



Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinde Dijital Dönüşüm Algısı ve Bireysel Performans Arasındaki İlişki

“The Relationship Between Digital Transformation Perception and Individual Performance of Physical Education and Sports Teachers”

Eda ARAS¹ & Serap AY²

ARAŞTIRMA MAKALESİ

Tarihçe

Yayın Geliş Tarihi: 5 Şubat 2024
Kabul Tarihi: 18 Mart 2024
Online Yayın Tarihi: 30 Nisan 2024

Doi: <http://dx.doi.org/10.29228/anatoliasr.57>

Yazarlarla İletişim

1- (Sorumlu Yazar) Marmara Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, İstanbul, TÜRKİYE.
e-mail: edamansur@hotmail.com
<https://orcid.org/0000-0003-4863-9498>

2- Marmara Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, İstanbul, TÜRKİYE
e-mail: smunganay@marmara.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0002-1296-462X>

Yazar Katkıları

Tüm yazarlar çalışmanın konseptine ve tasarımına katkıda bulundu.

Finansman

Bu çalışma herhangi bir kurum/kuruluştan maddi destek almadı.

Çıkar Çatışması

Yazarlar çıkar çatışması olmadığını beyan ediyorlar.

Şeffaflık

Yazarlar, çalışmada hiçbir hayati özelliğin ihmal edilmediğini, dürüst, doğru ve şeffaf bir anlatım ile raporlaştırdığını ve herhangi bir tutarsızlık olmadığını beyan etmişlerdir.

Etik

Bu çalışmada bilimsel etik kriterlerine uyulmuştur.

Referans Gösterimi

Aras, E., & Ay, S. (2024). Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinde Dijital Dönüşüm Algısı ve Bireysel Performans Arasındaki İlişki, *Anatolia Sport Research*, 5 (1): 21-28.

Copyright © 2024 by Anatolia Sport Research

ÖZET

Amaç: Bu çalışmada beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin dijital dönüşüm algı düzeyi ile öğretmenlerin bireysel performansları arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmaktadır.

Materyal ve Metod: Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Çalışma grubu 65 kadın ve 170 erkek olmak üzere toplam 235 beden eğitimi ve spor öğretmeninden oluşmaktadır. Katılımcılara “Kişisel Bilgi Formu”, “Dijital Dönüşüm Algısı Ölçeği” ve “Bireysel Performans Değerlendirme Ölçeği” uygulanmıştır. Veriler SPSS 25 programı ile analiz edilmiştir. Verilerin analizinde Pearson korelasyon testi ve doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır.

Bulgular: Dijital dönüşüm algısı ile bireysel performans düzeyi; görev performansı alt boyutu arasında ($r=.358$; $p=.000$) zayıf düzeyde pozitif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Dijital dönüşüm algısı ile bağlamsal performans düzeyi arasında ise ($r=.299$; $p=.000$) zayıf düzeyde pozitif yönde bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır.

Sonuç: Dijital dönüşüm algısının bireysel performansı yordadığı tespit edilmiştir ve dijital dönüşüm algısının görev performansında toplam varyansın yaklaşık %13’ünü açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Bireysel Performans, Dijital Dönüşüm, Beden Eğitimi, Öğretmen.

ABSTRACT

Aim: The aim of this study is to investigate the associations between the individual performance of physical education and sports teachers and their perception of digital transformation.

Material and Method: The research employed the Relational screening model. There are 235 physical education and sports teachers in the study group—165 of them are women and 170 of them are men. The participants were given the "Personal Information Form," "Digital Transformation Perception Scale," and "Individual Performance Evaluation Scale." SPSS 25 program was utilized for analyzing the data. The data were analyzed using linear regression analysis and the Pearson correlation test.

Results: It was determined that there was a weak positive relationship between the perception of digital transformation and the task performance sub-dimension of the individual performance level ($r=.358$; $p=.000$). It is understood that there is a weakly positive relationship between digital transformation perception and contextual performance level ($r=.299$; $p=.000$).

Conclusions: It was determined that the perception of digital transformation predicted individual performance, and it was concluded that the perception of digital transformation explained approximately 13% of the total variance in task performance.

Keywords: Digital Transformation, Individual Performance, Physical Education, Teacher.

GİRİŞ

Dijital dönüşüm, teknolojik ilerlemelerin hız kazandığı günümüzde, iş süreçlerinden toplumsal etkileşimlere kadar her alanda köklü değişimlere yol açan bir kavram olarak öne çıkmaktadır. Dijital dönüşüm kısaca kurumların verimliliğini, erişimini ve sürdürülebilirliğini artırmak için dijital teknolojinin kullanılması olarak tanımlanabilir (Lindberg and Hemvik, 2015). Öte yandan kurumların dijitalleşmesi, verilerin veya kaynaklarının dijitalleştirilmesinin ötesinde bir sürecin, algının değişmesi ve dönüşmesi olarak düşünülmelidir (Şeker, 2014). Örgütlerin hedeflerine ulaşabilmesi için verimli bir şekilde kullanılması gereken kaynaklardan en önemlisi kurumların çalışanlarıdır. Dolayısıyla, dijital dönüşümün getirdiği değişimi başarıyla yönetebilmek için kurumdaki insan kaynağını ve insanların yer aldığı sosyal sistemleri tanımak ve anlamak gerekmektedir (Luecke, 2009).

Performans, işgörenin kendisinden beklenen bir görevi veya davranışı belirlenen kurallar çerçevesinde yerine getirmesidir (Gürbüz ve Yüksel, 2008). Çalışan performansının değerlendirilmesi, ücretlendirme, terfi, çalışan eğitimi ve geri bildirim ve personel araştırması gibi çeşitli nedenlerle gereklidir (Karakurum, 2005).

Performans değerlendirmesi, çalışanların bireysel veya topluluk olarak nasıl performansa sahip olduklarını anlamak, gelişim fırsatları oluşturmak, örgütsel hedeflere ulaşmak için çalışanların rolünü ortaya koymak ve güçlü veya zayıf noktaları belirlemek için de kullanılır (Özdevecioğlu ve Kanıgür, 2009).

Çalışan performansının çok boyutlu bir kavram olduğu konusunda geniş bir mutabakat vardır (Borman and Motowidlo, 1993; Campbell, Gasser and Oswald, 1996). Çalışan performansı iki boyutta ele alınmaktadır; görev performansı ve bağlamsal (durumsal) performans.

Görev performansı, çalışanın belirli görevler üzerindeki başarısını ifade eden bir kavramdır. Genellikle iş tanımına uygun olarak belirlenmiş olan görevleri yerine getirme becerisini ve performansını değerlendirmek için kullanılmaktadır. Görev performansı, işteki temel görevlere odaklanır ve genellikle örgütün ana hedefleriyle doğrudan ilişkilidir. Görev performansı, kuruluşun temel faaliyetlerini veya misyonunu yerine getirmek, sürdürmek için gerçekleştirilen faaliyetlerdir (Borman and Motowidlo, 1993).

Bağlamsal performans ise, çalışanların işin tanımlanmış boyutları dışında gönüllü olarak gerçekleştirdikleri ve örgüt üyelerini bir araya getirerek görevlerin başarılı bir şekilde yerine getirilmesini sağlayan faaliyetlerdir. Bağlamsal performans kişilik özelliklerine odaklanırken, görev performansı çalışanların becerilerine ve yetkinliklerine odaklanmaktadır (Borman and Motowidlo, 1993).

Görev performansı verilen rollere bağlıdır, bağlamsal performans ise kişisel tercih olarak açıklanmaktadır. Fazladan işler için gönüllü olmak, başkalarına yardım etmek ve işbirliği yapmak, kuralları takip etmek ve örgütü desteklemek veya savunmak bağlamsal performans davranışlarına örnektir (Motowidlo and Schmit, 1999). Bağlamsal performans, örgütsel hedeflerin ve örgütsel performansın karşılanmasını kolaylaştırdığı için kuruluşlar için önemlidir.

Çalışan performansını etkileyen bireysel faktörler, bireyin durumundan ve özelliklerinden kaynaklanmaktadır. Bireysel faktörler sosyo-demografik özellikler (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi), uzmanlık alanı ve ücret düzeyi olarak belirtilmektedir (Özmutaf, 2007).

Bilgi teknolojilerindeki gelişmeler yaşamımızın her alanında değişikliklere neden olmakta,

geçmişten gelen alışkanlıklarımız, yaşam biçimlerimiz değişmekte ve gelişmektedir. Eğitim, iletişim, eğlence, ulaşım, para, alışveriş, ödeme, iş yapış şekillerimiz değişen ve gelişen teknolojiler nedeni ile değişmektedir (Şahinaslan ve Şahinaslan, 2019). Bilgi çağında yeni teknolojiler sayesinde öğrenme ve öğretim uygulamaları yeniden şekillenmiştir. Geleneksel öğretim yöntemleri farklı bir görünüm almıştır. Eğitim öğretim süreçlerinde çevrim içi eğitim, e-öğrenme, web öğrenme, web 2.0 araçları gibi yeni kavramlar kullanılarak öğrenme ve öğretim uygulamaları zenginlik kazanmıştır (Telli ve Altun, 2020). Bir diğer ifadeyle öğrenci performansı ve öğrenme etkililiğinin artırılabilmesi adına öğretmenlerin öğrenci becerilerine uygun araç ve teknikleri kullanmaları oldukça önemlidir (Schauffler and Greer, 2006).

Araştırmalar öğretmenlerin öğrencilerin akademik başarılarında çok önemli bir rol oynadığını göstermektedir (Rivers and Sanders, 2002). Etkili öğretmenlere sahip öğrencilerin önemli ve kalıcı öğrenme kazanımları göstermeleri muhtemeldir. Eğitim kalitesinin, öğrencilerin okulda, işyerinde ve yaşamda başarılı olmasıyla doğrudan ilişkili olduğu görülmektedir (Koppich, 2008). Sanders ve Rivers (1996)'a göre öğrencilerin öğrenme süreçlerinde öğretmenlerin yetenekleri çok önemli olup; yüksek performansa sahip öğretmenlerin öğrenci motivasyonları üzerinde olumlu etki yaratarak öğrenci başarısının artmasına yardımcı olduğu ifade edilmektedir.

Bilgi iletişim teknolojileri araçlarının eğitim süreci içine gün geçtikçe daha fazla dahil olması, sürecin hem daha verimli ve daha üretken bir hale gelmesinde hem de öğretmenlerin mesleki faaliyetlerinin çeşitlenmesinde de önemli bir etken olmuştur (Köseoğlu vd., 2007). Başarılı bir dijital dönüşüm sadece teknoloji ile ilgili değil, insanlarla ilgilidir ve dijital dönüşüm aslında insanın dönüşümüdür (Gheidar and ShamiZanjani, 2020). Yeni teknolojiler insanların çalışma, öğrenme ve değer yaratma şekillerini büyük ölçüde etkilemiştir. Ancak eğitim kurumlarında bu gelişmeler oldukça mütevazı şekilde gerçekleşmektedir (Hietajarvi vd., 2015).

Dijitalleşen süreçler ile çalışanların ilişkilendirilmesi, kişisel beklentilerin ve hedeflerin örtüşmesi, performans değerlendirme sürecinin geribildirim ve kariyer yönetimi ile somut olarak desteklenmesi çalışanların bireysel performans artışı ile kurumların hedeflerinin belirli düzeylerde karşılanmasını sağlamaktadır (Ateş, 2017). Kurumların ihtiyaçlarıyla ve iş süreçleriyle uyumlu dijital dönüşümler çalışanların bireysel performanslarına doğrudan etki etmektedir. Dijitalleşme, görev ve sorumlulukların zamanında ve en az hata oranıyla tamamlanmasını sağlayarak, çalışan motivasyonunu, iş doyumunu ve iş kalitesini yükseltip, bireysel performanslarının artmasına etki etmektedir (Altınöz, 2018).

Bu çalışmada sürekli değişen ve yenilenen bilgi teknolojileri karşısında beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin dijital dönüşüm algıları ile bireysel performansları arasında ilişki incelenecektir.

MATERYAL VE METOD

Araştırmanın amacı beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin dijital dönüşüm algı düzeyi ile bireysel performansları arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden olan ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Bu model; iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla uygulanan bir yöntem olarak tanımlanmaktadır (Christensen vd., 2014; Karasar, 2023).

Araştırmaya İstanbul ili; Atakent, Ümraniye ve Üsküdar ilçeleri Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı ortaokul ve liselerde görev yapmakta olan beden eğitimi ve spor öğretmenleri dahil edilmiştir. Bu kapsamda bu ilçelerde yaklaşık 580 beden eğitimi ve spor öğretmeni bulunmaktadır. Örneklem seçimi basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile gönüllülük esasına göre yapılmıştır.

Örneklem sayısının belirlenmesinde, literatürdeki örneklem hesaplama yöntemlerinden Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2014) tarafından hazırlanmış ve ana kütle büyüklüğü ve istenen olayların p ve q düzeylerine göre gerçekleşmesine bağlı olarak, örnekleme hatasının ± 0.05 düzeyinde kabul edilip katılımcıların sayısının kaç olması gerektiğini gösteren tablo kullanılmıştır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2014). Bu tabloya göre araştırmada 217 katılımcının örnekleme yer alması yeterli bulunmuştur. Ölçekler, 21 ile 62 yaş aralığında yer alan 65 kadın, 170 erkek olmak üzere toplam 235 beden eğitimi ve spor öğretmenine yazılı form olarak uygulanmıştır. Araştırmaya katılım gönüllük esasına göre katılımcılara araştırma hakkında bilgi verdikten sonra veriler yüz yüze görüşülerek toplanmıştır.

Uygulanan anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırmacılar tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Kişisel bilgi formunda cinsiyet, yaş, görevde hizmet süresi soruları yer almaktadır.

İkinci bölümde; öğretmenlerin dijital dönüşüm algılarını ölçmek amacıyla Mareike, Anja ve Martin (2020) tarafından geliştirilen “Çalışan Dijital Dönüşüm Algısı Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe kullanımı için güvenilirlik ve geçerlilik çalışması Gökhan (2022) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçek, 25 maddeden oluşmaktadır ve işin geleceği, kullanım sıklığı, iletişim, otomatik kayıt, kontrol olmak üzere 5 boyuttan oluşmaktadır. Ölçek 5’li Likert türündedir ve ölçek madde değerlendirme dereceleri “kesinlikle katılmıyorum (1)”, “katılmıyorum (2)”, “kararsızım (3)”, “katılıyorum (4)” ve “tamamen katılıyorum (5)” şeklinde derecelendirilmiştir. Ölçekte alınabilecek en düşük puan 25 ve en yüksek puan 125’tir. Ölçeğin Cronbach’s alpha katsayısı $\alpha = .858$ hesaplanmıştır. Alt boyutlar için ise sırası ile $\alpha = .851$, $\alpha = .778$, $\alpha = .589$, $\alpha = .724$ ve $\alpha = .770$ olarak hesaplanmıştır.

Üçüncü bölümde ise; katılımcıların bireysel performans algılarını ölçmek üzere Borman ve Motowidlo (1993) ve Beffort ve Hatstrup (2003) tarafından oluşturulan “Bireysel Performans Değerlendirme Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe kullanımı için güvenilirlik ve geçerlilik çalışması Karakurum (2005) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçek, 11 maddeden ve görev performansı ve bağlamsal (durumsal) performans olmak üzere 2 boyuttan oluşmaktadır. Ölçek 5’li Likert türündedir ve ifadeler, “kesinlikle katılmıyorum (1)”, “katılmıyorum (2)”, “kararsızım (3)”, “katılıyorum (4)” ve “tamamen katılıyorum (5)” şeklinde sınıflandırılmıştır. Ölçekte alınabilecek en düşük puan 11 ve en yüksek puan 55’tir. Ölçeğin Cronbach’s alpha katsayısı $\alpha = .894$ hesaplanmıştır. Alt boyutlar için ise sırası ile $\alpha = .876$, $\alpha = .795$ olarak hesaplanmıştır.

Araştırma süresince “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” çerçevesinde hareket edilmiştir. Bu kapsamda Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Etik Kurulundan 17.10.2023 tarihli toplantısında 108 protokol numarası ile araştırmanın yürütülmesi hususunda onay alınmıştır. Ayrıca ölçeklerin kullanımı için gerekli izinler alınmıştır.

Araştırmada veriler analiz edilmeden önce normallik analizleri ve uç değerler analizi (Mahalonobis, Cook) yapılarak çalışma grubundan aşırı şekilde farklılaşan veriler belirlenmeye çalışılmış fakat veri setinde herhangi bir uç değere rastlanılmamıştır. Araştırmada katılımcıların demografik özelliklere göre dağılımını belirlemek için tanımlayıcı analizler yapılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek için Pearson korelasyon analizi ve çoklu doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Veriler 0.05 düzeyinde değerlendirilerek analiz sürecindeki bütün işlemler SPSS 25 programı aracılığıyla yapılmıştır.

BULGULAR

Tablo 1. Araştırma Grubunun Demografik Özellikleri

Değişkenler	Grup	N	%
Cinsiyet	Kadın	65	27.7
	Erkek	170	72.3
	Toplam	235	100
	Min	Max	X±Ss
Yaş	21	62	42.04±7.924
Görevde Hizmet Yılı	1	35	16.79±7.823

Tablo 1 incelendiğinde, cinsiyetlerine göre %27.2'si kadın ve %72.3'ü erkek; yaşlarına göre yaş aralığı 21 ile 62 yaş aralığında; görevde hizmet sürelerine göre 1 ile 21 yıl aralığında görev yaptıkları görülmektedir.

Tablo 2. Ölçek Puanlarının Ortalama, Standart Sapma, Minimum, Maksimum, Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Değişken (n=235)	Min.-Max.	X±Ss	Çarpıklık	Basıklık	Kolmogorov-Smirnov	Shapiro-Wilk
Dijital Dönüşüm Toplam						
Görev Performansı	14.00-30.00	25.01±4.09	-.586	-.455	0.000	0.000
Bağlamsal Performans	11.00-25.00	20.44±3.35	-.377	-.656	0.000	0.000

* p<.05

Tablo 2 incelendiğinde, Kolmogorov-Smirnov testi sonuçları incelendiğinde, ölçeklerden elde edilen puanlarda normallikten sapmaların olduğu gözlemlenmektedir. Kolmogorov-Smirnov analizinin uygulanması, verilerin normal dağılım durumunun saptanması amacıyla kullanılan yöntemlerden sadece bir tanesidir. Normal dağılım eğrileri incelendiğinde; normallikten aşırı sapmaların olmadığı görülmektedir. Büyüköztürk (2007) değişkenlerin çarpıklık basıklık değerlerinin ± 1 aralığında yer almasının normallikten aşırı sapmalar olmaması şeklinde açıklarken, Tabachnick ve Fidell (2013) ise, değişkenlerin çarpıklık basıklık katsayılarının $\pm 1,5$ arasında olması durumunda verilerin normal dağılım gösterdiğini ifade etmiştir. Ölçek puanlarında normallikten sapmaların olmadığı katsayıların ± 1 ile $\pm 1,5$ aralığında yer almadığı ve verilerin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir (p<.05).

Tablo 3. Dijital Dönüşüm Algısı ile Bağlamsal ve Görev Performansı Arasındaki İlişkiler

	Dijital Dönüşüm Algısı	Görev Performansı	Bağlamsal Performans	
Dijital Dönüşüm Algısı	r (p)	1		
Görev Performansı	r (p)	,358* (.000)	1	
Bağlamsal Performans	r (p)	,299* (.000)	,659 (.000)	1

* p<.05

Tablo 3 incelendiğinde; dijital dönüşüm algısı ile bireysel performans düzeyi; görev performansı alt boyutu arasında ($r=,358$; $p=,000$) zayıf düzeyde pozitif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Dijital dönüşüm algısı ile bağlamsal performans düzeyi arasında ise ($r=,299$; $p=,000$) zayıf düzeyde pozitif yönde bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır. Başka bir ifadeyle beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin dijital dönüşüme yönelik algıları arttıkça görev ve bağlamsal performans düzeyleri de doğrusal yönde gelişim göstermektedir.

Tablo 4. Bireysel Performans Değerlendirme Düzeyinin Dijital Dönüşüm Algısı Üzerindeki Etkisi

Bağımsız Değişken	β	Standart Hata	Beta	t	p	R	r ²	VIF	F	Durbin Watson
(Constant)	44.418	5.714		11.687	.000					
Görev Performansı	16.750	.018	.358	5.858	.000	.358	.128	1.000	34.311	2.31
Bağlamsal Performans	.073	.015	.299	4.783	.000	.299	.089	1.000	22.878	1.929

Bağımlı Değişken: Dijital Dönüşüm Algısı; * p<.05

Tablo 4 incelendiğinde, dijital dönüşüm algısı ile görev performansı arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($R=.358$, $R^2=.128$; $p<.001$). Standardize edilmiş regresyon katsayısı (β)=16.750, $t=5.858$, $p=.000$ değerleriyle, dijital dönüşüm algısının görev performansını olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. İstatistiksel analiz sonucunda tespit edilen $R^2=.128$ değeri, dijital dönüşüm algısı görev performansı toplam varyansın yaklaşık %13'ünü açıkladığını ortaya koymaktadır. Başka bir ifadeyle, katılımcıların görev performansına yönelik algılarında dijital dönüşüm algısının zayıf düzeyde bir etkiye sahip olduğu anlaşılmaktadır.

Dijital Dönüşüm Algısı ile bağlamsal performans arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($R=.299$, $R^2=.089$; $p<.001$). Standardize edilmiş regresyon katsayısı (β)=.073, $t= 4.783$, $p=.000$ değerleriyle, dijital dönüşüm algısının bağlamsal performansı olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. İstatistiksel analiz sonucunda tespit edilen $R^2=.089$ değeri, dijital dönüşüm algısı bağlamsal performansı toplam varyansın yaklaşık %1'ini açıkladığını ortaya koymaktadır. Başka bir ifadeyle, katılımcıların bağlamsal performansına yönelik algılarında dijital dönüşüm algısının önemsiz düzeyde bir etkiye sahip olduğu anlaşılmaktadır.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin dijital dönüşüm algı düzeyi ile bireysel performansları arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılan araştırmada; beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin dijital dönüşüme yönelik algılarının gelişimi, aynı doğrultuda bireysel performans; görev ve bağlamsal performansta da gelişim sağladığı görülmektedir. Genel olarak dijital dönüşüm algısının görev ve bağlamsal performans düzeyinin açıklanmasında belirleyici bir değişken olduğu söylenebilir. Dijital dönüşüm algısının görev performansını olumlu yönde etkilediği; dijital dönüşüm algısının görev performansında toplam varyansın yaklaşık %13'ünü açıkladığını ortaya koymaktadır. Katılımcıların bağlamsal performansına yönelik algılarında dijital dönüşüm algısının ise önemsiz düzeyde bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Günümüzde teknoloji ve hızlı değişime uyum sağlama gerekliliği yadsınmaz bir geçek olarak karşımıza çıkmaktadır.

Teknoloji merkezli yeni eğitim stratejisi, sadece teknoloji odaklı faaliyetlerin değil, aynı zamanda öğretmenlerin ve ailelerin dijital becerilerinin ve öz yeterliliklerinin de mercek altına alındığı bir sürece dönüşmektedir (Özdemir ve Kılıç, 2007). Literatür incelendiğinde Saracel ve Aksoy (2020) tarafından yapılan çalışmada, dijital dönüşümün öğretmen- öğrenci etkileşimini, arttığı ve iş birliğini geliştirdiği ifade edilmiştir. Abbasov (2021), bilişim teknolojilerini kullanma, bilgilendirme ve altyapı oluşturma

boyutlarının üçünün de yer aldığı genel modelin, bireysel performanstaki değişimlerin yüzde 40'ını açıkladığı ifade edilmiştir. Literatürde örneklem grubumuza yönelik yapılan benzer bir çalışmaya rastlanılmamaktadır. Farklı bir örneklem grubu üzerine yapılan çalışmada Artüz (2020) işletmede çalışanların dijital liderlik uygulamasına yönelik algılarındaki artışın bireysel performans algılarını da olumlu yönde arttıracığını ifade etmektedir.

Başka bir çalışmada ise Abbasov (2021), Dijital Liderlik (Genel) ile Bireysel Performans değişkenleri arasında anlamlı, pozitif yönde bir ilişki olduğu ifade edilmiştir.

Pratama ve Kurniady (2020), COVID-19 pandemisinde okullarda dijital liderliğin, eğitimcilerin ve eğitim personelinin performansına etkisini incelemiştir. Elde edilen veriler ışığında, okullarda dijital liderliği henüz anlamayan ve uygulamayan birçok eğitimci, eğitim personeli ve okul komitesi olduğu belirtilmiştir. Bu nedenle araştırmacılar, okul müdürlerinin, öğretmenlerin ve okul komitelerinin dijital liderlik konusunda ne kadar bilgili olduğunu ve bu liderliğin rolünün önemini ortaya koyacak araştırmalara devam edilmesi gerektiğini önermiştir.

Literatürde yer alan çalışmalarla bulguların aynı doğrultuda olduğu görülmektedir. Hızlı değişen hizmet alanlarında uyum sağlama konusunda ve beklenen performansı sergileyebilme hususunda dijital dönüşüme yönelik algı geliştirmenin önemli ve belirleyici olduğu anlaşılmaktadır.

Sonuç olarak dijital dönüşüm algısı ile bireysel performans arasında pozitif yönde ilişkiler olduğu, bireysel performansın açıklanmasında dijital dönüşüm algısının belirleyici bir değişken olduğu görülmektedir. Başka bir ifadeyle dijital dönüşüm algısının bireysel performansı yordadığı tespit edilmiştir.

Dijital dönüşüm, insanların bilgi, beceri, davranış ve algılarının değişimini ve gelişimini gerektirmektedir. Elde edilen sonuçlar dikkate alındığında konunun diğer il ve ilçelerde araştırılması ve diğer ders öğretmenleriyle karşılaştırılması önerilmektedir.

KAYNAKLAR

- Abbasov, A. (2021). *Endüstri 4.0 çağında dijital liderliğin bireysel performans üzerindeki etkileri: Azerbaycan'daki bir üretim firmasında araştırma*, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Altınöz, M. (2018). Ofis otomasyon sistemlerinin bireysel performans üzerine etkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20:51-63.
- Artüz, S.D. (2020). *Dijital liderlik uygulaması ile öğrenen örgüt ilişkisinin bireysel performansa etkisi*. İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Ateş, H.A. (2017). *İşletmelerde performans yönetimi ile ilgili bir araştırma*. T.C. Trakya Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi. Edirne.
- Beffort, N., & Hatrup K. (2003). Valuing task and contextual performance: Experience, job roles, and ratings of the importance of job behaviors. *Applied H.R.M. Research*, 8(1), 17-32.
- Borman, W.C., & Motowidlo S.J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt, W.C.Borman and Associates (Eds.), *Personnel selection in organizations*. San Fransico, 71-98.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. 7.Baskı, Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara.
- Campbell, J.P., Gasser, M.B., & Oswald, F.L. (1996). The substantive nature of job performance variability. In K.R: Murphy (Ed.), *Individual differences and behavior in organizations*, San Francisco: Jossey-Bass, 258-299.
- Christensen, L.B., Johnson, B., & Turner, L.A. (2014). *Research methods, design, and analysis*. Global Edition.

- Gheidar, Y., & Shami Zanjani, M. (2020). Conceptualizing the digital employee experience. *Strategic HR Review*, 19(3), 131-135.
- Gökhan, S. (2022). *Dijital dönüşüm algısının motivasyona etkisinde çalışan deneyiminin aracılık rolü*. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Gürbüz, S., & Yüksel, M. (2008). Çalışma ortamında duygusal zekâ: iş performansı, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı ve bazı demografik özelliklerle ilişkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Yıl: 2, Sayı:9, 174-190.
- Hietajarvi, L., Tuominen-Soini, H., Hakkarainen, K., Salmela-Aro, K., & Lonka, K. (2015). Is student motivation related to socio-digital participation? A person oriented Approach. *Procedia. Social and Behavioral Science*, 171: 1156-1167. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.226>.
- Karakurum, M. (2005). *The effects of person-organization fit on employee job satisfaction, performance and organizational commitment in a turkish public organization*, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Karasar, N. (2023). *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar, İlkeler, Teknikler*. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Koppich JE. (2008). Reshaping teacher policies to improve student achievement. Policy Brief 08-3. *Policy Analysis for California Education*, PACE (NJ1).
- Köseoğlu, P., Yılmaz, M., Gerçek, C., & Soran, H. (2007). Bilgisayar kursunun bilgisayara yönelik başarı, tutum ve özyeterlik inançları üzerine etkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı:33, 203-209.
- Lindberg, A., & Hemvik, K. (2015). *How to recognize opportunities for digital transformation: A framework for large & established firms*. Master Degree Project. Gothenburg: University of Gothenburg School of Business, Economics and Law.
- Luecke, R. (2009). Değişimi ve Geçiş Dönemini Yönetmek. Ümit Şensoy (Ed.). *İş Bankası Yayınları*, İstanbul.
- Motowidlo, S.J., & Schmit, M.J. (1999). Performance assessment in unique jobs. In D.R. Ilgen and E.D. Pulakes (Eds), *The Changing Nature of Performance*. San Francisco: Jasssey-Bass, 56-86.
- Özdemir, S., & Kılıç, E. (2007). Integrating information and communication technologies in the turkish primary school system. *British Journal of Educational Technology*, 38(5), 907-916.
- Özdevecioğlu, M., & Kanıgür, S. (2009). Çalışanların ilişki ve görev yönelimli liderlik algılamalarının performansları üzerindeki etkileri. *KMU İİBF Dergisi*, Sayı: 11, 53-82.
- Özmutaf, N. (2007). Örgütlerde bireysel performans unsurları ve çatışma. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Yıl:2, Sayı:8, 41-60.
- Pratama, M.A.N., & Kurniady, D.A. (2020). Influence of digital leadership models on the performance of educators and educational personnel in the COVID-19 pandemic in the first middle school. *advances in social science. Education and Humanities Research*, volume 526 Proceedings of the 4th International Conference on Research of Educational Administration and Management, 278-280.
- Rivers, J.C., & Sanders, W.L. (2002). Teacher quality and equity in educational opportunity: *Findings and Policy Implications Teacher Quality*, 13-23.
- Sanders, W.L., & Rivers, J.C. (1996). Cumulative and residual effects of teachers on future student academic achievement. Knoxville, TN: University of Tennessee Value-Added Research and Assessment Center.
- Saracel, N., & Aksoy, I. (2020) Toplum 5.0: Süper akıllı toplum. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 9(2), 26-34.
- Schauffler, G., & Greer, R.D. (2006). The effects of intensive tact instruction on audience accurate tacts and conversational units. *Journal of Early and Intensive Behavior Intervention*, 3(1), 121-134.
- Şahinaslan, E., & Şahinaslan, Ö. (2019). Dijital dönüşümde öncelikli alanlar ve ilgili teknolojiler. Proceedings of the *International Congress on Business and Marketing* (ss. 431-441), Düzenleyen Maltepe Üniversitesi. İstanbul. 13-14 Haziran.
- Şeker, S.E. (2014). *Ağ etkisi, moore yasası ve dijitalleşmenin yenilik ile ilişkisi* (relation between innovation and network effect, moore law and digitalization). *YBS Ansikopedi*, 1(1), 8-12.
- Tabachnick, B.G., & Fidell, L. S. (2013). *B.G. Tabachnick, L.S. Fidell using multivariate statistics*. Boston: Pearson.
- Telli, S., & Altun, D. (2020). Coronavirüs ve çevrimiçi (online) eğitimin önlenemeyen yükselişi. *Üniversite Araştırma Dergisi*, Yıl:1 Sayı:3, 25-34.
- Yazıcıoğlu, Y., & Erdoğan, S. (2014). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Detay Yayıncılık, Ankara.