

**KKTC
YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ, DENETİMİ, EKONOMİSİ
VE PLANLAMASI ANA BİLİM DALI**

**KKTC'DEKİ BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN
GÜNÜMÜZDEKİ TEKNOLOJİK LİDERLİK TUTUMLARI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mustafa ULUĞ

Lefkoşa, 2018

**KKTC
YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ, DENETİMİ, EKONOMİSİ
VE PLANLAMASI ANA BİLİM DALI**

**KKTC'DEKİ BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN
GÜNÜMÜZDEKİ TEKNOLOJİK LİDERLİK TUTUMLARI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mustafa ULUĞ

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Behçet ÖZNACAR

Lefkoşa, 2018

JÜRİ ÜYELRİNİN İMZA SAYFASI

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne

Mustafa ULUĞ' un "KKTC'deki Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Günümüzdeki Teknolojik Liderlik Tutumları" isimli çalışması, Haziran 2018 tarihinde jürimiz tarafından Eğitim Yönetimi, Denetimi, Ekonomisi ve Planlaması Ana Bilim Dalı'nda YÜKSEK LİSANS TEZİ Olarak Kabul Edilmiştir.

	Adı- Soyadı	İmza
Başkan	: Prof. Dr. Fahriye ALTINAY AKSAL	
Üye	: Yrd. Doç. Dr. Umut AKÇIL	
Üye (Danışman):	Doç. Dr. Behçet ÖZNACAR	

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

..../...../2018

Prof. Dr. Fahriye ALTINAY AKSAL
Enstitü Müdürü

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Bu tezin içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi; tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu; çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce, sonuç ve bilgilere bilimsel etik kuralların gereği olarak eksiksiz şekilde uygun atıf yaptığımı ve kaynak göstererek belirttiğimi beyan ederim.

Mustafa ULUĞ

ÖNSÖZ

Yüksek Lisans eğitimim boyunca beni her zaman destekleyen, teşvik eden, cesaretlendiren, yön veren, sabırla dinleyen, zamanını hiçbir zaman esirgemeyen tez danışman hocam sayın Doç. Dr. Behcet ÖZNACAR sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Çalışmamda öneri ve eleştirileriyle bana katkı sağlayan eğitim hayatım boyunca bana her konuda destek olan, araştırmamın her aşamasında bana destek olan aileme, arkadaşlarıma, eşime ve diğer tüm hocalarıma sonsuz sevgi, saygı ve minnetlerimi sunarak teşekkür ediyorum.

Mustafa ULUĞ

ÖZET

KKTC’DEKİ BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN GÜNÜMÜZDEKİ TEKNOLOJİK LİDERLİK TUTUMLARI

ULUĞ, Mustafa

Eğitim Yönetimi, Denetimi, Ekonomisi ve Planlaması Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Behçet ÖZNACAR

Haziran 2018, 104 sayfa

Bir lider olarak KKTC’deki beden eğitimi öğretmenlerinin (Lefkoşa örneği) günümüzdeki teknolojiye uyum sağlama özelliklerini inceleyerek, beden eğitimi öğretmenlerinin sporcu seçiminde veya çalıştırmalarında günümüzdeki sürekli gelişen sportif alanlardaki teknolojiye ne derece yararlandıkları saptanması amaçlanmıştır.

Yapılan bu araştırmayla; KKTC’deki Milli Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Dairesinde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin (Lefkoşa örneği) günümüzdeki teknolojiye uyum sağlama özellikleri belirlenmektedir. Bu doğrultuda KKTC’nin Lefkoşa ilçesinde beden eğitimi öğretmenliği yapan toplam 30 öğretmen dikkate alınarak çalışma grubu oluşturulmuştur.

Bu çalışma 2017-2018 tarihleri arasında KKTC’deki MEB’nin Ortaöğretim Dairesinde yer alan Mesleki, resmi ve Özel okullarda gerçekleştirilmiştir. Tüm beden eğitimi öğretmenlerinin okul türü, cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, hizmet yılı, medeni durumu arasındaki değişkenler arasında anlamlılık olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Nicel ölçek “Teknolojik Liderlik Tutum Envanteri” durum çalışması yapabilme amacıyla kullanılmıştır. Envanter, *Teknolojiyi Benimseme, Teknoloji ve Gelişme, Teknolojiyi İzleme, Teknoloji ve Yönetim, Teknoloji Korkusu, Teknoloji ve İnternet, Teknolojiye Güven, Teknoloji ve Karamsarlık, Teknoloji Kullanımı* açıdan teknolojik liderlik tutumlarını ölçmektedir.

Elde edilen veriler SPSS istatistik paket programında tanımlayıcı istatistik verilerle (yüzdelik) korelasyonu kullanılmıştır. Elde edilen sonuçların yüzdelikleri incelendiğinde, beden eğitimi öğretmenlerinin teknolojik liderlik tutumlarında anlamlı farklılık saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Lider, teknoloji, beden eğitimi öğretmeni.

ABSTRACT

CURRENT TECHNOLOGICAL LEADERSHIP ATTITUDES OF PHYSICAL EDUCATION TEACHERS IN T.R.N.C.

ULUĞ, Mustafa

Department of Educational Administration, Supervision, Planning
and Economics

Thesis Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Behçet ÖZNACAR

June 2018, 88 pages

This research aims to identify the extent of technology use, which continuously develops in sports domain, in athlete selection or practices by the physical education teachers in T.R.N.C as a leader (Nicosia case) through analysing their adaptation characteristics towards the existing technology.

This research reflects the adaptation characteristics of physical education teachers (Nicosia case) working under the Secondary Education Department of TRNC Ministry of National Education. Within this framework, a total number of 30 teachers, who are physical education teachers in Nicosia district of TRNC, were considered as samples.

This study was conducted in the vocational, public and private schools under the Secondary Education Department of the Ministry of National Education in T.R.N.C between the years of 2017-2018. The aim is to identify whether there is any significance among the variables of type of school, gender, age, education level, service period and marital status in all physical education teachers. The quantitative scale “Technological Leadership Attitude Inventory” was used for the purpose of conducting case study. The inventory measures the technological leadership attitudes from the aspects of *Technology Adoption, Technology and Development, Following the Technology, Technology and Management, Fear of Technology, Technology and Internet, Trust in Technology, Technology and Pessimism and Use of Technology*.

The (percentage) correlation and descriptive statistical data generated with the SPSS statistical software was used for the study data. Considering the rates of outcomes, there is a significant difference in the technological leadership attitudes of physical education teachers.

Key words: leader, technology, physical education teacher.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	i
ÖZET.	iii
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar ÇİZELGESİ.....	xiii
BÖLÜM I.....	1
GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı ve Alt Amaçları	3
1.3. Araştırmanın Önemi.....	4
1.4. Sınırlılıklar	6
1.5.Tanımlar	6
1.6. Kısaltmalar	7
BÖLÜM II.....	8
KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	8
2.1. LİDERLİK	8
2.1.1. Liderlik Kavramı	8
2.1.2. Lider ve Liderlik Tanımları.....	8
2.1.3. Liderlik Gücünün Kaynakları	13
2.2.LİDER VE LİDERLİK ÖZELLİKLERİ	14
2.2.1. Etkileşimci Liderlik	14
2.2.2. Karizmatik Liderlik.....	14
2.2.3. Vizyoner Liderlik	15
2.2.4. Geleneksel Lider	15
2.2.5. Öğretimsel Liderlik	15
2.2.6. Kültürel Liderlik	16
2.2.7. Etik Liderlik	16
2.3. LİDERLİK DAVRANIŞ TİPLERİ	16
2.3.1. Otokratik Liderlik Davranış Tipi	16
2.3.2. Demokratik Liderlik Davranış Tipi.....	17
2.3.3. Serbest Bırakıcı Liderlik Davranış Tipi	18
2.4. LİDERLİK YAKLAŞIMLARI.....	18
2.4.1. Liderlik Kuramlarındaki Yeni Yaklaşımlar	18

2.4.1.1. Özellikler Kuramı	19
2.4.1.2. Davranışsal Liderlik Kuramı	20
2.4.1.3. Durumsal Liderlik Kuramı	20
2.4.1.4. İşlemci Liderlik Kuramı	21
2.4.1.5. Dönüşümcü Liderlik Kuramı.....	21
2.5. TEKNOLOJİK LİDERLİĞİ	25
2.5.1. Teknoloji ile ilgili Temel Kavramlar	26
2.5.2. Teknoloji ve Eğitim	28
2.5.3. Teknolojinin Gelişim ve Önemi	31
2.5.4. Teknoloji Yönetimi ve Teknolojik Liderlik	33
2.5.5. Eğitimde Teknolojinin Yönetimi ve Teknolojik Liderlik	36
2.6. KONUS İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	40
2.6.1. Yurt İçinde Yapılan İlgili Araştırmalar.....	40
2.6.2. Yurt Dışında Yapılan İlgili Araştırmalar	44
BÖLÜM III	51
YÖNTEM.....	51
3. 1. Araştırmanın Deseni	51
3. 2. Evren Örneklem	51
3. 3. Veri Toplama Araçları	52
3.4. Veri Toplama Süreci	53
3.5. Veri Toplama Analizi.....	54
3.6. Araştırmada Etik	54
BÖLÜM IV	55
4.1. BULGULAR VE YORUMLAR.....	55
BÖLÜM V	71
TARTIŞMA	71
BÖLÜM VI	74
6.1.Sonuçlar	74
6.2.Öneriler	77
6.2.1 Uygulayıcılara Yönelik Öneriler	77
6.2.2 Araştırmacılara Yönelik Öneriler.....	78
Kaynakça.....	79
Ekler	85

EK 1. ETİK İZİN	85
EK 2. Anket Kullanım İzni	86
EK 3. Turnitin Raporu	87
EK 4. YDÜ Büyük Kütüphane Onayı.....	88
EK 5. Teknolojik Liderlik Anketi	89

TABLolar ÇİZELGESİ

Tablo1. Başarılı Liderlerin Özellik ve Yetenekleri.....	55
Tablo2. Ohio Üniversitesi Liderlik Araştırmaları Sonucunda Elde Edilen Dört Liderlik Tarzı.....	56
Tablo3. Blake ve Mouton'nun Yönetim Kafesi.....	57
Tablo4. Liderin Durumlarına Göre Davranış Biçimleri.....	59
Tablo5. Mitler ve Gerçekler.....	60

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Fiziksel ve kişilik liderlik.....	19
Şekil 2. Mitler ve gerçekeler	34
Şekil 3. Teknoloji liderliği modeli.....	38

TERİMLER SÖZCÜĞÜ

Beden Eğitimi: Kişinin fiziksel hareketlere katılmak suretiyle davranışlarında kasıtlı olarak beden eğitiminin amaçlarına uygun (bedensel, duygusal, sosyal ve zihinsel) değişme meydana getirme sürecidir (Tamer ve Pulur, 2001).

Eğitim: Bireyin davranışında kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istendik değişme meydana getirme sürecine eğitim denir (Ertürk, 1998).

Teknoloji: Bilimsel ya da sistematik bilgilerin pratik alanlara sistemli bir şekilde uygulanmasıdır (Koç, 2004). Diğer bir ifadeyle teknoloji, İnsan-makine sistemlerinin desenlenmesi, organizasyonu ve işletilmesini kapsayan ve bu bağlamda makineler, işlemler, yöntemler, süreçler, sistemler, yönetim ve kontrol mekanizmaları gibi çeşitli öğelerin belirli bir düzende bir araya getirilmesiyle oluşan ve bilim ile uygulama arasında köprü görevi yapan bir disiplindir (Alkan, 1984; Şaban, 2007).

Teknoloji Liderliği: Tanzer'e göre (2004) ise teknoloji lideri; teknolojinin örgütte etkili ve verimli kullanılmasında gerekli eş güdülmeyi yapan, örgütü bu konuda etkileyen, yönlendiren ve yöneten kişidir. Okuldaki paydaşların (Öğretmen-Öğrenci), teknolojinin öğrenimi, kullanımı ve bulundukları durumlara/ortamlara teknolojinin entegrasyonu konusunda motive edilmeleridir (Speed, 2014).

KISALTMALAR ÇİZELGESİ

Akt: Aktaran

Bkz: Bakınız

KKTC: Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

SPSS: Statistical Package for the Social Sciences

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problemi, önemi, amacı, sınırlılıkları ve sayıltıları belirtilmiştir. Ayrıca araştırma kapsamında geçen bazı kavramların tanımları da bu bölümde sunulmuştur.

1.1. Problem Durumu

Eski çağlarda bilim olup olmadığı tartışılan, günümüzde ise bilim olduğu herkes tarafından kabul gören fakat boyutlarının nereye kadar uzandığı konusunda farklı görüşlerin hakim olduğu eğitim; teknolojinin gelişimi, bilginin süratle çoğalımı, siyasal, sosyal, ekonomik ve kültürel gelişimin etkisi ile yaşantımızda kuvvet çarpanı etkisini arttırmıştır. Teknolojinin katkı sağladığı alanlardan biri de eğitimidir. Eğitim ile teknoloji birbiriyle yakından ilişkilidir. Hatta eğitim ve teknolojinin birbiriyle olan etkileşiminden eğitim teknolojisi kavramı ortaya çıkmıştır. Öğretmenler, farklı eğitim felsefesi görüşlerini benimsemelerinin yanı sıra, günümüz çağdaş eğitim anlayışında teknolojinin de eğitimde kullanılması gerekliliği bilincine sahip olması gerekmektedir. “Öğretmenlik, niteliği ve işlevleri bakımından toplumların ekonomik, sosyal ve kültürel yönden gelişmesinde son derece etkili, anlamlı ve önemli bir meslektir (Oğuzkan, 1982)”.

Çünkü günümüzde teknoloji, her alanda kullanılmakta ve bu alanların gelişmesine de katkıda bulunmaktadır. Çünkü teknolojiye gelişmelerin hayatın her alanında olduğu gibi, öğrenme-öğretme süreçlerini de etkilemesi kaçınılmaz bir gerçektir.

Sadık (1999), “günümüz çağdaş eğitim anlayışında öğretmeni, bireysel farklılıkları göz önünde bulundurarak eğitim öğretim sürecini programlayan, bu süreç içinde kullanılması gereken uygun araçları seçerek amacına ulaşmayı bilen kişi olarak tanımlamaktadır”.

Toplumların huzur ve refah içerisinde devamlılıklarını sürdürebilmelerini sağlayan eğitim biliminin diğer bilim dalları ile birleşmesinden ve kesişmesinden birçok bilim dalları ortaya çıkmıştır. Değişen eğitim anlayışının

ve gelişen teknolojinin bir sonucu olarak ortaya çıkan “Eğitim Teknoloji”si de bu dallardan birisidir. Eğitimde teknolojinin kullanımı, teknolojinin sürekli değişim ve gelişim göstermesiyle birlikte, yeni teknolojiler eğitim sürecinde de hızla kullanılmaya başlanmış ve her alanda olduğu gibi eğitim alanında da teknolojinin kullanılması tercih sebebi olmaktan çıkmış ve kaçınılmaz bir zorunluluk haline gelmiştir. Çağdaş yaşamdan dolayısıyla teknolojiden ayrı düşünülemeyen eğitim; bilgisayarların, programların, bilişim teknolojilerinin öğrenme sürecini geliştirici ve zenginleştirici yönde kullanılmasıyla dönüşüm yaşanmıştır. Buna paralel olarak da okul yöneticilerinin teknolojinin gerektirdiği yeterliği kazanması, teknolojinin eğitimde etkin bir biçimde kullanılmasına önderlik etmesi, kılavuzluk yapması ve yol göstermesi önem kazanmış ve eğitimde teknolojinin yönetimi okul yöneticisinin liderlik özelliğinin bir gereği olarak ortaya çıkmıştır.

Eğitimde teknolojik liderlik; “okuldaki paydaşların (Öğretmen-Öğrenci), teknolojinin öğrenimi, kullanımı ve bulundukları durumlara/ortamlara teknolojinin entegrasyonu konusunda motive edilmeleri ve teknolojinin planlanması, entegrasyonu, gerekli alt yapının sağlanması, eğitim bileşenlerinin mesleki gelişimi, destek hizmetlerinin sağlanması başlıklarını kapsayan bütünlüklü bir süreç olarak karşımıza çıkmıştır (Anderson, 20005; Speed, 2014)”.

Günümüzde bir lider olan beden eğitimi öğretmenleri çocuklarımızın spora başlamalarında başrolü oynayan bir film yıldızı etkisindedir. Daha küçük yaşlarda çocuklarımızı spor branşlarıyla tanıştırmak onların hangi branşa daha yatkın olduklarını seçecek, dolayısıyla lider olan beden eğitimi öğretmenleri yetenekli gördükleri öğrencileri seçerek birçok başarılı sporcuları spor arenalarına kazandırır. Spor alanlarında da sporcuların daha başarılı olabilmeleri için teknoloji büyük bir öneme sahiptir. Her geçen günde bilim adamları spor alanlarında sporcuların ve onların eğitmen veya öğretmenlerinin kullanımına yeni buluşlar sunmaktadırlar. Bu çerçevede öğretmenler teknolojiyi yakından takip ederek bu ekipmanları nasıl kullanacaklarını da öğrenmelidirler.

Unutulmamalıdır ki artık günümüzde uluslararası arenalardaki (Olimpiyatlar, Dünya Şampiyonaları, Avrupa Şampiyonaları, Kıtalararası Şampiyonalar vb.) yarışmalarda ki sporcuların her zaman arkalarında bir eğitmeni ve/veya öğretmeni bulunmaktadır. Bu nedenle özellikle ilk ve orta öğretim çağındaki öğrencilerin beden

eğitimi öğretmenleri spor alanlarındaki her türlü gelişmeyi ve bunları öğrenmeye açık olmalıdırlar. Bu bağlamda, bir lider olarak KKTC’ deki MEB’a bağlı Ortaöğretim Dairesinde yer alan resmi ve özel okullarda görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin (Lefkoşa Örneği), günümüzdeki teknolojik liderlik tutumları ve bu gelişime uyum sağlamaları saptanmaya çalışılmıştır. Beden eğitimi öğretmenleri üzerine yapılan bu araştırma; bir lider olarak beden eğitimi öğretmenlerinin günümüzdeki teknolojik gelişme uyum sağlama özellikleri belirlenerek onların sportif alanlarda onların ne ölçüde teknolojiden yararlandıkları belirlenmeye saptanmıştır. Ayrıca, şu anda bu öğretmenlerin teknolojiyi sporda ne derece kullanabildikleri ve gelecekte nasıl olması gerektiği konusunda bu çalışma oluşturulmuştur.

1.2. Araştırmanın Amacı ve Alt Amaçları

Çalışmanın problemini “*Beden eğitimi öğretmenlerinin günümüzdeki teknolojik liderlik tutumları nasıldır?*” sorusu oluşturmaktadır. Bu genel problem doğrultusunda aşağıdaki belirtilen alt problemlere yanıt aranacaktır.

- Beden Eğitimi öğretmenlerinin teknolojik liderlikle ilgili tutumları arasında anlamlı bir fark var mıdır?
- Beden eğitimi öğretmenlerinin teknolojik liderlikle ilgili yeterlilikleri *cinsiyete* göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Beden eğitimi öğretmenlerinin teknolojik liderlikle ilgili yeterlilikleri *yaşa* göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Beden eğitimi öğretmenlerinin teknolojik liderlikle ilgili yeterlilikleri *medeni durumuna* göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Beden eğitimi öğretmenlerinin teknolojik liderlikle ilgili yeterlilikleri *eğitim düzeyine* göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Beden eğitimi öğretmenlerinin teknolojik liderlikle ilgili yeterlilikleri *hizmet yılına* göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Beden eğitimi öğretmenlerinin teknolojik liderlikle ilgili yeterlilikleri *okul türüne* göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

1.3. Araştırmanın Önemi

Eğitim ve öğretimdeki en önemli öğeleri kısaca belirtecek olursak; “öğrenci, öğretmen ve eğitim-öğretimin yapıldığı kurumlar yani okullar akla gelebilir. Eğitimin en önemli öğelerinden birisini oluşturan öğretmenlerin eğitimle ilgili yaklaşımlarını bilmek, eğitimi nasıl algıladıklarını öğrenmek, neden ve niçin öğrettiklerini anlamak yapabileceğimiz en önemli araştırmalardan birisidir (Bilhan, 1991; Gutek, 2001). Diğer yandan günümüzde teknoloji hızla gelişmektedir. Sürekli değişim, inanılmaz bir hızla gelişen teknolojinin hem nedeni hem de sonucu olmaktadır. Bu durum öğretmenleri çevreyle daha fazla iletişim ve etkileşime geçmeye zorlamaktadır. Teknolojik değişimin kazandırdığı araç ve gereçler öğretmenlerin amaçlarını gerçekleştirmelerinde önemli bir yere sahiptir. Bu durumda öğretmenlerin, yeni teknolojilerden ve gelişmelerden geri kalmaması ve uyum sağlaması gerekmektedir. Eğitim ve teknoloji insanın çevresine egemen olmaya yönelik çalışmalarında iki temel araç olmuştur. Buna paralel olarak eğitim alanında da olumludeğişimlerin oluşmasına katkı sağlayan teknoloji, günümüzde en ileri bir düzeye ulaşmış ve eğitime bilimsel ve teknolojik bir nitelik kazandırmak kaçınılmaz olmuştur (Helvacı, 2008)”.

Bu araştırmada, okul içerisindeki mevcut teknoloji kullanım durumunu, okulda kullanılan teknolojinin eğitime entegrasyonu için beden eğitimi öğretmenlerinin uygulaması gereken metodları, stratejileri ve eğitim ve öğretim ortamındaki bir araç veya öğretim stratejisi ve okul reform çabaları olarak teknolojinin kullanılması ile ilgili farkındalıkları tespit etmektir.

Nicel araştırmada, beden eğitimi öğretmenlerine ait bazı demografik özelliklerle beden eğitimi öğretmenlerinin teknolojik liderlik seviyeleri arasındaki farklılaşma durumlarının incelenmesi ve yorumlanması, mevcut seviyelerinin arttırılmasına yönelik önerilerin oluşturulması ve KKTC’de bu alanda bugüne kadar yapılmış olan diğer çalışmalara katkıda bulunması açısından önemlidir. Çalışmanın amacı, beden eğitimi öğretmenlerinin sahip olduğu liderlik yetenekleri kapsamında teknolojik liderlik yeterliliklerini tespit etmek ve seviyeleriniölçmektir. Böylelikle araştırmanın asıl amacı, bir lider olarak KKTC’deki beden eğitimi öğretmenlerinin günümüzdeki teknolojiye uyum sağlama özellikleri (Lefkoşa örneği) ortaya koymaktır. Ayrıca bu çalışma, beden eğitimi öğretmenlerinin ders esnasında

kullandıkları liderlik özelliklerinin yanında, teknoloji yönetimi esnasında kullandıkları teknolojik liderlik özelliklerinin hangi seviyede uygulandığını tespit etmek açısından önemlidir.

Araştırma kapsamında, KKTC’deki beden eğitimi öğretmenlerinin teknolojik liderlik ile ilgili tutumları incelenip, literatüre katkı koyulması sağlanacaktır. Bu nedenle araştırma kapsamında, KKTC’deki Beden eğitimi öğretmenlerinin araştırma kapsamına alınmasıyla çeşitli değişkenlerin (*okul türü, cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, hizmet yılı, medeni durumu*) teknolojik liderlikğe yönelik yeterliliklerini nasıl etkilediği ve benimsedikleri teknolojik liderlik ile ilgili yeterlilikleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı gerçeği konusunda sonuca gidilmiştir. Bu çalışmanın sonucunda elde edilen bulgular, yorumlar ve sonuçlar beden eğitimi öğretmenlerinin teknolojik liderlik seviyeleri, yeterlikleri ve beden eğitimi öğretmenlerin ve diğer öğretmenlerin teknolojiyi kullanma düzeyleri ile ilgili araştırma yapan araştırmacılara katkı sağlayacaktır, bunun yanında araştırmanın yapıldığı evren içerisinde yer alan okullardaki beden eğitimi öğretmenleri de teknolojik liderlikleri hakkında bilgiverecektir. Ayrıca, beden eğitimi öğretmenlerinin demografik yapılarına göre elde edilen veriler, beden eğitimi öğretmenleri için gerçekleştirilecek hizmet-içi eğitim programlarının planlanması safhasında kullanılan kriterlerden birisi olabilecektir.

Bu araştırmanın bir diğer önemi ise, bir lider olan KKTC’deki beden eğitimi öğretmenleri üzerine ilk kez bu türden bir çalışma gerçekleştirilmesinden dolayı ayrı bir öneme sahiptir. Bu araştırma ile KKTC’deki beden eğitimi öğretmenliği alanında bilimsel bir yaklaşımda bulunulmuştur. Ayrıca bu bölümde hala okumakta olan veya öğretmenliğe yeni başlamış beden eğitimi öğretmenlerinin kendilerine bilimsel veriler oluşturması ve gelişimlerine katkı koyması açısından da önem taşımaktadır.

Bu bölümde yaptığımız açıklamalardan sonra asıl amacımız, yapılan araştırma sonuçlarının istenilen hedef doğrultusunda değerlendirilmesidir. Hedefimiz çalışmamızın temel bilimsel dayanağını kurmaktır. Bu bağlamda, çalışma gurubunu anketle değerlendirmeye tabi tutarak, bu araştırmanın KKTC’de beden eğitimi

öğretmenlerinin günümüzdeki sportif teknolojiye uyum sağlamaları alanında bir ilki temsil edeceği ön görülmektedir.

1.4. Sınırlılıklar

- a. Araştırma, 2017-2018 eğitim-öğretim yılları ile sınırlıdır.
- b. Araştırma bulguları anketteki sorular ile sınırlıdır.
- c. Araştırma, KKTC'nin Lefkoşa ilçesinde yer alan MEB Ortaöğretim Dairesine bağlı resmi ve özel okullarda görev yapan Beden Eğitimi öğretmenleri ile sınırlıdır.

1.5. Tanımlar

Beden Eğitimi: “Kişinin fiziksel hareketlere katılmak suretiyle davranışlarında kasıtlı olarak beden eğitiminin amaçlarına uygun (bedensel, duygusal, sosyal ve zihinsel) değişme meydana getirme sürecidir (Tamer ve Pulur, 2001)”.

Eğitim: “Bireyin davranışında kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istendik değişme meydana getirme sürecine eğitim denir (Ertürk, 1998)”.

Teknoloji: “Bilimsel ya da sistematik bilgilerin pratik alanlara sistemli bir şekilde uygulanmasıdır (Koç, 2004). Diğer bir ifadeyle teknoloji, İnsan-makine sistemlerinin desenlenmesi, organizasyonu ve işletilmesini kapsayan ve bu bağlamda makineler, işlemler, yöntemler, süreçler, sistemler, yönetim ve kontrol mekanizmaları gibi çeşitli öğelerin belirli bir düzende bir araya getirilmesiyle oluşan ve bilim ile uygulama arasında köprü görevi yapan bir disiplindir (Alkan, 1984; Şaban, 2007)”.

Teknoloji Liderliği: “Tanzer’e göre (2004) ise teknoloji lideri; teknolojinin örgütte etkili ve verimli kullanılmasında gerekli eş güdülmeyi yapan, örgütü bu konuda etkileyen, yönlendiren ve yöneten kişidir. Okuldaki paydaşların (Öğretmen-Öğrenci), teknolojinin öğrenimi, kullanımı ve bulundukları durumlara/ortamlara teknolojinin entegrasyonu konusunda motive edilmeleridir (Speed, 2014)”.

1.6. Kısaltmalar

Akt: Aktaran

Bkz: Bakınız

KKTC : Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

SPSS: Statistical Package for the Social Sciences

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde, liderlik, liderlik özellikleri, liderlik davranış tipleri, sporda liderlik, sporda liderlik yaklaşımları, teknolojik liderlik, beden eğitimi ve sporda teknoloji ve konu ile ilgili Türkiye'de ve yurt dışında yapılmış benzeri çalışmalara değinilmiştir.

2.1. Liderlik

2.1.1. Liderlik Kavramı

Liderlik kavramı, üzerinde birçok çalışma yapılmış ve bu konuda araştırma yapmış yüzlerce kişiler tarafından farklı tanımlarla ifade edilmeye çalışılmış bir kavramdır. Günümüze kadar liderlik ile ilgili yaklaşık 5.000'den fazla çalışma ve 350'den fazla tanımlama yapılmıştır (Erçetin, 2000). Bu kadar çok yapılan çalışmalar ve tanımlamalara rağmen liderlik kavramı üzerindeki tartışmalar devam etmektedir. Kimlerin lider olabileceği, liderliğin doğuştan bir özellik mi yoksa sonradan kazanılan bir yetenek mi olduğu konusundaki tartışmalar bugüne kadarsüregelmiştir.

2.1.2. Lider ve liderlik tanımları

Lider, toplumda resmi veya gayri resmi bir organizasyon içinde, mahiyetinde çalışan personeli veya ortamda bulunan diğer kişileri, izleyicileri kendi amaçlarını veya organizasyonun/toplumun amaçlarını gerçekleştirmek, belirlenen hedefe ulaşmak için etkileyen, yönlendiren, belirli bir davranışa sevk eden kişidir. Liderlik ise, belirlenen amaçlara başkalarının aracılığı ile ulaşma sürecidir (Efil, 1996).

Lider, başka bir açıdan bakıldığında sevk ve idare ettiği topluluğun mevcut personelinin kendilerini yönetme yetkisi verdiği kişidir. Bu anlamda lider, liderlik özelliğini yönettiği topluluktaki kişilerden alır (Güney, 2000).

Liderin toplumu, resmi veya gayri resmi bir organizasyonu/örgütü hedeflerine ulaştırabilmesi için yerine getirmesi gereken roller vardır (Sabuncuoğlu, 2001). Bunlar, şöyle sıralanabilir:

- Liderler, lideri oldukları örgütlerin amaçlarını ve bu amaca ulaşmada yönlendirdikleri çalışan personelinin amaçlarını bütünleştirmelidir.
- Liderler, örgüt içerisindeki tüm çalışan personel arasında ve personelle kendisi arasında uygun bir iletişim ortamı sağlamalıdır.
- Liderler, örgütlerin çıktılarının kalitesini yükseltmelidir.
- Liderler, lideri oldukları örgütü her ortamda başarı ile temsil edebilmeli, örgütün resmi yapısı içinde, biçimsel grupta çalışan personelinin teşkilatlandırabilmeli, örgütün hedeflerine yönelik olarak yönlendirebilmeli ve örgütün içerisindeki doğal grupları da aynı hedeflere yönelik çalıştırabilmelidir.
- Liderler, sahip oldukları güçleri (yasal, ödüllendirici, zorlayıcı, uzmanlık, özdeşlik) adaletli bir şekilde kullanabilmeli, çalışan personelinin çalışmalarını objektif olarak değerlendirebilmeli, kullandığı ölçütler yeterli ve dengeli olmalıdır.
- Liderler, örgüt içerisindeki çalışan personel arasındaki irtibatı, koordinasyonu sağlamalı ve sürekliliğini takip ve kontrol etmelidir.

Toplumda ve organizasyonlarda başarıya ulaşmayı sağlayan, sürekli ilham kaynağı liderdir. Geçmiş yüzyıllarda liderler, sadece orduları yöneten komutanlar ülkeleri yöneten başkanlar, imparatorlardır (Hoy, 2010).

Cartwright (2002)'e göre bir örgüt içerisinde yöneticiler aşağı yani personele doğru bakarken liderler gözlerini ufka dikerler. Diğer bir deyişle liderlik yapılan işin yönü ile ilgilenirken, yönetim örgütün o yönde ilerlemesi ile ilgilenir. Ne var ki yanlış yönde giden bir insanın doğru yürümesi örgütü amaçlarına ulaştırmayacaktır (Covey,1995). Erçetin (2000)'e göre liderlik ve yöneticilik, birbiri ile tam olarak özdeş olmayan ancak birbirini bütünleyen düşünce ve eylemleri içermektedir.

Net olan şudur ki, yöneticilik gücünün tam olarak kullanılabilmesi, yöneticinin mevcut yasal veya makamdan gelen resmi gücünün yanında kendinden kaynaklanan gücü, liderlik özelliklerini de kullanmasıdır. Yönetici konumunda bulunan kişilerde yöneticiliğin getirdiği yönetme, liderliğin getirdiği yönlendirme kavramları bir arada bulunması gereken özelliklerdir. Bunları uygularken de yönetici olmanın sağladığı yasal gücü ön plana çıkarmadan kullanmalı, çalışan personeline

liderlik özelliklerinden kaynaklanan gücü hissettirmelidir (Hoy, 2010; Efil, 1996).

Yöneticilerin liderlik rolünün gereklerini yerine getirebilmeleri için gözden kaçırmamaları gereken noktalar şunlardır (Erçetin, 2000):

- Örgütteki yöneticilerin bulundukları konum, sıradan yönetici olmayı sağlamasının yanında liderlik için gerekli ortam ve şartları da oluşturabilir.
- Yönetici konumundaki kişiler resmi olarak kendisine verilmiş gücü, zorunlulukları istekliliğe, inanca, bağlılığa ve gönüllülüğe dönüştürerek kazanılmış yetkiyedönüştürebilir.
- Örgüt içerisinde çalışan tüm personel yetki ve sorumlulukları ve örgüt içerisindeki statüsüne bakılmaksızın potansiyel birliderdir.
- Örgüt içerisindeki bu potansiyeli doğru yer ve zamanda kullanabilmek, kullanılmasına imkan sağlamak liderliğin özelliğidir. Liderler gücün paylaştıkça çoğalacağını, yetkinin uygun şekilde dağıtılması durumunda pekişeceğini ve çeşitleneceğinin farkındadırlar.

Türkiye’de resmi veya gayri resmi organizasyonların/örgütlerin başındaki lider/yöneticilerin bazı özellikleri şu şekildedir (Şimşek, 2003):

- Merkeziyetçi bir yönetim zihniyeti hakimdir.
- İnsan psikolojilerine tam olarak hakim değillerdir.
- Grup psikolojisini bilme ve anlama yönünden zayıftır.
- Yenilikleri kabullenme yerine mevcut yol ve yöntemleri kullanmaya devam etme çabası hakimdir.
- Erçetin (2000), tarafından ilköğretim okulları ile ilgili yapılan araştırmada ulaşılan bazı sonuçlar şunlardır:
- İlköğretim okulu yöneticilerinin kişisel değerleri Türk toplumunun egemen değerlerini yansıtmaktadır.

- Yöneticiler toplumlarıyla ve birbirleri ile benimsedikleri değerler açısından uyumlu ve benzerdir.
- Yöneticilerin, bireysel, örgütsel, toplumsal başarıyı ve barışı gerçekleştirmeleri için uygun bir zemin vardır.
- Eğitim örgütlerinin geleneksel değerleri aktarma ve yaygınlaştırma başarısını yeni değerler yaratmak ve geliştirmekte gösterememektedir.

Yönetim süreci yaklaşımını geliştiren Fransız Henry Fayol'a göre, temel yönetim fonksiyonları, planlama, organizasyon, yürütme, koordinasyon ve kontrol olarak tanımlanmıştır. Bugün bu fonksiyonlar aşağıdaki şekilde daraltılmıştır (Özkalp, 2003):

- Planlama
- Organizasyon (Örgütlenme)
- Liderlik (Yöneltme)
- Kontrol (Denetim)

Liderlik yöneticilerin temel fonksiyonları arasında yer almıştır. “Liderlikle ilgili çok sayıda tanım yapılmıştır. Bu tanımlar toplumsal, örgütsel, bireysel farklılıklara, liderliğe ilişkin beklenti algı ve değerlendirme farklılıklarına göre değişiklik göstermektedir (Erçetin, 2000)”.

Liderlik liderin sahip olduğu kişisel özelliklerinden çok, liderin örgüt içerisinde yaptığı çalışmalar ve bu çalışmalar sonucunda elde ettiği çıktılarının örgüt üyeleri tarafından benimsenmesi ve takdir edilmesi ile ortaya çıkar. Liderin faaliyetlerinin biçimlenmesini sağlayan durumsal faktörler şunlardır (Eren, 2008):

- Örgüt içerisindeki üyeler
- Amaç ve hedeflerin gerçekçi olması
- Liderin kişisel özellikleri
- Ortam koşulları, çevre

Her biri liderlik davranışı üzerinde etki yapan ve göz önünde bulundurulması gereken bu faktörler, aynı zamanda karşılıklı olarak birbirleri üzerinde de etki yaparlar. Bu sebeple liderlik, zamana ve mekana göre değişiklik gösteren, yukarıdaki

değişkenlerden etkilenen, çok boyutlu bir sistemin belirlediği yönetsel bir süreçtir. Liderler, örgüt içerisinde lideri oldukları veya bünyesinde barındıkları örgütlerin amaçlarını ve bu amaca ulaşmada yönlendirdikleri çalışan personelinin amaçlarını gerçekleştirmek zorundadırlar. Bu sebeple liderler örgüt amaçları ile çalışan personelin amaçlarını bağdaştırmak zorundadırlar. Liderler bu maksatla çalışan personeline rehberlik etmeli, örgütün amaçlarının gerçekleştirilmesi yönünde çalışanlarını motive etmeli ve örgütsel amaçlara ulaşabilme yönünde çalışan personelinin amaçları ne kadar araç ise, çalışan personelinin amaçlarına ulaşmada örgütsel amaçlarında o kadar araç olduğunu unutmamalıdır. Buradaki “amaç-arac” bağlantısını göz ardı etmemelidir. Uzun vadeli olan durumlar dediğimiz amaçlar ile amaçlara ulaşabilmek için geçilmesi gereken aşamalar dediğimiz hedefler, çalışan personel tarafından gerçekçi ve ulaşılabilir görülmelidir. Liderin göz önünde bulundurması gereken diğer bir faktör de ortam koşullarıdır. Liderin göz önünde bulundurması gereken ortam; örgütün kendi iç ortamı, örgütün yakın çevresindeki ortam ve genel çevre birbiri ile sürekli etkileşim halinde bulunan ve tek başına ele alınamayacak çok boyutlu, karmaşık bir sistemdir. Lider kendini, kişisel özelliklerini ve örgüt içerisinde çalışan personeli değişen ortam koşullarına göre yenilemelidir (Eren, 2008).

Yapılan çalışmalarda liderlik tanımlarındaki ortak bazı noktaların şunlar olduğu söylenebilir (Erçetin, 2000):

- Amaçların gerçekleştirilmesi,
- Çok yönlü etkileşimlerin varlığı,
- Lidere atfedilen bir kısım özellikler.

Liderin performansını ve yeterliliğini etkileyen faktörlerden birisi de duygusal zeka yetkinlikleridir. Duygusal zekası yüksek olan liderlerin yönettiği örgütlerdeki çalışan personelin çalıştıkları kuruma yüksek düzeyde bağlı kaldıkları ve belirlenen vizyonu daha fazla sahiplendikleri görülmüştür (Yaylacı, 2006).

2.1.3. Liderlik Gücünün Kaynakları

Güç, sadece kişinin bulunduğu örgüt içerisindeki hiyerarşik statüsünden dolayı elde ettiği güç değildir. Liderlik gücünün temel kaynaklarını aşağıdaki gibi sınıflandırabiliriz (Özkalp, 2001; Ertürk, 2009).

Yasal güç: Lider konumundaki kişinin örgüt içerisindeki konumundan dolayı resmi olarak sahip olduğu güce yasal güç denir. Yasal güç göreve yönelik olarak kullanıldığı takdirde, verilen emir ve direktifler hizmete ve göreve ilişkin olduğu takdirde geçerli olur (Özkalp, 2001; Ertürk, 2009).

Ödüllendirici güç: Lider konumundaki kişinin çalışan personelini motive etmek için kullandığı ve kontrol altında tutabildiği sözlü veya yazılı takdir, izin, para ödülü, kamp veya tatil ödülü, istenen görev tahsisinin yapılması, terfi gibi unsurların örgüt liderine sağladığı güce ödüllendirici güç denir (Özkalp, 2001; Ertürk, 2009).

Zorlayıcı güç: Lider konumundaki kişinin çalışan personelini cezalandırmak için kullandığı ve kontrol altında tutabildiği ikaz, maaş kesintisi, işten çıkarılma gibi unsurların örgüt liderine sağladığı güce, örgüt içindeki en önemli güç kaynağına zorlayıcı güç denir (Özkalp, 2001; Ertürk, 2009).

Özdeşlik gücü: Lider konumundaki kişinin karakterinden ve sahip olduğu liderlik özelliklerinden kaynaklanan güçtür. Çalışan personelin tümü veya bir kısmı, liderin sahip olduğu liderlik özelliklerinden herhangi birine veya birkaçına duyduğu hayranlıktan dolayı kendini lideri ile bütünleştiriyorsa özdeşlik gücünden bahsedilebilir. Güç kaynakları liderlik uygulamasında ayrı ayrı değil, birbirini bütünler şekilde ve eş zamanlı olarak kullanılmaktadır (Özkalp, 2001; Ertürk, 2009).

Uzmanlık gücü: Bir anlamda bilginin gücüdür. Çalışan personeli motive etmede kullanılan en faydalı güçtür. Çalışan personel her zaman bilgiye saygı gösterir. Diğer güçlere nazaran daha özel, kişisel bir güçtür. Örgütten kaynaklanan değil liderden kaynaklanan bir güçtür (Özkalp, 2001; Ertürk, 2009).

2.2. Lider Ve Lider Özellikleri

2.2.1. Etkileşimci Liderlik

Burns, bu liderlik yaklaşımının lider ile izleyicileri arasında var olan etkileşim sonucunda oluştuğunu, mevzuata, güce, kurallara ve örgüt içindeki hukuki güce dayandığını ifade etmiştir. Etkileşimci lider, örgüt içinde örgüt kurallarına uyularak örgüt üyelerinin belirlenen gayeleri elde edene kadar vazifeyi yerine getirme, vazife yerine gelince ödül verme tersi durumda ceza verme benzeri eylemler sergilemektedirler. Bu tarz liderlikte, örgüt üyelerinin mesuliyeti, liderin üyelerinden istekleri, üyelerin yerine getirmesi gereken vazifeye lidere riayet etme ve bu vazifeler sonucunda kazanılacak ödül net bir şekilde ifade edilir. Kısaca ödül sayesinde örgüt üyelerinin lideri izleyerek belirlenen standartlara uygun davranış sergileyerek kalıplaşmış işlerin yürütülmesini sağlayan liderlik modelidir (İşcan, 2002; Akt: Bolat ve diğerleri, 2009) Lider, hedefine ulaşmak amacıyla örgüt üyelerinin arzuladığı şeyleri onlara vererek üyeler ile kendi arasında birbirlerine tabi bir ilişki oluşturmaktadır. Bu liderlik yaklaşımında, ödül ve ceza uygulaması yaygın bir şekilde görülebilmektedir (Kaplan, 2005; Bolat ve diğerleri, 2009).

2.2.2. Karizmatik Liderlik

İlk olarak Max Weber tarafından “*karizmatik yetki*” (Baransel, 1979; Akt: Bolat vd. 2009) olarak ifade edilen göre karizma, kişinin, başkaları tarafından kendisinde olduğu düşünülen akıl almaz veya hususi bazı şahsi vasıf veya hünlerden dolayı istekli bir şekilde takip edilmesi sonucu oluşmaktadır (İşcan, 2002; Akt: Bolat vd. 2009). Lider ve üyeleri arasındaki tinsel bağ karizma olarak betimlenmektedir.

Karizmatik lider (Güney, 2007; Akt: Bolat vd. 2009):

- Bireysel beceriler konusunda oldukça hünerli,
- Örgüt üyelerine tesir etme konusunda oldukça başarılı olma,
- Örgüt üyelerini kendi kanaatleri doğrultusunda etkileyerek onların da bu yönde düşünmesini sağlayabilen,
- Örgüt üyelerinin gereksinimlerine ihtimam gösteren,
- Problemlili ortamlarda problemi kökten çözecek çözüm oluşturabilen,
- Örgütün geleceğe yönelik hedeflerine, hedeflerin örgüte katkısına inanarak bu hedeflerin gerçekleştirilmesi için sınırları zorlayabilen,
- Değişiklikler sırasında örgüt içi ve örgütün dışında yer alan etkenlere hassas olan liderdir.

2.2.3. Vizyoner Liderlik

Vizyon, örgütün gelecekle ilgili hedeflerini, beklentilerini içerir. Vizyoner lider, geniş görüşlü, insanlara tesir edebilen, hedeflere ulaşabilme konusunda eylemde bulunmaları için teşvik edebilen, örgütün geleceği için hedef oluşturabilen ve örgüt üyelerini hedefler doğrultusunda yönlendirebilen kişidir. Liderin gelecekle ilgili farklı ve yeni bir bakış açısı bulunmaktadır. Örgütün tüm aşamalarında yer alan üyelere, geleceğe dönük hedefleri rahatlıkla aktarabilir. Lider, sahip olduğu güç yanında kanaatleri ile üyelerine de tesir edebilir (Çelik, 2003). Vizyoner lider, kolay öğrenen, değişime açık ve değişime kolay uyum sağlayan liderdir (Nanus, 1992).

2.2.4. Geleneksel Lider

Geleneksel liderliği, “doğuştan kazanılan statüye dayanan ve bireysel bir yetki olarak ele alan Weber, astların bu yetkiye sahip kişinin emirlerine geleneklere uygun olduğu sürece uyacaklarını vurgulamaktadır. Karizmatik yetki, lidere yönelik kişisel bir atıftır. İzleyicileri karizmatik liderin insanüstü bir kişi olduğuna ya da en azından istisnai güçlere sahip olduğuna inanırlar ve bu güçlerin, izleyicilerin yararına olacak biçimde karizmatik lider tarafından sık sık sergilenmesi gerekir. Lider ile izleyiciler arasında mantıksal olmayan (duygusal) bağlar bulunur (Kılınç, 1996)”.

2.2.5. Öğretimsel Liderlik

Okul içerisinde öğrenci başarısını temel alan, okulun görevlerini yerine getirme, müfredatı uygulayarak takip etme, okul içerisinde pozitif bir atmosfer yaratma fonksiyonlarını yerine getiren liderdir (Gümüşeli, 1996). Öğretimsel liderlik, okul yöneticisi yani okul müdürü olarak okulla ilgili belirlenen hedeflere erişmek amacıyla hem kendisinin hem de okulla ilgili diğer kişilerin yerine getirmesi gereken eylemleri içermektedir (Şişman, 2004).

2.2.6. Kültürel Liderlik

Her okulun bir kültürü bulunmakta, kültürel lider de bu kültüre ait başlıca unsurlara tesir edebilmektedir. Okul kültürüne mevcut değer ve simgelerin eklenerek örflerle ilgili değişiklik yapılması kültürel lidere ait eylemlere gereksinim oluşturmaktadır (Çelik, 2003). Okul müdürünün sahip olduğu kültürel lider özellikleri, okul içindeki öğretmen ve öğrencinin daha ılımlı bir okul ortamında bulunmasına imkan tanır. Okul kültürü içerisinde yer alan simge ve beğenilerin eklenerek örflerde farklılaşma olması kültürel liderliğe ait eylemlere gereksinim duyurmaktadır.

2.2.7. Etik Liderlik

İnal' a (1996; Akt: Buluç, 2009) göre etik, *“insanların kurduğu bireysel ve toplumsal ilişkilerin temelini oluşturan değerleri, normları, kuralları, doğru yanlış ya da iyi-kötü gibi ahlaksal açıdan araştıran bir felsefe disiplini”* (Aydın, 2006). Etik lider, çalışanların sahip olduğu ahlak yapısını göz önünde tutmaktadır. Bunun için lider özellikleri کافی gelmektedir. Greenfield'e (1991; Akt: Buluç, 2009) göre etik lider, öğretmenlere baskın bir şekilde tesir eden, kendi kendine ve işe dair olumlu yaklaşım sergileyen, öğretmenlerin iş ile ilgili hedeflerine ulaşmaları için yardımcı olan kişidir (Çelik, 2003).

2.3. Liderlik Davranış Tipleri

2.3.1. Otokratik Liderlik Davranış Tipi

“Otokratik stilde tüm yetki liderde toplanmıştır ve genellikle her tür karar lider tarafından alınır. Başka bir deyişle, amaçların, planların ve politikaların belirlenmesinde astların bir söz hakkı yoktur. Lider, emirlerine kayıtsız şartsız uyulmasını ve kendisine güven duyulmasını ister. Bu tip liderliğin başarılı olması için liderin, kişiliğiyle saygınlık ve bağlılık oluşturacak derecede güçlü ve zeki bir insan olması gerekmektedir (Gelatt, 2002)”.

“Otokratik stilde tüm yetki liderde toplanmıştır ve genellikle her tür karar lider tarafından alınır. Başka bir deyişle, amaçların, planların ve politikaların belirlenmesinde astların bir söz hakkı yoktur. Lider, emirlerine kayıtsız şartsız uyulmasını ve kendisine güven duyulmasını ister. Bu tip liderliğin başarılı olması

için liderin, kişiliği ile saygınlık ve bağlılık oluşturacak derecede güçlü ve zeki bir insan olması gerekmektedir (Newstrom and Davis, 1993)”.

Otokratik liderliğin en sakıncalı tarafı, liderin bencil davranması ve astların inanç ve duygularını dikkate almamasıdır. Bu durum astların örgüt misyonunu benimsememesine ve bunun sonucunda motivasyonun azalmasına, örgüt içi çatışma ve anlaşmazlıkların artmasına neden olmaktadır. Otokratik liderlik tarzının bu gibi olumsuz etkilere sahip olmasının yanı sıra, doğru kullanıldığında olumlu etki yaratabileceği durumları da mevcuttur. Otokratik liderlikte karar süreci hızlıdır ve zaman kayıpları asgaridir. Bu nedenle otokratik liderlik tarzının deprem ya da yangın sonrası gibi hızlı karar vermenin önemli olduğu olağanüstü durumlarda benimsenmesi son derece uygundur (Kouzes, 2005).

2.3.2. Demokratik Liderlik Davranış Tipi

Adından da anlaşıldığı gibi bu stilin özelliği, güç paylaşımı ve bölünmedir. Bu tarz yönetim neo-klasik dönemde popüler olmuştur. Bu yaklaşımın temel amacı, çalışanların kararlara katılmasını sağlayarak, örgütsel amaçların gerçekleştirilebilmesi ve çalışanların işbirliği yapmalarını sağlayabilmektir (Karayol, 2013).

“Demokratik liderlik biçiminde lider, yetkisini başkaları ile paylaşma eğilimi göstermektedir. Bir başka ifade ile demokratik liderlik, amaçların lider ve astların katılımı ile tespit edildiği yönetim şeklidir. Amaçların, plan ve politikaların belirlenmesinde, iş bölümlerinin yapılmasında ve iş emirlerinin meydana getirilmesinde lider daima astlarından aldığı fikirler ve düşünceler doğrultusunda hareket eden bir yaklaşım sergilemektedir (Weber, 2006)”.

Demokratik ve katılımcı liderlik tarzı, yönetimde insan ilişkilerine önem veren neo klasik dönemde popüler olmuştur. Bu tip lider, yalnızca kendi yetenekleriyle değil, astlarına da danışarak ve onların fikirlerini alarak iş yapar. Lider, tüm konularda astlarına güven duyduğu için, onların planlama, karar verme ve örgütlenme faaliyetlerine katılmalarını teşvik eder.

Demokratik liderliğin yararları, yardımlaşmayı teşvik eden bir ortamın oluşmasına, yönetici ve çalışanlar arasında daha olumlu ilişkilerin doğmasına, moralin ve motivasyonun yükselmesine, işten duyulan tatminin artmasına ve son olarak örgütsel verimliliğin artmasına yol açabilir. Demokratik liderliğin en önemli sakıncası ise, zaman kayıplarına neden olmasından dolayı karar almayı yavaşlatmasıdır. Bu yüzden, kriz dönemlerinde karar almak gerektiğinde bu liderlik tarzı başarısız olabilir (James, 2001).

2.3.3. Serbest Bırakıcı Liderlik Davranış Tipi

Serbestiyetçi liderlik tarzında, çalışanlara bir hedef gösterilir ve kendi yetenekleriyle bunun gerçekleştirilmesi hususunda tamamen serbest bırakılırlar. Bu yaklaşımın çalışanların bağımsızlığını artırma, kendilerini tamamen serbest hissetmeleri gibi yararları vardır. Gerekli gördüğünde, isteyen kişi istediği kimselerle gurup oluşturarak sorunlarını çözmekte, yeni fikirlerini test etmekte ve böylece en uygun kararları almaktadır. Liderin ise esas görevi kaynak ve malzeme sağlamaktır. Lider, ancak herhangi bir konuda fikri sorulduğunda görüş belirtir, fakat bu görüş gurup üyelerinin faaliyetlerini bağlayıcı nitelikte olmamaktadır. Mesleki uzmanlık hallerinde ve bilim adamlarının çalışmalarında, işletmelerin araştırma geliştirme departmanlarında çalışan yüksek bilgi, beceri ve uzmanlığa sahip elemanların yenilikçi fikirlerini geliştirmelerinde bu tip bir liderlik uygulanabilir (Eren, 1991). En büyük sakıncası da, güçlü bir lider olmadığı zaman, gurubun yön­süz ve kontrol­süz kalabilmesidir. Böyle bir durum, çalışanların bunalıma düşmesine ve bunun sonucu örgütsel kaosun ortaya çıkmasına yol açabilir (Hicks ve Gullet, 1981).

2.4. Liderlik Yaklaşımları

2.4.1. Liderlik Kuramlarındaki Yeni Yaklaşımlar

Kayworth ve Liedner'e göre (2002), liderlik konusu ile bağlantılı olan araştırmalarda belirlenen kuramlar, başlıca üç başlık altında toplanarak ifade edilebilmektedir. Bunlar; Özellikler Kuramı, Davranışsal Liderlik Kuramları ve Durumsal Liderlik Kuramları olmaktadır.

Her alanda meydana gelen değişiklikler yönetim alanında da meydana gelmiş ve bu değişikliklere bağlı olarak geleneksel liderlik modelleri yanında günümüz koşullarına uygun modern liderlik teorileri ortaya çıkmıştır. Modern teoriler, geçmiş

ve örflerle alakalı İşlemci Liderlik; değişiklik, yeni ve geleceğe dönük Dönüşümcü Liderlik Teorileri'dir.

Özellikler kuramı, liderliği tanımlamak için geliştirilmiştir. Ancak kuram içinde yer alan çalışmalara kafi gelmeyince davranışsal liderlik kuramı geliştirilerek liderlik davranışları ile grup başarımı arasındaki bağa bakılmıştır. Sonrasında liderlerin karşısına çıkan farklı ortamlarda sergileyebileceği uygun liderlik davranışlarını öneren durumsallık kuramı kullanılmaya başlanmıştır (Demirbilek, 2003).

2.4.1.1. Özellikler Kuramı

Yukl (1989), bu kuramın liderlerin bireysel vasıfları ile ilgili olduğunu ifade etmiştir. Koçel (2005), bireyin lider olup bu oluşumda dinamik olabilmesinin en önemli belirleyicisinin bireysel vasıflar olduğunu savunmaktadır. Bu kuram liderlerle, lider olmayanları (izleyici) belirleyen vasıflarla ilgilenmektedir. Konu ile ilgili çalışmalarda lider ve lider olmayanlar arasında belirlenen kayda değer fark zekadır (Nicholson, 2007). Bedensel ve karakter vasıfları ile lideri izleyicilerden diğer etkenler şekil 1'de gösterilmektedir (Koçel, 2005):

Şekil 1.

Fiziksel ve kişilik özellikleriyle lideri izleyicilerden ayıran diğer etmenler

Yaş	Güzel konuşma yeteneği	Dürüstlük
Boy	Zeka	Samimiyet
Cinsiyet	Bilgi	Doğruluk
İrk	Hissel olgunluk	Açık sözlülük
Yakışıklılık	İnisiyatif sahibi olma	İş başarıma yeteneği
Başkalarına güven verme	Kişiler arasındaki ilişki kurma yeteneği	Kendine güven duyma
Kararlılık		

Bu kuram, "lider olunmaz, lider doğulur" savını savunmaktadır (Augustin, 2003). Kuramcılar, liderin, yukarıdaki çizelgede adı geçen vasıflara sahip olduğunu savunmakta fakat lider olamayanların da bu vasıfları taşıyabileceğini düşünmemektedirler. Chou (2002), bundan dolayı kuramda önemli bir aksaklığın

ortaya çıktığını ifade etmiştir. Çalışmalar sonucunda, bu vasıfların birçoğunu taşıyan kişilerin sayıca fazla olmasına karşın hiçbirinin lider olarak tanımlanmadığı belirlenmiştir (Koçel, 2005). Liderlik vasıflarının sadece liderlerde görülmemesi, liderlerin muvakkat olup olmamalarını saptama konusunda yeterli olmamasından dolayı eleştirilmiş, liderlik oluşumunu tanımlamakta yeterli olmamıştır (Koçel, 2005)

2.4.1.2. Davranışsal Liderlik Kuramı

Bu kuramda liderlerin doğuştan var olan vasıfları yerine asıl liderlik davranışları üzerinde durulmuştur (Kayworth, 2002). Davranış, vasıflara kıyasla gözlemlenip rahatlıkla ölçülebilmektedir (Chou, 2002). Başarılı lider davranışları da başarısız lider davranışlarından ayırt edilebilir olarak düşünülmektedir (Chou, 2002). Kuram, lider yanında lider olmayanlar yani izleyicileri de önemsemekte, liderin lideri olduğu örgüt elemanları ile iletişimini, güç devrinin olup olmamasını, planlama ve denetim biçimini, hedefleri betimleme ile ilgili davranışlarını incelemiştir (Koçel, 2005).

2.4.1.3. Durumsal Liderlik Kuramı

Bu kurama göre *“en iyi lider, davranış biçimini değişen yeni koşullara, gruba ve şahsi özelliklerine uydurabilen lider”* dir. Bundan dolayı liderlik modellerinden en iyisi değil uygun zamanda hangi model liderliğin uygun olduğu önem taşımaktadır (Tekarslan vd. 2000; Koçel, 2005; Nicholson ve diğerleri, 2007).

“Durumsal kuramlar” olarak, 1970-1980 yılları arasında kendini göstermektedir. Bu dönemde etkin liderin özelliklerinin ne olduğu ve ne yaptığı konusuna ilave olarak “durum” da eklenmiştir. Böylelikle değişik koşulların değişik liderlik biçimini gerektirdiği varsayımından yola çıkılarak birçok araştırma yapılmıştır. Liderlikte birçok durumsal faktörün varlığına dikkat çekilmiştir (Tabak, 2001; Eraslan, 2004).

Durumsal liderliği temellendiren Hersey ve Blanchard’ın modeli iki temel varsayıma dayanır. Bunlar (İrgens, 1995). Tüm amaçlara ulaştıran tek bir liderlik biçimi yoktur. Hangi yaklaşımın uygun olacağı izleyenlere (çalışanlar) ve yapılması gereken göreve göre değişir.

Durumsal yaklaşımlardan bir diğeri olan Wroom ve Yetton modeli olasılık teorisinin mantığıyla ilişkilendirilmiş üç unsuru kapsar. Bunlar (Reber, Auer-Rizzi ve Maly, 2004); 1. Tüm durumlarda geçerli tek liderlik biçimi yoktur, 2. Dolayısıyla durumlar tanımlanmalıdır, 3. Hangi duruma hangi biçimin en uygun olacağı tespit edilmelidir.

Fiedler'in durumsallık teorisine yönelik araştırmalar şu şekilde özetlenebilir (Çelik, 2003); 1. İzleyenlerle ilişkisi iyi olan lider, görev yapısını izleyenleri karara katma yoluyla belirlediğinde ve konum gücü de güçlü olduğunda en yüksek etkililiğe ulaşmaktadır. 2. Görev yapısını açıkça belirleyen ve güçlü olan bir lider, izleyenlerle ilişkisi kötü bile olsa yüksek verim sağlamaktadır. 3. Görev yapısını belirlemede, konum gücünü kullanmada ve izleyenlerle ilişki kurmada zayıf olan lider, etkililiği en düşük olan liderdir. 4. Bir grubun etkiliği, liderin kritik durumlarda sergileyeceği liderlik niteliğine bağlıdır. 5. Her ortamda geçerli olan evrensel ve en iyi bir liderlik biçimi yoktur.

2.4.1.4. İşlemci (Transaksiyonel) Liderlik

Alan yazına bakıldığı “*transaksiyonel, eylemsel, örgütsel, etkileşimci, işlemsel ve al-verci liderlik*” olarak da isimlendirilen işlemci liderlik (Gül, 2003), lider ile üyeler arasındaki alışverişi içermektedir. Lider, izleyenlerini vazifelerini yerine getirme, üyesi oldukları örgüte karşı sadakat geliştirmeleri için güdüleyerek bu amaçla ödül ve yaptırım gücünden yararlanmaktadır. Lider, sahip olduğu güç aracılığı ile izleyici eylemlerini denetim altında tutarken bir yandan da onların arzu ve gereksinimlerini gidermeye çalışmaktadır. Bundan dolayı lider ile izleyen arasındaki ilişki “alışveriş” olarak ifade edilebilir. Lider, örgütle bağlantılı kaynak aracılığı ile izleyicilerin uysal olup, görevlerini yerine getirme konusunda istek duymalarını sağlamaktadır. Liderin, izleyen davranışlarını denetlemesi sırasında bir tür uyarım-tepki modeli sergilediği düşünülmektedir (Grundstein-Amado, 1999). İşlemci liderlerin sergilediği üç tip yönetim şekli bulunmaktadır (Alkın, 2006).

2.4.1.5. Dönüşümcü (Transformasyonel) Liderlik

Örgütün yeni baştan düzenlenerek oluşumu ve yeni modeline dönüşümü sırasında şart olan uygun yönetim anlayışı ile davranış biçimini entegre edebilen, dönüşümcü liderdir. Dönüşümcü lider, örgütün ileriye dönük hedeflerini

gerçekleştirebilmesi amacıyla uzak görüşlü olabilme yetisini kullanıp gereken ortamı sağlayarak çevrede var olan dönüşümü, örgüt için elverişli hale getirirler. Örgütlerin geleceğe yönelik amaçlarına ulaşabilmesi için, örgüt içinde zorunlu olan koşulların mevcut olmasını sağlayıp, örgüt dışında gelişen değişiklikleri örgüt için yararlı olacak olanaklar halinde getirirler (Özalp, 2000).

Dönüşümcü lider, örgüt üyelerinin uzak görüşlü olmasını sağlayarak örgüt kültüründe dönüşüm olmasına imkan yaratan, örgütsel kültürde değişimler yaparak üyelerine yeni görevler oluşturan, üyelerin beklentiden çoğunu yerine getirmesi yönünde onları motive eden liderdir (Bolat ve Seymen, 2003). Bu özellikleri taşıyan lider, üyelerine kendilerini geliştirmelerine yönelik görevler verdiği için görevlerle ilgili direktiflerin uygulanması, üretim sırasında hedeflenen tutar ve kalitenin elde edilmesi ve ödül ya da ceza kullanımına yönelik endişe duymamaktadır (Özalp, 2000).

Dönüşümcü liderlikte lider ve çalışan karşılıklı olarak birbirlerinin ihtiyaçlarını gidererek güdülenip belirlenen zor amaçlara ulaşılmasına imkan verir. Bu şekilde lider ve üyeler arasında etkileşim oluşur.

Dönüşümcü liderliğin karakteristik özellikleri (Pielstick, 1998):

Ortak vizyon yaratma: Dönüşümcü lider, üyelerinin kendini geliştirmesi sırasında oluşabilecek gereksinimleri gidermek için önceden önlemini almaktadır. Gelecekte olabileceklere odaklanarak, üyelerine yeni istek belirleme ve onların eylemde bulunmasını sağlamak için o günü başlangıç noktası olarak belirleyip bu konuda uğraş verirler.

Vizyonu iletme: Üyelerin, örgütle ilgili paydaş değer ve hedefler oluşturmaları sağlanır. Bu sayede üyelerin coşku duyarak, esinlenmesini sağlayıp motive olmasına yardımcı olur. Lider ve üyeleri bir araya getirir. Dönüşümcü liderin sergilediği insancıl yaklaşım, üyelerin beklenti ve gereksinimlerinin giderilmesine yardımcı olur.

Destekleyici örgüt kültürü geliştirme: Dönüşümcü lider, paydaş noktaları net olarak ifade ederek hareketlerinde de aksettirmelidir. Özdeşlik, erdemli olmak,

kişiyi itibar etmek, toplumsal hakkaniyet kadir gösterilen başlıca olgulardır. Örgüt içinde belirlenen strateji, izlence, işler, bu olgular temelinde düzenlenmelidir.

Uygulamaya rehberlik etme: “*Dönüşümcü lider iyi bir rehber ve öğretmen’dir*”; üyelerine algılama ve gelişim göstermek için olanak yaratır. Karar verme sürecine katılma ve anlaşılmaya varılması, odak noktasını oluşturur.

Bir kişilik sergileme: İleriye görme hususunda beğeni ve olgular açısından paydaş olan dönüşümcü liderin odak noktası, normlardır. Güvenilir, itimat, itibar etme ve eş değerlik vasıflarına sahiptirler.

Sonuçlara ulaşma: Dönüşümcü liderlerle faaliyetlerde bulunan bireylerin isteklendirme, sadakat, özveri, tatmin ve muvaffakiyet seviyeleri genellikle yüksektir. Liderin, üyelerine yansıttığı onur, itibar ve itimat, onların da benzer davranışlarda bulunmalarını sağlar.

Bass, dönüşümcü liderliği dört etkenle ifade etmektedir. “Bu ifadeler (Gül, 2003; Özalp, 2000; Çakar ve Arbak, 2003; Arslan,2007; Bolat, 2008; Güney, 2008)”.

Karizma veya İdealleştirilmiş Etki: Karizma sahibi olan dönüşümcü lider, kendine aşırı güven duyan, gelecekle ilgili uzak görüşlülük yetisini en verimli şekilde kullanabilen, hedeflere ulaşma konusunda azimli, aldığı kararı kolaylıkla değiştirmeyen ve çekincesi olmayan liderdir. Bundan dolayı karizmatik liderin üyeleri, lidere karşı doğru uzak Karizma, dönüşümcü liderin başarıya ulaşmasındaki anahtar yapılardan biridir. İzleyiciler, lidere hayran olup itibar göstererek ona güvenirlir. Zaman içerisinde üyeler kendilerini lider ile eş biçimli olarak görürler.

İlham Verme: Dönüşümcü lider, hedeflere ulaşmak için örgüt üyelerini güdüleyerek onlar üzerinde hedeflerle ilgili sağgörü oluşturabilir. Bunu yapabilmek için hedeflerle ilgili simge, slogan, duygularına hitap eden unsurlardan faydalanıp olumlu bir atmosfer yaratarak ulaşılabilecek bir görüntünün oluşmasını sağlar.

Entelektüel Uyarım: Dönüşümcü lider, üyelerinin, sahip oldukları imgelem gücünü kullanarak, örgütün gelecekle ilgili belirlediği hedefleri ve yerine getirmesi

gereken görevlerine uygun olarak farklı bir yaklaşım oluşturmalarına olanak tanır. Lider, üyelerin yani izleyicilerin, sorunları fark ederek çözümlemeleri, değişik yollarla çözmeleri için gereken seçenekleri oluşturmaları; mevcut uygulamalardan farklı olarak lidere bile soru sorma; hedefe ulaşma sürecindeki çalışmalara katılma isteği duyarak reformcu üyeler olma konusunda onları teşvik etmektedir.

Bireysel İlgi: Dönüşümcü lider, üyelerle tek tek alakadar olup bireysel gelişimleri ile ilgili rehberlik yapar. Bu süreçte telkinlerde bulunup dönütler vererek üyelerinin örgütle ilgili faaliyetlerini değerlendirir. Lider bu davranışları sergilerken, belirlenen hedefler doğrultusunda, ruhsal ve edimsel boyutta üyelerine tesir ederek, kendi başlarına özgürce işlerini sürdüreceği malumata ulaşmalarını sağlar. İzleyenlerin uzak görüşlü olmasını sağlayan; örgüt kültürünün değişmesini ve değişime bağlı olarak yeni görevler üstlenmesini sağlayan, izleyenleri beklentinin üstünü yaratmaya teşvik eden liderlik, dönüşümcü liderliktir (Bolat ve Seymen, 2003, 64). Bu lider, buyrukların gerçekleştirilmesi, hedeflere istenilen nitelikte tam anlamı ile ulaşılması, ödüllendirme veya cezalandırma uygulaması ile ilgili endişe duymaz (Özalp, 2000, 220). Dönüşümcü lider ve liderliğini yaptığı izleyenler, karşılıklı olarak uç noktadaki ihtiyaçlarını gidererek motive olurlar. Böylece hayal edilemeyecek amaçların bir gerçekleşmesini sağlarlar (Çakar ve Arbak, 2003). Dönüşümcü lider ile izleyenler arasında güçlü bir etkileşim vardır.

Mevcut alanyazında yapılan çalışmalar sonucunda, okulda öğretmenlerin başarımlarını yükseltmede “iş doyumu, örgüt kültürü, örgüt yapısı, etik, örgütsel sağlık vb.” unsurların tesirli olduğu belirlenmiştir. Tesir eden unsurlardan bir tanesinin de “örgütsel bağlılık” olduğu düşünülmektedir. Mathews ve Shepherd’a (2002) göre örgütsel bağlılık, kişinin bağlı olduğu örgüte karşı geliştirdiği yaklaşım ve eylemlerini tanımlamaya yardımcı olan ifade olarak belirtmektedir. Örgütün belirlenen gayeye ulaşabilmesi için çalışanların, bağlı oldukları örgüte karşı duyduğu bağlılık, bu gayeye itimat edip bu yönde çalışma arzusuna sahip olması oldukça önemlidir. Okul müdürünün sahip olduğu liderlik vasıfları ve öğretmenlerle müdür muavinlerinin okullarına karşı oluşturdukları örgütsel bağlılık, okulla ilgili belirlenen gayelere ulaşılması konusunda büyük bir önem taşımaktadır.

2.5. Teknolojik Liderlik

“Tanzer’e göre (2004) teknoloji lideri; teknolojinin örgütte etkili ve verimli kullanılmasında gerekli eş güdülmeyi yapan, örgütü bu konuda etkileyen, yönlendiren ve yöneten kişidir. Bu bağlamda teknoloji lideri, çalışanların gücünü harekete geçirirken hem teknolojiyi kullanan hem de onların teknolojiyi kullanmalarını sağlayan kişidir (Can, 2003)”. Güçlü teknoloji liderliği okullarda teknoloji entegrasyonunu önemli ölçüde etkileyecektir (Brooks-Young, 2002). Alanyazında son dönemlerde okul yöneticilerinin teknoloji liderliğine yönelik araştırmaların arttığı görülmektedir. “Bu araştırmaların birçoğuna (Allen, 2003; Anderson ve Dexter, 2005; Billheimer, 2007; Duncan, 2011; Grey-Bowen, 2010; Macualay, 2009; PageJones, 2008; Redish ve Chan, 2007; Seay, 2004; Watts, 2006). Okul yöneticisinin, eğitim teknolojisi araçlarının okulda etkili ve verimli kullanımıyla ilgili bilinçli kararlar verebilmesi, öğretmenleri ve öğrencileri yönlendirebilmesi, diğer bir deyişle etkili bir teknoloji liderliği yapabilmesi için bu araçları tanıma ve kullanma konusunda ilgili ve istekli olması gerekir (Ergişi, 2005). Akbaba-Altun (2002) teknolojinin öğretim sürecindeki kullanımının başarıya ulaşmasını sağlayan farklı etmenleri sıralarken okul yöneticilerinin teknoloji konusundaki yeterlik, bilgi ve becerilerinin önemine vurgu yapmakta; teknoloji entegrasyonunda yöneticilerin tutum, inanç, farkındalık düzeyi gibi değişkenlerin önemine dikkat çekmektedir. Teknoloji liderliği, günümüzde okulda liderliğin belirlenmesinde etkili bir değişken olarak gösterilir. Örgüt ile ilgili alınacak kararları, uygulanacak politikaları veya okulun tamamında bilişim teknolojilerinin yararlı, etkin kullanımına ait eylemleri tarif eder (Anderson and Dexter, 2005).

Alanyazında algı, yeterlik, tutum, niyet gibi değişkenler temelinde bireylerin teknoloji kullanımlarına yönelik durumları açıklayan çeşitli modeller bulunmaktadır. Bunlardan birisi Davis (1989) tarafından geliştirilen Teknoloji Kabul Modeli’dir. Teknoloji Kabul Modeli, genel olarak bireylerin teknoloji kullanımına yönelik davranışlarını belirlemeye ve bu temelde teknoloji kabulüne yönelik belirleyici etmenleri açıklamaya yönelik bir yaklaşımdır (Davis, 1989). “Teknoloji Kabul Modeli, teknoloji kabul davranışı için algılanan fayda ve algılanan kullanım kolaylığı olmak üzere iki temel inanç olduğunu öne sürmektedir. Buna göre algılanan fayda, bireylerin kullanılan uygulamanın iş performanslarını arttırıp arttırmayacağına

yönelik inançları olarak ifade edilebilir. Modelin diğer önemli boyutu olan algılanan kullanım kolaylığı ise faydalı olacağı düşünülen uygulamanın aynı zamanda kolay kullanım özelliğine sahip olmasıdır (Davis, 1989)”. Teknoloji Kabul Modeli’ne göre bireylerin bilgisayar kullanımına yönelik niyetlerini etkileyen en temel etmen algılanan fayda olarak ifade edilmekte (Davis, Bagozzi ve Warshaw, 1989; Teo, 2011; Usluel ve Mazman, 2010); bunun yanı sıra algılanan kullanım kolaylığının da gerek fayda algısını gerekse kullanım niyetini etkileyen bir diğer etmen olduğu belirtilmektedir (Davis, Bagozzi ve Warshaw, 1989). Teknoloji kabul modelinde ortaya konan kuramsal çerçeveye benzer biçimde Stuart, Mills ve Remus (2009), bilgi ve iletişim teknolojilerine yönelik teknik, uygulama ve yönetim boyutlarında bilgili okul yöneticilerinin daha düşük bilgi ve deneyime sahip yöneticilere göre söz konusu teknolojilerin kullanımına ilişkin daha güçlü bir niyet içerisinde olduklarını belirtmektedir. Benzer bir bakış açısı ile okul yöneticilerinin teknoloji yeterliğine sahip olabilmesi için teknolojiyi tanınması, anlaması, uygulamalarını bilmesi ve benimsemesi gerektiği ifade edilmektedir (Akbaba-Altun, 2002).

2.5.1. Teknoloji ile İlgili Temel Kavramlar ve Açıklamalar

“Günümüze kadar Teknolojinin tanımı ile ilgili birçok farklılıklar literatürde yer almaktadır. 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; Akpınar, 2005; Alkan, 2005; Deniz, 2000). Teknoloji, 1967’de, Random House Sözlüğünde maddi, fiziki bir şey, bir obje olarak yansıtılmaktayken, 1987’de evlere bilgisayarlar girmeye başladığında Random House Sözlüğü teknoloji tanımını “yaşam, toplum ve çevre ile karşılıklı ilişkisini kapsayacak biçimde genişletmiştir. 1998’de online Tech Encyclopedia’da ileri teknoloji tanımı, teknolojinin gücünü ve sonuçlarını kapsayacak biçimde genişletilmiştir (Naisbitt, 2004). Wajcman (2004), teknolojiyi yapay ürünleri, insanları, organizasyonları, kültürel anlamları ve bilgiyi birleştiren kesintisiz bir ağ olarak tanımlarken, Pearson ve Young (2002) teknolojiyi, insanların ve organizasyonların, bilginin, süreçlerin ve teknolojik yapay ürünler olarak aygıtların oluşturduğu bütün bir sistem olarak tanımlamaktadır (Dakers, 2006)”.

“Günümüzde teknoloji, insan-makine sistemlerinin desenlenmesi, organizasyonu ve işletilmesini kapsayan ve bu bağlamda makineler, işlemler, yöntemler, süreçler, sistemler, yönetim ve kontrol mekanizmaları gibi çeşitli öğelerin belirli bir düzende bir araya getirilmesiyle oluşan ve bilim ile uygulama arasında köprü görevi yapan bir disiplin olarak tanımlanmaktadır (Alkan, 1984; Şaban, 2007)”.

“Teknolojinin eğitim alanında gelişme olabilmesini sağlayacak etkisi bulunmakta, bundan dolayı eğitim alanında aktif olan kişilerin teknolojik gelişmeleri eğitim sürecine dahil etmesi gerekliliği bulunmaktadır (Akkoyunlu, 2002)”.

Teknolojinin sözlükteki anlamı ‘bilginin, sanayi işlemlerinde sistematik bir şekilde uygulamaya alınması’olan teknoloji, daha geniş anlamda ise, araştırma, geliştirme, üretme, pazarlama, satış sonrası hizmet aşamalarını oluşturan bir sanayi sürecinin, düzgün ve etkili biçimde tamamlana bilmesi için gerekli bilgi ve becerilerin hepsidir (Atabey, 2013).

Turan (2006)’a göre,bilgi teknolojisi alanında meydana gelen gelişmelerle bağlantılı olarak, okulun bireyler üzerindeki imgelemi de değiştirilmeli,okulun mevcut teknolojik imkanları geliştirilerek bilgi paylaşımının kolay ve hızlı bir şekilde yapılmasına olanak verilmelidir.Eğitim yöneticisinin davranışları,bu dönemde oldukça etkili ve anlamlı olacaktır.Eğitim sisteminde kalite,insan ve maddesel kaynaklar,öğrenci hizmetleri,toplumsal ve kültürel nitelikleri taşıyan ortam,eğitim teknolojisi,okul içindeki öğrenci ve okul personeli arasındaki dayanışma,eğitim yönetimi ve müfredat içeriğinin niteliği artırılması ile elde edilebilir (Ensari, 1999).Bundan dolayı, yönetim için gereken oluşumu ve yönetimin fonksiyonlarını yerine getirebilecek düzeni en verimli şekilde kurmak; okul örgütünü sürekli değişim gösteren teknoloji ve toplumsal ihtiyaçlar göz önünde bulundurarak yenileyip gelişimini sağlamak,eğitimde örgütlenme çalışmalarının temel hedefidir (Başaran, 2000).

“Teknoloji, insanları kendilerini saran çevre koşullarını aşmaya yönlendiren ve bu sayede gereksinimlerini karşılamak üzere onların yaratıcılıklarını harekete geçiren önemli bir araçtır (Basalla, 1996). Diğer bir ifadeyle, insanların günlük faaliyetlerini kolaylaştırmak, yaşam kalitesini arttırmak ve elde ettiği sonuçların standardını yükseltmek için kullandığı malzeme teçhizat ve yöntemler

bütünüdür. Teknoloji sadece kullanılan malzeme ve teçhizat değil, kullanılan bilgiyi de içine alan bir süreçtir (Öğüt, 2007)’’.

“Teknoloji, örgüt çalışanlarının sahip oldukları ve üretim sürecinde kullandıkları teknik, malzeme,yol ve yöntemlerdir.Teknolojinin çok boyutlu bir kavram olması sebebiyle,teknoloji kavramı ile ilgili bilimsel perspektif dışında sosyolojik perspektif,siyasal perspektif ve ekonomik perspektiften bakıldığında farklı tanımlamalar yapılabilir.Hangi boyutundan ele alırsanız alın teknoloji; ekonomik, sosyal,siyasal, endüstri ve eğitim alanlarında ciddi değişikliklerin meydana gelmesini sağlayan önemli bir araç, yöntemdir(Şimşek, 2003)’’.

“Teknoloji, araştırmalar ve kuramsal açıklamalar açısından;

- Temel kuram ve araştırmaları anlamasını,
- Görevler/uygulamalar hakkında yeterince bilgi sahibi olmasını,
- Kuramsal açıklamalar ve araştırma bulgularını uygulayıcıların görevlerini tamamlayabilmesi için kullanabilecekleri bir biçime dönüştürmesini gerektirir (Yakın 2009).

Teknoloji dediğimiz zaman aklımıza sadece bilgisayarlar gelmez, teknik olarak bilgisayarların yanında video, dijital kamera, cep telefonu, güvenlik kamerası gibi gelişmiş ve hala gelişmekte olan teknolojileri kapsayan donanım (hardware) ve bu teknolojiyi kontrol etmemizi sağlayan yazılımı (software) ve teknolojiyi üretim ile bütünleştirmek için kullandığımız yöntemleri de kapsar (Barnett, 2001). Daha önceden incelediğimiz durumsallık yaklaşımına göre teknoloji (Şimşek, 2003), örgüt içerisindeki çalışan personeli, grupları,örgüt ilişkilerini, yönetim tekniklerini etkilemektedir.

2.5.2. Teknoloji ve Eğitim

“Bilimsel ve teknolojik gelişmelerin hızla ilerlemesi; eğitimde yeniliklerin doğmasına, var olanların da modern teknolojik araçlar vasıtasıyla daha da hızlanmasına neden olmuştur. Dolayısıyla eğitimde yeni yapılanmış kurumlar ve olguların gelişmesi sağlanmıştır. Eğitimde bilgisayar ve teknoloji uygulamalarından bir tanesi öğretim teknolojisidir. Eğer okul müdürü, etkili bir öğretim liderliği

yapmak istiyorsa, öğretim teknolojisine hâkim olması gerektiği söylenebilir (Bozeman ve Spuck, 1991). Teknoloji liderliği eğitiminin, okul, bölge eğitim temsilcileri ve uzman örgütler çerçevesinde düşünülmesi gerektiği ifade edilebilir. Teknoloji kullanımıyla yönetim işlerinde etkililik ve verimlilik arttığı için yöneticilerin yeni araç gereçlerin, teknolojilerin ve metotların okullarında kullanımıyla ilgili eğitimlere katılmaları ihtiyacı hissettikleri saptanmıştır. Teknoloji liderliği için önemli olan bir alan; varolan ve yeni oluşan teknolojiyi değerlendirebilme yeteneğidir. Teknolojinin okullarda etkin kullanımı için, öğretmenlerin ve özellikle de teknolojiye liderlik edecek okul yöneticilerin eğitimi gerekmektedir (Turan, 2002)”.

“Eğitim açısından teknoloji, öğretimin amacı değil ancak ona yardımcı bir kavramdır. Eğitim teknolojisi; teknolojinin araç olarak kullanımından çok, öğrenme sürecini geliştirmek için oluşturulan her türlü sistemi, tekniği ve yardımı içerir (Demirel ve diğ, 2001)”.

“Eğitim teknolojisi, genelde eğitime, özelde öğrenme durumuna hakim olabilmek için ilgili bilgi ve becerilerin işe koşulmasıyla öğrenme ya da eğitim süreçlerinin işlevsel olarak yapılandırılmasıdır (Alkan, 1997)”. Diğer bir eğitim teknolojisi tanımına bakıldığında, “davranış bilimlerinin öğrenme ve iletişim alanlarındaki araştırma ve kuramlara dayalı sistemli bir planlamaya uyarak, erişilebilen insan gücü ve dışı kaynakları belli yöntem ve tekniklerle akıllıca ve ustaca kullanma ve varılan sonuçları değerlendirme yoluyla eğitimin özel hedeflerine ulaşmasıdır (Çilenti, 1984)”.

Bu tanımlar doğrultusunda Alkan (1997) ve Çilenti (1984) eğitim teknolojisinin, öğretme-öğrenme sürecinin her aşamasıyla özellikle eğitim ortamı, yöntem ve teknikleriyle etkileşim içinde olduğunu, dolayısıyla öğretme-öğrenme sürecinin başarısının büyük ölçüde bu etkileşimin başarısına bağlı olduğunu, yani bir başka ifadeyle öğrenmenin daha etkin ve verimli kılınması açısından eğitim teknolojisinin büyük bir önem taşıdığını vurgulamaktadırlar.

Eğitim teknolojisinin öğrenme açısından önemini açıklayan Çilenti (1984), öğrenilenlerin; %83’ünün görme, %11’inin işitme, %3.5’inin koklama, %1.5’inin dokunma, %1’inin tatma duyularıyla edinilen yaşantılar yoluyla öğrenildiği;

insanların öğrendiklerinin %94'ünün görme ve işitme duyularıyla gerçekleştiğini ivergulamaktadır.

“Bilgi üretme ve kullanmadaki en önemli faktör insandır. Teknoloji ne kadar mükemmel olursa olsun, sağlayacağı getiri onu kullanan insanın bilgi ve becerileri ile sınırlıdır. Bu denli karmaşık teknolojiyi üreten insanoğlu, kullanım konusunda çoğu zaman eğitim düzeyi ile ters orantılı bir direnç göstermektedir. Teknolojiye alışma, onu kullanma ve onunla yaşama bir anda değil ancak yavaş yavaş sindirilerek gerçekleşebilmektedir (Havelsan, 2001)”.

“Altan (2005), eğitimin çağdaş yaşamdan, dolayısıyla teknolojiden ayrı düşünülmesi söz konusu değildir. Hatta okullar, yaşanan değişimlerin belki de en erken uygulamaya konduğu kurumlardır. Son derece esnek ve geniş kullanım alanı olan bilgisayarların, okul müfredatına uygun bir şekilde hazırlanmış programlar ile öğrenme ve öğretme sürecini geliştirici ve zenginleştirici yönde kullanılması, eğitime yeni boyutlar kazandırmıştır. Teknolojinin eğitim sürecinde kullanılmasının başlıca yararları Akkoyunlu (1998) tarafından şöyle sıralanmıştır; Teknoloji; öğrenmenin niteliğini artırır, öğrencilerin ve öğretmenlerin hedefe ulaşmak için harcadıkları zamanı azaltır, öğretmenin etkinliğini artırır, niteliğini düşürmeden eğitimin maliyetini düşürür, öğrenmeyi, öğrenme ortamında etkin kılar”.

Eğitim sistemimizde teknoloji kullanımı, “kitle iletişim araçları olan radyo ve TV ile başlamış, seskaseti, video, film, tepegöz, asetat, video kamera, bilgisayar, çoklu ortamlar (multimedya) ile devam etmiştir. Kitle iletişim araçları özellikle uzaktan eğitimde ilköğretim, lise ve üniversite düzeyinde kullanılmaktadır (Alıcıgüzel, 2001; Varol, 1997; Razbonyalı, 2001)”.

“Eğitimde teknoloji kullanımını yaygınlaştırmak için hizmet içi eğitime neden gerek duyulmuştur? Bu soru, “Meslekte biraz deneyimli olan kimseler meslekle ilgili alacağı yeni bilgi ve becerileri bu alanda deneyimli olmayanlardan daha iyi anlamakta ve öğrenmektedirler.” şeklinde açıklanmaktadır (Livingston, 1969, Akt. Alıcıgüzel, 2001). Ayrıca yapılan araştırmalar, öğretmen yetiştirmede program hazırlanırken adayların bireysel farklılıklarının, kişisel özelliklerinin hiç dikkate alınmadığını göstermektedir. Teknolojik gelişmelerin hızını yakalamak

mümkün değildir, öğretmen adaylarının mezun oldukları teknoloji ile belirli bir süre (10-20 yıl) deneyim kazandıklarından sonraki teknoloji aynı olmamaktadır. Bundan dolayı öğretmenlerin hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılmaları gerekmektedir”.

Konuyla ilgili literatür analiz edildiğinde eğitimlerin şu içerikte olabileceği söylenebilir.

- Bu eğitimdeki kurslar katılımcıların iş hayatında karşılaştıkları problemlerden başlayarak kişilerin becerilerine ve uzmanlık alanlarına uygun olmalıdır.

- Öncelikle katılımcıların bireysel ihtiyaçları belirlenmeli, daha sonra da bireylerin olabildiğince çabuk bir şekilde en yüksek seviyede başarıya ulaşmaları sağlanmalıdır.

- Katılımcılara ne tür bir bilgiye ihtiyaç duyduklarını belirlemeleri, aynı zamanda bu bilginin (verinin) okul politikalarında nasıl seçileceği, yorumlanacağı ve kullanılacağı öğretilmelidir. Son olarak aktif öğrenmeyi, kendi başına çalışmayı ve grup çalışmasını içeren çeşitli eğitimsel stratejiler kullanılmalıdır (Visscher, Bosker ve Branderhorst, 2007).

2.5.3. Teknolojinin Gelişim Süreci ve Önemi

“Teknolojik değişimin 21 yüzyılda ulaşmış olduğu seviyenin, kullanım alanlarının genişlemesi ve yoğunluğunun artması sebebiyle, gelişmiş örgütlerin var olabilmesi, amaçlarına ulaşabilmesi ve gelişim sağlayabilmesi için teknoloji, kullanılabilecek alternatif bir durum olmaktan ziyade bir zorunluluk, bir mecburiyet, örgüt için sürekli uygulanması gereken bir prensip olmuştur (Şimşek, 2003)”.

Teknolojilerin kullanımı, şüphesiz bilişim teknolojilerinden etkin ve yaratıcı bir şekilde yararlanma becerisini gerektirir. Bu durum, ulusların nitelikli işgücü ihtiyacını karşılamak için eğitim sistemlerinde bilişim teknolojilerinin kullanımına daha fazla yer vermeleri anlamını taşır (Deryakulu, 2008). Söz konusu becerinin yalnız öğrenciler için değil eğitimin tüm bileşenleri için geçerli olduğu söylenebilir. Gerek okuldaki günlük işlerin yürütülmesinde gerekse okuldaki eğitimi daha etkili kılmak için okul yöneticileri ve öğretmenler teknoloji sistemlerine daha fazla yönelmektedirler (Clark ve Denton, 1998).

Teknolojik gelişimin kapsamında meydana gelen en büyük değişimlerin başında sistem yaklaşımı gelir.

“Sistem yaklaşımı; bilim ve teknoloji arasındaki işbirliği ile sistematik araştırma- geliştirme disiplininin ve yeniliğinin gelişmesi sonucu ortaya çıkan teknolojik gelişme eğilimlerinin bir ürünüdür(Şimşek, 2003).”

Sistem yaklaşımı içerisinde incelediğimizde teknoloji, herhangi bir sistemin veya alt-sistemin çevresinden aldığı girdileri hedeflenen çıktılara dönüştürme sürecinde kullanılan maddi ve fikri araçlar bütünüdür (Efil, 1996).

ABD’de yapılan araştırmanın sonuçlarına göre yöneticilerin ve diğer çalışan personelin mesleki anlamda yeterliliğe ulaşmaları için aşağıdaki konularda yeterliliğe ulaşmış olmaları gerekir (Şad, 2010):

- Kaynakların etkin kullanımı (Zamanı planlama, malzeme ve teçhizatın etkin kullanımı, personel seçimi ve uygun görevlerde kullanılması).

- Çalışan diğer personel ile ilişkilerde sürekliliğin sağlanması (ekip çalışması, yatay ilişkilerde etkin bilgi paylaşımı, müşteri hizmetleri, liderlik/yöneticilik, iletişim yeteneği, farklı inanç, kültür ve cinsiyetteki personel ile sorunsuz çalışma).

- Bilginin doğru tespiti ve etkin kullanımı (bilginin elde edilmesi, düzenlenmesi, yorumlanması ve süratle paylaşılması sürecinin iyi yönetilmesi).

- Sistem yaklaşımı (kurum içi sosyal ve teknolojik sistemlerin oluşturulması, etkin çalışmasının sağlanması, performans takibi, etkinliğinin artırılması ve sistemlerin geliştirilmesi).

- Teknolojinin etkin ve sürekli kullanımı (uygun teknolojinin alımı ve tüm faaliyetlerin icrasında teknolojiden faydalanılması).

Sonuç olarak “teknolojiyi kullanma, yönetme, değerlendirme ve anlama becerisi” şeklinde ifade edebileceğimiz teknoloji okuryazarlığının toplumdaki tüm paydaşların başarılı olabilmeleri açısından önemli olduğunu söyleyebiliriz.

2.5.4. Teknoloji Yönetimi ve Teknolojik Liderlik

Örgüt içerisinde kullanılan teknolojinin etkili olabilmesi, kullanılan teknolojinin mükemmeliyetinin yanında o teknolojinin örgüt lideri ve çalışan personeli tarafından benimsenmiş olması, teknolojinin örgüt içerisinde kullanılmasının “sosyo-teknik” bir olay olarak değerlendirilmesi gerekmektedir (Şimşek, 2003).

Yeni bir disiplin olarak tanımlayabileceğimiz ve sosyal bilimlerle mühendislik bilimleri arasında bir köprü vazifesi gören teknoloji yönetimi, örgütün amaçlarının ve hedeflerinin tespit edilmesi ve bu hedeflere ulaşılabilmesi için uygulanan süreç içerisinde mevcut teknolojik imkan ve kabiliyetlerinin planlanması, geliştirilmesi, uygulanması maksadıyla mühendislik ve yönetim disiplinlerinin birleştirilmesi ,birbirlerine entegre edilmesidir. Teknolojinin planlanması safhasında örgüt liderlerinin katılımının sağlanması ,örgüt liderlerinin resmi ve resmi olmayan güç kaynaklarını ve finansal kaynaklarını kullanması, örgüt hedeflerinin gerçekleştirilebilmesi için bir teknoloji planının örgüt lideri tarafından anlaşılması ve desteklenmesi demektir (Şimşek, 2003)

Teknoloji yönetiminde kabul edilmiş bazı mitler ve gerçekler vardır:

Şekil 2.
Mitler ve gerçekler (Şimşek, 2003).

MİTLER		GERÇEKLER
1	Teknoloji karşılaşılan tüm sorunları çözmek üzere uyarlanan yazılım- donanım bütünüdür.	Teknoloji, bilimsel bilgilerin sorunları çözmek üzere kullanılmasıdır; sadece donanım ve yazılım elemanlarından oluşmaz. Teknik know-how ve yönetim becerilerine gereksinim vardır.
2	Teknoloji teknik bir alandır sadece mühendisleri ilgilendirir.	Teknoloji ve işletme stratejisi bütünleştirilmediğinde teknoloji yarasız bir araçtır. Bu bütünleşmeyi gerçekleştirmek için teknoloji yönetimi yeteneklerine gereksinim doğar
3	Teknoloji yönetimini kolaylaştıracak sihirli reçeteler vardır.	Teknoloji yönetimi oldukça karmaşık bir yükümlülüktür. Her şeyden önce sistematik görüşler gerektirir. Strateji geliştirmek üzere pek çok bilim dalını içeren yaklaşımlar kullanılır.

Teknoloji yönetiminin ilkelerini şu şekilde özetleyebiliriz (Şimşek, 2003):

- Teknolojik değişimlerin örgüt yöneticileri/liderleri tarafından desteklenmesi,
- Teknoloji yönetiminin teknik bilgi gerektirmeyen ve birbirleri arasında önem ve öncelik farkı olmayan safhalarının her birine eşit zaman, kaynakayrılması,
- Örgüt içerisinde teknolojik altyapıyı da kapsayan bir vizyon oluşturularak uzun dönemde örgütün amaçlarına ulaşabilmesi ve emsalleri ile rekabet edebilmesinin sağlanması,
- Örgüt içerisinde oluşturulan altyapının kalite ile entegre edilmesi ve kalitede sürekliliğin ve gelişmenin sağlanması,
- Örgüt içerisinde teknolojiye yönelik yapılan harcamaların maliyet olarak değil örgütün amaçlarına ulaşması yönünde bir yatırım olarak değerlendirilmesi, bu maksatla örgüt için teknoloji yatırım portföyünün oluşturulması,
- Teknolojinin uygulanması sonucunda elde edilen verilerin ölçme ve

değerlendirme standartlarının örgüt liderleri tarafından tespit edilmesi ve süreç içerisinde güncellenerek muhafaza edilmesinin sağlanması,

- Örgüt yönetimi sürecinde bilişim teknolojileri ile ilgili kararların alınmasını optimum şekillendirebilmek için sosyal, siyasal, iktisadi ve eğitim ile ilgili güçler üzerinde gerekli değişikliklerin yapılması yönünde çabaların yapılması,

- Teknolojinin örgütün, örgütün ise belirlenen amaçların takipçisi olması,

- Süratle ve yoğun bir şekilde değişen ve gelişen teknolojiyi ve buna paralel olarak ortaya çıkan yeni bilgileri bir bütün olarak örgüt içerisine adapte edebilmek için örgüt içerisinde ve örgüt dışında gerekli altyapı ve sistemlerin oluşturulması,

- Teknolojinin örgüt için bir dezavantaj olarak görülmemesi, örgütün amaçlarına ulaşmasına yönelik olarak bir yatırım ve pozitif yönde kullanılacak güç, önemli bir kuvvet çarpanı olarak değerlendirilmesi, örgütün çalışan personelinin teknolojinin örgüt içerisine adaptasyonuna yönelik hazırlanması,

Tekhne (sanat, zanaat) ve *logos* (söz, sözcük) kelimelerinin birleşiminden oluşan teknoloji kavramının bu iki bileşeninin yanında yönetici konumundaki kişiler için anlamlı olan diğer bir bileşeni liderlik etmektir.

Teknolojik liderler, gelişime odaklanan ve örgüt içerisinde sistematik gelişim etkinliklerini yeni yol, yöntem, plan ve programlarla inşa edebilen kişilerdir. Bu inşa süreci teknolojinin var olan yapıya uyarlanması yanında, teknoloji ve değişim karşısında örgüt içerisinde yer alan her türlü engelle mücadele olarak değerlendirilmelidir (Watts, 2009).

2.5.5. Eğitimde Teknolojinin Yönetimi ve Teknolojik Liderlik

Eğitimde Teknoloji; Multimedya teknolojilerini veya görsel-işitsel cihazları öğretim ve öğrenme sürecini geliştirmek için bir araç olarak kullanmaktır (Critical Issue, 2004).

Teknolojinin eğitimdeki rolü teknolojinin kullanımı ve yapılan yeni keşiflerle her geçen gün artarak devam etmektedir (Miller, 2007).Yeniliklerin eğitime uyarlanması teknoloji kullanımı önemli bir yere sahiptir.Uygun teknoloji kullanımı öğrencileri aktif öğrenmeye yönelterek onlara ihtiyaç duydukları işbirliği olanağı ve iletişim becerisini sağlar.Şüphesiz bu durumu sağlayan teknolojinin kendisi değil,eğitimde teknoloji liderliği anlayışıdır (Erden, 2006).Bu anlayış öğretim programını destekleyen öğrenci öğrenmelerini zenginleştiren ve onları teknolojik bir geleceğe hazırlayan en işlevsel araçtır (Espey, 2000).

Teknoloji, eğitimin iyileşmesini sağlar, teknolojinin etkin olarak kullanılabilmesi aynı zamanda teknolojik bir ortamda yaşayacak ve çalışacak bireylerin yine böyle bir ortamda yetiştirilmelerini gerektirir. Ancak böyle bir ortamda yetiştirilen bireyler 21. yüzyıl insanı olabilir.

Eğitimde kavram olarak yeni olan teknolojik liderliği ürkekler için değildir. Etkili bir teknoloji lideri, teknoloji kullanımından kaynaklanan eğitimdeki değişiklikler gibi giderek artan bilgi ve ekipman deryasını yönlendirebilmelidir (William, 2004).

Eğitimde teknoloji kullanımının bilimsel dayanaklarını aşağıdaki şekilde maddelendirebiliriz (İnan, 2009):

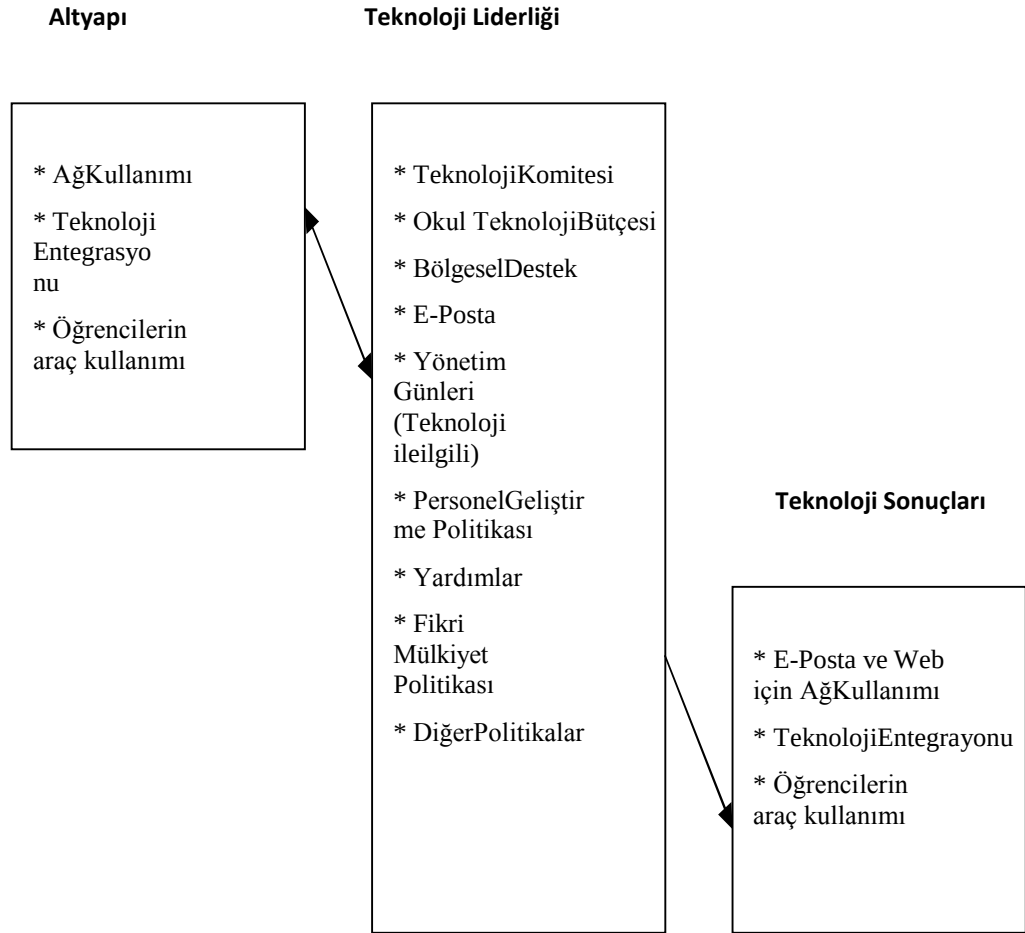
- Motivasyon,
- Öğrenme stillerine uygun esneklik,
- Öğretimde bireyselleştirme ilkesi (Bireysel yetenekleri göz önüne alarak),
- Öğretimde fırsat eşitliğini destekleme,
- Etkili teknoloji kullanımına yönelik profesyonel gelişimi destekleme.

Teknolojinin eğitim sistemine entegrasyonunun sağlanmasında aşağıdaki faktörler etkilidir (Çilenti, 1984):

- Parasal/maddikaynaklar,
- Erişim,
- Öğretmenlerin tutumları ve eğitimleri,
- Liderlik ve teknik destek,
- Bakım ve değerlendirme,
- Öğretim programı ve sürecine yönelik reform çabaları,
- Teknoloji planlaması.

Yukarıda belirtilen faktörleri incelediğimizde teknolojik liderlik süreci ile örtüştüğünü görürüz. Teknolojik liderler, gelişime odaklanan ve örgüt içerisinde sistematik gelişim etkinliklerini yeni yol, yöntem, plan ve programlarla inşa edebilen kişilerdir. Bu inşa süreci teknolojinin var olan yapıya uyarlanması yanında, teknoloji ve değişim karşısında örgüt içerisinde yer alan her türlü engelle mücadele olarak değerlendirilmelidir (Watts, 2009).

Anderson and Dexter (2005)'e göre okullarda uygulanması gereken teknoloji liderliği modeli aşağıdaki gibidir:



Şekil 3.
Teknoloji liderliği modeli (Anderson, 2005)

Okuldaki teknolojik liderliğin oluşumunu en iyi şekilde simgeleyen Şekil 3'deki Teknoloji liderliği modelindeki bazı göstergeler seçilerek aşağıda açıklanmıştır (Anderson, 2005).

- *Teknoloji Komitesi*; okul içersinde bilgisayar veya teknoloji komitesinin olup olmadığını ifade eden bir göstergedir. NETS-A'nın ilk boyutu olan "Liderlik ve Vizyon" boyutuna göre teknoloji liderleri tarafından okul çapında paylaşılan bir teknoloji vizyonunun geliştirilmesine ihtiyaç vardır ve okul içerisindeki kaynaklar, okul paydaşları arasındaki koordinasyon ve okul ortamı bu amaç için kullanılmalıdır. Teknoloji komitesi, okul çapında paylaşılan bir teknoloji vizyonu üzerinde fikir birliği sağlamak ve liderlik fonksiyonunu farklı idari ve öğretim kadrosu arasında dağıtmak için oluşturulan organizasyonel bir mekanizmadır:

- *Okul teknoloji bütçesi*; okul müdürünün veya okulda yetkilendirilen başka bir kişinin üzerinde takdir yetkisini kullanabileceği okula ait teknoloji ile ilgili bir bütçesi olup olmadığına göre anlaşılır.

- *E-posta*; okul yöneticisi tarafından e-postanın aşağıdaki 4 gruptan en az ikisi ile iletişim için düzenli kullanımı anlamını taşır. Bunlar;

- Öğretmenler,
- İdaripersonel,
- Öğrenciler,
- Aileler.

- *Personel geliştirme politikası*; okul yöneticisine göre okulun teknoloji ile ilgili periyodik personel geliştirme politikası olduğunu gösterir. Böyle bir gösterge direk olarak NETS-A'nın "Eğitim ve Öğrenim" boyutu ile ilgilidir. Bu boyuta göre, teknoloji liderleri öğretmenlerin yenilikleri desteklemek için teknolojiyi kullanmayı öğrenmelerini ve buna ek olarak teknolojiyi kullanarak öğrencilerin öğrenme ihtiyaçlarına desteklemek için yaratıcı, eleştirel ve karmaşık düşünceleri öğretmeyi planlamalıdır.

2.6. Yurt İçinde ve Yurt Dışında Konu İle İlgili Araştırmalar

Araştırmanın bu safhasına kadar olan bölümde,araştırmanın amacı,liderlik ve teknoloji liderliğine ilişkin alan yazında var olan bilgi birikimi incelenmiş ve yapılan çalışmanın daha anlaşılır olması maksadıyla aktarılmaya çalışılmıştır.Bunun yanında “Teknoloji Liderliği” konularında yapılan diğerk araştırmaların ne tür bulgulara ve yorumlara ulaştığı da yapılan araştırmanın daha objektif olarak değerkendirilebilmesi açısından önemlidir.Bu maksatla yapılan incelemenin sonucunda incelenen çalışmalar ve sonuçları,bulguları ve yorumları aşağıda belirtilmiştir.

2.6.1. Yurt İçinde Yapılmış Araştırmalar

Türkiye’de teknoloji liderliği konusunda yapılan çalışmalar özellikle son yıllarda artış göstermektedir. řu ana kadar yapılan bu çalışmalar; teknoloji liderliği yeterliklerini (Can, 2008), okul yöneticilerinin teknolojiye yönelik tutumlarını (Tanzer, 2004; Helvacı, 2008) ve yöneticilerin teknoloji kullanım düzeylerini belirlemeye yöneliktir.

“Can’ın (2003) “İlköğretim Okulları Yöneticilerinin Teknolojik Liderlik Yeterlilikleri (Ankara İli Etimesgut İlçesi Örneğı)” adlı çalışmasında; ilköğretim okulları yöneticilerinin,gelişen teknolojiyi hem yönetsel alanda,hem de eğitsel alanda etkin biçimde kullanmaları için gerek duyulan teknolojik liderlikteki yeterlik düzeylerine bakıldığında,ilköğretim okulu yöneticilerinin teknolojik liderlik boyutunda alt yapı işlerinde teknolojiden yeterince yararlanamadıkları,değışim konusunda çoğunlukla liderlik yaptıkları,eğitim-öğretim işlerinde teknolojiden yeterince yararlanamadıkları,emniyet güvenlik işlerinde,etik değerklerin oluşumunda teknolojiden çoğunlukla yararlandıkları,teknolojik liderlikte teknolojik yeterliklerinin yeterli görülmediğı,müfredatın geliştirilmesi ve personel geliştirme konusunda yeterli görülmediğı,planlama işlerinde çoğunlukla yeterli görüldükleri,teknolojik dayanaklar konusunda yeterli görülmedikleri anlaşılmaktadır.Yönetsel görevler boyutu düzeyinde büro işlerinde çoğunlukla yeterli görüldükleri,kütüphane işleri konusunda yeterli görülmedikleri,mali işlerde,öğrenci işlerinde,personel işlerinde çoğunlukla yeterli görüldükleri anlaşılmaktadır”.

“Can’ın (2003) “Bolu Ortaöğretim Okulları Yöneticilerinin Teknolojik Liderlik Yeterlikleri” adlı çalışmasında, genel liselerdeki okul yöneticileri ile mesleki ve teknik eğitim veren okul yöneticilerinin teknolojik liderlik yeterlilikleri arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır”.

Erden & Erden (2006) tarafından ülkemizde yapılan “Okul Yöneticilerinin Teknolojik Liderlik Seviyelerine İlişkin Öğretmenlerin Görüşleri” adlı çalışmada, okul yöneticilerinin okullardaki öğretmen, öğrenci ve çalışan personelinin teknoloji kullanımını sağlaması gerektiğini ve öğretmenlerin motivasyonu yüksek tutarak, okul yöneticileri öğretmenlerin kişisel gelişimlerine katkıdabulunması gerektiğini vurguladı.

Ergişi (2005), “Bilgi Teknolojilerinin Okulda Etkin Kullanımı ile İlgili Okul Yöneticilerinin Teknolojik Yeterliklerinin Belirlenmesi” adlı çalışmasında, okul yöneticilerinin bilgisayar ve diğer bilgi teknolojilerini tanıma ve kullanma konusundaki yeterlikleri ile okullarında bilgi teknolojilerinin yönetim ve eğitim-öğretim süreçlerinde etkin bir biçimde kullanılmasını sağlama bakımından yeterli olarak belirtmiştir. Ayrıca, bilgisayar ve diğer bilgi teknolojilerini tanıma ve kullanma boyutundaki yeterliklerde okul yöneticileri/müdürleri ile müdür yardımcıları arasında anlamlı farklar bulunmuş, müdür yardımcılarının yeterliklerinin daha yüksek olduğu, sınıf öğretmeni olan yöneticiler ile genel bilgi ve meslek dersleri öğretmeni olan yöneticiler arasında anlamlı farklar bulunmuştur.

Şişman-Eren’in (2010) okul yöneticileri öğretmenleri eğitim teknolojileri aracılığıyla öğretim materyali hazırlama ve kullanmalarını teşvik etmek için onları genellikle hizmetiçi eğitimlere yönlendirmekte ve okul yöneticilerinin çoğu öğretmenlerin öğretme-öğrenme sürecinde eğitim teknolojileri kullanımlarını en çok gözlemleyerek değerlendirmektedir.

Erbakırcı (2008) “Ankara İli Ortaöğretim Okul Yöneticilerinin Teknolojiye Karşı Tutumları ve Yönetim Bilişim Sistemlerini Kullanma Durumları” adlı çalışmasında, “Ortaöğretim okulları yöneticileri, birlikte çalıştıkları personelin gelişen teknolojilerden faydalanmasını okulları için gerekli görmektedirler. Bundan ayrı, cinsiyet değişkeni, yöneticilerin teknolojik gelişmeleri yönetim işlerinde uygulamaları konusuna ilişkin tutumlarında etkili olmadığını ve kadın, erkek her iki

grup da yönetsel süreçlerde teknolojik gelişmeleri takip edip uygulama konusunda büyük ölçüde olumlu tutuma sahip olduklarını belirtti”.

Helvacı (2008) Resmi ilköğretim okul yöneticilerinin görüşlerine göre okul yöneticilerinin, teknolojiye karşı, “Teknolojiyi benimseme”; “Teknolojik gelişmelerden haberdar olma”; “Teknolojiyi izleme”; “İnternette yararlanma”; “Teknolojiye karşı karamsar olmama” boyutlarında olumlu tutumlar içinde olduğu tespit edilmiştir.

Irmak (2015) tarafından yapılan “İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin, Yöneticilerinin Teknoloji Liderliği Düzeylerine İlişkin Algıları” adlı araştırmada, ilkokul ve ortaokulda görev alan öğretmenlerin, birlikte çalıştıkları okul müdürlerine ait teknolojik liderlik rollerine ait algılarının belirlenmesi ve bu teknolojik liderlik düzeylerinin öğretmenlerin eğitim – öğretim faaliyetlerindeki performanslarını ne düzeyde etkilediklerini tespit etmek amaçlanmıştır. Bu araştırmada elde edilen bulgulara göre öğretmenler, okul müdürlerinin teknolojik liderlik rollerini orta düzeyde sergilediklerini düşündükleri tespit edilmiştir.

Görgülü vd. (2013) tarafından yapılan araştırmada, okul müdürlerinin teknolojik liderlik öz-yeterlilik düzeylerini belirlemek ve yorumlamak amacıyla yapılan araştırmada, okul müdürlerinin teknoloji liderliği kişisel elverişlilikleri yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

“Turan (2002), “Teknolojinin Okul Yönetiminde Etkin Kullanımında Eğitim Yöneticisinin Rolü” adlı çalışmada; bilgisayarların ve ilgili teknolojilerin amacı, okullarda öğretmenin yerini almak değildir. Teknoloji, daha etkili ve üretken bir okul ve bu okulu oluşturmada karşılaşılan engellere etkin çözümler üretebilmek için bir yardımcı araçtır. Teknolojinin okulda etkin kullanımı için, öğretmenlerin ve özellikle de teknolojiye liderlik edecek okul yöneticilerinin eğitimi gerekmektedir”. Çalışmada, “teknolojinin belirtilebilecek olumlu etkileri dışında, eğitimde eşitsizlikleri ve kaynak sorunlarını artırma, akademik personel ve öğretmenlerde yetersizliğe neden olma; eğitimi teknik, içerik ve finansman açısından piyasaya bağımlı kılma, eğitimin ticarileşmesini hızlandırma gibi olumsuz etkilerine dikkat çekilmeye çalışılmıştır (Aksoy, 2003)”.

Yoncalık, (2005)' de yöneticilerin okul yönetiminde yönetim bilişim sistemlerinin kullanılmasına yönelik olumlu görüş sergiledikleri sonucuna varılmıştır. Yöneticiler ilk olarak yönetim bilişim sistemlerinin planlama sürecindeki işlerin yapılmasında kullanılması gerektiğini vurgulamışlardır.

Marulcu'nun (2010) "Eğitimsel liderlik ve teknoloji kullanımı" isimli araştırmasında "yönetici görüşlerine göre ilköğretim okullarındaki öğrencilerin sosyo-ekonomik düzeyleri, okul teknoloji alt yapısı, okul yöneticilerinin liderlik özellikleri ve okul teknoloji çıktıları, yöneticilerin teknolojik liderliği ile ilişkili olarak yönetici ve öğretmen görüşleri arasında anlamlı fark olup olmadığı ve bu 4 değişken arasındaki ilişki teknoloji çıktıları açısından incelenmiştir".

Okul müdürlerinin, eğitim teknolojilerinin sağlanması ve kullanılması sürecinde altı standart alanından oluşan teknoloji liderliği davranışları kapsamında "teknolojik liderlik ve vizyon; öğretme ve öğrenme süreci; üretkenlik ve mesleki gelişim; ölçme ve değerlendirme; sosyal, yasal ve etik konular" olmak üzere beş alanda toplanan liderlik davranışlarını yüksek düzeyde, "destek, yönetim ve işlemler" alanında ise orta düzeyde gösterdikleri görülmüştür (Eren, 2010). Balaban'ın (2012) çalışmasında "Okul yöneticilerinin teknoloji liderliği rolleri ile bilgisayar kaygı düzeyleri arasındaki" ilişki incelenmiştir. Okul yöneticilerinin teknoloji liderliğine yönelik destek rolleri arttıkça bilgisayar kaygıları azalmaktadır. "İlköğretim okulu yöneticilerinin teknoloji liderliği rolleri ile okul iklimi arasındaki ilişkiyi, öğretmen görüşlerine göre belirlemeyi" amaçlayan çalışmada (Baş, 2012), önce öğretmen görüşlerine göre, ilköğretim okulu yöneticilerinin teknoloji liderliği rolleri ve okul iklimi belirlenmiştir. Daha sonra ise öğretmen görüşlerinin cinsiyet, görev, eğitim durumu, meslekteki ve okuldaki kıdem değişkenlerinden hangilerine göre anlamlı fark gösterdiği belirlenmiştir.

2.6.2. Yurt Dışında Yapılmış Araştırmalar

Yurt dışında teknoloji liderliği konusunda yapılmış çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışmalar içerisinde okul yöneticilerinin teknoloji liderliği yeterliklerinin değerlendirilmesi konusunda yapılmış bazı araştırmalar ve sonuçları aşağıda belirtilmiştir:

Ford (2000) “Nebraska’nın K-12 Okullarında Görev Yapan Yöneticilerin Teknoloji Liderliği Yeterliklerini Tanımlama” konulu araştırmasında okul yöneticilerinin teknolojik liderlik yeterliliklerini tanımlamayı ve bu yeterliliklerin önem derecesini ortaya çıkarmayı amaçlamış olup, teknik ve liderlik bilgi ve becerilerinin harmanlanması teknoloji liderliği rolü için en önemli konu olarak algılanmıştır. Teknoloji liderlerinin, teknolojiyi planlama, uygulama ve değerlendirme alanlarında ve personel geliştirme alanında bilgileri olmalıdır. Sınıf içerisinde kullanılan veya yönetim için gerekli olan bilgisayar sistemlerinin, yazılım ve donanımların değerlendirilmesi, yüklenmesi, sorunların giderilmesi vb. ile ilgili beceri ve yeterlikler öncelikli konu olarak kabul edilmiştir. Ayrıca, personeli geliştirme teknoloji liderleri için en önemli sorumluluk olarak kabul edilmiştir.

Hayytov (2013)’ de yaptığı çalışmada, Öğretmenlerin teknolojiye yönelik tutumlarını belirlemek için ise Pala (2006) tarafından hazırlanan, “İlköğretim Birinci Kademe Öğretmenlerin Eğitim Teknolojilerine Yönelik Tutumları” ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonuçları değerlendirildiğinde, okul yöneticilerinin önemli oranda teknoloji liderliği yeterliklerine sahip oldukları görünmektedir.

Ury (2003), yaptığı çalışmada Missouri’deki resmî okul müdürlerinin bilgisayar kullanımlarını ve teknoloji standartlarına uyumlarını araştırmıştır. Yu ve Durrington (2006) tarafından yapılan çalışmada, teknoloji liderliği becerilerinin düzeylerinin belirlenmeye çalışıldığı çalışmada stajyer ve kıdemli okul müdürlerinin orta düzeyde teknoloji liderliği becerilerine sahip oldukları bulunmuştur.

Afshari, Bakar, Luan, Samah ve Fooi (2008) tarafından İran’da yapılan çalışmada okul müdürlerinin okullarında eğitim teknolojileri kullanımları, kendi algılarına göre eğitim teknolojilerini kullanma konusunda yeterlilikleri ve liderlik stilleri belirlenmeye çalışılmıştır.

Matthews (2002) ise, “Ortaöğretim Kurumlarında Teknoloji Liderliği: Nitel Bir Durum Çalışması” adlı araştırmasında, ortaöğretim kurumlarında teknoloji liderliğini keşfetmek ve tanımlamak, okulun teknoloji programı üzerinde etkili olan teknoloji ile ilgili tutumları, davranışları ve becerileri kontrol etmek amaçlanmıştır. Yapılan bu çalışmada, Etkili bir okul teknoloji programı için okul yöneticisinin/müdürünün desteği hayati önem taşımakta ve teknoloji programıyla bizzat ve doğrudan ilgilidir. Bir okul yöneticisi/müdürü gelişen duruma göre, teknolojiyle ilgili olarak lider, yönetici, politikacı, model, öğretmen, kolaylaştırıcı ve cesaretlendirici dahil çeşitli roller üstlenmesi gerekmekte olduğunu ve okula yeni öğretmenlerin alımında okullarda teknolojinin kullanımına olumlu katkı sağlamak için, teknoloji yeterliliği olan adayları işe almaya çaba gösterli şeklinde çalışmada belirtilmiştir. Inkster (1998), okullarda teknolojinin kullanımına olumlu katkı sağlamak için, yeni öğretmenler işe alınırken teknoloji yeterliliği olan adaylara öncelik verilmeli şeklinde yapmış olduğu çalışmada benzer sonuçlar bulmuştur.

Yapılan araştırmalardan görüldüğü üzere okul müdürlerinin “Teknoloji Liderlik” konusunda okullarda etkili olduğu görülmüştür. Weber (2006), okul yöneticileri/müdürleri teknolojik liderlik seviyelerini yüksek olarak algılamakta, Mirra (2004) tarafından “Bir Teknoloji Lideri Olarak Okul Yöneticisinin Rolü” konusunda çalışmada, okul yöneticisinin teknoloji lideri olarak rolü, özel teknik bilginin çok yönlü birikimi, teknik ve liderlikle ilgili eylemler konusundaki performansı ve tüm okul toplumuna yansıtılan kişisel tasarruflar ile ilgili örnekler olaraktanımlanmıştır. Etkin teknoloji liderleri olarak kabul edilen okul yöneticileri için özel bilgiler, performans ve ruhsal göstergeler bu çalışmanın yürütülmesi esnasında geliştirilmiştir. Literatürde, teknolojik lider olarak okul yöneticileri üzerinde bu parametrelere göre yapılmış hiçbir çalışma bulunmamaktadır.

Nash (2002) “Teknoloji Lideri Olarak Okul Yöneticilerine İlişkin Bir Çalışma” konulu çalışmada, Okul yöneticilerinin liderlik fonksiyonlarının eğitim programı üzerinde direk etkisi olduğunu saptamıştır.

Güllü (2009), “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Liderlik Stilleri” adlı çalışmada, “öğretmenlerin cinsiyetlerine, hizmet yıllarına, eğitim düzeylerine, okul düzeylerine ve okullarındaki öğrenci sayılarına göre liderlik stilleri arasında anlamlı bir fark bulunamazken öğretmenlerin çalıştıkları okullarının bulunduğu yerlere göre

liderlik stilleri arasında anlamlı farklılıkların olduğu bulunmuştur. Bir başka çalışmada, elde edilen bulgulara göre öğretmen adaylarının sınıflarına göre yapıyı kurma, anlayış gösterme ve toplam liderlik davranışları boyutlarında yer alan davranışlara ilişkin puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır. Fakat cinsiyet, yaş düzeyleri, akademik başarı, lisanslı sporcu olma durumları, spor branşları açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (Solmaz, 2005)''.

“İnsanlar ortak bir amaç doğrultusunda bir araya geldiklerinden beri liderlik konusuyla ilgilenmektedirler (Al-Khasawneh ve Moh'd Futa, 2013; Robbins ve Coulter, 2009). Liderlik konusu ile ilgili yirminci yüzyılda çalışılmaya başlanmış ve günümüzde ise hızlı değişimler ve yoğun rekabet ile birlikte liderlik kavramı eskisinden çok daha fazla önem kazanmıştır (Bakan ve Büyükbeşe, 2010; Al-Khasawneh ve Moh'd Futa, 2013; Robbins ve Coulter, 2009). Liderlik, farklı bakış açılarıyla yaklaşıldığında ve bakıldığında, farklı biçimlerde analiz edilebilen ve tanımlanabilen bir kavramdır. Liderlik, yönetim biliminin bir konusu ve iş yaşamıyla ilgili bir kavram olduğu kadar psikolojik, sosyolojik, politik, askeri, felsefi, tarihsel açılardan ele alınıp analiz edilebilen bir kavramdır (Şişman, 2002). Liderlik kavramı geçmişten günümüze farklı meslek gruplarında, farklı anlamlar taşıyan bir süreç izlemiştir. Liderlik bazen bir yetenek, bazen bir unvan, bazen gösterilen kararlı bir tutum, akıl, güç ve etkileme süreci olarak ifade edilmektedir (Vural, 2008). Hiç bir sözcük liderlik sözcüğü kadar böylesine çeşitli anlamlarda kullanılmamıştır. Liderlik, bazen bir kişilik özelliği, bazen belli bir kadronun özelliği, bazen de bir davranış biçimi olarak kullanılmıştır. Liderliği tanımlamanın güçlüğünün temelinde, bu sözcükte hem niteleyici, hem değerlendirici öğelerin yer almasıdır (Yıldız, 2002). Liderliğin ne olduğu ile ilgili tartışmalar henüz sonuçlanmamış (Çetin, 2008), tanımına ilişkin ise henüz belirli bir görüş birliği sağlanamamıştır. Dolayısıyla alanyazında liderlikle ilgili birçok tanım olduğu görülmektedir (Özalp ve diğ,1992: 162; Korkmaz ve Gündüz, 2011). Bu kadar çok tanım olmasını, Stogdill (1974) liderliğin; bireysel özelliklere, davranışa, diğer bireyler üzerindeki etkisine, etkileşim yapılarına, rol ilişkilerine, bir yönetim pozisyonundaki kullanım alanına ve etkiyi kabul edenlerin algılarına göre tanımlanmasından kaynaklandığını ifade etmektedir (Akt: Korkmaz ve Gündüz, 2011)''.

Topaloğlu'na (2008) göre “günümüz eğitim sisteminde teknolojinin kullanımının öneminin yanında, öğretmenlerin teknolojiye yönelik tutumları da oldukça önemlidir. O'na göre öğretme öğrenme sürecinde gerçekleştirilecek tüm etkinliklerde başrolü olan öğretmenlerin öğrenme ortamlarında teknolojiyi etkili olarak kullanabilmeleri için muhakkak ki teknolojiye yönelik olumlu tutuma sahip olmalarına ihtiyaç vardır. Kıyıcı, Kahraman & Abalı (2012) tarafından ifade edildiği gibi bireylerin teknolojiye karşı geliştirdikleri tutumları, teknolojiyle ilgili pozitif veya negatif görüşleri,o görevi gerçekleştirecek performansı göstermede en önemli etkenlerden birisidir.”

İlgili literatüre bakıldığında örneğin Yavuz ve Gökun (2008), “sınıf öğretmenliği öğrencilerinin eğitimde teknoloji kullanımına ilişkin tutum ve düşüncelerini incelemiştir. 3.Sınıf öğrencisi üzerinde yaptığı çalışmada “teknoloji tutum ölçeği” ve “yarı yapılandırılmış sorular” kullanmıştır. Sonuçta, teknoloji destekli proje uygulamaları sonunda öğrencilerin teknolojiye karşı olumlu tutum geliştirdiklerini bulmuşlardır. Rensburg, Ankiewicz and Myburgh (1999) ise Güney Amerika halkının teknolojiye yönelik tutum ve görüşlerini belirlemek amacıyla yapmış oldukları çalışmada, toplam 1010 ilköğretim öğrencisine PATTUSA ölçeği uygulamışlardır. Çalışmadaölçeğin yalnızca 12- 69 arası soruları uygulanmış ve elde edilen veriler faktör analizi yapılarak yorumlanmıştır. Genel olarak teknolojiye yönelik olumlu tutumlara sahip olduğu belirlenmiş, teknolojinin ülkenin geleceği için yararlı olduğu ve herkes için gerekli olduğu ile ilgili maddelere öğrencilerin büyük kısmı katılmışlardır”.

“Teknolojiye Yönelik Tutum Ölçekleri: İlgili literatür incelendiğinde teknoloji temelli ölçeklerin geliştirildiği görülmektedir. Örneğin, Tataroğlu ve Erduran (2010), ortaöğretim seviyesindeki öğrencilerin matematik dersinde akıllı tahta kullanımına yönelik tutumlarını belirleyen bir ölçek geliştirmiştir. Ancak bu ölçekten daha sağlıklı yararlanılabilmesi için matematik öğretmenin yeterli düzeyde teknoloji bilgisine ve teknolojik pedagojik bilgisine sahip olması gerektiğini önermektedirler. Tavşancıl ve Keser (2002) ise internet kullanımına yönelik liket tipi bir ölçek geliştirmiştir. Kol (2012), teknolojik araç gereç kullanımına yönelik okul öncesi öğretmenlerin tutumlarını belirlemeye yönelik bir ölçek geliştirmiştir. Ayrıca teknolojiye yönelik tutumlarının belirlendiği farklı çalışmalara (ör; Çetin, Çalışkan ve Menzi, 2012; Turan, 2009; Ekici, 2008; Çelik ve Kahyaoğlu, 2007; Deniz, Görgen ve

Şeker, 2006) rastlanmaktadır. Teknolojiye yönelik tutumların incelendiği bu çalışmalar 3 ölçek üzerinde yoğunlaşmaktadır. Örneğin, Çelik ve Kahyaoğlu (2007) ve Karasakaloğlu, Saracaloğlu ve Uça (2011) veri toplama aracı olarak Yavuz (2005) tarafından geliştirilen “Teknoloji Tutum Ölçeği”ni kullanılmışlardır. Bu ölçeğin özelliği Yavuz (2005) tarafından da ifade edildiği üzere teknolojik araçlara karşı tutumları değerlendiren bir ölçektir. Diğer bir ölçek ise Akbaba (2002) tarafından geliştirilen ve Çetin, Çalışkan ve Menzi (2012), İspir, Furkan ve Çitil (2012) ve Satıcı, Akkuş ve Alp (2009) gibi araştırmacılar tarafından kullanılan teknoloji tutum ölçeğidir. Bu ölçek ise okul yöneticilerinin teknolojiye yönelik tutumlarını ölçmek amacıyla tasarlanmış bir ölçektir. Üçüncü ölçek ise de Vries, Bame ve Dugger (1988) tarafından geliştirilen ve PATT (Pupils’ Attitude Towards Technology) olarak isimlendirilen ve yurt dışından Rensburg, Ankiewicz ve Myburgh (1999) yurt içinden Deniz, Görgen ve Şeker (2006) gibi araştırmacıların kullandığı bir ölçektir. 100 sorudan oluşan ölçeğin 1-11 arası soruları demografik bilgilerden, 12-69 arası soruları teknolojiye yönelik duygusal tutumları belirleyen likert tipi maddelerden, 70-100 arası soruları ise teknoloji ile ilgili kavramların tanımlarını içeren likert tipi maddelerden oluşmaktadır. Bu ölçekte de gerek teknolojiyi kullanmaya yönelik gerekse cinsiyet değişkeninin vurgulandığı maddeler yer almaktadır. En önemlisi ise bu ölçeğin ilk ve ortaokula devam eden 11-14 yaş aralığındaki öğrenciler için geliştirilmiş olmasıdır”.

Yılmaz (2010), “Beden Eğitimi Öğretmenliği Programında Öğrenim Gören Öğrencilerin Eğitimde Teknoloji Kullanımına İlişkin Tutum ve Düşünceler” adlı çalışmada, “öğrencilerin öğretimde teknolojik materyalleri kullanmaları, öğrencilerin tutum puanlarını olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir. Eğitim teknolojisi, insanların nasıl öğrendiği hakkındaki bilimsel bilgilerin öğretme ve öğrenme problemlerinin çözümü için uygulanması; öğretimle ilgili kuramların etkin ve olumlu uygulamalara dönüştürülmesi için personel, araç, gereç süreç ve yöntemlerden oluşturulmuş bir sistemler bütünü; davranışsal veya fiziksel bilim kavramları ile öğretimsel problemlerin çözümü için diğer bilgilerden türetilmiş sistemli veya sistematik strateji uygulamaları ve teknikleri olarak tanımlanmaktadır (Uşun, 2004; Rıza, 1997). Tanımlardan anlaşılacağı üzere eğitim teknolojisi öğretme, öğrenme süreçlerine sistematik ve bütüncül bir yaklaşım anlamı taşımakta ve araç-gereç bu süreçte yer alan önemli öğelerden birisi olarak karşımıza çıkmaktadır

(Yalın, 2003). Özellikle modern eğitim anlayışında öğretmen, bireysel farklılıkları göz önünde bulundurarak eğitim öğretim süreçlerini planlayan, bu süreç içinde kullanılması gereken uygun araçları seçerek amacına ulaşmayı bilen kişidir. Zira bilim ve teknolojinin hızla geliştiği günümüzde bilginin geleneksel öğretim yöntemleri ile aktarılması ve öğretilmesi söz konusu değildir”.

“İçinde bulunduğumuz yüzyılın sonlarında teknolojinin yaygınlaşması ve kullanılması toplumun diğer kurumlarında olduğu gibi okullarda da kullanılmaya başlanmış ancak, teknolojinin eğitim programlarını düzenlerken nasıl kullanılması ve yer verilmesi gerektiği konusu bir sorun olarak karşımızda durmaktadır (Slowinsky, 2000). Bu nedenle teknolojilerindeki gelişmelere paralel olarak, eğitim bilimlerinde de yeni arayışlar içine girilmiş ve öğrencilerin teknolojik araç-gereçlere yönelik tutumları belirlenerek bu alandaki yatırımların daha akılcı kullanılmasına ilişkin gerekli eğitim politikaları ve stratejileri oluşturulmasına önem vermeye başlanmıştır (Yavuz ve Coşkun, 2008).Günümüzde öğretme-öğrenme sürecinde öğretmen ve teknoloji iki önemli değişken konumundadır.Çünkü öğrencilerin öğrenmelerinde bu iki öğe büyük etkiye sahiptir. Günümüz eğitiminde farklı roller üstlenmiş olan öğretmenlerin hem teknolojiyi kullanması hem de teknolojinin öğrenme amacıyla nasıl kullanılacağını öğrenciye öğretmesi yeterliliklerine sahip olması gereklidir (Koç, 2004). Roblyer (2003), spor eğitiminde teknolojik araç gereçlerin kullanım alanlarını şöyle özetlemektedir; Fitnes ve spor etkinliklerinde teknoloji ürünlerinin kullanımı, motor beceri performansını geliştirme ve yükseltmede teknoloji ürünlerinin kullanımı,kişisel sağlığı takipte ve yükseltmede teknolojik ürünlerin kullanımı, geçici sağlık bilgileri elde etmeyi desteklemede teknoloji ürünlerinin kullanılması, insanların, bireysel ve toplumsal sağlıklarına ilişkin davranışlar kazanmada teknoloji ürünlerinin kullanılması, disiplinler arası çalışmaların desteklenmesinde teknoloji ürünlerinin kullanılması (biyoloji, sağlık, spor, vb.), spor eğitimi derslerinde derslerin verimli işlenmesi ve ders dışında öğrencilerin verimli öğrenmeleri için teknoloji ürünlerinden yararlanma. Adı geçen bütünleştirme kapsamında gerek öğretim programlarının tasarlanması ve uygulanması, gerekse uygulamada teknoloji ürünlerinin kullanılması sonucu okullardaki spor eğitiminin kalitesini arttırabilir (Demirel, 2006)”.

Yukarıdaki açıklamalar ışığında bu çalışma ile beden eğitimi öğretmenlerinin eğitimde teknolojik araç gereç kullanılmasına ilişkin tutum ve fikirlerinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Ayrıca literatürde beden eğitimi spor öğretmenlerinin teknolojik liderlik özelliklerine yönelik ise sınırlı sayıda araştırmaya rastlanmıştır. Buna bağlı olarak bu araştırmanın amacı Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin teknolojik liderlik özelliklerini ve tutumlarını belirlemek ve çeşitli değişkenler doğrultusunda farklılaşıp farklılaşmadığını incelemektir.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın deseni, evren ve örnekleme, veri toplama araçları, verilerin toplanması, verilerin çözümlenmesi ve yorumlanmasına ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Araştırma Deseni

Araştırmada oluşan “*Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Teknolojik Liderlik Tutumları*” başlıklı nicel araştırma; algı yönetiminin belirlendiği, tarama modeli olan bir araştırmadır. Araştırmanın bağımlı değişkenleri; teknolojiye yönelik tutum iken, bağımsız değişkenleri ise; cinsiyet, yaş, medeni durum ve hizmet yılıdır.

Bu doğrultuda yapılan bu çalışma betimsel nitelikte olup tarama modeli türündedir. Nicel araştırma yöntemlerinin kullanıldığı araştırmada, güvenilir, derinlemesine ve ayrıntılı verilerin elde edilmesi hedeflenmiştir. Tarama modelleri, geçmişte yada halen varolan bir durumu, var olduğu şekli ile betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır (Karasar, 1994).

3.2. Evren Örneklem

Araştırmanın evreni, 2017-2018 eğitim-öğretim yılında Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Milli Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Dairesine bağlı resmi ve özel liselerde (Sedat Simavi Endüstri Meslek Lisesi, Haydarpaşa Ticaret Lisesi, Atatürk Meslek Lisesi, Bülent Ecevit Anadolu Lisesi, Lefkoşa Türk Lisesi, Türk Maarif Koleji, Değirmenlik Lisesi, 20 Temmuz Fen Lisesi, Anadolu Güzel Sanatlar Lisesi, Hala Sultan İlahiyat Koleji, Ulus Kıbrıs Koleji (Levent Koleji), Ted Koleji, Yakın Doğu Koleji) görevli beden eğitimi öğretmenleri oluşturmaktadır.

Araştırmanın örneklem grubunda düz lise, anadolu lisesi, fen lisesi, kolej, ilahiyat koleji ve özel okul olmak üzere Ortaöğretim Dairesine bağlı liselerde görevli 30 öğretmen ile görüşülmüştür.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak beden eğitimi öğretmenlerinin okul türü, cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, hizmet yılı, medeni durumu bağımsız değişkenlerini belirlemek amacıyla kişisel bilgi formu, beden eğitimi öğretmenlerinin teknolojiye yönelik tutumlarını belirlemek amacıyla Akbaba (2002) tarafından geliştirilen “Teknolojiye Karşı Tutum Ölçeği” kullanılmıştır.

Kişisel Bilgi Formu: Bu formda okul türü, cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, hizmet yılı, medeni durumu ile ilgili sorular yer almaktadır. Bu bağımsız değişkenler ile ilgili bilgi toplamak üzere, araştırmacı tarafından geliştirilen, kişisel bilgi formu kullanılmıştır.

“Teknolojiye Karşı Tutum Ölçeği: Teknolojiye karşı tutum ölçeği Akbaba (2002) tarafından geliştirilen 37 madde 5’li likert tipinde birölçektir. Ölçek 9 alt boyuttan oluşmaktadır”.

Ölçek alt boyutları;

“Teknolojiyi Benimseme (23, 24, 26, 27, 28, 29, 30 no’lu maddeler),
Teknoloji ve Gelişme (18,20,21,22,37 no’lu maddeler),
Teknolojiyi İzleme (6,9,11, 13, 16 no’lu maddeler),
Teknoloji ve Yönetim (5, 8, 10, 12 no’lu maddeler),
Teknoloji Korkusu (14, 17, 19, 35 no’lu maddeler),
Teknoloji ve İnternet (15, 25,32,36 no’lu maddeler),
Teknolojiye Güven (31,33,34 no’lu maddeler),
Teknolojiye Karamsarlık (1, 3, 7 no’lu maddeler),
Teknoloji Kullanımı (2, 4 no’lu maddeler),
olmak üzere dokuz boyuttan oluşmaktadır”.

“Ölçekte yer alan 1,3,5,7,10,12,14,17,19,21,24,26,27,28,30,32,35,36 no’lu maddeler ters puanlanmıştır. Örneğin; “Günlük işlerimde teknolojiden yararlanmaktan kaçınıyorum” ifadesinde, Kesinlikle Katılıyorum 5, Katılıyorum 4, Kararsızım 3, Katılmıyorum 2, Kesinlikle Katılmıyorum 1 şeklinde puanlanmıştır. Ölçekten alınan puanlar arttıkça teknolojiye yönelik tutum olumlu yönde artmaktadır”.

Ölçeğin Akbaba tarafından yapılan güvenirlik çalışmasında Cronbach alfa güvenirlik katsayısı 0,91 bulunmuştur. Bu çalışmada Teknolojiye Karşı Tutum Ölçeği ile toplanan verilerin iç tutarlılığının saptanması amacıyla yapılan Cronbach alfa testi sonucunda, ölçek geneline ilişkin güvenirlik katsayısı 0,94 bulunmuştur.

3.4. Veri Toplama Süreci

Araştırma verilerinin toplanması sürecinde, KKTC’ deki MEB’a bağlı Ortaöğretim Dairesinde yer alan resmi lise ve özel liselerde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerine (Lefkoşa Örneği), anket soruları dağıtılmıştır. Katılımcılara, çalışmanın amacı ve veri toplama yöntemi olarak anket kullanılacağı konusunda önceden bilgi verilmiştir. Gönüllü olan katılımcılara anket soruları dağıtılmış ve çalışmanın verileri toplanmıştır. Nicel çalışmada uygulanan anketler, MEB gerekli izinler alındıktan sonra veri toplama sürecine geçilmiş ve öğretmenlerle görüşülerek, belirlenen uygun saatlerde anket formları dağıtılmış ve anketler uygulanmıştır. Her bir anket ortalama 15 dk arasında sürmüştür. Öğretmenlere anketi cevaplamaları için de yeteri kadar süre verilmiştir. Her bir görüşme sonunda, kendilerine bu çalışmaya katkı sağladıklarından dolayı teşekkür edilmiştir.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen verilerin istatistiksel olarak analizinde Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 24.0 programı kullanılmıştır. Bu araştırmada, elde edilen veriler değerlendirilirken ölçme aracının birinci bölümünde yer alan okul türü, cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, hizmet yılı, medeni durumu gibi değişkenler için frekans analizi uygulanmış ve elde edilen bulgular frekans dağılım tabloları ile gösterilmiştir.

Araştırmada beden eğitimi öğretmenlerinin Teknolojiye Karşı Tutum ölçeğinden aldıkları puanların bağımsız değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılacak olan hipotez testlerine karar vermek için ölçek puanlarının normal dağılıma uyumu Shapiro-Wilk testi ile incelenmiş ve normal dağılıma uymadığı saptanmıştır. Öğretmenlerin bağımsız değişkenlere göre ölçek puanlarının karşılaştırılmasında Mann-Whitney U testi ve Kruskal-Wallis testleri kullanılmıştır. Ayrıca beden eğitimi öğretmenlerin tutumları arasındaki ilişki düzeyini belirlemek için Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır. Araştırmada anlamlılık düzeyi ($p < 0.05$) olarak kabul edilmiştir. Araştırmada elde edilen verilerin istatistiksel çözümlenmesinde Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 24.0 veri analizi paket programı kullanılmıştır.

3.6. Araştırmada Etik

Bilimsel bir yayının etik açıdan iyi sayılabilmesi için yazım aşamasında belirli kurallara uyulması ayrıca bilimsel değerlere bağlı kalınması gerekmektedir. Bu sürecin yazar, editör, hakem ve okuyucu boyutu çok önem ihtiva etmektedir. Araştırmacıların çalışma ve sunum sırasındaki sorumlulukları da araştırmasının sorumlulukları içine girmektedir.

Bu tez çalışması, olmayan yani uydurma bilgi içermemektedir. Sonuçlar bulgulara göre yorumlanmış ve uygun atıflar yapılmadan ayrıca kaynak gösterilmeden alıntı yapılmamıştır. Herhangi bir intihal söz konusu değildir. Araştırmanın bütünlüğünü bozacak şekilde parçalara ayırmak suretiyle dilimleme yapılmamıştır. Kaynaklar usulüne ve amacına uygun olarak kullanılmıştır.

Araştırmada kullanılan görüşme ve anket formu YDÜ etik izin alınarak EK 1'de sunulmaktadır. EK 2'de Araştırma soruları ve araştırmancının özgeçmişi de en son kısımda sunulmaktadır.

BÖLÜM IV

BULGULAR

Bu bölümde araştırmada ele alınan amaçlar doğrultusunda toplanan verilerin istatistiksel çözümlmeleri sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır.

Tablo 1.

Beden eğitimi öğretmenlerinin tanıtıcı özelliklerine göre dağılımı (n=30)

Tanıtıcı Özellikler	Sayı (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Kadın	6	20,00
Erkek	24	80,00
Yaş Grubu		
20-30 yaş arası	5	16,67
31-45 yaş arası	14	46,67
45-60 yaş arası	11	36,67
Medeni Durum		
Bekar	5	16,67
Evli	25	83,33
Öğrenim Durumu		
Lisans	21	70,00
Lisansüstü	9	30,00
Hizmet Yılı		
0-5 yıl arası	7	23,33
6-10 yıl arası	8	26,67
11-15 yıl arası	3	10,00
16 yıl ve üzeri	12	40,00
Okul		
Düz lise	4	13,33
Kolej/Anadolu/Fen	7	23,33
Meslek lisesi	8	26,67
İlahiyat koleji	4	13,33
Özel lise	7	23,33

Tablo 1.'de araştırma kapsamına alınan beden eğitimi öğretmenlerinin tanıtıcı özelliklerine göre dağılımı verilmiştir.

Tablo 1. incelendiğinde, araştırmaya katılan beden eğitim öğretmenlerinin %20,0'sinin kadın ve %80,0'inin erkek olduğu, %16,67'sinini 20-30 yaş, %46,67'sinin 31-45 yaş ve %36,67'sinini 45-60 yaş arasında olduğu, %16,67'sinin bekar ve %83,33'ünün evli olduğu saptanmıştır.

Beden eğitimi öğretmenlerinin öğrenim durumlarına göre dağılımına ilişkin sonuçlar incelendiğinde, %70,0'inin lisans ve %30,0'unun lisansüstü düzeyde öğrenim gördüğü saptanmıştır. Öğretmenlerin %23,33'ü 0-5 yıl arası, %26,67'si 6-10 yıl arası, %10,0'u 11-15 yıl arası ve %40,0'ı 16 yıl ve üzeri hizmet yılına sahiptir. Araştırmaya dahil edilen öğretmenlerin %13,33'ü düz lisede, %23,33'ü kolej/ Anadolu/fen lisesinde %26,67'si meslek lisesinde, %13,33'ü ilahiyat kolejinde ve %23,33'ü özel lisede görev yapmaktadır.

Tablo 2. Beden eğitimi öğretmenlerinin Teknolojiye Karşı Tutum Ölçeğine verdikleri yanıtların dağılımı (n=30)

	Kesinlikle		Katılmıy		Karars		Katılıy		Kesinlikle		$\bar{x}$	s
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
1. Günlük işlerimde teknoloji den yararlanmaktan	12	40,0	10	33,3	2	6,7	6	20,	0	0,0	2,	1,
2. İnsanları teknolojiyi kullanmaları için	3	10,0	7	23,3	2	6,7	1	43,	5	16,7	3,	1,
3. Öğrencileri erken yaşlarda teknoloji ile	4	13,3	7	23,3	3	10,	1	36,	5	16,7	3,	1,
4. Bilgisayar kullanmaktan hoşlanırım.	1	3,3	2	6,7	8	26,	1	33,	9	30,0	3,	1,
5. Yeni teknolojileri öğrenmenin zaman kaybı	11	36,7	10	33,3	6	20,	3	10,	0	0,0	2,	1,
6. Meslektaşlarım ile teknoloji üzerine	2	6,7	1	3,3	1	33,	1	36,	6	20,0	3,	1,
7. Teknolojideki gelişmelerin okuldaki rolümü	9	30,0	14	46,7	5	16,	2	6,7	0	0,0	2,	0,
8. Okulumda yeni teknolojilerin	0	0,0	2	6,7	2	6,7	1	53,	10	33,3	4,	0,
9. Teknoloji fuarlarına katılmaktan hoşlanırım.	4	13,3	6	20,0	1	36,	5	16,	4	13,3	2,	1,
10. Teknoloji ile ilgili hizmet içi eğitim	6	20,0	12	40,0	8	26,	1	3,3	3	10,0	2,	1,
11. Teknoloji ile ilgili yayınları izlemekten zevk	1	3,3	4	13,3	1	33,	1	33,	5	16,7	3,	1,
12. Okul yönetiminde teknolojinin yarar	13	43,3	10	33,3	2	6,7	5	16,	0	0,0	1,	1,
13. Teknoloji ile ilgili televizyon programlarını	1	3,3	6	20,0	6	20,	1	36,	6	20,0	3,	1,
14. Teknolojinin insanları yabancılaştırdığını	6	20,0	3	10,0	5	16,	6	20,	10	33,3	3,	1,
15. E-posta (e-mail) kullanmanın bir kolaylık	0	0,0	0	0,0	8	26,	1	33,	12	40,0	4,	0,
16. İnsanlara teknoloji fuarlarına katılmalarını	2	6,7	3	10,0	9	30,	1	40,	4	13,3	3,	1,
17. Teknolojiye bağımlı olmaktan korkarım.	5	16,7	3	10,0	8	26,	1	40,	2	6,7	3,	1,
18. Çalıştığım personelden teknolojik gelişmelere	0	0,0	3	10,0	6	20,	1	50,	6	20,0	3,	0,
19. Teknolojinin insanlar arası etkileşimi	4	13,3	1	3,3	7	23,	1	33,	8	26,7	3,	1,
20. Teknoloji ile ilgili konuşma yapılan	0	0,0	7	23,3	1	33,	1	33,	3	10,0	3,	0,
21. Teknolojik gelişmeleri öğrenmek benim için	10	33,3	12	40,0	6	20,	2	6,7	0	0,0	2,	0,
22. Öğretim teknolojisinin öğrenmeyi arttırdığını	0	0,0	2	6,7	4	13,	1	53,	8	26,7	4,	0,
23. İnsanları yeni teknolojik gelişmeler	0	0,0	6	20,0	7	23,	1	33,	7	23,3	3,	1,
24. Teknolojinin insanın yerini alacağını	4	13,3	8	26,7	7	23,	8	26,	3	10,0	2,	1,
25. İnternette araştırma yapmaktan hoşlanırım.	0	0,0	1	3,3	0	0,0	2	66,	9	30,0	4,	0,
26. Kendimi teknolojik gelişmeleri öğrenmek için	12	40,0	12	40,0	6	20,	0	0,0	0	0,0	1,	0,
27. Teknoloji konusunda oluşturulan gruplara	7	23,3	8	26,7	8	26,	7	23,	0	0,0	2,	1,
28. Teknoloji kullanan okulları desteklemem.	15	50,0	13	43,3	2	6,7	0	0,0	0	0,0	1,	0,
29. Okulumda yeni öğretim teknolojilerinin	0	0,0	2	6,7	2	6,7	1	53,	10	33,3	4,	0,
30. Personelin gelişen teknolojilerden	12	40,0	13	43,3	3	10,	0	0,0	2	6,7	1,	1,
31. Hizmet içi eğitim programlarında teknolojiye	0	0,0	1	3,3	7	23,	1	50,	7	23,3	3,	0,
32. İnternette araştırma yapmayı bir kolaylık	11	36,7	17	56,7	2	6,7	0	0,0	0	0,0	1,	0,
33. Teknolojinin bilgiye ulaşmada tek yol	10	33,3	6	20,0	6	20,	6	20,	2	6,7	2,	1,
34. Teknolojinin kontrolümüz altında olduğuna	7	23,3	4	13,3	1	40,	5	16,	2	6,7	2,	1,
35. İnsanlarla yeni teknolojik gelişmeler üzerine	10	33,3	9	30,0	3	10,	8	26,	0	0,0	2,	1,
36. E-posta kullanmak benim için önemli	7	23,3	10	33,3	6	20,	6	20,	1	3,3	2,	1,
37. Teknoloji ile ilgili kitaplar almaktan	4	13,3	9	30,0	6	20,	6	20,	5	16,7	2,	1,

Tablo 2.'de araştırmaya dahil edilen beden eğitimi öğretmenlerinin Teknolojiye Karşı Tutum Ölçeğinde yer alan önermelere verdikleri yanıtların dağılımı verilmiştir.

Tablo 2. incelendiğinde, araştırma kapsamına alınan beden eğitimi öğretmenlerinin genel olarak ölçekte yer alan olumlu önermelere “katılıyorum”, olumsuz önermelere ise “katılmıyorum” şeklinde yanıt verdiği tespit edilmiştir.

Beden eğitimi öğretmenlerinin Teknolojiye Karşı Tutum Ölçeğinde yer alan en çok katıldıkları önermeler sırasıyla “25. İnternette araştırma yapmaktan hoşlanırım.”, “29.Okulumda yeni öğretim teknolojilerinin kullanıldığını görmek beni mutlu eder.”, “8. Okulumda yeni teknolojilerin uygulanmasından hoşlanırım.”, “15. E-posta (e-mail) kullanmanın bir kolaylık olduğunu düşünürüm.”, “22. Öğretim teknolojisinin öğrenmeyi arttırdığını düşünürüm.” ve “31. Hizmet içi eğitim programlarında teknolojiye geniş ölçüde yer verilmesini isterim.” önermeleridir. Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerin ölçekte yer alan en az katıldıkları önermeler ise “28. Teknoloji kullanan okulları desteklemem.”, “32. İnternette araştırma yapmayı bir kolaylık olarak görmem.”, “26. Kendimi teknolojik gelişmeleri öğrenmek için yaşlı bulurum.”, “30. Personelin gelişen teknolojilerden faydalanmalarını okulum için gerekli görmem.” ve “12. Okul yönetiminde teknolojinin yarar getireceğine inanmam.” önermeleridir.

Tablo 3.

Beden eğitimi öğretmenlerinin Teknolojiye Karşı Tutum Ölçeği genelinden ve alt boyutlarından aldıkları puanlar (n=30)

	n	$\bar{x}$	s	Medyan	Min	Max
Teknolojiyi Benimseme	30	27,03	4,30	26	18	35
Teknoloji ve Gelişme	30	18,07	3,33	18	12	25
Teknolojiyi İzleme	30	16,97	4,63	16,5	6	25
Teknoloji ve Yönetim	30	15,70	2,98	16	10	20
Teknoloji Korkusu	30	11,67	4,16	12,5	6	20
Teknoloji ve İnternet	30	16,20	2,35	16	13	20
Teknolojiye Güven	30	9,10	1,92	9	5	12
Teknoloji ve Karamsarlık	30	10,73	2,26	10	6	15
Teknoloji Kullanımı	30	7,13	2,15	8	3	10
Teknolojiye Karşı Tutum Ölçeği	30	132,60	22,40	125,5	87	181

Tablo 3.'te araştırma kapsamın alınan beden eğitimi öğretmenlerinin Teknolojiye Karşı Tutum Ölçeği genelinden ve alt boyutlarından aldıkları puanlara ait ortalama, standart sapma, ortanca (medyan) en küçük ve en büyük değer gibi tanımlayıcı istatistikler verilmiştir.

Tablo 3. incelendiğinde beden eğitimi öğretmenlerinin Teknolojiye Karşı Tutum Ölçeğinde yer alan teknolojiyi benimseme alt boyutundan $\bar{x}=27,03\pm4,30$ puan, teknolojiyi benimseme alt boyutundan $\bar{x}=18,07\pm3,33$ puan, teknolojiyi izleme alt boyutundan $\bar{x}=16,97\pm4,63$ puan, teknoloji ve yönetim alt boyutundan $\bar{x}=15,70\pm2,98$ puan ve teknoloji korkusu alt boyutundan $\bar{x}=11,67\pm4,67$ puan aldıkları saptanmıştır. Araştırmaya dahil edilen beden eğitimi öğretmenlerin ölçekte bulunan teknoloji ve internet alt boyutundan $\bar{x}=16,20\pm2,35$ puan, teknolojiye güven alt boyutundan $\bar{x}=9,10\pm1,92$ puan, teknoloji ve karamsarlık alt boyutundan $\bar{x}=10,73\pm2,26$ puan ve teknoloji kullanımı alt boyutundan $\bar{x}=7,13\pm2,15$ puan almıştır. Öğretmenlerin ölçek genelinden $\bar{x}=132,60\pm22,40$ puan aldığı ve ölçekten alınan en düşük puanın 87, en yüksek puanın ise 181 olduğu saptanmıştır.

Tablo 4.

Beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre Teknolojiye Karşı Tutum Ölçeği genelinden ve alt boyutlarından aldıkları puanların karşılaştırılması (n=30)

	Cinsiyet	n	$\bar{x}$	s	Medyan	Sıra Ort.	Z	p
Teknolojiyi Benimseme	Kadın	6	29,83	4,07	30,00	20,75	-1,647	0,100
	Erkek	24	26,33	4,14	26,00	14,19		
Teknoloji ve Gelişme	Kadın	6	19,33	2,88	20,00	19,42	-1,226	0,220
	Erkek	24	17,75	3,42	17,50	14,52		
Teknolojiyi İzleme	Kadın	6	18,17	3,82	17,50	18,08	-0,811	0,417
	Erkek	24	16,67	4,83	16,00	14,85		
Teknoloji ve Yönetim	Kadın	6	17,67	2,25	17,50	20,75	-1,655	0,098
	Erkek	24	15,21	2,98	16,00	14,19		
Teknoloji Korkusu	Kadın	6	13,50	3,15	13,00	19,33	-1,201	0,230
	Erkek	24	11,21	4,30	9,50	14,54		
Teknoloji ve İnternet	Kadın	6	17,50	2,17	17,00	20,50	-1,575	0,115
	Erkek	24	15,88	2,33	15,50	14,25		
Teknolojiye Güven	Kadın	6	10,33	1,21	10,50	21,42	-1,876	0,061
	Erkek	24	8,79	1,96	8,00	14,02		
Teknoloji ve Karamsarlık	Kadın	6	11,17	1,94	10,50	17,58	-0,661	0,509
	Erkek	24	10,63	2,36	10,00	14,98		
Teknoloji Kullanımı	Kadın	6	8,17	1,72	8,50	19,67	-1,313	0,189
	Erkek	24	6,88	2,19	7,00	14,46		
Teknolojiye Karşı Tutum Ölçeği	Kadın	6	145,67	18,26	142,50	22,17	-2,076	0,038*
	Erkek	24	129,33	22,47	122,00	13,83		

* $p < 0,05$

Tablo 4.'te beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre Teknolojiye Karşı Tutum Ölçeği genelinden ve alt boyutlarından aldıkları puanların karşılaştırılmasına ilişkin Mann-Whitney U testi sonuçları verilmiştir.

Araştırmaya dahil edilen beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre Teknolojiye Karşı Tutum Ölçeğinde yer alan teknolojiyi benimseme, teknolojiyi izleme, teknoloji ve yönetim, teknoloji korkusu, teknoloji ve internet, teknolojiye güven, teknoloji ve karamsarlık ve teknoloji kullanımı alt boyutundan aldıkları

puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$). Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre Teknolojiye Karşı Tutum Ölçeği genelinden aldıkları puanlar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Kadın öğretmenlerin ($\bar{x}=145,67\pm18,26$) ölçekten genelinden almış oldukları puanlar erkek öğretmenlere ($\bar{x}=129,33\pm22,47$) göre daha yüksek bulunmuştur.

Tablo 5.

Beden eğitimi öğretmenlerinin yaş gruplarına göre Teknolojiye Karşı Tutum Ölçeği genelinden ve alt boyutlarından aldıkları puanların karşılaştırılması (n=30)

	Yaş Grubu	n	$\bar{x}$	s	Medyan	Sıra Ort.	X^2	p
Teknolojiye Benimseme	20-30 yaş arası	5	29,40	4,39	28,00	19,90	1,553	0,460
	35-45 yaş arası	14	26,50	5,16	26,00	14,36		
	45-60 yaş arası	11	26,64	2,80	26,00	14,95		
Teknoloji ve Gelişme	20-30 yaş arası	5	20,60	3,65	21,00	21,80	3,288	0,193
	35-45 yaş arası	14	17,86	3,68	17,50	14,89		
	45-60 yaş arası	11	17,18	2,27	17,00	13,41		
Teknolojiyi İzleme	20-30 yaş arası	5	19,20	6,18	20,00	19,00	1,003	0,606
	35-45 yaş arası	14	16,29	5,31	16,00	14,50		
	45-60 yaş arası	11	16,82	2,64	16,00	15,18		
Teknoloji ve Yönetim	20-30 yaş arası	5	16,80	3,70	17,00	19,60	2,154	0,341
	35-45 yaş arası	14	15,86	3,32	16,00	16,07		
	45-60 yaş arası	11	15,00	2,19	15,00	12,91		
Teknoloji Korkusu	20-30 yaş arası	5	14,20	4,09	13,00	20,50	3,187	0,203
	35-45 yaş arası	14	11,93	4,38	11,50	16,21		
	45-60 yaş arası	11	10,18	3,57	9,00	12,32		
Teknoloji ve İnternet	20-30 yaş arası	5	16,40	2,70	16,00	16,20	0,039	0,981
	35-45 yaş arası	14	16,21	2,58	15,50	15,36		
	45-60 yaş arası	11	16,09	2,12	16,00	15,36		
Teknolojiye Güven	20-30 yaş arası	5	8,80	2,28	9,00	14,20	0,392	0,822
	35-45 yaş arası	14	9,36	1,82	9,00	16,54		
	45-60 yaş arası	11	8,91	2,02	9,00	14,77		
Teknoloji ve Karamsarlık	20-30 yaş arası	5	12,40	2,88	12,00	21,20	3,395	0,183
	35-45 yaş arası	14	10,71	2,33	10,00	15,71		
	45-60 yaş arası	11	10,00	1,55	10,00	12,64		
Teknoloji Kullanımı	20-30 yaş arası	5	7,40	2,79	8,00	16,80	0,899	0,638
	35-45 yaş arası	14	6,71	2,30	7,00	13,89		
	45-60 yaş arası	11	7,55	1,69	8,00	16,95		
Teknolojiye Karşı Tutum Ölçeği	20-30 yaş arası	5	145,20	30,15	141,00	18,50	0,748	0,688
	35-45 yaş arası	14	131,43	25,28	125,50	15,25		
	45-60 yaş arası	11	128,36	12,65	125,00	14,45		

Tablo 5.'te verilen Kruskal-Wallis testi sonuçları incelendiğinde beden eğitimi öğretmenlerinin yaş gruplarına göre Teknolojiye Karşı Tutum Ölçeği genelinden ve alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$).

Tablo 6.

Beden eğitimi öğretmenlerinin medeni durumlarına göre Teknolojiye Karşı Tutum Ölçeği genelinden ve alt boyutlarından aldıkları puanların karşılaştırılması (n=30)

	Medeni Durum	n	$\bar{x}$	s	Medyan	Sıra Ort.	Z	p
Teknolojiyi Benimseme	Bekar	5	27,60	3,21	26,00	16,90	-0,393	0,694
	Evli	25	26,92	4,53	26,00	15,22		
Teknoloji ve Gelişme	Bekar	5	19,60	2,70	20,00	20,30	-1,344	0,179
	Evli	25	17,76	3,41	17,00	14,54		
Teknolojiyi İzleme	Bekar	5	18,00	5,29	19,00	17,60	-0,590	0,555
	Evli	25	16,76	4,58	16,00	15,08		
Teknoloji ve Yönetim	Bekar	5	16,00	3,24	16,00	17,30	-0,508	0,612
	Evli	25	15,64	3,00	16,00	15,14		
Teknoloji Korkusu	Bekar	5	12,80	2,49	13,00	18,20	-0,757	0,449
	Evli	25	11,44	4,42	10,00	14,96		
Teknoloji ve İnternet	Bekar	5	15,60	1,82	16,00	13,80	-0,479	0,632
	Evli	25	16,32	2,46	16,00	15,84		
Teknolojiye Güven	Bekar	5	8,60	2,07	9,00	13,30	-0,624	0,533
	Evli	25	9,20	1,91	9,00	15,94		
Teknoloji ve Karamsarlık	Bekar	5	11,40	2,61	12,00	18,10	-0,737	0,461
	Evli	25	10,60	2,22	10,00	14,98		
Teknoloji Kullanımı	Bekar	5	7,00	2,45	8,00	14,80	-0,197	0,844
	Evli	25	7,16	2,13	8,00	15,64		
Teknolojiye Karşı Tutum Ölçeği	Bekar	5	136,60	22,57	138,00	16,60	-0,306	0,759
	Evli	25	131,80	22,75	125,00	15,28		

Araştırma kapsamına alınan Beden eğitimi öğretmenlerinin medeni durumlarına göre Teknolojiye Karşı Tutum Ölçeği genelinden ve alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p>0,05$). Bekar ve evli öğretmenlerin ölçek puanları benzerdir.

Tablo 7.

Beden eğitimi öğretmenlerinin eğitim düzeyine göre Teknolojiye Karşı Tutum Ölçeği genelinden ve alt boyutlarından aldıkları puanların karşılaştırılması (n=30)

	Öğrenim Durumu	n	$\bar{x}$	s	Medyan	Sıra Ort.	Z	p
Teknolojiyi Benimseme	Lisans	21	25,33	2,97	26,00	12,64	-2,738	0,006*
	Lisansüstü	9	31,00	4,42	33,00	22,17		
Teknoloji ve Gelişme	Lisans	21	16,67	2,44	16,00	12,00	-3,347	0,001*
	Lisansüstü	9	21,33	2,87	21,00	23,67		
Teknolojiyi İzleme	Lisans	21	15,19	3,72	15,00	12,21	-3,151	0,002*
	Lisansüstü	9	21,11	3,92	20,00	23,17		
Teknoloji ve Yönetim	Lisans	21	14,38	2,31	15,00	11,83	-3,532	0,000*
	Lisansüstü	9	18,78	1,92	20,00	24,06		
Teknoloji Korkusu	Lisans	21	10,48	3,11	9,00	13,26	-2,142	0,032*
	Lisansüstü	9	14,44	5,10	16,00	20,72		
Teknoloji ve İnternet	Lisans	21	15,38	1,96	15,00	12,57	-2,819	0,005*
	Lisansüstü	9	18,11	2,15	18,00	22,33		
Teknolojiye Güven	Lisans	21	8,76	2,05	8,00	14,00	-1,453	0,146
	Lisansüstü	9	9,89	1,36	11,00	19,00		
Teknoloji ve Karamsarlık	Lisans	21	9,95	1,72	10,00	12,86	-2,560	0,010*
	Lisansüstü	9	12,56	2,40	12,00	21,67		
Teknoloji Kullanımı	Lisans	21	6,33	2,01	6,00	12,26	-3,118	0,002*
	Lisansüstü	9	9,00	1,00	9,00	23,06		
Teknolojiye Karşı Tutum Ölçeği	Lisans	21	122,48	12,95	120,00	11,79	-3,533	0,000*
	Lisansüstü	9	156,22	22,44	163,00	24,17		

* $p < 0,05$

Araştırma kapsamına alınan beden eğitimi öğretmenlerinin eğitim düzeyine göre Teknolojiye Karşı Tutum Ölçeği genelinden ve alt boyutlarından aldıkları puanların karşılaştırılmasına ilişkin Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 7.'de verilmiştir.

Tablo 7 incelendiğinde beden eğitimi öğretmenlerinin eğitim düzeyine göre Teknolojiye Karşı Tutum Ölçeğinde yer alan teknolojiyi benimseme, teknolojiyi izleme, teknoloji ve yönetim, teknoloji korkusu, teknoloji ve internet, teknoloji ve karamsarlık ve teknoloji kullanımı alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunduğu tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Lisansüstü düzeyde öğrenim görmüş olan beden eğitimi öğretmenlerinin bu alt boyutlardan aldıkları puanlar, lisans mezunu olan beden eğitimi öğretmenlerine göre daha yüksek bulunmuştur.

Lisans ve lisansüstü mezunu olan beden eğitimi öğretmenlerinin Teknolojiye Karşı Tutum Ölçeğinde bulunan teknolojiye güven alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığı tespit edilmiştir ($p > 0,05$). Lisans ve lisansüstü mezunu beden eğitimi öğretmenlerinin teknolojiye güven alt boyutundan aldıkları puanlar benzer bulunmuştur.

Araştırma kapsamına alınan beden eğitimi öğretmenlerinin eğitim düzeyine göre Teknolojiye Karşı Tutum Ölçeği genelinden aldıkları puanlar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Lisansüstü düzeyinden öğrenim gören beden eğitimi öğretmenlerinin ($\bar{x} = 156,22 \pm 22,44$) Teknolojiye Karşı Tutum Ölçeği genelinden aldıkları puanlar, lisans mezunu öğretmenlere ($\bar{x} = 122,48 \pm 12,95$) göre anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Tablo 8.

Beden eğitimi öğretmenlerinin hizmet yıllarına göre Teknolojiye Karşı Tutum Ölçeği genelinden ve alt boyutlarından aldıkları puanların karşılaştırılması (n=30)

	Hizmet Yılı	n	$\bar{x}$	s	Medyan	Sıra Ort.	X^2	p
Teknolojiyi Benimseme	0-5 yıl arası	7	27,86	4,60	26,00	16,79	2,59	0,46
	6-10 yıl arası	8	28,25	5,65	28,00	17,25		
	11-15 yıl arası	3	23,00	4,36	25,00	8,17		
	16 yıl ve üzeri	12	26,75	2,70	26,50	15,42		
Teknoloji ve Gelişme	0-5 yıl arası	7	19,86	3,29	19,00	20,14	4,79	0,19
	6-10 yıl arası	8	19,00	3,93	19,00	17,56		
	11-15 yıl arası	3	15,67	4,04	15,00	9,83		
	16 yıl ve üzeri	12	17,00	2,26	17,00	12,83		
Teknolojiyi İzleme	0-5 yıl arası	7	18,43	5,29	18,00	17,86	2,06	0,56
	6-10 yıl arası	8	17,75	5,42	17,50	16,63		
	11-15 yıl arası	3	12,67	7,02	12,00	9,67		
	16 yıl ve üzeri	12	16,67	2,57	15,50	14,83		
Teknoloji ve Yönetim	0-5 yıl arası	7	15,57	3,95	16,00	15,79	1,81	0,61
	6-10 yıl arası	8	16,88	2,80	16,00	18,50		
	11-15 yıl arası	3	15,33	4,73	17,00	16,00		
	16 yıl ve üzeri	12	15,08	2,11	15,50	13,21		
Teknoloji Korkusu	0-5 yıl arası	7	12,43	4,65	13,00	17,00	4,15	0,25
	6-10 yıl arası	8	13,88	4,52	14,50	19,94		
	11-15 yıl arası	3	10,33	3,21	9,00	13,33		
	16 yıl ve üzeri	12	10,08	3,42	9,00	12,21		
Teknoloji ve İnternet	0-5 yıl arası	7	15,57	2,64	15,00	12,86	4,52	0,21
	6-10 yıl arası	8	17,63	2,50	18,00	20,50		
	11-15 yıl arası	3	14,67	1,15	14,00	10,00		
	16 yıl ve üzeri	12	16,00	2,04	16,00	15,08		
Teknolojiye Güven	0-5 yıl arası	7	9,14	2,27	9,00	15,64	0,09	0,99
	6-10 yıl arası	8	9,00	1,85	8,50	14,88		
	11-15 yıl arası	3	9,00	1,00	9,00	15,00		
	16 yıl ve üzeri	12	9,17	2,12	9,00	15,96		
Teknoloji ve Karamsarlık	0-5 yıl arası	7	11,71	2,63	12,00	18,86	3,78	0,29
	6-10 yıl arası	8	11,50	2,33	10,50	18,06		
	11-15 yıl arası	3	9,00	3,00	9,00	10,17		
	16 yıl ve üzeri	12	10,08	1,51	10,00	13,17		
Teknoloji Kullanımı	0-5 yıl arası	7	7,71	2,36	8,00	17,93	2,49	0,48
	6-10 yıl arası	8	7,00	2,39	7,00	15,00		
	11-15 yıl arası	3	5,33	2,52	5,00	8,67		
	16 yıl ve üzeri	12	7,33	1,78	7,50	16,13		
Teknolojiye Karşı Tutum Ölçeği	0-5 yıl arası	7	138,29	27,31	122,00	16,50	2,13	0,55
	6-10 yıl arası	8	140,88	26,49	128,00	18,06		
	11-15 yıl arası	3	115,00	28,51	114,00	9,83		
	16 yıl ve üzeri	12	128,17	12,08	125,50	14,63		

Tablo 8.'de araştırmaya dahil edilen beden eğitimi ğretmenlerinin hizmet yıllarına göre Teknolojiye Karşı Tutum leęi genelinden ve alt boyutlarından aldıkları puanların karşılaştırılması amacıyla yapılan Kruskal-Wallis testi sonuçları verilmiştir.

Araştırma kapsamına alınan beden eğitimi ğretmenlerinin hizmet yıllarına göre Teknolojiye Karşı Tutum leęinde yer alan teknolojiyi benimseme, teknolojiyi izleme, teknoloji ve yönetim, teknoloji korkusu, teknoloji ve internet, teknolojiye güven, teknoloji ve karamsarlık ve teknoloji kullanımı alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$).

Tablo 9.

Beden eğitimi öğretmenlerinin okul türlerine Teknolojiye Karşı Tutum Ölçeği genelinden ve alt boyutlarından aldıkları puanların karşılaştırılması (n=30)

	Okul	n	$\bar{x}$	s	Medyan	Sıra Ort.	X^2	p	Fark
Teknolojiyi Benimseme	Düz lise	4	28,25	2,87	28,00	18,88	7,870	0,096	
	Kolej/Anadolu/Fen	7	24,71	2,50	26,00	10,71			
	Meslek lisesi	8	25,00	3,82	25,00	11,94			
	İlahiyat koleji	4	26,75	0,96	26,50	16,38			
	Özel lise	7	31,14	5,37	33,00	21,93			
Teknoloji ve Gelişme	Düz lise	4	17,75	2,87	18,50	15,00	11,918	0,018*	5-1
	Kolej/Anadolu/Fen	7	17,86	2,54	18,00	15,57			5-2
	Meslek lisesi	8	16,00	2,78	15,50	10,13			5-3
	İlahiyat koleji	4	16,25	0,96	16,50	10,63			5-4
	Özel lise	7	21,86	2,97	23,00	24,64			
Teknolojiyi İzleme	Düz lise	4	14,25	3,59	15,50	11,13	7,710	0,103	
	Kolej/Anadolu/Fen	7	17,29	2,56	18,00	16,64			
	Meslek lisesi	8	14,75	4,86	14,50	11,13			
	İlahiyat koleji	4	16,00	3,37	17,50	14,38			
	Özel lise	7	21,29	4,82	25,00	22,50			
Teknoloji ve Yönetim	Düz lise	4	16,00	2,16	15,50	15,13	4,849	0,303	
	Kolej/Anadolu/Fen	7	16,00	1,73	16,00	16,14			
	Meslek lisesi	8	14,00	2,93	14,50	11,50			
	İlahiyat koleji	4	15,25	1,26	15,00	13,13			
	Özel lise	7	17,43	4,39	20,00	21,00			
Teknoloji Korkusu	Düz lise	4	11,50	2,38	12,50	14,50	18,677	0,001*	5-1
	Kolej/Anadolu/Fen	7	12,14	2,97	13,00	17,14			5-2
	Meslek lisesi	8	8,88	2,53	9,00	10,13			5-3
	İlahiyat koleji	4	7,25	1,50	7,00	5,75			5-4
	Özel lise	7	17,00	2,52	16,00	26,14			
Teknoloji ve İnternet	Düz lise	4	16,00	2,83	15,00	14,50	10,888	0,028*	4-5
	Kolej/Anadolu/Fen	7	16,86	1,68	16,00	18,71			
	Meslek lisesi	8	15,63	2,00	15,50	13,63			
	İlahiyat koleji	4	13,50	0,58	13,50	4,50			
	Özel lise	7	17,86	2,48	18,00	21,29			
Teknolojiye Güven	Düz lise	4	8,75	0,50	9,00	14,38	1,469	0,832	
	Kolej/Anadolu/Fen	7	8,86	1,86	9,00	14,57			
	Meslek lisesi	8	9,50	2,00	9,00	16,81			
	İlahiyat koleji	4	8,50	1,73	8,00	11,88			
	Özel lise	7	9,43	2,70	11,00	17,64			
Teknoloji ve Karamsarlık	Düz lise	4	10,50	1,00	10,00	15,50	16,829	0,002*	3-5
	Kolej/Anadolu/Fen	7	10,57	1,13	10,00	15,79			4-5
	Meslek lisesi	8	9,00	1,77	9,00	8,63			
	İlahiyat koleji	4	9,50	1,29	9,50	10,38			
	Özel lise	7	13,71	1,70	15,00	26,00			
Teknoloji Kullanımı	Düz lise	4	6,50	2,89	6,50	13,25	3,243	0,518	
	Kolej/Anadolu/Fen	7	7,00	1,29	8,00	14,43			
	Meslek lisesi	8	6,88	2,23	7,00	14,44			
	İlahiyat koleji	4	6,50	2,38	6,50	12,88			
	Özel lise	7	8,29	2,36	10,00	20,57			
Teknolojiye Karşı Tutum Ölçeği	Düz lise	4	129,50	14,29	129,50	16,25	9,648	0,047*	3-5
	Kolej/Anadolu/Fen	7	131,29	9,55	126,00	17,21			4-5
	Meslek lisesi	8	119,63	18,24	118,00	10,31			
	İlahiyat koleji	4	119,50	5,20	120,00	9,50			
	Özel lise	7	158,00	27,04	171,00	22,71			

*p<0,05

Tablo 9.'da araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin okul türlerine Teknolojiye Karşı Tutum Ölçeği genelinden ve alt boyutlarından aldıkları puanların karşılaştırılması amacıyla yapılan Kruskal-Wallis testi sonuçları verilmiştir.

Araştırmaya dahil edilen beden eğitimi öğretmenlerinin okul türlerine göre Teknolojiye Karşı Tutum Ölçeğinde yer alan teknolojiyi benimseme, teknolojiyi izleme, teknoloji ve yönetim, teknolojiye güven ve teknoloji kullanımı alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$).

Beden eğitimi öğretmenlerinin görev yaptıkları okul türlerine göre Teknolojiye Karşı Tutum ölçeğinde yer alan teknoloji ve gelişme alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bu fark özel lisede görev yapan öğretmenlerden kaynaklanmaktadır. Özel lisede görev yapan öğretmenlerin teknoloji ve gelişme alt boyutundan aldıkları puanlar diğer lise türlerinde görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya dahil edilen beden eğitimi öğretmenlerinin görev yaptıkları okul türlerine göre Teknolojiye Karşı Tutum ölçeğinde yer alan teknoloji korkusu alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bu fark özel lisede görev yapan öğretmenlerden kaynaklanmakta olup, özel lisede görev yapan öğretmenlerin bu alt boyuttan diğer lise türlerinde görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek puan almıştır.

Beden eğitimi öğretmenlerinin görev yaptıkları okul türlerine göre Teknolojiye Karşı Tutum ölçeğinde yer alan teknoloji ve internet alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır ($p<0,05$). Bu fark özel lisede ve ilahiyat kolejinde görevli öğretmenlerden kaynaklanmaktadır. Özel lisede görev yapan öğretmenler bu alt boyuttan, ilahiyat kolejinde görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek puan almıştır.

Beden eğitimi öğretmenlerinin çalıştıkları okul türlerine göre teknoloji ve karamsarlık alt boyutundan aldıkları puanlar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Özel lisede çalışan öğretmenler bu alt

boyuttan meslek lisesinde ve ilahiyat kolejinde çalışanlara göre daha yüksek puan almıştır.

Araştırmaya dahil edilen öğretmenlerin çalıştıkları okul türlerine göre Teknolojiye Karşı Tutum Ölçeği genelinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır ($p<0,05$). Özel lisede görev yapan öğretmenler Teknolojiye Karşı Tutum Ölçeği genelinden meslek lisesinde ve ilahiyat kolejinde görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek puan almıştır.

Tablo 10.

Beden eğitimi öğretmenlerinin okul türlerine Teknolojiye Karşı Tutum Ölçeği genelinden ve alt boyutlarından aldıkları puanlar arasındaki korelasyonlar ($n=30$)

		Teknolojiyi Benimseme	Teknoloji ve Gelişme	Teknolojiyi İzleme	Teknoloji ve Yönetim	Teknoloji Korkusu	Teknoloji ve İnternet	Teknolojiye Güven	Teknoloji ve Karamsarlık	Teknoloji Kullanımı	Teknolojiye Karşı Tutum Ölçeği
Teknolojiyi Benimseme	r	1,00									
	p	.									
Teknoloji ve Gelişme	r	0,59	1,00								
	p	0,00*	.								
Teknolojiyi İzleme	r	0,57	0,83	1,00							
	p	0,00*	0,00*	.							
Teknoloji ve Yönetim	r	0,79	0,57	0,51	1,00						
	p	0,00*	0,00*	0,00*	.						
Teknoloji Korkusu	r	0,32	0,65	0,44	0,45	1,00					
	p	0,08*	0,00*	0,01*	0,01*	.					
Teknoloji ve İnternet	r	0,35	0,47	0,48	0,52	0,52	1,00				
	p	0,05*	0,01*	0,01*	0,00*	0,00*	.				
Teknolojiye Güven	r	0,50	0,39	0,53	0,32	0,12	0,22	1,00			
	p	0,01*	0,03*	0,00*	0,08	0,53	0,25	.			
Teknoloji ve Karamsarlık	r	0,49	0,72	0,67	0,40	0,69	0,23	0,32	1,00		
	p	0,01*	0,00*	0,00*	0,03*	0,00*	0,23	0,09	.		
Teknoloji Kullanımı	r	0,45	0,66	0,78	0,47	0,29	0,56	0,61	0,43	1,00	
	p	0,01*	0,00*	0,00*	0,01*	0,11	0,00*	0,00*	0,02*	.	
Teknolojiye Karşı Tutum Ölçeği	r	0,70	0,88	0,87	0,69	0,61	0,64	0,55	0,71	0,77	1,00
	p	0,00*	0,00*	0,00*	0,00*	0,00*	0,00*	0,00*	0,00*	0,00*	.

* $p<0,05$

Tablo 10. Beden eğitimi öğretmenlerinin okul Teknolojiye Karşı Tutum Ölçeği genelinden ve alt boyutlarından aldıkları puanlar arasındaki ilişkinin saptanması amacıyla yapılan Spearman korelasyon analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 10. incelendiğinde, beden eğitimi öğretmenlerinin ölçekte yer alan teknolojiyi benimseme alt boyutundan aldıkları puanlar ile teknolojiyi benimseme, teknolojiyi izleme, teknoloji ve yönetim, teknoloji korkusu, teknoloji ve internet, teknolojiye güven, teknoloji ve karamsarlık ve teknoloji kullanımı alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı korelasyonlar olduğu saptanmıştır ($p<0,05$). Bu korelasyonlar pozitif yönlü ve kuvvetli korelasyonlardır. Öğretmenlerin teknolojiyi benimseme alt boyutundan aldıkları puanlar arttıkça teknolojiyi benimseme, teknolojiyi izleme, teknoloji ve yönetim, teknoloji korkusu, teknoloji ve internet, teknolojiye güven, teknoloji ve karamsarlık ve teknoloji kullanımı alt boyutundan aldıkları puanlar da artmaktadır.

Öğretmenlerin teknolojiyi benimseme alt boyutundan aldıkları puanlar ile teknolojiyi izleme, teknoloji ve yönetim, teknoloji korkusu, teknoloji ve internet, teknolojiye güven, teknoloji ve karamsarlık ve teknoloji kullanımı alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı, ve pozitif yönlü korelasyonlar olduğu saptanmıştır ($p<0,05$). Buna göre öğretmenlerin teknolojiyi benimseme alt boyutundan aldıkları puanlar arttıkça teknolojiyi izleme, teknoloji ve yönetim, teknoloji korkusu, teknoloji ve internet, teknolojiye güven, teknoloji ve karamsarlık ve teknoloji kullanımı alt boyutundan aldıkları puanlar da artmaktadır.

Öğretmenlerin teknolojiyi izleme alt boyutundan aldıkları puanlar ile teknoloji ve yönetim, teknoloji korkusu, teknoloji ve internet, teknolojiye güven, teknoloji ve karamsarlık ve teknoloji kullanımı alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı, ve pozitif yönlü korelasyonlar olduğu saptanmıştır ($p<0,05$). Buna göre öğretmenlerin teknolojiyi izleme alt boyutundan aldıkları puanlar arttıkça teknolojiyi izleme, teknoloji ve yönetim, teknoloji korkusu, teknoloji ve internet, teknolojiye güven, teknoloji ve karamsarlık ve teknoloji kullanımı alt boyutundan aldıkları puanlar da artmaktadır.

Beden eğitimi öğretmenlerin teknoloji ve yönetim alt boyutundan aldıkları puanlar ile teknoloji korkusu, teknoloji ve internet, teknoloji ve karamsarlık ve teknoloji kullanımı alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak

anlamlı, ve pozitif yönlü korelasyonlar olduğu saptanmıştır ($p<0,05$). Öğretmenlerin teknoloji ve yönetim alt boyutundan aldıkları puanlar arttıkça, teknoloji korkusu, teknoloji ve internet, teknoloji ve karamsarlık ve teknoloji kullanımı alt boyutundan aldıkları puanlarda artmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin teknoloji korkusu alt boyutundan aldıkları puanlar ile teknoloji ve internet, teknoloji ve karamsarlık alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı, ve pozitif yönlü korelasyonlar olduğu saptanmıştır ($p<0,05$). Öğretmenlerin teknoloji korkusu alt boyutundan aldıkları puanlar arttıkça teknoloji ve internet, teknoloji ve karamsarlık alt boyutundan aldıkları puanlarda artmaktadır.

Öğretmenlerin teknoloji ve internet alt boyutundan aldıkları puanlar ile teknoloji kullanımı alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı, ve pozitif yönlü korelasyon olduğu saptanmıştır ($p<0,05$). Öğretmenlerin teknoloji ve internet alt boyutundan aldıkları puanlar arttıkça teknoloji kullanımı alt boyutundan aldıkları puanlar da artmaktadır.

Beden eğitimi öğretmenlerinin teknolojiye güven alt boyutundan aldıkları puanlar ile teknoloji kullanımı alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı, ve pozitif yönlü korelasyon olduğu saptanmıştır ($p<0,05$). Öğretmenlerin teknolojiye güven alt boyutundan aldıkları puanlar arttıkça teknoloji kullanımı alt boyutundan aldıkları puanlar da artmaktadır.

Araştırma kapsamın alınan beden eğitimi öğretmenlerinin teknoloji ve karamsarlık alt boyutundan aldıkları puanlar ile teknoloji kullanımı alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı, ve pozitif yönlü korelasyon olduğu saptanmıştır ($p<0,05$). Öğretmenlerin teknoloji ve karamsarlık alt boyutundan aldıkları puanlar arttıkça teknoloji kullanımı alt boyutundan aldıkları puanlar da artmaktadır.

BÖLÜM V

TARTIŞMA

Bu bölümde araştırma sürecinde sağlanan tartışmaya yer verilmektedir.

Beden eğitimi öğretmenlerinin teknolojik liderlikler ilgili yeterliliklerine bakıldığı zaman, ölçekten genelinden almış oldukları puanlar daha yüksek bulunmuş olup istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır. Bu bağlamda beden eğitimi öğretmenlerinin teknolojik liderlikle ilgili yeterli oldukları söylenebilir. Türkiye’de teknoloji liderliği konusunda yapılan çalışmalar özellikle son yıllarda artış göstermektedir. “Şu ana kadar yapılan bu çalışmalar; teknoloji liderliği yeterliklerini (Can, 2003, 2008), okul yöneticilerinin teknolojiye yönelik tutumlarını (Tanzer, 2004; Helvacı, 2008) ve yöneticilerin teknoloji kullanım düzeylerini belirlemeye yöneliktir”. “Topaloğlu’na (2008) göre günümüz eğitim sisteminde teknolojinin kullanımının öneminin yanında, öğretmenlerin teknolojiye yönelik tutumları da oldukça önemlidir. O’na göre öğretme öğrenme sürecinde gerçekleştirilecek tüm etkinliklerde başrolü olan öğretmenlerin öğrenme ortamlarında teknolojiyi etkili olarak kullanabilmeleri için muhakkak ki teknolojiye yönelik olumlu tutuma sahip olmalarına ihtiyaç vardır”. Kırıyıcı, Kahraman ve Abalı (2012) tarafından ifade edildiği gibi “Bireylerin teknolojiye karşı geliştirdikleri tutumları, teknolojiyle ilgili pozitif veya negatif görüşleri, o görevi gerçekleştirecek performansı göstermede en önemli etkenlerden birisidir.”

Beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre Teknolojiye Karşı Tutum Ölçeği genelinden aldıkları puanlar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Kadın öğretmenlerin ölçekten genelinden almış oldukları puanlar erkek öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur. Başka bir ifadeyle beden eğitimi öğretmenlerinin teknolojiye yönelik tutumlarının olumlu yönde olduğu ve kadın öğretmenlerin teknolojik liderlik boyutunda daha aktif olduğu söylenebilir. “Erbakırcı (2008) tarafından okul yöneticileri üzerinde yapılan araştırmada karşıt bulgulara rastlandığı görülmüştür”.

Beden eğitimi öğretmenlerinin yaş gruplarına göre Teknolojiye Karşı Tutum Ölçeği genelinden ve alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak

anlamalı bir fark olmadığı saptanmıştır. “Beden eğitimi öğretmenlerinin yaş değişkeni açısından teknolojiye karşı tutum toplam ve tüm alt boyutlar puan ortalamaları incelendiğinde beden eğitimi öğretmenlerinin yaş durumlarının farklı olmasının teknolojiye karşı tutumları üzerinde farklılık oluşturmadığı hem bu araştırmada hem de literatürdeki Güllü (2009) ve Solmaz (2005) tarafından yapılan araştırmada benzer bulgulara rastlanmıştır, Bunun nedeni ise öğretmenlerin eğitim ve meslek hayatları süresince edindikleri kazanımların kolay kolay değiştirilmemesi olarak açıklanabilir”.

Araştırma kapsamına alınan Beden eğitimi öğretmenlerinin medeni durumlarına göre Teknolojiye Karşı Tutum Ölçeği genelinden ve alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Bekar ve evli öğretmenlerin ölçek puanları benzerdir. İlgili literatürde medeni durumlara bakılmadığı görülmekte olup, yapılacak olan teknolojik liderlik araştırmalarında medeni duruma bakılması önerilmektedir.

Beden eğitimi öğretmenlerinin öğrenim durumlarına göre Teknolojiye Karşı Tutum Ölçeğinde yer alan alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunduğu tespit edilmiştir. Lisansüstü düzeyde öğrenim görmüş olan beden eğitimi öğretmenlerinin bu alt boyutlardan aldıkları puanlar, lisans mezunu olan beden eğitimi öğretmenlerine göre daha yüksek bulunmuştur. Bu nedenle beden eğitimi ve spor yüksekokulu yöneticilerinin alan içerisinde yetişerek gelmiş olması önerilmektedir. Beden eğitimi öğretmenlerinde bulunması gereken en önemli niteliklerin başında liderlik davranışı sergileyebilmeleri gelmektedir. “Liderlik davranışlarını sergileyen beden eğitimi öğretmenleri bulundukları çevrede ve kurumda güven ve saygı çerçevesinde grup üyeleri ile iyi bir iletişim ağı kurarak verimli, sağlıklı bir yapının oluşmasını sağlamaktadırlar (Durukan, 2003). Dolayısıyla beden eğitimi öğrencilerinin de gelecekte beden eğitimi öğretmeni olacakları düşünülerek, yaşadıkları toplumlarda ve çevrelerinde birer lider olmaları ve bu liderlik davranışlarını gösterebilmeli için eğitim almaları gerekmekte olduğu söylenebilir. Eğitimde teknolojik liderlik; okuldaki paydaşların (Öğretmen-Öğrenci), teknolojinin öğrenimi, kullanımı ve bulundukları durumlara/ortamlara teknolojinin entegrasyonu konusunda motive edilmeleri ve teknolojinin planlanması, entegrasyonu, gerekli alt yapının sağlanması, eğitim

bileşenlerinin mesleki gelişimi, destek hizmetlerinin sağlanması başlıklarını kapsayan bütünlüklü bir süreç olarak karşımıza çıkmıştır (Anderson, 20005; Speed, 2014)”.

Beden eğitimi öğretmenlerinin hizmet yıllarına göre Teknolojiye Karşı Tutum Ölçeğinde yer alan teknolojiyi benimseme, teknolojiyi izleme, teknoloji ve yönetim, teknoloji korkusu, teknoloji ve internet, teknolojiye güven, teknoloji ve karamsarlık ve teknoloji kullanımı alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır. Öğretmenlerin bu davranışları tüm yaş ve mesleki kıdem ayrımı yapmaksızın göstermesi önerilmektedir.

Beden eğitimi öğretmenlerinin okul türlerine göre Teknolojiye Karşı Tutum ölçeğinde yer alan teknoloji ve gelişme alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Bu fark özel lisede görev yapan öğretmenlerden kaynaklanmaktadır. Özel lisede görev yapan öğretmenlerin teknoloji ve gelişme alt boyutundan aldıkları puanlar diğer lise türlerinde görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur. “Kol (2012), teknolojik araç gereç kullanımına yönelik okul öncesi öğretmenlerin tutumlarını belirlemeye yönelik bir ölçek geliştirmiştir. Ayrıca teknolojiye yönelik tutumlarının belirlendiği farklı çalışmalara (ör; Çetin, Çalışkan & Menzi, 2012; Turan, 2009; Ekici, 2008; Çelik & Kahyaoğlu, 2007; Deniz, Görgen & Şeker, 2006) rastlanmaktadır”.

Ülkemizde de eğitimde liderlik araştırmaları, uzun bir geçmişe sahip olmayan ve yeni gelişmeye başlamış bir alandır. Bu nedenle, bu alanda çözüm bekleyen bir çok sorun bulunmaktadır. Karşılaşılan sorunların çözümlenebilmesi, her şeyden önce bu sorunların iyi tanımlanması ve çözüme yönelik akılcı öneriler geliştirerek bu önerilerin uygulamaya yansıtılması ile olanaklı hale gelir. Sorunlara doğru tanı konulabilmesi ve uygun çözüm yollarının önerilebilmesinin en güvenilir aracı ise şüphesiz bilimsel araştırmalardır.

BÖLÜM VI

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırma sürecinde sağlanan bulgular ve yoruma dayalı sonuçlar belirtilmekte, bu sonuçlara dayalı önerilere yer verilmektedir.

6.1. Sonuçlar

Araştırmanın bulguları altı alt problem çerçevesinde irdelenmiş ve yorumlanmıştır. Bu alt problemlere yönelik elde edilen sonuçlar aşağıda sırasıyla belirtilmiştir:

Beden eğitimi öğretmenlerinin teknolojik liderlikler ilgili yeterliliklerine bakıldığı zaman, genel olarak ölçekte yer alan olumlu önermelere “katılıyorum”, olumsuz önermelere ise “katılmıyorum” şeklinde yanıt verdiği tespit edilmiştir. Bu bağlamda, beden eğitimi öğretmenlerinin Teknolojiye Karşı Tutum Ölçeğinde yer alan en çok katıldıkları önermeler sırasıyla “ İnternette araştırma yapmaktan hoşlanırım.”, “Okulumda yeni öğretim teknolojilerinin kullanıldığını görmek beni mutlu eder.”, “Okulumda yeni teknolojilerin uygulanmasından hoşlanırım.”, “E-posta (e-mail) kullanmanın bir kolaylık olduğunu düşünürüm.”, “ Öğretim teknolojisinin öğrenmeyi arttırdığını düşünürüm ve “Hizmet içi eğitim programlarında teknolojiye geniş ölçüde yer verilmesini isterim.” önermeleridir.

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerin ölçekte yer alan en az katıldıkları önermeler ise “Teknoloji kullanan okulları desteklemem.”, “İnternette araştırma yapmayı bir kolaylık olarak görmem.”, “Kendimi teknolojik gelişmeleri öğrenmek için yaşlı bulurum.”, “Personelin gelişen teknolojilerden faydalanmalarını okulum için gerekli görmem.” ve “ Okul yönetiminde teknolojinin yarar getireceğine inanmam.” önermeleridir.

Öğretmenlerin ölçek genelinden ölçekten alınan en düşük puanın 87, en yüksek puanın ise 181 olduğu saptanmıştır. Bu bağlamda öğretmenlerin ölçekten genelinden almış oldukları puanlar daha yüksek bulunmuş olup istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır.

Araştırmaya dahil edilen beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre Teknolojiye Karşı Tutum Ölçeğinde yer alan teknolojiyi benimseme, teknolojiyi benimseme, teknolojiyi izleme, teknoloji ve yönetim, teknoloji korkusu, teknoloji ve internet, teknolojiye güven, teknoloji ve karamsarlık ve teknoloji kullanımı alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır. Ancak beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre Teknolojiye Karşı Tutum Ölçeği genelinden aldıkları puanlar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Kadın öğretmenlerin ölçekten genelinden almış oldukları puanlar erkek öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur.

Beden eğitimi öğretmenlerinin yaş gruplarına göre Teknolojiye Karşı Tutum Ölçeği genelinden ve alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır.

Araştırma kapsamına alınan Beden eğitimi öğretmenlerinin medeni durumlarına göre Teknolojiye Karşı Tutum Ölçeği genelinden ve alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Bekar ve evli öğretmenlerin ölçek puanları benzerdir.

Beden eğitimi öğretmenlerinin öğrenim durumlarına göre Teknolojiye Karşı Tutum Ölçeğinde yer alan alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunduğu tespit edilmiştir. Lisansüstü düzeyde öğrenim görmüş olan beden eğitimi öğretmenlerinin bu alt boyutlardan aldıkları puanlar, lisans mezunu olan beden eğitimi öğretmenlerine göre daha yüksek bulunmuştur. Aynı şekilde Teknolojiye Karşı Tutum Ölçeği genelinden aldıkları puanlar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Lisansüstü düzeyinden öğrenim gören beden eğitimi öğretmenlerinin Teknolojiye Karşı Tutum Ölçeği genelinden aldıkları puanlar, lisans mezunu öğretmenlere göre anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Beden eğitimi öğretmenlerinin hizmet yıllarına göre Teknolojiye Karşı Tutum Ölçeğinde yer alan teknolojiyi benimseme, teknolojiyi izleme, teknoloji ve yönetim, teknoloji korkusu, teknoloji ve internet, teknolojiye güven, teknoloji ve karamsarlık ve teknoloji kullanımı alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır.

Beden eğitimi öğretmenlerinin okul türlerine göre Teknolojiye Karşı Tutum ölçeğinde yer alan teknoloji ve gelişme alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Bu fark özel lisede görev yapan öğretmenlerden kaynaklanmaktadır. Özel lisede görev yapan öğretmenlerin teknoloji ve gelişme alt boyutundan aldıkları puanlar diğer lise türlerinde görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur.

Teknolojiye Karşı Tutum ölçeğinde yer alan teknoloji korkusu alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Bu fark özel lisede görev yapan öğretmenlerden kaynaklanmakta olup, özel lisede görev yapan öğretmenlerin bu alt boyuttan diğer lise türlerinde görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek puan almıştır.

Beden eğitimi öğretmenlerinin görev yaptıkları okul türlerine göre Teknolojiye Karşı Tutum ölçeğinde yer alan teknoloji ve internet alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır. Bu fark özel lisede ve ilahiyat kolejinde görevli öğretmenlerden kaynaklanmaktadır. Özel lisede görev yapan öğretmenler bu alt boyuttan, ilahiyat kolejinde görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek puan almıştır.

Ayrıca, teknoloji ve karamsarlık alt boyutundan aldıkları puanlar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Özel lisede çalışan öğretmenler bu alt boyuttan meslek lisesinde ve ilahiyat kolejinde çalışanlara göre daha yüksek puan almıştır.

Özetle diyebiliriz ki, beden eğitimi öğretmenlerinin okul Teknolojiye Karşı Tutum Ölçeği genelinden ve alt boyutundan aldıkları puanlar arttıkça teknoloji kullanımı alt boyutundan aldıkları puanlar da artmakta olduğu yapılan analizler sonucunda görülmektedir.

Teknolojiye Karşı Tutum Ölçeği genelinden de aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır. Özel lisede görev yapan öğretmenler Teknolojiye Karşı Tutum Ölçeği genelinden meslek lisesinde ve ilahiyat kolejinde görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek puan almıştır.

6.2. Öneriler

Bu çalışma sonucunda elde edilen bilgiler ışığında aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir:

6.2.1 Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

- Bu çalışmanın sonuçlarının, beden eğitimi öğretmenlerinin teknolojik liderlik ile ilgili yeterlilikleri konusunda literatüre katkı sağlayacağına inanılmaktadır. Diğer araştırmacılara farklı branşlarda benzer çalışmalar yürütmeleri önerilebilir. Böylece ülkemiz öğretmenlerinin felsefi görüş profillerinin ortaya çıkmasına katkı sağlanabilir.
- Eğitim sistemimizin dayandığı eğitimde teknolojik liderlik ve bunun gereklerini tüm kademelerdeki öğretmenlere tanıtmak ve benimsetmek amacıyla okul, üniversite ve Milli Eğitim Bakanlığı işbirliği ile hizmet içi eğitim programları düzenlenmelidir. Böylece öğretmenler, kendi kişisel teknolojik liderlikleriyle bütünleştirebilecek ve bunu, sınıf içi uygulamalarına daha sağlıklı bir şekilde yansıtacaklardır.
- Öğretmenler, teknoloji kullanımı için hizmet içi eğitim programlarına entegre edilebilir.
- Teknoloji ve teknoloji kullanımı ile ilgili konulara beden eğitimi programında yer verilmelidir.
- Diğer araştırmacılar için öneriler ise, diğer okul ve üniversitelerde yer alan öğretmenlerin ve yöneticilerin teknolojik liderlik yeterlilikleri belirlemek, buna göre gerekli önlemleri ya da geliştirme programları hazırlayabilmek için bu tür araştırmaların kapsamının diğer okullarda görev yapan akademisyen ve yöneticileri kapsaması önerilmekte ve teknolojik liderlik ile ilgili kaynakların ortaya çıkarılmasına yönelik araştırmalara da ağırlık verilmelidir.

6.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

Benzer konularda okullarda yapılacak yeni araştırma çalışmalarında hem öğretmen hem de okul müdürlerinin görüşleri alınarak karşılaştırmalar yapılabilir. Böylece ulaşılan veriler doğrultusunda konunun her iki taraf açısından değerlendirmeye alınması sağlanabilir.

Araştırma konusunun farklı okullarda, kamu ortaokulu ve ortaöğretimlerde de araştırılması önerilebilir. Ayrıca özel okullarda ya da yükseköğretimde teknolojik liderlik uygulanmasına ilişkin durum tespiti yapıp karşılaştırılması önerilmektedir.

Teknolojik Liderlik, okullarda görev yapmakta olan farklı branştaki öğretmenler için de kullanılabilir.

Sadece eğitimin önemli bir ayağını oluşturan öğretmenler üzerinde değil okul müdürleri ve öğrenci ile velileri üzerinde de konuyla ilgili araştırmalar yürütülmesi önerilir.

Araştırma konusunda nitel çalışmalar yapılarak daha derinlemesine ve detaylı bilgiler elde edilebilir.

KAYNAKÇA

- Anderson, R. E., Dexter, S. (2005). School technology leadership: An empirical investigation of prevalence and effect. *Educational Administration Quarterly*, 41(1), 49-82.
- Akkoyunlu, B. (1995). Bilgi teknolojilerinin okullarda kullanımı ve öğretmenlerin rolü. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11, 105-109.
- Alkan, C. (1984). *Eğitim teknolojisi: kavram kapsam süreç ortam işgören uygulama* (2. baskı). Ankara: Yargıçoğlu Matbaası.
- Başaran, İ. E. (2000). *Yönetimde İnsan İlişkileri*, Kadioğlu Matbaası, Ankara.
- Barnett, H., (2001). ERIC clearinghouse on information and technology syracuse.<http://www.eric.ed.gov/PDFS/ED457858.pdf>, NewYork, USA.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership New York*. New York: Harper and Row Publishers.
- Can, T., (2003).Bolu orta öğretim okulları yöneticilerinin teknolojik liderlik yeterlilikleri. *The Turkish Online Journal of Educational Technology (TOJET) ISSN: 1303-6521*, 2 (3): 94-107.
- Çilenti, K. (1984).*Eğitim teknolojisi ve öğretim*.Ankara: Kadioğlu Matbaası.
- Erçetin, Ş. Ş. (2000). *Lider sarmalında vizyon*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Erden, H., Erden, A.(2006). Teachers' perception in relation to principles' technology ledership: 5 primary school cases in Turkish Republic of Northern Cyprus”, <http://www.insightro.com/surveys>.
- Eren, E. (2008). *Yönetim ve organizasyon:(çağdaş ve küresel yaklaşımlar)*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Ertürk, M. (2009). *İşletmelerde yönetim ve organizasyon*.Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 4. Baskı.İstanbul: Beta Yayınları.

- Ergişi, K. (2005). Bilgi teknolojilerinin okulda etkin kullanımı ile ilgili okul yöneticilerinin teknolojik yeterliklerinin belirlenmesi (Kırıkkale örneği). Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Erbakırcı, A. M. (2008). Ankara ili ortaöğretim okul yöneticilerinin teknolojiye karşı tutumları ve yönetim bilişim sistemlerini kullanma durumları. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Efil, İ. (1996). *İşletmelerde yönetim ve organizasyon*. Bursa: Uludağ Üniversitesi Güçlendirme Vakfı.
- Espey, L. (2000). Technology Planning and Technology Integration: A Case Study. Education International Conference-Proceedings of SITE, Chesapeake.
- Ford, J. I. (2000). Nebraska'nın K-12 okullarında görev yapan yöneticilerin teknoloji liderliği yeterliklerini tanımlama. Doktora Tezi, Nebraska Üniversitesi, Nebraska.
- Gelatt, J.P. (2002), Leadership. Mann, C.J., Götz, K. (Ed.). *The development of management theory and practice in the united states* (65-86). USA: Pearson CustomPublishing.
- Gutok, G. L. Çeviren: Nesrin Kale. (2001) *Eğitime felsefi ve ideolojik yaklaşımlar*. Ankara: Ütopya Yayınları.
- Gül, H., Çöl, G. (2003). Atıf teorisinde belirtilen karizmatik lider özelliklerinin üçlü örgütsel bağlılık modeliyle ilişkileri üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 17(3-4).
- Güney, S. (2000). *Yönetim ve organizasyon el kitabı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Helvacı, M. A. (2008). Okul yöneticilerinin teknolojiye karşı tutumlarının incelenmesi. *Ankara University, Journal of Faculty of Educational Sciences*, 41(1):132.

- Higgs, M. (2003). How can we make sense of leadership in the 21st century?. *Leadership & organization development journal*, 24(5), 273-284.
- Higgs, M. J., Rowland, D. (2001). Developing Change Leadership Capability: The Impact of a Development Intervention. Henley Working Paper Series.
- Hoy, W. K., Miskel, C. G., Turan, S. (2010). *Eğitim yönetimi: teori, araştırma ve uygulama*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Higgs, M. J. (2003). How can we make sense of leadership in the 21st century. *The Leadership & Organization Development Journal*. 24(5), 273-284.
- Higgs, M. J., Rowland, D. (2001). Developing change leadership capability: the impact of a development intervention. Henley Working Paper Series. HWP, pp.2001/004.
- Inkster, C. D. (1998). İlköğretim okulu müdürlerinde teknoloji liderliği: Karşılaştırmalı bir durum çalışması. Doktora Tezi, *Minnesota Üniversitesi Fakülte Yüksek Okulu*, Minnesota.
- Öğüt, A. (2007). *Bilgi çağında yönetim*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- Özkalp, E. (2003). *Örgütsel davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Karayol, M. (2013). Takım sporları ve doğa sporları yapan erkek sporcuların liderlik özelliklerinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Koç, M. (2004). Gelişim Psikolojisi Açısından Ergenlik Dönemi ve Genel Özellikleri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(17), 231-238. Retrieved from <http://dergipark.gov.tr/erusosbilder/issue/23750/253040>
- Kılınç, T. (1996). Örgütlerde çatışma: mahiyeti ve nedenleri. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 14(1), 103-124.

- Kılınç, T. (1996). Önderlikte durumsallığın ötesi (2), karizmatik önderlik yaklaşımı. *Gümüşhane Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 25, 67-108.
- Kouzes, J. M., Posner, B. Z. (2005). *The student leadership practices inventory*. USA: John Wiley & Sons Publishing.
- Matthews, A. W. (2002). Ortaöğretim kurumlarında teknoloji liderliği: Nitel bir durum çalışması. Doktora Tezi, Nevada Üniversitesi, Las Vegas, USA.
- Miller, M. L. (2007). A mixed-methods study to identify aspects of technology leadership in elementary schools. Doktora Tezi, Regent Üniversitesi, Virginia Beach.
- Nash, G. (2002). A case study of the superintendent as technology leader in an east Texas school district. Doktora Tezi, Stephen F. Austin Üniversitesi.
- Oğuzkan, A. Ferhan (1982). *Öğretmenliğin üç yönü*. Ankara: Kadioğlu Matbaası.
- Robbins, S. P. (2001). *Organisational behaviour: Global and Southern African perspectives*. Pearson South Africa.
- Robbins, S. P. (1996). *Organizational behavior: concepts, controversies, and applications*. 7th ed. Englewoodcliffs, New York: Prentice Hall.
- Robbins, S. P. (1990). *Organization theory: structure, design and application*. New Jersey: Prentice Hall International Editions.
- Sabuncuoğlu, Z., Tüz, M. (2001). *Örgütsel psikoloji*. 3. Baskı, Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Şaban, A. (2007). Seçmecı Okul Teknoloji Planlama Modeli ve Özel Konya Esentepe İlköğretim Okulu Teknoloji Profili. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1 (22), 23-43. Retrieved from <http://dergipark.gov.tr/erusosbilder/issue/23755/253126>

- Speed, C., Brown, M. (2014). Technology leadership in education. *Retrieved*, 1, 06-14.
- Şad, S. N., Arıbaş, S. (2010). Bazı gelişmiş ülkelerde teknoloji eğitimi ve Türkiye için öneriler”, *Milli Eğitim*, (185): 280-281.
- Şimşek, Ş. (1999). *Yönetim ve organizasyon*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Şimşek, M. Ş. (2003). *Teknoloji yönetimi ve örgütsel değişim*. Ankara: Çizgi Kitabevi.
- Tanzer, S. (2004). Mesleki ve teknik öğretim okul yöneticilerinin teknolojik liderlik yeterlikleri”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Tamer, K., Pulur, A. (2001). *Beden eğitimi ve sporda öğretim yöntemleri*. Ankara: Kozan Ofset.
- James, J. E. M., (2001), *Uzun saplı gelincik*. İstanbul: BZD Yayınları.
- Watts, C. D. (2009). Technology leadership, school climate, and technology integration: A correlation study in K-12 public schools. unpublished dissertation. The University of Alabama, Doktora Tezi, Alabama Üniversitesi.
- Weber, M. J. (2006). A study of computer technology use and technology leadership of Texas elementary public school principals. Doktora Tezi, Kuzey Teksas Üniversitesi, USA.
- Weber, M. (1968). *Economy and Society: an outline of interpretive sociology*. USA, New York: Bedminster Press.
- William, W. W. (2004). The technology coordinator: Key characteristic and traits of successful educational technology leaders. Doktora Tezi, *Ashland Üniversitesi*, Ashland.

Yakın, H. İ. (2009). *Öğretim teknolojileri ve materyal geliştirme*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Yaylacı, G. Ö. (2006). *Kariyer yaşamında duygusal zekâ ve iletişim yeteneği*. İstanbul: Hayat Yayıncılık.

Yukl, G. A., Yukl, G. (1989). *Leadership in organizations*. India: Pearson Education Press.



BİLİMSEL ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU

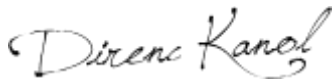
01.06.2018

Sayın Mustafa Ulug

Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu'na yapmış olduğunuz YDÜ/EB/2018/147 proje numaralı ve **“Bir Lider Olarak KKTC’deki Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Günümüzdeki Teknolojiye Uyum Sağlama Özellikleri (Lefkoşa Örneği)”** başlıklı proje önerisi kurulumuzca değerlendirilmiş olup, etik olarak uygun bulunmuştur. Bu yazı ile birlikte, başvuru formunuzda belirttiğiniz bilgilerin dışına çıkmamak suretiyle araştırmaya başlayabilirsiniz.

Doçent Doktor Direnç Kanol

Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu Raportörü



Not: Eğer bir kuruma resmi bir kabul yazısı sunmak istiyorsanız, Yakın Doğu Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu'na bu yazı ile başvurup, kurulun başkanının imzasını taşıyan resmi bir yazı temin edebilirsiniz.



Prof.Dr.Sadegül Akbaba Altun

Alıcı: bana

Merhaba Mustafa,
Geliştirdiğim “Teknolojiye karşı tutum ölçeğimi “araştırmanızda kullanabilirsiniz.

Başarılar

Sadegül Akbaba Altun

From: Mustafa Ulug [mailto:motomaxcyprus@gmail.com]

Sent: Wednesday, April 18, 2018 9:07 AM

To: akbabas@baskent.edu.tr

Subject: MUSTAFA ULUG

Mustafa Uluğ - Teknolojik Liderlik

Yazar Mustafa Uluğ

Gönderim Tarihi: 05-Haz-2018 12:37PM (UTC+0300)

Gönderim Numarası: 972563787

Dosya adı: ulu_tum_t_n_son.docx (191.85K)

Kelime sayısı: 18264

Karakter sayısı: 133452

Mustafa Uluğ - Teknolojik Liderlik

ORJİNALLİK RAPORU

% **15**

BENZERLİK ENDEKSİ

% **13**

İNTERNET
KAYNAKLARI

% **9**

YAYINLAR

%

ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

Eğitim Bilimleri Enstitüsü**05.06.2018****İlgili Makama;**

20135324 Mustafa Uluğ öğrencinizin “ Teknolojik Liderlik” adlı Yüksek Lisans Tez çalışmasında Turnitin tarama sonucunda gereksiz görülen tez yazım kuralları ve kısaltmalar, Yakın Doğu Üniversitesi tezlerinde çıkan ana başlıklar, kullanılan ölçek bilgileri, istatistiksel terimler ve bunlar gibi gereksiz görülen kelimeler alıntıdan çıkartılarak ve tez yazım kurallına göre tırnak içerisine alınarak **%15** olarak tespit edilmiştir. Bilgilerinize saygılarımla sunarım.

YDÜ Büyük Kütüphane
Veri Tabanı Sorumlusu
Alçın İmsel

BÖLÜM I**Kişisel Bilgiler:****1. Okulunuzun adı:****2.Cinsiyet:** Kadın () Erkek ()**3.Yaş:**

20 – 30 () 35-45 () 45-60 () 60 ve üzeri ()

4.Eğitim Düzeyi:

Ön Lisans () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora () Doktora ve üzeri ()

5. Hizmet Yılı: 0-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16 yıl ve üzeri ()**6. Medeni Durumu:** Evli () Bekar () Boşanmış ()

TEKNOLOJİYE KARŞI TUTUM ÖLÇEĞİ

Lütfen her maddeyi dikkatlice okuyarak her birinin karşısında verilen seçeneklerden size en uygun olanın karşısına (X) işareti koyunuz.	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1. Günlük işlerimde teknolojiden yararlanmaktan kaçınıyorum.					
2. İnsanları teknolojiyi kullanmaları için özendiririm.					
3. Öğrencileri erken yaşlarda teknoloji ile tanıştırmayı faydalı bulmam.					
4. Bilgisayar kullanmaktan hoşlanırım.					
5. Yeni teknolojileri öğrenmenin zaman kaybı olduğunu düşünürüm.					
6. Meslektaşlarım ile teknoloji üzerine konuşmaktan keyif duyarım.					
7. Teknolojideki gelişmelerin okuldaki rolümü azaltacağını düşünürüm.					
8. Okulumda yeni teknolojilerin uygulanmasından hoşlanırım.					
9. Teknoloji fuarlarına katılmaktan hoşlanırım.					
10. Teknoloji ile ilgili hizmet içi eğitim programlarına katılmak beni rahatsız eder.					
11. Teknoloji ile ilgili yayınları izlemekten zevk alırım.					
12. Okul yönetiminde teknolojinin yarar getireceğine inanmam.					
13. Teknoloji ile ilgili televizyon programlarını seyretmekten zevk alırım.					
14. Teknolojinin insanları yabancılaştırdığını düşünürüm.					
15. E-posta (e-mail) kullanmanın bir kolaylık olduğunu düşünürüm.					
16. İnsanlara teknoloji fuarlarına katılmalarını öneririm.					
17. Teknolojiye bağımlı olmaktan korkarım.					
18. Çalıştığım personelden teknolojik gelişmelere ilişkin bilgi almaktan hoşlanırım.					

19. Teknolojinin insanlar arası etkileşimi azaltacağını düşünürüm.					
20. Teknoloji ile ilgili konuşma yapılan ortamlarda bulunmaktan hoşlanırım.					
21. Teknolojik gelişmeleri öğrenmek benim için fazladan bir yük sayılır.					
22. Öğretim teknolojisinin öğrenmeyi arttırdığını düşünürüm.					
23. İnsanları yeni teknolojik gelişmeler konusunda bilgilendirmekten hoşlanırım.					
24. Teknolojinin insanın yerini alacağını düşünürüm.					
25. İnternette araştırma yapmaktan hoşlanırım.					
26. Kendimi teknolojik gelişmeleri öğrenmek için yaşlı bulurum.					
27. Teknoloji konusunda oluşturulan gruplara katılmanın faydalı olacağına inanmam.					
28. Teknoloji kullanan okulları desteklemem.					
29.Okulumda yeni öğretim teknolojilerinin kullanıldığını görmek beni mutlu eder.					
30. Personelin gelişen teknolojilerden faydalanmalarını okulum için gerekli görmem.					
31. Hizmet içi eğitim programlarında teknolojiye geniş ölçüde yer verilmesini isterim.					
32. İnternette araştırma yapmayı bir kolaylık olarak görmem.					
33. Teknolojinin bilgiye ulaşmada tek yol olduğunu düşünürüm.					
34. Teknolojinin kontrolümüz altında olduğuna inanırım.					
35. İnsanlarla yeni teknolojik gelişmeler üzerine konuşmalara girmekten çekinirim.					
36. E-posta kullanmak benim için önemli değildir.					
37. Teknoloji ile ilgili kitaplar almaktan hoşlanırım.					