

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

**OKUL YÖNETİCİLERİNİN TEKNOLOJİK LİDERLİK DAVRANIŞLARI İLE
OKULLARIN YENİLEŞME İKLİMİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MUHAMMET YILMAZ

DANIŞMAN
DOÇ. DR. GÖZDE SEZEN GÜLTEKİN

MAYIS 2023

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

OKUL YÖNETİCİLERİNİN TEKNOLOJİK LİDERLİK DAVRANIŞLARI İLE
OKULLARIN YENİLEŞME İKLİMİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MUHAMMET YILMAZ

DANIŞMAN
DOÇ. DR. GÖZDE SEZEN GÜLTEKİN

MAYIS 2023

BİLDİRİM

Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Tez Yazım Kılavuzu'na uygun olarak hazırladığım bu çalışmada:

- Tezde yer alan tüm bilgi ve belgeleri akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi ve sunduğumu,
- Yararlandığım eserlere atıfta bulunduğumu ve kaynak olarak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değiştirmede bulunmadığımı,
- Bu tezin tamamını ya da herhangi bir bölümünü başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı

beyan ederim.

Muhammet YILMAZ

ÖN SÖZ

Tez çalışması boyunca araştırmama yön veren, fikir ve önerileriyle araştırmamı zenginleştiren, bu süreçte yardımını esirgemeyen değerli tez danışmanım Doç. Dr. Gözde SEZEN GÜLTEKİN' e katkılarından ve emeklerinden dolayı en içten teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım.

Yüksek lisans öğrenimimde bilgi ve tecrübeleriyle bana ışık tutan ve kendilerinden ders almaktan büyük onur duyduğum kıymetli hocalarım Prof. Dr. Osman TİTREK, Prof. Dr. Mustafa BAYRAKCI ve Doç. Dr. Mehmet Ali HAMEDOĞLU' na katkılarından dolayı teşekkür ederim.

Araştırmamdaki anketlerin uygulanmasında bana yardımcı olan İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü, Eyüpsultan İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü ve okullarındaki yöneticilere, anketleri içtenlikle cevap veren meslektaşlarıma ve çalışma arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Son olarak, emeklerinin karşılığını veremeyeceğim beni yetiştiren annem ve babama, hayatımın her aşamasında olduğu gibi bu süreçte de bana destek olan kardeşlerime, yüksek lisans hayatımın başlaması için beni cesaretlendiren, bu sürecin her aşamasında desteğini esirgemeyen sevgili eşim Hanife YILMAZ' a ve bu süreçte yeterince vakit ayıramadığım canım kızım Zeynep Miray YILMAZ' a sonsuz teşekkür ederim.

ÖZET

OKUL YÖNETİCİLERİNİN TEKNOLOJİK LİDERLİK DAVRANIŞLARI İLE OKULLARIN YENİLEŞME İKLİMİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Muhammet YILMAZ, Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Doç. Dr. Gözde SEZEN GÜLTEKİN

Sakarya Üniversitesi, 2023.

Bu araştırmanın temel amacı, öğretmenlerin görüşlerine göre okul yöneticilerinin teknolojik liderlik davranışları ile okullardaki yenileşme iklimi arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılarak hazırlanan bu çalışmaya 2021-2022 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Eyüpsultan ilçesindeki özel kamu okullarında farklı eğitim kademelerinde görev yapmakta olan 539 öğretmen katılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenler basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilmiştir. Araştırmanın verilerini toplamak amacıyla araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özelliklerinin belirlenmesi için “Kişisel Bilgi Formu”, Okul Müdürlerinin Teknolojik Liderlik davranış düzeyini belirlemek amacıyla, Durnalı (2018) tarafından geliştirilen “Okul Müdürü Teknolojik Liderlik Davranış Ölçeği” ve Okullardaki yenileşme iklimi düzeyinin belirlenmesi için Polatcan (2019) tarafından geliştirilen “Okullarda Yenileşme İklimi Ölçeği” kullanılmıştır. Elde edilen veriler analiz edilmek için SPSS 22.0 programına işlenmiştir. Elde edilen verilerin normal dağılım gösterdiğinden dolayı t- testi ve ANOVA testi yapılmıştır. ANOVA sonucunda anlamlı bir fark bulunduğunda, farkın sebebini belirlemek amacıyla Post Hoc Testlerden LSD testi yapılmıştır. Anlamlılık düzeyi .05 olarak alınmıştır. Okul yöneticilerinin teknolojik liderlik davranışları ile okullardaki yenileşme iklimi arasındaki ilişkiyi belirlemek için Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Okul yöneticilerinin sergilediği teknolojik liderlik davranışlarının okullardaki yenileşme ikliminin yordayıcısı olup olmadığını belirlemek için doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Bulguların analizinden elde edilen sonuçlara göre, öğretmenler okul yöneticilerinin teknolojik liderlik davranış düzeyini ve okullardaki yenileşme iklimi düzeyini yüksek görmektedir. Öğretmenlerin görüşlerine göre müdürle çalışma süresi değişkeninde farklılıklar görülürken cinsiyet, yaş, mesleki kıdem yılı, eğitim durumu ve çalışılan kademe değişkenlerine ilişkin

farklar tespit edilmemiştir. Ancak yenileşme iklimi ile kıdem yılı değişkeninin alt boyutu yenileşmeye açıklık arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Okul yöneticilerinin teknolojik liderlik davranışları ile okullardaki yenileşme iklimi arasında pozitif yönde ve yüksek düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir. Ayrıca araştırmada okul yöneticilerinin teknolojik liderlik davranışları okullardaki yenileşme iklimini etkilediği ve okullardaki yenileşme ikliminin %88 'inin okul yöneticilerinin teknolojik liderliği tarafından açıklandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, Okul Yöneticileri, Teknolojik Liderlik, Yenileşme İklimi.



ABSTRACT

EXAMINATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN THE TECHNOLOGICAL LEADERSHIP BEHAVIORS OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND THE INNOVATION CLIMATE OF SCHOOLS

Muhammet YILMAZ, Master Thesis

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Gzde SEZEN GÜLTEKİN

Sakarya University, 2023.

The main purpose of this research is to examine the relationship between the technological leadership behaviors of school administrators and the innovation climate in schools, according to teachers' views. 539 teachers working at different education levels in private public schools in Eyüpsultan district of Istanbul province participated in this study, which was prepared by using the correlational survey model, which is one of the quantitative research methods. The teachers participating in the research were selected by simple random sampling method. In order to collect the data of the research, "Personal Information Form" to determine the demographic characteristics of the teachers participating in the research, "School Principal Technological Leadership Behavior Scale" developed by Durnalı (2018) to determine the Technological Leadership Behavior Level of School Principals, and "Innovation Climate Scale in Schools" developed by Polatcan (2019) to determine the innovation climate level in schools. were used. The obtained data were processed into SPSS 22.0 program to be analyzed. Since the data obtained showed normal distribution, T-test and ANOVA test were performed. When a significant difference was found in the ANOVA result, the LSD test from Post Hoc Tests was performed to determine the reason for the difference. The significance level was taken as .05. Pearson correlation analysis was conducted to determine the relationship between the technological leadership behaviors of school administrators and the innovation climate in schools. Linear regression analysis was conducted to determine whether the technological leadership behaviors exhibited by school administrators are a predictor of the innovation climate in schools. According to the results obtained from the analysis of the findings, teachers see the technological leadership behavior level of school administrators and the level of innovation climate in schools high. According

to the opinions of the teachers, while there were differences in the variable of working time with the principal, there were no differences in the variables of gender, age, professional seniority, education level and level of employment. However, a significant difference was found between the innovation climate and the sub-dimension of the variable of seniority, openness to innovation. It is seen that there is a positive and high-level relationship between the technological leadership behaviors of school administrators and the innovation climate in schools. In addition, it was concluded in the study that the technological leadership behaviors of school administrators affect the innovation climate in schools and 88% of the innovation climate in schools is explained by the technological leadership of school administrators.

Keywords: Teacher, School Administrators, Technological Leadership, Innovation Climate

İÇİNDEKİLER

BİLDİRİM	i
ÖN SÖZ	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar LİSTESİ	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ	xiv
SİMGELER VE KISALTMALAR	xv
BÖLÜM I	1
GİRİŞ	1
1.1. Problem durumu	1
1.2. Araştırmanın amacı ve önemi	4
1.3. Problem cümlesi	4
1.4. Alt problemler	5
1.5. Varsayımlar	5
1.6. Sınırlılıklar	5
1.7. Tanımlar	6
BÖLÜM II	7
ARAŞTIRMANIN KURAMSAL ÇERÇEVESİ VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	7
2.1. Yenileşme iklimi	7
2.1.1. Örgütte yenileşme ile ilgili kavramlar	7
2.1.1.1. Örgütte yenileşme	7

2.1.1.2. Örgütte Değişim	8
2.1.1.3. Örgütte Yaratıcılık.....	9
2.1.2. Örgütlerde yenileşme süreci	9
2.1.3. Örgüt kültürü ve iklimi.....	11
2.1.4. Yenileşme iklimi ve eğitim	11
2.2.4.1. Okulların yenileşme iklimi	12
2.2.4.2. Okulların Yenileşme İklimi Boyutları.....	13
2.2. Teknolojik liderlik	15
2.2.1. Liderlik kavramı	15
2.2.2. Okul yöneticilerinin teknolojik liderliği.....	17
2.2.3. Türkiye’de eğitim teknolojilerinin kullanımı	21
2.2.3.1. Fırsatları Artırma ve Teknolojiyi İyileştirme Hareketi (FATİH)	23
2.2.3.2. e-Okul Yönetim Bilgi Sistemi	25
2.2.3.3. Milli Eğitim Bakanlığı Bilişim Sistemleri (MEBBİS)	26
2.2.3.4. Doküman Yönetim Sistemi (DYS).....	27
2.3. Okullarda yenileşme iklimi ve teknolojik liderlik.....	28
2.3. İlgili araştırmalar	30
2.3.1. Yenileşme iklimi ile ilgili araştırmalar.....	30
2.3.1.1. Yurt içinde yapılan araştırmalar	30
2.3.1.2. Yurt dışında yapılan araştırmalar	32
2.3.2. Teknolojik liderlik ile ilgili araştırmalar	33
2.3.2.1. Yurt içinde yapılan araştırmalar	34
2.3.2.2. Yurt dışında yapılan araştırmalar	36
BÖLÜM III.....	38

YÖNTEM	38
3.1. Araştırmanın modeli	38
3.2. Araştırmanın evreni ve örnekleme	38
3.3. Veri toplama araçları ve veri toplama süreçleri.....	40
3.3.1. Okul Müdürü Teknolojik Liderlik Davranış Ölçeği (OMTLD-Ö).....	41
3.3.2. Okullardaki Yenileşme İklimi Ölçeği (OYİ-Ö).....	42
3.4. Verilerin analizi	44
BÖLÜM IV	47
BULGULAR	47
4.1. Araştırmanın birinci alt problemine ilişkin bulgular	47
4.2. Araştırmanın ikinci alt problemine ilişkin bulgular	49
4.3. Araştırmanın üçüncü alt problemine ilişkin bulgular	51
4.4. Araştırmanın dördüncü alt problemine ilişkin bulgular	62
4.5. Araştırmanın beşinci alt problemine ilişkin bulgular	76
4.6. Araştırmanın altıncı alt problemine ilişkin bulgular.....	79
BÖLÜM V	80
SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	80
5.1. Sonuç ve tartışma	80
5.1.1. Birinci alt problemine ilişkin sonuçlar ve tartışma.....	81
5.1.2. İkinci alt problemine ilişkin sonuçlar ve tartışma	81
5.1.3. Üçüncü alt problemine ilişkin sonuçlar ve tartışma	82
5.1.4. Dördüncü alt problemine ilişkin sonuçlar ve tartışma.....	84
5.1.5. Beşinci alt problemine ilişkin sonuçlar ve tartışma.....	86
5.1.6. Altıncı alt problemine ilişkin sonuçlar ve tartışma.....	86

5.2. Öneriler.....	86
5.2.1. Araştırma sonuçlarına dayalı öneriler.....	87
5.2.2. Gelecek araştırmalara yönelik öneriler.....	87
KAYNAKÇA	88
EKLER	100



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Öğretmenlere ait Demografik Özellikler.....	39
Tablo 2. Okul Müdürü Teknolojik Liderlik Davranış Ölçeğine İlişkin Güvenirlik Analizi Sonuçları.....	41
Tablo 3. Okullarda Yenileşme İklimi Ölçeğine İlişkin Güvenirlik Analizi Sonuçları.....	43
Tablo 4. Normallik Dağılımı Testi Sonuçları.....	44
Tablo 5. OMTLD-Ö ve OYİ-Ö Kabul Sınırları	45
Tablo 6. Okul Yöneticilerinin Gösterdiği Teknolojik Liderlik Davranışına İlişkin Bulgular	47
Tablo 7. Okulların Yenileşme İklimi Düzeyine İlişkin Bulgular	49
Tablo 8. Teknolojik Liderlik ve Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi ile İncelenmesi.....	51
Tablo 9. Teknolojik Liderlik ve Alt Boyutlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre t-Testi ile İncelenmesi.....	53
Tablo 10. Teknolojik Liderlik ve Alt Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre ANOVA Testi ile İncelenmesi.....	54
Tablo 11. Teknolojik Liderlik ve Alt Boyutlarının Kıdem Yılı Değişkenine Göre ANOVA Testi ile İncelenmesi.....	55
Tablo 12. Teknolojik Liderlik ve Alt Boyutlarının Çalışılan Kademe Değişkenine Göre t-Testi ile İncelenmesi.....	57
Tablo 13. Teknolojik Liderliğin Müdürle Çalışma Süresi Değişkenine Göre ANOVA Testi ile İncelenmesi.....	58
Tablo 14. Motivasyon Alt Boyutunun Müdürle Çalışma Süresi Değişkenine Göre ANOVA Testi ile İncelenmesi.....	59

Tablo 15. Yönlendirme Alt Boyutunun Müdürle Çalışma Süresi Değişkenine Göre ANOVA Testi ile İncelenmesi	60
Tablo 16. Altyapı Alt Boyutunun Müdürle Çalışma Süresi Değişkenine Göre ANOVA Testi ile İncelenmesi	60
Tablo 17. Hukuk Alt Boyutunun Müdürle Çalışma Süresi Değişkenine Göre ANOVA Testi ile İncelenmesi	61
Tablo 18. Okullarda Yenileşme İklimi ve Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi ile İncelenmesi	62
Tablo 19. Okullarda Yenileşme İklimi ve Alt Boyutlarının Eğitim Durumunu Değişkenine Göre t-Testi ile İncelenmesi	64
Tablo 20. Okullarda Yenileşme İklimi ve Alt Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre ANOVA Testi ile İncelenmesi	65
Tablo 21. Okullarda Yenileşme İklimi ve Alt Boyutlarının Kıdem Yılı Değişkenine Göre ANOVA Testi ile İncelenmesi	67
Tablo 22. Yenileşmeye Açıklık Alt Boyutunun Kıdem Yılı Değişkenine Göre ANOVA Testi ile İncelenmesi	69
Tablo 23. Okullarda Yenileşme İklimi ve Alt Boyutlarının Çalışılan Kademe Değişkenine Göre ANOVA Testi ile İncelenmesi	70
Tablo 24. Okullarda Yenileşme İkliminin Çalışma Süresi Değişkenine Göre ANOVA Testi ile İncelenmesi	71
Tablo 25. Yenileşmeye Destek Alt Boyutunun Müdürle Çalışma Süresi Değişkenine Göre ANOVA Testi ile İncelenmesi	72
Tablo 26. Kaynaklar ve Olanaklar Alt Boyutunun Müdürle Çalışma Süresi Değişkenine Göre ANOVA Testi ile İncelenmesi	73
Tablo 27. İnisiyatif Alma Alt Boyutunun Müdürle Çalışma Süresi Değişkenine Göre ANOVA Testi ile İncelenmesi	74

Tablo 28. Yenileşmeye Açıklık Alt Boyutunun Müdürle Çalışma Süresi Değişkenine Göre ANOVA Testi ile İncelenmesi	75
Tablo 29. Takım Çalışması ve Uyum Alt Boyutunun Müdürle Çalışma Süresi Değişkenine Göre ANOVA Testi ile İncelenmesi	75
Tablo 30. Okul Yöneticilerinin Teknolojik Liderlik Davranışları ile Okullardaki Yenileşme İklimi Düzeyinin Korelasyon Analizi İncelenmesi	76
Tablo 31. Okul Yöneticilerinin Teknolojik Liderlik Davranışlarının, Okullardaki Yenileşme İklimini Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi	79



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Liderlik ve yöneticiliğin karşılaştırılması.....	16
Şekil 2. FATİH projesinin bileşenleri	24
Şekil 3. e-Okul arayüzü ekran görüntüsü	26
Şekil 4. MEBBİS arayüzü ekran görüntüsü.....	27
Şekil 5. Doküman yönetim sistemi arayüzü ekran görüntüsü	28



SİMGELER VE KISALTMALAR

DYS: Doküman Yönetim Sistemi

EĞİTEK: Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü

FATİH: Fırsatları Artırma ve Teknolojiyi İyileştirme Hareketi

İSTE: International Society for Technology in Education

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

MEBBİS: Millî Eğitim Bakanlığı Bilişim Sistemleri

NETS-A: National Educational Technology Standarts for Administrators

OMTLD-Ö: Okul Müdürü Teknolojik Liderlik Davranış Ölçeği

OYİ-Ö: Okullardaki Yenileşme İklimi Ölçeği

SPSS: Statistical Package For Social Sciences

TÜBİTAK: Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu

YEGİTEK: Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü

N: Katılımcı Sayısı

p: Anlamlılık Değeri

$\bar{x}$: Aritmetik Ortalama

SS: Standart Sapma

Sd: Serbestlik Derecesi

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem durumu, araştırmanın amacı ve önemini, araştırmanın problemi, alt problemleri, varsayımları, sınırlılıkları ve araştırmada yer alan tanımlara yer verilmektedir.

1.1. Problem durumu

21.yy itibariyle gelişimine hız katan teknoloji, insan hayatının her alanında kendini göstermeye başlamıştır. Toplumun teknolojiye olan ihtiyacının artması ile örgütlerin teknolojiyi etkin kullanabilen çalışanları arama yoluna gitmiştir (Seven, 2021). Toplumun yapıtaşları olan insanı yetiştiren okul örgütünün de teknolojiye hızlı gelişimden haberdar olmaması imkansızdır. Okulların bu değişim ve gelişimden geri kalmaması, aranan vatandaşın niteliklerini, değişime uyarlayarak başlamıştır. Bireylerin kaynakları doğrudan kullanmasından ziyade elindekini en iyi şekilde değerlendirebilen, üretebilen, sorgulayabilen, teknolojik anlamda donanımlı hale gelmesi istenmektedir. Okullar bu becerilere sahip, kendi öğrenmesini kontrol edebilen, sorumluluk sahibi bireyler yetiştirmeleri gerekmektedir (Şişman-Eren, 2011). Okulda bilgi ve teknolojilerin kullanımı konusunda okul yöneticilerinin liderlik yapması beklenmektedir (Akbaba-Altun, 2001). Teknolojik liderler, oluşturacağı plan doğrultusunda okul içi gelişim etkinliklerini sürdürür. Teknolojik liderlik, teknolojiye gerekli önemi vererek okulun tamamında teknoloji kullanımını kolaylaştıran, öğretmenlerin derslerde teknoloji kullanımını desteklemek amacıyla geliştirdiği ve uyguladığı stratejiler bütünüdür (Bostancı, 2010). Okulların yenileşme iklimi, eğitimde değişim ve gelişim için en önemli unsurlardan biridir. Okulların ve eğitim kurumlarının yenileşme iklimini koruması ve geliştirmesi, öğrencilerin başarısı

için kritik önem taşır. Bu süreçte, öğretmenler, okul yöneticileri ve teknolojik liderlerin rolü oldukça önemlidir.

Hızla gelişen teknolojik gelişmelerin takip edilebilmesi için Milli Eğitim Bakanlığı 1998 yılında genel müdürlük statüsüne yükselttiği “*Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü (EğİTEK)*” adını 2011 yılında yeni bir planlama ve vizyon katarak “*Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü (YEğİTEK)*” olarak değiştirilmiştir. Ayrıca “*Fırsatları Artırma ve Teknolojiyi İyileştirme Hareketi (FATİH)*” Projesiyle okulların internet ve teknoloji alt yapılarını kurmuş, güçlendirmiş ve her ğrenci için fırsat eşitliği yaratmıştır. Yine Milli Eğitim Bakanlığı tarafından kurulan “*Eğitim Bilişim Açı (EBA)*”, “*Milli Eğitim Bakanlığı Bilişim Sistemleri (MEBBİS)*”, *Doküman Yönetim Sistemi (DYS)*, E-Okul gibi birçok platform ile teknolojiyle eğitim ğretimi buluşturmuştur (YEGİTEK, 2021).

2020 yılında ortaya çıkan salgın hastalık sebebiyle ğrenci ve öğretmenlerin sağlıkları korunması, bulaşma riskinin azaltılması amacıyla uzaktan eğitime geçilmiştir. Eğitim faaliyetlerinin yürütülmesi noktasında eksikleri olan ğrenci, ğretmen ve velilere süreci daha etkili değerlendirebilmeleri amacıyla okul yöneticilerine MEB tarafından rehberlik ve teknolojik liderlik yapma görevi yüklenmiştir. Okul yöneticilerinin teknolojik liderlik özellikleri bu süreci yönetme etkililiğini artırması beklenir (Seven, 2021). Okul yöneticilerinin teknolojik liderlik rolünü benimseme hızı ve bu alanda kendini geliştirmesi okul başarısını için oldukça önemlidir.

Öğretmenlere teknoloji kullanımına ilişkin altyapı (yazılım, donanım araçları vb.) desteğini sağlamak, öğretmenin teknolojiyi plan ve programlarına indirgemesinde yardımcı olmak, teknoloji kullanımı esnasında ğretmen ve öğrencilerin ortaya çıkabilecek olası durumlar karşısındaki endişesini en aza indirmek, bilişim temelli suçları önlemeye yönelik aldığı tedbirler gibi teknolojik lider olan okul müdürünü göstereceği davranışlardandır (Durnalı, 2019). Okul müdürlerinin bu ve benzeri davranışları gösterme düzeyi okulun yenileşme iklimini de etkileyecektir.

Bilim ve teknolojideki hızlı ilerleyiş öncelikle bireyi, akabinde örgütleri ve dünyayı yenileşme konusunda önemli seviyeye taşımıştır (İraz ve Altınışık, 2016). Yenileşme örgütlerin kaınılmazı olmuştur (Bayram, 2017). Hızına hız katan yenileşmeye karşı direnç göstermek örgütler için oldukça tehlikeli olabilmektedir. Örgütlerin sahip oldukları kaynak

ne kadar fazla olsa da değişimin etkisinde kalmakta, değişimle birlikte gelebilecek riskleri en aza indirebilmek hatta fırsata çevirebilmenin yolu yenilikçi olmaktan geçmektedir (Turgut, 2013). Bu doğrultuda her yenilik örgüt için olumlu sonuçlanacaktır denilemez. Önemli olan doğru yeniliğin uygulanması ve sonucunun beklenmesidir (Sönmez, Eşkin-Bacaksız ve Yıldırım, 2020). Yenileşme sürecinde, psikolojik anlamda güvenli hissettiren, yaratıcılığını göstermesi için risk almasına destek veren, hiyerarşiden uzak, esnek ve kolay uyum sağlanabilen örgütler, çalışanların yenilikçi davranışlarına önemli ölçüde katkı sağlamaktadır (Parzafall, Seeck ve Leppänen, 2008).

Okullarda yenileşme iklimi okul yöneticisi ve öğretmenlerin yaratıcı düşüncelerinden beslenmektedir. Okul ortamında yenileşmenin gerçekleşmesi yönetici ve öğretmenlerin vizyon sahibi olmaları ve bilgi çeşitliliğiyle doğrudan ilişkilidir (West ve Sacramento, 2012). Okul yöneticilerinin yeniliğe ilişkin tutum ve davranışları öğretmenlerin yenilik yapma eğilimi, yenileşmeyi sürdürmesine katkı sağlamaktadır (Sharma, 2001). Okul yöneticileri, okulların yenileşme iklimini oluşturmak ve sürdürmek için teknolojik liderlik davranışları sergilemeleri oldukça önemlidir. Okul yöneticilerinin teknolojik liderlik davranışları, öğretmenlerin eğitim-öğretimin her anında teknolojiyi kullanmalarını teşvik edilmeleri, teknolojik gelişmeleri takip etmeleri, teknolojiyi eğitim-öğretimin amaçları doğrultusunda uygun bir şekilde kullanmaları, teknolojik eğitim materyalleri sağlamaları ve bu materyallerin eğitime uyarlanması okulda oluşacak yenileşme ikliminde katkı sağlamaktadır (Durnalı, 2018). Okulların yenileşme iklimi, eğitimde değişim ve gelişim için en önemli unsurlardan biridir. Okulların ve eğitim kurumlarının yenileşme iklimini koruması ve geliştirmesi, öğrencilerin başarısı için kritik önem taşır. Bu süreçte, öğretmenler, okul yöneticileri ve teknolojik liderlerin rolü oldukça önemlidir. Görüldüğü üzere okul yöneticisinin teknolojik alanda liderlik davranışları, okulların yenileşme ikliminde önemli unsur olarak görülmeye başlanmıştır. Bu doğrultuda araştırmada öğretmenlerin görüşleri alınarak, okul yöneticilerinin teknolojik liderlik davranışlarıyla okullardaki yenileşme iklimi düzeyinin nasıl olduğu incelemiştir.

1.2. Araştırmanın amacı ve önemi

Okulların etkileşimli tahta uygulamaları, EBA ve e- okul bilgi sistemi gibi bilgisayar temelli uygulamaların kullanımı yaygınlaşmaktadır. Teknolojik uygulamalar gün geçtikçe geliştirilmekte ve yenileri eklenmektedir. Bu gelişim ve yenileşmeden en verimli şekilde faydalanmak için okul yöneticilerinden beklenen teknolojik lider olmalarıdır. Teknolojinin eğitime girmesi ile okulda teknoloji kullanımına ilişkin endişe girilmesi, güvenlik önlemleri alınması, teknoloji kullanımına motive edici davranışların sergilenmesi, teknoloji kullanımına ilişkin bilgiler verilmesi, yazılım ve donanımsal ihtiyaçların giderilmesi, bilimsel temelli suçlara karşı tedbirleri alınması gibi birçok görev ve sorumluluk okul yöneticisinden beklenen teknolojik liderlik davranışları haline gelmiştir. Okullarda oluşturulacak yenileşme iklimi özgün fikirlerin desteklendiği ve gerçekleştirilmesi için fırsat verilen, kaynak ve olanak sağlanan, yenileşme açık, inisiyatif alınabilen bir ortam olarak nitelendirilmektedir. Okullarda istenilen yenileşme iklimine oluşmasında, okul yöneticilerin teknolojik liderlik davranışları oldukça önemlidir. Okullarda yenileşmenin sağlıklı bir şekilde olması, öğrenci başarısını etkileme hızını etkileyecektir. Bu araştırmanın amacı eğitim-öğretime hızlı bir şekilde entegre olan teknolojinin daha etkin kullanılmasına katkı sağlamak amacıyla öğretmenlerin görüşlerine başvurularak, okul yöneticilerinin teknolojik liderlik davranışlarının okulun yenileşme iklimiyle olan ilişkisini ortaya koymaktır.

Bu kapsamda alan yazın incelendiğinde teknolojik liderlik ve yenileşme iklimi kavramlarıyla ilgili ayrı ayrı çalışmalara rastlanırken bu iki kavramın birlikte incelendiği, irdelendiği ve ilişkilerinin araştırıldığı çalışmalara rastlanmamıştır. Araştırma sonuçlarının alandaki bu eksikliğin doldurulmasına katkı sağlayacağı düşünüldüğünde önemli olduğu söylenebilir.

1.3. Problem cümlesi

Öğretmenlerin görüşlerine göre, okul yöneticilerinin teknolojik liderlik davranışları ile okulların yenileşme iklimi nasıldır?

1.4. Alt problemler

- a) Öğretmenlerin görüşlerine göre, okul yöneticilerinin teknolojik liderlik davranışı ne düzeydedir?
- b) Öğretmenlerin görüşlerine göre, okulların yenileşme iklimi ne düzeydedir?
- c) Öğretmenlerin görüşlerine göre, okul yöneticilerinin teknolojik liderlik davranışı düzeyleri, öğretmenlerin; cinsiyet, yaş, kıdem, kurumdaki çalışma süresi, eğitim durumu, çalıştığı kademeye göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- d) Öğretmenlerin görüşlerine göre, okulların yenileşme iklimi düzeyi, öğretmenlerin; cinsiyet, yaş, kıdem, kurumdaki çalışma süresi, eğitim durumu, çalıştığı kademeye göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- e) Öğretmenlerin görüşlerine göre, okul yöneticilerinin teknolojik liderlik davranışları ile okulların yenileşme iklimi düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- f) Öğretmenlerin görüşlerine göre, okul yöneticilerinin teknolojik liderlik davranışları okulların yenileşme iklimini etkilemekte midir?

1.5. Varsayımlar

- Çalışma grubundaki katılımcıların anketleri içtenlikle cevapladığı varsayılmıştır.

1.6. Sınırlılıklar

- Bu araştırma 2021-2022 eğitim öğretim yılı İstanbul ili Eyüpsultan ilçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerden çalışmaya katılmış olanlar ile sınırlıdır.
- Elde edilen cevaplar kullanılan ölçme araçları ile sınırlıdır.
- Teknolojik liderlik kavramı öğretmenlerin görüşleri üzerinden değerlendirilmiştir.

1.7. Tanımlar

Okul Yöneticisi: Bu araştırmada okul yöneticisi ifadesi Okul müdür ve yardımcılarıdır.

Teknolojik Lider: Örgütün imkanları doğrultusunda teknolojinin en etkin ve verimli şekilde kullanabilen ve kullanılmasını sağlayan liderlerdir.

İklim: Örgütlerdeki etkenler doğrultusunda çalışanların algıları sonucuyla oluşan ortamdır.

Yenileşme İklimi: Örgütlerde çalışanların yaratıcı fikir ve düşüncelerinin, kaynak ve olanaklar doğrultusunda desteklenerek yenileşmeye yönelik algılarının sonucuyla oluşan ortamdır.



BÖLÜM II

ARAŞTIRMANIN KURAMSAL ÇERÇEVESİ VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Yenileşme iklimi

Kavramsal olarak yenileşme iklimine yer verirken öncelikle yenileşme iklimiyle ilişkili görülen yenileşme, değişim, yaratıcılık ele alınarak bu kavramlar tartışılmıştır. Daha sonra örgütlerdeki yenileşme süreçleri, örgütün kültürü ve iklimi ile yenileşme ikliminin eğitim boyutunun önemi üzerinden ilerlenmiştir.

2.1.1. Örgütte yenileşme ile ilgili kavramlar

Literatüre bakıldığında örgütlerde yenileşme kavramıyla üç kavram ilintili olduğu görülmektedir. Örgütlerde yenileşme, değişim ve yaratıcılık kavramları bu bölümde açıklanacaktır.

2.1.1.1. Örgütte yenileşme

Örgütlerin birbirleriyle olan rekabetlerinde yenileşmeye olan yatkınlıkları onların öne çıkmasında katkı sağlamaktadır. Yenileşmenin önemin ilk ortaya atıldığı yıllarda yenileşmeye bakış açısı yeniliğin kabul edilme derecesi ile tanımlanmaktadır (Rogers ve Shoemaker, 1971). Yani yenileşmenin benimsendiği kadar örgüt yenileşmiştir. İlerleyen zamanlarda bu algı yerini yenileşmenin doğru okunup algılanması şeklinde devam edilmiştir (Mumford ve Licuanan, 2004). Örgütlerde yenileşme örgüt için yeni fikirler, yeni modeller veya yeni ürünlerin ortaya konması şeklinde tanımlanmıştır (Valkama, Bailey ve Anttiroiko,

2013). Yenileşmenin yönü daima pozitifdir ve belirli değişiklikler içerir (Beycioğlu ve Aslan, 2010).

2.1.1.2. Örgütte Değişim

Değişim kavramı, yenileşme ile aynı olduğu düşüncesi yaygın olsa da iki ifadeyi birbirinden ayırtıran, farklılığın yönüdür. Değişimin olumlu olarak sonuçlanması mümkün olsa da olumsuz sonuçlarda elde edilebilir (Beycioğlu ve Aslan, 2010). Buradan anlaşılacağı üzere her yenileşmeye değişimdir denebilir. Ama her değişim yenileşmedir denilemez. Önceki duruma göre gözlemlenebilir farklılıklar olmalıdır (Başaran, 1992). Değişim planlı veya plansız olabilir (Çalık, 2003). Hızla yaşanan değişimlerden örgütlerde payını almaktadır ve örgüt kendisini değişim süreci içerisinde bulmaktadır (Erdoğan, 2015).

Değişim süreçleri aşağıda sıralanmıştır (Erdoğan, 1997):

- İhtiyaçlarının belirlenmesi,
- Tanı konması,
- Değişim programının hazırlanması,
- Hazırlanan programının uygulanması,
- Sonucun değerlendirmesi.

Özdemir (2013) tarafından örgütsel değişim süreçleri beş maddede sıralanmıştır:

- Teknolojik değişim,
- Bilgi patlaması,
- Ürünlerin hızla eskimesi,
- İş gücü değişimi,
- İş yaşamında kalite.

Örgütsel değişim, örgütü oluşturan alt bileşenleri ve çevresiyle oluşacak bir sistemdir. Örgütsel çevrenin yanında misyon, vizyon, girişimcilik gibi birçok etkenden etkilenmektedir (Tunçer, 2011). Başarılı bir değişimin gerçekleşmesi için değişimden etkilenen paydaşların

değişimin gerekliliği kabul etmeli ve değişim doğrultusunda hareket etmelidir (Yıldız, 2012).

2.1.1.3. Örgütte Yaratıcılık

Yaratıcılık kavramı, yeniliğin var oluşu için bilişsel ve davranışsal süreçteki zihinsel etkinliklerdir. Yeni fikirlerin ortaya çıkarılması süreci yaratıcılıkla, yeni fikirlerin uygulamaya geçirilmesi süreci yenilikçilik kavramı ile ilgilidir. Yaratıcılık yenilik sürecinin etkenidir (Bülbül, 2012). Yaratıcılık, öz bilgi ve becerileri ile problem durumuna uygun çözüm üretecek ürünlerin ortaya çıkarılmasıdır (Yüksel, 2018).

Eğitim örgütlerinin yaratıcı olması beklenmektedir. Örgütlerde yaratıcılık etkililik ve özgünlük temelindedir. Eğitimdeki yaratıcılık iki durumda gerçekleşmesi beklenir. İlki yetenekli insanların doğuştan gelen özelliği, ikincisi ise eğitim programlarındaki kendini yapılandıracak yaşam becerisidir (Spendlove, 2008).

2.1.2. Örgütlerde yenileşme süreci

Teknolojik gelişmelerle beraber örgütlerin işleyişlerinde ve ürünlerinde değişimler gözlemlenmektedir. Değişime pozitif yönde ayak uydurabilen örgütler oldukça hızlı bir şekilde gelişmektedir. Terste kalan örgütler ise geri kalmakta veya yok olma yoluna girmektedir. Bu kıyasıya mücadelede örgütlerin değişim yönlerinin olumlu olması gerektiği aşıkardır. Pozitif yöndeki bu değişimler yenileşme olarak adlandırılmaktadır. Planlı, programlı istendik yönde olan yenileşmeler örgütlerin kalkınmasına katkı sağlayacaktır. Örgütler yarıştan kopmaması hatta rekabete önderlik edebilmesi için yenileşme sürecine girmek zorundadır (Polat, 2021).

Yenileşme süreçlerinde yöneticiler ve çalışanlara önemli görevler üstlenmesi gerekir. Bu roller kendi sorumluluğundaki yenileşmeyi başlatması, yönetici babında iş bölümünün sağlanması, kararlara katılım ve kararların benimsenmesi şeklinde olmalıdır (Daft, 1978).

Örgütler için yenileşme sürecini oluşturan bileşenler şu şekildedir (Lipit 2006' dan aktaran Gökçek, 2007):

- İcat aşaması,
- Ürün geliştirme aşaması,
- Karar verme süreci,
- İhtiyaçların belirlenmesi,
- Değerlendirme aşaması
- Deneme süreci,
- Satış ve ikna aşaması,
- Davranış oluşturma ve değişim süreci
- Pazar analiz süreci
- Talep oluşturma süreci

Yenileşme süreçlerinde sıralanan bileşenlerden bir tanesi bile yenileşme sürecinde çok önemli etken olabilir. Bazıları bileşenler tamamen olumsuzda olabilir. Çünkü uygun bu yöntemler uygun ya da belirli koşullarda başarı gösterebilir (Gökçek, 2007). Verim isteniyorsa mutlaka imkanlar, çevre koşulları dikkate alınmalıdır (Calantone, Benedetto ve Hagglom, 1995).

Sethi, Smith ve Park (2001), yenileşme sürecini altı aşamada değerlendirmişlerdir. İlk aşama problem çeşitlendikçe yeni fikirlerin üretilme olasılığı yükselmektedir. İkinci, yenileşme ile yeni bağlantılar keşfedilmeye başlanabilir. Üçüncü, yenileşmeler zorlu süreçlerin ürünleri olması sebebiyle çalışanların motivasyonu süreci kolaylaştırır. Dördüncü, yenileşme taklitte meydana gelmektedir. Beşincisi, risk alma ile problem çözme olasılığı artmaktadır. Altıncısı ise yenileşmeyi getirecek yaratıcı fikirlerin uygulamaya geçirilmesidir. Uygulamaya geçirilme aşamasında kaynak ve zaman belirleyicidir.

Örgüt yöneticilerinin yenileşmeyi faaliyetlerini kolaylaştırıcı ve destekleyici rol benimseyerek örgütün yenileşme sürecini hızlandırabilir. Eğitim örgütü olan okullarda durumlar benzerdir. Okul müdürünün liderlik stili, oluşturduğu vizyon, değişime açık olması, gerekli koşulları sağlamaya çalışması, öğretmenleri yenileşme sürecinde

desteklemesi okulun yenileşmesi için önemlidir (Küsmüş, 2018). Öğretmenlerinde yenileşmeye istekli olmaları ve bu sürece etkin katılımları oldukça önemlidir.

2.1.3. Örgüt kültürü ve iklimi

Kültür, insanların sosyal ilişkileri ile ilgilidir. İnsanların geçmişleri, yaşam stilleri gibi birçok şey toplumsal kültürü oluşturmaktadır. Örgüt kültürü, toplumsal kültürü oluşturan yapı taşlarından biridir. Örgüt kültürü, paydaşlarının davranışlarını şekillendiren kurallar, değerler, alışkanlıklar sistemidir. Örgütün kültürünün oluşmasında çok fazla etken ve faktör vardır. Bu faktörler örgütlerin birbirinden farklı kültürlerinin oluşmasına sebep olmaktadır.

Örgütsel kültür hakkında birçok tanımlama ve fikir vardır. Ortak görüşler şu şekildedir (Köse, Tetik ve Ercan, 2001):

- Öğrenilmiş veya sonradan kazanılmıştır.
- Örgüt üyelerin paylaştıkları değerlerden şekillenir.
- Örgüt kültürü, üyelerinin düşünce yapısına, değerlerinde yer etmelidir.
- Örgüt kültürü düzenli tekrar eden davranışsal kalıplardan oluşur.
- Örgütsel başarıyı doğrudan etkiler.
- Yönetici veya liderlerin örgüt kültürü üstünde etkisi vardır.

Örgütsel iklim, örgütsel yaşantıdaki süreklilik gösteren davranışlar, tutumlar ve algılar olarak tanımlanmaktadır.

2.1.4. Yenileşme iklimi ve eğitim

Okullar, sağlıklı yenileşmelerin gerçekleşmesi için gerekli ortamların başında gelmektedir. Okul ortamında yeni fikirlere fırsat verme, yenileşmeye destek verme, yeterli kaynak, zaman ve imkan sunma gibi birçok faktörün varlığı yenileşme göstergesidir (Polatcan, 2017). Bu doğrultuda okulların yenileşme iklimini ve boyutlarına değinilecektir.

2.2.4.1. Okulların yenileşme iklimi

Yenileşme iklimi, okuldaki yenileşmeyi teşvik edici yöntem ve uygulamaların ortak paydası kabul edilebilir. Okullarda yenileşme ikliminin oluşması için uygulayıcı olarak öğretmenlerin bu sürece katılması gerekmektedir. Şüphesiz bu süreçte okul yöneticileri öğretmenleri ve kendilerinin yenileşme girişimine dahil etmek için çalışmalıdır. Liderlik vasıflarını da kullanarak süreci başlatmalı takip etmelidir. Çevreleri etkileyen sürükleyen lider öğretmenler ile yenileşme iklimi oluşturulmalıdır (Beycioğlu,2010; Yiğit ve diğerleri, 2013).

Okul iklimi mevcut çevresel şartlar ve etmenlerden etkilenmektedir. Destekleyici iklim yönetici ile öğretmen iş birliğini ve aralarındaki saygının arttığı görülmektedir. Bu durum peşinde öğretmenler inisiyatif ve risk alarak yenileşmeye adım atmaktadır. Destekleyici ikliminden ziyade yönetimin baskıcı tutum ve yaklaşımları öğretmenlerin vazifelerini yerine getirmeme gibi olumsuz sonuçlar doğurmakta ve akabinde okul iklimi bu durumdan etkilenmektedir (Hoy ve Miskel, 2010). Kendini okula ait hissetmeyen öğretmen okulun yenileşmesi için çabalamamaktadır. Okulların ve eğitim kurumlarının yenileşme iklimini koruması ve geliştirmesi, öğrencilerin başarısı için kritik önem taşır. Bu süreçte, öğretmenler, okul yöneticileri ve teknolojik liderlerin rolü oldukça önemlidir.

Okullarda yenileşmenin baş mimarları olan yönetici ve öğretmenlerin yaratıcı ve yenilikçi öğrencilerinin fikirlerini ortaya çıkartmalarına ve paylaşımlarına ortam sağlayan bir ağ oluşturmalıdır. Yenileşme iklimi bu sosyal ağın kaynağı olarak değerlendirilmektedir. Destekleyici ilişkilerin gelişmesi ile fikirlerin yaratılması ve şekillenmesi de artacaktır (Tsai ve Ghosal, 1998). Öğretmenler, yenilikçi öğretim yaklaşımları, farklılaştırılmış öğrenme stratejileri ve teknolojik araçlar kullanarak öğrencileri öğrenmeye teşvik edebilirler. Ayrıca, öğrencileri yenileşme sürecine dahil ederek, onların fikirlerini ve önerilerini dinleyerek ve uygulamaların geliştirilmesine katkıda bulunmalarını sağlayarak yenileşme iklimini daha da güçlendirebilirler.

Okul yöneticilerinin yenileşme ikliminde önemli bir rolü vardır. Okul yöneticileri, öğretmenleri yenileşme sürecine dahil ederek onlara liderlik edebilirler. Ayrıca, okul kaynaklarının ve teknolojik altyapının güncellenmesi ve iyileştirilmesi, öğretmenlerin

yenilikçi ve etkileşimli öğretim yöntemlerini uygulamalarını ve öğrencilerin öğrenme deneyimlerini geliştirmelerini sağlamaktadır. Sonuç olarak okulların yenileşme iklimi yoksa oluşturulması, varsa geliştirilmelidir. Yönetici-öğretmen-destekleyici çevre ilişkisiyle yenileşmenin doğrudan ilişkili olduğu görülmektedir.

2.2.4.2. Okulların Yenileşme İklimi Boyutları

Okulların yenileşme iklimini beş alt boyutta ele alan Polatcan (2017), birinci alt boyut olarak “yenileşmeye destek”, ikinci alt boyut olarak “kaynaklar ve olanaklar”, üçüncü alt boyut olarak “inisiyatif alma”, dördüncü alt boyut olarak “yenileşmeye açıklık”, beşinci alt boyut olarak “takım çalışması ve uyum” şeklinde açıklanmıştır.

Yenileşmeye Destek: Çalışma gruplarının yenilik yapma istek ve beklentisini karşılayacak kaynağın sağlanması ve yeniliğin uygulamasında da gerekli destektir (West ve Farr, 1990). Örgütlerde lider yenileşmeye destek için en önemli roldür. Bu rolü sergileyecek liderin yenileşmeye açık ve destek olması, yenileşmenin öncüsü olması, liderlik ettiği grubu iyi bir şekilde analiz edebilmesi, grubu oluşturan paydaşların özellikleri bilmesi ve mevcut örgütü en iyi şekilde değişime ve yenileşmeye sürüklemelidir. Yönetimsel ve çevresel etkenleri iyileştirerek yenileşmeye desteği sağlamalıdır (Bruns ve Bruns, 2007; Gümüşlüoğlu ve İlsev, 2009).

Kaynaklar ve Olanaklar: Örgütün olanakları ve kaynakları yenileşmenin gerçekleşmesi, hızlanması için oldukça önemlidir. Finansman, zaman ve diğer kaynaklar yenileşmeyi doğrudan etkilemektedir (Polatcan, 2017). Kaynakları verimli bir şekilde kullanmak, kıt kaynakları iyi yöneterek verim almak paydaşların yenileşmeye katkısı en üst seviyeye çıkartacaktır. Mevcut kaynağı birçok projeye dağıtmak, bir projeye ayırmaktan daha zordur (Pennypacker, 2002, s.45). Çalışanlar kaynak kullanımında önceliklerini belirleyerek, olanakları en verimli şekilde değerlendirmelidir. MEB, kurum yöneticileri ve okul aile birliğinin sağlayacağı kaynak ve olanaklar öğretmenlerin ve öğrencilerin okulda yenileşme iklimi oluşturmada önemli belirleyicilerdendir.

İnisiyatif alma: Örgütlerde çalışanların bireysel katkısı ve örgüt yararına beklenmedik durumlarda harekete geçmesi önemlidir (Nayır ve Taşkın, 2017). Yani paydaşların inisiyatif alabilmeleri oldukça önemlidir. Okullarda öğretmenlerin inisiyatif alabilmesi için desteklendiklerini hissetmeleri gerekmektedir. İnisiyatif alabilen öğretmenler eğitim-öğretim sürecinde öğrencilerin risk alabilmelerine, yaratıcı ve yenilikçi düşüncelerine imkan sağlar (Gazel, 2021).

Yenileşmeye Açıklık: Beycioğlu ve Aslan (2010) 'a göre örgütler değişim ve yenileşme süreklilik arz eder bu süreçler örgütün kayıtsız kalması mümkün değildir. Yenileşmeye açık olan örgütler yenileşme sürecinde hızlıca yerini alabilirken, yenileşmeye kapalı olan örgütler yenileşme uygulamalarına karşı çıkabilmektedir (Polatcan, 2017).

Okullarda bu durum yöneticilerin, öğretmenleri ve diğer personelin yenileşmeye olan inancına bağlıdır. Okul yöneticileri yenileşmeyi engelleyecek tüm tutum ve davranışların sebebi araştırılmalı, çözüm oluşturmalı, okulun gücünü kullanmaktan çekinmemelidir (Tanrıöğen, 1995, s.211).

Takım Çalışması ve Uyum: Takım çalışması, sıradan insanların bir araya gelerek olağanüstü çıktılar elde edebileceği süreçtir. Takım çalışması, ekibin hedeflere ulaşmak için uyum içerisinde ortak amaçla hareket etmesidir. Ekip üyeleri bilgi ve becerilerini paylaşarak takımına fayda sağlar (Ayyıldız, Dursun ve Sadan, 2022). Okul ortamında öğretmenlerin öğretmenlerle ve öğrencilerle takım çalışması yapması güven, yardımlaşma, ortak amaçları gibi değerleri pekiştirir. Bireysel olarak girişemeyeceği iş ve hedeflerin ekip halinde üstesinden gelmesi kolaylaşacaktır (Başaran, 1982, s.126). Okullarda eğitim-öğretim yılı içerisinde kurulmakta olan kurul ve komisyonlar, öğretmen kurul toplantıları, şube değerlendirme kurul toplantıları gibi birçok toplantı da takım çalışmasına örnektir. Öğrencilerin katılım gösterdiği TEKNOFEST Havacılık, Uzay ve Teknoloji Festivali, TUBİTAK 2204, TUBİTAK 4006 gibi birçok yarışma ekip halinde projeler üretmeyi içeren çalışmalara örnektir.

2.2. Teknolojik liderlik

Bu bölümde kuramsal çerçevede teknolojik liderlik kavramı ve kapsamı ele alınmaktadır.

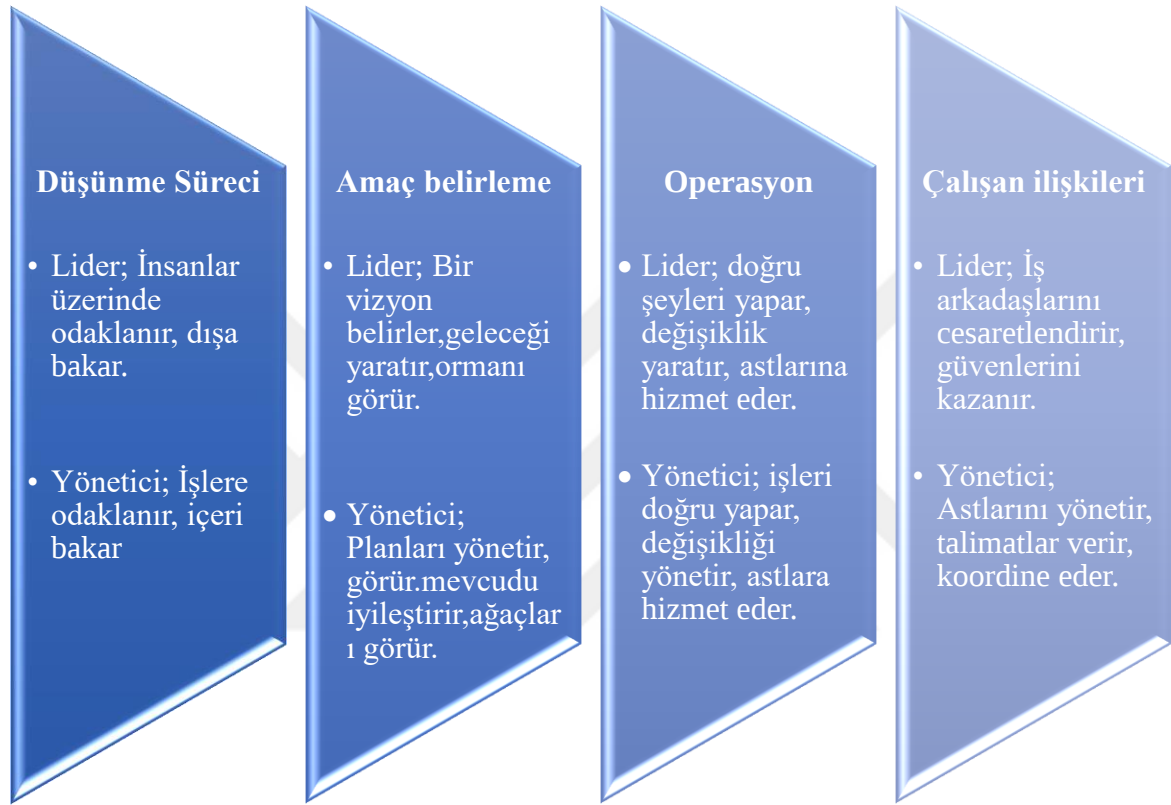
2.2.1. Liderlik kavramı

14.yy'da dünya literatüründe yerini almaya başlayan liderlik kavramıyla ilgili günümüze kadar sayısız kitap, makale yazılmış, seminer, konferans düzenlenmiş ve bu konuyla ilgili çalışmalar devam etmektedir (Demirsoy, 2016). Literatürde liderlik ile ilgili çok fazla tanıma rastlanmıştır.

İnsanların belirli hedeflere ulaşabilmeleri için kişisel istekleri, ihtiyaçları ve çıkarları takip ederek, bu insanların güçlerini ve cesaretlerini artırmak için bir grup haline getirmek gerekmektedir (Eren, 2015). Bu durumda benzer veya aynı hedefler doğrultusunda bir araya gelen insanların lidere olan ihtiyacı söz konusudur. Lider, bir grubu veya topluluğu amaçları çerçevesinde hedeflerine ulaşabilmeleri için örgütleyen, yönlendiren, etkileyen ve teşvik eden kişidir (Bostancı, 2010). Liderlik ise, belirli amaç ve hedeflerin gerçekleşmesi için harekete geçirme ve etkileme durumu olarak tanımlanmaktadır (Şişman, 2020). Bazı toplumlarda en güçlü, en akıllı, en çok beğenilen, en fazla gelişime açık olan gibi özelliklerin en az birine sahip olan bireyler lider olarak tanımlanmaktadır. Herkes kendi bilgisine, kültürüne, yaşanmışlığına göre liderliği anlamlandırmaktadır (Güçlü ve Koşar, 2021). Türk Dil Kurumuna göre lider; önder, şef. Bir parti veya kuruluşun başındaki kimse. Bir yarışmada başta bulunan kişi veya takım olarak açıklanmaktadır. Bu tanımlardan yönetim bilimine en yakın olanı bir parti veya kuruluşun başındaki görevli kişidir (TDK, 2021).

Bilgiye ulaşmanın hızlandığı günümüzde okulların başarıya ulaşabilmeleri için kurumların kendilerini geliştirmeleri, diğer kurumlara fark atmaları için değişime, gelişime inanan ve bu uğurda mücadele verecek liderlere ihtiyaçları vardır (Özmen, 2017). Bu doğrultuda okul yöneticileri önem bir konumda bulunmaktadır (Şahin, 2020). Liderlik ve yöneticilik günlük hayatta aynı olduğu yönde algı olması bu iki kavramın farklı niteliklere sahip olduğu

gerçeğini ortadan kaldırmaz. Yönetici; iş ve işleyişi takip etmek, görev ve sorumlulukları dağıtmak, idareyi sağlamak ve işlerin doğru yapılmasıyla görevlidir. Lider ise iş ve işleyişte izlenecek yolda rehberlik etmek, etkilemek ve gelişime destek vermekle görevlidir (Özmen, 2017). Lunenburg ve Ornstein (2013, s.102) kapsamlı literatür çalışması sonucunda bu iki kavram arasında farklar olduğunu tespit etmiştir (aktaran Güçlü ve Koşar, 2021).



Şekil 1. Liderlik ve yöneticiliğin karşılaştırılması (aktaran Güçlü ve Koşar, 2021)

Şekil 1' den anlaşılacağı üzere liderlik ile yöneticilik için biri diğerinden daha iyidir denilemez. Ya da biri diğerinin yerine kullanılabilecek kavram olmaları söyleyemeyiz. Bu iki sistemsel kavramın iki ayrı ve tamamlayıcı matematiği vardır. Hem liderliğin hem de yöneticiliğin varlığı gereklidir denilebilir.

Teknolojinin ilerlemesiyle birlikte liderliğin tanımında da değişimler göze çarpmaktadır. Bu doğrultuda teknolojinin getirdiği yeniliklere, bilgi düzeyindeki gelişmelere, sosyokültürel ve

ekonomik değişimlere uyum sağlayabilen ve bu paralelde kendi geliştiren kişiler lider olarak tanımlanmaktadır (Ünal, 2012). Liderlik özellik teorisi ile ele alınmaya başlanan liderlik, liderin kişisel ve karakteristik özellikleri doğrultusunda açıklamaktadır. Davranışçı teori ise liderin davranışlarını baz almaktadır. Durumsallık teorisine bakıldığında liderin sürüklediği kitlenin istekli olma durumuna odaklıdır ve liderin bulunduğu durum dikkate alınarak değerlendirilir. Bu liderlik teorilerinde pek başarı elde edilememiştir. Yenilikçi yaklaşımlarla birlikte günümüzde yöneticiler örgütlerini etkili liderlerle doldurmak istemektedir. Örgütün ihtiyacına karşılayabilecek liderlerin oldukça önemi artmaktadır. Bu doğrultuda teknolojik liderlik kavramını günümüzde yeni liderlik tarzlarında karşımıza çıkmaktadır. Teknoloji kullanımının iş hayatına hızlı girişi teknolojik liderlerin varlığını etkin kılmaktadır. Okul örgütünün de bu yeni kavrama uzak kalması kaçınılmazdır. Teknolojinin eğitime entegrasyonu okul liderinin teknolojik liderlik özelliğinin önemi artırmaktadır.

2.2.2. Okul yöneticilerinin teknolojik liderliği

Ülkelerin gelişmişliğinin hammaddesi insanların gösterdiği icraatlar oluşturur. Özellikle eğitimli insanların katkısı çok yüksek derecededir. Bu denli insanları yetiştirilmesinin eğitim sistemindeki yeri okullardır (Kırlioğlu, 2021). Okulların başarıya ulaşmalarında okul müdürlerinin sorumluluklarını gerçekteşirme oranı başarıyla şüphesiz doğru orantılıdır. Okulda her örgüt gibi bir yapıya sahiptir. Bu yapıya maddi ve insani kaynaklarıyla yöneterek amaçlarına ulaştırmak okul yöneticisinin görevidir (Turan, 2006).

Eğitimin ileri seviyede olması için gereken ortamı saplamada, okul müdürünün elindeki personeli, imkanları iyi bir şeklide yönetmesi ve eğitime liderlik etmesi gerekmektedir (şişman, 2020). Açıkalın ve Özkan (2019)'un okul müdürü ile ilgili ifadeleri: *“Bir okul, müdürü kadar okuldur.”* şeklindeyir. Bu sözle de görüleceği üzere okul müdürünün yönetim gücü, kabiliyeti, donanımı kısa her türlü vasfı okulun gelişimini ve başarısını etkileyecektir.

Eğitimin insan hayatında önemi çok fazla olması sebebiyle eğitimin gerçekteştiği örgütlerinde gelişmesi için birçok çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmalar neticesinde okul

yöneticilerinin özelliklerinin de oldukça araştırıldığı görülmektedir. Bu çalışmada okul lideri özelliklerinin en çok üzerinde durulanlara değinilecektir.

Eyaletler Arası Okul Liderleri Lisans Konsorsiyumu (ISLLC) 'nun Okul Liderleri için Standartları şu şekilde sıralanmıştır (Murphy ve Shipman, 1999).

- Okul yöneticisi, öğrenci, veli ve öğretmenler tarafından desteklenen öğrenme vizyonunu belirler ve yönetir.
- Okul yöneticisi, okul kültürünü destekleyen öğrencilerin öğrenmesini kolaylaştıran öğretim programı belirler.
- Okul yöneticisi, öğrencilere ve öğretmenlere güvenli ve etkili öğrenme ortamı sağlar.
- Okul yöneticisi, veli ve toplumsal örgütlerle iş birliği yapar.
- Okul yöneticisi; doğru, adaletli ve etik bir şekilde hareket eder.
- Okul yöneticisi, başarıyı teşvik eden bir eğitim lideridir.

Etkili okul araştırmalarından yapılan çıkarımlarla, okul yöneticilerinin özellikleri maddelemiştir (Şişman, 2014, s. 38-39).

- Eğitim-öğretim doğrultusunda okulun amaçlarını belirler.
- Okulda yüksek eğitim-öğretim beklentisi oluşturur.
- Çalışma arkadaşlarıyla okulun vizyonunu ve amaçlarıyla uzlaşma sağlar.
- Öğretmenin mesleki gelişimini destekler ve kararlara katılımını sağlar.
- Eğitim-öğretim faaliyetlerinde zamanın etkili kullanılmasına öncülük eder.
- Çevrenin, desteğini alır, beklentilerini önemser, ihtiyaçlarına duyarlıdır.
- Görevler ve ihtiyaçlar arasındaki dengeyi sağlayarak, düzenli bir öğrenme iklimi oluşturur. Etkili okul araştırmalarında ifade edilen maddelere teknoloji etkisinin yansımalarıyla teknolojik liderlerin varlığı ortaya çıkmaktadır.

Günümüzde teknoloji, devletlerin ve insanın yaşamlarında hızlı bir şekilde yer sahibi olmayı başarmıştır. İnsanlar teknolojiden uzaklaşamaz hale gelmiştir. Gerek iş hayatında gerekse de normal yaşantısında teknolojiyle içi içe yaşamını devam ettirmektedir. Ülkeler teknolojik gelişmeleriyle ekonomileri büyütmektedir. Bu kapsamda bakıldığında teknolojik unsurlar ve teknolojik gelişmelerden uzaklaşmak değil, teknolojiden en iyi, en verimli şekilde faydalanılması gerektiği hem insan hem de devletler için aşîkardır. Teknolojide etkin ve

yetkin olmak için muhakkak eğitim alınması gerekmektedir. Mevcut okulların eğitim ve öğretimini teknoloji ile bütünleştirecek, teknolojiye destek verecek teknolojik liderlere ihtiyaç vardır. Okul ortamında bu liderliği sağlayacak olan kişide okul müdürüdür (Şahin ve Demir, 2015). Teknolojiye uyum sağlayamayan okul yöneticisi yanlış teknolojik araç gereçler temin ederek ve kullandırarak eğitim öğretimi sekteye uğratabilir (Bülbül ve Çuhadar, 2012). Okul müdür ve yardımcıları bu hususta teknolojiyle liderlik arasında bağlantıyı sağlamalıdır. Teknoloji unsurların kullanımı ve uygulamaların okul ortamında kullanılabilirliği hususunda aktif rol almalıdır (Hacıfazlıoğlu, Karadeniz ve Gülay, 2011). Okul yöneticileri, teknolojik liderlik davranışları ile öğretmenleri teknolojiyi kullanmaya teşvik ederler ve teknolojik eğitim materyalleri sağlarlar. Bu, öğretmenlerin teknolojiyi kullanmalarını kolaylaştırır ve öğrencilerin teknoloji becerilerinin geliştirilmesine olanak sağlar. Okul müdürlerinin teknolojik liderlik davranışları, okulların teknolojik olarak güncel kalmasını katkı sağlar ve öğrencilerin teknoloji becerilerinin geliştirilmesine olanak tanır.

Bülbül ve Çuhadar (2012); *“Teknolojik lider; teknolojiyi yakından takip edebilen, yeterli bilgi ve beceriye sahip, kişilerin örgüt için teknolojiyi etkin ve verimli kullanabilmesini sağlayan, yöneten ve yönlendiren kişidir”* şeklinde ifade etmişlerdir. Teknolojik lider, vizyonunu belirleyerek, okul üyeleri ile birlikte hareket edebileceği teknolojik bir plan yapmalıdır ve bu planın uygulanıp uygulanmadığını denetlemelidir (Banoğlu, 2011). Özellikle teknolojik liderlik yenilikleri takip eden, işi veya eğitimi kolaylaştıran gelişimleri çalışma alanlarına entegre edebilen, girişken kişiler olmalıdır (Bostancı, 2010). Bu doğrultuda teknolojik liderler okulun yenileşme düzeyi katkı sağlayacaktır. Okulda oluşacak yenileşme iklimi eğitimi etkinliğini artıracaktır. Banoğlu (2011)’na göre, teknolojik lider olarak bir okul yöneticisi:

“Eğitime teknoloji entegrasyonunun kolay biçimde olmasını sağlayabilen; eğitim-öğretim ile eğitimin yönetimine ilişkin teknolojileri sağlama noktasında örgütün kaynaklarını etkili yönetebilen; astlarının eğitim-öğretim teknolojileri kullanım kapasite ve mesleki gelişimlerini izleyebilen; örgüt içindeki eğitim öğretim faaliyetlerini (öğrenci başarısı vb.) teknoloji aracılığıyla izleyip değerlendirme yapabilen; okulun çevre ile olan iletişim

faaliyetlerinde teknolojiye ihtiyaç olduğu kadar kullanabilen etkin eğitim-öğretim lider karakterine sahip kişidir.” (Banoğlu, 2011, s.202)

Okul yöneticileri, okulların yenileşme iklimini oluşturmak ve sürdürmek için bu unsurları dikkate almalıdır. Etkili bir teknolojik lider yenileşmeye doğrudan katkı sağlayacaktır.

Uluslararası düzeyde teknolojinin insan hayatında önem kazanması ile 21.yy başı itibarıyla teknolojiyi öğrenmek, öğretmek, insanları teknolojiye yönlendirmek ve bu alanda koçluk yapmak için araştırmalarla belirlenmiş Eğitimde Uluslararası Teknoloji Topluluğu-İSTE tarafından geliştirilen standartları sürekli kullanılmış ve güncellenmiştir. ABD’nin tüm eyaletleri başta olmak üzere dünyadaki birçok ülke bu standartları kullanmaktadır. 2018 yılında İSTE tarafından Yöneticiler İçin Millî Eğitim Teknoloji Standartları (National Educational Technology Standards for Administrators-NETS-A) olarak bilinen, eğitim liderlerinin teknoloji liderliği özellikleri beş boyutta incelenmiştir (İSTE, 2022). Bu boyutlar şu şekildedir:

1. Eşitlik ve Adalet savunucusu (Equity and Citizenship Advocate),
2. Vizyon Planlayıcı (Visionary Planner),
3. Güçlendirici Lider (Empowering Leader),
4. Sistem Tasarımcısı (Systems Designer),
5. Öğrenmeye Bağlılık (Connected Learner).

Eşitlik ve Vatandaşlık Savunuculuğu: Lider; eşitlik, kapsayıcılık ve dijital vatandaşlık alanlarına yapılacak çoğaltmak için teknolojiyi kullanır.

Vizyoner Planlayıcı: Eğitim liderleri, öğretim faaliyetlerini teknoloji ile bütünleştirerek başarıyı artırmak için okuldaki ilgili kişilerle iş birliği yaparak ortak vizyon belirlenmesini sağlar.

Güçlendirici Lider: Eğitim liderlerinin rolü, eğitim-öğretim faaliyetlerinde ve etkinliklerinde teknoloji kullanımıyla öğrenme ve öğretmelerini artırabilecekleri bir okul kültürü oluşturur.

Sistem Tasarımcısı: Lider; teknolojiyi kullanarak ve kullandırarak öğrenmeyi artırmak, çalışma arkadaşlarıyla oluşturacakları öğrenme hedeflerine katkı sağlayacak ve vizyonu destekleyecek modeller tasarlamalıdır.

Öğrenmeye Bağlılık: Eğitim yöneticileri, kendileri ve diğerleri için pedagojik ve teknolojik gelişmeleri takip edip eksik öğrenmelerin giderilmesi için mesleki eğitimleri desteklemelidir.

2.2.3. Türkiye’de eğitim teknolojilerinin kullanımı

Türkiye’de eğitim teknolojileri ilgili yenilikler ve gelişmeler MEB’e bağlı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü (YEGİTEK) tarafından yürütülmektedir. 1952 yılında yetişkinlere ve eğitimin her kademesinde görsel ve işitsel eğitim-öğretim araçları sunmak amacıyla Öğretici Filmler Merkezi (ÖFM) kurulmuştur. Bu Merkez’in ilk çalışmalarını Türkiye’nin illeri ve bölgelerini tanıtımını amaçlayan slayt serileri oluşturmaktadır. 1953 yılında ölçme değerlendirme yapmak amacı ile Test Araştırma Bürosu (TAB) kurulmuştur. Sınavla öğrenci almaya öncülük eden bir kuruluş olmuştur. 1960 yılında slaytların yanı sıra film şeritlerinin yapılıp yaygınlaştırılmasına başlanmıştır. 1961’de okullarda ihtiyaç duyulan derç araç gereçlerinin üretimi ve akabinde bu araçların kullanımını öğretici filmlerin Türkçe seslendirilmesinin yapılması amacıyla Ders Aletleri Yapım Merkezi kurulmuştur. 1962’de ÖFM, Film-Radyo Grafik Merkezi (FRGM) adına dönüştürülmüştür. 1963 yılında radyo yayını ile eğitim test yayınları yapılmaya başlanmıştır. 1964 yılında okul müfredatlarına yönelik radyo yayını devreye girmiştir. 1966 yılında okullara ve yetişkinlerin eğitim-öğretimine yönelik ders programları yayımlanmaya başlamıştır. 1968 TRT’nin eğitim yayınlarına başlaması ile FRGM, Film-Radyo-Televizyonla Eğitim Merkezi (FRTEM) olarak adlandırılmıştır. 1970 yılında “Okul Radyosu” TRT radyoda yayınlara başlamıştır. 1973 yılında Matematik, fen ve benzeri yayımlarla izleyiciye buluşturulmuştur. Yine aynı yıl içerisinde “Okul Televizyonu” yayınları TRT’de hizmete başlamıştır. 1975 yılında uzaktan eğitim adımı atılarak hazırlanan programlar Yaygın Yüksek Öğretim (YAYKUR) ismiyle hizmet vermiştir. 1981 yılında başlatılan “Okuma Yazma Seferberliği” TV programlarıyla desteklenmiştir. 1982 yılında bilgisayarın etkin kullanımıyla TAB, Bilgi İşlem Daire Başkanlığı adıyla ölçme değerlendirme faaliyetlerine devam etmiştir. 1992 senesinde Bilgisayar hizmetleri ve Eğitim Hizmetleri Genel Müdürlüğüne dönüştürülmüştür. 1993 yılında ise FRTEM yeniden adlandırılarak Film-Radyo ve

Televizyon ile Eğitim Başkanlığı (FRTEB) dönüşmüştür. 1998 yılında mevcut kurumlar tek çatı altında toplanarak “Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü (EĞİTEK)” ismini almıştır ve EĞİTEK bünyesinde “Açık İlköğretim Okulu” kurulmuştur. 2010 yılında EĞİTEK bünyesinde FATİH Projesi başlatılmıştır. FATİH Projesi;

- Verimlilik,
- Fırsat Eşitliği,
- Ölçülebilirlik,
- Kalite,

temellerinde öğrenme-öğretme süreçlerine olabildiğince fazla duyu ile katılımın sağlanması için derslerde kullanımı başlatılmıştır.

2011 yılında EĞİTEK, YEGİTEK olarak değişmiştir. Akabinde Ölçme Değerlendirme, Açık Öğretim ve Bilişi Hizmetleri daire başkanlıkları YEGİTEK’ in bünyesinden ayrılmıştır. 2012 yılında FATİH Projesi kapsamında hayatımıza gire EBA, web tabanlı sosyal eğitim platformu olarak tasarlanmıştır. Sürekli kendini geliştirerek halen faaliyetlerine devam etmektedir. 2016 yılında EBA mobil uygulaması hayata geçirilmiştir. EBA web ve mobil uygulaması, 2020 yılında yaşanan salgın hastalık sebebiyle geçilmek zorunda kalındığı uzaktan eğitim faaliyetlerinde yüksek kullanım oranlarıyla eğitim-öğretime katkısı oldukça fazladır. 2019 yılında yenilenen ara yüzü ile 18,2 milyon civarında öğrenci ve yaklaşık 1,3 milyon öğretmen ve velilerin kullanımına sunulmuş bir platform olmuştur.

2020 yılında salgın ile birlikte başlayan uzaktan eğitim faaliyetlerine EBA internet platformu ve TRT EBA kanalı yayınları önemli katkı sağlamıştır. EBA internet platformu üzerinden canlı ders uygulamasıyla öğrenciler ile öğretmenler tekrar buluşturulmuştur. EBA üzerinden öğretmenlerin gönderdikleri ödev ve çalışmalarla öğrencilerle ulaşılmıştır. Tablet ve internet imkanı olmayan öğrencilerin birçoğu MEB tarafından gönderilen tablet ve internet imkanı (EBA destek noktaları) ile eğitim-öğretime devam edilmiştir (YEGİTEK, 2022). Çalışmamızda bakanlığın oluşturduğu ve okul yöneticilerin etkin bir şekilde kullanımının beklenildiği proje ve uygulamalara değinilmiştir.

2.2.3.1. Fırsatları Artırma ve Teknolojiyi İyileştirme Hareketi (FATİH)

FATİH projesi kapsamında dersliklere donanımların, geniş bant internetin, e-içeriklerin ulaşması hedeflenmiştir. Öğretmenlere etkili içerik oluşturmaları için web ortamları oluşturulmuştur. Bu proje sadece donanım yönlü ya da eğitim yönlü değildir. FATİH Projesi çok yönlü bir hizmettir. FATİH Projesinin birinci kapsamı itibariyle;

- Yurt içinde üretim olmayan ürünlerin üretilebilir hale getirilmesi,
- Yeni teknoloji ve ürünlere yönelik ar-ge çalışmalarının yapılması,
- Bilişim teknolojisi donanımı, yazılımı, ağ altyapısının ve internet erişiminin tüm dersliklere yerleştirilmesi,
- Girişimcilik ve özgün çalışmalar üretebilmek için öğretmen ve öğrencilere e-kitap verilmesi.

FATİH Projesinin ikinci kapsamı itibariyle 21. yy vatandaşlığı becerileri,

- Etkin teknoloji kullanımı,
- Etkili iletişim dili,
- Analitik düşünme,
- Çözüm odaklı olma,
- İş birliği yaparak çalışma gibi becerilerle öğrencilerimizi etkin hale getirecektir.

FATİH Projesinin üçüncü kapsamı itibariyle tüm okulların bilgiye ulaşmasını kolaylaştırmak amacı ile “bilişim teknolojileri sınıfı” oluşturarak, öğretmen ve öğrencilerin teknoloji ile olan etkileşimini artırmak hedeflenmektedir (MEB, 2022).

Bütün okullar için;

- Büyük kapasiteye sahip internet erişimi,
- Gerekli altyapı desteği,
- İnternete erişimde yüksek hız,

Bütün derslikler için;

- Akıllı(Etkileşimli) tahta,
- İnternet erişimi,

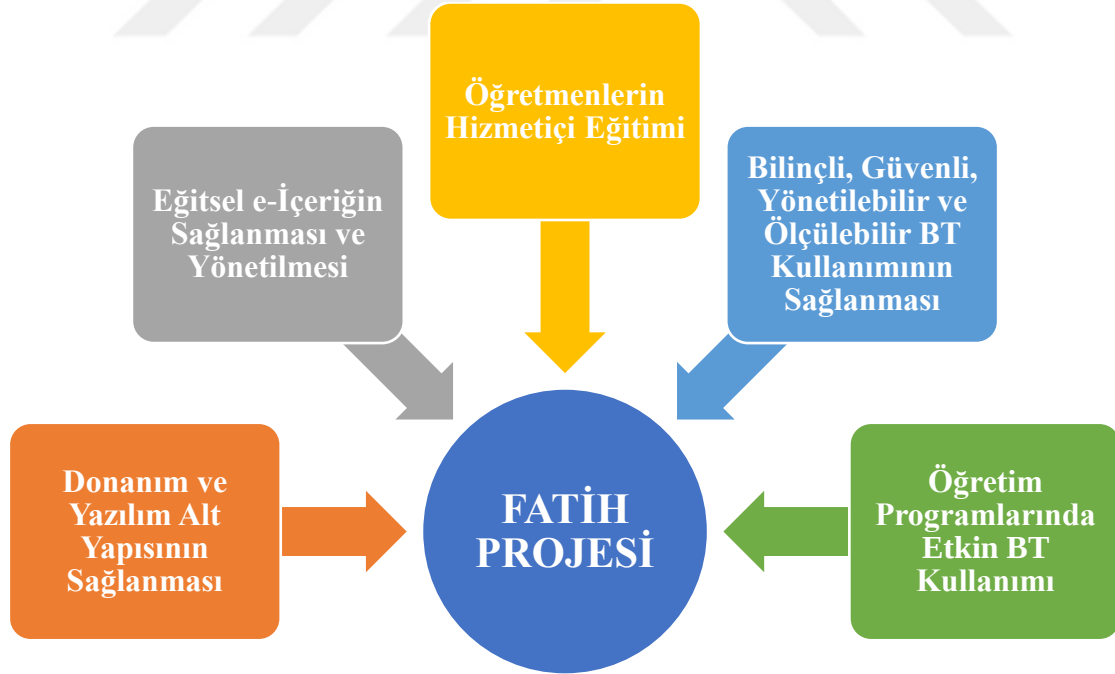
Tüm öğretmenler için;

- EBA platformundaki Uygulamaları,
- Dağıtılan tabletlerde yüklü EBA Market uygulaması,
- Bulut Hesabı,
- Ders Notları ve ders içerikleri paylaşımı,

Her Öğrenci için;

- EBA platformundaki Uygulamaları,
- Dağıtılan tabletlerde yüklü EBA Market uygulaması,
- Ödev Paylaşımı,
- Dijital Kimlik,
- Bulut Hesabı,
- Bireye özgü öğrenim materyalleri

FATİH Projesinde okul, öğrenci ve öğretmenin hizmetine sunulması hedeflenmektedir (MEB, 2022). FATİH projesinin bileşenlerinin olduğu Şekil 2’deki gibidir.



Şekil 2. FATİH projesinin bileşenleri (MEB, 2022)

Şekil 2’de görüldüğü üzere FATİH projesi sadece donanımsal yeterlilik başarı için yeterli değildir. Özellikle öğretmenlerin hizmet içi eğitimlerle bu ürünlerin etkin kullanımını sağlaması gerekmektedir. Bu doğrultuda okul müdürü öğretmenlere teknolojik liderlik yaparak verimli eğitim-öğretimi sağlamasında görevlidir (Kırlioğlu, 2021).

2.2.3.2. e-Okul Yönetim Bilgi Sistemi

MEB’in 2007 senesinde ilköğretim kurumlarında, 2008 yılında ortaöğretim kurumlarında kullanıma sunduğu bir projedir. E-Okul sistemini öğrenci verilerinin depolandığı ve bu bilgilerin okul idaresi, öğretmenler, öğrenciler ve velilerin erişimleriyle oluşturulmuş bir sistemdir. Bu sistemde her kullanıcının yetkisi değişkenlik göstermektedir. Okul yöneticileri öğrenci ile ilgili her türlü işleme erişim yetkisi vardır. Öğretmen, öğrenci, veliler ise kendilerini ilgilendiren kısımlarda yetki sahibidirler. Bu doğrultuda e-okul sisteminde öğrencilerin okul öncesinden on iki yıl eğitiminin sonuna kadar, okula ilk kayıtları, okullar arası nakilleri, devamsızlık durumlarının takibi, haftalık ders programları, sorumlu derslerin ve öğretmenlerin bilgileri, yazılı sınav ve proje teslim tarihleri, birinci ve ikinci dönem karne işlemleri, derse katılım notları, yazılı yoklama sınavları ve proje ödevi notları, takdir ve teşekkür belgesi işlemleri, diploma kaydı belgesi işlemleri bu sistem üzerinden yapılmaktadır. E-Okul sistemi ile birlikte nakillerin hızlanması, öğrenim belgeleri, sınıf geçme defterleri, ortak sınavlara başvuru gibi birçok hususta hızlı erişim imkanı vermekte ve kağıt israfını azaltmaktadır (Bağlıbel, Samancıoğlu ve Summak, 2010).



Millî Eğitim Bakanlığı Okul Yönetim Bilgi Sistemi

Kurum İşlemleri

Eğitim Öğretim Dönemi:

+

Giriş Ekranı

Notlar ve Duyurular

Eski Dönem Ağırlıklı Not Ortalamaları

+

Okul Bilgileri

+

Bilgi Giriş İşlemleri

+

Şube İşlemleri

+

Kayıt İşlemleri

+

Resim İşlemleri

+

Okula Nakil Gelecekler

Önemli Notlar, Bilgiler ve Duyurular

+

+

Okuldan Nakil Gidecekler

+

Devamsızlık İşlemleri

+

Ders İşlemleri

+

Not İşlemleri

+

Sosyal Etkinlikler

+

ŞÖK / Sınıf Tekrarına Kalanlar

+

Okula Kayıtsız Çocuklar

+

E-izleme

+

Yabancı Öğrenci Uyum Sınıfı İşlemleri

+

Okuduğu Kitaplar

+

Bilim Sanat Merkezi Öğrencileri

+

Özel Kurum Eğitim ve Öğretim Desteği

+

e-Burs İşlemleri

Ana Menü

Şekil 3. e-Okul arayüzü ekran görüntüsü(e-okul.meb.gov.tr)

2.2.3.3. Millî Eğitim Bakanlığı Bilişim Sistemleri (MEBBİS)

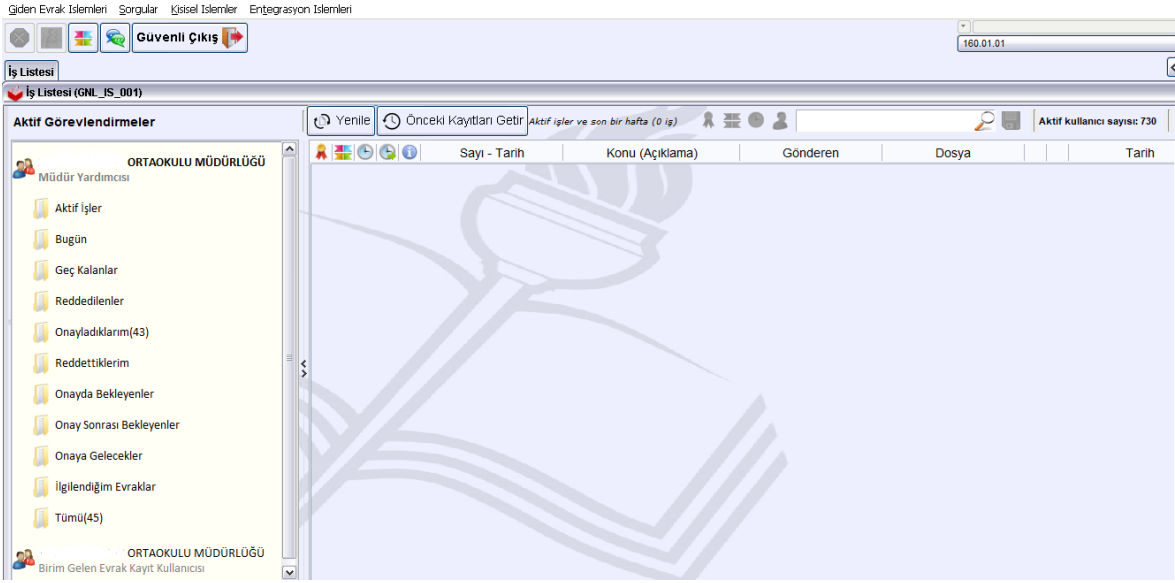
2007 yılında kullanıma sunulan Millî Eğitim Bakanlığı Bilişim Sistemleri (MEBBİS) sitesi geliştirilerek günümüze kadar gelmiş ve halen kullanımdadır. MEBBİS içerisinde bulunan modüller oldukça geliştirilerek, MEB in iş ve işlemleri bu ağ üzerinden erişime açılmıştır. Öğretmenlerin sınav, atama, yer değiştirme başvuruları, kadro kayıtları, hizmet içi eğitimler gibi öğretmenlerin tüm kayıtları bu sistem üzerinde tutulmaktadır. Kurumların iş ve işlemlerinin birçoğu da yine MEBBİS üzerinden yürütülmektedir (MEB, 2022).

 MEBBİS Millî Eğitim Bakanlığı Bilişim Sistemleri			
Aday Performans Değerlendirme	Engelli Birey Modülü	Kitap Seçim Modülü	Özdenetim ve Değerlendirme Modülü
Atama Modülü (Kadro)	e-Personel Modülü	Kurum Standartları	Özel Barınma Hizmetleri Modülü
Atama (Sözleşmeli Öğretmen)	e-Rehberlik Modülü	Kurum Tipi Modülü	Özel Öğretim Kurumları Modülü
Atama (Sözleşmeli Personel)	e-Talep Modülü	Mal,Hizmet ve Yapım Harcaması	Performans Yönetim Sistemi
Atama(Eğitim/Öğretim) Modülü	Fotoğraf İşlemleri Modülü	Meis Modülü	RAM Modülü
Atama(Genel İdare) Modülü	HES Kodu Sorgulama Modülü	Merkezi Sınav Ücret Modülü	Sınav Binaları
Başvuru Onay Modülü	Hizmetiçi Eğitim Modülü	Norm İşlemleri	Sınav İşlemleri Modülü
BİLSEM İşlemleri Modülü	İş Makineleri Modülü	Okullar Hayat Olsun Modülü	Sosyal Tesis Modülü
Bina Bilgileri Modülü	İşçi Ücret Bordro Modülü	Onarım Başvuru İşlemleri	Temel Eğitim Ödenek İşlemleri
Devlet Kurumları Modülü	İşyeri Sağlık ve Güvenlik Modülü	Ödenek Takip Modülü	Temel Eğitimde 10000 Okul Projesi
E-Ambar Modülü	Kişisel Şifre Modülü	Öğretmenevi Faaliyet Modülü	Uygulama Öğrencisi Değerlendirme
			Ücretli Öğretmen Görevlendirme
			Yardımcı Hizmetler Modülü
			Yönetici Modülü

Şekil 4. MEBBİS arayüzü ekran görüntüsü(www.mebbis.meb.gov.tr)

2.2.3.4. Doküman Yönetim Sistemi (DYS)

2012 yılından bakanlık merkez teşkilatında kullanılmaya başlanan Doküman Yönetim Sistemi (DYS) 2016 yılında yaygınlaşarak günümüzde ülkenin her ilçesine ulaşmıştır. Aktif olarak kullanılan bu sistem yazışmaları online ortama taşımıştır. Gelen yazıları okuyup sistem üzerinde arşivlenmesini sağlar. DYS’ de yazılara rahatlıkla cevap verilmektedir. Etkin ve hızlı olan bu sistem kağıttan tasarruf sağlayarak kurumlar arasındaki işleyiş boyut kazandırmıştır. 2022 yılı itibari ile MEB’in kendi kurumları entegrasyon içinde çalışan bu sistemi tüm kurumlarla bağlantılı olarak çalışması hedeflenmektedir. Bu platforma erişim yetkisi şu an için okullar üzerinde sadece yöneticilere ait iken 2022 yılı itibarıyla öğretmenlerinde bu sisteme dahil edilmiştir. Öğretmenler de sisteme dahil edilerek tebliğler hızlandırılmıştır. (MEB, 2022).



Şekil 5. Doküman yönetim sistemi arayüzü ekran görüntüsü(dys.meb.gov.tr)

MEB teknolojik gelişmelerle okul yönetici ve öğretmenlerinin etkin teknoloji kullanması için birçok platform oluşturmuş ve bu platformların yaygın kullanımı için öğretmen ve yöneticilerine hizmet içi eğitimler düzenlemektedir. Bu doğrultuda etkin program platformların kullanımını kolaylaştırmak ve imkan sağlama hususunda okul yöneticilerine görev düşmektedir. Okulların yenileşmesine katkı sağlayacak bu proje ve uygulamaların öğretmenlere aktarılması, kullanımına teşvik ve olanak sağlama için şüphesiz öncelikle okul müdürünü teknolojik öz yeterliliğini güçlendirmesi gerekmektedir. Etkin bir teknolojik lider okullarında yenileşme iklimi oluştururken MEB proje, plan ve programları doğrultusunda ilerleyerek yenilikçi eğitim ortamı oluşmasına katkı sağlamalıdır.

2.3. Okullarda yenileşme iklimi ve teknolojik liderlik

Günümüzde teknoloji hızla gelişmekte ve tüm örgütlerde olduğu gibi eğitim örgütünde de teknolojinin etkisi giderek artmaktadır. Bu nedenle okulların da teknolojik gelişmelere ayak uyduracak yenileşme iklimi oluşturmaları gerekmektedir. Okullarda yenileşme iklimini oluşmasında okul yöneticilerinin teknolojik liderlik davranışları oldukça önemlidir. Okul

yöneticileri, okulların teknolojik gelişmelere ayak uydurması ve bu gelişmelerden en iyi şekilde faydalanması için öncü rol oynamalıdır (Bülbül ve Çuhadar, 2012). Bu nedenle, okul yöneticilerinin teknolojik liderlik davranışları oldukça önemlidir. Teknolojik liderlik, yöneticilerin teknolojiyi kullanarak öğrenci başarısını artırmak için öncülük etmeleri ve yönlendirmeleri anlamına gelmektedir (Hacıfazlıoğlu ve diğerleri, 2011). Okul yöneticilerinin teknolojik liderlik davranışları, öğretmenlerin teknolojiyi kullanmalarını teşvik etmeleri, teknolojik gelişmeleri takip etmeleri, teknolojiyi okulun amaçlarına uygun bir şekilde kullanmaları ve teknolojik eğitim materyalleri sağlamaları gibi unsurları kapsamaktadır. Ayrıca, okul yöneticileri teknolojik liderlik davranışları ile öğrencilerin teknoloji becerilerinin geliştirilmesine de katkı sağlamaktadırlar.

Okulların yenileşme iklimi, okulların teknolojik gelişmelere açık olması ve bu gelişmeleri benimsemesi anlamına gelmektedir. Okulların yenileşme iklimi, okul yöneticilerinin teknolojik liderlik davranışlarıyla güçlü bağa sahiptir. Okul yöneticileri, okulların yenileşme iklimini oluşturmak ve sürdürmek için teknolojik liderlik davranışları sergilemelidir. Okulların yenileşme iklimi, öğretmenlerin teknolojiyi kullanmalarını teşvik etmeleri, öğrencilerin teknoloji becerilerini geliştirmelerine olanak sağlamaları, teknolojik eğitim materyalleri sunmaları ve teknolojik gelişmeleri takip etmeleri gibi unsurları kapsamaktadır (Durnalı, 2018). Okul yöneticileri, okulların yenileşme iklimini oluşturmak ve sürdürmek için bu unsurları dikkate almalıdır. Okul yöneticilerinin teknolojik liderlik davranışları ile okulların yenileşme iklimi arasında güçlü bir ilişki vardır. Okul yöneticileri, teknolojik liderlik davranışları ile okulların yenileşme iklimini oluşturur ve sürdürürler. Teknolojik liderlik davranışları, okulların yenileşme iklimini oluşturmanın en önemli unsurlarından biridir. Okul yöneticileri, teknolojik liderlik davranışları ile öğretmenleri teknolojiyi kullanmaya teşvik ederler ve teknolojik eğitim materyalleri sağlarlar (Kırhoğlu, 2021). Bu, öğretmenlerin teknolojiyi kullanmalarını kolaylaştırır ve öğrencilerin teknoloji becerilerinin geliştirilmesine olanak sağlar. Ayrıca, okul yöneticileri, teknolojik liderlik davranışları ile okulların yenileşme iklimini oluştururlar ve teknolojik gelişmeleri takip ederek okulların teknolojik olarak güncel kalmasını sağlarlar (Banoğlu, 2011). Okul yöneticileri, teknolojik liderlik davranışları ile okulların yenileşme iklimini oluşturur ve sürdürürler. Okul

yöneticileri, teknolojik liderlik davranışları ile okulların yenileşme iklimini oluşturarak, öğrencilerin daha iyi bir eğitim almasına katkı sağlamaktadırlar.

2.3. İlgili araştırmalar

Yenileşme iklimi ve teknolojik liderlik ile ilgili çalışmalara bu kısımda yer verilmektedir.

2.3.1. Yenileşme iklimi ile ilgili araştırmalar

Yurtiçi ve yurtdışında yenileşme iklimine ilişkin yapılan araştırmalar bu başlık altında sunulmuştur.

2.3.1.1. Yurt içinde yapılan araştırmalar

Çimili Gök ve diğerleri (2022) öğretmenlerin yenileşme iklimine karşı tutumları hakkında yaptıkları çalışmada öğretmenlerin mevcut okullarındaki hizmet senesi, cinsiyet, kıdem yılı, öğrenim durumu ve hizmet verilen eğitim kademesinin eğitim örgütlerindeki yenileşme iklimi üzerindeki etkilerini araştırmıştır. Devlet ilk ve orta öğretim okullarındaki 144 öğretmenle yapılan araştırmada cinsiyet, öğrenim durumu, branş ve kıdeme göre fark görülmemiştir. Çalışmakta olduğu kurumda 0-10 yıl görev yapan katılımcının, 11 yıl ve üzeri görev yapan katılımcıya göre yenileşmeye açıklığı daha yüksektir.

Göl ve Bülbül (2012) temel eğitimde görev yapmakta olan okul yöneticilerinin yenilik yönetme düzeylerinin öğretmen algıları üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Kırıkkale ili ve Lüleburgaz ilçesinde görev yapan 396 öğretmenden oluşan çalışma grubuyla araştırmalarını yürütmüşlerdir. Yenilik yönetimi yaş değişkenine göre farklılık göstermiştir. Çalışmaya katılan 20-35 yaş aralığındaki öğretmenler, yöneticilerini yenilik yönetimi bağlamında yeterli olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Gazel (2021) Kütahya il merkezindeki kamu okullarında hizmet veren 606 öğretmenle yaptığı araştırmasında öğretmenlerin özerklikleri ile okulların yenileşme iklimiyle ilişkili olup olmadığı veya ne seviyede olduğunu belirlenmesini hedeflemiştir. Uyguladığı testler sonucunda öğretmenlerin yenileşme iklimine ilişkin görüşleriyle özerklik davranışlarına ilişkin ifadeleri anlamlı ve olumlu yönde göstermektedir.

İraz ve Altınışik (2016) yaratıcılık ile yenilik üzerine örgüt içi faktörlerin etkisini Konya ilinde hizmet veren kamu kuruluşunda 91 katılımcıyla araştırmasını yapmıştır. Araştırmanın neticesinde katılımcılara fırsat verilmesi halinde yaratıcılık ve yenilikçilik sergileme düzeylerinde farklılık görülmüştür.

Alayoğlu (2019) yenileşme ve yaratıcılık öz yeterliliğinin değişime açıklıkla olan ilişkisini araştırmıştır. Hizmet kuruluşlarında görev yapan 257 beyaz yaka çalışanlarıyla oluşturduğu çalışma grubuna uyguladığı anketler sonucunda yenilik ikliminin alt boyutlarından yeniliğe destek ve yaratıcılık öz yeterliliğinin, değişime açıklıkla anlamlı ve korelasyon bağlamında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu saptanmıştır.

Fidan ve Öztürk (2015) araştırmalarında öğretmenlerin yaratıcılık düzeylerinin içsel motivasyon düzeyleri ve okulların yenileşme iklimleriyle ilişkisini belirlemeyi amaçlanmıştır. Ankara ilinde kamu ve özel okullarda çalışan öğretmenlerin katılımıyla araştırma sürdürülmüştür. Analizler sonucu özel okullardaki öğretmenlerin kamu okullarındakilere göre içsel motive ve yaratıcılık düzeyinin yüksek olduğu görülmüştür. Aynı zamanda içsel motivasyonun öğretmen yaratıcılığı ile pozitif yönde ilişkisi olduğu görülürken içsel motivasyonun yenileşme iklimiyle arasında anlamlı ilişki saptanmamıştır.

Sagnak (2012) araştırmasında ilköğretim okullarında yenilikçi iklim, öğretmenlerin yenilikçiliği ile güçlendirici liderlik arasındaki ilişkinin belirlenmesini amaçlamıştır. Niğde ilindeki rastgele seçilen 55 ilköğretim okul müdürüyle araştırma gerçekleştirilmiştir. Okul müdürlerin liderlik güçlendirme davranışlarıyla öğretmenlerin yenilikçi davranışı ve yenileşme iklimiyle anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Okulların yenileşme iklimi, öğretmenlerin yenilikçi davranışlarını ve okul müdürlerinin liderlik güçlendirme davranışlarına aracılık ettiği görülmüştür.

2.3.1.2. Yurt dışında yapılan araştırmalar

Izzati (2018) araştırmasında meslek yüksekokulu öğretmenlerinin örgüt iklimiyle yenilikçi davranışları arasındaki belirlemek amacıyla 70 öğretmenle sürdürmüştür. Yapılan bu nicel çalışmada örgüt iklimiyle yenilikçi davranışların arasında pozitif yönde ilişki bulunmaktadır.

Sarros, Cooper ve Santora (2008) araştırmalarında Avustralya özel sektör kuruluşlarındaki örgütsel yenilik iklimi ile dönüşümcü liderlik, örgütsel yenilik ve örgüt kültürüyle olan ilişkileri açısından incelemektedir. 1.158 yöneticiden oluşan bir ankete verilen yanıtlara dayanan yapısal eşitlik modellemesi, dönüşümcü liderlik ile örgütsel yenilik iklimi arasındaki ilişkiyi ve bir rekabetçi, performans odaklı örgüt kültürü bu ilişkiye aracılık ettiği sonucuna varılmıştır.

Sofwan ve diğerleri (2021) araştırmalarında, bilişim teknolojileri ile yenilikçi öğretim davranışının yordayıcısı olarak teknoloji yenilik kabulü ve örgütsel yenilik iklimini içeren yansıtıcı bir modeli test etmeyi amacıyla Endonezya'daki 3 üniversiteden 533 öğretmen adayıyla araştırma yapılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre teknoloji yenilik kabulünün örgütsel yenilik iklimi ile pozitif korelasyonlu ve örgütsel yenilik ikliminin bilgi ve iletişim teknolojilerini etkileyen istatistiksel olarak anlamlı olduğunu saptanmıştır. Düzenleyici değişkenin örgütsel yenilik iklimi rolü, hipotez için teknoloji yenilik kabulüne bilgi ve iletişim teknolojileri ile aracılık etmekte önemlidir. Bununla birlikte, teknoloji yenilik kabulü, bilgi ve iletişim teknolojilerini tahmin etmede önemsizdir.

Moolenaar ve diğerleri (2010) çalışmalarında yöneticilerin okullarını sosyal ağlardaki kurumları ile dönüşümcü liderlik ve okulların yenileşme iklimi arasındaki ilişkiyi belirlemek amaçlanmıştır. Bu amaçla yürütölen çalışmada Hollanda'da 51 ilk ve ortaokulda 702 öğretmen ve 51 okul müdürü katılım göstermiştir. Nicel bir anketle yapılan veri toplama işlemi sonuçlarına göre dönüşümcü liderliğin okulların yenileşme iklimini olumlu etkilediği görölmüştür. Müdürlerin merkezilik açısından sosyal ağ konumu okulun yenileşmesiyle ilişkili bulunmuştur. Yenileşme iklimiyle dönüşümcü liderlik arasındaki ilişkiye işle ilgili yakınlık merkezinin aracılık ettiği saptanmıştır.

Koch ve diğerkleri (2015) araştırmalarında çok düzeyli çalışma, okul mdrlerrinin işe katılımlının okulların yenilikçiliğine motive edici rolünü incelemek amaçlamıştır. Okul mdrlerrinin işe adanmışlığının öğretmenlerin yaratıcılığını motive ettiğini ve bununla birlikte okullardaki yenileşmenin arttığı varsayılmıştır. 83 Alman okulunda görev yapan 87 müdür ve 902 ğretmen katılımıyla çalışma yrtlmştır. Çok düzeyli çalışma modelinin okul mdrlerrinin işe adanmışlığının ğretmenlerinin yaratıcılığını arttırdığını ve yenilikçiliği beslediği grlmştır. Yeni fikirlerin üretimi okul yöneticilerinin işe tutkunluğu ve yenilikçiliğine aracılık etmiştir. Araştırmanın sonucu olarak müdürlerin işe adanmışlığı ve öğretmenlerin yaratıcılığını okulun yenileşme iklimine büyük ölçüde etki ettiği sylenabilir.

Park (2012) alışmasında okullardaki yenileşme iklimi ve müdür liderliği arasındaki ilişki incelenmiştir. Güney Kore'deki 32 devlet meslek lisesi 981 öğretmenin katılımlarıyla araştırmasını gerçekleştirmiştir. Araştırmanın neticesinde okul mdrlerrinin liderlik tarzı öğretmenlerin yenileşmeye destek açısından algılarını fark yaratacak derecede etkilediği sonucunu ortaya koymaktadır. Okul müdürünün başlatıcı ve yönetici olarak liderlik tarzının, okullardaki yenileşmeyi arttıran etkenler olduğunu tespit edilmiştir.

Song ve diğerkleri (2014) alışmalarında yenilikçi okullar arasındaki ilişkileri incelemeyi amaçlamışlardır. Bilgi paylaşımı, yaratıcılık, fikir yaratma, yenileşme iklimi düzeyinde Kore'deki ortaöğretim öğretmenleri evreninde araştırma yapılmıştır. Çalışma grubunu oluşturan 1125 öğretmenden alınan yanıtlara göre okullardaki yenileşme ikliminin öğretmenlerin bilgilerini pozitif yönde etkilemiştir. İşe adanma, bilgi paylaşımı öğretmenlerin yaratıcı düşüncesine katkı sağlamıştır. Okulların yenileşme iklimi, öğretmenlerin bilgi üretmesiyle ilişkilendirilebilir.

2.3.2. Teknolojik liderlik ile ilgili araştırmalar

Yurtiçi ve yurtdışında teknolojik liderlik davranışlarına ilişkin yapılan araştırmalar bu başlık altında sunulmuştur.

2.3.2.1. Yurt içinde yapılan araştırmalar

Banoğlu (2011) temel eğitim ve ortaöğretim şubelerine bağlı kurumlarda görev yapmakta olan okul yöneticilerinin teknolojik liderliği ve teknolojik koordinatörlüğünü incelemiştir. Kadıköy-Maltepe ilçelerinden 134 eğitim kurumuyla yürüttüğü çalışmada okul müdürlerinin önemli oranda teknolojik liderliğe sahip olduğunu ayrıca bilişim koordinatörü bulunan okul müdürlerinin “öğrenme ve öğretim” boyutunda daha yüksek teknolojik liderliğe sahip olduğu sonucuna varmıştır.

Durnalı ve Akbaşlı (2019) ortaokulda görev yapan öğretmenlerin görüşlerini alarak, okul müdürlerinin teknolojik liderliği ve okuldaki bilgi yönetimi düzeyi ile ilişkisini inceledikleri çalışmalarında Ankara Mamak ilçesi 442 katılımcıyla okul müdürlerinin teknolojik liderliği ve bazı alt boyutlarında, okul bilgi düzeyi ve bazı alt boyutları çok zayıf ve olumlu yönde ilişki bulmuştur. Ayrıca tespit edilen bu ilişkinin bazı boyutlarında yordama olduğu sonucuna varılmıştır.

Görgülü (2013) okul müdürlerinin teknolojik liderlik düzeylerinin bilgi toplumuna geçiş sürecini konu olan araştırmasını Konya ili Selçuklu, Meram ve Karatay ilçelerinde görevli toplam 659 okul yöneticisi ve öğretmen ile gerçekteşirmiştir. Araştırmanın neticesinde çalışma grubundaki öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda okul yöneticilerinin teknolojik liderlik davranışını düzeyi “çoğu zaman” gösterdikleri tespit edilmiştir. Ayrıca okul yöneticilerinin öz yeterlilik algıları, öğretmenlerin yöneticilerine dair görüşlerinden daha yüksek olduğu görölmüştür.

Cantürk (2016) ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticilerinin teknolojik liderlik davranışlarıyla okul yönetimi süreçlerinde bilişim teknolojilerinin kullanımı ilişkisini belirlemek amacıyla yaptığı çalışmasında Antalya ilinin üç merkez ilçelerinde liselerde görev yapan 508 öğretmen ve 179 idareci ulaşmıştır. Yapılan araştırmada bilişim ve iletişim teknolojilerinin yönetim süreçlerinde kullanımının okul müdürlerinin teknolojik liderlik davranışını büyük ölçüde etkilediği sonucuna varılmıştır.

Yumlu (2020) okul yöneticilerinin teknolojik liderlik yeterliliğinin okul etkililiğine etkisini İstanbul ili Tuzla, Maltepe, Pendik, Maltepe ve Kartal olmak üzere beş ilçede ilkokul,

ortaokul ve lisede görev yapan 596 öğretmen ile gerçekleştirmiştir. Çalışmada okul kademesi değişkeni, katılımcıların okul etkililiği ve teknolojik liderlik algılarında anlamlı farklılık yarattığı tespit edilmiştir. Ayrıca teknolojik liderlik alt boyutlarından vizyon, destek ve insan merkezli olma ile okul etkililiği olumlu yönde ilişkili bulunmuştur.

Ünver (2022) okul yöneticileri teknolojik liderliği ve kriz yönetim becerileri ile öğretmenlerin uzaktan eğitime tutumlarını konu alan çalışmasını Zonguldak ili temel eğitim kurumlarında aktif olarak çalışan 270 sınıf ve kültür öğretmeni ile yürütmüştür. Çalışma neticesinde öğretmenler açısından bakıldığında, okul yöneticilerinin teknolojik liderliği ve kriz yönetme becerilerinin yüksek seviyede, öğretmenlerin uzaktan eğitim tutumlarının düşük seviyede olduğu görülmüştür. Regresyon analizinden teknolojik liderlik ve kriz yönetimi değişkenlerinin uzaktan eğitime yönelik tutumların yordayıcısı olmadığı tespit edilmiştir.

Gerçek (2016) Antalya ilinde yaptığı çalışmada özel kurumlarda eğitim-öğretim hizmetini yerine getiren öğretmenlerin görüşlerine göre çalıştıkları okulların yöneticilerin teknolojik liderlik ve yönetim etkililiği arasındaki ilişkiyi incelemiştir. 424 öğretmene uyguladığı bu çalışmada yönetici etkililiği ve teknolojik liderlik bağlamında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkileri olduğuna ulaşmıştır.

Seven (2021) okul yöneticilerinin uzaktan eğitim sürecinde teknolojik liderlik öz yeterlilik durumlarını araştırdığı çalışmada İstanbul ili Bahçelievler ilçesindeki kamu okul yöneticilerinin görüşlerini almıştır. 182 okul idarecilerin görüşlerine göre uzaktan eğitim ile teknolojik liderlik davranışının fark yaratacak düzeyde ilişkili olmadığı tespit edilmiştir.

Şenel (2022) Denizli ilinin Merkezefendi ilçesinde kamu kuruluşunda görev yapan öğretmenlerin uzaktan eğitim platformlarının kullanımına ilişkin algıları ve çalıştıkları okul müdürlerinin teknolojik liderlik davranışıyla ilişkisini incelemiştir. Araştırmaya katılan 242 öğretmenin uzaktan eğitime tutumları iyi seviyede olduğu ve yine okul müdürlerinin teknolojik liderlik davranış düzeyinin iyi olduğu saptanmıştır. Araştırmanın neticesinde okul yöneticileri teknolojik liderliği ile öğretmenlerin uzaktan eğitim ortamlarına ilişkin tutumları arasında zayıf yalnız pozitif yönde olduğu sonucuna varılmıştır.

2.3.2.2. Yurt dışında yapılan araştırmalar

Weng ve Tang (2014) okul teknolojik liderlik düzeyi ile okul yönetiminin etkililiği arasındaki ilişkiyi belirlemek için Tayvan’da görev yapan 323 okul yöneticisinin görüşlerine başvurmuştur. Araştırma neticesinde okul yöneticilerinin teknolojik liderlik stratejilerini etkin bir şekilde kullanma becerilerinin yüksek olduğu ve bu bulgunun okul etkililiği üzerinde olumlu yansımaları olduğu sonucuna varılmıştır.

Anderson ve Dexter (2005) teknolojik liderliğin teknolojik programlarda nasıl bir fark yarattığını tespit etmek amacıyla ABD’de 800’den fazla okulun katılımıyla araştırma yapmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre teknolojik alt yapı ne kadar önemli olsa da teknolojik liderliğinin gerekli olduğunun sonucuna varılmıştır.

Hamzah, Juraim ve Mansor (2016) ortaokul yöneticileri arasında teknolojik liderlik ve müfredat yönetimi arasındaki ilişkinin düzeyini belirlemek amacıyla Malezya’da 341 okul müdürünün görüşleri alınarak çalışma yürütölmüştür. Araştırmanın sonucunda müdürlerin teknolojik liderlik düzeyinin yüksek ve müfredat yönetimi yeterliliklerinin yüksek olduğu görölmüştür. Teknolojik liderlikle müfredat yönetimi ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır.

Thannimalai ve Raman (2018) okul müdürü teknolojik liderlik düzeyi ve okullardaki öğretmenlerin teknolojik entegrasyonu arasındaki ilişki ölçmek amacıyla 90 müdür 645 öğretmene anket uygulamıştır. Çalışma sonucunda okul müdürlerinin teknolojik liderliği ile öğretmenlerin teknoloji entegrasyonu istatistiksel açıdan anlamlı ilişkiye sahiptir.

Brunson (2015) ilk ve ortaokul yöneticilerinin teknolojik liderlik yeterliliklerini incelemeyi amaçlamıştır. Kolombiya’da görev yapan 132 okul müdürünün katılımıyla yürütölmüş araştırmanın sonucunda okul yöneticilerinin teknolojik liderlik yetkinlikleri ile dönüşömcü liderlik modelinin birbirlerine pozitif anlamda etkileri olduğu saptanmıştır.

Esplin (2017) okul müdürlerinin teknolojik liderlik durumlarını değerlendirmek amacıyla Utah’ta görev yapan 129 ilkokul müdürüyle yapılan araştırmada okul müdürü teknolojik liderlik değerlendirme anketi (PTLA) kullanılarak veriler toplanmıştır. Bu bölgedeki okul müdürlerinin teknolojik liderlik seviyelerinin yeterli düzeyde olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Hero (2020) okul mdrlrinin teknolojik liderliğini keşfetmek ve öğretmenlerin teknolojik yeterlilik üzerindeki etkisini araştırmıştır. Bulacan ve Obando bölgesindeki devlet ilkokullarında 105 öğretmenle çalışmasını srdrmştır. Öğretmenlerin algıladığı okul mdrlri teknolojik liderliği seviyesinin yüksek olduğu ve öğretmenlerin teknoloji kullanımı konusunda yetkin olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yapılan regresyon analizinde yöneticilerin teknolojik liderliğiyle öğretmenlerin teknolojik yetkinliği üzerinde fark yaratmamaktadır.



BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın modeli

Araştırma ilişkisel tarama modeli ile yürütülmüştür. İlişkisel tarama modeli, iki ve daha fazla sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığını belirlemeyi amaçlayan tarama yaklaşımına denir. İlişkisel tarama modelinde, değişkenlerin birlikte değişip değişmediği; değişme varsa bunun nasıl olduğu saptanmaya çalışılır (Karasar, 2011). Araştırma konusuyla ilişkili olarak kullanılan anketler Milli Eğitim Bakanlığı'nın resmi okullarında görev yapan öğretmenlerine uygulanmıştır. Uygulama neticesinde elde edilen bilgiler araştırmada veri olarak kullanılmıştır.

3.2. Araştırmanın evreni ve örneklemi

Araştırmanın evrenini 2021-2022 Eğitim-Öğretim yılında İstanbul İli Eyüpsultan İlçesindeki anaokulu, ilkokul, ortaokul ve liselere görev yapmakta olan 2719 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın çalışma grubunu ise 2021-2022 Eğitim-Öğretim yılında İstanbul İli Eyüpsultan İlçesindeki resmi anaokulu, ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapmakta olan 539 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın çalışma grubu uygun örneklem yöntemi ile oluşturulmuştur. Balcı (2021)'nin "Farklı Büyüklükteki Evrenler İçin Kuramsal Örneklem Büyüklükleri" çizelgesi temel alınarak 1000-5000 aralığındaki katılımcıları anlamlılık düzeyi ($\alpha=.05$) ve %5 (yüzde 5) hata toleransında temsili için en az 356 kişiden oluşmalıdır. Bu doğrultuda araştırmanın evrenini oluşturan 2719 öğretmeni temsil yeteneğini sağlamak için 539 kişilik çalışma grubu ile araştırma yürütülmüştür. Tablo 1'de katılımcı demografik bilgileri verilmektedir.

Tablo 1

Öğretmenlere ait Demografik Özellikler

	Değişkenler	Frekans(f)	Yüzde(%)
Cinsiyet	Kadın	355	65,9
	Erkek	184	34,1
Yaş	20-30	116	21,5
	31-40	345	64,0
	41-50	46	8,5
	51 ve üstü	32	5,9
Kıdem yılı	0-5 yıl	163	30,2
	6-10 yıl	142	26,3
	11-15 yıl	110	20,4
	16-20 yıl	76	14,1
	21 yıl ve üzeri	48	8,9
Eğitim durumu	Lisans	390	72,4
	Lisansüstü	149	27,6
Çalışılan kademe	Okulöncesi	64	11,9
	İlkokul	129	23,9
	Ortaokul	254	47,1
	Lise	92	17,1
Müdür ile çalışma	1 yıldan az	81	15,0

süresi	1-2 yıl arasında	126	23,4
	2-3 yıl arasında	133	24,7
	3-5 yıl arasında	124	23,0
	5 yıl ve üzerinde	75	13,9
Toplam		539	100

Tablo 1 incelendiğinde katılımcıların 355'inin (% 65,9) kadın ve 184'ünün (% 34,1) erkek; 116'sının (% 21,5) 20-30 yaş aralığında, 345'inin (% 64,0) 31-40 yaş aralığında, 46'sının (% 8,5) 41-50 yaş aralığında ve 32'sinin (% 5,9) 51 yaş ve üzerinde olduğu; 163'ünün (% 30,2) 0-5 yıl, 142'sinin (% 26,3) 6-10 yıl, 110'nunun (% 20,4) 11-15 yıl, 76'sının (% 14,1) 16-20 yıl ve 48'inin (% 8,9) 21 yıldan fazla mesleki kıdeme sahip olduğu; 64'ünün (% 11,9) okulöncesi, 129'unun (% 23,9) ilkokul, 254'ünün (% 47,1) ortaokul ve 92'sinin (% 17,1) lise düzeyindeki okullarda görev yapmakta olduğu; 390'nın (% 72,4) lisans ve 149'unun (% 27,6) lisansüstü düzeyde eğitim aldıkları; 81'inin (% 15) 1 yıldan az, 126'sının (% 23,4) 1-2 yıl arasında, 133'ünün (% 24,7) 2-3 yıl arasında, 124'ünün (% 23,0) 3-5 yıl arasında ve 75'inin (% 13,9) 5 yıl ve üzeri müdürleri ile çalışma süreleri olduğunu göstermektedir.

3.3. Veri toplama araçları ve veri toplama süreçleri

Araştırmada Okul Müdürlerinin Teknolojik Liderlik davranış düzeyini belirlemek amacıyla, Durnalı (2018) tarafından geliştirilen “Okul Müdürü Teknolojik Liderlik Davranış Ölçeği” ve Okulların yenileşme iklimi düzeyinin belirlenmesi için Polatcan (2019) tarafından geliştirilen “Okullarda Yenileşme İklimi Ölçeği” ve Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Araştırmanın verileri öğretmenlere elle doldurtularak veya Google Forms aracılığıyla toplanmıştır. Verilerin analizde SSPS 22 Programı kullanılmıştır.

3.3.1. Okul Müdürü Teknolojik Liderlik Davranış Ölçeği (OMTLD-Ö)

Durnalı (2018) tarafından geliştirilmiştir. OMTLD-Ö 18 maddeden ve dört alt boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar motivasyon, yönlendirme, altyapı ve hukuk şeklindedir. 1-6 maddeler motivasyon, 7.,8.,13. Maddeler yönlendirme, 9-12 maddeler altyapı ve 14-18 maddeler hukuk alt boyutlarını ele almaktadır. Bu ölçek, ortaokul öğretmenlerinin görüşleri baz alınarak, okullarda öğretmenlerin teknoloji kullanımında okul yöneticilerinin gösterdiği teknolojik liderliği belirlemek amacıyla geliştirilmiştir. Beşli Likert tipine sahip OMTLD ölçeğinin seçenekleri, “Kesinlikle katılmıyorum(1); Katılmıyorum(2); Kararsızım(3); Katılıyorum(4); Kesinlikle katılıyorum(5)” şeklindedir. OMTLD-Ö’de ters madde bulunmamaktadır. OMTLD-Ö’nün alt boyutları puanlandırıldığında, motivasyon alt boyutunda 6 puandan 30 puana kadar, yönlendirme alt boyutunda 3 puandan 15 puana kadar, alt yapı alt boyutunda 4 puandan 20 puana kadar, hukuk alt boyutunda 5 puandan 25 puana kadar sonuçlar elde edilebilir. Bu ölçeğin tüm maddeleri incelendiğinde en düşük 18 puan alınabilirken en yüksek 90 puan alınabilir. Ölçeğin puanlamasında puan yüksek olduğu takdirde okul yöneticilerinin ilgili davranışı sergileme düzeyi yüksek; puanlamanın düşük olduğu takdirde ise okul yöneticilerinin ilgili davranış sergilemesi düşük düzeyde olduğu ifade edilebilir. Ölçeğin genel Cronbach Alfa katsayısı .72 güvenirlikte bulunmuştur. Motivasyon alt boyutu için güvenirlik katsayısı .90, hukuk alt boyutunda .70, altyapı alt boyutunda .87 ve yönlendirme alt boyutunda .88 olarak tespit edilmiştir. Bu araştırmada ise, okul müdürü teknolojik liderlik davranış ölçeğine ilişkin saptanan güvenirlik katsayıları Tablo 2 ‘deki gibidir.

Tablo 2

Okul Müdürü Teknolojik Liderlik Davranış Ölçeğine İlişkin Güvenirlik Analizi Sonuçları

Boyut/Alt Boyutlar	Cronbach Alpha Katsayısı
Teknolojik liderlik	.980

Motivasyon alt boyutu	.942
Yönlendirme alt boyutu	.899
Altyapı alt boyutu	.926
Hukuk alt boyutu	.934

Tablo 2'ye göre, 18 maddelik Okul Müdürü Teknolojik Liderlik Davranış Ölçeğinin genel Cronbach Alpha değeri .980 olarak tespit edilmiştir. Motivasyon alt boyutu iç tutarlılık katsayısı .942, yönlendirme alt boyutunda .899, altyapı alt boyutunda .926 ve hukuk alt boyutunda .934 olduğu görülmüştür. OMTLD-Ö, güvenirlik düzeyine bakıldığında yüksek olduğunu söylenebilir.

3.3.2. Okullardaki Yenileşme İklimi Ölçeği (OYİ-Ö)

Polatcan (2019) tarafından geliştirilen veri toplama aracı “*Yenileşmeye Destek, Kaynaklar ve Olanaklar, İnisiyatif Alma, Yenileşmeye Açıklık ve Takım Çalışması ve Uyum olmak*” üzere 5 alt boyut ve 32 maddeden oluşmaktadır. 1-9. maddeler yenileşmeye destek, 10-16. maddeler kaynaklar ve olanaklar, 17-21. maddeler inisiyatif alma, 22-25. maddeler yenileşmeye açıklık ve 26-32. maddeler takım çalışması ve uyum alt boyutlarını ele almaktadır. Beşli Likert tipine sahip ölçek “*Tamamen Katılıyorum (5), Katılıyorum (4), Orta Derecede Katılıyorum (3), Katılmıyorum (2), Hiç Katılmıyorum (1)*” şeklinde seçeneklerden oluşmaktadır. Ölçekte 22. ve 25. madde ters maddedir.

Ölçeğin alt boyutları puanlandırıldığında, yenileşmeye destek alt boyutunda 9 puandan 45 puana kadar, kaynak ve olanaklar alt boyutunda 7 puandan 35 puana kadar, inisiyatif alma alt boyutunda 5 puandan 25 puana kadar, yenileşmeye açıklık alt boyutunda yer alan ters maddeler ters çevrilip hesaplama yapıldığında 4 puandan 20 puana kadar, takım çalışması ve uyum alt boyutunda 7 puandan 35 puana kadar sonuçlar elde edilebilir. Bu ölçeğin tüm maddeleri incelendiğinde en düşük 32 puan alınabilirken en yüksek 160 puan alınabilir. Ölçeğin puanlamasında puan yüksek olduğu taktirde okul yöneticilerinin ilgili davranışı

sergileme düzeyi yüksek; puanlamanın düşük olduğu taktirde ise okul yöneticilerinin ilgili davranış sergilemesi düşük düzeyde olduğu ifade edilebilir. Ölçeğin genel Cronbach Alfa güvenirlik katsayısının değeri .95 bulunmuştur. Yenileşmeye destek alt boyutunda güvenirlik katsayısı .95, kaynaklar ve olanaklar alt boyutunda .94, inisiyatif alma alt boyutunda .93, yenileşmeye açıklık alt boyutunda .83 ve takım çalışması ve uyum alt boyutunda .91 olarak tespit edilmiştir. Bu araştırmada ise, Okullarda Yenileşme İklimi ölçeğinin güvenirlik katsayısı değerleri Tablo 3 'de sunulmuştur.

Tablo 3

Okullarda Yenileşme İklimi Ölçeğine İlişkin Güvenirlik Analizi Sonuçları

Boyutlar	Cronbach Alpha Katsayısı
Yenileşme iklimi	.985
Yenileşmeye destek alt boyutu	.964
Kaynaklar ve olanaklar alt boyutu	.956
İnisiyatif alma alt boyutu	.937
Yenileşmeye açıklık alt boyutu	.777
Takım çalışması ve uyum alt boyutu	.961

Tablo 3'e göre, 32 maddelik Okullarda Yenileşme İklimi Ölçeğinin genel Cronbach Alpha güvenirlik değeri .985 olduğu tespit edilmiştir. Yenileşmeye destek alt boyutunda iç tutarlılık katsayısı .964, kaynaklar ve olanaklar alt boyutunda .956, inisiyatif alma alt boyutunda .937, yenileşmeye açıklık alt boyutunda .777 ve takım çalışması ve uyum alt boyutunda .961 bulunmuştur. Okullardaki yenileşme iklimi ölçeğinin güvenirlik düzeyini bakıldığında yüksek olduğu söylenebilir.

Verilerin toplama sürecinde öncelikle ölçekleri uyarlayan ve geliştiren araştırmacılara ulaşıp, ölçekleri kullanmak amacıyla izin talep edilmiştir. Akabinde Sakarya Üniversitesi

Eğitim Bilimleri Enstitüsü ölçeklerin uygulanabilir izini alınarak örneklem grubunu oluşturan öğretmenlere uygulama yapılabilmesi için İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden gerekli izinler alınmıştır. İlgili ölçekler Google form aracılığıyla araştırmaya katılmaya gönüllü öğretmenlere ulaştırılmış ve uygulanmıştır. Uygulama öncesinde katılımcılara bilgi verilmiştir. Veri toplama uygulaması sonucunda veri seti oluşturulmuştur.

3.4. Verilerin analizi

OMTLD-Ö ve OYİ-Ö'den elde edilen veriler SPSS 22.0 paket programına sayısal veri olarak işlenmiştir. Katılımcıların demografik özelliklerine (Cinsiyet, Yaş, Kıdem Yılı, Eğitim Durumu, Çalışılan Kademe, Müdür ile Çalışma Süresi) ilişkin çözümlemelerde frekans (f) ve yüzde (%) gibi betimsel istatistikler kullanılmıştır. Daha sonrasında ölçeklerin güvenilirliğini ölçmek amacıyla ölçeğin boyut ve alt boyutlarının Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları belirlenmiştir. Öncelikle çözümlemelerde hangi testlerin kullanılacağına ilişkin karar vermek için, normallik dağılımı SPSS 22 programı yardımıyla test edilmiştir. Test çıktıları Tablo 4'teki gibidir.

Tablo 4

Normallik Dağılımı Testi Sonuçları

	N	$\bar{x}$	SS	Çarpıklık	Basıklık
Teknolojik liderlik	539	3.89	,953	-1,557	1,461
Motivasyon	539	3.91	,965	-1,565	1,532
Yönlendirme	539	3.89	,984	-1,369	1,142
Altyapı	539	3.84	1,008	-1,385	,968
Hukuk	539	3.89	,985	-1,436	1,132

Yenileşmeye iklimi	539	3.88	,948	-1,635	1,530
Yenileşmeye destek	539	3.93	,972	-1,594	1,572
Kaynaklar ve olanaklar	539	3.88	1,001	-1,471	1,155
İnisiyatif alma	539	3.80	1,034	-1,280	,591
Yeniliğe açıklık	539	3.80	1,010	-1,053	,309
Takım çalışması ve uyum	539	3.91	1,002	-1,497	1,221

Tablo 4 incelendiğinde teknolojik liderlik ve yenileşme iklimi ölçekleri ile tüm alt boyutları elde edilen verilere ilişkin çarpıklık ve basıklık katsayılarına bakıldığında değerlerinin (-2.00) ile +2.00 değerleri aralığında tespit edilmiştir. George ve Mallery (2010)'e göre, çarpıklık ve basıklık katsayıları (-2.00) ile +2.00 değerleri aralığında olduğu takdirde dağılımın normal gerçekleştiğini göstermektedir. Dolayısıyla bu araştırmada verilen normal dağılım gösterdiği kabul edilmiş ve ilgili analizler bu bağlamda gerçekleştirilmiştir.

Katılımcıların görüşleri baz alınarak okul yöneticilerinin teknolojik liderlik davranışları, okulların yenileşme iklimi ve alt boyutları ile değişkenler arasında ikili karşılaştırmalarda t-Testi uygulanmıştır. Üç ve üzeri karşılaştırmalarda ANOVA testi uygulanmıştır. Okul yöneticisi teknoloji liderliği ile okullardaki yenileşme iklimi anlamlı düzeyde bir ilişkisinin var olup olmadığı da Pearson korelasyon analizi uygulanarak bakılmıştır. Sonrasında doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Çalışmada kabul edilen ölçek sınırları $(n-1)/n$ formülüne göre belirlenmiştir. $n(\text{derece})=5$, $(5-1)/5=0,80$ hesaplanmıştır. Kullanılan iki ölçekte 5 dereceli Likert olması sebebiyle aynı sınırlar kullanılmıştır. Tablo 5'te ölçeklerin sınırları gösterilmektedir.

Tablo 5

OMTLD-Ö ve OYİ-Ö Kabul Sınırları

Aralık değerleri	Teknolojik liderlik ölçeği sonuç	Yenileşme iklimi ölçeği sonuç
------------------	----------------------------------	-------------------------------

4,21-5,00	Kesinlikle katılıyorum	Tamamen katılıyorum
3,41-4,20	Katılıyorum	Katılıyorum
2,61-3,40	Kararsızım	Orta derecede katılıyorum
1,81-2,60	Katılmıyorum	Katılmıyorum
1,00-1,80	Kesinlikle katılmıyorum	Hiç katılmıyorum



BÖLÜM IV

BULGULAR

Bu bölümde, araştırmanın çalışma grubundaki öğretmenlerin görüşlerine göre, araştırmanın problemlerinin çözümünde kullanılacak verilerin analizi ile elde edilen bulgulara yer verilmektedir.

4.1. Araştırmanın birinci alt problemine ilişkin bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi “Öğretmenlerin görüşlerine göre, okul yöneticilerinin gösterdiği teknolojik liderlik davranışı ne düzeydedir?” şeklindedir. Problem durumunun çözümüne ilişkin olarak, öğretmenlerin görüşlerine göre, okul yöneticilerinin gösterdiği teknolojik liderlik davranışı ilişkin görüşlerine ait bulgular Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6

Okul Yöneticilerinin Gösterdiği Teknolojik Liderlik Davranışına İlişkin Bulgular

Madde no	$\bar{x}$	SS	V
1	4,00	1,13	1,28
5	3,98	1,09	1,18
3	3,94	1,08	1,16
7	3,93	1,06	1,13
18	3,93	1,13	1,27
17	3,90	1,08	1,17

9	3,90	1,08	1,17
14	3,90	1,12	1,25
16	3,89	1,13	1,27
2	3,89	1,06	1,12
8	3,88	1,09	1,18
11	3,88	1,14	1,29
4	3,87	1,12	1,24
13	3,87	1,09	1,18
15	3,85	1,09	1,18
12	3,82	1,11	1,22
6	3,81	1,11	1,23
10	3,79	1,13	1,28
Teknolojik liderlik genel ortalama	3,89	1,10	1,21

Tablo 6 incelendiğinde Okul Müdürlerinin gösterdiği teknolojik liderlik davranışının ilişkin bulgular incelendiğinde öğretmenlerin ölçeğin tüm maddelerine verdikleri yanıtların ortalama($\bar{x}$) değerler katılıyorum düzeyinde (3,41-4,20) puan aralığında olduğu görülmüştür.

Ölçeğin birinci madde “Okulda teknoloji kullanımına ilişkin endişelerimi gidermeye çalışır.” Ölçeğin geneline göre ($\bar{x}$ =4,00) ortalama ile en yüksek değere sahipken onuncu madde “Okulda öğretim sürecinde ihtiyacım olan yazılım(ları) sağlar.” Ölçeğin geneline göre ($\bar{x}$ =3,79) ortalama ile en düşük değerdedir.

Teknolojik Liderlik ölçeğinin genel ortalaması ($\bar{x}$ =3,89) puan ile (3,41-4,20) puan aralığında değer aldığı için katılıyorum düzeyinde sonuçlar elde edilmiştir. Bu bağlamda öğretmenlerin görüşlerine göre okul yöneticilerinin gösterdikleri teknolojik liderlik davranış düzeyinin yüksek olduğu söylenebilir. Bağlı değişim katsayılarına (V) bakıldığında ölçeği oluşturan

tüm maddelerine ilişkin bulgulara ($V < 20$) olduğu görülmektedir. Bu durum çalışma grubunun homojen bir yapıda olup yüksek düzeyde görüş birliği varıldığı anlaşılmaktadır.

4.2. Araştırmanın ikinci alt problemine ilişkin bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi “Öğretmenlerin görüşlerine göre, okulların yenileşme iklimi ne düzeydedir? şeklindedir. Problem durumunun çözümüne ait, öğretmenlerin görüşlerine göre, okullardaki yenileşme iklimine ilişkin görüşlerine ait bulgular Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7

Okulların Yenileşme İklimi Düzeyine İlişkin Bulgular

Madde No	$\bar{x}$	SS	V
1	4,09	1,15	1,33
2	4,02	1,06	1,13
27	3,97	1,09	1,19
7	3,97	1,11	1,24
22	3,96	1,46	2,12
28	3,96	1,11	1,24
3	3,96	1,11	1,22
9	3,95	1,11	1,23
24	3,94	1,13	1,28
26	3,93	1,18	1,40
5	3,92	1,13	1,29

13	3,92	1,10	1,21
15	3,92	1,11	1,24
31	3,91	1,08	1,17
30	3,91	1,11	1,22
23	3,90	1,11	1,24
11	3,90	1,15	1,33
6	3,89	1,11	1,23
29	3,88	1,11	1,24
14	3,88	1,13	1,28
16	3,88	1,12	1,25
32	3,87	1,11	1,23
21	3,86	1,14	1,30
10	3,86	1,13	1,28
4	3,86	1,07	1,15
12	3,85	1,13	1,27
19	3,83	1,17	1,38
20	3,81	1,14	1,30
8	3,79	1,09	1,19
17	3,77	1,16	1,33
18	3,76	1,18	1,39
25	3,41	1,48	2,18
Yenileşme iklimi genel ortalama	3,88	1,14	1,31

Tablo 7 incelendiğinde Okullardaki yenileşme iklimine ilişkin bulgular, öğretmenlerin ölçeğin tüm maddelerine verdikleri yanıtların ortalama($\bar{x}$) değerler katılıyorum düzeyinde (3,41-4,20) puan aralığında olduğu görülmüştür. Ölçeğin birinci madde “Öğretmenlerin gelişimi için zümre toplantıları önemsenir.” Ölçeğin geneline göre ($\bar{x}$ =4,09) ortalama ile en yüksek değere sahipken yirmi beşinci madde “Rutin uygulamaların dışına çıkılmaz.” ölçeğin geneline göre ($\bar{x}$ =3,41) ortalama ile en düşük değerdedir. Okullarda yenileşme iklimi ölçeğinin genel ortalaması ($\bar{x}$ =3,88) puan ile (3,41-4,20) puan aralığında değer aldığı için katılıyorum düzeyinde sonuçlar elde edilmiştir. Bu bağlamda öğretmenlerin görüşlerine göre okullardaki yenileşme iklimi düzeyinin yüksek olduğu söylenebilir. Bağlı değişim katsayılarına (V) bakıldığında ölçeği oluşturan tüm maddelerine ilişkin bulgularda (V<20) olduğu görülmektedir. Bu durum çalışma grubunun homojen bir yapıda olup yüksek düzeyde görüş birliği vardır.

4.3. Araştırmanın üçüncü alt problemine ilişkin bulgular

Üçüncü alt problem “Okul yöneticilerinin teknolojik liderlik davranışı düzeyleri, öğretmenlerin; cinsiyet, yaş, kıdem, kurumdaki çalışma süresi, eğitim durumu, çalıştığı kademeye göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” şeklindedir. Problemin çözümüne yönelik olarak, cinsiyet (Tablo 8) ve eğitim durumları (Tablo 9) değişkenlerine t-testi, yaş, kıdem yılı, çalışılan kademe, müdürle çalışma süresi değişkenlerine tek yönlü ANOVA testi uygulanmıştır.

Tablo 8

Teknolojik Liderlik ve Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi ile İncelenmesi

Boyutlar	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	SS	sd	t	p
Teknolojik liderlik	Kadın	355	3,89	,96	537	-,152	,879
	Erkek	184	3,88	,95			

Motivasyon	Kadın	355	3,92	,97	537	-,080	,937
	Erkek	184	3,91	,96			
Yönlendirme	Kadın	355	3,90	,97	537	-,050	,960
	Erkek	184	3,89	1,01			
Altyapı	Kadın	355	3,85	1,01	537	-,217	,828
	Erkek	184	3,83	1,01			
Hukuk	Kadın	355	3,90	,99	537	-,227	,820
	Erkek	184	3,88	,97			

p<.05

Tablo 8 incelendiğinde, katılımcıların teknolojik liderlik davranışına ilişkin görüşlerinin cinsiyet değişkeninden fark oluşturacak derecede etkilendiğini göstermektedir [$t_{(537)} = -1,152$; $p > .05$]. Aynı zamanda tanımlayıcı veriler incelendiğinde, kadın öğretmenlerin algılarının ($\bar{x} = 3,89$), erkek katılımcıların algılarından ($\bar{x} = 3,88$) daha yüksektir. Ancak bu durum anlamlı fark oluşturacak düzeyde değildir. Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre motivasyon [$t_{(537)} = -,080$; $p > .05$], yönlendirme [$t_{(537)} = -,050$; $p > .05$], altyapı [$t_{(537)} = -,217$; $p > .05$] ve hukuk [$t_{(537)} = -,227$; $p > .05$] alt boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunmamaktadır.

Tanımlayıcı veriler incelendiğinde motivasyon alt boyutunda kadın öğretmenlerin algıları ($\bar{x} = 3,92$), erkek katılımcıların algılarından ($\bar{x} = 3,91$) daha yüksektir. Yönlendirme alt boyutunda kadın öğretmenlerin algıları ($\bar{x} = 3,90$), erkek katılımcıların algılarından ($\bar{x} = 3,89$) daha yüksektir. Altyapı alt boyutunda kadın öğretmenlerin algıları ($\bar{x} = 3,85$), erkek katılımcıların algılarından ($\bar{x} = 3,83$) daha yüksektir. Hukuk alt boyutunda kadın öğretmenlerin algılarının ($\bar{x} = 3,90$), erkek katılımcıların algılarından ($\bar{x} = 3,88$) daha yüksektir. Tanımlayıcı değerler anlamlı farklılık oluşturacak düzeyde değildir.

Tablo 9

Teknolojik Liderlik ve Alt Boyutlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre t-Testi ile İncelenmesi

Boyutlar	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	SS	Sd	t	p
Teknolojik liderlik	Lisans	390	3,87	,97	283,425	-,966	,335
	Lisansüstü	149	3,95	,91			
Motivasyon	Lisans	390	3,89	,97	537	-,826	,409
	Lisansüstü	149	3,96	,95			
Yönlendirme	Lisans	390	3,88	,99	537	-,530	,596
	Lisansüstü	149	3,93	,97			
Altyapı	Lisans	390	3,81	1,03	293,935	-1,519	,130
	Lisansüstü	149	3,95	,94			
Hukuk	Lisans	390	3,87	1,01	537	-,799	,425
	Lisansüstü	149	3,94	,92			

$p < .05$

Tablo 9'daki verilere bakıldığında, katılımcıların teknolojik liderlik davranışına ilişkin görüşleri, eğitim durumu değişkeninden fark oluşturacak derecede etkilenmediğini göstermektedir [$t_{(283,425)} = -,966$; $p > .05$]. Ayrıca tanımlayıcı veriler incelendiğinde, Lisansüstü mezun öğretmenlerin algılarının ($\bar{x} = 3,95$), lisans mezunu öğretmenlerin algılarından ($\bar{x} = 3,87$) daha yüksektir. Ancak bu veriler istatistiksel olarak anlamlı bir fark yaratmamıştır. Katılımcıların eğitim durumu değişkenine göre motivasyon [$t_{(537)} = -,826$; $p > .05$], yönlendirme [$t_{(537)} = -,530$; $p > .05$], altyapı [$t_{(293,935)} = -1,519$; $p > .05$] ve hukuk [$t_{(537)} = -,799$; $p > .05$] alt boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunmamaktadır.

Betimsel veriler incelendiğinde motivasyon alt boyutunda lisansüstü mezun öğretmenlerin algılarının ($\bar{x} = 3,97$), lisans mezunu öğretmenlerin algılarından ($\bar{x} = 3,89$) daha yüksektir.

Yönlendirme alt boyutunda lisansüstü mezun öğretmenlerin algılarının ($\bar{x}$ =3,93) lisans mezunu öğretmenlerin algılarından ($\bar{x}$ =3,88) daha yüksektir. Altyapı alt boyutunda lisansüstü mezun öğretmenlerin algılarının ($\bar{x}$ =3,95) lisans mezunu öğretmenlerin algılarından ($\bar{x}$ =3,81) daha yüksektir. Hukuk alt boyutunda lisansüstü mezun öğretmenlerin algılarının ($\bar{x}$ =3,95) lisans mezunu öğretmenlerin algılarından ($\bar{x}$ =3,87) daha yüksektir. Betimsel veriler anlamlı farklılık oluşturacak düzeyde değildir.

Tablo 10

Teknolojik Liderlik ve Alt Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre ANOVA Testi ile İncelenmesi

Boyutlar	Yaş Aralığı	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	p
Teknolojik liderlik	20-30	G. Arası	2,517	3	,839	,922	,430
	31-40	Grup İçi	487,103	535	,910		
	41-50	Toplam	489,620	538			
	51 ve üstü						
Motivasyon	20-30	G. Arası	3,173	3	1,058	1,136	,334
	31-40	Grup İçi	498,119	535	,931		
	41-50	Toplam	501,292	538			
	51 ve üstü						
Yönlendirme	20-30	G. Arası	3,878	3	1,293	1,336	,262
	31-40	Grup İçi	517,761	535	,968		
	41-50	Toplam	521,639	538			
	51 ve üstü						
Alt yapı	20-30	G. Arası	1,800	3	,600	,588	,623
	31-40	Grup İçi	545,544	535	1,020		

	41-50	Toplam	547,344	538			
	51 ve üstü						
Hukuk	20-30	G. Arası	2,215	3	,738	,759	,517
	31-40	Grup İçi	520,347	535	,973		
	41-50	Toplam	522,562	538			
	51 ve üstü						

p<.05

Tablo 10 incelendiğinde, katılımcıların yaşlarına göre teknolojik liderlik davranışı [$F_{(3,535)} = ,922$; $p > .05$], motivasyon alt boyutu [$F_{(3,535)} = 1,136$; $p > .05$], yönlendirme alt boyutu [$F_{(3,535)} = 1,336$; $p > .05$], altyapı alt Boyutuna [$F_{(3,535)} = ,588$; $p > .05$], hukuk alt boyutu [$F_{(3,535)} = ,759$; $p > .05$] ile ilgili görüşleri yaş değişkeni bakımından istatistiksel açıdan anlamlı bir fark görülmemektedir.

Tablo 11

Teknolojik Liderlik ve Alt Boyutlarının Kıdem Yılı Değişkenine Göre ANOVA Testi ile İncelenmesi

Boyutlar	Kıdem Yılı	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p
Teknolojik liderlik	(1) 0-5	G. Arası	2,736	4	,684	,750	,558
	(2) 6-10	Grup İçi	486,884	534	,912		
	(3) 11-15	Toplam	489,620	538			
	(4) 16-20						
	(5) 21 ve üzeri						

Motivasyon	(1) 0-5	G. Arası	4,029	4	1,007	1,082	,365
	(2) 6-10	Grup İçi	497,262	534	,931		
	(3) 11-15	Toplam	501,292	538			
	(4) 16-20						
	(5) 21 ve üzeri						
Yönlendirme	(1) 0-5	G. Arası	3,247	4	,812	,836	,503
	(2) 6-10	Grup İçi	518,392	534	,971		
	(3) 11-15	Toplam	521,639	538			
	(4) 16-20						
	(5) 21 ve üzeri						
Alt yapı	(1) 0-5	G. Arası	2,449	4	,612	,600	,663
	(2) 6-10	Grup İçi	544,895	534	1,020		
	(3) 11-15	Toplam	547,344	538			
	(4) 16-20						
	(5) 21 ve üzeri						
Hukuk	(1) 0-5	G. Arası	1,991	4	,498	,510	,728
	(2) 6-10	Grup İçi	520,571	534	,975		
	(3) 11-15	Toplam	522,562	538			
	(4) 16-20						
	(5) 21 ve üzeri						

p<.05

Tablo 11 incelendiğinde, katılımcıların kıdem yılına göre teknolojik liderlik davranışı [$F_{(4,534)} = ,750$; $p > .05$], motivasyon alt boyutu [$F_{(4,534)} = 1,082$; $p > .05$], yönlendirme alt boyutu [$F_{(4,534)} = ,836$; $p > .05$], altyapı alt Boyutuna [$F_{(4,534)} = ,600$; $p > .05$], hukuk alt boyutu [$F_{(4,534)} = ,510$; $p > .05$] ile ilgili görüşleri kıdem yılı değişkeni bakımından istatistiksel açıdan anlamlı bir fark görülmemektedir.

Tablo 12

Teknolojik Liderlik ve Alt Boyutlarının Çalışılan Kademe Değişkenine Göre t-Testi ile İncelenmesi

Boyutlar	Çalışılan Kademe	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p
Teknolojik liderlik	Okul Öncesi (1)	G. Arası	,258	3	,086	,094	,963
	İlkokul (2)	Grup İçi	489,362	535	,915		
	Ortaokul (3)	Toplam	489,620	538			
	Lise (4)						
Motivasyon	Okul Öncesi (1)	G. Arası	,694	3	,231	,247	,863
	İlkokul (2)	Grup İçi	500,597	535	,936		
	Ortaokul (3)	Toplam	501,292	538			
	Lise (4)						
Yönlendirme	Okul Öncesi (1)	G. Arası	,816	3	,272	,279	,840
	İlkokul (2)	Grup İçi	520,823	535	,974		
	Ortaokul (3)	Toplam	521,639	538			
	Lise (4)						
Altyapı	Okul Öncesi (1)	G. Arası	,963	3	,321	,314	,815
	İlkokul (2)	Grup İçi	546,381	535	1,021		

	Ortaokul (3)	Toplam	547,344	538			
	Lise (4)						
Hukuk	Okul Öncesi (1)	G. Arası	,405	3	,135	,138	,937
	İlkokul (2)	Grup İçi	522,157	535	,976		
	Ortaokul (3)	Toplam	522,562	538			
	Lise (4)						

p<.05

Tablo 12 incelendiğinde, katılımcıların çalışılan kademeye göre teknolojik liderlik davranışına [$F_{(3,535)} = ,094$; $p>.05$], motivasyon alt boyutuna [$F_{(3,535)} = ,247$; $p>.05$], yönlendirme alt boyutuna [$F_{(3,535)} = ,279$; $p>.05$], altyapı alt boyutuna [$F_{(3,535)} = ,314$; $p>.05$] ve hukuk alt boyutuna [$F_{(3,535)} = ,138$; $p>.05$] ilişkin görüşleri fark yaratacak seviyede olmadığı görülmektedir. Bu durumda öğretmenlerin teknolojik liderlik davranışına ve alt boyutlarına ilişkin algılarının çalıştıkları kademeye göre değişmediği görülmektedir.

Tablo 13

Teknolojik Liderliğin Müdürle Çalışma Süresi Değişkenine Göre ANOVA Testi ile İncelenmesi

Müdürle Çalışma Süresi	N	$\bar{x}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	Fark
1 yıldan az (1)	81	3,99	,92	G. Arası	14,544	4	3,636	4,087	,003**	
1-2 yıl (2)	126	3,59	1,15	Grup İçi	475,076	534	,890			1-2;
2-3 yıl arası (3)	133	3,98	,84	Toplam	489,620	538				3-2;
3-4 yıl (4)	124	3,98	,88							4-2;
5 yıl ve üzeri (5)	75	3,98	,86							5-2
Toplam	539	3,89	,95							

*p<.05; **p<.01

Tablo 13 incelendiğinde, katılımcıların müdürle çalışma sürelerine göre teknolojik liderliğe ilişkin görüşleri açısından istatistiksel manada farklılık bulunmaktadır [$F_{(4,534)} = 4,087$; $p < .01$]. Bu durumda öğretmenlerin teknolojik liderlik davranışına ilişkin algılarının müdürle çalışma sürelerine göre değiştiği söylenebilir. Farklılıkların tespiti için uygulanan Post Hoc testlerden LSD testin sonucuna göre, 1-2 yıl ($\bar{x} = 3,59$) öğretmenlerin görüşleri 1 yıldan az ($\bar{x} = 3,99$), 2-3 yıl arası ($\bar{x} = 3,98$), 3-4 yıl ($\bar{x} = 3,98$) ve 5 yıl ve üzeri ($\bar{x} = 3,98$) öğretmenlerin görüşlerinden farklıdır. Bu farklılığın 1-2 yıl müdürle çalışma yılına sahip öğretmenlerin aleyhinde olduğu görülmektedir.

Tablo 14

Motivasyon Alt Boyutunun Müdürle Çalışma Süresi Değişkenine Göre ANOVA Testi ile İncelenmesi

Müdürle Çalışma Süresi	N	$\bar{x}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	Fark
1 yıldan az (1)	81	3,99	,92	G. Arası	13,551	4	3,388	3,709	,005**	
1-2 yıl (2)	126	3,63	1,17	Grup İçi	487,741	534	,913			1-2;
2-3 yıl arası (3)	133	4,02	,85	Toplam	501,292	538				3-2;
3-4 yıl (4)	124	4,01	,86							4-2;
5 yıl ve üzeri (5)	75	3,98	,91							5-2
Toplam	539	3,91	,97							

* $p < .05$; ** $p < .01$

Tablo 14 incelendiğinde, katılımcıların müdürle çalışma sürelerine göre motivasyon alt boyutu bağlamındaki düşünceleri anlamlı farklılık yaratmaktadır [$F_{(4,534)} = 3,709$; $p < .01$]. Bu durumda öğretmenlerin motivasyon alt boyutuna ilişkin algılarının müdürle çalışma sürelerine göre değiştiği söylenebilir. Yapılan Post Hoc testlerden LSD testin neticesinde, 1-2 yıl ($\bar{x} = 3,63$) öğretmenlerin görüşleri 1 yıldan az ($\bar{x} = 3,99$), 2-3 yıl arası ($\bar{x} = 4,02$), 3-4 yıl ($\bar{x} = 4,01$) ve 5 yıl ve üzeri ($\bar{x} = 3,98$) öğretmenlerin görüşlerinden farklıdır. Bu farklılığın 1-2 yıl müdürle çalışma yılına sahip öğretmenlerin aleyhinde olduğu görülmektedir.

Tablo 15

Yönlendirme Alt Boyutunun Müdürle Çalışma Süresi Değişkenine Göre ANOVA Testi ile İncelenmesi

Müdürle Çalışma Süresi	N	$\bar{x}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	Fark
1 yıldan az (1)	81	4,00	,91	G. Arası	13,113	4	3,278	3,442	,009**	
1-2 yıl (2)	126	3,61	1,18	Grup İçi	508,526	534	,952			1-2;
2-3 yıl arası (3)	133	3,95	,87	Toplam	521,639	538				3-2;
3-4 yıl (4)	124	4,00	,96							4-2;
5 yıl ve üzeri (5)	75	3,97	,86							5-2
Toplam	539	3,89	,98							

*p<.05; **p<.01

Tablo 15 incelendiğinde, katılımcıların müdürle çalışma sürelerine göre yönlendirme alt boyutuna ilişkin görüşleri fark yaratacak düzeyde olduğu görülmektedir [$F_{(4,534)} = 3,442$; $p < .01$]. Bu durumda öğretmenlerin yönlendirme alt boyutuna ilişkin algılarının müdürle çalışma sürelerine göre değiştiği söylenebilir. Uygulanan Post Hoc Testlerden LSD testi neticesine göre, 1-2 yıl ($\bar{x} = 3,61$) öğretmenlerin görüşleri 1 yıldan az ($\bar{x} = 4,00$), 2-3 yıl arası ($\bar{x} = 3,95$), 3-4 yıl ($\bar{x} = 4,00$) ve 5 yıl ve üzeri ($\bar{x} = 3,97$) öğretmenlerin görüşlerinden farklıdır. Bu farklılığın 1-2 yıl müdürle çalışma yılına sahip öğretmenlerin ortalama değerlerinin diğer gruplardan daha düşük olduğunu göstermektedir.

Tablo 16

Altyapı Alt Boyutunun Müdürle Çalışma Süresi Değişkenine Göre ANOVA Testi ile İncelenmesi

Müdürle Çalışma Süresi	N	$\bar{x}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	Fark
1 yıldan az (1)	81	4,00	,97	G. Arası	18,715	4	4,679	4,726	,001**	

1-2 yıl (2)	126	3,51	1,18	Grup İçi	528,629	534	,990	1-2;
2-3 yıl arası (3)	133	3,91	,95	Toplam	547,344	538		3-2;
3-4 yıl (4)	124	3,94	,90					4-2;
5 yıl ve üzeri (5)	75	3,97	,91					5-2
Toplam	539	3,85	1,01					

*p<.05; **p<.01

Tablo 16 incelendiğinde, katılımcıların müdürle çalışma sürelerine göre altyapı alt boyutuna ilişkin düşünceleri fark yaratacak seviyede görülmektedir [$F_{(4,534)} = 4,726$; $p<.01$]. Bu durumda öğretmenlerin motivasyon alt boyutuna ilişkin algılarının müdürle çalışma sürelerine göre değiştiği söylenebilir. Uygulanan Post Hoc testlerden LSD testi neticesinde, 1-2 yıl ($\bar{x} = 3,51$) öğretmenlerin görüşleri 1 yıldan az ($\bar{x} = 4,00$), 2-3 yıl arası ($\bar{x} = 3,91$), 3-4 yıl ($\bar{x} = 3,94$) ve 5 yıl ve üzeri ($\bar{x} = 3,97$) öğretmenlerin görüşlerinden farklıdır. Bu farklılık 1-2 yıl müdürle çalışma yılına sahip öğretmenlerin ortalama değerlerinin daha düşük olduğunu göstermektedir.

Tablo 17

Hukuk Alt Boyutunun Müdürle Çalışma Süresi Değişkenine Göre ANOVA Testi ile İncelenmesi

Müdürle Çalışma Süresi	N	$\bar{x}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	Fark
1 yıldan az (1)	81	3,99	,97	G. Arası	13,997	4	3,499	3,674	,006**	
1-2 yıl (2)	126	3,60	1,18	Grup İçi	508,565	534	,952			1-2;
2-3 yıl arası (3)	133	3,99	,88	Toplam	522,562	538				3-2;
3-4 yıl (4)	124	3,96	,91							4-2;
5 yıl ve üzeri (5)	75	3,99	,87							5-2
Toplam	539	3,89	,99							

*p<.05; **p<.01

Tablo 17 incelendiğinde, katılımcıların müdürle çalışma sürelerine göre hukuk alt boyutuna ilişkin görüşleri açısından farklılıklar bulunmaktadır [$F_{(4,534)} = 3,674$; $p < .01$]. Bu durumda öğretmenlerin hukuk alt boyutuna ilişkin algılarının müdürle çalışma sürelerine göre değiştiği söylenebilir. Akabinde yapılan Post Hoc testlerden LSD testi sonuçlarında, 1-2 yıl ($\bar{x} = 3,60$) öğretmenlerin görüşleri 1 yıldan az ($\bar{x} = 3,99$), 2-3 yıl arası ($\bar{x} = 3,99$), 3-4 yıl ($\bar{x} = 3,96$) ve 5 yıl ve üzeri ($\bar{x} = 3,99$) öğretmenlerin görüşlerinden farklıdır. Bu farklılık 1-2 yıl müdürle çalışma yılına sahip öğretmenlerin ortalama değerlerinin daha düşük olduğunu göstermektedir.

4.4. Araştırmanın dördüncü alt problemine ilişkin bulgular

Okullarda yenileşme iklimi düzeyi, öğretmenlerin; cinsiyet, yaş, kıdem, kurumdaki çalışma süresi, eğitim durumu, çalıştığı kademeye göre anlamlı farklılık göstermekte midir? Problemin çözümüne yönelik olarak, cinsiyet (Tablo 18) ve eğitim durumları (Tablo 19) değişkenlerine t-testi, yaş, kıdem yılı, çalışılan kademe, müdürle çalışma süresi değişkenlerine tek yönlü ANOVA testi uygulanmıştır.

Tablo 18

Okullarda Yenileşme İklimi ve Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi ile İncelenmesi

Boyutlar	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	SS	sd	t	p
Yenileşme iklimi	Kadın	355	3,88	,95	537	,178	,859
	Erkek	184	3,89	,95			
Yenileşmeye destek	Kadın	355	3,93	,98	537	,222	,824
	Erkek	184	3,95	,97			
Kaynaklar ve olanaklar	Kadın	355	3,89	1,00	537	-,205	,837

	Erkek	184	3,87	1,00			
İnisiyatif alma	Kadın	355	3,79	1,02	537	,413	,680
	Erkek	184	3,83	1,06			
Yenileşmeye açıklık	Kadın	355	3,81	1,00	537	-,372	,710
	Erkek	184	3,78	1,03			
Takım çalışması ve uyum	Kadın	355	3,90	1,03	537	,609	,543
	Erkek	184	3,96	,96			

p<.05

Tablo 18' e göre, katılımcıların okullardaki yenileşme iklimine ilişkin görüşleri incelendiğinde cinsiyet değişkenine göre istatistiksel bağlamda farklılık görülmemektedir [$t_{(537)} = ,178$; $p > .05$]. Aynı zamanda tanımlayıcı veriler incelendiğinde, erkek öğretmenlerin algılarının ($\bar{x} = 3,89$), kadın katılımcıların algılarından ($\bar{x} = 3,88$) daha yüksektir. Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre yenileşmeye destek [$t_{(537)} = ,222$; $p > .05$], kaynaklar ve olanaklar [$t_{(537)} = -,205$; $p > .05$], inisiyatif alma [$t_{(537)} = ,413$; $p > .05$], yenileşmeye açıklık [$t_{(537)} = -,372$; $p > .05$] ve takım çalışması ve uyum [$t_{(537)} = ,609$; $p > .05$] alt boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunmamaktadır.

Betimsel verilere bakıldığında yenileşmeye destek alt boyutunda erkek öğretmenlerin algılarının ($\bar{x} = 3,93$), kadın katılımcıların algılarından ($\bar{x} = 3,95$) daha yüksektir. Kaynak ve olanaklar alt boyutunda kadın öğretmenlerin algılarının ($\bar{x} = 3,89$), erkek katılımcıların algılarından ($\bar{x} = 3,87$) daha yüksektir. İnisiyatif alma alt boyutunda erkek öğretmenlerin algılarının ($\bar{x} = 3,83$), kadın katılımcıların algılarından ($\bar{x} = 3,79$) daha yüksektir. Yenileşmeye açıklık alt boyutunda kadın öğretmenlerin algılarının ($\bar{x} = 3,81$), erkek katılımcıların algılarından ($\bar{x} = 3,78$) daha yüksektir. Takım çalışması ve uyum alt boyutunda erkek öğretmenlerin algılarının ($\bar{x} = 3,96$), kadın katılımcıların algılarından ($\bar{x} = 3,90$) daha yüksektir. Betimsel verilerdeki değerler anlamlı farklılık oluşturacak düzeyde değildir.

Tablo 19

Okullarda Yenileşme İklimi ve Alt Boyutlarının Eğitim Durumunu Değişkenine Göre t-Testi ile İncelenmesi

Boyutlar	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	SS	sd	t	p
Yenileşme iklimi	Lisans	390	3,86	,96	537	-1,144	,253
	Lisansüstü	149	3,96	,91			
Yenileşmeye destek	Lisans	390	3,92	,98	537	-,547	,584
	Lisansüstü	149	3,97	,94			
Kaynaklar ve olanaklar	Lisans	390	3,86	1,02	537	-,948	,343
	Lisansüstü	149	3,95	,95			
İnisiyatif alma	Lisans	390	3,75	1,05	287,761	-2,123	,035*
	Lisansüstü	149	3,95	,97			
Yenileşmeye açıklık	Lisans	390	3,77	1,01	537	-,947	,344
	Lisansüstü	149	3,86	1,00			
Takım çalışması ve uyum	Lisans	390	3,88	1,02	288,746	-1,314	,190
	Lisansüstü	149	4,01	,94			

*p<.05; **p<.01

Tablo 19'a göre, katılımcıların okullardaki yenileşme iklimine ilişkin görüşlerine bakıldığında eğitim durumu değişkeninin istatistiksel manada anlamlı farklılık göstermemektedir [$t_{(537)} = -1,144$; $p > .05$]. Aynı zamanda betimsel veriler değerlendirildiğinde, Lisansüstü mezun öğretmenlerin algılarının ($\bar{x} = 3,96$), lisans mezunu öğretmenlerin algılarından ($\bar{x} = 3,86$) daha yüksektir. Ancak bu durum anlamlı düzeyde fark göstermemektedir. Eğitim durumu değişkenine göre katılımcıların yenileşmeye destek [$t_{(537)} = -,547$; $p > .05$], kaynaklar ve olanaklar [$t_{(537)} = -,948$ $p > .05$], yenileşmeye açıklık [$t_{(537)} = -$

,947; $p > .05$], takım çalışması ve uyum [$t_{(288,746)} = -1,314$; $p > .05$] alt boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunmamaktadır. Betimsel veriler bakıldığında yenileşmeye destek alt boyutunda lisansüstü mezun öğretmenlerin algılarının ($\bar{x} = 3,97$), lisans mezunu öğretmenlerin algılarından ($\bar{x} = 3,92$) daha yüksektir. Kaynak ve olanaklar alt boyutunda lisansüstü mezun öğretmenlerin algılarının ($\bar{x} = 3,95$), lisans mezunu öğretmenlerin algılarından ($\bar{x} = 3,86$) daha yüksektir. Yenileşmeye açıklık alt boyutunda lisansüstü mezun öğretmenlerin algılarının ($\bar{x} = 3,87$), lisans mezunu öğretmenlerin algılarından ($\bar{x} = 3,78$) daha yüksektir. Takım çalışması ve uyum alt boyutunda lisansüstü mezun öğretmenlerin algılarının ($\bar{x} = 4,01$), lisans mezunu öğretmenlerin algılarından ($\bar{x} = 3,89$) daha yüksektir. Betimsel verilerdeki değerler anlamlı farklılık oluşturacak düzeyde değildir.

Öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre inisiyatif alma alt boyutuna ilişkin görüşlerinde fark görülmektedir [$t_{(287,761)} = -2,123$; $p < .05$]. Betimsel veriler incelendiğinde, Lisansüstü mezun öğretmenlerin algılarının ($\bar{x} = 3,95$), lisans mezunu öğretmenlerin algılarından ($\bar{x} = 3,75$) daha yüksektir. Betimsel verilerdeki değerler istatistiksel olarak anlamlı farklılık oluşturacak düzeydedir.

Tablo 20

Okullarda Yenileşme İklimi ve Alt Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre ANOVA Testi ile İncelenmesi

Boyutlar	Yaş Aralığı	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p
Yenileşme iklimi	20-30 (1)	G. Arası	2,904	3	,968	1,076	,359
	31-40 (2)	Grup İçi	481,164	535	,899		
	41-50 (3)	Toplam	484,068	538			
	51 ve üstü (4)						
Yenileşmeye destek	20-30 (1)	G. Arası	3,113	3	1,038	1,098	,350
	31-40 (2)	Grup İçi	505,735	535	,945		

	41-50 (3)	Toplam	508,848	538			
	51 ve üstü (4)						
Kaynaklar ve olanaklar	20-30 (1)	G. Arası	2,646	3	,880	,880	,451
	31-40 (2)	Grup İçi	536,100	535	1,002		
	41-50 (3)	Toplam	538,746	538			
	51 ve üstü (4)						
İnisiyatif alma	20-30 (1)	G. Arası	2,226	3	,742	,693	,557
	31-40 (2)	Grup İçi	573,067	535	1,071		
	41-50 (3)	Toplam	575,293	538			
	51 ve üstü (4)						
Yenileşmeye açıklık	20-30 (1)	G. Arası	5,867	3	1,956	1,926	,124
	31-40 (2)	Grup İçi	543,340	535	1,016		
	41-50 (3)	Toplam	549,207	538			
	51 ve üstü (4)						
Takım Çalışması ve Uyum	20-30 (1)	G. Arası	3,738	3	1,246	1,241	,294
	31-40 (2)	Grup İçi	537,331	535	1,004		
	41-50 (3)	Toplam	541,070	538			
	51 ve üstü (4)						

Tablo 20 incelendiğinde, katılımcıların yaşlarına göre okullarda yenileşme iklimine [$F_{(3,535)} = 1,076$; $p > .05$], yenileşmeye destek alt boyutuna [$F_{(3,535)} = 1,098$; $p > .05$], kaynaklar ve olanaklar alt boyutuna [$F_{(3,535)} = ,880$; $p > .05$], inisiyatif alma alt boyutuna [$F_{(3,535)} = ,693$; $p > .05$], yenileşmeye açıklık alt boyutuna [$F_{(3,535)} = 1,926$; $p > .05$] ve Takım Çalışması ve Uyum Alt Boyutuna [$F_{(3,535)} = 1,241$; $p > .05$] ilişkin görüşleri istatistiksel açıdan fark

göstermemektedir. Bu durumda öğretmenlerin okullardaki yenileşme iklimine ve alt boyutlarına ilişkin algılarının yaşlarına göre değişmediği görülmektedir.

Tablo 21

Okullarda Yenileşme İklimi ve Alt Boyutlarının Kıdem Yılı Değişkenine Göre ANOVA Testi ile İncelenmesi

Boyutlar	Yaş Aralığı	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p
Yenileşme iklimi	(1) 0-5	G. Arası	3,247	4	,812	,901	,463
	(2) 6-10	Grup İçi	480,821	534	,900		
	(3) 11-15	Toplam	484,068	538			
	(4) 16-20						
	(5) 21 ve üzeri						
Yenileşmeye destek	(1) 0-5	G. Arası	1,663	4	,416	,438	,781
	(2) 6-10	Grup İçi	507,185	534	,950		
	(3) 11-15	Toplam	508,848	538			
	(4) 16-20						
	(5) 21 ve üzeri						
Kaynaklar ve olanaklar	(1) 0-5	G. Arası	4,192	4	1,048	1,047	,382
	(2) 6-10	Grup İçi	534,554	534	1,001		
	(3) 11-15	Toplam	538,746	538			
	(4) 16-20						
	(5) 21 ve üzeri						

İnisiyatif alma	(1) 0-5	G. Arası	6,953	4	1,738	1,633	,164
	(2) 6-10	Grup İçi	568,341	534	1,064		
	(3) 11-15	Toplam	575,293	538			
	(4) 16-20						
	(5) 21 ve üzeri						
Yenileşmeye açıklık	(1) 0-5	G. Arası	9,828	4	2,457	2,432	,047*
	(2) 6-10	Grup İçi	539,379	534	1,010		
	(3) 11-15	Toplam	549,207	538			
	(4) 16-20						
	(5) 21 ve üzeri						
Takım Çalışması ve Uyum	(1) 0-5	G. Arası	2,168	4	,542	,537	,708
	(2) 6-10	Grup İçi	538,901	534	1,009		
	(3) 11-15	Toplam	541,070	538			
	(4) 16-20						
	(5) 21 ve üzeri						

*p< .05; **p< .01

Tablo 21 incelendiğinde, katılımcıların kıdem yılına göre okullarda yenileşme iklimine [$F_{(4,534)} = ,901$; $p > .05$], yenileşmeye destek alt boyutuna [$F_{(4,534)} = ,438$; $p > .05$], kaynaklar ve olanaklar alt boyutuna [$F_{(4,534)} = 1,047$; $p > .05$], inisiyatif alma alt boyutuna [$F_{(4,534)} = 1,633$; $p > .05$], yenileşmeye açıklık alt boyutuna [$F_{(4,534)} = 2,432$; $p < .05$] ve Takım Çalışması ve Uyum Alt Boyutuna [$F_{(4,534)} = ,537$; $p > .05$] ilişkin görüşleri istatistiksel açıdan fark göstermemektedir. Bu durumda öğretmenlerin okullardaki yenileşme iklimine ve alt boyutlarına ilişkin algılarının yenileşmeye açıklık alt boyutu haricinde kıdem yılına göre

göre değişmediği görülmektedir. Yenileşmeye açıklık boyutuna ayrıca LSD test yapılarak tablo 22 de sunulmaktadır.

Tablo 22

Yenileşmeye Açıklık Alt Boyutunun Kıdem Yılı Değişkenine Göre ANOVA Testi ile İncelenmesi

Kıdem Yılı	N	$\bar{x}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	Fark
0-5 (1)	163	3,64	,99	G. Arası	9,828	4	2,457	2,432	,047*	
6-10 (2)	142	3,79	,99	Grup İçi	539,379	534	1,010			3-1;
11-15 (3)	110	3,94	,97	Toplam	549,207	538				4-1
16-20 (4)	76	4,01	,95							
21 ve üzeri (5)	48	3,76	1,24							
Toplam	539	3,80	1,01							

*p<.05

Tablo 22 incelendiğinde, katılımcıların kıdem yıllarına göre yenileşmeye açıklık alt boyutuna ilişkin görüşleri istatistiksel açıdan farklılık göstermektedir [$F_{(4,534)} = 2,432$; $p < .05$]. Bu durumda öğretmenlerin yenileşmeye açıklık alt boyutuna ilişkin algılarının kıdem yılına göre değiştiği söylenebilir. Yapılan Post Hoc testlerden LSD testi neticesinde, 11-15 yıl ($\bar{x} = 3,94$) öğretmenlerin görüşleri 0-5 yıl ($\bar{x} = 3,64$) öğretmenlerin görüşlerinden farklıdır. Bu farklılıkta 11-15 kıdem yılına sahip öğretmenlerin puanlamasının yüksek olduğu görülmektedir. 16-20 kıdem yılı ($\bar{x} = 4,01$) öğretmenlerin görüşleri 0-5 yıl ($\bar{x} = 3,64$) öğretmenlerin görüşlerinden farklıdır. Bu farklılıkta 16-20 kıdem yılına sahip öğretmenlerin puanlamasının yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 23

Okullarda Yenileşme İklimi ve Alt Boyutlarının Çalışılan Kademe Değişkenine Göre ANOVA Testi ile İncelenmesi

Boyutlar	Çalışılan Kademe	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p
Yenileşme iklimi	Okul Öncesi (1)	G. Arası	1,319	3	,440	,487	,691
	İlkokul (2)	Grup İçi	482,749	535	,902		
	Ortaokul (3)	Toplam	484,068	538			
	Lise (4)						
Yenileşmeye destek	Okul Öncesi (1)	G. Arası	1,337	3	,446	,470	,704
	İlkokul (2)	Grup İçi	507,511	535	,949		
	Ortaokul (3)	Toplam	508,848	538			
	Lise (4)						
Kaynaklar ve olanaklar	Okul Öncesi (1)	G. Arası	,809	3	,270	,268	,848
	İlkokul (2)	Grup İçi	537,937	535	1,005		
	Ortaokul (3)	Toplam	538,746	538			
	Lise (4)						
İnisiyatif alma	Okul Öncesi (1)	G. Arası	4,489	3	1,496	1,402	,241
	İlkokul (2)	Grup İçi	570,804	535	1,067		
	Ortaokul (3)	Toplam	575,293	538			
	Lise (4)						
Yenileşmeye açıklık	Okul Öncesi (1)	G. Arası	2,760	3	,920	,901	,441
	İlkokul (2)	Grup İçi	546,447	535	1,021		
	Ortaokul (3)						

	Lise (4)	Toplam	549,207	538			
Takım	Okul Öncesi (1)	G. Arası	1,252	3	,417	,414	,743
Çalışması ve	İlkokul (2)	Grup İçi	539,817	535	1,009		
Uyum	Ortaokul (3)	Toplam	541,070	538			
	Lise (4)						

*p<.05

Tablo 23 incelendiğinde, katılımcıların çalıştıkları çalışılan kademeye göre okullarda yenileşme iklimine [$F_{(3,535)} = ,487$; $p > .05$], yenileşmeye destek alt boyutuna [$F_{(3,535)} = ,470$; $p > .05$], kaynaklar ve olanaklar alt boyutuna [$F_{(3,535)} = ,268$; $p > .05$], inisiyatif alma alt boyutuna [$F_{(3,535)} = 1,402$; $p > .05$], yenileşmeye açıklık alt boyutuna [$F_{(3,535)} = ,901$; $p > .05$] ve takım çalışması ve uyum alt boyutuna [$F_{(3,535)} = ,414$; $p > .05$] ilişkin görüşleri farklılık gösterecek seviyede olmadığı görülmektedir. Bu durumda öğretmenlerin okullarda yenileşme iklimi ve alt boyutlarına ilişkin algılarının çalıştıkları çalışılan kademeye göre değişmediği görülmektedir.

Tablo 24

Okullarda Yenileşme İkliminin Çalışma Süresi Değişkenine Göre ANOVA Testi ile İncelenmesi

Müdürle Çalışma Süresi	N	$\bar{x}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	Fark
1 yıldan az (1)	81	3,99	,90	G. Arası	12,992	4	3,248	3,682	,006**	
1-2 yıl (2)	126	3,61	1,15	Grup İçi	471,076	534	,882			1-2;
2-3 yıl arası (3)	133	4,00	,81	Toplam	484,068	538				3-2;
3-4 yıl (4)	124	3,94	,90							4-2;
5 yıl ve üzeri (5)	75	3,94	,87							5-2

Toplam	539	3,88	,95
--------	-----	------	-----

*p<.05; **p<.01

Tablo 24 incelendiğinde, katılımcıların müdürle çalışma süresine göre okullarda yenileşme iklimine ilişkin görüşler istatistiksel açıdan fark yaratacak düzeyde olduğu görülmektedir [$F_{(4,534)} = 3,682$; $p < .01$]. Bu durumda öğretmenlerin okullarda yenileşme iklimine ilişkin algılarının müdürle çalışma süresine göre değiştiği söylenebilir. Uygulanan Post Hoc Testlerden LSD testi neticesinde, 1-2 yıl ($\bar{x} = 3,61$) müdürle çalışan öğretmenlerin görüşlerinin 1 yıldan az ($\bar{x} = 3,99$), 2-3 yıl arası ($\bar{x} = 4,00$), 3-4 yıl ($\bar{x} = 3,94$) ve 5 yıl ve üzeri ($\bar{x} = 3,94$) müdürle çalışma süresine sahip öğretmenlerin görüşlerinden farklıdır. Bu durum 1-2 yıl ($\bar{x} = 3,61$) müdürle çalışma süresine sahip öğretmenlerin ortalama değerinin daha düşük olduğunu göstermektedir.

Tablo 25

Yenileşmeye Destek Alt Boyutunun Müdürle Çalışma Süresi Değişkenine Göre ANOVA Testi ile İncelenmesi

Müdürle Çalışma Süresi	N	$\bar{x}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	Fark
1 yıldan az (1)	81	4,08	,95	G. Arası	15,814	4	3,953	4,282	,002**	
1-2 yıl (2)	126	3,63	1,18	Grup İçi	493,034	534	,923			1-2;
2-3 yıl arası (3)	133	4,02	,84	Toplam	508,848	538				3-2;
3-4 yıl (4)	124	4,02	,88							4-2;
5 yıl ve üzeri (5)	75	4,02	,89							5-2
Toplam	539	3,94	,97							

*p<.05; **p<.01

Tablo 25 incelendiğinde, katılımcıların müdürle çalışma süresine göre yenileşmeye destek alt boyutuna ilişkin görüşleri farklılıklar göstermektedir [$F_{(4,534)} = 4,282$; $p < .01$]. Bu durumda öğretmenlerin yenileşmeye destek alt boyutuna ilişkin algılarının müdürle çalışma süresine göre değiştiği söylenebilir. Uygulanan Post Hoc Testlerden LSD testi sonucunda, 1-2 yıl ($\bar{x} = 3,63$) müdürle çalışan öğretmenlerin görüşlerinin 1 yıldan az ($\bar{x} = 4,08$), 2-3 yıl arası ($\bar{x} = 4,02$), 3-4 yıl ($\bar{x} = 4,02$) ve 5 yıl ve üzeri ($\bar{x} = 4,02$) müdürle çalışma süresine sahip öğretmenlerin görüşlerinden farklıdır. Bu farklılığın 1-2 yıl ($\bar{x} = 3,63$) müdürle çalışma süresine sahip öğretmenlerin ortalama değerinin daha düşük olduğunu göstermektedir.

Tablo 26

Kaynaklar ve Olanaklar Alt Boyutunun Müdürle Çalışma Süresi Değişkenine Göre ANOVA Testi ile İncelenmesi

Müdürle Çalışma Süresi	N	$\bar{x}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	Fark
1 yıldan az (1)	81	4,03	,98	G. Arası	13,667	4	3,417	3,475	,008**	
1-2 yıl (2)	126	3,61	1,21	Grup İçi	525,079	534	,983			1-2;
2-3 yıl arası (3)	133	4,00	,84	Toplam	538,746	538				3-2;
3-4 yıl (4)	124	3,91	,95							4-2;
5 yıl ve üzeri (5)	75	3,95	,92							5-2
Toplam	539	3,88	1,00							

* $p < .05$; ** $p < .01$

Tablo 26 incelendiğinde, katılımcıların müdürle çalışma süresine göre kaynaklar ve olanaklar alt boyutuna ilişkin görüşleri istatistiksel açıdan farklılık göstermektedir [$F_{(4,534)} = 3,475$; $p < .01$]. Bu durumda öğretmenlerin kaynaklar ve olanaklar alt boyutuna ilişkin algılarının müdürle çalışma süresine göre değiştiği söylenebilir. Yapılan Post Hoc testlerden LSD testi neticesine göre, 1-2 yıl ($\bar{x} = 3,61$) müdürle çalışan öğretmenlerin görüşlerinin 1 yıldan az ($\bar{x} = 4,03$), 2-3 yıl arası ($\bar{x} = 4,00$), 3-4 yıl ($\bar{x} = 3,91$) ve 5 yıl ve üzeri ($\bar{x} = 3,95$)

müdürle çalışma süresine sahip öğretmenlerin görüşlerinden farklıdır. Bu farklılık 1-2 yıl ($\bar{x}=3,61$) müdürle çalışma süresine sahip öğretmenlerin ortalama değerinin düşük olduğunu göstermektedir.

Tablo 27

İnisiyatif Alma Alt Boyutunun Müdürle Çalışma Süresi Değişkenine Göre ANOVA Testi ile İncelenmesi

Müdürle Çalışma Süresi	N	$\bar{x}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	Fark
1 yıldan az (1)	81	3,87	,95	G. Arası	16,702	4	4,175	3,992	,003**	
1-2 yıl (2)	126	3,49	1,20	Grup İçi	558,592	534	1,046			1-2;
2-3 yıl arası (3)	133	3,95	,90	Toplam	575,293	538				3-2;
3-4 yıl (4)	124	3,88	1,01							4-2;
5 yıl ve üzeri (5)	75	3,89	1,00							5-2
Toplam	539	3,81	1,03							

* $p<.05$; ** $p<.01$

Tablo 27 incelendiğinde, katılımcıların müdürle çalışma süresine göre inisiyatif alma alt boyutuna ilişkin görüşleri fark yaratacak seviyede olduğu görülmektedir [$F_{(4,534)} = 3,992$; $p<.05$]. Bu durumda öğretmenlerin inisiyatif alma alt boyutuna ilişkin algılarının müdürle çalışma süresine göre değiştiği söylenebilir. Uygulanan Post Hoc Testlerden LSD testi neticesine göre, 1-2 yıl ($\bar{x}=3,49$) müdürle çalışan öğretmenlerin görüşlerinin 1 yıldan az ($\bar{x}=3,87$), 2-3 yıl arası ($\bar{x}=3,95$), 3-4 yıl ($\bar{x}=3,88$) ve 5 yıl ve üzeri ($\bar{x}=3,89$) müdürle çalışma süresine sahip öğretmenlerin görüşlerinden farklıdır. Bu farklılığın 1-2 yıl ($\bar{x}=3,49$) müdürlerle çalışma süresine sahip öğretmenlerin ortalama değerinin diğerlerinden düşük olduğunu göstermektedir.

Tablo 28

Yenileşmeye Açıklık Alt Boyutunun Müdürle Çalışma Süresi Değişkenine Göre ANOVA Testi ile İncelenmesi

Müdürle Çalışma Süresi	N	$\bar{x}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p
1 yıldan az (1)	81	3,74	,94	G. Arası	6,817	4	1,704	1,678	,154
1-2 yıl (2)	126	3,63	1,14	Grup İçi	542,390	534	1,016		
2-3 yıl arası (3)	133	3,90	,95	Toplam	549,207	538			
3-4 yıl (4)	124	3,91	,96						
5 yıl ve üzeri (5)	75	3,79	1,02						
Toplam	539	3,80	1,01						

*p<.05; **p<.01

Tablo 28 incelendiğinde, katılımcıların müdürle çalışma süresine göre yenileşmeye açıklık alt boyutuna ilişkin görüşler farklılık gösterecek seviyede olmadığı görülmektedir [$F_{(4,534)} = 1,678$; $p > .05$]. Bu durumda öğretmenlerin yenileşmeye açıklık alt boyutuna ilişkin algılarının müdürle çalışma süresine göre değişmediği görülmektedir.

Tablo 29

Takım Çalışması ve Uyum Alt Boyutunun Müdürle Çalışma Süresi Değişkenine Göre ANOVA Testi ile İncelenmesi

Müdürle Çalışma Süresi	N	$\bar{x}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	Fark
1 yıldan az (1)	81	4,04	,97	G. Arası	13,667	4	3,417	3,459	,008**	
1-2 yıl (2)	126	3,64	1,20	Grup İçi	527,403	534	,988			1-2;
2-3 yıl arası (3)	133	4,05	,87	Toplam	541,070	538				3-2;
										4-2;

3-4 yıl (4)	124	3,94	,94	5-2
5 yıl ve üzeri (5)	75	3,98	,91	
Toplam	539	3,92	1,00	

*p<.05; **p<.01

Tablo 29 incelendiğinde, katılımcıların müdürle çalışma süresine göre takım çalışması ve uyum alt boyutuna ilişkin düşünceleri istatistiksel manada anlamlı düzeyde farklılıklar göstermektedir [$F_{(4,534)} = 3,459$; $p < .01$]. Bu durumda öğretmenlerin takım çalışması ve uyum alt boyutuna ilişkin algılarının müdürle çalışma süresine göre değiştiği söylenebilir. Yapılan Post Hoc testlerden LSD testi sonucunda, 1-2 yıl ($\bar{x} = 3,64$) müdürle çalışan öğretmenlerin görüşlerinin 1 yıldan az ($\bar{x} = 4,04$), 2-3 yıl arası ($\bar{x} = 4,05$), 3-4 yıl ($\bar{x} = 3,94$) ve 5 yıl ve üzeri ($\bar{x} = 3,98$) müdürle çalışma süresine sahip öğretmenlerin görüşlerinden farklıdır. Bu farklılığın 1-2 yıl ($\bar{x} = 3,64$) müdürle çalışma süresine sahip öğretmenlerin ortalama değerinin daha düşük olduğunu göstermektedir.

4.5. Araştırmanın beşinci alt problemine ilişkin bulgular

Öğretmenlerin görüşlerine göre, okul yöneticilerinin teknolojik liderlik davranışları ile okullardaki yenileşme iklimi düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? Bu ilişkinin belirlenmesi için Pearson korelasyon testi uygulanmıştır.

Tablo 30

Okul Yöneticilerinin Teknolojik Liderlik Davranışları ile Okullardaki Yenileşme İklimi Düzeyinin Korelasyon Analizi İncelenmesi

	TekLi.	Moti.	Yön.	Alt.	Huk.	Yenİ.	Des..	Kay.	İnis.	Açı.	Ta
Tekno r 1 lojik											

ve	N	539	539	539	539	539	539	539	539	539	539
Uyum											

*p<.05; **p<.01

Korelasyon katsayısının mutlak değeri (0,00-0,30) aralığında düşük düzeyde; (0,30-0,70) aralığında orta; (0,70- 1,00) aralığında yüksek düzeyde; 1,00 değerinde ise mükemmel bir ilişki olduğu olarak tanımlanabilmektedir. Değerler negatif (-) işaretli olması durumunda ilişkinin yönü negatif yönlü, pozitif (+) işaretli olması durumunda ise ilişkinin yönü pozitif yönlüdür (Büyüköztürk, Akgün, Demirel, Karadeniz ve Çakmak, 2022).

Tablo 30' a göre, katılımcıların Teknolojik liderlik ve yenileşme iklimi ilişkisini incelendiğinde ise ($r=,943$; $p<.01$) pozitif yönde ve yüksek düzeyde bir ilişki vardır. Ayrıca Teknolojik liderlik ve alt boyutları ile ilgili puanlarına bakıldığında, motivasyon ($r=,981$; $p<.01$), yönlendirme ($r=,957$; $p<.01$), altyapı ($r=,962$; $p<.01$) ve hukuk ($r=,971$; $p<.01$) alt boyutlarıyla pozitif yönde ve yüksek düzeyde bir ilişki vardır. Yenileşme iklimi ve alt boyutları ile ilgili puanlara bakıldığında ise yenileşmeye destek ($r=,972$; $p<.01$), kaynaklar ve olanaklar ($r=,975$; $p<.01$), inisiyatif alma ($r=,938$; $p<.01$), yenileşmeye açıklık ($r=,841$; $p<.01$) ve takım çalışması ve uyum ($r=,964$; $p<.01$) alt boyutlarıyla pozitif yönde ve yüksek düzeyde bir ilişki bulunmaktadır.

Teknolojik liderlik ile yenileşme ikliminin alt boyutları ile korelasyonuna bakıldığında, yenileşmeye destek ($r=,931$; $p<.01$), kaynaklar ve olanaklar ($r=,930$; $p<.01$), inisiyatif alma ($r=,872$; $p<.01$), yenileşmeye açıklık ($r=,776$; $p<.01$) ve takım çalışması ve uyum ($r=,899$; $p<.01$) alt boyutlarıyla pozitif yönde ve yüksek seviyede istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca yenileşme ikliminin teknolojik liderliğin alt boyutları ile korelasyonu incelendiğinde, motivasyon ($r=,926$; $p<.01$), yönlendirme ($r=,903$; $p<.01$), altyapı ($r=,906$; $p<.01$) ve hukuk ($r=,915$; $p<.01$) alt boyutlarıyla olumlu yönde ve yüksek bir ilişki göstermektedir. Katılımcıların iki ölçeğin alt boyutlarının birbirleri ile korelasyonuna tek tek bakıldığında da pozitif yönlü ve yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

4.6. Araştırmanın altıncı alt problemine ilişkin bulgular

Öğretmenlerin görüşlerine göre, okul yöneticilerinin teknolojik liderlik davranışları okulların yenileşme iklimini etkilemekte midir? Okul yöneticilerinin teknolojik liderlik davranışlarının, okullardaki yenileşme iklimini etkileme durumu için regresyon analizi uygulanmıştır.

Tablo 31

Okul Yöneticilerinin Teknolojik Liderlik Davranışlarının, Okullardaki Yenileşme İklimini Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi

Bağımsız değişken	Bağımlı değişken	B	Sd.	(β)	t	R	R ²	F	p
Teknolojik liderlik	Yenileşme iklimi	,238	,057	,943	4,163	,943	,889	4304,833	,001**

*p<.05; **p<.01

Tablo 31’de kurulan regresyon modelinin anlamlılık düzeyi $p<.01$ olduğundan model anlamlıdır. İki ölçeğin ilişkisinin yordaması için yapılan regresyon analizi sonucunda; okul yöneticilerinin teknolojik liderlik davranışlarının, okullardaki yenileşme iklimine etkisi pozitif yönde ve yüksek düzeyli olarak saptanmıştır. Açıklama gücü (R^2) değeri ,889 olarak hesaplanmıştır ($R = ,943$; $R^2 = ,889$; $p<.01$). Bu değer okullarda yenileşme iklimi değişkenin (varyansın) %88,9’unun modeldeki bağımsız değişken, yani okul yöneticilerinin teknolojik liderlik davranışı tarafından açıklandığını göstermektedir. Regresyon modelindeki bağımsız değişkenin Beta katsayısı(β) =,943’dür. Buna göre teknolojik liderlik $p<.05$ olduğu için, yenileşme iklimi düzeyi üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

BÖLÜM V

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç ve tartışma

Bu araştırma 2021-2022 eğitim ve öğretim yılında İstanbul ili Eyüpsultan ilçesinde resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre, okul yöneticilerinin teknolojik liderlik davranışları ile okulların yenileşme iklimi düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesini amaçlamaktadır. Yanı sıra okul yöneticilerinin teknolojik liderliği ve okulların yenileşme iklimine ilişkin öğretmen görüşlerinin cinsiyet, yaş, kıdem yılı, çalışılan kademe, müdürle çalışma süresi ve eğitim durumu değişkenlerine bağlı değişimleri incelenmektedir.

Okul yöneticilerinin teknolojik liderlik davranışları kavramı ile birlikte Anderson ve Dexter (2005) teknolojik programlarda farklılık, Banoğlu(2011) teknoloji koordinatörlüğü, Görgülü (2013) bilgi toplumuna geçiş, Weng ve Tang (2014) okul yönetimi etkililiği, Brunson (2015) öz yeterlilik, Gerçek (2016) yönetim etkililiği, Esplin (2017) öz yeterlilik, Thannimalai ve Raman (2018) teknoloji entegrasyonu, Durnalı ve Akbaşlı (2019) bilgi yönetimi, Yumlu (2020) okul etkililiği, Seven (2021) öz yeterlilik ve Ünver (2022) kriz yönetimi becerileri kavramlarını ele almaktadır.

Yenileşme iklimi kavramı ile birlikte Sarros, Cooper ve Santora (2008) örgütsel yenilik ve örgüt kültürü, Moolenaar ve diğerleri (2010) okullarda sosyal ağ ve dönüşümcü liderlik, Göl ve Bülbül (2012) yeniliği yönetme, Park (2012) müdür liderliği, Song ve diğerleri (2014) yenilikçi okullar arasındaki ilişki, Koch ve diğerleri (2015) çok düzeyli çalışma ve okul müdürlerinin işe katılmaları, Izzati (2018) yenilikçi davranışları belirlemek, Çimili Gök ve diğerleri (2022) yenileşme iklimine ilişkin tutumlar kavramlarını ele almaktadır.

Literatürde bu iki kavramı birlikte inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak Polatcan(2019) çalışmasında okulların yenileşme iklimi için yönetici bilgi teknolojilerini

kullanma imkanı sağlar ve teknolojiye sıcak bakar ifadeleri ve İSTE(2022) eğitim lideri standartlarına göre liderler eğitim öğretim faaliyetlerini zenginleştirici teknolojiyi yenilikçi yollarla kullanabilecek yenileşme iklimi yaratır gibi ifadelerinden bu iki kavramın ilişkili olduğu anlaşılmaktadır.

5.1.1. Birinci alt problemine ilişkin sonuçlar ve tartışma

Araştırmada öncelikle öğretmenlerin görüşlerine göre, okul yöneticilerinin gösterdiği teknolojik liderlik davranış düzeyi belirlenmeye çalışılmıştır. Yapılan analizler sonucunda, tüm maddelere verilen yanıtların ortalaması “Katılıyorum” düzeyinde olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin görüşlerine göre, okul yöneticilerinin teknolojik liderlik davranış düzeyinin “Yüksek” olduğu belirlenmiştir. Okul yöneticilerinin teknolojik liderlik düzeyinin yüksek çıkması sebebi olarak; günümüzdeki bireylerin teknoloji kullanımının, teknolojiye yatkınlığın ve yetkinliğin artması olduğu söylenebilir.

Bu araştırmanın sonuçlarına benzer olarak Çelikten (2002), Anderson ve Dexter (2005), Akbaba-Altun (2008), Banoğlu (2011), Durnalı (2018) ve Hero (2020) yaptıkları çalışmalarda okul yöneticilerinin teknolojik liderlik seviyesini “Yüksek” olduğu tespit edilmiştir. Ergür (2014), Çakır (2020) ve Kırılıoğlu (2021) araştırmalarında okul yöneticilerinin teknolojik liderlik seviyesini “Orta” olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca Erden ve Erden (2007) ve Esplin (2017) çalışmalarında okul yöneticilerinin teknolojik liderlik seviyesini “Zayıf” olduğu görülmüştür.

5.1.2. İkinci alt problemine ilişkin sonuçlar ve tartışma

Araştırmada öğretmenlerin görüşlerine göre, okullardaki yenileşme iklimi düzeyi belirlenmeye çalışılmıştır. Yapılan analizler sonucunda, tüm maddelere verilen yanıtların ortalaması “Katılıyorum” düzeyinde olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin görüşlerine göre, okullardaki yenileşme iklimi düzeyinin “Yüksek” olduğu belirlenmiştir. Okul

yöneticilerinin teknolojik liderlik davranışları ve öğretmenlerin teknolojik yetkinliklerinin gelişmesiyle öğretmenlerin okullardaki yenileşme iklimine ilişkin görüşlerini olumlu yönde etkilediği söylenebilir. Bu konuyla ilgili yapılan benzer araştırmalarda Polatcan (2017), Eroğlu (2019) ve Gazel (2021) katılımcıların görüşlerine göre yenileşme iklimini “Orta” düzeyde bulunmuştur. Ayrıca Bodur (2019) yenileşme iklimini “düşük” seviyede tespit etmiştir.

5.1.3. Üçüncü alt problemine ilişkin sonuçlar ve tartışma

Araştırmada öğretmenlerin görüşlerine göre okul yöneticilerinin teknolojik liderlik davranış düzeylerinin, öğretmenlerin; cinsiyet, yaş, kıdem, kurumdaki çalışma süresi, eğitim durumu, çalıştığı kademeye göre farklılık göstermesi veya göstermemesi durumu incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda araştırmada okul yöneticilerinin teknolojik liderlik davranış cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Öğretmenlerin görüşlerinin cinsiyete göre değişmemesi, okul yöneticilerinin teknolojik liderlik davranışlarına öğretmenlerin daha nesnel olarak baktığının göstergesi olabilir. Ayrıca okul yöneticilerinin sergilediği teknolojik liderlik davranışlarının cinsiyet farklılığı gözetmeksizin öğretmenlerde ortak algı yarattığı sonucuna varılabilir. Araştırmanın sonucuna benzer olarak Görgülü (2013), Hayytov (2013), Engür (2014), Ulukaya (2015), Cantürk ve Aksu (2017) ve Durnalı (2018) araştırmalarında cinsiyet değişkeninin anlamlı bir fark yaratmadığını görülmektedir. Ayrıca Gerçek (2016) araştırmasında cinsiyet değişkenine göre kadın öğretmenlerin ortalama puanlarını yüksek bulunmuştur.

Araştırma sonucuna göre okul yöneticilerinin teknolojik liderlik davranış yaş değişkeni açısından farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Öğretmenlerin yaşlarına göre farklılık tespit edilmemesi teknoloji kullanımının, fırsatlarının ve ihtiyaçlarının kuşak farkı olmaksızın değişiklik göstermediği şeklinde düşünülebilir. Bu sonuçlara benzer olarak Hayytov (2013), Ulukaya (2015) ve Durnalı (2018) araştırmalarında yaş değişkeninin okul yöneticilerinin teknolojik liderliğine yönelik öğretmenlerinin algılarının değişmediğini

bulmuşlardır. Ayrıca Demirsoy (2016) araştırmasında öğretmenlerin yaşlarına göre algılarının farklılaşabileceğini tespit etmiştir.

Araştırmanın sonucuna göre öğretmenlerin kıdem yılı, okul yöneticilerinin teknolojik liderlik davranışlarına ilişkin görüşlerinde farklılık göstermemektedir. Öğretmenlerin kıdem yılları değişse de teknolojik lidere bakış açılarının benzer olduğu söylenebilir. Araştırmaya benzer olarak Görgülü (2013), Ölçek (2014), Cantürk ve Aksu (2017) ve Durnalı (2018) araştırmalarında öğretmenlerin mesleki kıdem yılı ile okul yöneticilerinin teknolojik liderliği arasında fark tespit etmemiştir. Ayrıca Sincar (2009) ve Demirsoy (2016) araştırmalarında okul yöneticilerinin teknolojik liderlik davranışlarıyla öğretmenlerin mesleki kıdem yılıyla anlamlı farklılıklar bulmuşlardır.

Araştırmanın sonucuna göre öğretmenlerin müdürle çalışma süresi, okul yöneticilerinin teknolojik liderlik davranışlarına ilişkin görüşleri fark yaratacak düzeyde olduğu görülmektedir. 1-2 yıl müdürle çalışma süresi olan öğretmenlerin diğer gruplardan anlamlı düzeyde farklı olduğu görülmüştür. Bu grubun okul müdürüyle çalışma süresi az olmasından dolayı tam olarak okul müdürünün liderlik davranışı hakkında fikir sahibi olmayışı farklılığa sebep olmuş olabilir. Araştırmaya benzer olarak Şenel (2022) araştırmasında uzun yıllar birlikte çalışmış öğretmenlerin lehine fark bulmuştur. Ayrıca Durnalı (2018) araştırmasında müdürle çalışma süresi değişkenin genel olarak fark etmediğini ancak çalışmasının altyapı alt boyutunda bir fark olduğunu tespit edilmiştir.

Araştırmanın sonucuna göre öğretmenlerin eğitim durumları, okul yöneticilerinin teknolojik liderlik davranışlarına ilişkin görüşlerinde fark yaratmamaktadır. Lisans ve lisansüstü eğitime sahip olan öğretmenlerin görüşlerindeki benzerlik alınan eğitimin teknolojiye bakış açısını önemli düzeyde değiştirmediğini düşündürebilir. Araştırmaya benzer olarak Sincar (2009), Ulukaya (2015), Cantürk (2016), Demirsoy (2016) ve Durnalı (2018) araştırmalarında eğitim durumu değişkeni, öğretmenlerin teknolojik liderlik davranışlarında anlamlı düzeyde farklılık yaratmamaktadır. Yanı sıra Ertuğrul (2014) araştırmasında lisans mezunu öğretmenlerin lehine fark görülmektedir.

Araştırmanın sonucuna göre öğretmenlerin çalıştıkları kademe, okul yöneticilerinin teknolojik liderlik davranışlarına ilişkin görüşlerinde fark göstermemektedir. Öğretmenlerin her kademedede teknolojiye olan ihtiyacı ve okul yöneticilerinden bu ihtiyaçlarına yönelik

talepleri birbirine benzerlik göstermesi okul yöneticilerine birbirlerine yakın bakış açısı yaratmış olabilir. Aynı zamanda çalışılan kademe fark etmeksizin okul yöneticilerinin, okulun her ihtiyacına olduğu gibi teknolojik ihtiyaçlarını da karşılamak görevi olması sebebiyle öğretmenlerin algılarında değişiklik göstermemiş olabilir. Araştırmaya benzer olarak Cantürk (2016) ve Gerçek (2016) araştırmalarında çalışılan kademe değişkeninin anlamlı bir farklılık göstermediğini tespit edilmiştir. Ayrıca Görgülü (2013), Ada (2013), Ergür (2014), Demirsoy (2016) ve Durnalı (2018) araştırmalarında çalışılan kademenin öğretmenlerin görüşlerinde farklılık yarattığını tespit etmişlerdir.

5.1.4. Dördüncü alt problemine ilişkin sonuçlar ve tartışma

Araştırmada öğretmenlerin görüşlerine göre okullardaki yenileşme iklimi düzeylerinin, öğretmenlerin; cinsiyet, yaş, kıdem, kurumdaki çalışma süresi, eğitim durumu, çalıştığı kademeye göre farklılık göstermesi veya göstermemesi durumu incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda araştırmada öğretmenlerin okullardaki yenileşme iklimine ilişkin görüşleri, öğretmenlerin cinsiyetine göre farklılık göstermediği tespit edilmemiştir. Benzer araştırma olarak Özgür (2017) ve Bodur (2019) araştırmalarında cinsiyet değişkeninin anlamlı bir farklılık göstermediğini bulmuştur. Ayrıca Polatcan (2017) araştırmasında yenileşmeye destek ve kaynaklar olanaklar alt boyutlarında erkek öğretmenlerin lehine farklılıklar tespit edilmiştir. Gazel (2021) araştırmasında kaynak ve olanaklar alt boyutunda farklılıklar tespit etmiştir.

Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin okullardaki yenileşme iklimi düzeyine ilişkin görüşleri yaş değişkeni bağlamında farklılık göstermemektedir. Araştırmaya benzer olarak Bodur (2019) araştırmasında yaşı büyük öğretmenlerin lehine sonuç bulurken Polatcan (2017) araştırmasında yaşı küçük öğretmenlerin lehine sonuç bulmuştur. Araştırmanın uygulandığı yerden kaynaklı olarak çalışma grubundaki öğretmenlerinin yaş değişkeni etken olmamış olabilir.

Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin okullardaki yenileşme iklimi düzeyine ilişkin görüşleri bakımından mesleki kıdem yılı değişkeni anlamlı düzeyde fark tespit edilmemiştir.

Ancak yenileşmeye açıklık alt boyutunda farklılık görülmektedir. Bu farklılık 0-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin 11-15 yıl ve 16-20 yıl kıdemli olan öğretmenlerle aralarında olduğu görülmüştür. 0-5 yıl kıdeme sahip katılımcıların ortalama değeri daha düşük bulunmuştur. Literatüre bakıldığında Polatcan (2017) araştırmasında mesleki kıdem yılı değişkenine göre düşük kıdemlilerin lehine fark görülmüştür. Özgür (2017), Bodur (2019) ve Gazel (2021) çalışmalarında mesleki kıdem yılıyla okullardaki yenileşme iklimi arasında anlamlı fark görülmemiştir.

Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin okullardaki yenileşme iklimi ilişkin görüşleri müdürle çalışma süresi değişkeni bağlamında farklılıklar göstermektedir. Bu farklılık 1-2 yıl müdürle çalışma süresine sahip öğretmenlerin aleyhinde tespit edilmiştir. Ancak yenileşmeye açıklık alt boyutunda farklılık görülmemiştir. Alanyazındaki araştırmalar incelendiğinde Polatcan (2017) ve Eroğlu (2019) araştırmasında müdürle az çalışma yılına sahip öğretmenlerin lehine sonuç bulunmuştur.

Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin okullardaki yenileşme iklimine ilişkin görüşleri eğitim durumlarına göre farklılık teşkil etmemektedir. Literatürdeki benzer araştırmalara bakıldığında Özgür (2017) ve Bodur (2019) araştırmalarında öğretmenlerin eğitim durumuna göre okullardaki yenileşme iklimine ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Polatcan (2017) çalışmasında lisansüstü mezunu öğretmenlerin görüşlerinin daha olumlu olduğu sonucuna varılmıştır.

Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin okullardaki yenileşme iklimi ilgili görüşleri öğretmenlerin çalıştığı kademeye göre değişmediği tespit edilmiştir. Öğretmenlerin ve yöneticilerin yenilikçi davranışları ve tutumları eğitim-öğretimin her kademesinde yenileşmeyi istendik hale getirmiş olduğu söylenebilir. Yapılan benzer araştırmalarda Özgür (2017) araştırmasında öğretmenlerin çalıştığı kademe değişkeniyle ilgili anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ayrıca Gazel (2021) araştırmasında inisiyatif alma alt boyutu hariç diğer alt boyutlarda ortaokul kademesi lehine farklılıklar tespit edilmiştir.

5.1.5. Beşinci alt problemine ilişkin sonuçlar ve tartışma

Öğretmenlerin görüşlerine bağlı olarak, okul yöneticilerinin teknolojik liderlik davranışları ile okullardaki yenileşme iklimi düzeyi arasındaki ilişkiyi çözümlemek amacıyla Pearson Korelasyon yapılmıştır. Yapılan analizlerin sonuçlarına bakılarak okul yöneticilerinin teknolojik liderlik davranışlarıyla okullardaki yenileşme iklimi düzeyi arasında “pozitif” yönlü “yüksek” düzeyli ilişki tespit edilmiştir. Akabinde bu iki kavramın alt değişkenleri arasında yapılan analiz neticesinde pozitif yönlü yüksek düzeyli ilişki bulunmuştur.

5.1.6. Altıncı alt problemine ilişkin sonuçlar ve tartışma

Öğretmenlerin görüşlerine göre, okul yöneticilerinin teknolojik liderlik davranışları okulların yenileşme iklimini etkileyip etkilemediğini göstermek amacıyla okul yöneticilerinin teknolojik liderlik davranışlarının, okullardaki yenileşme iklimini etkilemesine ilişkin regresyon analizi uygulanmıştır. Yapılan Regresyon analizi sonucunda elde edilen %88,9 değeri okullardaki yenileşme ikliminin, okul yöneticilerinin teknolojik liderlik davranışı tarafından açıklandığını göstermektedir. Bu sonuçlardan okul yöneticilerinin teknolojik liderlik davranışlarının okulların yenileşme iklimine olumlu yönde etki ettiği anlaşılmaktadır.

5.2. Öneriler

Okul yöneticilerinin teknolojik liderlik davranışları ile okullardaki yenileşme iklimi arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılan araştırmanın bu bölümünde; araştırma sonuçlarına dayalı öneriler ve gelecek araştırmacılara olarak yönelik birtakım öneriler sunulmaktadır.

5.2.1. Araştırma sonuçlarına dayalı öneriler

- Öğretmenlerin mesleki kıdem yılı ve müdürle çalışma süresi değişkenlerinde farklılıklar orta çıkmıştır. Okul yöneticileri teknolojik liderlik davranışları ve okullardaki yenileşme iklimi düzeyinde neden farklılığa neden olduğu uygulamalı olarak incelenebilir.
- Okul yöneticilerinin teknolojik liderlik davranışlarının okullardaki yenileşme iklimini olumlu yönde etkilediği sonucuna bağlı olarak. Yönetici ve öğretmen yetiştirme ve geliştirmeye yönelik MEB'in çalışmalarında hizmet içi eğitim çalışmaları planlanabilir.

5.2.2. Gelecek araştırmalara yönelik öneriler

- Bu araştırma İstanbul ili Eyüpsultan ilçesi örnekleminde gerçekleştirilmiştir. Araştırma verilerini güçlendirmek için farklı örneklem gruplarıyla çalışma tekrarlanabilir.
- Okullarda yenileşme iklimi ile ilgili alanyazında az sayıda çalışma rastlanmıştır. Yenileşme iklimi ile ilgili farklı konular çalışılabilir.
- Araştırmada öğretmenlerin branş, medeni hali gibi değişkenler ele alınmamıştır. Başka değişkenler kullanılarak araştırma yenilenebilir.
- Nitel yöntem veya karma yöntemler kullanılarak okullarda yenileşme iklimi ve okul yöneticilerinin teknolojik liderliği konuları çözümlenebilir.
- Bu araştırmada yalnız öğretmenler ile çalışılmıştır. Araştırmanın çalışma grubu öğrenci, veli, okul yardımcı personelleri vb. genişletilerek araştırma tekrar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Açıkalın, A. ve Özkan, M. (2015). *Bir öğrenim çevresi olarak okulu yönetmek*. Ankara: Pegem Akademi.
- Akbaba-Altun, S. (2001). Elementary School Principals' Attitude towards Technology and Their Computer Experience. Erişim adresi: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED477708.pdf>
- Alayoğlu, A. H. (2019). *Yenilik iklimi, yaratıcı öz yeterlilik ve değişime açıklık ilişkisi* (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 576618).
- Anderson, R. E. ve Dexter, S. (2005). School technology leadership: An empirical investigation of prevalence and effect. *Educational administration quarterly*, 41(1), 49-82. doi: 10.1177/0013161X04269517
- Ayyıldız, B., Dursun, M. ve Sadan, A. (2022). Öğretmenlerin takım çalışmasına ilişkin tutumları ile okul kültürü arasındaki ilişki. *Ulusal Eğitim Dergisi*, 2(1), 1-23. doi: 10.5281/zenodo.6039074
- Bağlıbel, M., Samancıoğlu, M. ve Summak, M. (2010). Okul Yöneticileri Tarafından E-Okul Uygulamasının Genişletilmiş Teknoloji Kabul Modeline Göre Değerlendirilmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(13), 331-348. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/183268>
- Balcı, A. (2021). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntem teknik ve İlkeler (15. Baskı)*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Banoğlu, K. (2011). Okul müdürlerinin teknoloji liderliği yeterlikleri ve teknoloji koordinatörlüğü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 11(1), 199-213. Erişim adresi: <https://toad.halileksi.net/wp-content/uploads/2022/07/ptla-okul-mudurlerinin-teknoloji-liderligi-olcegi-toad.pdf>
- Başaran, İ. E. (1982). *Örgütsel davranışın yönetimi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayını.

- Başaran, İ. E. (1992). *Yönetimde insan ilişkileri*. Ankara: Kadioğlu Matbaası.
- Bayram, Ş. H. (2017). *Yenilikçilik iklimi ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide dönüşümcü liderliğin düzenleyici rolü ve bir belediye örneği* (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 482187).
- Beycioğlu, K. (2010). Kitap İnceleme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 2(2), 302-303. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kuey/issue/10334/126649>
- Beycioğlu, K. ve Aslan, M. (2010). Okul gelişiminde temel dinamik olarak değişim ve yenileşme: Okul yöneticileri ve öğretmenlerin rolleri. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(1), 153-173. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/yyuefd/issue/13709/165985>
- Bodur, E. (2019). *Yenilikçi okul ve örgüt iklimine ilişkin öğretmen görüşleri (Bolu ili örneği)* (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 535523).
- Bostancı, H. (2010). *Okul yöneticilerinin teknolojik liderlik yeterlilikleri açısından incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 287491).
- Bruns, J. W. ve Bruns, D. L. (2007). Effecting change in colleges and universities. *Journal of Leadership Studies*, 1(2), 53-63. doi: 10.1002/jls.20015
- Brunson, M. A. (2015). *Technology leadership competencies for elementary principals* (Doctoral dissertation). ProQuest Dissertations and Theses veri tabanından erişildi (UMI No. 1766150192).
- Bülbül, T. (2012). Okullarda Yenilik Yönetimi Ölçeği'nin geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12(1), 157-175. Erişim adresi: <https://toad.halileksi.net/wp-content/uploads/2022/07/okullarda-yenilik-yonetimi-olcegi-toad.pdf>
- Bülbül, T. ve Çuhadar, C. (2012). Okul yöneticilerinin teknoloji liderliği öz- yeterlik algıları ile bilgi ve iletişim teknolojilerine yönelik kabulleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(23), 474-499. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/maeuefd/issue/19396/206069>

- Büyüköztürk, Ş., Akgün, Ö. E., Demirel, F., Karadeniz, Ş. ve Çakmak, E. K. (2022). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. (32. Baskı) Ankara: Pegem Akademi.
- Calantone, R. J., Benedetto, A. D. ve Haggbloom, T. (1995). Principles of New Product Management: Exploring the Beliefs of Product Practitioners. *Journal of Product Innovation Management*, 12, 235-247. doi: 10.1111/1540-5885.1230235
- Çalık, T. (2003). Eğitimde değişimin yönetimi; kavramsal bir çözümleme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 36, 536-557. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/kuey/issue/10361/126841>
- Çimili Gök, E. B., Özçetin, S., Ünal, C. G., Demirel, Ö., Çadircı, E. ve Yıldız, M. (2022). Öğretmenlerin okullarındaki yenileşme iklimine ilişkin tutumları. *Akdeniz Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1), 27-42. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/akuned/issue/71400/1099360>
- Daft, R. L. (1978). A dual-core model of organizational innovation. *Academy of management journal*, 21(2), 193-210. doi: 10.5465/255754
- Demirsoy, S. (2016). *Öğretmenlerin görüşlerine göre okul yöneticilerinin teknolojik liderlik yeterlikleri ile öğretmenlerin teknolojik pedagojik bilgi düzeyleri arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 674486).
- Durnalı, M. (2018). *Öğretmenlere göre okul müdürlerinin teknolojik liderlik davranışları ve bilgi yönetimini gerçekleştirme düzeyleri* (Doktora Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 531411).
- Durnalı, M. (2019). Ortaokul Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre okul Müdürlerinin Sergilediği Teknolojik Liderlik davranış düzeyi. *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, 401-430. doi: 10.30831/akukeg.449484
- Erdoğan, İ. (1997). *Eğitimde Değişimin Yönetimi*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Erdoğan, İ. (2015). *Eğitimde Değişim Yönetimi*. (4.Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Eren, E. (2015). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. (15.Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.

- Esplin, N. (2017). *Utah elementary school principals' preparation as technology leaders* (Doktora Tezi, Utah Eyalet Üniversitesi). Erişim adresi: <https://digitalcommons.usu.edu/etd/5774>
- Ezgi, G. ve Bülbül, T. (2012). İlköğretim okulu yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin öğretmen algıları. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(2), 97-109. Erişim adresi: <http://dspace.trakya.edu.tr/xmlui/handle/trakya/2431>
- Fidan, T. ve Oztürk, I. (2015). The relationship of the creativity of public and private school teachers to their intrinsic motivation and the school climate for innovation. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 195, 905-914. doi: 10.1016/j.sbspro.2015.06.370
- Gazel, E. (2021). *Okulların yenileşme iklimi ile öğretmenlerin özerklikleri arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 679956).
- George, D. ve Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 17.0 update, 10/e*. India: Pearson Education.
- Gerçek, M. M. (2016). *Özel okullarda görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre yöneticilerin teknolojik liderlik düzeyi ile yöneticilik etkililiği arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 446430).
- Gökçek, O. (2007). *Yenilik yönetimi süreci ve yenilik stratejileri: Otomotiv sektöründe bir alan çalışması*. (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 214608).
- Göl, E. ve Bülbül, T. (2012). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Yenilik Yönetimi Yeterliklerine İlişkin Öğretmen Algıları. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(2), 97-109. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/mersinefd/issue/17380/181511>

- Görgülü, D. (2013). *Bilgi toplumuna geçiş sürecinde okul yöneticilerinin teknolojik liderlik yeterlilikleri açısından incelenmesi: Konya ili örneği* (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 345296).
- Güçlü, N. ve Koşar, S. (2021). *Eğitim Yönetiminde Liderlik: Teori, Araştırma ve Uygulama*. (7. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Gümüşlüoğlu, L. ve İlsev, A. (2009). Dönüşümcü liderlik ve örgütsel yenilik: Yenilik için iç ve dış desteğin rolleri. *Ürün İnovasyon Yönetimi Dergisi*, 26 (3), 264-277. doi: 10.1016/j.jbusres.2007.07.032
- Hacıfazlıoğlu, Ö., Karadeniz, Ş. ve Gülay, G. (2010). Eğitim yöneticileri teknoloji liderliği standartlarına ilişkin öğretmen, yönetici ve denetmenlerin görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(4), 537-577. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/kuey/issue/10330/126625>
- Hacıfazlıoğlu, Ö., Karadeniz, Ş. ve Gülay, G. (2011). Okul yöneticilerinin teknoloji liderliğine ilişkin algıları: metafor analizi örneği. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 97-121. Erişim adresi: <https://www.eduscires.com/articles/school-administrators-perceptions-of-technology-leadership-an-example-for-metaphor-analysis.pdf>
- Hamzah, M. I. M., Juraime, F. ve Mansor, A. N. (2016). Malaysian principals' technology leadership practices and curriculum management. *Creative Education*, 7, 922-930. doi: 10.4236/ce.2016.77096
- Hero, J. L. (2020). Discovering the Principal's Technology Leader: Its Impact on Teachers' Technological Competence. *Online Submission*, 4 (6), 4-10. Erişim adresi: <https://eric.ed.gov/?id=ED606393>
- Hoy, W. K. ve Miskel, C. G. (2010). *Eğitim yönetimi: Teori, araştırma ve uygulama*. (Çev. S. Turan). Ankara: Nobel Yayınevi.
- İraz, R. ve Altınışik, İ. (2016). Örgüt içi faktörlerin yenilik ve yaratıcılık performansına etkisi: hizmet sektöründe bir uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Teknik*

Araştırmalar Dergisi 11, 114-132. Erişim adresi:
<http://sosyoteknik.selcuk.edu.tr/sustad/article/view/71/57>

İSTE. (2022, 26 Ocak). International Society for Technology in Education. Web:
https://cdn.iste.org/www-root/PDF/ISTE%20Standards-One-Sheet_Combined_09-2021_vF3.pdf adresinden erişilmiştir.

İzzati, U. (2018, Şubat). *Meslek lisesi öğretmenlerinin örgüt iklimi ile yenilikçi davranışları arasındaki ilişkiler*. 1. Uluslararası Eğitim İnovasyonu Konferansı (ICEI 2017), 343-345. Atlantis Basın. doi: 10.2991/icei-17.2018.91

Kırhoğlu, İ. (2021). *Okul müdürlerinin teknolojik liderlik düzeylerinin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 676830).

Koch, A. R., Binnewies, C. ve Dormann, C. (2015). Motivating innovation in schools: School principals' work engagement as a motivator for schools' innovation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(4), 505-517. doi: 10.1080/1359432X.2014.958471

Köse, S., Tetik, S. ve Ercan, C. (2001). Örgüt Kültürünü Oluşturan Faktörler. *Yönetim ve Ekonomi*, 7(1), 219-242. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/145795>

Küsmüş, V. (2018). *Eğitim kurumlarında yenileşme gereksinimi ile öğrenen örgüt olabilme düzeyleri arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 504035).

MEB. (2022, 27 Ocak). Fatih Projesi. <http://fatihprojesi.meb.gov.tr/about.html> adresinden erişilmiştir.

MEB. (2022, 12 Mart). Milli Eğitim Bakanlığı. <https://www.meb.gov.tr/> adresinden erişilmiştir.

Mumford, M. D. ve Licuanan, B. (2004). Leading for innovation: Conclusions, issues, and directions. *The leadership quarterly*, 15(1), 163-171. doi: 10.1016/j.leaqua.2003.12.010

- Murphy, J. ve Shipman, N. (1999). The Interstate School Leaders Licensure Consortium: A standards-based approach to strengthening educational leadership. *Journal of Personnel Evaluation in Education*, 13(3), 205-224. doi: 10.1023/A:1008165718525
- Moolenaar, N. M., Daly, A. J. ve Slegers, P. J. (2010). Occupying the principal position: Examining relationships between transformational leadership, social network position, and schools' innovative climate. *Educational administration quarterly*, 46(5), 623-670. doi: [10.1177/0013161X10378689](https://doi.org/10.1177/0013161X10378689)
- Nayır, F. ve Taşkın, P. (2017). Eğitim örgütlerinde örgütsel destek algısı ile inisiyatif alma davranışı arasındaki ilişki. *Van Yüzyüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(1), 1319-1356. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/yyuefd/issue/28496/360277>
- Özdemir, S. (2013). *Eğitimde örgütsel yenileşme*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Özgür, İ. N. (2017). *Okul kültürü ve örgütsel adaletin okulun yenilikçi iklimiyle ilişkisinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 482132).
- Özmen, A. (2017). *Okul yöneticilerinin liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş motivasyonları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 485396).
- Park, J. H. (2012). The effects of principal's leadership style on support for innovation: evidence from Korean vocational high school change. *Asia Pacific Education Review*, 13, 89-102. doi: 10.1007/s12564-011-9182-9
- Parzafall, M., Seeck, H. ve Leppänen, A. (2008). Employee innovativeness in organizations: a review of the antecedents. *Finnish Journal of Business Economics*, 2 (8), 165-182. Erişim adresi: <http://eprints.lse.ac.uk/id/eprint/49813>
- Pennypacker, J. (2002), *Managing multiple projects*, M. Dekker(Ed.). New York
- Polat, C. (2021). Bilgi Merkezlerinde İnovasyon (Yenilik) Yönetimi. Web: https://www.researchgate.net/profile/CoskunPolat2/publication/356387722_Bilgi_merkezlerinde_inovasyon_yenilik_yonetimi_Innovation_management_in_Information

Centers/links/6197a39361f0987720b34245/Bilgi-merkezlerinde-inovasyon-yenilik-yonetimi-Innovation-management-in-Information-Centers.pdf adresinden erişilmiştir.

- Polatcan, M. (2017). *Okullarda Sosyal Sermaye ile Yenileşme İklimi Arasındaki İlişki* (Doktora Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No:481741).
- Polatcan, M. (2019). Okullarda Yenileşme İklimi Ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışması. *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 11(18), 364-383. doi: 10.26466/opus.533385
- Rogers, E. M. ve Shoemaker, F. F. (1971). *Communication of Innovations; A Cross-Cultural Approach*. New York: The Free Press.
- Sagnak, M. (2012). The empowering leadership and teachers' innovative behavior: The mediating role of innovation climate. *African journal of business management*, 6(4), 1635-1641. Erişim adresi: https://academicjournals.org/article/article1380713585_Sagnak.pdf
- Sarros, J. C., Cooper, B. K. ve Santora, J. C. (2008). Building a climate for innovation through transformational leadership and organizational culture. *Journal of leadership and Organizational studies*, 15(2), 145-158. doi: 10.1177/154805180832410
- Sethi, R., Smith, D., C. ve Park, C. W. (2001). Cross-functional product development teams, creativity, and the innovativeness of new consumer products. *Journal of marketing research*, 38(1), 73-85. doi: 10.1509/jmkr.38.1.73.18833
- Seven, T. (2021). *Okul yöneticilerinin teknolojik liderlik öz yeterliklerinin uzaktan eğitim tutumları ile ilişkisi* (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 674486).
- Sharma, R. (2001). Innovation in schools: identifying a framework for initiating, sustaining and managing them. *American Education Research Association*, 1-47. Erişim adresi: <https://eric.ed.gov/?id=ED453598>
- Sofwan, M., Pratama, R., Muhaimin, M., Yusnaidar, Y., Mukminin, A. ve Habibi, A. (2021). Contribution of technology innovation acceptance and organizational innovation

climate on innovative teaching behavior with ICT in indonesian education. *Qwerty-Open and Interdisciplinary Journal of Technology, Culture and Education*, 16(1), 33-57. Erişim adresi:

<http://www.ckbg.org/qwerty/index.php/qwerty/article/view/335/317>

Song, J. H., Kim, W., Chai, D. S. ve Bae, S. H. (2014). The impact of an innovative school climate on teachers' knowledge creation activities in Korean schools: The mediating role of teachers' knowledge sharing and work engagement. *KEDI Journal of Educational Policy*, 11(2), 179-203. Erişim adresi: https://www.kedi.re.kr/eng/kedi/cmmn/file/fileDown.do?menuNo=200067&atchFileId=FILE_000000000003459&fileSn=1&bbsId=

Sönmez, B., Eşkin-Bacaksız, F. ve Yıldırım, A. (2020). Yenilik iklimi ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması: Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 20(2), 75-82. Erişim adresi: https://dergipark.org.tr/en/pub/ataunihem/issue/31359/342617#article_cite

Spendlove, D. (2008). Creativity in education: A review. *Design and Technology Education: An International Journal*, 10(2), 9-18. Erişim adresi: https://ariadnestaging.lboro.ac.uk/DATE/article/download/Journal_10.2_RES1/102

şahin, C. ve Demir, F. (2015). Değişim çağında okul yöneticilerinin okullardaki eğitim teknolojilerini yönetme becerilerinin incelenmesi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(39), 717-725. Erişim adresi: <https://www.sosyalarastirmalar.com/articles/the-critical-pedagogy-and-principles-about-teacher-candidates-investigation-interms-variations-of-some-opinions.pdf>

şahin, F. (2020). *Okul yöneticilerinin teknolojik liderliğinin, okulun etkililiğine ve akademik başarısına etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 643007).

şenel, S. (2022, 15 Aralık). Öğretmenlerin pandemi sürecinde uzaktan eğitim ortamlarını kullanımı ile okul müdürlerinin teknolojik liderlik davranışları arasındaki ilişki. Web: <http://acikerisim.pau.edu.tr/handle/11499/45474> adresinden erişilmiştir.

- Şişman-Eren, E. (2011). *İlköğretim okul müdürlerinin eğitim teknolojilerini sağlama ve kullanmada gösterdikleri liderlik davranışları* (Doktora Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 262336).
- Şişman, M. (2014). *Öğretim Liderliği*. (5.Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Şişman, M. (2020). *Eğitimde mükemmellik arayışı etkili okullar*. (6. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Tanrıöğen, A. (1995). Değişikliğe karşı direnme ve eğitim yöneticilerinin direnme karşısındaki rolleri. *Çağdaş Eğitim*, 211, 8-12.
- TDK. (2021, 28 Kasım). Türk Dil Kurumu Sözlükleri. Web: <https://sozluk.gov.tr/> adresinden erişilmiştir.
- Thannimalai, R. ve Raman, A. (2018). The Effect of Principals' Technology Leadership and Professional Development on Teachers' Technology Integration in Secondary Schools. *Malaysian Journal of Learning and Teaching*, 15(1), 201-226. doi: 10.32890/mjli2018.15.1.8
- Tsai, W. ve Ghoshal, S. (1998). Social capital and value creation: The role of intrafirm networks. *Academy of management Journal*, 41(4), 464-476. doi: 10.5465/257085
- Tunçer, P. (2011). Örgütsel Değişim ve Liderlik. *Sayıştay Dergisi*, 80, 57-84. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/sayistay/issue/61535/919027>
- Turan, S. (2006). Avrupa birliği sürecinde eğitim ve okulun işlevini yeniden düşünmek. *Eğitime Bakış Dergisi*, 2(7), 3-9. Erişim adresi: https://www.ebs.org.tr/ebs_files/files/yayinlarimiz2021/egitime_Bakis_7.pdf
- Turgut, E. (2013). *Sosyal sermaye ve bilgi paylaşımı davranışının yenilikçilik iklimine etkisi* (Doktora Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 348071).
- Ünal, M. (2012). Bilgi Çağında Değişim ve Liderlik. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(1), 297-310. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/muiibd/issue/495/4495>
- Valkama, P., Bailey, S. ve Anttiroiko, A. (Eds.). (2013). *Organizational innovation in public services: Forms and governance*. Springer. Erişim adresi:

[https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=PbXQAQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Valkama,+P.,+Bailey,+S.,+%26+Anttiroiko,+A.+\(2013\).+Organizational+innovation+in+public+services:+Forms+and+governance.+P.+Valkama,+S.+Bailey,+%26+A.+Anttiroiko+i%C3%A7inde,+Contexts+and+challenges+of+organizational+innovation+\(s.+312\).+Palgrave+Macmillan.&ots=IJchEkNwgl&sig=Q1_OzCqcKBUJXyS0rp1QYUBTCQ&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=PbXQAQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Valkama,+P.,+Bailey,+S.,+%26+Anttiroiko,+A.+(2013).+Organizational+innovation+in+public+services:+Forms+and+governance.+P.+Valkama,+S.+Bailey,+%26+A.+Anttiroiko+i%C3%A7inde,+Contexts+and+challenges+of+organizational+innovation+(s.+312).+Palgrave+Macmillan.&ots=IJchEkNwgl&sig=Q1_OzCqcKBUJXyS0rp1QYUBTCQ&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)

- Weng, C. H. ve Tang, Y. (2014). The relationship between technology leadership strategies and effectiveness of school administration: An empirical study. *Computers and Education*, 76, 91-107. doi: 10.1016/j.compedu.2014.03.010
- West, M. A. ve Farr, J. L. (1990). Innovation at work. M. A. West ve J. L. Farr (Ed.), *Innovation and creativity at work: Psychological and organizational strategies* (pp. 3-13). Chichester: Wiley.
- West, M. A. ve Sacramento, C. A. (2012). Creativity and innovation: The role of team and organizational climate. M.D.Mumford (Ed.), *In Handbook of organizational creativity* (pp. 359-385). San Diego: Academic Press.
- YEGİTEK. (2021, Kasım 16). Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü. Web: <https://yegitek.meb.gov.tr/www/tarihce/icerik/15> adresinden erişilmiştir.
- YEGİTEK. (2022, Ocak 26). Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü. Web: <https://yegitek.meb.gov.tr/www/gecmisten-gunumuze-yegitek/icerik/3312> adresinden erişilmiştir.
- Yıldız, K. (2012). Yöneticilerin değişimi yönetme yeterlikleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(2), 177-198. doi: 10.11616/AbantSbe.280
- Yiğit, Y., Doğan, S. ve Uğurlu, C. (2016). Öğretmenlerin öğretmen liderliği davranışlarına ilişkin görüşleri. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 2(2), 93-105. Erişim adresi: <http://cije.cumhuriyet.edu.tr/en/download/article-file/48630>

Yumlu, E. (2020). *Okul yöneticilerinin sahip oldukları teknolojik liderlik yeterlilikleri ile okul etkililiği arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 659475).

Yüksel, B. (2018). *Okul öncesi çocuklarına uygulanan yaratıcılık eğitim programının çocukların yaratıcılık ve işitsel muhakeme becerilerine etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 531802).



EKLER

Ek 1. Veri toplama araçları

Değerli Katılımcı

“Öğretmenlerin görüşlerine göre, okul yöneticilerinin teknolojik liderlik davranışları ile okulun yenileşme iklimi düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi” konulu yüksek lisans tez araştırması kapsamında sizlerin değerli görüşlerine ihtiyaç duyulmaktadır.

Sizden, her bir maddeyi okuyup, o maddede belirtilen durumla ilgili görüşlerinizi, maddenin karşısındaki alana işaretlemeniz (X) istenmektedir. Anket ile toplanacak olan veriler tamamen bilimsel araştırma amacıyla kullanılacak olup, hiçbir kurum veya kuruluşu verilmeyecektir.

Değerli vaktinizi ayırarak yardımcı olduğunuz için teşekkür ederim.

Dr. Öğr. Üyesi Gözde SEZEN GÜLTEKİN
Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Muhammet YILMAZ
SAÜ Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Yüksek Lisans öğrencisi

BÖLÜM I – Kişisel Bilgiler

Cinsiyetiniz	() Erkek () Kadın
Yaşınız	() 20-30 () 31-40 () 41-50 () 50 üzeri
Çalıştığınız kademe	() Okul Öncesi () İlkokul () Ortaokul () Lise
Eğitim Durumunuz	() Lisans () Lisansüstü
Kıdem	() 0-5 () 6-10 () 11-15 () 16-20 () 21-25 () 26 ve üzeri
Okuldaki çalışma süreniz	() 1 den az () 1-2 yıl () 2-3 yıl arası () 3-4 yıl () 5 yıl ve üzeri

BÖLÜM II

Okul Müdürü Teknolojik Liderlik Davranış Ölçeği	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Okulda teknoloji kullanımına ilişkin endişelerimi gidermeye çalışır.	5	4	3	2	1
2. Okulda teknoloji kullanımım sırasında almam gereken güvenlik önlemleri konusunda beni yönlendirir.	5	4	3	2	1
3. Okulda teknoloji kullanımına ilişkin açık beklentiler oluşturur.	5	4	3	2	1
4. Okulda teknoloji kullanmam noktasında beni motive eder.	5	4	3	2	1
5. Okuldaki diğer çalışanlarla eşit olarak teknolojiye erişmemi sağlar.	5	4	3	2	1
6. Okulda gereksiz şekilde teknoloji kullanımı konusunda beni bilgilendirir.	5	4	3	2	1
7. Okulda teknoloji kullanımının önemini benimsememi sağlar.	5	4	3	2	1
8. Okulda teknolojiyi başarılı bir şekilde öğretim sürecine uygulamamı sağlar.	5	4	3	2	1
9. Okulda ihtiyacım olan bilgi teknolojileri araçlarının kullanıma hazır olmasını sağlar.	5	4	3	2	1
10. Okulda öğretim sürecinde ihtiyacım olan yazılım(lar)ı sağlar.	5	4	3	2	1
11. Okulda öğretim sürecinde ihtiyacım olan donanımı sağlar.	5	4	3	2	1
12. Okulda öğretim sürecinde ihtiyacım olan donanım yükseltmelerini sağlar.	5	4	3	2	1
13. Okul çevresi ile iletişime geçmemde teknolojik araçları kullanmamı destekler.	5	4	3	2	1
14. Teknoloji kullanımı ile ilgili yasal konuların farkında olduğunu yaptığı açıklamalar ile belirtir.	5	4	3	2	1
15. Okulda kullandığım yazılım(lar)ın lisanslı olmasını sağlar.	5	4	3	2	1
16. Okulda kullandığım yazılım(lar)ın yasadışı olarak kopyalanmasını önleyici tedbirler alır.	5	4	3	2	1
17. Okulda bilgisayarların etik değerlere uygun olarak kullanımına öncülük eder.	5	4	3	2	1
18. Okulda gerçekleştirilecek olası bilişim temelli suçları önlemeye yönelik tedbirleri almama öncülük eder.	5	4	3	2	1

BÖLÜM III

Yenileşme İklimi Ölçeği	Tamamen Katlıyorum	Katlıyorum	Orta Derecede Katlıyorum	Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum
1. Öğretmenlerin gelişimi için zümre toplantıları önemsenir.	5	4	3	2	1
2. Yeni fikirler geliştirme konusunda öğretmenler cesaretlendirilir.	5	4	3	2	1
3. Yeni öğretim tekniklerini kullanan öğretmenler desteklenir.	5	4	3	2	1
4. Yeni fikirlerin gelişimi için öğretmenlere geri bildirim verilir	5	4	3	2	1
5. Öğretmenlerin yeteneklerini geliştirmelerine rehberlik edilir.	5	4	3	2	1
6. Girişimci öğretmenler desteklenir.	5	4	3	2	1
7. Özgün fikirler takdir edilir.	5	4	3	2	1
8. Yeni fikir geliştirilen öğretmenler ödüllendirilir.	5	4	3	2	1
9. Öğretmenlerin yeni uygulamaları yaşama geçirmeleri desteklenir.	5	4	3	2	1
10.İhtiyaç duyulan yeni kaynaklar (araç-gereç, bilgi vb.) zamanında temin edilir.	5	4	3	2	1
11.Yeni fikirlerin uygulanması için yeterli süre verilir.	5	4	3	2	1
12.Yeni proje uygulamaları için doğrudan kaynak sağlanır.	5	4	3	2	1
13.Yeni öğretim uygulamalarını geliştirme fırsatları sunulur.	5	4	3	2	1
14.Yeni uygulama kararları zamanında alınır.	5	4	3	2	1
15.Yeni bilgi teknolojilerini kullanma imkânı sağlanır.	5	4	3	2	1
16.Beklenmedik durumlarda öğretmenlerin inisiyatif almaları beklenir.	5	4	3	2	1
17.Öğretmenlerin görevleriyle ilgili risk almaları özendirilir.	5	4	3	2	1
18.Görevlerin farklı yollarla yapılmasına tolerans gösterilir.	5	4	3	2	1
19.Yenilikçi uygulama kararlarında hiyerarşiden çok uzmanlığa önem verilir.	5	4	3	2	1
20.Yapılan hatalar birer öğrenme fırsatı olarak görülür.	5	4	3	2	1
21.Öğretmenler görevleriyle ilgili yeni uygulamaları denemekten çekinmezler.	5	4	3	2	1

22.“Eski köye yeni adet getirme!” inancı hâkimdir.	5	4	3	2	1
23.Yeni teknolojilere sıcak bakılır.	5	4	3	2	1
24.Çalışanlar yenilikçi değişimlere açıktır.	5	4	3	2	1
25.Rutin uygulamaların dışına çıkılmaz.	5	4	3	2	1
26.Sürekli iş birliği vardır.	5	4	3	2	1
27.İletişim kanalları açıktır.	5	4	3	2	1
28.Bilgi paylaşılır.	5	4	3	2	1
29.Uzlaşma kültürü bulunmaktadır.	5	4	3	2	1
30.Sorumluluk paylaşılır.	5	4	3	2	1
31.Öğretmenler birbirini anlama çabasına sahiptir	5	4	3	2	1
32.Öğretmenler arasında “Bu projeyi başarabilirim.” görüşü hâkimdir.	5	4	3	2	1

Ek 2. Araştırma uygulama valilik olur yazısı



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-59090411-20-36862600
Konu : Anket ve Araştırma İzni (Muhammet YILMAZ)

12/11/2021

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : a) Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 21.01.2020 tarihli ve 2020/2 sayılı genelgesi.
b) Sakarya Üniversitesinin 22.10.2021 tarihli ve 74126 sayılı yazısı.
c) Müdürlüğümüz Araştırma ve Anket Komisyonunun 04.11.2021 tarihli tutanağı.

Araştırma Konusu : Öğretmenlerin Görüşlerine Göre, Okul Yöneticilerinin Teknolojik Liderlik Davranışları İle Okulun Yenileşme İklimi Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi
Araştırma Türü : Anket
Araştırma Yeri : İstanbul
Araştırma Kişiler : Tüm Eğitim Kurumlarında Öğretmenler
Araştırmanın Süresi : 2021 - 2022 Eğitim ve Öğretim Yılı

Yukarıda bilgileri verilen araştırmanın; 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununa aykırı olarak kişisel veri istenmemesi, öğrenci velilerinden açık rıza onayı alınması, yüz yüze eğitime geçmiş olan kurumlarımızda, Covid-19 tedbirlerinin araştırmacı ve ilgili kurum idarelerince alınması, bilimsel amaç dışında kullanılmaması, bir örneği Müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının kurumlarımıza araştırmacı tarafından ulaştırılarak uygulanması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun kamuoyuyla paylaşılmaması ve araştırma bittikten sonra 2 (iki) hafta içerisinde Müdürlüğümüze gönderilmesi, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim ve öğretimi aksatmayacak şekilde, ilgi (a) genelge esasları dâhilinde uygulanması kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamımızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Levent YAZICI
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR
12/11/2021
Dr. Hasan Hüseyin CAN
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:
1- İlgi (b) Yazı ve Ekleri (3 Sayfa)
2- İlgi (c) Tutanak (1 Sayfa)

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Adres : Binbirdirek Mah. İmran Öktem Cad. No: 1 Sultanahmet Fatih İstanbul Belge Doğrulama : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>
Telefon : 0212 384 36 30 Bilgi İçin : Aykut ÇELİK
E-posta : strategigelistirme34@meb.gov.tr Unvanı : Büro Hizmetleri
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr İnternet Adresi : <http://istanbul.meb.gov.tr/>
Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://e-imza.meb.gov.tr> adresinden **2a83-chhe-3049-h58d-1671** kodu ile teyit edilebilir.

Ek 3. Etik kurul izin yazısı

Evrak Tarih ve Sayısı: 11.10.2021-70068



T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Etik Kurulu



Sayı : E-61923333-050.99-70068
Konu : 38/42 Muhammet YILMAZ

11.10.2021

Sayın Muhammet YILMAZ

İlgi : Muhammet YILMAZ 30.09.2021 tarihli ve 0 sayılı yazı

Üniversitemiz Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu Başkanlığının 06.10.2021 tarihli ve 38 sayılı toplantısında alınan "42" nolu karar ile Muhammet YILMAZ'ın başvurusu **uygun** görülmüş ve karar örneği ekte sunulmuştur.

Bilgilerinizi rica ederim.

Prof. Dr. Abdülvahit İMAMOĞLU
Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu
Başkanı V.

Ek: Karar Yazısı (1 Sayfa)

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Doğrulama Kodu :BSV5NPM620 Pin Kodu :97042

Belge Takip Adresi : <https://turkiye.gov.tr/ebd?eK=5783&eD=BSV5NPM620&eS=70068>

Adres: Esentepe Kampüsü 54187 Serdivan SAKARYA / KEP Adresi:
sakaryauniversitesi@hs01.kep.tr
Telefon No: 0264 295 50 00 Faks No: 0264 295 50 31
e-Posta: ozelkalem@sakarya.edu.tr Elektronik Ağ: www.sakarya.edu.tr

Bilgi için: Hanife Babacan
Unvanı: Birim Evrak Sorumlusu



Ek 4. Etik kurul kararı

KARAR

42. Muhammet YILMAZ'ın “ Öğretmenlerin Görüşlerine Göre, Okul Yöneticilerinin Teknolojik Liderlik Davranışları ile Okulun Yenileşme İklimi Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi ” başlıklı çalışması görüşmeye açıldı.

Yapılan görüşmeler sonunda Muhammet YILMAZ'ın “ Öğretmenlerin Görüşlerine Göre, Okul Yöneticilerinin Teknolojik Liderlik Davranışları ile Okulun Yenileşme İklimi Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi ” başlıklı çalışmasının Etik açıdan **uygun** olduğuna oy birliği ile karar verildi.

Ek 5. Veri toplama araçları kullanma izinleri

Okul Müdürü Teknolojik Liderlik Davranış Ölçeği Kullanım İzni

Harici



MUHAMMET YILMAZ

30 May 2021 Paz 17:02



Alıcı:

Sayın Dr. Mehmet DURNALI

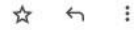
Merhaba hocam, Ben Muhammet YILMAZ, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi programında yüksekisans öğrencisiyim.

2018 yılında kabul edilen "ÖĞRETMENLERE GÖRE OKUL MÜDÜRLERİNİN TEKNOLOJİK LİDERLİK DAVRANIŞLARI VE BİLGİ YÖNETİMİNİ GERÇEKLEŞTİRME DÜZEYLERİ" başlıklı doktora tezinizde geliştirdiğiniz "*Okul Müdürü Teknolojik Liderlik Davranış Ölçeği*"ni izin verirsiniz yüksekisans tezimde kullanmak istiyorum.

Teşekkür ederim, Saygılarımla.

Mehmet DURNALI

30 May 2021 21:05



Alıcı: ben

Sevgili Muhammet,
Merhaba,

Ölçeğimizi kaynak göstererek ve ticari kazanç elde etmemek koşuluyla kullanabilirsiniz.

Başarılar.

Okullarda Yenileşme İklimi Ölçeği Kullanım İzni



MUHAMMET YILMAZ

30 May 2021 17:15



Alıcı:

Sayın Dr. Mahmut Polatcan

Merhaba hocam, Ben Muhammet YILMAZ, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi programında yüksekisans öğrencisiyim.

2019 yılında yayınlanan "Okullarda Yenileşme İklimi Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması" başlıklı makale çalışmanızda geliştirmiş olduğunuz "*Okullarda Yenileşme İklimi Ölçeği*"ni izin verirsiniz yüksekisans tezimde kullanmak istiyorum.

Teşekkür ederim, Saygılarımla.

Mahmut Polatcan

31 May 2021 Pzt 01:17



Alıcı: ben

Merhabalar,

Atıfta bulunmak kaydıyla kullanabilirsiniz.

İyi çalışmalar dilerim.