

## Bölüm 2

# E-LİDERLİK

Dr. Mustafa CANBEK<sup>1</sup>

### Giriş

Sultan IV. Mehmed, sadrazamı Merzifonlu Kara Mustafa Paşa'nın komutasındaki yaklaşık 500 bin kişilik ordunun Yanıkkale ve Komorn'u ele geçirmeye çalışmak yerine Viyana'yı kuşattığını ancak kuşatmanın birkaç gün sonrasında haber alabilmiş ve buna çok şaşırılmıştı (Özcan, 2011: 211). Benzer şekilde; Fransa bir süredir barış görüşmeleri yürüttüğü İngiltere'ye ultimatom göndererek 2 Ekim 1801 tarihine kadar barış senedi imzalanmazsa görüşmelerden çekileceğini bildiriyordu. İngilizlerin talihsizliği ki İskenderiye'de kuşatma altında bulunan General Menou komutasındaki Fransız güçleri teslim olmuş fakat bu haber Londra'ya barış senedinin imzalanmasından bir gün sonra ulaştırılabiliyordu (Fedorak, 1993: 525). Ancak günümüz dünyası örneklerle resmedilen dünyadan oldukça farklı. Günümüzde ordu birliklerinin yürüttükleri harekâtlar oluşturulan merkezlerden eşzamanlı olarak izlenebiliyor. Dünyanın farklı kıtalarında meydana gelen gelişmelerden anlık olarak haber alınabiliyor.

Bilişim teknolojilerinde kaydedilen gelişmeler aralarında uzak mesafeler bulunan farklı birimlerin birbirleri ile sürekli olarak iletişimde kalmalarına ve çalışmalarını eşgüdüm içerisinde sürdürebilmelerine imkân tanımaktadır. Teknolojinin sağladığı bu imkân-doğal olarak-örgütlerde ve sosyal ilişkilerde çeşitli dönüşümlerin yaşanmasına yol açmaktadır. Çalışanlar ve diğer paydaşlar arasında sms, e-posta, video konferans gibi alternatif iletişim biçimlerinin yoğun biçimde kullanıldığı iş örgütleri çalışma hayatındaki yerini aldı. İş birimlerinin, mevcut durumu uzak merkezlere anlık olarak raporlayabildiği ve yeni duruma göre talimatların hızlı bir biçimde güncellendiği çalışma biçimleri çalışanlar tarafından benimsendi. Teknolojik imkânlarla uygun biçimde geliştirilen yöntemler ile uzak birimlerin denetimi ve gerekli görüldüğünde uygun müdahalelerin yapılabilmesi mümkün oldu. Bu ve benzeri dönüşümlerin yansıması olarak ortaya çıkan e-liderlik, sanal örgütler gibi yeni kavramlar yönetim yazınında yer edindi.

Liderlik konusundaki araştırmalar lider üye etkileşimindeki farklı yönlere dikkati çekerek çok farklı liderlik tarzlarının literatüre kazandırılmasını sağlamışlardır. Bir çalışma alanı olarak liderlik araştırmalarının odağında “insan” unsurunun yer aldığı düşünüldüğünde sayısız liderlik tarzının ortaya çıkmasının doğal bir sonuç olduğu ifade edilebilir. Özkan (2016: 615) Türkiye'deki akademisyenler tarafından kaleme alınan liderlik konulu makalelerde liderliğin etik, dönüşümcü, paternalist, vizyoner gibi 53 farklı sıfatla birlikte ele alındığını tespit etmiştir.

### Kaynaklar:

- Atasever, M. (2017). Sanal Örgütlerde, Örgüt Kültürünü Etkileyen Unsurların, Geleneksel Örgüt Yapısından Farklılıkları Ve Sanal Örgütlerde Bir Uygulama, Doğu Anadolu Sosyal Bilimlerde Eğilimler Dergisi, 1/1, 43-62.
- Avolio, B. J., Sosik, J. J., Kahai, S. S., & Baker, B. (2014). E-Leadership: Re-Examining Transformations In Leadership Source And Transmission. *The Leadership Quarterly*, 25(1), 105-131.
- Avolio, B. J., & Kahai, S. S. (2003). Adding the "E" to E-Leadership: How it may impact your leadership. *Organizational Dynamics*, 31(4), 325-338.
- Bakan, İ. & Doğan, İ. F. (2013). Liderlik Güncel Konular ve Yaklaşımlar, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Bell, B. S., & Kozlowski, S. W. (2002). A Typology Of Virtual Teams Implications For Effective Leadership. *Group & Organization Management*, 27(1), 14-49.
- Canbek, M. (2017). Rol Belirsizliği Ve Rol Çatışmasının, İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Duygusal Zekanın Düzenleyici Rolü (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Tokat: Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dulebohn, J. H., & Hoch, J. E. (2017). Virtual Teams in Organizations. *Human Resources Management Review* 27(107), 569 - 574.
- Fedorak, C. J. (1993). The French Capitulation in Egypt And The Preliminary Anglo-French Treaty Of Peace in October 1801. *International History Review*, 15(3), 525-534.
- Ford, R., Piccolo, R. F. & Ford, L. R. (2017). Strategies for building effective virtual teams: Trust is key. *Business Horizons*, 60, 25-34.
- Güney, S. (2017). Örgütsel Davranış, Ankara: Nobel Yayınevi.
- Kissler, G. D. (2001). E-Leadership. *Organizational Dynamics*, 30(2), 121-133.
- Liao, C. (2017). Leadership in Virtual Teams: A Multilevel Perspective. *Human Resource Management Review*, 27(4), 648-659.
- Lilian, S. C. (2013). Virtual Teams: Opportunities And Challenges For E-Leaders. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 110 ( 2014 ) 1251 – 1261.
- Naktiyok, A. (2006). E-Liderlik: E- Liderlik Özelliklerinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, İşletme Fakültesi Dergisi, 7(1), 19-40.
- Özcan, A. (2011). İstanbul'un Eminönü Semtı XVII. Yüzyılda mı İslamlaştırıldı?. *Osmanlı Araştırmaları*, 37, 206-213.
- Özkan, M. (2016). Liderlik hangi sıfatları, nasıl alıyor? Liderlik konulu makalelerin incelenmesi. *Gazi antep University Journal of Social Sciences*, 15(2), 615-639.
- Savolainen, T. (2014). Trust-Building in e-Leadership: A Case Study of Leaders' Challenges and Skills in Technology-Mediated Interaction. *The Journal of Global Business Issues* -8(2), 45-56.
- Sönmez, Ü. (2017). Bilişim Sistemleri Aracılığıyla Dolandırıcılık Suçu. *Dicle Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu Dicle Adalet Dergisi*, 1 (2), 47-68.
- Söylemez, E. Y. & Şahin, M. D. (2015). Rekabet Ortamında İşletmelerin Başarı Faktörlerinin ve Sanallaşma Derecesini Etkileyen Kriterlerin Önceliklendirilmesi. 1. Uluslararası Ekonomi Ve İşletme Kongresi (İceb'15) 10 – 14 Haziran 2015 Gostivar /Makedonya, (pp. 86-102).
- Wart, M. V., Roman, A. Wang, X. & Liu, C. (2017). Integrating ICT Adoption Issues into (E-)Leadership Theory. *Telematics and Informatics*, 34, 527-537.
- Yukl, G. (2018). Örgütlerde Liderlik (Çev. Ed. Şahin Çetin, Resul Baltacı), Ankara: Nobel Yayınevi.