



T.C.

**BURDUR MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÖNETİM BİLİŞİM SİSTEMLERİ ANABİLİM DALI
TEZLİ YÜKSEK LİSANS**

**ÜNİVERSİTE YÖNETİCİLERİNİN TEKNOLOJİ LİDERLİĞİ
YETERLİLİK ALGISININ İNCELENMESİ: BURDUR MEHMET
AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ**

Tuğba KARAOĞLAN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Dr. Öğr. Üyesi Ümmü Gülsüm KAHRAMAN

BURDUR, 2021

T.C.
BURDUR MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÖNETİM BİLİŞİM SİSTEMLERİ ANABİLİM DALI
TEZLİ YÜKSEK LİSANS

ÜNİVERSİTE YÖNETİCİLERİNİN TEKNOLOJİ LİDERLİĞİ
YETERLİLİK ALGISININ İNCELENMESİ: BURDUR MEHMET
AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

Tuğba KARAOĞLAN

Dr. Öğr. Üyesi Ümmü Gülsüm KAHRAMAN (Danışman)

Dr. Öğr. Üyesi Melike ŞİŞECİ ÇEŞMELİ

Dr. Öğr. Üyesi Ahmet ALKAN

Dr. Öğr. Üyesi Ahmet GÜNAY

Dr. Öğr. Üyesi Emrah HANÇER

BURDUR, 2021

T.C.
MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ETİK BEYAN

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “Üniversite Yöneticilerinin Teknoloji Liderliği Yeterlilik Algısının İncelenmesi: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Örneği” adlı çalışmamın proje başlangıcından sonuçlarının elde edilmesine kadarki geçen tüm aşamalarının bilimsel etik kurallarına uygun şekilde hazırlandığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu belirtir ve onurumla beyan ederim.

Tuğba KARAOĞLAN

15/02/2021

ÖNSÖZ

Çalışmamın her aşamasında bana zaman ayıran, yardım ve katkılarıyla beni yönlendiren, sabrıyla ve hoşgörüsüyle bana örnek olan, bilgi ve tecrübelerini eksik etmeyen, akademisyen olma yolunda beni her daim cesaretlendiren değerli danışmanım sayın hocam Dr. Öğr. Üyesi Ümmü Gülsüm KAHRAMAN'a teşekkür ediyorum, saygılarımı ve sevgimi sunuyorum.

Araştırmamın veri toplama sürecinde yanımda olan yardım ve desteğini esirgemeyen sayın hocalarım Öğr. Görevlisi Ekrem Eşref KILINÇ ve Öğr. Görevlisi Özcan ÖZDEMİR'e teşekkür ediyorum.

Çalışmamın analiz aşamasında tümüyle yanımda olan canım arkadaşlarım ve dostlarım Özge ŞAHİN ve Doğukan KÜPELİ'ye, yüksek lisans eğitimim boyunca desteğini sürekli aldığım, canım ablam Ayşen ALBAYRAK'a çok teşekkür ediyorum. Araştırmaya olumlu eleştirileriyle katkıda bulunan tüm hocalarıma, katkılarından dolayı teşekkür etmek istiyorum.

Hiçbir koşulda benden desteğini eksik etmeyen, dağ gibi arkamda duran ve her koşulda yanımda olduklarını bildiğim sultanım; annem Tezcan KARAOĞLAN'a, canım babam Mustafa KARAOĞLAN'a, biricik kardeşlerim Elif Gülsüm KARAOĞLAN ve Kübranur KARAOĞLAN'a en içten teşekkürlerimi ve sevgilerimi sunuyorum.

Son olarak çalışma sürecinin tamamında yanımda olan, desteğini eksik etmeyen, bana güvendiğini sürekli hissettiren, tüm stresimi ve kahrımı çeken, yol arkadaşım Burakcan İzzet HEKİMCİ'ye teşekkür ediyorum ve sevgilerimi sunuyorum.

ÖZET

Teknolojinin; etkili ve verimli kullanılması karşılığında insanlığı yönlendirecek, bu gücü insanlara aktaracak lider kişilerin varlığının ortaya çıkması teknolojik lider olgusunu ortaya çıkarmıştır. Teknolojik lider gerektiği durumlarda teknolojinin temini için çözüm yolları bulmayı sağlayacaktır. Özellikle üniversitelerde teknolojinin etkin kullanılması, eğitim faaliyetleri için alımı, değişen ve gelişen teknolojinin takibi akademik ve idari yöneticilerin teknolojik liderlik yeterlilik düzeyleri ile ilişkilidir. Bu nedenler göz önünde bulundurularak akademik ve idari yöneticilerin teknolojik liderlik yeterlilik düzeyleri araştırılarak incelenmiştir. Yapılmış olan bu çalışmada, liderlik kavramından başlanarak liderliğin önemi ve liderlik gücünün kaynakları ayrıntılı olarak açıklanmıştır. Liderlik kavramından teknolojik liderlik kavramına geçiş yapılmış, eğitimde teknolojik liderlik ve yeterlilik konusu NETS standartları adı altında birleştirilerek ele alınmıştır. NETS standartları öğretmenler, öğrenciler, teknoloji koçları, bilgisayar bilimi eğiticileri ve yöneticiler açısından kapsamlı şekilde ele alınarak araştırmanın literatür kısmı sonlandırılmıştır.

Akademik ve idari yöneticilerin teknolojik liderlik yeterlilik düzeyleri arasında fark olup olmadığının belirlenmesi ise çalışmanın ana amacını oluşturmaktadır. Bu amaç doğrultusunda belirlenen hipotezleri test etmek için Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi'nde görev yapan akademik ve idari yöneticilerden anket yoluyla veri toplanmıştır. Elde edilen veriler SPSS 22.0 paket programında T – Testi ve ANOVA yöntemleriyle test edilmiş ve hipotezler sınanmıştır.

Yapılan analizler sonucunda Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi'nde görev yapan akademik ve idari yöneticiler, teknolojik liderlik öz yeterlilikleri noktasında kendilerini yeterli düzeyde görseler de akademik yöneticilerin idari yöneticilere kıyasla teknolojik liderlik öz yeterliliği açısından daha iyi oldukları sonucu ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Teknoloji, Teknolojik Liderlik, Teknolojik Yeterlilik, NETS, ISTE

ABSTRACT

Technology; The emergence of leading people who will direct humanity in return for its effective and efficient use and transfer this power to people has revealed the phenomenon of technological leader. The technological leader will find solutions for the supply of technology when necessary. Particularly, effective use of technology in universities, recruitment for educational activities, and follow-up of changing and developing technology are related to the technological leadership competence levels of academic and administrative administrators. Considering these reasons, technological leadership competence levels of academic and administrative administrators were investigated and examined. In this study, starting from the concept of leadership, the importance of leadership and the sources of leadership power are explained in detail. From the concept of leadership to the concept of technological leadership, technological leadership and competence in education were combined under the name of NETS standards. The literature part of the study has been ended by considering the NETS standards comprehensively in terms of teachers, students, technology coaches, computer science educators and administrators.

The main purpose of the study is to determine whether there is a difference between academic and administrative managers' technological leadership competence levels. In order to test the hypotheses determined in line with this purpose, data were collected from the academic and administrative administrators working at Burdur Mehmet Akif Ersoy University via questionnaire. The data obtained were tested with T-Test and ANOVA methods in SPSS 22.0 package program and the hypotheses were tested.

As a result of the analysis, it has been revealed that academic and administrative administrators working at Burdur Mehmet Akif Ersoy University see themselves at a sufficient level in terms of technological leadership self-efficacy, but academic managers are better in terms of technological leadership self-efficacy compared to administrative managers.

Keywords: Technology, Technological Leadership, Technological Competence, NETS, ISTE

İÇİNDEKİLER

ETİK BEYAN.....	i
ÖNSÖZ.....	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT.....	iv
İÇİNDEKİLER.....	v
TABLolar DİZİNİ.....	vii
KISALTMALAR DİZİNİ.....	ix
GİRİŞ.....	1
BİRİNCİ BÖLÜM.....	4
LİDERLİK	4
1.1. Liderlik Kavramı	4
1.2. Liderliğin Önemi	9
1.3. Liderlik Gücünün Kaynakları.....	9
1.3.1. Yasal Güç	10
1.3.2. Ödüllendirici Güç	10
1.3.3. Cezalandırma Gücü.....	10
1.3.4. Uzmanlık Gücü.....	11
1.3.5. Beğeniye Dayanan Karizmatik Güç.....	11
1.3.6. Bilgi Gücü.....	11
İKİNCİ BÖLÜM.....	12
TEKNOLOJİK LİDERLİK	12
2.1. Teknolojik Liderlik ile İlgili Temel Kavramlar	12
2.2. Teknolojinin Önemi	13
2.3. Teknoloji Yönetimi ve Liderlik	14
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	16
EĞİTİMDE TEKNOLOJİK LİDERLİK VE YETERLİLİK.....	16
3.1. Eğitimde Teknoloji Kullanımı	16
3.2. Eğitimde Teknolojinin Yönetimi	19
3.3. Eğitimde Teknolojik Liderlik Standartları	19
3.3.1. ISTE Standartları	21
3.3.1.1. NETS-A (Yöneticiler için Ulusal Eğitim Teknolojileri Standartları)	22

3.3.1.1.1. Vizyoner Liderlik	23
3.3.1.1.2. Dijital Çağ Öğrenme Kültürü	23
3.3.1.1.3. Profesyonel Uygulamada Mükemmellik.....	24
3.3.1.1.4. Sistemli İyileştirme	24
3.3.1.1.5. Dijital Vatandaşlık	24
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM.....	25
BURDUR MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ ÜZERİNE	
ARAŞTIRMA.....	25
4.1. Araştırmanın Kapsamı ve Amacı.....	25
4.2. Araştırmanın Kısıtları.....	26
4.3. Evren ve Örneklem	26
4.4. Araştırmanın Hipotezleri.....	27
4.5. Veri Toplama Aracı.....	27
4.5.1. Teknoloji Liderliği Yeterlik Algıları Ölçeği.....	28
4.5.1.1. Teknoloji Liderliği Öz-Yeterlik Algıları Ölçeği'nin (TELÖY).....	28
Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	28
4.6. SPSS Analizi Bulguları.....	31
4.6.1. Betimleyici İstatistikler.....	31
4.6.2. Fark Testlerine İlişkin Bulgular.....	45
4.6.2.1. T-Testi Analizi.....	45
4.6.2.3. Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA).....	49
SONUÇ ve ÖNERİLER.....	57
KAYNAKÇA.....	64
EK 1. ANALİZ TABLOLARI.....	73
EK 2. ANKET FORMU.....	90
EK 3. ÖZGEÇMİŞ.....	93
EK 4. ETİK KURUL İZNİ.....	94

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 3.1: NETS-A Standartları 2002 ve 2009 Yeterlilik Alanları.....	22
Tablo 4.1: Teknoloji Liderliği Öz-Yeterlilik Algıları Ölçeği Döndürülmüş Faktör Yükleri.....	29
Tablo 4.2: Akademik ve İdari Yöneticilerin Okul Kademelerine Göre Dağılımı.....	31
Tablo 4.3: Akademik ve İdari Yöneticilerin Unvanlarına Göre Dağılımı.....	32
Tablo 4.4: Akademik ve İdari Yöneticilerin Okulların Bulunduğu İl/İlçeye Göre Dağılımı.....	33
Tablo 4.5: Akademik ve İdari Yöneticilerin Yönetici Olarak Hizmet Yıllarına Göre Dağılımı.....	34
Tablo 4.6: Akademik ve İdari Yöneticilerin Cinsiyet Durumlarına Göre Dağılımı.....	35
Tablo 4.7: Akademik ve İdari Yöneticilerin Yaş Durumlarına Göre Dağılımı.....	35
Tablo 4.8: Akademik ve İdari Yöneticilerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı.....	36
Tablo 4.9: Akademik ve İdari Yöneticilerin Bilişim Teknolojileri İle İlgili Hizmet İçi Eğitim Alma Durumlarına Göre Dağılımı.....	37
Tablo 4.10: Akademik ve İdari Yöneticilerin Aldıkları Hizmet İçi Eğitim Türlerine Göre Dağılımı.....	38
Tablo 4.11: Araştırmaya Katılan Akademik Yöneticilerin ISTE 2009 Eğitimde Teknoloji Liderliği Standartları'nın 5 Alt Boyutuyla İlgili Tutumlarına Göre Dağılımı.....	39
Tablo 4.12: Araştırmaya Katılan İdari Yöneticilerin ISTE 2009 Eğitimde Teknoloji Liderliği Standartları'nın 5 Alt Boyutuyla İlgili Tutumlarına Göre Dağılımı.....	42
Tablo 4.13: TELÖY Puanlarının Akademik ve İdari Yöneticilere Göre Farkını Belirlemek Üzere Yapılan T-Testi Sonuç Tablosu.....	45
Tablo 4.14: TELÖY Puanlarının Akademik Yöneticilerin Cinsiyet Gruplarına Göre Farkını Belirlemek Üzere Yapılan T-Testi Sonuç Tablosu.....	48
Tablo 4.15: Hipotez Sonuçları Tablosu.....	56
Tablo 4.16: Akademik Yöneticilerin Okul Kademesine Göre TELÖY Puanlarının Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları (N=231).....	73
Tablo 4.17: İdari Yöneticilerin Okul Kademesine Göre	

TELÖY Puanlarının Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları (N=56).....	74	
Tablo 4.18: Akademik Yöneticilerin Unvana Göre		
TELÖY Puanlarının Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları (N=231).....	75	
Tablo 4.19: İdari Yöneticilerin Unvanlarına Göre		
TELÖY Puanlarının Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları (N=56).....	77	
Tablo 4.20: Akademik Yöneticilerin Okulların Bulunduğu İl/İlçe Durumlarına Göre TELÖY Puanlarının Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları (N=231).....		78
Tablo 4.21: İdari Yöneticilerin Okulların Bulunduğu İl/İlçe Durumlarına Göre TELÖY Puanlarının Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları (N=56).....		81
Tablo 4.22: Akademik Yöneticilerin Hizmet Yıllarına Göre Durumlarına Göre TELÖY Puanlarının Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları (N=231).....		83
Tablo 4.23: İdari Yöneticilerin Hizmet Yıllarına Göre Durumlarına Göre TELÖY Puanlarının Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları (N=56).....		84
Tablo 4.24: Akademik Yöneticilerin Yaş Durumlarına Göre TELÖY Puanlarının Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları (N=231).....		85
Tablo 4.25: İdari Yöneticilerin Yaş Durumlarına Göre TELÖY Puanlarının Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları (N=56).....		87
Tablo 4.26: Akademik Yöneticilerin Eğitim Durumlarına Göre TELÖY Puanlarının Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları (N=231).....		88
Tablo 4.27: İdari Yöneticilerin Eğitim Durumlarına Göre TELÖY Puanlarının Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları (N=56).....		89

KISALTMALAR DİZİNİ

ISTE	:Uluslararası Eğitimde Teknoloji Derneği
NETS	: Ulusal Eğitim Teknolojisi Standartları
NETS A	:Yöneticiler İçin Ulusal Eğitim Teknolojileri Standartları
NETS C	:Teknoloji Koçları İçin Ulusal Eğitim Teknolojileri Standartları
NETS CSE	:Bilgisayar Bilimi Eğiticileri İçin Ulusal Eğitim Teknolojileri Standartları
NETS T	:Öğretmenler İçin Ulusal Eğitim Teknolojileri Standartları
NETS S	:Öğrenciler İçin Ulusal Eğitim Teknolojileri Standartları
TELÖY	:Teknoloji Liderliği Öz-Yeterlik Algıları Ölçeği

GİRİŞ

21. yy günümüzde; teknoloji ve bilgi çağı olarak adlandırılmaktadır. Teknoloji, bulunduğumuz çağ içinde sürekli gelişmekte ve yenilenmektedir. Teknolojinin olağanüstü gelişimi; iletişimden, bilginin paylaşılmasına ve öğrenilmesine kadar yaşamın her alanında etkisini göstermekte yarar ve kolaylık açısından insanoğlunun kurtarıcısı olarak düşünülmektedir.

Teknolojinin her alanda sağladığı yarar ve toplumun teknolojiyi benimseme noktasında sağladığı uyum göz önüne alınarak, teknoloji konusunda birçok çalışma yapılmış ve yapılmaya devam etmektedir. Geçmiş yüzyıllardan beri tartışılan ve araştırılan liderlik konusu da teknoloji ile yeni bir boyut kazanarak teknolojik liderlik kavramı ortaya çıkmıştır. Bu kavramın ortaya çıkışındaki asıl amaç; teknolojiyi kullanma noktasında insanlara fayda sağlamak ve teknolojik imkânların kullanılmasından üst düzey verim elde etmektir. Teknolojinin örgüt içinde etkili ve verimli kullanılması yolunda çalışanlarını bilinçlendiren, örgüt veriminin artması için işletme iç ve dış koordinasyonunu sağlayan kişi teknolojik lider olarak tanımlanmaktadır (Tander:2004). Buna göre teknolojik liderlik ise, belirli bir süreç içerisinde herhangi bir kurumda çalışan insanları, teknolojiyi kullanma noktasında yönlendirerek harekete geçirmeyi sağlayan gücü temsil etmektedir (Can,2003:94-107). Teknolojik lider ve liderlik tanımlarına bakıldığında, teknolojik etkinliklerden maksimum verim sağlanabilmesi için teknoloji liderinin sahip olması gereken yeterliliklerin önem kazandığı görülmektedir. Teknolojik liderlik ve yeterlilik konusunda yapılan çalışmalar; teknolojinin kullanılması, yönetilmesi ve yarar sağlamasında önemli bir boyut oluşturmakta ayrıca teknoloji kullanımının iyileştirilmesinde ve geliştirilmesinde önemli rol oynamaktadır.

İnsanlar günlük yaşamda teknolojiden bir şekilde faydalanmaktadır. Teknoloji; hayatımızın merkezinde varlığından söz ettirdiği gibi eğitim ve öğretimin gerçekleştirildiği alanlarda da kullanılmaya başlayarak etkisini arttırmıştır. Teknoloji ile eğitimin etkileşimi hayatımızda yapılması gereken bazı görevleri de beraberinde getirmiştir. Teknolojinin eğitim faaliyetleri için alımı, öğretmenlerin bu alanda eğitiminin sağlanması, okullarda gerekli teknoloji alanlarının ve laboratuvar ortamının hazırlanması, değişen ve sürekli gelişen teknolojinin takip edilmesi, teknolojinin etkin

kullanımı için gerekli görevlerden bazılarını oluşturmaktadır. Okullarda, iletişimin sağlam bir kanal üzerinde gerçekleşmesi ve öğrencilerin öğrenme etkinliğini arttırarak öğrenmeyi aktif hale getirmesi teknolojinin uygun kullanılması ile mümkündür. Eğitim içerisinde bunu gerçekleştirecek olan teknoloji değil, teknoloji lideridir (Erden ve Erden, 2006). Üniversitelerde ise teknolojiyi temin edecek öğrencilerle buluşturacak ve eğitim ile teknoloji uyumunu sağlayacak teknoloji liderleri, akademik yöneticiler ve idari yöneticilerdir. Üniversitelerde gerekli bu değişimlerin eğitimde uygulanmasının sağlanması, teknoloji liderliği için gerekli bazı yeterlilikleri zorunlu hale getirmiştir (Turan,2002:271-272). Eğitimde teknoloji liderliği konusunda sahip olunması gereken yeterliliklerden bazıları şu şekildedir (Coilis, 1988; Kearsley, 1993; VDE, 2001:4):

- Temel bilgisayar ve teknoloji terimlerini anlamış olma,
- Ana hatlarıyla "yazılımları" ve "donanımı" tanımlama,
- Gerekli yazılımın ve donanımın seçimini değerlendirirken dikkat etmesi gereken noktaları bilebilme,
- Teknolojiyi, okul ve eğitim sistemi içerisine dâhil edebilmek için hedefler oluşturabilme,
- Teknolojinin temin edilmesi noktasında çözüm üretme, kaynak temin etme,
- Hangi teknolojinin önce kullanılacağını tahmin etme ve sınırlarını belirlemedir.

Eğitim kurumlarının teknolojiden yararlanması, bu kurumlarda görev yapan personelin yetkinliğini arttırmasına neden olmaktadır. Bu durum öğretmenlerin teknolojik liderlik yetkinlikleri oranlarında başarılarını da arttırabileceği gibi öğrencilerin de başarı oranlarının artmasını sağlayacaktır. Eğitimde teknoloji liderliği yeterliklerinin ortaya konması, günümüzün gelişen eğitim teknolojilerinden yararlanma ve eğitim kurumlarının iyileştirilmesi gibi noktaların geliştirilmesi, değişen dünya şartlarına uyum sağlanması ve gelişen teknolojiye tam anlamıyla ayak uydurulması için eğitim alanında yetkin kişilerin yeterliliklerinin saptanması önem arz etmektedir (Çakır ve Aktay,2018:40).

Teknoloji kullanım alanlarının artması ile eğitim öğretim de teknolojin hızla kullanılmaya başlaması eğitim teknolojilerinin daha etkin ve verimli bir şekilde nasıl kullanılması gerektiği konusunda çalışmaları ortaya çıkarmıştır. Bütün öğretmenlerin

eğitim teknolojilerinden gerektiği seviyede yararlanamaması ve tüm dünyada teknolojinin eğitim alanında eşit şekilde yararlanılmasının fark edilmesi üzerine bu konuda gerekli standartların oluşturulması gerektiği ortaya çıkmıştır. (Çoklar, 2008). Bu standartlar; Ulusal Eğitim Teknolojisi Standartları (National Educational Technology Standarts NETS) olarak belirlenmiştir. ISTE (International Society for Technology in Education) standartların tamamını NETS-T (National Educational Technology Standards for Teachers) standartları adı altında birleştirilerek oluşturmuştur. (Orhan vd., 2017:66).

Bu hususlar göz önünde bulundurularak yapılan bu çalışmada, ISTE 2009 Eğitimde Teknoloji Liderliği Standartları'nın 5 boyutu (vizyoner liderlik, dijital çağ ve öğrenme kültürü, profesyonel uygulamada mükemmellik, sistematik gelişim, dijital vatandaşlık) ile akademik ve idari yöneticilerin teknolojik liderlik yeterlilik düzeyleri araştırılarak incelenmiştir. Bu çalışmanın amacı, akademik ve idari yöneticilerin teknolojik liderlik yeterlilik düzeyleri arasında fark olup olmadığının belirlenmesidir. Böylece hem ilgili literatüre katkı sağlamak hem de yeni bir liderlik kavramı olan teknolojik liderlikle ilgili bilgiler sağlamak amaçlanmıştır. Bu kapsamda, geniş bir literatür taraması yanında, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi'nde görev yapan 287 akademik ve idari yöneticiden anket yoluyla veri toplanmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen veriler SPSS 22.0 paket programında analize tabi tutulmuştur. Yapılan bu çalışma dört bölümden oluşmaktadır.

Çalışmanın birinci bölümünde; liderlik kavramı, liderliğin önemi ve liderlik gücünün kaynaklarından bahsedilmiştir. İkinci bölümde ise; teknolojik liderlik ve teknoloji yönetimine yer verilmiştir. Üçüncü bölümde; eğitimde teknolojik liderlik ve yeterlilik kavramlarından bahsedilerek eğitimde teknoloji liderliği standartları ayrıntılı olarak anlatılmıştır. Dördüncü bölümde ise araştırmanın kapsamı, amacı, kısıtları, örnekleme, veri toplama aracı, araştırmada kullanılan ölçek, veri analiz yöntemleri ve bulgular anlatılarak, hipotezlerin sonuçlarına yer verilmiştir. Sonuç ve Öneriler kısmında ise, araştırmanın dikkat çekici analiz sonuçları ile konuya ilişkin gerekli görülen bazı önerilere yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

LİDERLİK

1.1. Liderlik Kavramı

Lider, İngilizce “leadership” kelimesinin karşılığı olup “lead “ eyleminin anlamından meydana gelmektedir. “Lead” kelime anlamı olarak yol göstermek, kılâvuzluk etmek şeklinde kullanılmaktadır (Küçüközkan,2015:88). Başarılı bir liderin özelliklerini keşfetme çalışmaları 1950 yıllarına dayanmaktadır. Davranışçılar olarak nitelendirilen bir grup bilim insanı başarılı lider özelliklerini tanımlarken liderin kişisel özelliklerinin yanında davranışlarına odaklanmışlardır. Liderlik kurallarının ana kaynağını davranışlar oluşturmaktadır (Gençer ve Samur,2016:227). İnsanlar kendilerini gerçekleştirme ve kabul ettirme arzuları için kişisel hedeflerini yönlendirecek bir takım kişilere ihtiyaç duyabilmektedir. Bu kişiler liderlik özelliği gösteren insanların var olma zorunluluğunu ortaya çıkarmaktadır (Semiz,2011:12). Liderlik kavramı ve liderlik düşüncesinin tam olarak anlaşılabilmesi için liderliği oluşturan bazı kavramların bilinmesi gerekmektedir. Bu kavramlar:

Birey: Toplum içerisinde sosyal bir grupta varlığını sürdüren, bireysel farklılıklar olmasına karşın toplumla bütünleşen, toplumun örf ve âdetine uygun davranarak kişilik oluşturan toplumun en küçük birimi olarak tanımlanabilir (Çoştur,2009:118-125).

Kişilik: Bireyin liderlik özellikleri gösterebilmesi için kişilik yapısının olabildiğince dengeli olması gerekmektedir. Kişilik, liderlik kavramının en önemli yapı taşlarından birisidir (Güney,2012:1-2). Kişilik, bireyi başkalarından ayıran doğuştan getirdiği ve sonradan kazanılan özelliklerin bütünüdür şeklinde tanımlanabilir (Özdemir vd., 2012: 566).

Sosyal Grup: Ortak amaçlar doğrultusunda meydana gelen, yapacakları etkinliklerde birbirlerinin düşüncelerine dikkat eden, birbirlerini etkileyen ve etkileşimleri sayesinde de diğerlerinden ayırt edilebilen birden fazla insanın oluşturduğu topluluk olarak tanımlanır. Tüm liderler sosyal grupların bir parçasıdır. Bu gruplar içindeki etkileşim boyutunun fazlalığı ile liderlik başarısı arasında üst düzey bir ilişkiden bahsedilmektedir (Lundberg vd., 1970: 184).

Toplum: Lider toplumun bir parçasıdır. Karşılıklı etkileşim halinde olan bu iki kavram birbirini tamamlamaktadır. Toplum; sosyal gereksinimlerini karşılamak için etkileşen ve ortak bir kültürü paylaşan çok sayıdaki insanın oluşturduğu bir birlikteliktir (<http://docs.neu.edu.tr>).

Kültür: Kroeber'e göre (1985:10-15), "kültür; evrensel ve süper organik bir varlık olarak görülmekte olup alışkanlıkları, teknikleri, fikirleri, değerleri motive ederek davranışların tamamının kazandırılması eylemidir. Onu şekillendiren çevresel olmayan faktörlerden tamamen ayrı düşünülemez." şeklinde tanımlanmıştır. Liderlik anlayışı kültür çevresinde şekillenmektedir. Kültür ve liderlik birbirinden ayrılmaz iki parçayı oluşturmaktadır ve birbirlerini tamamlamaktadırlar.

Norm: Normlar toplum yapısının düzenlenmesi sağlayan, yazılı ve yazısız kuralların oluşturduğu bir bütündür. Toplum var olan bu kurallara göre bir düzen içinde yaşamaktadır. Alışkanlık adı altında birleşen davranışlar, toplumsal etkileşim ile birleşerek sosyal norm kurallarını oluşturmaktadır (Altay,1971:31). Oluşan sosyal normlar toplumu ve toplumda yapılması veya yapılamaması gereken kuralların temelini oluşturmaktadır. Normlar toplumsal yapıyı düzenleyen kuralların dışında bir şirket ya da bir örgütün yazılı ve yazısız kurallarını da oluşturabilmektedir. Örgüt içerisinde var olan yazılı ve yazısız kuralları da lider belirlemektedir.

Statü ve Rol: Bireylerin, toplum içindeki görev ve sorumluluklarını bilmesi ve ifa edebilmesi için oluşan mevki veya makam, statü olarak tanımlanmaktadır. Statünün sosyal toplum içindeki kaynağını hak ve görevler oluşturmaktadır (Banton,1968:25). Hak ve sorumlulukların yerine getirilmesi konusunda rol kavramı statünün işlevsel yönünü ifade etmektedir. Davis'e göre rol (1988:36); "toplum içerisindeki bireylerin diğer bireylerle alakalı davranışlarında istenilen eylemsel kalıplar şeklinde tanımlanabilir." Lider gücünü sahip olduğu makam sayesinde alır ve astlarına verdiği görev ve sorumluluk ile liderliğin işlevini yerine getirir.

Görev ve Sorumluluk: Toplum içerisinde insanlar yaşamlarını devam ettirebilmek için bir dizi faaliyet içine girerler. Toplumda yapılan tüm faaliyetler görev kavramını tanımlamaktadır. Liderliğin olduğu her alanda görev bilinci yüksek kişilerle çalışmak kolaylaşmıştır. Sorumluluk kavramı da liderlik için önem taşımaktadır. Sorumluluk;

bireylerin yaşamında farklı yönleri temsil eden ve etkileyen aynı zamanda birbirinden farklı olaylar içinde yer alan karmaşık bir yapıdır (Moritz vd., 2007: 2045). “Kişinin kendi benliğini güçlü kılmak adına çabaları, başkalarıyla saygıya dayalı bir iletişimi benimsemesi, kendi seçimlerinden sorumlu olması ve bu seçimlerin sonuçlarını üstlenmesi, kendi hayatını kendinin yönlendirmesi, fiziksel ve duygusal iyi oluşunu sağlaması ve sorumlu bir biçimde hissetmesi ve düşünmesi gibi unsurları içermektedir.” (Özen, 2009: 24) Liderlerin sorumlu bireyleri yönetmesi ve doğru hareketle yönlendirmesi oldukça kolaydır (Güney, 2012:7-8).

Ahlâk ve İş Ahlâkı: Ahlâk, toplumun ve bireyin temelini oluşturan olmazsa olmazı ifade eder. Bir kişinin ahlâki yapıda olmaması durumunda toplumda ve yaptığı işlerde düzensizlikler, hak kayıpları, eşitsizlik durumları gibi birçok sorun ortaya çıkabilmektedir. Ahlâk; insan ilişkileri içerisinde toplumun değer yargılarını temsil eden örf ve adetler ile birlikte kuralları oluşturan sistemsel bir bütündür. Ayrıca toplumun ya da bireylerin doğru veya yanlışlarını belirleyen yönleri de ifade etmektedir (Aktan, 2009:39). Ahlâk ve iş ahlâkını kesin çizgilerle birbirinden ayırmak mümkün değildir. İş ahlâkı; tüketiciler, hükümetler ve kurumların, iş süreçlerinde daha etik ve ekolojik olarak güvenli yolları bulmaları gerektiğini ifade eden kurumların sorumluluklarını bütünleştiren sürdürülebilir bir değerlendirme süreci olarak tanımlanmaktadır (Collins,2009:234).

Güç ve Otorite: Liderliğin temeline bakıldığında liderliğin güç ve otorite kavramları üzerinde yükseldiği görülür. Lider, bireyler üzerinde yarattığı otoritesini kullanarak oluşturduğu güç ile toplum ve kişileri yönlendirebilmektedir (Günel, 2016:26). Buna göre güç kavramını Mannheim (1950), “şartlar ne olursa olsun yapılması istenilen davranışın üzerinde oluşturulan ve uygulanan baskı” olarak tanımlanmaktadır. Weber ise otoriteyi; “yasalara uygun olarak yapılan meşru sınırları olan ancak fiziksel bir zorlamanın olmadığı şekilde uygulanan güç” şeklinde tanımlamıştır (Çalışkur,2016:32).

Yetki: Örgüt yapısı içinde çalışan insanların etkili ve verimli şekilde çalışabilmesi için üst yönetimin aldığı kararların ve bu kararlar doğrultusunda yapılması istenilen faaliyetlerin tam olarak yerine getirilmesi amacıyla oluşan yazılı ya da sözlü bildirilerin tümüdür (Güney,2012:9-10). Lider aldığı bazı kararlarda yetkisini kullanarak örgütsel faaliyetlerin gerçekleşmesini sağlamaktadır.

Karar Verme: Liderlik niteliği taşıyan bireyler, uzun istişareler ve fikir beyanları sonucunda tartışılarak elde edilen birçok bilginin son karar vericisidir (Güney,2012:11-12).

Strateji ve Stratejik Yönetim: Belirli amaçlar ve hedefler sonucunda izlenen yol, çizgi, yatak strateji kavramını oluşturmaktadır (Tosun,1978:220). Lynch'e göre; "Örgütün uzun dönemli başarısını belirleyecek karar ve planların yapılmasını, stratejinin yürürlüğe konulması için organizasyon, program, bütçe ve faaliyet süreçlerinin yapılıp uygulanmasını içeren amaçlar ve misyonlarla belirtilen sonuçlara ulaşılp ulaşılmadığının her evrede sürekli kontrol edilmesi, düzeltici önlemler alınması stratejik yönetim olarak tanımlanmaktadır." (Lynch, 2003:15). Lider örgüt içerisinde stratejik yönetimin tüm bileşenlerini belirleyen ve çalışanları bu doğrultuda yönlendiren kişidir.

İletişim: İletişim, liderler için en önemli karakteristik özelliklerden biridir. İletişim kuracak bireyin, içeriğini belirlediği mesajların uygun ortamda ve uygun araçlar vasıtasıyla istenilen kişiye iletilmesi ve bireyde istenen bir etkinin oluşması süreci iletişim olarak tanımlanmaktadır (Hazar,2009:135-136). İletişim kurabilme yetisi iyi bir lider, örgüt içindeki bireyleri yönlendirebilmekte ve hedefler doğrultusunda emin adımlarla ilerlemeyi sağlayabilmektedir. Örgüt içindeki başarının sırrı ise etkili iletişimdir (Ören, 2006: 17).

Misyon ve Vizyon: Örgütlerin varoluş sebeplerini açıklayarak gelecekte istenilen hedeflere ulaşmak için amaçların yerine getirilmesini sağlayacak görev ve sorumluluklar misyon olarak tanımlanmaktadır (Wright vd., 1992:46). Diğer aslolan liderlik özelliği ise vizyondur. Vizyon; yöneticilerin geçmişten ders alarak başaramadıkları olayları, gelecekte başarılmasını hedeflediği düşüncelerle yapması gerekenleri açıkça ifade ettiği o kişinin kendine özgü ve bağımsız düşünceleridir (Eren, 2013:19).

Etkileme ve İkna: Lider, doğasında var olan kişilik özellikleri gereği insanları etki altına alabilmektedir. İmaj yaratma yeteneği ile kişilerin veya grupların düşüncelerini önemli ölçüde değiştirebilir (Uygur ve Göral,2005:126). Bu değişim ile kişiler liderlerinden etkilenmekte ve etki doğrultusunda değişen düşünceleri, görevleri, davranışları herhangi bir zorlama olmaksızın yerine getirmektedirler. Lider bu noktada

ikna kabiliyetini kullanmaktadır. Kişilerin iletmek istedikleri mesajları hedefe ulaştırma niyetinin doğal iletişim yolları ile sağlanması ikna şeklinde tanımlanmaktadır (Kılınç ve Arıcı,2018:538).

Motivasyon: Bireylerin işlerine olan bağlılıklarını ve tutumlarını odak alan motivasyon kavramı; ortak bir amacı gerçekleştirmek için kişilerin arzu ve istekleri doğrultusunda harekete geçmeleri demektir (Koçel, 2005: 633). İyi motive edilmiş bir örgüt, amaçlara ve hedeflere odaklanarak başarıyı sağlayacaktır. Lider örgütü motive ederek başarıya ulaştırmada en önemli rolü üstlenmektedir.

Yönetim: Yönetim kavramı süregelen birçok çalışma sonucunda farklı tanımlarla anlatılmıştır. Bazı tanımlarda yönetimin süreç olduğu belirtilirken, bazı tanımlar amaç ve hedeflere ulaşmada faaliyetler bütünü olarak belirtmiştir (Ünal ve Şimşek,2006). “Yönetim, belirli bir takım amaçlara ulaşmak için başta insanlar olmak üzere parasal kaynakları, donanımı, demirbaşları, hammaddeleri, yardımcı malzemeleri ve zamanı birbiriyle uyumlu, verimli ve etkin kullanabilecek kararlar alma ve en önemlisi de bu kararları uygulama süreçlerinin toplamıdır.” (Şimşek ve Çelik, 2009: 3).

“Liderlik, belli bir durumda, belli bir anda ve belli koşullar altında bir grup üzerindeki; insanların örgütsel hedeflere ulaşmak için gönüllü olarak çabalamasını teşvik eden, ortak hedeflere ulaşmada yardımcı olan deneyimleri aktaran ve uygulanan liderlik türünden hoşnut olmalarını sağlayan etkileme süreci olarak tarif edilebilir” (Werner, 1993: 17).

Açıklanan liderlikle ilgili kavramlarına bakıldığında “Lider; organizasyonel politikaları belirleyerek ve amaçları oluşturarak bireyleri bu amaçlar doğrultusunda harekete geçiren (Rogers, 1975: 137), profesyonel ve kişisel olarak ne yapmak istediği hakkında fikir sahibi olan ve karşılaştığı engeller karşısında yoluna devam edecek gücü kendinde yaratan (Bennis, 1994: 63-65), geçmişteki durumlardan ve deneyimlerden etkilenerek tercihlerini durumlara göre biçimlendiren ve kararlarını geçmiş tecrübeler ışığında veren kişidir (Smith ve Peterson, 1990: 49).

1.2. Liderliğin Önemi

Liderlik, insanlık ile var olan ve geçmişten bugüne kadar üzerinde tartışılan bir konu olmuştur. İnsanlık ile başlayan bu süreç, bireylerin toplu halde yaşamalarını ve isteklerini, gereksinimlerini toplu yaşam içerisinde devam ettirmeleri sürecine bağlı olarak devam etmektedir. Kişilerin toplum içerisinde yaşamaları belli noktada örgütsel gereksinimlerin varlığını oluşturmuştur. Örgütsel gereksinimlerin sonucunda kişiler; kendilerini yönlendirecek, motive edecek, destekleyecek kişilere ihtiyaç duymuşlardır. Bu ihtiyaçlar liderlik olgusunu ortaya çıkarmıştır (Bakan ve Erdoğan,2013:3).

Liderlik işletmeler içinde önemlidir. İşletmelerde yürütülen faaliyetlerin, amaçlar ve hedefler doğrultusunda ilerlemesi için çalışanların lider kontrolünde yönlendirilmesi örgüt hedeflerine ve amaçlarına ulaşmayı hızlandıracaktır. Lider eksikliği yaşayan bir işletme istenilen zamanda ve sürede hedeflerini gerçekleştirmekte zorlanabilir. İyi bir liderin olması işletmede verimliliğin artmasını sağlayacak en önemli hususlardan biridir (Akad vd.,1999:213).

21 yy ' ın “bilgi çağı ” olarak adlandırıldığı günümüzde eğitim faaliyetleri liderlik kavramını etkileyerek kapsamını genişletmektedir. Teknoloji ile bilgiye ulaşımın kolaylaşması eğitim faaliyetlerini dönüştürmekte, geliştirmekte ve yenilemektedir (Polat ve Arabacı,2014:270). Liderlik bu dönüşümden yararlanarak boyut değiştirmekte ve güncellenmektedir. Günümüz liderleri özellikle yeniliklere ayak uydurmalı, güncel ve teknolojik tüm imkânlardan yararlanarak kendilerini geliştirmelidirler.

1.3. Liderlik Gücünün Kaynakları

Max Weber'e göre güç; sosyal yaşam içerisinde bireyin sonuçları ne olursa olsun kendi istediklerini yerine getirebilme ihtimali (Weber, 1947: 152) şeklinde tanımlamıştır. Başka bir tanımında Weber gücü; bir ya da birden fazla kişinin toplumsal eylem içerisinde, bu eyleme katılan kişilerin direncine rağmen, kendi iradelerini gerçekleştirme şansı olarak belirtmiştir (Weber, 1946: 180). Diğer güç tanımı da Blau'ya aittir. Blau gücü; diğerlerinin bir şeyler yapmaları için ödüllendirilerek kendi isteklerine razı olmaları amacıyla harekete geçirilmesi konusunda kişiler ya da gruplar arasındaki her türlü etkidir (Blau, 1986: 115). Berle' ye göre ise “Bir kimsenin veya bir grup insanın, kendi arzularına göre, diğer insanların veya grupların davranışlarını tayin

edebilme veya yoğurabilme yeteneği, bir gayeye ve çıkara erişmek için, inançların, sadakatlerin sömürülmesidir” şeklinde tanımlanmıştır (Berle,1980).

French ve Raven (1959) liderin sahip olduğu güç kaynaklarını beş grup halinde sınıflandırmıştır.

1.3.1. Yasal Güç

Örgütsel hiyerarşinin varlığı ile yöneticilerin astların davranışlarını yasal olarak etkilemesi ve belirlemesini içeren güçtür. Astlar atamayla ya da seçimle görev başına getirilen liderin kullandığı otoriteyle yasal gücün varlığını kabul etmektedirler (Daft, 2004). Liderin gücü tamamen makam ile ilişkilendirilir ve güç kaynağını makamın varlığından alır (Bayrak, 2001: 26). Astların üst kademedeki gelen isteklere kendilerini mecbur hissetmesiyle ortaya çıkmaktadır. Astlar, liderin vermiş olduğu emirlere uymanın kabul edilebilir olduğunu düşünerek bu emirlere uyarlar ve otoriteyi baştan kabul ederler. Yasal gücün abartılı olarak kullanılması sonucunda lider ile çalışanlar arasında çatışmalar olabilmektedir (French ve Raven, 1959:259-269).

1.3.2. Ödüllendirici Güç

Liderin astlarını ödüllendirmesi esasına dayanan gücünü ifade etmektedir. Temelinde astların istenilen davranışı yapmasından sonra liderin ödül vereceği algısı yer almaktadır (Rahim, 1986). Ödüllendirici güç fayda sağlayıcı güç olarak da adlandırılmaktadır ve astların elde edeceği maddi kaynakların varlığı bu gücün varlığına dayandırılmaktadır (Etzioni, 1961). Bazı çalışanların terfi ettirilmesi, ücret artışlarının sağlanması, yetki artışlarının sağlanması, yılın en iyi performans gösteren elemanına tatil ödülünün verilmesi gibi uygulamalarla lider astlarını motive ederek amaç ve hedeflere kolay adapte olmalarını sağlayabilmektedir (French ve Raven,1959:259-269).

1.3.3. Cezalandırma Gücü

Ödüllendirme gücünün karşılığını ifade etmektedir. Astların hata yapması durumunda liderin cezalandırma gücünün var olduğu algısı temelinde oluşan güçtür (Lee, 1977). Cezalandırma gücü örgütler arasında farklılık gösterebilmektedir yani cezalandırma gücünün araçları değişebilir (Yukl, 2002). Lider cezalandırma gücünü kullanarak astlarını kontrol altında tutmayı amaçlar. Bu güç türünün altındaki etken korkudur.

Astlar, işten çıkarılma, maaş kesintisi, ihtar gibi oluşabilecek nedenlerden dolayı liderin, otoritesini mutlak surette kabul ederler. Etkili bir lider cezalandırma gücünü çok sık kullanmamaktadır (French ve Raven, 1959:259-269).

1.3.4. Uzmanlık Gücü

Liderlerin sahip olduğu belli başlı bilgi, beceri, yetenekler ve deneyimlerden yani liderin donanımından oluşan güçtür. Bu gücün temeli astların lideri tecrübeli ya da bilgili algılaması ile ilişkilidir. Astlar bu algı ile lider kişinin iş, planlama, yöneltme, yönlendirme, eşgüdümleme konularında yeterliliğe sahip olduğunu düşünmektedir (Mullins, 1996). Lider kişinin bilgi ve becerilerinin fazla olması lideri astlarının gözünde çekici kılmaktadır. Lider astlarını bu deneyimlerle yönlendirmekte ve harekete geçirmekte zorlanmayacaktır. Uzmanlık gücü liderin sahip olduğu bilgiye bakarak sınırlarını çizmektedir (French ve Raven, 1959:259-269).

1.3.5. Beğeniye Dayanan Karizmatik Güç

Bu güç türü kaynağını liderin iletişim gücünden, hitabet yeteneğinden, kişisel özelliklerinden almaktadır. Astların liderine duyduğu sevgi, saygı ve bağlılık ile liderini mutlu etme çabası karizmatik gücün temelini oluşturmaktadır (Yukl, 2002: 150). Liderin kişiliği hitabet ettiği kişilerle özdeşleşiyorsa, onların ümitlerine, arzu ve isteklerine yol gösteriyorsa karizmatik güçten bahsedilebilir. Duygu ve düşünceler yönünden astların liderlerini karizmatik bulması ile tutum ve davranışlarının liderlerine benzetmelerini sağlayacaktır (French ve Raven, 1959:259-269).

1.3.6. Bilgi Gücü

Raven (2008)'e göre bilgi gücünde bu gücü kullanan gücü kullandığı kişinin daha iyi sonuçlara ulaşması için veriler sunar. İkna yolunu açıkladığı bilgiye dayandırarak gerçekleştirir. Açıklamayı bilgiyle desteklediği için gücü kullanan karşısında, güce maruz kalan davranışı yapması gerektiğine ikna olur.

Teknolojinin hayatın her alanında kullanması, her bireyin kullanmış olduğu teknolojik alanların farklılığı verinin ortaya çıkışını sağlamıştır. Verinin işlenerek bilgiye dönüştürülmesi işletmelerden devlet kurumlarına, okullardan üniversitelere kadar toplumun tüm kurumlarını etkilemektedir. Teknoloji ile elde edilen bilginin örgüt

faaliyetlerinde, okullarda ve üniversitelerde kullanılması, teknoloji kullanımı için gerekli vizyon ve misyonun oluşturulması noktasında ise teknolojik liderlik kavramı ortaya çıkmıştır.

İKİNCİ BÖLÜM

TEKNOLOJİK LİDERLİK

2.1. Teknolojik Liderlik İle İlgili Temel Kavramlar

Teknoloji, toplumu ve çevresini çeşitli şekillerde etkileyerek günümüzün küresel ekonomisi dâhil olmak üzere birçok toplumda yeni teknolojilerin geliştirilmesi ile ekonomi toplumlarının oluşmasını sağlamaktadır (Aithal ve Aithal,2015:153). Teknolojinin sürekli olarak yenilenmesi ve değişmesi, teknoloji kullanımının hayatın her alanında yerini almasını zorunlu hale getirmektedir. 21. yy da teknolojik gelişmelerin getirdiği bu zorunluluk hali, örgütlerin bu hıza uyum sağlamak zorunda kalmalarına yol açmıştır. Teknolojiyi takip etmeyen, yeniliklere ayak uyduramayan her örgüt yok olmakla karşı karşıya kalmaktadır (Şimşek ve Akın, 2003). Bu bilgiler ışığında teknoloji tanımı yapıldığında, teknoloji; toplum içinde doğan, varoluş nedeni toplumsal yapıya bağlı olan, belirli bir amaç için keşfedilerek toplumsal kitleler için uyarlanan süreçlerdir (Erkan, 1998: 24). Bunun yanı sıra teknoloji; toplumun endüstriyel yeteneklerini ortaya çıkarmasına vesile olan bilgi birikimi (Budak,1998: 21), “insanın çevresini değiştirmek için sahip olduğu gücün kaynağı ve kullandığı teknolojilerin tümü” (Şimşek, 1975: 4), “ insan ihtiyaçlarını karşılamak amacı ile ürün ve süreçlere bilginin uyarlanmasıdır.” (Tekin v.d., 2000: 2) şeklinde tanımlanmıştır.

Teknoloji; yaşamın her alanında kullanılan, insanlara iyi hizmet sunmak için bilginin işlenmesini, araştırılmasını ifade eden, sonuçlarını göz önünde bulundurarak bilgiyi analiz edip üretimin gerçekleşmesini sağlayan kavramdır (Batur, ve Uygun,2012:74). Teknolojik yenilikleri üretimin artışı ve yatırım unsurlarının niteliği belirlemektedir (Stoneman ve Kwon, 1986). Üretimin fiziksel yapısı ve yönü teknolojik yenilik ile değişmektedir. Fiziksel yapıdaki değişimler; ürün kalitesi ve miktarı iken üretim

yönünde meydana gelen değişimler ekonomik duruma, küreselleşmeye ve sosyal değişimin varlığına bağlı olarak belirlenmektedir (Özen, 2014:12).

Teknolojik değişimin kaçınılmaz boyutlara ulaşması geleneksel liderlik anlayışında zorluklara neden olmaktadır. Geleneksel liderlik modelleri ile teknolojik liderlik modelleri arasındaki bu zorluk farkı; yeni bilgiye ve değişime uyum sağlama olarak açıklanmaktadır (Canole, 2007: 286-310, Selwyn,2010: 65-73).

Teknolojik liderlik ise etkili ve verimli bir örgüt yapısının oluşması için teknolojik tüm kaynaklardan yararlanmayı, bu kaynakları gerektiği taktirde dışarıdan temin etmeyi ve teknolojik fayda sağlamak amacıyla kullanma noktasında bireylere yol göstermeyi ifade etmektedir (Durnalı,2019:402). Teknolojinin örgüt içinde etkili ve verimli kullanılması yolunda çalışanlarını bilinçlendiren, örgüt veriminin artması için işletme iç ve dış koordinasyonunu sağlayan kişi teknolojik lider olarak tanımlanmaktadır (Tander:2004).

2.2. Teknolojinin Önemi

İnsanın var olmasından itibaren gerçekleşmiş dört evreden bahsedilmektedir. İlk evre; ilkel toplumdur. İnsanlar avcılık ve toplayıcılıkla yaşam mücadelesini sürdürmek için yaşamışlardır. Yerleşik hayata geçişle birlikte tarım yapılmaya başlandığı andan itibaren ilkel toplum evresinden tarım toplumuna geçiş sağlanmıştır. Tarımda teknik gelişmelerin yaşanması ile üretim verimliliği artmıştır. Tarım toplumundan sonraki evre sanayi toplumdur. Tarımın teknik olarak gelişmesine bağlı olarak verimlilik artmış, az insan çalıştırılıp maliyetlerin işgücünden düşürülmesi sanayi toplumuna geçişi sağlamıştır. Sanayi devrimiyle teknolojik yeniliklerin üretimde kullanılması toplumsal, ekonomik, siyasi, kültürel değişimlerin temelini oluşturmuştur (Bayraç,2003: 45). “Sanayi devrimi, bir ayağı teknolojik ve ekonomik temele, diğer ayağı politik-ideolojik temele dayalı çifte devrim sonucunda tüm ekonomik, sosyal ve kültürel yapıyı sararak ve yeniden biçimlendirerek gerçekleşmiştir” (Erkan, 1992: 3).

Toplumsal, sosyal ve kültürel yapının değişmesi sanayi devriminin tükenme noktasını oluşturmuştur. Sosyalleşen toplum ve değişen aile yapısı insanların psikolojik bir varlık olduğunu ortaya çıkarmış ve toplum, “sadece üretimin bir parçasıdır” düşüncesi yıkılmıştır. İnsanlar verimliliği sağlamakla görevli birer robot olma düşüncesinden sıyrılarak kişisel ihtiyaçlarının varlığını önemser hale gelmiştir. Değişen düşünce yapısı

ile dördüncü evre; bilgi toplumları olmuştur. Teknolojinin gelişmesi iletişim ağını güçlendirmiş ve toplum tüm dünya ile iletişim kurabilen seviyeye gelmiştir. İletişimde sağlanan bu ileri teknoloji bilgiye en kısa yoldan ulaşabilmeyi sağlayarak günümüze kadar ulaşan bilgi toplumunu oluşturmuştur. Sanayi toplumu teknolojileri ile emeğe dayalı maddi üretim yapılırken, bilgi toplumunda bu üretim anlayışı bilgisayarlarla bilişim teknolojilerine doğru evrilmiştir. Bu durumda gerçekleştirilmek istenen üretimi bilgisayarlar ve bilişim teknolojileri karşılamaktadır. Bilginin teknoloji ile bütünleşmesi işgücü seçiminde robot çalışanların varlığını ortaya çıkarmıştır. Robot çalışanlar ile hızlı, kaliteli, üretken ve yeniliklerin sürekli talep edilerek işletme stratejilerine eklendiği esnek ve şeffaf üretim modeline geçilmiştir (Bayraç,2003: 46).

Doğru ve yerinde yapılan teknoloji kullanımı uluslararası rekabet ortamında küreselleşmenin olumsuz etkilerini en aza indirebilmektedir. Küreselleşme; dünya ekonomisini temelden etkileyen çok önemli değişikliklerin olduğu ve değişimin sürekli olarak devam ettiği rekabet ortamında artan, sınır tanımayan, faaliyet ve uluslararası iletişime imkân sağlayan teknoloji oluşumlarıdır (Eren,2013:337-338).

Küreselleşmenin etkisi tüm faaliyet alanlarında olduğu gibi eğitim alanında da etkisini göstermektedir. Küreselleşmenin getirdiği sınır tanımamazlık ve uluslararası iletişim imkânları eğitimin, çevrimiçi olarak diğer ülkelerden bağlantılarla gerçekleştirilebileceğini bize göstermektedir. Eğitim faaliyetlerinde etkin teknoloji kullanımı ile tüm dünyadaki eğitim imkânlarından yararlanma imkânını bize küreselleşme sağlamaktadır.

2.3. Teknoloji Yönetimi ve Liderlik

21. yüzyıla girerken; yönetimde, kuruluşlarda önemli değişiklikler yapabilecek üç ayrı itici gücün varlığından bahsedilmektedir. Bunlar; teknoloji, işlerin küreselleşmesi ve küresel ölçekte tüm endüstriyel faaliyetlerdir (Senge, 1997: 109). Teknoloji dünyadaki değişimi uyaran bu gelişmelerin başında gelmekte aynı zamanda üretim ve tüketim faaliyetlerindeki biçim değişikliğinin sebebi teknolojik değişim olarak kabul edilmektedir (Kazgan, 1997:33). Günümüzde teknoloji hızlı bir biçimde gelişmekte ve bilgi miktarı artan bir biçimde çoğalmaktadır. Aynı zamanda teknoloji yelpazesi farklı

alanları da içine alarak genişlemekte, bilgi ve iletişim alanında yadsınamaz yararlar sağlamaktadır.

Teknolojinin, küresel boyuttaki etkisi ve hızlı ilerlemesi rekabet ortamının çeşitlenmesine neden olmuştur. Dünya, rekabet ortamındaki teknolojik gelişmeleri takip etme noktasında yetersiz kalabilmekte ve bu noktada teknolojik gelişmelerin takip edilmesi zorunluluğu oluşmaktadır. İşletmeler zorunluluk halini ortadan kaldırabilmek için teknolojiyi takip ederek yönlendirecek bir kavrama ihtiyaç duymuşlardır. “Teknoloji yönetimi” kavramı işletmelerin üretimden başlayarak yönetim faaliyetlerini de içine alan bu eksikliğini giderecek ve sonuca ulaşmayı sağlayacak durumda ortaya çıkmıştır (Akolaş,2009:204).

Yeni bir disiplin olarak tanımlayabileceğimiz ve sosyal bilimler ile mühendislik bilimleri arasında bir köprü vazifesi gören teknoloji yönetimi; “örgütün amaçlarının, hedeflerinin tespit edilmesi ve bu hedeflere ulaşılabilmesi için uygulanan süreç içerisinde mevcut teknolojik imkanların, kabiliyetlerin planlanması, geliştirilmesi, uygulanması maksadıyla mühendislik ve yönetim disiplinlerinin birleştirilmesi, birbirlerine entegre edilmesidir.” (Şimşek ve Akın, 2003:9-281). Teknoloji geliştikçe teknoloji yönetimi de örgüt ihtiyaçlarına göre gelişmeli ve örgüt ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde evrilmelidir. Teknoloji yönetimi temelde: Örgüt hedeflerini şekillendirme ve bunlara ulaşabilme amacı örgütünüyle, teknolojik yeteneklerin planlanması, geliştirilmesi ve uygulanmasında, mühendislik, bilim ve yönetim disiplinlerinin birbirine bağlanması amacını gütmektedir (Akın, 1998: 160). “Teknoloji yönetimi; bir organizasyonun stratejik ve taktik amaçlarının şekillendirilmesi ve bunlara ulaşılmasında ihtiyaç duyulan teknolojik kapasitenin planlanması, geliştirilmesi ve uygulanmasıdır.” (Judd, 1993: 159).

Liderler, gelişimin sürekli olmasını hedefleyen ve örgütte istenilen hedeflere ulaşmak için farklı bakış açıları sunan, farklı yolları, yöntemleri, planları ve programları kullanan aynı zamanda örgütü yeniden dizayn ederek inşa eden kişilerdir. Bu inşa süreci içerisinde teknolojinin istenilen yapıya uyarlanması yanında, teknolojik değişimin örgüt içerisinde de uyarlanması ve her türlü engelle mücadele edilmesi de liderin görevidir (Watts,2009).

Teknoloji yönetiminde liderin önemi aşağıdaki maddelerle açıklanabilmektedir (Şimşek ve Akın,2003: 9-281):

- Teknolojideki değişimleri örgüt yöneticileri veya liderlerinin desteklemesi ve denetlenmesinin gerekli olması,
- Teknolojinin örgütü, örgütün ise hedeflenen amaçları takip etmesi, bunun yanında teknoloji ile örgütü birleştirici olarak liderin yönlendirmesi,
- Uzun bir dönem içerisinde örgütün teknolojik altyapısını da içine alan bir vizyon oluşturup, örgütün amaçlarına ulaşmasının sağlanması ve rekabet gücünün arttırılması
- Teknoloji uygulandıktan sonra elde edilen çıktıların ölçme ve değerlendirme aşaması sonrasında sonuç değerlendirmesini örgüt liderinin yapması ve bu sonuçların güncellenerek saklanması işlemleri teknoloji yönetimin de liderin önemini ortaya koymaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

EĞİTİMDE TEKNOLOJİK LİDERLİK ve YETERLİLİK

3.1. Eğitimde Teknoloji Kullanımı

Günümüzde teknoloji kavramı, yaşamın hemen hemen her alanında artık etkili rol oynamaktadır. Her yaştaki insanların teknolojiden bir şekilde yararlandıkları yapılan araştırmalarla tespit edilmiştir. Buna göre günlük yaşamda olduğu gibi eğitim ve öğretim ortamlarında da teknolojinin etkin bir şekilde kullanıldığı belirlenmiştir (Wyk ve Louw, 2008: 246; Akpınar, 2005: 39; Alkan, 2005: 28; Deniz, 2000: 150). Teknoloji her alanda olduğu gibi eğitim alanında da yararlanılabilecek yenilikleri beraberinde getirmektedir. Dolayısıyla eğitim kurumlarının; günümüz teknolojilerinden olanaklı olduğu ölçüde yararlanması bu kurumlarda görev yapan personelin yetkinliğini arttıracak gibi öğrencilerin de daha iyi öğrenme gerçekleştirmesini ve daha başarılı olmasını sağlayabilecektir (Çakır ve Aktay,2018:39). Teknoloji kullanımının en önemli özelliklerinden biride yeniliklerin eğitime uyarlanması noktasındaki işlevidir. Okullarda, iletişimin sağlam bir kanal üzerinde gerçekleşmesi ve öğrencilerin öğrenme etkinliğini arttırarak öğrenmeyi aktif hale getirmesi teknolojinin uygun kullanılması ile

mümkündür. Eğitim içerisinde bunu gerçekleştirecek olan teknoloji değil, teknoloji lideridir (Erden ve Erden, 2006).

Teknolojik liderlik tanımlarına bakıldığında tanımlarda kullanılan ortak özellikler dikkat çekmektedir. Bu ortak özellikler teknolojik liderin özelliklerini aşağıdaki tanımlarla daha da anlaşılır hale getirmiştir. Bostancı'ya göre; teknolojik liderlik; teknolojiye özgü dikkat gerektiren, öğretmenlerin sınıflarında teknoloji kullanımına yardım etmek için teknolojinin öğretim uygulama ve stratejilerini nasıl geliştirilebileceği anlayışını kapsayan stratejilerin ve tekniklerin bir kombinasyonu olarak tanımlanmaktadır (Bostancı,2010:34). “Teknolojik liderlik, öğrenme ortamı ve öğretmenlik mesleğinde teknoloji bilgilerinin etkin kullanımını kolaylaştırmak için yeni bilgiler, politikalar ve stratejiler gerektirir.” (Valdez,2004:6-12). Bu noktada teknolojik lider; bilgiye ulaşmada çalıştığı kişilere yardım edeceği noktayı bilen, teknolojiyi öğretme ve öğrenme durumunda istekli olan iletişim becerisi yüksek teknoloji ile üretilen bilgiyi içinde bulunduğu tüm örgüt türleri için etkili ve verimli kullanmayı sağlayan, teknoloji kullanımına ilişkin stratejiler geliştiren, uygulayan, yönlendiren kişidir (Hudanich, 2002:1-132). Teknolojik liderin eğitim alanındaki ortak özellikleri tanımlar ışığında aşağıdaki gibidir:

- Teknolojiye yönelik yenilikleri ve stratejileri takip etmek,
- Gerektiği durumlarda teknoloji yeniliklerini çalışma arkadaşlarına anlatarak yardım etmek,
- Teknoloji bilgilerinin etkin kullanımını sağlamak için etkin çalışma ortamları oluşturmaktır.

Eğitimde kavram olarak yeni olan teknoloji liderliği sorumluluk almasını bilen, gerektiğinde üstünlük hakkını kullanabilecek, cesaret gösterebilecek ve teknolojik ufku sürekli zorlayarak geliştirebilecek kişiler için uygundur. Etkili bir teknoloji lideri, eğitim kurumu içinde teknolojik gelişmeleri takip etmeli, gerekli donanımı sağlamalı, eğitimcilere de gerekli teknolojik alt yapıyı kazandırmalıdır (Deniz vd.,2020: 353).

Kearsley ve Lynch'e (1992:50-60) göre; iyi teknolojik liderliğin eğitim hayatına potansiyel yararları şunları içermektedir:

- Öğrencilerin akademik başarılarını arttırması
- Öğrenci okul terklerinin ve öğrenci yıpranmasının azalması,
- Öğrencilerin mesleğe daha iyi hazırlanması, daha verimli idarî operasyonlar, öğretmen/personel mesleki tükenmişliğinin ve iş miktarının azalmasıdır.

Teknolojinin eğitim hayatına girmesiyle birlikte değişen bir takım görevlerden bahsedilebilir. Teknolojinin eğitim faaliyetleri için alımı, öğretmenlerin bu alanda eğitiminin sağlanması, okullarda gerekli teknoloji alanlarının ve laboratuvar ortamının hazırlanması, değişen ve sürekli gelişen teknolojinin takip edilmesi, teknolojinin etkin kullanımı için gerekli görevlerden bazılarını oluşturmaktadır. Bu değişimler eğitimde teknoloji liderliği için gerekli bazı yeterliliklerin oluşmasını zorunlu hale getirmiştir (Turan,2002:271-272). Eğitimde teknoloji liderliği konusunda sahip olunması gereken yeterliliklerden bazıları aşağıda açıklanmıştır (Coilis, 1988; Kearsley, 1993; VDE, 2001:4):

- Temel bilgisayar ve teknoloji terimlerini anlamış olma,
- Ana hatlarıyla "yazılımları" ve "donanımı" tanımlama,
- Gerekli yazılımın ve donanımın seçimini değerlendirirken dikkat etmesi gereken noktaları bilebilme,
- Teknolojiyi, okul ve eğitim sistemi içerisine dâhil edebilmek için hedefler oluşturabilme,
- Teknolojinin temin edilmesi noktasında çözüm üretme, kaynak temin etme,
- Hangi teknolojinin önce kullanılacağını tahmin etme ve sınırlarını belirlemedir.

Eğitimde teknoloji liderliğinin; eğitim ve öğretim etkinliklerinin başarısı konusunda önemli bir yere sahip olduğu görülmektedir (Dinham, 2005: 338–356). Bu durumda teknoloji liderliği yeterlikleri önem kazanmaktadır. Eğitimde teknoloji liderliği yeterliklerinin ortaya konması, günümüzün gelişen eğitim teknolojilerinden yararlanılma ve eğitim kurumlarının iyileştirilmesi gibi noktaların geliştirilmesi, değişen dünya şartlarına uyum sağlanması ve gelişen teknolojiye tam anlamıyla ayak uydurulması için eğitim alanında yetkin kişilerin yeterliliklerinin saptaması önem arz etmektedir (Çakır ve Aktay,2018:40).

3.2. Eğitimde Teknolojinin Yönetimi

Teknolojinin hızlı değişimi, eğitim içerisinde okulların ve eğitime dâhil olan öğretim programlarının da aynı hızla değişmesini zorunlu kılmıştır. Bu bağlamda teknoloji ile ilgili tüm unsurların araç ve gereçlerin devlet okullarınca temin edilmesi, teknolojinin kullanılmasına yönelik öğretmenlerin eğitilmesi ve bilgi teknolojilerinin eğitim sistemiyle bütünleşmesinin sağlanması ve yönetilmesi bu zorunluluğun bir parçası olmuştur (Keleş vd., 2013:354).

Çağımızda; bireylerin sadece tüketici değil aynı zamanda üretici olması beklenmektedir. Bu nedenle eğitim, öncelikle bireylerin iyi bir üretici olmasını sağlamak için gerekli teknolojiyle donatılmalıdır (Barut, 2015:1). Özellikle üniversitelerde teknolojinin kullanarak üretim faaliyetlerinin gerçekleşmesi, öğrencilerin ARGE faaliyetleri içerisinde yer alınmasının sağlanması gerekmektedir. Üniversitelerin üretim merkezi olması eğitim ve öğretim de teknoloji kullanımı ile ilişkilidir. Eğitimde teknoloji kullanımı öğrencinin merkezinde olduğu eğitim sisteminin içinde kullanılırsa öğrenci performansını pozitif yönde arttıracak ve buna bağlı olarak öğrenci, teknoloji kullanımı sayesinde üst düzey düşünme becerisine sahip olabilecektir (Çakıroğlu vd., 2015:507-522). Üniversitelerde teknolojinin verimli kullanılmasının önemli şartlarından biri de akademisyenlerin teknolojik yeterliliğe sahip olmasıyla ilgilidir. Akademisyenlerin yeterli düzeyde teknolojik bilgiye sahip olması eğitimde kullanılan teknolojik verimi etkilemektedir (Doğru vd.,2017:464-472). Bu sebeple akademisyenler var olan teknolojiyi iyi yönetebilmeli ve eğitim için maksimum verim sağlayacak boyuta taşınmalıdırlar. Teknolojinin üniversitelerde kullanımından akademisyenler eğitim programlarının uygulayıcıları oldukları için eğitim hizmetlerinin kalitesini belirlemekten ve sistemin başarısından önemli ölçüde sorumludurlar (Ursavaş vd.,2014:885-917, Usta ve Korkmaz, 2010: 1335–1349).

3.3. Eğitimde Teknolojik Liderlik Standartları

Teknoloji kullanım alanlarının artması ve eğitim öğretimde teknolojinin hızlı biçimde kullanılmaya başlaması, eğitimde teknoloji kullanımının faydalarını oraya çıkarmıştır. Bu durum bazı ülkeleri, eğitimde kullanılan teknolojilerin daha aktif ve üst düzeyde fayda sağlayacak şekilde kullanımı konusunda çalışma yapmak için itici güç haline

getirmiştir. Bu çalışmalar öğretmenlerin eğitim teknolojisi kullanım düzeylerini artırmaya yönelik gerçekleşmiştir (Stuve ve Cassady, 2005: 303-324). Bütün öğretmenlerin eğitim teknolojilerinden gerektiği seviyede yararlanamaması ve tüm dünyada teknolojinin eğitim alanında eşit şekilde yararlanılmasının fark edilmesi üzerine bu konuda gerekli standartların oluşturulması gerektiği ortaya çıkmıştır (Çoklar, 2008). Öğretmenlerin eğitim teknolojilerinden istenilen ölçüde faydalanabilmeleri için dünyanın tümünde Ulusal Eğitim Teknolojisi Standartları (National Educational Technology Standards) olarak bilinen ve ortaya çıkış yeri Amerika Birleşik Devletleri olan NETS; ISTE (International Society for Technology in Education) tarafından NETS T (National Educational Technology Standards for Teachers) standartları adı altında birleştirilerek oluşturulmuştur. ISTE, öğretmen eğitiminde teknolojinin verimli kullanımını sağlamayı amaç edinen ve bünyesinde var olan eğiticiler ve yöneticilere bazı standartlar sunan, kar amacı gütmeyen bir kuruluştur (Orhan vd., 2017:66). Bu kuruluş dünya çapında, 80 farklı ülke ve 18500 kişiyi içine alan 80 şirket ile 60 dünya çapında kuruluştan meydana gelen üye ağına sahiptir (ISTE, 2013).

NETS T standartları öğretmenin değişen rolü baz alınarak oluşturulmuş ve standartlarda öğretmenlerden ilgili alanlarda liderlik rollerini sergilemeleri amacı ortaya konmuştur. NETS T standartları; öğretmenlerden istenen liderlik davranışlarının listesini oluşturmuştur (Stuve ve Cassady, 2005:303-324). NETS T'nin bu başarısının altında ABD'de kurulmuş olması ve ABD'nin coğrafi ve demografik yapısı olan eyalet sistemine göre düzenlenmesi gösterilebilir. ABD eyaletlerinde eğitim sistemi tüm eyaletlerde farklılık göstermektedir. Oluşan bu farklılıklar baz alınarak geniş perspektifte, farklı eğitim sistemlerine göre düzenlenerek NETS T standartları oluşturulmuştur. Oluşan bu standartlar; öğretmen, öğrenci ve yöneticilere eğitim teknolojisi kullanımı konusunda örnek olmaktadır (Çoklar, 2008).

ISTE, NETS'i eğitim teknolojisinin gelişmesine paralel olarak çeşitli dönemlerde güncelleyerek yayınlamış ve NETS T (teachers), NETS S (students), NETS A (managers), NETS C (technology coaches) ve NETS CSE (computer science educators) olmak üzere beş alanda incelemiş ve bunların hepsini NETS ailesi olarak tek çatı altında toplamıştır (Orhan vd., 2017:67). Aşağıda ISTE standartları detaylı olarak anlatılmıştır.

3.3.1. ISTE Standartları

Yeniliğe açık, güncel teknolojiyi takip eden, meslektaşları ile sürekli işbirliği ve uyum içerisinde olan, alan ve yöntem bilgisinin yanı sıra yasal, etik ve sosyal konulardan haberdar öğretmenler; güncel teknolojilerin öğretim ortamlarına entegrasyonu sürecinde daha etkin rol almakta ve günümüz teknoloji çağında daha başarılı olmaktadır (Akbulut, 2009: 141-158). Öğretmenlerin eğitimde teknoloji kullanım yeterliklerinin, verimli öğrenme süreçleri ve verimli teknoloji kullanımı üzerine etkisi göz önüne alınarak; ISTE tarafından, öğretmenlerin beklenen eğitim teknolojileri kullanım yeterlikleri ilk olarak 1993 yılında NETS T standartları NETS adı altında 13 adet gösterge ile ortaya çıkmıştır (www.inesjournal.com). NETS T; 1997, 2000 ve 2008 yıllarında tekrar güncellenmiştir. Güncellenen 5 yeterlilik alanı içerisinde de her bir yeterlilik maddesi altında 4 performans göstergesi oluşacak şekilde geliştirilmiştir (NETS, 2006; Akt: Çoklar, 2008).

NETS S standartlarını, ISTE ilk kez 1998 yılında ‘Temel Teknoloji Standartları’ adıyla yayınlamıştır ve 2007 yılında güncellenmiştir. NETS S standartları öğrencilerin teknolojik okuryazarlıklarını arttırmayı amaçlar. Teknoloji öğrenciler tarafından nasıl kullanılmalı, öğrenciler teknoloji ile neleri yapmalı ve öğrenciler verimi arttırmak için teknolojiyi öğretme ve öğrenmede hayatlarına ne biçimde entegre etmeli gibi sorulara cevap sağlamaktadır (Misirli, 2015: 315). “NETS S yeterlik alanları; küreselleşen ve dijitalleşen dünyada, üretken bir yaşama ve verimli öğrenmeye ihtiyaç duyan, bilgi ve becerilerini değerlendirmek isteyen öğrenciler için oluşturulmuş standartlardır.” (<https://www.iste.org/about>). NETS, öğrenci, öğretmen ve yöneticilerle ilgili standartlardan sonra teknoloji koçları için de bir takım yeterlilik alanları oluşturmuştur. NETS C standartlarının oluşturulma sebebi günümüz şartlarında öğretmenlerin, öğrencilerin ve yöneticilerin teknolojik yeterliklerini geliştirmede gerekli olan koşullara ve faaliyetlere gereksinim duymasıdır. Bu gereksinimlerin giderilmesi teknoloji koçluğu ile mümkün olmaktadır (Orhan vd., 2014:72). Bu bağlamda öncelikle “teknoloji koçu” tanımı incelenmelidir. Teknoloji koçları; teknoloji kullanımını kolaylaştıran, diğer alanlarla gerekli teknoloji entegrasyonunu sağlayan; uzmanlara ve öğretmenlere yardımcı olan kişiler olarak nitelendirilmektedir (<http://cnets.iste.org>). ISTE (2014) bilgisayar bilimi eğiticilerini; “birçok insan bilgisayar kullanırken, insanların

kullandıkları uygulama, yazılım, program ve donanımları tasarlayan ve oluşturan kişi olarak tanımlamaktadır.” (www.egitimtercihi.com). Bu kişiler için ISTE tarafından 2013 yılında NETS CSE adı altında dört farklı yeterlik alanı tanımlanmıştır. NETS CSE standartları; hedef kitlenin uygunluğu bakımından NETS T, NETS C, NETS A standartlarının bir bölümünü de içine almaktadır (Orhan vd., 2014:74).

3.3.1.1. NETS A (Yöneticiler için Ulusal Eğitim Teknolojileri Standartları)

Günümüzde eğitim alanında yaşanan teknolojik gelişmeler okulları bir dönüşüm sürecine sürüklemiştir. Bu dönüşüm sürecinde okul yöneticilerine düşen görevlerden biri de teknolojinin okulda etkin kullanımını sağlamalarıdır. Bu bağlamda okullarda, teknoloji liderliği rolünü üstlenen kişi okul yöneticileridir. Okul yöneticilerinin teknoloji liderliğine ait sorumlulukları üstlenebilmesi için öncelikle değişen teknolojik gelişmeleri kendileri takip etmeli ve teknolojiye ayak uydurmaları gerekmektedir (Orhan vd., 2014:70). NETS A standartları, okul yöneticilerinin okullarda teknolojiyi doğru ve etkili kullanmalarını aynı zamanda teknolojiyle ilgili belli faaliyetleri gerçekleştirerek model oluşturmalarını amaçlamaktadır (Ury, 2003). Aşağıda NETS A standartları yeterlik alanları gösterilmiştir.

Tablo 3.1: NETS-A Standartları 2002 ve 2009 Yeterlilik Alanları

NETS A (2002)	NETS A (2009)
Teknolojik Liderlik ve Vizyon	Vizyoner Liderlik
Öğretme ve Öğrenme Ölçme ve Değerlendirme	Dijital Çağ Öğrenme Kültürü
Üretkenlik ve Mesleki Gelişim	Profesyonel Uygulamada Mükemmellik
Destek, Yönetim ve İşlemler	Sistemli İyileştirme
Sosyal, Yasal ve Etik Konular	Dijital Vatandaşlık

Kaynak:(Orhan vd., 2014:71)

Açıklanacak olan NETS A 2009 standartları NETS A 2002 standartlarının geliştirilerek birleştirilmesi ile oluşmuştur. NETS A 2009 yöneticiler için ulusal eğitim standartları aşağıda açıklanmıştır:

3.3.1.1.1. Vizyoner Liderlik

Teknoloji liderlerinin teknolojik konularda vizyon oluşturmalarını ve vizyon oluşturma noktasında gerekli olan tüm ihtiyaçları içermektedir (Hacıfazlıoğlu vd., 2010:540). Bu alanda okul yöneticilerinin teknolojiyi bütünleştirme noktasında oluşturacakları vizyondan bahsedilmektedir. Bu durumda okul yöneticilerinin ilk görevi, kullanılması gerekli olan teknolojiyle ilgili paydaşlarıyla ortak vizyonu meydana getirmektir. Daha sonraki aşamada okul yöneticileri oluşturdukları teknolojik planları uygulamak için okul dışındaki programları da takip etmeli ve gereken desteği vermelidir. Okul yöneticilerinin teknolojiye bu desteği sağlaması dijital çağ ürünlerin kullanılmasını ve teknoloji ile entegrasyonunu sağlamaya destek vermesiyle alakalıdır (Orhan vd., 2014:71). Yöneticiler liderlik ve vizyon ışığında; eğitim için gerekli teknoloji kullanımı teşvik ederek, uygun şekilde kullanımı için önderlik etmektedirler.

3.3.1.1.2. Dijital Çağ ve Öğrenme Kültürü

Öğrenci merkezli dijital çağ ve öğrenme kültürü ortamının oluşturulmasını kapsar (Hacıfazlıoğlu vd., 2010:540). Bu yeterlilik alanı; dijital çağ ürünlerini öğretmenlerin sınıf ortamında kullanmasını ve öğrenmenin yeni çağ ürünleriyle yapılmasını sağlamaktadır. Sınıf ortamına dijital çağ ürünlerinin taşınması ve kullanılmasında okul yöneticisinin katkısı oldukça önemlidir. Okul yöneticilerinin, öğrencilerin ilgisini çekecek teknoloji ile bütünleşik gerekli ortamı oluşturmaları, geliştirmesi ve devamlılığını sağlaması bu alanın gerekliliğini oluşturmaktadır. Okul yöneticisi ilk olarak öğrencilerin gereksinimlerine dönük teknolojiyle donatılmış, öğrenci odaklı öğrenme çevreleri hazırlamakta ve gerekli teknolojiyi öğretim programıyla birleştirerek verimli uygulamalar gerçekleştirmektedir (Orhan vd., 2014:71). Okul yöneticileri; öğrencilerin, yetenek ve teknolojiyi kullanma seviyelerine bakarak teknolojik imkânlardan maksimum derecece yararlanmalarını sağlamaktadır.

3.3.1.1.3. Profesyonel Uygulamada Mükemmellik

Bu yeterlilik alanında; okul yöneticilerinin, öğrencilerle ve öğretmenlerle arasındaki iletişimi artmak için dijital çağ araçlarını kullanması anlatılmaktadır (Orhan vd., 2014:71). Okul yöneticisi dijital çağ araçlarının kullanılmasında model olmakta ve öğrenciler, teknolojik bileşenleri kullanarak geleceğe yön verebilecek araçları üretip tasarlayacak imkânı elde etmektedirler. Teknoloji lideri öğrencilere bu üretkenliği sağlaması için yön göstermekte ve teknolojinin temini için uygun ortam hazırlamaktadır.

3.3.1.1.4. Sistemli İyileştirme

Bu yeterlilik alanında; dijital çağ lideri olarak bilgi ve teknoloji kaynaklarının etkili kullanımıyla kurumunun sürekli gelişimini sağlamasından bahsedilmiştir (Orhan vd., 2014:71). Okul yöneticileri teknoloji kullanımına yönelik sürekli olarak geliştirici çözümler ve öneriler getirmektedir. Akademik personelden başlayarak teknolojik alt yapı hizmet sağlayıcılarına kadar tüm personel dijital çağın gereklerine göre seçilmektedir. Bu kapsam doğrultusunda yöneticiler; teknoloji kullanımını aksatacak herhangi bir durum karşında çözüm üreterek destek ve yönetsel faaliyetleri gerçekleştirmektedirler.

3.3.1.1.5. Dijital Vatandaşlık

“Teknoloji kullanımıyla ilgili tüm yasaların uygulanması ve teknolojiye erişim konusunda fırsat eşitliğinin ön planda tutulmasına ilişkin konuları kapsar.” (Hacıfazlıoğlu vd., 2010:541). Okul yöneticilerinin, teknolojiye ilişkin sosyal, etik ve yasal konular ile ilgili gerekli sorumluluklar hakkında bilinç kazanımlarının sağlanmasından bahsedilir (Orhan vd., 2014:71-72). Okul yöneticisi sağladığı tüm teknolojik uygulamalara ve programlara kullanımda öncü olmaktadır. Bu uygulamaların yasal, sosyal ve etik kurallar çevresinde kullanmasında liderlik etmektedir.

Dünyanın ve ülkemizin de içinde bulunduğu COVID-19 pandemisi dolayısıyla eğitim faaliyetlerinin okullarda ve üniversitelerde uzaktan eğitim şeklinde devam etmesi dijital çağ araçlarının kullanımının önemini ortaya çıkarmıştır. Eğitimin kesintiye uğramaması

noktasında dijital çağ araçlarını kullanan akademisyenler ve öğretmenlerin yeterlilikleri eğitimin verimli olması için oldukça önemli bir boyut oluşturmaktadır. Burada akademik personelin yeterliliği ne kadar önemli ise üniversitelerde teknolojik araçların temin edilmesinin sağlanmasında idari yöneticilerinde teknoloji yeterliliği o kadar önem arz etmektedir. Teknolojinin temini ve kullanılmasında akademik ve idari yöneticilerin teknolojik liderlik yeterlilik düzeyleri bu süreçte oldukça önemlidir. İyi bir teknoloji lideri sayesinde eğitim için gerekli teknolojik tüm açıklar ve sorunlar tespit edilerek çözüme kavuşturulacak ve eğitimin verimli olması sağlanacaktır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BURDUR MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

4.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Araştırma, ISTE (Uluslararası Eğitim Teknolojisi Standartları) temel alınarak oluşturulmuştur. ISTE standartları ABD’ de ortaya çıkan ve bünyesinde NETS ‘i barındıran beş ayrı NETS kategorisinin (NETS T, NETS S, NETS C, NETS CSE, NETS A) birleşiminden meydana gelmektedir. Bu çalışmada ise ISTE 2009 Teknoloji Liderliği Standartları’nın beş alt boyutu (vizyoner liderlik, dijital çağ ve öğrenme kültürü, mesleki uygulamada mükemmellik, sistematik gelişim, dijital vatandaşlık) ve alt maddeleri esas alınmıştır.

Bu araştırma kapsamı dâhilinde akademik ve idari yöneticilerin teknolojik liderlik yeterlilik düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır. Bu temel amaç doğrultusunda çalışmanın diğer amaçlarını şu şekilde sıralamak mümkündür:

- Teknolojik liderliğin yeni bir liderlik türü olmasından dolayı ve NETS T bünyesinde birçok çalışma yapılmasına karşın, bu çalışmanın NETS A (yöneticiler için ulusal eğitim teknolojisi standartları) bünyesinde sınırlı sayıda kalmasından dolayı çalışmalara ek olarak ulusal literatüre katkı sağlaması beklenmektedir.
- Bununla birlikte araştırma sonuçlarının akademisyenlere ve yöneticilere güncel bilgi sağlaması, ileride yapılacak araştırmalarda farklı boyutların ve ilişkilerin araştırılmasında yol gösterici olması beklenmektedir.

4.2. Araştırmanın Kısıtları

Her sosyal nitelikli araştırmada olduğu gibi bu araştırmada da bir takım kısıtlarla karşılaşmıştır. Bu sebeple varılacak sonuçların dikkatle değerlendirilip yorumlanması gerekmektedir. Buna göre araştırmanın kısıtları aşağıdaki gibidir:

- Araştırma sadece akademik ve idari yöneticilerin teknolojik liderlik yeterliliklerinin incelenmesi ile sınırlıdır.
- Araştırma özellikle zaman ve maliyet açısından sadece Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi ile sınırlandırılmıştır.
- Araştırmada anket tekniği kullanılmıştır. Mülakat, gözlem, odak grup, görüşmesi gibi nitel araştırma yöntemleriyle çalışma desteklenmemiştir.
- Katılımcılar, çeşitli iç ve dış etkilere dolayı sorulara doğru yanıtlar vermeyebilirler. Katılımcılara anket formunun içeriği anlatılmış, bilimsel içerikli olduğu belirtilmiş olsa dahi kimi katılımcılar sorulara gerçek dışı cevaplar vermiş olabilirler.
- Araştırmanın zaman darlığı ve maliyeti de dikkate alınarak belli bir örneklem üzerinde yapılmış olması bu sebeple araştırma grubunun geneli temsil etme yeteneğinin sınırlı olacağı ve sonuçların genellenemeyeceği göz önünde bulundurulmalıdır.

4.3. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi oluşturmaktadır. Evrenin analiz birimini ise Mehmet Akif Ersoy Üniversitesinde görev yapan akademisyenler ve idari yöneticiler oluşturmaktadır. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesinde 957 akademik personel ile 100 idari personel olmak üzere toplam 1057 kişi çalışmanın analiz birimini oluşturmaktadır. Örneklemi ise Mehmet Akif Ersoy Üniversitesinde araştırmamıza katılan 231 akademik yönetici ve 56 idari yönetici olmak üzere toplam 287 akademik ve idari yönetici oluşturmaktadır. Krejcie ve Morgan' a (1970) göre toplamda 1000 ile 1100 e denk gelen evren sayısında, örneklem için yeterli sayı 270 ile 285 şeklinde belirtilmiştir (Krejcie ve Morgan, 1970:608). Araştırmanın evren sayısının 1057 olduğu görüldüğünde 287 örneklem sayısının yeterli olduğu ve araştırmayı desteklediği görülmektedir.

Örnekleme yöntemi olarak gönüllü örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Ülkemizin de geçirmiş olduğu COVID-19 pandemisi dolayısıyla bu örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Anket formları elektronik ortamda hazırlanarak Burdur Mehmet Akif Ersoy

Üniversitesinde görev yapan akademik ve idari yöneticilere adlarına hitap edilerek e-posta yoluyla iletilmiştir. Gönderilen anket formları neticesinde toplam 1057 personele e-posta iletilmiştir. Daha sonra hatırlatma e postaları yollanmıştır. Gönderilen e-postalardan geri dönüş sağlanmıştır ancak kalan anketlerin cevaplanması için saha çalışması yapılarak anketler yüz yüze görüşme ile cevaplanmıştır. 231 akademik yönetici ve 56 idari yönetici anketleri cevaplamıştır ve cevaplanan tüm anket formları çalışma neticesinde örnekleme dâhil edilerek kullanılmıştır.

4.4. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın amacı doğrultusunda geliştirilen araştırma hipotezleri aşağıda belirtilmiştir:

$H_{0.1}$ = Vizyoner liderlik düzeyi açısından akademik ve idari yöneticiler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur.

$H_{0.2}$ = Dijital çağ ve öğrenme kültürü düzeyi açısından akademik ve idari yöneticiler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur.

$H_{0.3}$ = Profesyonel uygulamada mükemmellik düzeyi açısından akademik ve idari yöneticiler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur.

$H_{0.4}$ = Sistematik gelişim düzeyi açısından akademik ve idari yöneticiler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur.

$H_{0.5}$ = Dijital vatandaşlık düzeyi açısından akademik ve idari yöneticiler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur.

$H_{0.6}$ = Teknolojik yeterlilik düzeyi açısından akademik ve idari yöneticiler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur.

4.5. Veri Toplama Aracı

Bu çalışmada veri toplama aracı olarak “anket” yöntemi kullanılmıştır. Alan araştırması 15/10/2020 - 15/12/2020 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. COVID-19 pandemisi dolayısıyla anketler mail yoluyla tamamlanmıştır. Anket formu açık uçlu ve çoktan seçmeli sorulardan oluşmaktadır.

Uygulanan anket formu iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm araştırmaya katılanların demografik bilgilerini belirlemeye yönelik sorulardan oluşmaktadır. İkinci bölüm ise

teknolojik liderliğin yeterlilik düzeylerini belirlemeye yönelik ISTE 2009 standartları içerisinde yer alan beş boyutu (vizyoner liderlik, dijital çağ ve öğrenme kültürü, mesleki uygulamada mükemmellik, sistematik gelişim, dijital vatandaşlık) ölçmeye yönelik sorulardan oluşmaktadır. Kullanılan ölçek 5’li likert (1- Yeterli değil, 2- Az yeterli, 3- Kısmen yeterli, 4- Yeterli, 5- Çok Yeterli) üzerinden ölçülerek değerlendirilmiştir. Elde edilen veriler SPSS 22.0 istatistik paket programı ile analiz edilmiştir. Araştırmada kullanılan Teknoloji Liderliği Öz-Yeterlik Algıları Ölçeği (TELÖY) aşağıda detaylı olarak anlatılmıştır.

4.5.1. Teknoloji Liderliği Öz-Yeterlik Algıları Ölçeği (TELÖY)

Bu çalışmada Hafızlıoğlu vd. tarafından 2010 yılında Türkçeye uyarlanan, geçerlilik ve güvenirlik çalışmaları yapılarak tamamlanan Teknoloji Liderliği Öz-Yeterlik Algıları Ölçeği (TELÖY) kullanılmıştır. Ölçek, ISTE 2009 Eğitimde Teknoloji Liderliği Standartları’nın 5 boyutu ve alt maddelerinden oluşmaktadır. Her bir boyut için güvenirlik katsayıları: Vizyoner liderlik 0.83; Dijital çağ öğrenme kültürü 0.91; Profesyonel uygulamada mükemmellik 0.89; Sistematik gelişim 0.92; Dijital vatandaşlık 0.91 şeklindedir. Ölçeğin 26 alt maddesini içeren ifadeler 5’li likert yapısında olup katılımcıların düşünceleri; 1- Yeterli değil, 2- Az yeterli, 3- Kısmen yeterli, 4- Yeterli, 5- Çok Yeterli, şeklinde belirlenmiştir. TELÖY ölçeğinin faktörleri bazında %27’lik alt ve üst gruplarının karşılaştırılması sonucunda t testi değerlerinin 17.21-31.86 arasında değiştiği ve anlamlı olduğu kabul edilmiştir (Hacıfazlıoğlu vd., 2010:160).

4.5.2 Teknoloji Liderliği Öz-Yeterlik Algıları Ölçeği’ nin (TELÖY) Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Çalışmada kullanılan teknoloji liderliği öz-yeterlilik algıları ölçeğinin yapısal geçerliliğini sınamak için faktör analizi yapılmıştır. ISTE 2009 Eğitimde Teknoloji Liderliği Standartları’nın 5 boyutu ve alt maddelerini içeren verilere temel bileşenler analizi uygulanmıştır. Buna göre *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) değerinin örneklem büyüklüğünün faktör analizi için mükemmel olduğu (KMO= 0.94) görülmüş ve Barlett testi değerinin (4325.991) ve Sig. Değerinin (.000) anlamlı olması üzerine örneklemde elde edilen veri setinin faktör analizi için uygun olduğu sonucuna varılmıştır. ISTE 2009 Eğitimde Teknoloji Liderliği Standartları’nın 5 boyutu ile ilgili verilere faktör

analizi yapılması ve *varimax* döndürme yöntemi sonucunda 0.30 en düşük ve 0.75 en yüksek madde öz değerlerinin oluşturduğu 5 faktör (alt ölçek) meydana gelmiştir. Bu 5 faktör ile oluşan toplam varyans miktarı % 64.5 olarak belirlenmiştir. Aşağıda verilen Tablo 4.5’ te Teknoloji Liderliği Öz-Yeterlik Algıları Ölçeği’ nin beş faktörü ve her bir maddeyi oluşturan maddelerin faktör yükleri ile döndürülmüş son hali gösterilmiştir.

Tablo 4.1: Teknoloji Liderliği Öz-Yeterlik Algıları Ölçeği Döndürülmüş Faktör Yükleri

Ölçek Maddeleri	Vizyoner Liderlik	Dijital Çağ ve Öğrenme Kültürü	Profesyonel Uygulamada Mükemmellik	Sistematiik Gelişim	Dijital Vatandaşlık
C1. Madde 1	0.75				
C2. Madde 2	0.73				
C3. Madde 3	0.56				
C4. Madde 4	0.41				
C5. Madde 5		0.62			
C6. Madde 6		0.67			
C7. Madde 7		0.71			
C8. Madde 8		0.68			
C9. Madde 9		0.74			
C10. Madde 10		0.55			
C11. Madde 11			0.71		
C12. Madde 12			0.56		
C13. Madde 13			0.59		
C14. Madde 14			0.50		
C15. Madde 15			0.42		

C16. Madde 16				0.46	
C17. Madde 17				0.52	
C18. Madde 18				0.63	
C19. Madde 19				0.73	
C20. Madde 20				0.66	
C21. Madde 21				0.69	
C22. Madde 22					0.72
C23. Madde 23					0.54
C24. Madde 24					0.55
C25. Madde 25					0.64
C26. Madde 26					0.59

Birinci faktör (alt ölçek) altında toplanan (C1, C2, C3, C4) maddelerinin Vizyoner liderlik boyutuyla alakalı olmasından dolayı birinci faktör “Vizyoner Liderlik ” olarak adlandırılmıştır. İkinci faktör altında toplanan (C5, C6, C7, C8, C9, C10) maddelerinin Dijital çağ ve öğrenme kültürü boyutuyla alakalı olmasından dolayı ikinci faktör “Dijital çağ ve öğrenme kültürü ” olarak adlandırılmıştır. Üçüncü faktör altında toplanan (C11, C12, C13, C14, C15) maddelerinin Profesyonel uygulamada mükemmellik boyutuyla alakalı olmasından dolayı üçüncü faktör “Profesyonel uygulamada mükemmellik” olarak adlandırılmıştır. Dördüncü faktör altında toplanan (C16, C17, C18, C19, C20, C21) maddelerinin Sistemik gelişim boyutuyla alakalı olmasından dolayı dördüncü faktör “Sistemik gelişim” olarak adlandırılmıştır. Beşinci faktör altında toplanan (C22, C23, C24, C24, C25, C26) maddelerinin Dijital vatandaşlık boyutuyla alakalı olmasından dolayı üçüncü faktör “Dijital vatandaşlık” olarak adlandırılmıştır. Ölçeğe ilişkin güvenilirlik analizi sonucunda elde edilen ölçeğin iç tutarlılık katsayıları, Cronbach Alpha değeri 0.95’dir. Bu durumda kullanılan ölçeğin yüksek derece güvenilir olduğu sonucuna varılmaktadır. Yapılan faktör analizi ile

oluşan alt ölçeklerin (faktör) istediğimiz yapıyı ölçtüğü ve yapısal geçerliliği sağladığı söylenebilir.

4.6. SPSS Analizi Bulguları

ISTE 2009 Eğitimde Teknoloji Liderliği Standartları'nın 5 boyutu ile akademik ve idari yöneticilere ait verilerin normal dağılım gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla çarpıklık (*skewness*) ve basıklık (*kurtosis*) değerleri incelenmiştir. Bu değerlerin +1 / -1 aralığında yer aldığı ve normal dağılıma sahip olduğu belirlenmiştir. SPSS' e girilen verilerin istatistiki analizine başlamadan önce eksik veri olup olmadığına bakılmıştır. Bu doğrultuda eksik veri tespit edilmemiştir. Ayrıca verilerin dağılım, homojenlik, basıklık, doğrusallık gibi yönlerden analiz için uygunluğu incelenmiştir ve analiz için uygun olduğu tespit edildikten sonra birinci basamak analizlere geçilmiştir.

4.6.1. Betimleyici İstatistikler

Araştırma sonucunda elde edilen demografik verilerin sonuçları aşağıda tablolar halinde gösterilmiştir.

Tablo 4.2: Akademik ve İdari Yöneticilerin Okul Kademelerine Göre Dağılımı

Akademik Yöneticiler		
Okulunuzun kademesi?	Cevap Sayısı (N)	Cevapların Yüzdesi (%)
Fakülte	125	54.1
Yüksekokul	19	8.3
Meslek yüksekokulu	87	37.8
Toplam	231	100.0
İdari Yöneticiler		
Okulunuzun kademesi?	Cevap Sayısı (N)	Cevapların Yüzdesi (%)
Rektörlüğe bağlı birim	22	39.3
Fakülte	12	21.4
Enstitü	4	7.1
Yüksekokul	5	8.9
Meslek yüksekokulu	13	23.2
Toplam	56	100.0

Anketi cevaplayan akademik yöneticilerin bulunduğu okul kademeleri incelendiğinde; çoğunluğu oluşturan 125 akademik yönetici fakültede görev yapmaktadır. Geriye kalan

19 akademik yönetici yüksekokulda ve 87 akademik yöneticinin de meslek yüksekokulunda görev yaptığı görülmektedir.

Anketi yanıtlayan idari yöneticilerin bulunduğu okul kademeleri incelendiğinde; akademik yöneticilerin bulunduğu okul kademesinden farklı olarak rektörlüğe bağlı birimde 22 idari yönetici, fakültede 12 idari yönetici, enstitü de 4 idari yönetici, yüksekokulda 5 idari yönetici ve meslek yüksekokulda 13 idari yönetici görev yapmaktadır.

Tablo 4.3: Akademik ve İdari Yöneticilerin Unvanlarına Göre Dağılımı

Akademik Yöneticiler		
Unvanınız?	Cevap Sayısı (N)	Cevapların Yüzdesi (%)
Dekan	7	3.0
Dekan yardımcısı	17	7.4
Anabilim dalı başkanı	52	22.5
Bölüm başkanı	97	42.0
Bölüm başkan yardımcısı	19	8.2
Müdür	13	5.6
Müdür yardımcısı	26	11.3
Toplam	231	100.0

İdari Yöneticiler		
Unvanınız?	Cevap Sayısı (N)	Cevap Sayısı (N)
Daire başkanı	7	12.5
Şube müdürü	15	26.8
Fakülte sekreteri	12	21.4
Yüksekokul sekreteri	5	8.9
Meslek yüksekokulu sekreteri	13	23.2
Enstitü sekreteri	4	7.1
Toplam	56	100.0

Ankete yanıt veren akademik yöneticilerin unvanları incelediğinde; 7 akademik yöneticinin dekan, 17 akademik yöneticinin dekan yardımcısı, 52 akademik yöneticinin anabilim dalı başkanı, en fazla orana sahip olan 97 akademik yöneticinin bölüm başkanı, 19 akademik yöneticinin bölüm başkan yardımcısı olduğu devamında 13 akademik yöneticinin müdür ve 26 akademik yöneticinin de müdür yardımcısı olduğu belirlenmiştir.

Ankete katılan idari yöneticiler unvan bazında incelendiğinde; 7 idari yöneticinin daire başkanı, 15 idari yöneticinin şube müdürü, 12 idari yöneticinin fakülte sekreteri, 5 idari yöneticinin yüksekokul sekreteri, 13 idari yöneticinin meslek yüksekokulu sekreteri ve 4 idari yöneticinin de enstitü sekreteri olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4.4: Akademik ve İdari Yöneticilerin Okulların Bulunduğu İl/İlçeye Göre Dağılımı

Akademik Yöneticiler		
Okulunuzun bulunduğu il / ilçe?	Cevap Sayısı (N)	Cevapların Yüzdesi (%)
Burdur merkez	158	68.4
Bucak	28	12.1
Yeşilova	5	2.2
Göhlisar	15	6.5
Ağlasun	8	3.5
Altınyayla	4	1.7
Çavdır	7	3.0
Tefenni	6	2.6
Toplam	231	100.0
İdari Yöneticiler		
Okulunuzun bulunduğu il / ilçe?	Cevap Sayısı (N)	Cevapların Yüzdesi (%)
Burdur merkez	43	76.8
Bucak	7	12.5
Yeşilova	1	1.8
Göhlisar	1	1.8
Ağlasun	1	1.8
Altınyayla	1	1.8
Çavdır	1	1.8
Tefenni	1	1.8
Toplam	56	100.0

Anketi cevaplayan akademik yöneticilerin okulların bulunduğu il/ilçe durumlarına bakıldığında; en fazla orana sahip olan 158 akademik yönetici Burdur merkezde, ilçe bazında bakıldığında en fazla oranla 28 akademik yönetici Bucak'ta bulunmaktadır. Devamında 5 akademik yönetici Yeşilova 'da, 15 akademik yönetici Göhlisar'da, 8 akademik yönetici Ağlasun'da, 4 akademik yönetici Altınyayla 'da, 7 akademik yönetici Çavdır 'da ve 6 akademik yönetici Tefenni'de çalışmaktadır.

Ankete cevap veren idari yöneticilerin okulların bulunduğu il/ilçe durumlarına bakıldığında; Burdur merkezde bulunan idari yönetici sayısı 43 olarak görülmektedir. Bununla beraber Bucak'ta 7 idari yönetici; Yeşilova, Gölhisar, Ağlasun, Altınyayla, Çavdır ve Tefenni'de 1 idari yönetici bulunmaktadır.

Tablo 4.5: Akademik ve İdari Yöneticilerin Yönetici Olarak Hizmet Yıllarına Göre Dağılımı

Akademik Yöneticiler		
Yönetici olarak hizmet yılınız?	Cevap Sayısı (N)	Cevapların Yüzdesi (%)
1-5 yıl	141	61.0
6-10 yıl	71	30.7
11-15 yıl	19	8.2
Toplam	231	100.0
İdari Yöneticiler		
Yönetici olarak hizmet yılınız?	Cevap Sayısı (N)	Cevapların Yüzdesi (%)
1-5 yıl	26	46.4
6-10 yıl	23	41.1
11-15 yıl	7	12.5
Toplam	56	100.0

Anketi yanıtlayan akademik yöneticiler yönetici olarak hizmet yıllarına göre incelendiğinde; en fazla orana sahip 141 akademik yönetici 1-5 yıl, 71 akademik yönetici 6-10 yıl, 19 akademik yönetici 11-15 yıl çalıştığı görülmektedir.

İdari yöneticilerin yönetici olarak hizmet yıllarına göre dağılımı incelendiğinde; en fazla orana sahip 26 idari yönetici 1-5 yıl, 23 idari yönetici 6-10 yıl, 7 idari yöneticinin de 11-15 yıl yönetici olarak hizmet verdiği anlaşılmaktadır.

Tablo 4.6: Akademik ve İdari Yöneticilerin Cinsiyet Durumlarına Göre Dağılımı

Akademik Yöneticiler		
Cinsiyetiniz?	Cevap Sayısı (N)	Cevapların Yüzdesi (%)
Erkek	182	78.8
Kadın	49	21.2
Toplam	231	100.0
İdari Yöneticiler		
Cinsiyetiniz?	Cevap Sayısı (N)	Cevapların Yüzdesi (%)
Erkek	44	78.6
Kadın	12	21.4
Toplam	56	100.0

Akademik yöneticilerin cinsiyet durumuna göre dağılımları incelendiğinde; 182 akademik yöneticinin erkek ve 49 akademik yöneticinin de kadın olduğu belirlenmiştir. İdari yöneticilerin cinsiyet durumuna göre dağılımlarına bakıldığında; 44 idari yöneticinin erkek ve 12 idari yöneticinin kadın olduğu görülmektedir. Akademik ve idari yöneticilerin cinsiyete göre dağılımları incelendiğinde erkek yöneticilerin çoğunluğu oluşturduğu görülmektedir.

Tablo 4.7: Akademik ve İdari Yöneticilerin Yaş Durumlarına Göre Dağılımı

Akademik Yöneticiler		
Yaşınız?	Cevap Sayısı (N)	Cevapların Yüzdesi (%)
30 ve altı	2	0.9
31-40 arası	75	32.5
41-50 arası	107	46.3
51 ve üzeri	47	20.3
Toplam	231	100.0
İdari Yöneticiler		
Yaşınız?	Cevap Sayısı (N)	Cevapların Yüzdesi (%)
31-40 arası	6	10.7
41-50 arası	34	60.7
51 ve üzeri	16	28.6
Toplam	56	100.0

Ankete katılan akademik ve idari yöneticilerin yaşlarına göre dağılımı 5 gruba ayrılarak değerlendirmeye alınmıştır. Buna göre akademik yöneticilerin yaş dağılımına

bakıldığında; 2 akademik yönetici 30 veya daha küçük yaşlarda, 75'i 31-40 yaş, 107'si 41-50 yaş ve 47'si 51 veya üzeri yaş grubunda yer almaktadır.

İdari yöneticilerin yaş dağılımı incelendiğinde akademik yöneticilerden farklı olarak 30 veya altı yaş grubunda yer alan idari yönetici bulunmamaktadır. 6 idari yönetici 31-40 yaş, 34 idari yönetici 41-50 yaş ve 16 idari yönetici 51 veya üzeri yaş grubunda almaktadır.

Tablo 4.8: Akademik ve İdari Yöneticilerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

Akademik Yöneticiler		
Eğitim Durumunuz?	Cevap Sayısı (N)	Cevapların Yüzdesi (%)
Lisans	4	1.7
Yüksek lisans	28	12.1
Doktora	199	86.1
Toplam	231	100.0
İdari Yöneticiler		
Eğitim Durumunuz?	Cevap Sayısı (N)	Cevapların Yüzdesi (%)
Lisans	46	82.1
Yüksek lisans	4	7.1
Doktora	6	10.7
Toplam	56	100.0

Anketi yanıtlayan akademik yöneticilerin eğitim durumları incelendiğinde; tüm akademik yöneticiler içerisinde en fazla payla doktora yapan 198 akademik yönetici yer almaktadır. Geriye kalan 28 akademik yönetici yüksek lisans ve 4 akademik yöneticinin de lisans mezunu olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan idari yöneticilerin eğitim durumlarına göre dağılımına bakıldığında; 46 idari yöneticinin lisans mezunu olduğu görülmektedir. Akademik yöneticilere kıyasla doktora mezunu idari yönetici sayısının azaldığı ve 6 olduğu, 4 idari yöneticinin de yüksek lisans mezunu olarak belirlenmiştir.

Tablo 4.9: Akademik ve İdari Yöneticilerin Bilişim Teknolojileri İle İlgili Hizmet İçi Eğitim Alma Durumlarına Göre Dağılımı

Akademik Yöneticiler		
Bilişim teknolojileri ile ilgili herhangi bir hizmet içi eğitim aldınız mı?	Cevap Sayısı (N)	Cevapların Yüzdesi (%)
Evet	2	0.9
Hayır	229	99.1
Toplam	231	100.0
İdari Yöneticiler		
Bilişim teknolojileri ile ilgili herhangi bir hizmet içi eğitim aldınız mı?	Cevap Sayısı (N)	Cevapların Yüzdesi (%)
Evet	5	8.9
Hayır	51	91.1
Toplam	56	100.0

Ankete katılan akademik yöneticilerin bilişim teknolojileriyle ilgili hizmet içi eğitim alma durumları incelendiğinde; hizmet içi eğitim alan akademik yönetici sayısının 2 olduğu görülmektedir. Diğer taraftan bilişim teknolojileriyle ilgili hizmet içi eğitim almadığını belirten akademik yönetici sayısı 229 olarak belirlenmiştir.

Ankete katılan idari yöneticilerin bilişim teknolojileriyle ilgili hizmet içi eğitim alma durumları incelendiğinde; hizmet içi eğitim alan idari yönetici sayısının 5 olduğu ve bilişim teknolojileriyle ilgili hizmet içi eğitim almadığını belirten idari yönetici sayısının da 51 olduğu görülmektedir.

Tablo 4.10: Akademik ve İdari Yöneticilerin Aldıkları Hizmet İçi Eğitim Türlerine Göre Dağılımı

Akademik Yöneticiler		
Evet ise lütfen bu hizmet içi eğitimleri belirtiniz	Cevap Sayısı (N)	Cevapların Yüzdesi (%)
Uzaktan eğitim teknolojisi	1	0.4
Yüksek lisans bilgisayar alanı	1	0.4
Toplam	2	0.9
Eksik sistem	229	99.1
Toplam	231	100.0
İdari Yöneticiler		
Evet ise lütfen bu hizmet içi eğitimleri belirtiniz	Cevap Sayısı (N)	Cevapların Yüzdesi (%)
İç işleri bakanlığı e-işleri eğitimi	1	1.8
Yazılım	2	3.6
Öğrenci bilgi sistemi	1	1.8
OBS otomasyon sistemi	1	1.8
Toplam	5	8.9
Eksik sistem	51	91.1
Toplam	56	100.0

Bilişim teknolojileriyle ilgili hizmet içi eğitim alan akademik yöneticilerden 1 akademik yönetici uzaktan eğitim teknolojisiyle ilgili hizmet içi eğitim, 1 akademik yönetici yüksek lisans bilgisayar alanı ile ilgili hizmet içi eğitim aldığını belirtmiştir.

Tabloda eksik sistem olarak görülen alanda ise 229 akademik yönetici ise bilişim teknolojileriyle ilgili herhangi bir hizmet içi eğitim almadığını belirterek hayır cevabı vermiştir.

İdari yöneticilerin aldığı hizmet içi eğitim durumlarına bakıldığında; 1 idari yönetici iç işleri bakanlığı e-işleri eğitimi aldığını, 2 idari yönetici yazılım alanında hizmet içi eğitim aldığını ve 1 idari yöneticide OBS otomasyon sistemiyle ilgili hizmet içi eğitim aldığını belirtmiştir. Tabloda eksik sistem olarak görülen alanda ise 51 idari yönetici ise bilişim teknolojileriyle ilgili herhangi bir hizmet içi eğitim almadığını belirterek hayır cevabı vermiştir.

Tablo 4.11: Araştırmaya Katılan Akademik Yöneticilerin ISTE 2009 Eğitimde Teknoloji Liderliği Standartları'nın 5 Alt Boyutuyla İlgili Tutumlarına Göre Dağılımı

Cevaplar	1-Yeterli Değil		2-Az Yeterli		3-Kısmen Yeterli		4-Yeterli		5-Çok Yeterli		
Sorular	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Ağırlıklı Ortalama
1	0	0.0	2	0.9	73	31.6	96	41.6	60	26.0	3.92
2	0	0.0	0	0.0	42	18.2	102	44.2	87	37.7	4.19
3	0	0.0	0	0.0	16	6.9	109	47.2	106	45.9	4.38
4	0	0.0	0	0.0	26	11.3	107	46.3	98	42.4	4.31
5	0	0.0	0	0.0	27	11.7	106	45.9	98	42.4	4.30
6	0	0.0	0	0.0	36	15.6	102	44.2	93	40.3	4.24
7	0	0.0	0	0.0	39	16.9	114	49.4	78	33.8	4.16
8	0	0.0	0	0.0	36	15.6	99	42.9	96	41.6	4.25
9	0	0.0	0	0.0	28	12.1	127	55.0	76	32.9	4.20
10	0	0.0	0	0.0	34	14.7	98	42.4	99	42.9	4.28
11	0	0.0	0	0.0	18	7.8	117	50.6	96	41.6	4.33
12	0	0.0	0	0.0	25	10.8	111	48.1	95	41.1	4.30
13	0	0.0	0	0.0	24	10.4	104	45.0	103	44.6	4.34
14	0	0.0	0	0.0	24	10.4	104	45.0	103	44.6	4.34
15	0	0.0	0	0.0	22	9.5	102	44.2	107	46.3	4.36
16	0	0.0	0	0.0	26	11.3	99	42.9	106	45.5	4.34
17	0	0.0	0	0.0	28	12.1	93	40.3	110	47.6	4.35
18	0	0.0	0	0.0	16	6.9	100	43.3	115	49.8	4.42
19	0	0.0	0	0.0	27	11.7	97	42.0	107	46.3	4.34
20	0	0.0	0	0.0	21	9.1	109	47.2	101	43.7	4.34
21	0	0.0	0	0.0	23	10.0	97	42.0	111	48.1	4.38
22	0	0.0	0	0.0	32	13.9	72	31.2	127	55.0	4.41
23	0	0.0	0	0.0	21	9.1	96	41.6	114	49.4	4.40
24	0	0.0	0	0.0	18	7.8	100	43.3	113	48.9	4.41
25	0	0.0	0	0.0	29	12.6	90	39.0	112	48.5	4.35
26	0	0.0	0	0.0	25	10.8	99	42.9	107	46.3	4.35

Akademik yöneticilerin teknoloji liderliği yeterliliklerini belirlemeye yönelik sorulan sorulara verilen cevaplar incelendiğinde;

Akademik yöneticilerin dijital çağ ve öğrenme kültürü yeterlilik alanına ait **teknolojinin etkili olarak uygulanmasını ve öğretim programıyla bütünleştirilmesini sağlarım.** Sorusuna verilen yanıtların ağırlıklı ortalaması 4.20'dir. Frekans ve yüzde değerlerine bakıldığında "4-Yeterli" şıkkının yoğunlukla tercih edildiği görülmektedir. Teknolojinin etkili olarak uygulanmasını ve öğretim programıyla bütünleştirilmesini sağlayacağını belirten akademik yöneticilerin oranı % 55'tir. Bu noktada kendini kısmen yeterli bulan akademik yöneticilerin oranı % 12'dir. "1-Yeterli değil" ve "2-Az yeterli" şıkkını işaretleyen akademik yönetici ise bulunmamaktadır. Akademik yöneticilerin profesyonel uygulamada mükemmellik yeterlilik alanına ait **çağdaş teknolojilerin ve dijital kaynakların bütünleştirilmesi yoluyla öğrencilerin öğrenmesini arttırmak için eğitimcileri güçlendiren profesyonel öğrenme ve yeniliğe dayalı ortamları desteklerim.** Sorusuna verilen yanıtların ağırlıklı ortalaması 4.33'tür. Frekans ve yüzde değerlerine bakıldığında "4-Yeterli" şıkkının yoğunlukla tercih edildiği görülmektedir. Çağdaş teknolojilerin ve dijital kaynakların bütünleştirilmesi yoluyla öğrencilerin öğrenmesini arttırmak için eğitimcileri güçlendiren profesyonel öğrenme ve yeniliğe dayalı ortamları destekleyeceğini ifade eden akademik yöneticilerin oranı % 51'dir. Bu konuda kendini kısmen yeterli bulan akademik yöneticilerin oranı % 8'dir. "1-Yeterli değil" ve "2-Az yeterli" şıkkını işaretleyen akademik yönetici ise bulunmamaktadır. Akademik yöneticilerin sistematik gelişim yeterlilik alanına ait **çalışan performansını ve öğrenci öğrenmesini geliştirmek için verilerin toplanması, analiz edilmesi, sonuçların yorumlanması ve bulguların paylaşılması için işbirliği yaparım.** Sorusuna verilen yanıtların ağırlıklı ortalaması 4.42'dir. Frekans ve yüzde değerlerine bakıldığında "5-Çok Yeterli" şıkkının yoğunlukla tercih edildiği görülmektedir. Çalışan performansını ve öğrenci öğrenmesini geliştirmek için verilerin toplanması, analiz edilmesi, sonuçların yorumlanması ve bulguların paylaşılması için işbirliği yapacağını ifade eden akademik yöneticilerin oranı % 50'dir. Bu konuda kendini kısmen yeterli bulan akademik yöneticilerin oranı % 7'dir. "1-Yeterli değil" ve "2-Az yeterli" şıkkını işaretleyen akademik yönetici ise bulunmamaktadır.

Akademik yöneticilerin dijital vatandaşlık yeterlilik alanına ait *dijital kültürün gelişimini destekleyici sosyal, etik ve yasal konu ve sorumluluklara ilişkin bir anlayış tasarlar ve geliştirir*. Sorusuna verilen yanıtların ağırlıklı ortalaması 4.41'dir. Frekans ve yüzde değerlerine bakıldığında “5-Çok Yeterli” şıkkının yoğunlukla tercih edildiği görülmektedir. Dijital kültürün gelişimini destekleyici sosyal, etik ve yasal konu ve sorumluluklara ilişkin bir anlayış tasarlayarak geliştireceğin ifade eden akademik yöneticilerin oranı % 55'tir. . Bu konuda kendini kısmen yeterli bulan akademik yöneticilerin oranı % 14'tür. “ 1-Yeterli değil” ve “ 2-Az yeterli” şıkkını işaretleyen akademik yönetici ise bulunmamaktadır.

Tablo 4.12: Araştırmaya Katılan İdari Yöneticilerin ISTE 2009 Eğitimde Teknoloji Liderliği Standartları'nın 5 Alt Boyutuyla İlgili Tutumlarına Göre Dağılımı

Cevaplar	1-Yeterli Değil		2- Az Yeterli		3-Kısmen Yeterli		4-Yeterli		5-Çok Yeterli		
Sorular	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Ağırlıklı Ortalama
1	0	0.0	1	1.8	21	37.5	18	32.1	16	28.6	3.87
2	0	0.0	0	0.0	18	32.1	24	42.9	14	25.0	3.92
3	0	0.0	0	0.0	14	25.0	27	48.2	15	26.8	4.01
4	0	0.0	0	0.0	14	25.0	27	48.2	15	26.8	4.01
5	0	0.0	0	0.0	18	32.1	21	37.5	17	30.4	3.98
6	0	0.0	0	0.0	17	30.4	24	42.9	15	26.8	3.96
7	0	0.0	0	0.0	13	23.2	28	50.0	15	26.8	4.03
8	0	0.0	0	0.0	10	17.9	28	50.0	18	32.1	4.14
9	0	0.0	0	0.0	12	21.4	27	48.2	17	30.4	4.08
10	0	0.0	0	0.0	15	26.8	24	42.9	17	30.4	4.03
11	0	0.0	0	0.0	15	26.8	28	50.0	13	23.2	3.96
12	0	0.0	0	0.0	12	21.4	28	50.0	16	28.6	4.07
13	0	0.0	0	0.0	16	28.6	24	42.9	16	28.6	4.00
14	0	0.0	0	0.0	13	23.2	21	37.5	22	39.3	4.16
15	0	0.0	0	0.0	13	23.2	23	41.1	20	35.7	4.12
16	0	0.0	0	0.0	18	32.1	26	46.4	12	21.4	3.89
17	0	0.0	0	0.0	18	32.1	23	41.1	15	26.8	3.94
18	0	0.0	0	0.0	16	28.6	20	35.7	20	35.7	4.07
19	0	0.0	0	0.0	16	28.6	18	32.1	22	39.3	4.10
20	0	0.0	0	0.0	15	26.8	19	33.9	22	39.3	4.12
21	0	0.0	0	0.0	15	26.8	31	55.4	10	17.9	3.91
22	0	0.0	0	0.0	14	25.0	24	42.9	18	32.1	4.07
23	0	0.0	0	0.0	14	25.0	24	42.9	18	32.1	4.07
24	0	0.0	0	0.0	15	26.8	29	51.8	12	21.4	3.94
25	0	0.0	0	0.0	14	25.0	27	48.2	15	26.8	4.01
26	0	0.0	0	0.0	18	32.1	20	35.7	18	32.1	4.00

İdari yöneticilerin teknoloji liderliği yeterliliklerini belirlemeye yönelik sorulan sorulara verilen cevaplar incelendiğinde:

İdari yöneticilerin dijital çağ ve öğrenme kültürü yeterlilik alanına ait ***öğrenme için teknolojinin sık ve etkili kullanımını tasarlar ve bunu desteklerim***. Sorusuna verilen cevapların ağırlıklı ortalaması 4.03'dür. Frekans ve yüzde değerlerine bakıldığında "4-Yeterli" şıkkının yoğunlukla tercih edildiği görülmektedir. Öğrenme için teknolojinin sık ve etkili kullanımını tasarlayacağını ve destekleyeceğini belirten idari yöneticilerin oranı % 50'dir. Bu konuda kendini kısmen yeterli bulan idari yöneticilerin oranı % 23'dür. "1-Yeterli değil" ve "2-Az yeterli" şıkkını işaretleyen idari yönetici ise bulunmamaktadır. İdari yöneticilerin dijital vatandaşlık yeterlilik alanına ait ***tüm öğrencilerin çeşitli bireysel ihtiyaçlarını karşılayan teknoloji donanımlı öğrenen merkezli ortamları ve öğrenme kaynaklarını sağlarım***. Sorusuna verilen cevapların ağırlıklı ortalaması 4.14' tür. Frekans ve yüzde değerlerine bakıldığında "4-Yeterli" şıkkının yoğunlukla tercih edildiği görülmektedir. Tüm öğrencilerin çeşitli bireysel ihtiyaçlarını karşılayan teknoloji donanımlı öğrenen merkezli ortamları ve öğrenme kaynaklarını sağlayacağını ifade eden idari yöneticilerin oranı % 50'dir. Bu konuda kendini kısmen yeterli bulan idari yöneticilerin oranı % 18'dir. "1-Yeterli değil" ve "2-Az yeterli" şıkkını işaretleyen idari yönetici ise bulunmamaktadır. İdari yöneticilerin profesyonel uygulamada mükemmellik yeterlilik alanına ait ***çağdaş teknolojilerin ve dijital kaynakların bütünleştirilmesi yoluyla öğrencilerin öğrenmesini arttırmak için eğitimcileri güçlendiren profesyonel öğrenme ve yeniliğe dayalı ortamları desteklerim***. Sorusuna verilen yanıtların ağırlıklı ortalaması 3.96'dır. Frekans ve yüzde değerlerine bakıldığında "4-Yeterli" şıkkının yoğunlukla tercih edildiği görülmektedir. Çağdaş teknolojilerin ve dijital kaynakların bütünleştirilmesi yoluyla öğrencilerin öğrenmesini arttırmak için eğitimcileri güçlendiren profesyonel öğrenme ve yeniliğe dayalı ortamları destekleyeceğini ifade eden idari yöneticilerin oranı % 50'dir. Bu konuda kendini kısmen yeterli bulan idari yöneticilerin oranı % 27'dir. "1-Yeterli değil" ve "2-Az yeterli" şıkkını işaretleyen idari yönetici ise bulunmamaktadır. Profesyonel uygulamada mükemmellik yeterlilik alanına ait başka bir soruda idari yöneticiler; ***teknolojinin rahat kullanımı ve bütünleşmesinde profesyonel gelişimin sürekliliği için zaman, kaynak ve erişim sağlarım***. Sorusuna verilen yanıtların ağırlıklı ortalaması 4.07'dir. Frekans ve yüzde değerlerine bakıldığında "4-Yeterli" şıkkının yoğunlukla tercih edildiği görülmektedir. Teknolojinin rahat kullanımı ve

bütünleşmesinde profesyonel gelişimin sürekliliği için zaman, kaynak ve erişim sağlayacağını ifade eden idari yöneticilerin oranı % 50'dir. Bu konuda kendini kısmen yeterli bulan idari yöneticilerin oranı % 21'dir. “ 1-Yeterli değil” ve “ 2-Az yeterli” şikkını işaretleyen idari yönetici ise bulunmamaktadır. İdari yöneticilerin sistematik gelişim yeterlilik alanına ait ***farklı teknoloji sistemlerinin bir arada işlerliğini ve bütünlüğünü sürdürecektir; yönetim, operasyon, öğretim ve öğrenme süreçlerini destekleyen sağlam bir teknoloji altyapısının kurulmasını ve devamlılığını sağlarım.*** Sorusuna verilen yanıtların ağırlıklı ortalaması 3.91'dir. Frekans ve yüzde değerlerine bakıldığında “4-Yeterli” şikkının yoğunlukla tercih edildiği görülmektedir. Akademik yöneticilerde idari yöneticilerden farklı olarak bu soruya verilen yanıtların frekans ve yüzde değerleri incelendiğinde çok yeterli şikkının yoğunlukla tercih edildiği görülmektedir. Farklı teknoloji sistemlerinin işlerliğini ve bütünlüğünü sürdürecektir yönetim, operasyon, öğretim ve öğrenme süreçlerini destekleyen sağlam bir teknoloji altyapısının kurulmasını ve devamlılığını sağlayacağını belirten idari yöneticilerin oranı % 55'tir. Teknoloji altyapısının kurulmasını ve devamlılığını sağlayacağı noktasında kendini kısmen yeterli bulan idari yöneticilerin oranı % 27'dir. “ 1-Yeterli değil” ve “ 2-Az yeterli” şikkını işaretleyen idari yönetici ise bulunmamaktadır. İdari yöneticilerin dijital vatandaşlık yeterlilik alanına ait ***dijital bilgi ve teknolojinin güvenli, yasal ve etik kullanımına yönelik politikaların geliştirilmesi, tasarlanması ve oluşturulmasına destek veririm.*** Sorusuna verilen yanıtların ağırlıklı ortalaması 3.94'tür. Frekans ve yüzde değerlerine bakıldığında “4-Yeterli” şikkının yoğunlukla tercih edildiği görülmektedir. Akademik yöneticiler bu soruya çok yeterli yanıtını yoğunlukla vererek dijital bilgi ve teknoloji güvenliğini idari yöneticilere oranla daha iyi oluşturacağını ifade etmektedirler. Dijital bilgi ve teknolojinin güvenli, yasal ve etik kullanımına yönelik politikaların geliştirilmesi, tasarlanması ve oluşturulmasına destek vereceğini belirten idari yöneticilerin oranı % 52'dir. Bu konuda kendini kısmen yeterli bulan idari yöneticilerin oranı % 27'dir. “ 1-Yeterli değil” ve “ 2-Az yeterli” şikkını işaretleyen idari yönetici ise bulunmamaktadır.

4.6.2. Fark Testlerine İlişkin Bulgular

4.6.2.1. T- Testi Analizi

T- Testi Analizi demografik verilerde yer alan akademik ve idari yöneticiler üzerinden yapılmıştır. Akademik ve idari yöneticiler üzerinden elde edilen model 287 örneklem sayısı üzerinden analiz edilmiştir. Bağımsız değişken ile akademik yöneticiler ve idari yöneticiler arasında fark olup olmadığına ilişkin sonucu veren t değeri ile bu farkın anlamlı olup olmadığını ifade eden p (anlamlılık) değeri Tablo 23'te gösterilmiştir. Tablo 23'te ayrıca örneklem sayısı, ortalamalar, standart sapmaları içeren değerlere de yer verilmiştir.

Tablo 4.13: TELÖY Puanlarının Akademik ve İdari Yöneticilere Göre Farkını Belirlemek Üzere Yapılan T-Testi Sonuç Tablosu

	Yöneticiler	N	X	SS	t testi		
					t	sd	$P.$
Vizyoner Liderlik	Akademik Yöneticiler	231	4.20	0.55	2.882	285	.004
	İdari Yöneticiler	56	3.95	0.64			
Dijital Çağ ve Öğrenme Kültürü	Akademik Yöneticiler	231	4.24	0.49	2.228	285	.029
	İdari Yöneticiler	56	4.04	0.63			
Profesyonel Uygulamada Mükemmellik	Akademik Yöneticiler	231	4.33	0.46	2.883	285	.005
	İdari Yöneticiler	56	4.06	0.67			
SistematiK Gelişim	Akademik Yöneticiler	231	4.36	0.48	3.836	285	.001
	İdari Yöneticiler	56	4.00	0.65			
Dijital Vatandaşlık	Akademik Yöneticiler	231	4.38	0.52	4.501	285	.001
	İdari Yöneticiler	56	4.02	0.63			

Tablo 4.13 incelendiğinde; Akademik yöneticilerin Vizyoner Liderlik alt maddesinden aldıkları puanların ortalaması ($X=4.20$, $SS=0.55$), idari yöneticilerin Vizyoner Liderlik alt maddesinden aldıkları puanların ortalamasından ($X=3.95$, $SS=0.64$) anlamlı şekilde yüksektir. ($t=2.882$, $sd=285$, $p<.05$) buradan akademik yöneticiler, idari yöneticilere göre Vizyoner Liderlik öz yeterliliği açısından yeterli düzeydedir sonucuna varılmaktadır. Analiz sonuçlarına göre vizyoner liderlik bağımsız değişkeninin akademik yöneticiler bağımlı değişkeni üzerindeki etkisinin anlamlı olmasından dolayı:

“H_{0.1} Vizyoner liderlik düzeyi açısından akademik ve idari yöneticiler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur.”

hipotezi reddedilmiştir. Buna göre vizyoner liderlik yeterlilik düzeyi açısından akademik ve idari yöneticiler arasında fark istatistiksel olarak anlamlıdır.

Akademik yöneticilerin Dijital Çağ ve Öğrenme Kültürü alt maddesinden aldıkları puanların ortalaması ($X=4.24$, $SS=0.49$), idari yöneticilerin Dijital Çağ ve Öğrenme Kültürü alt maddesinden aldıkları puanların ortalamasından ($X=4.04$, $SS=0.63$) anlamlı şekilde yüksektir. ($t=2.228$, $sd=285$, $p<.05$) buradan akademik yöneticiler, idari yöneticilere göre Dijital Çağ ve Öğrenme Kültürü öz yeterliliği açısından yeterli düzeydedir sonucuna varılmaktadır.

Analiz sonuçlarına göre Dijital çağ ve öğrenme kültürü bağımsız değişkeninin akademik yöneticiler bağımlı değişkeni üzerindeki etkisinin anlamlı olmasından dolayı:

“H_{0.2} Dijital çağ ve öğrenme kültürü düzeyi açısından akademik ve idari yöneticiler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur.”

hipotezi reddedilmiştir. Buna göre Dijital çağ ve öğrenme kültürü yeterlilik düzeyi açısından akademik ve idari yöneticiler arasında fark istatistiksel olarak anlamlıdır.

Akademik yöneticilerin Profesyonel Uygulamada Mükemmellik alt maddesinden aldıkları puanların ortalaması ($X=4.33$, $SS=0.46$), idari yöneticilerin Profesyonel Uygulamada Mükemmellik alt maddesinden aldıkları puanların ortalamasından ($X=4.06$, $SS=0.67$) anlamlı şekilde yüksektir. ($t=2.883$, $sd=285$, $p<.05$) buradan akademik yöneticiler, idari yöneticilere göre Profesyonel Uygulamada Mükemmellik öz yeterliliği açısından yeterli düzeydedir sonucuna varılmaktadır. Elde edilen analiz sonuçlarına göre profesyonel uygulamada mükemmellik bağımsız değişkeninin akademik yöneticiler bağımlı değişkeni üzerindeki etkisinin anlamlı olmasından dolayı:

“H_{0.3} profesyonel uygulamada mükemmellik düzeyi açısından akademik ve idari yöneticiler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur.”

hipotezi reddedilmiştir. Buna göre profesyonel uygulamada mükemmellik yeterlilik düzeyi açısından akademik ve idari yöneticiler arasında fark istatistiksel olarak anlamlıdır.

Akademik yöneticilerin Sistematik Gelişim alt maddesinden aldıkları puanların ortalaması ($X=4.36$, $SS=0.48$), idari yöneticilerin Sistematik Gelişim alt maddesinden aldıkları puanların ortalamasından ($X=4.00$, $SS=0.65$) anlamlı şekilde yüksektir. ($t=3.836$, $sd=285$, $p<.05$) buradan akademik yöneticiler, idari yöneticilere göre Sistematik Gelişim öz yeterliliği açısından yeterli düzeydedir sonucuna varılmaktadır. Elde edilen analiz sonuçlarına göre sistematik gelişim bağımsız değişkeninin akademik yöneticiler bağımlı değişkeni üzerindeki etkisinin anlamlı olmasından dolayı:

“ $H_{0.4}$ sistematik gelişim düzeyi açısından akademik ve idari yöneticiler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur.”

hipotezi reddedilmiştir. Buna göre sistematik gelişim yeterlilik düzeyi açısından akademik ve idari yöneticiler arasında fark istatistiksel olarak anlamlıdır.

Akademik yöneticilerin Dijital Vatandaşlık alt maddesinden aldıkları puanların ortalaması ($X=4.38$, $SS=0.52$), idari yöneticilerin Dijital Vatandaşlık alt maddesinden aldıkları puanların ortalamasından ($X=4.02$, $SS=0.63$) anlamlı şekilde yüksektir. ($t=4.501$, $sd=285$, $p<.05$) buradan akademik yöneticiler, idari yöneticilere göre Dijital Vatandaşlık öz yeterliliği açısından yeterli düzeydedir sonucuna varılmaktadır. Elde edilen analiz sonuçlarına göre dijital vatandaşlık bağımsız değişkeninin akademik yöneticiler bağımlı değişkeni üzerindeki etkisinin anlamlı olmasından dolayı:

“ $H_{0.5}$ dijital vatandaşlık düzeyi açısından akademik ve idari yöneticiler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur.”

hipotezi reddedilmiştir. Buna göre dijital vatandaşlık yeterlilik düzeyi açısından akademik ve idari yöneticiler arasında fark istatistiksel olarak anlamlıdır.

Tablo 4.14: TELÖY Puanlarının Akademik Yöneticilerin Cinsiyet Gruplarına Göre Farkını Belirlemek Üzere Yapılan T-Testi Sonuç Tablosu

Akademik Yöneticiler					t testi		
	Cinsiyetiniz?	N	X	SS	t	sd	P.
Vizyoner Liderlik	Erkek	182	4.26	0.52	2.605	229	.011
	Kadın	49	4.01	0.63			
Dijital Çağ ve Öğrenme Kültürü	Erkek	182	4.25	0.48	0.169	229	.866
	Kadın	49	4.23	0.55			
Profesyonel Uygulamada Mükemmellik	Erkek	182	4.37	0.46	1.866	229	.063
	Kadın	49	4.23	0.50			
Sistematik Gelişim	Erkek	182	4.39	0.46	1.217	229	.225
	Kadın	49	4.29	0.57			
Dijital Vatandaşlık	Erkek	182	4.40	0.50	0.431	229	.667
	Kadın	49	4.36	0.61			

Tablo 4.14 incelendiğinde; görüldüğü üzere; Akademik yöneticilerin TELÖY ölçeği, ISTE 2009 Eğitimde Teknoloji Liderliği Standartlarını içeren Vizyoner Liderlik yeterlilik düzeyleri cinsiyet durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. ($t=2.605$, $sd=229$, $p<.05$) Erkek akademik yöneticilerin Vizyoner liderlik alt maddesinden aldıkları puanların ortalaması ($X=4.26$, $SS=0.52$), kadın akademik yöneticilerin Vizyoner liderlik alt maddesinden aldıkları puanların ortalamasından ($X=4.01$, $SS=0.63$) yüksektir. Bu da erkek akademik yöneticilerin kadın akademik yöneticilere göre Vizyoner liderlik öz yeterliliği açısından daha yeterli düzeyde olduğu sonucu oluşturmaktadır.

Akademik yöneticilerin TELÖY ölçeği, ISTE 2009 Eğitimde Teknoloji Liderliği Standartlarını içeren Dijital Çağ ve Öğrenme Kültürü yeterlilik düzeyleri cinsiyet durumları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır. ($t=0.169$, $sd=229$, $p>.05$)

Akademik yöneticilerin TELÖY ölçeği, ISTE 2009 Eğitimde Teknoloji Liderliği Standartlarını içeren Profesyonel Uygulamada Mükemmellik yeterlilik düzeyleri cinsiyet durumları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır. ($t=1.866$, $sd=229$, $p>.05$)

Akademik yöneticilerin TELÖY ölçeği, ISTE 2009 Eğitimde Teknoloji Liderliği Standartlarını içeren Sistematik Gelişim yeterlilik düzeyleri cinsiyet durumları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır. ($t=1.217$, $sd=229$, $p>.05$)

Akademik yöneticilerin TELÖY ölçeği, ISTE 2009 Eğitimde Teknoloji Liderliği Standartlarını içeren Dijital Vatandaşlık yeterlilik düzeyleri cinsiyet durumları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır. ($t=0.411$, $sd=229$, $p>.05$)

İdari yöneticilerin TELÖY ölçeği, ISTE 2009 Eğitimde Teknoloji Liderliği Standartlarının cinsiyet gruplarına göre farkını belirlemek üzere t sonucunda; vizyoner liderlik, dijital çağ ve öğrenme kültürü, profesyonel uygulamada mükemmellik, sistematik gelişim, dijital vatandaşlık yeterlilik alanları arasında fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

4.6.2.2. Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)

ANOVA testi akademik yöneticiler ve idari yöneticiler ayrı gruplanarak yedi temel demografik araştırma sorusu üzerinde uygulanmıştır. Birinci grupta akademik yöneticilere; okul kademesi (fakülte, yüksekokul, meslek yüksekokulu) ile ISTE 2009 Eğitimde Teknoloji Liderliği Standartları (vizyoner liderlik, dijital çağ ve öğrenme kültürü, profesyonel uygulamada mükemmellik, sistematik gelişim, dijital vatandaşlık) arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığına bakılmıştır. Devamında akademik yöneticilerin unvanları (dekan, dekan yardımcısı, anabilim dalı başkanı, anabilim dalı başkan yardımcısı, bölüm başkanı, bölüm başkan yardımcısı, müdür, müdür yardımcısı) ile ISTE 2009 Eğitimde Teknoloji Liderliği Standartları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığına bakılmıştır. Devamında okulun bulunduğu il/ilçe (Burdur, Bucak, Yeşilova, Gölhisar, Ağlasun, Altınyayla, Çavdır, Tefenni) ile ISTE 2009 Eğitimde Teknoloji Liderliği Standartları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığına bakılmıştır. Devamında yönetici olarak hizmet yılı (1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl) ile ISTE 2009 Eğitimde Teknoloji Liderliği Standartları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığına bakılmıştır. Devamında yaş (30 ve altı, 31-40 arası, 41-50 arası, 51 ve üstü) ile ISTE 2009 Eğitimde Teknoloji Liderliği Standartları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığına bakılmıştır. Devamında eğitim durumu (lise, lisans, yüksek lisans, doktora) ile ISTE 2009 Eğitimde Teknoloji Liderliği Standartları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığına bakılmıştır. İkinci grupta idari yöneticilere; okul kademesi (rektörlüğe bağlı birim, fakülte, yüksekokul, meslek yüksekokulu), unvanları (daire başkanı, şube müdürü, fakülte sekreteri, yüksekokul sekreteri, meslek yüksekokulu

sekreteri, enstitü sekreteri) ,okulun bulunduğu il/ilçe (Burdur, Bucak, Yeşilova, Gölhisar, Ağlasun, Altınyayla, Çavdır, Tefenni) ile ISTE 2009 Eğitimde Teknoloji Liderliği Standartları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığına bakılmıştır. Devamında yönetici olarak hizmet yılı (1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl), yaş (30 ve altı, 31-40 arası, 41-50 arası, 51 ve üstü), eğitim durumu (lise, lisans, yüksek lisans, doktora) ile ISTE 2009 Eğitimde Teknoloji Liderliği Standartları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığına bakılmıştır. ANOVA testi ile elde edilen sonuçlar akademik yöneticiler ve idari yöneticiler ayrılarak her bir araştırma sorusu için ayrı ayrı verilmiştir. Her bir model akademik yöneticiler için 231 örneklem sayısı üzerinden, idari yöneticiler için 56 örneklem sayısı üzerinden analize tabi tutulmuştur. ISTE 2009 Eğitimde Teknoloji Liderliği Standartları ile akademik yöneticiler ve idari yöneticiler arasında fark olup olmadığını veren F değeri ile bu farkın anlamlı olup olmadığını ifade eden p (anlamlılık) değeri tablolarda gösterilmiştir. Ayrıca tablolarda ortalamalar, standart sapmalar, standart hatalarda yer almaktadır.

Eğitimde teknoloji liderliği standartları akademik yöneticiler ve idari yöneticiler arasında fark olup olmadığını gösteren One Way ANOVA testi yapılmış olup sonuçlar tablolar halinde ek 1 analiz tablolarında gösterilmiştir.

a) Okul Kademesi

Okulun kademesi değişkenine göre akademik yöneticilerin TELÖY' ün, ISTE 2009 Eğitimde Teknoloji Liderliği Standartlarına (vizyoner liderlik, dijital çağ ve öğrenme kültürü, profesyonel uygulamada mükemmellik, sistematik gelişim, dijital vatandaşlık) ait ölçeklerden aldıkları puanların ortalaması Ek Tablo 4.16'da gösterilmiştir. Gruplar ile ölçek puanları arasında farklılık olduğu görülmektedir. Yapılan ANOVA testi sonuçları bize, okul kademelerine göre Dijital çağ ve öğrenme kültürü, ($F_{2,228}=3.64$, $p<0.05$) sistematik gelişim, ($F_{2,228}=5.48$, $p<0.05$) dijital vatandaşlık ($F_{2,228}=7.66$, $p<0.05$) puanlarının ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir.

Farkın nerede olduğunu belirlemek üzere ANOVA sonrası yapılan Post-Hoc Tukey-HSD testi sonuçları meslek yüksekokulu kademesinde akademik yöneticilerin, dijital vatandaşlık ve Dijital çağ ve öğrenme kültürü puanlarının sistematik gelişim puanlarından anlamlı şekilde yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca fakülte

kademesinde akademik yöneticilerin sistematik gelişim puanlarının dijital vatandaşlık ve Dijital çağ ve öğrenme kültürü puanlarından anlamlı şekilde yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Okul kademesi faktörüne göre Vizyoner liderlik ve profesyonel uygulamada mükemmellik puanları ortalamaları arasında ise anlamlı bir fark olmadığı sonucuna varılmıştır.

Okul kademesi değişkenine göre idari yöneticilerin TELÖY' ün, ISTE 2009 Eğitimde Teknoloji Liderliği Standartlarına (vizyoner liderlik, dijital çağ ve öğrenme kültürü, profesyonel uygulamada mükemmellik, sistematik gelişim, dijital vatandaşlık) ait ölçeklerden aldıkları puanların ortalaması Ek Tablo 4.17'de gösterilmiştir. Gruplar ile ölçek puanları arasında farklılık görülmektedir. İdari yöneticilerin okul kademesi değişkenine göre TELÖY alt ölçek puanlarının ortalamaları arasında görülen farkların anlamlı olup olmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları Ek Tablo 4.17'de gösterilmiştir. Yapılan ANOVA testi sonuçları bize, okul kademesi değişkenine göre idari yöneticiler arasında Vizyoner Liderlik, Dijital Çağ ve Öğrenme Kültürü, Profesyonel Uygulamada Mükemmellik, Sistematik Gelişim, Dijital Vatandaşlık puanlarının ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir.

b) Unvan

Unvan değişkenine göre akademik yöneticilerin TELÖY' ün, ISTE 2009 Eğitimde Teknoloji Liderliği Standartlarına (vizyoner liderlik, dijital çağ ve öğrenme kültürü, profesyonel uygulamada mükemmellik, sistematik gelişim, dijital vatandaşlık) ait ölçeklerden aldıkları puanların ortalaması Ek Tablo 4.18'de gösterilmiştir. Gruplar ile ölçek puanları arasında farklılık görülmektedir. Akademik yöneticilerin unvan değişkenine göre TELÖY alt ölçek puanlarının ortalamaları arasında görülen farkların anlamlı olup olmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları Ek Tablo 4.18'de gösterilmiştir. Yapılan ANOVA testi sonuçları bize, akademik yöneticiler arasında unvan değişkenine göre Vizyoner liderlik, Dijital çağ ve öğrenme kültürü, profesyonel uygulamada mükemmellik, sistematik gelişim, dijital vatandaşlık puanlarının ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir.

Unvan değişkenine göre idari yöneticilerin TELÖY' ün, ISTE 2009 Eğitimde Teknoloji Liderliği Standartlarına (vizyoner liderlik, dijital çağ ve öğrenme kültürü, profesyonel uygulamada mükemmellik, sistematik gelişim, dijital vatandaşlık) ait ölçeklerden aldıkları puanların ortalaması Ek Tablo 4.19'da gösterilmiştir. Gruplar ile ölçek puanları arasında farklılık görülmektedir. İdari yöneticilerin unvan değişkenine göre TELÖY alt ölçek puanlarının ortalamaları arasında görülen farkların anlamlı olup olmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları Ek Tablo 4.19'da gösterilmiştir. Yapılan ANOVA testi sonuçları bize, idari yöneticilerin kendi içlerinde unvan değişkenine göre Vizyoner liderlik, Dijital çağ ve öğrenme kültürü, profesyonel uygulamada mükemmellik, sistematik gelişim, dijital vatandaşlık puanlarının ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir.

c) Okulun Bulunduğu İl/İlçe

İl/ilçe değişkenine göre akademik yöneticilerin TELÖY' ün, ISTE 2009 Eğitimde Teknoloji Liderliği Standartlarına (vizyoner liderlik, dijital çağ ve öğrenme kültürü, profesyonel uygulamada mükemmellik, sistematik gelişim, dijital vatandaşlık) ait ölçeklerden aldıkları puanların ortalaması Ek Tablo 4.20'de gösterilmiştir. Gruplar ile ölçek puanları arasında farklılık görülmektedir. Akademik yöneticilerin Okulun bulunduğu il/ilçe değişkenine göre TELÖY alt ölçek puanlarının ortalamaları arasında görülen farkların anlamlı olup olmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları Ek Tablo 4.20'de gösterilmiştir. Yapılan ANOVA testi sonuçları bize, il/ilçe değişkenine göre dijital vatandaşlık ($F_{7,223}=3.51$, $p<0.05$) puanlarının ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir. Bu nedenle farkın nerede olduğunu belirlemek üzere ANOVA sonrası yapılan Post-Hoc Tukey-HSD testi sonuçları Burdur merkez de ve Çavdır' da bulunan akademik yöneticilerin dijital vatandaşlık puanlarının, Bucak'ta bulunan akademik yöneticilere göre anlamlı şekilde yüksek olduğunu ve ortaya koymuştur. Genel sonuca bakıldığında ise Çavdır 'da bulunan akademik yöneticilerin Dijital vatandaşlık puanlarının ortalamasının Burdur merkezde bulunan akademik yöneticilerden de yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Akademik yöneticilerin il/ilçe faktörüne göre Vizyoner

liderlik, Dijital çağ ve öğrenme kültürü, profesyonel uygulamada mükemmellik, sistematik gelişim puanları ortalamaları arasında ise anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Okulun bulunduğu il/ilçe değişkenine göre idari yöneticilerin TELÖY' ün, ISTE 2009 Eğitimde Teknoloji Liderliği Standartlarına (vizyoner liderlik, dijital çağ ve öğrenme kültürü, profesyonel uygulamada mükemmellik, sistematik gelişim, dijital vatandaşlık) ait ölçeklerden aldıkları puanların ortalaması Ek Tablo 4.21'de gösterilmiştir. Gruplar ile ölçek puanları arasında farklılık görülmektedir. İdari yöneticilerin okulun bulunduğu il/ilçe değişkenine göre TELÖY alt ölçek puanlarının ortalamaları arasında görülen farkların anlamlı olup olmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları Ek Tablo 4.21'de gösterilmiştir. Yapılan ANOVA testi sonuçları bize, idari yöneticilerin kendi içlerinde okulun bulunduğu il/ilçe değişkenine göre Vizyoner Liderlik, Dijital Çağ ve Öğrenme Kültürü, Profesyonel Uygulamada Mükemmellik, Sistematik Gelişim, Dijital Vatandaşlık puanlarının ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir.

d) Hizmet Yılı

Hizmet yılı değişkenine göre akademik yöneticilerin TELÖY' ün, ISTE 2009 Eğitimde Teknoloji Liderliği Standartlarına (vizyoner liderlik, dijital çağ ve öğrenme kültürü, profesyonel uygulamada mükemmellik, sistematik gelişim, dijital vatandaşlık) ait ölçeklerden aldıkları puanların ortalaması Ek Tablo 4.22'de gösterilmiştir. Gruplar ile ölçek puanları arasında farklılık görülmektedir. Akademik yöneticilerin hizmet yılı değişkenine göre TELÖY alt ölçek puanlarının ortalamaları arasında görülen farkların anlamlı olup olmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları Ek Tablo 4.22'de gösterilmiştir. Yapılan ANOVA testi sonuçları bize, akademik yöneticilerin kendi içlerinde hizmet yılı değişkenine göre Vizyoner Liderlik, Dijital Çağ ve Öğrenme Kültürü, Profesyonel Uygulamada Mükemmellik, Sistematik Gelişim, Dijital Vatandaşlık puanlarının ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir.

Hizmet yılı değişkenine göre idari yöneticilerin TELÖY' ün, ISTE 2009 Eğitimde Teknoloji Liderliği Standartlarına (vizyoner liderlik, dijital çağ ve öğrenme kültürü,

profesyonel uygulamada mükemmellik, sistematik gelişim, dijital vatandaşlık) ait ölçeklerden aldıkları puanların ortalaması Ek Tablo 4.23'te gösterilmiştir. Gruplar ile ölçek puanları arasında farklılık görülmektedir. İdari yöneticilerin hizmet yılı değişkenine göre TELÖY alt ölçek puanlarının ortalamaları arasında görülen farkların anlamlı olup olmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları Ek Tablo 4.23'te gösterilmiştir. Yapılan ANOVA testi sonuçları, hizmet yılı değişkenine göre dijital vatandaşlık ($F_{2,53}=3.69$, $p<0.05$) puanlarının ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir. Bu nedenle farkın nerede olduğunu belirlemek üzere ANOVA sonrası yapılan Post-Hoc Tukey-HSD testi sonuçları 1-5 yıl çalışan idari yöneticilerin 11-15 yıl çalışan idari yöneticilere göre Dijital vatandaşlık puanlarının anlamlı şekilde yüksek olduğunu göstermektedir. Hizmet yılı değişkenine göre idari yöneticiler arasında; Vizyoner Liderlik, Dijital Çağ ve Öğrenme Kültürü, Profesyonel Uygulamada Mükemmellik, Sistematik Gelişim puanlarının ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı sonucuna varılmıştır.

e) Yaş

Yaş değişkenine göre akademik yöneticilerin TELÖY' ün, ISTE 2009 Eğitimde Teknoloji Liderliği Standartlarına (vizyoner liderlik, dijital çağ ve öğrenme kültürü, profesyonel uygulamada mükemmellik, sistematik gelişim, dijital vatandaşlık) ait ölçeklerden aldıkları puanların ortalaması Ek Tablo 4.24'te gösterilmiştir. Gruplar ile ölçek puanları arasında farklılık görülmektedir. Akademik yöneticilerin yaş değişkenine göre TELÖY alt ölçek puanlarının ortalamaları arasında görülen farkların anlamlı olup olmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları Ek Tablo 4.24'te gösterilmiştir. Yapılan ANOVA testi sonuçları bize, yaş değişkenine göre dijital vatandaşlık ($F_{3,227}=3.81$, $p<0.05$) puanlarının ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir. Bu nedenle farkın nerede olduğunu belirlemek üzere ANOVA sonrası yapılan Post-Hoc Tukey-HSD testi sonuçları 51 üstü yaşa sahip olan akademik yöneticilerin 31 ve 40 yaş arası akademik yöneticilere göre dijital vatandaşlık puanlarından anlamlı şekilde yüksek olduğunu göstermektedir.

Yaş değişkenine göre idari yöneticilerin TELÖY' ün, ISTE 2009 Eğitimde Teknoloji Liderliği Standartlarına (vizyoner liderlik, dijital çağ ve öğrenme kültürü, profesyonel uygulamada mükemmellik, sistematik gelişim, dijital vatandaşlık) ait ölçeklerden aldıkları puanların ortalaması Ek Tablo 4.25'de gösterilmiştir. Gruplar ile ölçek puanları arasında farklılık görülmektedir. İdari yöneticilerin yaş değişkenine göre TELÖY alt ölçek puanlarının ortalamaları arasında görülen farkların anlamlı olup olmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları Ek Tablo 4.25'de gösterilmiştir. Yapılan ANOVA testi sonuçları bize, idari yöneticilerin kendi içlerinde yaş değişkenine göre Vizyoner Liderlik, Dijital Çağ ve Öğrenme Kültürü, Profesyonel Uygulamada Mükemmellik, Sistematik Gelişim, Dijital Vatandaşlık puanlarının ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir.

f) Eğitim Durumu

Eğitim durumu değişkenine göre akademik yöneticilerin TELÖY' ün, ISTE 2009 Eğitimde Teknoloji Liderliği Standartlarına (vizyoner liderlik, dijital çağ ve öğrenme kültürü, profesyonel uygulamada mükemmellik, sistematik gelişim, dijital vatandaşlık) ait ölçeklerden aldıkları puanların ortalaması Ek Tablo 4.26'da gösterilmiştir. Gruplar ile ölçek puanları arasında farklılık görülmektedir. Akademik yöneticilerin eğitim durumu değişkenine göre TELÖY alt ölçek puanlarının ortalamaları arasında görülen farkların anlamlı olup olmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları Ek Tablo 4.26'da gösterilmiştir. Yapılan ANOVA testi sonuçları bize, eğitim durumu değişkenine göre Vizyoner Liderlik, Dijital Çağ ve Öğrenme Kültürü, Profesyonel Uygulamada Mükemmellik, Sistematik Gelişim, Dijital Vatandaşlık puanlarının ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir.

Eğitim durumu değişkenine göre idari yöneticilerin TELÖY' ün, ISTE 2009 Eğitimde Teknoloji Liderliği Standartlarına (vizyoner liderlik, dijital çağ ve öğrenme kültürü, profesyonel uygulamada mükemmellik, sistematik gelişim, dijital vatandaşlık) ait ölçeklerden aldıkları puanların ortalaması Ek Tablo 4.27'de gösterilmiştir. Gruplar ile ölçek puanları arasında farklılık görülmektedir. İdari yöneticilerin eğitim durumu

değişkenine göre TELÖY alt ölçek puanlarının ortalamaları arasında görülen farkların anlamlı olup olmadığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları Ek Tablo 4.27’de gösterilmiştir. Yapılan ANOVA testi sonuçları bize, eğitim durumu değişkenine göre Vizyoner Liderlik, Dijital Çağ ve Öğrenme Kültürü, Profesyonel Uygulamada Mükemmellik, Sistemik Gelişim, Dijital Vatandaşlık puanlarının ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir.

Tablo 4.15: Hipotez Sonuçları Tablosu

H_{0.1.}	Vizyoner liderlik düzeyi açısından akademik ve idari yöneticiler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur.	RED
H_{0.2.}	Dijital çağ ve öğrenme kültürü düzeyi açısından akademik ve idari yöneticiler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur	RED
H_{0.3.}	Profesyonel uygulamada mükemmellik düzeyi açısından akademik ve idari yöneticiler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur.	RED
H_{0.4.}	Sistemik gelişim düzeyi açısından akademik ve idari yöneticiler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur.	RED
H_{0.5.}	Dijital vatandaşlık düzeyi açısından akademik ve idari yöneticiler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur.	RED
H_{0.6.}	Teknolojik yeterlilik düzeyi açısından akademik ve idari yöneticiler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur.	RED

SONUÇ ve ÖNERİLER

21. yy ile bilgi çağının teknoloji ile entegrasyonu önem kazanmış, bilgiye kısa sürede ulaşmak teknolojinin etkin ve verimli kullanılmasına bağlı olarak değişmiştir. Teknolojinin; etkili ve verimli kullanılması karşında insanlığı yönlendirecek, bu gücü insanlara aktaracak lider kişilerin varlığının ortaya çıkması teknolojik lider olgusunu ortaya çıkarmıştır. Teknolojinin hayatımızın her alanında yer alması yeni bir liderlik türünün oluşmasına zemin hazırlamıştır. Tüm alanlarda olduğu gibi teknoloji, eğitim faaliyetleri içerisinde de yerini hızla almaya başlamıştır. Teknolojinin eğitimde kullanılmaya başlaması eğitim teknolojilerinin daha etkin ve verimli bir şekilde kullanımı konusunda çalışmalar yapılmasını sağlamıştır. Bu çalışmalar öğretmenlerin eğitim teknolojisi kullanım düzeylerini artırmaya yönelik olarak gerçekleşmiştir. Dünyada teknolojinin her yerde eşit olarak kullanılmaması ve öğretmenlerin de bu teknolojiden eşit oranda yararlanamaması sonucunda eğitimde NETS (ulusal eğitim teknolojisi standartları) oluşturulmuştur. NETS standartları ISTE tarafından NETS T standartları adı altında birleştirilerek güncellenmektedir. ISTE, öğretmenlere, okul yöneticilerine, öğrencilere, teknoloji koçlarına, bilgisayar bilim eğitimcilerine eğitiminde teknolojinin verimli kullanımını sağlayacak standartlar getirmiştir. Teknolojinin eğitim faaliyetleri için alımı, değişen ve sürekli gelişen teknolojinin takip edilmesi özellikle üniversitelerde teknolojinin etkin kullanılması akademik ve idari yöneticilerin teknolojik liderlik yeterlilik düzeyleri arasında paralellik oluşturmaktadır. Bu nedenler doğrultusunda yapılan bu çalışmada akademik ve idari yöneticilerin teknolojik liderlik yeterlilik düzeyleri araştırılarak incelenmiştir. Bu çalışmada, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi'nde görev yapan 287 akademik ve idari yöneticiden anket yoluyla veri toplanmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen veriler SPSS 22.0 paket programında analize tabi tutulmuştur.

Araştırmaya katılan akademik ve idari yöneticilerin demografik özellikleri incelendiğinde, toplam örneklem içerisinde akademik yöneticilerin oranı % 80 (231 kişi), idari yöneticilerin oranı % 20 (56 kişi) olarak belirlenmiştir. Üniversitelerde görev yapan akademik ve idari yöneticiler, teknolojik liderlik öz yeterlilikleri noktasında kendilerini yeterli düzeyde görsele de akademik yöneticilerin idari yöneticilere kıyasla

teknolojik liderlik öz yeterliliği açısından daha iyi oldukları sonucu ortaya çıkmıştır. Teknolojik liderlik alt boyutları incelendiğinde akademik yöneticiler lehine, Vizyoner Liderlik (teknolojiyi kurum içinde destekleme, teknoloji entegrasyonu sağlamak için kurumda dönüşüm yapma, bu dönüşümü gelecek hedefleri arasına yerleştirme), Dijital Çağ ve Öğrenme Kültürü (teknolojiyi eğitim sistemi içine dâhil ederek öğrenciler için uygun, ayrıntılı, ilgi çekici öğrenme kültürü oluşturmak) Profesyonel Uygulamada Mükemmellik (çağdaş teknoloji ve dijital kaynakları bütünleştirerek öğrencilerin öğrenme durumlarını arttırmak için mesleki gelişimi sağlamak) Sistematiik Gelişim (bilgi ve teknoloji kaynaklarının kurum içinde sürekli teminini ve gelişimini sağlamak) ve Dijital Vatandaşlık (teknolojik kültürün gelişimi için yasal, etik, sosyal konularda gelişimi sağlamak ve desteklemek) alt boyutlarında belirgin farklılıkların olduğu görülmüştür. Akademik yöneticiler ve idari yöneticilerin eğitim durumları incelendiğinde bu farkın doktora eğitimi alan akademik yönetici sayısının fazla olmasından kaynaklı açıklanabileceği sonucuna varılmıştır.

Akademik yöneticilerin demografik özelliklerine göre cinsiyet faktörü bazında % 78 (182 kişi) erkek, % 22 kadın (49 kişi) yöneticinin olduğu görülmüştür. Yapılan T Testi ve ANOVA sonuçlarına göre; akademik yöneticilerin vizyoner liderlik alt boyutunda cinsiyet faktörüne göre anlamlı farklılıkların olduğu belirlenmiştir. Erkek akademik yöneticiler kadın akademik yöneticilere kıyasla vizyoner liderlik boyunda kendilerini daha yeterli görmektedirler. Bu farkın kaynağının erkek yöneticilerin teknolojiyi kurum içinde daha etkili kullanmalarına bağlı açıklanabileceği sonucu ortaya çıkmıştır. Erkek ve kadın akademik yöneticiler arasında dijital çağ ve öğrenme kültürü, profesyonel uygulamada mükemmellik, sistematiik gelişim ve dijital vatandaşlık alt boyutlarında anlamlı bir farkın olmadığı sonucuna varılmıştır. İdari yöneticilerin demografik özelliklerine göre cinsiyet faktörü bazında % 78 (44 kişi) erkek, % 22 kadın (12 kişi) yöneticinin olduğu görülmüştür. Yapılan T Testi ve ANOVA sonuçlarına göre; İdari yöneticilerin cinsiyet değişkenine göre teknolojik liderlik öz yeterliliği açısından anlamlı farkın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Akademik yöneticilerin demografik özelliklerine göre okul kademesi faktörü bazında fakültede % 54 (125 kişi), yüksekokulda % 8 (19 kişi), meslek yüksekokulunda % 38 (87 kişi) yöneticinin olduğu görülmüştür. Yapılan T Testi ve ANOVA sonuçlarına göre;

Akademik yöneticilerin okul kademesi değişkenine göre dijital çağ ve öğrenme kültürü, sistematik gelişim, dijital vatandaşlık alt boyutları arasında anlamlı farkların olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Meslek yüksekokullarında görev yapan akademik yöneticilerin dijital çağ ve öğrenme kültürü ile dijital vatandaşlık boyutları arasındaki fark sistematik gelişim alt boyutundan yüksektir. Meslek yüksekokullarının genellikle bulunduğu ilçelerde tek olması ve küçük kurumsal kimliklerinden ötürü öğrencilerin teknolojik ihtiyaçlarının daha kolay belirlenmesi, eğitime entegre edilmesini kolaylaştırması ve teknoloji kullanımının getirdiği yasal, etik konu takibinin kolay olması dijital çağ ve öğrenme kültürü ile dijital vatandaşlık yeterlilik alanında oluşan farklılığın nedeni olarak açıklanabilir. Okul kademesi değişkeninde başka bir farklılıkta fakültede görev yapan akademik yöneticiler içindir. Fakültede görev yapan akademik yöneticilerde sistematik gelişim alt boyutu arasındaki fark dijital vatandaşlık ve dijital çağ ve öğrenme kültürü boyutlarından yüksektir. Sistematik gelişim yeterlilik alanının fakültelerdeki akademik yöneticilerde farklı olmasının nedeni fakültelerde bilgi ve teknoloji kaynaklarının kurum içinde temin edilmesinin ve sürekli gelişiminin sağlanmasından kaynaklanabilir.

İdari yöneticilerin demografik özelliklerine göre okul kademesi faktörü bazında Rektörlüğe bağlı birimlerde % 39 (22 kişi), fakültede % 22 (12 kişi), yüksekokulda % 9 (5 kişi), meslek yüksekokulunda % 23 (13 kişi), enstitüde % 7 (4 kişi) yöneticinin görev yaptığı görülmüştür. Yapılan T Testi ve ANOVA sonuçlarına göre; idari yöneticilerin görev yaptığı okul kademesi değişkenine göre ise teknolojik liderlik öz yeterliliği açısından anlamlı farkın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Akademik yöneticilerin demografik özelliklerine göre unvan faktörü bazında dekan % 3 (7 kişi), dekan yardımcısı % 7 (17 kişi), anabilim dalı başkanı % 23 (57 kişi), bölüm başkanı % 42 (97 kişi), bölüm başkan yardımcısı % 8 (19 kişi), müdür % 6 (13 kişi), müdür yardımcısı % 11 (26 kişi) olduğu görülmüştür. Yapılan T Testi ve ANOVA sonuçlarına göre; akademik yöneticiler arasında unvana göre Vizyoner liderlik, Dijital çağ ve öğrenme kültürü, profesyonel uygulamada mükemmellik, sistematik gelişim, dijital vatandaşlık alt boyutları arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

İdari yöneticilerin demografik özelliklerine göre unvan faktörü bazında daire başkanı % 13 (7 kişi), şube müdürü % 27 (15 kişi), fakülte sekreteri % 21 (12 kişi), yüksekokul

sekreteri % 9 (5 kişi), meslek yüksekokulu sekreteri % 23 (13 kişi), enstitü sekreteri % 7 (4 kişi) olduğu görülmüştür. Yapılan T Testi ve ANOVA sonuçlarına göre; unvan değişkenine göre idari yöneticiler arasında teknolojik liderlik öz yeterliliği açısından anlamlı farkın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Akademik yöneticilerin demografik özelliklerine göre okulun bulunduğu il/ilçe bazında Burdur merkezde % 68 (158 kişi), Bucak' ta % 12 (28 kişi), Yeşilova'da % 2 (5 kişi), Gölhisar 'da % 7 (15 kişi), Ağlasun'da % 4 (8 kişi), Altınyayla' da % 1 (4 kişi), Çavdır' da % 3 (7 kişi) ve Tefenni' de % 3 (6 kişi) yöneticinin olduğu görülmüştür. Yapılan T Testi ve ANOVA sonuçlarına göre; okulun bulunduğu il/ilçeye göre bakıldığında, Burdur merkez ve Çavdır' da bulunan akademik yöneticilerin dijital vatandaşlık öz yeterlilikleri Bucak'ta bulunan akademik yöneticilerden anlamlı şekilde yüksek sonucu ortaya çıkmıştır. Akademik yöneticilerin il/ilçeye göre vizyoner liderlik, dijital çağ ve öğrenme kültürü, profesyonel uygulamada mükemmellik, sistematik gelişim yeterlilik alanları arasında ise anlamlı bir fark olmadığı sonucuna varılmıştır. İdari yöneticilerin demografik özelliklerine göre okulun bulunduğu il/ilçe bazında Burdur merkezde % 76 (43 kişi), Bucak'ta % 12 (7 kişi), Yeşilova, Gölhisar, Ağlasun, Altınyayla, Çavdır ve Tefenni'de % 2 ile 1 yöneticinin olduğu görülmüştür. Yapılan T Testi ve ANOVA sonuçlarına göre; İdari yöneticilerin il/ilçe değişkenine göre ise Vizyoner Liderlik, Dijital Çağ ve Öğrenme Kültürü, Profesyonel Uygulamada Mükemmellik, Sistematik Gelişim, Dijital Vatandaşlık öz yeterlilik alanları arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Akademik yöneticilerin demografik özelliklerine göre hizmet yılı bazında 1-5 yıl arası çalışan % 61 (141 kişi), 6-10 yıl arası çalışan % 31 (71 kişi), 11-15 yıl arası çalışan % 8 (19 kişi) yönetici olduğu görülmüştür. Yapılan T Testi ve ANOVA sonuçlarına göre; akademik yöneticilerin hizmet yılına göre Vizyoner Liderlik, Dijital Çağ ve Öğrenme Kültürü, Profesyonel Uygulamada Mükemmellik, Sistematik Gelişim, Dijital Vatandaşlık alt boyutları arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır. İdari yöneticilerin demografik özelliklerine göre hizmet yılı bazında 1-5 yıl arası çalışan % 46 (26 kişi), 6-10 yıl arası çalışan % 41 (23 kişi), 11-15 yıl arası çalışan % 13 (7 kişi) yönetici olduğu görülmüştür. Yapılan T Testi ve ANOVA sonuçlarına göre; idari yöneticilerin hizmet yılına göre ise dijital vatandaşlık öz yeterlilik alanı arasında

anlamli bir fark olduğu sonucuna varılmıştır. Buna göre 1-5 yıl arası çalışan idari yöneticilerin 11-15 yıl arası çalışan idari yöneticilere göre dijital vatandaşlık öz yeterlilik alanında kendilerini daha yeterli gördükleri sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumun yeni çalışmaya başlayan idari yöneticilerde yüksek olmasının nedeni; teknolojiyle değişen, gelişen yasal ve etik normlarının takibini iyi yapmaları ve güncel her bilgiye kolay ulaşabilmeleri olarak açıklanabilir. Hizmet yılı değişkenine göre idari yöneticilerin diğer yeterlilik alanları arasında; Vizyoner Liderlik, Dijital  ağ ve  ğrenme Kültürü, Profesyonel Uygulamada Mükemmellik, Sistemati  Gelişim arasında anlamli bir fark olmadığı sonucuna varılmıştır.

Akademik yöneticilerin yaşa bağlı demografik özelliklerine göre 30 ve altı yaşlarda % 1 (2 kişi), 31 ve 40 yaş arasında % 33 (7 kişi), 41 ile 50 yaş aralığında % 46 (107 kişi), 51 ve üzeri yaşında %20 (47 kişi) yönetici olduğu görülmüştür. Yapılan T Testi ve ANOVA sonuçlarına göre; akademik yöneticilerin yaşa göre dijital vatandaşlık öz yeterlilik alanında anlamli bir fark olduğunu, 51 üstü yaşa sahip olan akademik yöneticilerin 31 ve 40 yaş arası akademik yöneticilere göre dijital vatandaşlıkta kendilerini daha yeterli gördükleri sonucunu ortaya çıkarmıştır. Bu durumda oluşan farklılığın 51 yaş ve üstü akademik yöneticilerin teknolojiye erişim noktasında sağladıkları bağlantıların tecrübeleri dolayısıyla kolaylıkla gerçekleştirmesi ve bununla ilgili sorumluluk bilincinin yüksek olmasından kaynaklanabilir. İdari yöneticilerin yaşa bağlı demografik özelliklerine göre 30 ve altı yaşlarda yönetici bulunmamaktadır. Bunun dışında 31 ve 40 yaş arasında % 11 (6 kişi), 41 ile 50 yaş aralığında % 6 (34 kişi), 51 ve üzeri yaşında % 28 (16 kişi) yönetici olduğu görülmüştür. Yapılan T Testi ve ANOVA sonuçlarına göre; idari yöneticilere bakıldığında yaş faktörüne bağlı olarak Vizyoner Liderlik, Dijital  ağ ve  ğrenme Kültürü, Profesyonel Uygulamada Mükemmellik, Sistemati  Gelişim ve dijital vatandaşlık yeterlilik alanları arasında anlamli bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Akademik yöneticilerin eğitim durumları demografik özelliklerine göre lisans öğrenimi gören % 2 (4 kişi), yüksek lisans öğrenimi gören % 12 (28 kişi) ve doktora öğrenimini tamamlayan % 86 (199 kişi) yönetici olduğu görülmüştür. Yapılan T Testi ve ANOVA sonuçlarına göre; eğitim durumuna göre ise akademik yöneticilerde, Vizyoner Liderlik, Dijital  ağ Ve  ğrenme Kültürü, Profesyonel Uygulamada Mükemmellik, Sistemati 

Gelişim, Dijital Vatandaşlık puanlarının yeterlilik alanları arasındaki farkın anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. İdari yöneticilerin eğitim durumları demografik özelliklerine göre lisans öğrenimi gören % 82 (46 kişi), yüksek lisans öğrenimi gören % 7 (4 kişi) ve doktora öğrenimini tamamlayan % 11 (6 kişi) yönetici olduğu görülmüştür. Yapılan T Testi ve ANOVA sonuçlarına göre; eğitim durumuna göre ise idari yöneticilerde, Vizyoner Liderlik, Dijital Çağ ve Öğrenme Kültürü, Profesyonel Uygulamada Mükemmellik, Sistemik Gelişim, Dijital Vatandaşlık puanlarının yeterlilik alanları arasındaki farkın anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Geliştirilen bu standartlar neticesinde alan yazında yapılan bazı araştırma sonuçlarına yer vermek gerekirse; Hafızlıoğlu, vd. (2010)'da ISTE (2009) teknoloji liderliği standartları yer almıştır. Türkiye'ye uygun olduğu düşünülen eğitimcilerin görüşleri alınarak belirlenmiştir ve standartların uygulanması sürecinde yaşanabilecek sorunların nedenleri araştırma sonucunda ortaya konmuştur. Araştırmada okul yöneticileri vizyoner liderlik boyutunda kendilerini yeterli görmekte ancak özellikle yerel ve ulusal boyutlardaki teknoloji vizyonu geliştirme gibi süreçlere katılımları ve bu süreçlerde programlar geliştirme noktasında Türkiye şartlarına uymadığı görüşünde oldukları ortaya çıkmıştır. Çalışmamızda Hafızlıoğlu vd. (2010)'da olduğu gibi vizyoner liderlik boyutunda akademik ve idari yöneticiler kendilerini yeterli düzeyde gördüklerini belirtmişlerdir. Ancak Hafızlıoğlu vd. (2010)'dan farklı olarak ulusal ve uluslararası boyutta teknoloji vizyonu geliştirmenin Türkiye şartlarına da uygun olduğunu düşünmektedirler.

Bülbül ve Çuhadar (2012)'da okul yöneticilerinin teknoloji liderliği yeterliliklerinin yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir. Çalışmamızda bu sonucu desteklemektedir. Akademik ve idari yöneticiler teknoloji liderliği noktasında kendilerini yeterli düzeyde görmektedirler. Bu sonucu destekleyen diğer çalışmalar; (Anderson ve Dexter, 2005; Banoğlu, 2011; Can, 2008; Eren-Şişman, 2010; Ergişi, 2005; Kozloski, 2007; Macaulay, 2009; Yu ve Durrington, 2006) da okul yöneticilerinin teknoloji liderliği yeterliklerinin yüksek seviyede olduğu sonuçları yer almıştır.

Çakır ve Aktay (2018)'de yapılan çalışmanın sonuçlarına göre; ilköğretim, ortaöğretim ve lise yöneticilerinin teknoloji liderliği yeterliklerinin genel bir ifade ile iyi düzeyde olduğu ancak sistematik gelişimin yetersiz olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan

çalışma teknolojik liderlik yeterliliğinin alt boyutları olarak ele alınmıştır. Benzer sonuçlar Ergişi (2005)'de de belirlenmiştir. Alan çalışmamızda da akademik ve idari yöneticilerin teknolojik liderlik alt boyutları incelenmiştir. Bu sonuçlardan farklı olarak fakültelerde görev yapan akademik yöneticilerde sistematik gelişimin dijital çağ ve öğrenme kültürü ile dijital vatandaşlıktan yeterli olduğunu ortaya çıkarmıştır. Meslek yüksekokullarında görev yapan akademik yöneticilerde ise Çakır ve Aktay (2018)'in çalışması paralellik göstermektedir.

Görgülü ve Küçükali (2018)'de yapılan çalışmaya göre; öğretmenlerin teknolojik liderlik yeterliliklerinin yeterli düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmamızda Görgülü ve Küçükali (2018)'e paralellik göstermektedir. Akademik ve idari yöneticilerin teknoloji liderliği düzeylerinin yeterli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çoklar (2008), Oh ve French (2005), Hofer (2003) tarafından yapılan araştırma da bu sonuçları desteklemektedir.

Yapılan araştırmadan elde edilen bulguların analizi neticesinde, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesinde görev yapan akademik ve idari yöneticiler, teknolojik liderlik öz yeterlilikleri noktasında kendilerini yeterli düzeyde görseler de akademik yöneticilerin idari yöneticilere kıyasla teknolojik liderlik öz yeterliliği açısından daha iyi oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Öngörü şeklindeki bu teori, yapılan uygun istatistiki analizlerin sonucunda doğrulanmıştır. Yapılan bu araştırmanın sonuçlarına göre aşağıdaki öneriler sunulabilir:

- Teknolojik liderlik ve yeterlilik konusu literatürde yeni bir kavram olmasından dolayı çok fazla çalışmaya rastlanmamıştır. Bu alanda daha fazla çalışma yapılması gerekliliği teknolojinin gelişmesiyle doğru orantılı olarak artmalıdır.
- İdari yöneticilerin bilişim teknolojileri ile ilgili hizmet içi eğitimlerinin arttırılması akademik yöneticilere oranla teknolojik liderlik yeterlilik düzeylerini arttırabilir.
- Aynı şekilde idari yöneticiler düşünüldüğünde ölçek maddelerinin daha anlaşılır olması ve anket yönteminin mülakat tekniğiyle desteklenmesi idari yöneticilerin teknolojik liderlik yeterlilik düzeylerinin daha anlaşılır olmasını sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Altay, E., (1971), *Yeni Sosyoloji*, Ankara: Ayyıldız Matbaası.
- Aktan, C. C., (2009), “Ahlak ve Ahlak Felsefesine Giriş”, *Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi*, C.1, S.1,(39).
- Akat, İ. ve Budak, G., (1999), *İşletme Yönetimi*, İzmir: Barış Yayınları Fakülteler Kitabevi.
- Alkan, C., (1997), *Eğitim Teknolojisinin İki Binli Yıllarda Yapılandırılması*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Akpınar, G., (2007), *Farklı Kuşaklardaki Bireylerin Teknolojiyi Algılama ve Kullanma Durumları*, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aithal, P. S., Aithal, S., (2015), “Ideal Technology Concept & its Realization Opportunity using Nanotechnology”, *International Journal of Application or Innovation in Engineering & Management (IJAIEEM)*, Volume 4, Issue 2,(153-164).
- Akolaş, A. D., (2009), “Teknoloji Yönetimi ve Teknoloji Yönetim Süreci”, *Aksaray Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.1,S.2, (203-218).
- Akın, B., (1998), *Küresel Rekabet Ortamında Teknoloji Yönetimi*, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Konya.
- Akbulut, Y., (2009), “Student Perceptions Of Change Readiness Of A Turkish, *The Turkish Online Journal of Distance Education (TOJDE)*, C.10,S.1, (141-158).
- Barut, L., (2015), *Fen ve Teknoloji Öğretmenlerinin Eğitimde Teknoloji Kullanımına Yönelik Tutumları ile Bilgisayar Öz Yeterlik Algıları Arasındaki İlişki*, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Bayrak, S., (2001), “Yönetimde Bir İhmal Konusu Olarak Güç ve Güç Yönetimi-II,” *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, C.6, S.1, (23-42).
- Banton, M., (1968), *Roles*, London: London Tavistock Publ.
- Bayraç, N. H., (2003), “Yeni Ekonomi’ nin Toplumsal, Ekonomik ve Teknolojik Boyutları”, *Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C.4, S.1, (41-62).
- Bakan, İ. Erdoğan, İ. F., (2013), *Liderlik Güncel Konular ve Yaklaşımlar*, Ankara: Gazi Kitabevi Tic. Ltd. AŞ.

- Berle, A., (1980), *İktidar*, İstanbul: Tur Yayınları.
- Budak, G., (1998), *Yenilikçi Yönetim, Yaratıcı Birey*, İstanbul: Sistem Yayıncılık
- Blau, P. M., (1986), *Exchange & Power in Social Life*, London: Transaction Publishers.
- Can, T., (2003), Bolu Orta Öğretim Okulları Yöneticilerinin Teknolojik Liderlik Yeterlilikleri. *The Turkish Online Journal of Educational Technology*, C.2,S.3,(94-107).
- Çoştı, Y., (2009), “Toplumsallaşma Kavramı Üzerine Sosyolojik Bir Değerlendirme”, *Din Bilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, C.9, S.2, (117-140).
- Collins, D., (2009), *Essentials of Business Ethics: Creating an Organization of High Integrity and Superior Performance*, New Jersey: John Wiley and Sons.
- Canole, G., (2007), *An International Comparison Of The Relationship Between Policy And Practice In E-Learning*. In R. Andrews & C. Haythornwaite (Eds.), *The Sage Handbook Of E-Learning Research* (pp. 286-310). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Critical Issue: Technology leadershi (2004) “Enhancing positive educational change”, *North Central Regional Educational Laboratory*, 11.
- Çoklar, A. N., ve Kuzu, A., (2006), “Öğretmenlerin Teknolojiyi Eğitimde Kullanmalarına Yönelik Standart Oluşturma Çabaları: NETS.” 6th International Educational Technology Conference, 19-21 Nisan 2006, Gazimağusa, KKTC.
- Çoklar, A. N., (2008), *Öğretmen Adaylarının Eğitim Teknolojisi Standartları İle İlgili Özyeterliliklerinin Belirlenmesi*. Anadolu Üniversitesi,(Doktora Tezi,)Eskişehir.
- Çakıroğlu, Ü. Gökoğlu, S. ve Çebi, A., (2015), “Öğretmenlerin Teknoloji Entegrasyonlarına Yönelik Temel Göstergeler: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması.” *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, C.35,S.3, (507–522).
- Daft, R. L., (2004), “Organization Theory and Design ” London: Thomson.
- Davis, K., (1988), *İşletmelerde İnsan Davranışı*, İstanbul: İÜ İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yayını.
- Doğru, M. Şeren, N. ve Koçulu, A., (2017), “Sınıf Öğretmenlerinin Teknoloji Kullanımına İlişkin Öz-Yeterlilik Algılarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi”. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, C.4,S.12, (464–472).

- Durnalı, M., (2019), “Ortaokul Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre Okul Müdürlerinin Sergilediği Teknolojik Liderlik Davranış Düzeyi”, *Kuramsal Eğitim Bilim Dergisi*, C.12, S.2, (401-430).
- Deniz, L., (2000), “Öğretmen Adaylarının Bilgisayar Yaşantıları ve Bilgisayar Tutumları”, M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 12, (135-166).
- Deniz L. Teke S., (2020), “Okul Yöneticilerinin Teknoloji Liderliği Rollerinin Öğretmen Görüşleri Doğrultusunda Değerlendirilmesi”, *Y.Y.Ü Eğitim Fakültesi Dergisi*, C.17, S.1,(351-373).
- Dinham, S., (2005), “Principal Leadership For Outstanding Educational Outcomes” , *Journal of Educational Administration*, C.43, S.4, (338–356).
- Eren, E., (2013), *İşletmelerde Stratejik Yönetim ve İşletme Politikaları*, İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Erkan H. H., (1992), *Bilgi Toplumu ve Ekonomik Gelişme*, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları. Ankara.
- Eren, E., (2013), *İşletmelerde Stratejik Yönetim ve İşletme Politikaları*, Beta Basım Yayım AŞ. İstanbul.
- Erkan, H., (1998), *Bilgi Toplumu ve Ekonomik Gelişme*, Türkiye İş Bankası, Kültür Yayınları, Yayın No: 326, 4. Baskı, Eylül.
- Erden, H. Erden, A., (2006), “Teachers’ Perception İn Relation To Principles’ Technology Ledership: 5 Primary School Cases İn Turkish Republic Of Northern Cyprus”, <http://www.insightro.com/surveys> [06.06.2019],
- Etzioni, A., (1961), “Comparative Analysis of Complex Organizations on Power, Involvement and their Correlates” New York: Free Press.
- French, J. ve Bertram, H. Raven, (1959), *Studies of Social Power* (Ann Arbor, MI: Institute for Social Research).
- Güney, S., (2012), *Liderlik*, İstanbul :Nobel Yayıncılık.
- George A., Lundberg, Clarence C. Schrag, Otto N. Larsen (1970), *Sosyoloji*, Özer Ozankaya, Ülker Gürkan (Çev.).Ankara. Türk Siyasi İlimler Derneği Yayını No: 19

- Günel, D., (2016), *İşletmelerde Etik Liderliğin Etik İklim Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama*. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Gençer, S. M. ve Samur, Y., (2016), “Leadership Styles and Technology: Leadership Competency Level of Educational Leaders”, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* , 229, (226 – 233).
- Hazar, M. Ç., (2009), “Kişilik ve İletişim Tipleri”, *Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi*, C.2,S.4, (125-140).
- Hudanich, N. V., (2002), *Identifying Educational Technology Leadership Competencies For New Jersey's School Superintendents (Unpublished Doctoral Dissertation)*. Seton Hall University, South Orange, New Jersey, United States.
- Hacıfazlıoğlu, Ö., Karadeniz, Ş., ve Dalgıç, G., (2010), “Eğitim Yöneticileri Teknoloji Liderliği Standartlarına İlişkin Öğretmen, Yönetici Ve Denetmenlerin Görüşleri”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, C.16,S.4,(537-577).
- The Journal Of International Educational Sciences www.inesjournal.com [12.12.2019]
- ISTE (International Society for Technology in Education), (2013). About ISTE. <https://www.iste.org/about> [20.05.2019]
- ISTE (International Society for Technology in Education). (2012). National Educational Technology Standards. <http://cnets.iste.org> [21.05.2019]
- Judd, S., (1993), *Hybrid Managers in Information Technology*, Ed. Richard Ennals and Phil Mydneux, Managing With Information, SpringerVerlog, London.
- John R.P. French and Bertram H. Raven, “The Bases Of Social Power.” In D. Cartwright Ve A. Zander (Eds.), *Studies İn Social Power* (pp. 150-67), Ann Arbor, MI, University of Michigan, 1959.
- Küçüközkan, Y., (2015), “Liderlik ve Motivasyon Teorileri: Kuramsal Bir Çerçeve”, *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, C.1, S.2, (86-115).
- Karatas,B.,(2015),Toplumu Tanıma,http://docs.neu.edu.tr/staff/belkis.karatas/3.%20TOP LUMU%20TANIMA_8.pdf [13.04.2019]
- Kazgan, G., (1997), *Küreselleşme ve Yeni Ekonomik Düzen*, Altın Kitapları Yayınevi, 1. Baskı, İstanbul.
- Kroeber, A. L., (1985), *Oster O Civilizations And Culture Westport*: Greenwood Press.

- Kılınç, Ö. ve Arıcı, A., (2018). “İkna Teorileri Çerçevesinde Yapı Reklamlarının Analizi”, *Erciyes İletişim Dergisi*, C.5, S.4, (535 – 555).
- Koçel, T., (2005), *İşletme Yöneticiliği*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Koçel, T., (2005), *İşletme Yöneticiliği*, İstanbul: Arıkan Yayınevi
- Kearsley, G. ve Lynch, W., (1992), “Educational Leadership İn The Age Of Technology: The New Skills”, *Journal of Research on Computing in Education*, C.25,S.1,(50-60).
- Keleş, E. Öksüz, B. ve Bahçekapılı, T., (2013), “Teknolojinin Eğitimde Kullanılmasına İlişkin Öğretmen Görüşleri: Fatih Projesi Örneği”, *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, C.12,S.2, (353-366).
- Krejcie, R. V. ve Morgan, D. W., (1970), “Determining Sample Size For Research Activities ”, *Educational And Psychological Measurement*, C.30, (607-610).
- Lynch, R., (2003), *Corporate Strategy Third Edition*, New Jersey: Prentice Hall.
- Lee J. A., (1977), “Leader Power for Managing Change,” *Academy of Management Review*, C.2, (74-76).
- Mannheim, K., (1950), *Freedom, Power and Democratic Planning*. New York: Oxford University Press.
- Moritz, S.-Wahl, K.- Zurowski, B.- Jelinek, L.-Hand, I. - Fricke, S., (2007), Enhanced Perceived Responsibility Decreases Metamemory But Not Memory Accuracy İn Obsessive–Compulsive Disorder (OCD). *Behaviour Research And Therapy*, C.45,S.9,(2044-2052).
- Misirli, A. Z., (2015), “Ortaokul Öğrencilerinin Eğitim Teknolojisi Standartlarına İlişkin Yeterliklerinin İncelenmesi”, *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, (313-337).
- Mullins, L. J., (1996), “Management and Organisational Behaviour”(London: Pitman, 4th ed.,).
- Orhan, D.- Kurt, A. A.- Ozan, Ş.- Vural, S.- Türkan, F., (2014), “Ulusal Eğitim Teknolojisi Standartlarına Genel Bir Bakış”, *Karaelmas Journal of Educational Sciences*, C.2,S.1,(65-79).
- Özen, Y., (2009), *İlköğretim 8. Sınıf Öğrencilerinin Kişisel Ve Sosyal Sorumluluk Yordayıcılarının İncelenmesi*. (Yayımlanmamış doktora tezi), Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

- Özdemir, O.- Özdemir, P.- Kadak, M. T.- Nasıroğlu, S., (2012), “Kişilik Gelişimi” *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, C.4, S.4, (566-589).
- Ören, A. S., (2006), *Günümüzün Liderlik Profili: Transformasyonel (Dönüştürücü) Liderlik Antalya Bölgesinde Bulunan Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı (Yüksek Lisans Tezi), Antalya.
- Özen, D., (2014), *The Effects of Technological & Non-Technological Innovation on the Performance of Carpet Manufacturing Firms in Gaziantep*, M.Sc. in Industrial Engineering University of Gaziantep.(Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep.
- Rahim, M. A., (1986), “Some Psychometric Properties of Two Measures of French and Raven Bases of Power,” *The Journal of Psychology*, C.5, 120
- Raven, B. H., (2008), The bases of power and the power/interaction model of interpersonal influence. *Analyses of Social Issues and Public Policy*, C.8,S.1,(1-22).
- Polat, M. Arabacı, B. İ., (2014), “Eğitimde Açık Liderlik ve Sosyal Ağlar”, *Zeitschrift für die Welt der Türken Journal of World of Turks*. C.6, S.1, (257-275).
- Rogers, R. E., (1975), *Organizational Theory*. Massachusstt: Allyrand Bacan Inc, Boston.
- Selwyn, N., (2010), “Looking Beyond Learning: Notes Towards The Critical Study Of Educational Technology”, *Journal Of Computer Assisted Instruction*, C.(1), S.1.(65-73).
- Stoneman, P. ve Kwon, M. J., (1986), “Technology Adoption And Firm Profitability” , *The Economic Journal The Quarterly Journal Of The Royal Economic Society*, 106, 95262.
- Senge, P., (1997), “İğnenin Gözünden”, *Geleceği Yeniden Düşünmek*, Derleyen: Rowan Gibson, Çeviren: Sinem Gül, Sabah Kitapları, Yayın No: 46, İstanbul.
- Smith, Peter B and Petterson M. F.,(1990), “Leadership, Organizations and Cultures”, Sage Publications Ltd, Reprinted.
- Stuve, M. ve Cassady, J., (2005), “A Factor Analysis Of The NETS Performance Profiles: Searching For Constructs Of Self-Concept And Technology Professionalism”, *Journal of Technology and Teacher Education*, C.13,S.2, (303-324).
- Şimşek, Ş. ve Çelik, A., (2009), *Yönetim ve Organizasyon*, Eğitim Akademi Yayınları, Konya.

- Şimşek, M. Ş., Akın, H. B., (2003), *Teknoloji Yönetimi ve Örgütsel Değişim*, Çizgi Kitabevi, Konya, 9-12,27-31,43-59,70-71,235,256,279-281.
- Şimşek, M. Ş., (1975), *Teknolojik Değişim ve Sorunları*, Atatürk Üniversitesi, işletme Fakültesi Yayınları, Erzurum.
- Tosun, K., (1978), *İşletme Yönetimi*, İstanbul: Fatih Matbaası.
- Tanzer, S., (2004), *Mesleki ve Teknik Öğretim Okul Yöneticilerinin Teknolojik Liderlik*. Abant İzzet Baysal Üniversitesi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Bolu.
- Tekin, M.- Burgess, T.- Güleş, H. K., (2000), *Değişen Dünyada Teknoloji Yönetimi*, Damla Ofset, Konya..
- Turan, S., (2002), “Teknolojinin Okul Yönetiminde Etkin Kullanımında Eğitim Yöneticisinin Rolü” , *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, C.30,S.30 (271-281).
- The Journal Of International Educational Sciences www.inesjournal.com [12.12.2019]
- Uygur, Akyay ve Göral, R., (2005), *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Nobel Yayın.
- Ury, G. G., (2003), *Missouri Public School Principals, Computer Usage And Conformity To Technology Standards*. 57th Annual Summer Conference Proceedings Of National Council Of Professors Of Educational Administration (NCPEA), Sedona.
- Ursavaş, Ö. F.-Şahin, S.- McIlroy, D., (2014), “Öğretmenler İçin Teknoloji Kabul Ölçeği: Ö-TKÖ”, *Eğitimde Kuram ve Uygulama (Journal of Theory and Practice in Education)*, C.10,S.4,(885–917).
- Usta, E. ve Korkmaz, Ö., (2010), “Öğretmen Adaylarının Bilgisayar Yeterlikleri ve Teknoloji Kullanımına İlişkin Algıları ile Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumları”, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi (International Journal of Human Sciences)*, C.7,S.1, (1335–1349).
- Ünalın, E. ve Şimşeker, B., (2006), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Ünalın, E. ve Şimşeker, B., (2006). *Temel İşletmecilik Bilgileri*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Valdez, G., (2004), “Critical Issue:Technology Leadership: Enhancing Positive Educational Change.” North Central Regional Educational Laboratory, 6, 7, 12 www.ncrel.org/sdrs/areas/issues/educatrs/leadrsdp/le700.htm.

- Valdez, G., (2004), Critical Issue:Technology Leadership: Enhancing Positive Educational Change.
<http://www.ncrel.org/sdrs/areas/issues/educatrs/leadrs/le700.htm>
 [21.04.2019]
- Van, Wyk, G. ve Louw, A., (2008), “Teknology-Assisted Reading for Improving Reading Skills for young South African Learners”, *The Electronic Journal of e-Learning*, C.6,S.3,(245-254).
- Yukl, G., (2002), “Leadership in Organizations” (5th ed., Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall).
- Watts, C. D., “Technology Leadership, School Climate, And Technology Integration: A Correlation Study İn K-12 Public Schools.Unpublished Dissertation. The University Of Alabama.”, Doktora Tezi, Alabama Üniversitesi, (2009).
- Warren, B., (1994), *Lider Olmanın Temel İlkeleri*, Derleyen: Mustafa Özel, Stratejik Yönetim ve Liderlik, İstanbul: İz Yayıncılık.
- Werner, I., (1993), *Liderlik ve Yönetim*, Çev: Vedat Üner, İstanbul: Rota Yayınları, 1. Baskı.
- Weber, M., (1946), *Essays in Sociology*, H. H. Gerth and C. W. Mills (Çev.), New York: Oxford University Press.
- Weber, M., (1947), *The Theory of Social and Economic Organization*, New York: Oxford University Press.
- Wright, P.- Kroll, M.J.- Parnell, J., (1992), *Strategic Managament, Text and Cases, Allyn and Bacon*, Boston: Prentice Hall.

EKLER

EK 1: ANALİZ TABLOLARI

Tablo 4.16: Akademik Yöneticilerin Okul Kademesine Göre TELÖY Puanlarının Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları (N=231)

AKADEMİK YÖNETİCİLER					
		Sayı	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata
Vizyoner Liderlik	Fakülte	125	4.20	0.58	0.51
	Yüksekokul	19	4.07	0.50	0.11
	Meslek Yüksekokulu	87	4.25	0.53	0.05
Dijital Çağ ve Öğrenme Kültürü	Fakülte	125	4.26	0.54	0.05
	Yüksekokul	19	3.96	0.46	0.11
	Meslek Yüksekokulu	87	4.28	0.40	0.04
Profesyonel Uygulamada Mükemmellik	Fakülte	125	4.33	0.49	0.04
	Yüksekokul	19	4.34	0.41	0.09
	Meslek Yüksekokulu	87	4.35	0.45	0.04
Sistematiik Gelişim	Fakülte	125	4.41	0.51	0.05
	Yüksekokul	19	4.03	0.41	0.10
	Meslek Yüksekokulu	87	4.38	0.43	0.05
Dijital Vatandaşlık	Fakülte	125	4.41	0.54	0.05
	Yüksekokul	19	3.99	0.57	0.13
	Meslek Yüksekokulu	87	4.44	0.46	0.05
Değişkenler		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F
TELÖY Vizyoner Liderlik	Gruplar Arası	0.529	2	0.264	
	Bireyler Arası	70.204	228	0.308	
	Toplam	70.733	230	-	
TELÖY Dijital Çağ ve Öğrenme Kültürü	Gruplar Arası	1.747	2	0.874	3.642*
	Bireyler Arası	54.685	228	0.240	
	Toplam	56.432	230	-	
TELÖY Profesyonel Uygulamada Mükemmellik	Gruplar Arası	0.011	2	0.005	
	Bireyler Arası	50.197	228	0.220	
	Toplam	50.207	230	-	
TELÖY Sistematiik Gelişim	Gruplar Arası	2.480	2	1.240	5.483*
	Bireyler Arası	51.560	228	0.226	
	Toplam	54.040	230	-	
TELÖY Dijital Vatandaşlık	Gruplar Arası	3.691	2	1.846	7.066*
	Bireyler Arası	59.555	228	0.261	
	Toplam	63.246	230	-	
*p<.05					
	Okulunuzun Kademesi?	Fakülte	Yüksekokul	Meslek Yüksekokulu	
TELÖY Vizyoner	Fakülte	X=4.20	A.D	A.D	
	Yüksekokul	A.D	X=4.07	A.D	

Liderlik	Meslek Yüksekokulu	A.D	A.D	X=4.25
TELÖY Dijital Çağ ve Öğrenme Kültürü	Fakülte	X=4.26	P<0.05	A.D
	Yüksekokul		X=3.96	
	Meslek Yüksekokulu		P<0.05	X=4.28
TELÖY Profesyonel Uygulamada Mükemmellik	Fakülte	X=4.33	A.D	A.D
	Yüksekokul	A.D	X=4.34	A.D
	Meslek Yüksekokulu	A.D	A.D	X=4.34
TELÖY Sistemik Gelişim	Fakülte	X=4.41	P<0.05	
	Yüksekokul		X=4.03	
	Meslek Yüksekokulu		P<0.05	X=4.38
TELÖY Dijital Vatandaşlık	Fakülte	X=4.41	p<0.05	
	Yüksekokul		X=3.96	
	Meslek Yüksekokulu		p<0.05	X=4.44

Tablo 4.17: İdari Yöneticilerin Okul Kademesine Göre TELÖY Puanlarının Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları (N=56)

İDARİ YÖNETİCİLER					
	Okulunuzun Kademesi?	Sayı	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata
Vizyoner Liderlik	Rektörlüğe bağlı birim	22	3.95	0.65	0.14
	Fakülte	12	3.92	0.57	0.16
	Enstitü	4	4.13	0.63	0.31
	Yüksekokul	5	3.60	0.49	0.22
	Meslek Yüksekokulu	13	4.10	0.77	0.21
Dijital Çağ ve Öğrenme Kültürü	Rektörlüğe bağlı birim	22	4.12	0.59	0.13
	Fakülte	12	4.00	0.56	0.16
	Enstitü	4	4.33	0.47	0.24
	Yüksekokul	5	4.63	0.66	0.30
	Meslek Yüksekokulu	13	4.61	0.81	0.23
Profesyonel Uygulamada Mükemmellik	Rektörlüğe bağlı birim	22	4.17	0.71	0.15
	Fakülte	12	4.05	0.53	0.15
	Enstitü	4	4.15	0.62	0.31
	Yüksekokul	5	3.96	0.70	0.30
	Meslek Yüksekokulu	13	3.90	0.81	0.22
Sistemik Gelişim	Rektörlüğe bağlı birim	22	3.98	0.64	0.14
	Fakülte	12	4.11	0.67	0.20
	Enstitü	4	4.50	0.33	0.17
	Yüksekokul	5	3.80	0.76	0.34
	Meslek Yüksekokulu	13	3.88	0.70	0.19
Dijital Vatandaşlık	Rektörlüğe bağlı birim	22	4.05	0.61	0.13
	Fakülte	12	4.17	0.67	0.16
	Enstitü	4	4.30	0.48	0.24
	Yüksekokul	5	3.88	0.70	0.31
	Meslek Yüksekokulu	13	3.82	0.74	0.21
Değişkenler		Kareler	Serbestlik	Kareler	F

		Toplamı	Derecesi	Ortalaması	
TELÖY Vizyoner Liderlik	Gruplar Arası	1.021	4	0.255	A.D.
	Bireyler Arası	21.701	51	0.426	
	Toplam	22.722	55	-	
TELÖY Dijital Çağ ve Öğrenme Kültürü	Gruplar Arası	1.345	4	0.336	A.D.
	Bireyler Arası	21.114	51	0.414	
	Toplam	22.458	55	-	
TELÖY Profesyonel Uygulamada Mükemmellik	Gruplar Arası	0.664	4	0.166	A.D.
	Bireyler Arası	24.305	51	0.477	
	Toplam	24.969	55	-	
TELÖY Sistemik Gelişim	Gruplar Arası	1.492	4	0.373	A.D.
	Bireyler Arası	22.254	51	0.436	
	Toplam	23.746	55	-	
TELÖY Dijital Vatandaşlık	Gruplar Arası	1.228	4	0.307	A.D.
	Bireyler Arası	20.666	51	0.405	
	Toplam	21.894	55	-	
A.D: Anlamlı değil					

Tablo 4.18: Akademik Yöneticilerin Unvana Göre TELÖY Puanlarının Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları (N=231)

AKADEMİK YÖNETİCİLER					
		Sayı	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata
Vizyoner Liderlik	Dekan	7	4.43	0.51	0.19
	Dekan yardımcısı	17	4.35	0.66	0.16
	A.B dalı başkanı	52	4.11	0.59	0.08
	Bölüm başkanı	97	4.25	0.50	0.05
	B. Başkan yardımcısı	19	4.32	0.53	0.12
	Müdür	13	3.94	0.63	0.18
	Müdür yardımcısı	26	4.11	0.55	0.11
Dijital Çağ ve Öğrenme Kültürü	Dekan	7	4.26	0.57	0.21
	Dekan yardımcısı	17	4.46	0.67	0.16
	A.B dalı başkanı	52	4.18	0.54	0.08
	Bölüm başkanı	97	4.25	0.43	0.04
	B. Başkan yardımcısı	19	4.39	0.50	0.12
	Müdür	13	4.01	0.50	0.14
	Müdür yardımcısı	26	4.21	0.45	0.09
Profesyonel Uygulamada Mükemmellik	Dekan	7	4.46	0.55	0.22
	Dekan yardımcısı	17	4.47	0.61	0.15
	A.B dalı başkanı	52	4.29	0.50	0.07
	Bölüm başkanı	97	4.35	0.41	0.04
	B. Başkan yardımcısı	19	4.44	0.42	0.10
	Müdür	13	4.12	0.43	0.11
	Müdür yardımcısı	26	4.30	0.51	0.09
Sistemik Gelişim	Dekan	7	4.33	0.76	0.28
	Dekan yardımcısı	17	4.42	0.65	0.15
	A.B dalı başkanı	52	4.37	0.50	0.06

	Bölüm başkanı	97	4.42	0.42	0.04
	B. Başkan yardımcısı	19	4.51	0.45	0.10
	Müdür	13	4.04	0.37	0.10
	Müdür yardımcısı	26	4.22	0.48	0.09
Dijital Vatandaşlık	Dekan	7	4.46	0.66	0.25
	Dekan yardımcısı	17	4.45	0.67	0.16
	A.B dalı başkanı	52	4.40	0.48	0.07
	Bölüm başkanı	97	4.43	0.50	0.05
	B. Başkan yardımcısı	19	4.39	0.52	0.12
	Müdür	13	4.05	0.52	0.14
	Müdür yardımcısı	26	4.32	0.58	0.11
Değişkenler		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F
TELÖY Vizyoner Liderlik	Gruplar Arası	2.780	6	0.463	A.D.
	Bireyler Arası	67.953	224	0.303	
	Toplam	70.733	230	-	
TELÖY Dijital Çağ ve Öğrenme Kültürü	Gruplar Arası	2.155	6	0.359	A.D.
	Bireyler Arası	54.278	224	0.242	
	Toplam	56.432	230	-	
TELÖY Profesyonel Uygulamada Mükemmellik	Gruplar Arası	1.371	6	0.229	A.D.
	Bireyler Arası	48.836	224	0.218	
	Toplam	50.207	230	-	
TELÖY Sistematiik Gelişim	Gruplar Arası	2.604	6	0.434	A.D.
	Bireyler Arası	51.436	224	0.230	
	Toplam	54.040	230	-	
TELÖY Dijital Vatandaşlık	Gruplar Arası	1.881	6	0.313	A.D.
	Bireyler Arası	61.365	224	0.274	
	Toplam	63.246	230	-	
A.D: Anlamlı Değil					

Tablo 4.19: İdari Yöneticilerin Unvanlarına Göre TELÖY Puanlarının Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları (N=56)

İDARİ YÖNETİCİLER					
		Sayı	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata
Vizyoner Liderlik	Daire başkanı	7	4.43	0.24	0.09
	Şube müdürü	15	3.73	0.67	0.17
	Fakülte sekreteri	12	3.92	0.57	0.19
	Yüksekokul sekreteri	5	3.60	0.49	0.22
	M. yüksekokulu sekreteri	13	4.10	0.77	0.21
	Enstitü sekreteri	4	4.13	0.63	0.31
Dijital Çağ ve Öğrenme Kültürü	Daire başkanı	7	4.50	0.46	0.17
	Şube müdürü	15	3.95	0.57	0.15
	Fakülte sekreteri	12	4.00	0.56	0.12
	Yüksekokul sekreteri	5	3.63	0.66	0.30
	M. yüksekokulu sekreteri	13	4.01	0.81	0.23
	Enstitü sekreteri	4	4.33	0.47	0.24
Profesyonel Uygulamada Mükemmellik	Daire başkanı	7	.63	0.35	0.13
	Şube müdürü	15	3.96	0.74	0.19
	Fakülte sekreteri	12	4.05	0.53	0.15
	Yüksekokul sekreteri	5	3.96	0.67	0.30
	M. yüksekokulu sekreteri	13	3.90	0.80	0.22
	Enstitü sekreteri	4	4.15	0.62	0.31
Sistematiik Gelişim	Daire başkanı	7	4.26	0.36	0.14
	Şube müdürü	15	4.84	0.71	0.18
	Fakülte sekreteri	12	4.11	0.69	0.20
	Yüksekokul sekreteri	5	4.80	0.76	0.34
	M. yüksekokulu sekreteri	13	4.88	0.70	0.19
	Enstitü sekreteri	4	4.50	0.33	0.17
Dijital Vatandaşlık	Daire başkanı	7	4.34	0.30	0.11
	Şube müdürü	15	4.91	0.68	0.17
	Fakülte sekreteri	12	4.17	0.58	0.16
	Yüksekokul sekreteri	5	3.88	0.70	0.31
	M. yüksekokulu sekreteri	13	3.82	0.74	0.21
	Enstitü sekreteri	4	4.30	0.48	0.24

Değişkenler		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F
TELÖY Vizyoner Liderlik	Gruplar Arası	3.328	5	0.666	A.D.
	Bireyler Arası	19.394	50	0.388	
	Toplam	22.722	55	-	
TELÖY Dijital Çağ ve Öğrenme Kültürü	Gruplar Arası	2.818	5	0.564	A.D.
	Bireyler Arası	19.640	50	0.393	
	Toplam	22.458	55	-	
TELÖY Profesyonel Uygulamada Mükemmellik	Gruplar Arası	2.797	5	0.559	A.D.
	Bireyler Arası	22.172	50	0.443	
	Toplam	24.969	55	-	
TELÖY SistematiK Gelişim	Gruplar Arası	2.324	5	0.465	A.D.
	Bireyler Arası	21.422	50	0.428	
	Toplam	23.746	55	-	
TELÖY Dijital Vatandaşlık	Gruplar Arası	2.136	5	0.427	A.D.
	Bireyler Arası	19.758	50	0.395	
	Toplam	21.894	55	-	
A.D: Anlamlı Değil					

Tablo 4.20: Akademik Yöneticilerin Okulların Bulunduğu İl/İlçe Durumlarına Göre TELÖY Puanlarının Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları (N=231)

AKADEMİK YÖNETİCİLER					
		Sayı	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata
Vizyoner Liderlik	Burdur	158	4.23	0.57	0.05
	Bucak	28	4.08	0.55	0.10
	Yeşilova	5	4.25	0.35	0.16
	Göhlisar	15	4.11	0.58	0.15
	Ağlasun	8	4.28	0.41	0.15
	Altınyayla	4	3.94	0.43	0.21
	Çavdır	7	4.29	0.47	0.18
	Tefenni	6	4.39	0.67	0.27
Dijital Çağ ve Öğrenme Kültürü	Burdur	158	4.27	0.51	0.04
	Bucak	28	4.09	0.50	0.09
	Yeşilova	5	4.20	0.52	0.23
	Göhlisar	15	4.11	0.44	0.11
	Ağlasun	8	4.48	0.27	0.10
	Altınyayla	4	4.17	0.59	0.30
	Çavdır	7	4.29	0.28	0.11
	Tefenni	6	4.33	0.46	0.19
Profesyonel Uygulamada Mükemmellik	Burdur	158	4.36	0.47	0.04
	Bucak	28	4.11	0.45	0.09
	Yeşilova	5	4.28	0.52	0.23
	Göhlisar	15	4.43	0.50	0.13
	Ağlasun	8	4.30	0.43	0.15

	Altınyayla	4	4.70	0.26	0.13				
	Çavdır	7	4.31	0.45	0.17				
	Tefenni	6	4.40	0.44	0.18				
Sistematik Gelişim	Burdur	158	4.40	0.48	0.04				
	Bucak	28	4.17	0.57	0.11				
	Yeşilova	5	4.30	0.53	0.24				
	Göhlisar	15	4.30	0.33	0.09				
	Ağlasun	8	4.17	0.58	0.21				
	Altınyayla	4	4.67	0.19	0.10				
	Çavdır	7	4.40	0.32	0.12				
Dijital Vatandaşlık	Tefenni	6	4.58	0.42	0.17				
	Burdur	158	4.46	0.49	0.04				
	Bucak	28	4.01	0.70	0.13				
	Yeşilova	5	4.20	0.14	0.06				
	Göhlisar	15	4.33	0.39	0.10				
	Ağlasun	8	4.13	0.54	0.19				
	Altınyayla	4	4.60	0.28	0.14				
Değişkenler	Çavdır	7	4.69	0.32	0.12				
	Tefenni	6	4.43	0.46	0.19				
		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F				
	TELÖY Vizyoner Liderlik	Gruplar Arası	1.196	7	0.171	A.D.			
		Bireyler Arası	69.536	223	0.312				
		Toplam	70.733	230	-				
	TELÖY Dijital Çağ ve Öğrenme Kültürü	Gruplar Arası	1.596	7	0.228	A.D.			
Bireyler Arası		54.836	223	0.246					
Toplam		56.432	230	-					
TELÖY Profesyonel Uygulamada Mükemmellik	Gruplar Arası	2.301	7	0.319	A.D.				
	Bireyler Arası	47.906	223	0.215					
	Toplam	50.207	230	-					
TELÖY Sistematik Gelişim	Gruplar Arası	2.401	7	0.343	A.D.				
	Bireyler Arası	51.639	223	0.232					
	Toplam	54.040	230	-					
TELÖY Dijital Vatandaşlık	Gruplar Arası	6.277	7	0.897	3.510*				
	Bireyler Arası	56.969	223	0.255					
	Toplam	63.246	230	-					
*p<.05									
A.D: Anlamlı Değil									
	İl/İlçe	Burdur	Bucak	Yeşilova	Göhlisar	Ağlasun	Altınyayla	Çavdır	Tefenni
TELÖY Vizyoner Liderlik	Burdur	A.D.							
	Bucak								
	Yeşilova								
	Göhlisar								

	Ağlasun								
	Altınyayla								
	Çavdır								
	Tefenni								
TELÖY Dijital Çağ ve Öğrenme Kültürü	Burdur	A.D.							
	Bucak								
	Yeşilova								
	Göhlisar								
	Ağlasun								
	Altınyayla								
	Çavdır								
	Tefenni								
TELÖY Profesyonel Uygulamada Mükemmellik	Burdur	A.D.							
	Bucak								
	Yeşilova								
	Göhlisar								
	Ağlasun								
	Altınyayla								
	Çavdır								
	Tefenni								
TELÖY SistematiK Gelişim	Burdur	A.D.							
	Bucak								
	Yeşilova								
	Göhlisar								
	Ağlasun								
	Altınyayla								
	Çavdır								
	Tefenni								
TELÖY Dijital Vatandaşlık	Burdur	X=4.23	P<0.05	A.D.	A.D.	A.D.	A.D.	A.D.	A.D.
	Bucak		X=4.23	A.D.	A.D.	A.D.	A.D.		A.D.
	Yeşilova			X=4.23	A.D.	A.D.	A.D.	A.D.	A.D.
	Göhlisar				X=4.23	A.D.	A.D.	A.D.	A.D.
	Ağlasun					X=4.23	A.D.	A.D.	A.D.
	Altınyayla						X=4.23	A.D.	A.D.
	Çavdır		P<0.05					X=4.69	A.D.
	Tefenni								X=4.23
*p<.05									
A.D: Anlamlı Değil									

Tablo 4.21: İdari Yöneticilerin Okulların Bulunduğu İl/İlçe Durumlarına Göre TELÖY Puanlarının Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları (N=56)

İDARİ YÖNETİCİLER					
		Sayı	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata
Vizyoner Liderlik	Burdur	43	3.98	0.64	0.10
	Bucak	7	3.75	0.43	0.16
	Yeşilova	1	4.25	-	-
	Göhlisar	1	5.00	-	-
	Ağlasun	1	4.00	-	-
	Altınyayla	1	2.75	-	-
	Çavdır	1	3.50	-	-
	Tefenni	1	5.00	-	-
Dijital Çağ ve Öğrenme Kültürü	Burdur	43	4.10	0.62	0.10
	Bucak	7	3.71	0.47	0.18
	Yeşilova	1	3.00	-	-
	Göhlisar	1	5.00	-	-
	Ağlasun	1	4.17	-	-
	Altınyayla	1	3.17	-	-
	Çavdır	1	3.67	-	-
	Tefenni	1	5.00	-	-
Profesyonel Uygulamada Mükemmellik	Burdur	43	4.12	0.67	0.10
	Bucak	7	3.97	0.44	0.17
	Yeşilova	1	3.20	-	-
	Göhlisar	1	5.00	-	-
	Ağlasun	1	3.60	-	-
	Altınyayla	1	3.00	-	-
	Çavdır	1	3.00	-	-
	Tefenni	1	5.00	-	-
Sistematiik Gelişim	Burdur	43	4.11	0.65	0.10
	Bucak	7	3.60	0.44	0.17
	Yeşilova	1	3.17	-	-
	Göhlisar	1	4.50	-	-
	Ağlasun	1	4.50	-	-
	Altınyayla	1	3.00	-	-
	Çavdır	1	3.00	-	-
	Tefenni	1	4.50	-	-
Dijital Vatandaşlık	Burdur	43	4.15	0.59	0.09
	Bucak	7	3.49	0.41	0.16
	Yeşilova	1	3.00	-	-
	Göhlisar	1	4.40	-	-
	Ağlasun	1	4.60	-	-
	Altınyayla	1	3.00	-	-
	Çavdır	1	3.00	-	-
	Tefenni	1	4.40	-	-

Değişkenler		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F
TELÖY Vizyoner Liderlik	Gruplar Arası	4.245	7	0.606	A.D.
	Bireyler Arası	18.477	48	0.385	
	Toplam	22.722	55	-	
TELÖY Dijital Çağ ve Öğrenme Kültürü	Gruplar Arası	4.744	7	0.678	A.D.
	Bireyler Arası	17.714	48	0.369	
	Toplam	22.458	55	-	
TELÖY Profesyonel Uygulamada Mükemmellik	Gruplar Arası	5.156	7	0.737	A.D.
	Bireyler Arası	19.813	48	0.413	
	Toplam	24.969	55	-	
TELÖY Sistematiik Gelişim	Gruplar Arası	5.093	7	0.728	A.D.
	Bireyler Arası	18.652	48	0.389	
	Toplam	23.746	55	-	
TELÖY Dijital Vatandaşlık	Gruplar Arası	6.458	7	0.923	A.D.
	Bireyler Arası	15.436	48	0.322	
	Toplam	21.894	55	-	
A.D: Anlamlı Değil					

Tablo 4.22: Akademik Yöneticilerin Hizmet Yıllarına Göre Durumlarına Göre TELÖY Puanlarının Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları (N=231)

AKADEMİK YÖNETİCİLER					
	Yönetici hizmet yılı	Sayı	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata
Vizyoner Liderlik	1-5 yıl	141	4.20	0.55	0.04
	6-10 yıl	71	4.16	0.55	0.06
	11-15 yıl	19	4.35	0.50	0.11
Dijital Çağ ve Öğrenme Kültürü	1-5 yıl	141	4.27	0.47	0.04
	6-10 yıl	71	4.18	0.49	0.05
	11-15 yıl	19	4.24	0.59	0.13
Profesyonel Uygulamada Mükemmellik	1-5 yıl	141	4.36	0.44	0.03
	6-10 yıl	71	4.27	0.49	0.05
	11-15 yıl	19	4.37	0.49	0.11
Sistematiik Gelişim	1-5 yıl	141	4.36	0.48	0.04
	6-10 yıl	71	4.38	0.49	0.05
	11-15 yıl	19	4.28	0.48	0.11
Dijital Vatandaşlık	1-5 yıl	141	4.41	0.51	0.04
	6-10 yıl	71	4.36	0.52	0.06
	11-15 yıl	19	4.28	0.61	0.14
Değişkenler		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F
TELÖY Vizyoner Liderlik	Gruplar Arası	0.521	2	0.261	A.D.
	Bireyler Arası	70.212	228	0.308	
	Toplam	70.733	230	-	
TELÖY Dijital Çağ ve Öğrenme Kültürü	Gruplar Arası	0.353	2	0.176	A.D.
	Bireyler Arası	56.080	228	0.246	
	Toplam	56.432	230	-	
TELÖY Profesyonel Uygulamada Mükemmellik	Gruplar Arası	0.440	2	0.220	A.D.
	Bireyler Arası	49.767	228	0.218	
	Toplam	50.207	230	-	
TELÖY Sistematiik Gelişim	Gruplar Arası	0.171	2	0.086	A.D.
	Bireyler Arası	53.869	228	0.236	
	Toplam	54.040	230	-	
TELÖY Dijital Vatandaşlık	Gruplar Arası	0.325	2	0.162	A.D.
	Bireyler Arası	62.921	228	0.276	
	Toplam	63.246	230	-	
A.D: Anlamli Değil					

Tablo 4.23: İdari Yöneticilerin Hizmet Yıllarına Göre Durumlarına Göre TELÖY Puanlarının Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları (N=56)

İDARİ YÖNETİCİLER					
	Yönetici hizmet yılı	Sayı	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata
Vizyoner Liderlik	1-5 yıl	26	4.03	0.70	0.13
	6-10 yıl	23	3.88	0.65	0.13
	11-15 yıl	7	3.92	0.31	0.11
Dijital Çağ ve Öğrenme Kültürü	1-5 yıl	26	4.22	0.61	0.11
	6-10 yıl	23	3.92	0.66	0.13
	11-15 yıl	7	3.73	0.51	0.19
Profesyonel Uygulamada Mükemmellik	1-5 yıl	26	4.22	0.68	0.12
	6-10 yıl	23	3.92	0.69	0.14
	11-15 yıl	7	3.91	0.51	0.18
Sistematiik Gelişim	1-5 yıl	26	4.17	0.63	0.12
	6-10 yıl	23	3.93	0.64	0.14
	11-15 yıl	7	3.64	0.48	0.18
Dijital Vatandaşlık	1-5 yıl	26	4.20	0.59	0.11
	6-10 yıl	23	3.97	0.63	0.13
	11-15 yıl	7	3.51	0.48	0.18
Değişkenler		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F
TELÖY Vizyoner Liderlik	Gruplar Arası	0.313	2	0.156	A.D.
	Bireyler Arası	22.410	53	0.423	
	Toplam	22.722	55	-	
TELÖY Dijital Çağ ve Öğrenme Kültürü	Gruplar Arası	1.812	2	0.906	A.D.
	Bireyler Arası	20.646	53	0.390	
	Toplam	22.458	55	-	
TELÖY Profesyonel Uygulamada Mükemmellik	Gruplar Arası	1.225	2	0.613	A.D.
	Bireyler Arası	23.743	53	0.448	
	Toplam	24.969	55		
TELÖY Sistematiik Gelişim	Gruplar Arası	1.765	2	0.883	A.D.
	Bireyler Arası	21.980	53	0.415	
	Toplam	23.746	55	-	
TELÖY Dijital Vatandaşlık	Gruplar Arası	2.81	2	1.341	3.698*
	Bireyler Arası	19.213	53	0.363	
	Toplam	21.894	55		
*p<.05					
A.D: Anlamlı Değil					

Tablo 4.24: Akademik Yöneticilerin Yaş Durumlarına Göre TELÖY Puanlarının Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları (N=231)

AKADEMİK YÖNETİCİLER					
	Yaş	Sayı	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata
Vizyoner Liderlik	30 ve altı	2	4.25	0.71	0.50
	31-40 arası	75	4.22	0.52	0.06
	41-50 arası	107	4.17	0.55	0.05
	51 ve üzeri	47	4.27	0.63	0.09
Dijital Çağ ve Öğrenme Kültürü	30 ve altı	2	4.92	0.12	0.08
	31-40 arası	75	4.23	0.50	0.06
	41-50 arası	107	4.23	0.49	0.05
	51 ve üzeri	47	4.27	0.50	0.07
Profesyonel Uygulamada Mükemmellik	30 ve altı	2	4.50	0.71	0.50
	31-40 arası	75	4.31	0.47	0.05
	41-50 arası	107	4.32	0.48	0.05
	51 ve üzeri	47	4.42	0.43	0.06
Sistemik Gelişim	30 ve altı	2	4.50	0.71	0.50
	31-40 arası	75	4.27	0.49	0.05
	41-50 arası	107	4.39	0.49	0.05
	51 ve üzeri	47	4.48	0.42	0.06
Dijital Vatandaşlık	30 ve altı	2	4.70	0.42	0.30
	31-40 arası	75	4.26	0.59	0.07
	41-50 arası	107	4.39	0.50	0.05
	51 ve üzeri	47	4.48	0.41	0.06
Değişkenler		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F
TELÖY Vizyoner Liderlik	Gruplar Arası	0.391	3	0.130	A.D.
	Bireyler Arası	70.342	227	0.310	
	Toplam	70.733	230	-	
TELÖY Dijital Çağ ve Öğrenme Kültürü	Gruplar Arası	0.951	3	0.317	A.D.
	Bireyler Arası	55.481	227	0.244	
	Toplam	56.432	230	-	
TELÖY Profesyonel Uygulamada Mükemmellik	Gruplar Arası	0.433	3	0.144	A.D.
	Bireyler Arası	49.774	227	0.219	
	Toplam	50.207	230	-	
TELÖY Sistemik Gelişim	Gruplar Arası	1.417	3	0.472	A.D.
	Bireyler Arası	52.62	227	0.232	
	Toplam	54.040	230	-	
TELÖY Dijital Vatandaşlık	Gruplar Arası	3.032	3	1.011	3.810*
	Bireyler Arası	60.214	227	0.265	
	Toplam	63.246	230	-	

	Yaş	30 ve altı	31-40 arası	41-50 arası	51 ve üzeri
TELÖY Vizyoner Liderlik	30 ve altı	A.D.			
	31-40 arası				
	41-50 arası				
	51 ve üzeri				
TELÖY Dijital Çağ ve Öğrenme Kültürü	30 ve altı	A.D.			
	31-40 arası				
	41-50 arası				
	51 ve üzeri				
TELÖY Profesyonel Uygulamada Mükemmellik	30 ve altı	A.D.			
	31-40 arası				
	41-50 arası				
	51 ve üzeri				
TELÖY Sistematiik Gelişim	30 ve altı	A.D.			
	31-40 arası				
	41-50 arası				
	51 ve üzeri				
TELÖY Dijital Vatandaşlık	30 ve altı	X=4.70	A.D.	A.D.	A.D.
	31-40 arası	A.D.	X=4.26	A.D.	
	41-50 arası	A.D.	A.D.	X=4.39	A.D.
	51 ve üzeri	A.D.	p<0.05		X=4.48
*p<.05					
A.D: Anlamlı Değil					

Tablo 4.25: İdari Yöneticilerin Yaş Durumlarına Göre TELÖY Puanlarının Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları (N=56)

İDARİ YÖNETİCİLER					
	Yaş	Sayı	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata
Vizyoner Liderlik	31-40 arası	6	3.54	0.51	0.21
	41-50 arası	34	4.12	0.62	0.11
	51 ve üzeri	16	3.78	0.65	0.16
Dijital Çağ ve Öğrenme Kültürü	31-40 arası	6	3.75	0.50	0.21
	41-50 arası	34	4.20	0.58	0.10
	51 ve üzeri	16	3.82	0.73	0.18
Profesyonel Uygulamada Mükemmellik	31-40 arası	6	3.80	0.55	0.23
	41-50 arası	34	4.20	0.63	0.11
	51 ve üzeri	16	3.89	0.77	0.19
Sistematiik Gelişim	31-40 arası	6	3.67	0.47	0.19
	41-50 arası	34	4.12	0.69	0.12
	51 ve üzeri	16	3.90	0.61	0.15
Dijital Vatandaşlık	31-40 arası	6	3.77	0.60	0.24
	41-50 arası	34	4.11	0.68	0.12
	51 ve üzeri	16	3.93	0.53	0.13
Değişkenler		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F
TELÖY Vizyoner Liderlik	Gruplar Arası	2.406	2	1.203	A.D
	Bireyler Arası	20.316	53	0.383	
	Toplam	22.722	55	-	
TELÖY Dijital Çağ ve Öğrenme Kültürü	Gruplar Arası	2.087	2	1.043	A.D
	Bireyler Arası	20.372	53	0.384	
	Toplam	22.458	55	-	
TELÖY Profesyonel Uygulamada Mükemmellik	Gruplar Arası	1.492	2	0.746	A.D
	Bireyler Arası	23.476	53	0.443	
	Toplam	24.969	55	-	
TELÖY Sistematiik Gelişim	Gruplar Arası	1.346	2	0.673	A.D
	Bireyler Arası	22.399	53	0.423	
	Toplam	23.746	55	-	
TELÖY Dijital Vatandaşlık	Gruplar Arası	0.816	2	0.408	A.D
	Bireyler Arası	21.079	53	0.398	
	Toplam	21.894	55	-	
A.D: Anlamlı Değil					

Tablo 4.26: Akademik Yöneticilerin Eğitim Durumlarına Göre TELÖY Puanlarının Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları (N=231)

AKADEMİK YÖNETİCİLER					
	Yaş	Sayı	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata
Vizyoner Liderlik	Lisans	4	4.38	0.25	0.13
	Yüksek lisans	28	4.20	0.50	0.10
	Doktora	199	4.20	0.57	0.04
Dijital Çağ ve Öğrenme Kültürü	Lisans	4	4.50	0.27	0.14
	Yüksek lisans	28	4.17	0.49	0.08
	Doktora	199	4.25	0.51	0.04
Profesyonel Uygulamada Mükemmellik	Lisans	4	4.25	0.53	0.26
	Yüksek lisans	28	4.18	0.51	0.10
	Doktora	199	4.35	0.46	0.03
Sistematiik Gelişim	Lisans	4	4.00	0.41	0.20
	Yüksek lisans	28	4.32	0.44	0.08
	Doktora	199	4.38	0.49	0.03
Dijital Vatandaşlık	Lisans	4	4.25	0.57	0.29
	Yüksek lisans	28	4.39	0.50	0.10
	Doktora	199	4.39	0.53	0.04
Değişkenler		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F
TELÖY Vizyoner Liderlik	Gruplar Arası	0.118	2	0.059	A.D.
	Bireyler Arası	70.615	228	0.310	
	Toplam	70.733	230	-	
TELÖY Dijital Çağ ve Öğrenme Kültürü	Gruplar Arası	0.440	2	0.220	A.D.
	Bireyler Arası	55.933	228	0.246	
	Toplam	56.432	230	-	
TELÖY Profesyonel Uygulamada Mükemmellik	Gruplar Arası	0.153	2	0.076	A.D.
	Bireyler Arası	50.054	228	0.220	
	Toplam	50.207	230	-	
TELÖY Sistematiik Gelişim	Gruplar Arası	0.618	2	0.309	A.D.
	Bireyler Arası	53.422	228	0.234	
	Toplam	54.040	230	-	
TELÖY Dijital Vatandaşlık	Gruplar Arası	0.078	2	0.039	A.D.
	Bireyler Arası	63.168	228	0.277	
	Toplam	63.246	230	-	
A.D: Anlamlı Değil					

Tablo 4.27: İdari Yöneticilerin Eğitim Durumlarına Göre TELÖY Puanlarının Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları (N=56)

İDARİ YÖNETİCİLER					
	Yaş	Sayı	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata
Vizyoner Liderlik	Lisans	46	3.92	0.66	0.10
	Yüksek lisans	4	4.00	0.74	0.37
	Doktora	6	4.21	0.40	0.10
Dijital Çağ ve Öğrenme Kültürü	Lisans	46	4.01	0.64	0.10
	Yüksek lisans	4	4.21	0.92	0.46
	Doktora	6	4.19	0.43	0.17
Profesyonel Uygulamada Mükemmellik	Lisans	46	4.03	0.66	0.10
	Yüksek lisans	4	4.05	1.10	0.55
	Doktora	6	4.33	0.45	0.18
Sistematiik Gelişim	Lisans	46	4.02	0.68	0.10
	Yüksek lisans	4	3.97	0.97	0.48
	Doktora	6	3.92	0.27	0.11
Dijital Vatandaşlık	Lisans	46	4.02	0.65	0.10
	Yüksek lisans	4	3.90	0.93	0.48
	Doktora	6	4.10	0.30	0.11
Değişkenler		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F
TELÖY Vizyoner Liderlik	Gruplar Arası	0.436	2	0.218	A.D.
	Bireyler Arası	22.286	53	0.420	
	Toplam	22.722	55	-	
TELÖY Dijital Çağ ve Öğrenme Kültürü	Gruplar Arası	0.306	2	0.153	A.D.
	Bireyler Arası	22.153	53	0.418	
	Toplam	22.458	55	-	
TELÖY Profesyonel Uygulamada Mükemmellik	Gruplar Arası	0.488	2	0.244	A.D.
	Bireyler Arası	24.481	53	0.462	
	Toplam	24.969	55	-	
TELÖY Sistematiik Gelişim	Gruplar Arası	0.050	2	0.025	A.D.
	Bireyler Arası	23.696	53	0.447	
	Toplam	23.746	55	-	
TELÖY Dijital Vatandaşlık	Gruplar Arası	0.096	2	0.048	A.D.
	Bireyler Arası	21.798	53	0.411	
	Toplam	21.894	55	-	
A.D: Anlamlı Değil					

EK 2: ANKET FORMU

Teknoloji Liderliği Yeterlik Algıları Ölçeği

Bu çalışmanın amacı, akademik ve idari yöneticilerin sahip olması gereken teknolojik liderlik yeterliliklerini ortaya koymaktır. Bu kapsamda akademik ve idari yöneticilerin İSTE bilişim teknolojileri (BT) standartlarına ilişkin yeterlik algılarını belirlemeye yönelik bu anket kullanılmıştır. Verdiğiniz cevapların doğru olması, çalışmamızın doğruluk derecesini artıracak ve akademik kazanımını etkileyecektir. Cevaplarınız ve desteğiniz için şimdiden çok teşekkür ederim.

Araştırma sonuçlarından haberdar olmak isterseniz lütfen e-posta adresinizi belirtiniz:

Tuğba KARAOĞLAN

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Ümmü Gülsüm KAHRAMAN

Kişisel Bilgi Formu:

Okulunuzun kademesi: () Fakülte () Enstitü () Yüksekokul () Meslek yüksekokulu

Unvanınız: () Dekan () Dekan Yardımcısı () Anabilim Dalı Başkanı () Anabilim Dalı Başkan Yardımcısı () Bölüm Başkanı () Bölüm Başkan Yardımcısı () Daire Başkanı () Müdür Diğer _____

Okulunuzun bulunduğu il / ilçe: _____

Yönetici olarak hizmet yılınız: _____

Cinsiyetiniz: () Erkek () Kadın

Yaşınız: () 30 ve altı () 31–40 arası () 41-50 arası () 51 ve üzeri

Eğitim Durumunuz: () Lise () Lisans () Y. Lisans () Doktora

Bilişim teknolojileri ile ilgili herhangi bir hizmet içi eğitim aldınız mı? () Evet () Hayır

Evet ise, lütfen bu hizmet içi eğitimleri belirtiniz:

Lütfen aşağıda sunulan ISTE standartlarına ilişkin yeterlilik düzeyinize ilişkin görüşlerinizi belirtiniz.	Yeterlilik düzeyiniz 1: Yeterli değil 2: Az yeterli 3: Kısmen yeterli 4: Yeterli 5: Çok yeterli				
	1	2	3	4	5
1.Vizyoner Liderlik: Tüm kurumda kapsamlı bir teknoloji entegrasyonu sağlamak için mükemmeliyeti ve dönüşümü destekleyen ortak bir vizyonun geliştirilmesi ve uygulanmasına ilham verir ve liderlik ederim.					
2.Öğrenme hedeflerini karşılamak ve aşmak, etkili öğretim uygulamalarını desteklemek ve ilçe ve okul liderlerinin performanslarını en üst düzeye çıkarmak için tüm paydaşlar arasında dijital çağ kaynaklarının kullanımını arttıran ortak amaçlı bir değişim vizyonuna ilham verir ve bunu desteklerim.					
3.Paylaşılan vizyon ile tutarlı, teknoloji ile uyumlu stratejik planların geliştirilmesi ve paylaşılması sürecine katılırım.					
4.Teknoloji ile bütünleşmiş vizyon ve stratejik planların uygulanması için kurumsal, yerel ve ulusal boyutlardaki politikaların, programların ve fonlandırmaların geliştirilmesini desteklerim.					
5.Dijital Çağ Öğrenme Kültürü: Tüm öğrenciler için ayrıntılı, uygun ve ilgi çekici eğitim sağlayan dinamik bir dijital çağ öğrenme kültürü oluşturur, destekler ve bunun sürdürülmesini sağlarım.					
6.Öğretimde dijital çağ öğrenmesinin sürekli gelişimine odaklanan yenilikler sağlarım.					
Öğrenme için teknolojinin sık ve etkili kullanımını tasarlar ve bunu desteklerim.					
7.Tüm öğrencilerin çeşitli bireysel ihtiyaçlarını karşılayan teknoloji donanımlı öğrenen merkezli ortamları ve öğrenme kaynaklarını sağlarım.					
8.Teknolojinin etkili olarak uygulanmasını ve öğretim programıyla bütünleştirilmesini sağlarım.					
9.Yenilikçilik, yaratıcılık ve dijital çağ işbirliğini teşvik eden yerel, ulusal ve küresel öğrenme topluluklarını destekler ve bunlara katılırım.					
10.Profesyonel Uygulamada Mükemmellik: Çağdaş teknolojilerin ve dijital kaynakların bütünleştirilmesi yoluyla öğrencilerin öğrenmesini arttırmak için eğitimcileri güçlendiren profesyonel öğrenme ve yeniliğe dayalı ortamları desteklerim.					
11.Teknolojinin rahat kullanımı ve bütünleşmesinde profesyonel gelişimin sürekliliği için zaman, kaynak ve erişim sağlarım.					
12.Teknolojinin kullanımı konusunda yöneticilerin, öğretmenlerin ve çalışanların profesyonel gelişimine yönelik öğrenme topluluklarını destekler ve bunlara katılırım.					

13.Dijital çağ araçlarını kullanarak tüm paydaşlarla etkili iletişim ve işbirliği sürecini tasarlar ve desteklerim.					
14.Teknolojinin etkili kullanımına ilişkin eğitim araştırmalarını ve yeni eğilimleri takip ederek teknolojinin öğrenci öğrenmesini geliştirmesi açısından değerlendirilmesini teşvik ederim.					
15.Sistematik Gelişim: Bilgi ve teknoloji kaynaklarının etkili kullanarak örgütün sürekli gelişimi için dijital çağ liderliğini ve yönetimini sağlarım.					
16.Teknoloji ve zengin materyallerin uygun kullanımı yoluyla öğrenme hedeflerine en üst düzeyde ulaştırılması için amaçlı değişime liderlik ederim.					
17.Çalışan performansını ve öğrenci öğrenmesini geliştirmek için verilerin toplanması, analiz edilmesi, sonuçların yorumlanması ve bulguların paylaşılması için işbirliği yaparım.					
18.Akademik ve idari hedeflerin geliştirilmesi için teknolojiyi yeterli ve yaratıcı bir biçimde kullanabilen nitelikli personelin uzun soluklu istihdamını sağlarım.					
19.Sistematik gelişimi destekleyici stratejik ortaklıklar kurarım.					
20.Farklı teknoloji sistemlerinin bir arada işlerliğini ve bütünlüğünü sürdürecektir şekilde; yönetim, operasyon, öğretim ve öğrenme süreçlerini destekleyen sağlam bir teknoloji altyapısının kurulmasını ve devamlılığını sağlarım.					
21.Dijital Vatandaşlık: Dijital kültürün gelişimini destekleyici sosyal, etik ve yasal konu ve sorumluluklara ilişkin bir anlayış tasarlar ve geliştiririm.					
22.Tüm öğrencilerin ihtiyaçlarını karşılamak için uygun dijital araçlara ve kaynaklara eşit erişimi sağlarım.					
23.Dijital bilgi ve teknolojinin güvenli, yasal ve etik kullanımına yönelik politikaların geliştirilmesi, tasarlanması ve oluşturulmasına destek veririm.					
24.Teknoloji ve bilgi kullanımı ile ilgili güvene dayalı sosyal etkileşimleri desteklerim ve bunlara rol model olurum.					
25.Çağdaş iletişim ve işbirliği araçları yoluyla, küresel konularda ortak kültürel anlayışın ve ilginin geliştirilmesini sağlarım ve buna rol model olurum.					

EK 3: ÖZGEÇMİŞ**Kişisel Bilgiler**

Soyadı, Adı : KARAOĞLAN, Tuğba

Uyruğu : T.C.

Eğitim**Derece****Eğitim Birimi****Mezuniyet Tarihi**

Lisans

MAKÜ/ Bucak Zeliha Tolunay

2016-2017

Uygulamalı Teknoloji ve

İşletmecilik Yüksekokulu

Yönetim Bilişim Sistemleri

Lise

Kemer Lisesi

2011-2012

Yabancı Dil

İngilizce

EK 4. ETİK KURUL İZNİ



T.C.
BURDUR MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ
Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu

ARAŞTIRMA PROJESİ DEĞERLENDİRME RAPORU

Toplantı Tarihi: **07.10.2020** Çarşamba

Toplantı No: **2020/10**

Karar No: **GO 2020/270**

Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Bilişim Sistemleri Ana Bilim Dalı Yönetim Bilişim Sistemleri Yüksek Lisans programı öğrencisi Tuğba KARAOĞLAN 'ın, Dr. Öğr. Üyesi Ümmü Gülsüm KAHRAMAN danışmanlığında yürüteceği **“Üniversite Yöneticilerinin Teknoloji Liderliği Yeterlilik Algısının İncelenmesi: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Örneği”** başlıklı proje önerisi araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş olup etik açıdan uygun bulunmuştur

(Başkan)
Prof. Dr. Yakup YILDIRIM

(BaşkanYrd.)

Prof. Dr. Ramazan
ADANIR

Doç. . dık Yüksel SIVACI

Doç. D . sman
UĞAY

Doç .Dr. Ahmet " AMŞIOĞLU

Dr.Öğr KARAFIL avuz

Üyesi İfta GÜRBÜZ

Dr. Öğr. Üyesi Sibel ŞENTÜRK
(Raportör)
Katılma 1

Dr. Öğr. Üy " El in ELİ

Dr. Öğr. Ü Ertan TAĞMAN

Dr. Öğr. Üyesi Sema MERT
ERGİN

Dr. Öğr. Üyesi
Arife ÜNAL
SÜNGÜ