

I. ÖĞRENCİ BİLGİLERİ

ADI SOYADI / İMZA	*****	
ÖĞRENCİ NO	*****	
ANABİLİM DALI	*****	
TEZ DANIŞMANI / İMZA	Prof. / Doç. Dr. / Dr. Öğr. Üyesi -----	
TEZ KONUSU BAŞLIĞI	*****	
ESKİ TEZ KONUSU BAŞLIĞI (varsa)		
TEZİN DİLİ	<input checked="" type="radio"/> TÜRKÇE	<input type="radio"/> İNGİLİZCE
TEZ ÇALIŞMASI ÖNCELİKLİ ALANLAR KAPSAMINDA İŞE (ilgili alanı yazınız)	<input type="radio"/> Öncelikli Alanlarda Araştırma Görevlisi	
	<input type="radio"/> Proje	

II. TEZİN KAPSAMI (Tezin Amacı Literatürdeki Yeri, Yapılmak İstenenler, Uygulanacak Metot ve Bilime Katkısı konularını içermesi gerekmektedir.)

Günümüz iş dünyasında liderliğe duyulan ihtiyaç kendisini daha çok hissettirmeye başlamıştır. Bunun sebebi ise teknolojiadaki hızlı değişim ile çalışanların ihtiyaçlarındaki artıştan kaynaklanmaktadır. Çevrenin sürekli bir şekilde dönüşmesi ve dijitalleşmesi işletmeleri de etkilemekte, dönüşüme daha hızlı bir şekilde uyum sağlamaya mecbur kılmaktadır. Bugünün liderlik anlayışında değişimi yaratan, uyum sağlayan ve bunu örgüt süreçlerine ve yapısına entegre eden liderlik tarzının önemli olması ve ayrıca değişimin getirdiği gelişmelerin (internet teknolojileri, dijital çağ, dijitalleşme gibi) kullanılabilmesi, örgütlerin dijital dönüşümü gerçekleştirebilmesi ve dijital okuryazarlığa sahip olabilmeye yetkinliği liderlerin sahip olması gereken özellikleri yansıttığı söylenebilir.

Örgütsel çeviklik, bir örgütün hızla dönüşebilme veya değişime cevap verebilecek şekilde kendini hazır hale getirme kabiliyeti; şirketlerin pazarda meydana gelebilecek olası değişim ve dönüşüme hızlı bir şekilde cevap verebilme veya bu duruma uyum sağlayabilme kapasitesi olarak tanımlanmaktadır. Günümüzde işletmelerin rekabet üstünlüğü elde edebilmesi ve pazar konumunu sürdürebilmesi için işletmenin iç ve dış çevresinde yer alan değişkenlerin taleplerine uygun yapı ve süreçler geliştirmesine ihtiyaç vardır. Bu nedenle; günümüzde işletmeler açısından adaptasyon sürecini kolaylaştıracak örgütsel çeviklik konusu her geçen gün büyük önem kazanmaktadır.

Dijital dönüşüm, dijitalleştirmekten daha geniş bir kavramdır. Dijitalleşme, öncelikle yazılım sistemlerinin kullanılmasıyla iş süreçlerinin otomasyonu olarak işletmelerde kendini göstermiş, daha sonra başta internet olmak üzere gelişen çeşitli dijital teknolojilerin desteğiyle işletmelerin iş modellerini değiştirmelerine yol açmıştır. Dijital dönüşümün temel bileşenleri insan, süreç ve teknoloji adaptasyonudur Bu açıklamalardan yola çıkılarak dijital dönüşüm; sayısallaştırma ve dijitalleşme

sürecinin, “hızla gelişen bilgi ve iletişim teknolojilerinin sunduğu imkânlar ve değişen toplumsal ihtiyaçlar doğrultusunda, organizasyonların daha etkin, verimli hizmet vermek ve faydalanıcı memnuniyeti sağlamak üzere insan, iş süreçleri ve teknoloji unsurlarında gerçekleştirdiği kapsayıcı dönüşümü” olarak tanımlanabilir.

Dijital dönüşüm sürecinde liderlerin hem dijital dönüşüm sürecini hem de ortaya çıkan yeni dijital örgütleri yönetme becerisine sahip olması gerektiği son yıllarda çokça vurgulanmaktadır. Dijitalleşmenin, gelişen teknoloji ile daha zengin bilgilere daha hızlı bir şekilde ve daha az iş gücü ile ulaşılması şeklinde algılanabilir. Bir organizasyonun kurumsal olarak yeni bir değişime doğru ilerlemesi için, organizasyon içindeki becerilere, insan kaynaklarına ve bunları harekete geçirilmesini içeren yüksek derecede bir organizasyonel kapasiteye ihtiyaç vardır.

Dönüşümsel liderlik ve örgütsel çevikliğin dijital dönüşümü etkilemesi beklenmektedir. Mevcut literatür, bu ilişkinin nasıl oluştuğunu ve bu değişkenler arasındaki karşılıklı bağımlılık düzeyini belirlemede önemli ölçüde başarısızdır. Literatürde dönüşümsel liderlik, örgütsel çeviklik ve dijital dönüşüm kavramları son yıllarda ayrı ayrı üzerinde durulan önemli kavramlardır. Literatürde dönüşümsel liderliğin dijital dönüşüm üzerine etkisi çok fazla olmasa da belli ölçüde araştırılmıştır. Ayrıca, örgütsel çevikliğin dijital değişim üzerine etkisini inceleyen araştırmalara da kısıtlı sayıda rastlanmıştır. Bu çalışma ile literatürdeki bu eksiklikler giderilmeye çalışılacaktır. Bu çalışmanın amacı dönüşümsel liderlik ve örgütsel çevikliğin dijital dönüşüm üzerindeki etkisini araştırmaktır. Bu çalışmada verilerin toplanmasında anket yöntemi uygulanacaktır. Literatür taranarak değişkenleri ölçen ölçekler belirlenecek ve Kocaeli ilindeki işletmelerde yapılacak saha çalışmasına uyarlanacaktır. Toplanan verilerin analizinde SPSS istatistiksel analiz programı kullanılacaktır.

III. FAYDALANILACAK KAYNAKLAR

- Akkaya, B. (2018). Örgütsel çeviklik ölçeğinin türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *İş ve İnsan Dergisi*, 5(2), 185-206.
- 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, 636-648.
- Annaç Göv, S. (2021). Örgütsel çeviklik ve subjektif performansa etkisi: Gaziantep Teknopark işletmelerinde bir vaka çalışması. *International European Journal of Managerial Research*, 5(8), 155-172.
- April, K., & Dalwai, A. (2019). Leadership styles required to lead digital transformation. *Effective Executive*, 22(2), 14-45.
- Burchardt, C., & Maisch, B. (2019). Digitalization needs a cultural change—examples of applying agility and open innovation to drive the digital transformation. *Procedia Cirp*, 84, 112-117.
- Harraf, A., Wanasika, I., Tate, K., & Talbott, K. (2015). Organizational agility. *Journal of Applied Business Research (JABR)*, 31(2), 675-686.
- Kazim, F. A. (2019). Digital transformation and leadership style: A multiple case study. *The ISM journal*

of International Business, 3(1), 24-33.

Klein, M. (2020). Digital transformation in businesses and its drivers. *Journal of Business in The Digital Age*, 3(1), 24-35.

Larjovuori, R. L., Bordi, L., & Heikkilä-Tammi, K. (2018). Leadership in the digital business transformation. In *Proceedings of the 22nd International Academic Mindtrek Conference* (pp. 212-221).

Sağlam, M. (2021). İşletmelerde geleceğin vizyonu olarak dijital dönüşümün gerçekleştirilmesi ve dijital dönüşüm ölçeğinin Türkçe uyarlaması. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(40), 395-420.

Telli, E. (2022). İşletmelerin dijital dönüşüm yolculuğunda liderlik: Transformasyonel (dönüşümcü) liderlikten dijital liderliğe. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(3), 307-318.

IV. GEREKÇE (Daha önce belirlenmiş tez konusunu değiştirmek gerekirse)

...../...../20....

Program Koordinatörü
(İsim, İmza, Tarih)

Açıklama:

- Bu form tezin dilinde belirtilen şekilde İngilizce veya Türkçe yazılmalıdır.
- Bu formun, bilgisayar ortamında en fazla 3(üç) sayfayı geçmeyecek şekilde hazırlanması tercih edilir. Anabilim Dalı Başkanlığı aracılığıyla Enstitü Müdürlüğüne teslim edilmelidir.
- Öğrenci, kabul edilen tez konusunu Öğrenci İşleri Bilgi Sisteminden takip etmelidir.
- Öğrenci tez konusunun belirlendiği yarıyıldan itibaren her yarıyıl kendi tez danışmanınca açılan uzmanlık alanı dersine kayıt yaptırmak zorundadır. Uzmanlık alan dersine kayıt yaptırmayan öğrenci tez savunmasına giremez ve mezun olamaz.
- Tez Konusunun Enstitü Yönetim Kurulunda kabulünden sonra, Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı <http://tez.yok.gov.tr>/Ulusal Tez Merkezi adresinde bulunan "Tez Veri Giriş Formu" doldurulmalı 1 nüshası Enstitü Müdürlüğüne teslim edilmelidir.