

FARKLI BİRİMLERDE ÇALIŞAN X, Y ve Z KUŞAĞINDAKİ ÖZEL HASTANE YÖNETİCİLERİNİN BİLİŞİM LİDERLİĞİ AÇISINDAN GÖRÜŞLERİNİN İNCELENMESİ: FENOMENOLOJİK BİR ARAŞTIRMA

Aysu KAYA AKDAĞ*
Şebnem YÜCEL**

ÖZ

Kuşak, aynı dönem içinde doğan bireylerin sosyal, kültürel, teknolojik, ekonomik ve birçok disiplin açısından benzer özelliklerde bulunmasıdır. Günümüz organizasyonlarında genellikle baby boomers kuşağı, x, y ve z nesli olmak üzere dört farklı kuşak çalışmaktadır. Bu kuşaklar farklı dönemlerde yaşamlarını devam ettirdiklerinden dolayı normal hayatta ve iş hayatında çeşitli özellikler göstermektedir. Kuşaklararası bu farklılıklar, kişilerin liderlik davranışlarını da etkilemektedir. Liderlik, bireyin sahip olduğu davranışlarını etkili kullanmasında aracılık eden güçtür. Bu çalışmada ise liderliğin bilişim yönüne odaklanılmıştır. Bilişim liderliği organizasyonda çalışan bireylere bilgi ve teknoloji açısından yol gösteren iş sürecine aktif katılımlarını sağlayan liderlik tarzıdır. Çalışmanın amacı özel hastanede çalışan farklı birimlerde görev yapan x, y ve z kuşağındaki hastane yöneticilerinin bilişim liderliği konusundaki algı, yaklaşım ve deneyimleri hakkında görüşlerinin incelenmesidir. Bu bağlamda çalışmada içerik analizi yöntemi kullanılarak yöneticilerin görüşleri analiz edilmiştir. İçerik analizinde verilerin kodlanması ve kod bulutunun oluşturulmasında MAXQDA 2022 paket programından yararlanılmıştır. Çalışma kapsamında görüşmeler yoluyla elde edilen verilere göre farklı kuşaklarda yer alan katılımcılar, altı asıl tema ve on üç alt tema olmak üzere bilişim liderliğini değerlendirmektedir. Birim yöneticileri kuşak farkı gözetmeksizin bilişimin hayatın her alanında kullandıklarını özellikle iş yaşamı için teknolojiyi kullanma gerekliliğini ifade etmektedir. Sonuç olarak bu süreçte yöneticilerin çalışanlarına dijital, teknoloji ve bilişim anlamında gerekli davranışlar sergiledikleri görüşüne varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Bilişim liderliği, Fenomenolojik araştırma, Kuşak

MAKALE HAKKINDA

* Yüksek Lisans Öğrencisi, Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Yönetimi ABD, aysukayaa1704@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-1630-8566>

** Prof. Dr., Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi ABD, sebnemaslan27@hotmail.com
<https://orcid.org/0000-0003-2135-242X>

Gönderim Tarihi: 26.07.2024

Kabul Tarihi: 09.12.2024

Atıfta Bulunmak İçin:

Kaya Akdağ, A., & Yücel, Ş. (2024). Farklı birimlerde çalışan x, y ve z kuşağındaki özel hastane yöneticilerinin bilişim liderliği açısından görüşlerinin incelenmesi: fenomenolojik bir araştırma. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 27(4), 705-726.
<https://doi.org/10.61859/hacettepesid.1455140>

EXAMINATION OF THE OPINIONS OF PRIVATE HOSPITAL MANAGERS FROM GENERATIONS X, Y, AND Z WORKING IN DIFFERENT UNITS IN TERMS OF INFORMATION LEADERSHIP: A PHENOMENOLOGICAL STUDY

Aysu KAYA AKDAĞ*
Şebnem YÜCEL**

ABSTRACT

Generation is the social, cultural, technological, economic and many disciplines of individuals born in the same period. In today's organizations, there are usually four different generations, including baby boomers, generation x, y and z. Since these generations continue their lives in different periods, they show various features in normal life and business life. These intergenerational differences also affect people's leadership behaviors. Leadership is the power that mediates the effective use of the behaviors of the individual. In this study, the informatics aspect of leadership is focused. IT leadership is the leadership style that enables individuals working in the organization to participate actively in the business process that guides them in terms of information and technology. The aim of the study is to examine the opinions of hospital managers in the x, y and z generations working in different units working in private hospitals about their perceptions, approaches and experiences about information leadership. In this context, the opinions of the managers were analyzed by using the content analysis method in the study. In content analysis, MAXQDA 2022 package program was used in coding data and creating the code cloud. According to the data obtained through interviews within the scope of the study, participants in different generations evaluate information leadership as six main themes and thirteen sub-themes. Unit managers express the necessity of using technology for business life, especially for business life, which they use in all areas of life regardless of generation. As a result, it was concluded that managers exhibited the necessary behaviors to their employees in terms of digital, technology and information in this process.

Keywords: Information leadership, Phenomenological study, Generation

ARTICLE INFO

* Selçuk University, Institute of Health Sciences, Department of Health Management, aysukayaa1704@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0002-1630-8566>

** Prof. Dr., Selçuk University, Faculty of Health Sciences, Department of Health Management, sebnemaslan27@hotmail.com

 <https://orcid.org/0000-0003-2135-242X>

Received: 26.07.2024

Accepted: 09.12.2024

Cite This Paper:

Kaya Akdağ, A., & Yücel, Ş. (2024). Farklı birimlerde çalışan x, y ve z kuşağındaki özel hastane yöneticilerinin bilişim liderliği açısından görüşlerinin incelenmesi: fenomenolojik bir araştırma. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 27(4), 705-726. <https://doi.org/10.61859/hacettepesid.1455140>

I. GİRİŞ

Liderlik belirli amaçlar doğrultusunda izleyenlerin davranışlarını biçimlendirmektedir ve organizasyonlarda liderliğin önemi her geçen gün artmaktadır (Krausz, 1986). Liderlik, süregelen bir anlayış olmakla birlikte bilgi arayışında önemli rol oynamaktadır, lider ise izleyicilere yön veren kişidir (Bass, 1990). Liderin önemli özellikleri arasında; sahip olduğu bilgiyi paylaşmak, istikrarlı olmak, karar verme süreçlerinde çalışanlarından bilgi almak yer almaktadır (Hughes, 2009). Ayrıca lider olan kişi etkin ve kendisini takip edenleri etkilemek için bireysel olmaktan öte takım halinde hareket etmektedir (Aslan, 2019). Liderlik doğuştan gelen özellik olmanın yanı sıra bireyin kendini geliştirme ihtiyacını da vurgulamaktadır (Hughes, 2009).

Teknolojinin gün geçtikçe ilerlemesi organizasyonlarda gelişmeler meydana getirmekte ve yapılacak olan işleri kolaylaştırmaktadır. Bu ilerleme yönetici ve çalışanlar arasında iletişimi arttırmaktadır ayrıca liderlik alanında yeni yaklaşımları literatüre kazandırmaktadır (Eryeşil ve İraz, 2017). Bu liderlik yaklaşımlardan bilişsel liderlik önemli bir yere sahiptir. Bilişsel liderlik; bilgi verilerini, bireysel beceri ve davranışlarını, sürekli kendini geliştirme ve öğrenmeyi hedef alan yaklaşımdır. Bilişsel liderlik tarzında yöneticilerin, öğrenme sürecinde olan kişilere liderlik sağlama rolü önem arz etmektedir (Viitala, 2004). Sürekli gelişen ve değişen teknoloji, çalışanları da değişime yöneltmektedir. Bu durum kişiler arasında farklılıklara neden olmakla birlikte kuşak kavramını önemli faktör haline getirmektedir (Baykoz, 2021).

Kuşak kavramı, aynı tarihsel süreç içinde doğan kişilerin benzer duygu düşüncelere ve ortak değerlerde olmalarını ifade etmektedir (Arsenault, 2004). Başka bir ifadeyle kuşak, kişilerin aynı dönemde doğmalarıyla birlikte gelişimleri sırasında kültürel değerleri, çalışma yaşamları ve risk alma konularında da ortak paylaşımlarda bulunma eğiliminde olmalarıdır (Latif ve Serbest, 2014). Bu bilgiler doğrultusunda organizasyonlarda çalışan kişiler birbirleriyle farklı özellikler göstermektedir. Ayrıca kendi deneyim ve beklentilerine göre farklı görme düzeylerindedir (Angelina, 2011). Günümüzde iş alanlarında organizasyonu oluşturan bireylerin en az üç farklı kuşaktan meydana geldiği söylenmektedir (Gursoy vd., 2008).

1946 ve 1964 yılları arasında dünyaya gelen kişiler bebek patlaması kuşağını oluşturmaktadır (Arsenault, 2004). Bu kuşak, iş hayatında emek yoğun çalışmakla birlikte işe çok önem vermektedir ve organizasyonun misyonuna odaklanmaktadır (Luscombe vd., 2013). X nesli, 1965-1979 yıllarında dünyaya gelen kişilerden oluşmaktadır ve 'yaşamak için çalışmak' anlayışını benimsemektedir (Aka, 2017). Y kuşağı ise 1980-2000 yıllarında doğan ve yetişen bireylerden oluşmaktadır (Kuyucu, 2017). Y kuşağı çalışanları için başarı, teknoloji ve kariyer önemlidir, iş sürecinde risk almaktan kaçınmamaktadırlar (Bencsik vd., 2016). Z kuşağı ise 2000-2021 yıllarında doğan kişilerden oluşmaktadır, dijital çağın önemli bölümünü oluşturan bu kuşak iş hayatında teknolojiyi yoğun olarak kullanmakta ve kişisel gelişimlerine önem vermektedir (Taş vd., 2017).

Özel hastanelerde bilişim teknolojilerinin etkili kullanımı, sağlık hizmetlerinin kalitesi ve verimliliği açısından kritik bir öneme sahiptir. Ancak x, y ve z kuşaklarından gelen yöneticilerin bilişim liderliği kavramına dair bakış açıları ve yaklaşımları farklı olabileceğinden bu durum teknoloji uyumunu, yenilikçiliği ve ekip yönetimini etkileyebilir. Bu araştırmanın amacı, bilişim liderliği açısından farklı kuşaklardaki hastane yöneticilerinin bakış açıları arasındaki farklılıkları ortaya koymak ve teknoloji yönetimi üzerindeki etkilerini anlamaktır. Dolayısıyla çalışmada farklı birimlerde çalışan x, y ve z kuşağındaki özel hastane yöneticilerinin bilişim liderliği konusundaki algı, yaklaşım ve deneyimleri hakkında görüşlerinin incelenmesi amaçlanmıştır.

1.1. Bilişim Liderliği Kavramı ve Kapsamı

Liderlik, organizasyonun amaçlarına ve hedeflerine ulaşma yolunda izleyenleri motive ederek davranışlarını iyi anlamda etkilemektir (Raducan ve Raducan, 2014). Bilişim ise küreselleşmeyle birlikte bireylerin normal hayatta ve iş yaşamında teknolojinin değişik alanlarında kullanılmasıyla

ilgili yapılan çalışmalardır (Ulutaş ve Arslan, 2017). Bilişim liderliği bu süreçte kişilerin ve takımların davranış, hareket ve düşüncelerini bilgi teknolojileri aracılığıyla sosyal yolla etkileme gücü olarak tanımlanabilmektedir (Aslan, 2019).

Bilişim liderliği, organizasyonda bilgi paylaşımını ve inovasyonu teşvik eden, aynı zamanda iş birliğini güçlendiren bir liderlik tarzıdır. Bu liderlik yaklaşımı organizasyonların bilgi yönetimi yeteneklerini geliştirerek daha rekabetçi bir konum elde etmelerine yardımcı olmaktadır (Shamim vd., 2019). Dijital liderlerin yenilikçi çalışma davranışlarını geliştirebilmeleri için bilgi ve iletişim teknolojilerinden bulut teknolojisi, büyük veri ve veri analizi gibi yeni teknolojilere kadar geniş bir teknoloji yelpazesinde bilgi sahibi olmaları ve bu teknolojileri etkin bir şekilde kullanabilme yeteneğine sahip olmaları gerekmektedir (Erhan vd., 2022).

1.2. Kuşak Kavramı

Kuşak kavramı belirli zaman aralıklarında doğan bireylerin benzer karakteristik özellikleri göstermesi, benzer tutum, davranış ve yaşam tarzlarında bulunması olarak tanımlanmaktadır. Farklı kuşak sınıflarında yer alan bireyler farklı özellikler temsil etmekle birlikte aynı kuşak mensuplarına ait bireyler dış gruptan ayrılan benzer özellikleri temsil etmektedir (Chen, 2010).

Kuşak teorisi, bireylerin doğum yıllarından itibaren benzer siyasi ve sosyal durumları yaşamış, eşsiz değer yargıları ve inanç sistemlerine sahip bir topluluk önermektedir (Lamm ve Meeks 2009). Tarihsel, sosyal, eğitim ve yönetim gibi birçok disiplinler açısından önemli olan jenerasyon karakter, çalışma hayatı ve sosyal hayatta farklılıkları ortaya koymaktadır (Güdücü ve Balcı, 2021). İnsanların içinde yaşadıkları çevre ve sosyal yapıya, aldıkları eğitime ve geleceğe yönelik beklentilerine bağlı olarak kuşaklar arasında değişimler görülebilmektedir, farklı kuşakların farklı kişisel bakış açıları vardır, ancak aynı zamanda kendi davranışları, güçlü veya zayıf yönleri de bulunmaktadır (Demirdağ ve Gündüz, 2021).

1.3. Kuşakların Sınıflandırılması

Literatür incelendiğinde kuşaklar, birçok alana ayrılarak kategorize edilmiştir. Gerçekleştirilen bu çalışmada kuşak; baby boomers nesli, x kuşağı, y nesli ve z kuşağı olmak üzere sınıflandırılmaktadır.

1.3.1. Baby Boomers Kuşağı

1946 ve 1964 yıllarında dünyaya gelen bireyler bebek patlaması kuşağını oluşturmaktadır (Arselnault, 2004). Bu kuşak adını, II. Dünya Savaşı'nın ardından 1940-1960 yıllarında yaşanan nüfus patlamasıyla 1 milyar bebeğin doğmasından almıştır (Erden Ayhün, 2013). Bebek patlaması kuşağı kişileri doğdukları dönem gereği daha üretken ve disiplinli bireylerdir, disiplinleri nedeniyle çalışkan ve itaatkârdırlar bundan dolayı çalıştıkları kurumun iyiliğini her şeyden üstün tutmaktadır (Balcı, 2020). Bu kuşağın en karakteristik özellikleri, uyumlu ve duygusal olmaları, yüksek sadakat ve otoriteye bağımlı olmaları, gerektiğinde teknolojiyi kullanan, geleneğe bağlı kuşak olmalarıdır (Arslan ve Staub, 2015).

1.3.2. X Kuşağı

Bu kuşak, 1965 ve 1979 yıllarında doğan kişilerdir (Aka, 2017). Unutulmuş kuşak olarak adlandırılmakla birlikte teknolojinin günlük hayata girmesi ve sismik değişimler esnasında kendini göstermektedir (Betz, 2019). Bu kuşak bebek patlaması kuşağının aksine dinamik kuşak olmakla birlikte önceliğini yaşama vermekte ve iş ikinci planda kalmaktadır (Kicheva, 2017). Bu bağlamda x kuşağı, yaşamak için çalışmayı tercih etmektedir (Chao, 2005).

Geçiş kuşağı olan x kuşağı, teknoloji ürününü keşfeden ve geliştiren kuşak olmasına rağmen, teknolojiyi kullanma açısından y kuşağının gerisinde kalmaktadır (Güngör ve Özdoğan, 2022).

1.3.3. Y Kuşağı

Y kuşağı, 1980 ile 1999 yıllarında dünyaya gelen kuşaktır (Chester, 2003). Bu nesil, önceki nesillerden çok farklı ve değişim dünyasında oluşmuştur, x kuşağı geçiş kuşağı olarak adlandırılırken y kuşağı değişimlerin kuşağı olarak adlandırılabilir (Twenge vd., 2010). Millennials (Milenyum nesli), dijital nesil, echo boomers (eko patlaması), nexters (bir sonrakilere) olarak farklı isimlerle nitelendirilen y kuşağı büyük değişimlere ve farklılıklara yol açtığı için birden fazla tanımlanmaktadır (Üstün, 2020).

Y kuşağı, sessiz kuşak ve bebek patlaması kuşağına göre ekonomik koşulların iyi olduğu ve dünyada büyük savaşların olmadığı ortamda meydana gelmiştir, internetin küresel bir şehre dönüştüğü, şirketlerin yaşam tarzlarının birçok yönünü kontrol etmek için bilgi teknolojilerini kullanabildiği bir dünyada büyümüşlerdir (Doğanbaş, 2017). İnternet ve teknolojiyi yoğun kullanan y kuşağı bireyleri teknoloji ürünlerini iyi kullanan ve bu alanda eğitim alan yenilikçi anlayışa sahip, lider ruhlu kişilerdir (Yılmaz, 2022). Bu kuşağın teknolojiye olan düşkünlüğü hem sosyal hem de iş yaşamının parçası olarak nitelendirdiklerinden dolayı mevcut işlerinde bilgi sistemleri ve teknoloji kullanımını desteklemektedirler (Taş ve Kaçar, 2019).

1.3.4. Z Kuşağı

Z kuşağı, 2000-2021 yıllarında doğan nesildir (Taş vd., 2017). Bu kuşağın özellikleri gereği farklı adlandırmalar yapılmaktadır (Csobanka, 2016). Z kuşağı, internete bağlı nesil olarak yetiştiği için işgücü açısından dijitali tercih etmekle birlikte görevlerinde hızlı karar verme eğilimindedir (Cilliers, 2017). Ayrıca bu nesil diğer insanlarla iletişim ve etkileşim halinde diğer kuşaklara göre az bulunduğu için sessiz kuşak olarak da adlandırılmaktadır (Kapil ve Roy, 2014).

Z kuşağı üyeleri modern teknolojik cihazları kullanarak iletişimi sanal ortamda kullanmayı tercih etmektedir. İş hayatında başarıya ulaşmak bu neslin motive olma şeklidir (Bencsik vd., 2016). Bu kuşak, duygularını rahatlıkla ifade edebilen, girişimcilğe ilgi duyan, eğlenceli bir çalışma ortamı bekleyen genç kuşak olarak temsil edilmektedir. Z kuşağı, mesleklerine daha sadık, takım çalışmasına daha az uyum sağlayan, her zaman eğlence ve yenilik peşinde koşan yeni bir nesildir (Yıldırım ve Güroz, 2022).

1.4. Bilişim Liderliği ve Kuşak İlişkisi

Nesiller arasındaki farklar; iletişim tarzları, değerler, duygular, çalışma yöntemleri, teknoloji gibi konularda kendini göstermektedir (Hu vd., 2004). Kuşakların günlük yaşamda ve iş hayatında kendine özgü davranışları bulunmaktadır. Bebek patlaması kuşağı bireyleri, iş yerlerinde kendini sadece çalışmaya aday özellik göstermektedir, x kuşağı bireyleri ise işi sadece iş olarak görmekte, iş ile iş dışındaki durumları dengelemektedir (Mensik, 2007). Y kuşağı üyeleri, iş hayatında önceki nesillere göre teknolojiyi yoğun kullanmakta ve eğitim seviyesi yüksek olan kuşaktır (Yu ve Miller 2005). Z nesli ise teknoloji odaklı bir yaşam tarzına sahip olmakla birlikte sosyal medyayı günlük hayatında ve iş hayatında aktif olarak kullanabilen ve sorunları çözmede teknolojiyi kullanmayı tercih eden nesildir (Kapil ve Roy, 2014).

Günümüzde iş yaşamının başarılı bir şekilde yönetilmesi ancak nesiller arasındaki farklılıkların anlaşılması ve bu farklılıkların dikkate alınarak yönetilmesi ile mümkündür. Bu durum kuşakların çalışma hayatındaki farklı tutum ve davranışlarını gündeme getirmektedir (Taş ve Kaçar, 2019). Bu bağlamda kuşaklar liderlik hakkında farklı düşüncelere sahip olmaktadır (Baykoz, 2021). Meydana gelen bu farklılıklar bireylerin liderlik özelliklerini etkilemektedir. Modern teknolojinin gün geçtikçe ilerlemesi, organizasyonlarda bilişim liderliğini gündeme getirmektedir. Bilişim liderliği, bireyin yönetsel süreçlerde teknolojiyi, dijital araçları kullanma ve yönetme alanında yeterli bilgi sistemine sahip olması ve uygun süreçlerde kullanılması olarak tanımlanabilmektedir (Ordu ve Nayır, 2021).

II. YÖNTEM

Bu bölümde gerçekleştirilen çalışmanın amaç ve önemine, araştırmada kullanılan model ve desene, evrenine ve örneklemine, çalışmada verilerin toplanmasına ve analizine ait bilgiler yer almaktadır.

2.1. Çalışmanın Amacı ve Önemi

Bilişim liderliği, bireylerin normal hayatta ve iş yaşamında gerçekleştirdikleri iletişimlerinde aracılık sağlayan teknolojiyi iyi kullanarak organizasyondaki kişileri etkilemektedir. Her işletmede olduğu gibi özel hastanelerde de teknolojinin etkin yönetilebilmesi için bilişim liderliği kavramı önemli yere sahiptir. Bu bağlamda çalışmada Konya'da sağlık hizmeti sunan özel ve özel dal hastanesinde farklı birimlerde, farklı kuşaklarda görev alan sağlık yöneticilerinin bilişim liderliği kavramı hakkındaki ve iş süreçlerinde bilişim liderliğinin etkileri hakkındaki görüşleri değerlendirmek çalışmanın amacını oluşturmaktadır. Alan yazında; sağlık hizmeti sunan kuruluşlarının farklı birimlerinde çalışan x, y ve z kuşağındaki özel hastane yöneticilerinin bilişim liderliği açısından görüşlerini araştıran bir çalışma gerçekleştirilmemesi bu çalışmanın önemini oluşturmaktadır.

2.2. Çalışmanın Modeli ve Deseni

Özel sağlık yöneticilerinin bilişim liderliği hakkındaki düşüncelerinin ayrıntılı şekilde değerlendirilmesi ve yorumlanması amacıyla araştırmada nitel veri yöntemlerinden olgubilim (fenomenoloji) deseni kullanılmıştır. Olgubilim deseni, tecrübe ve deneyimlerden yola çıkılarak değerlendirmelere odaklanan desendir bu desen olgunun altında yatan ortak anlamları ortaya çıkarmak için bireylerin görüşlerinden yorumlamaların ve anlamlandırmaların yapılmasıdır (Kocabıyık, 2016).

2.3. Çalışmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Konya ilinde bulunan iki özel hastanede çalışan tüm birim yöneticileri kapsamaktadır. Bu hastanelerdeki toplam on iki birim yöneticisi araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Araştırmada belirli bir yığından alınan kümeleme yapılmadan tüm evrene erişilmesi amaçlanmaktadır. Ancak araştırmaya yalnızca çalışmaya katılmayı kabul eden sekiz birim yöneticisi dahil edilmiştir. Örneklem gönüllülük esasına dayalı, hastanenin çeşitli birimlerinden bilişim liderliği ve bilgi yönetimi konularında deneyim sahibi yöneticilerden seçilmiştir. Bu doğrultuda çalışmanın örneklemini, çalışmaya destek olmayı kabul eden hasta hizmetleri, hemşirelik hizmetleri, mali işler, kalite hizmetleri, anlaşmalı kurumlar birimi, kurumsal pazarlama, bilgi işlemleri, otelcilik hizmetleri yöneticisi olmak üzere sekiz birim yöneticisi oluşturmaktadır.

2.4. Çalışmanın Geçerlik ve Güvenilirliği

Bu çalışmada kullanılan yarı yapılandırılmış görüşme formunun geçerliği, araştırma konusu olan bilişim liderliği ile ilgili mevcut literatür ve daha önce yapılan benzer çalışmalara dayanarak sağlanmıştır. Ayrıca formun içerik geçerliği, konuyla ilgili uzmanlar tarafından gözden geçirilmiş ve onaylanmıştır. Görüşme formunun soruları, araştırma amacına uygunluğu ve anlamlılığı açısından uzman görüşleriyle güçlendirilmiştir. Güvenilirlik açısından görüşme soruları her katılımcıya aynı şekilde yöneltilmiş ve veriler ses kayıt cihazlarıyla kaydedilmiştir. Katılımcılardan yazılı onay alınması araştırmanın etik açıdan şeffaf bir şekilde yapıldığını göstermektedir.

2.5. Çalışma Verilerinin Toplanması

Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesinin 2022 tarihinde alınan etik kurulu ve 1246 karar numarasıyla çalışma için gerekli izinler alınmıştır. Araştırma bulgularının oluşturulması için daha önce gerçekleştirilen çalışmalardan incelenerek veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmıştır. Çalışmada veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formunun kullanılmasının nedeni katılımcılardan derinlemesine bilgi elde etmek ve daha esnek bir veri toplama

süreci yürütmektir. Yarı yapılandırılmış görüşmeler, katılımcılara belirli anahtar sorulara odaklanırken aynı zamanda özgürce kendi düşüncelerinin ifade etme fırsatı tanımaktadır (DiCicco-Bloom ve Crabtree, 2006). Bu yöntem hem yapılandırılmış bir çerçeve sunarken hem de katılımcıların yanıtlarında daha fazla derinlik ve çeşitlilik elde edilmesini sağlamaktadır (Kallio vd., 2016). Bu esneklik özellikle karmaşık ve çok boyutlu konuları ele alırken verimli ve kapsamlı veri toplama imkanı sağlamaktadır.

Araştırma verileri 27.01.2023 ve 10.02.2023 tarihleri arasında araştırmaya katkı sağlamak isteyen sekiz yöneticiye yüz yüze görüşme tekniğiyle sorular yöneltilmiştir. Görüşme esnasında yöneticilerden yazılı onay alınarak ses kayıt cihazı kullanılmıştır. Bu bağlamda yarı yapılandırılmış görüşme formundaki sorular aşağıdaki gibidir:

1. Hastane yöneticilerine/ hastane birim yöneticilerine bilgi ve iletişim teknolojileriyle ilgili ne gibi sorumluluklar yüklenebilir?
2. Teknolojik gelişmelere istinaden hastane yöneticilerinde/birim yöneticilerinde olması gereken özellikler nelerdir?
3. Bilişim liderliği terimi size ne anlam ifade etmektedir?
4. Hastane yöneticisi/birim yöneticisi olarak teknolojik gelişmelere uyum sağlamak için ne gibi yöntemlere başvuruyorsunuz?
5. Alan yazında liderlik kavramı birçok anlamda ifade edilmektedir. Bu ifadelerden biri, liderlik başkalarını etkileyebilme gücü olarak tanımlanabilmektedir. Bilişim uygulamaları çerçevesinde yönetici bilişim liderliği özelliğini nasıl kullanmalıdır?
6. Teknolojiyi günlük hayatta kullandığınız alanlar nelerdir ve ne sıklıkla kullanıyorsunuz?

2.6. Çalışma Verilerinin Analizi

Elde edilen verilerin analizi için nitel veri yöntem türlerinden içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. İçerik analizinde verilerin kodlanması ve kod bulutunun oluşturulmasında MAXQDA 2022 paket programından yararlanılmıştır. Kodlama sürecinde araştırmanın gerçekleştiği kurum ve yöneticilerin ismi, mahremiyet ilkesine dikkat edilerek araştırma kapsamına alınmıştır. Katılım sağlayan birim yöneticileri K.1, K.2, K.3 şeklinde kodlanarak araştırma bulgusu elde edilmiştir. Çalışmada veri olarak kullanılan katılımcıların görüşleri italik yazı biçiminde gösterilmektedir.

III. BULGULAR

Bu bölümde elde edilen çalışma verilerinin analizi sonucunda tanımlayıcı ifadeler, ana temalara ve ana temaları oluşturan alt temalara yer verilmektedir. Araştırmada veri olarak kullanılan katılımcıların görüşleri italik yazı biçiminde gösterilmektedir.

Tablo 1’de Konya ilinde 2 özel hastanede farklı birimlerde çalışan ve farklı kuşaklarda olan özel sağlık yöneticilerinin kendi alanlarına göre farklı platformları takip ettiği görülmektedir. Verilerden görüldüğü üzere katılımcıların ifadelerinde, birim yöneticilerinin takip ettiği kaynaklar ve aldığı eğitimler arasında bilişim liderliği konusu yer almamaktadır.

Tablo 1. Katılımcılara İlişkin Tanımlayıcı Bilgiler

Katılımcı	Katılımcıların Doğdukları Yıl	Katılımcıların Sağlık İshkolunda Çalışma Yılı	Katılımcıların Yöneticilik Görevini Gerçekleştirme Yılı	Katılımcıların Bilişimle İlgili Yararlandığı Veriler
K.1.	1962	12	12	İnternet kaynakları
K.2.	1975	7	7	Sağlık Bakanlığı Web Sitesi
K.3.	1973	22	20	Muhasebe Programları Madware Meddata
K.4.	1979	21	18	Mesleki Sosyal Medya Hesapları Sağlık Bakanlığı Web Sitesi
K.5.	1985	5	20	HBYS, Sağlık Med, Medula
K.6.	1987	15	14	Sağlık Bakanlığı Web Sitesi İnternet Kaynakları
K.7.	1980	14	10	Havelsan TÜBİTAK
K.8.	1997	3	6 Ay	SGK Web Sayfası Resmi Gazete

Katılımcı görüşlerinin analizi sonucunda bilişim liderliği konusuna ilişkin görüşleri 6 asıl konu ve 13 alt temada gruplandırılmaktadır. Oluşturulan bu temalar Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2. Hastane Birim Yöneticilerinin Bilişim Liderliği İfadelerinin Temaları

Sayı	Ana Tema	Alt Tema
1	Bilişim Liderliği Tarzı	Teknoloji Liderlik Kuşak Araştırma Geliştirme yönetimi
2	Sağlık Sektörü Birim Yöneticileri İçin Bilişim Liderliği	İletişim Teknolojileri
3	Sağlık Hizmetlerinin Sunumunda Bilişim Liderliği	Kişisel Verilerin Korunması Hastane Bilgi Yönetim Sistemi
4	Sağlık Sektörü Birim Yöneticilerinin Bilişim Liderliği Düzeyi	Yönetim Bilgi Düzeyi
5	Bilişim Uygulamalarında Yöneticinin Bilişim Liderliği Özelliği	Teknoloji Okuryazarlığı Sürekli Öğrenme
6	Teknolojinin Günlük Hayatta Kullanım Alanları	İhtiyaç Sağlık Bilgisi Arama Platformu

3.1. Bilişim Liderliği Tarzı Ana Teması

Katılımcılar görüşlerinde bilişim liderliği kavramını teknoloji, liderlik, kuşak ve araştırma geliştirme yönetimi alt temaları şeklinde, farklı boyutlar çerçevesinde ele almaktadır.

3.1.1. Teknoloji Alt Teması

Katılımcılara tarafından teknoloji alt teması “dijitalleşme”, “etkin hizmet”, “zaman tasarrufu” ve “uyarlama” boyutları ile ifade edilmektedir.

Katılımcılar her alanda olduğu gibi hastane alanında da dijitalleşmenin önemini vurgulamaktadır. K.6. katılımcısı *“Hem biz yöneticiler için hem hastalar için sürekli ilerleyen teknolojiyle bir şeyler üretmekteyiz ve yenilikler yapmaktayız. Örneğin bir hasta hastanemize gelmeden epikrizlerine, faturasına, hizmet detay belgesine, laboratuvar sonucuna ulaşabilmektedir bu da inanılmaz bir şey”* görüşünü belirterek dijitalleşmenin insan hayatını kolaylaştırdığını ifade etmektedir. K.3. katılımcısı da günlük hayatta alışveriş yaparken ve alışveriş sırasında fiyat karşılaştırmasının dijital ortamda daha kolay olduğunu görüşlerinde belirtmektedir.

K.5. katılımcısı *“Hizmetin teknoloji sayesinde 7/24 saat aktif olarak sunuculara aktarılması”* ifadesi görüşü teknolojinin etkin hizmet sunumunda önemli rol oynadığını ifade etmektedir. K.6. katılımcısının *“Kısacası bilişim liderliği, hastanın hastaneye girişinden çıkışına kadarki süreçleri kolaylaştırarak, aksamaların önlenmesi sağlayarak teknoloji konusuna hâkim şekilde işlerin yürütülmesidir”* görüşü de teknolojinin liderlik alanında ve zaman tasarrufu açısından önemini vurgulamaktadır. Ayrıca K.3. katılımcısı, güncel bilgisayar programlarının kişinin daha hızlı bir şekilde, çalışmalara aktif olarak katılımının sağlanmasında bilişimin önemini ifade etmektedir.

K.6. katılımcısının ifadesine göre hastanede bilişim süreçlerini yöneten bir sistem bulunmaktadır. Bu birim, hem iç hem de dış paydaşlarla ilgili çalışmalar yapmakta, hastanenin mevcut durumunu analiz ederek bilgi paylaşımı ve çözüm önerilerinde bulunmaktadır. Ayrıca, her birimin bu bilgileri kendi alanlarına adapte etmeye çalıştığı vurgulanmaktadır. Bu durum, hastanelerin teknolojiyi etkin bir şekilde kullanarak süreçlerini geliştirme çabasında olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak katılımcıların görüşleri, dijitalleşmenin hastane hizmetlerine sağladığı avantajları ortaya koymaktadır. Dijitalleşme sayesinde sağlık kurumlarında hem hizmetlerin kalitesi arttırılmakta hem de çalışanların ve hastaların deneyimleri iyileştirilmektedir.

3.1.2. Liderlik Alt Teması

Yöneticiler liderlik alt temasını “motivasyon”, “takım ruhu” ve “sürekli iletişim” boyutlarında ele almaktadır. K.8. katılımcısı yeni işe başlayacak olan personeller için:

“Bilgilendirmeler yapıyoruz, personellerin uyum sağlaması için onları motive ediyoruz, kolay soru sorabilecekleri ortamlar oluşturuyoruz ve iş geliştirme birimleriyle koordineli olarak çalışıyoruz.” İfadesiyle liderlik özelliği ifade edilmektedir.

K.6. birim yöneticisi motivasyon konusuna farklı bakış açısı getirmektedir. Her liderin kendine özgü bir kabul ettirme yöntemi bulunmaktadır. Sağlık sektörü, hizmet odaklı bir alan olduğundan, insani değerler ön plana çıkmaktadır. Çalışanların yöneticilerden temel beklentileri, etkili iletişim kurmaları, çalışanların beklentilerini karşılamaları ve çalışanların yöneticinin gözündeki konumlarını net bir şekilde görebilmeleridir. Ayrıca çalışanların motivasyon kaynaklarının belirlenmesi ve desteklenmesi de önemli bir beklenti olarak öne çıkmaktadır.

K.4. ve K.7. katılımcısı, bilişim liderliği kavramı çerçevesinde liderliği, çalışanlar arasında takım ruhunu oluşturan ve hitap ettiği izleyicileri teknoloji kullanımı konusunda yönlendirmektedirler. Diğer birim yöneticileri de takım ruhuna önem veren görüşlerde bulunmuşlardır.

Bilişim liderliğine ilişkin katılımcıların görüşleri şu şekilde olmaktadır:

“Bilişim liderliği doğru bilgiye ulaşmak için teknolojiyi etkin kullanarak ve bu süreçte organizasyon içerisinde çalışanlar iletişim halinde olmak ve bu konuda öncülük etmek olarak tanımlayabilirim” (K.4.).

“Kurulan iletişimi güçlendirecek yetkinliğe sahip olarak, personelleri bilgi ve iletişim yoluyla etkileyerek, organize ederek tüm süreçlere hazırlayabilmek ve tüm bunları yaparken teknolojiyi de etkin ve verimli şekilde kullanmak” (K.8.).

“Bilişim liderliği özellikle iş anlamında kullanılan teknolojik gelişmeler ve teknolojik programlar bazında tam hâkim olma ve bu konuda hiyerarşik olarak alt düzeyde çalışan personellerin yönlendirilmesi anlamına gelmektedir. Gerek iletişim gerek göstergeler anlamında, üretim sisteminde öncelikle yöneticilerin bu duruma hâkim olması gerekmektedir daha sonra yöneticiler liderlik özelliği ile çalışanları bu konuda eğitmeleri ve yönlendirmeleri gerektiğini anlıyorum” (K.2.).

Bilişim liderliğine ilişkin katılımcıların görüşleri benzerlik göstermektedir. K.6. katılımcısı ise “hastanenin önceki yapısında hastane hizmetleri müdürlüğü altında beş tane yönetici bulunmaktaydı. Bunlar; hasta hizmetleri müdürü, hasta hizmetleri sorumlusu, ayakta hasta hizmetleri sorumlusu, yatan hasta hizmetleri sorumlusu şeklinde idi. Şimdiki yapıda bir tane sorumlu bulunmaktadır. Yapının değiştirilmesinin sebeplerinden biri oluşan herhangi bir sorunu çözülememesindedir. Çalışan ile yönetici arasındaki mesafeyi kısaltmanın amacı iletişimi kuvvetlendirmek, sorunlara daha hızlı müdahale etmek, fikirleri daha hızlı benimsemektir” ifadesiyle yöneticilik yaptığı birimde çalışanlarla arasındaki mesafeyi kısaltarak iletişimi gerçekleştirmenin daha sağlıklı olacağını ve liderliğin daha etkin hale geleceğini savunmuştur.

Liderlik alt temasında odaklanılan boyutların genişletilmesi, liderlerin yalnızca görev yöneticileri değil aynı zamanda çalışanların rehberi olarak hareket etmelerini sağlayacaktır. Bilişim liderliği ve insan odaklı liderlik yaklaşımlarının bir arada benimsenmesi organizasyon içinde hem verimliliği arttıracak hem de çalışan bağlılığını güçlendirecektir.

3.1.3. Kuşak Alt Teması

Araştırmaya katılan birim yöneticileri kuşak alt temasını “hâkimiyet”, “eğitim”, “yönetici öz gelişimi” boyutlarında ele almaktadır.

K.3. katılımcısı “Bir durum karşısından bilemediğimiz şeyler olabilir ama öğrenme konusunda hevesli de olmamız gerekir. Benim bunlara kafam basmıyor demek yerine bunu nasıl yapıyordunuz? Diye sorarak ya da bununla ilgili eğitimlere, webinarlara katılarak bilişim açısından kendimizi geliştirmeliyiz. Bilişim liderliği konusunu önemsiyorum ve bu konuda önemli rol modeli babam. Babam 75 yaşında ve telefon, bilgisayar, mail, excel gibi uygulamaların her türlü imkânlarından faydalanmaktadır o yüzden ben bundan anlamam demek yerine anlamam için herkesten biraz daha fazla çalışarak çözmek gerekmektedir” görüşüyle kuşakların teknolojiyi kullanma düzeyinin bireyin öz yeterliliğiyle ilgili olduğunu ifade etmektedir. K.2. katılımcısı da görüşlerinde iş anlamında kullanılan dijital programlara tam hâkim olma konusuna dikkat çekmektedir.

K.1. katılımcısı ise kuşak farkı gözetmeksizin yöneticinin bilişim sistemlerine hâkim olması gerektiği konusuna dikkat çekmektedir:

“Hastane birim yöneticileri hangi kuşakta olduğu fark etmeksizin teknolojik gelişmeler kapsamında kullanacağı bilgisayarında tüm yazışmaları yapabileceği programları, hastanede kullanılan paket programları, görsel görüşme ve konuşma programlarını bilmeli ve uygulayabilir olmalı.”

Araştırmaya katılan birim yöneticileri, kuşak farklarının bireylerin teknolojiye uyum sağlamalarında farklılık yarattığını kabul etmekle birlikte teknolojik becerilerin geliştirilmesi gerektiğini de vurgulamaktadır. Katılımcıların görüşleri, bireyin teknolojiye yönelik öğrenme hevesi ve öz yeterliliğinin önemli olduğuna işaret ederken yöneticilerin kuşak farklarını göz ardı ederek dijital sistemlere hakim olması gerektiğini ortaya koymaktadır. Örneğin K.3. katılımcısı, kendi

babasını örnek göstererek ileri yaştaki bireylerin bile teknolojiye adapte olabileceğini ifade etmekte ve öğrenmeye açık olmanın bireysel gelişimi desteklediğini belirtmektedir.

3.1.4. Araştırma Geliştirme Yönetimi Alt Teması

Katılımcılar araştırma geliştirme yönetimi alt temasını “bilgi transferi”, “yenilik” boyutlarında değerlendirmektedir.

K.6. katılımcısı “Sürekli kurum dışında gerçekleşen eğitimlere, seminerlere katılıyoruz. Diğer hastane kurumlarıyla bilgi alışverişinde bulunuyoruz ve belirli aralıklarla toplantılar yapıyoruz. Aynı zamanda kamu kurum ve kuruluşlarını ziyaret edip dokümanları okuyup onlardan yararlanıyoruz” görüşünü belirterek aynı sektörde bulunan başka kurumlarla irtibat halinde olduklarını ifade etmektedir. K.8. katılımcısı da araştırma ve geliştirme süreçlerinde dışardaki kurumlarla sürekli iletişim halinde olduklarını belirtmektedir. Bu yaklaşım, kurumlar arası iletişimin önemini vurgulamakta ve dış kaynaklardan elde edilen bilgilerin hastane süreçlerine entegre edilmesine katkıda bulunmaktadır.

K.5. katılımcısı ise araştırma ve geliştirmeyi kurum içinde sürekli yaptıklarını bu doğrultuda mevzuatları takip ettiklerini, hastane bilgi yönetim sisteminin sürekli güncellenmesiyle sürekli değişim içinde olduklarını ifade etmektedir. Bu durum, araştırma ve geliştirme faaliyetlerinin yalnızca dış kaynaklardan bilgi almakla sınırlı olmadığını aynı zamanda kurum içi dinamiklerinde sürekli iyileştirme ve güncelleme gerektirdiğini göstermektedir. Katılımcıların bu ifadeleri, araştırma geliştirme yönteminin hem iç hem de dış kaynaklardan beslenen sürekli bir süreç olduğunu ve hastanelerin değişen şartlara uyum sağlayabilmek için yenilikçi bir yaklaşımı benimsemeleri gerektiğini ortaya koymaktadır.

3.2. Teknolojinin Günlük Hayatta Kullanım Alanları Ana Teması

Katılımcılar teknolojinin günlük hayatta kullanım alanları ana temasını ihtiyaç, sağlık bilgisi arama platformu alt temalarına sınıflandırarak görüşlerini belirtmektedir.

3.2.1. İhtiyaç Alt Teması

Katılımcılar dijital iletişim araçları alt temasını “sosyal medya”, “twitter”, “twitter”, “e-ticaret” boyutlarında ele almaktadır.

K.2. katılımcısı hastane bilgi yönetim sistemi üzerinden gerçekleştirilen iletişimlerin bazen yetersiz olduğunu vurgulayarak mobil iletişim araçlarını kullanmayı tercih ettiğini belirtmektedir. Katılımcıya göre, mobil iletişim yöntemlerine hakim olmak gereklidir çünkü kurum içi iletişimde kullanılan mail, Outlook ya da hastane bilgi yönetim sistemi her zaman yeterli olmayabilmekte ve bu durumlar için mobil iletişim yöntemlerine başvurulması önem kazanmaktadır.

Ayrıca K.2. katılımcısı Covid-19 pandemisinden bu yana mobil bankacılık, sosyal medya ve e-ticareti iletişim, bilgi paylaşımı ve problem çözme gibi amaçlarda sıklıkla kullandığını belirtmektedir. K.6. katılımcısı ise teknolojiyi gerek iş hayatında gerekse günlük hayatta instagram ve twitter hesaplarını aktif şekilde kullandığını, günlük hayatta; market alışverişinde, fiyatları mukayese ederken, en çok da kalite araştırmaları yaparken kullandığını ifade etmektedir.

K.3. katılımcısı ise sosyal medyayı kullanma süresine dikkat ettiğine ve farkı görevler için kullandığını ifade etmektedir. Bu durum dijital iletişim araçlarının etkili kullanımında bilinçli bir yaklaşımın önemine dikkat çekmektedir. Genel olarak katılımcılar, dijital iletişim araçlarını hız, erişilebilirlik ve bilgiye kolay ulaşım sağladığını vurgulamakta ve bu araçların hem iş hem de gündelik hayatın vazgeçilmez bir parçası haline geldiğine işaret etmektedir.

3.2.2. Sağlık Bilgisi Arama Platformu Alt Teması

Katılımcılar, sağlık bilgisi arama platformları alt temasında sosyal medyanın ve dijital araçların sağlık, eğitim, finans ve günlük yaşam kolaylıkları için kullanımına dikkat çekmektedir.

K.4. katılımcısı sosyal medyayı eğitim, sağlık, haber ve iletişim gibi çeşitli alanlarda kullandığını ifade etmektedir. Katılımcı, sosyal medyayı bir influencer gibi değil, daha ölçülü bir şekilde kullandığını belirtmektedir. Günlük hayatta alışveriş yaparken aktif olarak sosyal medyadan faydalandığını ve hayat karşılaştırmaları yaparken de bu platformlardan yararlandığını dile getirmiştir. K.5. Katılımcısı ise *“teknolojiyi günlük hayatta çok sık kullanmaktayım, sosyal medya, e-nabız, medula, Sağlık Bakanlığı gibi pek çok platformu ziyaret etmekteyim”* görüşünü belirtmektedir.

K.8. katılımcısı ise teknolojinin günlük hayatındaki yerini şu şekilde ifade etmektedir:

“Teknolojiyi evden çıktığımız anda kullanmaya başlıyoruz daha çok hastaneye girdikten sonra kullanımımız doğal olarak artıyor. Girdiğimiz an radyo frekans tanımlayıcı (rfid) okuyucularla kart okutmakla başlayan döngü otomasyon sistemleriyle, sık olarak kullandığımız e- posta ile devam etmekte. Teknoloji olmadığı an sağlık sistemindeki hiçbir süreç işleyemez hale gelmektedir. Bu sebeple her an kullanmaktayız.”

K.7. Katılımcısı da teknolojiyi hayatının her anında ve her gün kullanmakta olduğunu özellikle finans, eğitim, sağlık haberleri gibi günlük hayatı kolaylaştıracak uygulamalardan yararlandığı görüşünün ifade etmektedir.

3.3. Sağlık Hizmetlerinin Ulaştırılmasında Bilişim Liderliği Ana Teması

Katılımcılar sağlık hizmetleri sunumunda bilişim liderliği ana temasını kişisel verilerin korunması ve hastane bilgi yönetim sistemi alt teması çerçevesinde değerlendirmektedirler.

3.3.1. Kişisel Verilerin Korunmasına İlişin Alt Tema

Katılımcılar kişisel verilerin korunmasına yönelik alt temayı “güvenilirlik”, “sınırlılık”, “mevzuata uygunluk” boyutları etrafında değerlendirmektedir.

K.5. katılımcısı *“...çalışanlarla ilgili dikkat ettiğimiz husus ise kişisel verilerin korunması ile ilgilidir. Bu bilgilerin korunmasına özen gösteriyoruz. Sistemlerde kayıtlar tutulmaktadır. Aynı zamanda bu sistemi kullanan yetkilerde önemlidir”* görüşüyle kuruma gelen hastaların tüm verilerinin mevzuata uygun bir şekilde güvenli ortamda tutulduğunu ifade etmektedir. K.6 katılımcısı da benzer görüşte bulunarak kişisel verilerin korunması konusunda bilişim liderliğine dikkat çekmiştir. Katılımcıya göre, bilişim liderliğinin kritik noktalarından biri hastanın hastaneye girişinden çıkışına kadar olan süreçleri kolaylaştırarak aksaklıkları önlemek ve işleri teknolojik bir yaklaşımla yönetmektir. Bu süreçte, kişisel verilerin korunması hem hastaların çıkarları hem de kurumun hakları açısından büyük bir sorumluluk taşımaktadır. Ayrıca, ilgili süreçlerin yürütülmesinde yasal düzenlemelere ve yönetmeliklere bağlı kalınmasının gerekliliği vurgulanmıştır.

K.1. ve K.2. katılımcısı kişisel verilerin korunmasında önemli paya sahip olan Madware programını çalışanlara rutin eğitimler vererek hasta bilgilerinin korunmasına özen göstermektedir.

3.3.2. Hastane Bilgi Yönetim Sistemine İlişin Alt Tema

Katılımcılar hastane bilgi yönetim sistemine yönelik alt temayı “güvenilirlik”, “dayanıklılık”, “alt yapı ve donanım” boyutlarında görüşlerinin ifade etmektedir.

K.3. ve K.4. katılımcısı hastanın hastaneye girişinden çıkışına kadar olan süreçleri kaydeden ve sınıflandıran MADWARE programını kullandıklarını ve bu süreçte birim yöneticilerinin görev yaptığı alanlarda çalışanlara HBYS ile ilgili eğitimler düzenlediklerini ifade etmektedir. K.6. katılımcısı ise hem hastane çalışanlarını hem sağlık hizmeti sunulan hastaları mağdur etmemek için HBYS ile ilgili eğitimler düzenlediği görüşlerinde bulunmaktadır.

K.5. katılımcısı, *“Hastane bilgi teknolojilerinde HBYS'nin 7/24 aktif olması gerekmektedir. Bu çok önemli bir durumdur ve bizim altın kuralımızdır. Bununla ilgili yapının çok güçlü olması gerekmektedir. Sunucuya anında cevap vermesi gerek ve internet altyapısında iyi olması gerek.”* görüşüyle sağlık hizmeti sunucusuna ve sağlık hizmeti alan kişinin sağlıklı iletişim içinde olması alt yapı ve donanı sistemlerinin uygun ve güçlü olması gerektiği konusuna dikkat çekmektedir. K.8. katılımcısı da görev yaptığı kurum içinde yeni işe başlayan personellere kullandıkları otomasyon sistemleri hakkında personellere sistematik eğitimler verdiğini ifade etmektedir.

3.4. Sağlık Sektörü Birim Yöneticilerinin Bilişim Liderliği Düzeyi Ana Teması

Sağlık sektörü birim yöneticilerinin bilişim liderliği düzeyi ana temasını katılımcılar yönetim alt teması, bilgi düzeyi alt teması şeklinde değerlendirmektedir.

3.4.1. Yönetim Alt Teması

Yönetim alt temasında ise katılımcılar “problem çözme becerisi” boyutunu ele almaktadır.

K.8. katılımcısı *“Stres, kaygıyı doğru yönetebilen, hastanedeki çalışan tüm sistemlerin denetimini eksiksiz yapabilen, teknolojik aksaklıklara kolay çözümler üretebilen...”* ifadesiyle birim yöneticisinin problem çözme becerisini vurgulamaktadır.

K.5. katılımcısı ise *“...bu özelliklerden bir tanesi sistemi iyi bilmektir. Kendi açımdan düşünmem gerekirse arıza veya sorun olduğunda bu sorunu en kısıtlı zamanda çözmek gerekmektedir, bu durum tecrübeyle kazanılan bir şeydir”* ifadesiyle kurum tecrübesinin problem çözme becerisi üzerinde etkili olduğunu vurgulamaktadır.

3.4.2. Bilgi Düzeyi Alt Teması

Bu alt temada ise katılımcılar “süreklilik”, “otomasyon bilgisi” boyutlarında ele almaktadır.

K.8. katılımcısı *“...analitik düşünme becerisine sahip olan, tüm gelişmelere kolay uyum sağlamak ve personelleri için özverili şekilde uyum sağlamasına destek olan...”* ifadesiyle özel sağlık hastanesi birim yöneticisinin bilişim liderliği bilgi düzeyini vurgulamaktadır.

K.4. katılımcısı bilişim liderliği çerçevesinde yaş ayrımı olmadan yöneticilerin gelişime ve değişime açık olmasını, yönettiği ekibin bilgi düzeyine hitap edebilecek yetkinlikte olması gerektiğini, hitap ettiği ya da yönettiği kitlelerin teknolojik kullanma düzeyinin yakalamasını hatta daha da yetkin olması gerektiğini ele almaktadır. K.1. K.2 ve K.7. katılımcıları da benzer görüşlerde bulunmaktadır.

K.3. katılımcısı ise diğer katılımcı görüşlerinin aksine hastane otomasyonunun yetersiz olduğunu düşünerek programın kısıtlılığını eleştirmektedir:

“Programın tamamına yakın kısmını yönetici biliyor mu? Sorusunu yöneltecek olursam kullandığım madware programının bilinmeyen çok yönü olduğunu tespit ettik, bu da kullanıcının yetki kısıtlılığından dolayı bu denli bilinmeyen yönünden kaynaklanmaktadır. Neler yapabileceğimizle alakalı konuda hastane otomasyon programına mutlaka anlatmamız gerekmektedir.”

3.5. Bilişim Uygulamalarında Yöneticinin Bilişim Liderliği Özelliği Ana Teması

Bilişim uygulamalarında yöneticinin bilişim liderliği özelliği, teknoloji okuryazarlığı ve sürekli öğrenme alt temaları etrafında şekillenmektedir.

3.5.1. Teknoloji Okuryazarlığı Alt Teması

Birim yöneticileri teknoloji okuryazarlığı alt temasını “teknik beceri”, “gerekli donanım”, “etkin çözüm” boyutlarında değerlendirmektedir.

K.2. katılımcısı “...yöneticilerinde çalışanlara destek olması için kullanması gereken hastane otomasyon program ve teknolojilere mutlaka hâkim olması gerekmektedir bunun içinde çeşitli eğitim ve organizasyonlara katılım olmalı” ifadesiyle birim yöneticilerinin çalışanlarına dijital anlamda yardımcı olmak için birim yöneticilerinin de eğitim ve seminerlere katılımının sağlanması görüşündedir.

K.1. katılımcısının görüşleri de K.2. katılımcısının görüşlerini destekler niteliktedir. Katılımcı, bir yöneticinin sürekli öğrenme ve kendini geliştirme anlayışına sahip olması gerektiğini vurgulamıştır. Özellikle teknik eğitimler olarak dinamik bir yaklaşımla güncel mevzuatı takip etmenin önemine dikkat çekmektedir. Teknolojik gelişmelerle birlikte mevzuata bağlı olarak ortaya çıkan düzenlemelere ve yeniliklere uyum sağlamanın yöneticilerin temel sorumlulukları arasında yer aldığı ifade edilmiştir. K.4. katılımcı da bilişim anlamında gerekli donanıma sahip olmak için kendi alanıyla ilgili teknolojik gelişmeleri takip etmek, gerektiğinde bilgi işlem biriminden destek almak, ihtiyaç durumunda da eğitim almak gibi yöntemleri kullandığını vurgulamaktadır.

3.5.2. Sürekli Öğrenme Alt Teması

Sürekli öğrenme alt temasını katılımcılar “öğrenen organizasyon”, “beyin fırtınası”, “bilgi-yoğun”, “önlem”, “eğitim” boyutları etrafında değerlendirmektedir.

K.3. Katılımcısı yöneticilik yaptığı birimle ilgili sürekli eğitimlere katıldığını hem kendisi için hem organizasyon için sürekli öğrenme sürecinde olduğunu belirtmektedir:

“Eğitim seminer ve kongrelere katılmak konusunda istekli ve hevesliyim. Sağlık Bakanlığı ve mali müşavirler odasının gerçekleştirdiği eğitimlere katılıyorum. Bu eğitimlerden kredi alıyorum ve kendi mali müşavirlik ruhsatıma işletiyorum. Pandemi döneminde de bu eğitimlere uzaktan katıldım.”

Benzer bir şekilde K.5. katılımcısı da kullanıcılara hastane bilgi sistemiyle ilgili devamlı eğitim verildiğini ve bu süreci yakından takip ettiklerini dile getirmektedir ayrıca görev yaptığı birimde sadece hastane bilgi yönetim sistemiyle ilgilenmediğini aynı zamanda organizasyonun santral, kamera sistemi gibi pek çok alanda faaliyet gösterdiklerine dikkat çekmektedir.

K.6. katılımcısı da “Bir sorun olduğunda bu soruna çözüm önerileri getirilerek beyin fırtınası tekniğini kullanıyoruz burada dijital sorunlarla ilgili sisteme yeni eklenebilecek teknoloji bulgularıyla ilgili konuları ele alıyoruz” ifadesiyle herhangi bir aksaklık olacağı durumda gerekli önlemlerin hazır hale getirilmesini vurgulamaktadır.

K.8. katılımcısı bilişim sistemlerine hâkim olunması için çalışanlara teknolojik uygulamalar için yeterli eğitim ve bilgi verilmesini gerekli durumlarda ise çalışanların işleri aksatmayacak şekilde şehir dışında eğitim ve seminerlere gönderilmesini ifade etmektedir.

3.6. Sağlık Sektörü Birim Yöneticileri İçin Bilişim Liderliği Ana Teması

Sağlık sektörü birim yöneticileri bilişim liderliği ana temasını iletişim teknolojileri alt temasında değerlendirmektedir.

3.6.1. İletişim Teknolojileri Alt Teması

Katılımcılar tarafından iletişim alt teması “kurum içi iletişim” ve “kurum dışı iletişim” boyutları çerçevesinde ele alınmaktadır.

K.2 katılımcısı kurum içi iletişim aracı olarak mail, Outlook kullanımının iş yerinde işleri kolaylaştırdığını vurgulayarak tüm çalışanların bu uygulamalara hâkim olması gerektiğini ifade etmektedir. K.6. ise yöneticilerin teknolojik gelişmelerle ilgili sahada insanlarla nasıl iletişim kurabilir sorusunu sormaları gerektiğini bunu gerek yazılı mesajlar ile gerek açık hava iletişim araçlarıyla gerçekleştirdikleri görüşünde bulunmaktadır. Araştırmaya katılan diğer birim yöneticileri de K.2. ve K.6. katılımcılarla benzer özellik göstermektedir.

Şekil 1. Oluşturulan Alt Tema ve Boyutlarına İlişkin Kod Bulutu



Şekil 1’de birim yöneticilerinin ifadelerinden yola çıkılarak ana temaları oluşturan alt tema ve alt temaların boyutlarından kod bulutu oluşturulmuştur. Kod bulutunda farklı kuşaklarda yer alan özel sağlık birim yöneticilerinin bilişim liderliğinin sürekli eğitim üzerine yoğunlaştığı görülmektedir.

Tablo 3. Kelime Frekans Sayılarını İçeren Analiz Sonuçları

Sözcük	Sözcük uzunluğu	Frekans	%	Derece	Belgeler	Belgeler %
bilgi	5	16	0,90	1	1	100,00
eğitim	6	14	0,79	2	1	100,00
teknolojik	10	14	0,79	2	1	100,00
hastane	7	13	0,73	4	1	100,00
iletişim	8	12	0,68	5	1	100,00
sürekli	7	12	0,68	5	1	100,00
bilişim	7	11	0,62	7	1	100,00
her	3	11	0,62	7	1	100,00
sağlık	6	11	0,62	7	1	100,00
liderliği	9	10	0,57	10	1	100,00
takip	5	10	0,57	10	1	100,00
gibi	4	9	0,51	12	1	100,00
sosyal	6	9	0,51	12	1	100,00
teknoloji	9	9	0,51	12	1	100,00
yönetici	8	9	0,51	12	1	100,00
günlük	6	8	0,45	16	1	100,00
hasta	5	8	0,45	16	1	100,00
kendi	5	8	0,45	16	1	100,00
konuda	6	8	0,45	16	1	100,00
liderlik	8	8	0,45	16	1	100,00
şekilde	7	8	0,45	16	1	100,00
birim	5	7	0,40	22	1	100,00
gerek	5	7	0,40	22	1	100,00
hakim	5	7	0,40	22	1	100,00
hayatta	7	7	0,40	22	1	100,00
olması	6	7	0,40	22	1	100,00
soru	4	7	0,40	22	1	100,00
yeni	4	7	0,40	22	1	100,00

Tablo 3'te analiz edilen metnin 28 farklı sözcüğü metin içerisinde tekrar edilme sıklıklarına ve uzunluklarına göre sıralanmıştır. Analiz, sık kullanılan kelimelerin metindeki ana temaları ve vurguları anlamaya yönelik önemli ipuçları sunduğunu göstermektedir. Özellikle yüksek frekanslı sözcüklerin, metnin odak noktalarını oluşturduğunu ifade etmektedir. Tablo incelendiğinde “bilgi” kelimesi en çok frekansa sahip olan sözcük iken “eğitim”, “teknolojik” ve “liderliği” kelimeleri bu sırayı takip etmektedir.

IV. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Mevcut çalışmada farklı yıllarda doğan ve farklı kuşaklarda olan özel hastane birim yöneticilerinin bilişim liderliği konusundaki algı, yaklaşım ve deneyimleri hakkında görüşlerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bilişim liderliği kavramı doğrultusunda sağlık hizmetleri sunumunda bilişim liderliğinin önemi, sağlık sektörü birim yöneticilerinin bilişim liderliği düzeyi, bilişim uygulamalarında yöneticinin bilişim liderliği özelliği için ifade ettikleri görüşleri ve önerileri nitel araştırma yöntemleri kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

Literatür incelendiğinde kuşak sınıflandırılmasında aynı kuşak için farklı yıllar mevcuttur. Çalışma kapsamında baby boomers nesli 1946-1965 yılları, x nesli 1965-1979 yılları, y nesli 1980-2000 yılları ve z kuşağı ise 2000-2021 yılları arasında ele alınmaktadır. Mevcut çalışmada bebek patlaması kuşağında bir birim yöneticisi, x kuşağında üç birim yöneticisi, y kuşağında dört birim yöneticisi yer

almaktadır, z kuşağında ise birim yöneticisi yer almamaktadır. Araştırmaya katılan farklı kuşaklardaki özel hastane birim yöneticileri bilişim liderliği konusuna hâkim olduklarını sürekli değişen ve gelişen teknolojiye ayak uydurmak için de eğitim ve seminerlere katıldıklarını ifade etmektedir. K.8. katılımcısı ise sadece hastane içinde verilecek eğitimle kalınmaması gerektiğini gerekirse şehir dışında eğitim ve seminerlere katılım sağlanmasını vurgulamaktadır. Ulutaş (2015), yükseköğretimde görev yapan akademisyenlerle gerçekleştirdiği çalışmada üniversite kültürünün oluşmasında bilişim liderliğinin önemli değişken olduğunu, bu bağlamda kurumda alt yapı ve donanımın güçlendirilmesi, araştırma ve geliştirme faaliyetlerine önem verilmesi ve bilgi transferinde olanak sağlanması gerektiğini tespit etmektedir. Abbasov ve diğerleri (2021), bilişim liderliğinin organizasyonda çalışan kişiler üzerindeki performans etkisini incelemiştirler bu doğrultuda dijital liderlik uygulamalarındaki bir birimlik artışın kişilerin performansları üzerinde yaklaşık %60 arttırdığı belirtilmektedir. Bu bağlamda mevcut olan çalışma ile alan yazındaki diğer çalışmaların sonucu benzer özellikler göstermektedir.

K.1. katılımcısı mevcut çalışmada bebek patlaması kuşağındadır. İş hayatında teknolojiyi gerektiğinde kullandığını ve kurum içerisinde otoriteye bağlı kalarak ilerlediğini ifade etmektedir. K.2. katılımcısı ise bu çalışmada x kuşağında yer almakla birlikte bireylerin farklı kuşaklarda sınıflandırılmasının uygun olmadığını ve aynı kuşakta yer alan kişilerin benzer özellikler göstermediğini görüşünde bulunmaktadır. Mevcut çalışmada x kuşağında olan K.3. ve K.4. katılımcıları iş sorumluluğunun önemini ifadelerinde vurgulamaktadır. Ayrıca katılımcılar çalışanlarını teknoloji, dijitalleşme ve bilişim açısından geri kalmamaları için eğitim ve seminerlere katılımlarını önermektedir. Katılımcılardan K.8. katılımcısı ise en genç olmakla birlikte mevcut çalışmada y kuşağında yer almaktadır. Sürekli eğitimin iş hayatında vazgeçilmez olarak gördüğünü yöneticilik sürecinde geleneksellikten çok demokrasiye önem verdiğini görüşlerinde ifade etmektedir. Benzer şekilde K.5. K.6. ve K.7. katılımcıları da aynı kuşakta yer almakta, emir ve hiyerarşiden hoşlanmadıklarını kurum içi sorun olması dâhilinde etkili iletişimle sorunun çözüleceğini benzer ifadelerle dile getirmektedirler. Davies (2013), lise öğrencileri ve öğretmenleri üzerine gerçekleştirdiği çalışmada öğrencilerinin bilişimi kullanmalarında öğrencilerin ve öğretmenlerin deneyimlerini analiz etmektedir sonuç olarak bilişim teknolojilerinin önemini, bu süreçte kurumun ve kişilerin teknoloji bilgi düzeyinin faaliyetleri etkilediğini saptamıştır.

Katılımcılar, sağlık sektörü birim yöneticilerinin bilişim liderliği düzeyini; problem çözme becerisi, otomasyon bilgisi ve devamlılık olarak ifade ettiklerinde bilişim liderliği düzeyini yüksek seviyede değerlendirmektedir. Bayrak (2006), bilişim teknolojilerinin yönetsel ve örgütsel etkileri üzerine gerçekleştirdikleri çalışmada bilişim teknolojilerinin bireyin iş yaşamındaki kariyer gelişimine, ahlaki ve kültürel değerlerini yönlendirdiği, organizasyonun geleneksel yönetim uygulamalarından ziyade daha esnek çalışma anlayışının belirginleşmesini sağladığı sonucuna ulaşılmıştır. Yöneticilerin kurum içindeki bilişim teknolojilerini nasıl kullandıklarıyla ilgili görüşleri ulaşılan bu çalışmalar ile mevcut çalışmada doğru orantıda ilerlemektedir. Cantürk (2016), okul yöneticilerinin teknolojik liderlik davranışlarıyla bilişim teknolojilerinin yönetim süreçlerinde kullanımı arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Yöneticilerin bu süreçte bilişim teknolojilerini kullanmalarının liderlik davranışlarını etkilediğini aynı zamanda teknoloji kullanım düzeyi yüksek olan müdürlerin yüksek seviyede teknolojik liderlik özelliği göstermesi sonucuna ulaşılmaktadır. Ellerbrock (2017), y ve z kuşaklarının bilişim liderliğine olan yakınlıklarının literatürdeki mevcut bulgularla paralellik gösterdiğini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte özellikle y kuşağının dijital araçlar ve teknolojilere olan yakınlığı liderlik becerilerinin dijital dönüşüm süreçlerinde önemli rol oynadığını göstermektedir. Sincar ve Aslan (2011), ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin teknoloji liderliği hakkındaki görüşlerine ilişkin çalışmasında, ilköğretim okulu müdürlerinin teknoloji liderliği çerçevesinde geniş görüşlülük, iletişim ve destek rollerini sergiledikleri sonucuna varmaktadır. Alanyazın incelendiğinde bilişim ve bilişim liderliği ile ilgili çalışmalar çoğunlukla eğitim alanında gerçekleştirilmiştir, bilişim liderliği tarzıyla ilgili sağlık sektöründe gerçekleştirilen çalışma sayılarının azlığı mevcut çalışmanın önemini vurgulamaktadır.

Araştırma bulgularına göre, bilişim liderliği hastanelerde süreçlerin iyileştirilmesine önemli katkılar sağlamaktadır özellikle hasta giriş ve çıkış süreçlerinde aksaklıkların önlenmesi ve verilerin güvenli yönetimi konusunda etkili olmaktadır. Kuşaklar arası bilişim liderliği yaklaşımları, hastanelerde teknoloji yönetiminin yönünü ve hızını belirlemektedir. Genç yöneticiler, teknolojiyi hızla benimseyip süreçlere entegre ederken, deneyimli yöneticiler daha temkinli bir yaklaşım benimsemekte ve teknolojiye geçiş süreçlerini daha uzun vadeli planlamaktadır. Bilişim liderliği, hastane süreçlerini iyileştirmekte kritik bir rol oynamaktadır. Araştırma sonuçları, yöneticilerin etkili bir bilişim liderliği sergileyerek hasta kayıt, takip ve çıkış işlemlerinin hızlandığını, veri güvenliğini arttırdığını ve personeller arası koordinasyonu güçlendirdiğini göstermektedir. Ancak, kuşaklar arasındaki liderlik tarzı farklılıkları, bu süreçlerin bazı birimlerinde daha yavaş ilerlemesine neden olabilmektedir.

Çalışma bulguları, farklı kuşakların liderlik stillerinin hem olumlu hem de olumsuz etkiler yaratabileceğini göstermektedir. X kuşağının deneyim odaklı yaklaşımı operasyonel istikrar sağlarken, Z kuşağının yenilikçi ve teknoloji odaklı anlayışı dijitalleşme süreçlerini hızlandırmaktadır. Y kuşağı ise bu iki uç yaklaşım denge sağlayarak iş birliğini teşvik edebilmektedir. Uzun vadede kuşaklar arası farklılıkların bilişim liderliği üzerindeki etkilerini en aza indirmek ve bu farklılıkları avantaja dönüştürmek için; ortak eğitim programları, teknoloji odaklı mentorluk süreçleri, kuşaklar arası uyumu teşvik eden liderlik modelleri geliştirilmesi önerilmektedir.

Sonuç olarak bulgular, kuşak farklarını göz önünde bulundurmanın yanı sıra, katılımcıların bilişim düzeyinin yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Çalışanların bilgi ve teknoloji alanlarında destek almaları, aynı zamanda kurumda herkesin faydalanabileceği teknoloji alt yapı ve donanımına sahip olmaları önemli bir faktördür. Ayrıca kurum içinde ve kurum dışında bilgi transferlerinin sağlanması, iletişim teknolojilerinden yararlanılması ve değişimlere karşı eğitim düzenlerinin oluşturulması bilişim liderliği kapsamında çalışanları olumlu etkileyecektir.

Araştırmanın Katkıları ve Sınırlılıkları: Bu çalışma, bilişim liderliği ve kişisel verilerin korunması konularında alan yazına katkı sunmaktadır, hastane otomasyon sistemlerinin kullanıcı dostu olması gerektiğini vurgulayarak sağlık kurumlarına rehberlik edebilecek bulgular sağlamaktadır. Ayrıca kuşaklar arası liderlik yaklaşımlarını bilişim liderliği bağlamında ele alan sınırlı sayıda çalışmalardan biri olarak literatüre yenilikçi bir perspektif sunmaktadır. Çalışmanın sınırlılıklarından biri, fenomenolojik araştırmalarda elde edilen bulgular, katılımcıların öznel deneyimlerine dayandığından sonuçların genelleştirilebilirliği sınırlıdır. Bir diğer araştırma sınırlılığı ise örneklemin yalnızca iki hastane ile sınırlı olmasıdır. Bu durum bulguların genelleştirilebilirliğini kısıtlamaktadır. Dolayısıyla bu etkinin azaltılabilmesi için, nitel verilerden elde edilen sonuçlar dikkatlice analiz edilmiştir.

Etik Kurul İzni: Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesinin 2022 tarihinde alınan etik kurulu ve 1246 karar numarasıyla çalışma için gerekli izinler alınmıştır.

KAYNAKLAR

- Abbasov, A., & Tolay, E. B. R. U. (2021). Dijital liderliğin bireysel performans üzerindeki etkisi Azerbaycan'da endüstri 4.0 teknolojilerini uygulayan bir firmada araştırma. *İzmir Yönetim Dergisi*, 2(1), 59-74.
- Aka, B. (2017). Bebek patlaması, x ve y kuşağı yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin kamu ve özel farklılıklarına göre incelenmesi: bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 9(20), 118-135.
- Angeline, T. (2011). Managing generational diversity at the workplace: expectations and perceptions of different generations of employees. *African Journal of Business Management*, 5(2), 249.

- Arsenault, P. M. (2004). validating generational differences: A legitimate diversity and leadership issue. *Leadership & Organization Development Journal*, 25(2), 124-141.
- Arslan, A., & Staub, S. (2015). kusak teorisi ve iç girisimcilik üzerine bir araştırma. *Kafkas University.Faculty of Economics and Administrative Sciences. Journal*, 6(11), 1.
- Aslan, Ş. (2019). Geçmişten günümüze liderlik kuramları (2. Baskı). *Konya: Eğitim Yayınevi*.
- Balcı, C. (2020). Baby boomers, x, y ve z kuşaklarının toplumsal cinsiyet algısının sosyolojik olarak incelenmesi ve karşılaştırılması [Yüksek Lisans]. *Aydın Üniversitesi*.
- Bass, B. M., & Stogdill, R. M. (1990). *Bass & Stogdill's handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications*. Simon and Schuster.
- Baykoz, E. (2021). Farklı kuşakların liderlik davranışlarının ve lidere duydukları ihtiyacın değerlendirilmesi: X, y ve z kuşakları ile bir çalışma. *Yayımlanmamış yüksek lisans tezi*. *Bahçeşehir Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü*.
- Bayrak, S. K. (2006). Bilişim teknolojilerinin yönetsel ve örgütsel etkileri. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (2), 123-140.
- Bencsik, A., Horváth-Csikós, G., & Juhász, T. (2016). Y and z generations at workplaces. *journal of competitiveness*, 8(3).
- Cantürk, G. (2016). Okul yöneticilerinin teknolojik liderlik davranışları ve bilişim teknolojilerinin yönetim süreçlerinde kullanımı arasındaki ilişki. *Yayımlanmış Doktora Tezi*, Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Cecily, L. (2019). Generations x, y, and z. *Journal of Pediatric Nursing*, 44, A7-A8.
- Chao, L. (2005). For gen xers, it's work to live. *Change*, 27, 0-06.
- Chen, H. (2010). Advertising and generational identity: A theoretical model. In *American Academy of Advertising. Conference. Proceedings (Online)* (p. 132). American Academy of Advertising.
- Chester, E. (2002). *Employing generation why?: Understanding, managing, and motivating your new workforce*. Tucker House Books.
- Cilliers, E. J. (2017). The challenge of teaching generation Z. *PEOPLE International Journal of Social Sciences*.
- Csobanka, Z. E. (2016). The Z generation. *Acta Educationis Generalis*, 6(2), 63-76.
- Davies, P. (2013). Student leadership of ICT for learning in a high school. *The University of Manchester (United Kingdom)*.
- Demirdağ, A., & Gündüz, Ş. (2021). Ruhsal liderliğin iş tatmini üzerindeki etkisini farklı kuşaklar üzerinden inceleme. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(1), 99-118.
- DiCicco-Bloom, B., & Crabtree, B. F. (2006). The qualitative research interview. *Medical education*, 40(4), 314-321.
- Ellerbrock, G. (2017). *Intergenerational ontology & leadership: uniting the multigenerational workforce*. Pepperdine University.

- Erden Ayhün, S. (2013). Kuşaklar arasındaki farklılıklar ve örgütsel yansımaları. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 93-112.
- Ergün Doğanbaş, Z. (2017). Dönüşümcü liderlik ile iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi: Kuşaklar arası farklılık.
- Erhan, T., Uzunbacak, H. H., & Aydın, E. (2022). From conventional to digital leadership: exploring digitalization of leadership and innovative work behavior. *Management Research Review*, 45(11), 1524-1543.
- Eryeşil, K., & İraz, R. (2017). Liderlik tarzları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir alan araştırması. *Selçuk üniversitesi sosyal bilimler meslek yüksekokulu dergisi*, 20(2), 129-139.
- Gursoy, D., Maier, T. A., & Chi, C. G. (2008). Generational differences: An examination of work values and generational gaps in the hospitality workforce. *International journal of hospitality management*, 27(3), 448-458.
- Güdücü, B., & Balcı, C. (2021). Kuşaklar ve eğitim üzerine sosyolojik bir analiz. *Aydın İnsan ve Toplum Dergisi*, 7(1), 105-120.
- Güngör, M. Y., & Özdoğan, O. N. (2022). Kuşakların sosyal medya kullanımının yiyecek içecek işletmesi tercihlerinde yarattığı farklılıklar. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(1), 884-904.
- Hu, J., Herrick, C., & Hodgins, K. A. (2004). Managing the multigenerational nursing team. *The health care manager*, 23(4), 334-340.
- Hughes, R. (2009). Time for leadership development interventions in the public health nutrition workforce. *Public health nutrition*, 12(8), 1029-1029.
- Kallio, H., Pietilä, A. M., Johnson, M., & Kangasniemi, M. (2016). Systematic methodological review: developing a framework for a qualitative semi-structured interview guide. *Journal of advanced nursing*, 72(12), 2954-2965.
- Kapil, Y., & Roy, A. (2014). Critical evaluation of generation Z at workplaces. *International Journal of Social Relevance & Concern*, 2(1), 10-14.
- Kicheva, T. (2017). Management of employees from different generations-Challenge for Bulgarian managers and HR professionals. *Economic Alternatives*, 1(1), 103-121.
- Kocabıyık, O. O. (2016). Olgubilim ve gömülü kuram: Bazı özellikler açısından karşılaştırma. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(1), 55-66.
- Krausz, R. R. (1986). Power and leadership in organizations. *Transactional Analysis Journal*, 16(2), 85-94.
- Kuyucu, M. (2017). Y kuşağı ve teknoloji: y kuşağının iletişim teknolojilerini kullanım alışkanlıkları. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*, 5(2), 845-872.
- Lamm, E., & Meeks, M. D. (2009). Workplace fun: the moderating effects of generational differences. *Employee Relations*, 31(6), 613-631.
- Latif, H., & Serbest, S. Türkiye’de 2000 kuşağı ve 2000 kuşağının iş ve çalışma anlayışı. *Gençlik Araştırmaları Dergisi*, 2(4).

- Luscombe, J., Lewis, I., & Biggs, H. C. (2013). Essential elements for recruitment and retention: Generation Y. *Education+ Training*, 55(3), 272-290.
- Mensik, J. S. (2007). A view on generational differences from a generation X leader. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 37(11), 483-484.
- Ordu, A., & Nayır, F. (2021). Dijital liderlik nedir? Bir tanım önerisi. *E-International Journal of Educational Research*, 12(3).
- Răducan, R., & Răducan, R. (2014). Leadership and management. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 149, 808-812.
- Shamim, S., Cang, S., & Yu, H. (2019). Impact of knowledge oriented leadership on knowledge management behaviour through employee work attitudes. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(16), 2387-2417.
- Sincar, M., & Aslan, B. (2011). İlköğretim okulu yöneticilerinin teknoloji liderliği rollerine ilişkin öğretmen görüşleri. *Gaziantep University-Journal of Social Sciences*, 10(1), 571-595.
- Taş, H. Y., Demirdöğmez, M., & Küçükoğlu, M. (2017). Geleceğimiz olan Z kuşağının çalışma hayatına muhtemel etkileri. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 7(13), 1031-1048.
- Taş, H. Y., & Kaçar, S. (2019). X, Y ve Z kuşağı çalışanlarının yönetim tarzları ve bir işletme örneği. *OPUS International Journal of Society Researches*, 11(18), 643-675.
- Twenge, J. M., Campbell, S. M., Hoffman, B. J., & Lance, C. E. (2010). Generational differences in work values: Leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing. *Journal of management*, 36(5), 1117-1142.
- Ulutaş, M., & Arslan, H. (2015). Yükseköğretimde bilişim liderliği, öğrenen örgüt ve üniversite kültürü arasındaki ilişki.
- Üstün, M. (2020). X ve y kuşağı öğretmenlerin öğrencileri motive etme yöntemleri ile x ve y kuşağı yöneticilerin öğretmenleri motive etme yöntemleri. *Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, Kırıkkale*.
- Viitala, R. (2004). Towards knowledge leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 25(6), 528-544.
- Yıldırım, F., & Güröz, B. (2022). Z kuşağının vlogger takibi ve çevrimiçi alışveriş sıklığı üzerine bir araştırma. *Turkish Journal of Marketing Research*, 1(1), 1-16.
- Yılmaz, H. (2022). X ve y kuşağı öğretmenlerin çalışma değerleri ile kendini işe verme arasındaki ilişkinin incelenmesi: Kahramanmaraş İli Örneği. *Sütçü İmam Üniversitesi, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş*.
- Yu, H. C., & Miller, P. (2005). Leadership style: The X Generation and Baby Boomers compared in different cultural contexts. *Leadership & Organization Development Journal*, 26(1), 35-50.