteneği ile örgütsel çeviklik aracılığıyla nasıl gerçekleştiğini ortaya koymayı hedeflemişlerdir. Çalışmada sonuç olarak bilişim liderliğinin, aile işletmelerinin çevresel değişimlere uyum sağlama kapasitesini artırmada hayati bir faktör olduğunu; liderliğin, algılama yeteneği ve örgütsel çeviklik ile birlikte hem ekonomik hem de sosyal açıdan olumlu etkiler yarattığını tespit etmişlerdir (Razzak vd., 2025: 1).

Albannai ve Raziq (2024) çalışmalarında, Birleşik Arap Emirlikleri'ndeki medya sektöründe faaliyet gösteren firmalar özelinde bilişim liderliğinin; stratejik çeviklik, yenilikçilik yetkinliği, örgütsel çeviklik ve dayanıklılık üzerindeki etkisini ortaya koymak ve bu liderlik türünün dijital dönüşüm sürecindeki kritik rolünü anlamayı amaçlamışlardır. Sonuç olarak, bilişim liderliğinin örgütlerin hem çevik hem de dayanıklı olmasında anahtar rol oynadığını, bilişim liderlerinin yenilikçi bir kültür

oluşturduğunu ve teknolojik değişimlere adaptasyonu kolaylaştırdığını bulmuşlardır (Albannai ve Raziq, 2024:1).

Arisha ve Saad (2024) çalışmalarında, Mısır'daki hastanelerde örgütsel çevikliğin, vizyoner liderliğin ve örgütsel rekabetçi yeteneklerin, hastanelerin örgütsel performansı üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Çalışma sonucunda hastanelerin sadece çevik olması değil, aynı zamanda vizyoner liderlerle yönetilmesi ve rekabetçi yetkinliklere sahip olması durumunda organizasyonel başarıları arttığını saptamışlardır. Özellikle COVID-19 sonrası dönem gibi belirsiz ortamlarda, bu üç faktörün birleşiminin hayati bir stratejik avantaj sağladığını bulmuşlardır (Arisha ve Saad, 2024: 1-2).

Cui (2024) çalışmasında dijital dönüşümcü liderlik, dijital strateji ve örgütsel çevikliğin dijital dönüşüm üzerindeki etkilerini incelemek ve bu değişkenlerin birbirleriyle ilişkilerini ortaya koymayı; dijital dönüşüm sürecinde liderlik, strateji ve örgütsel çevikliğin kritik rollerini anlamaya katkı sağlamayı amaçlamıştır. Çalışma sonucunda, dijital dönüşüm sürecinde liderlik, çeviklik ve stratejinin kritik rollerini vurgulamakta, kamu ve özel sektör organizasyonları için dijital dönüşümün başarısında bu faktörlerin uyumlu ve katılımcı bir şekilde yönetilmesinin önemini vurgulamıştır (Cui, 2024: 1-9).

Alhosani ve Ahmad (2024) çalışmalarında; insan kaynakları uygulamaları, liderlik, entelektüel sermaye unsurlarının örgütsel çeviklik üzerindeki etkisini ve örgütsel çevikliğin örgütsel performansa etkisini araştırmışlardır. Sağlık kurumlarında örgütsel çevikliğin oluşmasında liderlik, bilgi yönetimi ve insan kaynakları uygulamalarının ne derece etkili olduğu analiz edilmiştir. Katılımcı ve yenilikçi liderlik yaklaşımlarının hem örgütsel çevikliğin hem de kurumsal performansın gelişmesinde etkili bir faktör olduğunu saptamışlardır (Alhosani ve Ahmad, 2024: 664).

Ly (2023) çalışmasında, bilişim liderliğinin dijital dönüşüm üzerindeki etkisini ve bu etkileşimde örgütsel çevikliğin aracılık rolünü araştırmıştır. Çalışmalarında, bilişim liderliğinin, örgütsel çeviklik ve dijital dönüşüm arasında pozitif ve karşılıklı etkileşimin varlığına ve liderliğin dijital dönüşüm sürecinde örgütsel çevikliği artırmada kritik bir faktör olduğu sonucuna ulaşmıştır (Ly, 2023: 4408–4420).

AlNuaimi vd (2022) tarafından yapılan araştırmada, dijital dönüşümsel liderliğin örgütsel çeviklik arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkinin dijital dönüşüm üzerindeki etkisini tanımlamaya çalışmışlardır. Çalışma sonucunda, dijital dönüşümsel liderliğin, örgütsel

çevikliği artırdığını, organizasyonel çevikliğin ise dijital dönüşümü anlamlı şekilde etkilediğini bulmuşlardır (AlNuaimi vd., 2022: 636-644).

Bawono vd. (2022) çalışmalarında; çift yönlü liderlik ile dijital iş modeli inovasyonu ve örgütsel çeviklik arasındaki ilişkileri inceleyerek, bu değişkenlerin firma performansı üzerindeki etkilerini ve dijital dönüşüm sürecinde liderliğin, inovasyonun ve örgütsel çevikliğin firma başarısı üzerindeki etkilerini ölçmeye çalışmışlardır. Çift yönlü liderliğin hem dijital iş modeli inovasyonu hem de örgütsel çeviklik üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu ayrıca, çift yönlü liderliğin doğrudan firma performansını anlamlı biçimde artırdığını bulmuşlardır (Bawono vd., 2022: 78-88).

Kavosi vd (2021) çalışmalarında; Şiraz kamu eğitim hastanelerinde örgütsel çevikliği araştırmak ve örgütsel zekanın, örgütsel unutma ve örgütsel öğrenme aracılığıyla örgütsel çeviklik üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Çalışmalarında hastaneler ve hizmet kuruluşlarının, çevik organizasyon yapısına sahip olduklarında, çevresel ve içsel değişikliklere hızlı ve etkili şekilde uyum sağlayabildiklerini saptamışlardır. Örgütsel çevikliğin; hastanelerin hizmet kalitesini artırdığını, üretim maliyetlerini düşürdüğünü, pazar payını büyüttüğünü ve rekabet gücünü güçlendirdiğini tespit etmişlerdir. Çevik hastanelerin; değişiklikleri hızlı tespit edip yanıt verebilme, hedeflere ulaşma, süreçleri kolaylaştırma ve faaliyetleri hızlı gerçekleştirme yetenekleriyle daha başarılı olduğunu saptamışlardır (Kavosi vd., 2021: 2-8).

Bisson ve Boukef (2021) çalışmalarında, dijital dönüşüm zekâsı ile örgütsel çeviklik arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışmalarında kurumun dijital teknolojileri anlama, uygulama ve yönetme yeteneği olan dijital dönüşüm zekâsının örgütsel çevikliği önemli ölçüde artırdığını saptamışlardır. Sonuç olarak, dijital dönüşüm zekâsının, çevik ve yenilikçi organizasyonlar oluşturmak için temel bir unsur olarak öne çıktığını tespit etmişlerdir (Bisson ve Boukef, 2021: 2-8).

Nsour (2021) çalışmasında, Ürdün telekomünikasyon şirketlerinde örgütsel çevikliğin rekabet avantajı üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Çalışmalarında sonuç olarak örgütsel çevikliğin, Ürdün telekomünikasyon şirketlerinde rekabet avantajı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu bulmuştur. Örgütsel çevikliğin; esneklik, hızlı tepki verebilme, değişim kültürü, yüksek kalite ve müşteri odaklı hizmetler gibi yetenekler aracılığıyla rekabet avantajını artırdığını tespit etmiştir (Nsour, 2021: 153-156).

Khoshlahn ve Ardabili (2016) çalışmalarında örgütsel çeviklik ve dönüşümcü liderliğin arasındaki ilişkiyi tanımlamaya çalışmışlardır. Araştırma sonuçlarına göre, örgütsel çevikliğin, işletmelerin beklenmedik hizmet aksaklıklarına hızlı ve etkili çözümler üretmesini sağlarken, dönüşümcü liderliğin ise çalışanları motive ederek yenilikçi yaklaşımları teşvik ettiğini bulmuşlardır (Khoshlahn ve Ardabili, 2016: 142).

2.2.6.2. Yurt İçinde Yapılmış Akademik Çalışmalar

Dağlar ve Öztürk (2025) çalışmalarında; Türkiye genelindeki özel ve kamu sektöründe çalışan bireylerin algılarına dayanarak, dijital dönüşümün iş tatmini üzerindeki etkisini değerlendirmek ve bu ilişkide bilişim liderliğinin kısmi aracılık rolünü araştırmışlardır. Çalışma sonunda, dijital dönüşümün yalnızca teknolojik bir değişim olmadığı; aynı zamanda çalışanların iş tatminini artıran ve liderlik anlayışlarını dönüştüren çok yönlü bir süreç olduğu saptanmıştır. Bilişim liderliği, bu süreçte çalışanların adaptasyonunu ve memnuniyetini artıran kritik bir rol oynadığını ortaya koymuşlardır (Dağlar ve Öztürk, 2025: 311-314).

Mert (2024) çalışmasında, dijital dönüşüm süreçlerinde bilişim liderliğinin, örgütsel çeviklik üzerindeki etkisini araştırmayı ve bu ilişkinin anlamlı olup olmadığını analiz etmeyi amaçlamıştır. Çalışma sonucunda bilişim liderliğinin örgütsel çeviklik üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğunu tespit etmiştir. Bilişim liderlerinin; vizyon oluşturma, değişim yönetimi, iletişim, bilgi paylaşımı ve esneklik konularında güçlü olduklarında, organizasyonların çevikliğini artırdığını bulmuştur (Mert, 2024: 3-122).

Morgül ve Ataç (2024) çalışmalarında; bilişim liderliğinin, yenilikçi iş davranışları üzerindeki etkisini; örgütsel öğrenmenin bu ilişkideki aracı rolünü tespit etmeye çalışmışlardır. Çalışma da dijital dönüşümün, günümüzün iş dünyasında sonsuz bir gerçeklik haline gelmiş ve olabilecek iş yapma biçimlerini kesin olarak değiştirdiğini saptamışlardır. Bilişim liderliğinin; teknolojik bilgi, değişim yönetimi yetkinliği ve kişileri motive etme kapasitesi sayesinde, özellikle kriz dönemlerinde organizasyonların dijital dönüşüm sürecinde öncü rol oynadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bilişim liderliği ile gelişmeler arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Bilişim liderlere sahip işletmelerin; yeni sistemleri daha kolay benimsediğini, çalışanlarını yaratıcı olmaya teşvik ettiğini ve sonuç olarak daha gelişmiş ürün veya hizmetler geliştirdiklerini saptamışlardır. Bilişim liderliğinin, aynı zamanda öğrenme üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel öğrenmenin, bilişim liderliği ile

gelişmişlik arasındaki değişimi sağladığı yani bu ilişkiyi güçlendirdiğini ortaya koymuşlardır (Morgül ve Ataç, 2024: 51).

Çömlekçi ve Bozkurt (2024) çalışmalarında; çalışanların bilişim liderlik algısı, işgücü çevikliği ve bireysel yenilikçilik düzeyleri arasındaki ilişkileri incelemeyi ve işgücü çevikliğinin bu ilişkide aracılık rolünü belirlemeyi amaçlamışlardır. Çalışmalarında sonuç olarak; bilişim liderlik algısının, çalışanların hem işgücü çevikliği hem de bireysel yenilikçilik düzeylerini pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediğini bulmuşlardır. Çalışanların işgücü çevikliğinin, onların bireysel yenilikçilik düzeylerini olumlu ve anlamlı biçimde etkilediğini tespit etmişlerdir. İşgücü çevikliğinin, bilişim liderlik algısı ile bireysel yenilikçilik arasındaki ilişkide aracılık rolü üstlendiğini saptamışlardır (Çömlekçi ve Bozkurt, 2024: 75).

Karafakıoğlu (2024) çalışmasında; bilişim liderliği ve inovatif davranışın, örgütsel çeviklik üzerindeki etkilerini endüstri ve havacılık sektörlerinde karşılaştırmalı olarak incelemiştir ve bu ilişkilerde işe adanmışlığın aracılık rolünü değerlendirmiştir. Çalışmada bilişim liderliğinin, özellikle çalışanların bağlılığı yoluyla örgütün hız ve rekabetçiliğini artıran stratejik bir unsur olarak öne çıktığını ortaya koymuştur (Karafakıoğlu ve Fındıklı, 2024: 1).

Çörekçioğlu (2024) çalışmasında; özel sektörde çalışan bireylerin örgütsel çeviklik algılarının hangi faktörler tarafından belirlendiğini ortaya koymayı amaçlamıştır. Bu kapsamda, çalışanların örgütleriyle olan özdeşleşme düzeylerinin, örgütsel güven üzerinden örgütsel çeviklik algılarını nasıl etkilediğini analiz etmiştir. Çalışmalarının temel sonucu, örgütsel çevikliğin iş hayatında kritik bir rol oynadığı ve çevik örgüt yapılarına dönüşmenin rekabet üstünlüğü sağladığıdır. Çalışma sonucunda, örgütsel çevikliğin çalışanların algıları ve performansları üzerinde olumlu etkiler yarattığı saptanmıştır (Çörekçioğlu, 2024: 3).

Karamanlıoğlu ve Şenkul (2024) çalışmalarında, bilişim liderliğini yenilikçi iş davranışlarının gelişimi ve devamlılığı üzerindeki etkisini incelemiştir. Sonuç olarak yöneticilerin bilişim liderliği yetkinliklerine dair yenilikçi ve destekleyici özelliklerle ön plana çıktığını tespit etmişlerdir. Ayrıca yenilikçi iş davranışlarını harekete geçiren temel unsurların; fikir üretimi, fikirlerin savunulması ve bu fikirlerin uygulanabilir hale getirilmesi olduğu belirlenmiştir. Çalışmalarında, bilişim liderliği becerileri ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkiye dikkat çekerek; yaratıcılık, yeni fikirlerin

geliştirilmesi, dijital yeterlilikler, teknolojiyi etkin kullanma, çeşitliliği yönetme, yeniliğe açık ekiplerin kurulması ve destekleyici bir çalışma atmosferi oluşturma gibi faktörlerin önemine vurgu yapmışlardır (Karamanlıoğlu ve Şenkul, 2024: 27-28).

Dedeoğlu (2023) çalışmasında; bilişim liderliği ve örgütsel zekanın, dijital örgütsel dönüşüm üzerindeki etkisini incelemiştir. Çalışma sonucunda bilişim liderliğinin ve örgütsel zekâ, dijital örgütsel dönüşüm ile anlamlı ve pozitif bir ilişki içinde olduğunu saptamıştır. Bilişim liderliğinin, örgütlerin dijital dönüşüm vizyonunu belirlemede kritik bir rol oynadığını bulmuşlardır. Örgütsel zekâ seviyesi yüksek olan işletmeler, dijital dönüşüm süreçlerine daha hızlı ve etkili şekilde uyum sağlayabildiğini bulmuştur (Dedeoğlu, 2023: 10).

Taşkın ve Özbozkurt (2023) çalışmalarında, bilişim liderlerinin çalışanların dijital beceriler geliştirmesindeki rolünü ve bu becerilerin işletme süreçlerine entegrasyonundaki etkisini araştırmışlardır. Çalışmalarının sonucunda, dijitalleşmenin temel motivasyon kaynaklarının müşteri memnuniyetini artırmak ve verimliliğini yükseltmek olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca uzaktan çalışma, çalışan eğitimleri ve teknolojiye hâkim personelin ön planda olması gibi unsurların dijitalleşme sürecini desteklediğini vurgulamışlardır (Taşkın ve Özbozkurt, 2023: 12).

Altıntaş ve Özata (2023) çalışmalarında; sağlık kuruluşlarında bilgi sistemleri kullanımının hem örgütsel çeviklik hem de çalışan memnuniyeti üzerindeki etkisini tespit etmeye çalışmışlardır. Sağlık çalışanlarının bilgi sistemlerini kullanma düzeylerinin ve bu kullanımın örgütsel çeviklik algısına ve memnuniyet düzeyine olan etkisinin belirlenmesi amaçlanmışlardır. Bu çalışma sonucunda, bilgi sistemleri kullanımının sağlık çalışanlarının memnuniyetini artırdığı ve örgütsel çevikliği olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bilgi sistemlerinin, hem çalışanların işlerini kolaylaştırarak verimlilik sağlamak hem de örgütlerin değişen koşullara hızlı uyum sağlamasına katkıda bulunduğunu saptamışlardır (Altıntaş ve Özata, 2023: 333).

Büyükbeşe ve Doğan (2022) çalışmalarında, bilişim liderliğinin iş başarısı ve yenilikçi çalışma tutumu üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Çalışmalarında sonuç olarak bilişim liderliğin yönlendirme ve bilgi olmak üzere iki boyutunun da çalışanların yenilikçi iş davranışını pozitif ve anlamlı şekilde etkilediğini bulmuşlardır. Bilişim liderlerinin hem bilgi paylaşımı hem de çalışanları yönlendirme yoluyla inovatif davranışların gelişimine katkı sağladığı, özellikle dijital dönüşüm sürecinde rol model olmaları gerektiğini

vurgulamışlardır. Bilişim liderliğinin yönlendirme boyutunun çalışanların iş performansını pozitif ve anlamlı etkilediği, ancak bilgi boyutunun iş performansı üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını tespit etmişlerdir. Çalışanların iş performansını artırmada bilişim liderinin yönlendirme rolünün, bilgi paylaşımından daha etkili olduğu sonucuna varılmışlardır (Büyükbeşe ve Doğan, 2022: 173).

Abbasov ve Tolay (2021) çalışmaları; dijital dönüşüm sürecindeki bir işletmede, çalışanların yöneticilerinde algıladıkları bilişim liderliği özelliklerinin, onların bireysel performansları üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Çalışmalarının sonucunda bilişim liderliğin bireysel performans üzerinde anlamlı ve güçlü bir etkisi bulunduğunu tespit etmişlerdir. Bilişim liderliğinin bir birimlik artışının, bireysel performansta yaklaşık %60'lık bir artışa yol açtığını saptamışlardır. Yöneticilerin bilişim liderliği davranışlarının, çalışanların bilişim liderliği algısını ve bu algı üzerinden bireysel performanslarını doğrudan etkilediğini bulmuşlardır (Abbasov ve Tolay, 2021: 59).

Gök ve Aydemir (2021) çalışmalarında; bilişim liderliğin ile kriz yönetimi arasındaki ilişkide bilgi paylaşımının aracı rolünü incelemişlerdir. Bu doğrultuda, bilişim liderliğin kriz yönetimine olan etkisini ve bilgi paylaşımı yoluyla bu etkinin nasıl şekillendiğini analiz etmişlerdir. Çalışmalarında; bilişim liderliğinin, kriz yönetimi üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bilgi paylaşımının, bu etkiyi güçlendiren bir aracı rol oynadığını saptamışlardır. Bilişim liderlerinin çalışanlar arasında bilgi paylaşımını teşvik ettiğinde, krizlerin daha etkili bir şekilde yönetilebildiğini tespit etmişlerdir (Gök ve Aydemir, 2021: 196).

3. SAĞLIK KURUMLARINDA BİLİŞİM LİDERLİĞİNİN ÖRGÜTSEL ÇEVİKLİĞE ETKİSİ

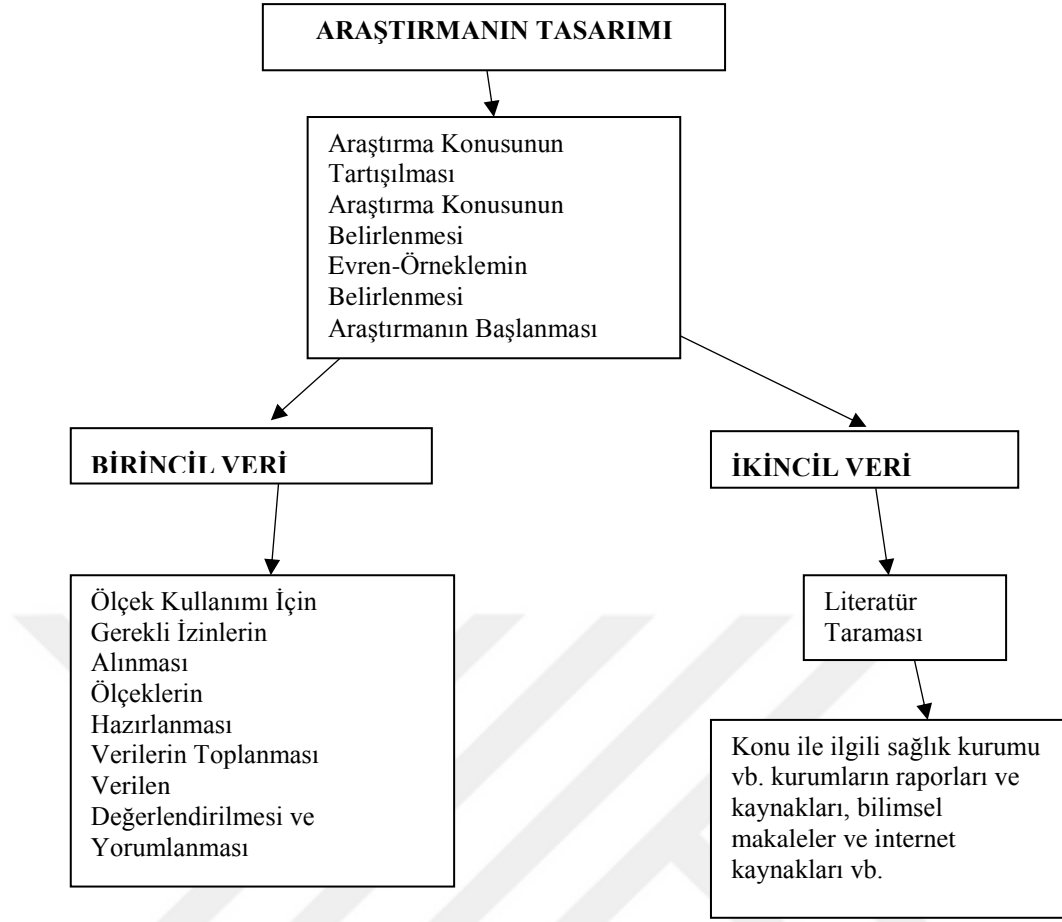
3.1. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Sağlık kurumları, sürekli değişen teknolojiler, artan hasta beklentileri ve sınırlı kaynaklar gibi birçok zorlukla karşı karşıyadır. Bu zorlukların üstesinden gelebilmek için sağlık kurumlarının çevik ve yenilikçi olmaları gerekmektedir. Bu bağlamda, sağlık kurumlarının başarısı, bilişim liderliği ve örgütsel çeviklik gibi kritik kavramların etkin bir şekilde benimsenmesine dayanmaktadır.

Bilişim liderliği, bilgi teknolojilerinin stratejik kullanımını sağlayarak verimliliği artırmakta, hasta bakımını iyileştirmekte ve maliyetleri düşürmektedir. Örgütsel çeviklik ise kurumların değişen koşullara hızla uyum sağlamasına, krizleri etkin bir şekilde yönetmesine ve rekabet avantajını sürdürmesine katkıda bulunmaktadır. Bilişim liderliği ve örgütsel çeviklik birbirini tamamlayan yapılar olarak kurumların dijital dönüşümünü desteklemektedir. Bu bağlamda çalışma, sağlık kurumlarında bilişim liderliğinin örgütsel çeviklik üzerindeki etkisini incelemek amacıyla planlanmıştır.

3.1.2. Araştırmanın Tasarımı

Araştırma deseninin basamakları aşağıda gösterilmiştir.



Şekil 3.1. Araştırmanın Deseni

Bu tez çalışmasının kapsamının belirlenebilmesi amacıyla öncelikle kapsamlı bir literatür taraması gerçekleştirilmiştir. Böylece çalışmanın kuramsal altyapısı oluşturulmuştur. Ardından, araştırmanın temelini oluşturan hipotezler geliştirilmiş ve bu hipotezlerin test edilmesi için nicel araştırma yöntemi tercih edilmiştir.

Çalışmanın ana odağı, bilişim liderliğinin örgütsel çeviklik üzerindeki etkilerini incelemektir. Bu kapsamda, veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır.

Anket süreci, öncelikle araştırma hipotezlerine uygun ölçüm araçlarının seçilmesiyle başlatılmıştır. Belirlenen ölçekler, geçerlilik ve güvenilirlik açısından değerlendirilmiş ve gerekli kontroller tamamlanarak veri toplama aşamasına geçilmiştir.

Araştırmada Ulutaş ve Arslan (2018) tarafından geliştirilen “Bilişim Liderliği Ölçeği” ve Zhang ve Sharifi (2000) tarafından geliştirilen ve Akkaya ile Tabak tarafından Türkçeye uyarlanan “Örgütsel Çeviklik Ölçeği” kullanılmıştır.

Araştırma evrenini İstanbul ilinde faaliyet gösteren ve uluslararası kalite akreditasyon belgesine sahip olan zincir hastanelerde Nisan-Mayıs 2025 tarihlerinde çalışmakta olan

sağlık profesyonelleri oluşturmıştır. Örneklem grubunu ise kolayda örnekleme yöntemiyle seçilen 400 sağlık profesyoneli oluşturmıştır. Veriler yüz yüze anket tekniği ile toplanmıştır. Araştırmada sağlık kurumlarında bilişim liderliğinin örgütsel çevikliğe etkisinin belirlenebilmesi için yol (path analizi) yapılmıştır.

Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların demografik özellikleri yer almaktadır. Bu bölümde cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, meslek, meslekte toplam çalışma süresi ve mevcut kurumda çalışma süresi gibi bilgiler sorulmaktadır.

İkinci bölümde ise, iki farklı ölçek kullanılmıştır:

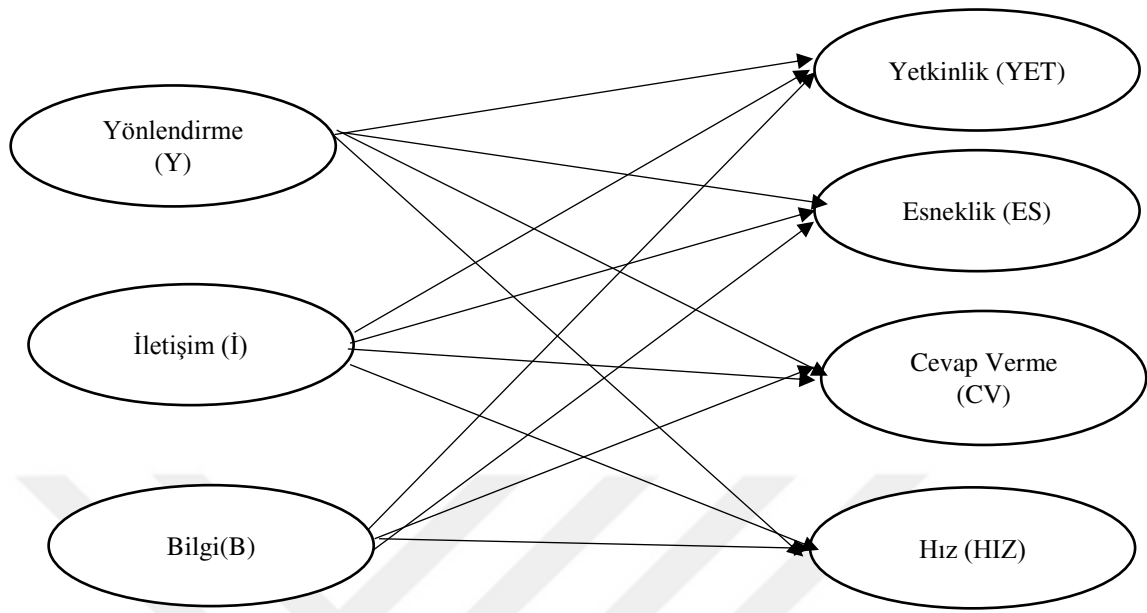
Bilişim Liderliği Ölçeği: Ulutaş ve Arslan (2018) tarafından geliştirilen bu ölçek 18 madde ve yönlendirme, iletişim bilgi olmak üzere 3 alt boyuttan oluşmaktadır (Akkaya ve Tabak, 2018).

Örgütsel Çeviklik Ölçeği: Zhang ve Sharifi (2000) tarafından geliştirilen ve Akkaya ile Tabak tarafından Türkçeye uyarlanan bu ölçek 17 madde ve yetkinlik, esneklik, cevap verme ve hız olmak üzere 4 alt boyuttan oluşmaktadır (Zhang ve Sharifi, 2000).

Her iki ölçek de beşli Likert tipi değerlendirme ölçeği ile hazırlanmış olup, katılımcıların her ifadeye ne derece katıldıkları 1 (kesinlikle katılmıyorum), 2 (katılmıyorum), 3 (kararsızım), 4 (katılıyorum), 5 (tamamen katılıyorum) ifadelerinden görüşlerine uygun olanları işaretlenmesi istenerek derecelendirilmiştir.

Anket sonucu elde edilen bilgiler ve anket verilerinin güvenilirliği SPSS programı üzerinden analiz edilmiştir. Çalışmaya katılan hastaların demografik bilgileri (cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi) frekans analizi üzerinden analiz edilmiştir. Hastaların demografik özelliklerine göre verdiği cevaplar SPSS üzerinden değerlendirilmiştir. Araştırmanın modeli şekil olarak gösterilmiştir.

3.1.3. Araştırmanın Kavramsal Modeli ve Hipotezleri



Şekil 3.2. Araştırma Modeli

Bilişim liderleri, dijitalleşme çağında organizasyonları belirsizlik ve hızlı değişim ortamında yönlendirebilmekte, çevik kültürün oluşmasına katkı sunarak organizasyonel yapıyı esnek, yenilikçi ve öğrenen bir yapıya dönüştürebilmektedir. Bu liderler, sadece teknolojik altyapıyı değil, aynı zamanda insan ilişkilerini ve örgüt içi dinamikleri dönüştüren kültürel değişim ajanları olarak işlev görmektedir. Yapılan araştırmalar, bilişim liderliğinin örgütsel çeviklikle yakından ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Dijitalleşmenin hız kazandığı günümüzde, bilişim liderlerinin teknolojik vizyonu, stratejik karar alma süreçlerine yön verme kabiliyeti ve yenilikçi uygulamaları kuruma entegre etme becerisi, örgütsel çevikliğin gelişmesinde kritik bir rol oynamaktadır. Bilişim liderliği; kurumların değişen çevresel koşullara daha hızlı uyum sağlamasını, fırsatları erken fark ederek rekabet avantajı elde etmesini ve iç süreçlerini daha esnek bir şekilde yönetebilmesini mümkün kılmaktadır. Bu doğrultuda, literatürde yer alan kuramsal yaklaşımların ve ampirik çalışmaların, bilişim liderliğinin örgütsel çeviklik üzerindeki etkisini destekler nitelikte olduğu görülmektedir.

Bu ilişkiye göre araştırmanın hipotezleri, bilişim liderliğinin (yönlendirme, iletişim ve bilgi boyutları) örgütsel çevikliğin alt boyutları (yetkinlik, esneklik, cevap verme ve hız) üzerindeki etkilerini test etmeye yöneliktir. Hipotezler aşağıdaki gibidir:

- H1: Yönlendirme boyutu, yetkinlik boyutunu pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.
- H2: Yönlendirme boyutu, esneklik boyutunu pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.
- H3: Yönlendirme boyutu, cevap verme boyutunu pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.
- H4: Yönlendirme boyutu, hız boyutunu pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.
- H5: İletişim boyutu, yetkinlik boyutunu negatif yönde anlamlı olarak etkiler.
- H6: İletişim boyutu, esneklik boyutunu negatif yönde anlamlı olarak etkiler.
- H7: İletişim boyutu, cevap verme boyutunu negatif yönde anlamlı olarak etkiler.
- H8: İletişim boyutu, hız boyutunu negatif yönde anlamlı olarak etkiler.
- H9: Bilgi boyutu, yetkinlik boyutunu pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.
- H10: Bilgi boyutu, esneklik boyutunu pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.
- H11: Bilgi boyutu, cevap verme boyutunu pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.
- H12: Bilgi boyutu, hız boyutunu pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.

Bu hipotezler, bilişim liderliğinin farklı boyutlarının örgütsel çevikliğin alt boyutları üzerindeki pozitif ya da negatif etkilerini ölçmeyi amaçlamaktadır.

3.1.4. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Bir araştırmada, verilerin tamamının ait olduğu grup "ana kütle" olarak adlandırılır. Ana kütle, örneklemin seçildiği ve elde edilen bulguların genelleneceği evrendir. Örneğin, Abant İzzet Baysal Üniversitesi'ni ana kütle olarak ele alırsak; bu üniversitedeki tüm bireyler hizmetliler, memurlar, öğretim üyeleri, öğrenciler vb. bu ana kütle oluşturur. Eğer araştırma yalnızca üniversitedeki öğretim üyeleri üzerine yapılacaksa, üniversitenin tüm fakülte ve yüksekokullarında görev yapan yardımcı doçent, doçent ve profesörler ana kütle kapsamında değerlendirilir (Karagöz, 2023: 253).

Araştırmanın evrenini İstanbul ilinde faaliyet gösteren ve uluslararası kalite akreditasyon belgesine sahip olan zincir hastanelerde Nisan-Mayıs 2025 tarihlerinde çalışmakta olan sağlık profesyonelleri oluşturmuştur. Örneklem grubunu ise kolayda örnekleme yöntemiyle seçilen 400 sağlık profesyoneli oluşturmuştur. Veriler yüz yüze anket tekniği ile toplanmıştır. Araştırmada sağlık kurumlarında bilişim liderliğinin örgütsel çevikliğe etkisinin belirlenebilmesi için yol (path analizi) yapılmıştır.

3.1.5. Veri Toplama Yöntemi

Araştırma sürecinde ihtiyaç duyulan ancak mevcut olmayan bilgilere ulaşmak amacıyla gerçekleştirilen faaliyetlere "veri toplama" denir. Veri toplama yöntemleri, temel olarak iki gruba ayrılır: birincil ve ikincil veriler. Araştırmacının ihtiyaç duyduğu bilgileri doğrudan kendi çabasıyla elde ettiği durumlarda, bu veriler "birincil veriler" olarak tanımlanır (Karagöz, 2023, s. 271) Bu çalışmada birincil veri toplama yöntemi kullanılmıştır.

Bu tez çalışmasının çerçevesini oluşturmak amacıyla öncelikle kapsamlı bir literatür taraması gerçekleştirilmiş ve böylece çalışmanın kuramsal temeli ortaya konmuştur. Ardından, araştırma kapsamında test edilmek üzere hipotezler geliştirilmiş ve bu hipotezlerin değerlendirilmesinde nicel araştırma yöntemi tercih edilmiştir. Çalışmanın temel odak noktası, bilişim liderliğinin örgütsel çeviklik üzerindeki etkilerini incelemektir. Bu doğrultuda veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket süreci, öncelikle araştırmanın hipotezlerine uygun ölçüm araçlarının belirlenmesiyle başlamış; seçilen ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik açısından gerekli kontrolleri gerçekleştirilmiştir.

Araştırma kapsamında Düzce Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu'ndan etik kurul onay izni alınarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmada veriler İstanbul ilinde faaliyet gösteren ve uluslararası kalite akreditasyon belgesine sahip olan zincir hastanelerde Nisan-Mayıs 2025 tarihlerinde çalışmakta olan sağlık profesyonelleri oluşturmuştur. Örneklem grubunu ise kolayda örnekleme yöntemiyle seçilen 400 sağlık profesyoneli oluşturmuştur. Veriler yüz yüze anket tekniği ile toplanmıştır. Veriler “Bilişim Liderliği Ölçeği” ve “Örgütsel Çeviklik Ölçeği” ile toplanmıştır.

3.1.6. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Çalışmanın ana odağı, bilişim liderliğinin örgütsel çeviklik üzerindeki etkilerini incelemektir. Bu kapsamda, veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır.

Araştırma konusu ile ilgili literatür taraması yapılmış ve konuyla ilgili birçok çalışmaya rastlanmıştır. Anket süreci, öncelikle araştırma hipotezlerine uygun ölçüm araçlarının seçilmesiyle başlatılmıştır. Belirlenen ölçekler, geçerlilik ve güvenilirlik açısından değerlendirilmiş ve gerekli kontroller tamamlanarak veri toplama aşamasına geçilmiştir.

Bilişim Liderliğinin etkisinin ölçümünde en sık başvuru alan ölçeklerden birinin Bilişim Liderliği Ölçeği olduğu sonucuna varılmış ve Bilişim Liderliği Ölçeği çalışmaya dahil edilmiştir. Ulutaş ve Arslan (2018) tarafından geliştirilen bu ölçek 18 madde ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır (Ulutaş ve Arslan, 2018: 105-123).

Örgütsel Çevikliğin ölçümünde ise en sık başvuru alan ölçeklerden birinin Örgütsel Çeviklik Ölçeği olduğu sonucuna varılmış ve Örgütsel Çeviklik Ölçeği çalışmaya dahil edilmiştir. Zhang ve Sharifi (2000) tarafından geliştirilen ve Akkaya ile Tabak tarafından Türkçeye uyarlanan bu ölçek 17 madde ve 4 alt boyuttan oluşmaktadır.

Bu şekilde anket formunda iki ölçek kullanılmıştır (Zhang ve Sharifi, 2000) (Akkaya ve Tabak, 2018: 185-206).

3.1.6.1. Bilişim Liderliği Ölçeği

Çalışmada bilişim liderliğini ölçebilmek amacıyla Ulutaş ve Arslan (2018) tarafından geliştirilen bilişim liderliği ölçeğinden yararlanılmıştır. Ulutaş ve Arslan yapmış oldukları çalışmada nitel ve nicel araştırma yöntemlerini birlikte kullanmışlardır.

Ölçeğin nicel aşamasında, Türkiye genelinde yer alan 109 devlet üniversitesinde görev yapan toplam 108.886 akademisyen hedef kitle olarak belirlenmiştir. Bu kitle; profesör, doçent, doktor öğretim üyesi, öğretim görevlisi, okutman, uzman ve araştırma görevlilerinden oluşmaktadır. Araştırmada örneklem seçimine gidilmeksizin, ARBİS üzerinden elde edilen e-posta adresleriyle doğrudan tüm evrene ulaşılmaya çalışılmıştır.

Elde edilen e-posta adresleri, üniversitelerin adlarına göre gruplandırılmış ve analiz süreçlerinde kullanılmak üzere iki ayrı gruba ayrılmıştır. İlk grup, Bilişim Liderliği Ölçeğinin geliştirilme sürecinde pilot çalışma ve açımlayıcı faktör analizi için, ikinci grup ise doğrulayıcı faktör analizi için kullanılmıştır. Üniversiteler, kuruluş yılları ve bulundukları bölgelere göre sınıflandırılarak seçim yapılmış; bu sayede kültürel benzerliğin sağlanması hedeflenmiştir.

Ölçeğin nitel boyutunda ise, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi'nde bilişimle ilgili birimlerde görev yapan sekiz akademik yönetici ile çalışma grubu oluşturulmuştur. Geliştirilen "Bilişim Liderliği Ölçeği", iletişim, yönlendirme ve bilgi olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Yapılan analizler sonucunda ölçeğin güvenirlik katsayısı .97 olarak bulunmuş ve ölçüm aracı hem içerik hem de yapı geçerliği açısından kullanılabilir nitelikte değerlendirilmiştir (Ulutaş ve Arslan, 2018: 105-123).

Tüm bu bilgiler doğrultusunda, Türkiye'de bilişim liderliği, dijital liderlik ve teknoloji

liderliği alanlarında gerçekleştirilen çalışmalarda en yaygın şekilde başvurulan ölçeklerden birinin bu olduğu dikkat çekmektedir. Bu nedenle, söz konusu tez kapsamında da ilgili ölçeğin kullanılmasının yerinde olacağı dşnlmş ve araştırma sürecinde bu ölçekten faydalanılmıştır.

Ulutaş ve Arslan (2018) tarafından geliştirilen ‘‘Bilişim Liderliği leği’’ 18 madde ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Alt boyutlar şunlardır:

- Yönlendirme
- İletişim
- Bilgi

Bilişim Liderliği leği beşli Likert tipi değerlendirme leği ile hazırlanmış olup, katılımcıların her ifadeye ne derece katıldıkları 1 (kesinlikle katılmıyorum), 2 (katılmıyorum), 3 (kararsızım), 4 (katılıyorum), 5 (tamamen katılıyorum) ifadelerinden görüşlerine uygun olanları işaretlenmesi istenerek derecelendirilmiştir.

3.1.6.2. Örgütsel eviklik leği

Çalışmada rgtsel evikliği ölçebilmek amacıyla Zhang ve Sharifi tarafından geliştirilen (Zhang ve Sharifi, 2000: 496–513) rgtsel çeviklik leğini Türkçeye uyarlayan Akkaya ve Tabak’ın ‘‘rgtsel çeviklik leğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik çalışmasından yararlanılmıştır.

Literatürde ‘‘eviklik’’ genellikle üretim süreçleriyle ilişkilendirilirken, ‘‘rgtsel çeviklik’’ kavramı ise kurumların teknolojiye ve çevresel değişimlere uyum sağlayabilme yetisiyle ne çıkmaktadır. Bu bağlamda, işletmelerin hem iç hem de dış değişimlere başarılı şekilde yanıt verebilmesi için çeşitli faktörlere ihtiyaç duyduğu görülmektedir. Bu faktörleri analiz edebilmek ve gelecekte yapılacak araştırmalara katkı sağlamak amacıyla, örgütsel çeviklik leğinin Türkçeye kazandırılması önemli bir adım olarak değerlendirilmiştir.

Araştırma, Manisa ve İzmir illerinde faaliyet gösteren KOBİ’ler ile teknopark firmalarında çalışan farklı yönetim kademelerindeki bireylerle, üç ayrı örneklem grubunda gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin uyarlanma sürecinde Brislin’in geri eviri yöntemi esas alınmıştır. Öncelikle, lek İngilizceye hâkim ve daha önce ölçek geliştirme konusunda deneyimli iki akademisyen tarafından Türkçeye evrilmiştir. Ardından, bu ilk çeviriyi gerçekleştirmeyen başka iki akademisyen tarafından ölçek

tekrar İngilizceye çevrilerek dil geçerliği sağlanmıştır. Dil geçerliği aşamasının ardından, yapı geçerliği ve güvenirlik analizleri yapılmıştır. Ölçeğin güvenirlik analizinde ise genel iç tutarlılık katsayısı $\alpha = .92$ olarak belirlenmiştir. Alt boyutlara bakıldığında ise yetkinlik için $\alpha = .84$, esneklik için $\alpha = .81$, cevap verebilirlik için $\alpha = .74$ ve hız boyutu için $\alpha = .85$ bulunmuştur. Bu sonuçlar, ölçeğin yüksek düzeyde iç tutarlılığa sahip olduğunu ve geçerli bir ölçüm aracı olarak Türkçeye başarılı bir şekilde uyarlanabildiğini göstermektedir (Akkaya ve Tabak, 2018: 185-206).

Zhang ve Sharifi (2000) tarafından geliştirilen ve Akkaya ile Tabak tarafından Türkçeye uyarlanan “Örgütsel Çeviklik Ölçeği” 17 madde ve 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Alt boyutlar şunlardır:

- Yetkinlik
- Esneklik
- Cevap Verme
- Hız

Örgütsel Çeviklik Ölçeği beşli Likert tipi değerlendirme ölçeği ile hazırlanmış olup, katılımcıların her ifadeye ne derece katıldıkları 1 (kesinlikle katılmıyorum), 2 (katılmıyorum), 3 (kararsızım), 4 (katılıyorum), 5 (tamamen katılıyorum) ifadelerinden görüşlerine uygun olanları işaretlenmesi istenerek derecelendirilmiştir.

3.1.7. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında veri setinin analizi için IBM SPSS 23 ve AMOS istatistiksel analiz programları birlikte kullanılmıştır. Öncelikle verilere normallik testi, güvenirlik analizi, frekans analizleri ve yapısal eşitlik modeli analizi uygulanmıştır. Çalışmanın analizinde değişkenler arasındaki etki düzeyini ve etkinin yönünü tespit etmek için yapısal eşitlik modellemesi (YEM) yöntemlerinden olan yol (Path) analizi uygulanmıştır.

4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Bu kısımda araştırmaya katılan sağlık profesyonellerinden toplanan verilerin analizleri sonucu elde edilen bulgular yer almaktadır. Elde edilen bulgular ve yapılan analizlere yönelik yorumlar bu bölümde sunulmaktadır.

4.1. ARAŞTIRMA VERİLERİNİN NORMALLİK DAĞILIMI

Çok değişkenli analizlerde normallik her zaman zorunlu bir ön koşul olarak değerlendirilmemekle birlikte, verilerin normal dağılıma sahip olması analiz sürecini kolaylaştırmaktadır. Eğer değişkenler normal dağılmıyorsa, bu durumda çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) gibi istatistiksel ölçütler devreye girerek veri yapısının değerlendirilmesinde kullanılır (Tabachnick ve Fidell, 2013: 112).

Normal dağılımı değerlendirmeye yönelik çeşitli istatistiksel testler mevcuttur. SPSS yazılımında bu amaçla en sık kullanılan testler Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testleridir. Kolmogorov-Smirnov testi, örneklem büyüklüğünün 29 ve üzerinde olduğu durumlarda tercih edilirken; örneklem sayısı 29'dan az olduğunda Shapiro-Wilk testi uygulanmaktadır (Karagöz, 2023: 315).

4.2. DEMOGRAFİK BULGULAR

Araştırma kapsamında katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular ile bilişim liderliği ve örgütsel çeviklik düzeylerinin bu demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği analiz edilmiş olup, elde edilen sonuçlar Tablo 1'de ayrıntılı olarak sunulmuştur.

Çizelge 4.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

			Bilişim Liderliği		Örgütsel Çeviklik	
	N	%	ta/Fb	pc	ta/Fb	pc
Cinsiyet			-1,623	0,105	-3,031	0,003
Erkek	225	56,3				
Kadın	175	43,8				
Yaş			5,457	0,000	9,001	0,000
18-25	42	10,5				
26-35	131	32,8				
36-45	178	44,5				
46-55	19	4,8				
56 ve üzeri	30	7,5				
Eğitim			4,213	0,006	7,746	0,000
Ortaöğretim ve Altı	20	5				
Ön lisans	44	11				
Lisans	173	43,3				
Lisansüstü	163	40,8				
Pozisyon			6,350	0,000	4,670	0,003
Doktor	107	26,8				
Hemşire/Ebe	204	51				
Sağlık Teknikeri/Teknisyeni	50	12,5				
Diğer Yardımcı Sağlık Personeli	39	9,8				
Meslek Süre			0,693	0,597	0,395	0,812
1-5 Yıl Arası	72	18				
6-10 Yıl Arası	163	40,8				
11-15 Yıl Arası	66	16,5				
16-20 Yıl Arası	69	17,3				

Çizelge 4.1. (devamı) Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

21 Yıl ve Üzeri	30	7,5				
Kurum Süre						
1-5 Yıl Arası	75	18,8				
6-10 Yıl Arası	157	39,3				
11-15 Yıl Arası	75	18,8				
16-20 Yıl Arası	67	16,8				
21 Yıl ve Üzeri	26	6,5				
a Independent t test, b ANOVA test, c p-value (2tailed)						

Araştırmaya katılanların %56,3'ü erkek, %43,8'i ise kadındır. Yaş dağılımına bakıldığında, katılımcıların en büyük grubunu %44,5 ile 36-45 yaş aralığı oluşturmaktadır. Bunu %32,8 ile 26-35 yaş, %10,5 ile 18-25 yaş, %4,8 ile 46-55 yaş ve %7,5 ile 56 yaş ve üzeri takip etmektedir. Eğitim düzeylerine göre incelendiğinde, katılımcıların %5'si ortaöğretim ve altı, %11,0'ı ön lisans, %43,3'ü lisans ve %40,8'i lisansüstü eğitim düzeyine sahiptir. Mesleki unvanlarına göre dağılımda ise %26,8'i doktor, %51'i hemşire/ebe %12,5'i sağlık Teknikeri/teknisyeni %9,8'i diğer yardımcı sağlık personeli olarak yer almaktadır. Katılımcıların meslekte çalışma sürelerine göre dağılımı incelendiğinde, %18,0'inin 1-5 yıl, %39,3'ünün 6-10 yıl, %18,8'inin 11-15 yıl, %16,8'inin 16-20 yıl ve %6,5'inin 21 yıl ve üzeri deneyime sahip olduğu görülmektedir. Kurumda çalışma süresi bakımından ise %18,8'i 1-5 yıl, %39,3'i 6-10 yıl, %18,8'ü 11-15 yıl, %16,8'i 16-20 yıl ve %6,5'i 21 yıl ve üzeridir.

Tablo 1'e göre, katılımcıların bilişim liderliği düzeyleri yaşlarına ($F=5,457$; $p<0,05$), eğitim durumlarına ($F=4,213$; $p<0,05$) ve pozisyonlarına ($F=6,350$; $p<0,05$) göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Diğer demografik özelliklerden cinsiyet ($t=-1,623$; $p>0,05$) meslekte ($F=0,693$; $p>0,05$) ve kurumda ($F=1,740$; $p>0,05$) çalışma sürelerine göre farklılaşmadığı saptanmıştır.

Katılımcıların örgütsel çeviklik düzeylerinin demografik özelliklerden cinsiyet ($t=-3,031$; $p<0,05$), yaşlarına ($F=9,001$; $p<0,05$), eğitim durumlarına ($F=7,746$; $p<0,05$), pozisyonlarına ($F=4,670$; $p<0,05$) göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Diğer

demografik özelliklerden meslekte ($F=0,395$; $p>0,05$), ve kurumda ($F=0,518$; $p>0,05$) çalışma sürelerine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

4.3. BETİMSSEL ANALİZLER

Sağlık profesyonellerinin bilişim liderliği düzeyleri ile örgütsel çeviklik düzeylerine yönelik betimsel analiz sonuçları aşağıda verilmiştir.

Çizelge 4.2. Betimsel Bulgular

Faktörler	N	Ortalama	Standart Sapma
Bilişim Liderliği	400	3,8725	,63489
Yönlendirme	400	3,7896	,72305
İletişim	400	3,8067	,70985
Bilgi	400	4,0212	,71409
Örgütsel Çeviklik	400	3,7444	,78328
Yetkinlik	400	3,7625	,79235
Esneklik	400	3,6550	,82726
Cevap Verme	400	3,7808	,89088
Hız	400	3,7492	,86590

Tablo 2’de görüldüğü üzere Bilişim Liderliği genel ortalaması 3,8725 olarak bulunmuştur. Bilişim Liderliği faktörlerinden en yüksek ortalamaya sahip alt boyut Bilgi ($\bar{x}=4,0212$) ve en düşük ortalamaya sahip alt boyut İletişim ($\bar{x}=3,8067$) olarak tespit edilmiştir. Örgütsel Çeviklik genel ortalaması 3,7444 olarak bulunmuştur. Örgütsel Çeviklik faktörlerinden en yüksek ortalamaya sahip alt boyut Cevap Verme ($\bar{x}=3,7808$) ve en düşük ortalamaya sahip alt boyut Esneklik ($\bar{x}= 3,6550$) olarak tespit edilmiştir.

4.4. ARAŞTIRMA VERİLERİNİN GEÇERLİLİK VE GÜVENİLİRLİK ANALİZİNE İLİŞKİN BULGULAR

Eğer bir ölçek, ölçtüğü durumu istikrarlı ve tutarlı bir şekilde değerlendiriyor ve benzer

koşullar altında tekrarlandığında benzer sonuçlar veriyorsa, bu ölçek güvenilir kabul edilir. Bir ölçeğin güvenilirliği arttıkça, o ölçekle toplanan verilerin güvenilirliği de artar. Ancak aynı koşullarda yapılan tekrar uygulamalarda ölçüm sonuçları birbirinden farklı çıkıyorsa, bu durum söz konusu ölçeğin güvenilir olmadığını gösterir (Karagöz, 2023: 13).

Cronbach's Alpha katsayısı, araştırmaya katılan bireylerin yanıtlarına dayanarak ölçeğin iç tutarlılığını, yani güvenilirliğini ölçen bir değerdir. Bu katsayı 0 ile 1 arasında bir değer alır. Değerin 0'a yakın olması ölçeğin düşük güvenilirliğe sahip olduğunu, 1'e yaklaşması ise yüksek güvenilirliğe işaret ettiğini gösterir. Genellikle 0,80 ve üzerindeki Cronbach's Alpha değerleri, ölçeğin güvenilirliği açısından tatmin edici kabul edilmektedir (Cevahir, 2020: 22).

Güvenilirlik, bir ölçüm aracının benzer koşullarda tekrarlandığında tutarlı sonuçlar verip vermediğini ifade eder. Ölçeklerin güvenilir olması, elde edilen verilerin doğruluğunu ve tutarlılığını artırır. Bu çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik düzeyleri Cronbach alfa (α) katsayısı ile değerlendirilmiştir. Alfa katsayısı 0 ile 1 arasında değişmekte olup, genellikle $\alpha \geq 0,70$ olan değerler kabul edilebilir güvenilirlik düzeyi olarak görülmektedir (Tutar ve Erdem, 2020: 326-328).

Çizelge 4.3. Araştırma Verilerinin Güvenilirliği

Constructs	Items	Estimate	Cronbach's α	AVE	CR
Yönlendirme	Y6	,560	,816	,39	,79
	Y5	,565			
	Y4	,660			
	Y3	,666			
	Y2	,666			
	Y1	,623			

Çizelge 4.3. (devamı) Araştırma Verilerinin Güvenilirliği

İletişim	İ6	,614	,824	,33	,75
	İ5	,622			
	İ4	,541			
	İ3	,527			
	İ2	,568			
	İ1	,553			
Bilgi	B6	,642	,864	,47	,86
	B5	,806			
	B4	,743			
	B3	,724			
	B2	,535			
	B1	,645			
Yetkinlik	YET1	,943	,942	,84	,96
	YET2	,928			
	YET3	,948			
	YET4	,945			
	YET5	,864			
	YET6	,893			
	YET7	,915			
	YET8	,904			
Esneklik	ES1	,784	,817	,79	,86
	ES2	,918			
	ES3	,955			
Cevap Verme	CV1	,967	,921	,92	,93
	CV2	,952			
	CV3	,963			

Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonucunda

elde edilen faktör yükleri, Cronbach's Alpha katsayıları, Açıklanan Varyans Ortalaması (AVE) ve Bileşik Güvenirlik (Composite Reliability – CR) değerleri Tabloda sunulmuştur. Bu analiz, ölçeklerin yapı geçerliliğini ve iç tutarlılığını değerlendirmek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Yönlendirme faktörüne ait 6 maddeye ilişkin faktör yükleri ,560 ile ,666 arasında değişmektedir. Cronbach's Alpha katsayısı ,816 olup ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir. AVE değeri ,39 ile kabul edilen minimum sınır değer olan ,50'nin altında kalmasına rağmen, CR değeri ,79 ile ,70'in üzerinde olduğundan bileşik güvenirlik açısından yeterli kabul edilmektedir.

İletişim boyutuna ait maddelerin faktör yükleri ,527 ile ,622 arasında değişmekte olup Cronbach's Alpha değeri ,824 olarak tespit edilmiştir. AVE değeri ,33 ile düşüktür ve bu durum, yapı geçerliliği açısından sınırlı bir açıklayıcılığa işaret etmektedir. Bununla birlikte, CR değeri ,75 ile kabul edilebilir düzeydedir.

Bilgi boyutunda yer alan maddelerin faktör yükleri ,535 ile ,806 arasında olup, Cronbach's Alpha değeri ,864'tür. AVE değeri ,47 ile önerilen sınırın biraz altında kalmış olsa da CR değeri ,86 olarak hesaplanmış ve yapının iç tutarlılığının yüksek olduğu görülmüştür.

Yetkinlik boyutuna ait tüm maddelerin faktör yükleri oldukça yüksektir (,893 ile ,949 arasında) ve Cronbach's Alpha değeri ,942 olarak hesaplanmıştır. AVE değeri ,84 ve CR değeri ,96'dır. Bu yüksek değerler, ölçeğin hem güvenilir hem de geçerli bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir.

Esneklik boyutu için faktör yükleri ,784 ile ,955 arasında değişmektedir. Cronbach's Alpha değeri ,817, AVE değeri ,79 ve CR değeri ,86 olarak tespit edilmiştir. Bu değerler, ilgili boyutun yüksek yapı geçerliliğine ve iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir.

Cevap Verme boyutunda yer alan üç maddeye ilişkin faktör yükleri ,960'ın üzerindedir. Cronbach's Alpha değeri ,921, AVE değeri ,92 ve CR değeri ,93'tür. Bu göstergeler, boyutun oldukça güçlü bir yapı geçerliliğine ve yüksek içsel tutarlılığa sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

Hız boyutu da benzer şekilde yüksek değerlere sahiptir. Faktör yükleri ,936 ile ,999 arasında değişmekte olup Cronbach's Alpha değeri ,915, AVE değeri ,91 ve CR değeri ,93'tür. Bu bulgular, Hız boyutunun ölçüm modelinde güvenilir ve geçerli bir yapıya

sahip olduğunu göstermektedir.

Genel Değerlendirme: Ölçeğe ilişkin tüm boyutlarda Cronbach's Alpha değerlerinin ,80'in üzerinde olması, ölçeklerin yüksek düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir. AVE değerleri bazı boyutlarda ,50'nin altında kalmakla birlikte, CR değerlerinin tüm yapılar için ,70'in üzerinde olması, birleşik güvenirliğin sağlandığını ve yapı geçerliliği açısından kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, AVE değeri düşük olan boyutlar için maddelerin gözden geçirilmesi veya gelecek araştırmalarda gözden geçirilmesi faydalı olabilir.

4.5. YOL (PATH) ANALİZİ İLE İLGİLİ BULGULAR

Sağlık profesyonellerinin bilişim liderliği düzeylerinin örgütsel çeviklik düzeylerine etkisini tespit etmek için path analizi yapılmıştır.

Çizelge 4.4. Yol (Path) Analizi ile İlgili Bulgular

Uyum Değerleri	Kabul Edilebilir Uyum Değerleri ¹	Araştırma Modeli
χ^2/df	$0 \leq \chi^2/df \leq 5$	4,685
IFI	$.80 \leq IFI \leq 1.00$	,960
CFI	$.80 \leq CFI \leq 1.00$	,960
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .10$	,096
Kaynak: ¹ (χ^2/df , GFI, TLI* Simon vd., 2010: 239; Tabachnick ve Fidell, 2013; RMSEA* Marsh, 2012: 785; CFI* Kline, 2011: 208; NFI* Hooper vd., 2008: 55)		

Araştırmada, sağlık profesyonellerinin bilişim liderliği düzeylerinin örgütsel çeviklik düzeyleri üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapısal eşitlik modellemesi kapsamında **yol (path) analizi** gerçekleştirilmiştir. Modelin geçerliliğini ve uygunluğunu test etmek amacıyla çeşitli uyum iyiliği indeksleri incelenmiş ve elde edilen sonuçlar Tabloda sunulmuştur.

χ^2/df (Ki-Kare Bölü Döküm Sayısı): Ki-kare testi, gözlenen kovaryans matrisi ile modelin tahmin ettiği kovaryans matrisi arasındaki farkı test eder. "İki matris arasında anlamlı fark yoktur" hipotezine dayanır. Anlamlı bir sonuç modelin uyumsuzluğuna işaret edebilir; ancak test örneklem büyüklüğüne duyarlıdır. Bu nedenle tek başına

değerlendirilmemelidir. Ki-kare/df oranı (CMIN/DF) ≤ 3 ise iyi uyum, ≤ 5 ise kabul edilebilir uyum gösterir. Anlamlı χ^2 değerine rağmen bu oran kabul edilebilir düzeydeyse modelin genel uyumu yeterli kabul edilebilir. Tabloda değer 4,685 olarak hesaplanmış olup, bu değer kabul edilebilir üst sınır olan 5'in altında yer alarak modelin genel uyumunun makul düzeyde olduğunu göstermektedir.

IFI (Bütünleşik Uyum İndeksi) (Incremental Fit Index): Artırılmış uyum indeksi (IFI), TLI indeksinin geniş varyans aralığından kaynaklanan sorunları gidermek amacıyla geliştirilmiştir. Tucker-Lewis İndeksi'nden temel farkı, hesaplama sürecinde serbestlik derecesinin dikkate alınmamasıdır. IFI değerinin 0.90'ın üzerinde olması modelin iyi uyum sağladığını, 0.95 ve üzeri olması ise modelin mükemmel bir uyuma sahip olduğunu gösterir. Değer tabloda ,960 olarak bulunmuş ve .90'ın üzerinde bir değere sahip olması modelin iyi uyum gösterdiğini ortaya koymuştur.

CFI (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi) (Comparative Fit Index): CFI, NFI'nin altında ve NNFI'nin üstünde değerler öngördüğü için en sık tercih edilen uyum indekslerinden biridir. Elde edilen CFI değeri 1'in üzerinde çıkarsa 1 olarak, 0'ın altında çıkarsa 0 olarak kabul edilir. Değer 1'in altında olsa bile genellikle TLI'den daha yüksek sonuç verir. 0 ile 1 arasında değişen değerlere sahip olan CFI için 0.95 ila 0.97 aralığı modelin kabul edilebilir düzeyde uyum sağladığını gösterir. CFI değeri arttıkça modelin veriyle olan uyumu da güçlenmektedir. Ayrıca bu indeks, küçük örneklem büyüklüklerinden NFI ve TLI'ya kıyasla daha az etkilenir. CFI'nın 0.95 ve üzerinde olması iyi uyumu, 0.97 ve üstü değerler ise mükemmel uyumu işaret eder. CFI değeri de tabloda ,960 olup, kabul edilebilir eşik olan .90'ın oldukça üzerinde yer almakta ve modelin veriye güçlü bir şekilde uyum sağladığını göstermektedir.

RMSEA (Yaklaşık Hata Karekökü Ortalaması) (Root Mean Square Error of Approximation): RMSEA, örneklem büyüklüğüne duyarlı bir uyum indeksidir. Özellikle 250'nin altında kalan küçük örneklemelerde kullanımı önerilmez; zira bu durum, aslında uygun olan modellerin hatalı şekilde reddedilmesine yol açabilir. RMSEA, 0 ile 1 arasında değişen değerlere sahiptir. Bu indeksin 0.08 ve altındaki değerleri modelin kabul edilebilir düzeyde uyum gösterdiğine, 0.05 veya daha düşük değerleri ise modelin mükemmel uyum sağladığına işaret eder. Bu değer tabloda ,096 olarak hesaplanmıştır. Bu değer, literatürde sıklıkla kabul edilen .10 sınırının altında kalmakta ve modelin uyum düzeyinin yeterli olduğu görülmektedir (Tabachnick & Fidell, 2013; Karagöz, 2023, s. 730-731).

Sonuç olarak, yapılan yol analizinde modelin tüm uyum indeksleri, modeli destekleyen kabul edilebilir veya iyi uyum düzeylerinde bulunmuştur. Bu da sağlık profesyonellerinin bilişim liderliği düzeylerinin örgütsel çeviklik üzerindeki etkisini test etmek için kurulan modelin verilerle iyi uyum sağladığını göstermektedir.

Çizelge 4.5. PATH Analizinin Sonuçları

Hipotezler	Yollar	Yol Katsayıları	S.E.	C.R.	P	Result
Direk Etkiler (Direct Effects)						
Yönlendirmenin Yetkinliğe Etkisi						
H1	YET <--- Y	,406	,108	9,105	P<,001	İleri Düzeyde Önemli
Yönlendirmenin Esnekliğe Etkisi						
H2	ES <--- Y	,430	,090	8,928	P<,001	İleri Düzeyde Önemli
Yönlendirmenin Cevap Vermeye Etkisi						
H3	CV <--- Y	,394	,120	9,377	P<,001	İleri Düzeyde Önemli
Yönlendirmenin Hıza Etkisi						
H4	HIZ <--- Y	,371	,111	8,896	P<,001	İleri Düzeyde Önemli

Çizelge 4.5. (devamı) PATH Analizinin Sonuçları

İletişimin Yetkinliğe Etkisi						
H5	YET <--- İ	-,643	,123	-12,517	P<,001	İleri Düzeyde Önemli
İletişimin Esnekliğe Etkisi						
H6	ES <--- İ	-,676	,107	-11,689	P<,001	İleri Düzeyde Önemli
İletişimin Cevap Vermeye Etkisi						
H7	CV <---İ	-,676	,145	-13,169	P<,001	İleri Düzeyde Önemli
İletişimin Hıza Etkisi						
H8	HIZ <--İ	-,650	,133	-12,812	P<,001	İleri Düzeyde Önemli
Bilginin Yetkinliğe Etkisi						
H9	YET <--- B	,604	,104	12,721	P<,001	İleri Düzeyde Önemli
Bilginin Esnekliğe Etkisi						
H10	ES <--- B	,601	,086	11,691	P<,001	İleri Düzeyde Önemli
Bilginin Cevap Vermeye Etkisi						
H11	CV <--- B	,627	,120	13,417	P<,001	İleri Düzeyde Önemli
Bilginin Hıza Etkisi						
H12	HIZ <--- B	,640	,116	13,257	P<,001	İleri Düzeyde Önemli

H₁: Yönlendirmenin Yetkinliğe Etkisi ileri düzeyde önemlidir ($P<,001$). Etki derecesi pozitif yönlüdür (,406). Yani Yönlendirme bir birim artığında Yetkinlik de ,406 kat artacaktır.

H₂: Yönlendirmenin Esnekliğe Etkisi ileri düzeyde önemlidir ($P<,001$). Etki derecesi pozitif yönlüdür (,430). Yani Yönlendirme bir birim artığında Esneklikte ,430 kat artacaktır.

H₃: Yönlendirmenin Cevap Vermeye Etkisi ileri düzeyde önemlidir ($P<,001$). Etki derecesi pozitif yönlüdür (,394). Yani Yönlendirme bir birim artığında Cevap Verme de ,394 kat artacaktır.

H₄: Yönlendirmenin Hıza Etkisi ileri düzeyde önemlidir ($P<,001$). Etki derecesi pozitif yönlüdür (,371). Yani Yönlendirme bir birim artığında Hız da ,371 kat artacaktır.

H₅: İletişimin Yetkinliğe Etkisi ileri düzeyde önemlidir ($P<,001$). Etki derecesi negatif yönlüdür (-,643). Yani İletişim bir birim artığında Yetkinlik da ,643 kat azalacaktır.

H₆: İletişimin Esnekliğe Etkisi ileri düzeyde önemlidir ($P<,001$). Etki derecesi negatif yönlüdür (-,676). Yani İletişim bir birim artığında Esneklik de ,676 kat azalacaktır.

H₇: İletişimin Cevap Vermeye Etkisi ileri düzeyde önemlidir ($P<,001$). Etki derecesi negatif yönlüdür (-,676). Yani İletişim bir birim artığında Cevap Verme de ,676 kat azalacaktır.

H₈: İletişimin Hıza Etkisi ileri düzeyde önemlidir ($P<,001$). Etki derecesi negatif yönlüdür (-,650). Yani İletişim bir birim artığında Hız da ,650 kat azalacaktır.

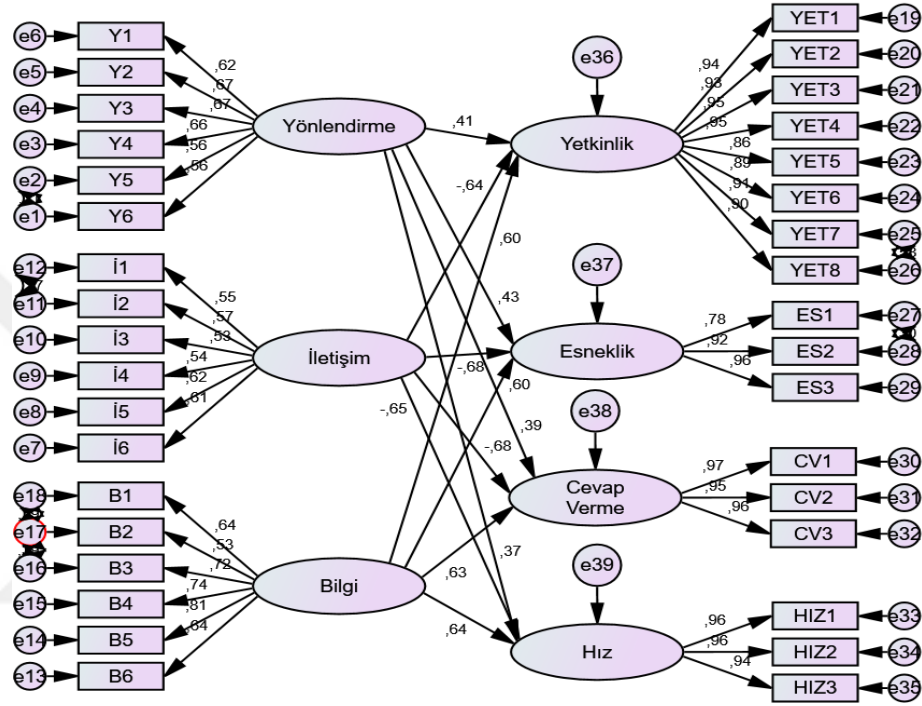
H₉: Bilginin Yetkinliğe Etkisi ileri düzeyde önemlidir ($P<,001$). Etki derecesi pozitif yönlüdür (,604). Yani Yönlendirme bir birim artığında Yetkinlik de ,604 kat artacaktır.

H₁₀: Bilginin Esnekliğe Etkisi ileri düzeyde önemlidir ($P<,001$). Etki derecesi pozitif yönlüdür (,601). Yani Yönlendirme bir birim artığında Esneklik de ,601 kat artacaktır.

H₁₁: Bilginin Cevap Vermeye Etkisi ileri düzeyde önemlidir ($P<,001$). Etki

derecesi pozitif yönlüdür (,627). Yani Yönlendirme bir birim artığında Cevap Verme de ,627 kat artacaktır.

H₁₂: Bilginin Hıza Etkisi ileri düzeyde önemlidir (P<,001). Etki derecesi pozitif yönlüdür (,640). Yani Yönlendirme bir birim artığında Hız da ,640 kat artacaktır. Araştırma modeli aşağıda verilmiştir.



Şekil 4.1. Yol Analizi Modeli

Elde edilen CMIN/DF=4,685<5, 0,800<IFI=,816, 0,800<CFI=,815, 0,00≤RMSEA=0,096≤0,100 uyum değerleri, verilerin modele uyum sağladığını göstermektedir. Verilerin modele uyum sağlaması, modelin yapı geçerliliğini göstermektedir.

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Günümüz dünyasında bilgi, kurumların sürdürülebilir rekabet gücü ve uzun vadeli başarısı açısından stratejik bir unsur haline gelmiştir. Bilişim, verilerin anlamlı bilgiye dönüştürülerek karar süreçlerinde kullanılmasını sağlayan disiplinler arası bir alandır. Özellikle sağlık sektörü gibi yoğun veri üreten alanlarda bilişim sistemleri, karar destek mekanizmalarını güçlendirerek hizmet kalitesi ve verimliliğe katkı sunmaktadır.

Dijital dönüşüm, iş süreçlerini, iletişimi ve kaynak yönetimini yeniden şekillendirerek kurumların rekabetçi konumlarını koruyabilmeleri için dijital yetkinliklerini geliştirmelerini zorunlu kılmaktadır. Bu dönüşüm; sermaye, insan kaynakları, yönetim anlayışı ve süreç tasarımı gibi birçok boyutu etkileyen bütünsel bir değişimdir.

Artan etkileşim ve bağımlılıklarla şekillenen dijital ekosistemde, geleneksel liderlik anlayışları yetersiz kalmakta; daha esnek, uyarlanabilir ve teknoloji merkezli yaklaşımlar gerekmektedir. Bu noktada, klasik liderlik biçimlerine alternatif olarak “bilişim liderliği” kavramı öne çıkmaktadır.

Bilişim liderliği, yöneticilerin bu dijital dönüşüme nasıl uyum sağladıklarını, etkili stratejiler geliştirerek kurumlarını nasıl yönlendirdiklerini ve değişen koşullar karşısında nasıl pozisyon aldıklarını anlamak açısından önemli bir araştırma alanı olarak değerlendirilmektedir. Bu liderlik anlayışı, yalnızca teknolojik yeniliklerin benimsenmesi ve teknik uzmanlıkla sınırlı olmayıp; aynı zamanda çeviklik, vizyoner bakış açısı, değişim yönetimi ve kültürel dönüşüm gibi unsurları kapsayan bütüncül bir yaklaşımı ifade etmektedir.

Günümüz iş dünyası, belirsizliklerin ve hızlı değişimlerin egemen olduğu dinamik bir ortamda faaliyet göstermektedir. Her yeni gün, örgütlerin karşı karşıya kaldıkları ve aşmak zorunda oldukları yeni değişim unsurlarını beraberinde getirmektedir. Bu değişimlere uyum sağlayabilmek, örgütlerin varlıklarını koruyabilmeleri açısından kaçınılmaz bir gereklilik hâline gelmiştir. Aksi durumda, sürekliliğin sağlanması mümkün olmayacaktır.

Bu noktada örgütsel çeviklik kavramı kritik bir önem taşımaktadır. Beklenmedik gelişmelere hızlı şekilde uyum sağlama ve etkili bir biçimde karşılık verme kapasitesi

olarak tanımlanan örgütsel çeviklik; değişen pazar koşullarına kısa sürede adapte olabilmek, müşteri beklenti ve ihtiyaçlarını zamanında karşılayabilmek ve yoğun rekabet ortamlarında varlığını sürdürüp büyüme potansiyelini koruyabilmek yetkinliğini ifade etmektedir.

Bilişim liderliği, örgütsel çeviklik ile doğrudan ilişkili bir kavramdır. Dijitalleşmenin ivme kazandığı günümüzde, bilişim liderlerinin sahip oldukları teknolojik vizyon, stratejik karar alma süreçlerine yön verebilme yetkinliği ve yenilikçi uygulamaları kurumsal yapıya entegre etme becerileri, örgütsel çevikliğin geliştirilmesinde belirleyici bir rol üstlenmektedir.

Bu tez çalışmasında, belirtilen bilgiler ışığında “Bilişim liderliği, örgütsel çevikliği nasıl etkilemektedir?” sorusuna, geliştirilen hipotezler aracılığıyla yanıt aranmıştır. Çalışmanın temel amacı, sağlık kurumlarında bilişim liderliğinin örgütsel çevikliğe etkisini araştırmaktır. Araştırmanın evrenini İstanbul ilinde faaliyet gösteren ve uluslararası kalite akreditasyon belgesine sahip olan zincir hastanelerde Nisan-Mayıs 2025 tarihlerinde çalışmakta olan sağlık profesyonelleri oluşturmuştur. Örneklem grubunu ise kolayda örnekleme yöntemiyle seçilen 400 sağlık profesyoneli oluşturmuştur. Veriler yüz yüze anket tekniği ile toplanmıştır. Araştırmada sağlık kurumlarında bilişim liderliğinin örgütsel çevikliğe etkisinin belirlenebilmesi için yol (path analizi) yapılmıştır. Verilere güvenilirlik analizi, betimleyici analizler, farklılık analizleri ve yol analizi tekniği uygulanmıştır.

Çalışmada sağlık profesyonellerinin bilişim liderliği düzeylerinin genel olarak yüksek olduğu, alt boyutlara bakıldığında ise bilgi boyutunda bilişim liderliği seviyesinin yüksek olduğu saptanmıştır. Bu sonuç, sağlık kurumlarında günümüzde hızlı gelişen dijital dönüşüm süreçlerinin sağlık profesyonelleri tarafından kabullenildiği ve desteklendiği, teknoloji kullanımına yönelik liderlik davranışlarının benimsendiği ve çalışanların bu yönde motive edildiği şeklinde yorumlanabilir. Alt boyut analizi sonucunda, 'bilgi' boyutunun diğer boyutlara göre daha yüksek çıkması, sağlık profesyonellerinin bilgi yönetimi, bilgiye erişim, bilgi paylaşımı konularında güçlü olduklarını ortaya koymaktadır. Sonuçlar, Cui (2024), Büyükbeşe ve Doğan (2022), Çömlekçi ve Bozkurt (2024) ile Morgül ve Ataç (2024) tarafından yapılan çalışmalarla örtüşmektedir. (Cui, 2024) (Büyükbeşe ve Doğan, 2022) (Çömlekçi ve Bozkurt, 2024) (Morgül ve Ataç, 2024).

Çalışma bulguları, sağlık profesyonellerinin örgütsel çeviklik düzeylerinin genel olarak orta seviyede olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durum, incelenen sağlık kurumlarında değişim ve belirsizlik ortamına uyum sağlama kapasitesinin kısmen yeterli olmakla birlikte, geliştirilmesi gereken alanlar bulunduğunu göstermektedir. Alt boyut analizi, 'cevap verme' boyutunun diğer boyutlara kıyasla daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Bu; kurumların beklenmedik durumlara, acil ihtiyaçlara ve hasta taleplerine hızlı yanıt verebilme konusunda görece güçlü olduklarını göstermektedir.

Çalışmamızın bulguları Altıntaş ve Özata (2023) tarafından Sağlık kuruluşlarında örgütsel çeviklik düzeyini araştırmış olduğu çalışmalarıyla benzerlik göstermektedir. (Altıntaş ve Özata, 2023)

Sonuç olarak; path analizi ile elde edilen $CMIN/DF=4,685<5$, $0,800<IFI=,816$, $0,800<CFI=,815$, $0,00\leq RMSEA=0,096\leq 0,100$ uyum değerleri, verilerin modele uyum sağladığını göstermektedir. Verilerin modele uyum sağlaması, modelin yapı geçerliliğini göstermektedir. Ayrıca yine path analizi ile elde edilen modelin boyutlarına ait AVE (Yönlendirme=,39, İletişim=,33, Bilgi=,47, Yetkinlik=,84, Esneklik=,79, Cevap Verme=,92, Hız=,91) değerlerinin 0,33 ve daha büyük ve CR (Yönlendirme=,79, İletişim=,75, Bilgi=,86, Yetkinlik=,96, Esneklik=,86, Cevap Verme=,93, Hız=,93) değerlerinin de 0,75 ve büyük olduğundan dolayı, faktörler uyum geçerliğine sahiptir ve model geçerlilik şartlarını sağlamaktadır.

Elde edilen sonuçlara göre; Yönlendirme Boyutunun Yetkinlik Boyutunu, Yönlendirme Boyutunun Esneklik Boyutunu, Yönlendirme Boyutunun Cevap Verme Boyutunu, Yönlendirme Boyutunun Hız Boyutunu, Bilgi Boyutunun Yetkinlik Boyutunu, Bilgi Boyutunun Esneklik Boyutunu, Bilgi Boyutunun Cevap Verme Boyutunu, Bilgi Boyutunun Hız Boyutunu ileri düzeyde önemli derecede, pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Etkileyen boyutların değeri artarsa, etkilenen boyutların değerleri de artacak veya etkileyen boyutların değeri azalırsa, etkilenen boyutların değerleri de azalacaktır. İletişim Boyutunun Yetkinlik Boyutunu, İletişim Boyutunun Esneklik Boyutunu, İletişim Boyutunun Cevap Verme Boyutunu, İletişim Boyutunun Hız Boyutunu ileri düzeyde önemli derecede, negatif yönde etkilediği görülmektedir.

Analiz sonuçlarına göre, 'Yönlendirme' boyutu, örgütsel çeviklik unsurlarının tamamı (Yetkinlik, Esneklik, Cevap Verme, Hız) üzerinde ileri düzeyde ve pozitif etkiler göstermektedir. Bu bulgu, sağlık kurumlarında bilişim liderlerinin stratejik yön verme

becerilerinin kurumun çeviklik kapasitesinin her boyutunu güçlendirdiğini göstermektedir. Yönlendirme becerilerinin yüksek olması, kurumun hem operasyonel esneklik hem de hızlı karar alma yeteneğini destekleyerek, beklenmedik durumlarda dahi yüksek tepki hızına ulaşmasını mümkün kılmaktadır.

Benzer şekilde, 'Bilgi' boyutunun çevikliğin tüm alt boyutları üzerinde pozitif etkiler göstermesi, bilgi yönetimi kapasitesinin kurumun çevik yapısını güçlendirdiğini ortaya koymaktadır. Sağlık kurumlarında doğru, güncel ve güvenilir bilginin sistemli şekilde yönetilmesi; klinik karar süreçlerinin hızlanmasına, kaynakların verimli kullanımına ve değişen koşullara hızlı adaptasyona olanak sağlamaktadır.

Buna karşın, 'İletişim' boyutunun çeviklik unsurları üzerinde ileri düzeyde ancak negatif etkiler göstermesi dikkat çekicidir. Bu sonuç, kurum içi iletişim süreçlerinin mevcut durumda çeviklik için destekleyici değil, aksine sınırlandırıcı bir etkiye sahip olabileceğini göstermektedir. Bu durumun olası nedenleri arasında; iletişim kanallarının aşırı hiyerarşik olması, onay mekanizmalarının yavaş işlemesi, bilgi akışında gecikmeler yaşanması veya mesajların yanlış anlaşılması yer alabilir. Özellikle sağlık kurumlarında kriz anlarında hızlı, doğrudan ve açık iletişim gerekliliği düşünüldüğünde, bu bulgu iletişim mekanizmalarının gözden geçirilmesi gerektiğine işaret etmektedir.

Sonuç olarak, bu bulgular sağlık kurumlarında örgütsel çevikliğin artırılması için iki yönlü bir strateji gerektiğini göstermektedir: Pozitif etkileri tespit edilen 'Yönlendirme' ve 'Bilgi' boyutlarının kurumsal düzeyde güçlendirilmesi, liderlik gelişim programları ve bilgi yönetimi sistemlerinin iyileştirilmesiyle desteklenmelidir; Negatif etkisi tespit edilen 'İletişim' boyutunun ise hız, şeffaflık ve etkinlik açısından yeniden yapılandırılması, çevikliğin tüm boyutlarda dengeli şekilde artmasına katkı sağlayacaktır. Böylece hem bilişim liderliği hem de bilgi yönetimi güçlü bir çeviklik altyapısı sunarken, etkili iletişim bu yapının işlerliğini ve sürdürülebilirliğini güvence altına alacaktır.

Mert (2024) çalışmasının sonucunda bilişim liderliğinin örgütsel çeviklik üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğunu tespit etmiştir (Mert, 2024: 119-122). Karafakıoğlu ve Fındıklı (2024) çalışmalarının sonucunda dijital liderlik ve yenilikçi davranışın, örgütsel çevikliği olumlu ve anlamlı şekilde etkilediğini bulmuşlardır (Karafakıoğlu ve Fındıklı, 2024: 15-16). Çömlekçi ve Bozkurt (2024) çalışmalarında sonuç olarak; bilişim liderlik algısının, çalışanların hem işgücü çevikliği hem de

bireysel yenilikçilik düzeylerini pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediğini bulmuşlardır (Çömlekçi ve Bozkurt, 2024: 88-89). Alessandri vd. (2025) çalışmaları sonucunda, birinci basamak sağlık hizmetleri ortamında dijital dönüşümcü liderliğin, örgütsel çeviklik aracılığıyla dijital dönüşüm üzerinde olumlu etkisi olduğunu ve liderliğin dijital girişimleri yönlendirmede ve organizasyonlarda çevikliği desteklemede kritik rolünü saptamışlardır (Kludacz-Alessandri vd., 2025: 2). Razzak vd. (2025) çalışmalarında sonuç olarak bilişim liderliğinin, aile işletmelerinin çevresel değişimlere uyum sağlama kapasitesini artırmada hayati bir faktör olduğunu; bilişim liderliğin, algılama yeteneği ve örgütsel çeviklik ile birlikte hem ekonomik hem de sosyal açıdan olumlu etkiler yarattığını tespit etmişlerdir (Razzak vd., 2025: 1). Albannai ve Raziq (2024) çalışmalarında, sonuç olarak, bilişim liderliğinin örgütlerin hem çevik hem de dayanıklı olmasında anahtar rol oynadığını, bilişim liderlerinin yenilikçi bir kültür oluşturduğunu ve teknolojik değişimlere adaptasyonu kolaylaştırdığını bulmuşlardır (Albannai ve Raziq, 2024: 1). AlNuaimi vd (2022) çalışmalarında sonuç olarak, dijital dönüşümsel liderliğin, örgütsel çevikliği artırdığını bulmuşlardır (AlNuaimi vd., 2022: 636-644).

Bu çalışma, bilişim liderliğinin örgütsel çeviklik üzerindeki etkilerini inceleyerek hem akademik literatüre değerli bir katkı sağlamayı hem de uygulayıcılar için yol gösterici bir rehber oluşturmayı hedeflemektedir. Literatürdeki eksiklikleri gidermeyi ve bilişim liderliğinin sağlık kurumlarında çevik organizasyon yapılarını geliştirmeye olan katkısını bilimsel verilerle açıklamayı amaçlamaktadır.

6. KAYNAKLAR

- Abbasov, A., & Tolay, E. (2021). Dijital Liderliğin Bireysel Performans Üzerindeki Etkisi: Azerbaycan'da Endüstri 4.0 Teknolojilerini Uygulayan Bir Firmada Araştırma. 2, s. 59-74.
- Abbaspour, A., Golabdous, A., Golabdoos, N., & Golabdoust, T. (2015). A Study On The Relationship Between Organizational Intelligence And Organization Agility In Tehran University Of Medical Sciences. *International Journal of Asian Social Science*, 5(11), s. 626-640. doi:10.18488/journal.1/2015.5.11/1.11.626.640
- Aggarwal, K., Khoa, B. T., Saga, K. V., Agrawal, R., Dhingra, M., Dhingra, J., & Kumar, L. (2023). Marketing information system based on unsupervised visual data to manage transportation industry using signal processing. *Expert Systems*, s. 1-17. doi:DOI: 10.1111/exsy.13384Expert Systems. 2025;42:e13384. wileyonlinelibrary.com/journal/exsy © 2023 John Wiley & Sons Ltd. 1 of 17https://doi.org/10.1111/exsy.13384
- Ahammad, M. F., Glaister, K. W., & Gomes, E. (2020). Strategic agility and human resource management. *Human Resource Management Review*, 30(1), s. 1-3. doi:https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100700
- Ahmadyan, Z., & Azizi, M. (2020). Structural analysis of transformational leadership relationships and organizational agility with the mediating role of job involvement in the health system. *Applied Educational Leadership*, 1(2), s. 81-96.
- Akdağ, A. K., & Yücel, Ş. (2024). Farklı Birimlerde Çalışan X, Y Ve Z Kuşağındaki Özel Hastane Yöneticilerinin Bilişim Liderliği Açısından Görüşlerinin İncelenmesi: Fenomenolojik Bir Araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 27(4), s. 705-726 . doi:https://doi.org/10.61859/hacettepesid.1455140
- Akkaya, B., & Tabak, A. (2018). Örgütsel Çeviklik Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması. *The Journal of Human and Work*, 5(2), s. 185-206. doi:http://dergipark.gov.tr/iid/
- Alanazi, A. (2022). Digital Leadership: Attributes of Modern. *Cureus*, 14(2), s. 1-7. doi:10.7759/cureus.21969
- Albannai, N., & Raziq, M. (2024). Digital Leadership and Its Impact on Agility, Innovation and Resilience: A Qualitative Study of the UAE Media Industry.

- Alhosani, F. H., & Ahmad, S. Z. (2024). . Role of human resource practices, leadership and intellectual capital in enhancing organisational performance: the mediating effect of organisational agility. *Journal of Intellectual Capital*, 25(4), s. 664-685.
- AlNuaimi, B. K., Singh, S. K., Ren, S., Budhwar, P., & Vorobyev, D. (2022). Mastering digital transformation: The nexus between leadership, agility, and digital strategy. *Journal of Business Research*, 145, s. 636-648. doi:https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.03.038
- Altıntaş, M., & Özata, M. (2023). Sağlık Kuruluşlarında Bilgi Sistemleri Kullanımının Örgütsel Çeviklik Ve Çalışan Memnuniyeti Üzerine Etkisi. *Anadolu University Journal of Economics and Administrative Sciences*, 24(4), s. 333-363. doi:10.53443/anadoluibfd.1278689
- Alzola, L. M., Dominguez Falcon, C., & Santana, J. D. (2020). The role of the human dimension in organizational agility: an empirical study in intensive care units. *Person Review*, 49(9), s. 1-39.
- Arisha, A. M., & Saad, M. (2024). Organizational Agility and its Impact on Organizational Performance through Visionary Leadership and Organizational Competitive Capabilities in Hospitals in Egypt. *Journal of Commercial & Environmental Studies*, 4(15), s. 2413-2364.
- Asiltürk, A. (2020). Dijital Dönüşüm Bağlamında Dijital Liderlik Ve Dijital Liderler. N. A. Gönül Gül Ekşi (Dü.) içinde, *Örgütlerde Dijitalleşme* (s. 203-226). Konya: Nobel Bilimsel Eserler.
- Badran, F. M., & Khaled, A. E. (2023). Organizational Agility and Job Engagement among Staff Nurses. *Evidence-Based Nursing Research*, 5(4), s. 92-99.
- Baş, B. (2024). *Bilişim Liderliği Ölçek Geliştirme Çalışması. (Yüksek Lisans Tezi)*. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Karaman.
- Bawono, M., Gautama, I., Bandur, A., & Alamsjah, F. (2022). The Influence of Ambidextrous Leadership Mediated by Organizational Agility and Digital Business Model Innovation on the Performance of Telecommunication Companies in Indonesia during the Covid-19 Pandemic. *WSEAS Transactions on Information Science and Applications*, 19, s. 78–88. doi: 10.37394/23209.2022.19.8
- Benitez, J., Arenas, A., Castillo, A., & Esteves, J. (2022). Impact of Digital Leadership Capability on Innovation Performance: The Role of Platform Digitization

- Capability. *Information & Management*, 52(2), s. 1–17.
doi:<https://doi.org/10.1016/j.im.2022.103590>
- Benmira, S., & Agboola, M. (2021). Evolution of leadership theory. *Mayo Clinic Healthcare*(5), s. 3-5. doi:<https://doi.org/10.1136/leader-2020-000296>
- Bernstam, E. V., Smith, J. W., & T. R. (2010). What is biomedical informatics? *Journal of Biomedical Informatics*(43), s. 104-110.
doi:<https://doi.org/10.1016/j.jbi.2009.08.006>
- Bhakuni, S. (2022). Leadership-The Most Important Area of Educational Performance. *Ilomata International Journal of Management*, 3(3), s. 284-297.
doi:<https://doi.org/10.52728/ijjm.v3i1.302>
- Biçer, M. (2021). The Advantage Of Being An Agile Organization in The Pandemic Crisis. *Stratejik Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4(2), s. 123-141.
- Bisson, C., & Boukef, N. (2021). Exploring the Relationship Between Digital Transformation Intelligence and Organizational Agility. *2021 IEEE International Conference on Technology Management, Operations and Decisions (ICTMOD)*, s. 1–8. doi:<https://doi.org/10.1109/ictmod52902.2021.9739479>
- Bobek, V., & Horvat, T. (2023). The Dunning-Kruger Effect on Organizational Agility. *Business and Management Annual Volume 2023*. içinde IntechOpen.
doi:<https://doi.org/10.5772/intechopen.113983>
- Bon, G. L. (1895). *Kitleler Psikolojisi*. Karon Yayınevi.
- Büyükbeşe, T., & Doğan, Ö. (2022). Dijital Liderliğin Yenilikçi İş Davranışı ve İş Performansı Üzerine Etkisi. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 14(26), s. 173-186. doi:<https://doi.org/10.20990/kilisibfakademik.1072185>
- Cai, Z., Huang, Q., Liu, H., Davison, R. M., & Liang, L. (2013). Developing organizational agility through IT capability and KM capability : the moderating effects of organizational climate. *Proceedings of the 17th Pacific Asia Conference on Information Systems (PACIS)*, 1(19), s. 18–22.
- Cevahir, E. (2020). *SPSS ile Nicel Veri Analizi Rehberi* (1 b.). İstanbul: Kibele.
- Cui, J. (2024). Does digital strategy, organizational agility, digital leadership promote DT? A study of digital strategy, organizational agility, digital leadership affects corporate DT in Chinese technological firms. *Journal of Integrated Social Sciences*

- Çark, Ö. (2023). Dijital Liderlik. G. G. Ekşi, & N. Apaydın (Dü) içinde, *Örgütlerde Dijitalleşme* (s. 250-274). Nobel Bilimsel Eserler.
- Çeliöz, E., Erhan, T., & Çetinceli, K. (2025). Liderlik Üzerine Kavramsal Bir Değerlendirme. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 8(1), s. 137-155. doi:<https://doi.org/10.33712/mana.1420703>
- Çömez, P. (2007). Değişim yönetiminde dönüştürücü liderlik davranışlarının firma performansına etkileri üzerine bir araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. Kocaeli, Gebze: Yüksek Teknoloji Enstitüsü.
- Çömlekçi, M. G., & Bozkurt, S. (2024). Dijital liderlik ve bireysel yenilikçilik ilişkisinde işgücü çevikliğinin rolü. *Akademik Hassasiyetler*, 11(24), s. 75-97.
- Çörekçioğlu, F. (2024). Örgütsel Çeviklik (Agility) ve İlişkili Kavramlar: Bir Araştırma. *Doktora Tezi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı.
- Dağlar, H., & Öztürk, A. (2025). Dijital Dönüşümün Çalışanların İş Tatminine Etkisinde Dijital Liderliğin Aracılık Rolü. *11.Örgütsel Davranış Kongresi*, s. 311-316.
- Dahlström, P., Desmet, D., & Singer, M. (2017). The seven decisions that matter in a digitaltransformation:ACEO's guide to reinvention. *Digital McKinsey (February)*, s. 1-7.
- Dedeoğlu, İ. (2023). Dijital Liderlik Ve Örgütsel Zekanın Dijital Örgütsel Dönüşüm Üzerindeki Etkisi: Bir Uygulama. *Yüksek Lisans Tezi*. Karaman, Türkiye: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi.
- Demirel, E. Ö., & Güler, M. (2022). Örgütsel Çeviklik Üzerine Yapılmış Çalışmaların Teorik Açıdan İncelenmesi. *Avrasya Sosyal Ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 9(1), s. 361-378.
- Doğanyığıt, P. B. (2023). Sağlık Kurumlarında Örgütsel Çeviklik: Kavramsal Bir Çerçeve. *Türkiye Sağlık Bilimleri ve Araştırmaları Dergisi*, 6(2), s. 66-77. doi:<https://doi.org/10.51536/tusbad.1267832>
- Ece, Ş., & Erkmen, T. (2024). Otantik liderliğin bağlamsal performans etkisinde

- destekleyici örgüt kültürünün rolü: Kamu kurumunda bir araştırma. *Yıldız Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(2), s. 133–148. doi:DOI: 10.14744/ysbed.2024.00050
- Eraslan, L. (2011). Hayat Bilgisi Dersi Öğretim Programında Liderlik Öğretimi. *Milli Eğitim Dergisi*(41), s. 102-121.
- Eryeşil, K., & Irgaz, R. (2017). Liderlik Tarzları İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. *Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 20(2), s. 129-139.
- Fuchshuber, I. (2022). Drivers of Organizational Agility in German Book Publishing Houses. *Publishing Research Quarterly*, 38(1), s. 81–94. doi:<https://doi.org/10.1007/s12109-021-09850-5>
- Gede, G. K., Yasa, K., & Sanjaya, G. N. (2022). From Leadership to Agility: What, How and Where We Are Now? *Journal of International Conference Proceedings*, 5(4), s. 121–135. doi:<https://doi.org/10.32535/jicp.v5i4.1928>
- Gemici, E., & Yıldırım, K. E. (2025). Dijital Liderlik Çalışmaları Üzerine Bir Bibliyometrik Analiz. *Kaytek Dergisi*, 7(1), s. 37-52.
- Gençer, M. S., & Samur, Y. (2016). Leadership Styles and Technology: Leadership Competency Level of petency Level of. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229, s. 226 – 233.
- Giddens, J. (2018). Transformational leadership: What every nursing dean should know. *Journal of Professional Nursing*, 34(2), s. 117-121. doi:<https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2017.10.004>
- Gonçalves, D., Bergquist, M., Alange, S., & Bunk, R. (2022). How Digital Tools Align with Organizational Agility and Strengthen Digital Innovation in Automotive Startups. *Procedia Computer Science*, 196, s. 107–116.
- Gök, S. G., & Aydemir, P. (2021). Dijital Liderliğin Kriz Yönetimi Üzerindeki Etkisi: Bilgi Paylaşımının Aracı Rolü. *Güvenlik Bilimleri Dergisi*, 10(3), s. 195-222. doi:[doi:10.28956/gbd.1017693](https://doi.org/10.28956/gbd.1017693)
- Gruner, S. (2007). Letter to the Editor: What is Informatics? *Department of Computer Science: University of Pretoria: Republic of South Africa*(39), s. 54-55.
- Guo, R., Yin, H., & Liu, X. (2023). Coopetition, organizational agility, and innovation performance in digital new ventures. *Industrial Marketing Management*, 111, s.

- Güler, H. N. (2023). Dijital Liderlik Çalışmalarının Analizi. *Topkapı Journal of Social Science*, 2(2), s. 11-19.
- Güler, S. (2023). Örgütsel Çeviklik Çalışmalarının Görsel Haritalama Tekniği ile Bibliyometrik Analizi. *International Journal of Social Sciences Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(31), s. 396-422. doi:10.52096/usbd.7.31.22
- Hadjinicolaou, N., Dumrak, J., & Mostafa, S. (2020). Relationship Investigation of Organizationa lAgility Characteristics and Portfolio Management Maturity. *MATEC Web of Conference*, 312.
- Hall, K., Bocobo, G., Badwal, R., & Panesar, M. (2024). Evolutionary role of physician leaders in healthcare informatics and health technology. *Health Informatics Journal*. doi:<https://doi.org/10.1177/1460458224129221>
- Harto, B., Wibowo, L. A., & Yuniarsih, T. (2022). Bibliometric Analysis of Strategic Digital Leadership to Boost Innovation in Organization. In: *6th Global Conference on Business, Management, and Entrepreneurship (GCBME 2021)*. Atlantis Press, s. 429-435.
- Hensellek, S. (2020). Digital Leadership: A Framework for Successful Leadership in the Digital Age. *Journal of Media Management and Entrepreneurship*(2(1)), s. 55-69.
- Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. (2008). Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), s. 53–60.
- Hussein, N. H., El-Shahat, M. M., & Mohamed, N. A. (2022). Organizational Agility: The Pathway to Job Enrichment among Nurses. *Egyptian Journal of Health Care*, 13(3), s. 529-540.
- İmamoğlu, S. Z., İnce, H., & Türkcan, H. (2021). Endüstri 4.0 Uygulamalarının Örgütsel Çeviklik Üzerindeki Etkisi: Kavramsal Bir Çalışma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 35(1), s. 103-124. doi:<https://doi.org/10.16951/atauniiibd.740820>
- Karafakıoğlu, E., & Fındıklı, M. A. (2024). The Mediating Role of Work Engagement in the Relationship Between Digital Leadership and Innovative Behavior and Organizational Agility. *International Journal Of Organizational Leadership*(13), s. 1-21.

- Karafakıoğlu, E., & Fındıklı, M. A. (2024). Dijital Liderlik Ve İnovatif Davranışın İşe Adanmışlık Aracılığında Örgütsel Çevikliğe Olan Etkisi: Endüstri Ve Havacılık İşletmelerine Yönelik Karşılaştırmalı Bir Analiz. *Doktora Tezi*. İstanbul: İstanbul Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Karagöz, Y. (2023). *SPSS - AMOS - META Uygulamalı Nitel-Nicel Karma Bilimsel Araştırma Yöntemleri ve Yayın Etiği* (4. b.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Karakose, T., Kocabas, I., Yirci, R., Papadakis, S., Ozdemir, T. Y., & Demirkol, M. (2022). The Development and Evolution of Digital Leadership: A Bibliometric Mapping Approach-Based Study. *Sustainability*, 14(23). doi:https://doi.org/10.3390/su142316171
- Karamanlioğlu, A. U., & Şenkul, G. (2024). Yenilikçi İş Davranışını Şekillendirmede Dijital Liderlerin Rolü. *Başkent Üniversitesi Ticari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1), s. 27-45.
- Kavosi, Z., Delavari, S., M. M., Bastani, P., Vali, M., & Salehi, M. (2021). Modeling organizational intelligence, learning, forgetting and agility using structural equation model approaches in Shiraz University of Medical Sciences Hospitals. *BMC Res Notes*, 14(1), s. 2-8. doi:doi: 10.1186/s13104-021-05682-w.
- Kavukoğlu, T. E. (2024). Hastanelerde Etkili Liderlik Türleri ve Hizmet Sunumuna Yansımaları. İ. Bozkurt (Dü.) içinde, *Güncel Gelişmeler Işığında Sağlık Yönetimi-II* (s. 1-22). Gaziantep: Özgür Yayınları. doi:https://doi.org/10.58830/ozgur.pub466
- Keçeçioğlu, T., & Çiçek, A. (2015). Örgüt DNA'sına Yerleşen Yeni Bir Kavram ve Marka: Örgütsel ve Stratejik Çeviklik (Örgütsel Bağışıklık Sistemini Güçlendirmek). *Marmara Üniversitesi İ.İ.B. Dergisi*, 33(2), s. 295-308.
- Kenar, M. (2023). *Uzaktan Çalışma Sisteminde Liderlik Uygulamaları: Bilişim Sektörü Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, Bilecik..
- Khan, A. N., Wang, Y., Khan, N. A., & Ahmad, A. (2025). Digital Leadership Enhances Employee Empowerment, Techno-work Engagement, and Sustainability: SEM Analysis in Public Healthcare. *The Journal of Health Care Organization, Provision, and Financing*(62), s. 1-11. doi:https://doi.org/10.1177/00469580251317653
- Khoshlahn, M., & Ardabili, F. S. (2016). The Role of Organizational Agility and Transformational Leadership in Service Recovery Prediction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 230, s. 142-149.

doi:<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.09.018>

- Kırmızıer, A., & Yıldırım, Y. (2024). Spor Sevk ve İdaresinde Görev Alan Personellerin Bilişim Liderliği Algı ve Teknostres Düzeylerinin İncelenmesi. *18*(2), 229-243. doi:[10.61962/bsd.1520919](https://doi.org/10.61962/bsd.1520919)
- Kismono, G., Danarilia, V. O., & Ardianto, H. (2024). Exploring Organizational Health to Achieve Organizational Agility. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, *12*(4), s. 893–902. doi:<https://doi.org/10.37641/jimkes.v12i4.2609>
- Klein, M. (2020). Leadership Characteristics In The Era Of Digital Transformation. *Business & Management Studies:An International Journal*, *8*(1), s. 883-902. doi:<http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v8i1.1441>
- Kline, R. B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (3 b.). Guilford Press.
- Kludacz-Alessandri, M., Hawrysz, L., Zak, K., & Zhang, W. (2025). The impact of digital transformational leadership on digital intensity among primary healthcare entities: A moderated mediation model. *BMC Health Services Research*, *25*(117), s. 1-15. doi:<https://doi.org/10.1186/s12913-025-12283-x>
- Koçel, T. (2018). *İşletme Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Koçel, T. (2020). *İşletme Yöneticiliği*. Beta Yayınevi.
- Laukka, E., Pölkki, T., Heponiemi, T., Kaihlanen, A.-M., & Kanste, O. (2021). Leadership in Digital Health Services: Protocol for a Concept Analysis. *JMIR Research Protocols*, *10*(2). doi:[10.2196/25495](https://doi.org/10.2196/25495)
- Lemak, C. H., Pena, D., Jones, D. A., D. H., & Gupitill, J. (2024). Leadership to Accelerate Healthcare's Digital Transformation: Evidence From 33 Health Systems. *Journal of Healthcare Management*, *69*(4), s. 267-294. doi:[10.1097/JHM-D-23-00210](https://doi.org/10.1097/JHM-D-23-00210)
- Li, H., Hu, Q., Zhao, G., & Li, B. (2021). The co-evolution of knowledge management and business model transformation in the post-COVID-19 era: Insights based on Chinese e-commerce companies. *Journal of Knowledge Management*, *26*(5). doi:[10.1108/JKM-03-2021-0177](https://doi.org/10.1108/JKM-03-2021-0177)
- Ly, B. (2023). The Interplay of Digital Transformational Leadership, Organizational Agility, and Digital Transformation. *Journal of the Knowledge Economy*, *15*, s.

4408–4427. doi:doi: 10.1007/s13132-023-01377-8.

- Marsh, H. W., Hau, K.-T., & Wen, Z. (2004). In search of golden rules: Comment on hypothesis-testing approaches to setting cutoff values for fit indexes and dangers in overgeneralizing Hu and Bentler's (1999) findings. *Structural Equation Modeling*, 11(3), s. 320–341. doi:DOI:10.1207/s15328007sem1103_2
- Mert, M. (2024, Ocak). Dijital Liderlik ve Örgütsel Çeviklik İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Doktora Tezi*. Denizli: Pamukkale Üniversitesi.
- Mirzani, Y. (2023). A Study On Leadership Styles And Its Impact On Organizational Success. *EPRA International Journal of Economics*, 10(1). doi:https://doi.org/10.36713/epra12138
- Mohammadi, M., Nikpour, A., & Chamanifard, R. (2015). The Relationship between Organizational Agility and Employee's Productivity. 3, s. 66-70.
- Morgül, Ü. A., & Ataç, L. O. (2024). Dijital Liderlik ve Yenilikçilik Arasındaki İlişkide Örgütsel Öğrenmenin Aracılık. *Journal Of Emerging Economies And Policy*, 9, s. 51-65.
- Mrugalska, B., & Ahmed, J. (2021). Organizational Agility in Industry 4.0: A Systematic Literature Review. *Sustainability*, 13(15,827), s. 1-23. doi:doi:10.3390/su13158272.
- Nejatian, M., & Zarei, M. H. (2013). Moving Towards Organizational Agility: Are We Improving. *Global Journal of Flexible Systems Management*, 14(4), s. 241–253. doi:DOI 10.1007/s40171-013-0048-3
- Ngeche, J., & Kaluyu, V. (2022). Organizational Agility Capabilities and Sustainable Competitive Advantage in Private Multi-Practice Hospitals in Kenya. *The University Journal*, 5(1), s. 179-194.
- Nour, B. A., & Mousavi, M. M. (2020). Effect of Cooperative Management on Organizational Agility with the Mediating Role of Employee Empowerment in Public Transportation Sector. *Cuadernos de Gestión*, 20(2), s. 15–46. doi:https://doi.org/10.5295/CDG.170873BA
- Nsour, J. A. (2021). Investigating The Impact Of Organizational Agility On the Competitive Advantage. *Journal of Governance and Regulation*, 10(1), s. 153-157. doi:https://doi.org/10.22495/jgrv10i1art14

- O, Z., & Kh, C. (2023). The relationship between organizational agility and the degree of accreditation in Hospitals of Kermanshah University of Medical Sciences. *J Health*, 13(4), s. 484-494.
- Oduncu, F. (2025). Dijital Liderlik Ve Diğer Liderlik Türleriyle İlişkisi. İktisadi ve İdari Bilimlerde Araştırma ve Değerlendirmeler.
- Oksavik, J. D., Vik, E., & Kirchhoff, R. (2024). Digital leadership: Norwegian healthcare managers' attitudes towards using digital tools. *DIGITAL HEALTH*, 10. doi:<https://doi.org/10.1177/20552076241277036>
- Oniemola, M., & Asikhia, O. (2022). Leadership. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, 6(8), s. 462-467.
- Ordu, A., & Nayır, F. (2021). Dijital Liderlik Nedir? Bir Tanım Önerisi. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 12(3), s. 68-81. doi:<https://doi.org/10.19160/e-ijer.946094>
- Ozeroglu, E., & Kocyigit, Y. (2020). Organizational Agility In Health Organizations: The Role Of Visionary Leadership. *Research Journal of Business and Management (RJBM)*, 7(1), s. 13-22. doi:<http://doi.org/10.17261/Pressacademia.2020.1184>
- Özmen, .. Ö., Eriş, E. D., & Özer, P. S. (2019). Dijital Liderlik Çalışmalarına Bir Bakış. A. M. Alparslan, D. Pehlivan, S. Yastıkoğlu, Ö. Oktar, & F. Kıran (Dü.), *Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı* içinde (s. 57-69). Burdur: Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi.
- Paul, P., & Aithal, P. (2020). Informatics: Foundation, Nature, Types and Allied areas An Educational &Analytical Investigation. *International Journal of Applied Science and Engineering*, 8(1), s. 1-9. doi:[10.30954/2322-0465.1.2020.1](https://doi.org/10.30954/2322-0465.1.2020.1)
- Pazhouhan, A., Rezaei, B., & Parno, M. (2019). The Relationship of the Components of Emotional Intelligence with Organizational Agility in the Healthcare Network. *Journal of Kermanshah University of Medical Sciences*, 23(1). doi:<https://doi.org/10.5812/jkums.86873>
- Raducan, R., & Raducan, R. (2014). Leadership and Management. *Social and Behavioral Sciences*, s. 808 – 812. doi: [10.1016/j.sbspro.2014.08.322](https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.08.322)
- Razzak, M. R., Kharusi, S. A., Umrani, W. A., & Riyami, S. A. (2025). Digital leadership and adaptive capacity of family firms: intervening roles of sensing capability and organizational agility. *Journal of Family Business Management*. doi:

- Sahyaja, C., & Rao, S. (2018). New leadership in the digital era-a conceptual study on emotional dimensions in relation with intellectual dimensions. *International Journal of Civil Engineering and Technology (IJCIET)*, 9(1), s. 738–747.
- Saif, N., Ali, S., Shaheen, I., Goh, G. G., & Khan, S. U. (2025). Revolutionizing healthcare leadership the critical role of digital citizenship in knowledge sharing. *Scientific Reports*, 15(1), s. 1-11.
- Sekman, M., & Utku, A. (2009). *Çevik şirketler: Kurumsal ataleti yenmek* (6.Baskı b.). İstanbul: Alfa yayınları.
- Shafiabady, N., Hadjinicolaou, N., Din, F. U., Bhandari, B., Wu, R. M., & Vakilian, J. (2023). Using Artificial Intelligence (AI) to predict organizational agility. *PLOS ONE*, s. 1-37. doi:<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0283066>
- Singh, J., Lyytinen, K., Sharma, G., Schnackenberg, A., & Hill, J. (2013). Organizational agility: What it is, what it is not, and why it matters. *Academy of Management Proceedings*(1), s. 1-40.
- Soltanzadeh, L., & Rabiee, M. (2015). Review on Health Informatics. *Iranian Journal of Medical Informatics*, 4(3), s. 11-13.
- Sow, M. (2018). Impact of Leadership on Digital Transformation. *Business and Economic Research*, 8(3), s. 139-148. doi:<https://doi.org/10.5296/ber.v8i3.13368>
- Steenkamp, I., Peltonen, L. M., & Chipps, J. (2025). Digital health readiness – insights from healthcare leaders in operational management: a cross-sectional survey. *BMC Health Services Research*, 25(240), s. 1-11.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. Boston: Pearson Education.
- Tamer, G. (2021). The Effect of Visionary Leadership Characteristics on Organizational Agility in Health Organizations; An Application in Private Hospitals in Bakirkoy District of Istanbul Province. *Istanbul Gelisim University Journal of Social Sciences*, 8(2), s. 240-252.
- Taşkın, H. T., & Özbozkurt, O. B. (2023). Dijital Yetkinliğin Oluşmasında Dijital Liderlerin Rolü Üzerine Mersin İlinde Bir Araştırma. *Uluslararası Akademi Dergisi*, 2(1), s. 12-27.

- Tigre, F. B., Curado, C., & Henriques, P. L. (2023). Digital Leadership: A Bibliometric Analysis. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 1(30), s. 1-29. doi:<https://doi.org/10.1177/15480518221123132>
- Tutar, H., & Erdem, A. T. (2020). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri ve Spss Uygulamaları*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Ulutaş, M., & Arslan, H. (2018). Bilişim Liderliği Ölçeği: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. *Eğitim Bilimleri Dergisi*, s. 105-123. doi:<https://doi.org/10.15285/maruaebd.2739>
- V, V., M, S., & Dutta, P. (2019). Modelling the readiness factors for agility in healthcare organization: a TISM approach. *Benchmarking: An International Journal*, 26(7), s. 2372-2400. doi:10.1108/BIJ-06-2018-0172
- Wang, B. (2009). Information Science: The Territory and Relations to Computing Disciplines. *Journal of Library and Information Science*, 35(1), s. 4-22.
- Wendler, R. (2014). Development of the Organizational Agility Maturity Model. *Proceedings of the 2014 Federated Conference on Computer Science and Information Systems*(2), s. 1197–1206. doi: DOI: 10.15439/2014F79
- Yağmur, Ö. B., & Myrvang, N. A. (2023). The effect of organizational agility on crisis management process and organizational resilience: Health sector example. *International Journal of Disaster Risk Reduction*(96), s. 1-13.
- Yogeshysore, M. J., & Karthikeyan, J. (2022). Health Informatics: Engaging Modern Healthcare Units: A Brief Overview. *School of Information Technology and Engineering*, s. 1-13. doi:<https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.854688>
- Zabihi, M. R., Tabatabaee, S. S., Ghamari, M. R., & Asadi, M. H. (2015). The Relationship Between Organizational Intelligence And Organizational Agility In Hospitals Of Mashhad University Of Medical Sciences. *Payavard Salamat*, 9(1), s. 43-54.
- Zhang, D., & Sharifi, H. (2000). A Methodology For Achieving Agility In Manufacturing Organisations. *International Journal of Operations and Production*, 20(4), s. 496–513. doi:<https://doi.org/10.1108/01443570010314818>
- Zhang, Z., & Hossein, S. (1999). A methodology for achieving agility in manufacturing organisations: An introduction. *International journal of International journal of*, 20(4), s. 496-513.

Zhu, X., & Li, Y. (2023). The use of data-driven insight in ambidextrous digital transformation: How do resource orchestration, organizational strategic decision-making, and organizational agility matter? *Technological Forecasting and Social Change*, 196, s. 85–102. doi:<https://doi.org/10.1016/j.techfore.2023.122851>



7. EKLER

7.1. EK 1: ÖLÇEKLER

ANKET FORMU

KİŞİSEL BİLGİLER

Cinsiyet: ☐ Kadın ☐ Erkek

Medeni Haliniz: ☐ Evli ☐ Bekar

Yaşınız: ☐ 30 yaş ve altı ☐ 31-40 yaş ☐ 41 yaş ve üstü

Eğitim düzeyiniz: ☐ Lise ☐ Ön lisans ☐ Lisans ☐ Lisansüstü

Mesleğiniz

☐ Doktor ☐ Hemşire/Ebe ☐ Sağlık teknikeri ☐ İdari personel ☐ Diğer

Çalıştığınız birim:

☐ Poliklinik ☐ Servis ☐ İdari Birim ☐ Diğer.....

Meslekte toplam çalışma süreniz :

☐ 5 yıl ve daha az ☐ 6-10 yıl arası ☐ 11-15 arası ☐ 16 yıl ve daha fazlası

Şu anda görev yaptığınız kurumda çalışma süreniz:

☐ 5 yıl ve daha az ☐ 6-10 yıl arası ☐ 11-15 arası ☐ 16 yıl ve daha fazlası

Bilişim Liderliği Ölçeği

Aşağıdaki ifadelerle ne ölçüde katıldığınızı size uygun seçeneği işaretleyerek belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
Kurumdaki yöneticim,					
Yönlendirme					
1. Bilişim teknolojilerinin riskleri konusunda kurum çalışanlarını bilinçlendirir.					
2. Sosyal aktörlerle (STK'ler, belediyeler, meslek odaları, dernekler vb.) gerçekleştirilen iletişimlerde bilişim teknolojilerinden yararlanır					
3. Bilgiye erişimde farklı araçları (bilgisayar, internet, mobil ortamlar vb.) kullanır.					
4. Örgütsel süreçleri iyileştirmeye yönelik kullanılabilecek teknolojilere ilişkin çevresindekileri bilinçlendirir.					
5. Sanal ortamda (sosyal medya, web sitesi vb.) çalıştığı kurumunu tanıtır.					
6. Kurumunda herkesin yararlanabileceği teknolojik araçlar, kütüphane olanakları gibi bilgi altyapılarını oluşturma çabası içerisinde.					
İletişim					
7. Bilişim uygulamaları için gerekli etik davranışları tüm paydaşlarıyla birlikte					

belirler.					
8. Düzenlenen toplantılarda bilişim teknolojilerinden yararlanılır.					
9. Yönetimde bilgi teknolojilerini faal bir şekilde kullanır.					
10. Bilişim teknolojilerinin getirdiği yeniliklere karşı direnci azaltmak için bilgilendirici bir rol üstlenir.					
11. Farklı disiplinlerden meslektaşları ile ilişkiler geliştirmede bilişim teknolojilerinden yararlanır.					
12. Bilişim teknolojilerine ilişkin araştırma-geliştirme faaliyetlerine önem verir.					
Bilgi					
13. Çalışma arkadaşlarının öğrenen örgüt yapısına katkılarını arttıracak teknolojik olanaklar konusunda kendi tecrübelerini paylaşır.					
14. Uluslararası ilişkiler geliştirmek için bilişim teknolojilerinden yararlanır					
15. Bilişim alanındaki gelişmeleri yakından takip eder.					
16. Kurumsal vizyona katılımı artırmak için kurum çalışanlarının yararlanabilecekleri teknolojik araçlar konusunda yönlendirme yapar.					
17. Kurumsal iletişim ağlarının kurulmasında bilişim teknolojilerinden yararlanılmasına öncülük eder.					
18. Bilgi edinme sürecinde bilişimle ilgili eğitim faaliyetleri düzenler.					

Örgütsel Çeviklik Ölçeği

Aşağıdaki ifadelerle ne ölçüde katıldığınızı size uygun seçeneği işaretleyerek belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
Yetkinlik					
1. Kurumumuz uzun vadeli hedeflerini gerçekleştirecek stratejik vizyon ve hedeflere sahiptir.					
2. Kurumumuz çağın gereklerine uygun miktarda ve yeterli teknolojiye sahiptir.					
3. Kurumumuz, ürünleri ve bu ürüne ilişkin hastaya sunduğu hizmet kalitesi yüksektir.					
4. Kurumumuz hedefine ulaşmak için tüm süreçlerde az maliyet ile çok kar elde etmeyi amaçlar.					
5. Kurumumuz yüksek düzeyde reklam ve sağlık tanıtımı yapar.					
6. Kurumumuz, konusunda uzman ve yetkilendirilmiş insan kaynağına sahiptir.					
7. Kurumumuzda tüm kurum hiyerarşi, yönetim kademeleri basit, açık ve net tanımlanmıştır.					
8. Kurumumuz, kurum içi ve kurum dışında iş birliği ortamı sağlamaya ve geliştirmeye önem verir.					
Esneklik					
9. Kurumumuz, farklı departmanlarda hastalara hizmet sunma esnekliğine sahiptir.					
10. Kurumumuz, birçok farklı alanda hizmet üretme esnekliğine sahiptir.					
11. Kurumumuz insan kaynakları politikaları kapsamında esnekliğe sahiptir.					
Cevap Verme					
12. Kurumumuz, hizmet talep edenlerin/hastaların ihtiyaçlarındaki ve tercihlerindeki değişikliklere hızla cevap verme yeteneğine sahiptir.					
13. Kurumumuz çevresel değişiklikleri hisseder, algılar ve bu değişimlere hazırlıklı olur.					
14. Kurumumuz yeniliklere ve çevre, teknoloji kaynaklı değişiklikleri hızla adapte yeteneği rakiplerine göre yüksektir.					

Hız					
15. Kurumumuz hizmet talep edenlere/hastalara hizmet sunma konusunda rakiplerine oranla daha hızlıdır.					
16. Kurumumuz, yeni çıkan ürünleri hizmet verirken kullanma konusunda hızlıdır.					
17. Kurumumuz, hizmet talep edenlere/hastalara hızlı ve zamanında tetkik ve tedavi hizmeti sunar.					



7.1. EK 2: ETİK KURUL BELGESİ

Evrak Tarih ve Sayısı: 25.03.2024-416846

T.C.
DÜZCE ÜNİVERSİTESİ
BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİK KURULUKARARLARI

TOPLANTI SAYISI
4

KARAR SAYISI
2024/52

KARAR TARİHİ
21.03.2024

KARAR NO: 2024/52

Düzce Üniversitesi Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi Atakan GÜNEY'in “Sağlık Kurumlarında Bilişim Liderliğinin Örgütsel Çevikliğe Etkisi” başlıklı çalışması Etik Kurulumuzca incelenmiş olup, ilgili çalışmanın araştırma protokolüne uyulması ve etik onay tarihinden itibaren geçerli olmak koşulu ile uygulanmasının etik olarak uygun olduğuna;

Oy birliği ile karar verildi.

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı :Atakan GÜNEY

Yabancı Dili :İngilizce

ÖĞRENİM DURUMU

Derece	Alan	Okul/Üniversite	Mezuniyet Yılı
Yüksek Lisans	Sağlık Yönetimi	Düzce Üniversitesi	2025
Lisans	Sağlık Yönetimi	Atatürk Üniversitesi	2023
Lise		TED Karabük Lisesi	2013

YAYINLAR

Güney, A., & Yalman, F. (2025). Sağlık kurumlarında bilişim liderliğinin örgütsel çevikliğe etkisi. *In Proceedings of the Anadolu 17th International Conference on Social Sciences*, (pp. 429-441).Mardin.