



**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**ÖĞRETMENLERİN OKUL MÜDÜRLERİNİN DİJİTAL
LİDERLİK DÜZEYLERİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ**

NAZLI ÖNÜN

DENİZLİ 2024

**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**ÖĞRETMENLERİN OKUL MÜDÜRLERİNİN DİJİTAL LİDERLİK
DÜZEYLERİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ**

Nazlı ÖNÜN

Danışman

Doç. Dr. Aydan ORDU

TEŐEKKÖR

Akademik eğitime baŐladığım günden itibaren yakın ilgi ve desteklerini gördüğüm Enstitü hocalarıma, anket uyguladığım meslektaşlarıma, hayatımın her alanında olduğu gibi bu çalışma sürecinde de bana güç veren, desteğini ve yardımını esirgemeyen sevgili eşim Özgür ÖNÜN'e teşekkür ederim.

Nazlı ÖNÜN

ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; Tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, Başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.

Nazlı ÖNÜN

ÖZET

Öğretmenlerin Okul Müdürlerinin Dijital Liderlik Düzeylerine İlişkin Görüşleri

ÖNÜN, Nazlı

Yüksek Lisans Projesi, Eğitim Bilimleri ABD,

Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

Proje Danışmanı: Doç. Dr, Aydan ORDU

Ocak 2024, 44 Sayfa

Denizli ilinde çalışan öğretmenlerin okul müdürlerinin dijital yeterlik düzeylerine yönelik görüşlerinin araştırılmış olduğu bu çalışma nicel ve tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. Örneklem seçimi seçkisiz örnekleme yöntemi ile seçilmiş olan ölçek sorularının hepsine cevap veren 298 öğretmenden verilerle elde edilmiştir. Araştırma kapsamında kullanılan veri toplama aracı; “Dijital Liderlik Ölçeği” dir. Öğretmenlerinin okul müdürlerinin dijital liderlik düzeyleri ve alt boyutlarına yönelik algılarında en yüksek ortalama yenilikçi liderlik boyutunda ve yüksek düzeyindedir. Okul müdürlerinin dijital liderlik düzeylerine yönelik öğretmenlerin algıları öğretmenlerin cinsiyet, yaş, kıdem ve eğitim durumu ve kariyer basamaklarına göre istatistiksel olarak bir farklılık göstermediği ancak kıdemlerine göre istatistiksel olarak fark olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Sözcükler: Dijital yeterlilik, okul yöneticileri, öğretmen

İÇİNDEKİLER

PROJE ONAY SAYFASI	iii
TEŞEKKÜR.....	iv
ETİK BEYANNAMESİ	v
ÖZET.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar LİSTESİ	ix
BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.1.1. Problem Cümlesi	2
1.1.2. Alt Problemler	3
1.2. Araştırmanın Amacı	3
1.3. Araştırmanın Önemi	3
1.4. Varsayımlar	3
1.5. Sınırlılıklar	4
1.6. Tanımlar	4
İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR... 6	6
2.1. Liderlik	6
2.2. Eğitim Kurumlarında Liderlik	7
2.3. Dijital Liderlik	10
2.4. İlgili Araştırmalar	12
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM	15
3.1. Araştırmanın Modeli	15
3.2. Evren ve Örneklem	15
3.3. Veri Toplama Aracı	16
3.4. Verilerin Toplanması.....	17
3.5. Verilerin Analizi	17
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUMLAR.....	19
4.1. Alt Problemlere İlişkin Bulgular	19
4.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	19
4.1.2. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	20

BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER.....	25
5.1.Sonuç ve tartışma	25
5.2. Öneriler	27
KAYNAKÇA	28
EKLER	30
ÖZGEÇMİŞ	35

TABLolar LİSTESİ

Sayfa

Tablo 3.1. Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine İlişkin Dağılımı.....	16
Tablo 3.2. Ölçek ve Alt Boyutlarının Basıklık (Kurtosis) ve Çarpıklık (Skewness)Testi Bulguları.....	18
Tablo 4.1. Okul Yöneticilerinin Dijital Liderlik Alt Boyutlarına Yönelik Öğretmenlerin Görüşleri.....	19
Tablo 4.2. Okul Müdürlerinin Dijital Liderlik Düzeylerinin Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Analizi.....	20
Tablo 4.3. Okul Müdürlerinin Dijital Liderlik Düzeylerinin Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Analizi	21
Tablo 4.4. Okul Müdürlerinin Dijital Liderlik Düzeylerinin Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre Analizi	21
Tablo 4.5. Okul Müdürlerinin Dijital Liderlik Düzeylerinin Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Analizi	22
Tablo 4.6. Okul Müdürlerinin Dijital Liderlik Düzeylerinin Öğretmenlerin Eğitim Durumlarına Göre Analizi	23
Tablo 4.7. Okul Müdürlerinin Dijital Liderlik Düzeylerinin Öğretmenlerin Kariyer Durumlarına Göre Analizi.....	24

BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ

Dijitalleşme, geleneksel iş imkânlarının, dijital teknolojilerin ve dijital platformların kullanımıyla dönüştürülmesi sürecidir. Bu kavram teknolojik ilerlemenin günümüzde, tüketicilere, geleceğe ve topluma dijital teknolojilere ve çevrimiçi platformlara daha fazla entegre olmasıyla giderek önem kazanmaktadır.

Değişen dünya ile birlikte eğitimde de dijitalleşme süreci başlamış, salgın hastalıklar ve küresel felaketler süreci hızlandırmış, adeta mecbur kalınmıştır. Eğitimde dijitalleşme, eğitim sisteminin ve yöntemlerinin dijital teknolojilerin kullanımıyla dönüştürülmesi ve anlamlandırılması anlamına gelir. Bu süreç, öğretim malzemelerinin dijital formata dönüştürülmesini sağlamıştır. Dijital kullanım ve platformların sınıflarda ve öğrenme ortamlarında koruyucu rolü vardır. Öğrenci ve öğretmenler arasındaki etkileşimi arttırarak, öğrenci başarısının ve öğretimin etkililiğini arttırır.

Dijital liderlik, geleneksel liderlik becerilerini dijital çağın gereksinimleriyle birleştirerek organizasyonları yönetme yaklaşımını ifade eder. Dijital liderler, teknolojinin etkilerini anlamak, dijital dönüşümü yönetmek ve yenilikçi çözümler üretmek gibi becerilere sahip olmalıdır. Sürecin sağlıklı ilerleyebilmesi için yöneticilerin de dijitalleşme süreçlerine katkısı, etkisi oldukça önemlidir.

Çalışmanın birinci bölümünde “araştırmanın problem durumu, problem cümlesi ve alt problemleri, araştırmanın amacı, önemi, varsayımlar, sınırlılıklar ve tanımlar” başlıklar halinde açıklanmıştır.

1.1. Problem Durumu

Bazı yöneticiler, yeni teknolojilere veya dijital dönüşüme direnç gösterebilirler. Bu direnç, bilgi eksikliği, alışkanlıkların değişmesine karşı direnme veya değişiklik korkusu gibi faktörlere dayanabilir. Yeterli teknik bilgiye sahip olmamak, dijital stratejileri anlamamak veya bu stratejileri etkili bir şekilde uygulayamamak sorunlara yol açabilir. Organizasyon kültüründeki direnç, dijitalleşmeyi zorlaştırabilir. Örneğin, eski alışkanlıklara, hiyerarşik yapıya veya değişime karşı genel dirence dayanan bir kültür, dijitalleşmeye uyumu engelleyebilir.

Dijitalleşme genellikle yatırım gerektiren bir süreçtir. Bütçe kısıtlamaları veya kaynak eksikliği, yöneticilerin dijital dönüşüm stratejilerini uygulama konusunda zorluk yaşamalarına neden olabilir. Dijitalleşme stratejilerinin yöneticiler tarafından yeterince anlaşılması veya organizasyon içinde bu stratejilerin etkili bir şekilde iletilmemesi sorunlara yol açabilir. Dijitalleşme, genellikle belirsizlik ve riskleri içerir. Yöneticiler, bu riskleri almak konusunda çekinceler yaşayabilirler. Yeni teknolojilerin getireceği belirsizlik, yöneticilerin değişime karşı daha temkinli olmalarına neden olabilir. Dijitalleşme, mevcut iş süreçlerini ve rolleri yeniden değerlendirmeyi gerektirebilir. Geçmiş başarılar ve alışkanlıklar, yöneticilerin değişikliklere karşı direnç göstermelerine neden olabilir.

Yaşadığımız ve ‘dijital çağ’ diye isimlendirdiğimiz, içinde bulunduğumuz çağda teknoloji her geçen gün hızla gelişmektedir. Bu gelişimle birlikte, bilginin şeklinde, ulaşımına ilişkin olanaklarda, bilgiyi yakalanmasında da değişimler meydana gelmiştir (Sezer ve Deryakulu, 2012).

Eğitim ile ilgili bu değişimlerden herkes gibi yöneticilerde etkilenmiştir. Eğitim kurumlarında dijital lider olarak yöneticiler; iletişim, öğrenme ve bilgiye erişme teknolojilerinde, eğitim kurumları, öğrenciler ve öğretmenlere mentor olmak, teknoloji kullanımına teşvik etmek, eğitim alanlarında çalışan eğitimcilerin süreçle ilişkili bilgi ve farkındalığını arttırmak ve teknik öğelerin ve materyallerin kurumların tüm birimlerinde faal bir biçimde kullanımını sağlamakla mükelleftir (Turan, 2002).

Yöneticilerin üzerine düşen en önemli rol dijital liderliktir. Bu konuda henüz çok fazla bir çalışma yapılmamış olmasına karşın, dijital liderlik farklı biçimlerde tekrar tanımlanmıştır. Sheninger (2014) dijital lideri yol gösteren, diğerlerini ekibin geri kalanını tesir altında bırakan, doğru bilgiye ulaşan ve bunu sürekli kılan, süreç içerisinde başarıyı temel alan kişi olarak tanımlamıştır.

1.1.1. Problem Cümlesi

Araştırmanın problem cümlesi “Öğretmenlerin, okul müdürlerinin dijital liderlik düzeyine ilişkin görüşleri nelerdir?” şeklinde oluşturularak yazılmıştır.

1.1.2. Alt Problemler

Belirlenen sistemde incelenecek alt problemler aşağıdadır.

1. Yöneticilerin dijital liderlik düzeylerine ilişkin öğretmen görüşleri nelerdir?
2. Yöneticilerin dijital liderlik düzeyleri cinsiyet, yaş, kıdem, medeni durum, eğitim düzeyi, kariyer durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışma ile 2023-2024 eğitim öğretim yılında Denizli ili Pamukkale ilçesinde resmi okullarda çalışan öğretmenlerin yöneticilerinin dijital liderlik düzeylerinin saptanması amaçlanmıştır.

Ulaşılan ve düzenlenen veriler paylaşılarak alan yazına katkı sağlama, çalışmaları bilimsel verilerle desteklemek amaçlanmıştır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Bu araştırma, eğitim yöneticilerinin okullarında yürütülen eğitim öğretim faaliyetleri sırasında kullanılan dijital eğitim süreçlerine nasıl liderlik ettiğinin tespit edilmesi noktasında önem taşımaktadır.

Ayrıca yapılan bu çalışma ile okul yöneticilerinin dijitalleşebilme durumu, teknolojiye hâkimiyetleri ve ihtiyaç halinde planlanacak hizmet içi eğitimler tespit edilebilecektir.

1.4. Varsayımlar

Araştırmanın varsayımları şöyle kabul edilmiştir:

- Araştırmaya dahil olan öğretmenler ölçüm araçlarını içten ve doğru olarak cevaplamışlardır.
- Çalışmaya dahil olan eğitim çalışanlarının, okul yöneticilerinin dijital liderlik ve bu noktaya bakış açısına yönelik farkındalıkları tamdır.
- Araştırma, çalışmanın amacını gerçekleştirebilecek yeterliliğe sahiptir.

1.5. Sınırlılıklar

- 2023-2024 eğitim öğretim döneminde Denizli ili Pamukkale ilçesindeki resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin kavrama ve algılamaları ile sınırlıdır.
- Veri toplama aracı olarak “Dijital Liderlik Ölçeği” kullanılmıştır ve toplanan veriler bu ölçekle sınırlıdır.
- Araştırma, konu kapsamında yapılmış olan akademik çalışmalar ve ulaşılmış olan veriler ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Dijital liderlik, dijital çağın gerektirdiği teknoloji odaklı beceri ve yetkinlikleri kullanarak organizasyonları yönetme ve geliştirme sürecidir.

Dijital lider, geleneksel liderlik becerileriyle birlikte dijital teknolojilerin kullanımında sonuçları ve dijital dönüşüm yönetimi yönetebilen bir lider tipini ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Liderlik

İnsanlar tarih sahnesinde yerini aldıkları andan itibaren, küçük topluluklar oluşturarak bir rehberin liderliğine ihtiyaç duymuşlardır. İnsanlar liderini farklı yol ve yöntemlerle seçmişlerdir. Bazı bireyler, gruplarındaki diğer kişilere üstünlük sağlayarak onları kendi izinde ilerletmişlerdir. Bu sebeple denilebilir ki liderlik insanlık tarihi kadar eskidir, (Özkalp ve Sabuncuoğlu, 1997).

Bireyler, temel ve sonraki ihtiyaçlarını karşılayabilmek, planlarını gerçekleştirebilmek ve hedeflerine daha kolay ulaşabilmek için bir liderin rehberliğine ihtiyaç duyarlar. Bazı bireyler, diğer insanlar için etkili bir biçimde motivasyon kaynağı olabilirler. Bu kişisel bir yetenektir, herkeste olmayan bu beceri liderlik kavramını ortaya çıkarmıştır (Eren, 2008, s.431).

Liderlik tanımı ile ilgili literatde farklı tanımlar bulunmaktadır. Liderlik kavramı, bir örgütü oluşturan bireylerin çalışmalarını ve faaliyetlerini örgüt için yöneten kişi olarak tanımlanmıştır. (Özkalp & Kirel, 2013). Aynı zamanda lider, çeşitli hedefler doğrultusunda, kurum çalışanlarını güdüleyen kişidir (Arıkan, 2001). "Liderlik bir örgütü meydana getiren bireyleri ortak amaçlar doğrultusunda bir arada tutabilmedir" (Hodgetts & Luthans, 2006).

"Liderlik," bir kişinin ya da grup liderinin belirli bir hedefe ulaşmak için diğer insanları etkileme ve yönlendirme yeteneğini ifade eden bir kavramdır. Bir lider, vizyon sahibi olabilir, motive edebilir, kararlar alabilir, sorumluluk üstlenebilir ve takım üyelerini yönlendirebilir. Liderlik, organizasyonlarda, iş dünyasında, siyasette, eğitimde ve diğer birçok alanlarda önemli bir rol oynar.

Liderlik, çeşitli tarzlarda gerçekleşebilir ve her lider farklı özelliklere sahip olabilir. Bazı liderler otoriter bir yaklaşım benimserken, diğerleri demokratik bir liderlik tarzını tercih edebilir. Ayrıca, liderlik rolleri dönemsel olarak değişebilir ve bir kişi bir süreçte liderlik yaparken, başka bir kişi başka bir durumda liderlik rolünü üstlenebilir.

Gordon ve Harper (1996), liderliğin bir ekip oluşturma, geleceği inşa etme, akılsal ve stratejik olarak yaklaşmak olduğunu söyler.

Liderlik, bir grup başarısı için kritik bir faktör olabilir ve iyi bir lider, takım üyelerini koordine edebilir, motive edebilir ve ortak hedeflere ulaşmak için stratejik

kararlar alabilir. Liderlik becerilerini geliştirmek ve etkili bir lider olmak, kişisel ve profesyonel başarı için önemli bir beceridir.

Liderler, bir grup veya organizasyon için bir hedef belirleme ve bu hedefe ulaşmak için bir yol haritası oluşturma konusunda önemlidirler. İyi bir lider, vizyonunu paylaşabilir ve diğerleri üzerinde etkili bir şekilde iletebilir. Liderler, takım üyelerini motive etme ve ilham verme konusunda kilit bir rol oynarlar. İyi bir lider, takımındaki bireylerin potansiyelini ortaya çıkarmak için çaba gösterir ve onlara güven verir.

Liderler, zorlu durumlarla karşılaştıklarında etkili kararlar alabilen kişiler olmalıdır. Hızlı ve doğru kararlar, bir organizasyonun başarısı için kritik öneme sahiptir. İyi bir lider, açık ve etkili iletişim kurabilen bir kişidir. İletişim, bir liderin vizyonunu anlatma, takım üyeleri arasında etkili bir iş birliği sağlama ve hedeflere ulaşmak için koordinasyonu sağlama konusunda temel bir unsurdur.

Liderler, görevleri doğru kişilere yönlendirme ve takım içindeki güçlü yönleri kullanma konusunda yetenekli olmalıdır. Delegasyon, bir liderin etkili zaman yönetimi ve iş verimliliği sağlamasına yardımcı olabilir. Liderler, uyumlu bir takım oluşturma ve bu takımı etkili bir şekilde yönetme konusunda önemli bir rol oynarlar. İyi bir lider, takım içindeki farklı yetenekleri ve güçlü yönleri bir araya getirerek sinerji yaratır.

İyi bir lider, değişimleri yönetme yeteneğine sahip olmalıdır. Değişimle başa çıkabilen liderler, organizasyonlarını rekabet avantajına taşıyabilir. Bu nedenlerden dolayı, liderlerin etkili bir şekilde ortaya çıkması ve organizasyonları yönlendirmesi, başarı için kritik bir faktördür. İyi bir lider, takımını güçlendirir, potansiyeli ortaya çıkarır ve sürdürülebilir başarı için temel bir rol oynar.

Liderlik kavramı ile ilgili literatür taraması yapıldığında, karşımıza bu kavram ile ilgili birçok tanım çıkmaktadır. Eraslan'ın (2006) tanımına göre liderlik, bir örgüte ait olan bireyleri belirli hedef ve amaç doğrultusunda toplayabilme, bir araya getirebilme ve bu motivasyonu sürdürebilmedir.

Çalık'ın (2003) da bahsettiği gibi bir lider, öncü olmalı ve aynı zamanda problemlerle, soru ve sorunlarla baş edebilir olmalıdır. "Çalışmacılar gerek çalışma konularında ki farklılıklar, gerek çalışma sonucunda ki beklentileri sebebiyle liderlik

kavramına farklı bakış açıları getirmişler, bu sebeple kavramın tanımları çeşitlenmiş, tanımları çoğalmıştır (Eroğlu, 2013, s.106).”

Liderlik kavramını günlük yaşamdaki hali ile değerlendirdiğimizde, liderlik, bir grup, topluluk veya organizasyonun belirli bir hedefe yönlendirilmesi ve güdüsü olan bir kişinin veya bir grup ruhunun yöneticilik yetkisine sahip olmasıdır. Liderlik, vizyon ve misyon oluşturma, insanları güdüleme, yönlendirme ve etkileme, zorluklarla başa çıkma, karar alma ve sorumluluk üstlenme gibi çeşitli beceri ve özellikleri içerir. Liderlik, insanların potansiyellerini ortaya çıkararak ve onları teşvik ederek onları daha iyi bir geleceğe doğru yönlendiren önemli bir kavramdır.

2.2. Eğitim Kurumlarında Liderlik

Eğitimde lider, eğitim sürecinde yönetici, öğretmen veya diğer eğitim yöneticilerinin öğrenci, öğretmen ve diğer öğrencilerin yönlendirebilme, güdüleyebilme yeteneği ve etkileme becerisini ifade eder.

Eğitimde liderlik, öğrencileri, öğretmenleri ve diğer paydaşları etkileyerek, eğitim kurumlarının hedeflerine ulaşmasına yardımcı olma sürecidir. Eğitimde liderlik, bir okulun veya eğitim kurumunun vizyonunu belirleme, stratejik planlamayı yapma, öğrenci başarısını artırma ve eğitim kalitesini iyileştirme süreçlerini içerir.

Eğitim liderleri, okullarına veya eğitim kurumlarına bir vizyon ve misyon kazandırmakla sorumludur. Bu, eğitim kurumunun nereye gitmek istediğini ve nasıl bir eğitim ortamı sağlamak istediğini belirlemeyi içerir.

Eğitim liderleri, eğitim kurumlarının hedeflerine ulaşmak için stratejiler belirler ve bu stratejilere yönelik planlar yaparlar. Bu planlar, öğrenci başarısını artırmaya, öğretim kalitesini iyileştirmeye ve kaynakları etkili bir şekilde kullanmaya odaklanabilir. Eğitimde liderlik, öğretmenleri, okul personelini ve diğer paydaşları etkili bir şekilde yönetmeyi içerir.

Liderler, takım içinde işbirliğini teşvik etmeli, personelin potansiyelini geliştirmeye yardımcı olmalı ve pozitif bir çalışma ortamı sağlamalıdır. Eğitim liderleri, öğrenci başarısını artırmak için çaba gösterirler. Bu, öğrenci ihtiyaçlarını anlamak, öğrencilere destek sağlamak, eğitim programlarını iyileştirmek ve öğrencilerin bireysel potansiyellerini ortaya çıkarmak anlamına gelebilir.

İletişim hayatımızın her alanında olduğu gibi eğitimde de çok önemli bir yere sahiptir. İyi bir eğitim lideri, açık ve etkili iletişim kurma yeteneğine sahip olmalıdır. Bu, öğrencilerle, öğretmenlerle, velilerle ve diğer paydaşlarla etkili iletişim içermelidir. Eğitim liderinin hedeflerini gerçekleştirebilmesinin bir yöntemi de kurduğu iletişimin etkililiğinden geçmektedir.

Eğitim liderleri, çağdaş eğitim teknolojilerini kullanarak öğrenme ortamlarını zenginleştirmeye ve öğretim pratiğini geliştirmeye çalışırlar. Eğitimde liderlik, sürekli değişen eğitim ortamında adaptasyon ve gelişmeyi içerir. Liderler, değişimi anlamak, yönetmek ve eğitim kurumlarını yenilikçi uygulamalara yönlendirmek konusunda becerikli olmalıdır.

Eğitimde liderlik, sadece bir yönetici pozisyonunu değil, aynı zamanda öğretmenler, okul personeli ve diğer paydaşlar arasında bir liderlik kültürü oluşturmayı da içerir. İyi bir eğitim lideri, öğrenci başarısını artırmak, öğrencilere sağlam bir eğitim sunmak ve eğitim kurumlarını başarıyla yönetmek için çeşitli becerilere ve liderlik niteliklerine sahiptir.

Eğitim kurumlarında liderlik, öğrencilerin, öğretmenlerin ve diğer personelin başarı ve gelişimini destekleyen etkili bir yönetim anlayışını içerir. İyi bir eğitim lideri, okulun başarısını artırmak, öğrenci başarılarını teşvik etmek ve öğretmenleri desteklemek için çeşitli becerilere sahip olmalıdır.

İşte eğitim kurumlarında liderlikle ilgili bazı temel prensipler:

1. Vizyon ve Misyon Belirleme:

- Lider, okulunun uzun vadeli hedeflerini belirlemeli ve bu hedeflere ulaşmak için bir vizyon oluşturmalıdır.
- Misyon, okulun temel değerlerini ve amaçlarını tanımlamalıdır.

1. İletişim Becerileri:

- Eğitim lideri, öğretmenlerle, öğrencilerle, velilerle ve diğer paydaşlarla etkili iletişim kurabilmelidir.
- Açık iletişim, sorunların çözümüne ve iş birliğine olanak tanır.

2. Ekip Çalışması ve İş birliği:

- Lider, bir ekip oluşturmalı ve ekip üyelerini desteklemelidir.

- İş birliği ve ekip çalışması, okulun genel başarısını artırabilir.
3. Problem Çözme Yetenekleri:
 - Lider, karşılaşılan zorlukları ve sorunları çözmek için etkili bir şekilde problem çözme yeteneklerine sahip olmalıdır.
 - Proaktif bir yaklaşım benimsemek, potansiyel sorunları önlemeye yardımcı olabilir.
 4. Öğretmen Gelişimi:
 - Lider, öğretmenleri desteklemeli ve onların profesyonel gelişimini teşvik etmelidir.
 - Eğitim liderleri, öğretmenlere mentorluk yapabilir veya gelişim fırsatları sağlayabilir.
 5. Değerlendirme ve Veri Kullanımı:
 - Okul lideri, öğrenci başarılarını değerlendirmeli ve bu değerlendirmeleri kullanarak okulun performansını analiz etmelidir.
 - Veri tabanlı kararlar, okulun güçlü yönlerini ve iyileştirme alanlarını belirlemeye yardımcı olabilir.
 6. Adil ve Adaletli Liderlik:
 - Eğitim liderleri, adil ve adaletli bir liderlik tarzını benimsemelidir. Her öğrencinin eşit fırsatlara sahip olduğundan emin olmalıdır.
 7. Topluluk Katılımı:
 - Lider, velileri, yerel toplumu ve diğer paydaşları okul süreçlerine katılmaya teşvik etmelidir.
 - Topluluk desteği, okulun başarısını artırabilir.

Eğitim liderliği, sürekli değişen bir ortamda esneklik ve adaptasyon gerektiren dinamik bir süreçtir. İyi bir lider, öğrenci başarılarına odaklanırken aynı zamanda eğitim kurumunun genel etkinliğini artırmaya yönelik stratejiler geliştirmelidir.

“Kendisini eğitim lideri olarak tanımlayan bir okul yöneticisinin, geliştirilen amaçlar ve hedefler doğrultusunda, her noktada sorumluluk alması, toplulukla birlikte hareket etmesi, birçok noktada iş birliği yapması ve daha ziyade öncülük etmesi beklenmektedir” (Hallinger ve Hausmann, 1993, akt. Beytekin, 2004). Yapılan araştırmalar incelendiğinde, ideal düzeydeki eğitim kurumlarının en önemli etkeninin lider olduğu görülmektedir (Şişman, 2002).

Bir eğitim yöneticisinin, liderlik özellikleri, okulun genel ve yerel hedeflerine ulaşmasında oldukça etkili olabilir (Kabadayı, 1982; Alıç,1985). Bu nedenle süreç değerlendirmesinde ve hedeflerin gerçekleşme durumlarında, okul yöneticilerinin liderlik şekilleri ve destekleri oldukça önemlidir.

Gordon ve Harper (1996) liderliğin bir ekip oluşturma, geleceği inşa etmek, akılcı ve stratejik yaklaşma ve bu süreci sağlıklı yürütmek olarak tanımlar.

2.3. Dijital Liderlik

Dünyada dijitalleşme sürecinin başlaması ile birlikte teknoloji, çok daha önemli bir hale gelmiştir. Günümüzde eğitimden sağlığa, teknolojinin yer almadığı hiçbir platform yoktur. Bu sebeple dijitalleşme her alanda yaygın hale gelmiştir. İnsanlardan beklenen en önemli şey de bu dijitalleşmeye hâkim olmalarıdır. ‘Dijital Liderlik’ kavramı burada ön plana çıkmaktadır. Özellikle de yöneticilerden beklenen şey sürece liderlik edebilmeleridir (Görgülü ve Küçükali, 2018).

Dijital liderlik, teknolojik gelişmelerin hızla evrim geçirdiği dijital çağda, organizasyonları başarıyla yönetmek ve rekabet avantajı elde etmek için gerekli olan liderlik becerileri ve yaklaşımları ifade eder. Dijital liderler, sadece geleneksel liderlik niteliklerine değil, aynı zamanda dijital dönüşüm, teknoloji stratejileri, veri yönetimi ve inovasyon gibi alanlarda da uzmanlık geliştirmiş liderlerdir.

Dijital liderlik, dijital çağın gerektirdiği teknoloji odaklı beceri ve yetkinlikleri kullanarak organizasyonları yönetme ve geliştirme sürecidir. Dijital liderler, teknolojinin iş stratejileri ve operasyonları üzerindeki etkisini anlayarak, bu teknolojileri iş süreçlerine entegre etme ve organizasyonun dijital dönüşümünü başlatma sorumluluğuna sahiptir.

Dijital liderlik, sadece teknik bilgi ve becerileri içeren bir konsept değildir; aynı zamanda etkili liderlik, iletişim ve inovasyon yeteneklerini de içerir. Dijital liderler, organizasyon içinde dijital dönüşümü destekleyen bir kültürün geliştirilmesine liderlik eder ve dijital teknolojileri doğru ve verimli bir şekilde kullanarak iş sonuçlarını iyileştirmeyi hedefler.

Günümüz dünyasında internetin kesintisiz ve sınırsız erişimi, dijital liderlik becerilerini geliştirmek için kritik bir unsurdur. Teknolojinin etkili ve uygun kullanımı,

bireylerin ve kurumların hedeflerini ileri taşımada ve süreçleri yönetmede kolaylık sağlar, bu da liderin başarısını artırabilir.

Dijital lider olmaya aday kişiler, geçmişteki klasik liderlik özelliklerinden sıyrılmalı ve hayatımızın her alanında mevcut dijital atmosferin içinde var olmalıdırlar.

Dijital liderlik, organizasyonun dijital dönüşüm sürecini etkili bir şekilde yönetmeyi amaçlar ve liderlerin teknolojiyi anlama, strateji oluşturma ve değişimi başarıyla yönetme konusundaki becerilerini vurgular.

Dijital liderlik, organizasyonların dijital dönüşüm süreçlerini yönetme yeteneği ve bu süreçlerin başarılı bir şekilde uygulanmasını sağlama becerisi anlamına gelir. Bu liderlik biçimi, modern iş dünyasında giderek artan bir öneme sahiptir ve birkaç önemli nedenle vurgulanmaktadır:

1. Rekabet avantajı: Dijital liderlik, teknolojik gelişmeleri hızlı bir şekilde takip etmeyi ve bu teknolojileri etkili bir şekilde kullanarak rekabet avantajı elde etmeyi sağlar. Dijital olarak yetkin liderler, rakiplerinden daha hızlı adapte olabilir ve değişen pazar koşullarına daha etkili bir şekilde uyum sağlayabilirler.
2. İnovasyon: Dijital liderler, yenilikçi düşünceyi teşvik eder ve organizasyonlarını sürekli olarak geliştirmeleri için yönlendirir. Dijital dönüşüm, iş süreçlerini optimize etmek, yeni ürün ve hizmetler geliştirmek ve müşteri deneyimini iyileştirmek için inovasyonu teşvik eder.
3. Müşteri Deneyimi: Dijital liderlik, müşteri odaklılığı güçlendirir. Dijital liderler, müşteri beklentilerini anlamak, teknolojiyi kullanarak daha iyi bir müşteri deneyimi sunmak ve müşteri memnuniyetini artırmak için stratejiler geliştirmek konusunda ön planda olmalıdır.
4. Veri Yönetimi ve Analitiği: Dijital liderler, büyük veri ve analitik yeteneklerini kullanarak karar alma süreçlerini destekler. Veriye dayalı kararlar, organizasyonların daha etkili ve bilgiye dayalı stratejiler geliştirmesine yardımcı olur.
5. Çalışanların Yetenek Gelişimi: Dijital liderlik, çalışanları dijital beceriler konusunda güçlendirir ve eğitim programları aracılığıyla sürekli öğrenmeyi teşvik eder. Bu, organizasyonun dijital yetenek havuzunu güçlendirir ve iş gücünü dijital dönüşüme uyum sağlayacak şekilde hazırlar.

6. Risk Yönetimi: Dijital liderler, dijitalleşme süreçlerinde ortaya çıkabilecek riskleri değerlendirme ve yönetme konusunda yeteneklidirler. Bu, siber güvenlik, veri gizliliği ve uyumluluk gibi konularda organizasyonun güvenliğini sağlamak için önemlidir.

Dijital liderlik, organizasyonların geleceğe yönelik hazırlanmalarını, değişen pazar koşullarına adapte olmalarını ve sürdürülebilir bir başarı elde etmelerini sağlayan kritik bir faktördür. Bu nedenle, liderlik pozisyonlarında bulunan kişilerin dijital liderlik becerilerini geliştirmeleri ve dijital dönüşüm süreçlerini etkili bir şekilde yönetmeleri büyük bir önem taşır.

Dijital liderlik kavramı, günümüzde hızla değişen teknoloji ve iş dünyası dinamikleriyle başa çıkabilmek adına ortaya çıkmıştır. Dijital liderler, sadece geleneksel liderlik niteliklerine değil, aynı zamanda dijital dönüşüm, teknoloji stratejileri, veri yönetimi ve inovasyon gibi alanlarda da uzmanlık geliştirmiş liderlerdir.

Henüz yeterli sayıda çalışma olmasına rağmen yapılan araştırmalar, dijitalleşmenin kişisel performansa olumlu bir etkisi olduğunu göstermektedir. İletişim, eğitim ve verimlilik arasındaki ilişkide teknolojiden faydalanmanın, sonuçları olumlu yönde etkilediği belirtilmektedir.

Bu durum, dijital liderliğin sadece organizasyonlar düzeyinde değil, bireylerin kişisel ve profesyonel gelişimi üzerinde de olumlu etkiler yaratabileceğini göstermektedir. Dijital liderlik becerileri edinmek, bireylerin dijital çağın gereksinimlerine daha etkili bir şekilde adapte olmalarını sağlayabilir ve bu da hem kişisel hem de kurumsal başarı için önemlidir.

2.4. İlgili Araştırmalar

Öz (2020) “Dijital Liderlik: Dijital Dünyada Okul Lideri Olmak” adlı çalışmasında, dijital liderlik kavramını, tanımını, genel özelliklerini incelemiştir. Çalışmanın sonucunda literatüre katkı sunan şu temel sonuçlara ulaşmıştır: Dijital liderlik özellikleri son yıllarda farklılaşmış ve değişmiştir. Çalışmasında okul liderlerinde olması gereken yeterlilikleri şu şekilde belirtmiştir: dijital okuryazarlık, dijital içerik oluşturma, problem çözebilme yetkinliği. İlaveten eğitim kurumlarında, gelişen dünyanın ve gelişen teknolojinin farkında olunmasının her türlü akademik gelişim için önemli olduğu varılan sonuçlardandır. Öz’e (2020) göre dijital liderlerin

özellikleri paralelinde ortaya çıkan dijital beceriler gelişen teknoloji ile birlikte değişim göstermektedir. Bu noktada okullardaki dijitalleşme eğitim yöneticilerinin hem rollerini hem sorumluluklarını etkilemektedir. Bu rollerin içeriğini ise teknolojiyi üretebilme kabiliyeti, vizyoner olma ve eğitim paydaşlarını etkileyebilme gücü olarak belirlemiştir. Sonuç olarak, eğitim kurumu ve paydaşlarını, ileriye taşıyabilmeleri için eğitim yöneticilerinin dijital yeterliliğe sahip olması gerektiğini saptamıştır.

Özmen, Eriş ve Süral Özer (2020) yapmış oldukları “Dijital Liderlik Çalışmalarına Bir Bakış” isimli çalışmalarında 111 doküman incelenmiş ve dijital liderlik kavramının alanda sıklıkla çalışılan bir konu olduğunu saptamışlardır. Yaptıkları incelemede en fazla araştırılan ve araştırma sonucunda ulaşılan üç başlık olduğunu tespit etmişlerdir. Bu başlıklar: “Dijitalleşme, Dijitalleşmenin Liderlik Tarzlarına etkisi ve Dijital Liderin Özellikleri” dir. Bunlara ek olarak yaptıkları çalışmada ulaştıkları bir diğer sonuç; dijital liderlerin süreci planlarken mevcut duruma ve bilişsel sürece hâkim olmaları gerektiğidir. Bu çalışmanın sonucunda dijital liderlik özellikleri ve dijital liderlik tarzları ile ilgili saha çalışmaları yapılması gerektiği saptanmıştır. Ayrıca dijitalleşme gerçekleşirken eğitim liderlerinin ve eğitim çalışanlarının teorik ve teknik bilgilerinin yükseltilmesi gerektiği tespit edilmiştir.

Büyükbeşe ve Doğan’ın (2022) “Dijital Liderliğin Yenilikçi İş Davranışı ve İş Performansı Üzerine Etkisi” başlıklı çalışmasının ana amacı dijital liderliğin iş başarımı ve inovasyon üzerine etkisini saptamak olmaktadır. Yapılan bu çalışmanın sonucunda dijital liderlik kavramının iki boyuttan (bilgi ve yönlendirme) oluştuğu ve her iki boyutun da örgüt üyelerini pozitif yönde etkilediği saptanmıştır. İlaveten günümüz dünyasında, inovatif, vizyoner ve teknolojileri takip eden ve bilen, çalışma arkadaşlarına rol model ve destek olabilecek liderlere ihtiyaç vardır. Ve bu dijital liderlik ile mümkün olacaktır.

Ordu ve Nayır (2021) “Dijital Liderlik Nedir? Bir Tanım Önerisi” adlı çalışmalarında, dijital liderlik kavramının tanımı üzerinde hemfikir olunmadığını tespit etmişlerdir. Ve dijital liderlik kavramını tanımlamaya çalışmışlardır. Bu noktada vardıkları sonuç, dijital liderlik kavramında odak noktasının hem teknolojik bilgi ve beceriye sahip olmak, hem de yenilikçi olmak olduğudur. Çalışma sonucundaki öngörüler ise dijital liderlik kavramının tanımlanabilmesi için daha fazla çalışmanın yapılmasının gerekliliği olmuştur.

Peker (2022), “Okul M¼d¼rlerinin Dijital Liderlik Yeterlilikleri ve Bu Yeterliliklerin Eğitim Ortamına Yansması” çalışmasında eğitim y¼neticilerinin tec¼belerini temel alarak, dijital yeterlilik kavramı ve bu yeterliliklerin eğitim sistemine yansması problemine yanıt aramıştır. Ulaşıkları genel sonuç okullarda dijitalleşmenin karşılığını birçok noktada g¼rd¼đ¼m¼z ve bilgiyi ¼retmeyi ve aktarmayı kolaylaştırdığı olmuştur. Okul y¼neticilerinin y¼ksek uyum kabiliyetleri, etkin iletişim ve işbirlikçi tavırları eğitim kurumlarını daha ileriye taşımaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma nicel olarak tarama modelinde yapılmıştır. Nicel araştırmalarda "tarama modeli" ifadesi, geniş bir konuyu veya popülasyonu hızlı bir şekilde gözden geçirmek amacıyla kullanılan bir plan veya yaklaşımı ifade eder. Bu tarama genellikle daha derinlemesine bir çalışma yapmadan önce hangi alanların daha fazla incelemeye değer olduğunu belirlemek için kullanılır. Çalışmanın evreni birçok unsurdan meydana gelir

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni 2023-2024 Eğitim yılında Denizli ili Pamukkale ilçesinde resmi okullarda çalışan öğretmenlerden oluşturulmaktadır. Bu dönemde Pamukkale ilçesinde 3261 öğretmen bulunmaktadır. Araştırmalar, genellikle belli bir evrene (bütüne) genellemek amacı ile evrenden yansızlık (random) kuralı doğrultusunda seçilen küçük örnek gruplar (örneklemeler) üzerinde gerçekleştirilir (Karasar, 2012).

Araştırma evrenini temsil etmek üzere öğretmenler arasından "Seçkisiz örneklem" yöntemiyle seçilen 298 öğretmene ulaşılarak veriler toplanmıştır. Anketlerin 6 tanesinde eksik veri tespit edildiği için bu eksik veri içeren anketler çalışma dışı bırakılmıştır. 292 katılımcı ile çalışma tamamlanmıştır.

Araştırmacıların demografik özelliklerine ve dağılımlarına Tablo 3.1 üzerinde yer verilmiştir.

Tablo 3.1. Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine İlişkin Dağılımı

Demografik Özellikler		<i>n</i>	%
Cinsiyet	Kadın	194	66,4
	Erkek	98	33,6
Yaş(yıl)	25-35	67	22,9
	36-45	112	38,4
	46 ve üzeri	113	38,7
Mesleki Kıdem(yıl)	1-10	77	26,4
	11-20	96	32,9
	21 yıl ve üzeri	119	40,7
Öğrenim Durumu	Lisans	248	84,9
	Lisansüstü	44	15,1
Kariyer Durumu	Öğretmen	93	31,8
	Uzman Öğretmen	168	57,5
	Başöğretmen	31	10,7
Toplam		292	100

Tablo 3.1’de ankete katılan öğretmenlerin %66,4’ünün kadın, %33,6’sının erkek olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin %38,4’ü 36-45 yaş aralığında, % 22,9’u 25-35 yaş aralığında ve % 14,5’i 46 yaş ve üzerindedir.. Tabloda öğretmenlerin mesleki kıdemlerine bakıldığında %26,4’ünün 1-10 yıl, % 32,9’unun 11-20 yıl ve % 40,4’ü 21 yıl ve üzerinde deneyime sahiptir. Öğrenim durumu olarak % 84,9’unun lisans ve % 15,1’inin lisansüstü mezunudur. Katılımcılardan % 31,8’i öğretmen, % 57,5’i uzman öğretmen ve % 10,6’sı başöğretmen olarak görev yapmaktadır.

3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı iki bölümden oluşmaktadır. Formun birinci bölümünde öğretmenlere ait genel bilgiler “cinsiyet, yaş, kıdem, medeni durum, eğitim düzeyi, kariyer durumu” olmak üzere 6 madde bulunmaktadır.

İkinci bölümde öğretmenlerin, okul müdürlerinin dijital liderlik düzeyine ilişkin görüşlerini ölçmeye yönelik “Dijital Liderlik Ölçeği” yer almaktadır. Ölçek 9 maddeden oluşmaktadır. Ölçek 5 seçenekli ve likert tipindedir. Seçenekler; Hiç Katılmıyorum (1), Katılmıyorum (2), Orta Düzeyde katılıyorum (3), Katılıyorum (4), Tamamen katılıyorum (5) şeklindedir.

Ölçek ve alt boyut yorumlamalarında aralıklar şöyledir.

“1,00 – 1,80 Çok düşük

1,81 – 2,60 Düşük

2,61 – 3,40 Orta düzeyde

3,41 – 4,20 Yüksek

4,21 – 5,00 Çok yüksek” şeklinde yorumlanmıştır.

Ölçek “Büyükbeşe, Dikbaş, Klein ve Batık Ünlü (2022) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin kapsam geçerliği uzmanların getirdiği öneri ve yorumlar dikkate alınarak sağlanmış ve iç tutarlık güvenilirliği Cronbach-Alpha katsayısı .971 bulunmuştur. Boyutlara göre iç tutarlık güvenilirlik katsayıları yenilikçi boyut için .951, destekleyici boyut için .958 dir. Dijital Liderlik Ölçeği (DLÖ) 9 madde ve 2 boyutta geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermiştir.

3.4 Verilerin Toplanması

Verileri toplamak amacıyla gerekli izinler talep edilmiş ve izinler alındıktan sonra ölçek Google Form aracılığı ile hazırlanarak, dijital platformlar üzerinden basit seçkisiz yöntemle katılımcılara ulaştırılmıştır. Ölçek hakkında bilgilendirme yine aynı yollarla yapılmış ve uygulanmıştır. Çalışmaya katılım zorunluluğu olmayan, tamamen kendi inisiyatifi ile katılan kişiler doldurmuştur. Ölçeklere kimlik bilgileri ve görev yerleri eklenmemiştir.

3.5 Verilerin Analizi

Öğretmenlerden elde edilen yanıtlar SPSS 26 istatistik paket programına kodlanarak girişi yapılmıştır. Verilerin normallik testi basıklık ve çarpıklık analizi ile yapılarak bulgular Tablo 3.2’de verilmiştir.

Tablo 3.2. Ölçek ve Alt Boyutlarının Basıklık (Kurtosis) ve Çarpıklık (Skewness) Testi Bulguları

Ölçekler ve Alt Boyutları	Basıklık (Kurtosis) Değeri	Çarpıklık (Skewness) Değeri
Yenilikçi	,386	-,760
Destekleyici	-,001	-,673
Genel	,223	-,705

Tablo 3.2’de görüldüğü gibi ölçek ve alt boyutların “Basıklık (Kurtosis) ve Çarpıklık (Skewness)” değerlerinin -1,00 ile +1,00 aralığında yer aldığı görülmüştür. Kalaycı (2016) çalışmasında -1 ile +1 arasındaki değerlerin normal dağılım gösterdiğinin kabul edildiğinden dolayı analizlerde parametrik testler kullanılmıştır. Ayrıca anlamlılık sınamalarında p değeri $\alpha = .05$ olarak kabul edilmiştir.

Demografik değişkenlerin dağılım durumlarının incelenmesinde frekans ve yüzde kullanılmıştır. Öğretmenlerin cinsiyet, öğrenim durumu, çalışılan kurum gibi kategorik ikili değişkenler arasındaki fark için Independent Sample T testi kullanılmıştır. Öğretmenlerin yaş ve mesleki kıdemi gibi ikiden fazla kategorik değişkeni inceleyen durumlarda tek yönlü varyans analizi (One way Anova) kullanılmıştır. Bu incelemede fark görüldüğünde farkın anlamlılık testi için (Tukey HSD) kullanılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUMLAR

4.1. Alt Problemlere İlişkin Bulgular

4.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin okul müdürlerinin dijital liderlik düzeyleri boyutlarına yönelik görüşlerinin ortalama ve standart sapma sonuçları Tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1. *Okul Yöneticilerinin Dijital Liderlik Alt Boyutlarına Yönelik Öğretmenlerin Görüşleri*

Alt Boyutlar	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	Düzye
Yenilikçi	292	3,5610	,90822	Yüksek
Destekleyici	292	3,4572	1,01275	Yüksek
Genel	292	3,5193	,92562	Yüksek

Tablo 4.1’deki verilere göre öğretmenler okul müdürlerinin dijital liderlik düzeylerinin yüksek olduğu algısına sahip oldukları sonucuna ulaşmışlardır.

Öğretmenlerin görüşlerine göre okul müdürlerinin dijital liderlik düzeyleri tüm alt boyutlarda da yüksek bulunmuştur. Okul müdürlerinin dijital liderlik düzeyleri alt boyutlarından yenilikçi boyutunda 3,5610 ortalama, destekleyici boyutunda 3,4572 ortalama ile yüksek düzeydedir. Buna göre öğretmenlerin okul müdürlerinin dijital liderlik düzeylerini yüksek buldukları, onları bu alanda yeterli gördükleri söylenebilir. Öğretmenlerin görüşlerine göre okul müdürleri yenilikçi boyutunda destekleyici boyuta nazaran daha yüksek dijital liderlik algısına sahip oldukları söylenebilir. Bu da okul müdürlerinin destekleyici rolü noktasında biraz geri planda kaldıklarını göstermektedir. Genel olarak ise öğretmenler okul müdürlerinin dijital liderlik düzeylerini yüksek görmektedirler.

4.1.2. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Öğretmenlere göre okul müdürlerinin dijital liderlik düzeylerinin öğretmenlerin cinsiyetine göre t testi karşılaştırmalarına ilişkin analiz sonuçları Tablo 4.2’de verilmiştir.

Tablo 4.2. Okul Müdürlerinin Dijital Liderlik Düzeylerinin Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Analizi

	Cinsiyet	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>sd</i>	<i>t</i>	<i>p</i>																				
Yenilikçi	Kadın	194	3,5960	,88541	290	,929	,354																				
	Erkek	98	3,4915	,95259				Destekleyici	Kadın	194	3,5232	,98931	290	1,571	,117	Erkek	98	3,3265	1,05053	Genel	Kadın	194	3,5666	,90215	290	1,231	,219
Destekleyici	Kadın	194	3,5232	,98931	290	1,571	,117																				
	Erkek	98	3,3265	1,05053				Genel	Kadın	194	3,5666	,90215	290	1,231	,219	Erkek	98	3,4255	,96829								
Genel	Kadın	194	3,5666	,90215	290	1,231	,219																				
	Erkek	98	3,4255	,96829																							

Tablo 4.2’de görüldüğü gibi okul müdürlerinin dijital liderlik düzeylerinin öğretmenlerin cinsiyetine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur ($p>0.05$). Dijital liderlik ölçeğinde ve tüm alt boyutlarında öğretmenlerin okul müdürlerinin dijital liderlik düzeylerine dair algılarının cinsiyete göre farklılık göstermediği görülmüştür.

Okul müdürlerinin dijital liderlik düzeylerinin öğretmenlerin yaşlarına göre Anova testi karşılaştırmalarına ilişkin bulgular Tablo 4.3’te verilmiştir.

Tablo 4.3. Okul Müdürlerinin Dijital Liderlik Düzeylerinin Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Analizi

	Yaş	n	\bar{X}	s	sd	F	p	Fark
Yenilikçi	25-35 Yaş	67	3,6343	,91941	292	,290	,371	Yok
	36-45 Yaş	112	3,6116	,84759				
	46 yaş ve üzeri	113	3,4673	,95833				
Destekleyici	25-35 Yaş	67	3,5672	,97174	292	,405	,183	Yok
	36-45 Yaş	112	3,5290	,97765				
	46 Yaş ve üzeri	113	3,3208	1,06301				
Genel	25-35 Yaş	67	3,6075	,91325	292	,313	,261	Yok
	36-45 Yaş	112	3,5786	,87584				
	46 Yaş ve üzeri	113	3,4082	,97659				

Tablo 4.3'te öğretmenlerin bakış açısına göre okul müdürlerinin dijital liderlik düzeylerinin yaş değişkenine göre istatistiksek olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0.05$). Dijital liderlik ölçeğinde ve tüm alt boyutlarında öğretmenlerin okul müdürlerinin dijital liderlik düzeylerine dair algılarının yaşlarına göre farklılık göstermediği görülmüştür. Öğretmenler hangi yaş aralığında olursa olsun, okul müdürlerinin dijital liderlik düzeylerine ilişkin algıları aynı düzeydedir.

Okul Yöneticilerinin dijital liderlik düzeylerinin öğretmenlerin kıdemlerine göre Anova testi karşılaştırmalarına ilişkin bulgular Tablo 4.4'te verilmiştir.

Tablo 4.4. Okul Müdürlerinin Dijital Liderlik Düzeylerinin Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre Analizi

	Kıdem	n	\bar{X}	s	sd	F	p	Fark
Yenilikçi	1-10 Yıl	77	3,6043	,95839	292	,115	,130	Yok
	11-20 Yıl	96	3,6806	,82564				
	21 Yıl ve üzeri	119	3,4364	,93021				
Destekleyici	1-10 Yıl	77	3,5195	1,04012	292	,121	,007	Var
	11-20 Yıl	96	3,6719	,88281				
	21 Yıl ve üzeri	119	3,2437	1,05789				
Genel	1-10 Yıl	77	3,5698	,96801	292	,081	,037	Var
	11-20 Yıl	96	3,6771	,82417				
	21 Yıl ve üzeri	119	3,3592	,95642				

Tablo 4.4'te öğretmenlerin bakış açısına göre okul müdürlerinin dijital liderlik düzeyleri öğrenim durumuna göre farklılaşmıştır ($p < 0.05$). Tablo 4.4 üzerinde görülebileceği üzere okul müdürlerinin dijital liderlik düzeylerinin öğretmenlerin kıdemlerine göre yenilikçi alt boyutunda ($,118$; $p > 0,05$) farklılık göstermediği ancak destekleyici alt boyutunda ($,005$; $p < 0,05$), ve genel ortalamada ($,031$; $p < 0,05$) istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. Hangi gruptaki öğretmenler arasında anlamlı farklılık oluştuğunu ortaya çıkarmak için ikili karşılaştırma testlerinden Tukey HSD testi yapılmıştır. Tukey HSD sonuçlarına göre hem destekleyici düzeyde hem de genel sonuçlara göre 11-20 yıl mesleki kıdem aralığındaki öğretmenler ile 21 yıl ve üzerinde mesleki kıdem aralığındaki öğretmenler arasında anlamlı bir fark vardır. Buna göre 11-20 yıl arasında çalışan öğretmenlerin algıları 21 yıl ve üzeri çalışanlardan daha yüksek çıkmıştır.

Öğretmenlere göre okul müdürlerinin dijital liderlik düzeylerinin öğretmenlerin medeni durumlarına göre t testi karşılaştırmalarına ilişkin analiz sonuçları Tablo 4.5'te verilmiştir.

Tablo 4.5. Okul Müdürlerinin Dijital Liderlik Düzeylerinin Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Analizi

	Medeni Durum	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>sd</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Yenilikçi	Evli	233	3,5793	,89269	290	,684	,495
	Bekar	59	3,4887	,97176			
Destekleyici	Evli	233	3,4710	1,01017	290	,463	,643
	Bekar	59	3,4025	1,02975			
Genel	Evli	233	3,5357	,91666	290	,603	,547
	Bekar	59	3,4542	,96549			

Tablo 4.5'te öğretmenlerin bakış açısına göre okul müdürlerinin dijital liderlik düzeylerinin medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p > 0.05$). Dijital liderlik ölçeğinde ve tüm alt boyutlarında öğretmenlerin okul müdürlerinin dijital liderlik düzeylerine dair algılarının medeni durumlarına göre farklılık göstermediği görülmüştür. Öğretmenlerin medeni durumları göz önüne

alındığında, okul müdürlerinin dijital liderlik düzeylerine ilişkin algıları aynı düzeydedir.

Öğretmenlere göre okul müdürlerinin dijital liderlik düzeylerinin öğretmenlerin eğitim durumlarına göre t testi karşılaştırmalarına ilişkin analiz sonuçları Tablo 4.6'da verilmiştir.

Tablo 4.6. Okul Müdürlerinin Dijital Liderlik Düzeylerinin Öğretmenlerin Eğitim Durumlarına Göre Analizi

	Eğitim Durumu	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>sd</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Yenilikçi	Lisans	248	3,5450	,91677	290	-,711	,461
	Lisans Üstü	44		,86298			
Destekleyici	Lisans	248	3,4708	1,01277	290	,543	,587
	Lisans Üstü	44		1,02084			
Genel	Lisans	248	3,5151	,93493	290	-,180	,852
	Lisans Üstü	44	3,5424	,88122			

Tablo 4.6'da öğretmenlerin bakış açısına göre okul müdürlerinin dijital liderlik düzeylerinin eğitim durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0.05$). Dijital liderlik ölçeğinde ve tüm alt boyutlarında öğretmenlerin okul müdürlerinin dijital liderlik düzeylerine dair algılarının eğitim durumlarına göre farklılık göstermediği görülmüştür. Öğretmenlerin eğitim durumları farklı da olsa, okul müdürlerinin dijital liderlik düzeylerine ilişkin algıları üzerine görüşleri aynıdır

Okul Yöneticilerinin dijital liderlik düzeylerinin öğretmenlerin kariyer durumlarına göre Anova testi karşılaştırmalarına ilişkin bulgular Tablo 4.7'de verilmiştir.

Tablo 4.7. Okul Müdürlerinin Dijital Liderlik Düzeylerinin Öğretmenlerin Kariyer Durumlarına Göre Analizi

	Kariyer Durumu	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>sd</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
Yenilikçi	Öğretmen	93	3,5649	,99321	292	,356	,773	Yok
	Uzman	168	3,5393	,87934				
	Öğretmen							
Destekleyici	Başöğretmen	31	3,6667	,81081	292	,571	,909	Yok
	Öğretmen	93	3,4731	1,02976				
	Uzman	168	3,4375	1,03666				
	Öğretmen							
Genel	Başöğretmen	31	3,5161	,84147	292	,355	,833	Yok
	Öğretmen	93	3,5277	,98665				
	Uzman	168	3,4985	,91765				
	Öğretmen							
	Başöğretmen	31	3,6065	,79202				

Tablo 4.7’de öğretmenlerin bakış açısına göre okul müdürlerinin dijital liderlik düzeylerinin kariyer durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0.05$). Dijital liderlik ölçeğinde ve tüm alt boyutlarında öğretmenlerin okul müdürlerinin dijital liderlik düzeylerine dair algılarının kariyer durumlarına göre farklılık göstermediği görülmüştür.

BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, yapılan çalışmadan toplanan verilere göre elde edilen sonuçlar, tartışma ve öneriler yer almaktadır. Elde edilen sonuçlar ve benzer araştırmalarda kazanılan sonuçların karşılaştırılması yapılmıştır. Ayrıca ulaşılan bu sonuçlara göre bazı öneriler geliştirilmiştir.

5.1. Sonuç ve Tartışma

Öğretmenlerinin okul müdürlerinin dijital liderlik düzeyleri, yenilikçi ve destekleyici rollerine yönelik algılarında en yüksek ortalama yenilikçi boyutta ve yüksek düzeyde görmektedirler. Yenilikçi boyutunun yüksek çıkması okul müdürlerinin dijital teknolojiyi kullanmada yatkın olduğu ve bu alanı bildiğinin göstergesi olarak düşünülebilir.

Okul müdürlerinin dijital liderlikte yenilikçi olması, günümüz eğitim ortamında bir dizi önemli avantaj ve fırsat sağlar. Yenilikçi dijital liderler, teknolojinin eğitimde etkili bir şekilde kullanılmasına öncülük ederler. Öğrenci öğrenimini desteklemek, öğretmenleri güçlendirmek ve öğrencilere çağdaş beceriler kazandırmak adına dijital araçların etkili bir şekilde entegre edilmesine öncülük ederler. Dijital liderlik, yenilikçi uygulamalar ve araçlar aracılığıyla öğrenci ve öğretmen motivasyonunu artırır. Eğitimde kullanılan çeşitli dijital içerikler, öğrencilere ilgi çekici ve etkileşimli öğrenme deneyimleri sunar.

Yenilikçi dijital liderler, öğrencilere dijital beceriler kazandırma konusunda öncüdür. Gelişen teknolojiye uyum sağlayabilen bireylerin yetişmesini desteklerler ve öğrencilerin dijital çağa hazırlanmalarına katkıda bulunurlar. Dijital liderlik, eğitimde esneklik ve uzaktan öğrenme gibi yenilikçi modellerin geliştirilmesine olanak tanır. Bu, öğrencilere farklı öğrenme stillerine uygun seçenekler sunabilir ve zaman ve mekân kısıtlamalarını azaltabilir. Yenilikçi dijital liderler, öğrenci başarısını değerlendirmek ve öğrenci gelişimini anlamak için veri analitiğini etkili bir şekilde kullanabilirler. Bu, öğrencilerin bireysel ihtiyaçlarına daha iyi cevap verebilmelerine yardımcı olabilir.

Dijital liderlik, okul topluluğu ile daha etkili bir iletişim kurma ve katılımı artırma konusunda yenilikçi yaklaşımları destekler. Dijital araçlar aracılığıyla velilere düzenli güncellemeler sunarak topluluk bağlarını güçlendirebilirler. Yenilikçi dijital

liderler, sürekli olarak değişen eğitim ortamına uyum sağlamak ve sürdürülebilir bir gelişim sağlamak için açık ve esnek bir vizyon geliştirirler. İnovatif dijital liderlik, öğrencilerin öğrenme sürecine daha aktif katılımını teşvik edebilir. Dijital araçlar ve etkileşimli öğrenme yöntemleri, öğrencilerin derslere daha fazla ilgi göstermelerini sağlar.

Sonuç olarak, okul müdürlerinin dijital liderlikte yenilikçi olmaları, eğitimdeki değişen ihtiyaçlara etkili bir şekilde cevap verme, öğrenci başarısını artırma ve öğrencilere çağdaş beceriler kazandırma konusunda kritik bir rol oynamaktadır.

Okul müdürlerinin destekleyici liderlik boyutlarında biraz daha düşük olmaları bu alandaki durumlarının eksik yanını göstermektedir. Eğitimde teknoloji kullanımının sürekli arttığı dünyamızda okul müdürlerinin dijital liderliklerinin de yüksek olması ve bunun sürekli geliştirilmesi gerekmektedir. Aksi takdirde, dijital liderlik noktalarındaki eksiklikleri eğitim ortamlarında olumlu bir kültür oluşturmak, öğretmenlerin ve diğer personelin gelişimine katkıda bulunmak, öğrencilerin başarısını desteklemek ve etkili bir öğrenme ortamı sağlamak gibi önemli alanlarda ortaya çıkabilir. Okul müdürlerinin sürekli olarak kendi liderlik becerilerini değerlendirmeleri ve geliştirmeleri, okulun genel başarısını artırabilir.

Okul müdürlerinin dijital liderlik düzeylerine yönelik öğretmenlerin algıları öğretmenlerin cinsiyet, yaş, kıdem ve eğitim durumu ve kariyer basamaklarına göre farklılık göstermediği ancak kıdemlerine göre farklılık gösterdiği görülmektedir. Sonuçlara göre 11-20 yıl mesleki kıdem aralığındaki öğretmenler ile 21 yıl ve üzerinde çalışan öğretmenler arasında anlamlı bir fark çıkmıştır. Buna göre 11-20 yıl arasında çalışan öğretmenlerin yöneticilerinin dijital liderlik düzeylerine yönelik algıları 21 yıl ve üzeri çalışanlardan daha yüksek çıkmıştır.

Alan yazında Dinç (2019) çalışmasında dijital liderliğe bakış açısının kıdem, yaş, yöneticilik süresi ve öğrenim durumuna göre farklılaşmadığını ancak cinsiyete göre farklılaştığını söylemiştir. Bu sonuca ulaşılmadaki unsurun okul yöneticilerinin bakış açısı olduğu düşünülmektedir. Çakır ve Aktay (2018) ve Çağtaş'ın (2019) çalışmalarında cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi, kıdem, görev süreleri bakımından dijital öz-yeterlik algılarında farklılık bulunmamıştır.

5.2. Öneriler

- Okul müdürlerinin dijital liderlik yeterliklerinin arttırılmasına yönelik çalışmalar yapılabilir.
- Okul müdürlerinin eğitimciler üzerinde dijital rehberlik edebilmesi adına ve onlara destekleyici liderlik edebilmesi adına eğitimler alması sağlanabilir.
- Özellikle eğitim teknolojilerinin kullanımı başta olmak üzere güncel teknolojilerin kullanımı konularında okul müdürleri ve öğretmenlerin teknoloji ve dijital liderliklerinin geliştirilmesi için destekler sürdürülmelidir.

KAYNAKÇA

- Alıç, M. (1985). *Okul müdürlerinin liderlik davranışları ve öğretmenlerin güdülenmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Büyükbeşe, T. , Dikbaş, T. , Klein, M. & Batuk Ünlü, S. (2022). A Study on digital leadership scale (DLS) development . *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*
- Büyükbeşe T , Doğan Ö (2022) Dijital liderliğin yenilikçi iş davranışı ve iş performansı üzerine etkisi. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*
- Çağtaş, Ö. (2019). Okul yöneticilerinin bilgi teknolojileri kullanım öz yeterliliklerinin incelenmesi. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi-İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi/ Ortak Yüksek Lisans Programı, İstanbul.
- Çalık, T. (2003). *Performans yönetimi*. Ankara: Gündüz Eğitim ve Yayıncılık.
- Çelebi F. *Dijital çağda liderlik ve girişimcilik*. İksad yayınevi.
- Çetin, M. (2009). Yüksek ilköğretim öğretmenlerinin ve müdür yardımcılarının algılarına göre müdürlerinin liderlik yeterlikleri. *Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul*.
- Dinç, H. (2019). Okul müdürlerinin teknoloji liderliği yeterlilikleri. *Yüksek Lisans Tezi. Düzce Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Düzce*.
- Eraslan, L. (2006). Liderlikte post-modern bir paradigma: dönüşümcü liderlik. *Journal of Human Sciences, 1(1)*.
- Erçetin, Ş. (2000). *Lider sarmalında vizyon*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Eren-Şişman, E. (2010). *İlköğretim okul müdürlerinin eğitim teknolojilerini sağlama ve kullanmada gösterdikleri liderlik davranışları*. Yayınlanmamış doktora tezi. Anadolu Üniversitesi
- Eren, E. (1998). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta yayınevi.
- Eren, E. (2008), *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*, Onbirinci Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.
- Eroğlu, E. (2013). Motivasyon ve liderlik .*İş ve yaşamda motivasyon* (Ed. Tuna, Y.). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Deniz G., Rıdvan K. (2018). Öğretmenlerin teknolojik liderlik özyeterliliklerinin incelenmesi. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*.
- Johnson, B. & Christensen, L. (2008). Educational research: quantitative, qualitative, and mixed approaches. *New York: Sage*

- Kabadayı, R (1982) *Okul müdürlerinin liderlik davranışları ve öğretmenlerin güdülenmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Ordu, A., & Nayır, F. (2021). Dijital liderlik nedir? Bir tanım önerisi, *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 12(3), ss. 68-81. DOI: <https://doi.org/10.19160/e-ijer.946094>
- Ömer Öz, (2020) Dijital Liderlik: Dijital dünyada okul lideri olmak. *Uluslar Arası Liderlik Çalışmaları Dergisi : Kuram Ve Uygulama*
- Ömür N.T. Özmen , Engin Deniz Eriş, Pınar Süral (2020) Dijital liderlik çalışmalarına bir bakış . Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi
- Özkalp, E. (1982). Davranış bilimleri ve organizasyonlarda davranış. *Eskişehir: EİTİA*.
- Özkalp, Enver ve Sabuncuoğlu, Zeyyat (1997), Örgütlerde davranış, *AÜ. AÖF. Yayınları 116, Eskişehir, s.129-130 ve 118*
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç., (2013), *Örgütsel davranış*, 4. Baskı, Ekin Yayınevi, Bursa.
- Peker A. (2022), Okul müdürlerinin dijital liderlik yeterlilikleri ve bu yeterliliklerin eğitim ortamına yansımaları . *Elektronik Eğitim Bilimleri Dergisi*.
- Turan, S. (2002). Teknolojinin okul yönetiminde etkin kullanımında eğitim yöneticisinin rolü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 8(2), 271-281.

EKLER**Ek 1. Ölçek****Öğretmen Arkadaşlarım;**

Yüksek lisans çalışmamda yararlanmak için sizlerin görüşlerine ihtiyaç duymaktayım. Veriler bilimsel çalışmada kullanılacak olup başka kurum ve kişilerle paylaşılmayacaktır. Aşağıdaki ifadelere katılım düzeyinizi göstermek için size göre uygun seçeneği lütfen (X) şeklinde işaretleyiniz.

Yapmış olduğunuz katkı ve desteklerden dolayı teşekkür eder, saygılar sunarım.

Nazlı ÖNÜN

Yüksek Lisans Öğrencisi

I. BÖLÜM: Demografik Özellikler

- A) Cinsiyetiniz: Kadın () Erkek ()
- B) Yaş:
- C) Kıdem:
- D) Çalıştığı kademe: Okulöncesi () İlkokul () Ortaokul () Lise ()
- E) Öğrenim Düzeyi: Lisans () Lisansüstü ()
- F) Branş:.....
- G) Medeni durum: Evli () Bekar ()
- H) Kariyer durumu: Öğretmen () Uzman öğretmen () Baş öğretmen ()

II. BÖLÜM: DİJİTAL YETERLİLİK ÖLÇEĞİ

	Hiç Katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Orta Düzeyde katılıyorum (3)	Katılıyorum (4)	Tamamen katılıyorum (5)
Bu okulda;					
Liderim/Yöneticim YENİLİKÇİ					
1. Yenilikçi bir vizyona sahiptir.					
2. Hızlı ekip kurarak organize etme becerisine sahiptir.					
3. Dijital teknolojiler ve dijital dönüşüm hakkında güncel bilgi ve becerilere sahiptir.					
4. Kurumumuzda dijital dönüşüm sürecinde proaktiftir					
5. Yeni ve mevcut iş alanları, modern trendler ile geçmiş gelenekler ve yenilik ile entegrasyon arasında denge sağlar.					
6. Yeni dijital yetenekleri kendi kurumumuza çekmenin yollarını bulur.					
DESTEKLEYİCİ					
7. Dijital dönüşüm sürecinde zorluklarla karşılaşıldığında çalışanlarını cesaretlendirir.					
8. Dijital dönüşüm sürecinde çalışanlara yol gösterici ve rol modeldir					
9. Dijital dönüşüm sürecinde çalışanların refahına odaklanır.					



T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü



Sayı : E-16605029-44-88520004
Konu : Anket Uygulama İzni

31/10/2023

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğünün 13.10.2023 tarihli ve 433995 sayılı yazısı.

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi (İ.Ö.) Tezsiz Yüksek Lisans Programı öğrencisi Nazlı ÖNÜN, "Öğretmenlerin, Okul Müdürlerinin Dijital Liderlik Düzeylerine İlişkin Görüşleri" konulu proje çalışmasına yönelik hazırlanmış olduğu anket/ölçek formlarını İlgi yazı gereği Müdürlüğümüze bağlı Denizli ili Pamukkale ilçesinde bulunan okullarda görev yapan öğretmenlere uygulamak istemektedir.

Yukarıda adı geçen müracaat ile ilgili (Lisans/Lisansüstü/Doktora) öğrencileri ve Öğretim Görevlilerinin ilgi yazıları ekinde belirtmiş oldukları okullarda, (Ortaöğretim/İlköğretim/Okulöncesi) konuları ile ilgili anket çalışmalarının 2020/2 Nolu "Araştırma Uygulama İzinleri" Genelgesinde belirtilen esaslar gereğince; Okul ve kurumların eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde 2023/2024 eğitim-öğretim yılı içinde denetimi ilçe millî eğitim müdürlükleri ve okul/kurum idaresinde olmak üzere, kurum faaliyetlerini aksatmadan, gönüllülük esasına göre, onaylı bir örneği Müdürlüğümüzde muhafaza edilen ve uygulama sırasında da mühürlü ve imzalı örnekten çoğaltılan veri toplama araçlarının uygulanması, ilgili genelgenin 28. Maddesi ve "Araştırma İzni Başvuru Taahhütnamesi"nin 16. Maddesi gereği **sonuç raporunun çalışma bitiminden itibaren 30 gün içerisinde kurumunuz aracılığı ile gönderilmesi** Müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.

Olularınıza arz ederim.

Dr. Emre ÇALIŞKAN
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR
31/10/2023
Hamit GENÇ
Vali a.
Vali Yardımcısı V.

T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

Kurumunuzca Müdürlüğümüzden talep edilen araştırma isteklerine ait Makam Onayı ve Müdürlüğümüzce Onay verilen anket formları ekte gönderilmiştir.

Gereğini rica ederim.

Hamit GENÇ
Vali a.
Vali Yardımcısı V.

Ek:

1-Anket Formları

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : M.Akif Ersoy Mah.29 Ekim Bulv.No:174/1
Merkezefendi/DENİZLİ
İnternet Adresi : <http://denizli.meb.gov.tr>
E-Posta : ab20@meb.gov.tr
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>
Bilgi için: Hüseyin ERKOÇ-V.H.K.İ.
Telefon No : 0 (258) 234 20 95
Faks : 0 (258) 234 20 99

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://www.meb.gov.tr> adresinden **fd85-88e3-3800-h102-h74c** kodu ile teyit edilebilir.





Tuğba Dikbaş <

Alıcı: ben ▶



23 Tem 2023 15:31



Sevgili Nazlı Önüm hanım , Merhabalar

Dijital Liderlik Ölçeğimiz:

Büyükbese, T. , Dikbaş, T. , Klein, M. & Batuk Ünlü, S. (2022). A Study on Digital Leadership Scale (DLS) development . Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi , 19 (2) , 740-760 . DOI: 10.33437/ksusb.d.1135540

Yapacağınız çalışma da Bilimsel Etik Kurallara uygun olarak Atıf ve Kaynakça'da yer verilmek üzere kullanabilirsiniz.

Kıymetli proje tez bitirme çalışmanız da başarılar dilerim.