

KAMU YÖNETİCİLERİNİN TEKNOLOJİK LİDERLİK YETERLİKLERİ*Naci AKTAŞ¹, Fatih KARCIOĞLU²*Makale İlk Gönderim Tarihi / Recieved (First): 14.11.2021 Makale Kabul Tarihi / Accepted: 14.01.2022**Makale Türü: Araştırma Makalesi / Article Info: Research Article**Atf / Cite: Aktaş, N., Karcioğlu, F. (2022). Kamu yöneticilerinin teknolojik liderlik yeterlikleri, International Journal of Economics, Politics, Humanities & Social Sciences, 5(1), 1-16***Özet**

Günümüzde teknoloji varlığını hemen her alanda hissettirmekte, bununla birlikte bireylerden teknolojiyi uygun şekilde ve çağın gereklerine göre kullanmaları beklenmektedir. Bu beklentinin olduğu alanlardan biri de kamu kurumlarıdır. Kurumların başarıya ulaşmasında ise lider konumunda yer alan bireylerin teknolojik bilgi ve uygulamaları önemli hale gelmektedir. Bu düşüncelerden hareketle çalışmanın amacı, bilgi ve iletişim teknolojileri bağlamında kamu yöneticilerinin teknolojik liderlik yeterliklerinin seviyesini hem yönetici hem de personel görüşleri doğrultusunda belirleyebilmek, ayrıca görev türü, mesleki kıdem ve cinsiyet değişkenlerine göre teknolojik liderlik yeterliklerine dair yönetici ve personel algılarının farklılaşp farklılaşmadığını tespit edebilmektir. Nicel araştırma yöntemlerinden tarama modelinin kullanıldığı çalışmada 2017 yılında Erzurum il ve ilçelerinde genel ve katma bütçeli idarelerde görev yapmakta olan 56 yönetici ve 476 kurum personeli olmak üzere toplam 532 kamu görevlisiyle çalışılmıştır. Araştırma sonucunda teknolojik liderlik standart alanlarında hem yönetici görüşlerine hem de personel algılarına göre yöneticilerin kendilerinden beklenen teknolojik yeterlik davranışlarını çoğunlukla gösterdikleri, ancak yöneticilerin teknolojik liderlik yeterliklerine ilişkin kendi algılarının, personellerin yöneticileri hakkındaki görüşlerine göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, teknolojik liderlik yeterliklerinin yöneticilerin görev türüne göre farklılaştığı, ancak mesleki kıdemine ve cinsiyetine göre farklılaşmadığı; personellerin mesleki kıdemine göre ise farklılaşırken cinsiyetine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçlara dayanarak farklı örneklerle daha kapsamlı araştırmaların yapılması suretiyle liderlik becerilerinin geliştirilmesi önerilebilir.

Anahtar Kelimeler: Kamu yönetimi, Kamu yöneticisi, Liderlik, Teknolojik liderlik, Teknolojik liderlik yeterlikleri.

TECHNOLOGICAL LEADERSHIP COMPETENCES OF PUBLIC ADMINISTRATORS**Abstract**

Nowadays, technology makes its presence felt in almost every field, besides individuals are expected to appropriately use technology and according with requirements of the era. One of the areas where this expectation exists is state agency. Technological knowledge and practices of leading position individuals become important for achieving success of institutions. Based on these, the aim of this study is to determine the level of technological leadership competences of public administrators in the context of information and communication technologies, in line with the views of both administrators and personnel, and to determine whether the perceptions of administrators and personnel regarding technological leadership competences differ according to the type of task, professional seniority and gender. In the research, in which one of the quantitative research methods, survey model, was used to worked with a total of 532 officials, 56 administrators and 476 personnel, working in the general and annexed budgetary administrations in Erzurum provinces and its districts in 2017. Result of research administrators mostly show the technological competence behaviors according to both managerial views and personnel perceptions. However, it is determined that administrators' own perceptions of technological leadership competencies are significantly higher than the opinions of personnel about their managers. Conversely, technological leadership competencies differ according to the task type of administrators, but not according to their professional seniority and gender while the personnel differed according to their professional seniority, it did not differ according to their gender. Based on results, it can be suggested to develop leadership skills by conducting more comprehensive research with different samples.

Keywords: Public administration, Public administrator, Leadership, Technological leadership, Technological leadership competences.

* Bu çalışma, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'ne sunulan "Kamu Yöneticilerinin Teknolojik Liderlik Yeterlikleri, Erzurum İli Örneği" adlı Doktora tez çalışmasından türetilmiştir.

¹ Sorumlu Yazar (Corresponding Author). Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Bölümü, Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı Doktora Öğrencisi, naciaktas@yahoo.com, ORCID: 0000-0003-1745-6437.

² Prof. Dr., Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, fkarci@atauni.edu.tr, ORCID: 0000-0002-3182-6484.

1. Giriş

Günümüzde teknoloji ve teknolojinin ürettiği bilgi oldukça önemli hale gelmiştir. Öyle ki toplumların gelişmişlik düzeyi teknolojiye yaptığı ve yapacağı yatırımlarla eşdeğer olarak tutulmaya başlanmıştır (Şimşek ve Akın, 2003). Elbette bu gelişimin sağlanabilmesi toplumda lider konumunda olan kişilerin yeterlikleri ile doğrudan ilişkilidir. Lider konumunda bulunan kişilerin hem kendi davranışları hem de beraber çalıştığı insanları gerekli şekilde yönlendirebilme yeteneği, teknolojide istenen başarıya ulaşılmasında önemli bir adım olacaktır (Naktiyok, 2006: 28; Watts, 2009: 8-10).

Lider toplumu yönlendirmede önemli görevleri yerine getirmektedir. Bir başka ifadeyle lider, bireylerin ihtiyaç duydukları grup olarak yaşamanın gereklerini düzenler, gruptaki insanların belirli bir amaç etrafında harekete geçmesini sağlayarak, onları hedefleri doğrultusunda yönlendirir. Tüm bunları yaparken bilgi, beceri ve ikna kabiliyetini yoğun olarak kullanır (Eren, 2010: 286). Beceri, bilgi ve ikna kabiliyetini başarılı bir şekilde kullanan liderler, kişilerin ve grubun amacını etkileyerek, eylemlerine yön vererek, hedeflenen amaca ulaşır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008: 216-218). Kısacası lider, örgütün amacına yönelik hem gönüllü etkinliklerin başlatılmasını ve yayılmasını sağlayarak (Balcı, 2010a: 174), hem de başkalarını bilerek ve isteyerek etkileyerek devamlılık ve düzeni sağlar, başarıya ulaşımı kolaylaştırır (Akın, 2019:134). Bu kapsamda liderlerle birlikte çalışan gruplar da, liderlerini isteyerek ve söylediklerini benimseyerek amaca ulaşabilirler (Koçel, 2011: 572). Toplumun ve örgütün yaşamasında ve gelişmesinde oldukça önemli olan liderlik ilk insanlardan bu yana varlığını sürdürmüştür (Chang, 2012: 329), günümüzün getirdiği özelliklere bağlı olarak yönünü teknolojik liderliğe doğru çevirmiştir.

Teknolojik lider, yönetim becerilerini ve teknik becerileri bir araya getirerek, sorumlulukların paylaşılmasını sağlayan kişidir (Bai vd., 2002:482). Bir başka tanıma göre teknolojik lider, kaynakları, değişimi, mesleki gelişimi, bilgi ve iletişim teknolojilerini yazılım ve donanım yeteneklerini en iyi kullanan ve bu alandaki becerilerini liderlik becerileri ile birleştirerek aktaran kişilerdir (Polat vd., 2020: 204). Kısacası teknolojik lider, liderlik kavramını teknolojiyle birleştirenlerdir (Chang, 2012: 328). Teknolojik liderlerde birtakım yeteneklerin varlığı bu kapsamda önemli hale gelmektedir. Nitekim liderin özelliği ve bilgisi ne kadar iyi yapılandırılmış olursa olsun, bunu aktaramadığı durumlarda toplumsal gelişimde belirlenen amaçların yerine getirilmesinde, grup dinamiğinin sağlanmasında birtakım istenmeyen sonuçlar ortaya çıkabilecektir (Hacıfazlıoğlu vd., 2010: 570-574). Yapılan araştırmalarda teknolojik lider konumunda olan kişinin, teknolojiye dair bilgi düzeyi, bu bilgileri kullanma kapasitesinin ve grupla iletişiminin belirlenen amaçlara ulaşmada hayati öneme sahip olduğu görülmüştür (Anderson ve Dexter, 2005: 51; Bülbül ve Çuhadar, 2012: 490; Cantürk ve Aksu, 2017: 22; Çalık vd., 2019: 85; Eren ve Kurt, 2011: 222; Gregory, 2015: 86-87; Sezer ve Deryakulu, 2012: 88; Weber, 2006: 139-140), buna karşılık teknoloji ve liderliğin birleşemediği kurumlarda ise beklenen verimin sağlanamadığı belirlenmiştir (Can, 2008; Hamzah vd., 2010: 126; Wang, 2010: 53).

Teknolojide yaşanan hızlı gelişmeler, kurumlarda yeniden yapılanma süreçlerini beraberinde getirmiş, siyasal, sosyal, kültürel ve ekonomik alanlarda yaşanan dönüşümlere paralel olarak kamu yönetiminde de teknoloji odaklı yeni yaklaşımların benimsenmesini tartışmaya açmıştır. Bu süreç, kamu kurum ve kuruluşlarındaki mesleki ve teknik personelin şartlarının ve çalışmalarının iyileştirilmesinde, yönetim mekanizmasının yürütülmesinde, bilgi, beceri ve tecrübeleri ile verdikleri kararlarla ülkenin yönetiminin yeterliliği ve muhtemel geleceği üzerinde önemli etkileri olan, devlet idaresinin omurgası olarak (Karasu, 2001: 194) tanımlanan kamu yöneticisinin de bu yönde değişimini zorunlu kılmaktadır. Aynı şekilde devletlerin de bu değişim sürecine uyum sağlamak amacıyla kamu politikalarının geliştirilmesinde bilgi ve iletişim teknolojilerinden faydalandıkları görülmektedir. Bu sürecin başarılı olabilmesi, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişim ve dönüşümün kurumların iş yapma süreçlerine aktarılabilmesi, ancak etkili bilgi ve teknoloji kaynakları aracılığıyla kurumlarını sürekli geliştirerek teknolojik liderlik yapabilen kamu yöneticilerinin varlığı ile mümkün olacaktır.

Teknolojik lider olarak yöneticilerin yerine getirmesi gereken ve takipçilerince onlardan beklenen bir takım beceriler vardır. Bu kapsamda, teknolojik liderin görev ve sorumluluklarını belirleme ve standartlaştırma çalışmaları süregelmiş olup, bu amaç doğrultusunda en kapsamlı ve bilinen çalışmalardan biri, Amerika Birleşik Devletleri (ABD)’nde kurulu bir organizasyon olan International Society for Technology in Education – ISTE (Uluslararası Eğitimde Teknoloji Topluluğu)’ye ait araştırma olmuştur. ISTE tarafından, “NETS-A” ismiyle bilinen “Yöneticiler için Ulusal Eğitim Teknoloji Standartları (National Educational Technology Standards for Administrators – NETS-A)” ilk olarak 2002 yılında yayınlanmış, daha sonra 2009 yılında bu standartlar beş başlık altında güncellenmiştir (ISTE, 2009). Bunlar;

- Vizyoner Liderlik: Lider, örgütte kurumsal dönüşümü sağlama, mükemmelliğe ulaşma ve teknolojinin örgütle bütünleşmesi için ortak vizyonun geliştirilmesi ve uygulanması sürecine öncülük eder.
- Dijital Çağ Öğrenme Kültürü: Lider, tüm paydaşların ihtiyaçlarını karşılayacak etkin, verimli, dinamik bir dijital çağ öğrenme kültürünü kazandırmak için gerekli ortamın oluşturulması, geliştirilmesi ve devam ettirilmesini sağlar.
- Profesyonel Uygulamada Mükemmellik: Lider, çağdaş teknolojilerle dijital kaynakları kullanarak gelişen, yenilikçi ve profesyonel bir öğrenme ortamı oluşturarak öğrenmeyi destekler.
- Sistematik Gelişim: Lider, bilgi ve teknoloji kaynaklarını etkin kullanmak suretiyle örgütlerini sürekli geliştirir ve dijital çağ liderliğini sağlar.
- Dijital Vatandaşlık: Lider, sosyal, yasal ve etik sorunların anlaşılmasına ve dijital kültürle ilgili kullanım sorumluluğunun geliştirilmesine yardımcı olur.

NETS-A standartları esas alınmak suretiyle kamu yöneticilerinin teknolojik liderlik seviyelerini ölçmeye yönelik araştırmalara alan yazında çokça rastlanmakla birlikte, bu araştırmaların gerek yurt içi ve gerek yurt dışında çoğunlukla eğitim yöneticiliği alanında yapıldığı görülmüştür. Ancak teknolojinin toplum üzerindeki etkisinden hareketle bu araştırmaların eğitim alanı dışındaki güvenlik, sağlık, tarım, sosyal hizmet, sportif faaliyetler gibi diğer kamusal hizmetleri sunan kamu kurumlarında da yapılmasının faydalı olacağı düşünülmektedir. Bu düşünceden hareketle araştırmada, kamusal hizmetlerin sunulduğu pek çok alanda bir il genelinde görev yapan üst düzey kamu yöneticilerinin teknolojik liderlik yeterliklerinin ne düzeyde olduğunun ölçülmesi ve elde edilen bulgular doğrultusunda bilişim teknolojilerinin kamu kurumlarında etkin kullanımının sağlanması amaçlanmıştır. Bu genel amaç doğrultusunda araştırmada aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

- Yönetici ve personel algılarına göre, kamu yöneticilerinin teknolojik liderlik yeterlikleri ne düzeydedir? Kamu yöneticilerinin kendilerinin teknolojik liderlik yeterliklerine dair şahsi görüşleri ile kurumlarında görev yapan personellerin yöneticilerine yönelik teknolojik liderlik yeterliklerine ilişkin algıları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
- Yöneticilerin görev türü, mesleki kıdem ve cinsiyet değişkenleri bakımından, personellerin ise mesleki kıdemleri ile cinsiyet değişkenleri bakımından kamu yöneticilerinin teknolojik liderlik yeterliklerine dair algıları farklılaşmakta mıdır?

2. Yöntem

Kamu yöneticilerinin teknolojik liderlik yeterliklerinin ne düzeyde olduğunun belirlenmesi amacıyla yapılan araştırmanın modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları, veri toplama yöntemi ve verilerin analizine yönelik bilgiler aşağıda sunulmuştur.

2.1. Araştırma Modeli

Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Betimsel taramayı Balcı (2010b: 222), bir olgu ve olayın olduğu şekliyle betimlenmeye çalışıldığı bir araştırma

yöntemi olarak tanımlanmaktadır. Araştırmada kamu yöneticilerinin teknolojik liderlik yeterlikleri ortaya çıkarılmak istenmiş, bu nedenle de betimsel tarama modeli kullanılmıştır.

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın genel evreni 2017 yılında Erzurum il ve ilçelerinde genel ve katma bütçeli idarelerde görev yapmakta olan ve kurumlarının idaresinden birinci derecede görevli kamu yöneticileri ile bu kurumların personellerinden oluşmaktadır. İlde teşkilatlanmış olmakla birlikte idari yapılanmada doğrudan ilgili Bakanlığına bağlı olma, idari anlamda özerk statüde bulunma, Valiliğin hiyerarşik yönetimi ve denetimi dışında olma, araştırma yapabilmek için Valilik izni dışında ayrı prosedürlere gerek duyma ve kısmen kamusal niteliğe sahip olma gibi nedenlerle özel ve özerk bütçeli kuruluşlar, mesleki kuruluşlar, mahalli idareler ile askeri, adli ve kolluk birimleri araştırmanın genel evreni dışında bırakılmıştır. Araştırmanın genel evrenine yönelik bilgiler Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Genel Evren Özellikleri

Kamu Kurumu	Yönetici Sayısı	Personel Sayısı
Mülki İdare Amirlikleri (Vali Yardımcılığı ve Kaymakamlıklar)	24	444
Bölge Müdürlükleri	14	2.301
İl Müdürlükleri/Başkanlıkları	22	23.141
Toplam	60	25.886

*T.C. Erzurum Valiliği İl Planlama Müdürlüğü’nden 30.01.2017 tarihinde alınmıştır.

Tablo 1’de genel evrende yer alan yönetici ve personel sayıları görülmektedir. Tabloya göre Erzurum il ve ilçelerinde genel ve katma bütçeli idarelerde 60 yönetici ve 25.886 personel görev yapmaktadır. Genel evren içinden tabakalı örnekleme yöntemiyle örneklem oluşturulmuştur. Genel evren ve tabakalı örneklem sonucunda oluşan örneklem ve kamu kurumları Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Genel Evren ve Tabakalı Örneklem Sonucunda Oluşan Örneklem Özellikleri

Kamu Kurumu	Evren		Örneklem	
	Yönetici	Personel	Yönetici	Personel
Valilik	4	230	3	32
Kaymakamlıklar	20	96	17	43
Bilgi Teknolojileri İletişim Kurumu Bölge Müdürlüğü	1	4	1	4
Ekonomi Bakanlığı Doğu Anadolu Bölge Müdürlüğü	1	6	1	2
Devlet Su İşleri 8. Bölge Müdürlüğü	1	256	1	10
Devlet Tiyatroları Bölge Müdürlüğü	1	39	1	8
İlbank A.Ş. Bölge Müdürlüğü	1	50	1	8
Karayolları 12. Bölge Müdürlüğü	1	940	1	14
Kültür Varlıkları Koruma Bölge Kurulu Müdürlüğü	1	15	1	2
Meteoroloji 12. Bölge Müdürlüğü	1	45	1	8
Orman Bölge Müdürlüğü	1	273	1	7
Orman ve Su İşleri 13. Bölge Müdürlüğü	1	37	1	15
Tapu Kadastro Bölge Müdürlüğü	1	538	1	20
TÜİK Bölge Müdürlüğü	1	25	1	9
Ulaştırma Haberleşme 10. Bölge Müdürlüğü	1	37	1	6
Vakıflar Bölge Müdürlüğü	1	36	1	8
Defterdarlık	1	250	1	15
Yatırım İzleme Koordinasyon Başkanlığı	1	83	1	15
Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı Başkanlığı	1	178	1	15
Vergi Dairesi Başkanlığı	1	207	1	10
D.Anadolu Tarımsal Araştırma Enstitüsü Müdürlüğü	1	67	1	8
Afet ve Acil Durum İl Müdürlüğü	1	152	1	10
Aile Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü	1	155	1	8
Bilim, Sanayi ve Teknoloji İl Müdürlüğü	1	19	1	5
Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü	1	76	1	8
Çevre ve Şehircilik İl Müdürlüğü	1	102	1	8

İl Müdürlüğü	Yönetici	Personel	Toplam
Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü	1	168	12
Gıda, Tarım ve Hayvancılık İl Müdürlüğü	1	663	16
Göç İdaresi İl Müdürlüğü	1	35	8
Gümrük Müdürlüğü	1	22	8
İl Müftülüğü	1	2.020	11
Kredi ve Yurtlar Kurumu İl Müdürlüğü	1	282	15
Kültür ve Turizm İl Müdürlüğü	1	153	8
Milli Eğitim İl Müdürlüğü	1	12.793	33
Sağlık İl Müdürlüğü	1	5.384	37
Sosyal Güvenlik Kurumu İl Müdürlüğü	1	235	13
Ticaret İl Müdürlüğü	1	19	6
TRT Müdürlüğü	1	196	10
Toplam	60	25.886	532

*T.C. Erzurum Valiliği İl Planlama Müdürlüğü'nden 30.01.2017 tarihinde alınmıştır.

Tablo 2’de genel evren ve tabakalı örnekleme ile oluşturulan örneklem sayıları görülmektedir. Tabloda da görüldüğü üzere araştırmada 56 yönetici, 476 personel olmak üzere toplam 532 kişi örnekleme oluşturmuştur. Örnekleme yer alan bireylerin özellikleri Tablo 3’de sunulmuştur.

Tablo 3. Araştırmaya Dâhil Edilen Yönetici ve Personelin Sosyodemografik Özellikleri (n=532)

Özellikler	f	%
Görevi		
Yönetici	56	10,5
Personel	476	89,5
Cinsiyet		
Kadın	387	72,7
Erkek	145	27,3
Mesleki kıdem		
1-5 yıl	105	19,7
6-10 yıl	119	22,4
11-15 yıl	69	13
16 - 20 yıl	64	12
21 yıl ve üstü	175	32,9

Tablo 3’de araştırmaya dahil edilen yönetici ve personelin sosyodemografik özellikleri görülmektedir. Tabloda da görüldüğü üzere araştırmada yer alanların %89,5’i personel, %10,5’i yönetici konumunda olup, %72,7 erkek, %27,3 kadınlardan oluşmaktadır. Katılımcıların %32,9’u 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahipken, en az oranla %12’si 16-20 yıllık kıdeme sahiptir.

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada, ISTE tarafından 2009 yılında yayınlanan NETS-A standartları doğrultusunda Hacıfazlıoğlu vd. (2011) tarafından geliştirilen “Teknoloji Liderliği Öz Yeterliği” ölçeği kullanılarak, veriler “Yönetici Ölçeği” ve “Personel Ölçeği” ile toplanmıştır.

Araştırmaya dâhil edilen katılımcıların sosyodemografik özelliklerini belirlemek amacıyla her iki ölçeğin ilk bölümünde oluşturulan formda, görev yapılan kurum, görev, mesleki kıdem ve cinsiyeti belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır.

Yönetici Ölçeği, yönetici konumunda bulunan bireylerin bilgi teknolojileri konusunda eğitim durumları ile teknolojik liderlik yeterliklerinin ölçülmesi amacıyla oluşturulan anket formudur. Kişisel bilgi formu dışında iki bölümden oluşan ölçeğin birinci bölümünde yöneticilerin, bilgi teknolojileri konularında eğitim alıp almadıklarını belirlemek amacıyla 10 madde bulunmaktadır. İkinci bölüm ise yöneticilerin kendi bakış açılarıyla teknolojik liderlik yeterliklerini belirlemeye yönelik sorulardan oluşmaktadır. Yöneticiler kendi yeterliklerini vizyoner liderlik, dijital çağ öğrenme kültürü, profesyonel uygulamada mükemmellik, sistematik gelişim ve dijital vatandaşlık standartlarından oluşan 5 ana boyut ve 26 alt davranıştan ölçekteki dördümlü likert tipinden uygun olan alana işaretlemektedir (1=Hiçbir zaman,

2=Ara sıra, 3=Çoğu zaman, 4=Her zaman). Yapılan güvenilirlik analizinde Cronbach Alfa katsayısı yönetici ölçeğinin tümü için “.91” olarak bulunmuştur.

Personel Ölçeği ise kişisel bilgi formu haricinde personellerin bakış açısından görev yaptıkları kurum yöneticilerinin vizyoner liderlik, dijital çağ öğrenme kültürü, profesyonel uygulamada mükemmellik, sistematik gelişim ve dijital vatandaşlık standart alanlarında teknolojik yeterliklerini belirlemek amacıyla geliştirilmiştir. 5 ana davranış ve 26 alt davranıştan oluşan ölçek dördümlü likert tipindedir ve uygun olan alana işaretleme yapılmaktadır (1=Hiçbir zaman, 2=Ara sıra, 3=Çoğu zaman, 4=Her zaman). Yapılan güvenilirlik analizinde personel ölçeği için Cronbach Alfa katsayısı “.98” olarak bulunmuştur.

Her iki ölçme aracıda yer alan dördümlü derecelendirme ölçeği aralıklarının eşit olduğu varsayımından yola çıkılarak, her bir aralık için hesaplanan katsayılar ($4-1=3$ ve $\frac{3}{4}=0,75$) doğrultusunda seçeneklere ait alt ve üst sınırlar belirlenmiştir. Tablo 4’te bu sınırlar verilmiştir.

Tablo 4. Ölçekteki Maddelere İlişkin Derecelendirme Sınırları

Ağırlık	Seçenek	Sınırlar
4	Her zaman	3,26-4,00
3	Çoğu zaman	2,51-3,25
2	Ara sıra	1,76-2,50
1	Hiçbir zaman	1,00-1,75

2.4. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmanın kamu yöneticisi ve personellerine uygulanabilmesi için Erzurum Valiliği’ne başvurulmuş ve Valilik Makamının 10.01.2017 tarih ve 1735 kayıt numarası ile çalışma izni alınmıştır. Çalışma izninin alınmasından sonra kamu kurumlarındaki yönetici ve personel sayısına ulaşılmış, tabakalı örnekleme yöntemi ile örneklem belirlenmiştir. Örneklemin belirlenmesinden sonra örneklemdaki kurumlara gidilmiş, araştırmanın amacı hakkında yönetici ve personellere bilgi verilmiş, gönüllülük esasına göre katılımın sağlandığı araştırma katılımcılara yüz yüze uygulanmıştır.

2.5. Verilerin Analizi

Araştırmada veriler SPSS 20.0 (Statistical Package for the Social Sciences - Sosyal Bilimler için İstatistik Programı) paket program ile analiz edilmiştir. Katılımcıların sosyodemografik özelliklerinin analizinde betimsel istatistiklerden yararlanılmıştır. Araştırmada katılımcıların görüşlerinin cinsiyetlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirleyebilmek için t-testi, mesleki kıdem durumuna göre değişip değişmediğini belirleyebilmek için tek yönlü varyans testi (ANOVA-Analysis of Variance) ile analizler yapılmış, varyans analizinde farkın ortaya çıkması durumunda ise Tukey HSD testi kullanılmıştır.

3. Bulgular

“Yönetici ve personel görüşlerine göre kamu yöneticilerinin teknolojik liderlik yeterlikleri ne düzeydedir ve görev türü, mesleki kıdem ve cinsiyet değişkenleri bakımından bu yeterlikleri farklılaşmakta mıdır?” sorularına yanıt arayarak, kamu yöneticilerinin vizyoner liderlik, dijital çağ öğrenme kültürü, profesyonel uygulamada mükemmellik, sistematik gelişim ve dijital vatandaşlık olarak tanımlanan teknolojik liderlik yeterliklerinin ne düzeyde olduğunu belirlemek amacıyla yapılan araştırmanın bulgularına aşağıda yer verilmiştir.

- Birinci alt problem kapsamında, araştırmaya dâhil olan 56 yöneticinin kendi görüşleri doğrultusunda teknolojik liderlik yeterliklerine dair elde edilen bulgular Tablo 5’de verilmiştir.

Tablo 5. Teknolojik Liderlik Yeterliklerine İlişkin Yönetici Görüşlerine Ait Ortalamalar ve Standart Sapma Değerleri (n=56)

Teknolojik Liderlik Yeterlikleri	X	ss
Vizyoner Liderlik	3,25	0,71
Dijital Çağ Öğrenme Kültürü	3,21	0,70
Profesyonel Uygulamada Mükemmellik	3,17	0,68
Sistematiik Gelişim	3,17	0,72
Dijital Vatandaşlık	3,14	0,76
Toplam	3,19	0,72

Tablo 5’de yönetici görüşlerine göre teknolojik liderlik yeterliklerine ait ortalamalar ve standart sapma sonuçları görülmektedir. Tabloda da görüldüğü üzere yöneticilerin teknolojik liderlik yeterliklerine ilişkin algılarının ortalaması $x=3,19$ olarak bulunmuş olup, bu durum yöneticilerin teknolojik liderlik yeterliklerine yüksek oranda sahip olduklarını göstermektedir. Tabloya göre teknolojik liderlik yeterlik ortalamaları incelendiğinde, yöneticilerin kendilerini en fazla vizyoner liderlik alanında ($x=3,25$) yeterli gördükleri belirlenmiş, bunu sırasıyla dijital çağ öğrenme kültürü ($x=3,21$), profesyonel uygulamada mükemmellik ($x=3,17$), sistematiik gelişim ($x=3,17$) ve dijital vatandaşlık ($x=3,14$) yeterlikleri izlemiştir.

• Araştırmaya katılan 476 personelin bakış açısıyla teknolojik liderlik yeterliklerinin kendi yöneticilerinde bulunma düzeylerine dair bulgular Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6. Teknolojik Liderlik Yeterliklerinin Yöneticilerde Bulunma Düzeylerine İlişkin Personel Görüşlerine Ait Ortalamalar ve Standart Sapma Değerleri (n=476)

Teknolojik Liderlik Yeterlikleri	x	ss
Vizyoner Liderlik	2,97	0,91
Dijital Çağ Öğrenme Kültürü	2,89	0,95
Profesyonel Uygulamada Mükemmellik	2,93	0,92
Sistematiik Gelişim	2,91	0,94
Dijital Vatandaşlık	2,91	0,96
Toplam	2,92	0,93

Tablo 6’da teknolojik liderlik yeterliklerinin yöneticilerde bulunma düzeylerine ilişkin personel görüşlerine ait ortalamalar ve standart sapma değerleri görülmektedir. Tablo incelendiğinde, personelin görüşlerine göre yöneticilerin teknolojik liderlik yeterliklerinin genel ortalamasının $x=2,92$ olduğu görülmektedir. Dolayısıyla personelin bakış açısıyla yöneticilerin kendilerinden beklenen teknolojik liderlik davranışlarını çoğu zaman gösterdikleri görülmektedir. Yöneticilerin teknolojik liderlik yeterliklerine ilişkin personellerin görüşlerinin ortalaması standart alanların her biri bakımından incelendiğinde; yöneticilerin vizyoner liderlik alanında ($x=2,97$) ile en yüksek ortalamayı; dijital çağ öğrenme kültürü alanında ise ($x=2,89$) ile en düşük ortalamayı gösterdikleri belirlenmiştir. Bu sonuca göre personeller, yöneticilerini vizyoner liderlik alanında diğer alanlara göre daha yeterli, dijital çağ öğrenme kültürü alanında ise diğer alanlara göre daha yetersiz görmektedirler.

Araştırmada yöneticilerin teknolojik liderlik yeterliklerine dair görüşleri ile teknolojik liderlik yeterliklerinin kendi yöneticilerinde bulunma düzeylerine dair personel algıları tespit edildikten sonra, personellerin yöneticilerine yönelik algıları ile yöneticilerin kendilerine yönelik görüşleri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığı belirlenmek istenmiştir. Bu kapsamda elde edilen sonuçlar Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7. Yöneticilerin Teknolojik Liderlik Yeterlikleri Hakkındaki Yönetici ve Personel Görüşlerine Ait Ortalamalar ve t Testi Sonuçları

Teknolojik Liderlik Yeterlikleri	Görevi	N	x	ss	
Vizyoner Liderlik	Yönetici	56	3,25	0,71	
	Personel	476	2,97	0,91	
Dijital Çağ Öğrenme Kültürü	Yönetici	56	3,21	0,70	
	Personel	476	2,89	0,95	
Profesyonel Uygulamada Mükemmellik	Yönetici	56	3,17	0,68	
	Personel	476	2,93	0,92	
Sistematik Gelişim	Yönetici	56	3,17	0,72	
	Personel	476	2,91	0,94	
Dijital Vatandaşlık	Yönetici	56	3,14	0,76	
	Personel	476	2,91	0,96	
Toplam	Yönetici	56	3,19	0,72	
	Personel	476	2,92	0,93	
Görev türü	Kişi sayısı	X	ss	f	p
Yönetici	56	3,19	0,72		
Personel	476	2,92	0,93	16,40	0,00

Tablo 7’de yöneticilerin teknolojik liderlik yeterlikleri hakkında yönetici ve personel görüşlerine ait ortalamalar ve t testi sonuçları görülmektedir. Tablo incelendiğinde, yöneticilerin teknolojik liderlik yeterliklerine ilişkin kendi algılarının personellerin yöneticilerine dair algılarına göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu (yönetici $x=3,19$; personel $x=2,92$), yöneticilerin teknolojik liderlik standart alanların tamamında kendilerini personellerine göre daha yeterli gördükleri sonucuna ulaşmıştır.

İkinci alt problem doğrultusunda, görev türü, mesleki kıdem ve cinsiyet değişkenleri bakımından kamu yöneticilerinin teknolojik liderlik yeterliklerinin değişip değişmediğine dair araştırma yapılmış, bu kapsamda sırasıyla öncelikle yöneticilerin görev türü, mesleki kıdem ve cinsiyetlerine göre, devamında ise personellerin mesleki kıdem ve cinsiyetlerine göre yöneticilerin teknolojik liderlik yeterliklerine dair elde edilen bulgular verilmiştir.

- Yöneticilerin görev türlerine göre kendi teknolojik liderlik yeterliklerine yönelik elde edilen sonuçlar Tablo 8’de sunulmuştur.

Tablo 8. Yöneticilerin Görev Türlerine Göre Teknolojik Liderlik Yeterliklerine Dair Ortalamalar ve ANOVA Test Sonuçları

Görev türü	n	X	ss		
Mülki İdare Amiri	21	2,99	0,44		
İl Müdürü / Başkanı	21	3,27	0,51		
Bölge Müdürü	14	3,37	0,43		
Toplam	56	3,21	0,46		
ANOVA Test Sonuçları					
Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	P
Gruplar arası	978,52	2	489,26		
Gruplar içi	7728,83	53	145,83	3,35	0,04
Toplam	8707,36	55			
Tukey HSD Sonuçları					
Ortalama farkı					
I	J	(I-J)	ss	p	
Mülki İdare Amiri	İl Müdürü/Başkanı	-0,28	0,14	0,13	
	Bölge Müdürü	-0,38	0,16	0,05	
İl Müdürü/Başkanı	Mülki İdare Amiri	0,28	0,14	0,13	
	Bölge Müdürü	-0,10	0,16	0,79	
Bölge Müdürü	Mülki İdare Amiri	0,38	0,16	0,05	
	İl Müdürü/Başkanı	0,10	0,16	0,79	

Tablo 8’de kamu yöneticilerinin görev türlerine göre teknolojik liderlik yeterliklerine ait ortalamalar ve ANOVA sonuçları görülmektedir. Tabloya göre yöneticilerin görev türleri ile teknolojik liderlik yeterlikleri arasında anlamlı farklılığın olduğu gözükmemektedir ($F=3,35$; $p<,05$). Farklılığın hangi alt gruptan kaynaklandığını belirleyebilmek amacıyla Tukey testi uygulanmıştır. Tabloya göre bölge müdürleri, mülki idare amirlerine nazaran teknolojik liderlik yeterlikleri bakımından kendilerini daha yeterli görmektedirler. Yöneticilerin teknolojik liderlik alt başlıklarına ilişkin yeterliklerinin yöneticinin görev türü değişkeni açısından farklılık gösterip göstermeyeceği tek yönlü varyans testi ile incelenmiştir. Sonuçlar Tablo 9’da sunulmuştur.

Tablo 9. Yöneticilerin Görev Türü Değişkenine Göre Teknolojik Liderlik Standartlarına Yönelik Varyans Analizi ve Tukey HSD Testi Sonuçları

	Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	p
Vizyoner Liderlik	Gruplar arası	17,101	2	8,551	1,667	0,199
	Gruplar içi	271,881	53	5,13		
	Toplam	288,982	55			
Dijital Çağ Öğrenme Kültürü	Gruplar arası	27,429	2	13,714	1,312	0,278
	Gruplar içi	554	53	10,453		
	Toplam	581,429	55			
Profesyonel Uygulamada Mükemmellik	Gruplar arası	28,881	2	14,44	1,943	0,153
	Gruplar içi	393,976	53	7,434		
	Toplam	422,857	55			
Sistematik Gelişim	Gruplar arası	60,024	2	30,012	3,002	0,058
	Gruplar içi	529,905	53	9,998		
	Toplam	589,929	55			
Dijital Vatandaşlık	Gruplar arası	81,673	2	40,836	4,787	0,012
	Gruplar içi	452,167	53	8,531		
	Toplam	533,839	55			
Tukey HSD Test Sonuçları						
	I	J	Ortal ama farkı(I-J)	ss	p	
Dijital Vatandaşlık	Mülki İdare Amiri	İl Müdürü/Başkanı	-2,38	0,90	0,03	
		Bölge Müdürü	-2,64	1,01	0,03	
	İl Müdürü/Başkanı	Mülki İdare Amiri	2,38	0,90	0,03	
		Bölge Müdürü	-0,26	1,01	0,96	
	Bölge Müdürü	Mülki İdare Amiri	2,64	1,01	0,03	
		İl Müdürü/Başkanı	0,26	1,01	0,96	

Tablo 9’da görev türüne bağlı olarak teknolojik liderlik yeterliklerinden dijital vatandaşlık standardında anlamlı farklılıkların olduğu görülmektedir ($p<,05$). Meydana gelen bu farklılıkların hangi grup ya da grupların arasında olduğunu anlayabilmek için Tukey testi yapılmıştır. Ulaşılan bulgulardan, bölge müdürleri ile il müdürü/başkanlarının dijital vatandaşlık algılarının mülki idare amirlerine göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmektedir.

• Yöneticilerin mesleki kıdem durumlarına göre teknolojik liderlik yeterliklerine dair ulaşılan sonuçlar Tablo 10’da sunulmuştur.

Tablo 10. Yöneticilerin Mesleki Kıdem Durumuna Göre Teknolojik Liderlik Yeterliklerine Dair Ortalamalar ve ANOVA Test Sonuçları

Görev türü	n	X	ss	ANOVA Test Sonuçları		
Varyansın kaynağı	KT	sd	KO	F	p	
1-5 yıl	3	3,46	0,37			
6-10 yıl	11	2,85	0,48			
11-15 yıl	14	3,24	0,45			
16-20 yıl	5	3,07	0,49			
21 yıl ve üstü	23	3,31	0,47			
Toplam	56	3,19	0,45			
Gruplar arası	1300,79	4	325,20	2,24	0,08	
Gruplar içi	7406,57	51	145,23			
Toplam	8707,36	55				

Tablo 10’da kamu yöneticilerinin mesleki kıdem değişkenlerine göre teknolojik liderlik yeterliklerine ait ortalamalar ve ANOVA sonuçları görülmekte olup, bu değişken yönünden yöneticilerin teknolojik liderlik yeterliklerine dair en yüksek ortalamanın ($x=3,46$) 1-5 yıllık kıdemdekilere, en düşük ortalamanın ($x=2,85$) ise 6-10 yıllık kıdemdekilere ait olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Tabloya göre yöneticilerin mesleki kıdem durumları ile teknolojik liderlik yeterlikleri arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır ($F=2,24$; $p>,05$). Başka bir ifadeyle, kamu yöneticilerinin teknolojik liderlik yeterlikleri mesleki kıdemlerine göre değişiklik göstermemektedir.

- Yöneticilerin cinsiyetlerine göre teknolojik liderlik yeterliklerine yönelik sonuçlar Tablo 11’de sunulmuştur.

Tablo 11. Yöneticilerin Cinsiyetlerine Göre Teknolojik Liderlik Yeterliklerine Ait Ortalamalar ve t Testi Sonuçları

Cinsiyet	n	X	ss	Teknolojik Liderlik Yeterlikleri	
				F	p
Erkek	51	3,19	0,49		
Kadın	5	3,17	0,44		
Toplam	56	3,18	0,47		
Vizyoner Liderlik				0,18	0,67
Dijital Çağ Öğrenme Kültürü				0,05	0,82
Profesyonel Uygulamada Mükemmellik				0,15	0,70
Sistematik Gelişim				0,35	0,55
Dijital Vatandaşlık				0,46	0,50

Tablo 11’de yöneticilerin cinsiyetlerine göre teknolojik liderlik yeterlikleri görülmektedir. Tablodan, erkek ($x=3,19$) ve kadın ($x=3,17$) kamu yöneticilerinin teknolojik liderlik yeterliklerine ilişkin ortalamalarının birbirine çok yakın olduğu, yöneticilerin cinsiyetlerine göre teknolojik liderlik yeterliklerinde anlamlı farklılık bulunmadığı ($p>,05$) sonucuna ulaşılmıştır. Buradan elde edilen verilerle, cinsiyetlerine bakılmaksızın yöneticilerin benzer teknolojik liderlik özelliklerine sahip oldukları, yani yöneticilerin teknolojik liderlik yeterliklerinin cinsiyete göre değişmediği sonucuna ulaşılmaktadır.

- Personellerin mesleki kıdemlerine göre yöneticilerinin teknolojik liderlik yeterlik durumlarının personel gözünden değerlendirilmesine yönelik sonuçlar Tablo 12’de sunulmuştur.

Tablo 12. Mesleki Kıdem Değişkeni Yönünden Yöneticilerin Teknolojik Liderlik Yeterliklerine Dair Personel Görüşlerine Ait Ortalamalar ve ANOVA Test Sonuçları

Mesleki kıdem	n	X	ss			
1-5 yıl	102	2,82	0,84			
6-10 yıl	108	2,69	0,76			
11-15 yıl	56	3,03	0,75			
16-20 yıl	58	3,22	0,69			
21 yıl ve üstü	152	2,99	0,77			
Toplam	476	2,95	0,76			
ANOVA Test Sonuçları						
Varyansın kaynağı	KO	sd	KT	F	p	
Gruplar arası	8876,57	4	2219,14			
Gruplar içi	189575,75	471	402,50	5,51	0,00	
Toplam	198452,32	475				
Tukey HSD Test Sonuçları						
I	J	Ortalamalar farkı (I-J)	ss	p		
1-5 yıl	6-10 yıl	0,12	0,11	0,76		
	11-15 yıl	-0,21	0,13	0,47		
	16-20 yıl	-0,40	0,13	0,01		
	21 yıl ve üzeri	-0,17	0,1	0,43		
6-10 yıl	1-5 yıl	-0,12	0,11	0,76		
	11-15 yıl	-0,34	0,13	0,06		
	16-20 yıl	-0,52	0,13	0,00		
	21 yıl ve üstü	-0,29	0,1	0,02		
11-15 yıl	1-5 yıl	0,21	0,13	0,47		
	6-10 yıl	0,34	0,13	0,06		
	16-20 yıl	-0,18	0,15	0,69		
	21 yıl ve üstü	0,04	0,12	0,99		
16-20 yıl	1-5 yıl	0,40	0,13	0,01		
	6-10 yıl	0,52	0,13	0,00		
	11-15 yıl	0,19	0,14	0,69		
	21 yıl ve üstü	0,23	0,12	0,30		
21 yıl ve üstü	1-5 yıl	0,17	0,10	0,43		
	6-10 yıl	0,29	0,10	0,02		
	11-15 yıl	-0,04	0,12	0,99		
	16-20 yıl	-0,23	0,12	0,30		

Tablo 12’de personellerin mesleki kıdemlerine göre yöneticilerinin teknolojik liderlik yeterliklerine yönelik görüşlerinin ortalaması ve ANOVA test sonuçları görülmektedir. Tablo incelendiğinde yöneticilerin teknolojik liderlik yeterlikleri hakkında 16-20 yıllık mesleki kıdeme sahip personellerin görüşlerinin ortalamasının ($x=3,22$) en yüksek, 6-10 yıllık kıdemdeki personellerin görüşlerinin ortalamasının ise ($x=2,69$) en düşük veriye sahip olduğu gözükmektedir. Yöneticilerin teknolojik liderlik yeterlikleri hakkındaki personel görüşlerinin mesleki kıdemlerine göre farklılık gösterip göstermediğinin tespiti için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları personellerin mesleki kıdemlerine göre gruplandırıldıklarında, yöneticilerinin teknolojik liderlik yeterliklerine ilişkin algılarının mesleki kıdem sınıflarına göre anlamlı düzeyde farklılaştığı dikkat çekmektedir ($F=5,51 / p<,05$). Ortaya çıkan bu farklılığın hangi grup ya da grupların arasında olduğunu belirleyebilmek için Tukey testi uygulanmıştır. Tukey testi verileri incelendiğinde mesleki kıdemi 16 yıl ve üzeri olan personellerin kendi yöneticilerine yönelik teknolojik liderlik algılarının 10 yıldan az mesleki kıdeme sahip personellerin algılarına göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda kamu görevinde yeni olan personellerin, yöneticilerinin teknolojik liderlik becerilerini yeterli bulmadığı görülmektedir.

- Personellerin cinsiyetlerine göre yöneticilerinin teknolojik liderlik yeterlik durumlarının personel gözünden değerlendirilmesine yönelik elde edilen sonuçlar Tablo 13’de sunulmuştur.

Tablo 13. Cinsiyet Değişkeni Yönünden Yöneticilerin Teknolojik Liderlik Yeterliklerine Dair Personel Görüşlerine Ait Ortalamalar ve t Testi Sonuçları

	Cinsiyet	n	X	ss
Personel	Erkek	336	2,97	0,79
	Kadın	140	2,79	0,75
	Toplam	476	2,88	0,77

t Testi Sonuçları		F	p
Teknolojik Liderlik Yeterlikleri			
Vizyoner Liderlik		0,66	0,19
Dijital Çağ Öğrenme Kültürü		0,22	0,38
Profesyonel Uygulamada Mükemmellik		0,91	0,17
Sistemik Gelişim		0,08	0,21
Dijital Vatandaşlık		0,04	0,25

Tablo 13’de personellerin cinsiyetlerine göre yöneticilerinin teknolojik liderlik yeterliklerine yönelik personel algılarına ait ortalamalar ve t testi sonuçları verilmiştir. Tablo incelendiğinde, ortalamaları birbirine yakın olmakla birlikte yöneticilerinin teknolojik liderlik davranışlarına dair erkek personellerin algılarının ($x=2,97$), kadın personellerin algılarına ($x=2,79$) göre daha yüksek ortalamaya sahip olduğu, personellerin cinsiyetlerine göre yöneticilerinin teknolojik liderlik yeterliklerine dair algılarında farklılık bulunmadığı ($p>,05$) görülmektedir. Buradan elde edilen verilerle, personellerin cinsiyetlerinin kendi yöneticilerinin teknolojik liderlik standartları hakkındaki algılarını etkilemediği sonucuna varılmaktadır.

4. Tartışma

Kamu yöneticilerinin teknolojik liderlik yeterliklerinin ne düzeyde olduğunu ölçebilmek ve görev türü, mesleki kıdem ve cinsiyet durumlarına göre bu yeterliklerin değişip değişmediğini görebilmek amacıyla yapılan bu çalışmada, vizyoner liderlik, dijital çağ öğrenme kültürü, profesyonel uygulamada mükemmellik, sistemik gelişim ve dijital vatandaşlık olmak üzere beş standartta belirlenen teknolojik liderlik yeterliklerini yöneticilerin çoğu zaman gösterdikleri belirlenmiş, ayrıca en yüksek oranda vizyoner liderlik yeterliklerine sahip oldukları görülmüştür. Bu durumu vizyoner liderliğin doğasıyla açıklamanın mümkün olduğu düşünülmektedir. Vizyoner lider, örgütteki kurumsal dönüşümü sağlayarak mükemmelliği arttıran ve teknolojinin örgütle birleşmesi için çaba harcayan kişi olarak tanımlanmaktadır (ISTE, 2009). Bu kapsamda, teknolojik ilerlemenin başarılı olabilmesi için teknolojinin örgütle bütünleştirilmesi gerekliliği ve önceliği ön plana çıkmaktadır. Dolayısıyla bu düşünce çalışmadaki puan ortalamalarının vizyoner liderlik lehine yüksekliğini açıklamaktadır. Nitekim yapılan diğer çalışmalarda da araştırma bulgularına benzer şekilde yönetici konumunda olan bireylerde vizyoner liderlik becerisinin diğer standartlara nazaran daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Anderson ve Dexter, 2005: 74; Bülbül ve Çuhadar, 2012: 487-488; Can, 2008; Eren ve Kurt, 2011: 236).

Araştırmada kurumlarda görev yapan personellerin, kendi yöneticilerinin teknolojik liderlik yeterliklerine sahip olduklarını ve kendilerinden beklenen teknolojik liderlik davranışlarını genellikle yöneticilerinin gösterdiklerini belirttikleri görülmektedir. Teknolojik liderlik yeteneğinde en önemli hususlardan biri, yönetici konumunda olan kişilerin davranışlarını düzenleyerek, bunu personellerine aktarabilmesi, onları kurum amacı doğrultusunda yönlendirebilmesidir. Bir başka deyişle, personelin teknolojiye yönelik duyu ve düşüncelerine itibar edilmesi, eylemlerinin anlaşılması ve bu eylemlerine izin verilmesi yönünde desteklenmeleri ve bunun personele hissettirilebilmesi önemlidir (Polat vd., 2020: 217). Bu durumun gerçekleşebilmesi ise tabii ki liderlerin teknolojiyi kullanım düzeyleri ve becerileri ile doğrudan ilişkilidir.

Teknolojik liderlik yeterlikleri konusunda yöneticilerin kendi düşünceleri ile personellerin yöneticilerine dair algıları karşılaştırıldığında, kamu yöneticilerinin kendilerini teknolojik liderlik yeterlikleri açısından, personellerinin görüşlerinden farklı olarak anlamlı derecede daha yeterli algıladıkları araştırmanın bir diğer bulgusudur. Liderlik yeteneğinde önemli olan kavramlardan biri de

özgüven olarak ele alınabilir. Nitekim kendi yapacaklarının doğru bir süzgeçten geçirilmesi, olumlu ve olumsuz özelliklerin bir arada ele alınması ve eksikliklerin tamamlanması ve bunlarla yönetimin sağlanması önemlidir. Bu durum da liderin kendi yapabildiklerini değerlendirerek, kendisini teknolojik liderlik konusunda daha yetkin algılamasıyla yakından ilişkilidir (Dülger, 2020: 4-8). İfade edilenler bir bütün olarak ele alındığında lider pozisyonunda bulunan yöneticilerin, kendilerinin teknolojik liderlik yeterliklerini daha objektif olarak gördükleri ve bunun da sonuca yansıtıldığı düşünülmektedir.

Kamu yöneticilerinin teknolojik liderlik yeterliklerinin, yöneticilerin görev türü, mesleki kıdem ve cinsiyetlerine göre farklılaşp farklılaşmadığına dair araştırma sonucunda, yöneticilerin teknolojik liderlik yeterliklerinin görev türüne göre farklılaştığı, ancak mesleki kıdem ve cinsiyete göre ise farklılaşmadığı belirlenmiştir. Görev türünde farklılık, mülki idare amirlerine nazaran bölge müdürleri ile il müdürü/başkanları lehine olurken, teknolojik liderlik standartlarından özellikle dijital vatandaşlık alanında bölge müdürleri ile il müdürü/başkanlarının algılarının yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Ülkemiz idari sisteminde mülki idare amirleri bir toplumdaki kurumsal yapının şekillenmesinde, toplumdaki yönetimin ve toplumsal düzenin sağlanmasında anahtar konuma sahiptir. Bununla birlikte gerçekleştirilmekle yükümlü oldukları görev ve sorumluluklarının birden çok ve değişik alanlarda olmasından dolayı sahip oldukları rollerinin, işlerin düzenlenebilmesi ve yürütülebilmesi açısından farklı bireylere devrini gerektirmektedir. Bu noktada her ne kadar mülki idare amirlerinin kendilerinin teknolojik yeterlikleri üst düzeyde olsa da, rollerinin devri nedeniyle özellikle kurumsal çalışmalarda liderlik yeterlikleri açısından daha geri planda kalmasına yol açabilmekte (Özkan, 2008) ve sonuç olarak il müdürü/başkanları ile bölge müdürleri lehine anlamlı farklılık ortaya çıkmaktadır.

Araştırmada son olarak, yöneticilerin teknolojik liderlik yeterliklerinin, personellerin mesleki kıdem ve cinsiyetlerine göre farklılaşp farklılaşmadığı incelendiğinde, yöneticilerin teknolojik liderlik yeterliklerinin personellerin mesleki kıdemlerine göre farklılaştığı, ancak cinsiyete göre farklılaşmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Araştırmada mesleki kıdemleri 1-5 yıl olan personellerin, teknolojik liderlik standartlarında yöneticilerini yeterli görmedikleri belirlenmiştir. Meslek hayatında 1-5 yıl, işe yeni başlamayı ifade ettiği gibi, bir diğer anlamıyla kuşak farklılığını da ifade etmektedir. Meslek hayatının 1-5 yılı, Y kuşağı olarak ifade edilen teknolojiye bağımlılık derecesinde kullanan, sabırsız bir kişilik özelliği sunan, henüz göreve başlamış yaşı genç olan bir kuşağı simgelemektedir. Teknolojiye olan bağımlılık derecesindeki ilgileri onların yöneticileri konumunda olan ve X kuşağında olup teknolojiyi sadece işi gereği kullanan kişileri yetersiz olarak algılamalarına neden olmaktadır (Kelgökmen İlic ve Yalçın, 2017: 156). Sonuç olarak mesleki kıdemi 1-5 yıl olan kişiler, yöneticilerini diğer mesleki kıdemde olan meslektaşlarına karşı daha yetersiz olarak görebilmektedir. Benzer çalışmalardan Baş (2012: 93-103) yapmış olduğu araştırmada personelin, mesleki kıdemine göre yöneticilerin teknolojik liderlik yeterliklerine yönelik görüşlerinin farklılaştığını ortaya koyarken, Cantürk ve Aksu (2017: 33) personelin mesleki kıdeminin yöneticilerin teknolojik liderlik davranışlarında anlamlı farklılık ortaya çıkarmadığını saptamıştır.

5. Sonuç ve Öneriler

Kamu yöneticilerinin teknolojik liderlik yeterliklerinin seviyesini hem yönetici hem de personel algılarına göre ölçebilmek ve ayrıca görev türü, mesleki kıdem ve cinsiyet gibi değişkenler bakımından yöneticilerin teknolojik liderlik yeterliklerinin farklılaşp farklılaşmadığını belirleyebilmek amacıyla yapılan bu araştırmada, yöneticilerin teknolojik liderlik yeterliklerini çoğu zaman gösterdikleri, yine kurumlarda görev yapan personellerin bakış açısıyla yöneticilerinin kendilerinden beklenen teknolojik liderlik yeterliklerine büyük oranda sahip olduklarını belirttikleri tespit edilmiştir. Ancak teknolojik liderlik yeterlikleri konusundaki yönetici ve personel algıları karşılaştırıldığında yöneticilerin kendi algılarının personellerinkine göre daha yüksek olduğu, yani yöneticilerin kendilerini daha yeterli bulduğu saptanmıştır.

Görev türü, mesleki kıdem ve cinsiyet değişkenleri bakımından teknolojik liderlik yeterliklerinin farklılaşp farklılaşmadığı incelendiğinde, yöneticilerin görev türüne göre teknolojik liderlik yeterliklerinin farklılaştığı, ancak mesleki kıdemlerine ve cinsiyetlerine göre farklılaşmadığı

ortaya konmuştur. Diğer taraftan personellerin mesleki kıdemine göre yöneticileri hakkındaki teknolojik liderlik yeterlik algılarının farklılaştığı, cinsiyetlerine göre ise farklılaşmadığı belirlenmiştir.

Araştırmada elde edilen bulgulara dayanılarak aşağıdaki önerilerde bulunmak mümkündür.

- Araştırma evreninin dışında tutulan özel ve özerk bütçeli kuruluşlar, mesleki kuruluşlar, mahalli idareler ile askeri, adli ve kolluk birimleri de dâhil edilerek, araştırma il kapsamında, birden fazla ilde ya da Türkiye genelinde uygulanmak suretiyle genişletilebilir ve daha kapsamlı sonuçlara ulaşılabilir.
- Yöneticilerin aldıkları eğitimler ve mezun oldukları bölümler incelenmek suretiyle görev türü açısından yöneticilerin teknolojik liderlik yeterliklerinde ortaya çıkan anlamlı farklılığın nedenleri arasında mezun olunan alanların etkisinin olup olmadığı araştırılabilir.
- Yöneticilerin kendi teknolojik liderlik yeterlik görüşleri ile personellerin yöneticilerinin teknolojik liderlik yeterliklerine yönelik görüşleri arasında ortaya çıkan farklılığın sebepleri araştırılabilir.
- Yönetici algıları ve personel görüşlerine göre yöneticilerin teknolojik liderlik yeterliklerinde tespit edilen noksanlıkların giderilmesine yönelik kamu kurumlarınca eğitim programları düzenlenebilir ve yöneticilerin yeterliklerinin geliştirilmesi sağlanabilir.

Kaynakça

- Akın, U. (2019).” Liderlik” (Ed. Necati Cemaloğlu ve Murat Özdemir), Eğitim Yönetimi, ss.131-158, Pegem Akademi Yayınları, Ankara.
- Anderson, R.E. & Dexter, S. (2005). School Technology Leadership: An Empirical Investigation of Prevalence and Effect, Educational Administration Quarterly, 41(1), 49-82.
- Bai, H., Dong, C., Ertmer, P.A., Khalil, M., Park, S.H. & Wang, L. (2002). “Technology Leadership: Shaping Administrators' Knowledge and Skills Through an Online Professional Development Course”, (Eds. D. Willis, J. Price & N. Davis), Proceedings of ISTE 2002-Society for Information Technology and Teacher Education International Conference, ss. 482-486, Nashville, Association for the Advancement of Computing in Education (AACE), Tennessee, USA.
- Balcı, A. (2010a). Açıklamalı Eğitim Yönetimi Terimleri Sözlüğü, Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara.
- Balcı, A. (2010b). Sosyal Bilimlerde Araştırma (8.Basım), Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara.
- Baş, E. D. (2012). “İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Teknoloji Liderliği Rollerine Okul İklimi Arasındaki İlişki”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Bülbül, T. ve Çuhadar, C. (2012). Okul Yöneticilerinin Teknoloji Liderliği Öz-Yeterlik Algıları ile Bilgi ve İletişim Teknolojilerine Yönelik Kabulleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 12(23), 474-499.
- Can, T. (2008). “İlköğretim Okulları Yöneticilerinin Teknolojik Liderlik Yeterlikleri: Ankara İli Etimesgut İlçesi Örneği”, 8. Uluslararası Eğitim Teknolojileri Konferansı, 6-8 Mayıs 2008, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Cantürk, G. ve Aksu, T. (2017). Okul Yöneticilerinin Teknolojik Liderlik Davranışları, Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, 6(4), 21-38.
- Chang, I. H. (2012). The Effect of Principals' Technological Leadership on Teachers' Technological Literacy and Teaching Effectiveness in Taiwanese Elementary Schools, Educational Technology & Society, 15(2), 328-340.

Çalık, T., Çoban, Ö. & Özdemir, N. (2019) Okul Yöneticilerinin Teknolojik Liderlik Öz Yeterlikleri ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 52(1), 83-106.

Dülğar, M. (2020). “Okul Yöneticilerinin Teknoloji Liderliği Öz-Yeterlilikleri Üzerine Bir Çalışma”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

Eren, E. (1993). Yönetim Psikolojisi (4. Basım), Üniversite Kitabevi, İstanbul.

Eren, E. & Kurt, A. (2011). İlköğretim Okul Müdürlerinin Teknoloji Liderliği Davranışları, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 4(2), 219-238.

Gregory, K. L. (2015). “Elementary Principals' Perceptions of Visionary Leadership, Self-efficacy and Professional Development in Technology”, Doktora Tezi, Bowie State University, Maryland, USA.

Hacıfazlıoğlu, Ö., Karadeniz, Ş. & Dalgıç, G. (2010). Eğitim Yöneticileri Teknoloji Liderliği Standartlarına İlişkin Öğretmen Yönetici ve Denetmenlerin Görüşleri, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 16(4), 537-577.

Hacıfazlıoğlu, Ö., Karadeniz, Ş. & Dalgıç, G. (2011). Eğitim Yöneticileri Teknoloji Liderliği Öz-Yeterlik Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 17(2), 145-166.

Hamzah, M. I. M., Nordin, N., Jusoff, K., Karim, R. A. & Yusof, Y. (2010). A Quantitative Analysis of Malaysian Secondary School Technology Leadership, Management Science and Engineering, 4(2), 124–130.

ISTE. (2009). ISTE Standarts for Administrators. <http://convalsd.net/wp-content/uploads/2019/02/ISTE-Standards-for-Administrators-Permitted-Educational-Use.pdf> ve <https://www.iste.org/standards/for-education-leaders> (Son Erişim Tarihi: 11.09.2021)

Karasu, K. (2001). Profesyonelleşme Olgusu ve Kamu Yönetimi, Mülkiyeliler Birliği Vakfı Yayınları Tezler Dizisi 11, Ankara.

Kelgökmen İlic, D. ve Yalçın, B. (2017). Y Jenerasyonunun Farklılaşan İş Değerleri ve Liderlik Algılamaları, Journal of Yasar University, 12(46), 136-160.

Koçel, T. (2011). İşletme Yöneticiliği, Beta Yayınları, İstanbul.

Naktiyok, A. (2006). E-Liderlik: E-Liderlik Özelliklerinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 7(1), 19-40.

Özkan, A. (2008). “Mülki İdare Amirlerinin Liderlik Davranışlarının Eğitim Üzerindeki Etkisi”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.

Polat, E., Yahşi, M. & Hopcan, S. (2020). Technology Leadership in Educational Organizations: A Systematic Analysis, Öğretim Teknolojisi ve Hayat Boyu Öğrenme Dergisi, 1(2), 203-220.

Sabuncuoğlu, Z. & Tüz, M. (2001). Örgütsel Psikoloji, Ezgi Kitabevi, Bursa.

Sezer, B. ve Deryakulu, D. (2012). İlköğretim Okul Yöneticilerinin Teknoloji Liderliği Rollerine İlişkin Yeterlikleri, Eğitim Teknolojisi Kuram ve Uygulama, 2(2), 74-92.

Şimşek, M. Ş. & Akın, H. B. (2003). Teknoloji Yönetimi ve Örgütsel Değişim, Çizgi Kitabevi, Konya.

T.C. Erzurum Valiliği (2017). www.erkurum.gov.tr/il-planlama-ve-koordinasyon-mudurluguerzurum-ili-yoneticisi-tablosu ve www.erkurum.gov.tr/il-planlama-ve-koordinasyon-mudurlugu-erkurum-kamu-personeli-tablosu (Erişim Tarihi: 30.01.2017)

Wang, C. (2010). Technology Leadership Among School Principals: A Technology-Coordinator's Perspective, Asian Social Science, 6(1), 51-54.



Naci Aktaş, Fatih Karcioğlu
Kamu Yöneticilerinin Teknolojik Liderlik Yeterlikleri

Vol: 5 Issue: 1
Winter 2022

Watts, C. D. (2009). “Technology Leadership, School Climate and Technology Integration: A Correlation Study in K-12 Public”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, The University of Alabama, Tuscaloosa, Alabama, USA.

Weber, M. J. (2006). “A Study of Computer Technology Use and Technology Leadership of Texas Elementary Public School Principals”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, University of North Texas, Texas, USA