



**DİJİTAL DÖNÜŞÜM SÜRECİNDE
ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMESİNİN
İŞ PERFORMANSINA ETKİSİ:
EĞİTİM SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

Murat ÇETİNTAŞ

Eskişehir 2024

DİJİTAL DÖNÜŞÜM SÜRECİNDE ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL
ÖZDEŞLEŞMESİNİN İŞ PERFORMANSINA ETKİSİ: EĞİTİM SEKTÖRÜNDE BİR
ARAŞTIRMA

Murat ÇETİNTAŞ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İşletme Anabilim Dalı

Yönetim ve Organizasyon Programı

Danışman: Prof. Dr. AYŞE ÇİĞDEM KIREL

Anadolu Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Ekim 2024

Eskişehir

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

.....’nın“.....

.....” başlıklı çalışması, .../.../20.. tarihinde, “Anadolu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliği’nin ilgili maddeleri uyarınca, Program/Bilim/Anabilim dalında yüksek lisans tezi olarak değerlendirilmiş ve kabul edilmiştir.

Ünvan-Adı Soyadı

İmza

Tez Danışmanı

:

.....

Anabilim Dalı Başkanı :

.....

.....

.....

Enstitü Müdür

ÖZET

DIJİTAL DÖNÜŞÜM SÜRECİNDE ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMESİNİN İŞ PERFORMANSINA ETKİSİ: EĞİTİM SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

Murat ÇETİNTAŞ

İşletme Anabilim Dalı

Anadolu Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ekim 2024

Danışman: Prof. Dr. Ayşe ÇİĞDEM KIREL

Günümüzde bilgi toplumundan akıllı topluma geçiş sürecinde hayatın her aşamasında dijitalleşmeden bahsedilmektedir. Günlük hayatımızdaki teknolojik değişimlerin insanların hayatları üzerindeki dönüştürücü etkisinin anlaşıldığı bu yeni dijital çağda, eğitim ortamlarında da önemli değişikliklerin yaşanması kaçınılmaz hale gelmiştir. Bu çalışmada Toplum 5.0'a geçişte eğitimin dijitalleşmesi, Eğitim 1.0'dan 4.0'a eğitimin dönüşümü anlatılmış, dijital dönüşümle ilgili uygulamalar araştırılmış ve örgütsel özdeşleşme ile birlikte iş performansı üzerindeki etkileri incelenmiştir. Eğitim Sektöründe dijital dönüşümün ve çalışanların Örgütsel Özdeşleşmesinin İş Performansına etkisi ilk ve orta öğretim seviyesindeki eğitim kurumlarında, öğretmenler üzerinden incelenmiştir. Nicel araştırmaya dayanan bu çalışmanın verilerini toplamak amacıyla katılımcılara anket uygulanmıştır. Araştırmanın amacı, çalışanların dijital teknolojiye yönelik algılarının, ve örgütsel özdeşleşmelerinin; iş sonuçlarından biri olan iş performansı üzerindeki etkisini araştırmaktır. Bu amaçla yapılan çalışma Türkiye'de eğitim sektöründe görev yapan ilk ve orta öğretim düzeyinde eğitimcilerin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda Eskişehir genelinde 17 eğitim kurumunda toplamda 217 eğitimciden alınmış olan veriler kullanılmıştır. Araştırma sonucunda; çalışanların dijital teknolojiye yönelik tutumlarının örgüte bağlılık ve özdeşleşme düzeyleri ve iş performansları üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Ayrıca teknolojik dönüşüm sürecinde; örgütsel özdeşleşme düzeylerinin bireysel performanslara aracılık etkisinin olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Dijital dönüşüm süreci, Örgütsel özdeşleşme, iş performansı

ABSTRACT

THE EFFECT OF EMPLOYEES' ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION ON BUSINESS PERFORMANCE IN THE DIGITAL TRANSFORMATION PROCESS: A RESEARCH IN THE EDUCATION SECTOR

Murat ÇETİNTAŞ

Department of Business Administration

Anadolu University, Graduate School, October 2024

Advisor: Prof. Dr. Ayşe ÇİĞDEM KIREL

Digitalization is mentioned at every stage of the transition from today's information society to a smart society. In this new digital age, where the impact of technological changes in our daily lives on people's lives is understood, it has become inevitable for educational environments to experience significant development. In this study, the digitalization of education in the transition to Society 5.0, the transformation of education from Education 1.0 to 4.0 were explained, applications related to digital transformation were investigated, and their effects on organizational identification and business performance were examined. The effect of digital transformation and organizational identification of employees in the Education Sector on Job Performance was examined through instructors in primary and secondary education institutions. A survey was administered to the participants in order to collect the data of this study, which is based on quantitative research. The aim of the research is to examine employees' perceptions of digital technology and their organizational identification; To investigate its impact on business performance, which is one of the business results. The study conducted for this purpose was carried out with the participation of primary and secondary education level educators working in the education sector in Turkey. In this context, data obtained from a total of 217 instructors in 17 educational institutions across Eskişehir were used. As a result of the research; It has been determined that employees' attitudes towards digital technology have a positive and significant effect on their level of commitment and identification with the organization and their job performance. In addition, in the process of technological transformation; It has been observed that organizational identification levels have a mediating effect on individual performances.

Keywords: Digital transformation process, Organizational identification, job performance,

TEŞEKKÜR

Bu süreç boyunca deneyimleri, bilgileri ve yardımlarıyla bana yol gösteren, her zaman bana destek olan ve güvenen sevgili hocam ve danışmanım Sayın Prof. Dr. Ayşe ÇİĞDEM KIREL'e; Savunma jurisi hocalarım ; Prof. Dr. Didem PAŞAOĞLU BAŞ ve Dr.Öğr.Üy. Hamit Murat ÖZCAN'a;

TEZ sürecimde benden desteklerini esirgemeyen arkadaşım Doç. Dr. Ömer UYSAL'a;

Eğitim hayatımın her aşamasında beni her an destekleyen ve yanımda olan annem Embiya ÇETİNTAŞ, ve babam Rıdvan ÇETİNTAŞ'a;

Teşekkürlerimi sunarım.

15.10.2024

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilemeyen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmanın Anadolu Üniversitesi tarafından kullanılan “bilimsel intihal tespit programı” ile tarandığını ve hiçbir şekilde “intihal içermediğini” beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara razı olduğumu bildiririm.

Murat ÇETİNTAŞ

15.10.2024

STATEMENT OF COMPLIANCE WITH ETHICAL PRINCIPLES AND RULES

I hereby declare that this thesis is my own, original work; that I have acted in accordance with scientific ethical principles and rules at all stages of my study, including preparation, data collection, analysis and presentation of information; that I have cited sources for all data and information that cannot be obtained within the scope of this study and included these sources in the bibliography; that this study has been scanned by the "scientific plagiarism detection program" used by Anadolu University and that it does not contain any "plagiarism" in any way. I declare that if at any time a situation contrary to this statement I have made regarding my study is detected, I agree to all moral and legal consequences that may arise.

Murat ÇETİNTAŞ

.../.../20....

ÜRETKEN YAPAY ZEKÂ KULLANIM BEYANI

Bu tezi hazırlarken (ChatGPT, Gemini, DALL-E vb.) üretken yapay zekâ programlarından destek aldığımı/almadığımı beyan ederim. Tezin hazırlığı aşamasında üretken yapay zekâ programlarından (örneğin çeviri, bilimsel makale vb.) desteği aldım. Üretken yapay zekâ programlarından aldığım bilgilerin doğruluğunu kontrol ettiğimi bildiririm.

Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçları kabul ettiğimi bildiririm.

.....

(İmza)

.....

(Öğrencinin Adı Soyadı)

.../.../20....

DECLARATION OF GENERATIVE ARTIFICIAL INTELLIGENCE USAGE

I declare that I received support from generative artificial intelligence programs (ChatGPT, Gemini, DALL-E, etc.) while preparing this thesis/dissertation. I have received support from generative artificial intelligence programs (e.g. language translation, access to scientific articles, etc.) during the preparation of the thesis/dissertation. I declare that I have checked the accuracy of the information I received from generative artificial intelligence programs.

I also declare that, if a case contrary to my declaration is detected in my work at any time, I hereby express my consent to all the ethical and legal consequences that are involved.

.....

(Signature)

.....

(Name and Surname of the student)

İÇİNDEKİLER

Sayfa

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI.....	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT	iv
TEŞEKKÜR.....	v
ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ.....	vi
STATEMENT OF COMPLIANCE WITH ETHICAL PRINCIPLES AND RULES	vii
İÇİNDEKİLER.....	x
TABLolar DİZİNİ.....	xiii
ŞEKİLLER DİZİNİ	xiv
GİRİŞ.....	1
BİRİNCİ BÖLÜM.....	4
1 DİJİTAL DÖNÜŞÜM.....	4
1.1 Dijital Dönüşümün Önemi, Kapsamı ve Gelişimi	4
<i>Kaynak: endustrilab.com - erişim: 11.2024</i>	6
1.2 Dijital Dönüşüm ve İşletmeler.....	6
1.3 Dijital Dönüşümde Karşılaşılan Zorluklar ve Dijital Dönüşümün Sürdürülebilirliği.....	8
1.4 Dijital dönüşüm sürecinde toplum.....	9
1.5 Endüstri Devrimlerinin Eğitim ve Öğretime etkileri:.....	11
1.6 Eğitimde Dijital Dönüşüm Süreci	12
1.7 Türkiye’de Eğitim Alanında Dijital Dönüşüme Yönelik Uygulamalar	14
1.7.1 MEB Çalışmaları.....	15
1.7.2 Yükseköğretim Kurumu’nun Çalışmaları	15
1.7.3 Okul Dışı Eğitim Düzeyindeki Çalışmalar	16

İKİNCİ BÖLÜM	17
2 ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME	17
2.1 Örgütsel Özdeşleşmenin Tanımı ve Önemi	17
2.2 Örgütsel Özdeşleşmenin Sağlanması	19
2.3 Dijital Dönüşüm Sürecinde Örgütsel Özdeşleşme	19
2.3.1 Dijital dönüşümün çalışan üzerindeki etkileri	19
2.3.2 Örgütsel özdeşleşme ve dijital dönüşüm	20
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	21
3 İŞ PERFORMANSI	21
3.1 İş Performansının Tanımı, Önemi, Boyutları ve Metotları	21
3.2 Eğitim Alanında İş Performansının Önemi	22
3.3 Performans Değerlendirme Yöntemleri	22
3.4 Öğretmen Performansı ve Öğrenci Başarısı	22
3.5 Dijital Dönüşüm ve Öğretmen Performansı	23
3.6 Örgütsel Özdeşleşme ve Öğretmen Performansı	24
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	25
4 Dijital Dönüşüm, Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansı Arasındaki İlişkiler	25
4.1 Dijital Dönüşüm ve Örgütsel Özdeşleşmenin İş Performansına Etkileri	25
4.2 Örgütsel Özdeşleşmenin İş Performansı Üzerindeki Etkileri	27
4.3 Türkiye'de Dijital Dönüşüm ve Örgütsel Özdeşleşmenin İş Performansına Etkileri	28
BEŞİNCİ BÖLÜM	30
5 DİJİTAL DÖNÜŞÜM SÜRECİNDE ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMESİNİN İŞ PERFORMANSINA ETKİSİ üzerine BİR ARAŞTIRMA	30
5.1 Araştırmanın Amacı	30
5.2 Araştırmanın Önemi	31
5.3 Varsayımlar	32

5.4 Sınırlılıklar	32
5.5 Araştırma Yöntemi.....	32
5.6 Araştırma Soruları, Hipotezler ve Araştırmanın Modeli	32
5.6 Evren ve Örneklem	34
5.7 Veri Toplama Araçları.....	34
5.8 Geçerlik ve Güvenirlik.....	36
5.9 Verilerin Analizi	36
5.10 Bulgular.....	40
5.10.1 Betimsel istatistikler	40
5.10.3 Verilerin analizi ve bulgular	42
5.10.3.1 H1 hipotezine yönelik bulgular	43
5.10.3.2 Yol Analizi ve Bulguları.....	44
SONUÇ	47
Sonuç, Tartışma ve Öneriler	47
Eğitim kurumlarında örgütsel özdeşleşme ve iş performansı bağlamında Öneriler.....	52
Türkiye'de Dijital Dönüşüm ve Örgütsel Özdeşleşmenin İş Performansına Etkileri bağlamında Öneriler:	53
KAYNAKÇA.....	54
Ekler	64
EK 1 <i>Araştırmada Kullanılan Ölçekler</i>	64
EK 2 <i>Araştırmada Kullanılan Anket</i>	66
EK 3 <i>Etik Kurul Taahhütname</i>	72
ÖZGEÇMİŞ	73

TABLÖLAR DİZİNİ

Sayfa

Tablo 5.1 Güvenirlik testi sonuçları.....	36
Tablo 5.2 Normallik ; Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk Test Sonuçları.....	37
Tablo 5.3 Değişkenlerin Betimsel İstatistikleri Tablosu.....	39
Tablo 5.4 Betimsel İstatistikler.....	41
Tablo 5.5 Çalışanların Dijital dönüşüm, Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansı düzeyleri.....	42
Tablo 5.6 Korelasyon Analizi Sonuçları.....	43
Tablo 5.7 Yol Analizine İlişkin Değerler Arasındaki İlişki Katsayıları.....	45

ŞEKİLLER DİZİNİ

	<u>Sayfa</u>
Şekil 1.1 Sanayi devrimleri.....	6
Şekil 5.1 Araştırma modeli.....	33
Şekil 5.2 Dijital dönüşüm normal dağılım grafiği.....	38
Şekil 5.3 Örgütsel özdeşleşme normal dağılım grafiği.....	38
Şekil 5.4 İş performansı normal dağılım grafiği	38
Şekil 5.5 Yol analizi.....	46

GİRİŞ

Günümüzde bilgi toplumundan akıllı topluma geçişten bahsettiğimizde hayatın her aşamasında dijitalleşme görülmektedir. Pek çok sektörün bu değişimi anlamaya, anlamlandırmaya ve uygulamaya çalıştığı dikkat çekmektedir. Günlük hayatımızdaki teknolojik değişimlerin insan hayatına etkisini anladığımız bu yeni dijital çağda, öğretim alanında da önemli değişikliklerin görülmesi kaçınılmaz olmuştur. Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki değişim ve gelişimin değişen toplumsal ihtiyaçları karşılaması sürecinde; kurumsal yönetim, endüstri, sağlık ve eğitim gibi alanlardaki ihtiyaçlara daha verimli ve etkili çözümler sunan bütünsel değişime **Dijital Dönüşüm** adı verilmektedir (Karabakak ve Sezgin, 2019; TÜBİTAK Bilgem, 2019).

Türkiye, dünyada eğitim araç ve gereçlerinin dijital dönüşümüne kayıtsız kalmamış ve eğitimle ilgili politika ve uygulamalardan sorumlu Milli Eğitim Bakanlığı'nın (MEB) kontrolü altında bir dijital dönüşüm hareketini 2010 yılında başlatmıştır. Web 2.0 araçlarının birden artması ve bu araçları mümkün kılan yaygın ağ altyapısı, insanların dijital araçları kullanma becerisini artırmıştır. Yeni neslin eğitim ihtiyaçlarını karşılamak ve eğitim ortamlarını iyileştirmek amacıyla teknolojinin eğitim alanında kullanılması gerekli hale gelmiştir. Bu açıdan düşünüldüğünde dijital dönüşümün kolaylık sağlayan keyfi bir seçenek olmasından öte zorunluluk olduğu ve sağlık, kamu yönetimi, sanayi, eğitim gibi sektörlerde uygulanması ile hayat kalitemizi arttırması gerekli görülmektedir.

Dijital Rekabet Edebilirlik Raporu (Uluslararası Yönetim Geliştirme Enstitüsü, 2017) incelendiğinde; ulusal ekonomilerin genel performansının "bilgi", "teknoloji" ve "geleceğe hazırlık" olarak tanımlanan üç temel bileşenle ölçüldüğü anlaşılmakta ve eğitimde dijital dönüşümün önemi daha iyi anlaşılmaktadır. Ayrıca eğitimde teknolojik dönüşüm sürecinde rastgele değişiklikleri kabul etmek yerine, bu süreci bilinçli bir şekilde yönlendirerek planlamak eğitimin geleceğine olumlu etki etmesi bakımından önemlidir. Milli Eğitim Bakanlığı, 21. yüzyıl eğitimi doğrultusunda dijital ve akademik becerilerin geliştirilmesine yönelik birçok önemli adım atmıştır. Bu adımlar arasında ; Fırsatları Artırma ve Teknolojiyi İyileştirme Hareketi (FATİH), Ortaöğretim tasarımı, EBA bilişim ağı, EBA TV ile uzaktan eğitim ve sertifika programları, ÖBA öğretmen portalı, dijital e-sınav merkezleri ve dil beceri ölçme merkezleri yer almaktadır. Ayrıca uluslararası şirket ve kurumlarla yapılan iş birliği protokolleri yardımıyla dijital

yeterliliğin geliştirilmesi ve ölçülmesi amaçlanmıştır. Dijital dönüşüm sürecinde bu yetkinliklerin kazanılması ön plana çıkmaktadır.

Eğitim kurumlarının temel görevlerinden biri de içinde bulunduğumuz yüzyılın gerektirdiği niteliklerle bireyleri donatmak ve insanlığın ihtiyacı olan kaliteli bireyleri ve işgücünü topluma kazandırmaktır. Bu görev doğrultusunda eğitilecek bireylerin gelişen ve değişen şartlara uyum sağlayabilecek, yirmi birinci yüzyıl bilgi iletişim çağında ve global ekonomide kendini daima geliştirecek ve uluslararası anlamda rekabet edebilecek bilgi ve becerilere sahip olarak, yani hayat boyu öğrenme yetisine sahip öğrenenler şeklinde yetiştirilmesi gerekmektedir (Özbek, 2019; Polat ve Odabaş, 2008, s. 4). Yaşam boyu öğrenme yeteneğine sahip kişiler; yaşadığı bir problemi çözüme ulaştırma noktasında gereksinim duyduğu bilgiye ulaşabilen ve elde ettiği bilgiyi içinde bulunduğu duruma uyarlayabilen kişiler olarak tanımlanmaktadır. Bu noktada önem arz eden görevlerden biri de ilk ve ortaöğretim seviyesinde olan öğrencilerin bu eğitim ortamlarında onlarla sürekli etkileşim halinde olan ve kişisel gelişimlerinde söz sahibi olan öğretmenlere aittir.

Çakıroğlu (2007)'nin de ifade ettiği gibi içinde bulunduğumuz yüzyılın sloganı kişilerin neyi öğrendiklerinden ziyade “öğrenmeyi öğrenme” stratejilerini bilip bilmedikleridir. Yaşadığımız yüzyıldaki bir bireyden beklenen, kendi ihtiyaçları bağlamında bilgilerini güncelleyerek bulunduğu çağa ayak uydurabilmek ve becerilerini arttırarak bu süreci devam ettirmektir. Öğretmenler, öğrenenlerin herhangi bir engel ile karşılaşmadan bilgi edinebilmeleri için öğrencilerine, bilgiyi nasıl edineceklerini ve gerektiğinde nasıl kullanacaklarını öğretmelidirler.

Dijital değişim süreci bu öğrenme metodolojisini desteklemekte ve uzaktan eğitim de dahil olmak üzere bir çok yeni eğitim modeli ve işleyişi içinde barındırmaktadır. Bu açıdan bakıldığında değişen öğretim ve öğrenme yöntemlerinin gerek eğitime gerekse öğrenciye etkilerinin araştırılması ve bu durumlar karşısında değişimi kabullenme veya değişime karşı durma davranışlarının sürece ve kuruma etkilerinin incelenmesi gerekmektedir.

Özdeşleşme, Türk Dili Sözlüğünde; "Bir grubun tüm özelliklerini özümseyen veya onunla bir bütün haline gelen nesne veya birey" olarak tanımlanır. Çalışanların kendilerini örgüte ait hissetmeleri ve kişisel bir bağ kurmaları ile ortaya çıkan örgütsel özdeşleşme, başarı ve iş yerinde/ kurumda kalma isteği gibi örgütlerde arzu edilen pek çok davranışın

başlangıç noktasıdır. **Örgütsel Özdeşleşme**; çalışanların örgüt kimliğini kendi kimlikleriyle bütünleştirilmesi ve örgüt hedefleriyle uyumlu olarak hareket etmeleridir (Ashforth ve Mael, 1989).

Değişime öncülük eden liderlerin, değişime uyum sağlama sorumluluğunun yanı sıra, teknolojik yenilikleri yaratıcılık ve inovasyon ile birleştirerek geleceğin teknolojisini önceden yaratmaya ve sunmaya çalışması ana hedef olmalıdır. (Turunç Ö. ve Çelik, 2010: 184). Kişi-örgüt uyumu, çalışanların hedefleri, değerleri, tutumu ve kişiliği gibi bazı temel özellikleri ile iklim, kültür, değerler, hedefler ve normlar gibi örgütün temel özellikleri arasında ifade edilir.

İş performansı; işin gereği olarak önceden planlanan amaç ve hedeflere ulaşmak, verilen rolleri ve sorumlulukları etkin bir şekilde yerine getirmektir; Çalışanın örgütün amaçlarına yaptığı katkı; tamamladığı iş düzeyi ya da davranış biçimidir. **İş performansı**; bireyin veya bir grup çalışanın belirlenen iş hedeflerine ulaşma derecesini ifade eder. Bu kavram, çalışanların görevlerini ne kadar etkili ve verimli bir şekilde yerine getirdiklerini ölçer (Campbell, 1990).

Yeni teknolojilerin çalışanlar üzerindeki olumlu ya da olumsuz etkileri incelendiğinde, esas sebebi olarak görülse de, herhangi bir yeni teknolojiye ayak uydurmanın -tek başına- çalışanların kabul veya reddini belirlemediği görülmektedir. Çalışanların dijitalleşme faaliyetlerine uyumunu ve örgüt iklimi arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmada, dijital dönüşüm süreçlerinin etkisi teknoloji uygulamalarıyla sınırlı olmadığı vurgulanmış, aynı zamanda örgüt içindeki algılar ve uyum süreçlerinin de önemli olduğu belirtilmiştir (Sucu, M. 2021). Çalışanların iş performansı ve örgüte bağlılıkları dijitalleşme ile gerçekleşen örgüt içi teknolojik değişimin başından sonuna ve süreci de etkileyecek olan unsurlar olduğu görülmektedir. Çalışanların teknolojinin etkisine dönük farkındalıkları ve teknolojik dönüşümün ne şekilde yönetildiğine ilişkin algıları, bu değişim süreci ile iş birliği yapma veya ona direnme kararlarında önemli yer tutabilir. Şirin'in (2022) çalışmasında; çalışanların dijital teknolojiye karşı tutumlarının, esnek çalışma biçimlerine etkisi araştırılmış; dijital dönüşüm süreçlerinin çalışanların performans ve motivasyonlarını etkilediği ve bu sürecin doğru bir şekilde yönetilmesi gerektiği belirtilmiştir.

Bu bağlamda bu çalışmada dijital dönüşüm süreci, örgütsel özdeşleşme ve iş performansları arasındaki ilişkiler incelenecektir.

BİRİNCİ BÖLÜM

1 DİJİTAL DÖNÜŞÜM

1.1 Dijital Dönüşümün Önemi, Kapsamı ve Gelişimi

Günlük hayatı önemli ölçüde etkileyen teknolojik ilerlemeler, birçok sektörde etkili değişimlere yol açmaktadır. Web 2.0, geniş bant internet, mobil teknolojiler, bulut bilişim, dijital medya, büyük veri (big data) , yapay zekâ (AI), artırılmış gerçeklik (AR), nesnelerin interneti (IoT), 3 boyutlu yazıcılar vb. teknolojilerin toplum üzerindeki etkisi yeni bir süreci doğurmuştur (TÜBİTAK Bilgem, 2019). Bu gelişmeyi takip eden dijital dönüşüm her geçen gün yaygınlaşırken; pek çok sektörün bu değişimi anlamaya ve uygulamaya geçirme çabası dikkat çekmektedir. Dijital dönüşüm süreci, kişisel ve kurumsal bilgi teknolojilerinin harmanlanmasıyla ortaya çıkmakta ve sosyal, mobil, analitik, bulut ve nesnelerin interneti gibi yeni dijital teknolojilerin kurumlardaki dönüşümsel etkisini kapsamaktadır (Sebastian ve Beath, 2017).

Çağımızda teknolojik araçlardaki süreklilik arz eden ilerleme ve dönüşüm, insanların beklenti ve iş yapış şekillerini de etkilemektedir. Bir başka deyişle teknolojinin gelişimi ve değişimi, bilgiye erişim biçimini ve hızını değiştirerek eğitim ve öğrenim yöntemlerini de değiştirmektedir.

Eğitim alanında kullanılan teknolojik araçlar giderek daha çok yönlü hale gelmektedir. Son 20 yıla baktığımızda; video projektörler, mobil cihazlar, e-kitaplar, indirilebilir müzikler, kesintisiz ses ve görüntü ağları ve çevrimiçi sosyal ağlar, uzaktan eğitim platformları, akıllı tahtalar gibi teknolojik olanaklar ve dijital içerikler çoğu insanın hayatını etkileyen yeniliklerdir. Yeni neslin eğitim ihtiyaçlarını karşılamak ve eğitim ortamlarını iyileştirerek çağın gereklerine uygun hale getirmek amacıyla bu ve benzeri yeni teknolojiler eğitim alanında da kullanılır hale gelmiştir. Bu açıdan düşünüldüğünde dijital dönüşümün kolaylık sağlayan alternatif bir seçenek olmasından öte gereklilik ve hatta zorunluluk olması; sağlık, kamu yönetimi, sanayi ve eğitim gibi sektörlerde uygulanması; hayat ve iş kalitemizi arttırması beklenmektedir. Dijital Rekabet Edebilirlik Raporu (Uluslararası Yönetim Geliştirme Enstitüsü, 2017) dikkate alındığında Ulusal ekonomilerin genel performansının "bilgi", "teknoloji" ve "geleceğe hazırlık" olarak tanımlanan üç temel bileşenle ölçüldüğü görülmekte ve eğitimde dijital dönüşümün

önemi daha iyi anlaşılmaktadır. Ayrıca eğitimde teknolojik dönüşüm sürecinde rastgele değişiklikleri kabul etmek yerine, bu süreci bilinçli bir şekilde yönlendirerek planlamak eğitimin geleceğinin belirlenmesi açısından önem arz etmektedir.

Digital Marketing (2021) tarafından yapılan bir araştırmaya göre dünya nüfusunun %57'si şehirleşmiş ve 5,31 milyarı cep telefonu kullanmaktadır. Dijital araçların kullanım kolaylığı ile birlikte dünya genelinde internette geçirilen ortalama sürenin 6 saat 54 dakika olduğu tahmin edilmektedir. Bu veriye göre internetin ağ altyapısına erişimi olan bir kişinin gününün dörtte birini internette geçirdiği söylenebilir. Günümüzde teknoloji kavramı sadece eğitim sağlamak olarak değil, aynı zamanda eğitimin gelecek nesilleri teknolojiye dayalı bir dünyaya hazırlamadaki rolü olarak da anlaşılmalıdır. Araştırmaların ortaya koyduğu genel sonuçlardan biri de; dijital çağda doğup büyüyen insanların aslında dijital teknoloji konusunda yetkin "dijital yerliler" olduğudur (Prensky, 2001). 21. yüzyıl becerilerinin en önemli neticesi olan dijital yeterlilik kavramı, bireylerin dijital teknolojileri etkili ve eleştirel bir şekilde kullanma becerisini tanımlayan geniş bir kavramdır; mobil iletişimden dijital okuryazarlığa, medya okuryazarlığından bilgi edinme ve eleştirme becerisine kadar pek çok alanı kapsayan bir meta-beceri olarak ifade edilebilir (Ferrari ve diğerleri, 2012). Dijital yeterlilik, iletişimde, işte ve boş zamanlarında bilgi teknolojisini etkin ve verimli kullanma becerisine sahip kişiyi ifade eder. Bu beceriler, bilgisayar ve internet gibi araçları kullanarak bilgiyi edinme, değerlendirme, saklama, üretme, sunma ve dönüştürme, internet üzerinden iletişim kurma ve işbirlikçi ağlara katılma olarak adlandırılabilir (EC, European Community 2006). Dijital yeterliliğin, bireylerin sosyal ve profesyonel yaşamlarında başarılı olmaları için temel bir yetkinlik olduğu ve önemi anlaşılmaktadır.

Günümüzün dijitalleşmesinin iş dünyası üzerinde de büyük etkisi görülmektedir. Sosyal medya, büyük veri, nesnelerin interneti, mobil bilişim ve bulut bilişim gibi dijital teknolojiler; hizmetleri ve iş modellerini önemli ölçüde etkilemekte, ürünleri ve üretim süreçlerini dönüştürmekte, yeni iş modellerini ortaya çıkarmakta, işbirliğini ve otomasyonu ise kolaylaştırmaktadır.

Bilgi teknolojisine geriye dönük bir bakış, endüstriyel değişimlerin devrim kavramıyla karakterize edildiğini gösterir. Sanayi devrimlerinin tarihsel süreçlerine baktığımızda, bu dönüşümün evrimsel bir süreci temsil ettiğini görmekteyiz.

İlk sanayi devrimi 18. yüzyılın sonlarında başladı; su ve buhar gücüne dayalı mekanik sistemlerde oluşmuş fabrikaları ifade etmekteydi. İkinci sanayi devrimi ise 20. yüzyılın başında elektriğin desteklediği seri üretimine dayalı sistemlerle gerçekleşmiştir. 1970'lerde başlayan Üçüncü Sanayi Devrimi, elektronik ve internet teknolojilerine dayalı otomatik üretim metodları ile karakterize edilmektedir. Dördüncü sanayi devrimi artık heterojen veri ve bilgi entegrasyonuna dayalı üretimde siber-fiziksel sistemlerin kullanılmasıyla anılmakta ve açıklanmaktadır (Lu, 2017)

Şekil 1.1

Sanayi devrimleri



Kaynak: endustrilab.com - erişim: 11.2024

1.2 Dijital Dönüşüm ve İşletmeler

Her zamankinden daha hızlı gelişen dijital dünyada, dijital çağ ilerledikçe işletmeler hızla değişmeye çalışmakta; dijital teknolojilerin benimsenmesi de artarak devam etmektedir. Bu değişimin hazırlık aşamaları, hızına ayak uydurulması ve değişim sürecini yönetme becerisine göre yakın gelecekte bazı şirketler öne çıkacak, bazı şirketler ise ayak uyduramayarak sahneden silinebileceklerdir. Nokia ve Kodak gibi küresel devlerin bu değişimi ve süreci iyi yönetemedikleri için rakiplerinin ve pazardaki konumlarının gerisinde kaldıkları bilinmektedir. Dijital dönüşümün ilkeleri doğrultusunda, yeni teknolojiler, ürünler, hizmetler ve iş modelleriyle yapı ve işleyişin yeniden tanımlanması gereklidir. Bu süreçte, yarının liderlerinin bu farklılaşmayı benimsemeye ve adapte olmaya hazır olması gerekmektedir.

Dijital dönüşüm, kişisel ve kurumsal bilgi teknolojileri (BT) ortamlarının entegrasyonunun bir sonucudur ve sosyal, mobil, analitik, bulut ve IoT gibi yeni dijital teknolojilerin işletmeler üzerindeki dönüştürücü etkisini içermektedir. Dijital dönüşüm, daha emek yoğun üretim süreçlerinden bilgi teknolojisine dayalı mekanik süreçlere geçişi gerektirmektedir. Bilgi edinmenin yanı sıra, süreç yönetiminde bu bilgilerin yorumlanması ve kullanılmasının da dikkate alınması önemlidir.

Başarılı firmaların rekabet avantajı elde etmesi, sadece benimsedikleri teknolojilere değil, aynı zamanda liderlerinin geliştirdiği stratejilere dayanır (İsmail, vd., 2017). Dijital dönüşüm stratejilerinin yapı taşları bilinse de, bu stratejilerin nasıl uygulanacağı konusunda net kurallar bulunmamaktadır. Dijital dönüşüm, ticari işlemler, ürünler, süreçler, organizasyon yapıları ve yönetim kavramlarının değişmesini içeren bütüncül bir değişimdir (Matt, Hess ve Benlian, 2015; Sağlam, 2019). Dijital teknolojilerin gelişmesi ve dijitalleşmenin tüm iş süreçleri üzerindeki etkisi nedeniyle yöneticilerin, değişikliklerin operasyonlar üzerindeki etkisini anlamaları gerekmektedir. Bu süreçte yöneticilerin dijital dönüşüme nasıl yaklaştıkları, hangi stratejileri kullandıkları ve şirketin durumunu nasıl değerlendirdikleri önemlidir.

Dijital dönüşüm süreçleri incelendiğinde, başarılı şirketlerin büyüyen rekabetçi konumunun yalnızca benimsedikleri teknolojilere değil, liderlerinin geliştirdikleri stratejilere dayandığı görülmektedir (İsmail vd., 2017, s. 1). Dijital dönüşüm stratejisinin temel aşamaları bilinse de dönüşüme nasıl yaklaşılacağına ve stratejik bir dijital dönüşüm sürecinin nasıl uygulanacağına dair net olarak tanımlanmış kurallar yoktur (Hess vd., 2016, s. 124).

Şirketlerin performansını ve operasyonlarını iyileştirmeye yönelik iş uygulamalarını, planlarını, modellerini ve süreçlerini etkileyen dijital dönüşüm, şirketlerin verileri toplamak, işlemek ve analiz etmek için gerekli becerilere sahip olmasını gerektirir (Schallmo vd., 2016). Dijital dönüşümün şirket içi süreçlere entegre edilebilmesi, teknolojiye yapılan yatırımların yanı sıra organizasyonun değişime adapte olabilmesi ile de doğrudan ilişkilidir. Erdem (2020)'e göre organizasyonların dijital dönüşüm süreçlerinde kaynaklarını etkili bir şekilde yeniden yapılandırma ve uyarlama kabiliyetinin, bu dönüşümde başarının anahtar faktörlerinden biri olduğuna dikkat çekilmektedir. Araştırmasında özellikle, liderlik ve esnekliğin organizasyonların dijital dönüşüm süreçlerine olumlu katkı sağladığı vurgulanmıştır. Giderek artan rekabet

ortamında dijital dönüşümü başarmak için şirketlerin bu dinamik yeteneği çok önemlidir. Sürekli gelişen ticari ve endüstriyel iş alanlarında rekabette önde olmak isteyen şirketler, çeşitli dinamik yetenekler yaratacak uygun iç ve dış kaynakları seçip sahiplenerek dijital dönüşümü daha kolay gerçekleştirebilirler. Bayraktar ve Yılmaz (2021)'a göre; dijital dönüşümün organizasyonlarda inovasyonu artırdığı ve değişen iş ortamına uyum sağlama yeteneğini güçlendirmektedir. Çalışmalarında odaklandıkları konu, çalışanların ve liderlerin bilgi ve becerilerinin gelişimine yapılan yatırımların dönüşüm sürecinde ne kadar kritik olduğunu göstermektedir.

Bu araştırmalar, dijital dönüşümün başarısının organizasyonların maddi ve manevi kaynaklarını yeniden yapılandırma becerisine, bu süreçte esneklik ve adaptasyon yeteneklerini geliştirmelerine bağlı olduğunu göstermektedir.

1.3 Dijital Dönüşümde Karşılaşılan Zorluklar ve Dijital Dönüşümün Sürdürülebilirliği

Çoğu şirket dijitalleşmenin gerekliliğini kabul etmiş olsa da birçok zorluk onların dijital dönüşüme başlamasını veya dijital dönüşümden faydalanmasını engellemektedir. Değişimin başlatılması, uygulanması ve koordine edilmesi olmak üzere üç aşamadan oluşan bir süreçte şirketler dijitalleşme yolunda çeşitli zorluklarla karşılaşmaktadır (McAfee vd., 2011).

Dijital dönüşümü engelleyen faktörler; kurum kültürü, çalışan ve yönetimin değişime karşı isteksizliği, değişim ihtiyacına kayıtsız kalınması olarak değerlendirilebilir. Yetersiz BT altyapısı, uygun olmayan iş süreçleri, dönüşüm maliyetleri ve uygulama risklerinin yüksekliği gibi zorluklar, dijital dönüşümü engelleyen faktörler olarak gösterilmektedir (McAfee vd., 2011). Buradaki asıl soru ise şirketlerin bu zorlukları nasıl aşacağı ve dijital dönüşmüş veya dönüşüme ayak uyduran kuruluş haline nasıl gelebileceğidir.

Dijital dönüşüm sürecinde, şirketlerin kendi beceri ve yeteneklerinin farkında olması, mevcut durumu doğru değerlendirmesi ve değişime direnen ya da dönüşüme kayıtsız kalan çalışan ve yöneticilerin güvenini artırması gerekmektedir. Bu süreçte, kurum kültürünün geliştirilmesi ve entelektüel sermaye boyutları açısından kurumsal özelliklerin iyileştirilmesi önem taşır. Ayrıca, personel ve yönetimin özelliklerini içeren yapısal sermayenin değerlendirilmesi ve gerekli iyileştirmelerin yapılması gereklidir.

Uygun bir organizasyon yapısının oluşturulması, değişim sürecinin başarısı için kritik öneme sahiptir. Bunun yanı sıra, dijital çağda doğmuş ve dijital becerilere sahip çalışanların sürece dahil edilmesi, dönüşümün etkin bir şekilde gerçekleştirilmesine katkı sağlayacaktır. (Westerman vd., 2015, s. 271).

Dijital dönüşümün sürdürülebilirliği ve başarısı, sadece teknolojik değişikliklere bağlı olmayıp, aynı zamanda dijital kültürün gelişimini destekleyen stratejilerle ilişkilidir. Dijital kültürü benimsemesi, çalışanların değişim süreçlerine uyum sağlaması ve sürekli yenilikçi uygulamalara açık olması gibi faktörler dijital dönüşüm süreçlerinde sürdürülebilirliğe katkı sağlamaktadır (Kane vd., 2015).

Dijital dönüşüm projelerinin başarısında liderlik, çalışan katılımı ve yenilikçi yaklaşımlar da ön plana çıkmaktadır. Arslan ve Demir (2021)'e göre; dijital dönüşüm sürecinde sürdürülebilir başarı elde etmenin, organizasyonların dijital teknolojilere olan ilgilerinin ötesine geçerek sürekli öğrenme ve adaptasyon yeteneklerine yatırım yapmalarının önemine işaret etmiştir.

Sürdürülebilirliğin sağlanması, başarı için dijital dönüşümün uygulanması ve hayata geçirilmesi kadar önemlidir. Uygulanan dijital değişimin sürekli izlenmesi ve şirketin iç ve dış ortamına uygun tutulması gerekmektedir. Dijital dönüşüm projeleri de dahil olmak üzere iş dönüşüm programları, ivme kaybetmeleri halinde hedeflerine ulaşmada aksaklıklar yaşayabilir. Yeni kurulan bir şirketin çalışanlarının motivasyonu zamanla düşebilir ve zaman zaman yorgunluktan dolayı eski iş modelleri ve yöntemlerinin yerini yeni yöntemler alabilir. Bu süreç iyi yönetilmezse şirketin vizyonu ve hedeflerine ulaşma düzeyi tehlikeye girebilir. Şirketler bu süreçte dijital değişim yönetiminin üç boyutuna hakim olduklarında değişimin hızını sürdürebilirler. Bunlar; temel becerilerin geliştirilmesi, ödül ve teşviklerin sağlanması, ölçüm-izleme ve tekrardan oluşur (Westerman vd., 2015, s. 269).

1.4 Dijital dönüşüm sürecinde toplum

Bilişim teknolojileri endüstri 4.0 ile birlikte endüstride uygulanmaya başlandı, insana dayalı üretimin yerini kontrol ve operatörlük hizmeti veren çalışanlar hariç önemli ölçüde makineler ve otomasyon alırken, yapay zekanın devreye girmesiyle birlikte birbirleriyle

iletişim kurabilen mekanik sistemler doğdu ve endüstriyel sanayide dijitalleşme başlamış oldu (Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, 2018; Okan Gökten, 2018).

Endüstri 4.0 kavramı dünyada konuşuluyor iken, teknolojinin insanlığın yararına kullanılması fikrini savunan Toplum 5.0 kavramı ortaya çıkmıştır. Toplum 5.0, bilgi toplumundan daha zeki bir topluma geçişi ifade etmiş (Fukuyama, 2018) ve Japonya Başbakanı, CeBIT 2017 konferansında bu kavramı "teknolojik ilerlemenin bir tehdit olarak değil, topluma destek olarak görölmesi anlayışı " şeklinde tanımlamıştır (Fukuyama, 2018). Toplum 5.0'ın temel hedefi teknolojik ilerlemenin topluma entegrasyonunu sağlamak ve sunduğu fırsat ve koşullarla işbirliği içinde yenilikçi bir toplum yaratmaktır (Okan Gökten, 2018).

Toplum 5.0'a geçişten bahsederken teknolojiyi göz ardı etmek ve sunduğu fırsatları değerlendirmemek akılcı bir çözüm olmadığı gibi, zaten karmaşık olan hayatı da zorlaştıracaktır. Bu açıdan bakıldığında; hem bireysel hem de toplumsal olarak dijital değişimlerin önünde durmak veya uzak kalmak günümüz ve yakın gelecekte beklenen bir toplumsal davranış olmayacaktır. Diğer bir açıdan ise; dijital dönüşümün sağlanması için etkili önlemler alınmadığı takdirde bu fırsatların risk faktörü haline gelebileceği ve dijital zorbalık ve dijital bağımlılık gibi olumsuz sonuçlara yol açabileceği öngörülebilir. Dijital bağımlılık ve zorbalık başlıklarına odaklanmış araştırmalar, bu tür olumsuzlukların, dijital dönüşüm süreçlerinin planlanmamış ya da yetersiz bir biçimde yürütölmesinden kaynaklanabileceğini göstermektedir. Özkan vd. (2020)'e göre; dijital bağımlılığın fazla olduğu iş yerlerinde iş verimliliğinin düştüğü ve çalışanların örgütsel özdeşleşme duygusunun azaldığı belirtilmiştir. Dijital dönüşümün olumlu sonuçlarından faydalanmak için stratejik planlamanın ek olarak, gelebilecek risklerin önlenmesi için bilinçli adımların atılması gerekmektedir. Bu önlemler, çalışanların bilinçlendirilmesi, farkındalığın artırılması, iş yerinde dijital etik kuralların uygulanması ve dönüşüm süreçlerinin sürekli olarak izlenmesi olarak değerlendirilebilir.

Toplum 5.0'ın dijital değişimleri hayata geçirme aşamalarında hem ferdi bireylere hem de gruplara yol gösterdiği söylenebilir. Bu değişim sürecinde toplumun dijital bir topluma dönüşeceği öngörölüğünde dijital dönüşüm, zaman ve mekandan bağımsız olarak insanların yaşayış şeklinde de değişiklikleri beraberinde getirmektedir (Puncreobutr, 2016). İnsanlara küresel bir bakış açısı kazandırmanın yanısıra; mesleklerin, kurumların ve şirketlerin sürekli değişen yapısı, teknolojinin hızla gelişmesiyle birlikte, bu global

vizyonda da güncellenme olarak kendini gösterecektir. Zamanla makinelerin işlevlerinden daha fazla yararlanan kişilerin makinelere daha bağımlı hale geleceğine ve tüm bunların insanlar için kaliteli bir yaşam yaratacağına inanılmaktadır (Puncreobutr, 2016). Hayatın her alanında kaliteli yaşamın bir diğerk önemli temeli eğitimidir. Ve eğitim de bu dönüşümden etkilenererek değişime ayak uydurmaya çalışmaktadır.

1.5 Endüstri Devrimlerinin Eğitim ve öğretime etkileri:

Endüstri 4.0, Nesnelerin İnterneti, bulut tabanlı üretim, yapay zeka ve diğerk teknolojik gelişmelerin üretim sistemlerinin odağı haline geldiğı, üretim yapısında köklü değişikliklere neden olan bir olgu olarak kendini göstermektedir. Endüstri 4.0 sadece teknoloji alanlarında yarattığı gelişmeyi değil, aynı zamanda karmaşık sistemlerin çözümünü, artan ürün yelpazesini karşılayabilecek geniş bir üretim hattı altyapısının sağlanmasını, eğitimin ve mesleki gelişimin artırılmasını da kapsamaktadır. Ayrıca güvenlik, iş akışları ve verimlilik de olumlu etkilenecek alanlardandır (Yelkikalan vd., 2019).

Dünyanın kalkınmasına öncülük edecek, evrensel insani değerleri içselleştirmiş insan kaynağının yetiştirilmesi, ancak uygun eğitim politikalarının uygulanması ve diğital dünyanın nesnesi değil öznesi olan bireylerin yetiştirilmesiyle mümkündür. Günümüzde diğital teknoloji kişisel yaşamda vazgeçilmez bir öneme sahiptir. Bu teknolojiler sayesinde görsel eğitim, uzaktan- karma eğitim, bilgiye hızlı erişim ve hızlı analiz gibi eğitimde destekleyici modeller ön plana çıkılmaktadır (Kocamankaraoğlu vd., 2020).

Endüstri 4.0 uygulamalarına ve teknolojik gelişime en uygun alanlarından biri de eğitim sektörüdür. Endüstri 4.0'ın ana faaliyet alanlarından biri olan bu teknolojilerin eğitim kurumlarında uygulanması ve geliştirilmesi, günümüz iş dünyasında Endüstri 4.0'ın değişimine hızlı alışması beklenen nitelikli çalışanların yetiştirilmesinde önemli rol oynayacaktır. Eğitim 4.0, geleneksel eğitim sisteminden farklı olarak, teknolojiyle i ie, kişiselleştirilmiş eğitimleri içeren ve modern dünyanın beklentilerini karşılayan uygulamalara odaklanan yeni bir eğitim sistemi olarak görülmektedir (Yelkikalan vd., 2019).

Değişen sanayi devrimleri ve bunun sonucunda ortaya çıkan teknolojik değişimler girişimcilik, araştırma-geliştirme ve yenilikçilik kavramlarını daha da ön plana

çıkarmıştır. Dijital teknolojiden yararlanan tasarımcılar ve kuruluşlar ileri görüşlü, açık kaynak içerik kullanan, küresel dünyanın değişen beklentilerine karşılık verebilen, bilgiyi üretip gerektiğinde iletebilen kullanıcılar aynı zamanda değişen taleplere cevap verebilen bireyler olmaktadır. Değişime ayak uydurmak üzere dönüşen eğitim sistemi de bu bireylerin yetişmesinde etkin rol oynayacaktır.

1.6 Eğitimde Dijital Dönüşüm Süreci

Günlük yaşamın hızlı ve gözle görülür şekilde dijitalleşerek değişimi, eğitim sürecindeki değişim ihtiyacının da görülmesine yol açmıştır. Yeni toplumda teknolojiye ilerlemenin sunduğu fırsatların insanların hayatlarını her açıdan daha uyumlu, sürdürülebilir, daha kolay, erişilebilir, daha rahat ve daha güvenli hale getirdiğinin farkına varılmıştır. Diğer alanlarda olduğu gibi eğitim kurumlarında da dijital değişim; eğitime ayrılacak zaman ve kaynağı, gerekli miktarda ve sürede, daha uygun, ucuz ve erişilebilir bir hale getirerek ulaşılabilir bir öğrenme deneyimine çevirmektedir (Kocamankaraoğlu vd., 2020).

Teknolojinin eğitim süreçlerine muhtemel olumsuz etkileri olabileceği gibi; katkı ve faydaları da bu süreçte eğitim sistemlerinin zamanında ve planlı dijital dönüşümü ile mümkün olacaktır. İşte bu etkili dönüşüme 'Eğitim 4.0' adı verilmektedir. Ve bunun, yenilik çağında toplumun ihtiyaçlarına cevap veren ve bu açıdan bakıldığında eğitimden daha fazlası olduğu anlaşılmaktadır. (Puncreobutr, 2016).

Sanayi devrimleri, eğitim sistemlerinde önemli değişimlere yol açmış ve bu değişimler dört ana dönüşüm süreciyle ifade edilmiştir: Eğitim 1.0, 2.0, 3.0 ve 4.0. Bu gelişim sürecine bakıldığında:

Eğitim 1.0, tarım toplumunun gereksinimlerine yanıt verecek şekilde şekillendirilmiş olup, bilgi öğretmen tarafından öğrenciye aktarıldığı ve öğrenci tarafından ezberlendiği bir süreç olarak bilinmektedir (Puncreobutr, 2016). Bu model, bilgiyi tek taraflı bir süreç olarak ele alır ve öğrencinin aktif bir katılımcı olmaktan ziyade, pasif bir alıcı olduğu bir yapıyı benimser.

Eğitim 2.0, endüstri toplumunun iş gücü ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla oluşturulmuş olup, bu dönemde eğitimin hedefi kullanılacak teknolojinin öğretilmesiydi. Bu dönemde eğitim kurumları, girdiler ve çıktılar perspektifinde fabrika gibi görülmüş ve öğrenciler

bu fabrikalarda üretilen ürünler olarak kabul edilmiştir (Pooworavan, 2015). Bu bakış açısı, eğitimin endüstriyel üretim süreciyle paralellik gösterdiği bir yapı sunar.

Eğitim 3.0 bilgi ve üretim odaklı bir yapıyı temsil eden bir süreçtir. Bu aşamada sanayi toplumundan teknolojik topluma geçiş yaşanmış ve internet bilgi üretiminde yoğun olarak kullanılmaya başlanmıştır. Eğitim sürecinde internetin ve özellikle Web 2.0 teknolojilerinin sunduğu imkanlardan yararlanılarak herkesin bilgi üretebildiği bir aşamaya gelindi. Bu dönemde öz yönetimli öğrenme yaklaşımları ön plana çıkmış ve teknolojinin eğitim ortamlarında kullanılması geleneksel eğitim yöntemlerinde değişikliklere yol açmıştır (Harkins, 2008).

Eğitim 4.0, yenilikçi çağın toplumunun ihtiyaç duyduğu inovasyon ve eğitim odaklı süreci ifade eder (Harkins, 2008). Eğitim 2.0’da “teknolojinin öğretilmesi”, Eğitim 3.0’da “teknolojinin kullanımı” ön plandayken, Eğitim 4.0’da “teknolojinin tasarımı ve inovatif kullanımı” hedeflenmektedir. Bu yeni dönemde, bireylerin sadece okuma, yazma ve aritmetik gibi becerilerle donatılması yeterli görülmemekte, aynı zamanda kendi öğrenme yönetim sistemlerini oluşturma ve kendi öğrenme yollarını belirleme gereksinimleri vurgulanmaktadır (Bates, 1997; Puncureobutr, 2016).

Covid-19 pandemisi nedeniyle Dünya Sağlık Örgütü tarafından pandemi olarak ilan edilen süreçte, 192 ülkedeki okullarda yüz yüze eğitime ara verilmiş ve yaklaşık 1,5 milyar öğrenci yüz yüze eğitimden uzak kalmıştır (Unesco, 2020). Türkiye’de de ilkokul, ortaokul, lise ve üniversite düzeyinde yüz yüze eğitime kısmen ara verilmiş, eğitim süreçlerinde aksaklıkları en aza indirmek amacıyla senkron ve asenkron uygulamalarla uzaktan eğitim devam etmiştir (MEB, 2020a; YÖK, 2020a). Çevrimiçi eğitim süreci 2019-2020 öğretim yılı bahar dönemi boyunca sürmüştür. Eğitimde dijital dönüşüm bağlamında, Covid-19 pandemisinin tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de dijitalleşmeyi hızlandırdığı görülmektedir. Eğitim 3.0’da vurgulanan “eğitimde teknolojinin kullanımı” ve Eğitim 4.0’da önem taşıyan “her zaman her yerde eğitim anlayışı” pandemi sürecinde hızla toplumsal farkındalık kazanmıştır. Bu kriz dönemini eğitim açısından bir fırsata dönüştürmek oldukça önemlidir.

1.7 Türkiye’de Eğitim Alanında Dijital Dönüşüme Yönelik Uygulamalar

Dijital Dönüşüm Sürecinde Türkiye’deki Eğitim Kurumları ve Çalışmaları Eğitim kurumlarında dijital dönüşümün farkına varılarak bilinçli bir şekilde uygulanması büyük önem taşır. Bu süreçte stratejiler belirlenmeli ve eylem planı oluşturulmalıdır. Önemli olan Türkiye'nin dijital dönüşüm sürecinde örgün ve yaygın öğrenme süreçlerinin nasıl değiştiği ve eğitim kurumlarının bu sürece uyum aşamasındaki yaklaşım ve tercihleridir. Ülkemizde eğitimin dijital dönüşümü, K12 düzeyinde “Güçlendirme ve Teknoloji Geliştirme Projesi (FATİH)”, EBA uygulamaları ve “Üniversitelerde Dijital Dönüşüm Projesi” gibi çeşitli girişimlerle desteklenmektedir (MEB, 2020a; Şener & Gündüzalp, 2018).

Okul haricinde yapılan eğitim çalışmalarında ise, Deneyap Teknoloji Atölyeleri, Tasarım-Beceri Atölyeleri ve 81 İlde 81 Siber Kahraman projeleri gibi devlet destekli projeler ile TEKNOFEST gibi etkinlikler dikkat çekmektedir. Mart 2020 itibarıyla başlayan pandemi sürecinde, Türkiye’de ilkokuldan üniversiteye kadar yapılan dijital eğitim girişimleri de önemli bir yer tutmaktadır. Öğrencilerin eğitim süreçlerine ilişkin aksaklıkların en düşük düzeyde kalabilmesi amacıyla eş zamanlı ve eş zamanlı olmayan uygulamalarla eğitim uzaktan devam etmiştir (MEB, 2020c; YÖK, 2020a).

Türkiye’de eğitim ve politika yönetiminden sorumlu kurum olan Milli Eğitim Bakanlığı son on yılda dijital dönüşümle ilgili birçok uygulamayı hayata geçirmiştir. Millî Eğitim Bakanlığının dijital dönüşümle ilgili planlamalarının beş boyutta devam ettiği belirtilmiştir:

1. Ağ alt yapısına yönelik yatırımlar
2. Destekleyici dijital araçlar
3. Mesleki gelişim eğitimleri
4. Öğrenci eğitimleri
5. Farklı kurumlarla stratejik ortaklıklar (MEB, 2016).

Hizmete sunulan bu uygulamaların 21. yüzyıl becerilerine yönelik içerikler oluşturulması, dijital yeterliklere yönelik hem öğretmen hem öğrenci eğitimleri hem de stratejik ortaklıklarla öğrenci ve öğretmenlere eğitim verilmesi şeklinde senkronize bir stratejiyle devam ettirildiği söylenebilir.

1.7.1 MEB Çalışmaları

Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı tarafından yayınlanan "Dijital Türkiye Yol Haritası" çalışmasında "İnsani Eğitim Altyapısının Geliştirilmesi ve Nitelikli İşgücü Yetiştirilmesi" ana bileşen olarak vurgulanmaktadır (Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, 2018). Milli Eğitim Bakanlığı (MEB), dijital dönüşüm uygulamalarını hayata geçirerek ilk adım olarak MEB Bilgi Sistemi'ni (MEBBİS) kurdu. Bu sayede, geleneksel sistemden dijital sisteme geçiş yapıldı. MEBBİS, kaynak yönetimini etkin bir şekilde sağlarken, çevrimiçi okul sistemi ise veli-öğretmen iletişimi ve uzaktan eğitim hizmetleri sunarak eğitim süreçlerini desteklemektedir.

İnternet kullanımının artması ve mobil cihazların yaygınlaşmasıyla dijital içerik talebi artmış ve EBA platformu bu ihtiyacı karşılamıştır. 2012 yılında başlatılan EBA, öğrenci ve öğretmenlerin kullanımına sunulan çevrimiçi bir sosyal eğitim platformudur (Aksu, 2018; Özen, 2019).

FATİH Projesi ise, eğitimde imkanlara ulaşmada adaleti sağlamak ve teknolojiyi derslerde etkin kullanmak amacıyla başlatılmıştır. Bu proje kapsamında, her okul ve sınıfa teknolojik altyapı ve etkileşimli tahtalar sağlanmıştır (MEB, 2020b).

2016 yılında MEB tarafından sunulan STEM Eğitim Raporu, dijital dönüşüm sürecinde önemli bir adımdır. STEM eğitimi, fen ve teknoloji alanlarını kapsayan ve disiplinler arası çalışmayı destekleyen bir eğitim paradigmasıdır (MEB, 2016).

1.7.2 Yükseköğretim Kurumu'nun Çalışmaları

Yükseköğretim Kurumu (YÖK), "YÖK Dijitalleşiyor" projesi ile üniversitelerde dijital dönüşümü başlatmıştır. 2019 yılında, başta Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinde olmak üzere sekiz üniversitede pilot olarak "Üniversitelerde Dijital Dönüşüm Projesi" uygulanmaya başlanmıştır (YÖK, 2020b). Bu proje, öğretim üyeleri ve öğrencilerin dersleri Öğrenme Yönetim Sistemi (ÖYS) üzerinden interaktif olarak sürdürmelerini hedeflemektedir.

YÖK ayrıca, "Gelecek 10 Yıl İçin Güçlü Nesiller Yetiştirme" projesi ile dijitalleşme alanında doktora eğitimi vermekte ve kitlesel açık çevrim içi ders platformları olan Akadema ve AtademiX'i desteklemektedir (YÖK, 2020b).

1.7.3 Okul Dışı Eğitim Düzeyindeki Çalışmalar

Eğitimde dijital dönüşüm, sadece formal eğitim kurumlarıyla sınırlı kalmayıp, okul dışı eğitim kapsamında da önemli bir rol oynamaktadır. Deneyap Türkiye Projesi, Tasarım-Beceri Atölyeleri ve Cumhurbaşkanlığı Dijital Dönüşüm Ofisi'nin projeleri bu kapsamda öne çıkmaktadır. TEKNOFEST Havacılık, Uzay ve Teknoloji Festivali de bu bağlamda önemli bir etkinliktir (Kocamankaraoğlu vd., 2020).

1.7.4 Dijital dönüşümün Uzaktan Eğitime Etkileri

Zaman zaman yüz yüze eğitime ara verilmesiyle birlikte uzaktan eğitim uygulamaları devreye alınmıştır. Milli Eğitim Bakanlığı (MEB), EBA TV ve EBA platformu aracılığıyla uzaktan eğitim süreçlerini yönetmiş ve Veli Kuşağı uygulamasıyla velilere yönelik psikososyal destek sağlamıştır (MEB, 2020c). Yükseköğretim Kurulu (YÖK), uzaktan öğretim uygulamaları için yol haritasını belirlemiş ve üniversitelerin dijital kaynak ihtiyaçlarını karşılamak üzere adımlar atmıştır (YÖK, 2020b).

Dijital dönüşüm süreci, eğitimde teknoloji destekli yöntemlerin entegrasyonunu hızlandırmıştır. Dijital teknolojilerdeki gelişmeler, işletmelerin tüm süreçlerini yakından etkilerken bireyin rolü, her alanda ilerlemenin temel unsuru olarak öne çıkmaktadır (Şen ve Batı, 2020). Küreselleşme ve dijitalleşmenin değerlendirilmesi ve yönetilmesinde bireyin özyönetimi ile örgütsel yönetim politikalarının değişkenleri ve alt boyutları büyük önem taşımaktadır (Şen, 2017). Dijital dönüşüm sürecinin etkilerinin örgütsel özdeşleşmeyeolumlu veya olumsuz olabilecek etkileri ve bu etkilerin de bireyin bireysel iş performansına yansımaları incelenmesi gereken unsurlar olarak önce çıkmaktadır.

İKİNCİ BÖLÜM

2 ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME

2.1 Örgütsel Özdeşleşmenin Tanımı ve Önemi

Örgütsel özdeşleşme, bireylerin bir örgütle olan bağını ve bu bağın gücünü tanımlayan bir kavramdır. Çalışanların örgütleriyle geliştirdikleri kimlik, iş performansı, motivasyon ve iş tatmini gibi faktörler üzerinde etkili olabilmektedir. (Ashforth ve Mael, 1989).

Örgütsel özdeşleşme, bireylerin örgütün değerlerini, normlarını ve hedeflerini kendi kişisel değerleriyle uyumlu gördüklerinde ortaya çıkar (Dutton vd., 1994). Örgütsel özdeşleşme, çalışanların örgüte olan bağlılığını güçlendirir ve iş performansını olumlu yönde etkiler (Van Dick, 2001). Bu kavram, bireylerin örgüte olan duygusal bağlılıklarını ve örgütte kalma isteklerini açıklayan ve özdeşleşme düzeyi arttıkça da örgüte bağlılığın arttığını gösteren bir kavramdır.

Örgütsel özdeşleşme, çalışanların örgüt kimliğini kendi kimlikleriyle bütünleştirmesi ve örgüt hedefleriyle uyumlu olarak hareket etmeleridir (Ashforth ve Mael, 1989). Bu kavram, bireylerin örgütlerine yönelik hissettikleri aidiyet duygusunun, örgüte bağlılıklarının ve örgütle olan duygusal bağlarının bir göstergesi olarak değerlendirilir. Örgütsel özdeşleşme, çalışanların motivasyonunu artırabilir ve iş performansını olumlu yönde etkileyebilir (Dutton vd., 1994).

Örgütsel özdeşleşme, sosyal kimlik teorisi çerçevesinde ele alınmaktadır. Bu teoriye göre, bireyler sosyal gruplara olan üyelikleri aracılığıyla kimliklerini tanımlarlar ve bu gruplarla olan özdeşleşmeleri, kendilik algılarını ve davranışlarını etkiler (Tajfel ve Turner, 1986). Bu bağlamda, örgüt üyelerinin örgütle olan özdeşleşmeleri, onların örgüte olan bağlılıklarını ve iş tatminlerini artırabilir (Ashforth ve Mael, 1989).

Örgütsel özdeşleşme, çalışanların örgüte yönelik algıları ve tutumları üzerinde de etkili olabilir. Örgüt kültürü, liderlik tarzı ve örgütsel iletişim, çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerini etkileyen önemli faktörler arasındadır (Cheney, 1983; Van Knippenberg ve Van Schie, 2000). Örgütsel özdeşleşme, çalışanların örgütle ilgili olumlu algılarının güçlenmesine, örgüt hedeflerine ulaşmada daha fazla çaba göstermelerine ve örgüt içindeki sosyal ilişkilerin kuvvetlenmesine katkıda bulunabilir (Mael ve Ashforth, 1992).

Örgütsel özdeşleşme, bireyin kendisini örgütün bir parçası olarak görmesi ve örgütün amaçları ile kendi hedefleri arasında bir uyum olduğuna inanması olarak tanımlanabilir. Örgütsel özdeşleşmeyi oluşturan üç temel bileşeni vardır: bilişsel, duygusal ve davranışsal özdeşleşme. Bilişsel bileşen, bireylerin örgütle ilgili düşüncelerini ve inançlarını içerir. Duygusal bileşen, bireylerin örgüte karşı hissettikleri duygusal bağları ve bağlılıkları kapsar. Davranışsal bileşen ise, bireylerin örgüte olan sadakatlerini ve örgüt lehine gösterdikleri davranışları ifade eder (Meyer ve Allen, 1997). Bileşenleri daha detaylı incelediğimizde ise:

Bilişsel özdeşleşme, bireyin kendisini örgütün bir üyesi olarak görmesi ve değerlerini, hedeflerini ve misyonunu benimsemesidir. Bu bileşen, çalışanın örgütün kimliği ile kendi kimliği arasında güçlü bir bağ kurması anlamına gelir. Bilişsel özdeşleşme, çalışanın örgütle uyumlu olmasını ve örgütün başarılarını kendi başarısı olarak görmesini sağlar (Ashforth ve Mael, 1989).

Duygusal özdeşleşme, çalışanın örgüte karşı hissettiği bağlılık ve duygusal yakınlık anlamına gelir. Bu bileşen, çalışanın örgüte karşı pozitif duygular beslemesi ve örgütte çalışmaktan memnuniyet duyması ile ilgilidir. Duygusal özdeşleşme, çalışanın örgütün başarısı ve iyi oluşu için daha fazla çaba göstermesine yol açar (Meyer ve Allen, 1991).

Davranışsal özdeşleşme, çalışanın örgütün hedefleri ve değerleri doğrultusunda hareket etme eğilimi göstermesidir. Birey, örgütün normlarına uygun şekilde davranır ve örgütün başarılarına katkıda bulunmak için örgütle bütünleşik bir şekilde hareket eder. Bu tür özdeşleşme, bireyin örgütsel normları benimseyip sergilediği davranışlar aracılığıyla örgüte olan aidiyetini gösterir (Pratt, 1998).

Bu üç bileşen, bireyin örgütle olan ilişkisini şekillendirir ve örgüte olan bağlılığını artıran faktörler arasında önemli bir yer tutar.

Meyer ve Allen (1997) örgütsel bağlılığı 3 başlıkta ele almıştır bunlar; duygusal bağlılık; süreklilik ve normatif bağlılıktır. Duygusal bağlılık, bireylerin örgüte olan duygusal bağlarını ve örgütle olan özdeşleşmelerini ifade ederken, süreklilik bağlılığı bireylerin örgütte kalma kararlarını, örgütten ayrılmanın maliyetleri ve alternatiflerin eksikliği bağlamında değerlendirmeleridir. Normatif bağlılık ise, bireylerin örgütte kalma zorunluluğu hissetmeleri nedeniyle örgüte olan bağlılıklarını ifade eder (Meyer ve Allen, 1997).

2.2 Örgütsel Özdeşleşmenin Sağlanması

Örgütsel özdeşleşme, çalışanların örgüte yönelik duygusal bağlarını, örgüte olan bağlılıklarını ve iş performanslarını artıran önemli bir kavramdır. Bu nedenle, örgütler, çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerini artırmak için stratejiler geliştirmeli ve bu stratejileri uygulamalıdır.

Örgütsel özdeşleşmeyi sağlamak için çeşitli stratejiler uygulanabilir. Örgüt kültürünün güçlü olması, açık ve etkili iletişim kanallarının bulunması, çalışanların örgütün amaç ve hedeflerine dahil edilmesi bu stratejiler arasında yer alır (Smidts vd., 2001). Ayrıca, liderlerin çalışanlarla olan ilişkilerinin güçlü olması ve çalışanların katkılarının takdir edilmesi de örgütsel özdeşleşmeyi artırabilir (Carmeli vd., 2007).

2.3 Dijital Dönüşüm Sürecinde Örgütsel Özdeşleşme

Dijital dönüşüm, organizasyonların teknolojiyi stratejik bir şekilde kullanarak operasyonlarını, iş modellerini ve süreçlerini yeniden yapılandırma sürecidir (Vial, 2019). Eğitim alanında bu dönüşüm, eğitim kurumlarının dijital teknolojileri benimseyerek eğitim ve yönetim süreçlerini modernize etmelerini içerir. Dijital dönüşüm, örgütsel özdeşleşme üzerinde önemli etkiler yaratabilir, çünkü teknolojik değişimler çalışanların iş yapış şekillerini, etkileşim biçimlerini ve örgütle olan ilişkilerini doğrudan etkiler (Kane vd., 2015).

2.3.1 Dijital dönüşümün çalışan üzerindeki etkileri

Dijital dönüşüm sürecinde, eğitim kurumları genellikle yeni bilgi sistemleri, öğrenme yönetim sistemleri ve diğer dijital araçları devreye sokarlar. Bu teknolojik yenilikler, öğretmenlerin ve diğer eğitim çalışanlarının işlerini daha verimli yapmalarını sağlarken, aynı zamanda yeni beceriler öğrenme ve sürekli adapte olma gereksinimini de beraberinde getirir (Majchrzak ve Markus, 2013). Çalışanların dijital dönüşüme karşı tutumları, teknolojik yeniliklerin benimsenmesinde ve bu süreçlerin başarılı olmasında kritik bir rol oynar (Venkatesh vd., 2003). Teknolojik değişime direnç, genellikle çalışanların kendilerini yetersiz hissetmeleri, iş kaybı korkusu veya mevcut iş yapış şekillerini terk etmek istememeleri gibi faktörlerden kaynaklanabilir (Bala ve Venkatesh, 2013).

2.3.2 Örgütsel özdeşleşme ve dijital dönüşüm

Örgütsel özdeşleşme, bireyin kendisini örgütün bir parçası olarak görmesi ve örgütün değerlerini, hedeflerini benimsemesi anlamına gelir (Ashforth ve Mael, 1989). Dijital dönüşüm sürecinde, çalışanların örgütsel özdeşleşme seviyeleri, yeni teknolojilerin benimsenmesi ve kullanımı üzerinde belirleyici olabilir. Teknolojik yeniliklerin olumlu algılanması ve bu yeniliklerin örgütün genel hedefleriyle uyumlu olduğu inancı, çalışanların örgütsel özdeşleşmelerini güçlendirebilir (Kane vd., 2015).

Eğitim kurumlarında dijital dönüşüm, öğretmenlerin ve idari personelin günlük iş süreçlerini değiştirir ve bu değişiklikler genellikle başlangıçta belirsizlik ve dirençle karşılaşılır (Vuori vd., 2018). Ancak, dijital araçların başarılı bir şekilde entegre edilmesi ve bu süreçte çalışanlara yeterli destek sağlanması, çalışanların örgütsel özdeşleşmelerini artırabilir (Henriksen vd., 2016). Örneğin, eğitimde dijital dönüşüm, öğretmenlerin işlerini daha etkili ve verimli bir şekilde yapmalarına olanak tanıyabilir, bu da onların örgüte olan bağlılıklarını ve özdeşleşmelerini güçlendirebilir (Tondeur vd., 2008).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3 İŞ PERFORMANSI

3.1 İş Performansının Tanımı, Önemi, Boyutları ve Metotları

İş performansı, bireyin veya bir grup çalışanın belirlenen iş hedeflerine ulaşma derecesini ifade eder. Bu kavram, çalışanların görevlerini ne kadar etkili ve verimli bir şekilde yerine getirdiklerini ölçer (Campbell, 1990). İş performansı, organizasyonların başarısında kritik bir rol oynar çünkü yüksek performans, genellikle daha iyi iş sonuçlarına, müşteri memnuniyetine ve rekabet avantajına yol açar (Sonnentag ve Frese, 2002).

Campbell (1990) iş performansını, çalışanın genel yetkinlikleri ve işe sağladığı katkılar açısından sekiz ana boyutta sınıflandırmıştır:

- **İş Bilgisi:** Çalışanın sahip olduğu teknik bilgi ve uzmanlık seviyesini belirtir.
- **Görev Performansı:** İş tanımında belirtilen görevleri başarıyla yerine getirme becerisini ifade eder.
- **İletişim:** Çalışanın bilgiyi etkili ve açık bir biçimde aktarabilme becerisidir.
- **İşbirliği:** Takım içinde veya diğer bireylerle uyum içinde çalışma becerisidir.
- **İş Güvenliği:** Çalışanın güvenli çalışma prosedürlerini uygulama becerisidir.
- **Adaptasyon:** Değişen iş koşullarına hızlı ve başarılı uyum sağlamayı ifade eder.
- **Bağımsızlık:** Görevlerini bağımsız olarak yerine getirebilme becerisidir.
- **Liderlik:** Ekib üyelerini yönlendirme ve motive edebilme becerisidir.

Katz (1964) ise iş performansını üç ana kategoriye ayırmıştır:

- **Görev Performansı:** Çalışanın iş tanımında belirtilen sorumlulukları başarı ile yerine getirebilme kapasitesidir.
- **Bağlamsal Performans:** İş tanımının ötesindeki davranışların örgütün hedeflerine katkısını ifade eder. Örneğin, takım çalışmasına destek olma veya motivasyonu artırıcı davranışlar sergileme gibi ortak amaca dönük katkılardır.
- **Yaratıcı Performans:** İş ve işyeri ile ilgili yenilikçi ve yaratıcı çözümler üzerinde çalışabilme, işle ilgili özgün yaklaşımları geliştirip hayata geçirebilme becerisidir.

3.2 Eğitim Alanında İş Performansının Önemi

Eğitim alanında iş performansı, öğretmenlerin, eğitim yöneticilerinin ve diğer eğitim çalışanlarının, eğitim kurumlarının hedeflerine ulaşma derecelerini ifade etmekte olup diğer bir deyişle öğrencilerin öğrenme sonuçlarına katkılarını ve genel eğitim kalitesini artırma çabalarını içerir.

Öğretmenlerin iş performansı, öğrencilerin akademik başarısı, sınıf yönetimi, öğretim yöntemlerinin etkinliği ve mesleki gelişim gibi birçok faktörle ilişkilidir ve genellikle ders planlama, sınıf yönetimi, öğrenci ilişkileri ve mesleki gelişim gibi kriterler üzerinden değerlendirilir (Stronge, 2010). Eğitimde yüksek iş performansı, öğrencilerin öğrenme deneyimlerini ve genel eğitim kalitesini artırır (Darling-Hammond, 2012).

3.3 Performans Değerlendirme Yöntemleri

Performans analizi, çalışanların performansını sistematik bir şekilde ölçmek ve değerlendirmek için kullanılan yöntemleri içerir. Bu yöntemler arasında öz değerlendirme, 360 derece geri bildirim, hedef belirleme ve yönetici değerlendirmesi yer alır (Murphy ve Cleveland, 1995). Performans değerlendirme süreci, çalışanların yetkin oldukları güçlü yönleri ile pasif kaldıkları zayıf yönlerini belirleyerek, eğitim gereksinimlerini analiz etmek ve kariyer planlamalarını daha doğru yönlendirmek için kullanılır (Armstrong, 2006).

Eğitimde performans değerlendirme, öğretmenlerin ve diğer eğitim çalışanlarının performanslarını sistematik bir şekilde ölçmek ve değerlendirmek için kullanılan çeşitli yöntemleri içerir. Bu yöntemler arasında öğrenci başarı testleri, öğretmen gözlem raporları, öğrenci geri bildirimleri ve eğitici öz değerlendirme formları bulunur (Peterson, 2000). Bu açılardan değerlendirildiğinde doğru performans değerlendirmenin gelişim ve ilerleme açısından , kariyer planlamaya da olumlu etki eden önemli bir süreç olduğu anlaşılmaktadır.

3.4 Öğretmen Performansı ve Öğrenci Başarısı

Öğretmen performansı, öğrencilerin akademik başarısı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Hattie (2009) tarafından yapılan meta-analiz çalışması, öğretmenlerin etkili öğretim yöntemleri kullanmalarının ve yüksek performans göstermelerinin, öğrencilerin akademik başarılarını artırdığını göstermiştir. Türkiye'de yapılan araştırmalar da benzer

sonuçlar ortaya koymaktadır. Örneğin Aydın (2014); ğretmen performansının ğrenci başarısı üzerinde doğrudan bir etkisi olduğunu ve öğretmenlerin mesleki gelişim programlarına katılmalarının bu başarıyı artırdığını belirtmiştir. Bir diğer araştırmada da, ğretmen performansının ğrenci başarısı üzerindeki etkisini vurgulamış ve öğretmenlerin kişisel gelişim programlarına katıldıklarında ise performanslarının arttığı göstermiştir (Kılınç, 2013).

Öğretmenlerin iş tatmini, iş performanslarını doğrudan etkileyen bir diğer önemli faktördür. İş tatmini yüksek olan öğretmenler, işlerine daha fazla bağlılık gösterir ve daha yüksek performans sergilerler (Bogler ve Nir, 2012). Öğretmenlerin iş tatmini, maaş, iş koşulları, mesleki gelişim olanakları ve yönetim desteği gibi faktörlerden etkilenir (Dinham ve Scott, 2000). Türkiye'de yapılan bir çalışmada, öğretmenlerin iş tatmininin ğrenci başarısı ve genel eğitim kalitesi üzerinde önemli bir etkisi olduğu bulunmuştur (Yılmaz ve Altınkurt, 2012). Öğretmenlerin motivasyonu da iş tatmini sonuçlarına benzer olarak iş performanslarını doğrudan etkiler. Örneğin, motivasyonel teoriler, öğretmenlerin iş tatmini ve motivasyonlarını artırmak için kullanılabilir (Ryan ve Deci, 2000).

Motivasyon, iş performansının önemli bir belirleyicisidir. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi ve Herzberg'in iki faktör teorisi, çalışanların motivasyonlarını ve dolayısıyla iş performanslarını artırmak için kullanılabilir yaklaşımlardan bazılarıdır (Maslow, 1943; Herzberg, 1966). Motivasyonel stratejiler arasında ödüllendirme sistemleri, kariyer geliştirme fırsatları ve iş zenginleştirme programları yer alır (Deci ve Ryan, 1985)

3.5 Dijital Dönüşüm ve ğretmen Performansı

Dijital dönüşüm, eğitimde iş performansını artırmak için önemli fırsatlar sunar. Dijital araçlar ve kaynaklar, öğretmenlerin derslerini daha etkili bir şekilde planlamalarına ve sunmalarına olanak tanır (Ertmer ve Ottenbreit-Leftwich, 2010). Ancak, teknolojinin benimsenmesi ve etkin kullanımı için öğretmenlerin yeterli teknik bilgiye ve desteğe sahip olmaları gerekmektedir (Koehler ve Mishra, 2009). Türkiye'de dijital dönüşüm sürecinde, öğretmenlerin teknoloji entegrasyonunda karşılaştıkları zorluklar ve bu sürecin ğretmen performansına etkileri üzerine yapılan araştırmalar, yeterli teknik destek ve sürekli mesleki gelişim fırsatlarının sağlanması için önemini vurgulamaktadır (Göktaş ve Yıldırım, 2009).

Buradan; eğitim alanında yeterli ve çağın gereklerine uygun imkanlar sunulduğunda eğitimci performansını artırıcı etkisi olduğu sonucuna ulaşılabilir.

3.6 Örgütsel Özdeşleşme ve Öğretmen Performansı

Örgütsel özdeşleşme, bireylerin kendilerini kurumda bütünün bir parçası olarak hissetmeleri ve kurumun hedeflerine ulaşma konusunda daha motive olmalarıyla doğrudan ilişkilidir (Meyer ve Allen, 1997). Eğitim alanında, örgütsel özdeşleşmenin iş performansı üzerindeki etkisi, öğretmenlerin ve diğer eğitim çalışanlarının öğrencilerin başarısını artırmak ve eğitim kalitesini yükseltmek için daha fazla çaba göstermeleriyle kendini gösterir (Reyes ve Shin, 1995).

Yapılan araştırmalar incelendiğinde, örgütsel özdeşleşme ve bağlılığın artması ile eğitimci performansı da olumlu etkilenecek şekilde artmakta olduğu görülmüştür. Meyer ve Allen'ın (1991) Bağlılık Modeli incelendiğinde; çalışanın iş performansı üzerinde olumlu etkileri vurgunmakta, örgütsel bağlılığın önemine dikkat çekilmektedir. Bu durumda, çalışanların şirketle bütünleşmelerinin, iş sorumluluklarını daha istekli bir şekilde yerine getirme ve daha verimli olma eğilimini artırdığı ifade edilmiştir. Ashforth ve Mael (1989)'ın çalışmasında ise; örgütsel özdeşleşmenin bireylerin iş yerindeki davranışlarını olumlu etkilediğini ve örgütün genel performansına olumlu katkı sağladığını belirtmektedir. Türkiye'de gerçekleştirilen araştırmalarda ise; öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile mesleki performansları arasında olumlu bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur (Çelik 2018; Karaman 2020). Araştırma sonuçlarına göre; çalışanların örgütle olan duygusal ve profesyonel bağlarının güçlenmesi; iş motivasyonlarının artmasına ve buna bağlı olarak daha verimli bir çalışma gerçekleştirerek daha başarılı olmalarına yol açtığı anlaşılmaktadır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4 DİJİTAL DÖNÜŞÜM, ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME VE İŞ PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİŞKİLER

4.1 Dijital Dönüşüm ve Örgütsel Özdeşleşmenin İş Performansına Etkileri

Dijitalleşmeyle birlikte gerçekleşen örgüt içi teknolojik değişimlerin başlangıcında, çalışanların iş performansı ve örgüte bağlılıkları önemli bir konu olarak öne çıkmaktadır. Yeni teknolojilerin çalışanlar üzerinde hem olumlu hem de olumsuz etkilerini destekleyen pek çok kanıt bulunmasına rağmen (Majchrzak, 1988; Zuboff, 1988; Whitelaw vd., 2020), herhangi bir yeni teknoloji özelliğinin çalışanların kabul veya reddini tek başına belirlemediği görülmüştür (Manufacturing Studies Board, 1986).

Büyüyen dijital uygulamalar, örneğin yeni bir duruma uyum sağlama stresi veya teknolojik değişim nedeniyle iş kaybı tehdidi nedeniyle işgücünün teknolojik değişime karşı direncini artırabilir. Ancak teknolojik değişim zor ve yaratıcı işleri serbest bırakmak, kariyerleri ilerletmek ve daha kapsayıcı bir organizasyon yaratmak için bir fırsat olarak görülürse çalışanların işbirliği yapma ve teknolojik değişimi kolaylaştırma olasılıkları daha yüksektir. Yeni teknolojik gelişmelerin benimsenmesi, çalışanların motivasyonunu ve performansını hem olumlu hem de olumsuz yönde etkileyebilir (Majchrzak, 1988).

Teknolojik değişimin kişisel olumlu etkileri veya faydaları, kişinin kariyerini örgüt içinde veya dışında geliştirmesini içerebilir (Rothwell, 1987; Çalışkan, 2020). İş geliştirmeleri, teknolojik değişim nedeniyle kişinin işinde veya çalışma ortamında olumlu etkiler yaratabilir. Bu geliştirmeler, daha önemli ve zorlu görevler üzerinde çalışmayı, artan kişisel kontrolü, problem çözmeyi ve daha fazla iş çeşitliliğini de kapsayabilir (Adler, 1986). Ancak, teknolojinin kişinin işi üzerindeki başlıca olumsuz etkisi iş stresini artırmasıdır. Bu artan iş stresi, birbiri ile çatışan talepler, geçişken rollerle ilgili karışıklık ve artan iş yüklerinden kaynaklanabilir (Cooper ve Payne, 1978; Üzmez ve Büyükbeşe, 2021).

Teknolojik değişimin diğer olumsuz etkileri ise kişisel güvensizlik ve yetersizlik duygusu, yeni oluşan görevler, öğrenebilme korkuları, işinin geleceğiyle ilgili endişeler ve yeni duruma uyum sağlama yeteneği konusundaki kaygılar olarak ifade edilmektedir (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984; Thing vd., 2020). Görülmektedir ki teknolojik gelişim

ile tetiklenen dijital dönüşüm süreci iş ve işlemleri – eğitim alanında süreçleri kolaylaştırıcı ve içerik zenginleştirici faydaları olsa da, dönüşüme karşı gelişebilecek direnç ve kariyer açısından doğabilecek kaygı, endişe gibi duygular ile olumsuz etkileri de olabilmektedir.

Genel olarak, bireylerin örgüte güçlü bağlılıklarını, örgüt ile özdeşleşmelerini ve örgüte dahil olmaktan mutlu olduklarını gösteren duygusal yönelimler "duygusal bağlılık" olarak tanımlanmaktadır (Meyer ve Allen, 1997). Örgüt içinde bireyin kimliğinin örgüt kimliği ile özdeşleşmesi veya kişisel hedefler ile örgüt hedeflerinin aynı eksende birleşmesi sonucunda duygusal bağlılık gerçekleşmektedir (Varoğlu, 1993; Yankı, 2019). Bu bağlamda, duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanlar, örgütte kalmayı tercih ederler ve örgüt hedeflerine ulaşmak için yoğun çaba gösterirler (Uyguç ve Çımrın, 2004). Bu bilgiler ışığında bakıldığında eğitim sektörü çalışanlarının kurumlarındaki devamlılıkları ve işlerine bağlılıkları, kendi gereksinimlerinden ziyade kuruma karşı hissettikleri duygusal bağlılıktan kaynaklanmaktadır denebilir.

Boz ve arkadaşlarının (2021) acil servis çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada, örgütsel bağlılığın iş performansını olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Dolayısıyla, örgüte karşı duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanlar, örgüt hedefleri doğrultusunda aktif ve istekli katılım sergileyerek bu durumun sürekliliğini sağlamak için çaba gösterirler.

Performans, bireysel veya örgütsel yapılarda belirlenen amaca ulaşma seviyesinin ölçümü olarak tanımlanmaktadır. Bir başka ifadeyle, birey, grup veya örgüt tarafından belirlenen işle ilgili hedeflere ulaşma seviyesinin ne ölçüde gerçekleştirildiğini belirleme süreci performans olarak adlandırılır (Keskin, 2009).

Dijital teknolojilerdeki gelişmeler, işletmeyle ilgili tüm olguları yakından etkilemektedir. Bireyin rolü, her alanda gelişmenin ve ilerlemenin temel etkenidir (Şen ve Batı, 2020). Dijital dönüşüm sürecinin sadece teknolojik bir yenilik değil, aynı zamanda çalışanların örgütle olan bağlarının, algılarının ve performanslarının etkilenmesinde önemli bir faktör olduğu unutulmamalıdır. Son yıllarda, teknolojinin hızla gelişmesi ve dijitalleşmenin öneminin artmasıyla birlikte bireysel, örgütsel ve sistem çerçevesinde performansın değerlendirmesine yol açması beklenebilir.

4.2 Örgütsel Özdeşleşmenin İş Performansı Üzerindeki Etkileri

Örgütsel özdeşleşme, çalışanların iş performansını artırmada önemli bir rol oynar. Yüksek düzeyde örgütsel özdeşleşme, çalışanların iş tatmini, motivasyon ve üretkenliklerini artırabilir (Riketta, 2005). Bu durum, örgütün genel performansını olumlu yönde etkiler ve rekabet avantajı sağlar (Pratt, 1998).

Örgütsel özdeşleşme, çalışanların örgüte olan bağlılıklarını ve motivasyonlarını artırmanın yanı sıra, örgüt içi çatışmaları azaltabilir ve örgütsel değişim süreçlerine uyumu kolaylaştırabilir (van Dick, vd., 2004). Özellikle, örgütsel değişim süreçlerinde, çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin yüksek olması, değişime direnç göstermelerini azaltabilir ve değişim sürecinin başarısını artırabilir (Bartels, vd., 2007).

Liderlik, örgütsel özdeşleşmenin güçlendirilmesinde kritik bir rol oynar. Liderler, örgütün vizyonunu ve değerlerini çalışanlara aktararak onların örgütle özdeşleşmelerini sağlarlar (Kark vd., 2003). Dönüştürücü liderlik tarzı, çalışanların örgütle olan bağlarını kuvvetlendirir ve onların iş performansını artırmaktadır (Bass ve Riggio, 2006). Dolayısıyla liderlik özelliklerinin dijital dönüşüm sürecinin yönetilmesinde; özellikle de dönüştürücü liderliğin olumlu katkılarının bu sürecin gerçekleşmesinde kolaylaştırıcı etkisi olacağı söylenebilir.

Örgütsel özdeşleşme, iş tatminini artıran önemli bir faktördür. Çalışanların örgütle olan bağları kuvvetlendikçe, iş tatminleri de artar (Van Knippenberg ve Sleebos, 2006). Bu durum, çalışanların işlerine olan bağlılıklarını ve performanslarını olumlu yönde etkiler. Örgütsel özdeşleşmenin yüksek olduğu durumlarda, çalışanlar örgüt çıkarlarını kendi çıkarlarının önünde tutabilir ve örgütün başarısı için daha fazla sorumluluk alabilirler (Pratt, 1998). Ayrıca, örgütsel özdeşleşme, çalışanların iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışları ve iş performansı üzerinde de olumlu etkilere sahip olabilir (Riketta, 2005).

Örgütsel özdeşleşme, bireylerin kendilerini örgütün bir parçası olarak hissetmeleri ve örgütün hedeflerine ulaşma konusunda daha motive olmalarıyla doğrudan ilişkilidir (Meyer ve Allen, 1997). Eğitim alanında, örgütsel özdeşleşmenin iş performansı üzerindeki etkisi, öğretmenlerin ve diğer eğitim çalışanlarının öğrencilerin başarısını artırmak ve eğitim kalitesini yükseltmek için daha fazla çaba göstermeleriyle kendini gösterir (Reyes ve Shin, 1995).

Yüksek düzeyde örgütsel özdeşleşme, eğitim çalışanlarının işlerine olan bağlılıklarını ve motivasyonlarını artırır (Van Knippenberg, 2000). Bu durum, öğretmenlerin ders hazırlıklarına daha fazla zaman ayırmalarını, yenilikçi öğretim yöntemlerini benimsemelerini ve öğrencilerle daha etkili iletişim kurmalarını sağlar (Bogler ve Somech, 2004). Örgütsel özdeşleşme, öğretmenlerin mesleki tatminlerini de artırarak, onların işten ayrılma eğilimlerini azaltır ve işlerinde daha uzun süre kalmalarını teşvik eder (Mael ve Ashforth, 1995).

Örgütsel özdeşleşme, iş performansını artırarak eğitim kurumlarının genel başarısını olumlu yönde etkiler (Dutton, Dukerich ve Harquail, 1994). Eğitimde iş performansı, öğretmenlerin derslerdeki başarıları, öğrencilerin akademik performansları ve genel eğitim kalitesine katkılarıyla ölçülür (Klassen vd., 2013). Örgütsel özdeşleşme, öğretmenlerin kendilerini kurumun başarısıyla daha fazla ilişkili hissetmelerine ve bu doğrultuda daha fazla çaba göstermelerine neden olmaktadır (Van Dick, 2001).

Eğitim kurumlarında güçlü bir örgütsel kimlik ve kültür oluşturulması, öğretmenlerin ve diğer çalışanların özdeşleşme düzeylerini artırır (Hogg ve Terry, 2000). Bu da onların iş performanslarını olumlu yönde etkileyerek, eğitim kurumlarının genel başarısına katkı sağlayacaktır.

4.3 Türkiye'de Dijital Dönüşüm ve Örgütsel Özdeşleşmenin İş Performansına Etkileri

Türkiye'de dijital dönüşüm ve örgütsel özdeşleşmenin iş performansı üzerindeki etkileri üzerine yapılan araştırmalar, bu süreçlerin öğretmenler ve eğitim kurumları üzerindeki olumlu etkilerini ortaya koymaktadır. Örneğin; Kılınç (2013)'e göre, dijital dönüşüm sürecinde, öğretmenlerin teknolojiye uyum sağlaması ve teknolojiyi etkin bir şekilde kullanmalarının iş performanslarını artırdığını belirtmektedir. Araştırma, dijital araçların kullanımının derslerin verimliliğini artırdığını ve öğrenci başarısına olumlu yönde katkı sağladığını göstermektedir. Ayrıca, Çelik ve Erdem (2020) yaptıkları araştırmada; eğitimciler üzerinde iş tatmini ve performansı artıran etkenin örgütsel özdeşleşme olduğu belirtilmekte ve araştırmaya göre, öğretmenlerin kurumlarıyla bütünleşerek aidiyet duygusuyla hareket etmeleri, hem kişisel iş tatmin düzeylerini artırıyor hem de öğrencilerin akademik başarılarına olumlu katkı sağladığı belirtilmiştir. Eğitim kurumlarında dijital dönüşüm süreçlerini inceleyen bir araştırmada, öğretmenlerin dijital

araçları kabul etmesinin ve bu araçları ders materyallerine entegre etmesinin iş performanslarını arttırdığını ve öğrenci motivasyonunu olumlu yönde etkilediğini sonucuna varılmıştır . Dijitalleşmenin ayrıca, kurumsal aidiyet duygusunu güçlendirdiği ifade edilmiştir (Reisoglu vd., 2020). Örgütsel özdeşleşme ile dijital dönüşüm arasındaki ilişkiyi araştıran bir diğer çalışmada; çalışanların örgütle olan bağlarının güçlenmesinin, dijital dönüşüm sürecinde ortaya çıkan belirsizliği ve karşılaşılan direnci yönetme konusunda etkili olduğu ve performansı da artırdığı gösterilmiştir (Bennett vd., 2018).

Eğitim alanında iş performansı, öğretmenlerin ve diğer eğitim çalışanlarının öğrencilerin öğrenme deneyimlerine ve genel eğitim kalitesine olan katkılarıyla doğrudan ilişkilidir. Türkiye'de dijital dönüşüm ve örgütsel özdeşleşmenin iş performansı üzerindeki olumlu etkileri, bu süreçlerin eğitimde başarıyı artırmak için önemli fırsatlar sunduğunu göstermektedir. Kişi-örgüt uyumu örgütsel özdeşleşme ile desteklenirken, iş performansı ise başarı ve mutluluğun iş hayatı içerisinde anahtarı olduğu ve örgütlerde iş gören için önem arz ettiği anlaşılmaktadır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

5 DİJİTAL DÖNÜŞÜM SÜRECİNDE ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMESİNİN İŞ PERFORMANSINA ETKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Çalışmanın bu kısmında, öncelikle araştırmanın amacı, önemi, varsayımları, sınırlılıkları ve yöntemi açıklanmıştır. Devamında araştırma modeli, evreni, veri toplama tekniği ve araçları gibi ayrıntılarla elde edilen sonuçlar ve yapılan değerlendirme sunulmuştur. Araştırmanın sonuçları incelenerek, daha önce yapılan çalışmalar ile karşılaştırılmış; devamında ise ileride gerçekleştirilebilecek çalışmalara dair öneriler sunulmuştur.

5.1 Araştırmanın Amacı

Dijitalleşmenin her alanda etkisini gün geçtikçe daha fazla göstermektedir. Bu etki eğitim kurumlarında da merak edilmektedir. Araştırmanın amacı, öğretmenlerin dijital dönüşüm algılarının ve örgütsel özdeşleşmelerinin ve iş performansına dönük etkisini araştırmaktır. Bu araştırma, Türkiye’de eğitim alanında görev yapan ilk ve orta öğretim düzeyindeki eğitimcilerin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın temel amacı, eğitim sektöründe dijital dönüşüm sürecinin etkilerini incelemek ve bu sürecin çalışanların örgütsel özdeşleşmesi ile iş performansına olan olumlu ya da olumsuz etkilerini değerlendirmektir. Araştırmada ayrıca, bu etkilerin demografik değişkenler ışığında analiz edilerek literatüre katkı sunması hedeflenmiştir.

Elde edilen bulgular, dijital dönüşüm süreçlerinin eğitimciler üzerinde yarattığı sonuçları anlamayı, öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimlerini desteklemeye yönelik çıkarımlar yapmayı amaçlamaktadır. Çalışma kapsamında kullanılan anketler, öğretmenlerin deneyimlerini detaylı bir şekilde ele almış, dijitalleşme sürecinin bireysel iş performanslarına ve kuruma olan bağlılıklarına nasıl yansıdığını ortaya koymayı hedeflemiştir. Bu bağlamda, dijitalleşmenin hem bireysel hem de kurumsal düzeydeki etkileri, öğretmenlerin kişisel gelişim süreçleri ve mesleki tatminleriyle ilişkilendirilerek değerlendirilmiştir.

Bu araştırma, eğitim sistemindeki teknolojik dönüşüm süreçlerini daha iyi anlamaya yönelik önemli bir adım olarak konumlandırılmış ve gelecekte yapılacak çalışmalara yön göstermesi açısından da değerli bir kaynak niteliği taşımaktadır.

5.2 Araştırmanın Önemi

Dijital dönüşüm, yalnızca teknolojik bir ilerleme süreci değil, aynı zamanda organizasyonel yapıları, iş süreçlerini ve çalışanların motivasyonlarını derinden etkileyen çok boyutlu bir dönüşüm hareketidir. Eğitim sektörü, bu sürecin tam merkezinde yer almakta ve hem teknolojik yeniliklere adapte olma hem de değişen toplumsal ihtiyaçlara yanıt verme gibi kritik bir sorumluluk üstlenmektedir. Bu süreçte, eğitim kurumlarının dijitalleşme ile uyum sağlaması, yalnızca teknolojik altyapıyı geliştirmekle sınırlı kalmayıp aynı zamanda çalışanların psikolojik ve sosyal uyumunu da kapsayan bütüncül bir yaklaşım gerektirmektedir.

Dijital dönüşüm sürecinde çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerini anlamak, yalnızca eğitim sektöründe iş performansını artırmaya yönelik etkili stratejilerin temelini oluşturmakla kalmaz, aynı zamanda çalışan bağlılığı ve kurumsal verimlilik açısından da sürdürülebilir bir yapı inşa edilmesine katkı sağlar. Çalışanların kendilerini kurumlarının bir parçası olarak hissetmeleri, değişim süreçlerine daha kolay adapte olmalarını ve bu süreçlerde aktif bir rol üstlenmelerini mümkün kılar.

Eğitimde dijital dönüşüm, günümüzün dijital bilgi çağı koşullarında ele alınması gereken öncelikli konuların başında gelmektedir. Bilginin değişimin temel hammaddesi olduğu günümüzde, dijitalleşmenin bu dönüşümü hızlandırıcı bir unsur olduğu açıktır. Bilginin sınır tanımadan yaygınlaştığı dijital dünyada, bu dönüşüme ayak uyduramayan bireyler ve kurumlar çağın gereklerine karşı direnç göstermek zorunda kalacaktır. Bu nedenle, eğitim sektöründeki dijital dönüşümün bireyler, çalışanlar ve kurumlar üzerindeki etkilerinin detaylı bir şekilde anlaşılması, gelecekte daha sürdürülebilir ve etkili bir eğitim sistemi oluşturmak adına kritik bir öneme sahiptir.

Ayrıca, dijital dönüşümün sadece teknolojiyle sınırlı kalmayan, öğrenme süreçlerini, öğretmenlerin rollerini ve öğrencilerin ihtiyaçlarını da dönüştüren bir etki yarattığı unutulmamalıdır. Eğitimde dijital araçların entegrasyonu, yalnızca bilgi aktarımını değil, aynı zamanda inovasyon odaklı düşünce yapısını destekler ve bu da hem bireyler hem de toplumlar için yeni fırsatlar yaratır. Eğitim kurumları, bu dönüşüm sürecini stratejik bir şekilde yöneterek dijitalleşmenin sunduğu fırsatları maksimum seviyede kullanabilir.

5.3 Varsayımlar

Araştırma kapsamında katılımcı orta öğrenim seviyesi öğretmenlerin çevrimiçi platformlardan ulaştıkları Google formalar üzerinden oluşturulmuş anketi içtenlikle tamamladıkları varsayılmıştır.

5.4 Sınırlılıklar

Bu çalışma bulguları Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) bünyesinde faaliyet gösteren Eskişehir ilinde görev yapmakta olan Odunpazarı ilçesinde toplamda 17 ilkokul ve ortaokul öğretmenlerine ulaşılması hedeflenerek, onların deneyimlerinin anket üzerinden toplanabilmesi ile sınırlıdır. Ayrıca, araştırmada elde edilen bulgular, faydalanan ölçme araçlarının ölçtüğü özellikler ile sınırlıdır.

5.5 Araştırma Yöntemi

Bu araştırma nicel bir çalışma olup, araştırma modeli olarak genel tarama modelini kullanmaktadır. Genel tarama modelleri, geniş bir evrende çok sayıda elemanın bulunduğu durumlarda, evren hakkında genel bir yargı sağlamak için, evrenin tümü veya belirli bir grup, örnek ya da örneklem üzerinde yapılan incelemelerdir. Bu çalışmada, ayrıca değişkenler arasındaki ilişkinin varlığı ve derecesini belirlemek için ilişkisel tarama modeli kullanılacaktır. İlişkisel tarama modeli, iki ya da daha fazla değişken arasındaki birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemek amacıyla geliştirilmiş modellerdir (Karasar, 2003, s. 79-80).

5.6 Araştırma Soruları, Hipotezler ve Araştırmanın Modeli

Araştırmanın amacı eğitim sektöründe dijital dönüşüm sürecinin örgütsel özdeşleşmeye ve iş performansına olan etkisi ve örgütsel özdeşleşmenin iş performansına olan etkisini incelemektir. Bu bağlamda aşağıdaki araştırma soruları aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

1.Çalışanların dijital dönüşüm düzeyleri, örgütsel özdeşleşme düzeyleri ve iş performansları arasındaki ilişki nedir?

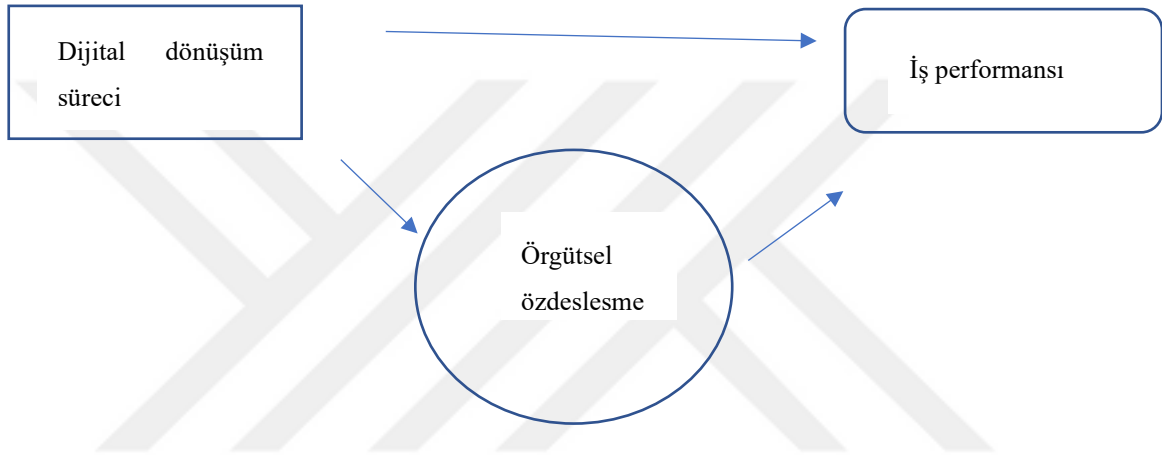
2.Çalışanların dijital dönüşüm düzeylerinin örgütsel özdeşleşme düzeyleri üzerinde etkisi nedir?

3.Çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin iş performansı düzeyleri üzerindeki etkisi nedir?

Bu araştırma soruları doğrultusunda belirlenen model şekil 5.1’de gösterilmiştir.

Şekil 5.1

Araştırma modeli



Bu bağlamda aşağıdaki hipotezler belirlenmiştir.

H_1 = Çalışanların dijital dönüşüm düzeyleri, örgütsel özdeşleşme düzeyleri ve iş performansları arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H_2 = Çalışanların dijital dönüşüm düzeylerinin örgütsel özdeşleşme düzeyleri üzerinde etkisi bulunmaktadır.

H_3 = Çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin iş performansı düzeyleri üzerinde etkisi bulunmaktadır.

H_4 = Çalışanların dijital dönüşüm düzeylerinin iş performansı düzeyleri üzerinde etkisi bulunmaktadır.

H_5 = Örgütsel özdeşleşme, dijital dönüşümün çalışanların iş performansı üzerindeki etkisinde kısmi bir aracılık rolü oynamaktadır.

5.6 Evren ve Örneklem

Yapılan çalışma Türkiye’de eğitim sektöründe görev yapan ilk ve orta öğretim düzeyinde eğitimcilerin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda Eskişehir genelinde 17 eğitim kurumuna gidilerek araştırma ve amacı yönetime anlatılmış, etik kurul raporu gösterilerek gerekli izinler alınmış ve online olarak hazırlanan anket eğitimcilerle -yöneticileri aracılığıyla ortak iletişim gruplarında paylaşılmıştır. Toplamda 983 eğitime ulaştırılmıştır. Anketin doldurulma sayısı ise 217’dir. Çalışmanın evreni ise Eskişehir Odunpazarı bölgesi okullarındaki öğretmen sayıları toplamı olan 5706’dır (<http://odunpazarı.meb.gov.tr>).

5.7 Veri Toplama Araçları

Nicel araştırmaya dayanan bu çalışmanın verilerini toplamak amacıyla anket yöntemi; veri analizinde SPSS ve AMOS programı kullanılmıştır. “Dijital dönüşüm süreci”, “Örgütsel özdeşleşme” ve “iş performans” ölçekleri ile demografik özelliklere ilişkin soru formundan oluşmuştur. Anket dijital dönüşüm, örgütsel özdeşleşme ve iş performansını ölçen sorulardan oluşmaktadır , demografik sorular ise çalışma kapsamına destek sağlayacak şekilde hazırlanmıştır. Toplam 9 demografik ve 21 ölçek soruları olmak üzere toplam 30 soru gönüllü eğitimcilerle sorulmuştur. Ölçekler ve ankete dair hazırlanmış olan ilgili anket formu ekler kısmında EK1 ve EK2’de yer almaktadır. Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin bilgiler kısaca şöyledir:

Dijital Dönüşüm Ölçeği: Mehmet Sağlam’ın “İşletmelerde geleceğin vizyonu olarak dijital dönüşümün gerçekleştirilmesi ve dijital dönüşüm ölçeğinin Türkçe uyarlaması” adlı makalesinde geçen 12 ifadeden oluşturulan; tek boyutlu ve 5’li Likert tipinde (1=Hiç katılmıyorum, 5=Tamamen katılıyorum) değerlendirilen sorulardan oluşan ölçek kullanılmıştır. Dijital çağda kaçınılmaz hale gelen ve organizasyonun geleceğe yönelik vizyonunu şekillendiren dijital dönüşüm kavramının yöneticilere rehberlik etmesi amacıyla ele alındığı bu çalışmada, dijital strateji ve dönüşüm ilişkisi, dönüşümün ne ifade ettiği, önemi, nasıl hayata geçirilebileceği, gerekliliği, sürdürülebilirliği incelenmektedir. Türkçe kullanımı için güvenilirlik ve geçerlilik çalışması aynı uyarlama

çalışması dahilinde yapılmış ve çalışmada elde edilen sonuçlarda ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0,954 olarak elde edildiği belirtilmiştir. Alınan bu sonuca göre ölçeğin güvenilirliğinin sağlandığı görülmüştür (Sağlam, 2019). Ölçek ifadelerinde 10 ifade olan “Firmamız değer önerisi ve gelir paylaşımını içeren tamamlayıcı yeterlilikler için ortaklar ve paydaşların işbirliğinden yararlanır” ifadesi firmaları kapsadığı için ölçek anket içinden çıkarılmıştır.

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği: Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilmiş olan ve Türkçe’de güvenilir ve geçerliliği önceden sınanmış olan ve 1’den 5’e kadar olan Likert tipinde (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum) 6 sorudan oluşan tek boyutlu altı maddelik örgütsel özdeşleşme ölçeği kullanılmıştır. Türkiye yapılan araştırmalarda özdeşleşmeyi ölçmede en yaygın olarak kullanılan ölçek olması, yüksek düzeyde geçerlilik ve güvenilirlik sağlaması -güvenirlik katsayısı, Mael ve Ashforth (1992) tarafından 0,87 olarak tespit edilmiştir- tercih sebebi olmasında etkindir. Ölçeğin Türkçe çevirileri, Tak ve Aydemir (2004) tarafından yapılmış olup; araştırmada kullanılan çevirisi ise Polat (2009)’ın doktora tezinden alınmıştır.

İş Performansı Ölçeği: Kirkman ve Rosen (1999) tarafından takım performansını ölçmek amacıyla geliştirilen ve Sigler ve Pearson (2000) tarafından iş performansını ölçmek için adapte edilen 8 maddelik ölçeğin 4 maddelik kısa versiyonundan yararlanılmıştır. Alanyazında ölçeğin kısa versiyonunu kullanan çalışmalara rastlanmaktadır (Turunç ve Çelik, 2010a; Turunç ve Çelik, 2010b; Çöl, 2008). Tek boyuttan oluşan ölçeğin Türkçe uyarlaması, Çöl (2008) tarafından yapılmış ve geçerlik ile güvenilirliği tespit edilmiştir. Uyarlanan ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0.827 olarak bulunmuş olup 0.70’lik Cronbach α düzeyinin üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Alanyazında, bu kısa versiyonu kullanan çalışmalara sıkça rastlanmaktadır (Turunç ve Çelik, 2010a; Turunç ve Çelik, 2010b; Çöl, 2008).

Ölçeklere ait sorular ekler kısmında EK1’de verilmiştir.

5.8 Geçerlik ve Güvenirlik

Araştırmada uygulanan ölçeklerin güvenirliğini tespit etmek için Cronbach's Alpha güvenirlik analizi uygulanmıştır. Cronbach's Alpha güvenirlik katsayısı aldığı değerlere göre;

0 –.40 arasında güvenilir değil;

.40-.60 arasında düşük derecede güvenilir;

.60-.90 arasında oldukça güvenilir;

.90-1 arasında yüksek derecede güvenilir

Olarak güvenirlik değerleri yorumlanmaktadır (Tavşancıl 2006, s.29'dan aktaran Can, 2013). Ayrıca Güvenirlik testi sonuçları tablo 5.1 de verilmiştir.

Tablo 5.1

Güvenirlik testi sonuçları

	<u>Cronbach's Alpha</u>	<u>N</u>
Dijital Dönüşüm	.967	11
Örgütsel Özdeşleşme	.824	6
İş Performansı	.874	4

Yapılan analiz sonuçlarına göre katılımcıların, dijital dönüşüm ölçeği sonuçlarının yüksek derecede güvenilir [$\alpha=.967$] ve örgütsel özdeşleşme ölçeği sonuçlarının oldukça güvenilir [$\alpha=.824$] ve iş performansı ölçeği sonuçlarının oldukça güvenilir [$\alpha=.874$] olduğu tespit edilmiştir.

5.9 Verilerin Analizi

Araştırmada verilerin düzenlenmesinde ve analizinde IBM SPSS 29.0 ve Amos 29.0 programları tercih edilmiştir. Verilerin normal dağılıp dağılmadığını tespit etmek için istatistik testlerden Normallik testi yapılmıştır ve sonuçlarına göre parametrik olan ve olmayan analizler uygulanmıştır. Sonuçların değerlendirilmesi yüksek anlamlılık seviyesi ve yüksek derecede güvenilirlik seviyesi görülmüştür.

H1 hipotezin test edilmesi; dijital dönüşüm ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin incelenmesi adına ikili gruplar arasındaki ilişkinin yönü ve şiddetinin araştırılması, verilerin normal dağılması sebepleriyle Pearson moment çarpımı korelasyonu analizi tercih edilmiştir. Dijital dönüşüm- iş performansı ve örgütsel özdeşleşme- iş performansı arasındaki ilişkilerin incelenmesi için ise verilerin normal dağılıma uygun olmaması sebebiyle Spearman Sıra farkları korelasyon analizi tercih edilmiştir. Korelasyon analizinin yorumlanmasında güven aralığı (p) ve korelasyon katsayısı (r) değerlerine bakılmıştır. Anlamlılık değeri için .95 güven değeri aralığı; r değeri için ise:

$r > .8$ = güçlü ilişki;

$.8 > r > .5$ = orta düzey ilişki;

$.5 > r$ = zayıf ilişki,

değer aralıkları temel alınarak analizler yorumlanmıştır (Can, 2013).

Normallik testi sonuçları tablo 5.2 de ve grafikleri şekil 5.2, 5.3, 5.4'te gösterilmiştir.

Tablo 5.2

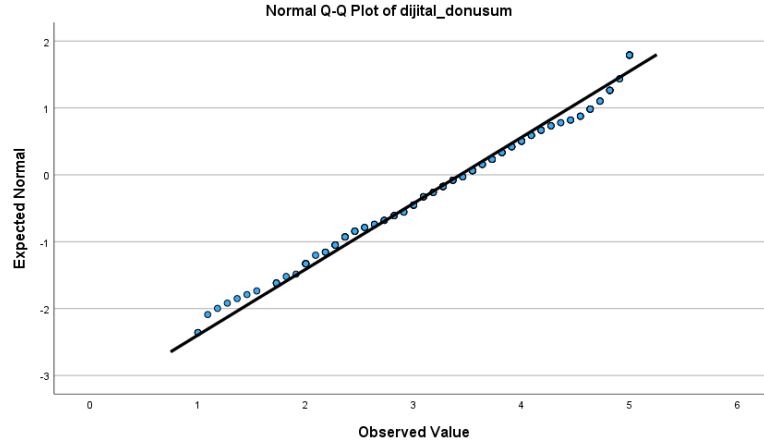
Normallik ; Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk Test Sonuçları

Değişken	Kolmogorov-Smirnov		Shapiro-Wilk (SW)	
	İstatistik	df	Sig.	İstatistik
Dijital dönüşüm	.062	217	.040	.970
Örgütsel özdeşleşme	.091	217	.000	.959
İş performansı	.151	217	.000	.887

Not: Sig. değeri 0,05'ten büyük olması durumunda normal dağılım olduğu kabul edilir (Can, 2013).

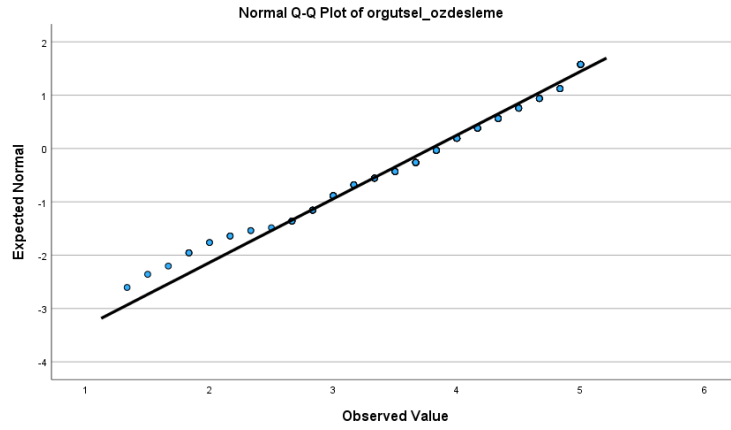
Şekil 5.2

Dijital dönüşüm normal dağılım grafiği



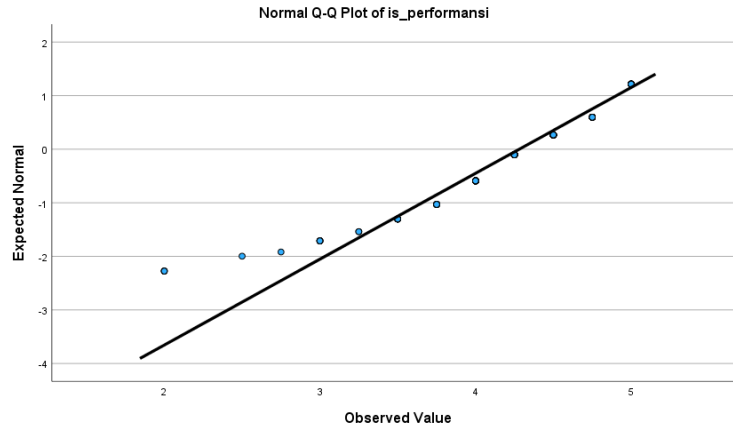
Şekil 5.3

Örgütsel özdeşleşme normal dağılım grafiği



Şekil 5.4

İş performansı normal dağılım grafiği



H2 H3 ve H4 hipotezlerinin sınanması: bir bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin incelenmesi sebebiyle doğrusal regresyon analizi tercih edilmiştir.

İkinci, üçüncü ve dördüncü hipotezlerle birlikte H5 hipotezi olan “*Örgütsel özdeşleşme, dijital dönüşümün çalışanların iş performansı üzerindeki etkisinde kısmi bir aracılık rolü oynamaktadır.*” için yol analizi tercih edilmiştir. İlk olarak analizin ön koşullarına bakılmıştır. Çarpıklık ve basıklık değerleri, histogram ve p-p ve q-q grafikleri incelenmiş, örneklem sayısının fazla olması, çarpıklık ve basıklık değerlerinin kabul edilir değerler içinde yer alması sebepleriyle (Burada basıklık- çarpıklık, ortalama ve medyan değeri incenmiş basıklık-çarpıklık +2/-2 arasında, ortalama ve medyan arasındaki fark ise standart sapmadan küçük olduğu için) verilerin normal dağıldığı varsayılmıştır (Tabachnick, Fidell ve Ullman, 2007). Değerler tablo 5.3 de gösterilmiştir.

Tablo 5.3

Değişkenlerin Betimsel İstatistikleri tablosu

Özellik	Dijital Dönüşüm	Örgütsel Özdeşleşme	İş Performansı
Ortalama	3.4311	3.7903	4.2811
Standart Hata	.06886	.05684	.04236
%95 Güven Aralığı	3.2954 - 3.5668	3.6783 - 3.9024	4.1976 - 4.3646
5% Kesilmiş Ortalama	3.4623	3.8321	4.3367
Medyan	3.5455	3.8333	4.2500
Varyans	1.029	.701	.389
Standart Sapma	1.01443	.83730	.62399
Minimum	1.00	1.33	2.00
Maksimum	5.00	5.00	5.00
Aralık	4.00	3.67	3.00
Çeyrekler Arası Aralık	1.45	1.25	.75
Çarpıklık	-.268	-.501	-1.151
Çarpıklık Std. Hata	.165	.165	.165
Basıklık	-.638	-.179	2.053
Basıklık Std. Hata	.329	.329	.329

Değişkenler arasındaki ilişki ve regresyon değerleri incelenmiş olup, aracılık etkisinin ön koşullarının sağlandığı tespit edilmiştir. Analiz sonucunda, aracılık etkisinin geçerliliğini

ve gücünü destekleyen bulgular elde edilmiştir, bu da modelin genel yapısının anlamlı ve tutarlı olduğunu göstermektedir. Model uyumu değerlerinin incelenmesinde literatürde önerilen uyum indeksleri kullanılmıştır: Ki-kare (χ^2), Yaklaşık Hataların Kök Ortalama Karesi (RMSEA), Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI), Tucker-Lewis Index (TLI), Standartlaştırılmış Kök Ortalama Kare Hatası (SRMR), (Bentler ve Bonett, 1980; Hair vd., 2010; Kline, 2005).

Aracılık etkisini incelemek amacıyla, Hayes (2018) tarafından geliştirilen ve kabul gören bir yöntem olan bootstrap tekniği kullanılmıştır. Bu teknik, örneklemin kendi içinden rastgele tekrarlarla çok sayıda alt örneklem oluşturarak aracılık etkisinin güvenilirliğini ve istatistiksel anlamlılığını değerlendirmeye olanak tanımaktadır. Bootstrap yöntemiyle 5000 tekrar gerçekleştirilmiş ve %95 güven aralığına dayalı olarak aracılık etkisinin anlamlı olup olmadığı test edilmiştir. Bu yaklaşım, aracılık etkisinin doğrudan ve dolaylı etkilerle birlikte değerlendirilebilmesine olanak tanıyarak analiz sonuçlarının daha güvenilir ve geçerli olmasını sağlamaktadır.

5.10 Bulgular

5.10.1 Betimsel istatistikler

Demografik özellikler açısından incelendiğinde, katılımcıların %59'unu kadınlar, %41'ini erkekler oluşturmaktadır. Yaş dağılımına bakıldığında, katılımcıların %34.1'i 40 yaş ve altı, %34.6'sı 40-50 yaş aralığında, %31.3'ü ise 50 yaş ve üzerindedir. Eğitim durumu açısından katılımcıların %68.7'si lisans mezunu, %31.3'ü ise lisansüstü eğitim almıştır. Mesleki iş tecrübesi bakımından katılımcıların %14.7'si 9 yıl ve altında tecrübeye sahipken, %17.1'i 10-14 yıl, %14.7'si 15-19 yıl, %16.6'sı 20-24 yıl, ve %36.9'u 25 yıl ve üzeri tecrübeye sahiptir. Sorumluluk düzeyine göre, katılımcıların %85.3'ü eğitmen, %14.7'si yönetici pozisyonundadır. Kurum tipi açısından ise %88.5'i kamu kurumunda, %11.5'i özel kurumda çalışmaktadır. Ücret aralıklarına göre katılımcıların %34.1'i yıllık 34 bin TL ve altında gelir elde ederken, %34.6'sı 34 bin TL ile 55 bin TL arasında, %31.3'ü ise 55 bin TL ve üstünde gelire sahiptir.

Katılımcıların demografik bilgileri tablo 5.4'de verilmektedir.

Tablo 5.4*Betimsel İstatistikler*

		f	%
Cinsiyet	Kadın	128	59.0
	Erkek	89	41.0
Yaş	40 yaş ve altı	74	34.1
	40-50 arası	75	34.6
	50 ve üstü	68	31.3
Eğitim durumu	Lisans	149	68.7
	Lisansüstü	68	31.3
Mesleki iş tecrübesi	9 yıl ve altı	32	14.7
	10-14 yıl	37	17.1
	15-19 yıl	32	14.7
	20-24 yıl	36	16.6
	25 yıl ve üstü	80	36.9
Sorumluluk düzeyi	Eğitmen	185	85.3
	Yönetici	32	14.7
Kurum tipi	Özel kurum	25	11.5
	Kamu kurumu	192	88.5
Ücret aralığı	34 bin ve altı	74	34.1
	34 bin-55 bin arası	75	34.6
	55 bin ve üstü	68	31.3

Örneklem dağılımının bu şekilde çeşitli demografik özelliklere göre dengeli bir şekilde dağılması, araştırmanın geçerlilik ve güvenilirlik düzeyini artırmaktadır; Bu çeşitlilik,

araştırmada farklı bakış açılarını ve deneyimleri kapsayan daha güvenilir sonuçlar elde edilmesine katkı sağlamaktadır. Örneğin kadın erkek dağılımı %5-%95 şeklinde olmuş olsaydı bu durumda düşük olan veriden genelleştirilebilir sonuçlar elde etmek veya bu sonuçları değerlendirmeye almak güvenilir olmayabilirdi. Ayrıca burada yaş, tecrübe, ücret aralıklarının da her bir seçenekten veri alınarak analizi yapılacak halde dağılması sonuçları daha güvenili hale getirirken hem de seçenekler açısından değerlendirilmesi olanağı sunmaktadır.

Çalışanların Dijital dönüşüm, Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansı düzeylerine bakıldığında ise; genel olarak 3 üeri ortalama değerler görülmüştür. Sonuçları tablo 5.5 de verilmiştir.

Tablo 5.5

Çalışanların Dijital dönüşüm, Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansı düzeyleri

	N	Min.	Max.	Ort.	SS.
Dijital Dönüşüm	217	1.00	5.00	3.4311	1.01443
Örgütsel Özdeşleşme	217	1.33	5.00	3.7903	.83730
İş performansı	217	2.00	5.00	4.2811	.62399

Katılımcıların dijital dönüşüm düzeyleri ($\bar{X}$ =3.43; S=1.01); örgütsel özdeşleşme düzeyleri ($\bar{X}$ =3.79; S=.83) ve iş performansı düzeyleri ($\bar{X}$ =4.28; S=.62) olarak tespit edilmiştir. Tablo 5.3'e göre; Araştırmaya katılan eğitimcilerin dijital dönüşüm ölçeğindeki maddelere 5'li likert ölçeğine göre ortalamaları 3.43 seviyesinde olarak "katılıyorum" düzeyinde cevap verdikleri görülmektedir. Aynı şekilde katılımcıların örgütsel özdeşleşme ölçeğindeki maddelere ortalamaları 3.79 seviyesinde olarak "katılıyorum" düzeyinde cevap verdikleri görülmektedir. İş performansı ortalaması olan 4.28'e göre ise, ankete katılan eğitimciler "kesinlikle katılıyorum" düzeyinde cevaplar verdikleri anlaşılmaktadır.

5.10.3 Verilerin analizi ve bulgular

Verilerin analizleri araştırma soruları doğrultusunda incelenerek ve hipotezlerin sağlanıp sağlanmadığı kontrol edilmektedir.

5.10.3.1 H1 hipotezine yönelik bulgular

Birinci araştırma sorusu için yapılan pearson korelasyon analizi ve spearman korelasyon analizi sonuçları tablo 5.6'da gösterilmektedir.

Tablo 5.6

Korelasyon Analizi Sonuçları

	Dijital Dönüşüm	Örgütsel Özdeşleşme	İş Performansı
Dijital Dönüşüm	1		
Örgütsel Özdeşleşme	.40*	1	
İş Performansı	.415*	.308*	1

* p<.05

Tabloda görüldüğü gibi, analiz sonuçlarına göre, katılımcıların dijital dönüşüm düzeyleri ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında anlamlı, pozitif ve zayıf düzeyde bir ilişki bulunmaktadır ($r = .40$; $p = 0.05$). Bu sonuç, dijital dönüşüm düzeyinin örgütsel özdeşleşme üzerinde etkisinin olduğunu ancak bu etkinin zayıf olduğunu göstermektedir. Pozitif bir ilişki, dijital dönüşüm düzeyi arttıkça örgütsel özdeşleşmenin de arttığı anlamına gelmektedir. Ancak korelasyon katsayısının düşük olması ($r = 0.40$) bu ilişkinin güçlü olmadığını ifade etmektedir. Dolayısıyla dijital dönüşüm sürecinin örgütsel özdeşleşmeye katkı sağlamasına rağmen bunun çalışanların örgütle özdeşleşmesi üzerindeki etkisinin sınırlı kaldığı söylenebilir.

Yukarıdaki sonuca benzer şekilde katılımcıların dijital dönüşüm düzeyleri ve iş performansları düzeyleri arasında anlamlı, pozitif ve zayıf düzeyde bir ilişki bulunmaktadır ($r = .415$; $p = 0.05$). Bu sonuç, dijital dönüşüm düzeyinin iş performansı üzerinde etkisinin olduğunu ancak bu etkinin hala zayıf olduğunu göstermektedir. Pozitif bir ilişki, dijital dönüşüm düzeyi arttıkça iş performansının da arttığı anlamına gelmektedir. Ancak korelasyon katsayısının düşük olması ($r = 0.415$) bu ilişkinin güçlü olmadığını ifade etmektedir. Dolayısıyla dijital dönüşümün iş performansına katkı sağlamasına rağmen bunun çalışanların iş performansı üzerine etkisinin sınırlı kaldığı söylenebilir.

Katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeyleri ve iş performansları arasında anlamlı, pozitif ve zayıf düzeyde bir ilişki bulunmaktadır ($r = .308$; $p=0<.05$). Bu sonuç, örgütsel özdeşleşmenin iş performansı üzerinde etkisinin olduğunu ancak bu etkinin zayıf olduğunu göstermektedir. İlişki pozitif olduğu için, örgütsel özdeşleşme düzeyi arttıkça iş performansı da artacaktır. Ancak korelasyon katsayısının düşük olması ($r=0,308$) bu ilişkinin zayıflığını ifade etmektedir. Dolayısıyla örgütsel özdeşleşmenin iş performansına katkı sağlamasına rağmen bunun çalışanların iş performansı üzerine etkisinin sınırlı olduğu söylenebilir.

Bu bağlamda H_1 hipotezi olan “*Çalışanların dijital dönüşüm düzeyleri, örgütsel özdeşleşme düzeyleri ve iş performansları arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır*”, doğrulanmıştır.

5.10.3.2 Yol Analizi ve Bulguları

İkinci, üçüncü ve dördüncü araştırma sorularına yönelik bulgular bu bölümde verilmektedir. Yapılan analiz sonuçlarına göre *dijital dönüşüm düzeylerinin örgütsel özdeşleşme düzeyleri üzerinde ve örgütsel özdeşleşme düzeylerinin iş performansı düzeyleri üzerindeki etkisi tespit edilmiştir*.

Yapılan analiz sonuçlarına göre, dijital dönüşümün örgütsel özdeşleşme üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğu tespit edilmiştir ($\beta = .219$; $p < .005$). Bunun yanı sıra, dijital dönüşüm değişkeni, örgütsel özdeşleşmedeki toplam değişimin yaklaşık %22’sını açıklamaktadır ($R^2 = .163$). Bu sonuç, bağımsız değişken olan dijital dönüşümün, bağımlı değişken olarak ele alınan örgütsel özdeşleşmeyi açıklamada sınırlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bu bulgular ışığında, araştırmada öne sürülen H_4 hipotezinin doğrulandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütsel özdeşleşmenin iş performansı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğu tespit edilmiştir ($\beta = .282$; $p < .005$). Örgütsel özdeşleşme, iş performansındaki toplam değişimin yaklaşık %26’sını açıklamaktadır ($R^2 = .259$). Bu sonuç, örgütsel özdeşleşmenin, iş performansını açıklamada sınırlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda, H_3 hipotezinin doğrulandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Benzer şekilde dijital dönüşümün iş performansı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğu tespit edilmiştir ($\beta = .328$; $p < .005$). Bunun yanı sıra, dijital dönüşüm değişkeni, iş performansındaki toplam değişimin yaklaşık %23'ünü açıklamaktadır ($R^2 = .235$). Bu sonuç, bağımsız değişken olan dijital dönüşümün, bağımlı değişken olarak ele alınan iş performansını açıklamada sınırlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bu bulgular ışığında, araştırmada öne sürülen H_2 hipotezinin doğrulandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Sonuçlar tablo 5.7 de gösterilmiştir.

Tablo 5.7

Yol Analizine İlişkin Değerler Arasındaki İlişki Katsayıları

Değişkenler	β	β_1	S.E.	C.R.	P	R^2	Karar
Dijital Dönüşüm > İş Performansı	.328	.484	.065	5.030	***	.235	H2: Kabul
Örgütsel Özdeşleşme > İş Performansı	.282	.234	.077	3.686	***	.259	H3: Kabul
Dijital Dönüşüm > Örgütsel Özdeşleşme	.219	.404	.041	5.409	***	.163	H4: Kabul
Dijital Dönüşüm > İş Performansı	.127	.352	.042	2.993	***	.259	H5: Kabul
Dolaylı Etki (aracılık etkisi)						0.093 (0.032-.173)	

Not: *** $p < .005$, β : Standardize edilmiş yol katsayıları, β_1 : Standardize edilmemiş yol katsayıları

Yapılan bootstrap analizi sonuçlarına göre H_5 hipotezi kabul edilmiş, örgütsel özdeşleşmenin, dijital dönüşüm ile çalışanların iş performansı üzerinde kısmi aracılık etkisi olduğu sonucu doğrulanmıştır ($\beta = .093$; $.032 < p < .173$).

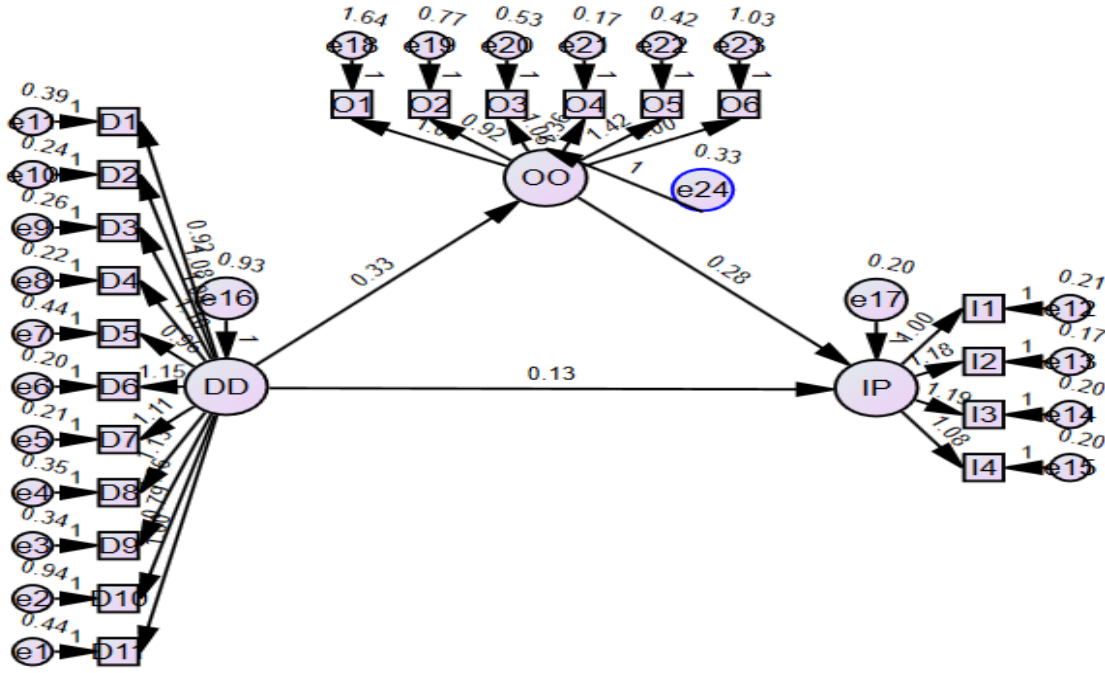
Yapılan bootstrap analizi, dijital dönüşüm ile iş performansı arasındaki dolaylı etkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Bu dolaylı etki, güven aralığının sıfır değerini içermemesi nedeniyle önemlidir. Bu sonuç örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolünün tesadüfi olmadığını ve anlamlı bir etkisi olduğunu göstermektedir.

Örgütsel Özdeşleşmenin, dijital dönüşüm ile çalışanların iş performansı üzerinde aracılık etkisinin incelenmesi için yapılan yol analizi şekilde gösterilmektedir ($\beta = .330$; $p < .005$). Yol analizine göre dijital dönüşüm ile iş performansı arasındaki doğrudan etkinin

katsayısı ($\beta = .330$), dijital dönüşümün iş performansını olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Ayrıca, bu etki istatistiksel olarak anlamlıdır ($p < .005$).

Şekil 5.5

Yol Analizi



Yapılan analiz sonucu model uyum değerleri ($\chi^2/df = 2.793$, RMSEA = .091, CFI = .914, TLI = .903, SRMR = .0561) kabul edilebilir değer aralığında olduğu tespit edilmiştir. Bu, modelin verilerle yeterince iyi uyum gösterdiğini ve yapılan analizlerin güvenilir olduğunu ifade eder. (Bentler & Bonett, 1980; Hair vd., 2010; Kline, 2005).

SONUÇ

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Araştırma modeli sonucunda, ankete katılan eğitimcilerin dijitalleşme sürecinden kişisel olarak nasıl etkilendikleri analiz edilmiş; bu sürecin çalışanların kuruma yönelik duygusal bağları, örgütsel bağlılık düzeyleri ve demografik özelliklerinin iş performansı üzerindeki etkileri detaylı bir şekilde incelenmiştir. Bu sürecin aynı zamanda kişilerin kariyerlerinde olumlu gelişmelere yol açıp açmadığı ve bireysel olarak da olumlu etki edip etmediği incelenmiştir.

Kurumun dijitalleşme sürecinde, 217 öğretmenin iş ve çalışma ortamı üzerinde bir miktar olumsuz etki hissettiği, ancak bu sürecin kuruma olan duygusal bağlılıkları ve kişisel performansları üzerinde olumlu bir etki yarattığı görülmektedir.

Araştırmada bulunan sonuçlara göre ileri sürülen H1 hipotezi doğrulanmıştır; yani, çalışanların dijital dönüşüm düzeyleri, örgütsel özdeşleşme düzeyleri ve iş performansları arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Ancak bugular ışığında dijital dönüşümün, örgütsel özdeşleşme ve iş performansı arasındaki etkileşimin sınırlı kaldığı görülmüştür. Analiz sonuçlarına göre H2 hipotezi doğrulanmıştır. H3 hipotezinde de benzer bir etkinin olduğu ortaya konmuştur. Son olarak, H4 hipotezi de doğrulanarak dijital dönüşüm düzeylerinin iş performansı düzeyleri üzerinde bir etkisinin olduğu teyit etmiştir.

Tufan (2023) tarafından yapılan bir araştırmaya göre; örgütsel özdeşleşmenin iş performansını anlamlı ve olumlu bir biçimde etkilediği görülmüş ayrıca, örgütsel özdeşleşmenin de iş performansına pozitif yönde bir etkiye sahip olduğu belirtilmektedir.

Araştırmamızda benzer şekilde sonuçlara ulaşılmaktadır. İkili karşılaştırmalarda ilk düzey olan bağımsız değişkenlerin ikincil düzey olan bağımlı değişken üzerinde pozitif bir etkisi görülmektedir. Araştırmamızdaki sonuçlara göre dijital dönüşüm düzeyi arttıkça çalışanların örgütle daha fazla özdeşleştiği ve performansının arttığı anlaşılmaktadır. Ve özdeşleşme arttıkça da bireysel iş performansı pozitif yönde değişmektedir. Ancak etki büyüklüğüne bakıldığında düzeylerin yol analizi üzerinden ikili karşılaştırma sonuçlarına göre, etkilerin önemli, fakat çok büyük olmadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir deyişle; özdeşleşmenin iş performansı üzerinde etkisi olsa da, bu etkinin kısmi olduğu ve başka faktörlerin de bu sürece dahil olduğu, bu sebeple etkinin düştüğü söylenebilir. Bu

faktörler , eğitim kurumu dışındaki sosyal hayat, hayat tatmini, veya demografik etkilerin getirdiği sonuçlar olabilir.

Türkiye'de dijital dönüşümün örgütsel özdeşleşme ve iş performansı üzerindeki etkilerini inceleyen tez çalışmalarında, dijitalleşme sürecinin örgüt içindeki bağlayıcı faktörleri ve iş performansını nasıl şekillendirdiğine bakıldığında çeşitli sonuçlara ulaşılmıştır. Bu çalışmalarda genel olarak dijitalleşmenin örgütsel kültürü ve çalışanların aidiyet duygusunu güçlendirdiği, ancak bazı durumlarda teknolojik değişikliklere uyum sağlamakta zorlanan çalışanlar için örgütsel aidiyetin azalabileceği bulunmuştur. Örneğin, Yılmaz (2020), dijital dönüşümün çalışanların örgüte olan bağlılıklarını artırdığı ve teknolojiye adapte olan çalışanların örgütsel özdeşleşme seviyelerinde önemli bir yükseliş gözlemlendiğini belirtmektedir.

Örgütsel ödeşleşme ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmalarda, örgütle yüksek düzeyde özdeşleşen çalışanların iş performanslarının da yüksek olduğu görülmüştür. Demir (2021)'in çalışması, örgütsel özdeşleşmenin iş performansını olumlu yönde etkilediğini, özdeşleşme düzeyi yüksek olan çalışanların daha fazla iş tatmini yaşadıklarını ve bu tatminin de performansa yansıdığını belirtmektedir. Eğitim sektörü üzerinde yapılan tez çalışmalarında, dijital dönüşümün öğretmenlerin ve eğitim çalışanlarının iş performansına etkisi özellikle vurgulanmıştır. Şen (2022), dijital teknolojilerin eğitim süreçlerine entegrasyonunun, öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme seviyelerinde artışa yol açtığını ve dijital araçları daha etkin kullanan öğretmenlerin iş performanslarının da bu doğrultuda yükseldiğini ifade etmektedir.

Araştırmamızda benzer şekilde sonuçlara ulaşmakla birlikte, yapılan analiz sonuçlarına göre; dijital dönüşümün gerekse örgütsel özdeşleşmenin karşılıklı etkileşimleri ve iş performansına tek tek etkileri incelendiğinde, pozitif ve anlamlı bir etkileşim görüldüğü ancak taraflardaki doğru orantılı artışın – bir taraf arttığında etkilediği diğer taraftaki etkisi- sadece % 25 ler seviyesinde kaldığı ve ters orantılı bir etkileşimin de olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Öte yandan alınan sonuçlara göre; dijital araçlar ve süreçler ne kadar iyi entegre edilirse, çalışanlar kendilerini o kadar örgütün bir parçası gibi hissedecekler ve bu da iş performanslarına olumlu yönde etkiyecektir. Benzer olarak örgütsel özdeşleşme ne kadar yüksek ise eğitimcilerin performans ve verimlilikleri yükselmesi beklenen bir sonuç olacaktır.

H5 hipotezi: “*Örgütsel özdeşleşme, dijital dönüşümün çalışanların iş performansı üzerindeki etkisinde kısmi bir aracılık rolü oynamaktadır.*” örgütsel özdeşleşmenin, dijital dönüşüm ile çalışanların iş performansı üzerinde kısmi aracılık etkisi olduğu sonucuna ulaşılması nedeni ile doğrulanmıştır. Bu da şu anlama gelmektedir; Dijital dönüşüm, çalışanların örgütle olan özdeşleşmelerini artırdığında, bu durum çalışanların iş performansını olumlu etkileyebilir. Örgütsel özdeşleşme, dijital dönüşümün iş performansı üzerindeki etkisi tesadüfi olmadığı görülmekle birlikte bütünüyle de açıklamayan bir faktör olmuştur. Diğer faktörler ise kurum dışındaki sosyo-kültürel hayatın ve aile hayatının içindeki etki faktörleri olduğu tahmin edilmektedir.

Sonuç olarak, dijital dönüşümün örgütsel özdeşleşme aracılığıyla iş performansını kısmen etkilediği, yapılan analizlerle doğrulanmıştır.

Dijital dönüşümle birlikte iş süreçlerinin değişmesi ve yeni teknolojilerin devreye girmesi, çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyinde hem olumlu hem de olumsuz sonuçlara yol açmaktadır. Özellikle dijitalleşmenin, çalışanların iş yüklerini artırabileceği, iş stresini tetikleyebileceği ve uyum süreçlerinde zorluklar yaratabileceği vurgulanmaktadır. Ancak bununla birlikte, teknolojik değişimlerin iş süreçlerini kolaylaştırıcı etkiler sunarak çalışanların örgüte olan bağlılıklarını güçlendirdiği ve iş performansını artırdığı da görülmektedir. Dijital dönüşüm sürecini başarılı bir şekilde yöneten örgütlerde, çalışanların kendilerini örgütle daha fazla özdeşleştirdiği ve bu durumun performans artışıyla sonuçlandığı ortaya konulmaktadır (Sundu, Sağbaş, & Türk, 2022). Bizim çalışmada anket uygulanan eğitim mensuplarından 198 kişi (~%90) kurumunda dijital dönüşüm vardır farkındalığı cevabı alınmıştır ve araştırma sonuçlarına bakıldığında ise gerek doğrusal gerekse aracılık etkisinde teknolojik gelişimin iş süreçlerini kolaylaştırması ve yenilikçi çözümleri hayata geçirmesi ile özdeşleşmenin ve performansın pozitif etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır.

Çeşitli tez çalışmalarında dijital dönüşümün, özellikle eğitim sektörü gibi bilgi ve teknolojinin yoğun kullanıldığı alanlarda örgütsel özdeşleşme ve iş performansı üzerindeki etkilerine değinilmektedir. Örneğin; örgütsel özdeşleşme, bireylerin örgüt içinde kendilerini anlamlandırma süreçleriyle ilişkilidir ve dijitalleşmeyle birlikte örgütlerin esneklik, yenilikçilik gibi kavramlara daha fazla vurgu yapması, çalışanların bu değerlerle özdeşleşmelerini artırmakta olduğu belirtilmektedir (Develi, Atan ve Uzkuurt, 2021).

Örgütsel özdeşleşme ölçeği sorularına bakıldığında kurum içinde kendini anlamlandırma ve ait hissetme , kurumuna sahip çıkma gibi durumları ölçen sorulardan oluşmaktadır. Bu sorulara verilen cevaplardaki ortalamalara bakıldığında ise alınan düzeyler “ katılıyorum “ ve “ kesinlikle katılıyorum” olmuştur. Anketten aldığımız bu sonuçlar ve analizler göstermektedir ki örgütsel bağlılığın ve aidiyet hissinin gerek dijital dönüşümün sahiplenilmesinde ve hızlı hayata geçmesinde gerekse performansa etkilerinde hızlandırıcı ve kolaylaştırıcı bir -pozitif etkiye – sahip olduğudur.

Ancak araştırma sonuçlarına bakılarak gerek yol analizlerinde gerek aracılık etkisinde örgütsel özdeşleşmenin, dijital dönüşüm ve çalışanların iş performansı arasındaki ilişkiyi etkileyen kritik bir unsur olduğunu göstermektedir. Araştırmada örgütsel özdeşleşmenin kısmi aracılık rolü üstlendiği tespit edilmiştir. Tek başına baskın bir etkiye sahip olmadığını ve tek etkili faktör olmak yerine kısmi bir etkiye sahip faktörler olduklarını göstermiştir. Ancak, örgütsel özdeşleşme bu ilişkiyi tamamen açıklamamaktadır. Çalışanların iş performansını etkileyen diğer faktörlerin de olduğu, örneğin sosyo-kültürel çevre, aile yaşamı veya bireysel özellikler gibi dışsal unsurların iş performansı üzerindeki etkilerinin göz ardı edilemeyeceği belirtilmiştir. Bu, dijital dönüşümün sadece teknik değil, aynı zamanda sosyal ve kültürel yönlerden de değerlendirilmesi gerektiğini göstermektedir. Bu tür bulgular, dijital dönüşüm projelerinin planlanmasında, yalnızca teknolojik yeniliklere odaklanmak yerine, çalışanların örgütsel bağlılık ve özdeşleşme süreçlerini destekleyecek stratejilerin geliştirilmesini vurgular. Özellikle Türkiye’de yapılan çalışmalarda da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Örneğin, Kılınç (2013) ve Çelik & Erdem (2020), örgütsel bağlılık ve özdeşleşme ile iş performansı arasındaki pozitif ilişkiye dikkat çekmiştir.

Kılınç (2013), dijital dönüşüm sürecinde öğretmenlerin teknolojiyi benimseme ve kullanma seviyelerinin, onların iş performanslarını artırdığını ve bu durumun öğrenci başarıları üzerinde olumlu bir etki yarattığını ortaya koymuştur. Araştırmada dijital dönüşümün sadece teknolojik bir değişim süreci olmadığını, aynı zamanda çalışanların örgüte duyduğu bağlılık ve özdeşleşme seviyesini de etkilediği vurgulanmıştır. Bu durum, çalışanların örgütle uyum içerisinde çalışma motivasyonlarını artırarak iş performanslarını olumlu yönde etkileyebileceğini göstermektedir.

Çelik ve Erdem (2020) ise örgütsel özdeşleşmenin çalışanların iş tatmini ve performansı üzerindeki etkilerini incelemiş ve bu süreçlerin eğitim sektöründeki iş gücü açısından

önemli olduğunu belirtmiştir. Çalışma, örgütsel özdeşleşme seviyesinin yükselmesinin, öğretmenlerin iş tatminini ve dolayısıyla performansını artırdığını, bunun da öğrenci başarısı gibi dolaylı sonuçlara olumlu yansıdığını göstermektedir. Araştırmada, örgütsel özdeşleşmenin öğretmenlerin kuruma bağlılıklarını güçlendiren önemli bir faktör olduğu ve dijital dönüşüm süreçleri ile paralel ele alınması gerektiği ifade edilmiştir. Araştırma sonuçları bu iki araştırma ile kıyaslandığında benzer sonuçlar ulaşıldığı anlaşılmaktadır. Bu iki çalışma da araştırma sonuçlarımızda olduğu gibi, dijital dönüşüm süreçlerinin ve örgütsel özdeşleşmenin, çalışanların performansını artırmak için birbiriyle ilişkili olduğunu ve birlikte ele alınması gerektiğini göstermektedir.

Dijital dönüşüm süreçlerinin başarılı bir şekilde uygulanmasının, çalışanların örgüte olan bağlılığını ve kimlik duygusunu güçlendirdiğini, bu durumun ise çalışanların iş performansını olumlu yönde etkilediğini ifade eder. Bir kuruluşun dijitalleşme sürecini katılımcıları ile birlikte kabul görerek tamamlaması sonrasında ; çalışanlar iş yerinde daha az stres hisseder, meslektaşlarıyla daha az çatışma yaşar, iş rolleri konusunda daha az kafa karışıklığı yaşar ve dijitalleşme nedeniyle iş yükünün azalması nedeniyle iş yerinde daha az stres hissederek.

Türkiye'de yapılan çalışmalar, dijitalleşmenin örgüt içindeki süreçlere katkısının yanı sıra çalışanların bireysel motivasyonları ve kariyer gelişimlerine de olumlu katkılar sunduğunu göstermektedir. Dijitalleşme sürecinde örgütsel değişimlerin doğru yönetilmesi, çalışanların bu değişime daha kolay uyum sağlamasını ve performanslarını artırmalarını desteklemektedir (Pearson Journal, 2022). Özetle, dijital dönüşüm süreci, doğru uygulandığında örgütsel özdeşleşme düzeyini ve iş performansını artıran önemli bir etken olarak görülmektedir.

Qiao ve diğerleri (2024), dijital liderliğin dijital dönüşüm süreçleri aracılığıyla çalışan performansını artırdığını ve örgütsel bağlılığı güçlendirdiğini vurgulamıştır. Bu çalışmada, liderlerin dijital teknolojilere olan hakimiyetlerinin, çalışanların performansını ve inovasyon yeteneklerini doğrudan etkilediği sonucuna varılmıştır. Dijital dönüşüm, çalışanların örgüte olan özdeşleşmelerini artırarak bu ilişkiye olumlu katkı sağlamaktadır. Araştırmamız ile kıyaslandığında benzer sonuçlar elde edildiği görülmüştür. Diğer bir çalışmada ise; Haskasap ve diğerleri (2023), örgütsel bağlılık ve demokrasi ortamının, dijital dönüşüm süreçlerinde çalışan davranışlarına olumlu etkileri olduğunu ortaya koymuştur. Özellikle dijitalleşme süreçlerinde iş tatmini ve bağlılık,

Çalışanların rgtsel vatandaşlık davranışlarını artıran temel unsurlar olarak tanımlanmıştır. Bu sonuçlar, araştırma sonuçlarımız ile kıyaslandığında paralellik göstermektedir, bu sonuç da bize; örgütsel zdeşleşmenin dijital dönüşümün etkilerini güçlendiren bir ara değişken olarak rol oynadığını göstermektedir.

Sonuç olarak; kurumun dijital dönüşüm süreci boyunca çalışanların kuruma olan kişisel fayda düzeylerinin ve duygusal bağlılıklarının arttığı, bu gelişimin bireysel performanslarına olumlu etki yaptığı tespit edilmiştir.

Dijital gelişmelere çabuk uyum sağlayan, teknoloji uygulamalara yeteneği olan çalışanlar iş ortamlarındaki değişikliklere ve gelişmelere çabuk adapte olabilmektedir. Kurum tipi , sorunluluk düzeyi veya eğitim seviyesinden bağımsız olarak genç eğitimcilerde bu adapte süreci daha hızlı ve kolay olmaktadır. Yetenek ve uyum da çalışanın kuruma bağlılığını olumlu etkilemektedir ve iş performansını arttırmaktadır. Bu konuda kurum yöneticilerinin İK departmanı ile birlikte çalışanlara bu konuda rehberlik etmesi, becerilerini geliştirmeye yönelik eğitim programları düzenlemesi ve yeni çalışanları buna göre seçmesi önerilebilir.

Eğitim kurumlarında örgütsel özdeşleşme ve iş performansı bağlamında neriler:

Dijital dönüşüm sürecinde, çalışanlara yeni teknolojileri kullanma konusunda eğitim ve destek sağlanmalıdır. Bu, onların teknolojiyi benimsemelerini kolaylaştırır ve örgütsel özdeşleşmelerini arttırabilir.

Çalışanların görüş ve önerilerini dikkate alan katılımcı bir yönetim anlayışı benimsenmelidir. Bu, alışanların kendilerini örgütün bir parçası olarak hissetmelerini sağlar ve özdeşleşme düzeylerini yükseltebilir.

Çalışanların başarıları takdir edilmeli ve motive edilmeleri sağlanmalıdır. Bu, onların iş performanslarını artırır ve örgütsel bağlılıklarını güçlendirebilir.

Eğitim kurumlarında güçlü bir teknolojik altyapı oluşturulmalı ve sürekli güncellenmelidir. Bu, dijital dönüşüm sürecinin başarısını artırır ve çalışanların işlerini daha verimli yapmalarını sağlayabilir.

Bu bağlamda, kurumlar, çalışanların örgütle özdeşleşmelerini sağlamak için stratejiler geliştirmeli ve uygulamalıdır.

Türkiye'de Dijital Dönüşüm ve Örgütsel Özdeşleşmenin İş Performansına Etkileri bağlamında Öneriler:

Öğretmenlerin sürekli mesleki gelişimlerini desteklemek, onların performanslarını artırmak için kritik öneme sahiptir. Bu programlar, öğretmenlerin yeni eğitim yöntemlerini ve teknolojilerini öğrenmelerini sağlayabilir.

Eğitimde dijital dönüşümü desteklemek için öğretmenlere yeterli dijital araçlar ve kaynaklar sağlanmalıdır. Ayrıca, bu teknolojileri etkili bir şekilde kullanmaları için eğitim ve destek verilmesi faydalı olacaktır.

Öğretmenlerin motivasyonlarını artırmak için ödüllendirme sistemleri, kariyer geliştirme fırsatları ve iş zenginleştirme programları uygulanmalıdır. Bu, öğretmenlerin işlerine daha fazla bağlılık göstermelerini sağlayabilir.

Eğitim kurumlarında güçlü bir örgütsel kimlik ve kültür oluşturulmalı ve öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeleri desteklenmelidir. Bu, onların iş performanslarını artırır ve genel eğitim kalitesine olumlu katkıda bulunacaktır.

KAYNAKÇA

- Adler, P. S. (1986). The impact of new technology on workers: Evidence from the telecommunications industry. **International Labour Review**, 125(1), 21-42.
- Aksu, B. (2018). Eğitimde dijital dönüşüm: EBA platformu üzerine bir inceleme. *Eğitim ve Bilim*, 43(3), 12-18.
- Armstrong, M. (2006). Performance management: Key strategies and practical guidelines. Kogan Page.
- Arslan, M., & Demir, S. (2021). Dijital dönüşüm ve liderlik: Türkiye’de bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(2), 45-62.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization, *Academy of Management Review*, 14(1) 20-39.
- Bala, H., & Venkatesh, V. (2013). Changes in employees’ job characteristics during an enterprise system implementation: A latent growth modeling perspective. *MIS Quarterly*, 37(4), 1113-1140.
- Bartels, J., Pruyn, A., De Jong, M., & Joustra, I. (2007). Multiple organizational identification levels and the impact of perceived external prestige and communication climate. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 28(2), 173-190.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). Transformational leadership. Psychology Press.
- Bayraktar, E., & Yılmaz, S. (2021). Dijital Dönüşüm ve Organizasyonel Yenilikçilik Kapasitesi Arasındaki İlişki. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(45), 101-120.
- Bennett, N., Seger, K., & Myers, T. (2018). Organizational identity in the digital age. *Management Review Quarterly*, 68(3), 215-232.
- Bentler, P. M., & Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88(3), 588–606.
- Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı. (2018). Türkiye’nin sanayi devrimi dijital türkiye yol haritası. Retrieved from https://www.gmka.gov.tr/dokumanlar/yayinlar/2023_Dijital-Tur-kiye-Yol-Haritasi.pdf

- Bogler, R., & Nir, A. E. (2012). The importance of teachers' perceived organizational support to job satisfaction. *Journal of Educational Administration*, 50(3), 287-306.
- Bogler, R., & Somech, A. (2004). Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. *Teaching and Teacher Education*, 20(3), 277-289.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 1, pp. 687-732). Consulting Psychologists Press.
- Can, A. (2013). SPSS ile nicel veri analizi. Ankara: Pegem A Yayıncılık, 274-292.
- Carmeli, A., Gilat, G., & Waldman, D. A. (2007). The role of perceived organizational performance in organizational identification, adjustment and job performance. *Journal of Management Studies*, 44(6), 972-992.
- Cheney, G. (1983). The rhetoric of identification and the study of organizational communication. *Quarterly Journal of Speech*, 69(2), 143-158. <https://doi.org/10.1080/00335638309383643>
- Cooper, C. L., & Payne, R. (1978). *Stress at work*. *Wiley*.
- Çalışkan, S. (2020). Dijital dönüşüm ve kariyer gelişimi. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Yayınları*.
- Çelik, G., & Erdem, M. (2020). Örgütsel bağlılık ve iş performansı: Eğitim çalışanları üzerine bir araştırma. *Eğitim Bilimleri Dergisi*, 45(3), 56-78.
- Çelik, K. (2018). Eğitim örgütlerinde liderlik, bağlılık ve performans ilişkisi. *Eğitim Yönetimi Dergisi*, 24(4), 451-474.
- Çöl, G., (2008). Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (1).
- Darling-Hammond, L. (2012). The flat world and education: How America's commitment to equity will determine our future. *Teachers College Press*.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Plenum.

- Develi, A., Atan, M., & Uzkurt, B. (2021). Dijitalleşme ve Örgütsel Bağlılık. ResearchGate.
- Digital Marketing. (2021). *Global internet usage statistics*. Erişim tarihi:26.07.2024,
- Dinham, S., & Scott, C. (2000). Moving into the third, outer domain of teacher satisfaction. *Journal of Educational Administration*, 38(4), 379-396.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239-263.
- Erdem, F. (2020). Dijital Dönüşüm Sürecinde Organizasyonel Adaptasyon ve Liderliğin Rolü. *İşletme ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 11(3), 45-60.
- Eroğlu, B. (2021). Dijital Dönüşüm Sürecinde Yaşın Rolü: Bir Uygulama. [Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi].
- Ertmer, P. A., & Ottenbreit-Leftwich, A. T. (2010). Teacher technology change: How knowledge, confidence, beliefs, and culture intersect. *Journal of Research on Technology in Education*, 42(3), 255-284.
- Ferrari, A., Punie, Y., & Redecker, C. (2012). Understanding digital competence in the 21st century: An analysis of current frameworks. *European Journal of Education*, 48(2), 79-92.
- Fukuyama M. (2018). Society 5.0: Aiming for a New Human-Centered Society, Japan Economic Foundation, Japan Spotlight Journal, July 2018, 220th Special Article, https://www.jef.or.jp/journal/pdf/220th_Special_Article_02.pdf, Erişim Tarihi: 05.07.2024.
- Göktaş, Y., Yıldırım, S., & Yıldırım, Z. (2009). Main barriers and possible enablers of ICTs integration into pre-service teacher education programs. *Educational Technology & Society*, 12(1), 193-204.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. **Academy of Management Review**, 9(3), 438-448.
- Güler, H. (2022). Dijital Dönüşüm ve Mesleki Tecrübe: Bir Saha Araştırması. [Makale, Hacettepe Üniversitesi].
- Hair, JF, WC Black, Babin, B.J. & Anderson R.E. (2010). Multivariate Data Analysis: A Global Perspective, (7th ed.) Upper Saddle River, NJ: *Pearson Education*.

- Harkins, A. M. (2008). Leapfrog principles and practices: Core components of education 3.0 and 4.0. *Futures Research Quarterly*, 24(1), 19-31.
- Haskasap, E., Saner, T., & Eyupoglu, Ş. (2023). *Influence of Organizational Democracy on Organizational Citizenship Behaviors in Digital Transformation*. MDPI.
- Henriksen, D., Mishra, P., & Fisser, P. (2016). Infusing creativity and technology in 21st century education: A systematic view for change. *Educational Technology & Society*, 19(3), 27-37.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. World Publishing.
- Hess, T., Matt, C., Benlian, A., & Wiesböck, F. (2016). Options for formulating a digital transformation strategy. *MIS Quarterly Executive*, 15(2), 123-139.
- Hogg, M. A., & Terry, D. J. (2000). Social identity and self-categorization processes in organizational contexts. *Academy of Management Review*, 25(1), 121-140.
- <https://endustrilab.com/endustri-donemleri-sanayi-devriminden-dijital-devrime/>
- İsmail, M. H., Khater, M., & Zaki, M. (2017). Digital Business Transformation and Strategy: What Do We Know So Far? *Cambridge Service Alliance*, 1-35.
- Kane, G. C., Palmer, D., Phillips, A. N., Kiron, D., & Buckley, N. (2015). Strategy, not technology, drives digital transformation. *MIT Sloan Management Review*.
- Karabacak, Z., & Sezgin, A. (2019). Türkiye’de dijital dönüşüm ve dijital okuryazarlık. *Türk İdare Dergisi*, 319-342.
- Karaman, B. (2020). Örgütsel özdeşleşme ve öğretmen performansı ilişkisi üzerine bir araştırma. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 45(5), 15-29.
- Karasar, N. (2003). *Bilimsel Araştırma Yöntemi. (Scientific Research Methods)*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Kark, R., Shamir, B., & Chen, G. (2003). The two faces of transformational leadership: Empowerment and dependency. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 246.
- Katz, D. (1964). The motivational basis of organizational behavior. *Behavioral Science*, 9(2), 131-146.
- Keskin, H. (2009). Örgütsel performans ölçümü ve yönetimi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 9(2), 1-14.

- Kılınç, A. Ç. (2013). Öğretmenlerin mesleki gelişim programlarına katılımı ve öğrenci başarısı arasındaki ilişki. *Eğitim ve Bilim*, 38(169), 190-200.
- Kılınç, T. (2013). Dijital dönüşüm sürecinde öğretmenlerin teknolojiyi benimsemeleri ve kullanmalarının iş performanslarına etkisi. *Eğitim ve Teknoloji Araştırmaları Dergisi*, 12(4), 42-59.
- Kirkman, B. L., Rosen, B. (1999). Beyond self-management: Antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management journal*, 42(1), 58-74.
- Klassen, R. M., Tze, V. M. C., Betts, S. M., & Gordon, K. A. (2013). Teacher efficacy research 1998–2009: Signs of progress or unfulfilled promise. *Educational Psychology Review*, 25(2), 127-151.
- Kline, R. B. (2005). Principles And Practice Of Structural Equation Modeling (3rd ed.). New York, NY, US: Guilford Press
- Kocaman Karoğlu, A., Bal, K., & Çimşir, E. (2020). Toplum 5.0 Sürecinde Türkiye’de Eğitimde Dijital Dönüşüm. *Journal of University Research*, 3(3), 147-158.
- Koehler, M. J., & Mishra, P. (2009). What is technological pedagogical content knowledge (TPACK). *Contemporary Issues in Technology and Teacher Education*, 9(1), 60-70.
- Lu, Y. (2017). Industry 4.0: A survey on technologies, applications and open research issues. *Journal of Industrial Information Integration*, 6, 1-10.
- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103-123.
- Majchrzak, A. (1988). The human side of factory automation. *Jossey-Bass*.
- Majchrzak, A., & Markus, M. L. (2013). Technology affordances and constraints in management information systems. *MIS Quarterly*, 37(3), 777-802.
- Manufacturing Studies Board. (1986). *Computer-integrated manufacturing: The human element*. National Academy Press.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.

- Matt, C., Hess, T., & Benlian, A. (2015). Digital transformation strategies. *Business & Information Systems Engineering*, 57(5), 339-343.
- McAfee, A., Brynjolfsson, E., Davenport, T. H., Patil, D. J., & Barton, D. (2011). Big Data. *The management revolution*. *Harvard Business Review*, 90(10), 61-67.
- MEB ; <http://odunpazari.meb.gov.tr> (erişim 15.11.2024)
- MEB. (2020a). Milli Eğitim Bakanlığı. Retrieved from <https://www.meb.gov.tr/uzaktan-egitim-bakan-selcukun-verdi-gi-dersle-basladi/haber/20578/tr>
- MEB. (2020c). Milli Eğitim Bakanlığı. Retrieved from <https://www.meb.gov.tr/pazartesi-gunu-kullanima-acilacak-canli-sinif-uygulamasina-iliskin-videolu-bilgilendirme/haber/20683/tr>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). Commitment in the workplace: Theory, research, and application. *Sage Publications*.
- Murphy, K. R., & Cleveland, J. N. (1995). Understanding performance appraisal: Social, organizational, and goal-based perspectives. *Sage Publications*.
- Okan Gökten, P. (2018). Karanlıkta üretim: Yeni çağda maliyetin kapsamı. *World of accounting science*, 880-897.
- Özen, İ. (2019). EBA'nın dijital eğitimdeki yeri ve etkisi üzerine bir değerlendirme. *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 29(2), 45-56.
- Özkan, B., Kaya, T., & Çelik, A. (2020). Dijital bağımlılığın iş performansına etkileri: Türkiye’de bir alan araştırması. *İş ve İnsan Dergisi*, 7(2), 113-128.
- Peterson, K. D. (2000). Teacher evaluation: A comprehensive guide to new directions and practices. *Corwin Press*.
- Polat, M. (2009). *Örgütsel özdeşleşmenin öncülleri ve ardılları üzerine bir saha araştırması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Bölümü İşletme Anabilim Dalı.

- Pooworavan, Y. (2015). Challenges of New Frontier in Learning: Education 4.0. *Bangkok: Innovative Learning Center*.
- Pratt, M. G. (1998). To be or not to be: Central questions in organizational identification. In D. A. Whetten & P. C. Godfrey (Eds.), *Identity in organizations: Building theory through conversations* (pp. 171-207). *Sage Publications*.
- Puncreobutr, V. (2016, Aralık). Education 4.0: New Challenge of Learning. *St. Theresa Journal of Humanities and Social Sciences*, 9(5), 92-97.
- Qiao, G., Li, Y., & Hong, A. (2024). *The Strategic Role of Digital Transformation: Leveraging Digital Leadership to Enhance Employee Performance and Organizational Commitment in the Digital Era*. MDPI.
- Reisoglu, I., Cebi, A., Ozalp-Yaman, S., & Yildiz, M. (2020). Teachers' adaptation to digital transformation in education. *Educational Technology & Society*, 23(2), 25-36.
- Reyes, P., & Shin, H. S. (1995). Teacher commitment and job satisfaction: A causal analysis. *Journal of School Leadership*, 5(1), 22-39.
- Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 358-384.
- Rothwell, W. J. (1987). The impact of technology on careers. **Personnel**, 64(4), 47-53.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67.
- Sağlam, B. (2019). Dijital dönüşüm stratejilerinin işletmeler üzerindeki etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(4), 2541-2558.
- Sağlam, M. (2021). İşletmelerde geleceğin vizyonu olarak dijital dönüşümün gerçekleştirilmesi ve dijital dönüşüm ölçeğinin Türkçe uyarlaması. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(40), 395-420.
- Schallmo, D., Joachim, R., & Kuntz, E. (2016). Jetzt digital transformieren. So gelingt die erfolgreiche Digitale Transformation Ihres Geschäftsmodells (essentials) (Deutsch) *Paperback, Wiesbaden: Springer*.
- Sebastian, I. M., & Beath, C. M. (2017). How Big Old Companies Navigate Digital Transformation. **MIS Quarterly Executive**, 16(3), 197-213.

- Sigler, T.H., Pearson, C. M. (2000). Creating an empowering culture:examining the relationship between organizational culture and perceptions of empowerment. *Journal of Quality Management*, Vol.5, pp.27-52.
- Smidts, A., Pruyn, A. T., & Van Riel, C. B. (2001). The impact of employee communication and perceived external prestige on organizational identification. *Academy of Management Journal*, 44(5), 1051-1062.
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2002). Performance concepts and performance theory. In S. Sonnentag (Ed.), *Psychological management of individual performance* (pp. 3-25). Wiley.
- Stronge, J. H. (2010). Evaluating teaching: A guide to current thinking and best practice. *Corwin Press*.
- Stronge, J. H. (2010). Evaluating teaching: A guide to current thinking and best practice. Corwin Press.
- Sucu, M. (2021). Çalışanların Dijitalleşme Faaliyetlerine Uyumu ve Örgüt İklimi Arasındaki İlişkiyi Tespit Etmeye Yönelik Bir Araştırma. *Journal of International Social Research*, 14(77).
- Sundu, M., Sağbaş, M., & Türk, S. (2022). Dijital dönüşüm kavramının sistematik içerik analizi yöntemi ile incelenmesi: Türkiye’de 2016-2021 yılları arasındaki yapılan lisansüstü tez çalışmaları. *Pearson Journal*, 7(18), 255–264.
- Şen, S. (2017). Küreselleşme ve dijitalleşme sürecinde örgütsel değişim ve yönetim. **Anadolu Üniversitesi Yayınları**.
- Şen, S., & Batı, S. (2020). Dijital çağda birey ve örgüt. **İstanbul: Beta Yayınları**.
- Şener, S., & Gündüzalp, Y. (2018). Türkiye’de dijital dönüşüm ve eğitim: FATİH projesi üzerine bir inceleme. *Eğitim Teknolojileri Dergisi*, 5(3), 45-60.
- Şirin, B. (2022). Çalışanların Dijital Teknolojiye İlişkin Tutumlarının, Uzaktan Çalışma ve Diğer Esnek Çalışma Biçimlerine Yönelik Algılarına Etkisinde Yetenek Yönetiminin Düzenleyici Rolü. (Doktora Tezi). İstanbul Arel Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., & Ullman, J. B. (2007). Using multivariate statistics (Vol. 5, pp. 481-498). *Boston, MA: Pearson*.

- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. In S. Worchel & W. G. Austin (Eds.), *Psychology of intergroup relations* (pp. 7-24). Nelson-Hall.
- Tak, B., & Aydemir, B. A.(2004). Örgütsel özdeşleşme üzerine iki görgül çalışma, *12.Ulusal yönetim ve organizasyon kongresi bildiri kitabı*, 27-29 Mayıs 2004, 59-63.
- Thing, E. S., Schultheis, H., & Meyer, M. J. (2020). Understanding the impact of technological change on workers. **Journal of Technology Management & Innovation**, 15(3), 45-59.
- Tondeur, J., van Braak, J., & Valcke, M. (2008). ICT integration in the classroom: Challenging the potential of a school policy. *Computers & Education*, 51(1), 212-223.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010a), “Örgütsel Özdeşleşme ve Kontrol Algılamalarının, Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti ve İş Performansına Etkileri”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(3), ss.163-180.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010b), “Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi”, *Yönetim Ve Ekonomi*, 17(2), ss.183-206.
- TÜBİTAK Bilgem. (2019). Dijital dönüşüm nedir? Retrieved from <https://www.dijitalakademi.gov.tr/>
- Uyguç, N., & Çımrın, F. (2004). Örgütsel bağlılık ve performans arasındaki ilişki. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(3), 27-40.
- Van Dick, R. (2001). Identification in organizational contexts: Linking theory and research from social and organizational psychology. *International Journal of Management Reviews*, 3(4), 265-283.
- Van Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J., & Christ, O. (2004). The utility of a broader conceptualization of organizational identification: Which aspects really matter? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(2), 171-191.
- Van Knippenberg, D., & Sleebos, E. (2006). Organizational identification versus organizational commitment: Self-definition, social exchange, and job attitudes. *Journal of Organizational Behavior*, 27(5), 571-584.

- Van Knippenberg, D., & van Schie, E. C. M. (2000). Foci and correlates of organizational identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(2), 137-147.
- Varoğlu, K. (1993). Örgütsel özdeşleşme ve duygusal bağlılık: Kuramsal bir inceleme. Ankara
- Venkatesh, V., Morris, M. G., Davis, G. B., & Davis, F. D. (2003). User acceptance of information technology: Toward a unified view. *MIS Quarterly*, 27(3), 425-478.
- Vial, G. (2019). Understanding digital transformation: A review and a research agenda. *The Journal of Strategic Information Systems*, 28(2), 118-144.
- Vuori, V., Helander, N., & Okkonen, J. (2018). Digitalization in knowledge work: The dream of enhanced performance. *Cognition, Technology & Work*, 21(2), 237-252.
- Westerman, G., Bonnet, D., & McAfee, A. (2015). *Leading Digital: Turning Technology into Business Transformation*. *Harvard Business Review Press*
- Yankı, F. (2019). Çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri ve performans ilişkisi. İstanbul:
- Yelkikalan, N., Birinci, S., & Köse, C. (2019). *Endüstri 4.0 ve Eğitim Üzerindeki Etkileri*. *Journal of Education and Training Studies*, 7(6), 121-129
- Yılmaz, K., & Altınkurt, Y. (2012). Öğretmenlerin iş tatmini ve öğrenci başarısı arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 18(4), 531-555.
- YÖK (2020a). Yükseköğretim Kurulu. Retrieved from <https://www.yok.gov.tr/Sayfalar/Haberler/2020/universitelerde-uygulanacak-uzaktan-egitime-iliskin-aciklama.aspx>
- YÖK (2020a). Yükseköğretim Kurulu. Retrieved from <https://www.yok.gov.tr/Sayfalar/Haberler/2020/universitelerde-uygulanacak-uzaktan-egitime-iliskin-aciklama.aspx>

EKLER

EK 1 Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Dijital Dönüşüm Ölçeği

Madde No	İfadesi	Değerlendirme (1-5) likert
1	Kurumum yeni teknolojileri keşfetme ve kullanma becerisine sahiptir.	1 - 5
2	Kurumun değer yaratmasında dijital dönüşüm faaliyetlerine yer verilir.	1 - 5
3	Kurumumuzda dijital dönüşüme yönelik organizasyon yapısı, süreç ve yetkinliklerde iyileştirmeler yapılır.	1 - 5
4	Kurumumuz dijital dönüşüm çabalarına cevap olarak harekete geçmiştir ve süreci finanse etme yeteneğine sahiptir.	1 - 5
5	Kurumumuzun yeni liderlik rolleri ve yönetim yaklaşımları dijital dönüşüm hızını kolaylaştırır.	1 - 5
6	Kurumumuz dijital dönüşümü gerçekleştirmeye yönelik ölçeklendirilebilir, esnek ve değer üreten operasyonlar oluşturmak için	1 - 5
7	Kurumumuz daha iyi veri optimizasyonu sağlamak için dijital bilgidен yararlanmaya yönelik stratejik girişimler yürütür.	1 - 5
8	Kurumumuz, dijital mecraları ve teknolojileri araştırma ve uygulamaları takip etmeye yönelik sürekli olarak stratejik girişimler yürütür.	1 - 5
9	Kurumumuz temel stratejilerini kurumsal yeterlilikler çerçevesinde dijital olarak oluşturur.	1 - 5
10	Kurumumuz yurt içi ve yurt dışı kuruluşlarla yoğun interaktif dijital bağlantılar oluşturur.	1 - 5
11	Kurumumuz doğuştan dijital çağa yetişen çalışanlar için esnek ve çekici bir çalışma ortamı sağlar.	1 - 5

İş Performansı Ölçeği

Madde No	İfadesi	Değerlendirme (1-5) likert
1	Görevlerimi tam zamanında tamamlarım.	1 - 5
2	İş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum.	1 - 5
3	Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim.	1 - 5
4	Bir problem gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim.	1 - 5

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği

Madde No	İfadesi	Değerlendirme (1-5) likert
1	Birisi çalıştığım kurumu eleştirdiğinde, bunu kişisel bir hakaret gibi algılarım.	1 - 5
2	Başkalarının çalıştığım kurumla ilgili düşünceleriyle ilgiliyimdir.	1 - 5
3	Çalıştığım kurumla ilgili konuşurken, genellikle “onlar” yerine “biz” derim.	1 - 5
4	Çalıştığım kurumun başarıları benim başarılarımdır.	1 - 5
5	Birisi çalıştığım kurumu övdüğünde, bunu kişisel bir iltifat olarak algılarım.	1 - 5
6	Medyadaki bir haber çalıştığım kurumu eleştirirse bundan utanç duyarım.	1 - 5

EK 2 Araştırmada Kullanılan Anket

Dijital Dönüşüm Sürecinde Çalışanların Örgütsel Özdeşleşmesinin İş Performansına Etkisi

Anadolu Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Programı YL. Tez Çalışması.

Değerli

Öğretmenler; bu araştırma; kurumların dijital dönüşümü gerçekleştirme süreçlerinin bireylerde örgütsel özdeşleşmeye yansımalarını ve iş performansına etkisini anlama amaçlı yapılmaktadır. Soruları yanıtlarken kendinize en yakın olan duruma göre cevaplamanız çalışma sonuçlarının geçerli ve güvenilir olması açısından oldukça önem taşımaktadır. Soruların cevaplanması kısa (yaklaşık 3-5 dk) sürmektedir. Araştırma kapsamında toplanan veriler, sadece bilimsel amaçlar doğrultusunda kullanılacak, araştırmanın amacı dışında ya da bir başka araştırmada kullanılmayacaktır. Bu ankete katılımınız gönüllülük esasına dayanmaktadır. Sorulara cevap vererek anketi tamamlamanız cevaplarnızın bilimsel amaçlarla kullanılmasını kabul ettiğiniz anlamına gelir. **Kimlik ve kurum bilginiz alınmamaktadır.** Sonuçlar şifreli dijital dosyalama yöntemi ile Bulut'ta depolanacak ve İstemeniz halinde sizinle paylaşılacaktır.

(Anket soruları 5'li Likert türünde (1=Kesinlikle **katılmıyorum**, 2=Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle **katılıyorum**) şeklinde oluşturulmuştur.

İlginize teşekkür eder;

Saygı ve hürmetlerimi sunarım.

Murat Çetintaş

Danışman : Prof. Dr. AYŞE ÇİĞDEM KIREL

* Zorunlu soruyu belirtir

xs.google.com/forms/d/1_c6BRh2msvSVrF_Y13wdXSWH8Bf30p8S_AMKWSEBjYi/edit

4 11:45

Dijital Dönüşüm Sürecinde Çalışanların Örgütsel Özdeşleşmesinin İş Performansına Etkisi

1 . DEMOGRAFİK BİLGİLER KISMI

Demografik bilgiler verilen cevapların sınıflandırılması açısından gerekmektedir.

1. Dijital dönüşüm süreci; genel olarak dijital iletişim, evrak ve iş planı yönetimini ayrıca uzaktan çalışma/egitim unsurlarını, * eğitimcilerin teknoloji den faydalanmalarını içerirken; MEB özelinde ise: web 2 araçları (canva , wordwall , kahoot, zoom, vb.) akıllı tahta, e-dergi, e-kitap, EBA, HEMBA, e-kurs, ÖBA, MEBBİS, DYS vb. gibi teknolojik uygulamaları, devamlılığını veya hazırlığını kapsar. Bu bağlamda;

Okulumda dijital dönüşüm süreci...

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ EVET (var)
- ☐ HAYIR (yok)

2. Cinsiyet *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Bayan
- ☐ Erkek

Araştırmada Kullanılan Anket (devamı)

3. Medeni durum *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ 1. Evli
☐ 2. Bekar

4. Yaş aralığı *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ 20 - 29
☐ 30 - 39
☐ 40 - 49
☐ 50 - 59
☐ 60 - üstü

5. Eğitim durumu *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Lisans
☐ Yüksek Lisans
☐ Doktora

https://docs.google.com/forms/d/1_c6BRh2msV5vrf_Y13wdXSWH8Bf3Qp8B_AMXWSEBpY/edit

10:24 11:45

Dijital Dönüşüm Sürecinde Çalışanların Örgütsel Özdeşleşmesinin İş Performansına Etkisi

6. Mesleki iş tecrübesi *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ 0 - 4 yıl
☐ 5 - 9 yıl
☐ 10 - 14 yıl
☐ 15 - 19 yıl
☐ 20 - 24 yıl
☐ 25 yıl ve üstü

7. Sorumluluk düzeyi *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Eğitimci
☐ Yönetici
☐ Her ikisi

Araştırmada Kullanılan Anket (devamı)

8. Kurum tipi *

Yalnızca bir şıkla işaretleyin.

- ☐ Özel Okul
☐ Devlet Okulu

9. Ücret aralığı *

Yalnızca bir şıkla işaretleyin.

- ☐ 30 bin altı
☐ 30 – 39 bin
☐ 40 – 49 bin
☐ 50 - 59 bin
☐ 60 bin ve üstü

2. ANKET SORULARI

3 kısımdan oluşmaktadır toplam 21 sorudur. Tüm soruların cevaplanması beklenmektedir.

2.1. DİJİTAL DÖNÜŞÜM

https://docs.google.com/forms/d/1_c6BRh2msVSVrF_Y13wdXSWH8Bf30p8B_AMKW8EBUpY/edit

2.2024 11:45

Dijital Dönüşüm Sürecinde Çalışanların Örgütsel Özdeyişmesinin İş Performansına Etkisi

10. 1. Okulum yeni teknolojileri keşfetme ve kullanma becerisine sahiptir.

Yalnızca bir şıkla işaretleyin.

- 1 2 3 4 5
Kesinlikle katılıyorum

11. 2. Okulum değer yaratmada dijital dönüşüm faaliyetlerine yer verir.

Yalnızca bir şıkla işaretleyin.

- 1 2 3 4 5
Kesinlikle katılıyorum

12. 3. Okulumuzda dijital dönüşüme yönelik organizasyon yapısı, süreç ve yetkinliklerde iyileştirmeler yapılır.

Yalnızca bir şıkla işaretleyin.

- 1 2 3 4 5
Kesinlikle katılıyorum

Araştırmada Kullanılan Anket (devamı)

13. 4. Okulumuz dijital dönüşüm çabalarına ayak uydurarak harekete geçmiştir ve süreci takip etme yeteneğine sahiptir.

Yalnızca bir şıkla işaretleyin.

1	2	3	4	5	
Kesi	☐	☐	☐	☐	Kesinlikle katılıyorum

14. 5. Okulumuzun (yeni) liderlik rolleri ve yönetim yaklaşımları dijital dönüşüm hızını kolaylaştırır.

Yalnızca bir şıkla işaretleyin.

1	2	3	4	5	
Kesi	☐	☐	☐	☐	Kesinlikle katılıyorum

15. 6. Okulumuz dijital dönüşümü gerçekleştirmeye yönelik ölçeklendirilebilir, esnek ve değer üreten öğrenme süreçleri oluşturmak için stratejik girişimler yürütür.

Yalnızca bir şıkla işaretleyin.

1	2	3	4	5	
Kesi	☐	☐	☐	☐	Kesinlikle katılıyorum

docs.google.com/forms/d/1_c6BRh2msV5vHf_Y13wdXSWH8Bf3Qp8B_AMXWSEBjY/edit

10/24 11:45

Dijital Dönüşüm Sürecinde Çalışanların Örgütsel Özdeşleşmesinin İş Performansına Etkisi

16. 7. Okulumuz daha iyi veri optimizasyonu sağlamak için dijital bilgidan yararlanmaya yönelik stratejik girişimler yürütür.

Yalnızca bir şıkla işaretleyin.

1	2	3	4	5	
Kesi	☐	☐	☐	☐	Kesinlikle katılıyorum

17. 8. Okulumuz dijital mecraları ve teknolojileri araştırma ve uygulamaları takip etmeye yönelik sürekli olarak stratejik girişimler yürütür.

Yalnızca bir şıkla işaretleyin.

1	2	3	4	5	
Kesi	☐	☐	☐	☐	Kesinlikle katılıyorum

18. 9. Okulumuz temel stratejilerini kurumsal yeterlilikler çerçevesinde dijital olarak oluşturur.

Yalnızca bir şıkla işaretleyin.

1	2	3	4	5	
Kesi	☐	☐	☐	☐	Kesinlikle katılıyorum

Araştırmada Kullanılan Anket (devamı)

19. 10. Okulumuz yurt içi ve yurt dışı kuruluşlarla yoğun interaktif dijital bağlantılar kurar.

Yalnızca bir şıkla işaretleyin.

1	2	3	4	5	
Kesi	☐	☐	☐	☐	Kesinlikle katılıyorum

20. 11. Okulumuz doğuştan dijital çağa yetişen öğretmen ve öğrenciler için esnek ve çekici bir çalışma ortamı sağlar.

Yalnızca bir şıkla işaretleyin.

1	2	3	4	5	
Kesi	☐	☐	☐	☐	Kesinlikle katılıyorum

2.2 ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME

21. 1. Birisi çalıştığım kurumu eleştirdiğinde, bunu kişisel bir hakaret gibi algılarıım.

Yalnızca bir şıkla işaretleyin.

1	2	3	4	5	
Kesi	☐	☐	☐	☐	Kesinlikle katılıyorum

docs.google.com/forms/d/1_c6BRh2msV5vF_Y13wdXSjWH8Bf3QpSB_AMXWSEBjY/edit

124 11:45

Dijital Dönüşüm Sürecinde Çalışanların Örgütsel Özdeşleşmesinin İş Performansına Etkisi

22. 2. Başkalarının çalıştığım kurumla ilgili düşünceleriyle ilgiliyimdir.

Yalnızca bir şıkla işaretleyin.

1	2	3	4	5	
Kesi	☐	☐	☐	☐	Kesinlikle katılıyorum

23. 3. Çalıştığım kurumla ilgili konuşurken, genellikle "onlar" yerine "biz" ifadesini kullanırım.

Yalnızca bir şıkla işaretleyin.

1	2	3	4	5	
Kesi	☐	☐	☐	☐	Kesinlikle katılıyorum

24. 4. Çalıştığım kurumun başarılarını kendi başarıım gibi hissedirim.

Yalnızca bir şıkla işaretleyin.

1	2	3	4	5	
Kesi	☐	☐	☐	☐	Kesinlikle katılıyorum

Araştırmada Kullanılan Anket (devamı)

25. 5. Birisi çalıştığım kurumu övdüğünde, kendime iltifat edilmiş gibi hissederim.

Yalnızca bir şıkla işaretleyin.

1	2	3	4	5	
Kesi	☐	☐	☐	☐	Kesinlikle katılıyorum

26. 6. Medyada çalıştığım iş yerine yönelik bir eleştiri yer aldığında (veya olacak olsa) kendimi kötü hissederim.

Yalnızca bir şıkla işaretleyin.

1	2	3	4	5	
Kesi	☐	☐	☐	☐	Kesinlikle katılıyorum

2.3 İŞ PERFORMANSI

27. 1. Görevlerimi tam zamanında tamamlarım.

Yalnızca bir şıkla işaretleyin.

1	2	3	4	5	
Kesi	☐	☐	☐	☐	Kesinlikle katılıyorum

https://docs.google.com/forms/d/1_c6BRh2msV5vF_Y13wdXSWH8BF30p8E_AMXWSEBUpY/edit

024 11:45

Dijital Dönüşüm Sürecinde Çalışanların Örgütsel Özdeşleşmesinin İş Performansına Etkisi

28. 2. İş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum.

Yalnızca bir şıkla işaretleyin.

1	2	3	4	5	
Kesi	☐	☐	☐	☐	Kesinlikle katılıyorum

29. 3. Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim.

Yalnızca bir şıkla işaretleyin.

1	2	3	4	5	
Kesi	☐	☐	☐	☐	Kesinlikle katılıyorum

30. 4. Bir problem gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim.

Yalnızca bir şıkla işaretleyin.

1	2	3	4	5	
Kesi	☐	☐	☐	☐	Kesinlikle katılıyorum

EK 3 Etik Kurul Taahhütname

Evrak Kayıt Tarihi: 16.07.2024

Protokol No: 756275

Tarih: 29.07.2024



ANADOLU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERÎ BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU
KARAR BELGESİ

ÇALIŞMANIN TÜRÜ:	Yüksek Lisans Tez Çalışması
KONU:	Sosyal Bilimler
BAŞLIK:	Dijital Dönüşüm Sürecinde Çalışanların Örgütsel Özdeşleşmesinin İş Performansına Etkisi: Eğitim Sektöründe Bir Araştırma
PROJE/TEZ YÜRÜTÜCÜSÜ:	Prof. Dr. Ayşe Çiğdem KIREL
TEZ YAZARI:	Murat ÇETİNTAŞ
ALT KOMİSYON GÖRÜŞÜ:	-
KARAR:	Olumlu

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Murat ÇETİNTAŞ

Yabancı Dil : İngilizce , Rusça (giriş)

Eğitim:

Lise: Eskişehir anadolu lisesi (EAL)

Lisans:

- Elektrik mühendisliği (İTÜ – 2010)
- Dış ticaret (AÜ)
- İşletme (AÜ)
- Uluslar arası ilişkiler (AÜ)
- Adalet (AÜ)

Yüksek lisans:

- Enerji kaynakları yönetimi (ESTÜ)
- Yönetim ve organizasyon (AÜ)

Mesleki Geçmiş:

- Stajyer proje takibi – Eskişehir Org. San böl. ARTEM müh. 2010-2012
- OEDAŞ Elk müh. 2012 -2017
- Zorlu Enerji , bölge sorumlusu 2017 -2022
- OEDAŞ GM kd. Elk müh. 2022- 2024