



**T.C.
HARRAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Teknolojik Liderlik Davranışları
ile Bilgi Yönetimi Düzeyleri Arasındaki İlişkide Yenilikçi Yönetimin Aracı Rolü**

EMİNE ALEV YETKİN YÜCEL

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

**Şanlıurfa
2025**



**T.C.
HARRAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Teknolojik Liderlik Davranışları
ile Bilgi Yönetimi Düzeyleri Arasındaki İlişkide Yenilikçi Yönetimin Aracı Rolü**

EMİNE ALEV YETKİN YÜCEL

**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
Tez Danışmanı: Doç. Dr. RAMAZAN ATASOY**

**Şanlıurfa
2025**

TEŐEKKÖR

Yüksek lisans sürecimde bana her zaman güç veren değerli eşim Dt. Mahir YÜCEL'e ve dünyamı aydınlatan oğlum Kaan Efe YÜCEL'e, varlıklarıyla hayatımı güzelleştirdikleri için sonsuz teşekkürlerimi sunarım. İyi ki varsınız.

Tez çalışmalarımnda bana sürekli rehberlik eden kıymetli arkadaşım Neşe BASIR'a ve kıymetli hocam Sayın Doç. Dr. Ramazan ATASOY'a, sabırla ve özveriyle verdiği destek için içtenlikle teşekkür ederim.

Ve her zaman yanımda olarak sonsuz sevgi ve güven veren aileme, özellikle anne, babama ve kardeşim Murat Kadir YETKİN'e ve kardeşim Ömer YETKİN'e sevgileri için minnettarım. Hep yanımda olduğunuz için teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT	ii
ÇİZELGELER DİZİNİ	iii
KISALTMALAR	iv
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı	3
1.3. Araştırmanın Önemi	3
1.4. Problem Cümlesi	5
1.4.1. Alt Problemler	5
1.5. Sınırlılıklar	6
1.6. Sayıtlar	6
1.7. Tanımlar	6
2. ÖNCEKİ ÇALIŞMALAR	8
2.1. Kuramsal Temeller	8
2.1.1. Teknolojik Liderlik	8
2.1.1.1. Teknolojik Liderlik Kavramı	8
2.1.1.2. Okul Yöneticilerinin Teknolojik Liderlik Davranışları	9
2.1.1.3. Türkiye'de Eğitim Teknolojileri	11
2.1.2. Bilgi Yönetimi	15
2.1.2.1. Bilgi Yönetiminin Tanımı ve Temel Bileşenleri	15
2.1.2.2. Eğitimde Bilgi Yönetiminin Önemi	17
2.1.3. Yenilikçilik	18
2.1.3.1. Yenilikçilik Kavramı	18
2.1.3.2. Eğitim Örgütlerinde Yenilikçilik	20
2.1.3.3. Yenilikçi Yönetim Özellikleri Gösteren Okul Yöneticileri	21
2.2. İlgili Çalışmalar	22
2.2.1. Teknolojik Liderlik İle İlgili Araştırmalar	22
2.2.2. Bilgi Yönetimi İle ilgili Çalışmalar	24
2.2.3. Yenilikçi yönetim ile ilgili araştırmalar	26
3. GEREÇ VE YÖNTEM	29
3.1. Araştırmanın Modeli	29
3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	29
3.2.1. Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler	29
3.3. Veri Toplama Araçları	31
3.4. Veri Toplama Süreci	32
3.5. Verilerinin Analizi	33
4. BULGULAR	35
4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	35
4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	36
4.2.1. Teknolojik Liderlik Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre İstatistiksel Bulguları	36
4.2.2. Teknolojik Liderlik Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre İstatistiksel Bulguları	36
4.2.3. Teknolojik Liderlik Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İstatistiksel Bulguları	37
4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular	38
4.3.1. Bilgi Yönetimi Düzeylerinin Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre İstatistiksel Bulguları	38
4.3.2. Bilgi Yönetimi Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre İstatistiksel Bulguları	38
4.3.3. Bilgi Yönetimi Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İstatistiksel Bulguları	39
4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular	39
4.4.1. Yenilikçi Yönetim Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre İstatistiksel Bulguları	39

4.4.2. Yenilikçi Yönetim Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre İstatistiksel Bulguları	40
4.4.3. Yenilikçi Yönetim Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İstatistiksel Bulgular	41
4.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	41
4.5.1. Teknolojik Liderlik Davranışları İle Bilgi Yönetimi Düzeyleri Arasındaki İlişkide Yenilikçi Yönetim Aracılık Rolüne Ait Bulgular	41
5. TARTIŞMA	43
6. SONUÇLAR	47
7. ÖNERİLER	48
7.1. Öneriler	48
KAYNAKLAR	50
ÖZGEÇMİŞ	56
EKLER	58

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Teknolojik Liderlik Davranışları ile Bilgi Yönetimi Düzeyleri Arasındaki İlişkide Yenilikçi Yönetimin Aracı Rolü

EMİNE ALEV YETKİN YÜCEL

HARRAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

Tez Danışman: Doç. Dr. RAMAZAN ATASOY

Yıl: 2025, Sayfa : 75

Bu araştırmanın temel amacı, öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin teknolojik liderlik davranışları ile bilgi yönetimi düzeyleri arasındaki ilişkide yenilikçi yönetim anlayışının aracı rolünü incelemektir. Çalışma, 2023–2024 eğitim-öğretim yılında Şanlıurfa'daki 297 devlet okulu öğretmenin katılımıyla gerçekleştirilmiş ve ilişkisel tarama modeli kullanılarak yürütülmüştür. Veri toplamak amacıyla "Okul Müdürlerinin Teknolojik Liderlik Davranışları Ölçeği", "Okullarda Yenilikçi Yönetim Ölçeği" ve "Bilgi Yönetimi Eğilimi Ölçeği" kullanılmıştır. Bulgulara göre, öğretmenler okul müdürlerinin teknolojik liderlik davranışlarını, yenilikçi yönetim düzeylerini ve bilgi yönetimi eğilimlerini orta düzeyde olumlu olarak değerlendirmiştir. Cinsiyet, yaş ve mesleki kıdem gibi demografik değişkenlerin, teknolojik liderlik, bilgi yönetimi ve yenilikçi yönetim düzeyleri üzerinde anlamlı bir farklılık yaratmadığı tespit edilmiştir. Yapısal eşitlik modellemesi analizleri, okul müdürlerinin teknolojik liderlik davranışlarının bilgi yönetimi düzeylerini pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediğini ortaya koymuştur. Ayrıca, bu ilişkide yenilikçi yönetim anlayışının kısmi aracı rol oynadığı belirlenmiştir. Bu sonuç, eğitim kurumlarında bilgi yönetiminin etkinliğini artırmada yenilikçi liderlik yaklaşımının önemini vurgulamaktadır. Araştırma, okul müdürlerinin teknolojik liderlik becerilerinin geliştirilmesinin, bilgi yönetimi süreçlerinin daha etkili ve yenilikçi bir şekilde yürütülmesine katkı sağlayabileceğine yönelik derin içgörüler içermektedir. Bu bağlamda, politika yapıcıların teknoloji odaklı eğitim politikaları geliştirmesi, okul yöneticilerinin dijital yetkinliklerinin artırılması ve teknoloji temelli liderlik eğitim programlarının zenginleştirilmesi önerilmektedir.

ANAHTAR KELİMELER: Eğitim Yönetimi, Teknolojik liderlik, Bilgi yönetimi, Yenilikçi yönetim, Öğretmen algıları

ABSTRACT

MASTER THESIS

The Mediating Role of Innovative Management in the Relationship Between School Principals' Technological Leadership Behaviors and Information Management Levels According to Teachers' Perceptions

EMİNE ALEV YETKİN YÜCEL

**HARRAN UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES**

**Thesis Supervisor: Assoc. Prof. Dr. RAMAZAN ATASOY
Year: 2025, Page : 75**

This study aims to examine the mediating role of innovative management in the relationship between school principals' technological leadership behaviors and knowledge management levels, as perceived by teachers. Conducted during the 2023–2024 academic year in Şanlıurfa, Turkey, the research involved 297 public school teachers and employed a relational survey model. Data were collected using three scales: the Technological Leadership Behaviors of School Principals Scale, the Innovative Management in Schools Scale, and the Knowledge Management Tendency Scale. Findings indicate that teachers evaluated their principals' technological leadership behaviors, innovative management approaches, and knowledge management practices at a moderately positive level. Demographic variables—including gender, age, and professional seniority—did not significantly affect perceptions of technological leadership, knowledge management, or innovative management. Structural equation modeling (SEM) revealed that principals' technological leadership behaviors positively and significantly influenced knowledge management levels. Furthermore, innovative management partially mediated this relationship, underscoring its critical role in enhancing knowledge management effectiveness in educational institutions. The study highlights the importance of strengthening school principals' technological leadership competencies to foster more effective and innovative knowledge management processes. Accordingly, we recommend that policymakers develop technology-focused educational policies, school administrators enhance their digital competencies, and institutions implement comprehensive technology-based leadership training programs.

KEYWORDS: Education Management, Technological Leadership, Knowledge Management, Innovative Management, Teachers' Perceptions

ÇİZELGELER DİZİNİ

Çizelge 3.1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyetlerine İlişkin Dağılımlar	30
Çizelge 3.2. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Yaşlarına İlişkin Dağılımlar	30
Çizelge 3.3. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Öğretmenlikteki Toplam Çalışma Süresine İlişkin Dağılımlar	30
Çizelge 4.1. Teknolojik Liderlik Davranışları, Bilgi Yönetimi ve Yenilikçi Yönetim Düzeylerine İlişkin Bulgular	35
Çizelge 4.2. Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Okul Müdürlerinin Teknolojik Liderlik Davranışları Düzeylerine İlişkin t-Testi Bulguları	36
Çizelge 4.3. Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Okul Müdürlerinin Teknolojik Liderlik Davranışlarına İlişkin Algılarına Yönelik t-Testi Bulguları	37
Çizelge 4.4. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Okul Müdürlerinin Teknolojik Liderlik Düzeylerine İlişkin ANOVA Bulguları	37
Çizelge 4.5. Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Okul Müdürlerinin Bilgi Yönetimi Düzeylerine İlişkin t- Testi Bulguları	38
Çizelge 4.6. Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Okul Müdürlerinin Bilgi Yönetimi Düzeylerine İlişkin ANOVA Bulguları	38
Çizelge 4.7. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Okul Müdürlerinin Bilgi Yönetimi Düzeylerine İlişkin ANOVA Bulguları	39
Çizelge 4.8. Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Okul Müdürlerinin Yenilikçi Yönetim Düzeylerine İlişkin t-Testi Bulguları	40
Çizelge 4.9. Öğretmenlerin Yaş Değişikine Göre Okul Müdürlerinin Yenilikçi Yönetim Düzeylerine İlişkin ANOVA Bulguları	40
Çizelge 4.10. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Okul Yöneticilerinin Yenilikçi Yönetim Düzeylerine İlişkin ANOVA Bulguları	41
Çizelge 4.11. Okul Müdürlerinin Teknolojik Liderlik Davranış ile Bilgi Yönetim Düzeyleri Arasındaki İlişkide Yenilikçi Yönetim Eğilimlerinin Aracı Rolü Analizine İlişkin Bulgular	42

KISALTMALAR

BYÖ : Bilgi Yönetim Ölçeği

DYS : Doküman Yönetim Sistemi

EBA : Eğitim Bilişim Ağı

ETKİM : Eğitim Teknolojileri Kuluçka ve İnovasyon Merkezi

MEB : Milli Eğitim Bakanlığı

MEBBİS : Milli Eğitim Bakanlığı Bilişim Sistemleri

OMTLD-Ö : Okul Müdürü Teknolojik Liderlik Davranış Ölçeği

TLÖ : Teknolojik Liderlik Ölçeği

YEĞİTEK : Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü

YY-Ö : Yenilikçi Yönetim Ölçeği

1. GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

Teknoloji 21. yüzyılın başından itibaren, hızla gelişerek insan hayatının her alanında etkisini göstermektedir. Bu hızlı teknolojik gelişim, toplumun teknolojiye olan ihtiyacını artırmış ve bu nedenle örgütler, teknolojiyi etkin bir şekilde kullanabilen çalışanları aramaya başlamışlardır (Seven, 2021). Okullar da toplumun yapı taşı olan insanın yetişmesinde önemli bir rol oynamaktadır ve bu nedenle teknolojiadaki hızlı değişimi takip etmelidirler. Okullar, değişen toplumsal ihtiyaçları karşılamak için öğrencileri teknolojik olarak donanımlı, kaynakları en iyi şekilde kullanabilen, üretebilen ve sorgulayabilen bireyler olarak yetiştirmeliyiz (Şişman Eren, 2011).

Bu dönüşümün bir parçası olarak, okul yöneticilerinden teknolojik liderlik yapmaları beklenmektedir (Akbaba Altun, 2001). Teknolojik liderler, okul içinde teknoloji kullanımını kolaylaştırmak ve öğretmenlere teknolojiyi derslerinde desteklemeleri için stratejiler geliştirmekle sorumludur (Bostancı, 2010). Okulların yenileşme iklimi, eğitimde değişim ve gelişim için önemlidir. Bu iklimi korumak ve geliştirmek öğrencilerin başarısı için kritik öneme sahiptir. Bu süreçte öğretmenler, okul yöneticileri ve teknolojik liderlerin rolü çok önemlidir. Hızla gelişen teknolojik gelişmeleri takip edebilmek için Milli Eğitim Bakanlığı, 1998 yılında kurduğu “Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü (EĞİTEK)” statüsünü 2011 yılında yeniden planlayarak “Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü (YEĞİTEK)” olarak değiştirmiştir. Ayrıca “Fırsatları Artırma ve Teknolojiyi İyileştirme Hareketi (FATİH)” Projesi ile okulların internet ve teknoloji alt yapılarını kurarak güçlendirmiş ve her öğrenci için eşit fırsatlar sunmuştur. Milli Eğitim Bakanlığı tarafından oluşturulan “Eğitim Bilişim Ağı (EBA)”, “Milli Eğitim Bakanlığı Bilişim Sistemleri (MEBBİS)”, “Doküman Yönetim Sistemi (DYS)”, “E- Okul” gibi birçok platform, teknolojiyi eğitim öğretim süreçlerine entegre etmiştir (YEGİTEK, 2021). YEĞİTEK, Türkiye Güvenli Okullaşma ve Uzaktan Eğitim (SSDE) Projesi kapsamında Dünya Bankası finansmanı ile eğitim sektörünü desteklemekte ve güçlendirmektedir. Bu kapsamda eğitimde dijitalleşme atılımlarına destekleyici önemli bir adım olan “Eğitim Teknolojileri Kuluçka ve İnovasyon Merkezi (ETKİM)” kurulmuştur.

2020 yılında ortaya çıkan salgın hastalık nedeniyle öğrenci ve öğretmenlerin sağlığını koruma amacıyla uzaktan eğitime geçilmiştir. Bu süreçte eksiklikleri olan öğrencilere, öğretmenlere ve velilere daha etkili bir şekilde yardımcı olabilmek için

okul yöneticilerine rehberlik ve teknolojik liderlik yapma görevi Milli Eğitim Bakanlığı tarafından verilmiştir. Okul yöneticilerinin teknolojik liderlik yetenekleri, bu süreci etkili bir şekilde yönetmelerine yardımcı olmak gerekir (Seven, 2021). Okul yöneticilerinin teknolojik liderlik rolünü benimsemesi ve kendini bu alanda geliştirmesi okul başarısını artırma açısından büyük önem taşımaktadır.

Öğretmenlere teknoloji kullanımına yönelik yazılım, donanım ve diğer altyapı unsurlarında destek sağlamak; öğretmenlerin teknolojiyi ders planlarına ve öğretim programlarına entegre etmelerine yardımcı olmak; teknoloji kullanım sürecinde öğretmen ve öğrencilerde ortaya çıkabilecek kaygıları en aza indirmek; ayrıca bilişim temelli suçların önlenmesine yönelik gerekli önlemleri almak gibi teknolojik liderlik davranışları sergileyen okul müdürleri, okulun yenilikçi yönetim anlayışının şekillenmesinde önemli rol oynamakta ve bu doğrultuda yenilikçi bir okul kültürünün oluşumuna katkı sunmaktadır (Durnalı, 2019).

Bilim ve teknolojideki hızlı ilerleyiş, özellikle bireyi, ardından örgütleri ve dünyayı yenilikçi bir yönetim anlayışı konusunda önemli bir seviyeye taşımıştır (İraz ve Altınışık, 2016). Yenilikçi bir yönetim anlayışı, örgütler için kaçınılmaz bir gereklilik haline gelmiştir (Bayram, 2017). Hızla değişen bu yeniliklere direnç göstermek, örgütler için büyük riskler taşıyabilir. Örgütler, sahip oldukları kaynaklar ne kadar fazla olursa olsun, değişimin etkisinde kalmakta ve değişimle birlikte gelebilecek riskleri en aza indirme ve hatta fırsata çevirme yeteneğine sahip olmak zorundadır. Bu nedenle, her yeniliğin örgüt için olumlu sonuçlar doğuracağını söylemek yanlış olur. Önemli olan doğru yeniliği seçmek ve sonuçlarını beklemektir (Sönmez vd., 2020). Yenilikçi bir yönetim anlayışı, psikolojik anlamda güven ortamı sağlayarak, çalışanların yaratıcı düşünceye teşvik edilmesine, risk alma cesareti göstermelerine, hiyerarşik yapıdan uzaklaşmalarına ve kolayca uyum sağlamalarına yardımcı olur (Parzafall vd., 2008).

Yenilikçi bir yönetim anlayışı, okullarda ancak okul yöneticileri ve öğretmenlerin yaratıcı düşünce ve fikirlerinden beslenerek hayata geçirilebilir. Okul ortamında yenilikçiliğin sağlanması, yöneticilerin ve öğretmenlerin vizyon sahibi olmaları ve farklı bilgi alanlarına hâkimiyetleriyle doğrudan ilişkilidir. Okul yöneticilerinin sergilediği yenilikçi tutum ve davranışlar, öğretmenlerin de yenilikçi olma eğilimlerini olumlu yönde etkileyerek bu süreci teşvik eder. Bu bağlamda, yöneticilerin okullarda yenilikçi bir yönetim anlayışını oluşturabilmeleri ve sürdürebilmeleri için teknolojik liderlik davranışları sergilemeleri gerekmektedir. Teknolojik liderlik; öğretmenleri eğitim-öğretim süreçlerinde teknoloji kullanmaya

teşvik etmek, güncel teknolojik gelişmeleri takip etmek, eğitim amaçlarına uygun teknolojik materyaller sağlamak ve bu materyallerin etkili kullanımını desteklemek gibi önemli sorumlulukları içerir (Durnalı, 2018).

Günümüzde eğitim kurumlarında teknolojik gelişmelere uyum sağlama ve bu gelişmeleri etkili biçimde kullanma ihtiyacı, okul yöneticilerinin liderlik anlayışlarını yeniden şekillendirmektedir. Özellikle teknolojik liderlik, bilgi yönetimi süreçlerinin etkinliğini artırmakta ve bu yolla okullarda yenilikçi yönetim anlayışının benimsenmesine olanak tanımaktadır. Okul müdürlerinin teknolojik liderlik davranışları, öğretmenlerin teknolojiyi eğitim süreçlerine entegre etmelerine destek sağlamakta, teknoloji kullanımına bağlı kaygıların azaltılmasına katkıda bulunmakta ve bilişim temelli risklerin yönetilmesine yönelik önlemleri içermektedir. Türkiye bağlamında ise, eğitim sisteminin dijital dönüşüm süreci, son yıllarda artan yatırımlara ve politika belgelerinde vurgulanan hedeflere rağmen, okullarda teknolojinin etkili ve sürdürülebilir bir biçimde kullanımında çeşitli sorunlar barındırmaktadır. Özellikle okul yöneticilerinin teknolojik liderlik rollerine ilişkin uygulamalarda tutarsızlıklar görülmekte; bu durum, bilgi yönetimi süreçlerinin etkin yürütülmesini ve yenilikçi yönetim anlayışının okul kültürüne yerleşmesini güçleştirmektedir. Ayrıca, okullara yönelik altyapı desteği, dijital araçların entegrasyonu ve güvenli teknoloji kullanımı konularında okul müdürlerinin gösterdiği liderlik davranışlarının, sistemli biçimde değerlendirildiği ampirik çalışmaların Türkiye özelinde sınırlı olduğu dikkat çekmektedir. Bu bağlamda, öğretmen algılarına dayalı olarak okul müdürlerinin teknolojik liderlik davranışlarının ve bilgi yönetimi düzeylerine aracılık eden yenilikçi yönetim düzeylerini incelemek, uygulamadaki boşlukları belirlemeye ve eğitim yönetimi literatürüne bağlamsal katkı sunmaya ve daha derin içgörüler olanak sağlayacaktır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı, öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin teknolojik liderlik davranışları ile bilgi yönetimi düzeyleri arasındaki ilişkide yenilikçi yönetim anlayışının aracı rolünü incelemektir.

1.3. Araştırmanın Önemi

21. yüzyılın dinamik eğitim ortamlarında dijital teknolojilerin öğretim süreçlerine entegrasyonu, yalnızca teknik yeterliklerle değil, aynı zamanda etkili liderlik pratikleriyle de yakından ilişkilidir. Bu bağlamda, okul müdürlerinin teknolojik liderlik rolleri, eğitimin dijital dönüşüm sürecinde kritik bir belirleyici

olarak öne çıkmaktadır. Okul yöneticilerinin teknolojiyi vizyoner bir yaklaşımla kullanmaları; öğretmenlerin dijital pedagojiyi benimsemelerine rehberlik etmeleri, öğrencilerin teknolojiye dayalı öğrenme ortamlarından daha üst düzeyde yararlanmalarını sağlamaları ve okul genelinde teknolojinin sistematik, güvenli ve verimli biçimde kullanılmasını desteklemeleri açısından büyük önem taşımaktadır. Ayrıca, okul müdürlerinin yenilikçi yönetim anlayışını benimsemeleri ve bu doğrultuda öğretmenleri motive etmeleri, iş birliğine dayalı, öğrenen ve gelişen bir okul kültürünün inşa edilmesine olanak tanımaktadır.

Bu çalışma, özellikle teknolojinin eğitim süreçlerinde vazgeçilmez bir unsur haline geldiği günümüzde, okul müdürlerinin teknolojik liderlik davranışlarının önemine dikkat çekmektedir. Okul müdürlerinin teknolojiyi etkili biçimde kullanmaları, yalnızca kendi yönetsel işlevlerini dijital araçlarla desteklemelerine değil; aynı zamanda öğretmenlerin teknolojiyi pedagojik amaçlarla daha etkin biçimde derslerine entegre etmelerine ve öğrencilerin dijital kaynakları daha verimli kullanmalarına olanak tanımaktadır. Bununla birlikte, okul müdürlerinin yenilikçi yönetim anlayışını teşvik edici liderlik pratikleri, okul kültüründe yenilikçi değerlerin yerleşmesine ve sürdürülebilir bir dönüşüm sürecinin gelişmesine katkı sağlama potansiyeline sahiptir.

Türkiye’de, teknolojik liderlik, bilgi yönetimi ve yenilikçi yönetim kavramlarının birbirini besleyen yönleri olmasına karşın, bu üç değişkenin etkileşimsel boyutunu bütüncül biçimde ele alan ve öğretmen algılarına dayalı verilerle desteklenen ampirik çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Mevcut literatürde bu eksiklik, okul yöneticilerinin dijital liderlik kapasitelerinin değerlendirilmesi, mesleki gelişim ihtiyaçlarının belirlenmesi ve eğitim politikalarının sahaya dayalı olarak şekillendirilmesi açısından önemli bir boşluğa işaret etmektedir. Bu bağlamda, teknolojik liderlik, bilgi yönetimi ve yenilikçi yönetim anlayışı arasındaki ilişkilerin daha iyi anlaşılması, okul yönetiminde çağın gereklerine uygun stratejilerin geliştirilmesi açısından önem arz etmektedir. Şanlıurfa özelinde değerlendirildiğinde, okul yöneticilerinin teknolojik liderlik rollerine, bilgi yönetimi becerilerine ve bu iki faktörün yenilikçi okul kültürüne etkisine ilişkin bütüncül ve ampirik temelli çalışmaların sınırlı olduğu dikkat çekmektedir. Bu durum, eğitimde dijital dönüşüm süreçlerini yönlendirecek stratejilerin geliştirilmesini ve okul yöneticilerinin mesleki gelişim alanlarının belirlenmesini zorlaştırmaktadır. Bu bağlamda araştırmanın bulguları, eğitimde teknolojik liderlik uygulamalarına dair daha derinlemesine bir kavrayış geliştirmeye katkı sunabilir; aynı zamanda okul yöneticilerinin dijitalleşme sürecindeki rollerinin yeniden

tanımlanmasına ışık tutabilir. Araştırmadan elde edilecek bulguların, yalnızca akademik literatüre katkı sunmakla kalmayıp; aynı zamanda okul yöneticilerinin dijital çağda ihtiyaç duyduğu liderlik becerilerinin geliştirilmesine, uygulayıcılar için kanıta dayalı yönetsel stratejilerin oluşturulmasına ve eğitim politikalarının çağın gerekliliklerine uygun biçimde yeniden yapılandırılmasına katkı sağlaması beklenmektedir. Bu ana amaç temelinde gerçekleştirilen bu çalışma, teknolojik liderlik, bilgi yönetimi ve yenilikçi yönetim anlayışı arasındaki ilişkileri anlamaya yönelik özgün katkılar sunmayı hedeflemektedir. Bu yönüyle çalışma, eğitim yöneticiliği alanında kuramsal ve pratik düzeyde özgün bir değer taşımaktadır. Ayrıca, araştırma bulguları, hem akademik literatüre hem de uygulamadaki paydaşlara (eğitimciler, okul yöneticileri ve politika yapıcılar) yol gösterici nitelikte olacak ve okul yöneticilerinin dijital çağda etkili liderlik becerileri geliştirmelerine yönelik politika ve uygulamaların şekillendirilmesine katkı sağlaması beklenmektedir.

1.4. Problem Cümlesi

Araştırmanın problem cümlesi "Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin teknolojik liderlik davranışları ile bilgi yönetimi düzeyleri arasındaki ilişkide yenilikçi yönetim aracılık etmekte midir?" şeklindedir.

1.4.1. Alt Problemler

1- Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin teknolojik liderlik davranışları, bilgi yönetimi düzeyleri ve yenilikçi yönetim düzeyleri nedir?

2- Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin teknoloji liderlik davranışları;

a) Cinsiyet

b) Yaş

c) Mesleki kıdeme göre anlamlı bir şekilde istatistiksel olarak farklılık göstermekte midir?

3- Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin bilgi yönetiminin gerçekleşme düzeyleri;

a) Cinsiyet

b) Yaş

c) Mesleki kıdeme göre anlamlı bir şekilde istatistiksel olarak farklılık göstermekte midir?

4- Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin yenilikçi yönetim düzeyleri;

a) Cinsiyet

b) Yaş

c) Mesleki kıdeme göre anlamlı bir şekilde istatistiksel olarak farklılık göstermekte midir?

5- Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin teknolojik liderlik davranışları ile bilgi yönetimi düzeyleri arasındaki ilişkide yenilikçi yönetim aracılık etmekte midir?

1.5. Sınırlılıklar

Bu çalışma 2023-2024 eğitim-öğretim yılında Şanlıurfa Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı merkez ilçelerde görev yapan 297 öğretmen ile sınırlıdır. Belirli bir bölgedeki öğretmenlerin algılarına dayalı olarak gerçekleştirilmiş ve yalnızca sözü edilen bölgeyle sınırlı kalmıştır. Araştırma, katılımcıların öznel değerlendirmelerine dayanmakta olup, algıların bireysel deneyimlerden etkilenebileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Ayrıca, araştırma sonuçları yalnızca belirtilen örneklem grubuyla sınırlıdır ve farklı bölge veya okul kademelerinde elde edilecek veriler farklı sonuçlar ortaya koyabilir.

1.6. Sayıtlar

Çalışmamızda, katılımcıların anket sorularına objektif, samimi ve gerçeği yansıtan cevaplar verdikleri, kullanılan ölçüm araçlarının araştırmanın kavramsal çerçevesine uygun ve geçerli sonuçlar ürettiği varsayılmıştır.

1.7. Tanımlar

Okul Yöneticisi: Genellikle bir okulun idari ve eğitim sorumluluklarını üstlenen kişileri ifade eder (Akbaba ve Erdoğan, 2024). Bu rol, okul müdürü ve müdür yardımcılarında oluşur.

Teknolojik Lider: Bir örgüt içerisinde teknolojinin etkin ve verimli bir şekilde kullanılmasını sağlayan ve bu konuda öncülük eden kişiyi ifade eder (Töre ve

Kırlioğlu, 2022). Bu liderler, teknolojiyi stratejik bir araç olarak kullanarak örgütün hedeflerine ulaşmasına yardımcı olurlar.

Yenilikçi Yönetim: Bir organizasyonun yönetim süreçlerinde yenilikçilik ve yaratıcılığı merkeze alan bir yönetim anlayışını ifade eder (Yüksel, 2023). Bu yaklaşım, sürekli değişen ve gelişen iş dünyasında rekabet avantajı sağlamak ve sürdürülebilir büyüme elde etmek için hayati öneme sahiptir.

Bilgi yönetimi: Bir organizasyonun mevcut bilgilerini toplama, düzenleme, depolama, paylaşma ve uygulama süreçlerini kapsamaktadır (Üzüm, 2024). Eğitimde bilgi yönetimi, öğrencilere yönelik öğretim yöntemlerinin geliştirilmesinde, öğretmenlerin mesleki gelişimlerinde ve okul politikalarının oluşturulması süreçlerinde etkilidir.

2. ÖNCEKİ ÇALIŞMALAR

Bu bölümde teknolojik liderlik, bilgi yönetimi ve yenilikçi yönetim kavramlarının kuramsal alt yapısını ortaya konulmuştur. Ayrıca, alan yazına ilişkin bölümde, bu kavramlar üzerine gerçekleştirilen ulusal ve uluslararası araştırmalara sistematik biçimde yer verilmekte; böylece çalışmanın odaklandığı problemin bilimsel temelleri güçlendirilmektedir.

2.1. Kuramsal Temeller

2.1.1. Teknolojik Liderlik

2.1.1.1. Teknolojik Liderlik Kavramı

Liderlik, insanların belirli hedeflere ulaşabilmeleri için kişisel istekleri, ihtiyaçları ve çıkarları takip ederek, bu insanları bir araya getirip güçlerini ve cesaretlerini artırmak için gereklidir. Bu bağlamda, benzer veya aynı hedefler doğrultusunda bir araya gelen insanların bir liderin yol göstericiliğine ihtiyaçları vardır. Lider, bir grubu veya topluluğu amaçları doğrultusunda örgütleyen, yönlendiren, etkileyen ve teşvik eden kişidir (Bostancı, 2010). Liderlik ise, belirli amaç ve hedeflerin gerçekleşmesi için harekete geçirme ve etkileme durumu olarak tanımlanır (Şişman, 2020). Liderlik kavramı, kültüre ve topluma göre farklı şekillerde algılanabilir. Bazı toplumlarda liderlik, en güçlü, en akıllı, en çok beğenilen veya en fazla gelişmeye açık bireyler tarafından temsil edilir. Herkes kendi bilgisine, kültürel bağlamına ve yaşanmış deneyimlere göre liderliği yorumlar (Güçlü ve Koşar, 2021). Türk Dil Kurumu'na göre lider, önder veya şef olarak tanımlanır ve bir parti veya kuruluşun başındaki kişiyi veya bir yarışmada başı çeken kişiyi ifade eder (TDK, 2023). Günümüzde bilgiye erişimin hızla arttığı bir dönemde, okulların başarılı olabilmesi için kurumsal gelişime ve değişime inanan liderlere ihtiyaç vardır. Okul yöneticileri, bu değişimi yönlendirmek ve okullarını geliştirmek için kilit bir rol oynamaktadır (Özmen, 2017). Liderlik ve yöneticilik kavramları, günlük hayatta benzer gibi algılanabilir, ancak aslında farklı niteliklere sahiptir. Yöneticiler, iş ve işleyişin takibini yapmak, görevleri dağıtmak, idareyi sağlamak ve işlerin doğru bir şekilde yürütülmesinden sorumludur. Öte yandan liderler, iş ve işleyişte izlenecek yolu göstermek, etkilemek ve gelişime destek vermekle görevlidir (Özmen, 2017). Bu bağlamda, liderlik kavramının ve liderlerin önemi gün geçtikçe artmaktadır. Liderler, insanların potansiyellerini ortaya çıkarmalarına yardımcı olurken, kurumların başarılarına yol göstermektedir. Bu nedenle, liderlik ve liderlerin rolü, eğitim, iş dünyası ve toplumun birçok alanında dikkate alınması gereken kritik bir faktördür. Bu çalışma, liderlik kavramını daha derinlemesine anlama ve liderlerin

rolünü vurgulama amacı taşımaktadır. Teknolojinin hızla ilerlemesi, liderlik kavramının tanımında önemli değişikliklere yol açmıştır. Bu değişime paralel olarak, liderlerin kendilerini sürekli olarak geliştirmesi, teknolojinin getirdiği yeniliklere ve bilgi düzeyindeki gelişmelere uyum sağlaması gerekmektedir (Ünal, 2012).

Teknolojik liderlik, teknoloji kullanımının iş hayatına hızla girişiyle birlikte ortaya çıkmıştır. Bu liderlik tarzı, liderin teknolojiyi etkili bir şekilde kullanabilme yeteneği ve teknolojiyi iş süreçlerine entegre etme kabiliyetini vurgular. Bireylerin veya kurumların teknoloji temelli değişim süreçlerini yönlendirme, teknoloji entegrasyonunu stratejik düzeyde yönetme ve yenilikçi çözümler üretme becerisini ifade eder (Anderson ve Dexter, 2005; Baydemir, 2021). Bu kavram, özellikle bilgi ve iletişim teknolojilerinin hızla geliştiği çağımızda, eğitimden sanayiye, sağlıktan kamu yönetimine kadar birçok alanda ön plana çıkmaktadır (Sheninger, 2014; Dönmez ve Sincar, 2008).

Teknolojik liderler, yalnızca mevcut teknolojileri etkili bir şekilde kullanmakla kalmaz, aynı zamanda bu teknolojilerin organizasyon yapısına, kültürüne ve hedeflerine nasıl entegre edileceğini planlar ve uygular (Leylek, 2022). Bu bağlamda, teknolojik liderlik; vizyonerlik, değişim yönetimi, stratejik düşünme, problem çözme ve sürekli öğrenme gibi çok boyutlu beceriler gerektirir. Akademik literatürde bu liderlik türü, dijital dönüşümün sürdürülebilirliği açısından kritik bir başarı faktörü olarak değerlendirilmektedir. Türkiye’de yapılan araştırmalar, özellikle eğitim kurumlarında görev yapan yöneticilerin teknolojik liderlik rollerini ve yeterliliklerini incelemektedir. Örneğin, Dönmez ve Sincar (2008), okul yöneticilerinin bilgi ve iletişim teknolojilerini etkili bir şekilde kullanmalarının, eğitim kalitesini artırmada önemli bir rol oynadığını belirtmektedir. Ayrıca, Baydemir (2021) tarafından yapılan bir çalışmada, okul yöneticilerinin teknoloji liderliği yeterliliklerinin öğretmenler tarafından nasıl algılandığı incelenmiş ve yöneticilerin bu alandaki yeterliliklerinin geliştirilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Yerli literatürde, teknolojik liderlik kavramı genellikle eğitim sektörü bağlamında ele alınmakta ve okul yöneticilerinin teknoloji entegrasyonundaki rolleri üzerinde durulmaktadır. Bu bağlamda, teknolojik liderlik, sadece teknolojiyi kullanma becerisi değil, aynı zamanda bu teknolojilerin eğitim süreçlerine entegrasyonu, öğretmenlerin ve öğrencilerin teknoloji kullanımına rehberlik etme ve kurumun dijital dönüşümünü yönetme yetkinliklerini de kapsamaktadır.

2.1.1.2. Okul Yöneticilerinin Teknolojik Liderlik Davranışları

Teknolojik liderlik, liderlerin teknolojiyi etkin bir şekilde kullanabilme yeteneklerini vurgularken, bu liderlik tarzının okul örgütleri için de büyük önem taşıdığı açıktır. Okul liderlerinin teknolojik liderlik becerilerini geliştirmesi, öğrencilerin eğitime katkı sağlayacak ve okulların başarısını artıracaktır. Bu nedenle, teknolojik liderlik kavramının okul yönetiminde daha fazla vurgulanması ve liderlerin bu alandaki yeteneklerinin geliştirilmesi gerekmektedir. Teknolojinin hızla geliştiği günümüz dünyasında, okul müdürlerinin rolü sadece idari ve eğitim liderliği ile sınırlı kalmamakta, aynı zamanda teknolojik liderlik becerilerini de kapsamaktadır. Ülkelerin gelişmişlik düzeyi, insanların gösterdiği eylemlerle belirlenir ve eğitim, bu eylemlerin temel itici gücüdür (Kırlioğlu, 2021). Bu nedenle, eğitim sistemi, insanları yetiştirmek ve toplumu geliştirmek için kritik bir rol oynamaktadır. Okullar, bu eğitim sisteminin temel taşlarıdır ve başarıları, okul müdürlerinin sorumluluklarını ne kadar etkili bir şekilde yerine getirdiği ile yakından ilişkilidir (Turan, 2006). Eğitim düzeyinin yükseltilmesi için, okul müdürlerinin okulun kaynaklarını ve personelini etkili bir şekilde yönetmeleri ve eğitime liderlik etmeleri gerekmektedir (Şişman, 2020). Açıkalin ve Özkan (2019), “Bir okul, müdürü kadar okuldur” ifadesiyle okul müdürünün okulun gelişimini ve başarısını nasıl etkilediğini vurgulamaktadır. Eğitimin toplumsal önemi göz önüne alındığında, okul yöneticilerinin özellikleri üzerine birçok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalar, okul liderlerinin niteliklerinin eğitim kurumlarının başarısını büyük ölçüde etkilediğini göstermektedir. Eyaletler Arası Okul Liderleri Lisans Konsorsiyumu (ISLLC), okul liderleri için standartları şu şekilde sıralar (Murphy ve Shipman, 1999): Okul yöneticisi, öğrenme vizyonunu belirler ve yönetir, bu vizyonu öğrencilere, velilere ve öğretmenlere aktarır. Okul yöneticisi, öğrencilerin öğrenmesini kolaylaştıracak bir öğretim programı geliştirir ve okul kültürünü destekler. Okul yöneticisi, öğrencilere ve öğretmenlere güvenli ve etkili bir öğrenme ortamı sağlar. Okul yöneticisi, veli ve toplumsal örgütlerle iş birliği yapar. Okul yöneticisi, doğru, adil ve etik bir şekilde hareket eder. Okul yöneticisi, eğitim liderliği rolünü etkili bir şekilde yerine getirir. Bu sıralama, okul liderlerinin görevlerini ve sorumluluklarını belirlemektedir. Eğitimde teknolojinin etkisinin artmasıyla birlikte, teknolojik liderlerin varlığı da daha da önemli hale gelmiştir. Okul liderlerinin teknolojiyi etkili bir şekilde kullanabilme yetenekleri, eğitim kurumlarının modernizasyonu ve öğrencilerin başarısını artırma sürecinde kritik bir rol oynamaktadır. Günümüzde teknoloji, hem bireylerin hem de devletlerin yaşamlarının vazgeçilmez bir parçası haline gelmiştir. İnsanlar artık teknolojiye bağımlı hale gelmiş ve iş hayatından günlük yaşamlarına kadar her alanda teknolojiyi kullanmaktadır. Ayrıca, teknolojik gelişmeler ülkelerin ekonomilerini büyütmelerine katkı sağlamaktadır. Teknolojik unsurlardan uzaklaşmak yerine, teknolojiyi etkin bir

şekilde kullanmak ve bu alanda eğitim almak gereklidir (Şahin ve Demir, 2015). Eğitim kurumları da teknolojik gelişmelere ayak uydurmalı ve öğrencilere en iyi eğitimi sunabilmek için teknolojiyi entegre etmelidir. Bu noktada, teknolojik liderlere ihtiyaç duyulmaktadır ve okul müdürleri bu liderlik rolünü üstlenmelidir (Bülbül ve Çuhadar, 2012). Teknolojiye uyum sağlayamayan okul yöneticileri, yanlış teknolojik araç ve gereçleri temin edebilir ve bu, eğitim-öğretim sürecini olumsuz etkileyebilir. Bu nedenle, okul müdürleri ve yardımcıları, teknolojiyle liderlik arasındaki bağlantıyı sağlamalıdır (Hacıfazlıoğlu vd., 2011). Teknolojik liderler, teknolojiyi etkin bir şekilde kullanabilen, bu konuda yeterli bilgi ve beceriye sahip olan ve örgüt içindeki kişilerin teknolojiyi etkili ve verimli bir şekilde kullanmalarını sağlayan liderlerdir (Bülbül ve Çuhadar, 2012). Teknolojik liderler, okul üyeleriyle birlikte çalışarak teknoloji odaklı bir vizyon belirlemeli ve bu vizyonu hayata geçirmek için bir plan yapmalıdır (Banoğlu, 2011). Ayrıca, teknolojik liderler, teknolojik gelişmeleri takip edebilmeli ve bu gelişimleri okulun çalışma alanlarına entegre edebilmelidir (Bostancı, 2010). Banoğlu (2011) tarafından tanımlanan teknolojik lider olarak bir okul yöneticisi, eğitim ve öğretim süreçlerini teknoloji ile bütünleştirmenin kolay ve etkili bir yolunu bulabilen, öğrencilerin öğrenmelerini ve gelişimlerini desteklemek için teknolojik araçları etkili bir şekilde kullanabilen, örgütün kaynaklarını verimli bir şekilde yönetebilen, öğretmenlerin teknoloji kullanma kapasitesini izleyebilen ve öğrenme faaliyetlerini teknoloji aracılığıyla değerlendirebilen bir liderdir (Banoğlu, 2011). Bu liderlik niteliklerine sahip okul yöneticileri, okulların yenileşme iklimini oluşturmak ve sürdürmek için önemli bir rol oynamalıdır. Uluslararası düzeyde teknolojinin önem kazanmasıyla birlikte, eğitimde teknoloji kullanımı ve teknolojik liderlik standartları geliştirilmiştir. ISTE (Eğitimde Uluslararası Teknoloji Topluluğu), eğitim liderlerinin teknoloji liderliği becerilerini değerlendirmek için kullanılan standartları oluşturmuştur.

2.1.1.3. Türkiye'de Eğitim Teknolojileri

Türkiye'de eğitim teknolojileri alanındaki yenilikler ve gelişmeler, Milli Eğitim Bakanlığı'na (MEB) bağlı olarak Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü (YEGİTEK) tarafından yürütülmektedir. Bu sürecin tarihsel evrimi şu şekildedir: 1952 yılında Öğretici Filmler Merkezi (ÖFM) kurularak görsel ve işitsel eğitim-öğretim araçları yetişkinlere ve eğitimin her kademesine sunmak amacıyla kuruldu. İlk çalışmalar, Türkiye'nin illerini ve bölgelerini tanıtmayı amaçlayan slayt serileri oluşturmakla başlamış, 1953 yılında ölçme değerlendirme yapmak amacıyla Test Araştırma Bürosu (TAB) kurulmuş ve sınavla öğrenci alımının öncüsü olmuştur. 1960 yılında film şeritlerinin yapımı ve yaygınlaştırılmasına, 1961 yılında

ise Ders Aletleri Yapım Merkezi'nin kurulmasıyla ders araç gereçlerinin üretimi ve Türkçe seslendirilmesine başlanmıştır. 1963'te radyo yayınları ile eğitim testleri başlatılmış, 1964'te okul müfredatlarına yönelik radyo yayınları, 1966'da ise yetişkin eğitimine yönelik ders programları yayımlanmıştır. 1968 yılında TRT'nin eğitim yayınlarına başlamasıyla kurumun adı Film-Radyo-Televizyonla Eğitim Merkezi (FRTEM) olarak değiştirilmiş, 1970'te "Okul Radyosu" TRT radyosunda yayına başlamış, 1973'te ise matematik ve fen gibi konularda yayınlar izleyicilere sunulmuştur. 1975'te Yaygın Yüksek Öğretim (YAYKUR) ile uzaktan eğitim faaliyetlerine geçilmiş, 1981'de "Okuma Yazma Seferberliği" TV programlarıyla desteklenmiştir. 1982'de TAB, bilgisayarın etkin kullanımıyla Bilgi İşlem Daire Başkanlığı olarak faaliyetlerini sürdürmüş, 1992 yılında Bilgisayar Hizmetleri ve Eğitim Hizmetleri Genel Müdürlüğü olarak yeniden yapılandırılmıştır. 1993'te FRTEM'in adı Film-Radyo ve Televizyon ile Eğitim Başkanlığı (FRTEB) olarak değiştirilmiş, 1998'de tüm bu birimler Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü (EĞİTEK) adı altında birleştirilmiştir. 2010 yılında ise EĞİTEK bünyesinde başlatılan FATİH Projesi, derslerde teknolojinin kullanımını yaygınlaştırmayı hedefleyerek eğitimde verimlilik, fırsat eşitliği, ölçülebilirlik ve kalite temelleri doğrultusunda Türkiye'de eğitim teknolojileri alanında önemli bir dönüşüm sağlamıştır. Bu gelişmeler, eğitimde teknoloji kullanımının yaygınlaştırılması ve öğrencilerin teknolojiyle daha etkili bir şekilde eğitilmesine katkı sağlamıştır. 2011 yılında EĞİTEK, YEĞİTEK olarak değiştirildi ve bu süreçte Ölçme Değerlendirme, Açık Öğretim ve Bilişim Hizmetleri daire başkanlıkları YEĞİTEK'in bünyesinden ayrıldı. 2012 yılında FATİH Projesi kapsamında EBA (Eğitim Bilişim Ağı) hayata geçirildi. EBA, web tabanlı bir sosyal eğitim platformu olarak tasarlandı ve sürekli kendini geliştirerek halen faaliyetlerine devam etmektedir. 2016 yılında EBA mobil uygulaması da kullanıma sunuldu. EBA web ve mobil uygulaması, 2020 yılında dünya genelinde yaşanan salgın hastalık nedeniyle geçiş yapılması gereken uzaktan eğitim faaliyetlerinde yüksek kullanım oranlarına ulaştı. EBA, öğrencilere ve öğretmenlere eğitim-öğretim süreçlerine katkı sağlayan bir platform olarak büyük önem taşıdı. 2019 yılında EBA'nın ara yüzü yenilendi ve yaklaşık 18,2 milyon öğrenci ile 1,3 milyon öğretmen ve velinin kullanımına sunuldu. 2020 yılında ise salgın dönemiyle birlikte EBA internet platformu ve TRT EBA kanalı, uzaktan eğitim faaliyetlerine önemli katkılar sağladı. EBA üzerinden canlı ders uygulamasıyla öğrenciler ile öğretmenler bir araya getirildi. Ayrıca EBA üzerinden öğretmenlerin öğrencilerine gönderdikleri ödevler ve çalışmalarla etkileşim sağlandı. Tablet ve internet erişimi olmayan öğrencilere MEB tarafından gönderilen tabletler ve EBA destek noktaları aracılığıyla eğitim-öğretime devam edildi. Bu gelişmeler, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından oluşturulan projelerin ve uygulamaların, okul

yöneticileri tarafından etkin bir şekilde kullanılmasının önemini vurgulamaktadır. Eğitim teknolojilerinin bu şekilde kullanılması, öğrencilere daha etkili bir eğitim sağlama amacını taşımaktadır. Türkiye’de eğitim teknolojileri konusunda önemli adımları FATİH projesinden başlayarak detaylandırmakta fayda var. FATİH Projesi, Türkiye’deki okullara donanım, geniş bant internet erişimi ve e-içeriklerin ulaştırılmasını hedefleyen bir projedir. FATİH Projesi yalnızca donanım ve altyapı odaklı bir girişim olmayıp, aynı zamanda eğitim yönelimli bir yaklaşımı benimsemiş çok yönlü bir hizmet olarak tasarlanmıştır. Projenin birinci kapsamı, yurt içinde üretilmeyen ürünlerin üretilebilir hale getirilmesi, yeni teknoloji ve ürünlere yönelik Ar-Ge çalışmalarının yapılması, tüm dersliklerde bilişim teknolojisi donanımı, yazılımı, ağ altyapısı ve internet erişiminin sağlanması ile öğretmen ve öğrencilere girişimcilik ve özgün çalışmalar yapabilmeleri amacıyla e-kitap sunulmasını içermektedir. İkinci kapsamda, öğrencilere 21. yüzyıl vatandaşlık becerileri, etkin teknoloji kullanımı, etkili iletişim dili, analitik düşünme, çözüm odaklılık ve iş birliği yapabilme gibi yetkinliklerin kazandırılması hedeflenmektedir. Üçüncü kapsam ise tüm okullarda bilgiye erişimi kolaylaştırmak için bilişim teknolojileri sınıflarının oluşturulması ve öğretmen-öğrenci etkileşimini artırmayı amaçlamaktadır. Proje, tüm okullara büyük kapasiteli ve yüksek hızlı internet erişimi ile gerekli altyapı desteğini sağlamayı hedefleyerek eğitimde teknoloji entegrasyonunu güçlendirmeyi amaçlamaktadır. Ayrıca, bütün dersliklerde akıllı (etkileşimli) tahtaların kullanılmasını öngörmektedir. Öğretmenlere, EBA platformundaki uygulamaları kullanma olanağı sunulmuş, dağıtılan tabletlerde EBA Market uygulaması bulunmuş, bulut hesapları ve ders notları paylaşımı gibi özellikler öğretmenlere sunulmuştur. Her öğrenci için de EBA platformundaki uygulamalar, dağıtılan tabletlerde EBA Market uygulaması, ödev paylaşımı, dijital kimlik, bulut hesabı ve bireye özgü öğrenim materyalleri gibi imkanlar sağlanmaktadır. Kırlioğlu (2021)'nin yaptığı çalışmada, FATİH Projesinin başarılı olabilmesi sadece donanımsal yeterliliğin yeterli olmadığını özellikle öğretmenlerin, bu teknolojileri etkili bir şekilde kullanabilmesi için hizmet içi eğitimlere ihtiyaçları olduğunu söylemiştir. Bu noktada, okul müdürlerinin öğretmenlere teknolojik liderlik yaparak verimli bir eğitim-öğretim ortamı sağlamaları büyük önem taşır. e-Okul Bilgi Sistemi MEB’in 2007 yılında ilköğretim kurumlarında ve 2008 yılında ortaöğretim kurumlarında kullanıma sunduğu bir projedir. Bu sistem, öğrenci verilerinin depolandığı ve okul idaresi, öğretmenler, öğrenciler ve velilerin erişimleriyle oluşturulmuş bir sistemdir. E-Okul sisteminde her kullanıcının yetkileri farklılık göstermektedir. Örneğin, okul yöneticileri öğrenci ile ilgili her türlü işleme erişim yetkisine sahiptir. Öğretmenler, öğrenci ve veliler ise kendilerini ilgilendiren kısımlarda yetki sahibidirler. Bu nedenle, E-Okul sistemi öğrencilerin okul öncesi eğitiminden başlayarak on iki yıl

süren eğitimlerinin sonuna kadar bir dizi önemli işlemi sağlamaktadır. Bu işlemler arasında öğrencilerin okula ilk kayıtları, okullar arası nakilleri, devamsızlık durumlarının takibi, haftalık ders programları, sorumlu derslerin ve öğretmenlerin bilgileri, yazılı sınav ve proje teslim tarihleri, birinci ve ikinci dönem karne işlemleri, derse katılım notları, yazılı yoklama sınavları ve proje ödevi notları, takdir ve teşekkür belgesi işlemleri, diploma kaydı belgesi işlemleri gibi önemli bilgiler bulunmaktadır. E-Okul sistemi, nakil işlemlerini hızlandırarak, öğrenim belgeleri, sınıf geçme defterleri, ortak sınavlara başvurular gibi birçok konuda hızlı erişim imkanı sunmanın yanı sıra kağıt israfını da azaltmaktadır (Bağlıbel vd., 2010). MEB Bilişim Sistemleri (MEBBİS) 2007 yılında kullanıma sunulan Millî Eğitim Bakanlığı Bilişim Sistemleri (MEBBİS) sitesi, zaman içinde geliştirilerek günümüze kadar gelmiş ve hala aktif olarak kullanılmaktadır. MEBBİS içerisinde bulunan modüller sürekli olarak iyileştirilmiştir. MEB'in iş ve işlemleri bu ağ üzerinden erişime açılmıştır. Öğretmenlerin sınavlar, atama, yer değiştirme başvuruları, kadro kayıtları, hizmet içi eğitimler gibi tüm öğretmen kayıtları bu sistem üzerinde tutulmaktadır. Aynı şekilde, kurumların birçoğunun iş ve işlemleri de MEBBİS üzerinden yürütülmektedir (MEB, 2022). Millî Eğitim Bakanlığı Bilişim Sistemleri (MEBBİS), Türkiye'deki Millî Eğitim Bakanlığı'nın eğitim ve idari işlemlerini yönetmek için kullanılan bir bilişim sistemi ve platformudur. MEBBİS, eğitim süreçlerini daha verimli ve etkili bir şekilde yönetmek amacıyla geliştirilmiştir. MEBBİS'in bazı özellikleri ve kullanım alanlarını sıralayabiliriz: Öğretmen Bilgileri: Öğretmenlerin atanma, yer değiştirme, unvan değişikliği gibi işlemleri MEBBİS üzerinden gerçekleştirilir. Ayrıca öğretmenlerin hizmet içi eğitim kayıtları da bu sistemde tutulur. İdari İşlemler: Okul idarecileri, MEBBİS üzerinden okullarının idari işlemlerini yönetebilirler. Bu işlemler arasında kadro kayıtları, sınav organizasyonları, yerleştirme işlemleri gibi birçok süreç bulunur. İstatistik ve Raporlama: MEBBİS, Millî Eğitim Bakanlığı için önemli verileri toplar, analiz eder ve raporlar oluşturur. Bu raporlar, eğitim politikalarının geliştirilmesinde önemli bir rol oynar. MEBBİS, Türkiye'deki eğitim yönetimi için kritik bir rol oynamaktadır ve eğitim süreçlerini daha şeffaf ve verimli bir şekilde yönetmeye yardımcı olur. Elektronik Belge/Doküman Yönetim Sistemi 2012 yılından itibaren Millî Eğitim Bakanlığı merkez teşkilatında kullanılmaya başlanan Doküman Yönetim Sistemi (DYS), 2016 yılında daha geniş bir kullanıcı kitlesine ulaşarak Türkiye'nin her ilçesinde kullanılmaya başlanmıştır. Bu etkili sistem, yazışmaları online bir ortama taşımış ve gelen yazıların okunmasını ve sisteme arşivlenmesini sağlamıştır. DYS ayrıca yazılara kolayca cevap verme imkanı sunmaktadır. Hızlı ve verimli çalışan bu sistem, kağıt kullanımını azaltarak kurumlar arası işleyişi daha etkin hale getirmiştir. 2022 yılı itibarıyla Millî Eğitim Bakanlığı, kendi kurumlarını bu sistemle entegre bir

şekilde çalıştırmayı ve tüm kurumlarla bağlantılı bir şekilde çalışmasını hedeflemektedir. Bu platforma erişim yetkisi şu an için sadece okul yöneticilerine aittir, ancak 2022 yılı itibarıyla öğretmenler de bu sisteme dahil edilmiştir. Öğretmenlerin sisteme dahil edilmesi, tebliğlerin daha hızlı bir şekilde iletilmesini sağlamıştır. (MEB, 2022). Döküman Yönetim Sistemi (DYS) 2024 yılında kullanımı sonlandırılarak, Elektronik Belge Yönetim Sistemi (EBYS)'ye geçilmiştir. Eğitim Teknolojileri Kuluçka ve İnovasyon Merkezi (ETKİM) Millî Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü bünyesine bağlı olarak kurulan, dijital dönüşüm sürecinde eğitimin kalitesini artırmak, yenilikçi öğrenme çözümlerini teşvik etmek ve eğitim teknolojileri alanında girişimcilik kapasitesini geliştirmek amacıyla kurulmuş çok disiplinli bir araştırma, geliştirme ve uygulama merkezidir. ETKİM, ODTÜ Teknokent içerisinde faaliyet göstermekte; kamu, özel sektör, akademi ve sivil toplum kuruluşları arasında bir köprü işlevi görerek, eğitim teknolojileri ekosisteminin gelişimini destekleyen bütüncül bir yapı sunmaktadır. Merkez, özellikle K12 düzeyindeki öğrenme ortamlarına yönelik dijital içerik, donanım ve yazılım çözümleri geliştiren girişimlere kuluçka ve hızlandırma desteği sağlamakta; bu süreçte pedagojik etkililiği gözetilen tasarım ve uygulama rehberliği sunmaktadır. Ayrıca, eğitim teknolojilerinin kalite güvencesine yönelik araştırmalar yapmakta, değerlendirme ve belgelendirme süreçleri için ölçütler geliştirmektedir. ETKİM'in faaliyetleri arasında eğitim teknolojileri ürünlerinin etkililiğini ölçen etki değerlendirme çalışmaları, öğretmen ve öğrencilere yönelik dijital yetkinlik programları, öğretim tasarımı atölyeleri, yapay zekâ destekli öğrenme sistemlerinin pilotlama uygulamaları ve veri temelli eğitim politikalarına yönelik hizmetleri bulunmaktadır. Ulusal ve uluslararası paydaşlarla yürütülen iş birlikleri sayesinde ETKİM, sadece bir Ar-Ge ve inovasyon merkezi olmanın ötesine geçerek, Türkiye'nin eğitim teknolojileri alanında rekabet gücünü artırmayı ve küresel ölçekte söz sahibi olmasını hedefleyen stratejik bir yapı olarak konumlanmaktadır.

2.1.2. Bilgi Yönetimi

2.1.2.1. Bilgi Yönetiminin Tanımı ve Temel Bileşenleri

Bilgi, günümüz eğitim sistemlerinin en stratejik kaynaklarından biri olarak kabul edilmekte; bu kaynağın etkili yönetimi ise kurumsal başarıyı doğrudan etkileyen temel unsurlar arasında yer almaktadır. Eğitim kurumları için bilgi yönetimi, yalnızca operasyonel süreçlerin düzenlenmesini değil, aynı zamanda öğretim kalitesinin artırılmasını, kurumsal öğrenmenin desteklenmesini ve okul kültürünün sürekli gelişimini de mümkün kılmaktadır. Bu bağlamda, eğitimde bilgi

yönetiminin önemi her geçen gün daha da artmakta ve bilgi yönetimi, modern okul yönetiminin ayrılmaz bir bileşeni haline gelmektedir (Nonaka ve Takeuchi, 1995; Durnalı ve Limon, 2020).

Bilgi yönetimi, bir organizasyonun sahip olduğu bilgiyi sistemli bir şekilde toplama, düzenleme, depolama, paylaşma ve etkin biçimde kullanma süreçlerini içeren stratejik bir yönetim anlayışıdır (Asar ve Esen, 2021). Bu süreç, kurumların karar alma mekanizmalarını güçlendirmenin yanı sıra, sürekli öğrenen ve gelişen bir yapı oluşturmalarına da katkı sağlar. Eğitim kurumlarında ise bilgi yönetimi, öğretim kalitesinin artırılmasında, öğretmenlerin mesleki gelişimlerinin desteklenmesinde ve etkili okul yönetimi politikalarının oluşturulmasında hayati bir rol oynamaktadır (Durnalı ve Limon, 2020). Araştırmanın temel değişkenlerinden biri olan bilgi yönetimi düzeyi, okul içinde bilginin ne ölçüde etkili bir biçimde yönetildiğini, yani bilginin nasıl üretildiği, paylaşıldığı, uygulandığı ve kurumun hedeflerine ulaşmada nasıl bir rol oynadığına dair genel bir değerlendirmeyi içermektedir. Bu bağlamda bilgi yönetimi süreci genellikle beş temel bileşen üzerinden ele alınmaktadır:

Bilgi Edinme (Toplama): Bilgi yönetiminin ilk adımı, iç ve dış kaynaklardan elde edilen verilerin sistematik biçimde toplanmasıdır (Ertam ve Kaçan , 2021). Okul bağlamında bu süreç; öğrenci başarı verileri, öğretmen performans değerlendirmeleri, veli görüşmeleri, eğitim teknolojisi kullanımı ve dış denetim raporları gibi çok çeşitli kaynaklardan gelen verileri kapsamaktadır. Bu aşama, aynı zamanda okulun ihtiyaçlarını belirleme ve stratejik planlama için bir zemin hazırlar.

Bilginin Düzenlenmesi ve Depolanması: Toplanan verilerin anlamlı bilgiye dönüştürülmesi, sınıflandırılması ve dijital ya da fiziksel ortamlarda güvenli bir şekilde depolanması bu aşamada gerçekleştirilir. Bilginin erişilebilir ve sürdürülebilir bir biçimde saklanması, hem kurumsal hafızanın korunması hem de hızlı karar alma süreçleri için oldukça kritiktir (Budak ve Erkutlu 2021).

Bilgi Paylaşımı: Bilginin sadece depolanması değil, aynı zamanda kurum içinde ve gerektiğinde kurum dışı paydaşlarla paylaşılması gerekir. Okullarda bilgi paylaşımı; öğretmenler arası mesleki iş birlikleri, müdür-öğretmen toplantıları, zümre çalışmaları ve dijital platformlar aracılığıyla gerçekleşir (Atilla ve Parmaksız, 2024). Etkili bilgi paylaşımı, ortak akıl oluşturulmasına ve kolektif öğrenme kültürünün gelişmesine katkı sağlar.

Bilgi Kullanımı: Bilgi yönetiminin en kritik aşamalarından biri, bilginin karar

alma, politika geliştirme ve öğretim sürecine yansıtılmasıdır (Düger, 2021). Öğrenci başarısının artırılması, öğretmenlerin eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi ya da okulun stratejik yönelimlerinin oluşturulması gibi pek çok konuda bilgi, aktif bir şekilde kullanılmalıdır. Bu aşama aynı zamanda bilginin kurumsal gelişime katkı sağlayıp sağlamadığını da gösterir.

Bilginin Değerlendirilmesi ve Güncellenmesi: Bilginin etkinliğinin sürekli olarak gözden geçirilmesi, doğruluğunun ve güncelliğinin denetlenmesi gerekir. Bu aşama, hem bilgi yönetimi sisteminin sürdürülebilirliğini hem de okulun sürekli iyileştirme kapasitesini destekler. Bu bileşenler bir bütün olarak ele alındığında, eğitim kurumlarında bilgi yönetimi süreci yalnızca teknik bir işlem değil, aynı zamanda stratejik bir liderlik işlevi olarak da değerlendirilmelidir (Töre ve Kırlioğlu, 2022). Bu noktada okul müdürlerinin teknolojik liderlik becerileri, bilgi yönetimi süreçlerinin kalitesi üzerinde doğrudan etkili olabilmektedir. Müdürlerin teknoloji destekli karar alma araçlarını kullanmaları, bilgi paylaşımını kolaylaştırmaları ve yenilikçi uygulamaları teşvik etmeleri, bilgi yönetimi düzeyini yükselten unsurlar arasında yer almaktadır.

2.1.2.2. Eğitimde Bilgi Yönetiminin Önemi

Eğitimde bilgi yönetimi, öğretim süreçlerinin etkinliğini artırmak, öğretmenlerin eğitim materyallerine kolay erişimini sağlamak ve öğrenci başarılarını takip etmek için kullanılır. Modern eğitim sistemlerinde bilgi, bir stratejik kaynak haline gelmiştir. Eğitimciler, öğrenci başarılarını takip etmek için daha sofistike veri analiz araçlarına yönelmektedir. Aynı zamanda öğretmenler, kendi mesleki gelişimlerini desteklemek ve sınıf içi uygulamaları iyileştirmek amacıyla dijital platformlardan faydalanmaktadır. Bilgi, günümüz eğitim sistemlerinin en stratejik kaynaklarından biri olarak kabul edilmekte; bu kaynağın etkili yönetimi ise kurumsal başarıyı doğrudan etkileyen temel unsurlar arasında yer almaktadır. Eğitim kurumları için bilgi yönetimi, yalnızca operasyonel süreçlerin düzenlenmesini değil, aynı zamanda öğretim kalitesinin artırılmasını, kurumsal öğrenmenin desteklenmesini ve okul kültürünün sürekli gelişimini de mümkün kılmaktadır. Bu bağlamda, eğitimde bilgi yönetiminin önemi her geçen gün daha da artmakta ve bilgi yönetimi, modern okul yönetiminin ayrılmaz bir bileşeni haline gelmektedir (Durnalı ve Limon, 2020; Nonaka ve Takeuchi, 1995).

Bilgi yönetimi, eğitim kurumlarında karar alma süreçlerinin veriye dayalı yürütülmesini sağlayarak yöneticilerin daha bilinçli, etkili ve stratejik kararlar

almasına olanak tanır. Bu durum, özellikle okul müdürlerinin liderlik rollerini güçlendirmekte, öğretmenlerin mesleki gelişimlerini daha etkin planlamalarına imkân sunmakta ve öğrenci başarısının sistematik olarak izlenmesini kolaylaştırmaktadır. Ayrıca bilgi yönetimi uygulamaları; öğretmenler arası işbirliğini, öğrenen toplulukların oluşmasını ve mesleki deneyimlerin paylaşımını teşvik etmektedir. Bu yönüyle bilgi yönetimi, bireysel başarıların kurumsal faydaya dönüşmesini sağlayan bir “kolektif öğrenme” mekanizması işlevi görmektedir. Öğretmenlerin ders içi uygulamalarda karşılaştıkları sorunlara yönelik çözüm önerilerini paylaşmaları, yeni öğretim stratejilerinin yaygınlaştırılması ve ortak pedagojik yaklaşımların benimsenmesi, bilgi yönetimi sayesinde mümkün hale gelmektedir. Eğitimde bilgi yönetiminin önemini artıran bir diğer unsur da hızlı değişen teknoloji ve bilgi ortamıdır. Dijitalleşmenin etkisiyle bilgiye erişimin hızlandığı ve çeşitlendiği günümüzde, bu bilginin doğru analiz edilmesi ve eğitim süreçlerine entegre edilmesi hayati bir gereklilik haline gelmiştir. Bu noktada, etkili bir bilgi yönetimi süreci, okullarda dijital okuryazarlığın artmasına, bilgiye dayalı yeniliklerin uygulanmasına ve teknolojik araçların etkin kullanımına katkı sağlamaktadır. Eğitimde bilgi yönetimi ayrıca stratejik planlamanın temelini oluşturur. Okulun güçlü ve zayıf yönlerini ortaya koyan verilerin analiz edilmesiyle oluşturulan hedefler, daha gerçekçi ve uygulanabilir olmaktadır. Bu durum, okulun vizyonuna ulaşma sürecinde yöneticilerin daha isabetli adımlar atmalarını sağlamaktadır. Eğitim kurumlarında bilgi yönetiminin etkili bir şekilde uygulanması; sadece yönetsel verimliliği değil, aynı zamanda öğretimsel kaliteyi, paydaş memnuniyetini ve okulun kurumsal kapasitesini de artırmaktadır. Bilgiye dayalı yönetim anlayışının yerleşmesi, sürekli gelişimi destekleyen, öğrenen bir okul kültürünün oluşmasına olanak tanımaktadır. Bilgi yönetimi; sürdürülebilir başarıyı hedefleyen her eğitim kurumunun öncelikli stratejileri arasında yer almalıdır.

2.1.3. Yenilikçilik

2.1.3.1. Yenilikçilik Kavramı

Yenilik (inovasyon) kavramı, modern dünyada sürekli gelişen ve değişen bir yapıya sahip olup hem ekonomik hem de sosyal alanlarda önemli bir rol oynamaktadır. Joseph Schumpeter’in “kalkınmanın itici gücü” olarak tanımladığı bu kavram, zamanla evrilmiş ve daha geniş bir anlam kazanmıştır. Yenilik, mevcut ürün veya hizmetlere yeni özellikler ekleyerek, yeni pazarlar yaratmayı ve yeni kaynaklar bulmayı içermektedir (Elçi, 2006). Uzkurt (2010) ise inovasyonu, yeni bir şeyin ekonomik ve sosyal katma değere dönüştürülmesi olarak tanımlamaktadır. Oslo Kılavuzu yeniliği, kurumların iç ve dış uygulamalarında yeni organizasyonel

yöntemlerin geliştirilmesi olarak açıklamıştır. Diğer bir tanımlamaya göre ise, inovasyon yönetim, sosyal, kültürel alanlarda mevcut durumdan farklı, yeni bir durumun ortaya çıkmasıdır (Demirkaya ve Zengin, 2014). Bu tanımlardan yola çıkarak, yenilikçilik; var olan bir durumun değiştirilerek, geliştirilerek veya yenilenerek farklı bir hal alması ve bu değişimin idari, toplumsal veya kültürel alanlarda fayda sağlamasıdır.

Yenilikçiliğin bu tanımlarının ötesinde, sürekli bir değişim ve adaptasyon süreci olduğu vurgulanmalıdır. Günümüzde, teknolojik gelişmeler ve dijital dönüşüm, yenilikçiliği sadece ürün ve hizmet geliştirmekle sınırlı kalmayan, aynı zamanda iş modellerini, kurumsal kültürleri ve hatta tüketici davranışlarını dönüştüren bir güç haline getirmiştir. Bu bağlamda, yenilikçilik, sürekli öğrenme, esneklik ve yaratıcılığı içeren bir süreç olarak değerlendirilmelidir. Ayrıca, sürdürülebilirlik ve çevresel duyarlılık gibi çağdaş değerler, yenilikçilik anlayışının ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir. Böylece, yenilikçilik, sadece ekonomik büyümeye değil, aynı zamanda toplumsal refah ve çevresel sürdürülebilirliğe katkıda bulunan kapsamlı bir olgudur (Elçi, 2006).

Oslo Kılavuzu'nun belirttiği dört temel yenilik türü; ürün yeniliği, süreç yeniliği, pazarlama yeniliği ve organizasyonel yenilik, modern iş dünyasının temel yapı taşlarından biridir (Oslo, 2005). Bu yenilik türleri, işletmelerin rekabetçi kalmaları ve pazarlarda başarılı olabilmeleri için kritik öneme sahiptir. Ürün yeniliği, var olan ürünlerin veya hizmetlerin iyileştirilmesi ya da tamamen yenilenmesi sürecidir. Bu yenilik, mal ve hizmetlerin niteliklerinin ve özelliklerinin önemli ölçüde değiştirilmesiyle gerçekleşir (Oslo Kılavuzu, 2005). Günümüzde, özellikle teknoloji ve sürdürülebilirlik odaklı ürün yenilikleri, işletmeler için hayati önem taşımaktadır. Yenilenen ürünler, pazarın ihtiyaçlarına daha iyi yanıt vermek ve müşteri beklentilerini aşmak için tasarlanmaktadır. Süreç yeniliği, üretim ve hizmet sunumu süreçlerinde gerçekleşen değişiklikleri ifade eder (Durna, 2002; Oslo, 2005). Bu yenilik türü, verimliliği artırmak, maliyetleri düşürmek ve ürün kalitesini iyileştirmek için yeni üretim veya teslimat yöntemlerinin geliştirilmesini içerir. Özellikle dijitalleşme ve otomasyon, süreç yeniliğinde önemli bir rol oynamaktadır. Pazarlama yeniliği, ürün ve hizmetlerin pazarlanma yöntemlerindeki önemli değişikliklerle ilgilidir (Oslo, 2005). Bu yenilikler, yeni pazarlama stratejileri, fiyatlandırma modelleri, müşteri etkileşim teknikleri ve dijital pazarlama uygulamaları gibi alanlarda gerçekleşebilir. Etkili pazarlama yenilikleri, işletmelerin müşteri tabanını genişletmelerine ve pazar paylarını artırmalarına olanak tanır. Organizasyonel yenilik, işletmelerin iç yapıları ve iş süreçlerindeki yenilikleri kapsar

(Oslo, 2005) Bu tür yenilikler, kurum içi iletişimi, karar alma süreçlerini, liderlik yaklaşımlarını ve kurumsal kültürü dönüştürebilir. Organizasyonel yenilikler, özellikle değişen piyasa koşullarına hızlı bir şekilde adapte olabilmek ve etkili bir şekilde rekabet edebilmek için önemlidir. Günümüzde, işletmeler bu yenilik türlerini entegre bir şekilde ele alarak, sürekli gelişme ve dönüşüm sürecini yönetmektedirler. Sürdürülebilirlik, dijital dönüşüm ve küreselleşme gibi çağdaş trendler, yenilikçilik anlayışını daha da zenginleştirmekte ve işletmeler için yeni fırsatlar yaratmaktadır. Bu bağlamda, işletmelerin yenilikçilik stratejilerini sürekli gözden geçirmeleri ve pazarın değişen ihtiyaçlarına uyum sağlamaları gerekmektedir.

2.1.3.2. Eğitim Örgütlerinde Yenilikçilik

Son dönemlerde yenileşme ve inovasyon, özellikle eğitim sektöründe sıkça gündeme gelen konulardır. Yenilik, önceden planlanmış ve tasarlanmış değişimleri ifade eder ve bu değişimlerin temelinde eğitim yatar. Eğitim alanında yenilik yapabilmek, öğrencilerin eğitime başlangıcından bitişine, kurum içi eğitimlerden açık ve hayat boyu eğitime, örgün ve yaygın eğitime kadar geniş bir yelpazede düzenlemeler yapmayı gerektirir. Bu düzenlemeler, eğitimin felsefi, ekonomik ve sosyal temelleri göz önünde bulundurularak yapılmalıdır. Öğrencilerin bireysel, sosyal ve kültürel gelişimlerini destekleyecek yeniliklerin hayata geçirilmesi, eğitimde arzu edilen başarıların elde edilmesi için kritik öneme sahiptir (Taş, 2007). Oslo Kılavuzu'na göre, eğitim alanındaki yenilik, eğitim sürecinin tüm unsurlarını kapsayarak, sistemin yenilik ve yaratıcılık kapasitesini, kurumların yönetim ve denetimini, modern yenilik ve değişimlerin uygulanmasını ve bu uygulamaların sonuçlarının değerlendirilmesini içerir. Eğitim kurumlarında yenilik, ürün ve hizmetler, hizmet sunumu süreçleri, bilişim ve teknolojinin entegrasyonu gibi çeşitli alanlarda gerçekleştirilebilir. Bu tür yenilikçi uygulamalar, eğitimin geliştirilmesi ve yenilenmesi olarak kabul edilir. Yenilik yönetimi, eğitim kurumlarının daha yüksek performans seviyelerine ulaşmasını sağlayan önemli bir araçtır. Bu süreç, karmaşık ve zorluklarla dolu olup, birçok problemi beraberinde getirebilir. Bu problemlerin üstesinden gelmek ve yenilik yönetimini başarılı bir şekilde yürütmek için, deneyimli ve yetkin yöneticilere ihtiyaç vardır. Yenilikçi bir vizyon, örgüt yapısı, yaratıcı bir çalışma ortamı ve öğrenmeye, değişime ve yeniliğe açık bir kurum kültürü, bu sürecin başarısında önemli faktörlerdir (Bülbül, 2012).

Eğitim kurumlarının yenilikçi olması ve yeni fikirler üretebilmesi, bu fikirlerin başarıyla uygulanabilmesi için hayati önem taşır. Günümüz eğitim kurumları, FATİH Projesi gibi bilişim teknolojilerini eğitimin bir parçası haline

getiren yenilikçi hareketlerle bu yönde adımlar atmaktadır. Ancak, bu tür yeniliklerin olumlu sonuçlar doğurabilmesi için, okullarda yenilikçi bir örgüt ikliminin oluşturulması, tüm paydaşların sürece dahil edilmesi ve değişime karşı direncin en aza indirilmesi gerekmektedir (Aslan ve Kesik, 2016). Eğitim kurumlarında yenileşme, gerçekleştirildiğinde daha başarılı sonuçlar elde edilir. Yeniliklerin desteklenmesi, tehdit olarak algılanmaması, fayda sağlaması, inandırıcılığın artırılması, sürekli değerlendirilmesi, çalışanların istikrarı ve etkileşimin yoğunluğu gibi faktörler, yenilikçi hareketlerin başarısında kilit rol oynar (Ömür, 2014). Bu çerçevede, eğitim kurumları, dış etkileşimlere açık sistemler olarak değerlendirilmeli ve hizmet ile organizasyon yeniliği açısından incelenmelidir. Yenilik alanındaki çalışmaların çoğunlukla kar amacı güden işletmeler üzerinde yoğunlaşması, kamu eğitim kurumlarında yenilik yapma konusunda ülkemizde daha fazla çalışmaya ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir. Bu alana odaklanarak eğitim kurumlarının başarısı ve verimliliği artırılabilir.

2.1.3.3. Yenilikçi Yönetim Özellikleri Gösteren Okul Yöneticileri

Eğitim kurumlarının başarılı bir eğitim-öğretim süreci yürütebilmesinde, okul yöneticilerinin rolleri hayati önem taşımaktadır. Bu roller arasında öğrenci yönetimi, finansal yönetim, yasal uyumluluk, etkili bir öğrenme ortamının oluşturulması ve denetim faaliyetleri gibi çeşitli görevler bulunmaktadır. Okul yöneticilerinin bu görevleri yerine getirirken sergiledikleri yönetim becerileri, tutumları ve yaklaşımları, eğitim-öğretimin ne kadar etkili gerçekleştirileceği konusunda belirleyici olacaktır. Bu bağlamda, yenilikçi yönetim anlayışına sahip okul yöneticileri, eğitim-öğretim süreçlerini daha etkili ve verimli hale getirmede diğerlerine göre daha başarılı oldukları kabul edilmektedir. Bu durum, okul yöneticilerinin inovatif düşüncüyü teşvik etmeleri ve kurum kültürünü yenilikçi bir yaklaşımla şekillendirmeleri gerektiğini göstermektedir (Demirtaş vd., 2007).

Yenilikçi okul yöneticileri, değişim süreçlerinde kurumun misyonunu, vizyonunu ve stratejik hedeflerini derinlemesine anlamalıdır. Belirlenen eksiklikleri, mevcut durumdan farklı ve yenilikçi çözümlerle gidermeyi hedeflemelidir. Bu yenilikleri ve değişimleri planlarken, öğretmenler başta olmak üzere tüm personelin görüşlerini dikkate almalı, onları karar alma süreçlerine aktif olarak katılmaya teşvik etmelidir (Beycioğlu ve Aslan, 2010). Bu katılımcı yaklaşım, çalışanların örgütsel bağlılığını, güvenini ve motivasyonunu artırarak yenilikçi bir çalışma modelinin benimsenmesine olanak tanır. Böylelikle, okul yöneticileri başarıya daha kolay ve etkin bir şekilde ulaşabilirler. Bu süreçte, yöneticilerin eğitimdeki en güncel

teknolojileri ve yöntemleri takip etmeleri, bu yenilikleri kurumlarına entegre etmeleri, öğrencilerin ve öğretmenlerin değişen ihtiyaçlarına cevap verebilmek için sürekli bir gelişim ve öğrenme içinde olmaları gerekmektedir. Bu dinamik yaklaşım, eğitim kurumlarının çağın gerekliliklerine uyum sağlamasını ve öğrencilere çağdaş, etkili ve kapsayıcı bir eğitim sunmasını sağlar.

2.2. İlgili Çalışmalar

2.2.1. Teknolojik Liderlik İle İlgili Araştırmalar

Anderson ve Dexter (2005) tarafından gerçekleştirilen araştırma, ABD’deki 800’den fazla okulun katılımıyla, teknolojik liderliğin teknoloji entegrasyon programları üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırma sonucunda, teknolojik altyapının önemine rağmen, teknolojik liderliğin de bu süreçte kritik bir rol oynadığı belirlenmiştir.

Banoğlu (2011), İstanbul’un Kadıköy ve Maltepe ilçelerindeki 134 eğitim kurumunda görevli okul yöneticilerinin teknolojik liderlik yetkinliklerini değerlendirmiştir. Araştırmanın bulguları, okul müdürlerinin büyük bir kısmının teknolojik liderlik konusunda önemli yetkinliklere sahip olduğunu ve özellikle bilişim koordinatörü bulunan okullardaki müdürlerin “öğrenme ve öğretim” boyutunda daha yüksek teknolojik liderlik yetkinliklerine sahip olduğunu ortaya koymuştur.

Görgülü (2013), Konya ilindeki Selçuklu, Meram ve Karatay ilçelerinde görevli 659 okul yöneticisi ve öğretmenin katılımıyla teknolojik liderlik düzeylerini incelemiştir. Çalışmanın sonuçları, öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda okul yöneticilerinin “çoğu zaman” teknolojik liderlik davranışları sergilediklerini ve yöneticilerin öz yeterlilik algılarının, öğretmenlerin bu yöneticilere dair görüşlerinden daha yüksek olduğunu göstermiştir.

Weng ve Tang (2014), Tayvan’da 323 okul yöneticisi ile yaptıkları çalışmada, teknolojik liderlik ile okul yönetiminin etkililiği arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Araştırmanın sonucunda, okul yöneticilerinin teknolojik liderlik stratejilerini etkin bir şekilde uygulama yeteneklerinin yüksek olduğu ve bu durumun okul etkililiğine olumlu yansımaları olduğu belirlenmiştir.

Brunson (2015), Kolombiya’da 132 ilk ve ortaokul müdürünün katılımıyla gerçekleştirdiği çalışmada, teknolojik liderlik yetkinlikleri ile dönüşümcü liderlik

modeli arasındaki pozitif etkileşimi incelemiştir. Araştırma, okul yöneticilerinin teknolojik liderlik yetkinliklerinin dönüşümcü liderlik özellikleri ile uyum içinde olduğunu ve birbirlerini güçlendirdiğini ortaya koymuştur.

Hamzah vd. (2016) ise Malezya’da 341 ortaokul müdürünün katılımıyla, teknolojik liderlik ile müfredat yönetimi arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla bir çalışma yürütmüştür. Bu çalışmada, okul müdürlerinin hem teknolojik liderlik hem de müfredat yönetimi konularında yüksek yetkinliğe sahip oldukları ve bu iki alan arasında güçlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Gerçek (2016), Antalya’daki özel okullarda görev yapan 424 öğretmenin görüşlerine başvurarak, okul yöneticilerinin teknolojik liderlik ve yönetim etkililiği arasındaki ilişkiyi değerlendirmiştir. Yapılan analizler, yönetici etkililiği ve teknolojik liderlik arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir.

Esplin (2017), Utah’taki 129 ilkokul müdürü üzerinde yaptığı çalışmada, Okul Müdürü Teknolojik Liderlik Değerlendirme Anketi (PTLA) aracılığıyla veri toplamış ve bu bölgedeki müdürlerin teknolojik liderlik seviyelerinin genel olarak yetersiz olduğunu belirlemiştir.

Thannimalai ve Raman (2018) tarafından yürütülen bir araştırmada, 90 okul müdürü ve 645 öğretmenin katılımıyla, müdürlerin teknolojik liderlik düzeyleri ile öğretmenlerin teknolojiyi entegre etme kabiliyetleri arasındaki bağ incelenmiştir. Sonuçlar, okul müdürlerinin teknolojik liderlik yeteneklerinin, öğretmenlerin teknolojik entegrasyonu ile istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur.

Durnalı ve Akbaşlı (2019), Ankara’nın Mamak ilçesinde 442 ortaokul öğretmenin katılımıyla gerçekleştirilen çalışmada, okul müdürlerinin teknolojik liderliği ile okuldaki bilgi yönetimi arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma, müdürlerin teknolojik liderlik ve okulun bilgi yönetimi düzeyleri arasında zayıf ve olumlu bir ilişki olduğunu, bazı boyutlarda ise bu ilişkinin yordayıcı olduğunu göstermiştir.

Hero (2020), Filipinler’deki Bulacan ve Obando bölgelerinde 105 öğretmenle yürüttüğü çalışmada, öğretmenlerin algıladığı okul müdürlerinin teknolojik liderlik seviyelerinin yüksek olduğunu ve öğretmenlerin teknoloji kullanımındaki

yetkinliklerinin de yüksek olduğunu tespit etmiştir. Ancak, yapılan regresyon analizi, müdürlerin teknolojik liderliğinin öğretmenlerin teknolojik yetkinlikleri üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını göstermiştir.

Yumlu (2020), İstanbul'un çeşitli ilçelerindeki ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan 596 öğretmenle gerçekleştirdiği çalışmada, okul kademesinin, öğretmenlerin okul etkililiği ve teknolojik liderlik algılarında belirgin farklar yarattığını bulmuştur. Teknolojik liderliğin vizyon, destek ve insan merkezli boyutlarının okul etkililiği ile pozitif ilişkili olduğunu ortaya koymuştur.

Seven (2021), İstanbul'un Bahçelievler ilçesindeki 182 okul idarecisinin görüşlerine dayanarak, uzaktan eğitim sürecindeki teknolojik liderlik öz yeterlilik durumlarını değerlendirmiştir. Araştırma, uzaktan eğitim ve teknolojik liderlik davranışları arasında belirgin bir ilişki olmadığını göstermiştir.

Ünver (2022), Zonguldak'taki temel eğitim kurumlarında 270 sınıf ve branş öğretmeni ile yaptığı çalışmada, öğretmenlerin okul yöneticilerinin teknolojik liderlik ve kriz yönetimi yeteneklerini yüksek bulduğunu, ancak öğretmenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumlarının düşük olduğunu belirlemiştir. Ayrıca, teknolojik liderlik ve kriz yönetimi yeteneklerinin, öğretmenlerin uzaktan eğitime ilişkin tutumlarını yordamadığı tespit edilmiştir.

Şenel (2022), Denizli'nin Merkezefendi ilçesindeki öğretmenlerin uzaktan eğitim platformlarına ilişkin algılarını ve okul müdürlerinin teknolojik liderlik davranışları ile olan ilişkisini incelediği çalışmasında, öğretmenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumlarının olumlu olduğunu ve okul müdürlerinin teknolojik liderlik düzeylerinin yüksek olduğunu saptamıştır. Araştırma, müdürlerin teknolojik liderliği ile öğretmenlerin uzaktan eğitim platformlarına ilişkin tutumları arasında zayıf ancak pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

2.2.2. Bilgi Yönetimi İle ilgili Çalışmalar

Ayral (2007), okullar için önerdiği bilgi yönetimi modelinin eğitimdeki etkilerini incelemiştir. Araştırma, bilginin paylaşımı ve sosyal boyutların, teknik boyutlara göre daha yüksek düzeyde ilişki gösterdiğini ortaya koymuştur. Özellikle özel okullar ve seçilmiş öğrencilere sahip okulların, bilgiye dayalı uygulamalarda daha başarılı oldukları belirlenmiştir. Çalışma, eğitimde bilginin yönetiminin insan ilişkileri ve sosyal bağlamla doğrudan bağlantılı olduğuna vurgu yaparak, bu

faktörlerin önemini vurgulamaktadır.

Fidan (2007), Antalya ilindeki resmi ilköğretim okullarında bilgi yönetimi araçlarının kullanımını araştırmıştır. Yöneticilerle öğretmenler arasında yapılan karşılaştırmada, yöneticilerin bu araçları öğretmenlerden daha olumlu değerlendirdiği görülmüştür. Ayrıca, cinsiyet, eğitim düzeyi ve çalışma süresi gibi demografik faktörlerin, görüşler üzerinde anlamlı bir fark yaratmadığı ortaya çıkmıştır. Ancak yöneticilerin branşlarının, bilgi yönetimi araçlarını kullanma yeterlikleri üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir. Fidan'ın çalışması, bilgi paylaşımı ve diğer sosyal boyutların bilgi yönetimi üzerindeki gücünü bir kez daha vurgulamaktadır.

Özsarıkamış (2009), Bolu ilindeki ilköğretim okullarındaki yöneticilerin bilgi yönetimi rollerini incelemiş ve öğretmenlerle yöneticilerin bu konudaki algılarını karşılaştırmıştır. Öğretmenler, yöneticilerini bilginin edinilmesi konusunda orta düzeyde, ancak bilginin paylaşılması, kullanılması ve depolanması konularında üst düzeyde yeterli görmektedir. Yöneticiler ise kendilerini bu alanlarda üst düzeyde yeterli olarak değerlendirmiştir. Ayrıca, kıdem değişkeninin öğretmenlerin görüşleri üzerinde etkili olduğu, ancak yaş ve branş değişkenlerinin etkili olmadığı bulunmuştur. Bu çalışma, bilgi yönetimi ve eğitimdeki önemini daha kapsamlı bir şekilde ele almaktadır.

Çamsarı (2018), ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan yöneticilerin bilgi yönetimi yeterliliklerini öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda değerlendirmiştir. Araştırma bulguları, öğretmenlerin yöneticilerini, bilgi yönetiminin tüm alt boyutlarında (önderlik, teknoloji kullanımı, öğrenme kültürü oluşturma, süreçlere katılım ve süreçleri değerlendirme becerileri) orta düzeyde yeterli gördüğünü ortaya koymuştur. Öğretmen görüşlerinde yaş, kıdem, okul türü, hizmet içi eğitim katılımı ve eğitim durumu değişkenlerine göre alt boyutlarda anlamlı farklılıklar bulunurken, cinsiyet değişkeninin önderlik, teknoloji kullanımı ve süreçlere katılım üzerinde anlamlı farklılık yarattığı belirlenmiştir. Branş değişkeninin teknoloji kullanımı ve öğrenme kültürü alt boyutlarında etkili olduğu, yöneticilik deneyiminin ise süreçleri değerlendirme dışında diğer alt boyutlarda anlamlı farklılık oluşturduğu saptanmıştır.

Akat (2021), resmi ve özel okullarda okul yöneticilerinin bilgi yönetimi süreçlerine ilişkin algılarını incelemiştir. Araştırma, her iki okul türünde de yöneticilerin bilgi yönetimine yönelik algılarının yüksek olduğunu, ancak özel okul

yöneticilerinin bilgi üretimi, kullanımı, paylaşımı ve saklanması gibi boyutlarda daha yüksek puanlar aldığını ortaya koymuştur. Ayrıca, yöneticilerin yaşları, mezun oldukları fakülteler ve görev sürelerinin, bilgi yönetimi algıları üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. Çalışma, eğitim yönetiminde bilgi yönetiminin rolünü vurgulayarak, standartların belirlenmesi için öneriler geliştirmiştir.

2.2.3. Yenilikçi yönetim ile ilgili araştırmalar

Oke'nin (2004) yaptığı çalışma, hizmet sektöründe yenilik yönetimini engelleyebilecek faktörleri ele almıştır. Araştırma, ölçüm zorlukları, geliştirme sürecindeki uygulama zorlukları, fikirlerin korunması ve yenilikçi fikirlerin geliştirilmesindeki zorluklar gibi çeşitli engelleri ortaya koymuştur. Ayrıca, çalışanların yenilikçi bir kültüre adapte olmasının ve üst düzey yönetimin desteğinin önemi vurgulanmıştır.

Cormican ve O'Sullivan'ın (2004) yürüttüğü çalışma, ürün yenilik yönetimi için kritik başarı faktörlerini incelemiştir. Araştırma, müşteri odaklılığı, güçlü liderlik ve vizyon gibi başarılı kuruluşların ortak özelliklerini belirlemiştir. Ayrıca, dinamik bir çevrede yenilik yönetimini kolaylaştıracak bir model önermiştir.

Adams vd. (2006), yenilik yönetimi alanında kabul edilmiş bir çerçevenin eksikliğini gidermeye yönelik bir çalışma yapmıştır. Araştırma, yenilik yönetimini yedi temel boyutta inceleyerek, yöneticilerin kendi yenilik yönetimi faaliyetlerini değerlendirebilecekleri bir çerçeve sunmuştur.

Argon ve Özçelik (2007), ilköğretim okulu yöneticilerinin değişim yönetimi yetkinliklerini değerlendirmiştir. Araştırma, okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin algıları arasında farklılıklar olduğunu ve kadın öğretmenlerin yöneticilerin değişim yönetimi yetkinliklerini daha yüksek bulduğunu ortaya koymuştur.

Smith vd. (2008), yenilik yönetimini etkileyen faktörleri kapsamlı bir şekilde incelemiştir. Araştırma, örgüt kültürünün yenilik yönetimini etkileyen en önemli faktörlerden biri olduğunu ve diğer tüm faktörlerle karşılıklı etkileşim içinde olduğunu belirlemiştir. Araştırma, bu faktörler arasındaki ilişkileri temel alan bir model önermiştir.

Top'un (2011) yürüttüğü araştırma, ilköğretim okul yöneticilerinin yenilik yönetimine yönelik tutumlarını değerlendirmiştir. Araştırma, yöneticilerin cinsiyet ve

yaşlarının yenilik yönetimine yönelik tutumlarında belirgin bir etkisi olmadığını ortaya koymuştur. Ancak, yöneticilerin görev ve mezuniyet durumları ile okuldaki hizmet yıllarının bazı tutum boyutlarında anlamlı farklılıklar yarattığı bulunmuştur.

Bülbül'ün (2012) gerçekleştirdiği çalışma, okul yöneticilerinin yenilik yönetimine ilişkin yeterli inançlarını ölçmek için bir araç geliştirmiştir. Geliştirilen ölçek, dört ana boyutta yenilik yönetimi becerilerini değerlendirmek üzere tasarlanmış ve güvenilirliği doğrulanmıştır.

Bülbül'ün (2012) yaptığı diğer bir çalışma, okul yöneticilerinin yenilik yönetimi konusundaki yeterli inançlarını incelemiştir. Araştırma, yöneticilerin genel olarak yüksek düzeyde yeterli inancına sahip olduğunu ve cinsiyet ile eğitim kademesinin bu inançlar üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığını göstermiştir.

Göl'ün (2012) tez çalışması, ilköğretim okul yöneticilerinin yenilik yönetimi becerilerine yönelik öğretmen algılarını ortaya koymuştur. Araştırma, öğretmenlerin yöneticilerin yenilik yönetimi konusunda genel olarak yeterli olduğu yönünde görüş bildirdiklerini, ancak yaş gibi demografik faktörlerin bu algılar üzerinde etkili olduğunu belirlemiştir.

Vlok'un (2012) araştırması, yenilik liderlerinin liderlik yeterliliklerini detaylı bir şekilde incelemiştir. Araştırma, yenilikçi liderlik için gerekli olan temel yeterlilikleri ve liderlik profillerini tanımlamıştır.

Boydak Ozan ve Karabatak'ın (2013) çalışması, ortaöğretim okul yöneticilerinin yenilik yönetimine yaklaşımlarını ve bu süreçte karşılaştıkları zorlukları ele almıştır. Araştırma, yöneticilerin genel olarak yenilik yönetimine pozitif yaklaşıtlarını, ancak bazı yapısal ve kaynakla ilgili engellerle karşılaştıklarını ortaya koymuştur.

Gülşen'in (2014) çalışması, ortaöğretim okul yöneticilerinin yenilik yönetimine hazır bulunuşluk düzeylerini incelemiştir. Araştırma, müdür ve müdür yardımcılarının yeniliklere karşı genel olarak olumlu tutumlar sergilediklerini, ancak aralarında bazı farklılıklar olduğunu göstermiştir.

Bayrakçı ve Eraslan'ın (2014) gerçekleştirdiği çalışma, ortaöğretim okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliliklerinin öğretmen perspektifinden incelenmesini amaçlamıştır. Araştırma, öğretmenlerin okul yöneticilerinin yenilik

yönetimi konusunda etkili olduklarını ve okul içi iletişim, liderlik ve motivasyon gibi alanlarda becerilere sahip olduklarını belirtmiştir.

Ömür'ün (2014) yaptığı çalışma, liselerde öğretmenlerin, yöneticilerin yenilik yönetimi becerilerine ve okullardaki örgütsel öğrenme mekanizmalarına yönelik algılarını değerlendirmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin, yöneticilerin yenilik yönetimi becerilerini orta düzeyde buldukları ve öğrenci sayısı, öğretmen sayısı gibi faktörlerin bu algılarda belirleyici olduğu ortaya çıkmıştır.

Karataş vd. (2015) gerçekleştirdiği araştırmada, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliklerine yönelik algıları incelenmiştir. Bulunan sonuçlar, öğretmenlerin yöneticilerin yenilik yönetimi becerilerini yüksek düzeyde değerlendirdiklerini göstermiştir. Yaş ve öğretmenlik deneyimi gibi demografik faktörlerin bu algılarda önemli bir etkisi olmadığı belirlenmiştir.

Mürtezaoğlu'nun (2015) yürüttüğü tez çalışmasında, okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlik inanç düzeyleri üzerinde pozitif ve negatif duyguların, otomatik düşüncelerin ve kişisel değişkenlerin etkisi incelenmiştir. Araştırma, pozitif duygulara ve olumlu otomatik düşüncelere sahip yöneticilerin, yenilik yönetimi yeterlik inançlarının daha yüksek olduğunu göstermiştir.

Öztürk'ün (2017) çalışması, ilkokul öğretmenlerinin, müdürlerin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin algılarını değerlendirmiştir. Araştırma, öğretmenlerin ilkokul müdürlerinin yenilik yönetimi becerilerini genel olarak yüksek bulduklarını, ancak "Girdi Yönetimi" alanında daha düşük bir algıya sahip olduklarını ortaya koymuştur. Okul türü ve branş gibi faktörlerin, öğretmenlerin algılarında belirli farklılıklara yol açtığı tespit edilmiştir.

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin teknolojik liderlik davranışları ile bilgi yönetimi düzeyleri arasındaki ilişkide yenilikçi yönetim anlayışının aracı rolünü incelemektedir. Araştırma kapsamında analizler, ilişkisel tarama modeli kullanılarak gerçekleştirilmiş olup, değişkenler arasındaki doğrudan ve dolaylı etkiler yapısal eşitlik modellemesi (YEM) aracılığıyla değerlendirilmiştir. İlişkisel tarama modeli, değişkenler arasındaki mevcut ilişkileri belirlemek amacıyla kullanılan bir nicel araştırma yöntemidir. Bu model, araştırmacının değişkenler üzerinde herhangi bir müdahalede bulunmadan, var olan durumu objektif bir şekilde incelemesine olanak tanır. Sosyal bilimlerde ve eğitim araştırmalarında sıkça tercih edilen bu yöntem, geniş katılımcı gruplarından veri toplamayı mümkün kılmakta ve genellikle anketler ile ölçekler aracılığıyla ölçümlenmektedir (Karasar, 2020). Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM), değişkenler arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkileri analiz etmek için kullanılan ileri düzey bir istatistiksel yöntemdir. Bu modelleme, doğrulayıcı faktör analizi (CFA) ve yol analizi gibi teknikleri bir araya getirerek hem gözlenen hem de gizli değişkenler arasındaki nedensel ilişkileri test etmeye imkân sağlar. YEM, özellikle sosyal bilimlerde, eğitim ve işletme araştırmalarında teorik modellerin geçerliliğini değerlendirmek amacıyla yaygın olarak kullanılmaktadır (Alkış, 2025; Hoyle, 1995).

3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evreni 2023-2024 eğitim ve öğretim yılında Şanlıurfa İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı merkez ilçelerde görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemini 2023-2024 eğitim-öğretim yılında merkez ilçelerde görev yapan kolayda örnekleme yöntemi ile seçilen öğretmenlerden oluşmaktadır.

3.2.1. Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler

Bu bölümde araştırmaya katılan katılımcılara ait demografik bilgilere yer verilmiştir. Çizelge 3.1’de araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet değişkenine ait bilgiler, çizelge 3.2’de araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşlarına ilişkin dağılımlar, çizelge 3.3’te araştırmaya katılan öğretmenlerin öğretmenlikteki toplam çalışma süresine ilişkin dağılımlar sunulmuştur.

Çizelge 3.1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyetlerine İlişkin Dağılımlar

Cinsiyet	Frekans	Yüzde %
Kadın	163	54,9
Erkek	134	45,1
Toplam	297	100,0

Çizelge 3.1’de araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetlerine ilişkin dağılımlar gösterilmiştir. Bu dağılımlara göre araştırmaya katılan öğretmenlerin %54,9’unun kadın ve %45,1’inin erkek olduğu anlaşılmaktadır. Bu dağılımlar incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğunun kadın olduğu anlaşılmaktadır.

Çizelge 3.2. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Yaşlarına İlişkin Dağılımlar

Yaş	Frekans	Yüzde %
20-30	135	45,45
31-40	100	33,67
41 ve üzeri	62	20,88
Toplam	297	100,0

Çizelge 3.2’de araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşlarına ait istatistikler gösterilmiştir. Bu dağılımlara göre araştırmaya katılan öğretmenlerin %45,45’inin 20-30 yaşları arasında, %33,67’sinin 31-40 yaşları arasında, %20,88’inin 41 ve üzeri yaşlarında olduğu anlaşılmaktadır. Bu dağılımlara göre araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğunun 20-30 yaşları arasında olduğu anlaşılmaktadır.

Çizelge 3.3. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Öğretmenlikteki Toplam Çalışma Süresine İlişkin Dağılımlar

Öğretmenlikte Toplam Çalışma Süresi	Frekans	Yüzde %
0-5 Yıl	121	40,74
6-10 Yıl	59	19,87
11 Yıl ve üzeri	117	39,39
Toplam	297	100,0

Çizelge 3.3' de araştırmaya katılan öğretmenlerin öğretmenlikte toplam çalışma süresine ilişkin dağılımlar gösterilmiştir. Bu dağılımlara göre araştırmaya katılan öğretmenlerin %40,74'ünün öğretmenlikte toplam çalışma süresinin 0-5 yıl arasında, %19,87'sinin 6-10 yıl arasında, %39,39'nun 11 yıl ve üzerinde toplam çalışma süresine sahip olduğu anlaşılmaktadır. Bu istatistiklere göre araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğunun öğretmenlikteki toplam çalışma süresinin 0-5 yıl arasında olduğu anlaşılmaktadır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada verilerin toplanmasında “Okul Müdürlerinin Teknolojik Liderlik Davranışları Ölçeği”, “Okullarda Yenilikçi Yönetim Ölçeği” ve “Bilgi Yönetimi Eğilimi Ölçeği” kullanılmıştır.

Okul Müdürlerinin Teknolojik Liderlik Davranışları Ölçeği, Durnalı (2018) tarafından geliştirilmiştir. Bu ölçek, okul müdürlerinin teknolojik liderlik davranışlarını öğretmen algılarına göre ölçmeyi amaçlamaktadır. Beşli Likert tipi bir derecelendirme sistemine sahip olan ölçek, motivasyon, yönlendirme, altyapı ve hukuk olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin güvenirlik analizinde, alt boyutlara ilişkin Cronbach Alfa katsayıları; motivasyon boyutu için 0,90, yönlendirme boyutu için 0,88, altyapı boyutu için 0,87 ve hukuk boyutu için 0,70 olarak bulunmuştur. Ölçeğin genel Cronbach Alfa katsayısı ise 0,91'dir. Bu bulgular, ölçeğin yüksek düzeyde geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir.

Okullarda Yenilikçi Yönetim Ölçeği, Bülbül (2012) tarafından geliştirilmiştir. Bu ölçek, okul yöneticilerinin yenilik yönetimi becerilerini değerlendirmeyi amaçlamakta olup toplam 32 maddeden oluşmaktadır. Beşli Likert tipi derecelendirme sistemi (1=Hiç Katılmıyorum, 5=Tamamen Katılıyorum) kullanılan ölçek, dört alt boyuta sahiptir: Proje Yönetimi (15 madde), Örgütsel Kültür ve Yapı (6 madde), Yenilik Stratejisi (6 madde) ve Girdi Yönetimi (5 madde). Ölçeğin güvenirlik çalışmaları sonucunda genel Cronbach Alfa katsayısı 0,96 olarak belirlenmiştir. Bu yüksek katsayı, ölçeğin iç tutarlılığının oldukça güçlü olduğunu göstermektedir.

Bilgi Yönetimi Eğilimi Ölçeği, Özgözcü (2015) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek, bilginin elde edilmesi, paylaşılması, kullanılması ve depolanması olmak üzere dört boyuttan ve toplam 16 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin dört alt boyutuna ilişkin

genel Cronbach Alfa katsayısı 0,97 olarak hesaplanmıştır. Ölçekte, "Tamamen Katılmıyorum", "Katılmıyorum", "Kararsızım", "Katılıyorum" ve "Tamamen Katılıyorum" şeklinde beşli Likert tipi derecelendirme sistemi kullanılmaktadır. Bu yüksek güvenilirlik değeri, ölçeğin sağlam bir ölçme aracı olduğunu desteklemektedir.

3.4. Veri Toplama Süreci

Araştırmanın veri toplama süreci, Şanlıurfa İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden gerekli resmi izinlerin alınmasıyla başlatılmıştır. Bu izin süreçleri, araştırmanın bilimsel etik kurallar çerçevesinde ve yasal mevzuata uygun şekilde yürütülmesini sağlamıştır. Veri toplama süreci öncesinde, araştırmanın amacı doğrultusunda ilgili alan yazın detaylı bir şekilde taranarak, çalışmada kullanılacak ölçme araçları titizlikle belirlenmiştir. Ölçeklerin geçerlik ve güvenilirlik özellikleri dikkate alınarak araştırmanın amacına en uygun olanlar seçilmiştir. Dijital ortamda Google Formlar aracılığıyla veriler toplanmış ve katılımcılar, ankete gönüllülük esasına dayanarak katılım sağlamıştır. Katılımcı onamı çevrim içi olarak alınmıştır. Veriler, çevrim içi veri toplama yöntemlerinden biri olan Google Formlar aracılığıyla toplanmıştır. Katılımcılara ilgili formun bağlantısı e-posta ve sosyal medya kanalları aracılığıyla ulaştırılmış, böylece geniş bir katılım sağlanmıştır. Google Formlar, hem erişim kolaylığı sağlaması hem de verilerin sistematik bir biçimde düzenlenerek analiz için hazır hale gelmesini mümkün kılması açısından tercih edilmiştir. Elde edilen veriler daha sonra istatistiksel analizlere tabi tutulmak üzere uygun formatta düzenlenmiş, analiz öncesi veri temizliği ve kontrol işlemleri gerçekleştirilmiştir. Veri toplama süreci yaklaşık olarak 12 hafta süresince devam etmiştir. Bu süreçte katılımcıların formları eksiksiz ve gönüllü olarak doldurmaları sağlanmış, gerekli bilgilendirme metinleri form girişinde sunularak etik ilkeler ön planda tutulmuştur. Katılımcılar, araştırmaya istedikleri zaman ara verme veya tamamen katılmama hakkına sahip olmuşlardır.

Araştırma kapsamında kullanılacak ölçekler, önceden geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış, bilimsel temellere dayalı araçlar arasından seçilmiştir. Ölçekler, hedef kitleye uygun dil ve anlatım düzeyinde sunularak anlaşılabilirliğin sağlanmasına özen gösterilmiştir. Gerekli görülen durumlarda, katılımcılara ek açıklama sağlanarak verilerin doğru biçimde toplanması hedeflenmiştir. Araştırma verileri 297 öğretmen üzerinden sağlanmıştır. Verilerin geçerliliğini artırmak adına, eksik veya tutarsız yanıtlar ön analiz sürecinde ayıklanmış, yalnızca analiz kriterlerini karşılayan yanıtlar değerlendirmeye

alınmıştır. Veri setinin istatistiksel analiz için uygunluğu sağlanmış, frekans ve dağılım kontrolleri yapılarak normal dağılım varsayımları test edilmiştir. Verilerin toplanması ve işlenmesi süreci boyunca kişisel bilgi güvenliği ve gizlilik ilkelerine sıkı sıkıya uyulmuştur. Katılımcıların kimlik bilgileri toplanmamış; yanıtlar anonim bir biçimde kaydedilmiş ve yalnızca araştırma amaçlı kullanılmıştır. Tüm veriler güvenli dijital ortamda saklanmış, araştırmanın tamamlanmasının ardından ilgili etik prosedürlere uygun olarak arşivlenmiştir. Bu süreç sonunda, araştırmanın amaç ve sorularına yönelik kapsamlı ve güvenilir bir veri seti elde edilmiş; sonraki aşama olan analiz süreci için güçlü bir temel oluşturulmuştur.

3.5. Verilerinin Analizi

Araştırmayla birlikte elde edilen veriler, IBM SPSS 22.0 (Statistical Package for Social Scientist) istatistik paket programıyla analiz edilmiştir. Bu çalışmada öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin teknolojik liderlik davranışları ve bilgi yönetimi düzeyleri arasındaki ilişkide yenilikçi yönetimin aracı rolünü incelemek üzere ilişkisel tarama modeli kullanılarak nicel bir çalışma yürütülmüş ve öğretmenlere ait demografik özellikler, teknolojik liderlik davranışları, bilgi yönetimi düzeyleri ve yenilikçi yönetim ölçeğine yönelik olarak frekans analizleri (sayı, yüzde, ortalama, standart sapma) ve karşılaştırma testleri yapılmıştır. Araştırma neticesinde elde edilen veriler analiz edilmeden önce analizlerde hangi testlerin kullanılacağına karar verebilmek adına ölçek için toplanan verilerin varyans homojenliği, normal dağılıp dağılmadığı test edilmiştir. Öncesinde verilerin normal dağılım gösterip göstermediğinin tespiti için basıklık ve çarpıklık katsayıları ile qq plot değerleri incelenmiştir. Verilerin analizinde, aritmetik ortalama, frekans, standart sapma gibi betimsel istatistik yöntemleri kullanılmıştır. Birinci problem durumu için teknolojik liderlik davranışları, bilgi yönetimi ve yenilikçi yönetim değişkenlerinin düzey belirleme çalışması SPSS 22 istatistik programı kullanılarak yapılmıştır. Eşit aralık belirleme yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntem, ölçeğin minimum ve maksimum değerlerini dikkate alarak aralıkları eşit şekilde böler. Bu yaklaşım, ölçeklerin düzeylerini belirlemek için yaygın olarak kullanılan bir yöntemdir ve istatistiksel analizlerde sıkça tercih edilir (Büyüköztürk vd.,2024). Teknolojik liderlik davranışları ölçeğinde minimum puan 18.00 ve maksimum puan 90.00 olarak belirlenmiş; düzeyler 18.00-42.00 arasında düşük, 42.01-66.00 arasında orta ve 66.01-90.00 arasında yüksek olarak sınıflandırılmıştır. Yenilikçi yönetim ölçeğinde minimum puan 32.00 ve maksimum puan 160.00; düzeyler 32.00-74.66 arasında düşük, 74.67-117.33 arasında orta ve 117.34-160.00 arasında yüksek olarak belirlenmiştir. Bilgi yönetimi düzeyleri ölçeğinde ise minimum puan 16.00 ve

maksimum puan 80.00; düzeyler 16.00-37.33 arasında düşük, 37.34-58.66 arasında orta ve 58.67-80.00 arasında yüksek olarak sınıflandırılmıştır. Araştırmada, teknolojik liderlik, bilgi yönetimi ve yenilikçi yönetim düzeylerinin cinsiyet ve pozisyon değişkenlerine göre farklılıklarını incelemek amacıyla "bağımsız örneklemeler için t-testi" uygulanmış; kurum türü değişkenine yönelik karşılaştırmalarda ise "tek yönlü varyans analizi" (One-Way ANOVA) yöntemi kullanılmıştır. Ayrıca, anlamlı farklılıkların tespit edilmesi amacıyla post-hoc analizlerden Tukey testi kullanılarak detaylı incelemeler gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulguların anlamlılık düzeyi $p < 0.05$ olarak kabul edilmiş ve bu değer altında elde edilen sonuçlar, gruplar arasında anlamlı bir fark olduğunu göstermiştir. Araştırmanın beşinci alt problemi olan “Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin teknolojik liderlik davranışları ile bilgi yönetimi düzeyleri arasındaki ilişkide yenilikçi yönetim aracı bir rol üstleniyor mu?” sorusunu analiz etmek amacıyla Hayes Process Macro 4.1 istatistik programı kullanılmıştır. Bu çerçevede, yapısal eşitlik modellemesi yöntemiyle değişkenler arasındaki doğrudan ve dolaylı etkiler ile aracılık rolü incelenmiştir.

4. BÜLGULAR

Bu kısımda öğretmenlerin ölçeklere vermiş oldukları cevaplar aracılığıyla ulaşılan verilerin analizi neticesinde elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi olan “Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin teknolojik liderlik davranışları, bilgi yönetimi düzeyleri ve yenilikçi yönetim düzeyleri nedir?” sorusu kapsamında elde edilen bulgular Çizelge 4.1’de sunulmuştur.

Çizelge 4.1. Teknolojik Liderlik Davranışları, Bilgi Yönetimi ve Yenilikçi Yönetim Düzeylerine İlişkin Bulgular

Değişkenler	n	Minimum	Maksimum	$\bar{X}$	ss	Çarpıklık	Basıklık
Teknolojik Liderlik	297	18.00	90.00	62.74	13.71	-0.46	0.23
Yenilikçi Yönetim	297	32.00	160.00	110.36	25.83	-0.33	0.24
Bilgi Yönetimi Eğilimi	297	16.00	80.00	54.12	11.07	-0.46	1.07

Çizelge 4.1’de, öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin teknolojik liderlik davranışları, bilgi yönetimi eğilimleri ve yenilikçi yönetim düzeylerine ilişkin istatistiksel veriler gösterilmektedir. Teknolojik liderlik davranışlarıyla ilgili olarak, öğretmenlerin algı puanlarının minimum değeri 18.00, maksimum değeri ise 90.00 olarak bulunmuştur. Çarpıklık (-0.46) ve basıklık (0.23) değerleri verilerin normal dağılıma yakın bir yapıda olduğunu göstermektedir. Yenilikçi yönetim boyutunda, minimum değer 32.00, maksimum değer ise 160.00 olarak bulunmuştur. Çarpıklık (-0.33) ve basıklık (0.24) değerleri de bu değişkenin normal dağılıma yakın olduğuna işaret etmektedir. Bilgi yönetimi düzeyleri eğilimleri boyutunda ise minimum değer 16.00, maksimum değer 80.00 olarak hesaplanmıştır. Çarpıklık (-0.46) ve basıklık (1.07) değerleri, bu değişkenin dağılımında belirli bir simetri bozukluğu olduğunu göstermekle birlikte normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin teknolojik liderlik davranışları, bilgi yönetimi eğilimleri ve yenilikçi yönetim düzeyleri, elde edilen ortalama puanlar doğrultusunda değerlendirildiğinde şu şekilde sonuçlanmaktadır: Teknolojik liderlik davranışları ölçeğinde, öğretmenlerin ortalama puanı 62.74 olup, bu değer 42.01-66.00 aralığında yer aldığı için orta düzey olarak sınıflandırılmıştır. Yenilikçi yönetim ölçeğinde, ortalama puan 110.36 olup, 74.67-117.33 aralığında

bulunduğundan orta düzey olarak değerlendirilmiştir. Bilgi yönetimi eğilimleri ölçeğinde ise ortalama puan 54.12, 37.34-58.66 aralığında yer almakta olup, bu durum ilgili düzeyin orta düzey olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar, öğretmenlerin okul yöneticilerinin teknoloji, bilgi ve yenilik odaklı liderlik davranışlarını genellikle orta düzeyde algıladığını ortaya koymaktadır.

4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

4.2.1. Teknolojik Liderlik Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre İstatistiksel Bulguları

Çizelge 4.2. Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Okul Müdürlerinin Teknolojik Liderlik Davranışları Düzeylerine İlişkin t-Testi Bulguları

Boyut	Gruplar	n	$\bar{x}$	t Testi		
				t	sd	p
<i>Okul Müdürlerinin Teknolojik</i>	Kadın	163	62,1688	-1,056	295	,292
<i>Liderlik Davranışları</i>	Erkek	134	63,8647			

Çizelge 4.2 incelendiğinde, öğretmenlerin cinsiyetine göre okul müdürlerinin teknolojik liderlik davranışlarına ilişkin algılarının farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız örneklem için t-testi uygulanmıştır. Çizelge 4.2'deki analiz sonuçlarına göre, kadın ($\bar{X} = 62,17$) ve erkek ($\bar{X} = 63,86$) öğretmenlerin teknolojik liderlik davranışlarına yönelik algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır [$t(295) = -1,056$, $p = ,292$]. Bu bulgu, cinsiyetin okul müdürlerinin teknolojik liderlik davranışları üzerindeki öğretmen algısında belirleyici bir değişken olmadığını göstermektedir.

4.2.2. Teknolojik Liderlik Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre İstatistiksel Bulguları

Çizelge 4.3. Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Okul Müdürlerinin Teknolojik Liderlik Davranışlarına İlişkin Algılarına Yönelik t-Testi Bulguları

Yaş Değişkeni	n	$\bar{x}$	ss	sd	F	p
20-30 yaş	135	62,45	12,42	2-294	,811	,445
31-40 Yaş	100	62,28	14,80			
41 Yıl ve Üzeri	62	64,90	14,48			

Çizelge 4.3'te katılımcıların yaş gruplarına göre teknolojik liderlik puanlar arasında anlamlı bir fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiştir. Analiz sonuçları, yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını göstermiştir ($F(2-294) = 0.811$, $p = .445$). Grupların puan ortalamaları sırasıyla şu şekildedir: 20–30 yaş grubu ($n = 135$, $\bar{X} = 62.45$, $ss = 12.42$), 31–40 yaş grubu ($n = 100$, $\bar{X} = 62.28$, $ss = 14.80$) ve 41 yaş ve üzeri grubu ($n = 62$, $\bar{X} = 64.90$, $ss = 14.48$). Bu bulgu, yaş değişkeninin teknolojik liderlik algıları üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığını göstermektedir.

4.2.3. Teknolojik Liderlik Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İstatistiksel Bulguları

Çizelge 4.4. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Okul Müdürlerinin Teknolojik Liderlik Düzeylerine İlişkin ANOVA Bulguları

Mesleki Kıdem	n	$\bar{x}$	ss	sd	F	p
0-5 Yıl	120	63,32	12,97	2-294	1,386	,252
6-10 Yıl	62	65,03	13,11			
11 ve üzeri	115	61,47	14,60			

Çizelge 4.4'te sunulan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına göre, öğretmenlerin mesleki kıdem süreleri ile okul müdürlerinin teknolojik liderlik davranışlarına ilişkin algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır [$F(2-294) = 1,386$, $p = .252$, $p > 0,05$]. Mesleki kıdemi 6–10 yıl arasında olan öğretmenlerin ortalama puanlarının diğer gruplara göre nispeten daha yüksek olduğu gözlemlenmiş olsa da, bu farkın istatistiksel olarak anlamlı bir düzeye ulaşmadığı tespit edilmiştir. Bu bulgu, öğretmenlerin mesleki kıdem sürelerinin, okul müdürlerinin teknolojik liderlik davranışlarına yönelik algıları üzerinde belirleyici

bir etkisinin olmadığını ortaya koymaktadır.

4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

4.3.1. Bilgi Yönetimi Düzeylerinin Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre İstatistiksel Bulguları

Çizelge 4.5. Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Okul Müdürlerinin Bilgi Yönetimi Düzeylerine İlişkin t- Testi Bulguları

Boyut	Gruplar	n	$\bar{x}$	t Testi		
				t	sd	p
<i>Bilgi Yönetimi Eğilimi</i>	Kadın	163	53,2454	-1,513	295	,131
	Erkek	134	55,1940			

Çizelge 4.5'te öğretmenlerin cinsiyetine göre okul müdürlerinin bilgi yönetimi düzeylerine ilişkin algılarının farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız örneklem için t-testi uygulanmıştır. Çizelge 4.5'teki analiz sonuçlarına göre, kadın ($\bar{X} = 53,2454$) ve erkek ($\bar{X} = 55,194$) öğretmenlerin bilgi yönetimi eğilimleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır [$t(295) = -1,513$, $p = ,131$]. Bu bulgu, cinsiyetin okul müdürlerinin teknolojik liderlik davranışları üzerindeki öğretmen algısında belirleyici bir değişken olmadığını göstermektedir.

4.3.2. Bilgi Yönetimi Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre İstatistiksel Bulguları

Çizelge 4.6. Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Okul Müdürlerinin Bilgi Yönetimi Düzeylerine İlişkin ANOVA Bulguları

Yaş Değişkeni	n	$\bar{x}$	ss	sd	F	p
20-30 yaş	135	54	10,07	2-294	,111	,921
31-40 Yaş	100	25	12,42			
41 Yıl ve Üzeri	62	54,31	10,96			

Çizelge 4.6'da katılımcıların yaş gruplarına göre bilgi yönetimi puanları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile

incelenmiştir. Analiz sonuçları, yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını göstermiştir [$F(2, 294) = 0.111$, $p = .921$]. Grupların puan ortalamaları sırasıyla şu şekildedir: 20–30 yaş grubu ($n = 135$, $\bar{X} = 54.00$, $ss = 10.07$), 31–40 yaş grubu ($n = 100$, $\bar{X} = 25.00$, $ss = 12.42$) ve 41 yaş ve üzeri grubu ($n = 62$, $\bar{X} = 54.31$, $ss = 10.96$). Bu bulgu, yaş değişkeninin bilgi yönetimi algıları üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığını göstermektedir.

4.3.3. Bilgi Yönetimi Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İstatistiksel Bulguları

Çizelge 4.7. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Okul Müdürlerinin Bilgi Yönetimi Düzeylerine İlişkin ANOVA Bulguları

Mesleki Kıdem	n	$\bar{x}$	ss	sd	F	p
0-5 Yıl	121	63,32	12,97	2-294	1,386	,252
6-10 Yıl	59	65,03	13,11			
11 ve üzeri	117	61,47	14,60			

Çizelge 4.7’de sunulan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına göre, öğretmenlerin mesleki kıdem süreleri ile okul müdürlerinin bilgi yönetimi davranışlarına ilişkin algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır [$F(2-294) = 1,386$, $p=.252$, $p > 0,05$]. Mesleki kıdemi 6–10 yıl arasında olan öğretmenlerin ortalama puanlarının diğer gruplara göre nispeten daha yüksek olduğu gözlemlenmiş olsa da, bu farkın istatistiksel olarak anlamlı bir düzeye ulaşmadığı tespit edilmiştir. Bu bulgu, öğretmenlerin mesleki kıdem sürelerinin, okul müdürlerinin bilgi yönetimi davranışlarına yönelik algıları üzerinde belirleyici bir etkisinin olmadığını ortaya koymaktadır.

4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

4.4.1. Yenilikçi Yönetim Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre İstatistiksel Bulguları

Çizelge 4.8. Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Okul Müdürlerinin Yenilikçi Yönetim Düzeylerine İlişkin t-Testi Bulguları

Boyut	Gruplar	n	$\bar{x}$	t Testi		
				t	Sd	p
Okullarda Yenilikçi Yönetim	Kadın	163	107,6994	-1,957	295	,051
	Erkek	134	113,5865			

Çizelge 4.8’de sunulan analiz sonuçlarına göre, öğretmenlerin cinsiyetine göre okul müdürlerinin yenilikçi yönetim düzeylerine ilişkin algılarının farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız örneklem için t-testi uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre, kadın ($\bar{X} = 107,6994$) ve erkek ($\bar{X} = 113,5865$) öğretmenlerin yenilikçi yönetim eğilimleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. [$t(295) = -1,957, p = ,051$]. Bu bulgu, cinsiyetin okul müdürlerinin yenilikçi yönetim davranışları üzerindeki öğretmen algısında belirleyici bir değişken olmadığını göstermektedir.

4.4.2. Yenilikçi Yönetim Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre İstatistiksel Bulguları

Çizelge 4.9. Öğretmenlerin Yaş Değişikine Göre Okul Müdürlerinin Yenilikçi Yönetim Düzeylerine İlişkin ANOVA Bulguları

Yaş Değişkeni	n	$\bar{x}$	ss	sd	F	p
20-30 yaş	134	107,56	23,30	2-294	1,564	,211
31-40 Yaş	102	111,55	29,42			
41 Yıl ve Üzeri	61	114,19	25,89			

Çizelge 4.9’da sunulan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına göre, öğretmenlerin yaş gruplarına göre okul yöneticilerinin yenilikçi yönetim düzeylerine ilişkin algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır [$F(2-294) = 1,564, p = ,211, p > 0,05$]. Bu bulgu, yaş değişkeninin yöneticilerinin yenilikçi yönetim düzeylerine yönelik algıları üzerinde belirleyici bir etkisinin olmadığını ortaya koymaktadır.

4.4.3. Yenilikçi Yönetim Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre

İstatistiksel Bulgular

Çizelge 4.10. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Okul Yöneticilerinin Yenilikçi Yönetim Düzeylerine İlişkin ANOVA Bulguları

Mesleki Kıdem	n	$\bar{x}$	ss	sd	F	p
0-5 Yıl	121	108,83	24,05	2-294	1,648	,194
6-10 Yıl	59	115,67	26,14			
11 ve üzeri	117	109,65	27,30			

Çizelge 4.10'da sunulan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına göre, öğretmenlerin mesleki kıdem süreleri ile okul yöneticilerinin yenilikçi yönetim düzeylerine ilişkin algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır [$F(2-294) = 1,648$, $p = ,194$, $p > 0,05$]. Mesleki kıdemi 6–10 yıl arasında olan öğretmenlerin ortalama puanlarının diğer gruplara göre nispeten daha yüksek olduğu gözlemlenmiş olsa da, bu farkın istatistiksel olarak anlamlı bir düzeye ulaşmadığı tespit edilmiştir. Bu bulgu, öğretmenlerin mesleki kıdem sürelerinin, okul müdürlerinin yenilikçi yönetim düzeylerine yönelik algıları üzerinde belirleyici bir etkisinin olmadığını ortaya koymaktadır.

4.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

4.5.1. Teknolojik Liderlik Davranışları İle Bilgi Yönetimi Düzeyleri Arasındaki İlişkide Yenilikçi Yönetim Aracılık Rolüne Ait Bulgular

Teknolojik liderlik, bilgi yönetimi ve yenilikçi yönelim ilişkisi okul müdürlerinin teknolojik liderlik davranışları ile bilgi yönetim düzeyleri arasındaki ilişkide yenilikçi yönelim eğilimlerinin aracı rolü çizelge 4.11'de gösterilmiştir.

Çizelge 4.11. Okul Müdürlerinin Teknolojik Liderlik Davranış ile Bilgi Yönetim Düzeyleri Arasındaki İlişkide Yenilikçi Yönetim Eğilimlerinin Aracı Rolü Analizine İlişkin Bulgular

Etki (Aracı yokken)	Tahmin (β)	Standart Hata	t	p	Sonuç
TL $\rightarrow$ BYD	1,4156	0.0739	19.1456	0.0000*	Kabul
Doğrudan Etki (Aracı varken)	Tahmin (β)	Standart Hata	t	p	Sonuç
TL $\rightarrow$ BYD $\rightarrow$ YY	0.9704	0.0903	10.7426	0.000*	Kısmi kabul
Dolaylı Etki (Aracı varken)	Tahmin (β)	Güven Aralığı			
TL $\rightarrow$ BYD $\rightarrow$ YY	0.2350	(0.1255, 0.3436)			Anlamlı (Aracılık Var)

*p<0.05

Yapısal eşitlik modeli analizi sonuçlarına göre, okul müdürlerinin teknolojik liderlik davranışları ile bilgi yönetim düzeyleri arasında doğrudan, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($\beta = 1.4156$, $p < 0.05$). Yenilikçi yönetim değişkeni modele dahil edildiğinde, bu doğrudan etkinin şiddeti azalmış, ancak hala anlamlı kalmıştır ($\beta = 0.9704$, $p < 0.05$). Bu durum, yenilikçi yönetim değişkeninin, teknolojik liderlik davranışları ile bilgi yönetim düzeyleri arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini ve dolaylı etkinin anlamlı olduğunu ortaya koymaktadır ($\beta = 0.2350$, güven aralığı: 0.1255–0.3436). Sonuç olarak, yenilikçi yönetim değişkeninin kısmi bir aracılık rolü üstlendiği, yani okul müdürlerinin teknolojik liderlik davranışlarının bilgi yönetim düzeyleri üzerindeki etkisinin hem doğrudan hem de yenilikçi yönelim eğilimleri aracılığıyla gerçekleştiği tespit edilmiştir.

5. TARTIŞMA

Bu kısımda; araştırmanın problem ve alt problemlerine ilişkin bulgular temelinde elde edilen verilere göre tartışmaya yer verilmiştir. Bu çalışmada, öğretmen görüşlerinden elde edilen uygulamalı veriye dayalı bilgiler; alan yazında ulaşılan uygulamalı bilgilere dair verilerle tartışılmıştır.

Bu araştırmanın bulgularına göre, öğretmenler okul müdürlerinin teknolojik liderlik davranışlarını genel olarak orta düzeyde olumlu değerlendirmiştir. Bu değerlendirme, okul yöneticilerinin teknoloji entegrasyonunda belirli bir yeterliliğe ve liderlik kapasitesine sahip olduklarını göstermektedir. Nitekim Anderson ve Dexter (2005), teknolojik liderliğin okul ortamlarında teknoloji kullanımının yaygınlığı ve etkinliği üzerinde kritik bir rol oynadığını vurgulamıştır. Aynı doğrultuda, Dexter (2011) teknolojik liderliği yalnızca teknik bilgiye dayalı bir kavram olarak değil, öğretimsel liderlik ve stratejik yönetsel kararları kapsayan çok boyutlu bir yapı olarak ele almıştır. Bu bağlamda, öğretmenlerin olumlu algıları, okul yöneticilerinin teknolojiyi sadece uygulamakla kalmayıp, öğretimsel amaçlara yönelik olarak etkin biçimde yönlendirdiklerini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, teknolojik liderlik algılarının orta düzeyde kalması, bazı yöneticilerin dijital dönüşüm süreçlerine tam anlamıyla liderlik etme konusunda çekimser kalabildiklerini veya teknolojik yeterliklerinin uygulamaya yansımada sınırlı kalabileceğini de düşündürmektedir. Bu durum, okul yöneticilerine yönelik sürekli mesleki gelişim programlarının teknoloji liderliği boyutunda güçlendirilmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır. Cinsiyet değişkeni açısından değerlendirildiğinde, kadın ve erkek öğretmenlerin okul müdürlerinin teknolojik liderlik davranışlarına ilişkin algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Bu durum, cinsiyetin teknolojik liderlik algısında belirleyici bir faktör olmadığını ortaya koymaktadır. Bu bulgu, toplumsal cinsiyet rollerinin eğitim kurumlarında teknolojik yeterlik veya liderlik algısı üzerinde eşitlikçi bir düzeyde algılandığını gösterebilir. Ayrıca, teknolojik gelişmelere erişimin hem kadın hem erkek öğretmenler için benzer biçimde mümkün olması, bu eşitlikçi algının oluşumuna katkı sağlamış olabilir. Söz konusu bulgu, Durnalı (2018) ile Cantürk ve Aksu'nun (2017) çalışmalarının yanı sıra Eren ve Kurt'un (2011) araştırmasıyla da örtüşmektedir. Bu çalışmalarda da cinsiyetin, yöneticilerin teknolojik liderlik davranışlarına yönelik öğretmen algıları üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı belirlenmiştir. Benzer şekilde Ulukaya (2015), Görgülü (2013), Demirsoy (2016) ve Hayytov'un (2013) araştırmaları da teknolojik liderlik algılarında cinsiyetin anlamlı bir değişken olmadığını ortaya koymaktadır. Yaş değişkeni açısından da benzer bir durum söz

konusudur. Öğretmenlerin yaş gruplarına göre, okul yöneticilerinin teknolojik liderlik davranışlarına ilişkin algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu bulgu, yaşı da teknolojik liderlik algısı üzerinde etkili bir değişken olmadığını göstermektedir. Mevcut sonuçlar, Durnalı (2018) ve Ulukaya'nın (2015) araştırmalarıyla örtüşmektedir. Ancak, Demirsoy (2016) farklı yaş gruplarındaki öğretmenlerin, yöneticilerin teknolojik liderlik yeterlilik düzeylerini farklı algıladıklarını ileri sürmüştür. Buna karşılık, Demirsoy'un araştırmasıyla benzer ölçek temelinde yapılan Hayytov'un (2013) çalışması mevcut bulgularla paralellik göstermektedir. Yaş değişkeninin teknolojiye olan yatkınlık, dijital uygulamalara karşı tutum gibi alt boyutlarda farklılaşma potansiyeli taşıdığı göz önünde bulundurulduğunda, bu alanda daha derinlemesine incelemelere ihtiyaç duyulmaktadır.

Araştırma kapsamında elde edilen bulgular, öğretmenlerin cinsiyet, yaş ve çalışma sürelerine göre okullarda yenilikçi yönetim uygulamalarına ilişkin algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığını ortaya koymuştur. Bu durum, cinsiyetin, yaşı ve öğretmenlikteki toplam çalışma süresinin, yenilikçi yönetim uygulamalarına ilişkin algılar üzerinde belirleyici bir etkisi olmadığını göstermektedir. Argon ve Özçelik (2007) yaptıkları çalışmada ilköğretim okulu yöneticilerinin değişim yönetimi yetkinliklerini değerlendirmiştir. Araştırma, okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin algıları arasında farklılıklar olduğunu ve kadın öğretmenlerin yöneticilerin değişim yönetimi yetkinliklerini daha yüksek bulmuşlardır. Benzer bir çalışma yürüten Top (2011) araştırmasında, ilköğretim okul yöneticilerinin yenilik yönetimine yönelik tutumlarını değerlendirmiştir. Araştırma, yöneticilerin cinsiyet ve yaşlarının yenilik yönetimine yönelik tutumlarında belirgin bir etkisi olmadığını belirtmesiyle araştırma ile uyumludur. Ancak, yöneticilerin görev ve mezuniyet durumları ile okuldaki hizmet yıllarının bazı tutum boyutlarında anlamlı farklılıklar olduğunu belirtmiştir.

Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre okul yöneticilerinin teknolojik liderlik davranışlarına ilişkin algılarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu bulgu, Durnalı (2018), Cantürk ve Aksu (2017) ile Ölçek'in (2014) çalışmalarında elde edilen sonuçlarla örtüşmektedir. Elde edilen veriler, öğretmenlerin hizmet süresine bağlı olarak yöneticilerinin teknolojik liderlik yaklaşımlarını farklı şekilde değerlendirmediklerini ortaya koymaktadır. Bu durum, teknolojik liderlik algısının mesleki deneyimden çok, yöneticinin uygulamaya koyduğu stratejilere ve öğretmenle kurduğu ilişkilere dayalı olarak şekillendiğini düşündürmektedir.

Her ne kadar Demirsoy (2016) ve Sincar (2009) gibi bazı araştırmalarda mesleki kıdeme bağlı olarak farklı algı düzeylerinin oluştuğu belirtmiş olsalardı, bu çalışmanın bulguları genel eğilimle örtüşmekte ve mesleki kıdemin teknolojik liderlik algıları üzerinde belirleyici bir değişken olmadığını desteklemektedir. Nitekim günümüz eğitim ortamlarında teknolojinin hızla gelişmesi ve yaygın olarak kullanılmaya başlanması, hem deneyimli hem de genç öğretmenleri benzer teknolojik koşullarda çalışmaya zorlamakta ve bu durum, kıdemden bağımsız bir ortak algı oluşumuna zemin hazırlamaktadır. Ayrıca okullarda gerçekleştirilen hizmet içi eğitimler ve dijital dönüşüm projeleri sayesinde öğretmenler, mesleki deneyim fark etmeksizin benzer bilgi ve becerilerle donatılmakta; bu da algı düzeylerini eşitleyici bir rol oynamaktadır.

Araştırma kapsamında bilgi yönetimi uygulamalarına ilişkin olarak öğretmenlerin genel algılarının orta düzeyde olumlu olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu, Durali'nin (2018) çalışmasındaki “katılıyorum” düzeyindeki öğretmen değerlendirmeleriyle benzerlik göstermektedir. Elde edilen sonuçlar, okullarda bilgi yönetimi uygulamalarının belirli bir düzeyde gerçekleştirildiğini, ancak bu uygulamaların ideal düzeye ulaşması için bazı alanlarda geliştirme ve güçlendirme çalışmalarına ihtiyaç duyulduğunu ortaya koymaktadır. Özellikle bilgi paylaşım kültürünün yerleştirilmesi, veriye dayalı karar alma süreçlerinin güçlendirilmesi ve dijital bilgi sistemlerinin daha etkin kullanımı bu alanlardan bazıları olabilir. Cinsiyet değişkeni açısından değerlendirildiğinde ise, kadın ve erkek öğretmenlerin okul yöneticilerinin bilgi yönetimi eğilimlerine ilişkin algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu sonuç, Gök (2020), Durali (2018) ve Yiğit'in (2015) araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir. Anılan çalışmalarda da cinsiyetin, bilgi yönetimi uygulamalarına yönelik algılar üzerinde belirleyici bir unsur olmadığı tespit edilmiştir. Bu durum, bilgi yönetimi gibi kurumsal ve sistematik süreçlerin öğretmenlerin kişisel özelliklerinden ziyade okulun genel yönetim kültürü, liderin yaklaşımı ve organizasyonel şeffaflık gibi faktörlere bağlı olarak algılandığını göstermektedir. Benzer şekilde, öğretmenlerin yaş gruplarına göre bilgi yönetimine ilişkin algılarında da anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Yaş değişkeninin bu bağlamda etkili bir unsur olmadığı anlaşılmaktadır. Bu sonuç da Gök (2020), Durali (2018) ve Yiğit (2015)'in benzer nitelikteki çalışmalarıyla örtüşmektedir. Yaş gruplarına göre bilgi yönetimi eğilimi değerlendirmelerinde anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Araştırma bulgularına göre, öğretmenlerin mesleki deneyimlerine göre bilgi yönetimine ilişkin algılarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bu durum, mesleki deneyimin öğretmenlerde okul

müdürlerinin bilgi yönetimi eğilimine ilişkin algılarında ortalamalar bakımından değerlendirmelerinde belirleyici bir unsur olmadığını göstermektedir. Söz konusu bulgu, farklı bir ölçme aracının kullanıldığı ama çözümlenen konu açısından bu araştırmaya ve sonucuna benzer bir diğer araştırmayı Şahin (2010) yapmıştır. Fakat Durnalı (2018) konu ve anlamlı fark olması temelinde varılan sonuç açısından, öğretmenlerin mesleki kıdeminin; yalnızca bilginin depolanması boyutunda farklı kıdem grupları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark meydana getirdiğini belirlemiştir.

Araştırma, teknolojik liderlik davranışlarının bilgi yönetimi düzeyleri ve yenilikçi yönetim algıları üzerinde pozitif etkileri olduğunu ortaya koymuştur. Yenilikçi yönetim eğilimlerinin bu ilişkide kısmi bir aracı rol oynadığı tespit edilmiştir. Bu sonuç Balkar'ın (2014) liderlik becerilerinin bilgi yönetimi süreçleri üzerindeki etkilerini ele alan çalışmasıyla örtüşmektedir. Teknolojik liderlik ve becerilerinin bilgi yönetim süreçlerine katkı sağladığı görülmektedir. Yenilikçi yönetim eğilimlerinin daha verimli hale gelmesini sağlayabilir. Özellikle dijital dönüşümün hızlandığı günümüzde, bu liderlik yaklaşımının sinerjik etkisi, örgütsel öğrenme ve yenilik kapasitesinin artırılmasında kritik bir rol oynayabilir.

Netice itibarıyla bu çalışma, mevcut literatüre önemli bir katkı sunarak okul müdürlerinin teknolojik liderlik davranışlarının, bilgi yönetimi süreçleri üzerindeki etkisini ve bu ilişkide yenilikçi yönetim anlayışının aracılık rolünü ortaya koymuştur. Araştırma bulguları, okul yöneticilerinin teknolojiye dayalı liderlik becerilerinin, bilgiye erişim, bilginin paylaşımı ve etkin kullanımı gibi süreçlerde doğrudan etkili olduğunu göstermektedir. Ayrıca, yenilikçi yönetim uygulamalarının bu etkiyi güçlendirerek bilgi yönetimi sistemlerinin daha verimli işlemesine katkı sağladığı anlaşılmaktadır. Bu sonuçlar, liderlik ve yenilikçilik temelli stratejilerin eğitim kurumlarında sadece teknolojik dönüşümü değil, aynı zamanda kurumsal öğrenme kapasitesini ve örgütsel gelişimi de desteklediğini göstermektedir. Elde edilen bulgular, eğitim kurumlarında liderlik ve yenilikçilik odaklı stratejilerin uygulanmasının bilgi yönetimi etkinliğini artıracak ve bunun da doğrudan okul performansına olumlu yansımalar sağlayacağı yönündeki literatürle örtüşmektedir.

6. SONUÇLAR

Araştırma bulgularına göre okul yöneticilerinin teknolojik liderlik davranışları, bilgi yönetimi düzeyleri ve yenilikçi yönetim uygulamalarına ilişkin öğretmen algıları incelenmiş ve öğretmenlerin okul yöneticilerinin teknoloji, bilgi ve yenilik odaklı liderlik davranışlarını genel olarak orta düzeyde algıladıkları belirlenmiştir. Öğretmenlerin cinsiyet, yaş ve mesleki kıdem gibi demografik değişkenlerine göre yapılan analizlerde, bu faktörlerin öğretmen algıları üzerinde anlamlı bir farklılık yaratmadığı gözlemlenmiştir. Yapısal eşitlik modeli analizi sonuçları, okul müdürlerinin teknolojik liderlik davranışlarının bilgi yönetimi düzeyleri üzerinde doğrudan pozitif bir etkisi olduğunu ve yenilikçi yönetim uygulamalarının bu ilişkiyi aracılık ettiğini ortaya koymuştur.

7. ÖNERİLER

7.1. Öneriler

Araştırma sonuçlarına dayanarak, “Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Teknolojik Liderlik Davranışları Arasındaki İlişkide Yenilikçi Yönetimin Aracı Rolü” başlıklı çalışma için aşağıdaki öneriler sunulmuştur:

1. Okul yöneticilerinin teknolojik liderlik becerilerinin geliştirilmesine yönelik sürekli eğitim ve profesyonel gelişim programlarının oluşturulması önerilmektedir. Bu programlar, teknolojik yeniliklerin entegrasyonu, eğitimde teknoloji kullanımı ve dijital araçların pedagojik açıdan etkili kullanımı konularını kapsamalıdır.

2. Öğretmenlerin teknolojiyi eğitim süreçlerinde etkin bir şekilde kullanmalarını teşvik edecek destek mekanizmalarının geliştirilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda, teknolojik altyapının güçlendirilmesi, öğretmenlerin teknoloji kullanımı konusunda mesleki gelişim fırsatlarının sunulması ve teknoloji entegrasyonu konusunda rehberlik hizmetlerinin sağlanması önerilmektedir.

3. Eğitim kurumlarında yenilikçi yönetim uygulamalarının teşvik edilmesi, okullarda olumlu bir yenileşme ikliminin oluşturulmasına katkıda bulunabilir. Bu bağlamda, yenilikçi projelerin desteklenmesi, yenilikçi öğretim metodolojilerinin benimsenmesi ve eğitim teknolojilerinin entegrasyonu özendirilmelidir.

4. Eğitim politikaları ve stratejileri, teknolojik liderlik ve yenileşme ikliminin desteklenmesi yönünde geliştirilmelidir. Eğitim bakanlıkları ve ilgili kurumlar, teknolojik liderlik becerilerinin geliştirilmesi ve yenileşme ikliminin güçlendirilmesine yönelik politikaları önceliklendirmeli ve bu alanda yatırımları artırmalıdır.

5. Bu çalışmanın bulguları, sonraki araştırmalara temel teşkil edebilir. Gelecekte yapılacak çalışmalar, farklı eğitim kurumları ve farklı demografik özelliklere sahip öğretmen grupları ile teknolojik liderlik ve yenileşme iklimi arasındaki ilişkiyi daha derinlemesine inceleyebilir. Ayrıca, yenilikçi yönetim uygulamalarının etkinliğini değerlendiren ve bu alanda en iyi uygulamaları belirleyen çalışmalar da faydalı olacaktır.

Bu öneriler, eğitim kurumlarının daha yenilikçi ve etkili hale gelmesine katkı

sağlayarak, eğitim kalitesinin artırılmasına yardımcı olabilir.

KAYNAKLAR

- Açıklan, A. ve Özkan, M. (2015). *Bir öğrenim çevresi olarak okulu yönetmek*. Ankara: Pegem Akademi.
- Adams, R., Bessant, J. ve Phelps, R. (2006). Innovation management measurement: A review. *International Journal of Management Reviews*, 8(1), 21–47.
- Akbaba Altun, S. (2001). Elementary school principals' attitudes towards technology and their computer experience. Retrieved from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED477708.pdf>
- Alkış, Y. (2025). *Yapısal eşitlik modellemesi ve uygulamaları*. Akademik Yayıncılık.
- Anderson, R. E. ve Dexter, S. (2005). School technology leadership: An empirical investigation of prevalence and effect. *Educational Administration Quarterly*, 41(1), 49–82.
- Argon, T., İsmetoğlu, M. ve İşeri, B. (2014). Okul yöneticilerinin değerlere göre yönetim ile yenilik yönetimlerine yönelik öğretmen görüşleri. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 3(4), 111-119.
- Aslan, H. ve Kesik, F. (2016). Yenilikçi okul ölçeğinin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 22(4), 463-482.
- Bağlıbel, M., Samancıoğlu, M. ve Summak, M. (2010). Okul yöneticileri tarafından e-okul uygulamasının genişletilmiş teknoloji kabul modeline göre değerlendirilmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(13), 331-348.
- Balkar, B. (2012). *Ortaöğretim okulu müdürlerinin liderlik becerilerinin bilgi yönetimi süreç yeterliklerindeki rolü* [Doktora tezi]. Gaziantep Üniversitesi.
- Banoğlu, K. (2011). Okul müdürlerinin teknoloji liderliği yeterlikleri ve teknoloji koordinatörlüğü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 11(1), 199-213.
- Baydemir, E. (2021). *Eğitim yöneticilerinin teknoloji liderliği yeterliliklerinin öğretmenler tarafından değerlendirilmesi* [Yüksek lisans tezi]. Pamukkale Üniversitesi.
- Bayrakcı, M. ve Eraslan, F. (2014). Ortaöğretim okul yöneticilerinin inovasyon yeterlilikleri. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 96-136.
- Bayram, Ş. H. (2017). *Yenilikçilik iklimi ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide dönüşümcü liderliğin düzenleyici rolü ve bir belediye örneği* [Yüksek lisans tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Beycioğlu, K. ve Aslan, M. (2010). Okul gelişiminde temel dinamik olarak değişim ve yenileşme: Okul yöneticileri ve öğretmenlerin rolleri. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(1), 153-173.
- Bodur, E. ve Argon, T. (2019). Yenilikçi okul ve örgüt iklimine ilişkin öğretmen görüşleri. *Uluslararası Liderlik Eğitimi Dergisi*, 1(1), 75-88.
- Bostancı, H. (2010). *Okul yöneticilerinin teknolojik liderlik yeterlilikleri açısından incelenmesi* [Yüksek lisans tezi]. Gazi Üniversitesi.

- Boydak Ozan, M. ve Karabatak, S. (2013). Ortaöğretim okul yöneticilerinin yenilik yönetimine yaklaşımları ve karşılaştıkları sorunlar. *International Journal of Educational Science*, 5(1), 258-273.
- Bülbül, T. (2012). Okullarda yenilik yönetimi ölçeği'nin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12(1), 157-175.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2019). *Bilimsel araştırma yöntemleri (26. baskı)*. Ankara: Pegem Akademi.
- Cantürk, G. ve Aksu, T. (2017). Okul yöneticilerinin teknolojik liderlik davranışları. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 6(4), 21-38.
- Cormican, K. ve O'Sullivan, D. (2004). Auditing best practice for effective product innovation management. *Technovation*, 24, 819-829.
- Demirkaya, H. ve Zengin, R. (2014). Hizmet inovasyonu ve bir uygulama örneği. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırma Dergisi (EJOİR)*, 2(1), 106-116.
- Demirsoy, S. (2016). *Okul yöneticilerinin teknolojik liderlik yeterlikleri ile öğretmenlerin teknolojik pedagojik bilgi düzeyleri arasındaki ilişki* [Yüksek lisans tezi]. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- Demirtaş, H., Üstüner, M. ve Özer, N. (2007). Okul yönetiminde karşılaşılan sorunların öğrenci ve okul ile ilgili değişkenler açısından incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 51, 421-455.
- Dexter, S. (2011). School technology leadership: Artifacts in systems of practice. *Journal of School Leadership*, 21(2), 166-189.
- Dönmez, A., ve Sincar, M. (2008). Teknolojik liderlik davranışı, kriz yönetimi ve uzaktan eğitim arasındaki ilişki: Öğretmen algıları. *Yüzcü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, V, 1-15.
- Durna, U. (2002). *Yenilik yönetimi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Durnalı, M. (2018). *Öğretmenlere göre okul müdürlerinin teknolojik liderlik davranışları ve bilgi yönetimini gerçekleştirme düzeyleri* [Doktora tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Durnalı, M. (2019). Ortaokul öğretmenlerinin görüşlerine göre okul müdürlerinin sergilediği teknolojik liderlik davranış düzeyi. *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, 401-430.
- Durnalı, M. ve Akbaşlı, S. (2020). Okul müdürleri teknolojik liderlik davranışlarının okulda bilgi yönetiminin gerçekleşme düzeyine etkisi. *Milli Eğitim Dergisi*, 49(225), 23-54.
- Durnalı, M. ve Limon, İ. (2020). Bilgi yönetimi eğilimi ile teknolojik liderlik davranışları arasındaki ilişki: Öğretmen görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 26(3), 463-510.
- Elçi, Ş. (2006). *İnovasyon: Kalkınmanın ve rekabetin anahtarı*. Nova Yayınları.
- Eren, E. ve Kurt, A. A. (2011). İlköğretim okul müdürlerinin teknoloji liderliği

- davranışları. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2011(8), 219-238.
- Esplin, N. (2017). *Utah elementary school principals' preparation as technology leaders* [Doktora tezi, Utah Eyalet Üniversitesi]. Retrieved from <https://digitalcommons.usu.edu/etd/577>
- Gazel, E. (2021). *Okulların yenileşme iklimi ile öğretmenlerin özerklikleri arasındaki ilişki* [Yüksek lisans tezi]. Dumlupınar Üniversitesi.
- Gerçek, M. M. (2016). *Özel okullarda görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre yöneticilerin teknolojik liderlik düzeyi ile yöneticilik etkililiği arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yüksek lisans tezi]. Afyon Kocatepe Üniversitesi.
- Göl, E. (2012). *İlköğretim okulu yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin öğretmen algıları (Kırklareli ili örneği)* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Trakya Üniversitesi.
- Görgülü, D. (2013). *Bilgi toplumuna geçiş sürecinde okul yöneticilerinin teknolojik liderlik yeterlilikleri açısından incelenmesi: Konya ili örneği* [Yüksek lisans tezi]. Atatürk Üniversitesi.
- Güçlü, N. ve Koşar, S. (2021). *Eğitim yönetiminde liderlik: Teori, araştırma ve uygulama*. Ankara: Pegem Akademi.
- Gülşen, C. (2014). The readiness levels of secondary school administrators to the innovation management. *International Journal on New Trends in Education and Their Implications*, 5(2), 77-86.
- Hacıfazlıoğlu, Ö., Karadeniz, Ş. ve Gülay, G. (2010). Eğitim yöneticileri teknoloji liderliği standartlarına ilişkin öğretmen, yönetici ve denetmenlerin görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(4), 537-577.
- Hamzah, M. I. M., Juraime, F. ve Mansor, A. N. (2016). Malaysian principals' technology leadership practices and curriculum management. *Creative Education*, 7, 922-930.
- Hayytov, D. (2013). *Eğitim yöneticilerinin teknoloji liderliği yeterlik algıları ile öğretmenlerin teknolojiye yönelik tutumları arasındaki ilişki* [Yüksek lisans tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Hero, J. L. (2020). Discovering the Principal's Technology Leader: Its Impact on Teachers' Technological Competence. *Online Submission*, 4(6), 4-10.
- Hoyle, R. H. (1995). *Structural equation modeling: Concepts, issues, and applications*. Sage Publications.
- İraz, R. ve Altınışik, İ. (2016). Örgüt içi faktörlerin yenilik ve yaratıcılık performansına etkisi: hizmet sektöründe bir uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi*, 11, 114-132.
- Irmak, M. (2015). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin, yöneticilerinin "teknoloji liderliği" düzeylerine ilişkin algıları* [Yüksek lisans tezi]. Pamukkale Üniversitesi.
- Karasar, N. (2020). *Bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar, teknikler ve ilkeler*.

Nobel Yayıncılık.

- Karataş, S., Gök, S. ve Özçetin, S. (2015). Okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin öğretmen algıları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33, 167-185.
- Kırlioğlu, İ. (2021). *Okul müdürlerinin teknolojik liderlik düzeylerinin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi* [Yüksek lisans tezi], İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- Koç, Y. (2017). Sosyal bilimlerde örnekleme kuramı. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 47, 480-495.
- Köroğlu, S. A. (2015). Literatür taraması üzerine notlar ve bir tarama tekniği. *GİDB Dergi*, (01), 61-69.
- Leylek, A. (2022). *Teknolojik liderlik ile ilgili lisansüstü tezlerin incelenmesi* [Proje Raporu]. Pamukkale Üniversitesi.
- MEB. (2022, 12 Mart). Milli Eğitim Bakanlığı. <https://www.meb.gov.tr/>
- MEB. (2022, 27 Ocak). Fatih Projesi. <http://fatihprojesi.meb.gov.tr/about.html>
- Murphy, J. ve Shipman, N. (1999). The Interstate School Leaders Licensure Consortium: A standards-based approach to strengthening educational leadership. *Journal of Personnel Evaluation in Education*, 13(3), 205-224.
- Mürtezaoğlu, S. (2015). *Pozitif-negatif duyguların, otomatik düşüncelerin ve bazı kişisel değişkenlerin okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlik inanç düzeyleri üzerindeki etkisi* [Yüksek lisans tezi]. İstanbul Aydın Üniversitesi.
- Naktiyok, A. (2004). *İç girişimcilik*. İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Oke, A. (2004). Barriers to innovation management in service companies. *Journal of Change Management*, 4(1), 31-44.
- Ömür, Y. E. (2014). *Lise yöneticilerinin yenilik yönetimi becerileri ile okullardaki örgütsel öğrenme mekanizmalarına yönelik yönetim becerileri ile okullardaki örgütsel öğrenme mekanizmalarına yönelik görüşleri* [Yüksek lisans tezi]. Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Özgözü, S. (2015). *Eğitim örgütlerinde yöneticilerin liderlik davranışları, bilgi yönetimi ve örgüt kültürü ilişkisi* [Doktora tezi] Ege Üniversitesi.
- Özmen, A. (2017). *Okul yöneticilerinin liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş motivasyonları arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yüksek lisans tezi]. Yeditepe Üniversitesi.
- Öztürk, M. (2017). *İlkokul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin öğretmen algıları: İstanbul ili Avcılar ilçesi örneği* [Yüksek lisans tezi]. Yıldız Teknik Üniversitesi.
- Parzafall, M., Seeck, H. ve Leppänen, A. (2008). Employee innovativeness in organizations: A review of the antecedents. *Finnish Journal of Business Economics*, 2(8), 165-182.

- Polatcan, M. (2017). *Okullarda sosyal sermaye ile yenileşme iklimi arasındaki ilişki* [Doktora tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Ruiz, J. (2009). Sociological discourse analysis. *Forum Qualitative Social Research*, 10
- Sak, R., Şahin Sak, İ. T., Öneren Şendil, Ç. ve Nas, E. (2021). Bir araştırma yöntemi olarak doküman analizi. *Kocaeli Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 4(1), 227-256.
- Seven, T. (2021). *Okul yöneticilerinin teknolojik liderlik öz yeterliklerinin uzaktan eğitim tutumları ile ilişkisi* [Yüksek lisans tezi]. İstanbul Kültür Üniversitesi.
- Sheninger, E. (2014). *Digital leadership: Changing paradigms for changing times*. Corwin Press.
- Sincar, M. (2009). *İlköğretim okulu yöneticilerinin teknoloji liderliği rollerine ilişkin bir inceleme* [Doktora tezi]. İnönü Üniversitesi.
- Smith, M., Busi, M., Ball, P. ve Meer, R. (2008). Factors influencing an organisation's ability to manage innovation: A structured literature review and conceptual model. *International Journal of Innovation Management*, 12(4), 655-676.
- Sönmez, B., Eşkin-Bacaksız, F. ve Yıldırım, A. (2020). Yenilik iklimi ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması: Geçerlilik ve güvenirlik çalışması. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 20(2), 75-82.
- Şahin, C. ve Demir, F. (2015). Değişim çağında okul yöneticilerinin okullardaki eğitim teknolojilerini yönetme becerilerinin incelenmesi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(39), 717-725.
- Şenel, S. (2022). *Öğretmenlerin pandemi sürecinde uzaktan eğitim ortamlarını kullanımı ile okul müdürlerinin teknolojik liderlik davranışları arasındaki ilişki* [Yüksek lisans tezi]. Pamukkale Üniversitesi.
- Şişman, M. (2020). *Eğitimde mükemmellik arayışı: Etkili okullar*. Ankara: Pegem Akademi.
- Şişman Eren, E. (2011). *İlköğretim okul müdürlerinin eğitim teknolojilerini sağlama ve kullanmada gösterdikleri liderlik davranışları* [Doktora tezi]. Anadolu Üniversitesi.
- Taş, S. (2007). Eğitimde yenileşmenin önündeki engeller (dört köşe tekerlekler). *SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17, 183-192.
- TDK. (2023). *Güncel Türkçe Sözlük*. Retrieved from www.tdk.gov.tr
- Thannimalai, R. ve Raman, A. (2018). The effect of principals' technology leadership and professional development on teachers' technology integration in secondary schools. *Malaysian Journal of Learning and Teaching*, 15(1), 201-226.
- Top, M. Z. (2011). *İlköğretim okulu yöneticilerinin yenilik yönetimine ilişkin tutumlarının incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi.

- Turan, S. (2006). Avrupa birliği sürecinde eğitim ve okulun işlevini yeniden düşünmek. *Eğitime Bakış Dergisi*, 2(7), 3-9.
- Ulukaya, F. (2015). *Okul yöneticilerinin teknoloji liderliği öz-yeterlikleri ile eğitim öğretim işlerini gerçekleştirme düzeyleri arasındaki ilişki* [Yüksek lisans tezi]. Gaziosmanpaşa Üniversitesi.
- Ünal, M. (2012). Bilgi çağında değişim ve liderlik. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(1), 297-310.
- Ünver, İ. K. (2022). *Okul müdürlerinin teknolojik liderlik davranışı ve kriz yönetimi becerileri ile öğretmenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumlarının incelenmesi* [Yüksek lisans tezi]. Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi.
- Vlok, A. (2012). A leadership competency profile for innovation leaders in a science-based research and innovation organization in South Africa. *Procedia -Social and Behavioral Sciences*, 41, 209-226.
- Weng, C. H. ve Tang, Y. (2014). The relationship between technology leadership strategies and effectiveness of school administration: An empirical study. *Computers and Education*, 76, 91-107.
- YEGİTEK. (2024, Kasım 16). *Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü*. Retrieved from <https://yegitek.meb.gov.tr/www/tarihce/icerik/15>
- Yumlu, E. (2020). *Okul yöneticilerinin sahip oldukları teknolojik liderlik yeterlilikleri ile okul etkililiği arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yüksek lisans tezi]. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

İsim Soyisim : EMİNE ALEV YETKİN YÜCEL
Doğum Tarihi : 1983-12-02
Doğum Yeri : ŞANLIURFA
Telefon : 05055363863
E-Posta : ayetkinyucel@gmail.com

EĞİTİM BİLGİLERİ

Okul	Bölüm	Baş. Yılı	Bit. Yılı
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ/TEKNİK EĞİTİM FAKÜLTESİ/BİLGİSAYAR SİSTEMLERİ ÖĞRETMENLİĞİ	TEKNİK EĞİTİM FAKÜLTESİ BİLGİSAYAR SİSTEMLERİ ÖĞRETMENLİĞİ	2002	2006
ANADOLU ÜNİVERSİTESİ/İŞLETME FAKÜLTESİ/İŞLETME BÖLÜMÜ/İŞLETME PR. (AÇIKÖĞRETİM)/	İŞLETME	2003	-1
HARRAN ÜNİVERSİTESİ/SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ/EĞİTİM YÖNETİMİ (YL) (TEZSİZ)	TEZSİZ EĞİTİM YÖNETİMİ	2020	2021
HARRAN ÜNİVERSİTESİ/SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ/EĞİTİM YÖNETİMİ (YL) (TEZLİ)/	EĞİTİM YÖNETİMİ (TEZLİ)	2022	-1

MUŞ HASKÖY 75.Yıl Yatılı İlköğretim Okulu
05/09/2006 15/06/2009 (Bilişim Teknolojileri Öğretmenliği)

ŞANLIURFA MERKEZIMKB Çok Programlı Lisesi
17/06/2009 22/07/2013

ŞANLIURFA MERKEZ Şanlıurfa Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi
22/07/2013 26/12/2013

ŞANLIURFA HALİLİYE Urfa Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
26/12/2013 - halen

EKLER

EK 1

OKUL MÜDÜRÜ TEKNOLOJİK LİDERLİK DAVRANIŞ ÖLÇEĞİ

Bu ölçek, öğretmen görüşlerine göre, okulda öğretmenlerin teknoloji kullanımında okul müdürlerinin sergiledikleri teknolojik liderlik davranışlarını çözümlemeyi amaçlamaktadır. Okul müdürünüz ile en az bir yıldır bu okulda birlikte çalışıyorsanız lütfen bu ölçeği cevaplayınız. Bu kapsamda vereceğiniz cevaplar tamamen bilimsel amaçlı kullanılacaktır. Ad ve soyadı bilginiz alınmayacaktır. Katkınız için teşekkür ederiz.

1. Cinsiyetiniz:

() Kadın () Erkek

2. Yaşınız:

() 20-30 () 31-40 () 41-50 () 51 ve üzeri

3. Branşınız:

4. Öğretmenlikteki Toplam Çalışma Süreniz (Mesleki kıdeminiz):

() 0-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16-20 yıl () 21 yıl ve üzeri

5. Öğrenim Durumunuz:

() Ön Lisans () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora

6. Bu Okuldaki Toplam Çalışma Süreniz:

() 0-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16-20 yıl () 21 yıl ve üzeri

7. Bu Okuldaki Okul Müdürüyle Çalışma Süreniz:

() 0-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16-20 yıl () 21 yıl ve üzeri

OKUL MÜDÜRÜ TEKNOLOJİK LİDERLİK DAVRANIŞ ÖLÇEĞİ

EK 2

Okul müdürünüz ile en az bir yıldır bu okulda birlikte çalışıyorsanız lütfen bu ölçeği cevaplayınız. Aşağıda okul müdürünüzün teknolojik liderlik davranışına ilişkin ifadeler yer almaktadır. Bu ifadelere katılma derecenizi yandaki kutucuklardan yalnızca birisine "X" veya "✓" vb. işareti koyarak belirtiniz lütfen.		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Okul müdürüm;						
1.	Okulda teknoloji kullanımına ilişkin endişelerimi gidermeye çalışır.					
2.	Okulda teknoloji kullanımına ilişkin riskleri önlemeye çalışır.					
3.	Okulda teknoloji kullanımına ilişkin açık beklentiler oluşturur.					
4.	Okulda teknoloji kullanımına ilişkin açık beklentiler oluşturur.					
5.	Okulda teknoloji kullanımına ilişkin açık beklentiler oluşturur.					
6.	Okulda teknoloji kullanımına ilişkin açık beklentiler oluşturur.					
7.	Okulda teknoloji kullanımına ilişkin açık beklentiler oluşturur.					
8.	Okulda teknolojiyi başarılı bir şekilde öğretim sürecine uygulamamı sağlar.					
9.	Okulda ihtiyacım olan bilgi teknolojileri araçlarının kullanıma hazır olmasını sağlar.					
10.	Okulda ihtiyacım olan bilgi teknolojileri araçlarının kullanıma hazır olmasını sağlar.					
11.	Okulda öğretim sürecinde ihtiyacım olan donanımı sağlar.					
12.	Okulda öğretim sürecinde ihtiyacım olan donanım yükseltmelerini sağlar.					
13.	Okulda öğretim sürecinde ihtiyacım olan donanım yükseltmelerini sağlar.					
14.	Okulda öğretim sürecinde ihtiyacım olan donanım yükseltmelerini sağlar.					
15.	Okulda öğretim sürecinde ihtiyacım olan donanım yükseltmelerini sağlar.					
16.	Okulda öğretim sürecinde ihtiyacım olan donanım yükseltmelerini sağlar.					
17.	Okulda öğretim sürecinde ihtiyacım olan donanım yükseltmelerini sağlar.					
18.	Okulda öğretim sürecinde ihtiyacım olan donanım yükseltmelerini sağlar.					

OKUL MÜDÜRÜ TEKNOLOJİK LİDERKİ DAVRANIŞ ÖLÇEĞİ

EK 3

Ek-1. Bilgi Yönetimi Eğitimi Ölçeği Formu

Okulumuzda;	Kesinlikle Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Bilgi ve bilgileri yakalamak ve depolamak sistemlerimiz vardır.				
2. Gelecekte kullanmak amacıyla kaydedilmesi daha kolay bir formatta fikirleri kodlayacak ve sınıflandıracak sistemlerimiz vardır.				
3. Okulumuzdaki bilgi teknolojileri, farklı fikir ve bilgileri yakalama, sınıflandırma, depolama ve bunlara erişim için eğitime göre yeterli araçlar ve sistemlerdir.				
4. E				
5. Okulda çalışanlar, bilgi ve teknolojiyi kullanarak, bilginin kullanılabilirliğini artırarak, an				
sistemler ve mekanlar var.				
6.				
7.				
8. Ortak çıkarlarımız olan meslektaşlarımızla sık sık fikir alışverişinde bulunuyoruz.				
9. Bir dizi dış kaynaklı bilgi ve enformasyona erişim amacıyla enformasyon teknolojilerini kullanırız.				
10.				
11. Diğer okullar ile düzenli bilgi paylaşımı sağlayacak ağlarımız mevcuttur.				
12.				
(TERS MADDE)				
13. Fikirleri, kim tarafından ortaya atıldıklarına göre değil, okulumuza sağlayacağı faydaya göre değerlendiririz.				
14.				
15. Çalışanlarca bilgi ve fikir hakkına saygı duyulan genel bir kültür vardır.				
16. Yeni fikirlere katkıda bulunan çalışanlar bu fikrin geliştirilmesi ve uygulanması sürecine dâhil edilir.				

BİLGİ YÖNETİMİ EĞİTİMİ ÖLÇEĞİ

Okullarda Yenilik Yönetimi Ölçeği (Öğretmen Formu)

Bölüm II

Bu bölümde yenilik yönetimi yeterliklerinize ilişkin ifadeler bulunmaktadır. Lütfen her bir maddede uygun gördüğünüz seçeneği işaretleyiniz.

Maddeler	Hic katılmıyorum	Az katılmıyorum	Orta derecede katılmıyorum	Çok katılmıyorum	Tamamen katılmıyorum
1. Okulun çevresindeki kamu kuruluşlarından (kütüphane, spor kulübü vb.) a çalışır.	()	()	()	()	()
2. Okulda çalışan özel kuruluşlardan (meslek odaları, sivil toplum örgütleri vb.) okuldaki yenilik çalışmaları için destek bulmaya çalışır.	()	()	()	()	()
3. Yenilik komü	()	()	()	()	()
4. Yenilik çalışmalarına katkı sağlaması için okulda fiziksel alanlar (toplantı salonu, çalışma odası) tahsis eder.	()	()	()	()	()
5. Yenilik sürecinde kullanılabilecek araç ve gerecin teminini sağlar.	()	()	()	()	()
6. Yenilik için gerekli dış hizmete ulaşabilmek için tüm okul personelinin aktifli etkinliklere katılmasını sağlar.	()	()	()	()	()
7. Yenilik için gerekli dış hizmete ulaşabilmek için tüm okul personelinin aktifli etkinliklere katılmasını sağlar.	()	()	()	()	()
8. Okulda yeni gelişmeler izler.	()	()	()	()	()
9. Eğitim alanındaki yeniliklerin tüm okul personeli tarafından anlaşılması için çaba harcar.	()	()	()	()	()
10. Okulda yenilik için çaba harcar.	()	()	()	()	()
11. Okula ve çevresine olumlu katkı getirmeyeceğini hissettiği yenilik projelerini hemen sonlandırır.	()	()	()	()	()
12. Okuldaki tüm personele yenilikçi anlayışın önemini vurgular.	()	()	()	()	()
13. Yeniliğin okula ve çevresine getireceği katkıyı tüm okul personeline açıkça anlatır.	()	()	()	()	()
14. Yeniliğin okula ve çevresine getireceği katkıyı tüm okul personeline açıkça anlatır.	()	()	()	()	()
15. Tüm okul personelinin yaratıcı ve yenilikçi fikirlerini saygı ile karşılar.	()	()	()	()	()
16. Yenilikçi fikirleri benimseyen ve savunan personeli okula tutmak için çaba harcar.	()	()	()	()	()
17. Karar verirken fikir birliğini ve ortak bir yaklaşımı benimser.	()	()	()	()	()
18. Okulda yeniliğin çevreye uyum sağlamanın ve çevreyle bütünleşmenin bir aracı olarak görülmesini sağlar.	()	()	()	()	()
19. Yenilik sürecinde tüm okul personeli, öğrenciler ve velilerle iletişimde açık olur.	()	()	()	()	()
20. Tüm okul personeli, öğrenciler ve velilerle iletişimde açık olur.	()	()	()	()	()
21. Tüm okul personeli, öğrenciler ve velilerle iletişimde açık olur.	()	()	()	()	()
22. Tüm okul personeli, öğrenciler ve velilerle iletişimde açık olur.	()	()	()	()	()
23. Tek kişi ya da grupları değil tüm okul personelinin yenilikçi fikirler bekler.	()	()	()	()	()
24. Yenilik için alınan riskin, kazanç olarak geri döneceğine tüm okul personelinin inandırılmaya çalışır.	()	()	()	()	()
25. Yenilikçi fikirleri benimseyen ve savunan personeli okula tutmak için çaba harcar.	()	()	()	()	()
26. Okulumuzun gelişimine katkı sağlayacak yeniliklere öncelik verir.	()	()	()	()	()
27. Yenilikçi fikirleri benimseyen ve savunan personeli okula tutmak için çaba harcar.	()	()	()	()	()
28. Okulda yenilik sürecinin kestirilemeyen sonuçlarına karşı nazırlıklı olur.	()	()	()	()	()
29. Yeniliğin okula kazandıracaklarının maliyet/yarar analizini yapar.	()	()	()	()	()
30. Yenilik sürecinde görev alan okul personelinin sürece katılmasını sürekli kontrol eder.	()	()	()	()	()
31. Yenilikçi projeleri geliştirmek için tüm personelin birbirleri ile işbirliği içerisinde olmasını sağlar.	()	()	()	()	()
32. Yenilikçi fikirleri benimseyen ve savunan personeli okula tutmak için çaba harcar.	()	()	()	()	()

Ölçek formundaki sorular sona ermiştir. Katılımınız için teşekkür ederim.

OKULLARDA YENİLİK YÖNETİMİ ÖLÇEĞİ

EK 5

Evrak Tarih ve Sayısı: 18.01.2024-301640



T.C.
HARRAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Sayı : E-14754235-044-301640
Konu : Anket İzni (Emine Alev YETKİN
YÜCEL)

18.01.2024

EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI BAŞKANLIĞINA

Harran Üniversitesi Rektörlüğü Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı Eğitim-Öğretim, Planlama ve İstatistik Şube Müdürlüğünün, 17.01.2024 tarihli ve 301122 sayılı yazısı ekte sunulmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Doç. Dr. Mustafa ULUKAVAK
Müdür V.

Ek:İlgi Yazı ve Ekleri (10 Sayfa)

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : *BSELSEKH817* Pin Kodu : 93742

Belge Takip Adresi :
https://ebys.harran.edu.tr/envision/Validate_Doc.aspx?eD=BSELSEKH817&eS=301640

Adres: Harran Üniversitesi Osmangazi Kampüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü
Telefon: 0414 318 3769 Faks: 0414 318 3770
e-Posta: sosbilens@harran.edu.tr Web: sosyalbilens.harran.edu.tr
Kep Adresi: harranuniversitesi@hs01.kep.tr

Bilgi için: Recep MARAL
Unvanı: Memur
Tel No: 533 121 6306



Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

İZİN

EK 6

Evrak Tarih ve Sayısı: 18.01.2024-301640



T.C.
HARRAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Sayı : E-14754235-044-301640
Konu : Anket İzni (Emine Alev YETKİN
YÜCEL)

18.01.2024

EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI BAŞKANLIĞINA

Harran Üniversitesi Rektörlüğü Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı Eğitim-Öğretim, Planlama ve İstatistik Şube Müdürlüğü'nün, 17.01.2024 tarihli ve 301122 sayılı yazısı ekte sunulmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Doç. Dr. Mustafa ULUKAVAK
Müdür V.

Ek:İlgi Yazı ve Ekleri (10 Sayfa)

İZİN

Evrak Tarih ve Sayısı: 17.01.2024-301086



T.C.
ŞANLIURFA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü



Sayı : E-26292541-44-94489992
Konu : Araştırma, Uygulama ve Anket İzni
(Emine Alev YETKİN YÜCEL)

16.01.2024

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi : 17.07.2023 tarih ve 79871462 sayılı Valilik Makam Onayı.

Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi Emine Alev YETKİN YÜCEL tarafından tutanakta belirtilen konu ile ilgili araştırma izni hakkındaki 02.01.2024 tarih ve 295775 sayılı yazısı, ilgi sayılı Valilik Makam Onayı ile oluşturulan komisyon tarafından incelenmiştir. İlginin çalışmasının Millî Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 21/01/2020 tarih ve 2020/2 sayılı genelgede belirtilen hususlar çerçevesinde uygulanabileceği ekte gönderilen komisyon tutanağı ile onaylanmıştır. Denetimleri ilgili okul, ilçe millî eğitim müdürlükleri tarafından gerçekleştirilmek üzere derslerin aksatılmaması kaydıyla, araştırmanın ayrıca öğrenci, veli ve/veya öğretmenlerden alınacak izin ve gönüllük esasları çerçevesinde 2023-2024 eğitim öğretim yılı sonuna kadar tutanakta belirtilen Karaköprü, Haliliye ve Eyyübiye ilçelerimizde yer alan her kademedeki okullarda görev alan yöneticilere, öğretmenlere yönelik araştırma, uygulama ve anket çalışması yapılması hususunda ;

Bilgilerinizi ve gereğini arz ve rica ederim.

Asım SULTANOĞLU
İl Millî Eğitim Müdürü

EK:

- 1-Komisyon Tutanağı (1 sayfa)
- 2-Anket (7 Sayfa)

Gereği:

Haliliye İlçe Millî Eğitim Müdürlüğüne
Eyyübiye İlçe Millî Eğitim Müdürlüğüne
Karaköprü İlçe Millî Eğitim Müdürlüğüne

Bilgi:

Harran Üniversitesi Rektörlüğüne
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

Adres : Ertuğrulgazi Mahallesi Osmangazi Sokak No:14
Haliliye/Şanlıurfa
Telefon No : 0 (414) 280 63 57
E-Posta: strateji63@meb.gov.tr
Kep Adresi : meb@h101.kep.tr

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-sbys>

Bilgi için: AR-GE

Unvan : Büro Hizmetleri

Faks:4142806399

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 9b61-735c-3e4a-81bc-c177 kodu ile teyit edilebilir.

İZİN

Evrak Tarih ve Sayısı: 17.01.2024-301086

ARAŞTIRMA İNCELEME VE DEĞERLENDİRME KOMİSYONU
TOPLANTI TUTANAĞI

Valilik Makamının 17.07.2023 tarih ve 79871462 sayılı oluruna istinaden oluşturulan komisyonumuz toplanarak; Harran Üniversitesi Rektörlüğünün 02.01.2024 tarih ve 295775 sayılı yazısına istinaden, Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Emine Alev YETKİN YÜCEL'in, Araştırma çalışması uygulayacağı "Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Teknolojik Liderlik Davranışları ve Bilgi Yönetimi Düzeyleri Arasındaki İlişkide Yenilikçi Yönetim Aracı Rolü" adlı Araştırma çalışması ve müdürlüğümüzce mühürlenmiş ekteki uygulama ölçeklerinin; Milli Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 21/01/2020 tarih ve 2020/2 sayılı genelgede belirtilen hususlar çerçevesinde, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Milli Eğitim Temel Kanunu ile Türk Milli Eğitiminin genel amaçlarına uygun olarak yürürlükte olan tüm yasal düzenlemelerde belirtilen ilke, esas ve amaçlara aykırılık teşkil etmeyecek şekilde, denetimleri ilgili okul, İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri tarafından gerçekleştirilmek üzere, derslerin aksatılmaması kaydıyla, araştırmanın ayrıca öğrenci, veli ve/veya öğretmenlerden alınacak izin ve gönüllülük esasları çerçevesinde 2023-2024 eğitim öğretim yılı sonuna kadar, Karaköprü, Haliliye, Eyyübiye ilçemizde yer alan her kademedeki okullarda görev alan yönetici, öğretmenlerine yönelik Araştırma, Uygulama ve Anket çalışması talebi komisyonumuzca uygun görülmüştür.


İsmail TOĞA
Komisyon Başkanı


Mucanıt Muhammed HAYDARLI
Üye


Muhârem ÇELİK
Üye

Bu belge,güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

İZİN

EK 9

Evrak Tarih ve Sayısı: 17.01.2024-301122



T.C.
HARRAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı



02.01.2024

Sayı : F-78521740-044-295775
Konu : Anket İzni (Emine Alev YETKİN
YÜCEL)

ŞANLIURFA VALİLİĞİNE
(Şanlıurfa İl Millî Eğitim Müdürlüğü)

Üniversitemiz Eğitim Fakültesi Öğretim Üyesi Doç. Dr. Ramazan ATASOY'un danışmanlığını yaptığı Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı 225234001 numaralı tezli yüksek lisans öğrencisi Emine Alev YETKİN YÜCEL'in, "Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Teknolojik Liderlik Davranışları ve Bilgi Yönetimi Düzeyleri Arasındaki İlişkide Yenilikçi Yönetim Aracı Rolü" adlı tez çalışması kapsamında ekte belirtilen birimlerde anket yapmak istemektedir. İlgili belgeler yazımız ekinde sunulmuş olup, gerekli izinlerin verilmesi hususunda;

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Prof. Dr. Nihat DENEK
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Ek:İlgili belgeler (21 sayfa)

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :BSFL2AH1ET Pin Kodu :15862

Belge Takip Adresi :
https://ebvs.harran.edu.tr/envision/Validate_Doc.aspx?eD=BSFL2AH1ET&eS=294775

Adres:Mardin Yolu 22. km Osmaniye Kampüsü Haliliye/ŞANLIURFA
Telefon:0414 318 3020 Faks:0414 318 3197
E-Posta:ogrenci@harran.edu.tr Web:http://ogrenci.harran.edu.tr/
Kep Adresi:harranuniversitesi@hs01.kap.tr

Bilgi için: İsmail DEDEOĞLU
Unvanı: Şef
Tel No: 1392



Bu belge,güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

İZİN