



**T.C.  
İZMİR KÂTİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME ANA BİLİM DALI  
YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI**

**ÇALIŞANLARIN TEKNOLOJİYE AÇIKLIK  
DÜZEYLERİNİN DİJİTAL LİDERLİK ALGILARI  
ÜZERİNDE ETKİSİ: KAMU ÜNİVERSİTELERİ  
BAĞLAMINDA BİR ARAŞTIRMA**

**Yüksek Lisans Tezi**

**Nehar ETİ**

**İZMİR-2025**

T.C.  
İZMİR KÂTİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME ANA BİLİM DALI  
YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI

ÇALIŞANLARIN TEKNOLOJİYE AÇIKLIK  
DÜZEYLERİNİN DİJİTAL LİDERLİK ALGILARI  
ÜZERİNDE ETKİSİ: KAMU ÜNİVERSİTELERİ  
BAĞLAMINDA BİR ARAŞTIRMA

Yüksek Lisans Tezi

Nehar ETİ

Danışman: Prof. Dr. Nezh Metin ÖZMUTAF

Jüri Üyesi: Prof. Dr. Evrim MAYATÜRK AKYOL

Jüri Üyesi: Prof. Dr. Mustafa Zihni TUNCA

İZMİR-2025

## YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum " Çalışanların Teknolojiye Açıklık Düzeylerinin Dijital Liderlik Algıları Üzerinde Etkisi : Kamu Üniversiteleri Bağlamında Bir Araştırma" adlı çalışmanın tarafımdan, akademik kurallara ve etik değerlere uygun olarak yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

24/06/2025

Nehar ETİ

# ÖZET

**Yüksek Lisans Tezi**

**ÇALIŞANLARIN TEKNOLOJİYE AÇIKLIK DÜZEYLERİNİN DİJİTAL  
LİDERLİK ALGILARI ÜZERİNDE ETKİSİ: KAMU ÜNİVERSİTELERİ  
BAĞLAMINDA BİR ARAŞTIRMA**

**Nehar ETİ**

**İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi**

**Sosyal Bilimler Enstitüsü**

**İşletme Ana Bilim Dalı**

**Yönetim ve Organizasyon Programı**

Araştırmada kamu üniversitelerinde çalışanların teknolojiye açıklık düzeylerinin dijital liderlik davranışları üzerindeki etkileri çalışan algıları bakımından değerlendirilmiştir. Bu kapsamda çalışmanın teorik bölümünde teknolojik inovasyon ile dijital liderlik kavramları ayrı ayrı değerlendirilmiş ve teknolojik inovasyonun dijital liderlik davranışları üzerindeki etkisi bakımından ele alınmıştır.

Araştırmanın uygulamasında geliştirilen hipotezleri test etmek amacıyla nicel araştırma yöntemi kullanılarak, Türkiye'deki sekiz kamu üniversitesinden anket yöntemi ile verilerin toplanması sağlanmıştır. Araştırma verileri bazı katılımcılarla yüz yüze iletişime geçilmiştir. Bazı katılımcılarla da dijital veya teknolojik kanallar aracılığı ile Google Docs üzerinden uygulanmıştır. Anket, Türkiye'de kamu üniversitelerinde çalışan akademik ve idari kamu çalışanlarına yönelik olarak yüz seksen bir geri dönüş yapan katılımcı dahil edilerek gerçekleştirilmiştir. Katılımcılara teknolojik inovasyon yenilik önem seviye becerilerine, dijital liderlik süreç ve uygulamalarına verilen önem seviyesi becerilerine yönelik hazırlanan kırk önerme ile birlikte dört faktör altında toplanmıştır. Bu faktörler yapılan analizler sonucunda içeriğinde yer alan önermeler temelinde teknolojik inovasyon kapsamında insan kaynakları ve stratejik boyut, dijital liderlik kapsamında örgütsel ve davranışsal boyut olarak isimlendirilmiştir. Her bir faktör katılımcılarda ileri düzeyde önemlidir.

Faktörler arası korelasyonlar yüksek düzeyde pozitif yönde ve doğrusal bir ilişkiye sahiptir.

Sonuç olarak, teknolojik inovasyon ile dijital liderlik arasındaki yapısal eşitlik modeline göre, kamu üniversitelerinde çalışanların algılarına göre teknolojik inovasyonun dijital liderliğe olan etkisi ileri düzeyde önemli seviyede bulunmuştur. Dolayısıyla kamu üniversitelerinde yönetim süreçlerine teknolojik inovasyonun ve dijital liderliğin ayrı ayrı ve etkisel açıdan değerlendirilerek faaliyet süreçlerine yansıtılmasında pozitif sonuçların ortaya çıkacağı yorumu yapılmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Teknolojik İnovasyon, Dijital Liderlik, Dijital Dönüşüm, Kamu Üniversiteleri, Bilgi İletişim Teknolojileri

# **ABSTRACT**

**Master's Thesis**

**The Effect of Employees Levels Of Openness To Technology On Their  
Perceptions Of Digital Leadership: A Study in the Context of Public  
Universities**

**Nehar ETİ**

**İzmir Katip Çelebi University  
Graduate School of Social Sciences  
Department of Business**

The study evaluated the impact of public university employees' levels of openness to technology on digital leadership behaviors in terms of employee perceptions. In this context, the theoretical part of the study evaluated the concepts of technological innovation and digital leadership separately and addressed the impact of technological innovation on digital leadership behaviors.

To test the hypotheses developed in the study, data was collected through a survey method from eight public universities in Turkey using quantitative research methods. Some participants were contacted face-to-face, and others were administered through digital or technological channels via Google Docs . The survey was conducted with 181 academic and administrative public employees working at public universities in Turkey, including 181 responding participants . Forty propositions were prepared for the participants regarding the importance of technological innovation , skills, and the importance of digital leadership processes and practices. These factors were grouped under four factors based on the propositions included in the analyses. Based on these propositions, these factors were categorized as "human resources and strategic dimensions" within the context of technological innovation and "organizational and behavioral dimensions" within the context of digital leadership. Each factor was highly significant for the participants. Correlations between the factors were highly positive and linear.

Consequently, according to the structural equation model between technological innovation and digital leadership, the impact of technological innovation on digital leadership was found to be highly significant, according to the perceptions of employees at public universities. Therefore, it is suggested that evaluating technological innovation and digital leadership separately and integrating them into the operational processes of public universities will yield positive results.

**Keywords:** Technological Innovation , Digital leadership, Digital Transformation, Public Universities, Information communication technologies



# İÇİNDEKİLER

YEMİN METNİ .....	ii
ÖZET.....	iii
İÇİNDEKİLER .....	vii
TABLolar LİSTESİ.....	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	x
KISALTMALAR .....	xi
ÖN SÖZ.....	xii
GİRİŞ .....	1

## BİRİNCİ BÖLÜM

### TEKNOLOJİK İNOVASYON VE DİJİTAL LİDERLİK

1.1. Teknolojik İnovasyon .....	6
1.1.1 Teknolojik İnovasyon Tanımı .....	6
1.1.2 Teknolojik İnovasyonun Önemi.....	7
1.1.3 Teknolojik İnovasyonun Tarihsel Gelişimi.....	8
1.1.4 Teknolojik İnovasyonun Yaklaşımları.....	10
1.1.5 Teknolojik İnovasyonun Nitelikleri .....	11
1.2. Dijital Liderlik .....	14
1.2.1. Dijital Liderliğin Tanımı.....	14
1.2.2 Dijital Liderliğin Önemi.....	15
1.2.3 Dijital Liderliğin Özellikleri .....	20
1.2.4 Dijital Liderlik Yeteneği .....	23
1.3. Teknolojik İnovasyon ve Dijital Liderlik İlişkisi .....	24

## İKİNCİ BÖLÜM

### ÇALIŞANLARIN TEKNOLOJİYE AÇIKLIK DÜZEYLERİNİN DİJİTAL LİDEERLİK ALGILARI ÜZERİNDE ETKİSİ: KAMU ÜNİVERSİTELERİ BAĞLAMINDA BİR ARAŞTIRMA

2.1.	Araştırmanın Amacı ve Önemi .....	26
2.2.	Araştırmanın Planı, Kapsamı, Sınırlılıkları .....	27
2.3.	Araştırmanın Modeli ve Yöntemi .....	27
2.3.1	Araştırmanın Teorik Modeli .....	27
2.3.2	Veri Toplama Tekniği ve Analizi .....	28
2.3.3	Araştırmanın Evreni ve Örneklemi .....	28
2.3.4	Araştırmanın Hipotezleri .....	29

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### ARAŞTIRMA BULGULARI

3.1.	Demografik Değişkenlere Yönelik Bulgular .....	30
3.2.	Ölçüm Araçlarının Geçerlilik ve Güvenirlik Analizleri .....	40
3.3.	Faktörlere Yönelik Bulgular .....	46
3.4.	Pearson Analizine Yönelik Bulgular .....	48
3.5.	Araştırmanın Yapısal Eşitlilik Bulguları .....	49
3.6.	Araştırmanın Sonuç Modeli.....	50

**SONUÇ VE ÖNERİLER..... 53**

**KAYNAKÇA ..... 56**

**EKLER..... 63**

## TABLolar LİSTESİ

<b>Tablo 1.1</b> TI Yetenekleri Tanımı Tarihçe .....	13
<b>Tablo 1.2</b> Dijital Liderlik Tanımı Tarihçe.....	19
<b>Tablo 1.3</b> Dijital Liderlik Özellikleri.....	22
<b>Tablo3.1</b> Katılımcıların Cinsiyeti.....	30
<b>Tablo3.2</b> Katılımcıların Yaşı.....	31
<b>Tablo3.3</b> Katılımcıların Eğitim Düzeyi.....	31
<b>Tablo3.4</b> Katılımcıların Pozisyon Düzeyi.....	32
<b>Tablo3.5</b> Katılımcıların Yönetmel Pozisyon Düzeyi.....	32
<b>Tablo3.6</b> Meslekteki Deneyim Süresi.....	33
<b>Tablo 3.7</b> Çalışma Hayatımızdaki Düşünce Yapısı.....	33
<b>Tablo 3.8</b> Çalışma Hayatımızdaki Sosyal Tutumunuz.....	35
<b>Tablo 3.9</b> Dijital Liderlik Biçimleri.....	36
<b>Tablo 3.10</b> Teknolojik İnovasyonun Yeri.....	38
<b>Tablo 3.11</b> Teknolojik İnovasyon ve Dijital Liderlik Etkileşim Tablosu.....	39
<b>Tablo 3.12</b> TI Ölçüm Aracının Geçerlilik ve Güvenirlik Analizi.....	41
<b>Tablo 3.13</b> DL Ölçüm Aracının Geçerlilik ve Güvenirlik Analizi.....	44
<b>Tablo 3.14</b> Faktörler Kapsamında Tek Örnek T Testi Tablosu.....	47
<b>Tablo 3.15</b> Pearson Korelasyon Tablosu.....	49
<b>Tablo 3.16</b> Yapısal Eşitlilik Tablosu.....	50

## ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Araştırmanın Teorik Modeli.....	27
Şekil 2. Çalışma Hayatınızdaki Düşence Grafiği.....	34
Şekil 3. Çalışma Hayatınızdaki Sosyal Tutum Grafiği .....	35
Şekil 4. Teknolojik Bakışımızın Dijital Liderlik Biçimleri Grafiği .....	37
Şekil 5. Teknolojik İnovasyonun Çalışma Hayatımızdaki Yeri Grafiği .....	38
Şekil 6. Yapısal Eşitlik Modeli.....	50
Şekil 7. Araştırmanın Sonuç Modeli.....	52

## KISALTMALAR

<b>AR-GE</b>	: Araştırma –Geliştirme
<b>AMOS</b>	: Analysis of Moment Structures(Moment Yapı Analizi)
<b>BİT</b>	: Bilgi iletişim Teknolojileri
<b>DL</b>	: Dijital Liderlik
<b>EBA</b>	: Eğitim Bilişim Ağı
<b>FATİH</b>	: Fırsatları Artırma ve Teknolojiyi İyileştirme Hareketi
<b>İK</b>	: İnsan Kaynakları
<b>PC</b>	: Bilgisayar
<b>MEB</b>	: Milli Eğitim Bakanlığı
<b>SPSS</b>	: Statistical Package for the Social Sciences
<b>TI</b>	: Teknolojik İnovasyon
<b>YÖK</b>	: Yüksek Öğretim Kurumu

## ÖN SÖZ

Bu tezin hazırlanmasında bilgi, birikim ve deneyimi ile bana yol gösteren emeğini esirgemeyen değerli danışmanım Prof. Dr. Nezih Metin ÖZMUTAF' a en derin şükranlarımı sunarım.Çalışmamın her aşamasında beni motive eden,akademik disiplin ve titizlik konusunda örnek teşkil eden kıymetli hocama minnettarım.

Araştırmanın veri toplama ve analiz sürecinde destek olan İzmir Katip Çelebi Üniversitesi akademik, idari personeline ve özellikle anket uygulamasında yardımlarını esirgemeyen ülkemizin güzide Ege, İzmir Demokrasi, Uşak, Yalova, İzmir Bakırçay, Celal Bayar, İzmir Yüksek Teknoloji Üniversitelerinin çalışanlarına içten teşekkürlerimi iletirim.

Bu akademik yolculuğum boyunca manevi desteğini her zaman hissettiğim , sabır ve anlayış gösteren eşim Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmeni Ebru ETİ'ye ve aileme şükranlarımı sunarım.Bu çalışma oğlum Oğuz Arda ve kızım Zeynep Lina'ya hediye'dir.

Son olarak , bu çalışmanın bilim dünyasına ve ilgili araştırmacılara katkı sağlamasını temenni eder, emeği geçen herkese bir kez daha teşekkürlerimi sunarım.

Nehar ETİ

İzmir-2025

## GİRİŞ

Teknolojik inovasyon ve dijital liderlik kurumların sürdürülebilirliği için kritik öneme sahiptir. Kamu üniversiteleri bu dönüşüm sürecinde önemli sürece sahip olmasına rağmen literatürde sınırlı çalışma bulunmaktadır.

Literatüre bakıldığında son otuz yılda teknolojik inovasyon ve dijital liderlik yaklaşımlarına ilişkin çalışmalara karşılaşmak mümkündür. Ancak bu iki kavramı birlikte ele alıp değerlendiren çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu iki kavramın ilişkisini gösterecek bir çalışmaya ihtiyaç duyulduğu anlaşılmış ve bu çalışmanın yapılmasına karar verilmiştir. Yapılan analizlerle kurumsal süreçlerde teknolojik inovasyona açıklık düzeylerinin dijital liderlik davranışlarını önemli ve doğrusal düzeyde etkilediğine dair elde edilen ipuçları kamuda dijital dönüşümü hızlandıracak dijital liderlerin etkili performans için hangi boyutları düşünmesi gerektiğine ışık tutacaktır.

Araştırmada kamu üniversitelerinin tercih edilmesinin nedeni; dijital dönüşümün teknolojik yeniliklerle birlikte hızlı bir şekilde bilgi iletişim uygulamalarına yansımalarının dijital liderlik süreçlerine uygun bir zemin hazırlamasına ve çalışanların algılarına kolay ulaşım ve erişim sağlamasına olanak sunmasıdır.

Araştırmada temel amaç teknolojik inovasyon açıklık düzeyleri ile dijital liderlik arasındaki ilişkiyi kamu üniversitesi çalışanları algıları çerçevesinde belirlemektir. İlk bölümde teknolojik inovasyon ve dijital liderlik temel kavramları, özellikleri unsurları ve birbirleriyle olan ilişkileri detaylı bir şekilde incelenmiştir. Ayrıca bu kavramların tarihsel gelişimleri ilgili açıklamalar yapılmıştır. İkinci bölümde ise araştırmanın amacı, önemi vurgulanarak; araştırmanın yöntemi, varsayımları ve sınırlılıkları açıklanmıştır. Daha sonra araştırmada kullanılan metotlar sunulmuş, anket formunun hazırlanması, araştırmanın evreni ve örnekleme ele alınmıştır. Belirlenen hipotezler, kullanılan veri analiz yöntemleriyle test edilmiş ve elde edilen sonuçlar değerlendirilmiştir. Son olarak sonuç ve öneriler bölümünde araştırmanın bulguları özetlenerek çalışmanın literatüre katkısı ve konuyla ilgili öneriler ele alınmıştır.

Bu çerçevede literatürde Wang ve diğerleri (2008), Yam ve diğerleri (2012), Wu ve Chen(2010), Shan ve Jolly(2012), Cheng ve Lin(2012), Zandhessami ve diğerleri(2012), Aziati ve diğerleri(2014), Ashtianipour ve Zandhessami(2015), Handiwibowo ve diğerleri(2020), Avolio (2000), Fisk (2002), Wilson III (2004), Duan (2005), Kurubacak (2006), Borrins(2010), Sheninger (2014), Altınay (2016), Van Wart (2016), Narbona (2016), Larjovari (2016), El Sawy (2016), Zhong (2017), Oberer ve Erkollar (2018), Tanniru (2018), Stana (2018), Mihardjo (2019), Antanopoulou (2019), Schiuma (2021), Peng (2021) çalışmaları yer almaktadır. Ölçeğimizin geçerliliği konusunda SadıQova ve Ildırımli (2024), Sürücü ve diğerleri (2022), Sünbül ve Şener (2020), Yeloğlu (2007), Tidd ve Bessant (2018), Sousa ve Rocha (2019), Guan (2006), Gügercin (2021) çalışmalarından faydalanılmıştır.

### **Araştırmanın Amacı**

Bu çalışmada çalışanların yeniliğe ve teknolojiye açıklık düzeylerinin dijital liderlik davranışları üzerindeki algılarına etkisinin belirlenmesi hedeflenmektedir.

Teknolojinin gelişimi ile insanların günlük hayatında yaşadığı değişimlerin tutum ve davranışlarına yansımalarıyla yaşanan dijital dönüşümün süreçsel ilerlemeleri, değişimin çalışanlardaki karşılığı olan liderlikte dijitalleşmenin varlığını oluşturmuştur. Aynı zamanda Endüstri 4.0'dan Toplum 5.0'a geçişle birlikte dünyadaki kullanılan dijital teknolojilerin güncel versiyonlarla, Türkiye'deki üniversite örnekleri ile yeniliklere yansımalarıyla kamu kurumlarındaki etkilerinden bahsedilmiştir. Bunun yanında kullanılan yenilik düzeylerinin dijital dönüşümde Covid -19 pandemisiyle birlikte hızlı bir ilerleme kaydettiği anlaşılmıştır.

Son yıllardaki ilerleme ve değişimler bilgiye erişim yöntemini ve hızını da değiştirmiştir. Aynı zamanda küreselleşmede dijital dönüşümdeki evrimi hızlandırmıştır. Algılar liderliğin yöneticide bulunduğu yönündeydi. Fakat internetle birlikte ve covid -19 pandemisinin tetiklenmesiyle bu sürecin çevrimiçi veya asenkron da uzaktan yapılabileceği yönünde izlenimler gerçekleşmiştir.

Günümüzdeki teknolojik gelişmeler insanları dijitalleşme ile etkileşime yönlendirmektedir. Yaşanan bu etkileşimlerin insanların yenilik düzeylerine etkisinin

olduğu önem arz ettiğinden bu değişim süreçlerinden bahsedilmesi gerekmektedir. Sosyal ve teknolojik sistemlerin bireyin ve toplumun kendini tamamlamasına olanak sağladığı anlaşılmıştır. Bunların ışığında esas amacın süper akıllı toplumu yaratmak olduğunu görmekteyiz.

Son otuz yılda global dünyada yaşanan teknolojik gelişmelerle birlikte toplum hızlı bir etkileşim içerisindedir. Bilgi iletişim teknolojilerinin toplumu değiştiren, yönlendiren, yapılandıran etkilerinden bahsetmeden geçemeyiz. Her alanda eğitim sağlık vb. gibi yaşanan dijital teknolojik gelişmelerin günümüz enformasyonel çağında gelişmenin nedenini oluşturmaktadır. Çalışan bireylerin birbirleriyle olan iletişimlerinde BİT teknolojileriyle sağlanmaktadır. Bu da üretkenlik ve sosyalleşmede verimlilik artırmakta ve yenilikler meydana getirmektedir. Teknolojik yeniliklerdeki güncel trendler ve kavramsal anlamlar yeni perspektifler kazandırmaktadır.

MEB, YÖK vb. bazı devlet kurumları bu süreçte değişik projelerle dijital kalitenin artırılmasını ve bu hızlı değişimin sağlıklı bir şekilde ilerlemesini sağlamıştır. Yani kısaca bu araştırmada bir yapay birleşimden bahsedilecektir.

### **Araştırmanın Hipotezleri**

Araştırmada kapsamında dört temel hipotez ortaya konulmuştur. Hipotezler aşağıda yer almaktadır.

$H_1$ :Kurumsal süreçlerde çalışanların teknolojik inovasyona açıklık düzeyleri bağlamında dijital liderlik davranışlarını pozitif etkisine yönelik olarak-----  
- faktörü katılımcılar tarafından önemli olarak algılanmaktadır.

$H_2$ :Kurumsal süreçlerde dijital liderlik davranışlarının teknolojik inovasyon açıklık düzeyini pozitif etkisine yönelik olarak----- faktörü katılımcılar tarafından önemli olarak algılanmaktadır.

$H_3$  :Faktörler arasında pozitif yönde doğrusal bir korelasyon vardır.

$H_4$ :Çalışanların teknolojik inovasyona açıklık düzeyinin dijital liderlik davranışları üzerinde önemli bir etkisi bulunmaktadır.

Çalışma evreni olarak sekiz tane kamu üniversitesinin akademik ve idari çalışanları seçilmiştir.13/11/2024-13/03/2025 tarihleri arasında: Katılımcılara kolayda

örnekleme yoluyla anket uygulanmıştır. Veri Toplama sonucunda 181 anket sonucuna ulaşılmıştır.

Teknolojik yenilikler tarih akışı içerisinde sürekli inşa edilmektedir. Yenilikçi fikirler ile hızla gelişim yeni mesleklerin ortaya çıkışını sağlamaktadır. Ulusal çerçevede endüstri 5.0 ile birlikte çağa uyan beceriler çalışanlara kazandırılmalıdır.

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin yaşadığı bu gelişim sonucunda dijitalleşme yaygınlaşmaktadır. Teknolojik aletler bireylerin hayatlarının bir parçası haline gelmektedir. Bu teknolojik cihazlar insanların hayatlarında olumlu ve olumsuz bazı davranışları sergilemelerine neden olmaktadır. Bu davranışlar sosyal etkileşim ve iletişimin kesilmesine aynı zaman da negatif yönlendirilmesine zaman zaman yol açabilmektedir. Bunun sonucunda bireyler bazı sorunlarla baş etmek zorunda kalabilmektedir.

### **Araştırmanın Önemi**

İlgili literatürde teknolojik inovasyon ve dijital liderlik konularını ayrı ayrı değinen kaynaklar mevcuttur. Ayrıca kamu üniversiteleri özelinde yapılan örnekler azdır. Bu iki temel kavramı bir arada ve kamu üniversiteleri özelinde de araştırma bulunmamaktadır. Bu tez konuyu ele alarak literatürde yer alan boşluğu doldurmada önemli bir rol oynayacaktır. Araştırmanın uygulamasında geliştirilen hipotezleri test etmek amacıyla nicel araştırma yöntemi kullanılarak, Türkiye'deki sekiz kamu üniversitesinden anket yöntemi ile verilerin toplanması sağlanmıştır. Araştırma verileri katılımcılarla yüz yüze iletişime geçilerek ya da dijital veya teknolojik kanallar aracılığı ile Google Docs üzerinden uygulanmıştır. Anket, Türkiye'de kamu üniversitelerinde çalışan akademik ve idari kamu çalışanlarına yönelik olarak yüz seksen bir katılımcı dâhil edilerek gerçekleştirilmiştir. Kamu üniversitelerinde dijital dönüşüm ve liderlik stratejilerine katkı sağlaması beklenmektedir. Yeni teknolojiler inovasyon sayesinde hayatımıza girmesi ile dijital dönüşümü gerçekleştirecek etkili performans gösterecek dijital liderlere gereksinim vardır. Kamu da çalışanların yeniden düşünmelerini de bu gereksinimler tetikleyecektir. Dijital çağda kamuda teknolojik inovasyonla paradigma dönüşümü gerçekleştirecek dijital liderler, teknolojileri benimseme eğilimin artmasıyla yeni stratejiler üretmek örgütsel yapılar içerisinde planlamalar ve davranışlar sergilemek gerekliliğini gösterecektir.

Teknolojik yeniliklerle dijital dönüşümde başarılı liderler bu süreci sağlıklı etkin ve verimli şekilde davranışlar ortaya koyacaktır. Bu araştırma kamu üniversitelerinde çalışanların dijital liderlik davranışlarının stratejik boyutuna katkı sağlayacaktır.

### **Araştırmanın Sayıtları**

Ankette kullanılan kırk önermenin teknolojik inovasyon açıklık düzeyleri ve dijital liderlik davranışları gibi kavramları doğru ve güvenilir şekilde ölçtüğü varsayılmıştır. Ankete katılanların sorulara samimi ve gerçekçi yanıtlar verdiği kabul edilmiştir. Google Docs üzerinden dijital anket uygulamasının yüz yüze anketler kadar etkili olduğu ve örneklem hatasını minimize ettiği varsayılmıştır. Teknolojik inovasyon açıklığı ve dijital liderlik davranışları arasında anlamlı bir ilişki olduğu öngörülmüştür. Analiz sonucunda belirlenen dört faktörün (insan kaynakları, stratejik boyut, örgütsel boyut, davranışsal boyut ) temsil ettiği ve bu boyutların birbirinden bağımsız olduğu varsayılmıştır. Ülkemizden sekiz kamu üniversitesinden seçilen yüz seksen bir katılımcının tüm kamu sektörü çalışanlarını temsil ettiği varsayılmıştır. Akademik ve idari personelin teknolojik adaptasyon ve liderlik davranışlarında benzer özellikler sergilediği kabul edilmiştir. Yüksek korelasyonun nedensel bir ilişkiye işaret ettiği ve yapısal eşitlik modelinin bu ilişkiyi doğru şekilde açıkladığı varsayılmıştır. Toplanan verilerin istatistiksel analizler için normal dağılım gösterdiği kabul edilmiştir. Verilerin toplandığı dönemdeki teknolojik ve örgütsel koşulların değişmediği kabul edilmiştir. Katılımcıların Google Dosc gibi bilişim teknolojileri araçlarını kullanabilme becerisine sahip olduğu varsayılmıştır. Kamu üniversitelerinin dijital liderlik uygulamalarını destekleyecek altyapıya sahip olduğu öngörülmüştür.

### **Araştırmanın Sınırlılıkları**

Çalışma Türkiye Cumhuriyeti'ndeki sekiz kamu üniversitesinde yüz seksen bir katılımcı ile sınırlıdır. Özel veya vakıf üniversiteleri akademik ve idari çalışanları dikkate alınmamıştır. Katılımcılar benzer özelliklere sahip değildir. Belirli bir zaman aralığındaki etkileri incelenmiştir. Türkiye Cumhuriyetindeki kamu üniversiteleri üzerinde genellebiliriz. Bu konu ile ilgili yapılacak gelecek araştırmalarda boylamsal bir tasarım-analiz kullanılabilir.

# **BİRİNCİ BÖLÜM**

## **TEKNOLOJİK İNOVASYON VE DİJİTAL LİDERLİK**

### **1.1. Teknolojik İnovasyon**

#### **1.1.1 Teknolojik İnovasyon Tanımı**

İnovasyon latince kelime anlamı “innovare” dir.Bu kelimenin terim anlamı ; işletmeler ve kurumlar için yeni algılanan fikirler, programlar ve teknolojilerdir. İnovasyon toplumu veya örgütü değiştirmeli ve olumlu yönde etkilemelidir.

Teknolojik inovasyonlar, mevcut teknoloji yada yeni geliştirilen teknik bir ilerlemeye dayalı olarak geliştirilen ve önemli ölçüde teknolojik ağırlığa sahip inovasyonlar’dır (Emiroğlu, 2018 : 18).Teknolojik İnovasyon “yeni veya iyileştirilmiş ürün, hizmet veya süreçlerin geliştirilmesi ve pazara uygulanması” sürecidir. Bu süreç, bilimsel ve teknolojik bilginin pratik uygulamalara dönüştürülmesini içerir (Tidd & Bessant, 2018 : 3).

Teknolojik inovasyon, önemli ölçüde iyileştirilen yeni ürünler, hizmetler, süreçler veya iş modelleri geliştirmek için teknolojinin kullanılmasıdır. Bu inovasyonlar, mevcut teknolojilerin daha etkili, verimli kullanışlı hale getirilmesini veya tamamen yeni teknolojilerin keşfedilmesini içerebilir. Teknolojik inovasyon, genellikle araştırma ve geliştirme (Ar-Ge) faaliyetleriyle desteklenir ve ekonomik büyüme, rekabet avantajı ve toplumsal ilerleme için kritik bir itici güçtür.

Teknolojik inovasyonlar, yeni bir ürünün üretim ve tasarımında kullanılan bir teknoloji olabileceği gibi hizmetlerin sunumunu ya da hazırlanmasını kolaylaştıracak ve etkinlik sağlayacak herhangi bir teknolojik gelişmede olabilir (Emiroğlu, 2018 : 18).

Teknolojik inovasyon, işletmelerin rekabet gücünü artırmaktadır. Yeni pazarlar yaratmakta ve ekonomik kalkınmayı desteklemektedir.Aynı zamanda, toplumsal sorunlara çözümler sunarak yaşam kalitesini yükselmektedir.

Teknolojik inovasyonlar, halen kullanılan teknoloji ya da yeni geliştirilen teknik bir gelişmeye dayalı olarak ağırlığa sahip yeniliklerdir. Dolayısıyla teknolojik inovasyon ürün, süreç, radikal ve artırimsal inovasyonları kapsar (Sakaryalı, 2016: 94).

### **1.1.2 Teknolojik İnovasyonun Önemi**

Son otuz yılda yapılan en önemli teknolojik inovasyon örnekleri, inovasyon stratejilerinin bir veya birkaçının birlikte uygulanması ile elde edilmiştir. Bu inovasyonlar internetin keşfi, pc'ler, cep telefonu, e-mail, dizüstü laptop, cipli kimlik kartı vb bilişim teknolojileridir. Bu inovasyonlar sonucunda Youtube, Facebook, Google, Neftlix, İstagram, Twitter, WhatsApp ve benzeri binlerce bilişim uygulamalarını ortaya çıkarmıştır.

Geleceği şekillendirmek için teknolojik inovasyon etkili vazgeçilmez bir araçtır. Bu sayede yeni teknolojiler hayatımıza girer. Bu gelişmeler doğru orantılı olarak inovasyon temelini oluşturur.

Teknolojik inovasyon gerçekleştirmek için, yenilikçi fikirlere, rekabetçi anlayışa , bilişim teknolojilerine ve en önemlisi iş akışında etik yaklaşıma gerek duyulmaktadır.

Teknolojik gelişmeler ve dijitalleşme artık ekonomik büyümenin yönünü tayin etmektedir. Birkaç yıl öncesinde dünyanın önde gelen şirketleri, bankalar ve petrol şirketleri iken günümüzde piyasa değeri en yüksek olan şirketlerin Amazon, Apple, Google, Tesla gibi teknoloji şirketleri olduğu belirtilmektedir.

Özellikle 2021 Mckinsey Küresel Yönetici Anketi sonuçlarına göre teknoloji dönüşümü Covid-19 salgını yüzünden beklenenden önce gerçekleşmi durumdadır (Bölüktepe&Nişancı, 2023: 225).

Teknolojik inovasyon, işletmeler ve kurumların çağın gerisinde kalmamak, hızlıca farkındalık yaratmak için çalışanlara kazandırılması gereken bir kavramdır.

Özellikle günümüz dünyasında her alanda yenilikleri görebilmekteyiz. Teknolojinin değişen bu hızına cevap verebilme yeteğine sahip olmak gerektiğinden işletmeler ve kurumlar her daim bu konulara odaklanmalı ve gerekli adımları atmaları gerekmektedir.

### 1.1.3 Teknolojik İnovasyonun Tarihsel Gelişimi

Teknolojik İnovasyon'un kökü, insanlık tarihinin başlangıcına kadar uzanır. Bu bölümde, inovasyonun tarihsel evreleri ve önemli dönüm noktaları incelenecektir

Teknolojik gelişmelerin temelleri bilgi çağı ile birlikte oluşmuştur. Bu da gelişmelerin habercisi olmuştur. Bu gelişmeler sonunda en önemli adım dijitalleşen kurumlarının oluşturulması ile sağlanmıştır. Bu gelişmelerin en önemli katkısı Endüstri Devrimi ile kendini göstermiştir. Günümüze kadar gerçekleşen endüstriler devrimler birbirini takip ederek çağımızda 5.Endüstri Devrimi olarak bilinen Endüstri 5.0 kavramı ile hayatımızdaki yerini almıştır.

Endüstri 4.0 kavramı ile dijitalleşmede de meydana gelen bu gelişmelerin hızlıca ortaya çıktığı görülmüştür. Bu kavram ilk kez 2011 yılında Almanya'da gündeme gelmiş ve bilişim teknolojilerinde akıllı sistemlerin yaygınlaştırılması ile önem kazanmıştır. Global dünyada yaşanan ilk üç Endüstri Devriminde elektronik ve bilişimin gelişmesi; Dördüncü Endüstri Devriminde ise teknolojinin gelişmesiyle akıllı sistemler yerini almıştır. Her gelişmede olduğu gibi bu yeniliklerle bazı avantajlar ve dezavantajlar ortaya çıkarmıştır. Bu kavram aynı zamanda insan kaynakları planlamasında değişiklikler meydana getirmiştir. Kaynak planlama aşamalarında robotlar yeniliklerin yerini almıştır. Her yaşanan devrimde bilimsel ve teknolojik genişlemelerle ilerlemeler devam etmiştir. Tabi bu gelişmeler toplumsal dönüşümleri gerçekleştirmek adına önem arz etmektedir.

Bu nedenle Endüstri 4.0 kavramı Endüstri 5.0 kavramının temelidir.Endüstri 5.0 insan merkezli ve insanlar ,robotlar ve algoritmalar arasındaki iş birliği temelinde inşa edilen yeni bir çağı ifade etmektedir (Güğerçin, 2021: 526).

Endüstri 5.0 daha kapsayıcı ve insan merkezli bir gelecek yaratmak için robotik ve insan arasındaki farklı güçleri birleştirerek iş birliğini daha iyi değerlendirmek anlamına gelmektedir (Bağcı & Uzun, 2022:104) .

Doyle-Kent ve Kopacek (2021:514) tarafından yapılan tanıma göre ise "Endüstri5.0,Endüstri 4.0'ın çevik,veriye dayalı dijital araçlarını birleştiren ve bunları birçok boyutu ile yenilikçi,kişiselleştirilmiş,özelleştirilmiş,yüksek değerli,çevresel olarak optimize eden,yüksek kaliteli ürünlerle sonuçlanan işbirlikçi teknolojileriyle çalışan yüksek eğitilmiş insanlarla sekronize eden insan merkezli

endüstri devrimidir.” (Bağcı & Uzun, 2022:104). Aynı zamanda sosyal sorunları da teknoloji yardımıyla çözmeyi hedeflemesinden dolayı toplum 5.0 olarak adlandırılmıştır.

Günümüzde tam olarak eğitim ve hizmet sektörünün devamlılığı bilgisayar yazılımları ile gerçekleşmektedir.

Bu kavramlar dünyada olduğu gibi ülkemizde de yeni benimsemelerle birlikte yerini almıştır. Türkiye’de her alanda örgüt yönetiminde özellikle eğitim ve hukuk sisteminde yaşam boyu öğrenme kültürünün benimsenmesi de önem arz etmektedir. Eğitim müfredatlarında yapılacak yeniliklerle öğrencilerin gelişimlerine katkı sağlanmalıdır. Dijitalleşme ve teknolojinin eğitimin içine girmesiyle ülkemizde eğitim yeni bir sürece dâhil olmuştur. Tüm bu teknolojik gelişmelerle dünyada ve ülkemizde farklı çalışmalar ön plana çıkmaktadır. (Fatih, Eba, vb.) Aynı zamanda insan kaynak planlaması bakımından farklı mesleklerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Tüm bunlar Teknopark ve ARGE merkezlerinin kurulmasıyla süreci hızlandırmaktadır.

Son yıllarda bu yeniliklerle iletişim teknolojileri toplumu, örgütleri temelden ve süratle değiştirmiştir. Tüm bu süreç yaşadığımız çağı iletişim çağı haline getirmiştir. Bu alanda yapılan yenilikler her alana katkı sağladığı gibi örgüt yönetimine de etkili bir katkı sunmuştur. Kullanılan bu teknolojiler ileri düzey çağdaş bir örgüt yönetiminin verilmesi olanaklarını artırmıştır. Covid-19 pandemisi ile dünyada ve ülkemizde teknolojik gelişmelerin sanal yönetim uygulamalarında artışa neden olmuştur. Bu gelişmeler global yönetime geçişi hızlandırmıştır.

#### 1.1.4 Teknolojik İnovasyonun Yaklaşımları

Teknolojik inovasyon yaklaşımları, yenilikçe çözümler geliştirmek için farklı metodijileri ve stratejileri temel alır. Kurumlar inovasyon sürecini yönetirken uzun vadede var olmak, ortalamanın üzerinde gelir elde etmek ve rekabet avantajlarını temellerini oluşturmak için literatürde bazı inovasyon stratejileri izledikleri görülmüştür (Yılmaz vd., 2020 : 10).

- Saldırgan İnovasyon Stratejisi: Bir işletme devamlı yenilik yaratmak için pazara liderlik etmek ve tümüyle yeni bir şeyler bulma uygulama yoluna gitmektedir.
- Savunmacı İnovasyon Stratejisi: İşletme pazarın daha küçük payına razı olarak, radikal yenilikler yerine iyileştirmelerle uygulama yoluna gitmektedir.
- Bağımlı İnovasyon Stratejisi İşletme daha büyük bir firma için yenilikler üzerinde çalışarak uygulama yoluna gitmektedir.
- Taklitçi İnovasyon Stratejisi İşletme Ar-ge maliyetlerine katlanmak istemeyerek ve pazarda lider firmalarını yeniliklerini taklit ederek uygulama yoluna gitmektedir.
- Geleneksel İnovasyon Stratejisi İşletmenin beceri ve yeteneklerine odaklı çalıştığından pek fazla yenilik yapmayarak uygulama yoluna gitmektedir.
- Fırsatlar İzleme İnovasyon Stratejisi İşletme değişime sürekli hazır olup yenilikler için uygulama yoluna gitmektedir.
- Farklılaştırma İnovasyon Stratejisi İşletme mevcut ürünleri çeşitlendirerek uygulama yoluna gitmektedir
- Açık İnovasyon Stratejisi İşletme yenilikleri yaratmak için iç ve dış kaynaklardan yararlanarak uygulama yoluna gitmektedir.
- Mavi Okyanus İnovasyon Stratejisi İşletme yeni bir değer yaratarak uygulama yoluna gitmektedir.

### 1.1.5 Teknolojik İnovasyonun Nitelikleri

Teknolojik inovasyon yetenekleri, bir taraftan kurumların değişikliklere hızlı yanıt vermesini kolaylaştırarak diğer taraftan teknoloji tabanlı inovasyon stratejileri geliştirerek yenilikçi çıktılar elde etmesini mümkün kılmaktadır. Teknolojik inovasyon yetenekleri, yenilikçiliğin ve dolayısıyla rekabet gücünün kilit faktörleri arasında yer alır (Candan & İnce, 2016 : 4). Bu bağlamda firmaların teknolojik inovasyon yetenekleri uzun vadede, önemli bir rekabet avantajı kaynağı oluşturmaktadır (Zhang & Liu, 2016:6-29).

Kuruluşlar teknolojileri kullanarak değer yaratma aşamasına müdahale etmek için çevresinde meydana gelen değişikliklere verdiği tepkiler inovasyonel niteliklerin oluşmasını hızlandırmaktadır.

Burgelman ve diğerlerine (2009) göre teknolojik inovasyon yetenekleri, firmaların yenilikçi stratejilerinin uygulanmasını kolaylaştırmak ve desteklemek için bir dizi faaliyet, yaklaşım ve varlık üstlenme yeteneğini temsil eder (Chen vd., 2019: 5). Ayrıca teknolojik inovasyon yetenekleri, bilgi ve yaratıcı fikirleri, teknolojinin desteğiyle kuruluşun ve paydaşlarının yararına sürekli olarak yeni ürünlere, süreçlere ve sistemlere dönüştürme yeteneği olarak tanımlamaktadır (Yazıcı,2022:19).

Diğer taraftan teknolojik inovasyon yetenekleri; kurumların yeni hizmetlerin, teknolojilerin kullanılması, yeni beceri ve yetkinliklerin keşfedilmesi yoluyla çalışanlara değer yaratmak için teknolojik yeniliklerle geliştirme yeteneği olarak değerlendirilmektedir.

Teknolojik inovasyon yetenekleri, karmaşık teknolojileri yenilemek için gereken çeşitli bilgi ve becerileri yaratan,edinen ve entegre eden karmaşık bir kavramdır (Chen vd., 2019:3; Kash & Rycroft, 2002:75; Wang ve diğ, 2008:35 ).

Bu yetenekler, ticari faydalar elde etmek için teknolojinin yayılmasını ve uygulanmasını ele aldığından çok boyutlu bir yapıya sahiptir. Teknolojik inovasyon yetenekleri yaygın olarak işletmelerin organizasyonel yapı, süreçler, ürünler ve hizmetlere gömülü olan rekabet gücünün önemli bir bileşeni olarak görülmektedir (Handiwibowo vd., 2020:7).

Aziati ve diğerleri (2014) teknolojik inovasyon yetenekleri düşük ve yüksek olmak üzere iki düzeyde ele almıştır. Buna göre düşük teknolojik inovasyon yeteneği

seviyesine sahip kuruluşlar, firmanın büyümesinin zamanla kademeli olarak azaldığı ortak bir organizasyon büyüme modelini takip etme eğilimindedir. Yüksek teknolojik inovasyon yeteneğine sahip firmalar ise organizasyonun teknolojik bilgi stokunun başlangıçtaki boyutuna bağlı olarak, sürekli ve rekabet baskısına dayanabilecek bir performans sergileme eğilimindedir (Yazıcı,2022:20).

Yüksek teknolojik inovasyon yeteneğine sahip firmalar, daha düşük teknolojik inovasyon yeteneği seviyelerine sahip firmalara kıyasla daha belirsiz ortamlarda daha iyi performans gösterebilir. Yüksek teknolojik inovasyon yeteneği, firmaların süreç inovasyonlarına öncülük ederek daha fazla verimlilik kazanımı elde etmelerine ve değişen pazar ortamına yanıt olarak ürünler yenileyerek daha yüksek farklılaşma elde etmelerine yardımcı olabilir. Ayrıca yüksek teknolojik inovasyon yeteneği yeni ürün geliştirme sürecini hızlandırabilir ve üretilecek ilk ürünü elde etmek için daha kısa bir teslim sürecinde yeni süreçleri ortaya koyabilir. Teknolojik inovasyon yetenekleri, firmalar dinamik bir ortamla karşılaştığında firmaların sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmelerine sağlayan önemli bir stratejik kaynak olarak kabul edilmiştir (Yazıcı,2022:20).

Teknolojik inovasyon yetenekleri; kurumların yetkinliklerinin ortaya çıkarılmasında ve sürdürülebilir rekabet avantajında temel bir kaynak olarak çok önemli bir rol üstlenmektedir.

Bu nedenle firmaların rekabet gücünü artırmalarını ve rekabet avantajı elde etmelerini etkileyen en önemli faktörlerden biri teknolojik inovasyon yeteneklerinin kullanılmasıdır(Ashtianipour & Zandhessami, 2015: 323). Özellikle yüksek teknoloji endüstrisinde yüksek değerli ürünler üretmek için sahip olunan güçlü teknolojik inovasyon yetenekleri firmaya sürdürülebilir rekabet avantajı sağlayan anahtar bir faktördür (Yazıcı,2022:20).

Teknolojik inovasyon yeteneği; bir firmanın teknoloji, üretim süreç, bilgi ,deneyim ve organizasyon gibi farklı kilit alanları içeren özel bir varlığıdır. Teknolojik inovasyon yeteneklerinin iyileştirilmesi, bir firmanın rekabet gücünü artırmada önemlidir (Guan vd., 2006:974). Bu nedenle teknolojik inovasyon yetenekleri daha önce de ifade edildiği gibi çok boyutlu bir kavram veya yapıdır.

<p><b>Wang ve Diğerleri (2008)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arge Yeteneği</li> <li>• İnovasyon Karar Yeteneği</li> <li>• Pazarlama Yeteneği</li> <li>• Üretim Yeteneği</li> <li>• Sermaye Yeteneği</li> </ul>
<p><b>Wu ve Chen(2010)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Teknolojik Edinme Yeteneği</li> <li>• Üretim Yeteneği</li> <li>• Pazarlama Yeteneği</li> <li>• Teknolojik İhraç Yeteneği</li> <li>• Teknolojik İnovasyon Stratejik Yönetim Yeteneği</li> </ul>
<p><b>Yam ve Diğerleri(2012)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Öğrenme Yeteneği</li> <li>• Arge Yeteneği</li> <li>• Kaynak Dağıtım Yeteneği</li> <li>• Üretim Yeteneği</li> <li>• Pazarlama Yeteneği</li> <li>• Organizasyon Yeteneği</li> <li>• Stratejik Planlama Yeteneği</li> </ul>
<p><b>Shan ve Jolly(2012)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Yatırım Yeteneği</li> <li>• Ürün Yeteneği</li> <li>• Bağlantı Yeteneği</li> </ul>
<p><b>Cheng ve Lin(2012)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Yönetim Yeteneğinin Planlanması ve Taahhüt Edilmesi</li> <li>• Yenilikçi Yetenek</li> <li>• Bilgi ve Beceri Yeteneği</li> <li>• Bilgi ve İletişim Yeteneği</li> <li>• Pazarlama Yeteneği</li> <li>• Dış Ortam Yeteneği</li> <li>• Operasyon Yeteneği</li> </ul>
<p><b>Zandhessami ve diğerleri(2012)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Öğrenme Yeteneği</li> <li>• Arge Yeteneği</li> <li>• Kaynak Dağıtım Yeteneği</li> <li>• Üretim Yeteneği</li> <li>• Pazarlama Yeteneği</li> <li>• Organize etme Yeteneği</li> <li>• Stratejik Planlama Yeteneği</li> </ul>
<p><b>Aziati ve Diğerleri(2014)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Öğrenme Yeteneği</li> <li>• Kaynak Dağıtım Yeteneği</li> <li>• Üretim Yeteneği</li> </ul>
<p><b>Ashtianipour ve Zandhessami(2015)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Öğrenme Yeteneği</li> <li>• Arge Yeteneği</li> <li>• Kaynak Dağıtım Yeteneği</li> <li>• Üretim Yeteneği</li> <li>• Pazarlama Yeteneği</li> <li>• Organizasyon ve Stratejik Planlama Yeteneği</li> </ul>
<p><b>Handiwibowo ve diğerleri(2020)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Öğrenme Yeteneği</li> <li>• Arge Yeteneği</li> <li>• Kaynak Dağıtım Yeteneği</li> <li>• Üretim Yeteneği</li> <li>• Pazarlama Yeteneği</li> <li>• Organize etme(Örgütlenme) Yeteneği</li> <li>• Stratejik Planlama Yeteneği</li> </ul>

**Kaynak:** Yüksek Lisans Tezi (Yazıcı,2022:22)

**Tablo 1.1 TI Yetenekleri Tanımı Tarihçe**

## 1.2. Dijital Liderlik

### 1.2.1. Dijital Liderliğin Tanımı

İşletmelerin teknolojik yeniliklerle birlikte dijitalleşmesi liderlerinin de dijitalleşmesine ve dijital liderlik kavramının ortaya çıkmasına yol açmıştır.

Dünyada yaşanan dönüşümlerin her birinde bir liderlik modeli gelişmiş ve dijital dönüşümde de beraberinde dijital teknolojileri etkin kullanan ve dönüşümü sağlayan yeni bir liderlik modelini gerektirmektedir(Bölüktepe&Nişancı, 2023,:92).

İşletme hedefine yönelik sistematik faaliyetleri planlayıp uygulayabilen çalışanlarını bu hedef doğrultusunda güçlendiren değişimlere uyum sağlayan ve teknoloji ile insan faktörünü dengeleyen stratejiler taşıyabilen dijital liderliğe ihtiyaç duyulmaktadır. Dijital liderler ise işletmede öğrenme kültürünün sistematik bir şekilde geliştirilmesine öncelik veren kişilerdendir.

Echelons Teorisi dijital liderlik kavramının temelini oluşturur. Bu fikre göre yönetsel arka plan özellikleri organizasyonel neticeleri (stratejik tercihler ve performans düzeyleri ) daha kolay tahmin edilebilir noktaya getirmektedir (Hamrick ve Mason,1984:174). Neticede dijital liderlik için gerekli nitelikleri ortaya koyan bireylerin, liderlik ettiği organizasyonların da benzer biçimde dijital olduğu iddia edilmektedir.

İşyerlerinde akıllı teknolojilerin sürekli gelişmesi ve daha dijital çalışma ortamlarının ortaya çıkması; iş modellerinin yönetme ve bu ortamla uyum sağlama konusunda bazı zorlukları beraberinde getirmektedir. Dijital liderlik kavramı bu zorlukları aşmak için ortaya atılmıştır (Kane, 2019:47).

Teknolojiyi stratejik bir araç olarak kullanarak organizasyonel dönüşümü yönetme ve dijital çağın gerektirdiği becerilerle çalışanları motive etme süreci olarak tanımlanır (Kane, 2019:47).

Kane dijital liderliği veriye dayalı karar alma, yapay zeka ve otomasyonu entegre etme, esnek çalışma modellerini benimseme olarak tanımlanmaktadır.

Sousa & Rocha, 2019 dijital liderliğin, geleneksel liderlikten farklı olarak hız, adaptasyon ve inovasyon odaklı olduğunu vurgulanmaktadır.

Dijital liderler,dijital bir gelecek için güçlü bir stratejik dijital vizyon sunabilen ve bu vizyonu kuruluşlarında dijital olarak başarıyla uygulayacak dijital zihniyet ve becerilere sahip kişilerdir (Bölüktepe &Nişancı, 2023: 93).

Örgütdeki çalışanların teknolojik inovasyonlarla dijital dönüşümün farkında olan ve bu değişimler için örgüte katkı sağlayan en önemli unsur dijital liderdir.İnsan kaynakları ve strateji unsurunun dış çevre ile etkileşiminin uyumunu da sağlayan liderlerdir.

Teknolojik yeniliklerle birlikte iş süreçlerinin ve işlemlerin dijitalleştirilmesi veya yeni dijital teknolojinin organizasyona bağlanması aynı zamanda köklü bir değişim stratejisini tanımlayıp yönetebilecek bir lider gerektirmektedir,

### **1.2.2 Dijital Liderliğin Önemi**

Dijital çağda insanları yönlendiren liderlerin teknik becerilere ihtiyacı olduğu kadar kimi zaman teknik beceriden daha önemli konuma gelen insan odaklı becerilerde sahip olması gerekmektedir (Bölüktepe &Nişancı, 2023:93).

Örgütlerde dijital lider davranışını sergileyenlerin teknolojik yeniliklere karşı tutumları ve yetenekleri yönetimin dijitalleşmede entegrasyon için gerekli bir donanımına sahip olmaları gerekmektedir.

Kurumlar açısından teknolojik yeniliklerle gelen inovasyonun dijital dönüşümü gerçekleştirecek liderlere gereksinim duyulduğu anlaşılmıştır.Küreselleşen çağda bu becerilerin çalışanlarla işbirliği içinde gerçekleşmesinin çağın gerektirdiği becerilere sahip yöneticilerle gerçekleşebilecektir.

Literatür incelendiğinde son otuz yılda bu kavramla ilgili makale ve tez çalışmalarına rastlanılmıştır. Yapılan incelemelerde bilgi iletişim teknolojileriyle bağlantılı hedefi gerçekleştiren, teknolojik yeniliklerle dijitalleşme sürecini yöneten ve buna uygun bir liderlik tarzı sergileyen kişileri dijital lider olarak tanımlanmaktadır.

<b>Yazar</b>	<b>Yıl</b>	<b>Tür</b>	<b>Tanım</b>	<b>Anahtar Kelimeler</b>	<b>Değişkenler</b>
<b>Avolio</b>	2000	Araştırma Makalesi	İleri Bilgi Teknolojileri aracılığıyla bireylerin, grupların ve/veya organizasyonların tutum, duygu, düşünce, davranış ve/veya performansında değişim yaratma süreci.	e-liderlik, Bilgi teknolojileri	Bilgi Teknolojileri, Sosyal Değişim
<b>Fisk</b>	2002	Araştırma Makalesi	Vizyonerlik, dönüşüm motivasyonu, fikirleri birleştirme ve ortaklıklar kurarak yeni olasılıklar yaratma becerisi.	Dijital dönüşüm, İşbirliği	Vizyon, Dönüşüm, Birlik
<b>Wilson III</b>	2004	Kitap Bölümü	Bilgi Toplumunun temel sektörlerinde liderlik ve bilgi toplumuna geçişe katkıları.	Dönüşümsel liderlik	Bilgi Toplumu, Liderlik
<b>Duan</b>	2005	Tez	İnternet servis sağlayıcıları, içerik sağlayıcılar ve iletişim gibi teknoloji tabanlı alanlarda liderlik.	Dijital liderlik	Bilgi Toplumu, Liderlik
<b>Kurubacak</b>	2006	Araştırma Makalesi	Çevrimiçi etkileşimlerde	Bilgi toplumu,	Çevrimiçi Etkileşim

<b>Yazar</b>	<b>Yıl</b>	<b>Tür</b>	<b>Tanım</b>	<b>Anahtar Kelimeler</b>	<b>Değişkenler</b>
			demokratik uygulamaları sürdürme ve çeşitli ideolojileri temsil etme becerisi.	Çevrimiçi etkileşim	
<b>Borrins</b>	2010	Kitap Bölümü	Sanal dünya ve BT entegrasyonu ile karma bir liderlik tarzı.	Liderlik, Sanal dünya	Bilgi Teknolojileri, Entegrasyon
<b>Sheninger</b>	2014	Rapor	Bilgiye erişim yoluyla sürdürülebilir değişim başlatma ve geleceğe hazırlanma becerisi.	Sürdürülebilir değişim	Okul Başarısı
<b>Altınay</b>	2016	Araştırma Makalesi	Modern teknolojiyi takip ederek bilgiyi yeniden yapılandıran organizatörler.	Çin, Liderlik	Bilgi, Modern Teknoloji
<b>Van Wart</b>	2016	Araştırma Makalesi	Bilgi İletişim Teknolojilerini kişisel ve kurumsal hedeflere ulaşmak için etkili kullanma becerisi.	Bilgi teknolojileri	Teknolojiler, Hedefler
<b>Narbona</b>	2016	Araştırma Makalesi	Sanal dünyada dijital araçlarla uygulanan liderlik tarzı.	Dijital gençlik liderliği	Dijital Araçlar, Sanal Dünya

<b>Yazar</b>	<b>Yıl</b>	<b>Tür</b>	<b>Tanım</b>	<b>Anahtar Kelimeler</b>	<b>Değişkenler</b>
<b>Larjovuori</b>	2016	Konferans Bildirisi	Tüm organizasyon üyelerini dijitalleşme sürecine dahil etme ve gerekli becerileri geliştirme yeteneği.	Çevrimiçi etkileşim	Dijitalleşme, Organizasyon
<b>El Sawy</b>	2016	Araştırma Makalesi	İşletmenin ve ekosistemin dijitalleşmesini stratejik olarak sağlamak için doğru davranışları sergileme.	Bilgi teknolojileri	Doğru Davranışlar, Dijitalleşme
<b>Zhong</b>	2017	Araştırma Makalesi	Dijital dönüşümü ilham verme, dijital öğrenme kültürü oluşturma ve teknoloji tabanlı profesyonel gelişimi destekleme.	Dijital liderlik	Dijital Dönüşüm, Yönetim
<b>Oberer &amp; Erkollar</b>	2018	Araştırma Makalesi	Hiyerarşiler arası hızlı, takım odaklı ve işbirlikçi bir yaklaşımla yenilikçilik.	Dijital yönetim	Yenilik, Takım Odaklılık
<b>Tanniru</b>	2018	Kitap Bölümü	Çevik Bilgi Teknolojisi ve iş mimarisi kullanarak yenilik kültürü oluşturma.	Bilgi inşası	Yenilik, İş Mimarisi

<b>Yazar</b>	<b>Yıl</b>	<b>Tür</b>	<b>Tanım</b>	<b>Anahtar Kelimeler</b>	<b>Değişkenler</b>
<b>Stană</b>	2018	Konferans Bildirisi	Teknoloji aracılığıyla her düzeyde tutum, davranış ve performans değişimi yaratma süreci.	Liderlik	Teknoloji, Sosyal Etki
<b>Mihardjo</b>	2019	Araştırma Makalesi	Dijital kültür ve dijital yetkinliğin birleşimi.	Teknoloji destekli öğrenme	Dijital Kültür, Dijital Yetkinlik
<b>Antonopoulou</b>	2019	Araştırma Makalesi	İnsan kaynakları ve Bilgi İletişim Teknolojileri ile uyumlu hedeflere ulaşma.	e-liderlik, ICT	Bilgi İletişim Teknolojileri
<b>Schiurma</b>	2021	Araştırma Makalesi	Dijital çağda liderlerin geliştirmesi gereken yetkinlikler.	Dijital liderlik	Dijital Çağ, Yetkinlik
<b>Peng</b>	2021	Araştırma Makalesi	Dijital düşüncüyü benimsetme, dijital karar alma ve uygulama ile hedeflere ulaşma.	Dijital liderlik	Dijital Düşünce, Rehberlik

**Kaynak:**Araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

**Tablo 1.2 Dijital Liderlik Tanım Tarihiçe**

Dijital liderler uygun stratejileri tespit ederek örgütü dijital dönüşüme uygun olarak geliştirmektedirler. Yeniliklere açık bireyler olup örgüt ve çalışanlar arasında bir köprü görevi görmektedir.

Hataları tolere eden, yenilikçi, örgüt kültüründe iletişime önem veren bireylerdir. Yenilikleri karşı duyarlı ve ilgili olmaları örgüt yapısında ortaya koydukları liderlik özellikleri ile pekişmektedir. Yaşam boyu öğrenmeye açık ve küresel dijital dünyadaki gelişmeleri yakından takip eden yapıları sayesinde etkin vizyon ön plana koymaktadır. Klasik liderlik anlayışının çevik yapıları ile birlikte güçlü ve istekli bir şekilde rol ortaya koyarak sentezleyebilirler.

Dijital liderler, işletmelerin dijitalleşme amaçlarına aşağıda belirtilen hususlarla katkı sağlar.

-Vizyon belirleme,vizyonu hayata geçirme güçlendirme

-Çalışanlarına motivasyon sağlama, fikirlerini önemseme ve karar alma süreçlerinde söz sahibi olmalarını sağlama

-Teknolojinin gelişimine esnek politikalar tasarlanıp uygulanmasını sağlama

Son olarak bu sentezle bunları ortaya koyacak dijital zekâ ile yorumlama, çözümlenme ve anlama kabiliyetine sahip olmalıdırlar. İş zekâları ile örgütün iç ve dış çevresinin etkileşimini sağlayarak sosyal ortamlarda örgüte rekabet avantajı sağlamaktadırlar.

### **1.2.3 Dijital Liderliğin Özellikleri**

Dijital bir lider değişen iş koşullarını kavrayacak dijital teknolojilere hakim olmalı ,dijital dönüşüm ile birlikte bu amaca hizmet eden bir vizyona sahip olmalı,bu dönüşümün müşteriler üzerindeki etkisini bilebilmeli,yaşanılan dönüşüm için çalışanlar ve tüm paydaşlar ile iş birliğine gidilmelidir (Bölüktepe & Nişancı, 2023:95).

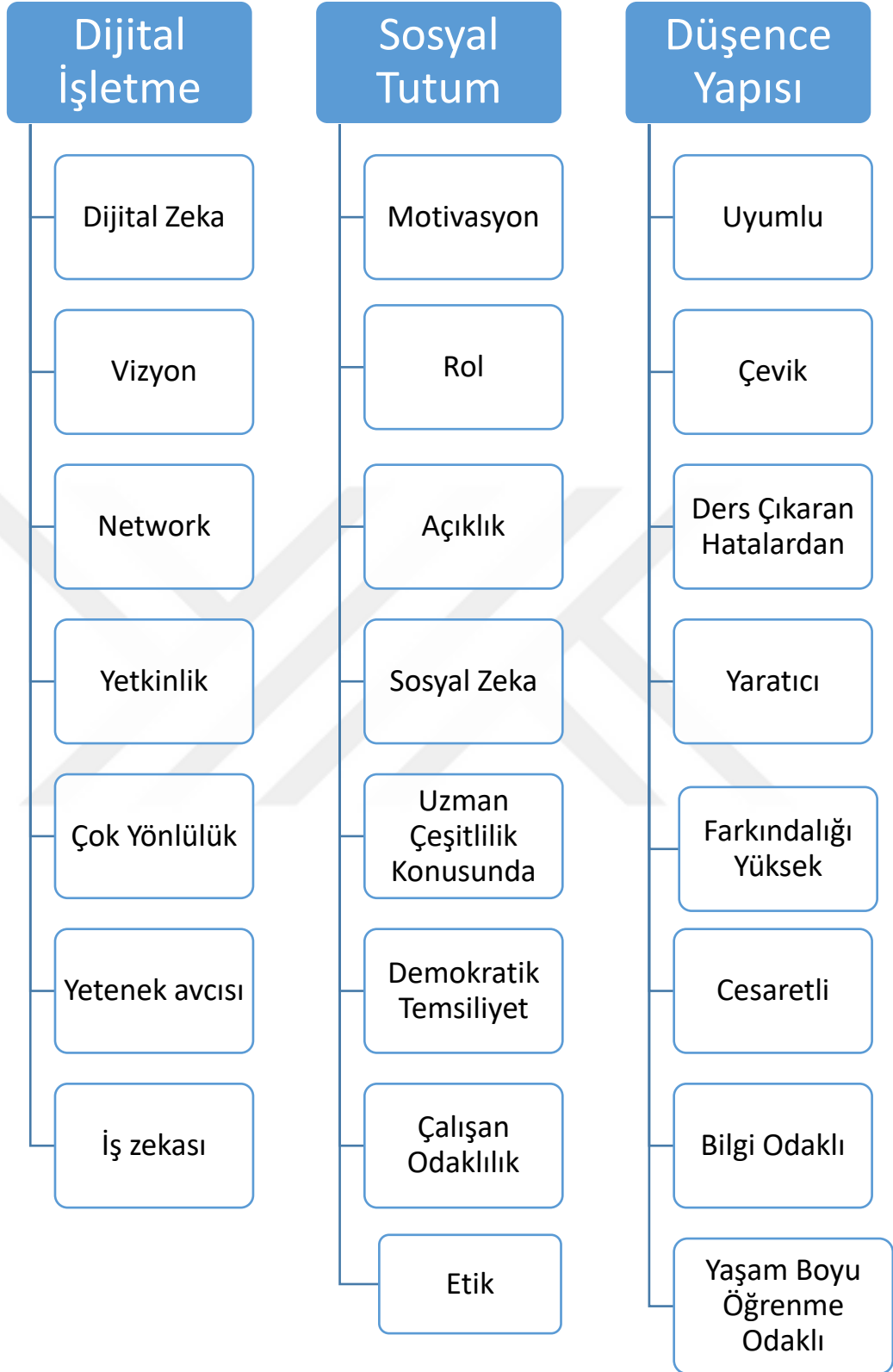
Örgütlerin yaşadığı dijital dönüşüm için liderlerin sahip olması gereken bilgi ve yetenekler

- Dönüşümcü bir dijital vizyon yaratma
- Çalışanları katılımlarını sağlayarak harekete geçirme
- Dijital yönetime odaklanma

Dijital liderlik için teknik bilgilere sahip olma şeklinde özetlenebilir (Bölüktepe Nişancı, 2023:95).

Dijital liderlik teknolojinin hızla geliştiği ve kamu sektörünün dijitalleşmeye adepte olduğu bir çağda, örgütlerin başarısını belirleyen bir faktör haline gelmiştir. Dijital liderlik, teknolojiyi etkin kullanma, veri odaklı stratejiler geliştirme ve değişime hızla adepte olma yeteneği gerektirir. Gelecek dijital dünyasında rekabet avantajı sağlamak isteyen kamu üniversiteleri bu becerileri geliştirmesi gerekmektedir.

Kapsamlı yapılan literatür çalışmalarında sahip olunması gereken dijital lider özellikleri aşağıda tabloda belirtilen başlıklarda görülmektedir.



**Kaynak:** (Sürücü vd., 2022:1041).

**Tablo 1.3 Dijital Liderlik Özellikleri**

#### 1.2.4 Dijital Liderlik Yeteneği

Başarılı örgütlerin sahip olduğu özellikleri dijital dönüşüm sürecinde inceleyen Mckinsey'in (2018 ) çalışmasında:

-Dijital çalışmalarda ilgili ve bilgili

-Yeni yetenek setlerini geleceğe uygun oluşturabilecek

-Etkin bir güçlendirme politikası güden, çalışanların değişim sürecinde yer almasını sağlayan

-Güçlü iletişim ağına sahip liderlere ihtiyaç duyulduğunu vurgulamaktadır (Sürücü vd., 2022:1041).

Küreselleşme ve teknolojik değişimin artan hızıyla daha da karmaşık ve belirsiz hale gelen iş ortamları, dijital dönüşümün getirdiği zorlukların üstesinden gelebilmek için gerekli becerilere sahip insan kaynaklarının geliştirilmesi gerekmektedir (Sousa & Rocha, 2019:328).

Dijital liderlik yeteneği teknolojik dönüşümün hızla ilerlediği bir dünyada kurumların ve bireylerin rekabet avantajı elde etmesini sağlayan kritik bir beceri setidir. Teknolojiyi stratejik araç olarak kullanarak iş model ve süreçlerini aynı zamanda insan kaynaklarının dönüştürme yeteneğidir.

Geleneksel Liderlikten farkları;

-Kararları veriye dayalı alma,

-Sürece otomasyonu ve yapay zeka entegre etme,

-İnnovation(yenilikçi) ve agility(çevik) olma,

-Teknolojik dijital çevre ile etkileşimde bulunma becerileridir.

Başarılı dijital liderlere Elon MUSK ve Susas WOJCICKI gibi isimler verilebilir. Her iki lider buldukları kurumlardaki teknolojik etkileşimi bilgi iletişim teknolojileri ile hızlı bir şekilde veriye dayalı analitik bir platform oluşturmuşlardır.

Sahip olunması gereken davranış örnekleri olarak beş kritik unsur vardır. Bunlar vizyoner kimlik, uyumlu olmak, veri analisti, ekosistem inşa etmek ve ilham verici gibi unsurlardır.

### 1.3. Teknolojik İnovasyon ve Dijital Liderlik İlişkisi

Teknoloji sadece bilgi alanında değil kurumların ayrıca nasıl yönetildiği ve ne tür liderlik tarzlarının uygulandığı ile yoğun bir ilişkisel bağa sahiptir. Teknolojik inovasyon ve dijital liderlik arasında karşılıklı bir etkileşim vardır.

İnovasyonlar liderliğe şekil veren unsurlardır. Yani teknolojiler dijitalleşmeyle liderlerin karar alma ve yönetim süreçlerinde dönüşüm sağlamaktadır. Aynı zamanda dijital liderlik de inovasyonları hızlandırmaktadır. Liderler yenilikleri teşvik ederek kurumlar içinde yaratıcılığı ve deneyimi desteklemektedir. Bu iki kavramı doğru yönetmek rekabet avantajlarını da birlikte getirerek rakiplerin önüne geçmeyi sağlamaktadır.

Örneğin Jeff BEZOS müşteri odaklı bir yönetim anlayışı ile sürekli yaptığı teknolojik yatırımlarla Amazon'un başarısını sağlamıştır.

Doloreux(2004) inovasyon sürecinin paydaşlarının diğer firmalar, üniversiteler, teknik okullar, devlet kurumları ve finans kurumları olarak sıralamaktadır. Hagedoorn ve Schakenraad(1994) paydaşlar arası işbirliği ile inovasyon arasında pozitif bir ilişki olduğunu savunmaktadır. Paydaşlar arasındaki etkileşimin inovasyon sürecini geliştirdiği söylenebilir (Arpacı, 2011: 113).

Teknolojinin en önemli kaynakların örgüt ve insan kaynaklarıdır. İnovasyonun itici güç olarak da kurumlardan bahsedilir. İnovasyonun başlangıcı yeni fikirlerin ortaya çıkmasıdır. Yeni fikirler çıkması çoğunlukla iyi hizmet ve iş süreçlerini kolaylaştırmayı düşünen çalışanlar tarafından üretilmektedir,

Organizasyonel anlamda teknoloji, somut (bilgisayar ve entegre donanımlar veya isitemler, bilgi depolama araçları ,robotikler, robotlar, big data ve yapı/çözümlemeleri, Endüstri 4.0, cad-cam, cep telefonları ve tabletler, makine, araç, gereç vb.) ve soyut ( yönetim bilgi sistemleri, karar süreçleri ve destek sistemleri , yapay zeka, yapay sinir ağları ,derin öğrenme, çeşitli istatistiksel ve bilimsel yazılımlar, teknik bilgi, e-devlet uygulamaları ,e-mail, e-imza, sosyal medya araçları, bilinç, algı, duygu , yetenek, kişilik, tatmin vb.) çerçevede bilginin süreçlenmesi olarak tanımlanabilir ( Özmütaf, 2019: 621).

Kamu kurumlarında yeni teknolojilerle dijital dönüşümü etkili performans gösterecek olan liderler belirleyecektir. Bu dönüşüm yönetici ve çalışanların bir araya

gelerek yeniden düşünmelerini gerektirecektir. Her geçen gün yeni teknolojilerle bireyler, markalar, kurumlar ve devlet dijitalleşmektedir. Başarılı yönetici demek çalışanların ihtiyaçlarına göre bir bakış açısı koymaktır. Yöneticiler artık teknolojik yeniliklerin oluşturduğu bu dijital dünyada bulunma zorunluğundadır. Bu etkileşimler dürüst ve modern dijital liderin oluşmasını hızlandırmakla kalmayıp dünyaya farkla bir bakış açısı ile bakmayı sağlayacaktır.

Hayatın her alanı dijital çağ dediğimiz bu zaman diliminde bilgi iletişim teknoloji cihazları ile kurgulanmaktadır. Tarihteki en hızlı değişimin ve gelişimin sağlandığı çağda yaşamaktayız. Bu hızlı değişim ile kitlelere ulaşmak için yenilikleri vizyoner yapı ile yönetmek gerekmektedir. Teknolojik inovasyon ve dijital liderlik kavramlarını örgütlerin kültürü ile doğru bir şekilde konumlandırmak gerekir. Örgüt kültürüne bu felsefeyi yaşatabilenler özgün ve etkili dijital liderler olacaktır.

Kurumlar dijital liderlik sayesinde inovasyonu stratejik bir avantaja dönüştürebilirler. Ayrıca kurumlar organizasyonlarında çalışanların yaratıcı fikirler geliştirmesine dijital liderlik becerisi ile sağlayabilirler. Kurumların teknolojik yeniliklerle dijital dünyayı fethetmek için cesur ve inovasyona ayak uyduracak motivasyonda olmaları gerekmektedir.

## İKİNCİ BÖLÜM

### ÇALIŞANLARIN TEKNOLOJİYE AÇIKLIK DÜZEYLERİNİN DİJİTAL LİDERLİK ALGILARI ÜZERİNDE ETKİSİ: KAMU ÜNİVERSİTELERİ BAĞLAMINDA BİR ARAŞTIRMA

Çalışmanın ilk bölümünde teknolojik inovasyon ve dijital liderlik temel kavramları, özellikleri unsurları ve birbirleriyle olan ilişkileri detaylı bir şekilde incelenmiştir. Ayrıca bu kavramların tarihsel gelişimleri ilgili açıklamalar yapılmıştır. İkinci bölümde ise araştırmanın amacı, önemi vurgulanarak araştırmanın yöntemi, varsayımları ve sınırlılıkları açıklanmıştır. Daha sonra araştırmada kullanılan metotlar sunulmuş, anket formunun hazırlanması, araştırmanın evreni ve örnekleme ele alınmıştır. Belirlenen hipotezler, kullanılan veri analiz yöntemleriyle test edilmiş ve elde edilen sonuçlar değerlendirilmiştir. Son olarak sonuç ve öneriler bölümünde araştırmanın bulguları özetlenerek çalışmanın literatüre katkısı ve konuyla ilgili öneriler ele alınmıştır.

#### 2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın temel amacı, kamu üniversitesi çalışanlarının teknolojik inovasyona açıklık düzeylerinin dijital liderlik davranışına yönelik algıları arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Teknolojik gelişmeler ve yeniliklerle örgütlerde çalışanlar üzerinde yöneticilerin dijital liderlik davranışlarını önemli hale gelmekte ve bu etkilerin çalışanların liderlik davranışlarına nasıl yansıdığını araştırmaktır.

Teknolojik inovasyon ve dijital liderlik üzerine ayrı ayrı son otuz yılda çalışmalara rastlanılsa da, iki kavramı ele alıp değerlendiren çalışmalar yok denecek kadar azdır. Bu iki kavram güncelliğini halen koruyan konulardır ve bir çok araştırmacının ilgi odağıdır. Bu araştırma, kamu üniversitelerinde çalışanların

üzerinde yönetim anlayışının elde edilen bulgularla desteklenmesi yöneticilere ve konu ile ilgilenen araştırmacılara yol göstermesi bakımından önemlidir.

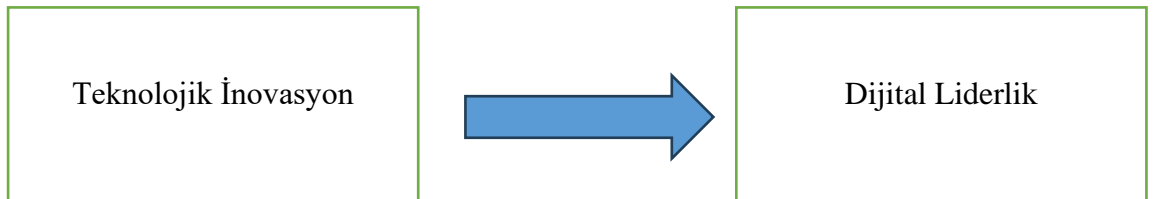
## **2.2. Araştırmanın Planı, Kapsamı, Sınırlılıkları**

Araştırmanın planı iki ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde teknolojik inovasyon ve dijital liderlik başlığı altında; bu kavramların tanımı ve önemi, tarihsel gelişimi, özellikleri ve yaklaşımları ele alınmıştır. İkinci bölümde ise teknolojik inovasyon ve dijital liderlik kavramlarının birbirleriyle olan ilişkisi; kamu üniversitelerinde bir araştırma başlığı altında araştırma yöntem, metodu ve tanımlayıcı istatistiklere yönelik bulgulara yer verilmiştir. Sonuç, kaynakça, yazın taraması ve ekler bölümü ile araştırma tamamlanmıştır. Araştırma kapsamı kamu üniversitelerinde çalışanlar ile sınırlandırılmıştır. Bu kapsamda araştırma, kullanılan ölçüm araçları ile ulaşılabilen sonuçlar sınırlıdır.

## **2.3. Araştırmanın Modeli ve Yöntemi**

### **2.3.1 Araştırmanın Teorik Modeli**

Literatüre özgün bilgiler sağlamak amacıyla araştırmaya yön vermek ve değişkenler arasındaki ilişkiyi açıklayarak, hipotezler hakkında doğru bilgiler elde edebilmek amacıyla teorik model oluşturulmuştur.(Şekil 1)



Şekil 1. Araştırmanın Teorik Modeli

### 2.3.2 Veri Toplama Tekniği ve Analizi

Araştırma üç temel bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde yaş, cinsiyet, eğitim durumu pozisyon, yönetsel pozisyon, meslekteki deneyim süresi yer almaktadır. İkinci bölümde teknolojik inovasyon ve dijital liderlik algıları ortaya çıkaracak dört temel soru yer almaktadır. Üçüncü bölümde ise teknolojik inovasyona yönelik yirmi ve dijital liderliğe yönelik yirmi önerme yer almaktadır. Bu çerçevede literatürde Wang ve diğerleri (2008), Yam ve diğerleri (2012), Wu ve Chen(2010), Shan ve Jolly(2012), Cheng ve Lin(2012), Zandhessami ve diğerleri(2012), Aziati ve diğerleri(2014), Ashtianipour ve Zandhessami(2015), Handiwibowo ve diğerleri(2020), Avolio (2000), Fisk (2002), Wilson III (2004), Duan (2005), Kurubacak (2006), Borrins(2010), Sheninger (2014), Altınay (2016), Van Wart (2016), Narbona (2016), Larjovari (2016), El Sawy (2016), Zhong (2017), Oberer ve Erkollar (2018), Tanniru (2018), Stana (2018), Mihardjo (2019), Antanopoulou (2019), Schiuma (2021), Peng (2021) çalışmaları yer almaktadır. Önemelerin istatistiksel değerlendirilmesi için beşli likert ölçeği kullanılmıştır. Kesinlikle katılmıyorum için bir, katılmıyorum için iki, fikrim yok için üç, katılıyorum için dört, kesinlikle katılıyorum için beş ağırlık değerleri belirlenmiştir. İstatistiksel analizler kapsamında frekans dağılımları, faktör analizi, t testi, korelasyon analizi ve yapısal eşitlilik modellemesi tercih edilmiştir. Analizler için SPSS ve AMOS yazılımları kullanılmıştır.

### 2.3.3 Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini kamu üniversitesinde görev alan akademik ve idari çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise sekiz tane kamu üniversitesinde çalışan akademik ve idari personel oluşturmaktadır. Araştırma n=181 çalışan ile ocak 2025-nisan 2025 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

### 2.3.4 Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmada kapsamında dört temel hipotez ortaya konulmuştur. Hipotezler aşağıda yer almaktadır.

$H_1$  : Kurumsal süreçlerde çalışanların teknolojik inovasyona açıklık düzeyleri bağlamında dijital liderlik davranışlarını pozitif etkisine yönelik olarak ----- faktörü katılımcılar tarafından önemli olarak algılanmaktadır.

$H_{11}$  :Kurumsal süreçlerde çalışanların teknolojik inovasyona açıklık düzeyleri bağlamında dijital liderlik davranışlarını pozitif etkisine yönelik olarak -“İnsan Kaynakları Boyutu” faktörü katılımcılar tarafından önemli olarak algılanmaktadır.

$H_{12}$  : Kurumsal süreçlerde çalışanların teknolojik inovasyona açıklık düzeyleri bağlamında dijital liderlik davranışlarını pozitif etkisine yönelik olarak “Stratejik Boyut” faktörü katılımcılar tarafından önemli olarak algılanmaktadır.

$H_2$  : Kurumsal süreçlerde dijital liderlik davranışlarının teknolojik inovasyon açıklık düzeyini pozitif etkisine yönelik olarak ----- faktörü katılımcılar tarafından önemli olarak algılanmaktadır.

$H_{21}$  : Kurumsal süreçlerde dijital liderlik davranışları teknolojik inovasyon açıklık düzeyini pozitif etkisine yönelik olarak “Örgütsel Boyut” faktörü katılımcılar tarafından önemli olarak algılanmaktadır.

$H_{22}$  : Kurumsal süreçlerde dijital liderlik davranışları teknolojik inovasyon açıklık düzeyini pozitif etkisine yönelik olarak “Davranışsal Boyut” faktörü katılımcılar tarafından önemli olarak algılanmaktadır.

$H_3$  : Faktörler arasında pozitif yönde doğrusal bir korelasyon vardır.

$H_4$  :Çalışanların teknolojik inovasyona açıklık düzeyinin dijital liderlik davranışları üzerinde önemli bir etkisi bulunmaktadır.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### ARAŞTIRMA BULGULARI

#### 3.1. Demografik Değişkenlere Yönelik Bulgular

Araştırmaya katılan n=181 kişiden %36,5'i (n=66) kadın ve %63,5'i (n=115) erkektir. Genel yaş ortalaması ve standart sapması ise  $41,13 \pm 8,131$ 'dir. Erkekler için (n=115)  $41,96 \pm 7,977$  ve kadınlar için (n=66)  $39,68 \pm 8,252$ 'dir (Tablo3.1).

**Tablo3.1 Katılımcıların Cinsiyeti**

Cinsiyet	N	%	Yaş ortalaması	Standart Sapma
Kadın	66	36,5	39,68	8,252
Erkek	115	63,5	41,96	7,977
Toplam	181	100	41,13	8,131

Katılımcılar yaş gruplarına göre sınıflandırıldığında dört sınıf meydana gelmektedir. Katılımcılardan 24 ile 29 yaş arasında olanlar %6,1'ini (n=11), 30 ile 39 yaş arasında olanlar %40,3'ünü (n=73), 39 ile 49 yaş arasında olanlar %38,1'ini (n=69) ve 50 ile 65 yaş arasında olanlar ise %15,5'ini(n=28) oluşturmaktadır(Tablo 3.2).

**Tablo3.2 Katılımcıların Yaşı**

Yaş Aralığı	N	%
24-29 arası	11	6,1
30-39 arası	73	40,3
39-49 arası	69	38,1
50-65 arası	28	15,5
Toplam	181	100,0

Araştırmaya katılanların eğitim durumlarına bakıldığında %5,6 oranında lise (n=10), %41,4 oranında lisans (n=75) ve %53 oranında lisansüstü(n=96) eğitimi almış oldukları görülmüştür(Tablo 3.3).

**Tablo3.3 Katılımcıların Eğitim Düzeyi**

Eğitim Düzeyi	N	%
Lise	10	5,6
Lisans	75	41,4
Lisansüstü	96	53
Toplam	181	100,0

Ankete katılanların pozisyon düzeylerine bakıldığında akademik personellerin %40,9 'nu(n=74), idari personellerin %54,7 'sini(n=99), %4,4 ünü ise Diğer(Sözleşmeli Personel, İşçi) (n=8)= oluşturduğu görülmüştür(Tablo 3.4).

**Tablo3.4 Katılımcıların Pozisyon Düzeyi**

Pozisyon Düzeyi	N	%
Akademik	74	40,9
İdari	99	54,7
Diğer	8	4,4
Toplam	181	100,0

Ankete katılanların yönetsel pozisyon düzeylerine bakıldığında yönetici %26 (n=47), yönetici olmayanların ise %74 'sini(n=134) oluşturmaktadır(Tablo 3.5).

**Tablo3.5 Katılımcıların Yönetsel Pozisyon Düzeyi**

Yönetsel Pozisyon Düzeyi	N	%
Yönetici	47	26
Yönetici Olmayan	134	74
Toplam	181	100,0

Ankete katılanların meslekteki deneyim sürelerine bakıldığında 1-9 yıl arası deneyim %26 (n=47), 10 yıl ve üstü %74 'sini (n=134) oluşturmaktadır(Tablo 3.6).

**Tablo3.6 Meslekteki Deneyim Süresi**

Yaş Aralığı	N	%
1-9 Yıl	47	26
10 yıl ve üstü	134	74
Toplam	181	100,0

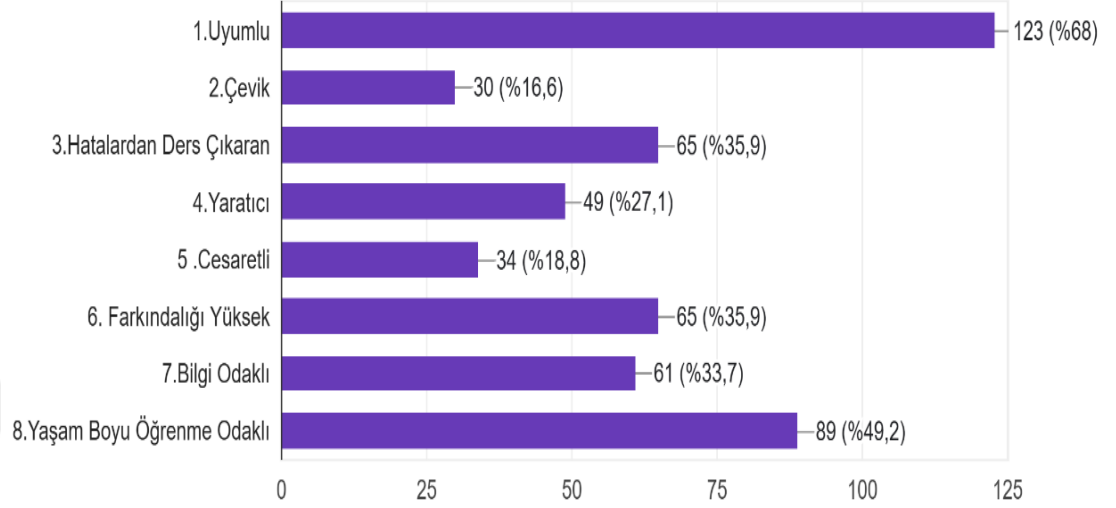
Ankete katılanların düşünce yapısına verdiği en etkili cevaplardan üç tanesinin uyumlu %23,9 (n=123), yaşam boyu öğrenme odaklı %17,3 'sini(n=89) , hatalardan ders çıkararak ve farkındalığı yüksek %12,6 'sı (n=65) olduğu görülmüştür(Tablo 3.7). Bu sonuçlarla literatürde bahsedilen başarılı örgütlerde sahip olunması gereken dijital liderlik özelliklerini yansıttığı görülmüştür. Buda katılımcıların değişime açık ve esnek olduğunu, gelişim odaklı bir yaklaşım benimsendiği belirtilebilir. Eğitimlerde sürekli ve deneyimsel öğrenmenin teşvik edilmesi faydalı olacaktır.

**Tablo 3.7 Çalışma Hayatımızdaki Düşünce Yapısı**

Düşünce Yapısı	N	%
Uyumlu	123	23,9
Hatalardan Ders Çıkararak	65	12,6
Çevik	30	5,8
Yaratıcı	49	9,5
Cesaretli	34	6,6
Farkındalığı Yüksek	65	12,6
Bilgi Odaklı	60	11,7
Yaşam Boyu Öğrenme Odaklı	89	17,3
Toplam	515	100

## Çalışma hayatınızdaki Düşünce Yapınız? (En etkili olan birden fazla üç tane işaretleyebilirsiniz)

181 yanıt



**Şekil 2. Çalışma Hayatınızdaki Düşünce Grafiği**

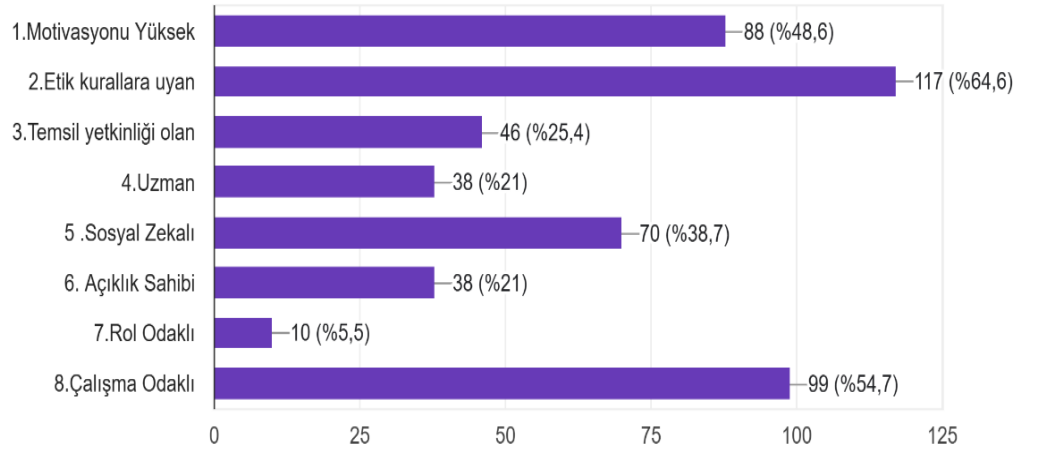
Ankete katılanların sosyal tutuma verdiği en etkili cevaplardan üç tanesinin etik kurallara uyan %23,1 (n=117), çalışma odaklı %19,6 'sini(n=99), motivasyonu yüksek %17,4 'sı (n=88) olduğu tespit edilmiştir(Tablo 3.8). Literatürde bahsedilen başarılı örgütlerde sahip olunması gereken rekabet avantajı sağlayacak sosyal davranış özelliklerini yansıttığı görülmüştür.Katılımcıların üretken ve hedef odaklı bir yaşam tarzını benimsedikleri ve işbirliğinin vazgeçilmez bir unsur olduğu desteklenmektedir.Çalışanların sorumluluk sahibi, üretken ve hedef odaklı tutum sergiledikleri sonuçlardan belirtilebilir.

**Tablo 3.8 Çalışma Hayatımızdaki Sosyal Tutumunuz**

Sosyal Tutum	N	%
Motivasyonu Yüksek	88	17,4
Etik Kurallara Uyan	117	23,1
Temsil Yetkinliği Olan	46	9,1
Uzman	38	7,5
Sosyal Zekalı	70	13,8
Açıklık Sahibi	38	7,5
Rol Odaklı	10	2,0
Çalışma Odaklı	99	19,6
Toplam	506	100

Çalışma hayatınızdaki Sosyal Tutumunuz? (En etkili olan birden fazla üç tane işaretleyebilirsiniz)

181 yanıt



**Şekil 3. Çalışma Hayatınızdaki Sosyal Tutum Grafiği**

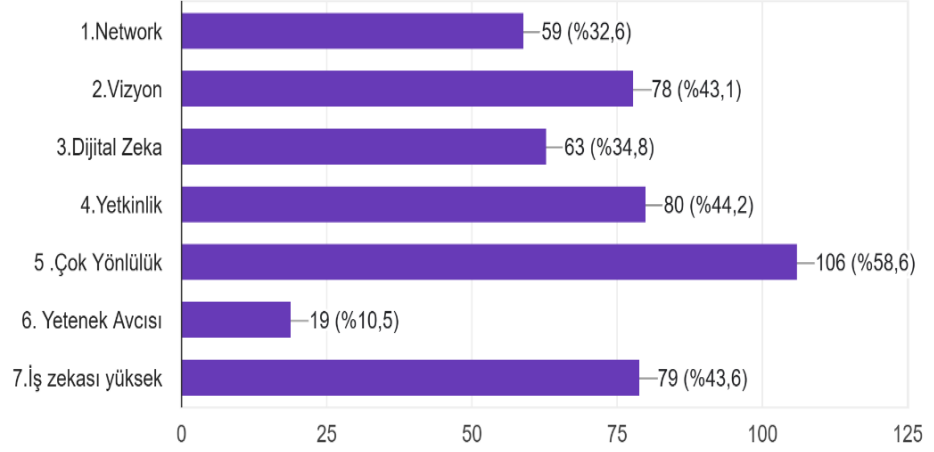
Ankete katılanların dijital liderlik biçimlerine verdiği en etkili cevaplardan üç tanesinin çok yönlülük %21,9 (n=106), yetkinlik %16,5 (n=80), iş zekası yüksek %16,3 (n=79) olduğu tespit edilmiştir. Literatürde başarılı örgütlerde sahip olunması gereken iç ve dış çevre etkileşimine uygun liderlik davranışları görülmüştür(Tablo 3.9).Çok yönlülük dijital liderin en belirgin özelliğidir.İş zekası ile operasyonel verimlilik ve karar alma çalışanlarda ön planda olduğu belirtilebilir.Elde edilen sonuçlardan literatürlerde bahsedilen çeviklik ögesinden bahsedebiliriz.

**Tablo 3.9 Dijital Liderlik Biçimleri**

Dijital Liderlik Biçimleri	N	%
Network	59	12,2
Vizyon	78	16,1
Dijital Zeka	63	13
Yetkinlik	80	16,5
Çok Yönlülük	106	21,9
Yetenek Avcısı	19	3,9
İş Zekası Yüksek	79	16,3
Toplam	484	100

Teknolojik bakışınızın Dijital liderlik biçimleri nelerdir? (En etkili olan birden fazla üç tane işaretleyebilirsiniz)

181 yanıt

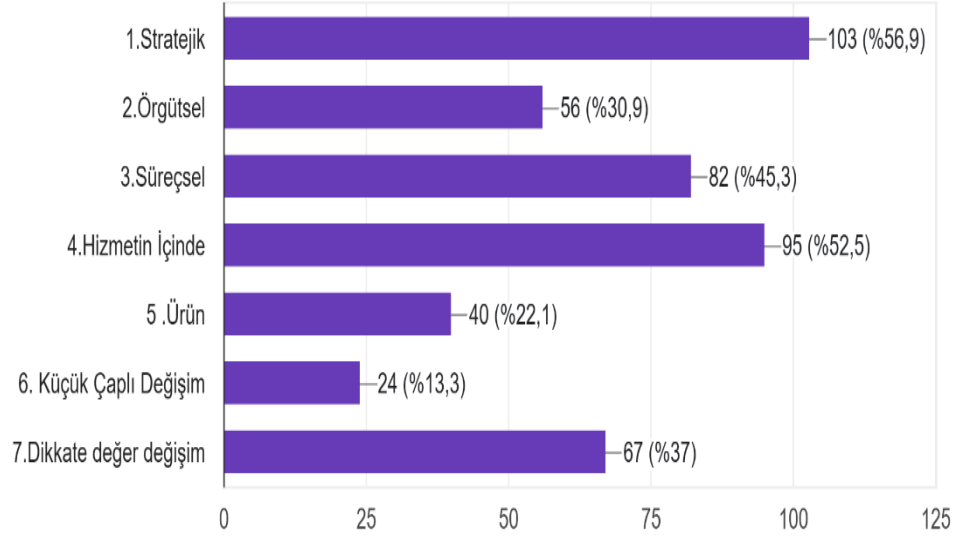


**Şekil 4. Teknolojik Bakışınızın Dijital Liderlik Biçimi Grafiği**

Ankete katılanların çalışma hayatımızda teknolojik inovasyonun yeri için verdiği en etkili cevaplardan üç tanesinin stratejik %22,1 (n=103), hizmetin içinde %20,3 'sini(n=95) , Süreçsel %17,6 'sı (n=82) olduğu görülmüştür. Literatürde başarılı örgütlerde teknolojik inovasyonun dijitalleşme ile yeteneklerini, “bilgi ve yaratıcı fikirleri, teknolojinin desteğiyle kuruluşun ve paydaşlarının yararına sürekli olarak yeni ürünlere, süreçlere ve sistemlere dönüştürme yeteneği olarak tanımlamaktadır.(Aziati ve diğ,2014) “ tanımına uyduğu anlaşılmaktadır(Tablo 3.10).Kurumsal süreçlerde stratejik önceliğin bir yatırım olarak ön görüldüğü ortaya çıkmaktadır.Süreçsel verimliliğinde sağlandığı görülmektedir.

Teknolojik inovasyonun çalışma hayatınızdaki yeri nedir?( En etkili olan birden fazla üç tane işaretleyebilirsiniz):

181 yanıt



Şekil 5. Teknolojik İnovasyonun Çalışma Hayatımızdaki Yeri Grafiği

Tablo 3.10 Teknolojik İnovasyonun Yeri

Çalışma Hayatında	N	%
Stratejik	103	22,1
Örgütsel	56	12
Süreçsel	82	17,6
Hizmetin içinde	95	20,3
Ürün	40	8,6
Küçük Çaplı Değişim	24	5,1
Dikkate Değer Değişim	67	14,3
Toplam	467	100

Kamu üniversitelerinde çalışanların genel olarak teknolojik inovasyon ve dijital liderlik etkileşim alguları kapsamında genel bakış açılarının ortaya konulması çerçevesinde elde edilen görüşler Tablo 3.11’te görülmektedir. Bu çerçevede katılımcıların büyük çoğunluğu teknolojik inovasyona verilen önem seviyesini çok yüksek, yüksek, orta ve düşük düzeyde algılamaktadır. Dijital liderlik süreç ve uygulamalarına verilen önem seviyesi çok yüksek, yüksek, orta, düşük ve çok düşük düzeyde algılamakta ayrıca teknolojik inovasyon ve dijital liderlik etkileşiminin önem seviyesi çok yüksek, yüksek, orta ve düşük düzeyde algılamaktadır (Tablo 3.11).

**Tablo 3.11 Teknolojik İnovasyon ve Dijital Liderlik Etkileşim Tablosu**

Uygulamada	Çok Yüksek		Yüksek		Orta		Düşük		Çok Düşük	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Teknolojik inovasyona verilen önem seviyesi	40	22,1	107	59,1	31	17,1	3	1,7	-	-
Dijital Liderlik süreç ve uygulamalarına verilen önem seviyesi	44	24,3	96	53	37	20,4	3	1,7	1	0,6
Teknolojik inovasyon ve dijital liderlik etkileşiminin önem seviyesi	40	22,1	108	59,7	30	16,6	3	1,7	-	-

### 3.2. Ölçüm Araçlarının Geçerlilik ve Güvenirlik Analizleri

Anketin ilgili bölümünde yer alan, teknolojik inovasyon kapsamında yirmi önerme iki faktör altında toplanmıştır. Faktör analizinde temel bileşenler analizi kullanılmıştır. Kaiser-Meyer-Olkin değeri 0,939 ve Barlett Küresellik Testi Sonucu analiz kapsamında uygundur.(Kik –kare testi=2270,586, sd=171, p=0,000)Anti imaj korelasyon matrisinin köşegen değerleri 0,962-0,917 arasında değişmektedir. Elde edilen bu sonuçlara göre yapının da faktör analizine uygun olduğu görülmüştür. Faktör analizi sonucu toplam varyans 70,047 oranındadır. Toplam varyansı 1.faktör %37,162,2.faktör %32,895 açıklamaktadır.”Çalışanların sosyal tutumlarında dijital bağımlılık düzeyi” binişik olduğundan çıkarılmıştır.ondokuz maddelik Cronbach Alfa değeri 0,954’tür.Bu sonuca göre ankette yer alan önermelerin işaret ettiği faktörlerin konuyu çok yüksek derecede açıkladığı görülmektedir. Ayrıca oluşan yapının iç tutarlılığa sahip olduğu görülmüştür. Bu çerçevede, faktörlere içerdikleri önermeler dikkate alınarak f1:İnsan kaynakları boyutu ve f2: Stratejik boyut isimleri verilmiştir(Tablo 3.12).

Kaiser-Meyer-Olkin değeri önermelerin mükemmel ve veri dağılımının homojen olduğunu göstermektedir. Barlett Küresellik Testi Sonucu faktörleştirmeye uygun korelasyonlar olduğu tespit edilmiştir. Anti imaj korelasyon matrisinin köşegen değerleri ölçeğin yapısal gerçekliğini desteklemektedir.

Teknolojik inovasyonun insan odaklı süreçlerle ilişkili olduğu, kurumsal stratejilerin üst düzey karar alma mekanizmalarını desteklediğini yansıtmaktadır.

**Tablo 3.12 Teknolojik İnovasyon Ölçüm Aracının Geçerlilik ve Güvenirlik Analizi**

Geçerlilik ve Güvenirlik						
Uygulama baz alındığında kurumsal süreçlerde çalışanların teknolojik inovasyona açıklık düzeyleri bağlamında.....Dijital liderlik davranışını pozitif yönde etkiler.		İsim	Faktör		Cronbach Alfa	
			1	2	Genel: ,954	
1.1	Çalışanın dijital yönelimli yaratıcı ve inovatif düşünceye yönelim düzeyi	İnsan Kaynakları Boyutu	,760	-,337	,947	,951
1.2	Çalışanın işle ilgili dijital bağlamı gerekliliklere uyum düzeyi		,749	-,296	,947	
1.3	Sosyal tutumlara (motivasyon, etik, temsiliyet vb.) dikkat edilmesi		,746	-,293	,947	
1.4	Çalışanların kurumun dijital networküne vizyoner bakış düzeyi		,759	-,242	,947	
1.5	İnsan kaynağının dijital çerçevede öğrenme yeteneğinin yeterliliği		,730	-,272	,948	
1.6	İnsan kaynağının sosyal zekâsının süreçlere bütünleştirici çerçevede yansıtılma düzeyi		,732	-,269	,948	
1.7	Teknolojik süreçlerin çalışanlarca etkin kullanımına yönelik yeterlilikleri		,772	,179	,947	
1.8	Teknolojik vizyonun kurumun dijitalleşme süreçlerindeki yetkinliği		,789	-,143	,947	
1.9	Yasal konuların gerektirdiği konulara uygunluğa özen gösterilmesi		,676	-,198	,949	
1.10	İnsan kaynağının teknolojik inovasyon çerçevesindeki yetkinliklerinin yeterliliği		,777	-,025	,947	

2.1	Dijital yönelimli etkin iletişim süreçlerinin varlığı	Stratejik Boyut	,266	<b>,780</b>	,948	<b>,950</b>
2.2	Teknolojik olanaklar çerçevesinde uzmanlığa yönelik çalışmaların yürütülmesi		,324	<b>,725</b>	,948	
2.3	Teknolojik inovasyona yönelik uygun liderlik süreçlerinin varlığı		,357	<b>,682</b>	,949	
2.4	Etkin teknoloji kullanımına yönelik gerekli motivasyonun gerçekleştirilmesi		,266	<b>,780</b>	,947	
2.5	Teknolojik gelişmelerin kurumsal örgütlenmeler üzerindeki varlığı		,242	<b>,717</b>	,948	
2.6	Teknoloji kullanımına yönelik olarak etkin eğitim süreçlerinin yer alması		,234	<b>,714</b>	,948	
2.7	Teknolojik inovasyonun organizasyonel kültürel bir gereklilik olarak algılanması		,337	<b>,583</b>	,948	
2.8	Teknolojik inovasyonun stratejik bir gereklilik olarak algılanması		,289	<b>,625</b>	,949	
2.9	Teknolojik olanakların yeterli düzeyde ve güncel olarak varlığı		,037	<b>,787</b>	,947	

Anketin ilgili bölümünde yer alan, dijital liderlik kapsamındaki yirmi önerme iki faktör altında toplanmıştır. Faktör analizinde temel bileşenler analizi kullanılmıştır. Kaiser-Meyer-Olkin değeri 0,951 ve Barlett Küresellik Testi Sonucu analiz kapsamında uygundur.(Ki-kare =2253,270, sd=190, p=0,000) Anti imaj korelasyon matrisinin köşegen değerleri 0,996-0,909 arasında değişmektedir. Elde edilen bu sonuçlara göre yapının da faktör analizine uygun olduğu görülmüştür. Faktör analizi sonucu toplam varyans 70,0534 oranındadır. Toplam varyansı 1.faktör %36,087,2.faktör %34,457 açıklamaktadır. Yirmi maddelik Cronbach Alfa değeri 0,963'tür.Bu sonuca göre ankette yer alan önermelerin işaret ettiği faktörlerin konuyu çok yüksek derecede açıkladığı görülmektedir. Ayrıca oluşan yapının iç tutarlılığa sahip olduğu görülmüştür. Bu çerçevede, faktörlere içerdikleri önermeler dikkate alınarak f1:Örgütsel boyut ve f2: Davranışsal boyut isimleri verilmiştir(Tablo 3.13).

Kaiser-Meyer-Olkin değeri ile örneklem değerinin yüksek olduğu, Barlett Küresellik Testi Sonucu güçlü korelasyonların bulunduğu , Anti imaj korelasyon matrisinin köşegen değerleri yapısal gerçekliği desteklediği tespit edilmiştir.

Örgütsel boyut faktörünün dijital liderliğin kurumsal yapı, stratejik karar alma gibi makro düzeydeki unsurları kapsadığı anlaşılmaktadır.Davranışsal boyutunda bireysel becerileri, dijital adaptasyon gibi mikro düzeydeki unsurları kapsadığı görülmektedir.

Cronbach Alfa değeri ölçeğin olağanüstü derecede güvenilir olduğunu göstermiştir.

**Tablo 3.13 Dijital Liderlik Ölçüm Aracının Geçerlilik ve Güvenirlik Analizi**

Geçerlilik ve Güvenirlik					
Kurumsal süreçlerde uygulama bazında dijital liderlik davranışları ..... teknolojik inovasyon açıklık düzeyini pozitif yönde etkiler.		İsim	Faktör		Cronbach Alfa
			1	2	Genel: ,963
<b>1.1</b>	Dijital liderin dış çevre ile uyumunun varlığı	Örgütsel Boyut	,756	-,404	,959
<b>1.2</b>	Dijital liderliğin örgütsel yapının içindeki stratejik varlığı		,751	-,358	,959
<b>1.3</b>	Dijital liderliğin insan kaynakları üzerinde varlığı		,796	-,302	,959
<b>1.4</b>	Dijital liderin örgütteki dijital dönüşüm üzerindeki etkileri		,743	-,347	,959
<b>1.5</b>	Dijital liderin teknolojik entegrasyondaki uyumu		,812	-,187	,959
<b>1.6</b>	Yaşam boyu öğrenmenin dijital liderin düşünce yapısındaki sergilediği yaklaşım		,783	-,211	,959
<b>1.7</b>	Etik değerlerin dijital örgüt yapısında sunmuş olduğu liderlik tutumları		,759	-,217	,959
<b>1.8</b>	Dijital liderliğin yeni yöntem ve araçları uygulamadaki varlığı		,808	-,160	,959
<b>1.9</b>	Dijital liderin çalışanların iş performansı üzerindeki pozitif etkileri		,749	-,028	,959
<b>1.10</b>	Dijital liderliğin organizasyonel bağlamda stratejik boyutlarda yer alması		,739	,010	,960

,961

2.1	Sürekli gelişme ve dönüşme çerçevesinde öğrenme odaklı organizasyonel süreçlerin varlığı	,447	<b>,736</b>	,960	
2.2	Her seviye ve yönde insan ilişkilerinin olumlu bir şekilde sürdürülebilmesinin sağlanması	,397	<b>,732</b>	,960	
2.3	Dijital liderlik yönelik geri bildirimler alınarak problemlerin katılımcı şekilde çözümlenmesi ve iyileştirme	,333	<b>,779</b>	,959	,961
2.4	Vizyoner bir yönelim ile dinamik yaklaşımların sergilenmesi	,317	<b>,709</b>	,960	
2.5	Çalışanlarla dijital liderlik davranışlarına yönelik empati kurulabilmesi	,238	<b>,736</b>	,960	
2.6	Operasyonel süreçler için yönetsel bağlamda dijital gerekliliklere yönelik zihinsel, fiziksel ve sosyal çaba	,217	<b>,737</b>	,960	
2.7	Dijital liderlik davranışlarının temsiliyet süreçlerindeki varlığı	,142	<b>,792</b>	,959	
2.8	Dijital liderlik için bulunduğu ekosistemde doğru ve gerekli eylemlerin yapılabilmesi	,081	<b>,796</b>	,959	
2.9	İş ve özel yaşam bütünlüğünü destekleyecek pozitif yönelimler	,057	<b>,780</b>	,959	
2.10	Dijital liderliğin farkındalığı yüksek bireylerde yaratıcılığı tetikleme	,052	<b>,691</b>	,960	
		<b>Davranışsal Boyutu</b>			

### 3.3. Faktörlere Yönelik Bulgular

Tüm Faktörler için  $H_1$  : (Kurumsal süreçlerde çalışanların teknolojik inovasyona açıklık düzeyleri bağlamında dijital liderlik davranışlarını pozitif etkisine yönelik olarak ----- faktörü katılımcılar tarafından önemli olarak algılanmaktadır.) ve  $H_2$  : (Kurumsal süreçlerde dijital liderlik davranışlarının teknolojik inovasyon açıklık düzeyini pozitif etkisine yönelik olarak ----- faktörü katılımcılar tarafından önemli olarak algılanmaktadır.) hipotezleri kabul edilmiştir. Bu çerçevede kamu üniversitelerinde çalışanların teknolojik inovasyon ve dijital liderlik kapsamındaki tüm faktörleri ve içeriğini ileri düzeyde önemsedikleri belirlenmiştir (Tablo 3.14)

$H_1$  Hipotezi: Katılımcılar kurumsal süreçlerde çalışanların teknolojik inovasyona açıklık düzeyleri bağlamında dijital liderlik davranışlarını pozitif etkisine yönelik olarak (f1: İnsan Kaynakları Boyutu, f2: Stratejik Boyut) faktörünü önemsemektedirler ve  $H_2$  Hipotezi : Katılımcılar Kurumsal süreçlerde dijital liderlik davranışlarının teknolojik inovasyon açıklık düzeyini pozitif etkisine yönelik olarak (f3: Örgütsel Boyut, f4: Davranışsal Boyut) faktörlerini önemsemektedirler.

Araştırma kapsamında  $H_1$  ve  $H_2$  Hipotezleri 4 faktör içerisinde kabul edilmiştir. Bütün faktörler için tek örnek T testi analiz bulguları kapsamında  $H_1$  ve  $H_2$  hipotezi kabul edilmiştir. Diğer bir deyişle (İnsan Kaynakları Boyutu, Stratejik Boyut, Örgütsel Boyut, Davranışsal Boyut ) katılımcılar tarafından uygulamada kamu üniversitelerinde çalışanların teknolojik inovasyona açıklık düzeylerinin dijital liderlik davranışına etkileri kapsamında ileri düzeyde önemsedikleri belirlenmiştir.

Çalışanların teknolojiye açıklığı artıkça dijital liderlik davranışları güçlenmektedir. Bu inovasyon kültürünün liderlik pratiklerini beslediğini göstermektedir.

Dijital liderlik davranışları teknolojik inovasyona açıklığını lider-çalışan etkileşimi ile artırmaktadır.

Tek örneklem t testi analiz bulgularına göre f1:İnsan Kaynakları Boyutu test değeri 20,901 serbestlik derecesi df(180) “sig” değeri  $p<,000$  olduğu için önemli olduğu kararı verilir.  $P<0,05$  değerine göre  $p<,000$  için anlamlı bir fark olduğu söylenir. f2:Stratejik Boyutu test değeri 23,933 serbestlik derecesi df(180) “sig” değeri  $p<,000$  olduğu için önemli olduğu kararı verilir.  $P<0,05$  değerine göre  $p<,000$  için anlamlı bir fark olduğu söylenir. f3:Örgütsel Boyutu test değeri 20,524 serbestlik derecesi df(180) “sig2 değeri  $p<,000$  olduğu için önemli olduğu kararı verilir.  $P<0,05$  değerine göre  $p<,000$  için anlamlı bir fark olduğu söylenir. F4:Davranışsal Boyutu test değeri 21,259 serbestlik derecesi df(180) “sig2 değeri  $p<,000$  olduğu için önemli olduğu kararı verilir.  $P<0,05$  değerine göre  $p<,000$  için anlamlı bir fark olduğu söylenir (Tablo 3.14).

Çalışanların teknolojik inovasyona uyum sağlama yetkinlikleri dijital liderlik üzerinde istatistiksel olarak çok güçlü bir etkiye sahiptir.Liderlerin iletişim becerileri ve ekip motivasyonu dijital dönüşüm süreçlerinde çalışanların benimsemesini kolaylaştıran bir faktördür.

**Tablo 3.14 Faktörler Kapsamında Tek Örnek T Testi Tablosu**

Faktör	N	Ortalama	Standart Sapma	Test Değeri =3	P
f1:İnsan Kaynakları Boyutu	181	4,0226	,65821	20,901	,000
f2:Stratejik Boyut	181	4,1673	,65618	23,933	,000
f3:Örgütsel Boyut	181	4,0608	,69535	20,524	,000
f4:Davranışsal Boyut	181	4,0619	,67201	21,259	,000

### 3.4. Pearson Analizine Yönelik Bulgular

$H_3$  :Faktörler arasında pozitif yönde doğrusal bir korelasyon vardır.

Bütün faktörler için ikili korelasyonlar kapsamında  $H_3$  hipotezi kabul edilmiştir.Diğer bir deyişle f1:İnsan Kaynakları Boyutu -f2:Stratejik Boyut , f1:İnsan Kaynakları Boyutu -f3:Örgütsel Boyut- f1:İnsan Kaynakları Boyutu -f4:Davranışsal Boyut, f2:Stratejik Boyut - f3:Örgütsel Boyut , f2:Stratejik Boyut - f4:Davranışsal Boyut , f3:Örgütsel Boyut - f4:Davranışsal Boyut için korelasyonlar pozitif yönde ve doğrusaldır.

Ayrıca f1:İnsan Kaynakları Boyutu -f2:Stratejik Boyut ,f1:İnsan Kaynakları Boyutu -f4:Davranışsal Boyut , f2:Stratejik Boyut - f4:Davranışsal Boyut arasında çok yüksek düzeyde( $0,8 \leq r \leq 1$ ), f3:Örgütsel Boyut- f1:İnsan Kaynakları Boyutu, - f1:İnsan Kaynakları Boyutu -f4:Davranışsal Boyut arasında ise yüksek düzeyde korelasyon ( $0,6 \leq r \leq 0,8$ ) bulunmaktadır(Tablo 3.15 ).

Çalışanların teknolojik adaptasyonu ve kurumsal stratejiler arasında çok güçlü bir bağ vardır.Örgütsel alt yapı ile liderlerin davranışları birbirini besler.Teknolojik inovasyon ve dijital liderliğin birbirini destekleyen ve bir arada olması gereken dinamikler olduğunu göstermektedir.

**Tablo 3.15 Pearson Korelasyon Tablosu**

Korelasyonlar					
		f1	f2	f3	f4
f1:İnsan Kaynakları Boyutu	r	1	,823**	,772**	,780**
	p	-	,000	,000	,000
f2:Stratejik Boyut	r	,823**	1	,655**	,676**
	p	,000	-	,000	,000
f3:Örgütsel Boyut	r	,772**	,655**	1	,820**
	p	,000	,000	-	,000
f4:Davranışsal Boyut	r	,780**	,676**	,820**	1
	p	,000	,000	,000	-

Korelasyon Önem Düzeyi 0.01 (2-yönlü). n=181

### 3.5. Araştırmanın Yapısal Eşitlilik Bulguları

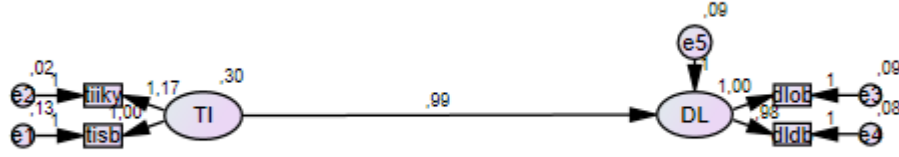
Yapısal eşitlik sonucunda, araştırmanın doğrulayıcı faktör analizi niteliğindeki Tablo 3.16’da görüldüğü üzere H4: (Çalışanların teknolojik inovasyona açıklık düzeyinin dijital liderlik davranışları üzerinde önemli bir etkisi) önemli bulunmuştur (Tablo 3.16). Modelin katsayısı  $\beta=0,99$  yüksek düzeyde ve sonuçsal açıdan önemlidir (Tablo 3.16 ). Ayrıca CMIN/DF= 0,316, GFI=0,999, NFI=0,999, CFI=0,999 ve RMSEA=0,001 değerleri ise modeldeki uyumun yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir (Şekil 5). Dolayısıyla, kamu üniversitelerinde çalışanların algıları kapsamında teknolojik inovasyonun açıklık düzeyine verilecek önem ölçüsünde dijital liderlik davranışı etkisi yüksek düzeyde pozitif olarak etkilenecektir (Şekil 6 ve Tablo 3.16 ).

Teknolojiye açık çalışanlar, dijital liderlerin davranışlarını doğrudan ve güçlü şekilde besler. Bu nedenler kamu üniversiteleri inovasyon kültürü ve liderlik gelişimini eş zamanlı ele almalıdır.

Mükemmel uyum indeksleri kamu üniversitelerinde dijital dönüşüm stratejilerinin çalışan odaklı ve lider destekli olması gerektiğini ortaya koymaktadır. Çalışanların teknolojiye algılanan fayda ve kullanım kolaylığı liderlik davranışlarını doğrudan etkiler.

**Tablo 3.16 Yapısal Eşitlilik Tablosu**

Yol	Estimate	S.E.	C.R.	P
TI--->DL	,993	,077	12,971	0.001



Şekil 6. Kamu Üniversiteleri Bağlamında Teknolojik İnovasyonun (TI) Dijital Liderlik (DL) Üzerindeki Etkisine Yönelik Arasındaki Yapısal Eşitlilik Modeli

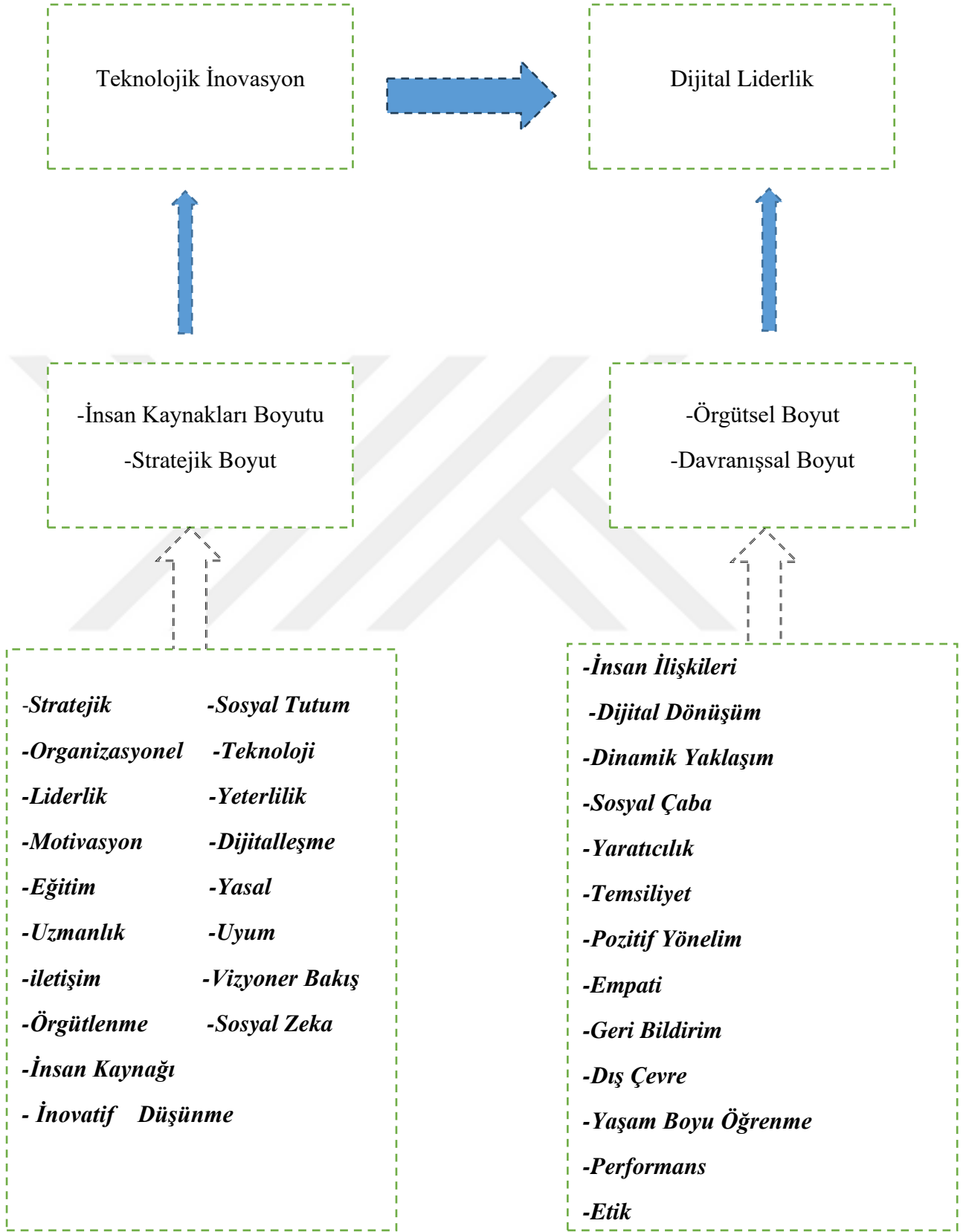
### 3.6. Araştırmanın Sonuç Modeli

Gerçekleştirilen açıklayıcı faktör analizi ve yapısal eşitlilik modellemesi bulguları çerçevesinde araştırmanın sonuç modeli Şekil 7’teki biçimde oluşturulmuştur. Araştırmanın sonuç modelinin daha önce ortaya konulan teorik model ile örtüştüğü görülmektedir. Sonuç modeline göre teknolojik inovasyon kapsamında insan kaynakları ve stratejik boyutlarının dijital liderlik kapsamında örgütsel ve davranışsal boyutları çerçevesinde pozitif ve ileri düzeyde bulgular belirlenmiştir.

Yapılan çalışma çalışanların teknolojik yenilik düzeylerinin dijital liderlik üzerinde etkisi olduğunu güçlü bir biçimde açıklamaktadır. Mevcut araştırmanın sonuçları ilgili literatürde yer alan sınırlı sayıdaki SadıQova ve Ildırım (2024), Sürücü ve diğerleri (2022), Sünbül ve Şener (2020), Yeloğlu (2007), Tidd ve Bessant (2018), Sousa ve Rocha (2019), Guan (2006), Gügercin (2021), Abbosov ve Tolay (2021), Yıldırım ve Gemici (2025), Önbiçak ve Akkoyun (2022), Sürücü ve diğerleri (2022), Croitoru ve diğerleri (2023) araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir.



Şekil 7. Araştırmanın Sonuç Modeli



## SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüz dünyasında teknolojik yeniliklerin dijitalleşmesiyle bilgi iletişim teknolojilerini kullanılması, örgütsel organizasyonlardaki liderlik davranışlarını etkilemeyi kaçınılmaz hale getirmektedir.Çalışanların teknolojik inovasyonla örgütsel boyutdaki davranışlarında dijitalleşmedeki dönüşüm ile liderlik özelliklerinde önemli değişimler yaşanmaktadır.Kamu üniversitelerinde teknolojik inovasyon, çalışanlar üzerinde dijital liderlik davranışların yetkinliklerini etkilemeye sahiptir.Bu araştırmada teknolojik inovasyon ve dijital liderlik davranışları arasındaki ilişki kamu üniversitesindeki çalışanların algıları çerçevesinde belirlenmiştir.Teknolojik yeniliklerin dijital liderlik üzerindeki etkileri önemli bir yere gelmektedir.Bu etkilerin, çalışanların davranışlarına yansıdığı araştırılmıştır.

Litaretüre göre teknolojik inovasyon ve dijital liderlik etkileşim içerisindedir. Bulgularımıza göre ileri düzeyde bu iki kavramın birbirleriyle doğrusal bir bağ olduğu açıkça görülmektedir.

Çalışanların algıları çerçevesinde bu etkileşimin insan kaynakları boyutu, stratejik, örgütsel ve davranışsal boyutlardan oluştuğu anlaşılmıştır.Tüm faktör korelasyonlarının pozitif yönde doğrusal olduğu görülmüştür.Genel olarak faktörler ileri düzeyde önemsenmektedir.Yapısal eşitlilik modeline göre pozitif yönde yüksek düzeyde etkileşim ortaya konulmuştur.

Bu araştırmada teknolojik inovasyon ve dijital liderlik arasında pozitif yönde ileri düzeyde bir ilişkinin olduğu gözlemlenmiştir.Türkiye Cumhuriyeti sekiz kamu üniversitesinin çalışanlarının teknolojik yenilik açıklık düzeylerinin dijital liderlik davranışları üzerindeki etkileri değerlendirilmiştir.

Bu çerçevede kamu üniversitelerindeki teknolojik inovasyon ve dijital liderlik arasında etkileşimde insan kaynakları, stratejik, örgütsel ve davranışsal boyutların varlığı belirtilmiştir.

-İnsan Kaynakları Boyutu:Çalışanların dijital yönelimli yaratıcılık, uyum ve sosyal tutumları,

-Stratejik Boyut:Dijital iletişim,uzmanlık ve liderlik süreçleri,

-Örgütsel Boyut:Dijital liderliğin örgütsel yapıdaki stratejik varlığı ve etkileri,

-Davranışsal Boyut:Dijital liderliğin çalışan davranışlarına yansımaları olarak tanımlayabiliriz.

Kamu üniversitelerinde çalışanlar, teknolojik inovasyon ve dijital liderlik arasındaki ilişkiyi güçlü bir şekilde desteklemektedir.Özellikle insan kaynakları ve stratejik boyutlar, dijital liderliğin örgütsel ve davranışsal boyutlarıyla yüksek düzeyde ilişkilidir.Çalışanların teknolojik inovasyona açıklık düzeyleri arttıkça , dijital liderlik algılarının da olumlu yönde geliştiği görülmüştür.

Günümüzde teknolojik inovasyonun getirdiği yenilikler ve dijital liderlik arasındaki ilişki yöneticinin temel dinamikleri haline gelmiştir.Dijital liderlik inovasyon süreçlerini yöneterek kurumların sürdürülebilir başarısını sağlayarak bu sayade dönüşümü gerçekleştirmektedir.Gelecekte yapay zeka ile robotik kodlamalarla bu ilişkinin önemi daha da artacaktır.Bu nedenle kamu üniversiteleri organizasyonlarının dijital liderlik becerilerini geliştirerek sürekli inovasyonları takip etmesi gerekir.

Sonuç olarak tez çalışması kapsamında yapılan araştırma ile aşağıdaki önerilere ulaşılmaktadır.

Yapılan araştırmada, kamu üniversitelerinde teknolojik yeniliklerle dijital dönüşümün örgütsel organizasyonlarda stratejik hedeflerle beraber insan kaynakları yönetimi açısından değerlendirmiştir.Başarılı liderlik süreçlerinde dijital liderlik davranışlarının ön planda olması gerekir.Bu konuda stratejik planlamalarda performans yönetimi aşamasında iyileştirmelerinin veya teşvik edici motivasyon kaynaklarının önemli bir yer tuttuğu görülmüştür.

İnsan kaynaklarının dijital liderlik konusunda yetersiz kaldığı durumlarda iç ve dış aktörler vasıtasıyla çalışanlara eğitimler verilmesi gerekmektedir.Ayrıca çalışan katılımlarını desteklemek için ve teknolojik süreçlere uyumu kolaylaştırmak için motivasyon programları uygulanmalıdır.Dijital okuryazarlık eğitim programlarıyla güçlendirilmelidir.

Örgütlerin insan kaynakları yapılanmasını belirleyecek stratejik planlamalarda gereken liderlik davranışlarını teşvik edici unsurları açık bir şekilde ifade etmesi ve farkındalığı artırıcı çalışmalar yapması ayrıca konuya ilişkin yasal mevzuatların oluşturulması gerekmektedir.Kamu üniversitelerinde teknolojik inovasyonu destekleyici politikalar,projeler geliştirilmelidir.

Kamu üniversitelerinde yapay zeka, robotik süreç otomasyonu gibi teknolojilerle operasyonel süreçlerin dijitalleşmesi kamu üniversitelerinde verimliliği artırabilir.Veriye dayalı kültür ortamları geliştirilebilir.Duygusal zeka ve değişim yönetimi workshopları yapılabilir.

Benzer araştırmaların farklı kamu kurumlarında yapılması ve gelecekteki araştırmalara başka değişkenler ilave edilerek daha ayrıntılı yapılması, test edilmesi gerekir.

Bu çalışma , teknolojik inovasyon ve dijital liderlik arasındaki ilişkiyi kamu sektörü bağlamında ampirik verilerle ortaya koyarak literatüre katkı sağlamıştır.Elde edilen sonuçlar, örgütlerin dijital dönüşüm süreçlerinde çalışanların rolünü anlamak için önemli bir referans oluşturmaktadır.

## KAYNAKÇA

Abbasov, A. ve Tolay, E. (2021). Dijital Liderliğin Bireysel Performans Üzerindeki Etkisi- Azerbaycan'da Endüstri 4.0 Teknolojilerini Uygulayan Bir Firmada Araştırma. *İzmir Yönetim Dergisi*, 2(1), 59-74.

Arpacı, İ. (2011). Kamu Kurumlarında Teknolojik İnovasyon Ve İnovasyon Politikası. *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 38(2). <https://go.exlibris.link/6WKH5qmx>

Arzu Meltem Dinler Sakaryalı. (2016). *İnovasyon*. Ekin Yayınevi

Ashtianipour, Z., ve Zandhessami, H. (2015-08). *An integrated Ism-Dematel model for evaluation of technological innovation capabilities' impact on the competitiveness of Small & Medium Size Enterprises (Smes)*. [Portland –USA] International Conference On Management Of Engineering And Technology, 322-334. <https://doi.org/10.1109/PICMET.2015.7273092>

Aziati, A. H. N., Tasmin, R. Hj., Bee Jia, L., & Abdullah, N. H. (2014-06). *The relationship of technological innovation capabilities and business innovation capabilities on organization performance: Preliminary findings of Malaysian food processing Smes*. [Bergamo-Italy] International Conference on Engineering, Technology and Innovation (ICE), 1-8. <https://doi.org/10.1109/ICE.2014.6871574>

Bağcı, E., ve Uzun, H. (2022). *Endüstri 4.0' dan toplum 5.0' a* (1.baskı). Gazi Kitabevi. <https://go.exlibris.link/7PvGnDWH>

Benu Chaudhry<sup>1</sup> ve , Dr. Pawan Kumar Verma<sup>2</sup>.(2016-April) Technological Innovation Capabilities: A Critical Review.

<https://www.ijltemas.in/DigitalLibrary/Vol.5Issue4/95-101.pdf>

Büyükbeşe, T., Dikbaş, T., Klein, M., ve Batuk Ünlü, S. (2022). A Study On Digital Leadership Scale (Dls) Development. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(2), 740-760. <https://doi.org/10.33437/ksusbd.1135540>

Büyükuslu, A. R. (2018). *Dijital Dönüşüm*. Der Yayınları. <https://go.exlibris.link/vshsTJFL>

Büyükuslu, A. R. (2020). *Toplum 5.0 Süper Akıllı Toplum*. Der Yayınları.

Candan, H., ve İnce, M. (2016). Siber Kaytarma Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Emniyet Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1), 229-235.

Carpenter, W. S. (1943). Capitalism, Socialism, and Democracy. By Joseph A. Schumpeter. *American Political Science Review*, 37(3), 523-524. <https://doi.org/10.2307/1948935>

Chen, X., Yu, G., Cheng, G., ve Hao, T. (2019). Open innovation Research topics, author profiles, and collaboration networks in the top-ranked journal on educational technology over the past 40 years: A bibliometric analysis. *Journal of Computers in Education*, 6(4), 563-585. <https://doi.org/10.1007/s40692-019-00149-1>

Chen, Y., ve Vanhaverbeke, W. (2019). Open innovation. J. Chen, A. Brem, E. Viardot, ve P. K. Wong (Ed.), *The Routledge Companion to Innovation Management* (1. bs, ss. 180-203). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315276670-9>

Croitoru, G., Cumpănașu, V., Cosac, A., ve Croitoru, M. B. (2023). The Impact of Effective Leadership in the Digital Age on Organizational Effectiveness. *Valahian Journal of Economic Studies*, 14(2), 55-72. <https://doi.org/10.2478/vjes-2023-0016>

Çelik, D. (2024). *Örgütsel Çift Yönlülük Ve Teknolojik İnovasyon Yeteneğinin Firma Performansına Etkisinde Rekabet Avantajının Aracı Rolü*. [Doktora Tezi] İstanbul Beykent Üniversitesi <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.26128.62720>

Mihardjo, L., Riza, R. (2018). Does Digital Leadership Impact Directly or Indirectly on Dynamic Capability: Case on Indonesia Telecommunication Industry in Digital Transformation?. *The Journal of Social Sciences Research, SPI 2*, 832-841. <https://doi.org/10.32861/jssr.spi2.832.841>

Doyle-Kent, M., ve Kopacek, P. (2021). Adoption of Collaborative Robotics in Industry 5.0. An Irish industry case study. *IFAC-PapersOnLine*, 54(13), 413-418. <https://doi.org/10.1016/j.ifacol.2021.10.483>

Döner, A. S. ve Akyüz, A. (2016). *Bilgi Çağında İnovasyon*. Der Yayınları. <https://go.exlibris.link/D111ppJJ>

Bölüktepe, F. E. ve Nişancı, Z.N, (2023). *İşletmelerde Dijital Dönüşüm ve Dijitalleşme*. Eğitim Yayınevi.

Arslan, Yenal. (2023). *Dijital Dönüşüm Ve Liderlik*. Nobel Yayınevi.

Duman, M. Ç. (2022). Toplum 5.0: İnsan Odaklı Dijital Dönüşüm. *Sosyal siyaset konferansları dergisi (Online)*, 82, 309-336.  
<https://doi.org/10.26650/jspc.2022.82.1008072>

Durna, U., ve Babür, S. (2011). Otel İşletmelerinde Yenilik Uygulamaları. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 3(1), 73-98.

Emiroğlu, A. (2018). *İnovasyon Ve Teknoloji Yönetimi*. Ekin Yayınevi.  
<https://go.exlibris.link/lq5xz5MB>

Ercan Önbiçak, A., ve Akkoyun, B. (2022). Dijital Liderlik Çalışmalarının Yönetim Bilimleri Kapsamında İncelenmesi: *Nitel Bir Araştırma*. *Malatya Turgut Özal Üniversitesi İşletme ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 128-137.

Eryeşil, K. (2021). Digital Leadership, Leadership Paradigm of the Digital Age: A Conceptual Framework. *Equinox Journal of Economics Business and Political Studies*. <https://doi.org/10.48064/equinox.885320>

Gökçe, S. (2015). Kamuda İnovasyon ve Türkiye'deki Uygulamaları. *Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(3), 28-37.

Greenwood, R. D. (1976). Something curious in the medical line. *IMJ. Illinois Medical Journal*, 149(1), 49.

Guan, J. C., Yam, R. C. M., Mok, C. K., ve Ma, N. (2006). A study of the relationship between competitiveness and technological innovation capability based on DEA models. *European Journal of Operational Research*, 170(3), 971-986.  
<https://doi.org/10.1016/j.ejor.2004.07.054>

Güğerçin, S. (2021). How Employees Survive In The Industry 5.0 Era: In-Demand Skills Of The Near Future. *International Journal of Disciplines In Economics and Administrative Sciences Studies (IDEA studies)*, 7(31), 524-533.  
<https://doi.org/10.26728/ideas.452>

Güler, H. N. (2023). Dijital Liderlik Çalışmalarının Analizi. *Topkapı Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 11-20.

Handiwibowo, G. A., Nasution, A. H., Arumsari, Y. K., ve Astuti, R. P. (2020). Strategic fit implication of technological innovation capabilities for SMEs with new product development. *Management Science Letters*, 2875-2882. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.4.020>

Ince, H., Imamoglu, S. Z., ve Turkcan, H. (2016). The Effect of Technological Innovation Capabilities and Absorptive Capacity on Firm Innovativeness: A Conceptual Framework. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 235, 764-770. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.11.078>

Iraz, R., ve Canbolat, M. A. (2021). Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik Algısının Yenilik Performansı Algısına Etkisi: Konaklama İşletmeleri Örneği. *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 327-345. <https://doi.org/10.32572/guntad.933525>

Kane, G. (2019). The Technology Fallacy: People Are the Real Key to Digital Transformation. *Research-Technology Management*, 62(6), 44-49. <https://doi.org/10.1080/08956308.2019.1661079>

Kash, D. E., ve Rycroft, R. (2002). Emerging patterns of complex technological innovation. *Technological Forecasting and Social Change*, 69(6), 581-606. [https://doi.org/10.1016/S0040-1625\(01\)00171-8](https://doi.org/10.1016/S0040-1625(01)00171-8)

Kavak, U., ve Köse, C. (2022). İnovasyon Sürecinde Liderin Rolü: Seramik Sektöründe Bir Araştırma. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 17(1), 1-16.

Lee, K., ve Lim, C. (2001). Technological regimes, catching-up and leapfrogging: Findings from the Korean industries. *Research Policy*, 30(3), 459-483. [https://doi.org/10.1016/S0048-7333\(00\)00088-3](https://doi.org/10.1016/S0048-7333(00)00088-3)

Liu, L., ve Jiang, Z. (2016). Influence of technological innovation capabilities on product competitiveness. *Industrial Management & Data Systems*, 116(5), 883-902. <https://doi.org/10.1108/IMDS-05-2015-0189>

Maycock, A. L., Abeles, R. H., Salach, J. I., ve Singer, T. P. (1976). The structure of the covalent adduct formed by the interaction of 3-dimethylamino-1-propyne and the flavine of mitochondrial amine oxidase. *Biochemistry*, 15(1), 114-125. <https://doi.org/10.1021/bi00646a018>

ÖZMUTAF,N.M (2019). *Çağdaş Yönetici Nitelikleri Ve Yönetsel Konular*. Detay Yayıncılık.

- SARUHAN,O., CANKO,S. ve ERSOY,U. (2022). *Dijital Lider*. Mediacat.
- Ordu, A., ve Nayır, F. (2021). Dijital Liderlik Nedir? Bir Tanım Önerisi. *E-uluslararası eğitim araştırmaları dergisi, Journal Article*. <https://doi.org/10.19160/e-ijer.946094>
- Öcal, D. (2019). Teknolojik Yeniliklerin Yönetimi Ve Tüketen Bireyin Dönüşümü. *Karadeniz Teknik Üniversitesi İletişim Araştırmaları Dergisi*, 9(2), 97-115.
- Öz, Ö. (2020). Dijital Liderlik: Dijital Dünyada Okul Lideri Olmak. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 3(1), 45-57.
- Özçelik Baloğlu, Ö. (2023). Teknolojik Bir Dönüşüm Olarak Dijitalleşme Kavramı Ve Etkileri. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 13(2), 1189-1210. <https://doi.org/10.30783/nevsosbilen.1276723>
- Özmen, Ö. N., Eriş, E., ve Özer, P. (2020). Dijital Liderlik Çalışmalarına Bir Bakış. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(1), 57-69.
- Pişkin, F. (2017). Kamuda Yenilik: İstanbul'daki Kamu Kurumları Üzerinden Bir Araştırma. *Öneri Dergisi*, 57-79. <https://doi.org/10.14783/maruoneri.vi.331573>
- Rahim, F. B. T., ve Zainuddin, Y. B. (2019). *The impact of technological innovation capabilities on competitive advantage and firm performance in the automotive industry in Malaysia*. Proceedings Of The 3rd International Conference On Automotive Innovation Green Energy Vehicle: Aıgev, Kuantan, Malaysia . <https://doi.org/10.1063/1.5085973>
- Sadıqova, Ü., ve İldırımllı, G. (2024). İnsan Kaynakları Yönetiminde Teknolojik İnovasyon: Dönüşüm Ve Gelecek Perspektifleri. *Turan : Stratejik Arastirmalar Merkezi*, 16(62), 512-518.
- Sağbaş, M., ve Erdoğan, F. A. (2022). Digital Leadership: A Systematic Conceptual Literature Review. *İstanbul Kent Üniversitesi İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi*, 3(1), 17-35.
- Sousa, M. J., ve Rocha, Á. (2019). Skills for disruptive digital business. *Journal of Business Research*, 94, 257-263. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.12.051>

Sulaimon, A. H. A., Adebisi, S. A., ve Odiachi, J. M. (2020). Assessing technological capability, as a competitive advantage in the Nigerian insurance industry. *International Journal of Management Concepts and Philosophy*, 13(3), 217. <https://doi.org/10.1504/IJMCP.2020.111023>

Sünbül, E., ve Şener, H. E. (2020). Yöneticilerin Kişilik Özelliklerinin Liderlik Davranışlarına Etkisi: Kamu Güvenliği Alanında Görgül Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 12(2), 98-115.

Sürücü, L., Yıkılmaz, İ., ve Maşlakçı, A. (2022). Dijital Liderlik: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması. *Abant Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(3), 1038-1050. <https://doi.org/10.11616/asbi.1099012>

Tidd, J., ve Bessant, J. (2018). Innovation Management Challenges: From Fads To Fundamentals. *International Journal of Innovation Management*, 22(05), 1840007. <https://doi.org/10.1142/S1363919618400078>

Topçuoğlu, E., Kavak, O., ve Yenikaya, M. A. (2022). İnovatif Bir Strateji Olarak Dijital Liderliğin Teknoloji Kabul Modeli ile Analizi. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 24(42), 569-585.

Uçkun, S. (2023). Dijital Liderlik Ve Dijital Örgüt Kültürünün Dijital Dönüşüm Stratejilerine Etkisi. *Turan : Stratejik Araştırmalar Merkezi*, 15(60), 85-90.

TUSİAD.(2003) Ulusal inovasyon sistemi: Kavramsal çerçeve,Türkiye incelemesi ve ülke örnekleri: Tüsiad.

W Wasono, L., ve Furinto, A. (2018). The effect of digital leadership and innovation management for incumbent telecommunication company in the digital disruptive era. *International Journal of Engineering & Technology*, 7(2.29), 125. <https://doi.org/10.14419/ijet.v7i2.29.13142>

Wernerfelt, B. (1984). A resource-based view of the firm. *Strategic Management Journal*, 5(2), 171-180. <https://doi.org/10.1002/smj.4250050207>

Yazıcı,Y. (2022). *Firmaların Teknolojik İnovasyon Yeteneklerinin İhracat Performansı Üzerine Etkisi* [Yüksek Lisans Tezi]. Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi

Yeloğlu, H. O. (2007). Örgüt, Birey, Grup Bağlamında Yenilik Ve Yaratıcılık Tartışmaları. *Ege Academic Review*, 7(1), 133-152.

Yeşilkuş, F., ve Özbozkurt, O. B. (2024). Dijital liderlik üzerine gerçekleştirilen yüksek lisans ve doktora tezleri üzerine bir araştırma. *Business Economics and Management Research Journal*, 8(1), 80-92.  
<https://doi.org/10.58308/bemarej.1382643>

Yıldırım, K. E., ve Gemici, E. (2025). Dijital Liderlik Çalışmaları Üzerine Bir Bibliyometrik Analiz. *Kamu Yönetimi ve Teknoloji Dergisi*, 7(1), 37-52.  
<https://doi.org/10.58307/kaytek.1585968>

Yılmaz, N., ve Salur, M. N. (2020). Endüstri 4.0 perspektifinden işletme fonksiyonları ve dijital dönüşüm (C. 65). *Necmettin Erbakan Üniversitesi Yayınları*.  
<https://go.exlibris.link/VZS4Fw1m>

Yılmaz, O., Aktuğ, S. S., ve Erat, S. (2020). *İnovasyonun Kökenleri*. Gazi Kitabevi.



## **EKLER**

## Ek 1: Teknolojik İnovasyon ve Dijital Liderlik Davranışına Yönelik Anket Formu

### Teknolojik İnovasyon ve Dijital Liderlik Davranışına Yönelik Anket Formu

Bu anketin amacı, kamu üniversitelerinde çalışanların teknolojik inovasyon'a açıklık düzeylerinin dijital liderlik davranışına etkilerine yönelik çalışan algılarının belirlenmesidir. Dijital liderlik, liderlik yetkinlikleri ve bu çerçevede davranışların teknolojinin getirdiği yenilikler çerçevesinde liderlik süreçlerine yansıtılması olarak tamamlanabilir. Dünya genelinde inovasyon çerçevesinde sürekli bir şekilde değişim ve dönüşüme uğrayan teknoloji organizasyonları da liderlik süreçleri açısından etkileyebilmektedir. Diğer taraftan çalışanların da teknolojik inovasyon'a yatkınlıkları liderliği, bu çalışma özelinde ise dijital liderliği etkileyebilecektir. Bu yüksek lisans tez çalışmasında, bu çerçevede Kamu üniversitesi özelinde çalışan algıların ortaya konulması amaçlanmıştır.

Anketler toplu olarak değerlendirileceği için ankete katılan bireylerin ve organizasyonların kimlik bilgileri kesinlikle gizli tutulacaktır. Anketi cevaplama süresi ortalama beş dakikadır. Her soruya tek bir cevap verdiğiniz için teşekkür ederiz.

Link: [https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdUHzYd3orOCXhOO1AESv-elmNPbtWtLWGleabNXufXFLyMw/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdUHzYd3orOCXhOO1AESv-elmNPbtWtLWGleabNXufXFLyMw/viewform?usp=sf_link)

Nehar ETİ  
Prof. Dr. Nezih Metin ÖZMUTAF  
Kâtip Çelebi Üniversitesi, İ.İ.B.F. Çiğli / İZMİR

Yaşınız .....

Cinsiyetiniz 1( ) Kadın 2( ) Erkek

Eğitim durumunuz 1( ) Lise 2( ) Lisans 3( ) Lisansüstü

Pozisyon 1( ) Akademik 2( ) İdari 3( ) Diğer: .....

Yönetimsel Pozisyon: 1( ) Yönetici 2( ) Yönetici olmayan

Mesleğinizdeki deneyim süreniz (yıl) .....

Çalışma hayatınızdaki Düşünce Yapınız? (En etkili olan birden fazla üç tane işaretleyebilirsiniz):

1( ) Uyumlu 2( ) Çevik 3( ) Hatalardan Ders Çıkaran  
4( ) Yaratıcı 5( ) Cesaretli 6( ) Farkındalığı Yüksek  
7( ) Bilgi Odaklı 8( ) Yaşam Boyu Öğrenme Odaklı

Çalışma hayatınızdaki Sosyal Tutumunuz? (En etkili olan birden fazla üç tane işaretleyebilirsiniz):

1( ) Motivasyonu Yüksek 2( ) Etik kurallara uyan 3( ) Temsil yetkinliği olan  
4( ) Uzman 5( ) Sosyal Zekalı 6( ) Açıklık Sahibi  
7( ) Rol Odaklı 8( ) Çalışma Odaklı

Teknolojik bakışınızın Dijital liderlik biçimleri nelerdir.? (En etkili olan birden fazla üç tane işaretleyebilirsiniz):

1( ) Network 2( ) Vizyon 3( ) Dijital Zeka  
4( ) Yetkinlik 5( ) Çok Yönlülük 6( ) Yetenek avcısı  
7( ) İş zekası yüksek

Teknolojik inovasyonun çalışma hayatınızdaki yeri nedir.? (En etkili olan birden fazla üç tane işaretleyebilirsiniz):

1( ) Stratejik 2( ) Örgütsel 3( ) Süreçsel  
4( ) Hizmetin içinde 5( ) Ürün 6( ) Küçük çaplı değişim  
7( ) Dikkate değer değişim

Uygulamalarınızda;	Çok yüksek	Yüksek	Orta	Düşük	Çok düşük
Teknolojik inovasyonlara verilen önem seviyesi	5	4	3	2	1
Dijital liderlik süreç ve uygulamalarına verilen önem seviyesi	5	4	3	2	1
Teknolojik inovasyon ve dijital liderlik etkileşiminin önem seviyesi	5	4	3	2	1

Lütfen Sayfayı Çeviriniz

Önermeler		Kesinlikle Katılıyor	Katılıyorum	Fikrim Yok	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
		5	4	3	2	1
Uygulama baz alındığında kurumsal süreçlerde çalışanların teknolojik inovasyona açıklık düzeyleri bağlamında....dijital liderlik davranışını pozitif yönde etkiler.						
1	Teknolojik inovasyon'un stratejik bir gereklilik olarak algılanması	5	4	3	2	1
2	Teknolojik inovasyon'un organizasyonel kültürel bir gereklilik olarak algılanması	5	4	3	2	1
3	Teknolojik inovasyona yönelik uygun liderlik süreçlerinin varlığı	5	4	3	2	1
4	Etkin teknoloji kullanımına yönelik gerekli motivasyon'un gerçekleştirilmesi	5	4	3	2	1
5	Teknoloji kullanımına yönelik olarak etkin eğitim süreçlerinin yer alması	5	4	3	2	1
6	Teknolojik olanaklar çerçevesinde uzmanlığa yönelik çalışmaların yürütülmesi	5	4	3	2	1
7	Dijital yönelimli etkin iletişim süreçlerinin varlığı	5	4	3	2	1
8	Teknolojik gelişmelerin kurumsal örgütlenmeler üzerindeki varlığı	5	4	3	2	1
9	İnsan kaynağının teknolojik inovasyon çerçevesindeki yetkinliklerinin yeterliliği	5	4	3	2	1
10	İnsan kaynağının dijital çerçevede öğrenme yeteneğinin yeterliliği	5	4	3	2	1
11	İnsan kaynağının sosyal zekâsının süreçlere bütünleştirici çerçevede yansıtılma düzeyi	5	4	3	2	1
12	Çalışanın işle ilgili dijital bağlamlı gerekliliklere uyum düzeyi	5	4	3	2	1
13	Çalışanın dijital yönelimli yaratıcı ve inovatif düşünceye yönelim düzeyi	5	4	3	2	1
14	Çalışanların sosyal tutumlarında dijital bağımlılık düzeyi	5	4	3	2	1
15	Çalışanların kurumun dijital networküne vizyoner bakış düzeyi	5	4	3	2	1
16	Teknolojik olanakların yeterli düzeyde ve güncel olarak varlığı	5	4	3	2	1
17	Teknolojik süreçlerin çalışanlarca etkin kullanımına yönelik yeterlilikleri	5	4	3	2	1
18	Teknolojik vizyonun kurumun dijitalleşme süreçlerindeki yetkinliği	5	4	3	2	1
19	Sosyal tutumlara (motivasyon, etk, temsil yet vb.) dikkat edilmesi	5	4	3	2	1
20	Yasal komuların gerektirdiği komulara uygunluğa özen gösterilmesi	5	4	3	2	1

Kurumsal süreçlerde uygulama bazında dijital liderlik davranışları ..... teknolojik inovasyon açıklık düzeyini pozitif yönde etkiler.						
1	2	3	4	5	6	7
1	Dijital liderliğin organizasyonel bağlamda stratejik boyutlarda yer alması	5	4	3	2	1
2	Vizyoner bir yönelim ile dinamik yaklaşımların sergilenmesi	5	4	3	2	1
3	Sürekli gelişme ve dönüşme çerçevesinde öğrenme odaklı organizasyonel süreçlerin varlığı	5	4	3	2	1
4	Operasyonel süreçler için yönetsel bağlamda dijital gerekliliklere yönelik zihinsel, fiziksel ve sosyal çaba	5	4	3	2	1
5	Her seviye ve yönde insan ilişkilerinin olumlu bir şekilde sürdürülebilmesinin sağlanması	5	4	3	2	1
6	Dijital liderliğin farkındalığı yüksek bireylerde yaratıcılığı tetiklemesi	5	4	3	2	1
7	Dijital liderlik davranışlarının temsiliyet süreçlerindeki varlığı	5	4	3	2	1
8	İş ve özel yaşam bütünlüğünü destekleyecek pozitif yönelimler	5	4	3	2	1
9	Çalışanlarla dijital liderlik davranışlarına yönelik empati kurulabilmesi	5	4	3	2	1
10	Dijital Liderlik yönelik geri bildirimler alınarak problemlerin katılımcı şekilde çözümlenmesi ve iyileştirme	5	4	3	2	1
11	Dijital liderlik için bulunduğu ekosistemde doğru ve gerekli eylemlerin yapılabilmesi	5	4	3	2	1
12	Dijital liderliğin insan kaynakları üzerinde varlığı	5	4	3	2	1
13	Dijital liderin dış çevre ile uyumunun varlığı	5	4	3	2	1
14	Dijital liderliğin örgütsel yapının içindeki stratejik varlığı	5	4	3	2	1
15	Etik değerlerin dijital örgüt yapısında summuş olduğu liderlik tutumları	5	4	3	2	1
16	Dijital liderin örgütteki dijital dönüşüm üzerindeki etkileri	5	4	3	2	1
17	Dijital liderin çalışanların iş performansı üzerindeki pozitif etkileri	5	4	3	2	1
18	Yaşam boyu öğrenmenin dijital liderin düşünce yapısındaki sergilediği yaklaşım	5	4	3	2	1
19	Dijital liderliğin yeni yöntem ve araçları uygulamadaki varlığı	5	4	3	2	1
20	Dijital liderin teknolojik entegrasyondaki uyumu	5	4	3	2	1

## Ek 2: Etik Onay Belgesi

T.C.  
**İZMİR KÂTİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU**

### ETİK ONAY BELGESİ

ARAŞTIRMANIN BAŞLIĞI	Teknolojik İnovasyonun Dijital Liderlik Üzerinde Etkileri: Kamu Üniversiteleri Bağlamında Bir Araştırma
SORUMLU ARAŞTIRMACININ ADI SOYADI	Nehar ETİ
ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ KARAR	Bu araştırmanın amacı; kamu üniversitelerinde çalışanların teknolojik inovasyon' a açıklık düzeylerinin dijital liderlik davranışına etkilerine yönelik çalışan algılarının belirlenmesidir.
ETİK KURUL KARARI	Yukarıda bilgileri verilen başvuru dosyası ile ilgili belgeler araştırmanın /çalışmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş ve araştırmanın / çalışmanın başvuru dosyasında belirtilen kişilerle gerçekleştirilmesinde etik ve bilimsel sakınca bulunmadığına oy birliği ile karar verilmiştir.
KARAR NO	2024/19-13
KARAR TARİHİ	13.11.2024

### SOSYAL ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU

ADI SOYADI	ÜYE BİLGİLERİ	İMZA
Prof. Dr. Özge KARAEGE	Başkan	
Prof. Dr. M. Ağâh TEKİNDAL	Başkan Yardımcısı	<b>KATILMADI</b>
Doç. Dr. Hakkı KARAŞAHİN	Raportör	
Prof. Dr. Levent ÇETİN	Etik Kurul Üye	<b>YILLIK İZİN</b>
Prof. Dr. Cenk DEMİRKIRAN	Etik Kurul Üye	
Prof. Dr. Sedef EYLEMER	Etik Kurul Üye	
Prof. Dr. Aytuğ ARSLAN	Etik Kurul Üye	<b>KATILMADI</b>
Doç. Dr. Betül AKTAŞ	Etik Kurul Üye	
Doç. Dr. Sehran DİLMAÇ	Etik Kurul Üye	
Doç. Dr. İlknur NAZ GÜRŞAN	Etik Kurul Üye	<b>KATILMADI</b>
Doç. Dr. Demet VURAL YÜZBAŞI	Etik Kurul Üye	

Bu belge, gıvvali elektronik imza ile imzalanmıştır.  
Belge Doğrulama Kodu: 3A99FUF Belge Takip Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/ik-sbys>



## Ek 3: Üniversite Üst Yazı İç Dağıtım



T.C.  
İZMİR KÂTİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı



Sayı : E-90038189-044-2500010075  
Konu : Anket İzni Hk. (Nehar ETİ)

GÜNLÜDÜR  
23.01.2025

### DAĞITIM YERLERİNE

Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yönetim ve Organizasyon tezli yüksek lisans programı öğrencisi Nehar ETİ'nin "Teknolojik İnovasyonun Dijital Liderlik Üzerinde Etkileri: Kamu Üniversiteleri Bağlamında Bir Araştırma" konulu tez çalışması kapsamında Biriminiz personelleri ile yapmak istediği anket çalışmasına ilişkin bilgi Ek'te gönderilmiş olup, söz konusu anket çalışmasının uygulanabilmesi için gerekli izin bilgisinin 30.01.2025 tarihine kadar Başkanlığımıza bildirilmesi hususunda,  
Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Aşağıda belirtilen Google forms linkinden anket ve başvuru incelenebilir.  
[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdUHzyd3orQCXhOO1AESy-elmNPbtWtcLWGleaBNXufXFUyMw/viewform?usp=sf\\_link2024-](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdUHzyd3orQCXhOO1AESy-elmNPbtWtcLWGleaBNXufXFUyMw/viewform?usp=sf_link2024-)

Mustafa KAYA  
Daire Başkanı

- Ek:  
1- Anket Formu (3 Sayfa)  
2- Araştırma Önerisi  
3- Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu  
4- Etik Onay Belgesi  
5- Taahhütname  
6- Tez Öneri Formu (7 Sayfa)

DAĞITIM LİSTESİ  
Diş Hekimliği Fakültesi  
Gemi İnşaatı ve Denizcilik Fakültesi  
Mühendislik ve Mimarlık Fakültesi  
Orman Fakültesi  
Sağlık Bilimleri Fakültesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Belge Doğrulama Kodu: 7THET4F

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Takip Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/ikc-ebys>

Adres: İzmir Katip Celebi Üniversitesi Çiğli Ana Yerleşkesi 35620 Çiğli/İzmir - TÜRKİYE

Bilgi için :

Yasemin Güner

Telefon No: (0 232) 3293535

Faks No: (0 232) 3860888

Telefon No:

(0 232) 3293535 - 1322

e-Posta: [tesst@ikc.edu.tr](mailto:tesst@ikc.edu.tr)

İnternet Adresi: [www.ikcu.edu.tr](http://www.ikcu.edu.tr)

Direkt Hat:

Keş Adresi:



Turizm Fakültesi  
Su Ürünleri Fakültesi  
Tıp Fakültesi  
Sağlık Bilimleri Enstitüsü  
Fen Bilimleri Enstitüsü  
Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Yabancı Diller Yüksekokulu  
Kurumsal İletişim Koordinatörlüğü  
Eczacılık Fakültesi  
Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinatörlüğü  
Uluslararası İlişkiler Genel Koordinatörlüğü  
Sürekli Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi  
Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi  
Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu  
Çelebi Meslek Yüksekokulu  
Katip Çelebi Uygulama ve Araştırma Merkezi  
Uzaktan Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi  
Engelsiz Üniversite Koordinatörlüğü  
Etik Kurullar Koordinatörlüğü  
Merkezler  
Eğitim Komisyonu  
Ortak Zorunlu Dersler Koordinatörlüğü  
Dış Hekimliği Uygulama ve Araştırma Merkezi  
Avrupa Birliği Uygulama ve Araştırma Merkezi  
Kadın ve Aile Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkez  
Deney Hayvanları Uygulama ve Araştırma Merkezi  
Türkçe Öğretimi Uygulama ve Araştırma Merkezi  
Deprem Mühendisliği Uygulama ve Araştırma Merkezi  
Cihannuma Ekonomik Toplumsal Uygulama ve Araştırma Merkezi  
Hücre, Doku, Organ Nakli Uygulama ve Araştırma Merkezi  
Biyomedikal, Test Kalibrasyon Uygulama Ve Araştırma Merkezi  
Teratojenite Bilgi, Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi  
Kariyer Geliştirme Uygulama ve Araştırma Merkezi  
İstatistik, Danışmanlık, Ölçme ve Değerlendirme Uygulama ve Araştırma Merkezi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Döner Sermaye Birimi  
Sağlık Uygulama ve Araştırma Merkezi  
Kadın Sağlığı ve Yardımlı Üreme Teknikleri Uygulama ve Araştırma Merkezi  
Deprem Mühendisliği Uyg. Arş. Mer. Döner Sermaye Birimi  
Sağlık Uygulama ve Araştırma Merkezi Döner Sermaye Birimi  
Proje Genel Koordinatörlüğü  
İş Sağlığı ve Güvenliği Koordinatörlüğü  
Sanat ve Tasarım Fakültesi  
Merkezi Araştırma Laboratuvarları Uygulama ve Araştırma Merkezi  
Grafen Uygulama ve Araştırma Merkezi  
Sinir Bilimleri Uygulama ve Araştırma Merkezi  
Ege ve Balkan Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi  
Nesnelerin İnterneti (IoT) Koordinatörlüğü  
Medya ve İletişim Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi  
Türkiyat Uygulama ve Araştırma Merkezi  
Yapay Zeka ve Veri Bilimi Uygulama ve Araştırma Merkezi

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu: 7THET4F

Belge Takip Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/ikc-ebys>

Adres: İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Çiğli Ana Yerleşkesi 35620 Çiğli/İzmir - TÜRKİYE

Bilgi için : Yasemin Güner

Telefon No: (0 232) 3293535

Faks No: (0 232) 3860888

Telefon No:

(0 232) 3293535 - 1322

e-Posta: [test@ikc.edu.tr](mailto:test@ikc.edu.tr)

İnternet Adresi: [www.ikcu.edu.tr](http://www.ikcu.edu.tr)

Direkt Hat:

Kep Adresi:

Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Uygulama ve Araştırma Merkezi  
Akıllı Fabrika Sistemleri Uygulama ve Araştırma Merkezi  
Kuzey Afrika ve Endülüs Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi  
Hukuk Fakültesi  
Bologna Eşgüdüm Koordinatörlüğü  
Sektörel Eğitim Paketi Koordinatörlüğü  
Kalite Koordinatörlüğü  
Psikolojik Danışma ve Rehberlik Uygulama ve Araştırma Merkezi  
İlahiyat Fakültesi  
Bilimsel Yayınlar Koordinatörlüğü  
Sürdürülebilirlik Koordinatörlüğü  
Toplumsal Katkı Koordinatörlüğü  
Bilgi İşlem Daire Başkanlığı  
Hukuk Müşavirliği  
İdari Ve Mali İşler Daire Başkanlığı  
Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı  
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı  
Personel Daire Başkanlığı  
Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı  
Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı  
Yapı İşleri Ve Teknik Daire Başkanlığı  
Destek Hizmetleri ve Güvenlik Birimi

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu: 7THET4F

Belge Takip Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/ike-ebys>

Adres: İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Çiğli Ana Yerleşkesi 35620 Çiğli/İzmir - TÜRKİYE

Bilgi için :

Yasemin Güner

Telefon No: (0 232) 3293535

Faks No: (0 232) 3860888

Telefon No:

(0 232) 3293535 - 1322

e-Posta: [test@ikc.edu.tr](mailto:test@ikc.edu.tr)

İnternet Adresi: [www.ikcu.edu.tr](http://www.ikcu.edu.tr)

Direkt Hat:

Keş Adresi:

## Ek 4: Üniversite Üst Yazı Dış dağıtım



T.C.  
İZMİR KÂTİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı



Sayı : E-64229467-100-2500009037  
Konu : Anket Uygulaması İzni Hk. (Nehar  
ETİ)

22.01.2025

### DAĞITIM YERLERİNE

Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yönetim ve Organizasyon tezli yüksek lisans programı öğrencisi Nehar ETİ'nin "Teknolojik İnovasyonun Dijital Liderlik Üzerinde Etkileri: Kamu Üniversiteleri Bağlamında Bir Araştırma" konulu tez çalışması kapsamında Üniversiteniz Akademik ve İdari personelleri ile yapmak istediği anket çalışmasına ilişkin bilgi Ek'te gönderilmiş olup, söz konusu anket çalışmasının uygulanabilmesi için gerekli izin bilgisinin Rektörlüğümüze bildirilmesi hususunda,

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Aşağıda belirtilen Google forms linkinden anket ve başvuru incelenebilir.  
[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdUHzYd3orQCXhOQIAESy-elmNPbtWtLWGleaBNXufXFUyMw/viewform?usp=sf\\_link2024-](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdUHzYd3orQCXhOQIAESy-elmNPbtWtLWGleaBNXufXFUyMw/viewform?usp=sf_link2024-)

Prof. Dr. Muhsin AKBAŞ  
Rektör a.  
Rektör Yardımcısı

- Ek:  
1- Araştırma Önerisi (7 Sayfa)  
2- Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu  
3- Taahhütname  
4- Etik Onay Belgesi  
5- Anket Formu (3 Sayfa)  
6- Tez Öneri Formu (7 Sayfa)

DAĞITIM LİSTESİ  
İZMİR BAKIRÇAY ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
EGE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ

Belge Doğrulama Kodu: 7TF3CFD

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Takip Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/ikc-ebys>

Adres: İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Çiğli Ana Yerleşkesi 35620 Çiğli/İzmir - TÜRKİYE  
Telefon No: (0 232) 3293535  
e-Posta: [tes11@ikc.edu.tr](mailto:tes11@ikc.edu.tr)  
Kep Adresi:

Faks No: (0 232) 3860888  
İnternet Adresi: [www.ikcu.edu.tr](http://www.ikcu.edu.tr)

Bilgi için :  
Yasemin Güner  
İşçi  
Telefon No: (0 232) 3293535 - 1322  
Direkt Hat:



İZMİR DEMOKRASİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
UŞAK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
YALOVA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
İZMİR YÜKSEK TEKNOLOJİ ENSTİTÜSÜ REKTÖRLÜĞÜ

Belge Doğrulama Kodu: 7TF3CFD

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Takip Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/ikc-ebys>

Adres: İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Çiğli Ana Yerleşkesi 35620 Çiğli/İzmir - TÜRKİYE

Bilgi için :

Yasemin Güner

Telefon No: (0 232) 3293535

Faks No: (0 232) 3860888

Telefon No:

İşçi

e-Posta: [icst1@ikc.edu.tr](mailto:icst1@ikc.edu.tr)

İnternet Adresi: [www.ikcu.edu.tr](http://www.ikcu.edu.tr)

Direkt Hat:

(0 232) 3293535 - 1322

Kep Adresi:

2/2

## Ek 5: Üniversite Gelen Cevabı Yazılar



T.C.  
İZMİR BAKIRÇAY ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Genel Sekreterlik

Sayı : E-63719193-044-2500005665  
Konu : Anket Uygulaması İzni Hk. (Nehar  
ETİ)

07.02.2025

İZMİR KATİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi : 22.01.2025 tarihli ve E-64229467-100-2500009037 sayılı yazınız.

İlgi yazınıza istinaden; Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yönetim ve Organizasyon tezli yüksek lisans programı öğrencisi Nehar ETİ'nin "**Teknolojik İnovasyonun Dijital Liderlik Üzerinde Etkileri: Kamu Üniversiteleri Bağlamında Bir Araştırma**" konulu tez çalışmasının Üniversitemiz personellerine uygulanması Rektörlüğümüzce uygun görülmüştür. Bilgilerini ve gereğini arz ederim.

Prof. Dr. Mustafa BERKTAŞ  
Rektör

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu: MDEETHC

Belge Takip Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/izmir-bakircay-universitesi-ebys>

Adres: Gazi Mustafa Kemal Mahallesi, Kaynaklar Caddesi Seyrek, Menemen, İzmir

Bilgi için :

BÜNYAMİN MURT  
Genel Sekreterlik Birim  
Sorumlusu  
Telefon No: (0 232) 4930000 - 11556

Telefon No: (0 232) 4930000

Faks No: (0 232) 8447122

Telefon No:

e-Posta:

İnternet Adresi: [www.bakircay.edu.tr](http://www.bakircay.edu.tr)

Direkt Hat:

Kep Adresi: [bakircay.universitesi@hs01.kep.tr](mailto:bakircay.universitesi@hs01.kep.tr)



1/1



T.C.  
EGE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Hukuk Müşavirliği  
Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu



Sayı : E-85553214-600-2308209  
Konu : Araştırma İzni (Nehar ETİ)

20.02.2025

İZMİR KATİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE  
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

İlgi : 22.01.2025 tarihli ve E-64229467-100-2500009037 sayılı yazı.

İlgi yazınız ile "Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon tezli yüksek lisans programı öğrencisi Nehar ETİ'nin "Teknolojik İnovasyonun Dijital Liderlik Üzerinde Etkileri: Kamu Üniversiteleri Bağlamında Bir Araştırma" konulu tez çalışması kapsamında Üniversitemizde görev yapan akademisyenlerle çalışma yapabilmesi için gerekli iznin verilmesi hususu" belirtilmiş idi.

Anılan yazı ve ekleri incelenmiş olup konu ile ilgili olarak Devlet Türk Musikisi Konservatuari Müdürlüğü, Fen Fakültesi Dekanlığı, Mühendislik Fakültesi Dekanlığı (Bilgisayar Mühendisliği Bölümü, Elektrik-Elektronik Mühendisliği Bölümü hariç diğer bölümler), Sağlık Bilimleri Fakültesi, Çeşme Turizm Fakültesi, Fen Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü, Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü, Diş Hekimliği Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanlığı, Edebiyat Fakültesi Dekanlığı, Ziraat Fakültesi Dekanlığı, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü, Güzel Sanatlar, Tasarım ve Mimarlık Fakültesi Dekanlığı, İletişim Fakültesi Dekanlığı, Hemşirelik Fakültesi Dekanlığı, Madde Bağımlılığı, Toksikoloji ve İlaç Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü, Bayındır Meslek Yüksekokulu Müdürlüğü, Tire Kutsan Meslek Yüksekokulu Müdürlüğü, Spor Bilimleri Fakültesi Dekanlığı, Ödemiş Sağlık Bilimleri Fakültesi Dekanlığı, Tıp Fakültesi Dekanlığı, Ege Meslek Yüksekokulu Müdürlüğü, Birgivi İlahiyat Fakültesi Dekanlığı, Bergama Meslek Yüksekokulu Müdürlüğü, Atatürk Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Müdürlüğü, Yabancı Diller Yüksekokulu Müdürlüğü, Su Ürünleri Fakültesi, Urla Denizcilik Meslek Yüksekokulu Müdürlüğü, Aliğa Meslek Yüksekokulu Müdürlüğü, Nükleer Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü, Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü, Havacılık Meslek Yüksekokulu Müdürlüğü, Güneş Enerjisi Enstitüsü Müdürlüğü, Eczacılık Fakültesi Dekanlığı tarafından araştırmanın yapılması uygun görülmüştür. Moda ve Tasarım Yüksekokulu Müdürlüğünden alınan cevabi yazıda "...6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununa uyulması şartıyla uygun görülmüştür." denilmiştir.

Uluslararası Bilgisayar Enstitüsü Müdürlüğünden alınan cevabi yazıda "...Enstitümüz akademisyenleri ile çalışma talebi akademik yoğunluğumuz sebebiyle uygun bulunmamıştır." denilmiştir.

Bilgilerinize arz ederim.

Prof. Dr. Necdet BUDAK  
Rektör

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :BSU3NPB2UTB

Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/ege-universitesi-ebys>

Adres:Ege Üniversitesi Rektörlüğü Hukuk Müşavirliği Gençlik Cad. No:12 35040 Bornova/İzmir

Bilgi için: Selda TEMİZTEPEDUMAN

Telefon:+90 (232) 311 21 62 Faks:+90 (232) 311 21 69

Unvanı: Birim Evrak Sorumlusu

e-Posta:hukukisi@mail.ege.edu.tr Web:www.ege.edu.tr

Tel No: 02323113541

Keş Adresi:egeuniversitesi@egeuniversitesi.hs03.kep.tr





T.C.  
MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

Sayı : E-21454846-100-947518  
Konu : Anket Uygulama İzni (Nehar ETİ)

03.02.2025

İZMİR KATİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE  
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)  
Balatçık Mahallesi Havaalanı Şosesi No:33/2 Balatçık ÇİĞLİ/İZMİR

İlgi : 22.01.2025 tarihli ve E-64229467-100-2500009037 sayılı yazı.

İlgi yazınızda belirtilen, Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yönetim ve Organizasyon tezli yüksek lisans programı öğrencisi Nehar ETİ'nin "Teknolojik İnovasyonun Dijital Liderlik Üzerinde Etkileri: Kamu Üniversiteleri Bağlamında Bir Araştırma" konulu tez çalışmasını Üniversitemizde görevli akademik ve idari personellere uygulama talebine ilişkin Fakülte ve Meslek Yüksekokullarımızın ilgi yazıları ekte gönderilmektedir.

Bilgilerini ve gereğini arz ederim.

Prof. Dr. Kadir AY  
Rektör a.  
Rektör Yardımcısı

Ek:

- 1- Anket Uygulama İzni (Nehar ETİ) (1 Sayfa)
- 2- Anket Uygulama İzni (Nehar ETİ) (1 Sayfa)
- 3- Anket Uygulama İzni (Nehar ETİ) (1 Sayfa)
- 4- Anket Uygulama İzni (Nehar ETİ) (1 Sayfa)
- 5- Anket Uygulama İzni (Nehar ETİ) (5 Sayfa)
- 6- Anket Uygulama İzni (Nehar ETİ) (1 Sayfa)
- 7- Anket Uygulama İzni (Nehar ETİ) (1 Sayfa)
- 8- Anket Uygulama İzni (Nehar ETİ) (1 Sayfa)
- 9- Anket Uygulama İzni (Nehar ETİ) (1 Sayfa)
- 10- Anket Uygulama İzni (Nehar ETİ) (5 Sayfa)

**Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.**

Doğrulama Kodu :BSR7AHCVYZ Pin Kodu :95513 Belge Takip Adresi : <https://turkiye.gov.tr/ebd?eK=4049&eD=BSR7AHCVYZ&eS=947518>  
Adres:Şehit Prof. Dr. İlhan Varank Yerleşkesi 45140 - Yunussemre/Manisa Bilgi için: Gülşen İnan  
Telefon:(0 236) 2011000 Faks:(0 236) 2011441 Unvan: Sürekli İşçi  
e-Posta:ogrenci@cbu.edu.tr Elektronik Ağ:http://ogrencisleri.cbu.edu.tr  
Kep Adresi:celalbayaruniversitesi@hs01.kep.tr





T.C.  
UŞAK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Genel Sekreterlik

Sayı :E-33424009-100-259497  
Konu :Anket Uygulaması İzni (Nehar ETİ)

24.01.2025

İZMİR KATİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE  
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

İlgi : 22.01.2025 tarihli ve E-64229467-100-2500009037 sayılı yazınız.

İlgi yazınıza istinaden; Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı Yönetim ve Organizasyon tezli yüksek lisans programı öğrencisi Nehar ETİ'nin "Teknolojik İnovasyonun Dijital Liderlik Üzerinde Etkileri: Kamu Üniversiteleri Bağlamında Bir Araştırma" konulu tez çalışması kapsamında, Üniversitemiz akademik ve idari personeline online anket uygulama talebi Rektörlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerini ve gereğini arz ederim.

Prof. Dr. Kenan TAŞ  
Rektör a.  
Rektör Yardımcısı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :BSRL7NZT0T Pin Kodu :30492  
Adres: Bir Eylül Kampüsü İzmir Yolu 8. Km 64200/ Uşak  
Telefon: (276) 221 22 01 Faks: (276) 221 22 02  
e-Posta: gensek@usak.edu.tr Web: http://gensek.usak.edu.tr/  
Kep Adresi: usakuniversitesi@hs01.kep.tr

Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/usak-universitesi-ebys>

Bilgi için: Funda DOĞMUŞ  
Unvanı: Bilgisayar İşletmeni





T.C.  
YALOVA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

Sayı : E-76051854-044-2500006319  
Konu : Anket Uygulaması İzni (Nehar ETİ)

24.01.2025

İZMİR KATİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi : İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Rektörlüğünün (Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)  
22.01.2025 tarihli ve E-64229467-100-2500009037 sayılı yazısı.

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yönetim ve Organizasyon tezli yüksek lisans programı öğrencisi Nehar ETİ' nin "Teknolojik İnovasyonun Dijital Liderlik Üzerinde Etkileri: Kamu Üniversiteleri Bağlamında Bir Araştırma" konulu tez çalışması kapsamında Üniversitemiz Akademik ve İdari personelleri ile yapmak istediği anket çalışması talebi Rektörlüğümüzce uygun bulunmuştur.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Prof. Dr. Senay YÜRÜR KARSLIOĞLU  
Rektör Yardımcısı

Belge Doğrulama Kodu: M3M4HM7 Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. Belge Takip Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/yalova-universitesi-ebys>

Adres: Yalova Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı Çınarcık Yolu 3.Km Merkez Yerleşke  
77100 / Yalova  
Telefon No: (0 226) 8155000  
e-Posta: [oidb@yalova.edu.tr](mailto:oidb@yalova.edu.tr)  
Kep Adresi:

Faks No: (0 226) 8155774  
İnternet Adresi: [www.yalova.edu.tr](http://www.yalova.edu.tr)

Bilgi için : Nurgül Şahin  
Memur  
Telefon No: (0 226) 8155000  
Direkt Hat:





T.C.  
İZMİR DEMOKRASİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Genel Sekreterlik

Sayı : E-83220235-100-90757  
Konu : Anket Uygulaması İzni Hk

04.03.2025

**İZMİR KATİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE**

İlgi : a) 21.01.2025 tarihli ve E-64229467-100-2500009037 sayılı yazınız.  
b) Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulunun 04.03.2025 tarihli ve E-35950415-605-90388 sayılı yazısı.

İlgi yazımıza istinaden; Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon tezli yüksek lisans programı öğrencisi Nehar ETİ'nin "Teknolojik İnovasyonun Dijital Liderlik Üzerinde Etkileri: Kamu Üniversiteleri Bağlamında Bir Araştırma" başlıklı tez çalışması kapsamındaki anket sorularını Üniversitemizde uygulamak istemesi talebinin uygun görüldüğüne dair ilgi yazı ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinize arz ederim.

Dr. Dilek KARAMAN  
Genel Sekreter

Ek: İlgi Yazı

**Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.**

Belge Doğrulama Kodu : 8LBD-970V-8R20

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/izmir-demokrasi-universitesi-ebys>

Adres: İzmir Demokrasi Üniversitesi Rektörlüğü 35140 Üçkuyular / Karabağlar - İzmir  
Telefon No : 232 260 10 01-02-03 Fax No : 232 260 10 04  
e-Posta : [genelsekreterlik@idu.edu.tr](mailto:genelsekreterlik@idu.edu.tr) İnternet Adresi : [www.idu.edu.tr](http://www.idu.edu.tr)  
Kep Adresi : [izmirdemokrasiuniversitesi@hs01.kep.tr](mailto:izmirdemokrasiuniversitesi@hs01.kep.tr)

Bilgi İçin :Tülay ÖZDEMİR  
Büro Personeli  
Dahili No:232 299 01 20





T.C.  
İZMİR KÂTİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı



Sayı : E-90038189-044-2500015238  
Konu : Anket İzni Hk. (Nehar ETİ)

05.02.2025

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 20.01.2025 tarihli ve E-97968431-100-2500008520 sayılı yazınız.

Enstitünüz İşletme Ana Bilim Dalı Yönetim ve Organizasyon tezli yüksek lisans programı 221378004 numaralı öğrencisi Nehar ETİ'nin "Teknolojik İnovasyonun Dijital Liderlik Üzerinde Etkileri: Kamu Üniversiteleri Bağlamında Bir Araştırma" konulu tez çalışması kapsamında yapmak istediği anket çalışmasına ilişkin Üniversitemiz Birimlerinden ve Manisa Celal Bayar Üniversitesi'nden gelen görüş yazıları Ek'te gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Mustafa KAYA  
Daire Başkanı

Ek: Görüş Yazıları

Belge Doğrulama Kodu: EFTD7EA

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Takip Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/ikc-ebys>

Adres: İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Çiğli Ana Yerleşkesi 35620 Çiğli/İzmir - TÜRKİYE

Telefon No: (0 232) 3293535

e-Posta: [icst@ikc.edu.tr](mailto:icst@ikc.edu.tr)

Kep Adresi:

Faks No: (0 232) 3860888

İnternet Adresi: [www.ikcu.edu.tr](http://www.ikcu.edu.tr)

Bilgi için :

Telefon No:

Direkt Hat:

Yasemin Güner

İşçi

(0 232) 3293535 - 1322

