



International JOURNAL of SOCIAL and HUMANITIES SCIENCES RESEARCH (ISHSR)

Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi

Received/Makale Geliş 29.05.2023
Published /Yayınlanma 31.07.2023
Volume/Issue (Cilt/Sayı)-ss/pp 10(97),1565-1573

10.5281/zenodo.8200777
Araştırma Makalesi
ISSN: 2459-1149

Yakup DİCLEHAN
<https://orcid.org/0009-0008-6437-6476>
MEB, Diyarbakır / TÜRKİYE

Mustafa DURAN
<https://orcid.org/0009-0009-6742-3271>
MEB, Diyarbakır / TÜRKİYE

Engin KARABACAK
<https://orcid.org/0009-0007-9648-0772>
MEB, Diyarbakır / TÜRKİYE

Rıfat IŞIK
<https://orcid.org/0009-0008-2522-2968>
MEB, Diyarbakır / TÜRKİYE

Seher ÇETİNER
<https://orcid.org/0009-0004-3056-4218>
MEB, Diyarbakır / TÜRKİYE

Gülşen SAKA KARADENİZ
<https://orcid.org/0009-0000-6348-2279>
MEB, Diyarbakır / TÜRKİYE

Rıza KOR
<https://orcid.org/0009-0004-3344-9776>
MEB, Diyarbakır / TÜRKİYE

Mustafa ZEYBEK
<https://orcid.org/0009-0000-4492-9303>
MEB, Diyarbakır / TÜRKİYE

Okul Müdürlerinin Teknolojik Liderlik Davranışları İle Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Investigation of the Relationship Between Technological Leadership Behaviors of School Principals and Organizational Commitment of Teachers

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, okul müdürlerinin teknolojik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını incelemektir. Bu çalışmada, nicel yöntem betimsel ilişkisel tarama modeline uygun, nicel veri toplama ve analizi süreçleri uygulanmıştır. 2022-2023 eğitim öğretim yılı bahar döneminde, Diyarbakır ili Milli Eğitim Bakanlığına bağlı İlk ve ortaokullarda görevli 132 öğretmen araştırma grubunu oluşturmuştur. "Okul Müdürü Teknolojik Liderlik Davranış Ölçeği" ve "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" aracılığıyla öğretmen görüşleri verilere dönüştürülmüştür. Verilerin analizinde; aritmetik ortalama, betimsel ve korelasyon gibi sonuç, anlam ve çıkarım sağlayıcı istatistik teknikleri kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda; öğretmen algılarına göre, okul müdürlerinin sergilediği teknolojik liderlik davranışları düzeylerinin genel ve dört alt boyutunda yüksek düzeyinde olduğu ifade edilebilir. Öğretmenlerin, duygusal bağlılığı, devam bağlılığı, normatif bağlılığı ve genel örgütsel bağlılık düzeylerinin orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Okul yöneticilerinin teknolojik liderlik davranış düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönde, orta düzeyde ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($p < .01$). Buna göre okul yöneticilerinin teknolojik liderlik yeterliklerindeki artış, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin olumlu yönde artmasını sağlamaktadır. Araştırmanın evrenini Diyarbakır ili Milli Eğitim Bakanlığına bağlı İlk ve ortaokullarda çalışan öğretmenler oluşturduğundan, benzer çalışmalar diğer illerde görev yapan öğretmenler ile de yapılabilir.

Anahtar Kelimeler: Teknolojik Liderlik, Okul Müdürü, Örgütsel Bağlılık.

ABSTRACT

The purpose of this research is to examine whether there is a significant relationship between the technological leadership behaviors of school principals and teachers' organizational commitment. In the spring term of the 2022-2023 academic year, 132 teachers working in primary and secondary schools affiliated with the Ministry of National Education in Diyarbakır formed the research group. Teachers' opinions were transformed into data through the "School Principal Technological Leadership Behavior Scale" and "Organizational Commitment Scale". In the analysis of data; statistical techniques such as arithmetic mean, descriptive and correlation were used. In line with the results obtained; According to teacher perceptions, it can be stated that the level of technological leadership behaviors exhibited by school principals is high in general and four sub-dimensions. It was determined that teachers' emotional commitment, continuance commitment, normative commitment and general organizational commitment levels were moderate. It is seen that there is a positive, moderate and statistically significant relationship between school administrators' technological leadership behavior levels and teachers' organizational commitment levels ($p < .01$). Accordingly, the increase in the technological leadership competencies of school administrators provides a positive increase in teachers' organizational commitment levels. Since the population of the research is the teachers working in primary and secondary schools affiliated with the Ministry of National Education in Diyarbakır, similar studies can be carried out with teachers working in other provinces.

Keywords: Technological leadership, school principal, organizational commitment.

1. GİRİŞ

21. yüzyılın olanakları, bilişim teknolojilerinin insan hayatının tüm alanlarında yaygın bir şekilde kullanılmasını sağlamıştır. Bu durum, birçok sektörün etkin ve doğru bir şekilde teknolojiyi kullanabilen bireyleri tercih etme eğilimine girmesine yol açmıştır. Artık, fiziksel gücün ötesinde soyut düşünebilen ve teknolojiye hâkim olan bireyler, tercih edilen niteliklere sahiptir. 2021 yılının başlarında yaşanan pandemi nedeniyle, Türkiye'deki okullar yüz yüze eğitime sık sık ara vermek zorunda kalmıştır. Bu dönemde, öğrencilerin eğitim ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla uzaktan eğitim yöntemleri yaygın şekilde kullanılmıştır. Bu bağlamda, Milli Eğitim Bakanlığı okul yöneticilerine yeni görevler ve sorumluluklar yüklemiş ve onlardan öğretmenlere, öğrencilere ve velilere liderlik yapmalarını beklemiştir. Beklenen liderlik rollerinden biri de teknolojik liderliktir. Okul yöneticilerinin teknolojik liderlik özelliklerinin, bu süreci başarılı bir şekilde yönetmelerinde etkili olması beklenir (Altunay, 2017).

Teknolojik liderlik, eğitim öğretim sisteminin etkili bir şekilde hazırlanması ve sürdürülmesi bağlamında teknolojinin en üst düzeyde faydalarını sağlamak için öncülük etme sürecidir (Durnalı, 2018; 2019). Bu çalışmada, teknolojik liderliğe atfedilen anlam; bilgi teknolojileri liderliği, bilgi ve iletişim teknolojileri liderliği, elektronik liderlik, eğitim teknolojileri liderliği ve dijital liderlik gibi kavramları içermektedir.

Günümüz çağı, sürekli olarak yeni bilgilerin üretildiği, bilgi paylaşım araçlarının sürekli olarak yenilendiği ve yoğun tüketimin gerçekleştiği bir dönemdir. Bu döneme "bilgi çağı" da denir ve tüketim toplumunun kaçınılmaz bir gerekliliği olarak sürekli olarak araştırmalar, icatlar ve keşifler yapılarak bilgilerin çeşitli disiplinlerde birikmesine katkı sağlamaktadır. Bu bilgiler, bireysel ve kurumsal yaşamda faaliyetleri kolaylaştırıcı önemli teknolojiler olarak somutlaşabilirler (Akbaşlı & Durnalı, 2017).

Bu bağlamda, bilgi ve iletişim teknolojilerinin (BİT) kullanım alanları ve kullanıcı sayılarının hızla artması, toplumun bilgi toplumu gerekliliklerini yerine getirmek için yoğun bir çaba sarf etmesine neden olmaktadır. Bu çabada, toplumdaki bireylerin öğrenmeyi öğrenme becerisi üst düzeyde olmalıdır. Aynı zamanda, teknolojinin doğru ve etkili bir şekilde kullanılması, bireylerin güvenilir bilgiye hızlı bir şekilde erişebilen bilgi kullanıcıları, bilgi yaratıcıları ve bilgi değerlendiricileri olmalarını gerektirir (Keser, 2011).

Örgütsel bağlılık kavramının tarihi 1950'lere kadar uzanmaktadır. İlk olarak, 1956 yılında Whyte, örgütsel bağlılığı bir tür bağımlılık şeklinde ele alarak bu durumun örgüt için olumsuz sonuçlar doğurabileceğini vurgulamıştır (Demirtaş, 2010). Ardından, 1955 yılında Guetzkov'un yaptığı çalışma ile bağlılık kavramı günümüzde kullanıldığı biçime yaklaştırılmış ve insanların belirli bir düşünce, kişi veya gruba hazırlanan bir süreç olduğu şeklinde tanımlanmıştır (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2019).

1960 yılında kavrama ilişkin ilk model, Becker tarafından geliştirilen 'yan bahis' teorisi olarak öne çıkmaktadır. 1960'lı yıllardan itibaren örgütsel bağlılık kavramı, çalışan verimliliği ve iş devir hızının bir yordayıcısı olarak akademik çalışmalarda önemli bir yer edinmiştir (Wasti ve Önder, 2003). 1970'lerde Rosabeth Moss Kantor'un çalışmasıyla örgütsel bağlılığa yönelik ilgi artmış olmasına rağmen (İşeri ve Yılmaz, 2008), alanyazında kayda değer ilk çalışmanın 1974 yılında Porter, Steers, Mowday ve Boulian tarafından psikiyatri teknisyenleri üzerinde yapıldığı belirtilmektedir. Bu araştırmacılar, örgütsel bağlılığın iş doyumu ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkisini incelemiştir (Buluç, 2009).

Örgütsel bağlılık, zaman içinde farklı şekillerde tanımlanmış olmakla birlikte, bireylerin örgütleriyle olan bağlarını vurgulayacak biçimde ortak bir temaya sahiptir (Mathieu ve Zajac, 1990). Alanyazında bulunan ilk tanımlamalardan birine göre (Serin ve Buluç, 2012), Grusky (1966) kavramı, üyelerin içinde buldukları örgütsel sistemin doğası ile olan bağını ifade etmektedir. Sheldon'a göre (1971), örgütsel bağlılık, çalışanların örgütleriyle olan ilişkisini yansıtan bir tutum veya yönelimdir. Öte yandan, Buchanan (1974) örgütsel bağlılığı, kişinin örgütünün araçsal değerlerini bir kenara bırakarak, o örgüte olan faydasını düşünerek, amaçları ve değerleri ile kurduğu duygusal bağı olarak tanımlamaktadır.

Alanyazındaki çalışmalar, örgütsel bağlılığın çeşitli değişkenlerle ilişkilendirilen ve görece yoğun bir şekilde ele alınan kavramlardan biri olduğunu göstermektedir. Ancak, okul müdürlerinin teknolojik liderlik davranışları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu iki değişkenin birlikte incelenmesi, alanyazınına teorik ve ampirik açıdan önemli bir katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

1.1. Araştırmanın Problem Durumu

Araştırmanın problem durumu aşağıda ki gibi belirtilebilir.

- Öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin teknolojik liderlik davranış düzeyleri nedir?
- Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ne düzeydedir?
- Okul müdürlerinin teknolojik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları arasında bir ilişki var mıdır?

1.2. Araştırmanın Önemi

Bu araştırma, okul müdürlerinin teknolojik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki tespit etme ve ortaya koyma açısından öneme sahiptir.

1.3. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı, ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin algılarına dayanarak, okul müdürlerinin teknolojik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemektir.

1.4. Sayıtlar

Bu çalışmanın sayıtları aşağıdaki şekilde ifade edilerek sıralanabilir.

- Okul müdürlerinin teknolojik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişkiyi belirleme, ortaya koyma ve tespit etmek için oluşturulan anketin hazırlanma aşamasında başvurulan görüşler yeterlidir.
- Bu çalışmada kullanılan ölçme aracı ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin teknolojik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak için yeterlidir.

1.5. Sınırlamalar

Bu çalışmanın sınırlılıkları aşağıda ki gibi ifade edilebilir:

- Diyarbakır ilinde MEB (Millî Eğitim Bakanlığı)'e bağlı okullarda görev yapan 132 öğretmen ile sınırlıdır.
- Çalışma, yürütüldüğü 6 haftayı kapsayan süre ile sınırlıdır.
- 2022-2023 öğretim eğitim yılı bahar dönemi boyunca çalışılmıştır.

Ayrıca, analiz edilen tekniklerdeki algoritmalar, kullanılan istatistik program ve kullanılan ölçekler diğer sınırlılıkları oluşturmaktadır.

1.6. Tanımlar

Teknolojik liderlik, etkili bir eğitim öğretim sistemi hazırlama ve sürdürme bağlamında teknolojinin faydalarının en üst düzeyde etkili olmasını sağlamak amacıyla önderlik etmektir.

Örgütsel bağlılık: Guetzkov, bağlılığı günümüzde kullanıldığı biçimine yaklaştırmış, insanları belirli bir düşünce, kişi veya gruba hazırlayan bir süreç şeklinde tanımlamıştır (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2019).

Örgüt: Ortak bir amacı veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların veya kişilerin oluşturduğu birlik, teşekkül, teşkilat (URL 1).

Teknolojik liderlik, etkili bir eğitim öğretim sistemi oluşturma ve sürdürme amacıyla teknolojinin avantajlarını en üst düzeyde kullanarak öncülük etmeyi ifade eder.

Örgütsel bağlılık, Guetzkov tarafından günümüzde yaygın olarak kullanıldığı biçime yaklaştırılmış ve insanların belirli bir düşünce, kişi veya gruba yönlendirildiği bir süreç olarak tanımlanmıştır (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2019).

Örgüt, ortak bir amacı veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların veya kişilerin oluşturduğu birlik, teşekkül, teşkilattır (URL 1).

Güven, kişinin bir durumun oluşacağına dair kesin olarak güvenerek emin olması durumudur (URL 2).

2. YÖNTEM

Bu bölümde çalışmanın yöntemi, evren ve örneklem, veri toplama araçları ve verilerin toplanması ile analizi ayrıntılı olarak açıklanmaktadır.

2.1. Araştırma Yöntemi

Bu çalışma, okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemek için ilişkisel tarama modelini kullanmaktadır. İlişkisel tarama modelleri, mevcut ve geçmiş durumları betimleyerek farklı değişkenler arasında karşılaştırmalar yapmayı amaçlayan modellerden biridir (Karasar, 2009:77). Bu çalışma da farklı değişkenlerin bağlamında ilişki kurarak ilişkisel bir araştırma olarak değerlendirilmektedir (Çapri & Çelikkaleli, 2008).

2.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini, 2022-2023 eğitim-öğretim yılında Diyarbakır ilinde Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda görev yapan toplam 21.498 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise bu evren içerisinden basit seçkisiz örnekleme yöntemi ile belirlenen 132 öğretmen oluşturmaktadır. Öğretmenlerin kişisel bilgileri Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcılara İlişkin Betimsel İstatistikler

		n	%
Cinsiyet	Kadın	50	37,5
	Erkek	82	62,5
Okul Müdürü İle Çalışma Süresi	0-4 yıl	85	65,9
	5-8 yıl	47	34,1
Okul Türü	İlkokul	69	53,4
	Ortaokul	63	46,6

2.3. Veri Toplama Aracı

Bu çalışma için uygun görülen veri toplama yöntemleri: Okul Müdürü Teknolojik Liderlik Davranış Ölçeği, Örgütsel Bağlılık Ölçeği'dir.

2.3.1. Okul Müdürü Teknolojik Liderlik Davranış Ölçeği

Durnalı (2018) tarafından geliştirilen Okul Müdürü Teknolojik Liderlik Davranış Ölçeği (OMTLD-Ö), dört alt boyutu olan motivasyon, yönlendirme, altyapı ve hukuk olmak üzere toplam 18 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin dört alt boyutunun Cronbach Alfa güvenirlik katsayıları sırasıyla .90, .88, .87 ve .70 olarak belirlenmiştir. OMTLD-Ö, beşli Likert tipinde bir ölçektir ve "Kesinlikle katılmıyorum; Katılmıyorum; Kararsızım; Katılıyorum; Kesinlikle katılıyorum" şeklindeki seçenekleri içermektedir. Ölçekten elde edilen yüksek puanlar, ilgili davranışların okul müdürleri tarafından yüksek düzeyde sergilendiğini; düşük puanlar ise ilgili davranışların düşük düzeyde sergilendiğini ifade etmektedir.

2.3.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen ve Dağlı, Elçiçek ve Han (2018) tarafından Türkçeye uyarlanan "Örgütsel Bağlılık Ölçeği", duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere 3 boyut ve 18 maddeden oluşmaktadır. Açıklayıcı faktör analizine göre, ölçeğin birinci faktörü toplam varyansın %35'ini, ikinci faktörü %9'unu ve üçüncü faktörü %8'ini açıklamaktadır. Tüm faktörler toplamda örgütsel bağlılığı %52,72 oranında açıklamaktadır. Ölçeğe ilişkin faktör yükleri .33 ile .80 arasında değişmektedir. Cronbach Alpha değerlerine bakıldığında, birinci boyutta .80, ikinci boyutta .73, üçüncü boyutta .80 ve ölçek toplamında ise .88 olduğu görülmüştür. Bu veriler, ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 2. Croanbach Alpha Katsayıları Değeri

Boyutlar	Cronbach's Alpha
Motivasyon	,909
Yönlendirme	,906
Altyapı	,910
Hukuk	,912
Genel Teknolojik Liderlik	,906
Duygusal Bağlılık	,935
Devam Bağlılık	,930
Normatif Bağlılık	,926
Genel Örgütsel Bağlılık	,921

Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı 0.70 ve üzerinde olarak belirlenmiştir. Bu bulgulara dayanarak, ölçeğin faktör analizinin uygun ve güvenilir olduğu söylenebilir.

2.4. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS 21 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Katılımcıların ölçek boyutlarına vermiş oldukları cevaplara istinaden ortalaması, frekans, yüzde, ortalama, standart sapma ve korelasyon analizleri yapılarak sonuçlar tablolaştırılarak sunulmuştur.

3. BULGULAR ve YORUMLAR

Öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin teknolojik liderlik davranışının ne düzeyde olduğuna ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapmalar Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Teknolojik Liderlik Davranışının Ne Düzeylerine Yönelik Algılarının Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.

	n	\bar{x}	Ss
Motivasyon	132	3,89	1,08
Yönlendirme	132	3,89	1,16
Altyapı	132	3,77	1,14
Hukuk	132	3,81	1,16
Genel Teknolojik Liderlik	132	3,84	1,08

Tablo 3 incelendiğinde, öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin sergilediği teknolojik liderlik davranışlarının genel ortalama puanının ($\bar{X}=3.84$) olduğu ve bu durumun öğretmen görüşlerinin "Katılıyorum" düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde, alt boyutların tamamında da öğretmenlerin görüşleri "Katılıyorum (3.41-4.20)" düzeyi aralığında yer almaktadır. Öğretmenlerin algılarına göre, okulda teknoloji kullanımında okul müdürlerinin sergilediği teknolojik liderlik davranışlarının düzeyinin dört alt boyutunun ve teknolojik liderlik davranışlarının bütününe "Katılıyorum" düzeyinde olduğu ifade edilebilir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ne düzeyde olduğuna ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapmalar Tablo 4'de verilmiştir:

Tablo 4. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yönelik Algılarının Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	n	\bar{x}	Ss
Duygusal Bağlılık	132	3,13	0,74
Devam Bağlılık	132	3,24	0,83
Normatif Bağlılık	132	3,13	0,92
Genel Örgütsel Bağlılık	132	3,18	0,73

Tablo 4 incelendiğinde, öğretmenlerin algılarına göre okullarındaki örgütsel bağlılığın ($\bar{X}=3.18$) orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeyinin ($\bar{X}=3.13$), devam bağlılığı düzeyinin ($\bar{X}=3.24$), normatif bağlılık düzeyinin ($\bar{X}=3.13$) ve genel örgütsel bağlılık düzeyinin ($\bar{X}=3.18$) de orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Okul müdürlerinin teknolojik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları arasında bir ilişki durumu Tablo 5'te verilmiştir:

Tablo 5. Teknolojik liderlik ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilere Ait Korelasyon Katsayıları

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Motivasyon	1								
Yönlendirme	,936**	1							
Altyapı	,884**	,926**	1						
Hukuk	,857**	,884**	,891**	1					
Genel Teknolojik Liderlik	,962**	,970**	,959**	,949**	1				
Duygusal Bağlılık	,234**	,286**	,204**	,191**	,233**	1			
Devam Bağlılık	,331**	,392**	,301**	,318**	,345**	,478**	1		
Normatif Bağlılık	,457**	,457**	,420**	,373**	,443**	,464**	,644**	1	
Genel Örgütsel Bağlılık	,470**	,514**	,426**	,414**	,471**	,713**	,865**	,878**	1

** Korelasyon. 01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 5 incelendiğinde, genel teknolojik liderlik ile motivasyon, yönlendirme, altyapı ve hukuk alt boyutları arasında kendi aralarında pozitif yönlü güçlü bir ilişki düzeyi olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık puanları arasındaki ilişkiler incelendiğinde ise; genel örgütsel bağlılık ile duygusal bağlılık,

normatif bağıllık ve devam bağıllık alt boyutları arasında kendi aralarında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, öncelikle genel teknoloji liderliği ile duygusal bağıllık ($r=.233$; $p=.01$) ve devam bağıllık ($r=.345$; $p=.01$) alt boyutları arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde bir ilişki olduğu, normatif bağıllık ($r=.233$; $p=.01$) ve genel örgütsel bağıllık ($r=.233$; $p=.01$) alt boyutları arasında ise pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Motivasyon boyutu ile duygusal bağıllık ($r=.234$; $p=.01$) ve devam bağıllık ($r=.331$; $p=.01$) alt boyutları arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde bir ilişki olduğu, normatif bağıllık ($r=.457$; $p=.01$) ve genel örgütsel bağıllık ($r=.470$; $p=.01$) alt boyutları arasında ise pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Yönlendirme boyutu ile duygusal bağıllık ($r=.286$; $p=.01$) ve devam bağıllık ($r=.392$; $p=.01$) alt boyutları arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde bir ilişki olduğu, normatif bağıllık ($r=.457$; $p=.01$) ve genel örgütsel bağıllık ($r=.514$; $p=.01$) alt boyutları arasında ise pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Alt yapı boyutu ile duygusal bağıllık ($r=.204$; $p=.01$) ve devam bağıllık ($r=.301$; $p=.01$) alt boyutları arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde bir ilişki olduğu, normatif bağıllık ($r=.420$; $p=.01$) ve genel örgütsel bağıllık ($r=.426$; $p=.01$) alt boyutları arasında ise pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Hukuk boyutu ile duygusal bağıllık ($r=.191$; $p=.01$) ve devam bağıllık ($r=.318$; $p=.01$) ve normatif bağıllık ($r=.420$; $p=.01$) alt boyutları arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde bir ilişki olduğu, genel örgütsel bağıllık ($r=.426$; $p=.01$) alt boyutları arasında ise pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

4. TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın bulgularına dayalı sonuçlarına ve geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

4.1. Tartışma ve Sonuç

Bu araştırma, okul müdürlerinin teknolojik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağıllıkları arasındaki ilişkinin varlığını incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışmaya katılan yöneticilerin çoğunluğunun erkek olduğu, okul müdürü ile çalışma sürelerinin 0-4 yıl arasında olduğu ve katılımın ilkökul ve ortaokul düzeyinde yakın olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin algılarına göre, okul müdürlerinin sergilediği teknolojik liderlik davranış düzeylerinin genel ve dört alt boyutunda yüksek olduğu ifade edilebilir. Bu bulgular, okul yöneticilerinin yeterli bir teknolojik liderlik sergilediğini göstermektedir.

Araştırma sonuçları, örgütsel bağıllık kavramının okulların işleyişi ve öğretmenlerin performansı açısından önemli bir faktör olduğunu ortaya koymaktadır. Okul müdürlerinin, öğretmenlerin örgütsel bağıllığını artırmak için çalışmalarını takdir edici ve ödüllendirici davranışlar sergilemeleri önerilebilir. Aynı zamanda, öğretmenlerin kendilerini bir ekip üyesi olarak hissetmelerini teşvik etmeleri, etkili ve başarılı bir okul ortamı oluşturma hedefine ulaşmada kolaylık sağlayabilir (Demir ve Durnalı, 2022).

Öğretmenlerin örgütsel bağıllıkları, motivasyonları ve çalışma verimlilikleri üzerinde etkili olan önemli faktörlerden biri, liderin teknolojik liderlik davranışlarıdır ve benzer sonuçlara diğer araştırmalarda da ulaşılmıştır. Örgütsel bağıllık, çalışanların örgüt içinde eşit ve adil bir şekilde çalışma inancıyla ilişkilendirilmektedir (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009) ve yüksek örgütsel bağıllığa sahip kişilerin iş tatmininin yüksek olduğu ve dolayısıyla daha verimli çalışabildiği gözlemlenmektedir (Bilgen, 2014). Bu nedenle, yüksek örgütsel bağıllığa sahip öğretmenlerin iş tatmininin de yüksek olacağı ve dolayısıyla devam bağıllığının da yüksek olması beklenmektedir.

Bu çalışmada yapılan analizler, öğretmenlerin örgütsel bağıllık düzeyleri ile okul yöneticilerinin teknolojik liderlik davranışları arasında olumlu bir etkileşimin bulunduğunu ortaya koymaktadır. Yani, teknolojik liderlik davranışları yüksek olan okul yöneticilerine sahip olan öğretmenlerin örgütsel bağıllık düzeyleri de yüksektir. Bu sonuçlar, okul yöneticilerinin teknolojik liderlik becerilerinin, öğretmenlerin örgütsel bağıllıkları üzerinde önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Bu bulgular, eğitim kurumlarında liderlik pratiğinin ve teknoloji kullanımının, öğretmenlerin bağıllık düzeylerini artırmada etkili bir strateji olabileceğini düşündürmektedir.

Banoğlu (2011) tarafından yürütülen çalışma, okul yöneticilerinin teknoloji liderliği yeterliklerini belirlemeyi amaçlamış ve elde edilen sonuçlar, çalışmaya katılan yöneticilerin önemli bir oranda teknoloji liderliği yeterliğine sahip olduğunu göstermiştir. Benzer sonuçlar yurtdışında yapılan araştırmalarda da bulunmuştur. Örneğin, Hsu ve Lin (2008) tarafından Tayvan'da okul müdürlerinin teknoloji liderliği davranışlarına yönelik öğretmen algılarının incelendiği bir çalışmada, okul yöneticilerinin teknoloji liderliği davranışlarının genel ortalamasının yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Bu sonuçlar, okul yöneticilerinin teknoloji liderliği konusunda önemli bir yeterliğe sahip olduklarını ve teknoloji odaklı liderlik davranışlarını sergilediklerini göstermektedir. Aynı zamanda, araştırma sonuçları, teknoloji liderliğinin uluslararası düzeyde de değerli bir beceri olduğunu ve dünyanın farklı bölgelerinde benzer sonuçların elde edildiğini göstermektedir. Bu tür çalışmalar, okul yöneticilerinin teknoloji liderliği becerilerinin önemini vurgulayarak eğitim kurumlarında teknoloji kullanımının etkili bir şekilde yönetilmesine katkı sağlamaktadır.

Araştırmada elde edilen sonuçlara göre, öğretmenlerin duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık ve genel örgütsel bağlılık düzeylerinin orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgular, okul yöneticilerinin okullarına bağlı ve fedakâr olduklarını göstermektedir. Bu çıkarımlarla birlikte, öğretmenlerin kurumun amaçlarına bağlı kalmayı, kurum içinde kendilerini ifade etmeyi ve kuruma devam etme konusunda sorun yaşamadıkları söylenebilir.

Ancak, bu bulgular Köybaşı (2016) ve İlker (2019) tarafından yapılan araştırma sonuçlarından farklılık göstermektedir. Bu durum, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin farklı zaman dilimlerinde ve farklı örneklerle incelenmesinden kaynaklanabilir. Araştırmanın sonuçları, öğretmenlerin bağlılık düzeylerinin değişkenlik gösterebileceğini ve farklı etkenlerin bu düzeyleri etkileyebileceğini düşündürmektedir. Sonuç olarak, bu çalışmanın bulguları okul yöneticilerinin önemli bir role sahip olduğunu ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığını etkileyebileceğini göstermektedir. Aynı zamanda, farklı araştırmaların sonuçlarının da dikkate alınması gerektiği ve öğretmenlerin bağlılık düzeylerinin çeşitli faktörlere bağlı olarak değişebileceği unutulmamalıdır. Bu tür çalışmalar, eğitim kurumlarında öğretmenlerin örgütsel bağlılığını artırmaya yönelik stratejilerin belirlenmesine ve uygulanmasına katkı sağlayabilir.

Genel teknolojik liderlik, motivasyon, yönlendirme, altyapı ve hukuk alt boyutlarında kendi aralarında pozitif yönlü güçlü bir ilişki düzeyi vardır. Örgütsel bağlılık puanları arasındaki ilişkiler incelendiğinde ise; genel örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı alt boyutlarının kendi aralarında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir.

Bu çalışma kapsamında, genel teknolojik liderlik, motivasyon, yönlendirme, altyapı ve hukuk alt boyutları arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki düzeyi olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca örgütsel bağlılık puanları arasında yapılan incelemelerde, genel örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı alt boyutları arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

Bu bağlamda, genel teknoloji liderliği ile duygusal bağlılık ve devam bağlılık alt boyutları arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde bir ilişki olduğu, normatif bağlılık ve genel örgütsel bağlılık alt boyutları arasında ise pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Aynı şekilde, motivasyon boyutu ile duygusal bağlılık ve devam bağlılık alt boyutları arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde bir ilişki olduğu, normatif bağlılık ve genel örgütsel bağlılık alt boyutları arasında ise pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Yönlendirme boyutu ile duygusal bağlılık ve devam bağlılık alt boyutları arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde bir ilişki olduğu, normatif bağlılık ve genel örgütsel bağlılık alt boyutları arasında ise pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğu gözlenmiştir. Alt yapı boyutu ile duygusal bağlılık ve devam bağlılık alt boyutları arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde bir ilişki olduğu, normatif bağlılık ve genel örgütsel bağlılık alt boyutları arasında ise pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Son olarak, hukuk boyutu ile duygusal bağlılık, devam bağlılık ve normatif bağlılık alt boyutları arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde bir ilişki olduğu, genel örgütsel bağlılık alt boyutları arasında ise pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgular, okul müdürlerinin teknolojik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin varlığını göstermektedir.

4.2. Öneriler

- Araştırma sonucunda yöneticilerin teknoloji liderlik davranış düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu bulgudan hareketle, yöneticilerin teknoloji liderliği becerilerini daha da geliştirmek için hizmet içi eğitim ve benzer etkinliklerin düzenlenmesi önerilebilir.
- Araştırmanın evreni Diyarbakır ili Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarla sınırlıdır, bu nedenle benzer çalışmalar diğer illerde de yapılabilir ve farklı bölgelerde elde edilen sonuçlarla kıyaslama yapılabilir.
- Araştırmanın nitel bir çalışma olmaması, ileri düzeyde bilgi ve anlayış elde etmek adına nitel araştırmalarla birleştirilerek daha derinlemesine bir inceleme yapılmasına olanak sağlayabilir.

- Araştırma resmi okullardaki öğretmenler üzerinde yapılmıştır, bu nedenle özel okullarda da benzer çalışmalar yapılabilir ve iki farklı kurumdaki durum karşılaştırılabilir.
- Elde edilen sonuçlar doğrultusunda, okul müdürlerinin etkili liderlik davranışlarının öğretmenlerin okullarına olan bağlılığını artırabileceği belirtilmiştir. Bu bağlamda, okul müdürlerine etkili liderlik davranışları ve bunların nasıl uygulanabileceği konusunda hizmet içi eğitimler düzenlenmesi önemli bir adım olacaktır.
- Liderler, okul ve kurumlarını belirlenen hedeflere doğru yönlendirebilirler. Bu nedenle, lider yöneticilerin yetiştirilmesi ve göreve getirilmesi büyük önem taşımaktadır. Yeni teknolojilere ve bilgilere sahip liderlerin yetiştirilmesi ve mevcut liderlerin geliştirilmesi için çaba harcanmalıdır (Memişoğlu, 2003: 89).
- Araştırmanın sonuçları, daha geniş bir örnekleme Türkiye genelinde öğretmen ve yöneticiler üzerinde yapılacak çalışmalarla desteklenirse, okul yöneticilerinin etik ve teknolojik liderlik davranışlarının belirlenmesi ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin evrensel temsiliyeti artırılabilir (Işık, 2020).

KAYNAKÇA

- Akbaşı, S. & Durnalı, M. (2017). Halk eğitim merkezlerinde çalışan iş görenlerin yaşam boyu öğrenme anahtar yeterlik algıları. *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 7(13), 726-741. DOI: 10.26466/opus.342207.
- Altunay, E. (2017). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven ve adanmışlık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, 46(213), 37-66.
- Banoğlu, K. (2011). Okul Müdürlerinin Teknoloji Liderliği Yeterlikleri ve Teknoloji Koordinatörlüğü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 11(1), 199-213.
- Buluç, B. (2009). Sınıf öğretmeninin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(57), 5-34.
- Buchanan, D. N. E. (1974). Determination of the Gaussian and Lorentzian content of experimental line shapes. *Review of Scientific Instruments*, 45(11), 1369-1371.
- Bilgen, A., & Meral, E. L. Ç. İ. (2019). Etik Liderlik Ve Etik İklim Algılamalarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Kamu Ve Özel Sektör Karşılaştırmalı Bir Uygulama. *Yıldız Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(2), 238-253.
- Çapri, B., & Çelikkaleli, Ö. (2008). Öğretmen Adaylarının Öğretmenliğe İlişkin Tutum Ve Mesleki Yeterlik İnançlarının Cinsiyet Program Ve Fakültelerine Göre İncelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(15), 33-53.
- Han B., Dağlı, A. & Elçiçek, Z. (2018). Örgütsel bağlılık ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(6), 1788-1800.
- Demir, V. & Durnalı, M. (2022). Ortaokul Öğretmenlerine Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Davranışları İle Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının İncelenmesi. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11 (1) , 143-157. DOI: 10.33206/mjss.879492
- Demirtaş, H. (2010). Dershane öğretmenlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumunu. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2), 177-206.
- Durnalı, M. (2018). *Öğretmenlere göre okul müdürlerinin teknolojik liderlik davranışları ve bilgi yönetimini gerçekleştirme düzeyleri* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Hacettepe Üniversitesi,
- Grusky, O. (1966). Career mobility and organizational commitment. *Administrative science quarterly*, 488-503.
- İşeri, K., & Yılmaz, İ. (2008). Dinleme edimine ilişkin etkinliklerin değerlendirilmesi. *Dil Dergisi*, (139), 7-24.
- Işık, M. (2020). Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Özellikleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki. *İZÜ Eğitim Dergisi*, 2(4), 155-173 . DOI: 10.46423/izujed.775588
- İlker, İ. (2019). *Okul yöneticilerinin kurumsal itibar algularıyla örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Kütahya Dumlupınar Üniversitesi

- Köybaşı, F. (2016). *Okul yöneticilerinin girişimcilik, öz-yeterlik ve örgütsel bağlılık algularının analizi (Sivas ili Örneği)*. [Yayımlanmamış doktora tezi]. İnönü Üniversitesi
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171–194. doi:10.1037/0033-2909.108.2.171
- Memişoğlu, S. P. (2003). Yeni liderlik yaklaşımları ışığında eğitim örgütlerinde lider yöneticilere duyulan gereksinim. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(1), 87-97.
- Meyer, JP, Allen, NJ ve Smith, CA (1993). Örgütlere Ve Mesleklere Bağlılık: Üç Bileşenli Bir Kavramsallaştırmanın Genişletilmesi Ve Test Edilmesi. *Uygulamalı Psikoloji Dergisi*, 78 (4), 538.
- Hsu, CL ve Lin, JCC (2008). Blog kullanımının kabulü: Teknoloji kabulü, sosyal etki ve bilgi paylaşım motivasyonunun rolleri. *Bilgi ve yönetim*, 45(1), 65-74.
- Serin, M. K. ve Buluç, B. (2012). İlköğretim okul müdürlerinin öğretim liderliği davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 18(3), 435-459.
- Sheldon, M. E. (1971). Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly*, 16(2), 143-150. doi:10.2307/2391824
- Karasar, N. (2007). *Bilimsel araştırma yöntemi: kavramlar, ilkeler, teknikler*. Nobel yayın dağıtım.
- Keser, H. (2011). Türkiye’de bilgisayar eğitiminde ilk adım: Orta Öğretimde Bilgisayar Eğitimi İhtisas Komisyonu Raporu. *Eğitim Teknolojisi Kuram ve Uygulama*, 1(2), 83-94.
- Wasti, A. S. ve Önder, Ç. (2003). Kültürlerarası çalışmalarda yöntem: Örgütsel bağlılık yazınından dersler. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 125-145
- Yazıcıoğlu, İ. ve Topaloğlu, I. G. (2009). Örgütsel adalet ve bağlılık ilişkisi: Konaklama işletmelerinde bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 3-16.
- URL 1 [https://tr.wikipedia.org/wiki/%C3%96rg%C3%BCt_\(anlam_ayr%C4%B1m%C4%B1\)](https://tr.wikipedia.org/wiki/%C3%96rg%C3%BCt_(anlam_ayr%C4%B1m%C4%B1))
Erişim:05.05.2023
- URL 2 <https://tr.wikipedia.org/wiki/> Erişim: 02.05.2023