

Geleneksel Örgütlerden Dijital Örgütlere Dönüşüm Üzerine Bir Araştırma

Esra Erdoğan¹

Özet

Günümüzde örgüt kültürleri geçmişten gelen uygulamalar, prosedürler ile gitmediği gözler önündedir. Örgütlerin kültürlerini oluşturan unsurların değerler, normal, hikayeler, efsaneler, mitler ve varsayımlar gibi temel kavramlardan oluşmaktadır. Örgüt kültürü bu unsurların geçmişten günümüze aktararak gelmektedir. Geleneksel örgütlerde eski usul ile yönetildiği bunların günümüzde önemini kaybettiğini görmektedir. Dijitalleşmenin hemen her örgütte uygulanmaya alınması ile birlikte prosedürlerin, iş yapış biçimlerin dönüştüğü görülmektedir. Örgütlerin çağın ihtiyacına göre dönüşüme ayak uydurabilmesi kaçınılmaz hale gelmiştir. En güzel örneğini COVID salgını esnasında görüldü. Dijitalleşmeye geçebilen örgütler varlığını devam ettirebilir iken, dijitalleşmeden uzak olan örgütler varlığını devam ettiremedi. Örgütte çalışan personelin evden çalışma koşullarını adapte olması ile hizmeti örgüt dışından verme kolaylığı sağlandı. Dijitalleşme ile dönüşen kurumların da prosedürleri ve kültürleri yeni dönüşüm ile şekillenmektedir. Dijital dönüşümün hem kuruma hem de personele avantajları vardır. Rakip örgütlere göre varlığını koruyabilmesi ve rekabet edebilmesi için dönüşüm elzem ve tercih edilebilir kriterlerdir.

1. Örgüt Kültürü

Kültür kavramının tanımı, Latince kökenli olup, “cultura” veya “cultus” kelimelerinden türetilmiştir. Geçmişten günümüze türetilerek gelen kavram; ortaya çıkarma, tarımsal faaliyetler, eğitim, medeniyet ve görsel sanatlar gibi birçok farklı izlenimden oluşmaktadır. Türk Dil Kurumu sözlüğünde yer alan örgüt kavramına bakacak olursak; amaçlanan hedefi veya ortaya çıkarmak istenen işi bir arada olan kişiler veya örgüt aracılığı ile ortaya çıkarıldığı,

1 Bursa Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi, İstatistik Birimi, Bursa, Türkiye
Orcid: 0000-0002-3786-0528

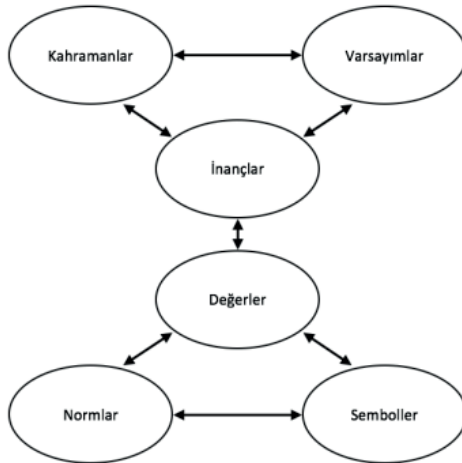
kurum, kuruluş, dayanışma ve bir örgütün içinde yer alan alt birimlerden meydana geldiği anlatılmaktadır (Doğruer ve Gök, 2025).

Dünyada var olan tüm toplumların elde ettiği kültürler aracılığı ile yaşantı içinde birçok çeşitli kültürler vardır. Örgütler de bu çeşitli kültürlerin yanında alt başlıklarda kültürleri oluştururlar. Toplumda nasıl örgütler var ise, örgütlerin içinde de topluma benzer kültürler vardır. Her örgüt kendi kültürünü oluşturur ve yansıtır. Bu kültür örgütün rakiplerine ve kendi konumunda benzersiz yapar. Benzersizliğin nedeni kendinde oluşturmuş olduğu görevlerdir (Şen ve Torlak, 2025).

Kurumlarda personel ile ilgili herşey kültür olarak tanımlanmaktadır. Kurumların iş ortaya koyuş şekilleri, ihtiyaçları ve ulaşılmak istenen sonuçlar iş yapış biçimi ortaya çıkarır. İşlerin ortaya çıkabilmesi için süreçlere ihtiyaç vardır. Süreçleri yönetecek politikalar, stratejiler ve iş yapış ilkeleri, iş yapış davranışları, iş yapış görevleri gibi birçok değişkenlerden meydana gelmektedir. İşin ortaya çıkabilmesi için, kurumun/paydaşların bu sürecin parçalarını oluşturmaktadır. Kurumun her bir personeli uyumlu bir şekilde personel ile birlikte iş ortaya çıkarma sürecinin hepsine birden örgüt kültürü denmektedir (Köse vd., 2021).

2. Örgüt Kültürünün Unsurları

Örgütlerde, manevi ve maddi unsurlar vardır. Bu unsurlar aşağıda sıralanmıştır:



Şekil 1. Örgüt Kültürü Unsurları Arasındaki İlişki

Kaynak: Tofur, S. (2018). Örgüt Kültürünü Oluşturan Unsurlar.” *DIE WELLE (Tebhikeli Oyun) Film Analizi. Electronic Turkish Studies*, 13(19).

2.1. Değerler ve Normlar:

Değerler kavramı, örgütlerde kişilerin olması gereken ilkeleri genel hatlarıyla birlikte davranış kalıplarıyla birlikte şekillendiren itimatların toplamıdır. Bu itimatlar ikiye ayrılmaktadır. Bireysel ve örgütsel değerler şeklindedir. Bireysel değerler: bireyin, davranış, idea tutumlarından etkilenmektedir. Örgütsel değerler ise kurumun ulaşmak istenen hedefine, varılmak istenen amacına, politika ve uzun vadeli stratejilerini şekillendirmektedir. Kurumsal bellek, kurumunda ortaya çıkan işlerin ve bu işleri meydana getirirken aynı bakış etrafında veriler kararlardan oluşmaktadır. Kurumsal bellek beraberinde kurumsal vicdan kavramını da meydana getirmektedir. Normlar, örgütlerde ortaya çıkan davranış, sözel veya yazılım iletişim ve iletişimlerin oluşumunu hakkında çalışanların temel değerleri ile meydana gelen elle tutulan kuralları göstermektedir. Bu kurallar hem yazılı hem de yazılı olmayan kurallardan oluşmaktadır (**Şahin, 2023**).

Değerler, kişilerin kabul ettiği, önem verdiği ve olmasını istediği fikirlere sahiptir. Bu fikirler olumlu izlenime sahiptirler ve toplum tarafından kabul göre kurallara göre toplumu yönlendirilmektedir. Bu fikirlere örnek verilecek olursa; dürüstlük, adale ve saygı gibi kavramlar sıralanabilir. İnsan davranışları yönlendiren tutumlar zıtlıklardan oluşmaktadır. İyi, kötü, normal ve anormal gibi fikirlere dayanmaktadır. Değerlerin zıtlıklarını bu karşıtlıklar ortaya çıkarmaktadır. Kişi dürüstlüğü önemli olduğunu düşünüyor ise, yalan söyleyen kişilerin kötü bir davranış olduğunu savunacaktır. Değerler kavramı çocukluk döneminde temeli atılan ve şekillenmeye başlayan kalıcı etkilere sahiptir. Küçük yaşlarda iyi değerlerin öğretilmesi, kötü davranışlardan sakınılması çok önemlidir. Değerler, hayat boyu değişimlere uğramaktadır. Bazı değerler öğrenilirken bazı değerler de unutulmaktadır. Bunların yanında genel geçer değişmez değerler de vardır (**Karakaş ve Kırbaç, 2024**).

Normlar, yerine getirilmesi gereken kuralları benimseyen kişilerin yerine getirirken genel kabul gören kurallar, emirler ve kıstaslardan oluşmaktadır. Toplumsal hayatta uyulması gereken kurallar kişilerin hayatlarını devam ettirebilmeleri için düzen, kültürel kavramlar ile oluşmaktadır. Toplumun bir arada olabilmesi ve yaşama şeklini ortaya koymaktadır. Normlar, kişilerin ulaşmak istedikleri hedeflerine ulaşabilmeleri için kılavuzlar ile sınırlar ve toplumsal hayatta birbirleri ile uyum sağlayabilmelerini kolaylaştırmaktadır. Bununla birlikte doğru ve yanlış veya kabul edilen ve kabul edilmeyen kuralları ortaya çıkararak kültürü bunun üzerinde inşa ederken yönetirler (**Karakaş ve Kırbaç, 2024**).

2.2. Hikâyeler, Efsaneler ve Mitler:

Kurum kültürünün ilerlemesini sağlayan hikayeler, mitler, kurumun kıymet ve inançlarının çalışanlara katılım sağlaması için kurum hafızasında gerçekleşmiş olayların olandan daha fazla abartılması ile oluşmaktadır. Sağlık hizmeti sağlayan kurumlarda hikayeler, kurumda görev yapmakta olan hekim personel tarafından yaşadıklarının anlatılmasıyla efsanemiş olmaktadır ya da sağlık hizmeti sağlayan kurumların kimliğinde yer etmiş yaşanmış hikayelerden de oluşmaktadır (**Şahin, 2023**).

Hikayeler, kurum kültürü için önemli kriterleri oluşmaktadır. Kurumun bugünden geçmişine uzanan perspektifini ortaya koymaktadır. Geçmiş ile gelecek perspektifinde adeta köprü rolünü oluşturmaktadır. Kurumun paydaşları olan personel bu durumdan kıvanç duymaktadır.

Bununla birlikte anlatılagelen hikayeler kurumda çalışanların iş yapış biçimlerine de yön vermektedir. Yön veren davranışlar haline gelir ve kurum için önemli değerleri meydana getirmektedir (**Karakaş ve Kırbaç, 2024**).

Efsaneler, yaşanmış olaylardan elde edilen kurgusal detaylarla süslenmiş kişi veya anlatılan hikacalar olarak bilinmektedir. Bunlar, iş yapanlara yol göstermekle birlikte anlatılmak istenen tabloyu ortaya koymaktadır. Efsaneler, baz alınan temel kıymetleri yeni katılanlara aktarabilmek için kullanılmaktadır. Bu vesile ile kişiler arası sosyal ortamların güçlenmesinde kilit rol oynamaktadır (**Çırpan ve Koyuncu, 1998**).

Mitler, hayata geçmesi mümkün olan icraatların sınırlarını belirleyen, kurum kültürünün oluşumunun temellerini ve devamlı kılınabilmesi için olması gereken amaçları ortaya koymakta olan hikayelerdir. Mitlere bakacak olursak, abartılı olmakla beraber kurum kültürünü yönlendirme ve etkileme özelliğine sahip olduğu görülmektedir. Mitler, çoğu kesim tarafından eleştirilme konusu olsa da bireyleri ütöpik ve yaratıcı düşünmeye sevk etmektedir. Bununla birlikte güven, girişim gibi bireyleri harekete geçirici etkilere sahiptir. Meydana gelebilecek şüphelerin ortadan kaldırılma gibi görevleri de bulunmaktadır (**Cora, 2020**).

2.3. Varsayımlar:

Kurumların oluşum gerçeklikleriyle ilgili esaslar vardır. Kurumda görev yapmakta olan personelin davranışları, görev yaptığı çevrede ortaya çıkan davranış tavırları kurumdaki etkileşim unsurlarıdır. Bu unsurlar, kıymet verilen derin bir düşünüş ve biçilen süre içerisinde görev yapan çalışanın elde edeceği öğrenme çıktılarıyla şekilenecek bir oluşumdur (**Şahin, 2023**).

Varsayımlar; kurumda çalışanlar tarafından hem gerçek hem de yapısı gereği temel yorumlamaları içinde barındıran, kişilerin fikirlerine ya da retlerine yer vermeden açık olmadan sorgu sual yapılmayarak baz alınan en kuvvetli kültürü oluşturan kriterlerdir (Tofur, 2018).

3. Örgüt Kültürünün Oluşumu

Kurumlar herhangi bir şekilde ortaya çıkan tek bir mimari yapılar olduğu görülmektedir. Bir süzgeç gibi kişileri bir arada tutmakta olan davranış birliğidir ve kurum personelini iş yapış biçimlerinde ve idealarında kendi kendine ortaya çıkmış birbirlerine benzeyen bilgi ve bu bilgilerin geçmişten gelerek davranış kalıplarının da benzerliğini ortaya çıkarmıştır. Bu benzerlik ile ilgili ortaya çıkabilecek çalışmaların da detaylarını hakkında gözlem veya bilgi vermektedir. Örgüt kültürünün şekillenmesinde, kurum personelin işleyişe uygun hareket etmesi dışında dışardan kaynaklı baskılar, örgüt kriterleri ve sosyal kavramlardan etkilenmektedir (Karahana, 2008).

Örgüt kültürünün şekillenmesi ve temellerinin atılmasında etkili olan faktörler vardır. Bu faktörlerin örgüt personeli tarafından yerine getirilirken birçok rol işin içine girmektedir. Örgütün temeli atmış olan kurucuları, kültür olarak süregelen olan felsefeler, düşünüş kısıtlarından dolayı değerler ve inançlarını şekillendirecek temel kurum üzerinde yansımalarının olmasını da beraberinde getirmektedir. Örgüt kültürü oluşumu temelinin kuranlar tarafından kısıtlı değildir. Kurumda görev yapmakta olan personel tarafından da örgütsel çerçevede kendilerine münhasır kurallar ve katkılardan oluşan kültürü şekillendirirler. Örgüt kültürü toplumda yaşayan bireylerin bir arada yaşayabilmeleri için oluşmuştur (Sezgin ve Bulut, 2013).

4. Dijitalleşme

Yaşamın her alanında dijitalleşmeden bahsetmek artık mümkündür. Bu hayatın ayrılmaz parçası olduğunu gün geçtikçe hissettirmektedir. 2020 yılında dünyaya yayılan salgın hastalık ile daha da belirginleşmiştir. Bu süreçte dijital uygulamalara yer vermeyen kurumlar veya işleyişten uzak olan süreçlerde kilitlenmiştir. COVID-19 nedeniyle insanların izole edilmesi gerekmekte idi. Bunun için insanlar evlerde kalmaları gerekmiş idi. Evde çalışma fikirleri ve iş yapış biçimleri bize dijitalleşmenin ne kadar önemli ve elzem olduğunu göstermiştir. Bu duruma daha önceden hazır ve adapte olamayanlar hizmet verme aşamasında çaresiz kalmıştır. Personel evde kaldığı sürece iş üretmez hale gelmiştir. İşlerin aksamasına, adaptasyonunun bozulmasına, iş veriminin düşmesi gibi birbiri ile ilişkili süreçleri sıkıntıya sokmuştur. Dijitalleşmeyi aktif kullanan, adapte olan ve hazırlıklı olan kurumlar ve personel bu süreci çok rahat atlattır. Dijitalleşme dendiği zaman kişiler tedirgin olmaktadır.

İş kaybı gibi büyük sorunlar düşünülmektedir. Dijitalleşme işlerin binaya bağlı kalmadığını, iş yapış biçiminin daha pratik hale getirdiğini, zamandan ve enerjiden tasarruf sağladığı gibi kişiye de büyük kolaylıklar getirmektedir. Bu şartlar nedeniyle dijitalleşme adımlarının hem iyi yönlerinin hem de kötü yönlerinin enine ve boyuna konuşulmasında büyük faydalar vardır (Alptekin, 2020).

Dijitalleşme kavramı, bilinen ve hali hazırda olan bilgilerin çeşitli teknoloji aygıtları olan tablet, akıllı telefonlar, laptoplar, masaüstü bilgisayarları gibi teknoloji aygıtları vasıtasıyla okunabilecek, yine bu teknolojik aygıtlar ile düzenleme yapılabilecek ve iş yapış biçimlerindeki algoritmalar tarafından gerektiği yerde kullanıma hazır hale getirilirken aynı zaman dijital ortamda da kullanılabilecek şekilde adımların tamamını tanımlamaktadır. Dijitalleşme kavramı aynı zamanda toplumdaki bireylerin, kurumların ve kurumlardaki kar marjının dijital müdahaleler ile uyumlu hale getirebildiği dönüşümü ifade etmektedir. Dijitalleşme, analog teknoloji müdahalelerle şekillenen endüstri devrinden dijital teknoloji müdahaleleri ve dijital iş yapış şekillerinin oluşturulması ve değişen dijital adımların devrine geçişini açıklamaktadır (Üzmez ve Büyükbeşe, 2021).

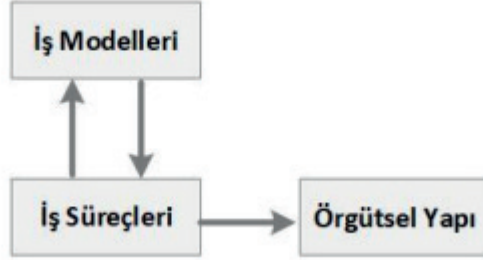
5. Dijital Dönüşüm

Dijital dönüşüm birçok sürecin ve boyutların olduğu, örgütlerin iş yapış şekillerini, stratejik tercihlerini ve değerlerini yakından mercek altına alan, yalnızca tekniği çerçeveden değil bununla birlikte sosyal çerçevenin de birlikte şekillenmesi ile oluşmaktadır. Bu açılardan incelendiğinde dijital dönüşümle ilgili araştırmalar dijital dönüşümün aslında yenilik kavramını baz aldığı ve çoğunlukla dijital dönüşüm ile yenilik tanımlarının birbirini yerine sıklıkla kullanılmakta olduğu görülmektedir (Bozkurt vd., 2021).

20. yüzyılın bitiminden sonra 2000'li yıllara gelindiğinde sayısallaşma kavramının hızlanması ve dijitalleşme adımları hemen her alanda örgütsel yapılarda iş yapış tarzlarını köklü değişiklikler getirmiştir. Dijital teknolojilerin çıktılarına baktığımızda: robotlar, sosyal medya uygulamaları, mobil iletişim araçları, akıllı sistemler, e-ticaret süreçleri gibi dijital uygulama ve iş yapış tarzlarıyla; bankacılık sektörü, imalat üretim sistemleri, sağlık hizmeti vermekte olan örgütler gibi hizmetlerin başka başka alanlar ile köklü değişiklikler getirmiştir. Bu değişimler ve dönüşümlerin bazında teknoloji imkanlarının avantajlarıyla birlikte daha hızla birlikte, etki ve ucuz olanakları da kullanılabilir hale getirmiştir. Eldeki bilginin elektronik ortamda kaydedilmesi, elektronik ortama işlenmesi, bilginin yayılması ve bilgi ile karar

verilebilmesi gibi adımların pratikleşmesini de beraberinde getirmektedir (Yankın, 2019).

Kurumlarda değişen dijital dönüşüm kavramında detay incelenmesi gerektiğinde kullanılan kaynakların yarısı teorik bilgilerden ve kalan yarısı da vakaların incelenmesi ile elde edilmektedir. İncelemenin neticesinde, kurumlarda yaşanan dijital dönüşümün iş modelleri, iş süreçleri ve örgütsel yapı gibi değişkenlerden oluştuğu görülmektedir (Klein, 2020).



Şekil 2. İşletmelerde dönüşüm alanları arasındaki ilişkiler

Klein, M. (2020). İşletmelerin dijital dönüşüm senaryoları-kavramsal bir model önerisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(74), 997-1019.

İş süreçlerini detaylıca bakıldığında bilgi teknolojilerinin talepleri günümüzde ihtiyaç haline gelmiştir. Bilgi teknolojileri denince akla otomasyon, haberleşme araçları, yol göstermek ve eşgüdümleme gibi kavramları karşımıza çıkmaktadır. Bilgi işlem harici donanım ve elektrol ortamdaki yazılım gibi iki önemli ayrılmaz parçadan oluşmaktadır. Bilgi işlem teknoloji sayesinde örgütlerdeki iş yapış biçimlerinin ve yaşanacak sorunları en aza indirebilmeyi görmeyi öngörmek istemektedir. Elde var olan bilgileri en iyi şekilde kullanabilecek arşiv, gerektiği halde veriyi paylaşabilme yeteneklerini aktif kullanmayı amaçlamaktadır (Coşar, 2020).

6. Dijital Dönüşümün Unsurları

Dijital dönüşüm unsurları, büyük veri ağı (big data), yapay zeka (ai) ve nesnelerin interneti (iot) şeklinde sıralanmaktadır. Nesnelerin interneti kavramına bakacak olursak, altyapısında internet ve akıllı nesnelerden oluştuğu görülmektedir. Bu nesneler ile yapay zeka müdahaleleri ile teknolojinin getirdiği yenilikleri sunmaktadır. Yapay zeka sayesinde atılan adımlar dünyada devrim niteliğinde gözlenmektedir. Bu nitelikler örgütlerin iş yapış biçimlerini köklü değişikliklere gitmeye zorlamaktadır. Ki bu değişiklikler önümüzde yirmi yıl gibi süreç içerisinde personel tarafından aktif

olarak kullanılmakla birlikte birçok ürün ve hizmet verme şeklinde karşımıza çıkacaktır. Büyük veriye bakacak olursak, eldeki verileri yönetebilmeyi, verileri işleyebilmeyi ve bu verileri analiz etmeyi sağlayacaktır. Veriler sayesinde ileri yıllar için kurumlarda sürdürülebilir katkı sağlamakla birlikte, üretilen performansı ölçebilmeyi, yeni iş yapış yetenekleri kazandırmayı ve üretilen süreçler ile ilgili karar verme mekanizmaları aktifleştirmeyi ve yaşanacak sıkıntıları iyileştirmeyi gerektirecek adımları da beraberinde getirecektir (Nalbantoğlu, 2021).

Dijital dönüşümün adımları temel bazda sahip olması gereken unsurları vardır. Bunları inceleyecek olursak, robotik süreç otomasyonları (rpa), bulut bilişim, yapay zeka, büyük veri analitiği, nesnelerin interneti, artırılmış gerçeklik (ar), sanal gerçeklik (vr), 5g teknoloji gibi gelecekte aktif kullanılacak birçok adımlardan birkaçıdır (Akpınar, 2025).

7. Dijital Dönüşüm Kültürü

Ağ bazlı teknoloji versiyonların sosyo ve ekonomik oluşum üzerinde etkin hale gelmesi ile birlikte toplumun gidişatını etkileyen değişimleri de beraberinde getirmektedir. Teknoloji sosyal medya kullanılmadan önce iş yerlerinde yapılacak işle ilgili tek bir kimliğe sahip olmakta idi. Günümüzde ise, ağ teknolojileri ile birlikte birden çok kimliğe bununla beraber işin getirdiği düzene de sahip olabilmektedir. Bu durumun somut örneğini en iyi görebileceğimiz uygulamalardan biri sosyal medyadır. Sosyal medyada karşılıklı iletişim kurabilmek için iletişim ağı sayesinde olmasını istedikleri profilleri üretebilmekte ve sosyalleşebilmektedirler. İnternet sağladığı faydalar sayesinde bireyler profile has kişiliklerle birlikte değerleri, kuralları, unsurları da oluşturabilmektedir. Dijital kuralların şekillendirildiği dijital kültür de doğmaktadır (Oğan ve Wolff, 2022).

8. Dijital Örgüt Kültürü

Dijital örgütler, dijitalleşme adımlarının personeli adapta edildiği, fiziki altyapı, teknolojik altyapı ve personelin çalışabileceği prosedürlerin belirlenmiş halidir. Dijital örgütler değişime ayak uydurabilecek yeniliklerle birlikte bilgileri paylaşılması, var olan bilgilerin yeniden oluşturulması, bilgi işlem altyapı, mekan altyapı ve sistemler gibi altyapılardan oluşmaktadır. Teknik ve mekan olarak elde edilecek imkanlar ile birlikte yeni imkanların, kurumun kültüründe şekillendirici yönlerini oluşturmaktadır. Bu nedenlerden dolayı iş mekanları dijital iş yapış yerlerine evrilerek kurumun kültürünü oluşturacak dijital örgüt kültürüne katkı sunacak ve hızlıca adapte edici faktörleri meydana getirmektedir (Okun, 2022).

9. Dijital Örgütlere Dönüşüm

Bilgi işlem teknolojileri sayesinde iş yapış biçimleri, örgütün işleyişi, personelin koordinasyonları gibi pek çok etken örgütlerde dijital dönüşüm ile şekillenmektedir. Dijitalleşme ile birlikte örgütlerde iş yapış biçimleri çeşit çeşit olduğu görülmektedir. Geçmişten gelen çalışma süreçlerinin yerine yeni modellerin ortaya çıkmaktadır. Bunlara örnek vermek gerekirse, esnek çalışma modelleri, proje temelli çalışma modelleri, telefon üzerinden çalışma modelleri, fiziki konum önemsiz çalışma modelleri gibi çalışma modelleri sıralanmaktadır. Çalışma modelleri aynı zamanda üretilen iş veya ürünü de şekillendirmektedir. İşin yapış şekli dönüşmekte ve değişmektedir. Dijital teknolojilere adapte olan kültürlerin prosedürlerin oluşturulmuş olması evden çalışma modellerinin uygulanır hale gelmesine vesile olmaktadır. Dijital dönüşüme ayak uydurabilen kurumlarda personel için birçok avantaj da beraberinde meydana gelmektedir (Ersöz ve Özmen, 2020).

Kaynakça

- Akpınar, M. E. (2025). Dijital dönüşüm ve Dijital Okuryazarlık: Teorik Temeller, Faydalar ve Zararlar. *Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(1), 81-104.
- Alptekin, Z. M. (2020). Dijitalleşme ve dijital sosyal sorumluluk iletişimi. *Uluslararası Medya ve İletişim Araştırmaları Hakemli Dergisi*, 3(2), 136-155.
- Bozkurt, A., Hamutoğlu, N. B., Kaban, A. L., 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.
- Cora, İ. (2020). Örgüt kültürünün temel unsurları ve ahilik kültürü. *Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(8), 608-623.
- Coşar, B. (2020, September). Dijital ve çevik örgüt kültürü ölçeğinin geliştirilmesi. In 5. *International EMI Entrepreneurship and Social Sciences Congress PROCEEDINGS E-BOOK* (p. 615).
- Çırpan, H., Koyuncu, M., & İİ BF, İ. B. (1998). İşletme Kültürünün Alt Kademe Yöneticileri Üzerindeki Etkisi: Bir Örnek Olay Çalışması. *Öneri Dergisi*, 2(9), 223-230.
- Ersöz, B., & Özmen, M. (2020). Dijitalleşme ve bilişim teknolojilerinin çalışanlar üzerindeki etkileri. *AJIT-e: Academic Journal of Information Technology*, 11(42), 170-179.
- Gök, S. G., & Doğruer, F. (2025). Örgüt Kültürü ve Kriz Yönetimi Çerçevesinde Atatürk'ün Liderlik Özellikleri Üzerine Bir İnceleme. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 23(55), 336-358.
- Karahan, A. (2008). Çalışanların Örgüt Kültürünü Algılamalarına Yönelik Ampirik Bir Çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (20), 457-478.
- Karakaş, A., & Kırbaç, M. (2024). Örgüt Kültürü Unsurları Üzerine Etnografik Bir Araştırma. *International Journal of Progressive Studies in Education (ijopse)*, 2(1), 24-39.
- Klein, M. (2020). İşletmelerin dijital dönüşüm senaryoları-kavramsal bir model önerisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(74), 997-1019.
- Köse, S., Tetik, S., & Ercan, C. (2001). Örgüt kültürünü oluşturan faktörler. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 8(1), 219-242.
- Nalbantoğlu, C. B. (2021). Dijital dönüşümün örgüt kültürü üzerine yansımaları. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(40), 193-207.
- Oğan, E., & Wolff, R. A. (2022). Fortune 500 işletmelerinin dijital dönüşüm performansında dijital kültürün aracılık rolü. *Fiscaoeconomia*, 6(3), 1282-1307.

- Okun, O. (2022). Dijital çağ, dijital kültür. *Dijital çağda yönetim üzerine güncel konular ve araştırmalar* (ss. 25-42). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Sezgin, M., & Bulut, B. (2013). Örgüt kültürü ve halkla ilişkiler. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(2), 182-194.
- Şahin, E. (2023). Sağlık Kurumlarında Stratejilerin Uygulanmasında Örgüt Kültürü. *Journal of Health and Management (Sağlık ve Yönetim Dergisi)*, 3(1), 1-9.
- Şen, H., & Torlak, N. G. (2025). Örgüt Kültürü ile Örgütsel Çeviklik Arasındaki İlişkide Dijitalleşmenin Aracılık Rolü. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 26(1), 1-24.
- Tofur, S. (2018). Örgüt Kültürünü Oluşturan Unsurlar:” Die Welle (Tehlikeli Oyun)” Filmi Analizi. *Electronic Turkish Studies*, 13(19).
- Üzmez, S. S., & Büyükbeşe, T. (2021). Dijitalleşme sürecinde bilgi yönetiminin işletmelerin teknoloji uyumuna etkileri. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 16(2), 117-127.
- Yankın, F. B. (2019). Dijital Dönüşüm Sürecinde Çalışma Yaşamı. *Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi*, 7(2), 1-38.