Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Alanında Gelişmeler





3. Cilt

Editör

PROF. DR. HÜSEYİN ALİ KUTLU

DOI:10.5281/zenodo.10027273

Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Alanında Gelişmeler 3

EDİTÖR

Prof. Dr. Hüseyin Ali Kutlu

İmtiyaz Sahibi
Platanus Publishing®

Editör
Prof. Dr. Hüseyin Ali Kutlu

Kapak & Mizanpaj & Sosyal Medya
Platanus Yayın Grubu

Birinci Basım
Ekim, 2023

Yayımcı Sertifika No
45813

Matbaa Sertifika No
47381

ISBN
978-625-6517-79-0

©copyright
Bu kitabın yayım hakkı Platanus Publishing'e aittir.
Kaynak gösterilmeden alıntı yapılamaz, izin
alınmadan hiçbir yolla çoğaltılamaz.

Adres: Natoyolu Cad. Fahri Korutürk Mah. 157/B,
06480, Mamak, Ankara, Türkiye.
Telefon: +90 312 390 1 118
web: www.platanuskitap.com
e-mail: platanuskitap@gmail.com



PLATANUS PUBLISHING®

İçindekiler

BÖLÜM 1..... 9

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI İLE DUYGUSAL BAĞLILIK ve İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLİŞKİSİNE YÖNELİK AMPİRİK BİR ARAŞTIRMA
Doç. Dr. Sibel AYDEMİR

BÖLÜM 2..... 33

SEZAİ KARAKOÇ'UN 'HIZIRLA KIRK SAAT' ADLI ŞİİR KİTABININ FARSÇAYA ÇEVİRİSİNDEKİ ANLAM KAYIPLARININ İNCELENMESİ
Arş.Gör. Dr. Mehmet Enes TEMİZ

BÖLÜM 3..... 49

PATERNALİST LİDERLİĞİN İŞ-AİLE YAŞAM ÇATIŞMASI ÜZERİNE ETKİSİ: SAĞLIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA
Merve ÇAKIR YILDIRIM
Doç. Dr. Mustafa NAL

BÖLÜM 4..... 65

TÜKETİCİ DAVRANIŞINDA TUTUMUN ETKİSİ
Arzu KARAKÖSE
Gökhan DOKUZOĞLU

BÖLÜM 5..... 83

MAKRO SOSYOLOJİDE TOPLUMSAL EYLEM YAKLAŞIMLARI
Dr. Öğr. Üyesi Zeynep TÜRKKAN

BÖLÜM 6.....101

REKLAMI REKLAMLA ELEŞTİRMEK: FAST FOOD TEMALI YIKICI REKLAMLARIN GÖSTERGEBİLİMSEL ANALİZİ
Dr. Öğr. Üyesi Gülten ADALI

BÖLÜM 7.....119

TEDARİK ZİNCİRİNDE SATIN ALMA RİSK YÖNETİMİ
Dr. Öğretim Üyesi Barış KANTOĞLU

BÖLÜM 8.....137

KEŞİFSEL VERİ ANALİZİ: VAN İLİ VE İLÇELERİ KANSER VERİLERİ
Dr. Öğr. Üyesi Serpil SEVİMLİ DENİZDoç. Dr. Sebahattin ÇELİK.....138

ISBN: 978-625-6517-79-0

BÖLÜM 9 147

DİJİTAL DÖNÜŞÜMDE ÇEVİK LİDERLİK
Dr. Öğr. Üyesi Can Burak NALBANTOĞLU

BÖLÜM 10 157

JEAN BAUDRILLARD VE SİMÜLASYON KURAMI: BİR SİMÜLAKR OLARAK SARI YELEKLİLER
Öğr. Gör. Dr. İbrahim Emre GÜNAY

BÖLÜM 11 189

MEDYADA DÖNÜŞÜM VE DİJİTAL TASARIM KÜLTÜRÜ
Dr. Öğr. Üyesi Mustafa MAYDA

BÖLÜM 12 213

HAVACILIK EMNİYETİ VE HAVACILIK GÜVENLİĞİNİN PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRME AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMES
Öğr. Gör. Dr. Mustafa ALTINTAŞ
Öğr.Gör. Dr. Burcu ALTINTAŞ

BÖLÜM 13 225

İNSAN KAYNAKLARI MUHASEBESİ UYGULAMALARINA YÖNELİK AÇIKLAMALARIN İNCELENMESİ: BİST 30 UYGULAMASI
Dr. Öğr. Üyesi Fatma İZMİRLİ ATA

BÖLÜM 14 245

SİGMUND FREUD:İNSAN DAVRANIŞINA PSİKODİNAMİK YAKLAŞIM
Öğretmen Elif ATEŞ
Prof. Dr. Halil AYTEKİN

BÖLÜM 15 259

"ÖZYAŞAMÖYKÜSEL DENEME" VE TÜRE AİT BİR ÇÖZÜMLEME
Doç. Dr. Mehmet SAYIN
Dr. Öğr. Üyesi Mehmet BAKİ

BÖLÜM 16 279

İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI SİGORTA DALINDAN SUNULAN EDİMLER
Meltem ÖZTÜRK

BÖLÜM 17.....303

GARİB-NÂME'DE DAHI, HEM, HEM DAHI, EDATLARI İLE KURULAN ÜSTELEME CÜMLELERİ ÜZERİNE
Dr. Öğr. Üyesi Asu ERSOY

BÖLÜM 18.....315

YAPAY ZEKAYA ULRİCH BECK'İN RİSK TOPLUMU PERSPEKTİFİNDEN BAKMAK
Gülbaşak DİKTAŞ YERLİ

BÖLÜM 19.....333

SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA VE HİZMET SEKTÖRÜ: GÜNCEL ÇALIŞMALARIN DEĞERLENDİRİLMESİ
Doç. Dr. Hatice ÇALIPINAR
Arş. Gör. Ebru KAYA

BÖLÜM 20.....355

YENİ BİR SINIRIN KEŞFİ: YAPAY ZEKA DESTEKLİ GÖRSEL-İŞİTSEL TASARIM
Dr. Öğretim Üyesi Bülent KABAŞ

BÖLÜM 21.....375

SOSYO OLUŞUMUN GERİLİM SENTEZLERİ: TOPLUM, BİREY VE BENLİK
Doç. Dr. Cem ÖZKURT

BÖLÜM 22.....393

TRANSMEDYA HİKÂYE ANLATICILIĞI BAĞLAMINDA İÇERİĞİN PLATFORMLAR ARASI AKIŞI ÜZERİNE BİR İNCELEME: TOMB RAİDER EVRENİ
Ramazan BİLGE

BÖLÜM 23.....415

YENİDEN YÜZLENDİRME: SANATSAL YORUM MU? ANATOMİK BECERİ Mİ?
Dr. Öğr. Üyesi Sercan ACAR

BÖLÜM 23.....427

"WHITE BRONZE" MEZAR ANITLARI VE KADIKÖY RUM ORTODOKS MEZARLIĞI'NDA BULUNAN BİR ÖRNEĞI
Dr. Öğr. Üyesi Selda ALP

ISBN: 978-625-6517-79-0

BÖLÜM 24 445

MÜŞTERİ İLİŞKİLERİNDE PARADOKSAL İLETİŞİMİN ÖNEMİ
Öğr. Gör. Dr. Selda KÜLEKÇİ

BÖLÜM 25 467

YERELLEŞTİRME STRATEJİLERİNİN E-TİCARET VE OYUN SEKTÖRLERİNDEKİ KULLANIMI: BİR İNCELEME
Karolin YARDIM
Dr. Öğr. Üyesi Mustafa KAPLAN

BÖLÜM 26 493

STOKLAMA DAVRANIŞINA NEDEN OLAN FAKTÖRLER
Dr. Öğretim Üyesi Gülçin BİLGİN TURNA

BÖLÜM 27 505

GRUPLAR ARASI İLİŞKİLERDE TEMAS MODELİ VE KARA KOYUN ETKİSİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ
Dr. Nurcan KEMİKKIRAN
Dr. Öğr. Üyesi Meral KIZRAK

BÖLÜM 28 525

SOSYAL MEDYANIN GÖRÜNTÜ BASKISI: DİSMORFOFOBİ VE DİJİTAL ALGI
Öğr. Gör. Ayşen YALMAN

BÖLÜM 29 539

DEZAVANTAJLI GÖÇMEN GRUPLAR VE SOSYAL HİZMET DEĞERLENDİRMESİ
Dr. Öğr. Üyesi Serdar AYKUT

BÖLÜM 30 563

TELEVİZYON HABERLERİNDE ÇERÇEVELEME STRATEJİLERİ: GÖRÜNTÜ ÇERÇEVELEME UNSURLARI
Doç.Dr. Zuhal AKMEŞE DEMİR

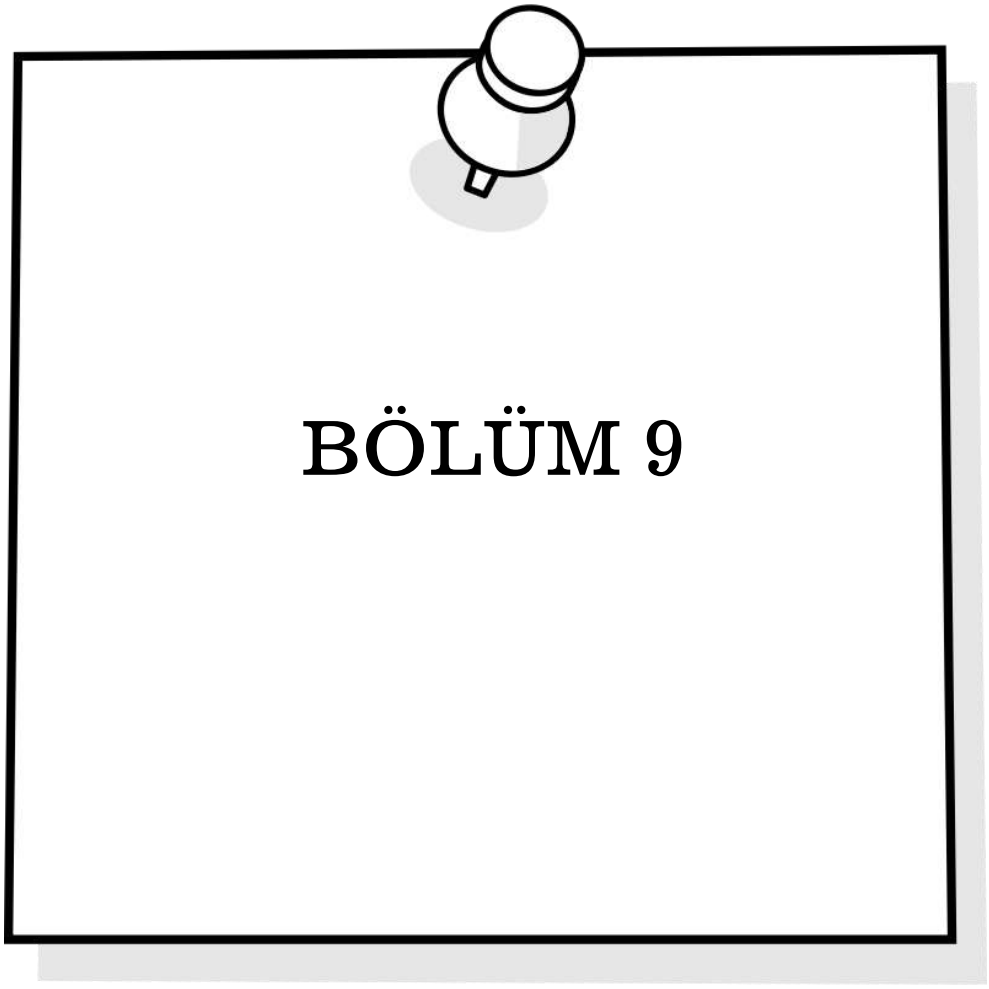
BÖLÜM 31 585

KAMU HASTANE YÖNETİMİNDE VERİMLİLİK
Uzman Yasemin KUŞAK
Doç. Dr. Bulut DÜLEK

BÖLÜM 32*.....*611

OSMANLI'DAN CUMHURİYETE VERGİNİN KANUNİLİĞİ İLKESİNİN GELİŞİMİNE GENEL BİR BAKIŞ

Dr. Lütfullah ÜN



BÖLÜM 9

ISBN: 978-625-6517-79-0

DİJİTAL DÖNÜŞÜMDE ÇEVİK LİDERLİK

Dr. Öğr. Üyesi Can Burak NALBANTOĞLU[1]

Dijital Dönüşüm

Günümüzün sürekli değişen ve genişleyen teknoloji dünyasında dijital dönüşüm, iş dünyasının ve toplumun her unsurunu etkileyen bir kavramdır. Bu dönüşüm, geleneksel kurumsal prosedürleri, iletişimi ve yaşam tarzlarını temelden değiştiren daha büyük bir eğilimin parçasıdır. Dijital teknolojinin hızla yaygınlaşması nedeniyle işletmeler, devlet kurumları ve bireyler daha verimli, etkili ve rekabetçi olmaya zorlanıyor. Dijital dönüşüm kavramı bu bağlamda kritik önem taşımaktadır. Dijital dönüşüm, teknolojiyi sürekli olarak geniş ölçekte kullanarak değer yaratma hedefiyle bir işletmenin yeniden yapılandırılmasıdır (McKinsey, 2023). Nadkarni ve Prügl (2021: 236) dijital dönüşümü, dijital teknolojiler tarafından tetiklenen kurumsal değişim olarak tanımlamaktadır. Dijital dönüşüm, bir işletmenin müşterilerine değer sunma biçiminde yaptığı temel bir değişikliktir (Pratt & Boulton, 2023). Dijital dönüşüm, bir işletmenin çalışma ve müşterilerine değer sunma şeklini temelden değiştirmek için dijital teknolojilerin kullanımını kapsayan geniş bir terimdir (Kraus vd., 2021). Bozkurt vd. (2021: 40) tarafından yapılan çalışmada dijital dönüşüm dijital teknolojileri kullanarak yeni fırsatlar ve değerler yaratma; sosyal yapıları dijital teknolojilerle güçlendirme ve daha verimli hale getirme süreci olarak tanımlanmıştır. Dijital dönüşüm sadece belli birim ve fonksiyonlarda kaldığında gerçek bir dönüşümü simgelemeyecek ve eksiklikler oluşturacaktır. Dönüşüm yapısal bir değişimi beraberinde getirdiğinden tüm aşamalar ve departmanlar bu dönüşümden payını alacaktır (Nalbantoglu, 2021: 197).

Çevik Liderlik

Hızlı değişim gösteren çevre ve işletme yapıları beraberinden yeni liderlik anlayışlarını da getirmektedir. İşletmelerin ürün ve hizmetlerine daha fazla odaklandığı, hiyerarşik yapılan daha basık olduğu yapılar daha etkili ve proaktif

[1] İstanbul Gelişim Üniversitesi, ORCID: 0000-0002-0903-4085

yapıları zorunlu kılmaktadır. Böyle bir düzen içerisinde çeviklik (agile) anlayışı işletmeler için daha tercih edilebilir bir duruma gelmektedir. Diğer yandan çevik bir yapıya liderlik etmek de farklı bir yaklaşımı gerektirmektedir.

Çevik liderlik konusunda yapılan bazı tanımlamalar bulunmaktadır. Çevik liderlik, çalışanların güçlendirilmesine öncelik veren, belirsizlikler ve ortaya çıkan zorluklar karşısında kurumsal uyum-luluğu teşvik eden bir liderlik yaklaşımıdır (Akkaya vd., 2022; Wade vd., 2022; Aftab vd., 2022). Parker, Holesgrove ve Pathak (2015) çevik liderliği, ekiplerini dönüşüme hazır hale getirme ve kurumun dönüşümsel gelişmelerini açıklayarak, kontrol ederek ve sürdürerek ekibe sürekli rehberlik etme becerisine sahip bir grup bireysel lider olarak tanımlamıştır. Çevik liderler, çevik ekiplerin inovasyon yarattığı ve sürekli iyileştirme sağladığı bir vizyon ve ortam yaratır (Hayward, 2021). Joiner ve Josephs'e (2007) göre çevik liderlik, Hızlı değişim ve yüksek karmaşıklık koşulları altında etkili bir şekilde liderlik etme becerisidir. Çevik lider, ekibi yönlendirebilen ve davranışlarını sürekli olarak etkileyebilen kişidir. Dolayısıyla ekip, daha geniş bir organizasyonun başarısını gerçekleştirmek için esneklik ve hız ile çok sayıda yeteneğe sahip olarak tüketicilere her zaman değer sağlar (Fachrunnisa vd, 2020: 69).

Çevik Liderliğin Özellikleri

Çevik liderler, bir işletmeyi iç ve dış çevresiyle mükemmel bir şekilde uyumlu hale getirmek için mevcut yapının dışında düşünme yeteneğine sahiptir. Bu liderler çalışanların gizli kalmış yönlerini açığa çıkarabilir, işletmenin arzu ettiği değişime geçiş sürecinde onların görüşlerinden faydalanabilir ve değişimin işletme üzerindeki olumsuz etkilerini en aza indirmeye çalışabilir. Çevik liderleri operasyonlarına dahil eden işletmeler, değişime hızlı yanıt verme ve paydaşlarına katma değer sağlama konusunda daha başarılıdır (Attar ve Abdul-Kareem, 2020: 187)

Geleneksel yapılarda geleneksel liderlik modelleri gözümüze çarpmaktadır. Örgüt yapıları ve yönetim anlayışları değiştikçe yeni liderlik anlayışları da ortaya çıkmaktadır. Çevik yönetim anlayışının hakim olduğu örgütlerde "çevik liderlik" anlayışının hakim olması beklenmektedir. Bir çevik liderin sahip olması gereken özellikler ise farklı şekilde ifade edilmiş ve sınıflandırılmıştır. Bunlardan biri de bir liderin çevik lider olarak tanımlanması için sahip olması gereken özelliklerin ifade edildiği ve Forbes tarafından yapılan çalışmadır. Forbes (2020) tarafından yapılan çalışmaya göre çevik liderin sahip olması gereken özellikler şunlardır;

- Açık Olmak: İş ve çevre sürekli değişirken çevik olmak, değişime açık olmak, geri bildirim almak ve yeniden başlamaktır.

- Kabul Edici Olmak: Çevik lider "Evet, ve" zihniyetine sahiptir. Yeni fikirlere ve olasılıklara açıktır.
- İş birliği: İşin geleceği daha işbirlikçi, birlikte yaratılan ve kapsamlı biçimde olacaktır.
- Daima Anlayan: Çevik bir lider her zaman ekibini, ortaklarını, müşterilerini ve hatta rakiplerini dinler.
- Sürekli Öğrenen: Çevik lider yanıt vermeden önce sürekli dinler ve öğrenmek için zaman ayırır.
- Duygusal Dayanıklı Olmak: Çevik liderler duygusal dayanıklılığı yüksek kişilerdir ve zor bir durumdan en az hasarla çıkmayı bilir.

Çevik liderleri, diğer liderlerden ayıran dört temel özellikleri bulunmaktadır. İlk olarak, bu liderler mütevazi bir yaklaşıma sahiptirler; geri bildirimi kabul etmekten çekinmezler ve başkalarının kendi bilgi seviyelerinden daha fazlasını bildiğini kabul ederler. Aynı zamanda, değişimin sürekli bir olgu olduğunu kabullenirler ve yeni bilgilere dayalı olarak fikirlerini değiştirmeyi bir güç olarak görürler. Ayrıca, kısa vadeli belirsizliklere rağmen uzun vadeli bir vizyona sahiptirler; geleceğe dair net bir yönelimleri vardır. Son olarak, iç ve dış paydaşlarla iletişim kurmaya, etkileşimde bulunmaya ve dinlemeye isteklidirler; aynı zamanda ortaya çıkan trendlere karşı güçlü bir ilgi ve merak duyarlar. Bu özellikler, çevik liderlerin başarılı olmalarını sağlayan temel unsurlardır (Neubaur, Tarling, & Wade, 2017).

Gerçek bir çevik lider bir dizi temel özelliği bünyesinde barındırır. Kurumsal vizyona sarsılmaz bir şekilde odaklanırlar ve buna uygun projelere öncelik verirler. Stratejik düşünce günlük eylemlerine rehberlik eder ve operasyonel ayrıntıların daha geniş stratejiyi gölgelememesini sağlar. Çevik liderler cesur ama düşünceli davranarak ekiplerine ilham verirken dayatma yerine katılımı teşvik ederler. Davranış ve beklentilerdeki tutarlılık ekip bağlılığını ve iş hedeflerini korur. Zorluklar karşısında direnç gösterirler ve ivmeyi sürdürmek için tüm özellikleri bir araya getirirler. Dinamik bir zihniyet, net iletişim ve hesap verebilirlik yoluyla projeleri hareket halinde tutar. Odaklanmayı sürdürürken, çevik liderler geri bildirime açık ve gerektiğinde dönebilecek kadar esnek kalırlar (American Management Association, 2022).

Greineder ve Leicht (2020) çevik liderliği bir düşünce ve tutum, rol ve özellikler, çevik ekiplerin liderliği, liderlik uygulamaları ve süreci olarak görmektedir. Hatta bu şekilde yapılan çevik liderlik özellikleri sınıflandırması Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1: Çevik Örgütlerde Liderlik Düzeyleri

Düzey	Çevik Örgütlerde Liderlik
Düşünce/Tutum	Çevresel değişimi kalıcı bir durum olarak anlamak
Liderlik Rolü	Ekibin güçlendirilmesi, uygun koşullar yaratmak, sorumluluğun paylaşılması
Ekip İş birliği	Kendi kendini organize eden ekipler, yatay hiyerarşi, bağımsız çalışma yöntemleri, iş birliğine odaklanma
Liderlik Uygulamaları	Ortak vizyon, takım çalışması, iş birliği, basit kurallar, açık bilgi akışı

Kaynak: (Greineder ve Leicht, 2020)

Dijital Dönüşüm Sürecinde Çevik Liderlik Kavramının İncelenmesi

Dijital dönüşümler, yeni bir zihniyet ve daha açık, çevik, işbirlikçi ve yeni bir yönetim anlayışı gerektirmektedir (Swink, 2016). Çevik liderler, bir işletmeyi iç ve dış çevresiyle mükemmel bir şekilde uyumlu hale getirmek için mevcut yapının dışında düşünme yeteneğine sahiptir. Bu liderler çalışanların gizli kalmış yönlerini açığa çıkarabilir, işletmenin arzu ettiği değişime geçiş sürecinde onların görüşlerinden faydalanabilir ve değişimin işletme üzerindeki olumsuz etkinlerini en az indirmeye çalışabilir. Çevik liderleri operasyonlarına dahil eden işletmeler, değişime hızlı yanıt verme ve paydaşlarına katma değer sağlama konusunda daha başarılıdır (Attar ve Abdul-Kareem, 2020: 187).

Dijital dönüşüm, işletmenin her alanında yenilik yapmak için müşteri deneyiminden arka ofis işlemlerine, sistemlerden süreçlere kadar yıkıcı teknolojilerin uygulanmasıdır. İnovasyon ve yeni teknolojiler, işletmelerin daha iyi modeller tanımlamasına, temel iş ve süreçleri dijitalleştirmesine ve yeni gelir akışları sağlamasına yardımcı olur (de Araujo vd., 2021: 49)

Dijital dönüşüm tamamen değişimle ilgilidir ve liderler işletmelerde bu değişim uygulama konusunda öncü durumdadırlar. Dijital dönüşüm işletmeleri etkilemek dışında liderler için süreç ve koşulları da değiştirmektedir. İşletmelerde dijital dönüşümü başarılı bir şekilde uygulamak isteyen liderler yetkinliklerini yeniden keşfetmelidir. Liderler dijital teknolojilerin sunduğu imkanlar ve uygulanması konusunda net bir vizyona sahip olmalıdır. Bunun yanında, liderlerin yeni şeyler deneme ve bunların işe yarayıp yaramadığını hızlı bir şekilde fark edecekleri yeteneklerini geliştirmeleri gerekir. Bu da dijital dönüşümde çevik liderin önemini daha da ortaya çıkarmaktadır (Imran vd., 2020: 85).

Liderler, dijital dönüşümün başarılı olma olasılığını artırmak için çevik liderlikten yararlanabilir. Ayrıca, dönüşümler etkililiği engelleyebilecek ya da azaltabilecek eylemsizlikler konusunda daha dikkatli olabilirler. Dijital dönüşüm sürecinin sorunsuz bir şekilde yürütülmesi için bu eylemsizliklerin öngörülmesi ve bunlara karşı korunulması gerekmektedir. Dahası, çevik liderliğin varlığı sürdürülebilir finansal ve finansal olmayan performansın öngörülmesine yardımcı olabilir (Esamah vd., 2023: 48).

İşletmelerde dijital dönüşümün başarılı bir şekilde gerçekleşmesi için liderlerin çeviklik prensiplerini benimsemesi kendilerini bu yönde ilerletmesi gerekmektedir. Dönüşümün başarılı olması için işletmenin üst düzey kademe yöneticilerinin bu sürece dahil olması gerekir. Çevik liderlerin dönüşümü daha hızlı bir şekilde gerçekleştirmesi için üst düzey yönetim ile entegre bir şekilde çalışması ve şu aşamaları dahil etmesi önerilmektedir (De Smet vd., 2018):

- İlk aşama, liderlik dönüşüm ekibi tarafından kurumsal çeviklik koçları oluşturmaktır. Örgüt dönüşümünü gerçekleştirirken yol gösterici olacak kişilere ihtiyaç duyulmaktadır.
- İkinci aşama, üst düzey yönetimin yetenek gelişimine katılmalarının sağlanmasıdır.
- Üçüncü olarak üst düzey yöneticilere yeni liderlik becerileri sağlamaktır. Özellikle çevik yönetim, çevik çalışma ve çevik organizasyon kültürü gibi…
- Dönüşümde başarılı olmak isteyen çevik liderler, liderlik eğitimini girişimlerle ve yeni deneylerle ilişkilendirmelidir.
- Son olarak, bu süreci çevik bir hızla uygulamak önemlidir.

Çevik liderler sahip olduğu özellikler ve kurum içi sağlayacağı katkılar ile dijital dönüşüm sürecinde önemli bir aktör olacaktır. Tanımlarda ve özelliklerde belirtilen "vizyon" dijital dönüşümü gerçekleştirmek isteyen örgütler için vazgeçilmez bir kavramdır. Yeniliğe açık olmaları ve iş birliğinde olmaları çevik liderleri dönüşümde etkili olmalarını sağlayan ana özelliklerdendir. Dijital dönüşüm işletmeler için yıkıcı teknolojileri kullanma noktasında önemli olduğundan çevik bir liderin bu süreçte etkili olacağı görülmektedir.

Kaynakça

Akkaya, B., Panait, M., Apostu, S. A., & Kaya, Y. (2022). Agile Leadership and Perceived Career Success: The Mediating Role of Job Embeddedness. International journal of environmental research and public health, 19(8), 4834. https://doi.org/10.3390/ijerph19084834

American Management Association. (2022, Haziran 3). AMA. Characteristics of Agile Leaders: https://www.amanet.org/articles/characteristics-of-agile-leaders/ Erişim Tarihi: 17 Ağustos 2023

Aftab, S., Khalid, K., Waheed, A., Aftab, A., & Adnan, A. (2022). Role of agile leadership in managing inter-role conflicts for a satisfying job and life during COVID-19 in a VUCA world. Frontiers in psychology, 13, 979792. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.979792

Attar, M. and Abdul-Kareem, A. (2020), "The Role of Agile Leadership in Organisational Agility", Akkaya, B. (Ed.) Agile Business Leadership Methods for Industry 4.0, Emerald Publishing Limited, Bingley, pp. 171-191. https://doi.org/10.1108/978-1-80043-380-920201011

Bozkurt, A. , Hamutoğlu, N. B. , Liman Kaban, A. , Taşçı, G. & Aykul, M. (2021). Dijital bilgi çağı: Dijital toplum, dijital dönüşüm, dijital eğitim ve dijital yeterlilikler. Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi, 7 (2), 35-63 . DOI: 10.51948/auad.911584

De Araujo, L. M., Priadana, S., Paramarta, V., & Sunarsi, D. (2021). Digital leadership in business organizations. International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership, 45-56. https://doi.org/10.51629/ijeamal.v2i1.18

De Smet, A., Lurie, M., & St George, A. (2018). Leading agile transformation: The new capabilities leaders need to build 21st-century organizations. McKinsey & Company, 15, 1-27.

Esamah, A., Aujirapongpan, S., Rakangthong, N. K., & Imjai, N. (2023). Agile Leadership and Digital Transformation in Savings Cooperative Limited: Impact on Sustainable Performance Amidst COVID-19. Journal of Human, Earth, and Future, 4(1), 36-53. http://dx.doi.org/10.28991/HEF-2023-04-01-04

Greineder, Michael and Leicht, Niklas, "Agile Leadership - A Comparison of Agile Leadership Styles" (2020). BLED 2020 Proceedings. 24. https://aisel.aisnet.org/bled2020/24. https://doi.org/10.18690/978-961-286-362-3.19

Hayward, S. (2021). The agile leader: How to create an agile business in the digital age. Kogan Page Publishers.

Fachrunnisa, O., Adhiatma, A., Lukman, N., & Ab Majid, M. N. (2020). Towards SMEs' digital transformation: The role of agile leadership and strategic flexibility. Journal of Small Business Strategy, 30(3), 65-85.

Forbes. (2020, Temmuz 17). 15 Key Qualities That Define An 'Agile' Leader. https://www.forbes.com/sites/forbescoachescouncil/2020/06/17/15-key-qualities-that-define-an-agile-leader/?sh=5782937d7f31 Erişim Tarihi: 25 Ağustos 2023

Imran, F., Shahzad, K., Butt, A., Kantola, J. (2020). Leadership Competencies for Digital Transformation: Evidence from Multiple Cases. In: Kantola, J., Nazir, S., Salminen, V. (eds) Advances in Human Factors, Business Management and Leadership. AHFE 2020. Advances in Intelligent Systems and Computing, vol 1209. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-50791-6_11

Joiner, B. and Josephs, S. (2007), "Developing agile leaders", Industrial and Commercial Training, Vol. 39 No. 1, pp. 35-42. https://doi.org/10.1108/00197850710721381

Kraus, S., Jones, P., Kailer, N., Weinmann, A., Chaparro-Banegas, N., & Roig-Tierno, N. (2021). Digital Transformation: An Overview of the Current State of the Art of Research. SAGE Open, 11(3). https://doi.org/10.1177/21582440211047576

McKinsey. (2023, Haziran 14). McKinsey&Company. What is digital transformation?: https://www.mckinsey.com/featured-insights/mckinsey-explainers/what-is-digital-transformation Erişim Tarihi: 10 Ağustos 2023

Nadkarni, S., Prügl, R. Digital transformation: a review, synthesis and opportunities for future research. Manag Rev Q 71, 233–341 (2021). https://doi.org/10.1007/s11301-020-00185-7

Nalbantoğlu, C. B. (2021). Dijital Dönüşümün Örgüt Kültürü Üzerine Yansımaları. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 23 (40), 193-207. https://dergipark.org.tr/tr/pub/kmusekad/issue/63221/885598

Neubaur, R., Tarling, A., & Wade, M. (2017). Redefining Leadership for a Digital Age. IMD. https://wwwcontent.imd.org/contentassets/25fdd7355de14eb3a157d3b712222ef1/redefining-leadership Erişim Tarihi: 2 Eylül 2023

Parker, D.W., Holesgrove, M. and Pathak, R. (2015), "Improving productivity with self-organised teams and agile leadership", International Journal of Productivity and Performance Management, Vol. 64 No. 1, pp. 112-128. https://doi.org/10.1108/IJPPM-10-2013-0178

Pratt, M. K., & Boulton, C. (2023, Ağustos 9). CIO. What is digital transformation? A necessary disruption: https://www.cio.com/article/230425/what-is-digital-transformation-a-necessary-disruption.html Erişim Tarihi: 12 Ağustos 2023

Swink, M. (2006). Building collaborative innovation capability. Research-technology management, 49(2), 37-47. https://doi.org/10.1080/08956308.2006.11657367

Wade, M., Tarling, A., Assir, R., & Neubauer, R. (2022, Mayıs). Agile leadership in an age of digital disruption. IMD: https://imd.widen.net/view/pdf/xo3vxuq6jk/iai001-17.pdf adresinden Erişim Tarihi: 2 Eylül 2023