

Okul Yöneticilerinin Teknoloji Liderliği Davranışlarının İncelenmesi: Bağcılar İlçesi Örneği

Recep AKKOÇ¹ Cemal TEMİZ² Mustafa CEYHAN³ Ömer TUĞ⁴ Murat DORA⁵

Hayati BALAMAN⁶

¹Eğitimci, recepakkoc@hotmail.com, ORCID: 0000-0001-8759-3694

²Eğitimci, beyhude-omrum@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-8835-2224

³Eğitimci, mustafaceyhan45@hotmail.com, ORCID: 0000-0003-2626-6467

⁴Eğitimci, tugomer@gmail.com, ORCID: 0000-0002-1949-9943

⁵Eğitimci, murat.dora24@gmail.com, ORCID: 0000-0003-3250-357X

⁶Eğitimci, hytbalaman@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-3853-3465

Özet: Bu araştırma; okul yöneticilerinin teknoloji liderlik davranışlarına ne düzeyde sahip olduklarını incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Amaç doğrultusunda, kişisel bilgi formu ve teknoloji liderlik ölçeğinden oluşan anket formu; 2022-2023 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Bağcılar ilçesinde okullarda görev yapan 143 yöneticiye gönüllü olarak uygulanmıştır. Anketlerden elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS 22.0 istatistik programı aracılığıyla değerlendirilmiştir. Araştırma sonucunda okul yöneticilerinin yüksek düzeyde teknoloji liderlik davranışlarına sahip oldukları belirlenmiştir. Ayrıca araştırmada okul yöneticilerinin cinsiyetlerine ve yöneticilik kıdemlerine göre teknoloji liderlik davranışlarının farklılık göstermediği, yaşlarına, medeni durumlarına, görevlerine ve mesleki kıdemlerine göre teknoloji liderlik davranışlarında istatistiksel olarak farklılaşmaların olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Okul yöneticisi, teknoloji, teknoloji lideri

Examination of Technology Leadership Behaviors of School Administrators: The Case of Bağcılar District

Abstract: This research was conducted in order to examine the level of technology leadership behaviors of school administrators. In line with the aim, the survey form consisting of a personal information form and a technology leadership scale was applied voluntarily to 143 managers working in schools in the Bağcılar district of Istanbul province in the 2022-2023 academic year. The data obtained from the surveys were evaluated using the SPSS 22.0 statistical program in a computer environment. As a result of the research, it has been determined that school administrators have a high level of technology leadership behaviors. In addition, the research found that technology leadership behaviors of school administrators do not differ according to their gender and managerial seniority, there are statistical differences in technology leadership behaviors according to their age, marital status, duties and professional seniority.

Keywords: School administrator, technology, technology leader

1. GİRİŞ

Teknoloji, günümüz dünyasının ayrılmaz bir parçasıdır. Özellikle internetin sosyal ve ekonomik yaşamın içine girmesiyle birlikte yeni teknolojiler önemli değişiklikler meydana getirmiştir (Göçen ve Temiz, 2022: 1255; Özmen, 2022: 2). Bu değişim eğitimi, kültürü, sağlığı, bilimi, sanatı ve daha birçok alanı doğrudan etkilemektedir. Bu alanlardan biri olan eğitimin toplumsal değişme üzerindeki etkisi yadsınamaz (Ünver ve Demirdağ, 2022: 203). Bu nedenle teknolojinin yaygınlaştığı günümüzde öğretimde teknolojiye yer verilmemesi düşünülemez. Z kuşağı denilen teknoloji ile büyümüş bir neslin ortaya çıkması eğitim kurumlarının teknolojiden uzak kalmasına imkan vermemektedir. Bu nedenle eğitim kurumlarının teknoloji ile bütünleşmesi önemli bir durumu ifade etmektedir (Deniz ve Teke, 2020: 353).

Eğitim sistemi ve okullar bu değişim ve gelişmelere ayak uydurmak ve çağın gereklerini karşılayacak şekilde güncel olarak ihtiyaçlarını karşılamak zorundadır. Milli Eğitim Bakanlığı, teknolojik gelişmelere ayak uydurmak amacıyla 1982 yılında Bilgi İşlem Daire Başkanlığı'nı kurmuştur. 1998 yılında adı Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü (EĞİTEK), 2011 yılında ise Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü (YEĞİTEK) olarak değiştirilmiştir. Bakanlık son yıllarda FATİH (Fırsatları Artırma ve Teknolojiyi İyileştirme Hareketi), MEBBİS (Milli Eğitim Bilişim Sistemleri Bakanlığı), DYS (Doküman Yönetim Sistemi), EBA (Eğitim Bilişim Ağı) gibi birçok dijital veriye dayalı sistemi hayata geçirmiştir (Töre ve Kıriloğlu, 2022: 2207).

Ülkemizde eğitim teknolojisinin her geçen gün değiştiği ve yaygınlaştığı, eğitim-öğretim sürecinde çok önemli bir rol oynadığı düşünüldüğünde, geleceğin toplumunu inşa edecek okul yöneticilerinin geri kalması düşünülemez (Gencay ve Balyer, 2019) Okul yöneticileri, teknolojik gelişmelerin toplumsal ihtiyaçlara cevap verecek şekilde okullara yansıtılması ve toplumsal ilerlemeye katkı sağlayan cihazların okul ortamına entegre edilmesi gibi önemli bir misyona sahiptir (Aydın-Güngör ve Ayar, 2022: 315-316).

Günümüzde okul yöneticilerinden teknolojik açıdan yeterli olmaları ve teknoloji lideri olmaları beklenmektedir. Bu konuda okul yöneticilerinin bilgisayar okuryazarı olması yeterli değildir. Liderlik niteliklerine sahip liderlerin mutlaka teknoloji uzmanı olmaları gerekmez de, kuruluşlarını daha iyi yönetmek için yeterli teknoloji anlayışına sahip olmaları gerekir. Uzaktan ders içeriğinin üretimi, kullanımı, saklanması, değerlendirilmesi vb. konularda teknoloji lideri olmak; araç ve gereçlerin temini, kullanımı ve korunması; bilginin üretimi ve aktarımı da dahil olmak üzere birçok disiplinde yeterli donanıma sahip olmak; ayrıca okul personel yukarıdaki disiplinlerin eğitiminde ve geliştirilmesinde öncü olmalıdır (Gençay ve Balyer, 2019: 40-41)

Teknolojik liderlik, çeşitli eğitim altyapılarının kurulması ve yönetilmesi, gerekli ortamın hazırlanması, çağın getirdiği yenilik ve gelişmelerden yararlanacak olanların eğitimlerinin planlanması ve motive edilmesi anlamına gelmektedir (Aydın-Güngör ve Ayar, 2022: 316). Başka bir tanımla teknoloji lideri, bir kurumun amaçlarına ulaşmasını sağlamak için teknolojiyi yönetim süreçleriyle bütünleştiren ve bu süreçte teknolojiyi kullanan kişi olarak tanımlanmıştır (Dikmen, 2022: 281). Matthews (2002) teknoloji liderinin teknolojinin gelişimi ile ilgilenen, teknolojinin kullanımında rol model olan, teknoloji ile ilgili sorunların çözümünü destekleyen ve teknolojiyi şekillendirerek okullarda teknoloji ile ilgili kararlar alabilen kişi olarak ifade etmiştir. Günümüzde okul yöneticilerinin teknoloji iyi kullanabilen yetkin kişiler olması gerekmektedir. İyi bir teknoloji kullanıcısı olmayan okul yöneticisinin okul işlerini doğru koordine edebilmesi ve yönetebilmesi neredeyse imkansızdır. Çünkü başta öğretmen, öğrenciler ve veliler olmak üzere, okulun tüm paydaşları başta sosyal medya olmak üzere tüm teknolojik uygulama ve araçları yaygın olarak kullanmaktadır (Uygun, 2023: 1-2). Okulun paydaşları ile etkili iletişim kurmak için de iyi bir teknoloji kullanıcısı olmak gerekmektedir.

Diğer taraftan okullar, teknolojik açıdan uluslararası eğitim standartlarını karşılamak ve eğitim-öğretim sürecinde teknolojik fırsatları etkin bir şekilde kullanarak geleceğe hazır vatandaşlara liderlik etmek için teknolojik liderlik becerilerine sahip okul yöneticilerine ihtiyaç duymaktadır (Düzgün, 2022: 1245). Başka bir ifadeyle okulların amaçlarına ulaşabilmesi için okul yöneticilerinin okulları teknik olarak yönlendirmesi ve yönetmesi gerekmektedir (Öztaban ve Kırıl, 2022: 560). Okul yönetiminin öğretmenler üzerindeki etkisi çok önemlidir. Bu anlamda okul yöneticilerinin gerekli teknik donanıma sahip olması ve teknoloji liderliği davranışlarına sahip olması öğretmenlerin işini büyük ölçüde kolaylaştıracaktır (Ünver ve Demirdağ, 2022: 204).

Bu çalışmada okul yöneticilerinin teknolojik liderlik davranışlarını ne ölçüde sergiledikleri araştırılmıştır. Araştırmanın sonuçları, okul yöneticilerinin teknolojik liderlik davranışlarının sorunlu veya geliştirilmesi gereken durumlarda okul yöneticilerinin teknolojik liderlik davranışlarını geliştirmek için bu yönde önlemler alınabileceğini göstermektedir.

2. MATERYAL VE METOD

2.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma genel tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. "Genel tarama modeli, tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekilde betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır." (Karasar, 2009: 79).

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2022-2023 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Bağcılar ilçesinde bulunan, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda görev yapan yöneticiler oluşturmaktadır. Araştırma kolayda örneklem yöntemi ile belirlenen 143 yönetici üzerinde gerçekleştirilmiştir.

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma verileri anket yöntemi kullanılarak toplanmıştır. İki bölümden oluşan anketin ilk bölümünde öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerini belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır. Anketin ikinci bölümünde Sincar (2009) tarafından geliştirilen Okul Yöneticilerinin Teknoloji Liderliği Rollerini Ölçeği, "hiç katılmıyorum (1), katılmıyorum (2), kısmen katılıyorum (3), katılıyorum (4) ve tamamen katılıyorum (5)" şeklinde cevaplandırılan 5'li Likert tipi bir ölçektir. Ölçeğin dört alt boyutu

bulunmaktadır. “İnsan Merkezilik” alt boyutunda 11, “Vizyon (Gerçeğe İlişkin Öngörü)” alt boyutunda 7, “İletişim ve İş Birliği” alt boyutunda 6, “Destek” alt boyutunda 5 madde olmak üzere toplam 29 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğe ilişkin alpha güvenirlik katsayısı .89 bulunmuştur.

2.4. Verilerin İstatistiksel Analizi

Anketlerden ulaşılan verilerin değerlendirilmesi bilgisayar ortamında yapılmıştır. Yöneticilerin tanımlayıcı özelliklerinin incelenmesinde frekans ve

yüzde, okul güvenliği algılarının belirlenmesinde ortalama standart sapma istatistiklerinden faydalanılmıştır. İki bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında t-testi, ikiden fazla bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında Tek yönlü (One way) Anova testi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular %95 güven aralığında %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

3. BULGULAR

Tablo 1: Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özelliklere göre dağılımı.

Tablolar	Gruplar	Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	84	58,7
	Kadın	59	41,3
Yaş Grubu	35 Ve Altı	24	16,8
	36-40	28	19,6
	41-45	35	24,5
	46-50	23	16,1
	50 Üzeri	33	23,1
Medeni Durum	Evli	118	82,5
	Bekar	25	17,5
Görev	Müdür	68	47,6
	Müdür Yardımcısı	75	52,4
Mesleki Kıdem	6-10 Yıl	20	14,0
	11-15 Yıl	20	14,0
	16-20 Yıl	38	26,6
	21-25 Yıl	27	18,9
	25 Yıl Üzeri	38	26,6
Yöneticilik Kıdemi	5 Yıl Ve Altı	74	51,7
	6-10 Yıl	38	26,6
	10 Yıl Üzeri	31	21,7

Yöneticiler

Cinsiyete göre 84'ü (%58,7) erkek, 59'u (%41,3) kadın olarak dağılmaktadır. Yöneticiler yaşa göre 24'ü (%16,8) 35 ve altı, 28'i (%19,6) 36-40, 35'i (%24,5) 41-45, 23'ü (%16,1) 46-50, 33'ü (%23,1) 50 üzeri olarak dağılmaktadır. Yöneticiler medeni duruma göre 118'i (%82,5) evli, 25'i (%17,5) bekar olarak dağılmaktadır. Yöneticiler göreve göre 68'i (%47,6) müdür, 75'i (%52,4) müdür yardımcısı olarak dağılmaktadır. Yöneticiler mesleki kıdeme göre 20'si (%14,0) 6-10 yıl, 20'si (%14,0) 11-

15 yıl, 38'i (%26,6) 16-20 yıl, 27'si (%18,9) 21-25 yıl, 38'i (%26,6) 25 yıl üzeri olarak dağılmaktadır. Yöneticiler yöneticilik kıdemiye göre 74'ü (%51,7) 5 yıl ve altı, 38'i (%26,6) 6-10 yıl, 31'i (%21,7) 10 yıl üzeri olarak dağılmaktadır.

Yöneticilerin teknoloji liderliğine yönelik; aritmetik ortalama, standart sapma ve minimum-maksimum düzeyleri aşağıda yer almaktadır.

Tablo 2. Teknoloji Liderliği Puan Ortalamaları

	N	Ort	Ss	Min.	Maks.
Teknoloji Liderliği Genel	143	4,041	0,798	1,550	5,000
İnsan Merkezlilik	143	4,056	0,783	1,270	5,000
Vizyon	143	3,941	0,947	1,000	5,000
İletişim Ve İşbirliği	143	4,085	0,788	1,500	5,000
Destek	143	4,094	0,832	1,600	5,000

Yöneticilerin “teknoloji liderliği genel” ortalaması yüksek 4,041±0,798 (Min=1.55; Maks=5), “insan merkezlilik” ortalaması yüksek 4,056±0,783 (Min=1.27; Maks=5), “vizyon” ortalaması yüksek 3,941±0,947 (Min=1; Maks=5), “iletişim ve işbirliği” ortalaması yüksek 4,085±0,788 (Min=1.5; Maks=5),

“destek” ortalaması yüksek 4,094±0,832 (Min=1.6; Maks=5) olarak saptanmıştır.

Teknoloji liderliği puanlarının tanımlayıcı özelliklere göre farklılaşma durumunu incelemek için yapılan analiz sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 3. Teknoloji Liderliği Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre Farklılaşma Durumu

Demografik Özellikler	n	Teknoloji Liderliği Genel	İnsan Merkezlilik	Vizyon	İletişim Ve İşbirliği	Destek
Cinsiyet		Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS
Erkek	84	3,985±0,837	3,999±0,837	3,903±0,990	4,052±0,799	3,991±0,853
Kadın	59	4,120±0,738	4,137±0,697	3,995±0,889	4,133±0,776	4,241±0,786
t=		-0,993	-1,039	-0,571	-0,605	-1,783
p=		0,323	0,300	0,569	0,546	0,077
Yaş		Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS
35 Ve Altı	24	4,338±0,636	4,280±0,653	4,232±0,721	4,444±0,648	4,483±0,540
36-40	28	4,064±0,665	4,117±0,664	3,924±0,931	4,066±0,663	4,143±0,664
41-45	35	3,833±0,913	3,907±0,909	3,751±1,070	3,862±0,859	3,749±0,918
46-50	23	4,355±0,613	4,269±0,550	4,248±0,835	4,536±0,515	4,478±0,723
50 Üzeri	33	3,807±0,881	3,851±0,902	3,732±0,982	3,763±0,844	3,867±0,912
F=		3,225	1,889	1,983	5,949	5,245
p=		0,014	0,116	0,100	0,000	0,001
PostHoc=		1>3, 4>3, 1>5, 4>5 (p<0.05)			4>2, 1>3, 4>3, 1>5, 4>5 (p<0.05)	1>3, 2>3, 4>3, 1>5, 4>5 (p<0.05)
Medeni Durum		Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS
Evlü	118	4,004±0,801	3,997±0,797	3,910±0,924	4,066±0,792	4,075±0,825
Bekar	25	4,215±0,774	4,335±0,660	4,086±1,059	4,173±0,777	4,184±0,879
t=		-1,205	-1,978	-0,840	-0,615	-0,596
p=		0,230	0,050	0,403	0,539	0,552
Görev		Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS
Müdür	68	4,252±0,601	4,254±0,585	4,191±0,740	4,277±0,638	4,300±0,599
Müdür Yardımcısı	75	3,850±0,904	3,876±0,893	3,714±1,057	3,911±0,871	3,907±0,964
t=		3,097	2,958	3,096	2,841	2,894
p=		0,002	0,003	0,002	0,005	0,004
Mesleki Kıdem		Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS
6-10 Yıl	20	4,421±0,790	4,373±0,807	4,407±0,827	4,433±0,837	4,530±0,752
11-15 Yıl	20	3,871±0,609	3,818±0,612	3,750±0,774	4,017±0,612	3,980±0,562
16-20 Yıl	38	4,202±0,698	4,249±0,663	4,060±0,915	4,246±0,697	4,242±0,778
21-25 Yıl	27	3,831±0,845	3,882±0,792	3,677±1,043	3,926±0,797	3,822±0,910
25 Yıl Üzeri	38	3,918±0,881	3,945±0,888	3,865±0,987	3,890±0,864	3,968±0,903
F=		2,539	2,478	2,223	2,351	2,842
p=		0,043	0,047	0,070	0,057	0,027
PostHoc=		1>2, 1>4, 1>5 (p<0.05)	1>2, 3>2, 1>4, 1>5 (p<0.05)			1>2, 1>4, 3>4, 1>5 (p<0.05)
Yöneticilik Kıdem		Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS
5 Yıl Ve Altı	74	4,042±0,768	4,061±0,749	3,963±0,892	4,047±0,792	4,100±0,808
6-10 Yıl	38	4,126±0,908	4,148±0,890	4,038±1,092	4,193±0,812	4,121±0,911
10 Yıl Üzeri	31	3,934±0,737	3,930±0,731	3,770±0,892	4,043±0,761	4,045±0,816
F=		0,489	0,667	0,723	0,482	0,074
p=		0,614	0,515	0,487	0,619	0,928

F: Anova Testi; t: Bağımsız Gruplar T-Testi; PostHoc: Tukey, LSD

Yöneticilerin teknoloji liderliği genel, insan merkezlilik, vizyon, iletişim ve işbirliği, destek puanları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Yöneticilerin teknoloji liderliği genel puanları yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F=3,225$; $p=0.014<0.05$; $\eta^2=0,085$). Farkın nedeni yaşı 35 ve altı olanların teknoloji liderliği genel puanlarının yaşı 41-45 olanların teknoloji liderliği genel puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). yaşı 46-50 olanların teknoloji liderliği genel puanlarının yaşı 41-45 olanların teknoloji liderliği genel puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). yaşı 35 ve altı olanların teknoloji liderliği genel puanlarının 50 yaş üzeri olanların teknoloji liderliği genel puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). yaşı 46-50 olanların teknoloji liderliği genel puanlarının 50 yaş üzeri olanların teknoloji liderliği genel puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Yöneticilerin iletişim ve işbirliği puanları yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F=5,949$; $p=0<0.05$; $\eta^2=0,147$). Farkın nedeni yaşı 46-50 olanların iletişim ve işbirliği puanlarının yaşı 36-40 olanların iletişim ve işbirliği puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Yaşı 35 ve altı olanların iletişim ve işbirliği puanlarının yaşı 41-45 olanların iletişim ve işbirliği puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). yaşı 46-50 olanların iletişim ve işbirliği puanlarının yaşı 41-45 olanların iletişim ve işbirliği puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Yöneticilerin destek puanları yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F=5,245$; $p=0.001<0.05$; $\eta^2=0,132$). Farkın nedeni yaşı 35 ve altı olanların destek puanlarının yaşı 41-45 olanların destek puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Yaşı 36-40 olanların destek puanlarının yaşı 41-45 olanların destek puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Yaşı 46-50 olanların destek puanlarının yaşı 41-45 olanların destek puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). yaşı 35 ve altı olanların destek puanlarının 50 yaş üzeri olanların destek puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Yaşı 46-50 olanların destek puanlarının 50 yaş üzeri olanların destek puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Yöneticilerin insan merkezlilik, vizyon puanları yaşa göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Evlilerin insan merkezlilik puanları ($x=3,997$), bekarların insan merkezlilik puanlarından ($x=4,335$) düşük bulunmuştur ($t=-1,978$;

$p=0.05<0.05$; $d=0,436$; $\eta^2=0,027$). Yöneticilerin teknoloji liderliği genel, vizyon, iletişim ve işbirliği, destek puanları medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Müdürlerin teknoloji liderliği genel puanları ($x=4,252$), müdür yardımcısı olanların teknoloji liderliği genel puanlarından ($x=3,850$) yüksek bulunmuştur ($t=3,097$; $p=0.002<0.05$; $d=0,518$; $\eta^2=0,064$). Müdürlerin insan merkezlilik puanları ($x=4,254$), müdür yardımcısı olanların insan merkezlilik puanlarından ($x=3,876$) yüksek bulunmuştur ($t=2,958$; $p=0.003<0.05$; $d=0,495$; $\eta^2=0,058$). Müdürlerin vizyon puanları ($x=4,191$), müdür yardımcısı olanların vizyon puanlarından ($x=3,714$) yüksek bulunmuştur ($t=3,096$; $p=0.002<0.05$; $d=0,518$; $\eta^2=0,064$). Müdürlerin iletişim ve işbirliği puanları ($x=4,277$), müdür yardımcısı olanların iletişim ve işbirliği puanlarından ($x=3,911$) yüksek bulunmuştur ($t=2,841$; $p=0.005<0.05$; $d=0,476$; $\eta^2=0,054$). Müdürlerin destek puanları ($x=4,300$), müdür yardımcısı olanların destek puanlarından ($x=3,907$) yüksek bulunmuştur ($t=2,894$; $p=0.004<0.05$; $d=0,485$; $\eta^2=0,056$).

Yöneticilerin teknoloji liderliği genel puanları mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F=2,539$; $p=0.043<0.05$; $\eta^2=0,069$). Farkın nedeni 6-10 yıl olanların teknoloji liderliği genel puanlarının 11-15 yıl olanların teknoloji liderliği genel puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). 6-10 yıl olanların teknoloji liderliği genel puanlarının 21-25 yıl olanların teknoloji liderliği genel puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). 6-10 yıl olanların teknoloji liderliği genel puanlarının 25 yıl üzeri olanların teknoloji liderliği genel puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Yöneticilerin insan merkezlilik puanları mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F=2,478$; $p=0.047<0.05$; $\eta^2=0,067$). Farkın nedeni 6-10 yıl olanların insan merkezlilik puanlarının 11-15 yıl olanların insan merkezlilik puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). 16-20 yıl olanların insan merkezlilik puanlarının 11-15 yıl olanların insan merkezlilik puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). 6-10 yıl olanların insan merkezlilik puanlarının 21-25 yıl olanların insan merkezlilik puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). 6-10 yıl olanların insan merkezlilik puanlarının 25 yıl üzeri olanların insan merkezlilik puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Yöneticilerin destek puanları mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F=2,842$; $p=0.027<0.05$; $\eta^2=0,076$). Farkın nedeni 6-10 yıl olanların destek puanlarının 11-15 yıl olanların destek puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). 6-10 yıl olanların destek puanlarının 21-25 yıl olanların destek puanlarından

yüksek olmasıdır ($p<0.05$). 16-20 yıl olanların destek puanlarının 21-25 yıl olanların destek puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). 6-10 yıl olanların destek puanlarının 25 yıl üzeri olanların destek puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Yöneticilerin vizyon, iletişim ve işbirliği puanları mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Yöneticilerin teknoloji liderliği genel, insan merkezlilik, vizyon, iletişim ve işbirliği, destek puanları yöneticilik kıdemine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

SONUÇ

Okul yöneticilerinin teknoloji liderliği davranışlarını incelemek amacıyla gerçekleştirilen araştırmaya 2022-2023 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Bağcılar ilçesinde görev yapan 143 yönetici gönüllü olarak katılmışlardır. Araştırmadan ulaşılan sonuçlara aşağıda yer verilmiştir:

- Araştırmada okul yöneticilerinin teknoloji liderliği davranışları insan merkezlilik, vizyon, iletişim ve işbirliği ve destek olmak üzere 4 boyutta ve bu boyutların genel ortalamasını ifade eden genel teknoloji liderliği olarak incelenmiştir. 5 üzerinden yapılan değerlendirmeye göre okul yöneticileri en yüksek ortalamayı 4,094 ile destek boyutundan almışlardır. Okul yöneticileri sonra sırasıyla iletişim ve işbirliği (Ort:4,085), insan merkezlilik (Ort:4,056), genel teknoloji liderliği (Ort:4,041) ve son olarak 3,941 ortalama ile vizyon boyutundan puan almışlardır. Bu sonuçlar, okul yöneticilerinin tüm boyutlarda yüksek düzeyde teknoloji liderlik davranışlarına sahip olduklarını göstermektedir.
- Araştırmada okul yöneticilerinin teknoloji liderliği davranışlarının tanımlayıcı özelliklerine (cinsiyet, yaş, medeni durum, görev, mesleki kıdem ve yöneticilik kıdemi) göre farklılaşım farklılaşmadığı da sorgulanmıştır. Bu doğrultuda araştırmada ele alınan ilk değişken olarak okul yöneticilerinin cinsiyetlerine göre teknoloji liderliği davranışlarında farklılık olmadığı belirlenmiştir. Diğer bir ifade ile kadın ve erkek okul yöneticilerinin teknoloji liderliği davranışları birbirlerine benzer düzeydedir.
- Araştırmada okul yöneticilerinin yaşlarına göre insan merkezlilik ve vizyon boyutunda istatistiksel olarak bir farklılık olmadığı, iletişim ve işbirliği, destek ve genel teknoloji liderliği düzeylerinin ise yaşlarına göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Buna göre en yüksek teknoloji liderliği davranışlarını 35 ve altı yaş

grubundaki yöneticiler ile 46-50 yaş aralığındaki yöneticiler göstermektedirler.

- Araştırmada okul yöneticilerinin medeni durumlarına göre sadece insan merkezlilik boyutunda farklılık olduğu görülmüştür. Bekar okul yöneticileri evlilere göre insan merkezlilik davranışlarını daha fazla sergilerlerken diğer boyutlarda evli ve bekar yöneticilerin teknoloji liderliği davranışları birbirlerine benzerlik göstermektedir.
- Katılımcıların görevlerine göre tüm teknoloji liderliği boyutlarında farklılık olduğu saptanmıştır. Müdür görevinde bulunanların müdür yardımcılara göre teknoloji liderliği davranışlarına sahip olma düzeyleri daha yüksektir.
- Okul yöneticilerinin mesleki kıdemlerine göre vizyon ile iletişim ve işbirliği boyutlarında farklılık görülmezken, insan merkezlilik, destek ve genel teknoloji liderliği boyutlarında farklılıkların olduğu saptanmıştır. Buradan farklı mesleki kıdeme sahip okul yöneticilerinin vizyon ile iletişim ve işbirliği düzeyleri birbirlerine benzerlik gösterirken 6-10 yıl mesleki kıdeme sahip okul yöneticilerinin insan merkezlilik, destek ve genel teknoloji liderliği davranışlarına daha yüksek düzeyde sahip oldukları sonucuna varılmıştır.
- Araştırmada okul yöneticilerinin yöneticilik kıdemlerine göre teknoloji liderliği davranışlarının farklılık göstermediği belirlenmiştir. Başka bir ifade ile farklı yöneticilik kıdemine sahip olan okul yöneticilerinin teknoloji liderliği davranışları birbirlerine benzer düzeydedir.

Araştırmadan çıkan sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki öneriler getirilmiştir:

- Okul yöneticilerinin yüksek düzeyde teknoloji liderliği davranışlarına sahip olma düzeylerini korunarak geliştirilmesi için il ve ilçe milli eğitim müdürlüklerince özellikle eğitim teknolojileri alanındaki gelişmelere uyum sağlayacakları güncel gelişmelere yönelik hizmet içi eğitim ve seminerlerin verilmesi önerilmektedir.
- Teknolojinin hem eğitim hem günlük yaşamda daha fazla yer almasıyla birlikte, doğru ve sorunsuz kullanımı da her geçen daha fazla önem arz etmektedir. Okul yöneticilerinin bu alanda liderlik yaparak, okuldaki öğretmen ve öğrencilere rol model olması için yüksek düzeyde teknoloji liderliği göstermeleri beklenmektedir. Bunun için de okul yöneticilerinin güncel teknolojik gelişmeleri

takip ederek, kendilerinin teknolojik gelişmelere adapte etmelidirler.

- Bu araştırmanın sonuçları araştırmanın örneklem grubunu oluşturan 143 okul yöneticisinin görüşleri ile sınırlıdır. Araştırmanın benzerleri daha geni örneklem üzerinde çalışılabileceği gibi, nitel araştırma yöntemleri ile veya hem nitel hem nicel verileri içeren karma araştırmalar yapılarak incelenebilir.

Kaynakça

- Aydın Güngör, T. & Ayar, A. (2022). Uzaktan eğitim sürecinde okul yöneticilerinin teknoloji liderliği yeterliliklerinin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi. *Anadolu University Journal of Education Faculty*, 6 (3), 312-340. DOI: 10.34056/aujef.1093217
- Deniz, L. & Teke, S. (2020). Okul yöneticilerinin teknoloji liderliği rollerinin öğretmen görüşleri doğrultusunda değerlendirilmesi. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17 (1), 351-373. DOI: 10.33711/yyuefd.692949
- Dikmen, H. (2022). Okul müdürlerinin teknoloji liderliği üzerine bir meta-sentez çalışması. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Karatekin Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 10 (2), 279-305. DOI: 10.57115/karefad.1167748
- Düzgün, S. (2022). Okul yöneticilerinin teknolojik liderlik öz yeterlikleri ile uzaktan eğitime yönelik görüşlerinin ilişkisi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 42 (2), 1243-1274. DOI: 10.17152/gefad.1076332
- Flanagan, L., & Jacobsen, M. (2003). Technology leadership for the twenty-first century principal. *Journal Of Educational Administration*, 41 (2), 124-142
- Gençay, A. & Balyer, A. (2019). İlkokul ve ortaokul yöneticilerinin teknoloji liderliğine ilişkin yeterlikleri. *Yıldız Journal of Educational Research*, 4 (1), 38-57.
- Göçen, A., & Temiz, E. (2022). Okul yöneticilerinin liderlik davranışları üzerine bir inceleme. *Tarih Okulu Dergisi*, 15(57), 1249-1282.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kıral, E. & Öztaban, A. (2022). Okul yöneticilerinin teknoloji liderliği rollerini yerine getirme düzeyleri. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9 (2), 559-584. DOI: 10.21666/muefd.1072650
- Matthews, A. (2002). *Technology leadership at a junior high school: a qualitative case study*. Doctoral Dissertation. University of Nevada, The United States.
- Özmen, L. (2022). *Okul müdürlerinin teknolojik liderlik davranışları: uzaktan eğitim sürecinde öğretmen görüşlerine dayalı nitel bir çalışma*. (Yüksek Lisans Tezi). Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Sincar, M. (2009). *İlköğretim okulu yöneticilerinin teknoloji liderliği rollerine ilişkin bir inceleme (Gaziantep ili örneği)* (Doktora Tezi). İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Töre, E. & Kırloğlu, İ. (2022). Okul Müdürlerinin Teknolojik Liderlik Düzeylerinin Öğretmen Görüşlerine Göre İncelenmesi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 11 (4), 2205-2221. DOI: 10.15869/itobiad.1090149
- Uygun, P. (2023). *Okul yöneticilerinin teknoloji liderliği yeterlik algıları ile medya ve teknoloji kullanımı tutumları üzerine ilişkisel bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Ünver, İ. K. & Demirdağ, S. (2022). Teknolojik liderlik davranışı, kriz yönetimi ve uzaktan eğitim arasındaki ilişki: öğretmen algıları. *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (2), 202-213. DOI: 10.33905/bseusbed.1149027