



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

**OKUL YÖNETİCİLERİNİN COVID-19 PANDEMİSİ
SONRASI OKUL YÖNETİMİNDE DİJİTAL DÖNÜŞÜME
İLİŞKİN ALGILARI**

ZELİHA DENİZ

Denizli-2024

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

**OKUL YÖNETİCİLERİNİN COVID-19 PANDEMİSİ SONRASI OKUL
YÖNETİMİNDE DİJİTAL DÖNÜŞÜME İLİŞKİN ALGILARI**

Zeliha DENİZ

Danışman

Doç. Dr. Zeynep Meral TANRIÖĞEN

TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJE ONAY FORMU

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı öğrencisi Zeliha DENİZ tarafından hazırlanan “Okul Yöneticilerinin Covid-19 Pandemisi Sonrası Okul Yönetiminde Dijital Dönüşüme İlişkin Algıları” başlıklı Tezsiz Yüksek Lisans Projesi tarafımdan okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından Tezsiz Yüksek Lisans Projesi olarak kabul edilmiştir.

Doç. Dr. Zeynep Meral TANRIÖĞEN

Danışman

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun
..... /...../ 2024 tarih vesayılı kararıyla onaylanmıştır.

Prof. Dr. Mustafa BULUŞ

Enstitü Müdürü

TEŞEKKÜR

Eğitim dđnemim boyunca değerli bilgilerinden faydalandığım bütđn değerli hocalarıma,

Araştırma çalışmamda en bđyđk yardımcım ve destekçim, gđrđő ve yđnlendirmeleri ile araştırmamı bilimsel bir temelde yapabilmemde tđm bilgi birikimi ile yanımda olup kıymetli zamanını ayıran değerli hocam ve danışmanım Doç. Dt. Zeynep Meral TANRIÖĞEN'E,

Bugđnlere gelmemde hep destek olan ve beni motive eden;

Annem Hatice DENİZ'e,

Babam Kazım DENİZ'e,

Ve Biricik kızım Ceren Nisa DEMİR'e ve babası Abdullah DEMİR'e,

Çok ama çok teşekkür ederim.

Zeliha DENİZ

ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- 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.

Zeliha DENİZ

ÖZET

Okul Yöneticilerinin Covid-19 Pandemisi Sonrası Okul Yönetiminde Dijital Dönüşüme İlişkin Algıları

DENİZ, Zeliha

Yüksek Lisans Projesi, Eğitim Bilimleri ABD,

Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Zeynep Meral TANRIÖĞEN

Ocak 2024, 50 sayfa

Bu araştırmayla okul yöneticilerinin covid-19 pandemisi sonrası okul yönetimlerinde yaşanmış olan dijital dönüşümlerle alakalı görüşleri incelenmiştir. Buna bağlı olarak okul yöneticilerinin dijital yeterlilik düzeylerine bakılmıştır. Ayrıca okul yöneticilerinin cinsiyetleri, medeni hali, yaşı, mesleki kıdemi, eğitim düzeyi ve okullarındaki öğrenci, öğretmen ve yönetici sayıları gibi farklı değişkenlerle ilişkisi, bu farklı değişkenlere göre farklılaşmalar göstermekte olup olmadığı ve ilişkileri araştırılmıştır.

Yapılan araştırmada “tarama modeli” kullanılmıştır. Yapılan bu araştırma ile 2023–2024 eğitim-öğretim yılı içerisinde, Denizli ilinin merkez Pamukkale ve merkez Merkezefendi ilçelerindeki liselerde çalışmakta olan ve içlerinden “Rastgele örnekleme” yöntemiyle seçilmiş bulunan, ayrıca ölçek sorularının tamamına cevap vermiş 45 okul yöneticisinden toplanmış olan bu verilerden elde edilmiştir. Yapılan bu araştırmada kullanılmış olan veri toplama aracı; “Kişisel Bilgiler” ve “Dijital Dönüşüm Algısı Ölçeği” olacak şekilde iki ayrı bölümden oluşmuştur. Araştırmada kullanılmış olan Dijital Dönüşüm Algısı Ölçeği’nin Cronbach Alpha değeri 0,89 olarak bulunmuştur.

Yapılan bu araştırma çalışması sonucunda; katılımcı lise müdür yardımcılarının büyük kısmının cinsiyetinin erkek olduğu, katılımcıların büyük kısmının evli olduğu görülmüştür. Yine bu katılımcıların büyük kısmının orta yaşlarda olduğu, katılımcıların büyük kısmının 11-20 yıl kıdem aralığında olduğu görülmüştür. Bu araştırmaya katılanların çoğunluğunun lisans mezunu olduğu, okullarında öğretmen sayısının 15 ve üzeri olduğu, okullarındaki öğrenci sayısının 200 ve üzeri olduğu ve okullarındaki yönetici kadrosunun 1-3 kişiden oluştuğu görülmüştür.

Araştırma neticesinde; okul yöneticilerinin dijital dönüşüm algıları düzeyinin farklı değişkenlere göre durumuna bakıldığında; medeni durumu, yaşı, mesleki kıdemi, okulunda bulunan öğretmen sayısı, okulundaki öğrenci sayısı ve okuldaki beraber çalıştığı yönetici sayısına göre herhangi bir anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Fakat cinsiyet

değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği erkeklerin kadınlara oranla dijital dönüşüm algılarının yüksek olduğu görülmüştür.

Anahtar Sözcükler: Dijital Dönüşüm, Okul Yöneticisi, Okul, Covid-19 Pandemisi,

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
PROJE ONAY SAYFASI -----	iii
TEŞEKKÜR -----	iv
ETİK BEYANNAMESİ -----	v
ÖZET -----	vi
İÇİNDEKİLER -----	viii
TABLOLAR DİZİNİ -----	x
BİRİNCİ BÖLÜM – GİRİŞ -----	1
1.1. Problem Durumu -----	1
1.1.1. Problem Cümlesi -----	4
1.1.2 Alt Problemler-----	4
1.2. Araştırmanın Amacı -----	4
1.3. Araştırmanın Önemi-----	5
1.4. Sayıtlar -----	7
1.5. Sınırlılıklar -----	8
1.6. Tanımlar -----	8
İKİNCİ BÖLÜM – KURAMAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	10
2.1. KURAMSAL ÇERÇEVE -----	10
2.1.1.Okul Yönetimi ve Covid -19 Pandemisi -----	10
2.1.2 Dijital Dönüşüm -----	13
2.2. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR-----	15
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM – YÖNTEM -----	17
3.1. Araştırmanın Modeli -----	17
3.2. Evren ve Örneklem -----	17
3.3. Veri Toplama Aracı -----	17
3.4. Verilerin Analizi -----	18
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM - BULGULAR ve YORUM -----	20
4.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri -----	20

4.2. Alt Problemlere İlişkin Bulgular	-----	20
4.2.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	-----	21
4.2.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	-----	24
BEŞİNCİ BÖLÜM - TARTIŞMA VE ÖNERİLER	-----	29
5.1. Tartışma ve Sonuç	-----	29
5.2. Öneriler	-----	31
KAYNAKÇA	-----	33
EKLER	-----	35
ÖZGEÇMİŞ	-----	40

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 3.1. <i>Dijital Dönüşüm Ölçeği Verilerinin Basıklık (Kurtosis) ve Çarpıklık (Skewness) Analizi</i>	15
Tablo 4.1. <i>Katılımcuların Demografik Özellikleri</i>	16
Tablo 4.2. <i>Okul Yöneticilerinin Dijital Dönüşüme İlişkin Algıları</i>	19
Tablo 4.3. <i>Okul Yöneticilerinin Dijital Dönüşüm Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması</i>	20
Tablo 4.4. <i>Okul Yöneticilerinin Dijital Dönüşüm Algılarının Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması</i>	20
Tablo 4.5. <i>Okul Yöneticilerinin Dijital Dönüşüm Algılarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması</i>	21
Tablo 4.6. <i>Okul Yöneticilerinin Dijital Dönüşüm Algılarının Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması</i>	21
Tablo 4.7. <i>Okul Yöneticilerinin Dijital Dönüşüm Algılarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Karşılaştırılması</i>	22
Tablo 4.8. <i>Okul Yöneticilerinin Dijital Dönüşüm Algılarının Okuldaki Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Karşılaştırılması</i>	23
Tablo 4.9. <i>Okul Yöneticilerinin Dijital Dönüşüm Algılarının Okuldaki Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Karşılaştırılması</i>	23
Tablo 4.10. <i>Okul Yöneticilerinin Dijital Dönüşüm Algılarının Okuldaki Yönetici Sayısı Değişkenine Göre Karşılaştırılması</i>	24

BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

Okulu yönetmekle ilgili yükümlülük sahibi kişiye sözlük tanımı gereği okul müdür denir. Okulun müdürü, yayımlanmış olan kanunlarla çerçevelenmiş bir biçimde ve kendisinden beklenenler rotasında başına bulunduğu okulu etkin bir şekilde işletebilmek maksadıyla okula ait bulunan bütün kaynaklar gibi, insan, personel, kaynağını da etkin ve işlevli kullanım durumunda bulunan en üstteki kişidir (Gülşen ve Gökçer, 2012). Milli Eğitim bakanlığı tarafından yayımlanmış bulunan temel kanunda ortaya konan temel amaç ve ilkelere bağlı kalınarak bakanlığın genel hedefleriyle okulun ve/veya kurumun hedeflerini gerçekleştirebilmek için tüm maddi veya manevi kaynakların etkin ve işlevsel kullanımından, takım çalışması zihniyetiyle kurumun idaresinden kurumun dışarda temsil edilebilmesinden öncelikle derecede yükümlü olup aynı zamanda da eğitimin ve öğretimin önderidir (Resmi Gazete, 2009).

Adına dijital liderlik denen kavramın tanımlanması hususunda literatürde farklı fikirler bulunmakla birlikte dijital liderlik kavramının sözlük karşılığında; önderlerin teknolojiyi kullanabilmeleri, kurumun dijitalleştirilebilmesi ve kurumun kültürünün yaşayacağı değişime illaki atıf yapılmaktadır. (Zeike, Bradbury, Lindert, ve Pfaff, 2019, s. 2) dijitalizm önderliğinin tek boyutlu değil iki ayrı boyutta incelenebileceğini dile getirmişlerdir. Bu iki temel boyuttan ilki, dijital okuryazarlık ve dijital yeterlilik gibi yatkınlıkları ve davranışları kapsarken, diğeri yüksek düzeyde liderlik yeteneklerini gerektiren dijital dönüşüm yönetimini içermektedir. Dijital liderlik, öğrencilerin geleneksel yöntemlerle ve eğitim teknolojisinin etkin kullanımıyla kavramları uygulamalarına ve aktif bir şekilde yer aldıkları okulları, heyecan verici ve teşvik edici öğrenim merkezlerine dönüştürme amacını taşımaktadır (Sheninger, 2014). (Oberer ve Erkollar, 2018, s. 6) Bu liderlik tarzı, inovasyona yoğun bir ilgi gösterirken, hızlı, çapraz hiyerarşik, takım odaklı ve işbirlikçi bir yaklaşımı benimsemektedir.

Dijital liderlik kavramı teknolojik icatların genel geçer bir tutumla kullanılır olmasıyla başka kişilerin hayatlarını, rahatlarını ve içinde buldukları mevcut yapılarını daha güzel bir şekle dönüştürebilmek olarak açıklanabilir (Miller, 2018, s. 46). Dijital liderlik kavramı, kurumda süregelen bir değişme ve gelişme sistemi oluşturabilmek maksadıyla yönetimsel aşamalarda teknolojik sistemleri yetkin bir şekilde kullanıp yenilikçilik çağına yaraşır bir yansıtım ortaya koyabilmektir (Ordu ve Nayır 2020, s. 12).

Bilgi teknolojisi alanındaki kullanımları öne çıkartmak suretiyle dijital liderlik kavramı; bu gelişen teknolojilerin yaygın şekilde kullanımlarının artırılarak kullanarak izleyenlerini birlikte yönetebilecek liderleri ortaya koymaktadır (Asri ve Darma 2021, s. 95). Dijital liderlikle alakalı olarak farklı kavram ve tanımlamaların bir araya gelmesinden hareketle dijital liderlik için denilebilir ki; idarecilik, işletimcilik ve stratejist temelli düşünmek vb. maharetlerin dijital araç ve gereçleri bilerek ve yetkin bir maharetle kullanabilme yatkınlığıyla yoğurarak faaliyete geçilmesidir Çelik Şahin vd. (2020, s. 272). Literatürün incelenmesi sonucu yapılmış bulunan tanımlamak ortaya konulduğu vakit dijital teknolojik yeniliklerin kullanımlarıyla liderliğe ilişkin yatkınlıkların tek potada toplanarak yeni bir dijital liderlik kavramının belirdiği rahatlıkla dile getirilebilmektedir. Dijital liderlik kavramını oluşturan unsurlar şunlardır: net bir geniş görüşlülük, müşteri beklentilerinin dinamik doğası, inovasyon, takım işbirliği, etkili iletişimsel ortamlar yaratma, doğru ve güvenli kaynaklara erişim, ölçüm ve değerlendirme aşamalarının şeffaflığı, eğitim ve geliştirme şeklinde ifade edilebilir (Çelen, 2020, s. 473).

Dijital dönüşüme ilişkin, insanların hayatlarında dijital teknolojilerin yaygın olarak kullanılmasıyla beraber meydana gelen değişimleri temsil eder. Bu süreç, artan hız, üretimin esnekleşmesi, üretim basamaklarının sürekli yenilenmesi ve yeni iş modellerinin ortaya çıkmasına neden olmuştur (Erkollar ve Oberer, 2017, s. 11). Dijital dönüşümle alakalı olarak şu aşamalar söylenebilir; kurum kültüründen hizmetlere, işlevlerden çalışma modellerine, çalışmaya ilişkin aşamalardan kurum ekosistemine ve ortaklıklardan kurumun tüm paydaşlarına kadar geniş bir yelpazeyi içine alan çok detaylı bir aşamalar bütünüdür (Çelen, 2020, s. 399).

Endüstri 4.0'ın etkisiyle, organizasyonlar için kaçınılmaz bir gereklilik haline gelen internet ve bulut teknolojileri temelli bir dönüşüm yaşanmaktadır. Dijital dönüşüm genellikle teknolojik yenileşimlerle dijitalleşme odaklı olarak başlamaktadır (Rukmana ve Mihardjo, 2018, s. 829). Dijital dönüşümle alakalı olarak kavramın tanımının ortaya konması hususunda fikri bir birliktelik bulunmamakla birlikte şu ana kadar yapılmış olan bazı tanımlamalar aşağıya sıralanmışlardır.

Dijital transformasyon, hayatın her alanında ortaya çıkan ve etkileyen dijital teknoloji kaynaklı değişikliklerle birlikte ortaya çıkan, iş yapma biçimindeki evrimi ifade eden bir süreçtir. Bu dönüşüm, insan odaklı bir perspektife sahiptir ve iş modellerinin dijital teknolojiler aracılığıyla yeniden şekillendirilerek yeni değerlerin yaratılmasına yönelik bir yaklaşımı içermektedir (Yamamoto Kalaç ve Telli, 2018, s. 229). Aykul, Taşçı, Bozkurt, Kaban ve Hamutoğlu (2021), dijital transformasyon, dijital teknolojilerin kullanılması

yoluyla yeni fırsatlar ve değerlerin ortaya çıkmasını amaçlayan bir süreçtir. Bu süreç, sosyal yapıları güçlendirmek ve daha verimli hale getirmek için dijital teknolojilerin entegrasyonunu içerir. Dijital dönüşüm, insan, süreç ve teknoloji adaptasyonunu içeren üç temel bileşenden oluşur. Bu bileşenlerin öznesi, insan; yüklemi ise teknoloji ve süreç olarak belirlenmiştir. Sainger, (2018, s.3) dijital transformasyonun kurumsal gelişimle alakalı bulunduğunu, bu sebeple de dönüşümün liderlik kavramına muhtaç bulunduğunu dile getirmiştir. Kurumun değişme aşamalarında, mevcut durum ile hedeflenen gelecek pozisyon arasındaki fark, kurumun değişmeye ne kadar ihtiyaç duyduğunu belirleyen kritik bir faktördür. Bu noktada, değişimi yönlendirecek ve okulun teknoloji adaptasyonunu sağlamak için öncülük edecek olan kişi, okulun lideridir. Okulun lideri, okulun dijital transformasyonunu gerçekleştirmek için önce dijital geniş görüşlülüğüyle ilgili stratejiler belirlemeli, ardından bu vizyonu hayata geçirmek için takipçilere rehberlik etmeli ve teknoloji tekliflerini, katılım modelini, yapısını ve iş yapma modelini entegre etmek suretiyle aşamaları yönetebilmelidir (Eriş, Süral Özer ve Özmen, 2020, s. 59). Kurumlar da dijital dönüşmeye ilişkin projeler ve çalışmalarla ilgili bilgi sahibi olan, aynı anda da ortaya çıkma ihtimali bulunan yetersizliğini hissettiği vakit koltuğunu kendisinden daha ehil kimselere devredebilecek duygusal zeka durumu yüksek seviyelere erişmiş yöneticilere güvenilmelidir (Aborbie ve Sow, 2018, s.3).

Bilinmektedir ki, daha evvelden yapılmış birçok araştırmada, Endüstri 4.0'la ortaya çıkan otonom robotlar, zeki bilişim ağı, sistem entegrasyonu, siber fiziksel sistemler, siber güvenlik sistemleri, nesnelerin interneti gibi dokuz temel teknoloji, Eğitim 4.0 paradigması ile kesişmektedir. Büyük veriden yapay zekaya, bulut teknolojilerinden arttırılmış gerçekliklere, sanal gerçeklik kavramlarından simülatif durumlara, nesnelerin internetinden gelişmiş robot teknolojilerine, siber güvenlikle ilgili sistemlerden siber fiziki sistemsel yapılara, üç boyutlu baskılardan blok zincir teknolojilerine bu başlıklar, Eğitim 4.0 teknolojisi penceresinde yaygın olarak ele alınmaktadır. Bu teknolojilerin eğitim alanındaki etkileri, özellikle dijital öğrenme platformları, kişiselleştirilmiş öğrenme uygulamaları, sanal sınıf uygulamaları, sosyal ağlar, eğitsel veri madenciliği, ters yüz, sınıf, dijital oyunlar gibi uygulamalarda belirginleşmektedir.

Covid-19 pandemisi döneminde, öğretim faaliyetlerinin devamlılığını sağlamak için, okul yöneticilerinin özellikle öğretmenlerle ve öğrencilerle işbirliği ve etkileşimi teşvik eden sosyal ağları yönetme becerilerine odaklanmaları önemlidir. Bu bağlamda, okul idarecilerinin, yeni dijital görevleri ve rolleri benimseyerek öne çıkması kaçınılmaz hale gelmektedir (Jones ve Harris, 2020). Covid-10 pandemisi dönemi incelendiğinde,

eğitimimizin sistemsal yönetimi sürecinde uzun zamandır devam etmekte olan kurumsal normları ve davranışsal yapıları yeniden kuracak cesaretli eğitim yöneticilerinin daha görünür olabilmeleri için çok müsait bir zaman dilimi denilebilir (Aytaç, 2021).

Bu araştırma çalışmasının temel hedefi, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ortaöğretim kurumlarındaki idarecilerin pandemi dönemi sonrasında okul yönetimlerinde dijital transformasyona ait algısal durumları inceleyerek açıklama getirmeye çalışmaktır.

1.1.1 Problem Cümlesi

Bir sorun durumu temele alınarak, bu çalışmada; “Okul yöneticilerinin COVID-19 Pandemisi sonrası okul yönetiminde dijital dönüşüme ilişkin algıları nelerdir?” sorusu çalışmanın problem cümlesini ortaya koymuştur.

1.1.2. Alt Problemler

Bu araştırma bağlamında problem cümlesinden hareketle aşağıda listelenmiş bulunan alt problemler ele alınarak çalışılmıştır.

1. Okullardaki yöneticilerin COVID-19 Pandemisi sonrası okul yönetiminde dijital dönüşüme ilişkin algıları nelerdir?
2. Okullardaki yöneticilerin dijital dönüşüme ait algılarının kişisel değişkenlere ilişkin; a) katılımcının cinsiyeti, b) katılımcının yaşı, c) katılımcının mesleki kıdemi, d) katılımcının medeni durumu, e) katılımcının eğitim düzeyi, g) katılımcının okulundaki öğretmen sayısı, h) katılımcının okulundaki öğrenci sayısı, ı) katılımcının okulundaki yönetici sayısına durumlarına bakıldığında farklılıklar ortaya koymakta mıdır?

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu yapılan çalışmayla Denizli ilindeki iki merkez ilçe olan Merkezefendi ilçesiyle Pamukkale ilçesinde bulunan okullarda görev yapmakta olan lise okul yöneticilerinin covid-19 pandemisi sonrası dijital dönüşüm algılarının farklı değişkenlere göre değişiklik gösterip göstermediğinin tespit edilebilmesi ve derinlemesine incelenebilmesi hedeflenmiştir. Elde edilen bu bulgularla ortaya konan görüşlerin ve önerilerin tüm

paydaşlarla paylaşılacak şekilde düzenlenerek araştırma yapacak herkese ve konu üzerinde ilgilenerek çalışma yapacaklara katkılar sağlaması amaçlanmıştır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Fernandez ve Shaw (2020)'a göre; 2019 yılı sonunda ortaya çıkıp tün dünyayı etkileyen pandeminin yarattığı beklenmedik koşullar, değişen zorluklara karşı başa çıkabilmek için vurgulanan hizmetkâr liderliğin, katılımı teşvik eden işbirliğini destekleyen bir yaklaşımın, duygusal zekayı ve duygusal istikrarı içeren akademik liderliğin, yaşanan krizlerden öğrenme ve gelişme kabiliyetini artıran, gelecekteki yaşanması muhtemel yeni zorluklara karşın daha yetkin bir şekilde cevap verebilmeyi sağlayan esnek “allostatik liderliği” öne çıkarmaktadır. Bu koşullar yeni liderlik yaklaşımlarında esnekli daha öne çıkarır hale gelmiştir.

Aytaç (2021a)'a göre; Covid-19 pandemisi dönemindeki eğitimimizin sisteminin yönetilmesinde uzunca bir süre devam etmekte olan kurumsal değerleri ve davranışsal yapıları değiştirecek cesaretle olan eğitim yöneticilerinin daha görünür olması için şartların en olgunlaştığı zamanın geldiği söylenebilir. Yakın gelecekte, var olan ve gizil bir şekilde var olma durumu yüksek olarak devam eden covid-19 durumuyla ilgili liderlik maharetlerini, uygulamalarını ve fiiliyatlarını içeren yeni programlar ortaya çıkacaktır. Covid-19 pandemisi dönemi; isg faaliyetlerini, okul sağlığı çalışmalarını, dijital öğrenim projeleri ve benzeri gibi bir dizi alanı kapsayarak durumsal liderlik yaklaşımını gerektirmektedir. Bu bağlamda, özellikle isg faaliyetleriyle okul sağlığına odaklanan liderlik maharetleri ön plana çıkacaktır. Ayrıca, dijital öğrenme platformları gibi teknoloji odaklı stratejilerin etkili bir şekilde yönetilmesi de önem kazanacaktır.

Harris ve Jones, (2020). Okul Yönetiminde Dijital Dönüşüm ve Dijital Liderlik Pandemi sürecinde öğretim etkinliklerinin sürdürülebilirliğinin sağlanmasında okul yöneticilerinin özellikle öğretmenler ve öğrenciler arasında işbirliği ve etkileşimi sağlayıcı ve güçlendirici sosyal ağ yöneticisi olması gerekir. Bu durum okul yöneticilerinin yeni dijital görev ve roller üstlenmesini zorunlu kılmaktadır Yeni normal eğitimde pandemik liderliğin beş ana bileşeni; dijital beceriler, öğretimsel liderlik, değerler, risk ve kriz yönetimi, analitik ve stratejik düşünme olarak inşa edilmiştir. Eğitim yöneticileri bu süreçte öncelikle dijital becerilerini işe koşarak ve geliştirerek öncelikle öğrenme ve sosyal ağ sistemini oluşturmakla işe başlamalıdır. Özellikle uzaktan eğitim sürecinde öğrenci ve

öğretmenler arasındaki iletişimi güçlendirecek sosyal ağları oluşturma ve çevrimiçi topluluklara liderlik etme önemli liderlik becerileri olarak ön plana çıkmaktadır.

Pandemi süreci, okul idaresinde dijital dönüşümün ve dijital liderliğin vazgeçilmez hale geldiği bir dönemi beraberinde getirmiştir. Öğretim etkinliklerinin sürdürülebilirliğini sağlamak için, okul yöneticilerinin özellikle beraber çalıştıkları öğretmenleri ve okula devam eden öğrencilerle aralarında işbirlikçi bir anlayışla ve etkileşimli iletişimi destekleyici bir rol üstlenmeleri gerekmektedir. Bu bağlamda, okul idarecilerinin yenilikçi dijital görevlere ve rollerine adapte olmaları kaçınılmaz hale gelmiştir. Pandemi dönemi liderlik durumunun beş ana etkeni olarak, değer durumları, dijital maharetler, risk ve kriz idaresi, öğretimsel liderlik, analiz temelli stratejik düşünme ortaya konmuştur. Eğitimin idarecileri, bu zaman diliminde öncelikli olarak dijital yeterliliklerini arttırarak öğrenme sistemiyle birlikte sosyal ağ düzeneklerini kurmalıdırlar. Eğitimin uzaktan yürütüldüğü covid-19 pandemisi döneminde, öğrencilerle öğretmenlerin karşılıklı iletişimlerini kuvvetlendirecek sosyal ağ sistemlerini kurabilmek ve online gruplara lider olabilme, yeni dönem önemli liderlik yetenekleri arasında yer almaktadır. Okul idarecileri, bu değişim sürecinde öğrenmeye açık olmalı, dijital araçları etkili bir şekilde kullanmayı öğrenmeli ve eğitim süreçlerini yeniden şekillendirmek adına aktif bir rol oynamalıdır. Bu sayede, pandemi sonrası eğitim ortamlarında daha etkili ve sürdürülebilir bir öğrenme deneyimi sağlanabilir.

Aytaç (2021), konunun önemli olmasının pek çok nedeni bulunmaktadır. Yaşadığımız covid-19 sürecinin ardından hayatın hemen her alanında görüldüğü gibi eğitim öğretim süreçlerinin de giderek dijitalleşmeye dönmesi ve bu bağlamda kazanılan yeteneklerin süreğen bir yapı haline gelmesi hayati bir önemde yer edinecektir.

Araştırma sonuçlarına göre, okul yöneticileri etkin bir okul idaresi için birlikte yaptıkları öğretmenlerin kişisel mesleki gelişimleriyle ilgili eğitimlere katılmalarının teşvik edilmesi ve rehberlik, yol gösterici, görevlerinin etkin bir halde ortaya konmasının gerekliliğini vurgulamışlardır. Yapılan bir araştırma neticesinde, pandemi döneminde, okul idarecilerinin başarılı bir şekilde teknolojiyi kullanarak velilere rehberlik hizmetleri sağladıkları, teknolojiye erişimde zorluk yaşayan öğrencilerine çeşitli destekler sunarak ve öğretmenlerin mesleki gelişimine öncelik vererek uzaktan eğitimle ilgili sorunları etkili bir şekilde çözdükleri gözlemlenmiştir. Bu durum, yapılan araştırmaların ortaya koyduğu gibi, okul yöneticilerinin benzer yöntemleri benimsemelerinin faydalı olabileceği düşüncesini desteklemektedir.

Yaşanan covid-19 pandemisi döneminde öğretim faaliyetlerinin devamlılığının sağlanması maksadıyla okul idarecilerinin öncelikle kurumlarındaki öğretmenlerle ve öğrencilerle işbirlikçi bir yaklaşımla ve karşılıklı iletişimi teşvik eden kuvvetli sosyal ağların yöneticileri olmaları önemlidir (Turan, 2020). Bu dönemde okul idarecilerinin yaptıkları eşgüdümlü çalışmalar sayesinde pek çok alanın aksine eğitim öğretim faaliyetleri daha planlı bir biçimde devam edebilmiştir.

Geleceğimizi şekillendirmede katkısı büyük olan okul yöneticilerinin Covid-19 Pandemisi sonrası okul yönetiminde dijital dönüşüme ilişkin algılarının incelenerek eğitim yönetiminde istenilen düzeye ulaşmada önem taşıdığı düşünülmektedir. Bu seviyede hayati şekilde önemli olan, örgüte olan adanmışlıklar ve iş tatminiyle alakalı işler adı altında yakın bir zaman zarfında Denizli ili ve Pamukkale ilçesinde bu konu ile alakalı çalışılmış bulunan bir araştırmanın bulunmadığı yapılmış olan alanyazımı taraması sırasında tespit edilmiştir. Bu nedendir ki yapılan bu çalışma çok önemli ve alandaki diğer çalışmalara ve literatüre faydalı olacağı öngörülmektedir.

1.4. Sayıtlar

Bu araştırma çalışmasının yapılması sırasında aşağıda belirtilen sayıtların varolduğu durumundan hareketle incelemeler yürütülmüştür.

- Katılımcılar kendilerine verilen anketlere, ölçüm aracı sorularına eksiksiz, tam ve doğru yanıtlar vermişlerdir.
- Araştırma çalışmasına katılmış bulunan okul yöneticilerinin dijital liderlikle alakalı bilgi seviyeleri yetkin bir seviyededir.
- Araştırma çalışmasında kullanılmış olan anketin içerdiği sorular araştırma çalışmasının hedeflerini ortaya koyabilecek niteliği taşımaktadır.

1.5. Sınırlılıklar

- 2023-2024 eğitim ve öğretim yılı içerisinde Denizli ilindeki merkez Pamukkale ve merkez Merkezefendi ilçelerinde resmi okullarda iş görmekte olan ve liselerdeki okul yöneticileri görüşleri doğrultusunda ortaya konmuş olup yine bu görüşler ile ilgili bir sınırlılık taşımaktadır.
- Araştırma çalışmasına Denizli ilindeki merkez Pamukkale ve merkez Merkezefendi ilçesinde resmi okullarda çalışmakta olan liselerdeki okul yöneticileri katılacaklardır.
- Verileri toplamak maksadıyla “Dijital Dönüşüm Ölçeği ” üzerinden çalışılacaktır..
- Araştırma çalışması, konuyla alakalı literatürün taranması ve okul yöneticilerinin ölçme aracındaki sorulara vermiş oldukları yanıtlarla sınırlı olacaktır.

1.6. Tanımlar

Eğitim: Kişileri geleceğe hazırlayarak yetiştirme süreci veya geleceğimiz olan çocuklarımızı ve/veya gençlerimizi kamusal yaşantının içerisinde kendilerine uygun yerleri alabilmeleri maksadıyla onlara gereken bilgilerin, yeteneklerin ve anlayış düzeylerinin aktarılabilmesine, kişilik durumlarının geliştirilebilmesine, hayatın her alanında direkt veya vasıtalı bir şekilde yardımcı olma durumu ve terbiye alanı.

Okul: Ekol veya mektep veya bir okuldaki öğrencilerin ve diğer tüm görevlilerin bütünü veya her türlü eğitim-öğretim işlemlerinin yürütülmekte olduğu alan, mekan.

Okul Yöneticisi: Denizli Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerinde eğitim ve öğretim işlerini yürüten okul müdürü olarak görev yapan uzman kişiler.

Dijital Yeterlilik: Dijital yeterlilik, dijital teknolojik sistemlerin kullanılması suretiyle ortada bulunan bilgiye erişim, bununla alakalı bir muhteva oluşturabilme, oluşturulan bu yapıyı paydaşların erişimine sunma, bilgiyi dönüştürüp yönetebilme, sağlıklı bir iletişimsel süreci kurabilme, iş birliği içerisinde çalışabilme, karşılaşılan sorunlarla alakalı çözüm yolları bulma gibi aşamalarda ortaya konulan bilgiler ve yetenekler bütünüdür.

Okul Yönetiminde Dijital Dönüşüm: . Endüstri 4.0 ismiyle tanımlanmış bulunan yeni nesil sanayi devrimi; bilgisayar, mekanik temelli ve elektrikleştirme kaynaklı üç başlıkta toplanabilecek yapının etkili ve işlevsel bir şekilde kullanılmasıdır.

İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Kuramsal Çerçeve

Burada “Dijital Liderlik” , “Dijital Dönüşüm” ile “Eğitim 4.0” başlıkları ile bu hususta daha evvelden yapılmış bulunan araştırma çalışmalarından bir kısmı ortaya konmuştur.

2.1.1.Okul Yönetimi ve Covid -19 Pandemisi

Şişman, (2019) kurumun idaresini; okulun ekonomik durumu, güvenliği, personelleri ve diğer hizmetleri belirlenmiş hedeflere ulaşmak amacıyla belli bir sıralama içinde yönetme sürecidir. Okulun idaresini yürüten, sürecin başındaki kişiye okul müdürü denilir. Okuldaki her türlü eğitim faaliyetleri, öğretim işleri, güvenlik işlemleri, temizlik faaliyetleri, mali yapıyla ilgili işlemler ve resmi işlerle toplumsal iletişimlerini idare eden ve koordinasyonu sağlayan kişi, diğer çalışanlarla birlikte çalışarak okulun düzenli işleyişini sağlar. Kurumda bulunan personeller arasındaki ilişkileri yönlendirmek ve personeli motivasyonunu sağlamak, okul idarecisinin en kritik görevleri arasında yer alır (Duman, 2020). Okul idarecisinin görevleri, yetkileriyle yükümlülükleri içerisinde bulunan temizlik faaliyetleri, eğitim süreçleri-öğretim işlemleri, iletişimsel yapılar ve yönetme kabiliyetinin covid-19 pandemisi devrinde çok daha fazla yer kapladığı belirtilebilir. Covid-19 pandemisi döneminde, okul idarecileri, okulun içerisini koordinasyonu sağlama, iletişimsel süreçlerle alakalı önlemler alma ve temel fiziki yapıyla ilgili önlemleri temin edebilme hususlarındaki görevlerinin artış gösterdiği, okulun dışarısında da vefa destek grubu e benzeri yapılarak dâhil edilerek denetimleme görevini ortaya koymak durumunda kalmışlardır. Bunun neticesinde yönetimlerinin üstündeki baskılamalar artış göstermiş, okulun içinde ve/veya dışında bulunan tüm hususiyetlerde çok daha artan bir sorumluluğu omuzlamışlardır (Kavrayıcı ve Kesim 2021). Covid-19 pandemisi süreci veya benzer diğer toplumsal krizin baş gösterdiği zaman dilimlerinde okul idarecilerinden resmî olarak yüklenmiş buldukları sorumluluklarıyla görevlerinin dışında aynı anda kamuya ilişkin tüm alanlarda topluma karşı liderliklerini sürdürme rolünü de ortaya koymaları talep edilmektedir.

Sarı ve Sarı (2020)’ya göre pandemi süreci, eğitim yönetiminde birtakım zorluklara neden olarak, okul idarecilerinin liderlik özelliklerini öne çıkarmalarına sebep olmuş ve

okul yönetimi anlayışında çeşitli değişikliklere yol açmıştır. Eğitim bütçesi yönetimi, genel hizmetlerin yönetimi, işgören hizmetlerinin yönetimi, öğrenci hizmetlerinin yönetimi ve eğitim hizmetleri yönetimi gibi alanlarda ortaya çıkan sorunlar, okul yöneticilerini daha etkili bir liderlik rolü üstlenmeye teşvik etmektedir. Eğitim sürecindeki değişikliklerle birlikte, covid-19 pandemisinin okulun yönetişimine olan tesirlerinin tespit edilmesi ve karşılaşılan problemlerle baş edebilme tekniklerinin incelenmesi, okul idarecilerinin gelecekteki potansiyel kriz durumlarında sorunları avantaja dönüştürme becerilerini geliştirmeleri ve alınabilecek önlemleri bilebilmeleri açısından büyük önem taşımaktadır. Covid-19 sürecinin dolaylı tesirlerinin devam etmekte olduğu bir dönemde, bu araştırmanın elde edeceği sonuçların, benzer problem durumlarına özgü uzaktan eğitim faaliyetlerinin yanı sıra pandemi sonrası dönemde gerçekleştirilebilecek uzaktan eğitim yönetimine değerli katkılarda bulunabileceği ifade edilebilir (Atay, Karanfil ve Keleş 2020).

Bu çalışmanın küresel çapta tesirli olan Covid-19 pandemi sürecinin uzaktan eğitim faaliyetlerinin okul idaresine olan izdüşümlerini okul idarecilerinin görüşleri üzerinden değerlendiren ilk araştırmalar içerisinde olduğu var sayılabilir. Bunun neticesinde, araştırma çalışmasının öncelikle problem dönemlerinde uzaktan eğitim süreçlerinin planlanabilmesi, uygulanabilmesi, koordinasyonun sağlanabilmesi, sağlıklı ve isabetli kararların alınabilmesi, alınan kararların uygulanabilmesi ve değerlendirilebilmesi bakımlarından literatüre, okul idarecilerine, okul öğretmenlerine ve eğitim politikaları üreticilerine faydalı katkılarda bulunacaktır. Geçtiğimiz yirmi otuz sene içerisinde gelişen eğitim üzerine teknolojiler ve uzaktan eğitimin literatürü, etkililiği yüksek bir uzaktan eğitim süreci yalnızca öğrenciyi etkin bir şekilde dâhil ederek ve gruplar arasında karşılıklı iletişimleri yükselterek olanaklı kılabileceğini göstermektedir. Bu bağlamda, okul idarecilerinin çıkartabilecekleri çeşitli notlar ve yapabilecekleri iyileştirmeleri tartışmak, bu konuda sağlıklı adımlar atmak açısından önemli olacaktır.

Okul Yöneticisi: Okul kültürü, okulların etkili olması değerlendirmesinde öne çıkan önemli bir etmendir. Okulun kültürünün oluşumunda, en kritik unsuru okulun idarecisi oluşturur. Bir okulun hedeflerini başarıyla gerçekleştirebilmesi için, eğitimi ve diğer personeli organize eden, tesir eden, yönlendirebilen, koordinasyonu sağlayan ve denetleyebilen kişi okul idarecisidir. Okul idarecisi, okulu hedeflerine ulaştırmak için gerekli niteliklere sahip olan bir liderdir. Bu sebeple, okul idarecisinin sadece öğretmenlik alanında değil, aynı zamanda yönetim konusunda da yetkinlik kazanmış olması önemlidir (Gürsel, 2003). Okulun idaresinin önemi, esasında idarenin görevlerinden ortaya

çıkılmaktadır. Bursalıoğlu, (2008).yönetimin temel amacını, kurumu belirlenen hedeflere uygun bir şekilde sürdürmektir diye belirtir.. Bu bağlamda, okul idaresinin görevi, okulun belirlenen amaçlara uygun bir şekilde devam etmesini sağlamaktır. Okul idarecisinin yetki ve sorumlulukları da, okul yönetiminin önemini belirlemektedir. Yönetim kavramının çok yönlü tanımları, yöneticinin geniş yetki ve sorumluluklarını içermekte ve bu durum okul yönetiminin değerini artırmaktadır. Bu çok yönlü yaklaşımlar, okul yönetiminin önemini sadece artırmakla kalmaz, aynı zamanda vurgularını güçlendirir. Covid-19 pandemisi, iş ortamına yeni katılan veya mesleğe yeni başlayan meslektaşlarına yönelik, iş ortamının tanıtılması, mentorluk sağlanması, hoşgörü ve saygıya dayalı karşılıklı uzlaşmanın benimsendiği bir davranış biçimini içermektedir.

Pandemi, dünya genelinde eğitim sistemlerini derinden etkileyen bir dönem olarak karşımıza çıkmıştır. Salgın nedeniyle okulların kapanması, uzaktan eğitim uygulamalarının hızla yayılması ve öğrencilerin geleneksel sınıf ortamlarından uzaklaşması, eğitimde köklü değişikliklere sebep olurken pandemi sonrası eğitimde, bu zorlu süreçten çıkarılan derslerle birlikte, daha esnek, adaptasyon yeteneği yüksek ve öğrenci odaklı bir sistem oluşturulması hedeflenmektedir. Pandeminin getirdiği zorluklara rağmen, eğitimde dijital dönüşümün hız kazanması, teknolojinin etkin bir şekilde kullanılmasını sağladı. Uzaktan eğitim platformları, sanal sınıflar, çevrimiçi kaynaklar ve diğer dijital araçlar, öğrencilere esneklik ve erişim kolaylığı sağlamıştır. Pandemi sonrası eğitimde, bu dijital araçların daha etkin bir biçimde entegre edilmesi ve öğrenciye özel öğrenme deneyimleri sunulması önemli bir odak noktası olacaktır.

Öğrencilerin bireysel ihtiyaçlarına daha fazla odaklanması, öğrenme materyallerinin çeşitlendirilmesi ve öğretim yöntemlerinin yeniden değerlendirilmesi de pandemi sonrası eğitimde öncelikli hedefler arasında yer almalıdır. Öğrencilerin farklı öğrenme stillerine uygun materyallerle karşılaşmaları, onların motivasyonunu artırabilir ve öğrenme başarısını yükseltebilir. Pandemi sonrası eğitimde, öğrenciler arasındaki eşitsizlikleri azaltmak da önemli bir amaç olacaktır. Dijital cihazlara erişimde yaşanan farklılıkların giderilmesi, internet erişiminin genişletilmesi ve dezavantajlı gruplara destek sağlanması, eğitim sisteminin adil ve kapsayıcı bir şekilde işlemlerini sağlamak adına atılacak adımlardır.

Ayrıca, okul idarecilerinin dijital maharetlerini güçlendirmek, pedagojik yaklaşımlarını gözden geçirmek ve öğrencilerle daha etkileşimli bir öğrenme ortamı oluşturmak da pandemi sonrası eğitimin temel unsurları arasında bulunmaktadır. Öğretmenlerin, öğrencilerle güçlü bağlar kurabilmeleri ve onları destekleyebilmeleri için

gerekli olan araçları kullanmaları, öğrenme deneyimini zenginleştirecek ve kaliteli bir eğitim sağlayacaktır. Sonuç olarak, pandemi sonrası eğitimde esneklik, adaptasyon yeteneği, teknolojinin etkin kullanımı, öğrenci odaklılık, eşitlik ve öğretmenlerin güçlendirilmesi ön planda olacaktır. Bu süreç, eğitim sistemlerinin daha dirençli, çeşitli ve geleceğe yönelik hazırlıklı olmalarını sağlama fırsatı sunmaktadır.

2.1.2 Dijital Dönüşüm

Kılınç ve Özdemir (2019)'e göre dijitalleştirme, iş dünyasında iş operasyonlarını, işlevleri, modelleri, süreçleri ve faaliyetleri dijital teknolojiler aracılığıyla kullanarak etkinleştirmeyi, iyileştirmeyi ve dönüştürmeyi ifade eder. Okul idaresinde, dijital dönüşümün önemine ve etkisine dair bulgular aşağıdaki başlıklar altında sıralanmıştır. Dijital liderlik yaklaşımı, Endüstri 4.0 olarak adlandırılan yeni sanayi devrimi bağlamında özellikle belirgin hale gelir. Bu devrim, bilgi, mekanik ve elektrifikasyonun etkili ve verimli bir şekilde bütünleştirilmesinin ifade edilmesini içerir. Temel felsefe, hızlı öğrenen, tepki veren robotlar ve işbirlikçi robotlar (cobotlar) aracılığıyla bir üretim sürecinin oluşturulmasıdır. Bu sürecin başarıyla gerçekleştirilmesi için Nesnelerin İnterneti, büyük veri analitiği ve siber-fiziksel sistemlerin aktif bir şekilde kullanımını gerektirir. Endüstri kavramı, bugünkü 4.0 seviyesine ulaşana kadar üç önemli evrim geçirmiştir. İlk olarak, 18. yüzyılda buhar gücünün keşfiyle birlikte buhar makineleri icat edilmiş ve bu makinelerin kullanımıyla başlayan Birinci Sanayi Devrimi (1760-1850, Endüstri 1.0) ortaya çıkmıştır. Endüstri 1.0, insan ve hayvan gücüne dayalı üretimden çıkarak makine gücüne dayalı üretime geçişin başlangıcını temsil etmektedir.

Genç ve Yüksel, (2018) yüzyılın başında üretimin artmasıyla ortaya çıkan İkinci Endüstri Devrimi (Endüstri 2.0), özellikle elektriğin bulunuşu ile seri üretime geçişi simgeliyor. Bu dönemde demir, çelik, elektrik ve petrol gibi kaynaklar etkin bir şekilde kullanılmaya başlandı. Ardından, Üçüncü Endüstri Devrimi (Endüstri 3.0) ile birlikte, üretim sistemlerinin yönetim biçimi dijital sistemlere evrildi. Bu devrimle birlikte sanayi, dijital teknolojilerin etkisi altına girdi ve üretim süreçleri daha akıllı ve verimli hale geldi. Yetmişli yıllardan itibaren başlayan Endüstri 3.0, elektronik ve bilgi teknolojilerindeki hızlı gelişimi simgeler. Bu dönem, yeşil sanayi devrimini, verimliliği, sürdürülebilirliği ve hızla tükenen kaynakları ele alarak önemli konuları gündeme getirmiştir. Yeni eğitim ve iş modellerini mümkün kılan, kurumların operasyonlarını, stratejik yönergelerini ve değerlerini dönüştüren bir dizi derin ve uyumlu kültür, iş gücü ve teknoloji değişimini

içerir. Dijital dönüşüm sürecinde, sayısallaşma öncelikle bürokratik işlemleri web ortamına taşımayı ve kâğıt yerine e-ortamları (pdf, sayısallaştırma) kullanmayı içerir. Ardından dijitalleşme, iş ve üretim biçimlerini değiştirerek dijital teknolojileri kullanarak sanal örgüte geçmeyi hedefler. Bu bağlamda, dijital dönüşüm; örgütün kültürünü, yönetim biçimini, hedeflerini ve iletişim süreçlerini teknoloji temelli bir şekilde değiştirme sürecini ifade eder.

Çelikten, (2001) bilim ve teknolojideki ilerlemeler, eğitim sistemlerini dönüştürme ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Eğitim sistemlerinin, bu değişikliklere uyum sağlayabilmesi için, okulların başarısından sorumlu olan yöneticilerin değişimin gereksinimlerini karşılamak üzere nitelikli bir şekilde yetiştirilmesi zorunludur.

Çelik (2002) Türkiye’de, eğitim yöneticilerinin lisansüstü eğitimleri ve hizmet içi eğitimleri süreçlerinde uygulamalı bilgi boyutu göz ardı edilmiştir. Bu durum, eğitim yöneticisi adaylarının sorunlara odaklanma, karar alma, takım çalışması ve kaotik ortamlarda yönetim becerilerinde yetersiz kalmasına neden olmuştur.

Öğrenci ve öğretmen bilgilerinin dijital platformlarda güvenli bir şekilde saklanması, veri güvenliği konusunda önemli bir adımdır. Elektronik öğrenci dosyaları, öğrenci performansı, devamsızlık durumu gibi bilgilerin güvenli bir şekilde depolanması, bu verilere yetkisiz erişimleri engelleyerek gizliliği korur.

Dijital dönüşüm, aynı zamanda öğrenci-öğretmen ve okul-aile iletişimini güçlendirmektedir. Ebeveynlere öğrencinin akademik durumu, devamsızlık bilgileri, sınav sonuçları gibi bilgileri daha hızlı ve anlık bir şekilde ulaştırmak, işbirliğini artırarak öğrencinin eğitim sürecini daha etkili bir şekilde takip etmelerine olanak sağlar. Öğrenci performansının izlenmesi ve değerlendirilmesi konusunda dijital araçlar, öğretmenlere daha hızlı ve etkili geri bildirim sağlama imkanı sunar. Bu sayede öğrencilerin güçlü yönleri daha iyi anlaşılırken, zayıf yönlerine odaklanarak bireysel öğrenme planları oluşturulabilir. Sonuç olarak, okul yönetimi ve dijital dönüşüm, eğitim sisteminin daha etkili, şeffaf ve öğrenci odaklı hale gelmesine katkı sağlar. Bu süreç, öğrencilerin daha iyi eğitim almalarına olanak tanırken, okulların da çağın gereksinimlerine uyum sağlamasına yardımcı olur. Bu nedenle, okulların dijital dönüşümü konusunda attıkları adımlar, geleceğin başarılı eğitim kurumlarını şekillendirmeye yönelik önemli bir stratejidir.

Pandemi, okul yönetiminde dijital dönüşüm ve liderlik geçişini hızlandırdı. Bu süreç, dijital imkânların etkili bir şekilde kullanılmasını zorunlu kıldı. Ancak, bu yeni dijital paradigmaya geçişte bir dizi sorun ve zorlukla karşılaşılıyor:

Okul yöneticilerinin, veriye dayalı dijital liderlik yeteneklerine sahip olmaları ve okulu geliştirebilmeleri için teknik, insancıl ve kavramsal becerileri nasıl kazanacakları ve zihinsel dönüşümü nasıl sağlayacakları konusunda bir eğitim ihtiyacı var.

Dijital göçmenler, yani eğitim müfettişleri, okul yöneticileri, öğretmenler ve ebeveynler, dijital yerlilerin ihtiyaçlarını karşılamada yeterli ve vizyon sahibi mi?

Okul yöneticileri, öğrencilere uygun dijital öğrenme ortamları ve süreçleri nasıl oluşturacaklar?

Sınıf içinde ve evde dijital öğrenme konforunu nasıl sağlayacaklar?

Dijital ortamlarda öğrenme-öğretme motivasyonunun sürdürülebilirliğini nasıl ve hangi yöntemlerle sağlayacaklar?

2.2. İlgili Çalışmalar

Literatür taramasında okul yöneticisinin dijital yeterlilik algısı ve dijital dönüşüm algısı ile ilgili araştırmalar şunlardır; Okul yöneticilerinin teknoloji liderliği yeterlilikleri (Çakır ve Aktay,2018).Covid-19 Pandemi süresince öğretmen performansını geliştirmede okul yöneticisi çabalarının değerlendirilmesi(Sunarto,2022).Cocvid-19 pandemisi döneminde okul idarecisi olmak: Bir olgubilim araştırması (Şancı,2022).Endüstri 4.0 Üzerine Yöntem Ve Literatür Çalışması: Türkiye'deki Lisansüstü Tez Çalışmaları (Yılmaz, Arıcıoğlu ve Yiğitöl,2022).

Kalaç, Telli ve Yamamoto (2018), dijital transformasyonu, yaşamın her alanında meydana gelen ve etkileyen dijital teknolojinin neden olduğu değişiklikleri ifade eder, diye belirtmişlerdir. Bu değişiklikler, yeni bir iş modelinin doğmasına yol açar ve iş yapma şeklinin dönüşümünü içerir, odak noktasında ise insan bulunur. Bu süreçte, iş modelleri dijital teknolojiler aracılığıyla yeniden yapılandırılır ve yeni değerler yaratılır. Aykul, Bozkurt, Kaban, Hamutoğlu ve Taşçı (2021), Dijital dönüşüm, yeni fırsatlar ve değerlerin dijital teknolojiler aracılığıyla yaratılması; sosyal yapıların dijital teknolojilerle güçlendirilerek daha verimli hale getirilmesi sürecini ifade eder. Bu dönüşüm, insan, süreç ve teknoloji adaptasyonu olmak üzere üç ana bileşenden oluşur. İnsan, bu eklenimlerin öznesi olarak önemli bir rol oynar, teknoloji ve süreç ise bu dönüşümün temel

yüklemelerini oluşturur. Dijital transformasyon, kurumsal değişimle alakalı olmakla birlikte, bu değişiminde yönetsel liderliğe muhtaç olduğu düşünülmektedir (Sainger, 2018, s.3).

Özmen, Süral Özer ve Eriş (2020, s. 63), kurumun değişme döneminde, var olan durum ile hedeflenen gelecek durumu arasındaki fark, örgütün ne kadar dönüşüme ihtiyaç duyduğunu belirleyen temel bir etmendir. Bu noktada, okul lideri, insanları değişim sürecine yönlendirecek ve okulun teknolojiye uyum sağlaması için öncülük edecek kilit bir rol üstlenir. Aynı zamanda, kurumun dijital dönüşümünü başlatmak için lider, dijital vizyon ve strateji oluşturmalı, kurumun dijital olgunluğunu artırmalı ve ardından bu vizyonu gerçekleştirmek için takipçilerini yönlendirmelidir. Lider, teknoloji tekliflerini, katılım modellerini, yapıyı ve iş yapma modellerini belirleyerek okulun dijital dönüşüm sürecini başlatmalı ve yönetmelidir. Sow ve Aborbie (2018, s.3), organizasyonlar, dijital transformasyon projeleriyle alakalı bilgi sahibi olan ve aynı zamanda bu alanda yetkinlik eksikliği yaşandığında daha deneyimli bireylere liderlik görevini devredebilecek yüksek duygusal zekâya sahip liderlere güven duymaktadırlar.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

Bu bölümde, “araştırma modeli, evren, örneklem, veri toplama aracı, verilerin toplanması ve çözümlenmesine kullanılan istatistiksel işlemler” incelenmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma çalışması, sağlam bir araştırma temeli üzerine inşa edilmiş olup, ilişkisel tarama modelini kullanmaktadır. Tarama modellemeleri, geçmişte yaşanmış ya da günümüzdeki durumu doğru bir şekilde tanımlamayı amaçlayan bir araştırma yaklaşımını temsil eder. İlişkisel tarama modeli ise, iki veya daha fazla değişken arasındaki birlikte değişimi ortaya çıkarmayı hedefleyen bir tarama modeli türüdür. İlişkisel çözümlene, genellikle korelasyon ve karşılaştırma olmak üzere iki farklı şekilde gerçekleştirilir (Karasar, 2005). Bu araştırmada okul yöneticilerinin COVID-19 Pandemisi sonrası okul yönetiminde dijital dönüşüme ilişkin algıları inceleneceğinden ilişkisel tarama modelinin kullanılması uygun bulunmuştur.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırma çalışmasının evreninde 2023-2024 eğitim ve öğretim yılı içerisinde Denizli ilinin merkez Pamukkale ve merkez Merkezefendi ilçesinde ortaöğretim kademesinde görev yapıyor olan okul yöneticileri yer almaktadırlar. Araştırma evreninde 52 civarında okul yöneticisi bulunmaktadır. Araştırma evreninden temsil maksatlı “rastgele örnekleme” seçilmiş bulunan okul idarecilerinden en az 40 okul yöneticisine ulaşılarak veriler toplanmıştır.

3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırma çalışmasında kullanılan veri toplama aracı; iki bölümü içermektedir. Anketin ilk kısmında okul yöneticilerine ait genel bilgileri kapsayan (a) Cinsiyeti, b) Medeni durumu, c) Kıdemi d) Yaşı, e) Eğitim düzeyi, f) Okulundaki öğretmen sayısı, g) Okulundaki öğrenci sayısı, h) okulundaki yönetici sayısı olarak 8 soru bulunmaktadır. İkinci bölümde “Dijital Dönüşüm Ölçeği” kullanılacaktır.

Dijital Dönüşüm Algısı Ölçeği, Nadeem ve arkadaşları (2018)'nin farklı farklı çalışmalardan (Lakhani ve Lansiti, 2014; Jafarzadeh, vd., 2015; Kane vd., 2016; Mathiassen, Lindgren ve Svahn, 2017; Gudergan ve Mugge, 2017;) hareketle on iki soru ile ifade edilen ve 5'li Likert tipinde (1=Tamamen katılmıyorum, 5=Tamamen katılıyorum) biçiminde değerlendirilmesi yapılan bu ölçeğin Türkçe dilinde kullanımının geçerlilik ve güvenilirlik çalışması sonucuna değinilmiştir(Sağlam, 2019). Ortaya çıkan ölçek etmen yapısının güvenilirliğinin değerlendirilmesinde Cronbach Alfa test sonucu kullanılmış olup bu değer de 0,70 ve üzerinde ortaya çıkmış olmas güvenilirliğini sağlamış olduğunu ortaya koymaktadır (Altunışık, vd. 2012).

Ölçekteki her bir madde 1 “tamamen katılmıyorum” ile 5 “tamamen katılıyorum” arasında değişen beşli Likert tipindedir.

3.4. Verilerin Analizi

2023-2024 eğitim ve öğretim yılı içerisinde Denizli ili merkez Merkezefendi ve merkez Pamukkale ilçesinde görev yapıyor olan lise müdür yardımcılarının ölçeğe vermiş oldukları yanıtlamalar SPSS 22 istatistik programına kodlanarak girişi yapılmıştır.

Elde edilen veriler kullanılarak çalışmada toplanan Dijital Dönüşüm Ölçeği “Cronbach Alpha değeri 0,89 olduğundan verilerin güvenilirliği çok yüksek” bulunmuştur.

Dijital Dönüşüm Algıları Ölçeği alt boyutları olmadığı için bakılamamıştır.

Dijital Dönüşüm Algıları Ölçeğinde bulunan 4 ayrı aralık 5 farklı seçeneğe ayrılmış (4:5=0,80); 0.80'lik aralıklar benimsenme düzeyinin sınırlarını belirlemektedir.

1,00 – 1,80 Çok Düşük

1,81 – 2,60 Az

2,61 – 3,40 Orta Düzeyde

3,41 – 4,20 Yüksek

4,21 – 5,00 Çok Yüksek

şeklinde yorumlanmıştır.

İstatistiksel yöntemlerden referans dağılımları, t-testleri ve anova testleri kullanılarak ve sonuçlar tablolarda gösterilerek yorumlanmıştır. Yorumlamalarda “p” anlamlılık değeri .05 değeri göz önüne alınmıştır.

Verilerin dağılımının normallik analizini test etmek için yapılan basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) değerlerine bakıldığında elde edilen veriler Tablo 3.4.1’de verilmiştir.

Tablo 3.1. *Dijital Dönüşüm Ölçeği Verilerinin Basıklık (Kurtosis) ve Çarpıklık (Skewness) Analizi*

Ölçekler	Basıklık (Kurtosis) Değeri	Çarpıklık (Skewness) Değeri
Dijital Dönüşüm Ölçeği	,322	,250

Tablo 3.1. incelendiğinde ölçeklerin ve alt boyutların “Basıklık (Kurtosis) ve Çarpıklık (Skewness)” Değerine bakıldığında -2 ile +2 arasında olduğu görülmüştür. +2 ile -2 arasındaki değerler normal dağılım için yeterli görüldüğünden dolayı verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmiş ve bu sebeple analizlerde parametrik testler kullanılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR ve YORUM

Bu bölümde “anketin uygulanması sonucu elde edilen verilerin istatistiki analizine ilişkin bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir. Araştırmanın katılımcıları ve alt problemlerine ilişkin bulgulara ve yorumlar” aşağıdadır.

4.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılarak anket sorularının tamamına cevap veren 45 katılımcıya ilişkin bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.1. *Katılımcıların Demografik Özellikleri*

Değişken	Kategori	n	%
Cinsiyet	Kadın	19	42,2
	Erkek	26	57,8
Medeni Durum	Bekar	7	15,6
	Evli	38	84,4
Yaş	20-35	7	15,6
	36-50 yaş	29	64,4
	51 ve üzeri	9	20,0
Görev Kıdemi	1-10 yıl	8	17,7
	11-20 yıl	25	55,5
	21 yıl ve üzeri	12	26,8
Eğitim Düzeyi	Lisans	29	64,4
	Lisansüstü	16	35,6
Öğretmen Sayısı	1-15	21	47,8
	15 ve üzeri	24	52,2
Öğrenci Sayısı	1-199	17	37,8
	200 ve üzeri	28	62,2
Yönetici Sayısı	1-3 Kişi	33	73,2
	4 ve üzeri	12	26,8

Tablo 4.1.1’de katılımcıların % 57,8’sinin erkek, % 42,2’inin kadın olduğu görülmüştür. Yine % 84,4’ünün evli, % 15,6’sının bekar olduğu belirlenmiştir. %

64,4'ünün 36-50 yaş aralığında olduğu görülürken % 20,0'sinin 51 yaş ve üzeri olanlardan oluştuğu, % 15,6'sının 20-35 yaş aralığında olanlardan oluştuğu görülmüştür. %55,5'inin 11-20 yıl aralığında oluştuğu görülürken % 26,8'inin 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olduğu, ayrıca % 17,7'sinin 1-10 yıl arası olduğu görülmüştür. % 64,4'ünün Lisans mezunu olduğu görülürken % 35,6'sının ise Lisansüstü mezunu olduğu görülmüştür. Okulundaki öğretmen sayısına bakıldığında en fazla katılımcının % 52,2'sinin 1-15 kişi aralığında olanlar oluştururken 15 kişi ve üzeri olanların % 47,8'ini oluşturduğu görülmüştür. Okulundaki öğrenci sayısına bakıldığında en fazla katılımcının % 62,2'sinin 200 ve üzeri öğrenci sayısı aralığında olanlar oluştururken 0-199 arasında olanların % 37,8'ini oluşturduğu görülmüştür. Okulundaki yönetici sayısına bakıldığında en fazla katılımcının % 73,2'sinin 1-13 kişi aralığında olanlar oluştururken 4 kişi ve üzeri olanların % 26,8'ini oluşturduğu görülmüştür.

Bu verilerden hareketle katılımcı müdür yardımcılarının büyük kısmının cinsiyetinin erkek olduğu, büyük kısmının evli olduğu, büyük kısmının orta yaşlarda olduğu, büyük kısmının 11-20 yıl kıdem aralığında olduğu, çoğunluğunun lisans mezunu olduğu, okullarında öğretmen sayısının 15 ve üzeri olduğu, okullarındaki öğrenci sayısının 200 ve üzeri olduğu ve okullarındaki yönetici kadrosunun 1-3 kişiden oluştuğu görülmüştür.

4.2. Alt Problemlere İlişkin Bulgular

“Okul yöneticilerinin COVID-19 Pandemisi sonrası okul yönetiminde dijital dönüşüme ilişkin algıları nelerdir?”, “Okul yöneticilerinin dijital dönüşüme ilişkin algıları kişisel değişkenlerine a)Cinsiyet, b) Yaş, c) Kıdem, d) Medeni durum, e) Eğitim düzeyi, f) Çalışılan kademe, g) Okuldaki öğretmen sayısı, h) Okuldaki öğrenci sayısı, ı) Branşı göre bir farklılık göstermekte midir?”, olmak üzere 3 alt problemle bunlara ait bulgu ve yorumlar verilmiştir.

4.2.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi “Okul yöneticilerinin COVID-19 Pandemisi sonrası okul yönetiminde dijital dönüşüme ilişkin algıları nelerdir?” biçiminde belirlenmiştir.

Okul yöneticilerinin algılarına göre “dijital dönüşüm ölçeğine ilişkin ortalamalar ve standart sapma” sonuçları Tablo 4.2.’de verilmiştir.

Tablo 4.2. *Okul Yöneticilerinin Dijital Dönüşüme İlişkin Algıları*

Dijital Dönüşüm Ölçeği	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	Düzeyi
Okul yöneticimiz yeni teknolojileri keşfetme ve kullanma becerisine sahiptir.	45	3,59	1,45	Yüksek
Okul yöneticimizin değer yaratmasında dijital dönüşüm faaliyetlerine yer verilir.	45	3,73	1,52	Yüksek
Okulumuzda dijital dönüşüme yönelik organizasyon yapısı, süreç ve yetkinliklerde iyileştirmeler yapılır.	45	3,67	1,33	Yüksek
Okul yöneticimiz dijital dönüşüm çabalarına cevap olarak harekete geçmiştir ve süreci finanse etme yeteneğine sahiptir.	45	3,60	1,35	Yüksek
Okul yöneticimizin yeni liderlik rolleri ve yönetim yaklaşımları dijital dönüşüm hızını kolaylaştırır.	45	3,74	1,40	Yüksek
Okul yöneticimiz dijital dönüşümü gerçekleştirmeye yönelik ölçeklendirilebilir, esnek ve değer üreten operasyonlar oluşturmak için stratejik girişimler yürütür.	45	3,67	1,41	Yüksek
Okul yöneticimiz daha iyi veri optimizasyonu sağlamak için dijital bilgidен yararlanmaya yönelik stratejik girişimler yürütür.	45	3,64	1,44	Yüksek
Okul yöneticimiz, dijital mecraları ve teknolojileri araştırma ve uygulamaları takip etmeye yönelik sürekli olarak stratejik girişimler yürütür.	45	3,44	1,35	Yüksek
Okul yöneticimiz temel stratejilerini kurumsal yeterlilikler çerçevesinde dijital olarak oluşturur.	45	3,60	1,32	Yüksek
Okul yöneticimiz değer önerisi ve gelir paylaşımını içeren tamamlayıcı yeterlilikler için ortaklar ve paydaşların işbirliğinden yararlanır.	45	3,64	1,31	Yüksek
Okul yöneticimiz yurt içi ve yurt dışı kuruluşlarla yoğun interaktif dijital bağlantılar oluşturur.	45	3,33	1,41	Orta
Okul yöneticimiz doğuştan dijital çağa yetişen çalışanlar için esnek ve çekici bir çalışma ortamı sağlar.	45	3,51	1,39	Yüksek
Dijital Dönüşüm Ölçeği (Genel)	45	3,60	1,32	Yüksek

Tablo 4.2.'de okul yöneticilerinin genel dijital dönüşüm algıları düzeylerinin ($\bar{X}=3,60$) ortalamayla “Yüksek” düzeyinde olduğu görülmüştür.

Ulaşılan bu bulgulardan yola çıkarak okul yöneticilerinin dijital dönüşüm algıları düzeyinin yüksek düzeyinde olduğu sonucuna ulaşılrken; sorulardan en yüksek düzeyin “Okul yöneticimizin yeni liderlik rolleri ve yönetim yaklaşımları dijital dönüşüm hızını kolaylaştırır.” olduğu ve en alt düzeyin ise “Okul yöneticimiz yurt içi ve yurt dışı kuruluşlarla yoğun interaktif dijital bağlantılar oluşturur.” olduğu görülmüştür.

Bunun nedeni okul yöneticilerinin kurum içinde liderlik yaklaşımlarının ve rollerinin hızlandırıcı bir katalizör etkisi yapması olabilir. Öte yandan okul yöneticilerinin kurum dışı alanlarda yurt içi ve yurt dışı kuruluşlarla bağlantılar kurmasının önünde bazı görünür ya da görünmez engeller olabileceği değerlendirilmektedir. Bundan sebeple de kurum içinde daha aktif ve hızlı adımlar atılabilirken kurum dışı işleyişin bir çok dış etkene bağlı olmasından ötürü işlerin yeterince hızlı yürütülemediği sonucu çıkarılabilir.

4.2.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi “Okul yöneticilerinin dijital dönüşüme ilişkin algıları kişisel değişkenlerine a)Cinsiyet, b) Yaş, c) Kıdem, d) Medeni durum, e) Eğitim düzeyi, f) Okuldaki öğretmen sayısı, g) Okuldaki öğrenci sayısı, h) Okuldaki yönetici sayısına göre bir farklılık göstermekte midir?” biçiminde belirlenmiştir.

Okul yöneticilerinin “dijital dönüşüm algılarının Cinsiyet değişkenine göre karşılaştıran t testi sonuçları” Tablo 4.3.'de verilmiştir.

Tablo 4.3. *Okul Yöneticilerinin Dijital Dönüşüm Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması*

Dijital Dönüşüm	Cinsiyet	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>p</i>
Dijital Dönüşüm (Genel)	Kadın	19	2,96	1,45	,002
	Erkek	26	4,07	1,55	
	Toplam	45	3,60	1,32	

* $p>0,05$

Tablo 4.3.'e görüldüğü gibi okul yöneticilerinin dijital dönüşüm algılarının cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği ($p>0,05$) görülmüştür. Bunun nedeni teknoloji kullanımında süregelen toplumsal cinsiyet algıları olabilir diye düşünülmektedir. Yapılan

araştırma sonucunda çıkan sonuç değerlendirildiğinde, okul yöneticilerinin dijital dönüşüm algılarının arasındaki farkın erkek yöneticilerin daha baskın şekilde iş paylaşımı sırasında kendilerini öne çıkarmayı istemeleri olabilir diye düşünülmüştür. Ayrıca okul müdürleri de teknolojik altyapısı olan işleri genellikle erkek müdür yardımcılarına vermeyi tercih etmektedirler şeklinde söylenebilir.

Okul yöneticilerinin “dijital dönüşüm algılarının Medeni Durum değişkenine göre karşılaştıran t testi sonuçları” Tablo 4.4.’de verilmiştir.

Tablo 4.4. *Okul Yöneticilerinin Dijital Dönüşüm Algılarının Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması*

Dijital Dönüşüm	Medeni Durum	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>p</i>
Dijital Dönüşüm (Genel)	Bekar	7	3,84	1,45	,095
	Evli	38	3,56	1,55	
	Toplam	45	3,60	1,32	

* $p>0,05$

Tablo 4.4.’de görüldüğü gibi okul yöneticilerinin dijital dönüşüm algılarının medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$) görülmüştür. Katılımcılarının medeni durumlarının sonuçlar üstünde anlamlı farklılıklar göstermemesine sebep olarak benzer işleri yapıyor olmaları düşünülebilir. Katılımcı evli de olsa bekar da olsa yapılan işin benzer nitelikte olması sonucu anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır diye dile getirilebilir.

Okul yöneticilerinin “dijital dönüşüm algılarının yaş değişkenine göre karşılaştıran ANOVA testi sonuçları” Tablo 4.5.’de verilmiştir.

Tablo 4.5. *Okul Yöneticilerinin Dijital Dönüşüm Algılarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması*

Dijital Dönüşüm	Yaş	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>p</i>
Dijital Dönüşüm (Genel)	20-35 Yaş	7	3,75	1,40	,093
	35-50 Yaş	29	3,59	1,35	
	50+ Yaş	9	3,48	1,28	
	Toplam	45	3,60	1,32	

* $p>0,05$

Tablo 4.5.'de okul yöneticilerinin dijital dönüşüme ilişkin algı düzeyinin yaşa göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$) görülmüştür. Ulaşılan bu bulgular sonucunda okul yöneticilerinin dijital dönüşüm algılarının yöneticilerin yaşına göre herhangi bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Yaşın genç veya yüksek olmasının anlamlı bir farklılık ortaya koymamasının sebebi yapılan işin aynı iş olmasından kaynaklı olabilir diye düşünülmektedir.

Okul yöneticilerinin “dijital dönüşüm algılarının Kıdem değişkenine göre karşılaştıran ANOVA testi sonuçları” Tablo 4.6.'da verilmiştir.

Tablo 4.6. *Okul Yöneticilerinin Dijital Dönüşüm Algılarının Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması*

Dijital Dönüşüm	Kıdem	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>p</i>
Dijital Dönüşüm (Genel)	1-10 Yıl	8	3,26	1,64	,015
	11-20 Yıl	25	3,71	1,28	
	20+ Yıl	12	3,81	1,09	
	Toplam	45	3,60	1,32	

* $p>0,05$

Tablo 4.2.2.4'te okul yöneticilerinin dijital dönüşüme ilişkin algı düzeyinin meslek kıdemine göre anlamlı farklılık olmadığı ($p>0,05$) görülmüştür. Ulaşılan bu bulgular sonucunda okul yöneticilerinin dijital dönüşüme ilişkin algı düzeyinin yöneticilerin meslekteki kıdem sürelerine göre herhangi farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Yöneticilerin mesleki kıdem sürelerinin uzaması veya kısılması benzer nitelikte işler yapıyor olmalarından dolayı benzer şekilde çıkmıştır diye düşünülebilir.

Okul yöneticilerinin “dijital dönüşüm algılarının eğitim düzeyi değişkenine göre karşılaştıran t testi sonuçları” Tablo 4.7.'de verilmiştir.

Tablo 4.7. *Okul Yöneticilerinin Dijital Dönüşüm Algularının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Karşılaştırılması*

Dijital Dönüşüm	Eğitim Düzeyi	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>p</i>
Dijital Dönüşüm (Genel)	Lisans	29	3,35	1,36	,042
	Y. lisans	16	4,08	1,14	
	Toplam	45	3,60	1,32	

* $p < 0,05$

Tablo 4.7.'de okul yöneticilerinin dijital dönüşüm algıları düzeyinin eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermediği ($p > 0,05$) görülmüştür. Ulaşılan bu bulgular sonucunda okul yöneticilerinin dijital dönüşüme ilişkin algı düzeyinin yöneticilerin eğitim düzeyine göre herhangi farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Yöneticilerin eğitim düzeyinde farklılık oluşmaması benzer nitelikte işler yapıyor olmalarından dolayı benzer şekilde çıkmıştır diye düşünülebilir.

Okul yöneticilerinin “dijital dönüşüm algılarının algılarını okuldaki öğretmen sayısı değişkenine göre karşılaştıran t testi sonuçları” Tablo 4.8.'de verilmiştir.

Tablo 4.8. *Okul Yöneticilerinin Dijital Dönüşüm Algularının Okuldaki Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Karşılaştırılması*

Dijital Dönüşüm	Öğretmen Sayısı	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>p</i>
Dijital Dönüşüm (Genel)	1-15	21	3,60	1,28	,047
	16 ve Üzeri	24	3,60	1,37	
	Toplam	45	3,60	1,32	

* $p > 0,05$

Tablo 4.8.'da okul yöneticilerinin dijital dönüşüm algıları düzeyinin öğretmen sayısı düzeyine göre anlamlı farklılık göstermediği ($p > 0,05$) görülmüştür. Ulaşılan bu bulgular sonucunda okul yöneticilerinin dijital dönüşüme ilişkin algı düzeyinin yöneticilerin çalıştıkları okullardaki öğretmen sayısına göre herhangi farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Yöneticilerin okullarında çalışan öğretmen sayısına göre farklılık oluşmaması benzer nitelikte işler yapıyor olmalarından dolayı benzer şekilde çıkmıştır diye düşünülebilir.

Okul yöneticilerinin “dijital dönüşüm algılarının algılarını okuldaki öğrenci sayısı değişkenine göre karşılaştıran t testi sonuçları” Tablo 4.9’da verilmiştir.

Tablo 4.9. *Okul Yöneticilerinin Dijital Dönüşüm Algılarının Okuldaki Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Karşılaştırılması*

Dijital Dönüşüm	Öğrenci Sayısı	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>p</i>
Dijital Dönüşüm (Genel)	1-199	17	3,43	1,36	
	200 ve Üzeri	28	3,71	1,30	,072
	Toplam	45	3,60	1,32	

* $p>0,05$

Tablo 4.9.’da okul yöneticilerinin dijital dönüşüm algıları düzeyinin okuldaki öğrenci sayısı değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$) görülmüştür. Ulaşılan bu bulgular sonucunda okul yöneticilerinin dijital dönüşüme ilişkin algı düzeyinin yöneticilerin çalıştıkları okullardaki öğrenci sayısına göre herhangi farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Yöneticilerin okullarında bulunan öğrenci sayısına göre farklılık oluşmaması benzer nitelikte işler yapıyor olmalarından dolayı benzer şekilde çıkmıştır diye düşünülebilir. Öğrenci sayısının artış yüksek veya düşük olması dijital dönüşüme ilişkin algıları etkilememektedir diye düşünülebilir.

Okul yöneticilerinin “dijital dönüşüm algılarının algılarını okuldaki yönetici sayısı değişkenine göre karşılaştıran t testi sonuçları” Tablo 4.10’da verilmiştir.

Tablo 4.10. *Okul Yöneticilerinin Dijital Dönüşüm Algılarının Okuldaki Yönetici Sayısı Değişkenine Göre Karşılaştırılması*

Dijital Dönüşüm	Yönetici Sayısı	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>p</i>
Dijital Dönüşüm (Genel)	1-3	33	3,78	1,17	
	4 ve Üzeri	12	3,17	1,60	,011
	Toplam	45	3,60	1,32	

* $p>0,05$

Tablo 4.10’da okul yöneticilerinin dijital dönüşüm algıları düzeyinin okuldaki yönetici sayısı değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$) görülmüştür. Ulaşılan bu bulgular sonucunda okul yöneticilerinin dijital dönüşüme ilişkin algı düzeyinin

yöneticilerin çalıştıkları okullardaki diğer yönetici sayısına göre herhangi farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Yöneticilerin okullarında çalışan yönetici sayısına göre farklılık oluşmaması benzer nitelikte işler yapıyor olmalarından dolayı benzer şekilde çıkmıştır diye düşünülebilir. Yöneticilerin sayısındaki değişkenlik dijital dönüşüme ilişkin algılarını etkilemiyor sonucu çıkarılabilir.

BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Tartışma ve Sonuç

Bu araştırmanın sonucunda; lise kademesi okul idarecilerinin dijital dönüşümle alakalı olan algılarının ve dijital dönüşüm algı durumlarının bazı değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Bu araştırmanın neticesinde da aşağıdaki bulgulara erişilmiştir.

Araştırmaya katılan katılımcıların % 57,8'sinin erkek, % 42,2'inin kadın olduğu görülmüştür. Yine % 84,4'ünün evli, % 15,6'sının bekar olduğu belirlenmiştir. % 64,4'ünün 36-50 yaş aralığında olduğu görülürken % 20,0'sinin 51 yaş ve üzeri olanlardan oluştuğu, % 15,6'sının 20-35 yaş aralığında olanlardan oluştuğu görülmüştür. %55,5'inin 11-20 yıl aralığında oluştuğu görülürken % 26,8'inin 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olduğu, ayrıca % 17,7'sinin 1-10 yıl arası olduğu görülmüştür. % 64,4'ünün Lisans mezunu olduğu görülürken % 35,6'sının ise Lisansüstü mezunu olduğu görülmüştür. Okulundaki öğretmen sayısına bakıldığında en fazla katılımcının % 52,2'sinin 1-15 kişi aralığında olanlar oluştururken 15 kişi ve üzeri olanların % 47,8'ini oluşturduğu görülmüştür. Okulundaki öğrenci sayısına bakıldığında en fazla katılımcının % 62,2'sinin 200 ve üzeri öğrenci sayısı aralığında olanlar oluştururken 0-199 arasında olanların % 37,8'ini oluşturduğu görülmüştür. Okulundaki yönetici sayısına bakıldığında en fazla katılımcının % 73,2'sinin 1-13 kişi aralığında olanlar oluştururken 4 kişi ve üzeri olanların % 26,8'ini oluşturduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Lise kademesi okul yöneticilerinin dijital dönüşüme ilişkin algılarının genel olarak “Yüksek” olduğu görülmüştür. Ulaşılan bu bulguların ışığında; lise kademesinde çalışan okul yöneticilerinin dijital dönüşüm algıları düzeyinin yüksek düzeyinde olduğu sonucuna ulaşılırken; sorulardan en yüksek düzeyin “Okul yöneticimizin yeni liderlik rolleri ve yönetim yaklaşımları dijital dönüşüm hızını kolaylaştırır.” olduğu görülmüştür. Ayrıca en alt düzeyin ise “Okul yöneticimiz yurt içi ve yurt dışı kuruluşlarla yoğun interaktif dijital bağlantılar oluşturur.” olduğu görülmüştür. Bunun sebebi olarak lise kademesindeki okul yöneticilerinin kurumlarında liderliklerinin, iletişim becerilerinin ve rollerinin hızlandırıcı bir katalizör etkisi yapması olabilir. Ayrıca, lise kademesindeki okul yöneticilerinin kurum dışında kalan alanlarda yurt içindeki ve yurt dışındaki kurumlarla ve kuruluşlarla çeşitli bağlantılar kurabilmelerinin önünde bazı görünür ya da görünmez engeller olabileceği,

buna istinaden de çeşitli zorlukların onları engelleyebileceği bu süreçlerin uzayarak yapmak istediklerini ötelemelerine sebep olabileceği değerlendirilmektedir.

Ortaöğretim seviyesinde iş gören okul yöneticilerinin dijital dönüşüme ilişkin algılarındaki düzeylerin farklı değişkenlere göre durumuna bakıldığında; medeni durum, yaş, meslek kıdemi, eğitim düzeyi, okulundaki öğretmen sayısı, okulundaki öğrenci sayısı ve okulunda beraber çalıştığı yönetici sayısına göre anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür. Ancak cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği görülmüştür. Bu bulgudan hareketle cinsiyetin dijital dönüşüme ilişkin farklılık göstermesi dolayısıyla, erkeklerin daha yüksek düzeyde algılarının yüksek çıktığı sonucuna ulaşılmıştır.

Okul yöneticilerinin dijital dönüşüm algılarının medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür. Katılımcılarının medeni durumlarının sonuçlar üstünde anlamlı farklılıklar göstermemesine sebep olarak benzer işleri yapıyor olmaları düşünülebilir. Araştırma sonucunda katılımcılardan bekarların dijital dönüşüme ilişkin algı düzeylerinin daha yüksek olduğu görülürken evlilerin sonuçları da yakın ortalamada olup anlamlı bir farklılık oluşturmamıştır. Katılımcı evli de olsa bekar da olsa yapılan işin benzer nitelikte olması sonucu anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır diye dile getirilebilir.

Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ortaöğretim kurumlarında çalışmakta olan okul yöneticilerinin dijital dönüşüme ilişkin algı düzeyinin yaşa göre anlamlı farklılık göstermediği ortaya çıkmıştır. Çalışma sonucunda en yüksek düzeyin 20-35 yaş arası gençlerde olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca onu 35-50 yaş aralığı grup takip ederken son sırada ise 50 yaş ve üzeri katılımcılar takip etmişlerdir. Ulaşılan bu bulgular sonucunda okul yöneticilerinin dijital dönüşüm algılarının yöneticilerin yaşına göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Yaşın genç veya yüksek olmasının anlamlı bir farklılık ortaya koymamasının sebebi yapılan işin aynı iş olmasından kaynaklı olabilir diye düşünülmektedir.

Okul yöneticilerinin dijital dönüşüme ilişkin algı düzeyinin meslek kıdemine göre anlamlı farklılık olmadığı ortaya çıkmıştır. Araştırma sonucunda ulaşılan bu bulgular sonucunda okul yöneticilerinin dijital dönüşüme ilişkin algı düzeyinin yöneticilerin meslekteki kıdem sürelerine göre herhangi farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Yöneticilerin mesleki kıdem sürelerinin uzaması veya kısalması benzer nitelikte işler yapıyor olmalarından dolayı yakınsak şekilde belirmiştir diye söylenebilir.

Lise kademesinde çalışmakta olan okul yöneticilerinin dijital dönüşüme ilişkin algılarının eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermediği sonucu bulunmuştur.

Araştırma sonucunda ulaşılan bu bulgular sonucunda okul yöneticilerinin dijital dönüşüme ilişkin algı düzeyinin yöneticilerin eğitim düzeyine göre herhangi farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Yöneticilerin eğitim düzeyinde farklılık oluşmaması benzer nitelikte işler yapıyor olmalarından dolayı benzer şekilde çıkmıştır diye düşünülebilir.

Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı olan lise kademesinde çalışmakta olan okul yöneticilerinin dijital dönüşüm algılarının öğretmen sayısı düzeyine göre anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür. Ulaşılan bu bulgular sonucunda okul yöneticilerinin dijital dönüşüme ilişkin algı düzeyinin yöneticilerin çalıştıkları okullardaki öğretmen sayısına göre herhangi farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Yöneticilerin okullarında çalışan öğretmen sayısına göre farklılık oluşmaması benzer nitelikte işler yapıyor olmalarından dolayı benzer şekilde çıkmıştır diye konuşulabilir.

Ortaöğretim kademesindeki resmi okullarda çalışan okul idarecilerinin okuldaki öğrenci sayısı değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği sonucu görülmüştür. Yapılan çalışma sonucu ortaya çıkan sonuçlar; okul yöneticilerinin dijital dönüşüme ilişkin algı düzeyinin yöneticilerin çalıştıkları okullardaki öğrenci sayısına göre herhangi farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Yöneticilerin okullarında bulunan öğrenci sayısına göre farklılık oluşmaması benzer nitelikte işler yapıyor olmalarından dolayı benzer şekilde çıkmıştır diye düşünülebilir. Öğrenci sayısının artış yüksek veya düşük olması dijital dönüşüme ilişkin algıları etkilememektedir diye düşünülebilir.

MEB' e bağlı liselerde görev yapmakta olan okul idarecilerinin dijital dönüşüm algıları düzeyinin okuldaki yönetici sayısı değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür. Ortaya çıkan bulgular neticesinde okul yöneticilerinin dijital dönüşüme ilişkin algı düzeyinin yöneticilerin çalıştıkları okullardaki diğer yönetici sayısına göre herhangi farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Yöneticilerin okullarında çalışan yönetici sayısına göre farklılık oluşmaması benzer nitelikte işler yapıyor olmalarından dolayı benzer şekilde çıkmıştır diye düşünülebilir. Yöneticilerin sayısındaki değişkenlik dijital dönüşüme ilişkin algılarını etkilemiyor sonucu çıkarılabilir.

5.2. Öneriler

- Okul yöneticilerinin dijital dönüşüme ilişkin algılarının yükseltilmesi için çeşitli platformlar aracılığı ile uygulamalar gibi çalışmalar yapılabilir.

- Bu araştırma çalışmasının başka kurumlarda da yapılması teşvik edilerek bu alan dahilinde daha fazla genel kabul görecektir ve alanın tamamına genellenebilecek neticelere varılabilir.
- Okul yöneticilerinin dijital dönüşüm algılarıyla alakalı; aynı şekilde çalışmanın aynı evrenin üzerinde ve aynı örneklem grubu üzerinde yenilenerek olası değişimleri ve farklılıkları ölçmesi ve çıkacak sonuçların da yeniden değerlendirmesi ortaya konulabilir..
- Okul yöneticilerinin dijital dönüşüme ilişkin algılarını daha ileriye taşımak için yaptıkları işle ilgili onlara, maddi açıdan oluşabilecek ihtiyaçları karşılanabilir ve manevi açılardan da iş doyumları yukarılara çıkarılabilir.

KAYNAKÇA

- Aksoy, H. & Aksoy, N. (2003). Okullarda krize müdahale planlaması. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 36(1), 37-49.
- Akyavuz, E. K. & Çakın, M. (2020). Covid-19 salgınının eğitime etkisi konusunda okul yöneticilerinin görüşleri. *Electronic Turkish Studies*, 15(4), 723-737.
- Aydın M. (2000). *Eğitim Yönetimi*. 6.Baskı, Hatipoğlu Yayın, Ankara.
- Bakioğlu, B. & Çevik, M. (2020). COVID 19 pandemisi sürecinde fen bilimleri öğretmenlerinin uzaktan eğitime ilişkin görüşleri. *Turkish Studies*, 15(2) 411-14.
- Bozkurt, A. (2020). Koronavirüs (Covid-19) pandemi süreci ve pandemi sonrası dünyada eğitime yönelik değerlendirmeler: Yeni normal ve yeni eğitim paradigması. *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi*, 6(3), 112-142.
- Başaran, M., Doğan, E., Karaoğlu, E. & Şahin, E. (2020). Koronavirüs (Covid-19) pandemi sürecinin getirisi olan uzaktan eğitimin etkililiği üzerine bir çalışma. *Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 179-209.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel Sosyalleşme. Kuram, Strateji ve Taktikler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Başaran, İ. E. (1998). *Yönetimde İnsan İlişkileri. Yöneltil Davranış*. Aydan Web Tesisleri, Ankara.
- Başaran, İ. E. (2000) *Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü*, Feryal Matbaası: Ankara
- Baycan, A. (1985). *An analysis of several aspects of job satisfaction between different occupational groups*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Bingöl, D. (1997). *Personel Yönetimi*, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Can, E. (2020). Coronavirüs (Covid-19) pandemisi ve pedagojik yansımaları: Türkiye’de açık ve uzaktan eğitim uygulamaları. *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 11-53.
- Demirtaş, H. & Özer, N. (2014). Okul müdürlerinin bakış açısıyla okul müdürlüğü. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 22(1), 1-24.
- Condrill, J. & Bough, B. (2000). *101 iletişim yolu*. İstanbul: Beyaz Yayınları.
- Duman, M. Ç. (2020). Yöneticilerin insan ilişkileri becerisi üzerine bir inceleme. *Malatya Turgut Özal Üniversitesi İşletme ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(2), 23-45.
- Erdoğan, İ. (2008). *Sınıf yönetimi*. İstanbul: Alfa Yayınları.

- Ekinci, Ö. & Yıldırım, A. (2009). İl eğitim denetmenleri ve ilköğretim okulu yöneticilerinin hizmet içi eğitim faaliyetlerine yönelik beklentileri. *Ege Eğitim Dergisi*, 10(1), 1-21.
- Gürkan, H. & Toprakçı, E. (2018). İlkokul müdürlerinin mesleki gelişimi. *E-International Journal of Educational Research*, 9(2), 64-81.
- Gündüz, V., Türker, G., Karabekir, H. & Altun, H . (2020). KKTC ortaöğretim kurumlarında 2020-2025 yılları arasında olası pandemi sürecinde öngörülen stratejik plan çalışması. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*[*Milli Mücadele'nin 100. Yılı Özel Sayısı*], 229-243.
- Hogan, K. & Stubbs, R. (2003). *Etkili iletişimin önündeki sekiz engel*. İstanbul: Yakamoz Kitap.
- İşman, A. (2011). *Uzaktan eğitim*. Ankara: Pegem Akademi.
- Keleş, H. N., Atay, D. & Karanfil, F. (2020). Covid-19 pandemi sürecinde okul müdürlerinin öğretim liderliği davranışları. *Millî Eğitim Dergisi*, 49(1), 155-174.
- MEB. (2014). Millî Eğitim Bakanlığı Okul Öncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliği, 2684 Eylül Ayı Tebliğler Dergisi, 1227-1297.
- Miles, M. B. & Huberman, M. A. (1994). *An expanded sourcebook qualitative data analysis*. London, UK: Sage.
- Sarı, E. & Sarı, B. (2020). Kriz zamanlarında eğitim yönetimi: Covid-19 örneği. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 3(2), 49-63.
- Şişman, M. (2019). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi*. Ankara: Pegem Akademi.
- TEDMEM. (2020). *COVID-19 sürecinde eğitim: Uzaktan öğrenme, sorunlar ve çözüm önerileri*. (TEDMEM Analiz Dizisi 7). Ankara: Türk Eğitim Derneği Yayınları
- Yılmaz, E., Mutlu, H., Güner, B., Doğanay, G. & Yılmaz, D. (2020). *Veli algısına göre pandemi dönemi uzaktan eğitim sürecinin niteliği*. Konya: Palet Yayınları.

EKLER

ÖĞRETMENLER İÇİN ANKET FORMU

Değerli Yönetici Arkadaşım; Bu ölçek lise yöneticilerinin dijital dönüşüm süreçleriyle alakalı olarak görüş ve önerilerinizi toparlayarak Yüksek Lisans Projesi ortaya koymak amacıyla düzenlenmiştir. Katılım göstereceğiniz bu araştırma anketi iki ayrı kısımdan meydana gelmektedir. İlk başlık sizin kişisel bilgilerinizi, sonraki başlık ise dijital dönüşümle alakalı görüşlerinizi içermektedir. Vereceğiniz cevaplarınızın araştırmaya fayda sağlaması adına soruları özenle okuyarak düşüncelerinizi içtenlikle aktarmanız ve cevapsız soru kalmaması önemlidir. Vereceğiniz katkılar dolayısıyla şimdiden sizlere teşekkür ediyor, saygılarımı sunuyorum.

Zeliha DENİZ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Eğitim Yönetimi

Tezsiz Yüksek Lisans Öğrencisi

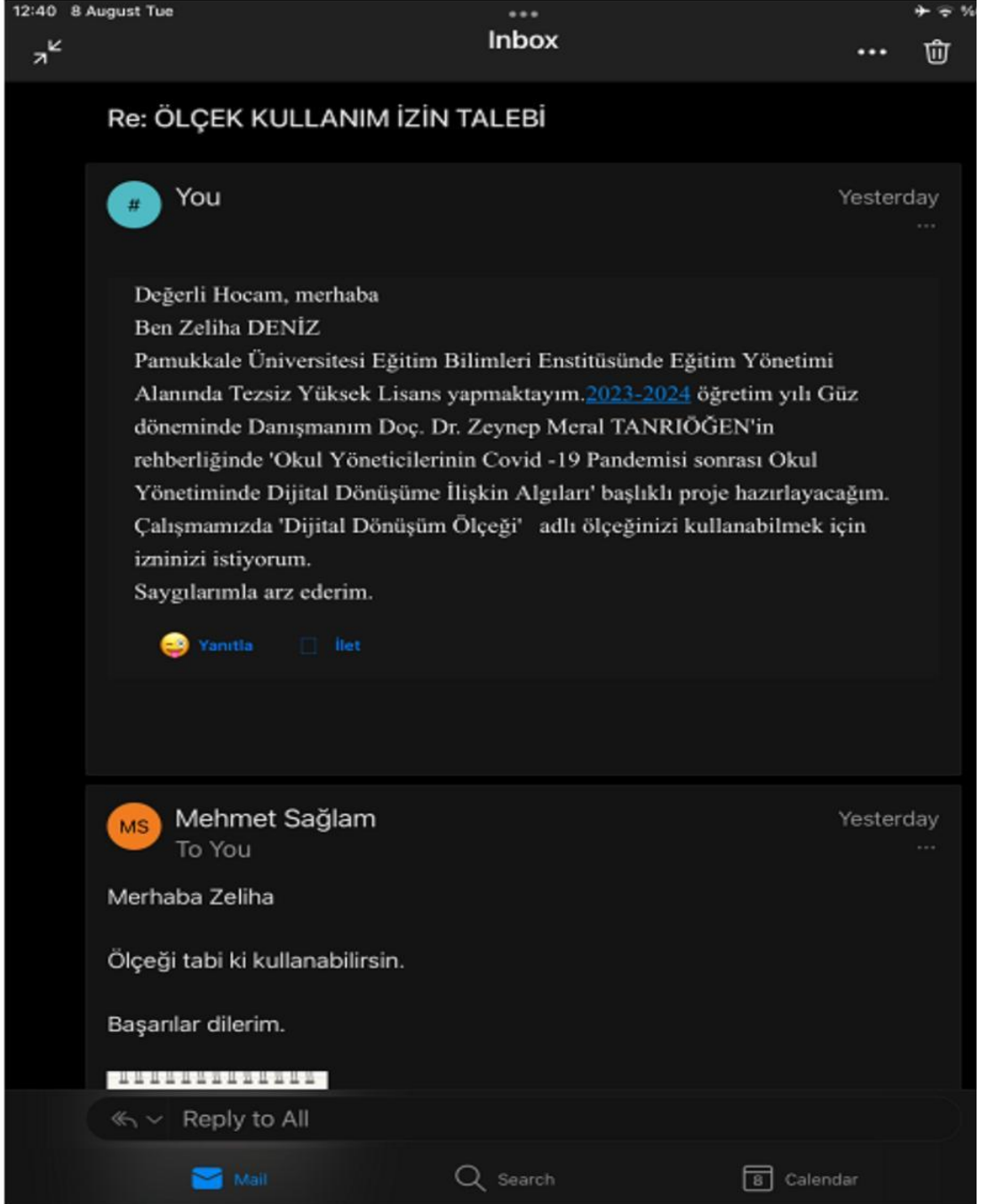
Cinsiyetiniz:	Kadın (...)	Erkek (...)	
Medeni Durumunuz:	Bekar (...)	Evli (...)	
Yaşınız:	20-35 (...)	35-50 (...)	50+ (...)
Kıdeminiz:	1-10 Yıl (...)	11-20 Yıl (...)	21+ Yıl (...)
Eğitim Düzeyiniz:	Lisans (...)	Yüksek Lisans (...)	
Öğretmen Sayınız:	1-15 Kişi (...)	15+ Kişi (...)	
Öğrenci Sayınız:	1-199 Kişi (...)	200+ Kişi (...)	
Yönetici Sayınız:	1-3 Kişi (...)	4+ Kişi (...)	

Ölçek 1		Katılma Dereceniz				
		Kesinlikle Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Kararsızım	Kısmen Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
Lütfen, en uygun seçeneğe (X) işareti koyunuz.						
1.	Okul yöneticimiz yeni teknolojileri keşfetme ve kullanma becerisine sahiptir.	5	4	3	2	1
2.	Okul yöneticimizin değer yaratmasında dijital dönüşüm faaliyetlerine yer verilir.	5	4	3	2	1
3.	Okulumuzda dijital dönüşüme yönelik organizasyon yapısı, süreç ve yetkinliklerde iyileştirmeler yapılır.	5	4	3	2	1
4.	Okul yöneticimiz dijital dönüşüm çabalarına cevap olarak harekete geçmiştir ve süreci finanse etme yeteneğine sahiptir.	5	4	3	2	1
5.	Okul yöneticimizin yeni liderlik rolleri ve yönetim yaklaşımları dijital dönüşüm hızını kolaylaştırır.	5	4	3	2	1
6.	Okul yöneticimiz dijital dönüşümü gerçekleştirmeye yönelik ölçeklendirilebilir, esnek ve değer üreten operasyonlar oluşturmak için stratejik girişimler yürütür.	5	4	3	2	1

7.	Okul yöneticimiz daha iyi veri optimizasyonu sağlamak için dijital bilgidan yararlanmaya yönelik stratejik girişimler yürütür.	5	4	3	2	1
8.	Okul yöneticimiz, dijital mecraları ve teknolojileri araştırma ve uygulamaları takip etmeye yönelik sürekli olarak stratejik girişimler yürütür.	5	4	3	2	1
9.	Okul yöneticimiz temel stratejilerini kurumsal yeterlilikler çerçevesinde dijital olarak oluşturur.	5	4	3	2	1
10.	Okul yöneticimiz değer önerisi ve gelir paylaşımını içeren tamamlayıcı yeterlilikler için ortaklar ve paydaşların işbirliğinden yararlanır.	5	4	3	2	1
11.	Okul yöneticimiz yurt içi ve yurt dışı kuruluşlarla yoğun interaktif dijital bağlantılar oluşturur.	5	4	3	2	1
12.	Okul yöneticimiz doğuştan dijital çağa yetişen çalışanlar için esnek ve çekici bir çalışma ortamı sağlar.	5	4	3	2	1

Ölçek Kullanım İzni

ÖLÇEK İZİNİ:



Araştırma İzni



T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü



Sayı : E-16605029-44-92163490
Konu : Anket Uygulama İzni

15/12/2023

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğünün 05.12.2023 tarihli ve 456871 sayılı yazısı.

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Tezsiz Yüksek Lisans Programı öğrencisi Zeliha DENİZ, "Okul Yöneticilerinin Covid-19 Pandemisi Sonrası Okul Yönetiminde Dijital Dönüşüme İlişkin Algıları" konulu proje çalışmasına yönelik hazırlanmış olduğu anket/ölçek formlarını İlgi yazı gereği Müdürlüğümüze bağlı Denizli ili Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde bulunan okullarda görev yapan yöneticilere 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.

Olurlarınıza arz ederim.

Dr. Emre ÇALIŞKAN
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR
15/12/2023
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. / Sefa GELMİŞ-Şef
Telefon No : 0 (258) 234 20 95
Faks : 0 (258) 234 20 99



Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evrak.sorum.meb.gov.tr/adresinden> **d0c9-eh08-37e2-8221-16ea** kodu ile teyit edilebilir.

Özgeçmiş