

Kocaeli Üniversitesi

Eğitim Dergisi

E-ISSN: 2636-8846

2024 | Cilt 7 | Sayı 2

Sayfa: 481-512



Kocaeli University
Journal of Education

E-ISSN: 2636-8846

2024 | Volume 7 | Issue 2

Page: 481-512

Okul yöneticilerinin proaktif kişilik özellikleri ile teknoloji liderliği öz-yeterlikleri arasındaki ilişki

The relationship between proactive personality traits and technological leadership self-efficacy of school administrators

Samet KUKAL,  <https://orcid.org/0000-0001-8015-3418>

Millî Eğitim Bakanlığı, Doğan Cüceloğlu Fen Lisesi, sametkukal@gmail.com

Esra TÖRE,  <https://orcid.org/0000-0001-9133-6578>

İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, esra.tore@izu.edu.tr

Bu çalışma, Doç. Dr. Esra Töre'nin danışmanlığında Samet Kukal (2023) tarafından hazırlanan "Okul yöneticilerinin proaktif kişilik özellikleri ile teknoloji liderliği öz-yeterlikleri arasındaki ilişki" başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

ARAŞTIRMA MAKALESİ

Gönderim Tarihi

20 Ocak 2024

Düzeltilme Tarihi

3 Temmuz 2024

Kabul Tarihi

5 Temmuz 2024

Önerilen Atıf

Recommended Citation

Kukal, S., & Töre, E. (2024). Okul yöneticilerinin proaktif kişilik özellikleri ile teknoloji liderliği öz-yeterlikleri arasındaki ilişki. *Kocaeli Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 7(2), 481-512. <http://doi.org/10.33400/kuje.1422899>

ÖZ

Bu araştırmanın amacı, okul yöneticilerinin proaktif kişilik özellikleri ile teknolojik liderlik öz-yeterlikleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırma nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modelinde yürütülmüştür. Araştırmanın evrenini 2022-2023 eğitim ve öğretim yılında İstanbul ilindeki özel ve devlet okullarının yöneticileri oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme ise tabakalı örnekleme yöntemi ile seçilen 326 okul yöneticisidir. Araştırmada "Kişisel Bilgi Formu", "Kısaltılmış Proaktif Kişilik Ölçeği" ve "Eğitim Yöneticileri Teknoloji Liderliği Öz-yeterlik Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen bulgulara göre, okul yöneticilerinin proaktif kişilik özellikleri ve teknoloji liderliği öz-yeterlikleri yüksek düzeyde bulunmuştur. Okul müdürlerinin proaktif kişilik özellikleri, müdür yardımcılarının proaktif kişilik özellikleri düzeyinden daha yüksektir. Teknolojiye yönelik hizmet içi eğitim alan okul yöneticilerinin eğitim almayan yöneticilerinin proaktif kişilik özellikleri düzeyinden yüksek olduğu tespit edilmiştir. Okul yöneticilerinin proaktif kişilik özellikleri cinsiyet, yaş, okul kademesi, yönetici olarak hizmet yılı, okul türü değişkenlerine göre farklılaşmamaktadır. Okul yöneticilerinin teknolojik liderlik öz-yeterlikleri cinsiyet, yaş, unvan, hizmet yılı ve teknolojik yeterliği geliştirmeye yönelik hizmet içi eğitim alma durumuna göre farklılaşırken; öğrenim düzeyi, okul kademesi, okul türü değişkenlerine göre farklılaşmamaktadır. Okul yöneticilerinin proaktif kişilik özellikleri ile teknoloji liderliği öz yeterlikleri ve alt boyutları olan vizyoner liderlik, dijital öğrenme kültürü, profesyonel uygulamada mükemmellik, sistematik gelişim, dijital vatandaşlık arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Okul yöneticilerinin proaktif kişilik özelliklerinin teknolojik liderlik öz-yeterliklerini %41 düzeyinde açıkladığı belirlenmiştir.

Anahtar Sözcükler: proaktif kişilik, teknolojik liderlik öz-yeterliği, okul yöneticisi, okul müdürü, okul müdür yardımcısı

ABSTRACT

This study aims to examine the relationship between school administrators' proactive personality traits and their technological leadership self-efficacy. The research was conducted in the relational survey model, one of the quantitative research methods. The study population consists of the administrators of private and public schools in Istanbul in the 2022-2023 academic year. The research sample is made up of 326 school administrators selected by stratified sampling method. "Personal Information Form," "Abbreviated Proactive Personality Scale," and "Educational Administrators' Technology Leadership Self-Efficacy Scale" were used in the study. According to the study, school administrators' proactive personality traits and technology leadership self-efficacy were high. School principals' proactive personality traits were higher than assistant principals' proactive personality traits. It was determined that the level of proactive personality traits of school administrators who received in-service training on technology was higher than that of administrators who did not receive training. Proactive personality traits of school administrators do not differ according to gender, age, school level, years of service as administrator, and school type variables. While school administrators' technological leadership self-efficacy differed according to gender, age, title, years of service, and receiving in-service training to develop technological competence, it did not differ according to education level, school level, and school type variables. Positive and moderately significant relationships were found between school principals' proactive personality traits and technology leadership self-efficacy and its sub-dimensions: visionary leadership, digital learning culture, excellence in professional practice, systematic development, and digital citizenship. It was determined that school principals' proactive personality traits explained their technological leadership self-efficacy at 41%.

Keywords: proactive personality, technological leadership self-efficacy, school administrator, school principal, deputy school principal

GİRİŞ

İnsanların dünyaya geldikleri andan itibaren oluşan kişilikleri deneyimlerine bağlı olarak gelişir (Can, Aşan Azizoğlu, & Miski Aydın, 2015). Kişilik Latince “persona” kelimesinden türetilen kavram olarak insanların duygu düşünce, tutum ve davranışlarını temsil eden kalıplar olarak tanımlanmaktadır (Nelson, 2011). Eğitim ve öğretim açısından kişilik özellikleri eğitimcilerin öğrenci ve diğer paydaşlar ile kurdukları etkileşim ile doğrudan ilişkilidir. Eğitim ve öğretimin insan odaklı bir süreç olması, eğitimcilerin kişiliklerinin ön plana çıkmasını sağlamaktadır (Kalafat, 2012). Eğitimcilerin öğretime yaklaşımı, çalışma yöntemleri, paydaşlara yönelik tutum ve davranışları bir yönü ile kişiliğinin bir uzantısıdır (Er, 2018). Eğitim yönetimi açısından önemli olan kişilik türlerinden biri de proaktif kişilik yapısıdır. Kavramsal olarak proaktif terimi, “pro” “önce, ileriye yönelik” ve “activus” “etkin, aktif” kelimelerinin bir araya gelmesinden oluşmaktadır. Terimin ifade ettiği anlam ise olaylar ve sorunlar ortaya çıkmadan önce alınan önlemler ve davranışları ifade etmek için kullanılmaktadır (Tunca, Elçi, & Murat, 2018).

Proaktif kişiler değişime uyum sağlayabilmek için inisiyatif kullanan ve sürekli harekete geçme isteği olan davranışlara sahiptir (Tunca, Elçi, & Murat, 2018). Proaktif kişilik yapısına sahip okul yöneticileri geleceği şekillendirmek için eyleme geçmekten korkmazlar. Yöneticilerin proaktif davranışlar sergilemesi, okulun örgütsel etkililiği ve çevresel değişimlere uyum sağlayabilmesi için olumlu bir durum olarak gösterilmektedir (Griffin, Neal, & Parker, 2007). Proaktif kişilik özellikleri ise geleceği inşa etme gücüne sahip bireylerin hayatı üzerinde kontrol sahibi olmasını ifade etmektedir. Bu bireylerin kendilerine güvenmeleri hedeflerini belirleme ve ulaşma sürecinde öz-yeterlik düzeylerinin yüksek olması ile açıklanmaktadır. “Ben başarabilirim” söylemi bireylerin hem kendine olan güvenlerini hem de karşılaştıkları problemleri çözebilme gücünü gösterir (Çetin, 2011). Proaktif insanlar uzun vadeli hedeflere ulaşmak için kendi iradesini ortaya koyarak ilkeler ve analizlere uygun olarak harekete geçmeleri ile tanınmaktadır (Frese & Fay, 2001).

Proaktif davranışları benimseyen bireylerin insanlar ile olumlu ilişkiler kurması iyimser bakış açıları ve olumlu ruh hali ile ilişkilidir. Bu bireylerin geleceğe yönelik aktif davranışlarının başarıya odaklı olması vizyoner olarak yenilikçiliğe ilişkin olumlu bir tutum içinde olmalarını sağlar (Çelik & Topçuoğlu, 2017). Bu bireyler öz güvenlerine bağlı olarak geliştirdikleri yeterlik duygusunu harekete geçmek için bilinçli bir şekilde kullanmaktadır (Covey, 2004). Bireylerin proaktif kişilik özellikleri sorumluluk almaktan kaçınmalarını sağlarken hedef odaklı davranışları ile başarıya ulaşacaklarına yönelik güçlü inançları bulunmaktadır (Fuller, Hester, & Cox, 2010). Proaktif eğitimciler ise öğrenme ve öğretme motivasyonları ile iş performansları yüksek eğitimciler olarak gösterilmektedir (Halıcı Karabatak, 2018). Proaktif eğitimcilerin mesleki kariyerlerini geliştirme arzuları öğrencilerin ve okulun başarısı için kendilerini geliştirmeye istekli olmalarını sağlar (Demir & Arabacı, 2021). Eğitim yönetiminde proaktif kişilik yapısına sahip okul yöneticileri görev ve sorumluluklarını sahiplenen, deneyime açık ve dışadönük bir yapı sergilerler. Bu yöneticilerin liderlik becerilerini etkili bir şekilde kullanmaları yeni yöntemlerle yenilikçilik kültürünün hayata geçirilmesi sağlar (Halıcı Karabatak, 2018). Eğitim yöneticilerinin proaktif kişilik özellikleri teknolojinin öğretim süreçlerinde kullanılması ve teknolojiye liderlik edilmesi sürecinde de etkilidir. Okul müdürlerinin proaktif davranışlar ile inisiyatif alması, teknoloji kültürünün okulda yaygınlaşması için yönetim desteği vermesi ve uygun koşulların oluşması için proaktif becerilerini kullanmasıdır (Bledow & Frese, 2009).

Eğitim yöneticileri okullarının etkililiğini sağlayabilmek için teknolojik ilerlemeleri bir fırsat olarak değerlendirmek ve teknolojik gelişmelere açık, vizyoner bir okul yöneticiliği anlayışı geliştirmek durumundadır. Teknoloji insanların karşılaştıkları sorunların çözümünde ya da daha iyi bir hayat yaşayabilmeleri için belli yöntemler ile girdileri yararlı çıktılara dönüştüren bütün araçlar olarak tanımlanmaktadır (Aksoy, 2014). Teknoloji, toplumsal hayatın vazgeçilmez bir unsuru olarak bütün etkinlikleri yönlendiren bir süreçtir. İnsan hayatının her alanında teknolojinin önemli bir etkisi bulunmakta ve teknolojik yenilikler her alanda kullanılmaktadır (Batur & Uygun, 2012). Teknoloji liderliği ise teknolojinin etkin kullanılmasının yanında yöneticilik yapılan kurumda bütün paydaşların teknolojiden yararlanması için alt yapının oluşturulması, dijital çağın

gerektirdiği donanımın ve yetkinliklerin düzenlenmesini kapsamaktadır (Çakır, 2013). Dolayısıyla teknoloji liderliğinde vizyoner bir yaklaşım ve teknolojik yenilikler açısından izleyicilerin becerilerin geliştirilmesi de yer almaktadır (Watts, 2009).

Okulda teknolojik liderlik, tüm paydaşların teknoloji kullanımını desteklemeyi ve yöneltmeyi ifade eder. Teknolojik eğitim ve öğretimde fırsat eşitliğinin sağlanması, fiziksel olanakların (laboratuvar, bilgisayar donanımı, yazılımlar, teknolojik öğretim materyali vb.) iyileştirilmesi, internetin öğretimde etkin kullanımı sağlanması ve öğretme yöntemlerinin teknolojiye uygun olarak düzenlenmesini gerektirmektedir (Banoğlu, 2011). Okul yöneticilerinin müdürlerinin teknoloji liderliği okuldaki teknolojik gelişim ve öğrenme döngüsünün merkezinde olmasını gerektirir (Hacıfazlıoğlu, Karadeniz, & Dalgıç, 2011). Teknoloji liderliği bilgi toplumunda kullanılan teknolojik yeniliklerin takip edilmesi ve yöneticinin liderlik kapasitesi ile izleyicilerin motivasyonunun sağlanarak etkin bir şekilde kullanımına olanak verilmesini kapsar (Watts, 2009). Günümüzde okul müdürlerinin farklı liderlik sorumlulukları arasında sayılan teknoloji liderliğinde teknolojiye uygun beceri ve özelliklere sahip olması beklenmektedir. Teknoloji liderliği farklı beceri ve özelliklerin oluşturduğu bir kombinasyon ve yönetim stratejisidir. Teknoloji lideri okul yöneticileri, okulun amaçlarına ulaşılması için teknolojinin etkin şekilde nasıl kullanılması gerektiğine odaklanır (Kearsley & Lynch, 1994). Okul yöneticilerinin teknoloji liderliği, teknoloji ekibi, teknolojinin kullanılmasına yönelik tutum ve algı, finansman desteği, personelin geliştirilmesine yönelik politikalara bağlıdır. Öğrencilerin okulda internet alt yapısını kullanmaları, eğitim materyali olarak teknolojiye erişimleri teknoloji liderliğinin çıktıları arasındadır (Anderson & Dexter, 2005). Bu nedenle, okul yöneticilerinin teknolojiye yönelik öz-yeterlik düzeylerinin yüksek olması beklenmektedir.

Okul yöneticilerinin teknolojik öz-yeterliği eğitimde teknolojinin kullanılmasına yönelik bütün süreçleri nasıl yürütüleceğine olan inançlarından oluşur. Öğretim süreçlerinde kullanılan teknolojiye yönelik direncin aşılması, teknolojinin etkin bir şekilde kullanılması için olumlu bir liderlik gösterilmesi zorunludur. Okul müdürleri açısından teknoloji liderliğinde öz-yeterlik, teknoloji kullanımı sürecinde okuldaki tüm paydaşların karşılaştıkları sorunların çözümlerinde aktif olarak yer alma yetkinliğidir (Gün & Çoban, 2019). Okul yöneticilerinin teknoloji liderliğine yönelik öz yeterliği bu alanda nasıl başarılı olacağına yönelik inanışlarını açıklamak için kullanılmaktadır. Teknoloji kullanımı açısından öz-yeterlik düzeyinin düşük olması ise okul yöneticilerinin tereddütlü, şüpheli olmalarını başarısızlık karşısında kolayca vazgeçme eğiliminde olduğunu ifade etmektedir (Hacıfazlıoğlu, Karadeniz, & Dalgıç, 2010). Öz yeterlik, okul yöneticisinin kendine olan inancı ve güveni ile teknolojinin okula entegre edilmesinde anahtar bir işleve sahiptir (Şişman Eren, 2010). Toplumsal dönüşümün temel unsuru olarak gösterilen teknolojiye yönelik öz yeterlik, eğitimde teknolojinin kullanılmasına yönelik bütün süreçleri nasıl yürütüleceğine olan inançlardan oluşur. Teknoloji liderliği öz-yerliliği teknolojiye vizyoner bir bakış açısı ile yaklaşılmasında nelerin yapılabileceği ve sorunlar ile nasıl baş edileceğini kapsar. Okul yöneticilerinin teknoloji liderliği öz yeterliğinin en önemli işlevi, teknolojinin kabul edilmesi, teknolojiye hazır bulunuşluk ve eğitim süreçlerinde bütün paydaşların etkilenerek değişimin yakalanmasına yöneliktir (Görgülü & Küçükali, 2018).

Araştırmalar okul yöneticilerinin proaktif davranışları ile teknolojik gelişmelerin eğitim ve öğretim sürecinde kullanılmasına liderlik etmesi arasında ilişki olduğunu göstermektedir (Öztürk, 2021; Çalık, Çoban, & Özdemir, 2019; Dede & Koçoğlu Sazkaya, 2018; Uncuoğlu Yolcu & Çakmak, 2017; Bledow & Frese, 2009; Durnalı, 2009). Çalışmanın amacı okul yöneticilerinin proaktif kişilik özellikleri ile teknolojik liderlik öz-yeterlikleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Ayrıca okul yöneticilerinin proaktif kişilik özellikleri ile teknolojik liderlik öz yeterliği çeşitli değişkenler bağlamında incelenmiştir. Bu doğrultuda aşağıdaki problemlerin cevapları aranmıştır.

1. Okul yöneticilerinin “proaktif kişilik özellikleri” algısı ne düzeydedir?
2. Okul yöneticilerinin “teknolojik liderlik öz-yeterlikleri” algısı ne düzeydedir?

3. Okul yöneticilerinin “proaktif kişilik özellikleri” algısı cinsiyet, yaş, öğrenim düzeyi, unvan, okul kademesi, yönetici olarak hizmet yılı, okul türü ve teknolojik yeterliliği geliştirmek ile ilgili hizmet içi eğitimine göre farklılaşmakta mıdır?
4. Okul yöneticilerinin “teknolojik liderlik öz-yeterlik algıları” cinsiyet, yaş, öğrenim düzeyi, unvan, okul kademesi yönetici olarak hizmet yılı, okul türü ve teknolojik yeterliliği geliştirmek ile ilgili hizmet içi eğitimine göre farklılaşmakta mıdır?
5. Okul yöneticilerinin “proaktif kişilik özellikleri” ile “teknolojik liderlik öz-yeterlikleri” algıları arasında anlamlı bir ilişki bulunmakta mıdır?
6. Okul yöneticilerinin “proaktif kişilik özellikleri” algıları “teknolojik liderlik öz yeterlik” algılarını yordamakta mıdır?

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Amacı, İstanbul ilinde görev yapan okul yöneticilerinin proaktif kişilik özellikleri ile teknolojik liderlik öz-yeterlikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi olan bu araştırma nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modelinde tasarlanmıştır. İlişkisel tarama modeli, araştırmacılar tarafından birbiri ile ilişkili olduğu düşünülen değişkenlerin arasında nasıl bir ilişki olduğunu belirleyen bir araştırma modelidir (Karasar, 2010).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2022-2023 eğitim ve öğretim yılında İstanbul ilinde özel ve devlet okullarında görev yapmakta olan okul yöneticileri oluşturmaktadır. Araştırma örneklemini özel ve devlet okullarında görev yapmakta olan ilkököl, ortaokul ve lise okul yöneticilerinden tabakalı örnekleme yöntemi ile seçilmiştir. Tabakalı örnekleme yöntemi, “evreni temsil eden elemanların evrendeki ağırlıkları oranında örnekleme temsil edilmelerini amaçlayan örnekleme yöntemidir” (Büyüköztürk vd., 2018). İstanbul ilinde 6862 okulda tahmini örnekleme büyüklüğü için 12.000 evren kümesine kadar %95’lik güven düzeyi, $\alpha=0.05$ anlamlılık ve +/-%5 hata payı düzeyi için 372 alt sınır belirlenmiştir (Büyüköztürk vd., 2018). Buna göre örnekleme güvenirliliği açısından İstanbul ilinde görev yapmakta olan tabakalı örnekleme yöntemi ile seçilen 326 ilkököl, ortaokul ve lise okul yöneticisi örnekleme kümesini oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin demografik özellikleri Tablo 1’de sunulmaktadır.

Tablo 1**Okul Yöneticilerinin Demografik Özellikleri**

Değişken		N	(%)
Cinsiyet	Kadın	136	41.7
	Erkek	190	58.3
Yaş	22-30 Yaş Arası	19	5.8
	31-40 Yaş Arası	123	37.7
	41-50 Yaş Arası	141	43.3
	51 Yaş ve Üzeri	43	13.2
Öğrenim Düzeyi	Lisans	206	63.2
	Lisansüstü	120	36.8
Unvan	Okul Müdür	105	32.2
	Okul Müdür Yardımcısı	221	67.8
Okul Kademesi	İlköğretim	96	29.4
	Ortaokul	94	28.8
	Lise	136	41.7
Yönetici Olarak Hizmet Yılı	0-5 Yıl	107	32.8
	6-10 Yıl	102	31.3
	10 Yıl ve Üzeri	117	35.9
Okul Türü	Devlet Okulu	295	90.5
	Özel Okul	31	9.5
Teknolojik Yeterliliğin Gelişmesi İçin Hizmet İçi Eğitim Alma Durumu	Evet	264	81.0
	Hayır	62	19.0
Toplam		326	100

Tablo 1'e göre; okul yöneticilerinin %41.7'si kadın ve %58.3'ü erkektir. Okul yöneticilerinin %5.8'i 22-30 yaş arası, %37.7'si 31-40 yaş arası, %43.3'ü 41-50 yaş arası ve %13.2'si ise 51 yaş ve üzeridir. Okul yöneticilerinin %63.2'si lisans ve %36.8'i lisansüstü mezunudur. Okul yöneticilerinin %32.2'si okul müdürü ve %67.8'i ise müdür yardımcısıdır. Okul yöneticilerinin %29.4'ü ilköğretim, %28.8'i ortaokul ve %41.7'si ise lisede görev yapmaktadır. Okul yöneticilerinin %32.8'i 0-5 yıl arası, %31.3'ü 6-10 yıl arası ve %35.9'u ise 11 yıl ve üzeri yöneticilikte hizmet yılına sahiptir. Okul yöneticilerinin %90.5'i devlet okulunda %9.5'i ise özel okulda görev yapmaktadır. Okul yöneticilerinin %81.0'ı teknolojik yeterliliğin gelişmesi için hizmet içi eğitim almış ve %19.0'ı ise eğitim almamıştır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada Kişisel Bilgi Formu, Kısaltılmış Proaktif Kişilik Ölçeği, Teknolojik Liderlik Öz-yeterlik Ölçeği olmak üzere toplam üç bölümden oluşan soru formu kullanılmıştır.

Kişisel bilgi formu

Kişisel bilgi formu okul yöneticilerinin yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim düzeyi, unvan, okul kademesi, yönetici olarak kıdemi, okul türü ve teknolojik yeterliliğin gelişmesi için hizmet içi eğitim alma durumunu öğrenmek amacıyla araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

Kısaltılmış proaktif kişilik ölçeği

Araştırmada kullanılan "Kısaltılmış Proaktif Kişilik Ölçeği" (KPÖ) Bateman ve Crant (1993) tarafından geliştirilmiş daha sonraki yıllarda ise Claes vd. (2005) tarafından güncelleştirilmiştir. Türkçe'ye Akın, Abacı, Kaya ve Arıcı (2011) tarafından uyarlanan ölçek, öğretmenlerin proaktif davranışlarını ölçmek amacı ile kullanılmaktadır. KPÖ kısa formu 10 sorudan oluşmaktadır ve tek boyutludur. Ölçeğin soru formu 7'li Likert tipi olmak üzere "Kesinlikle Katılmıyorum= 1" puandan

Samet KUKAL, Esra TÖRE

Okul yöneticilerinin proaktif kişilik özellikleri ile teknoloji liderliği öz-yeterlikleri arasındaki ilişki

"7=Kesinlikle katılıyorum=7 puan arasında puanlanmıştır. Ölçekten alınacak yüksek puan katılımcının proaktif düzeyinin yüksekliğini göstermektedir. KPÖ kısa formdan en düşük 10 en yüksek ise 70 puan alınmaktadır (Akın vd., 2011).

Ölçeğin geçerlik ve güvenilirliğine yönelik yapılan çalışmada ölçeğin tek boyuttan oluştuğu ve ifadelerin faktör yükleri .60 ve .75 arasında değiştiği belirlenmiştir. Ölçeğin güvenilirlik analizinde ise iç tutarlık katsayısı $\alpha=.86$ olarak bulunmuş ve ifadelerin iç tutarlık katsayılarının ise .76 ve .86 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Bu veriler, ölçeğin katılımcıların proaktif kişiliklerini ve davranışlarının ölçülmesinde güvenilir bir ölçme aracı olduğu görülmektedir (Akın vd., 2011). Bu çalışmada KPÖ'ye yapılan ölçeğin tek boyuttan oluştuğu Kaiser-Meyer Okin (KMO) örneklem yeterlilik değerinin .89 olarak belirlenmiştir. İfadelerin iç tutarlık katsayılarının ise .86 ve .87 arasında değiştiği tespit edilmiştir.

Eğitim yöneticileri teknoloji liderliği öz-yeterlik ölçeği

Araştırmada Hacıfazlıoğlu, Karadeniz ve Dalgıç (2010) tarafından geliştirilen "Eğitim Yöneticileri Teknoloji Liderliği Öz-Yeterlik Ölçeği" (EYTLÖ) ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, eğitim yöneticilerinin teknoloji liderliğine olan yaklaşımlarını ve öz-yeterlik algısını ölçülmesi için 26 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek 6'lı Likert tipi ölçek olarak katılımcıların teknoloji liderliği öz-yeterlik düzeylerini Vizyoner Liderlik boyutunda "0= Yok" ve "5=Çok yeterli" diğer soru gruplarında ise İSTE standartları Uygunluk Düzeyi olan "0 = Hiç uygun değil" ve "5=Çok uygun" arasında puanlanmaktadır. Ölçekten en az 0, en fazla 130 puan alınabilmektedir. Ölçekte ters madde bulunmamaktadır. EYTLÖ ölçeği beş boyutludur. Bu boyutlar aşağıda gösterilmektedir (Hacıfazlıoğlu, Karadeniz, & Dalgıç, 2010):

- Vizyoner Liderlik: 1a, 1b, 1c ifadeleri,
- Dijital Öğrenme Kültürü: 2a, 2b, 2c, 2d, 2e ifadeleri,
- Profesyonel Uygulamada Mükemmellik Boyutu: 3a, 3b, 3c, 3d ifadeleri,
- Sistematik Gelişim: 4a, 4b, 4c, 4d, 4e ifadeleri,
- Dijital Vatandaşlık: 5a, 5b, 5c, 5d ifadeleri,

Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Ölçeğin geçerliliği için yapılan faktör analizinde vizyoner liderlik .76 ve .80 arasında, dijital çağ öğrenme kültürü .73 ve .83 arasında, profesyonel uygulamada mükemmellik, .75 ve .84 arasında, sistematik gelişim .79 ve .85 arasında, dijital vatandaşlık .80 ve .88 arasında değerler aldığı belirlenmiştir. EYTLÖ ölçeğinin genel iç tutarlılık katsayısı $\alpha=.97$ olarak tespit edilmiştir. Alt boyutların iç tutarlılık katsayısı ise "vizyoner liderlik" için $\alpha=.83$, "dijital çağ öğrenme kültürü" için $\alpha=.91$, "profesyonel uygulamada mükemmellik" için $\alpha=.89$, "sistematik gelişim" için $\alpha=.92$ ve "dijital vatandaşlık" için $\alpha=.91$ olarak tespit edilmiştir. Bu çalışmada EYTLÖ ölçeğinin Kaiser-Meyer Okin (KMO) örneklem yeterlilik değerinin .97 olarak belirlenmiştir. Alt boyutların iç tutarlılık katsayısı ise vizyoner liderlik için $\alpha=.85$, dijital çağ öğrenme kültürü için $\alpha=.93$, profesyonel uygulamada mükemmellik için $\alpha=.91$, sistematik gelişim için $\alpha=.90$ ve dijital vatandaşlık için $\alpha=.91$ olarak tespit edilmiştir.

Verilerin Toplanması

Ölçeklerin uygulanmasından önce Kısaltılmış Proaktif Kişilik Ölçeği" (KPÖ) için ölçeği Türkçe'ye uyarlayan araştırmacılardan (Akın, Abacı, Kaya, & Arıcı, 2011); "Eğitim Yöneticileri Teknoloji Liderliği Öz-Yeterlik Ölçeği" (EYTLÖ) ölçeği için ise ölçeği geliştiren araştırmacılardan izin alınmıştır. Etik Kurul ve Milli Eğitim Bakanlığı'ndan onayların alınmasının ardından ölçekler katılımcılara yüz yüze uygulanmıştır. Araştırma verileri 2022-2023 eğitim ve öğretim yılında İstanbul ili Küçükçekmece ilçesinde devlet okullarında görev yapan okul müdürleri ve okul müdür yardımcılarının 01 Ocak 2023 ve 30 Mart 2023 tarihleri anketleri cevaplandırılması sağlanarak toplanmıştır. Anketlerin cevaplandırılması ortalama 10-12 dakika arasında sürmüştür.

Verilerin Analizi

Araştırmadaki veriler SPSS 20 programı ile analiz edilmiştir. Araştırmada alt problemlerin test edilmesi için normallik testleri yapılmıştır. Araştırmada kullanılan değişkenler için normallik testleri yapılmış ve değişkenlerin puanlarının normal dağıldığı belirlenmiştir ($p<.05$). Değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde $\pm 1,5$ sınırları arasında olması nedeniyle (Büyüköztürk, Çokluk, & Köklü, 2018) "Proaktif Kişilik Ölçeği" ve "Eğitim Yöneticileri Teknoloji Liderliği Öz-yeterlik Ölçeklerinde" parametrik testler uygulanmıştır. Puanlar cinsiyet, öğrenim düzeyi, unvan, okul türü ve teknolojik yeterliliği geliştirmek ile ilgili hizmet içi eğitim alma değişkenlerine göre bağımsız iki örneklem t-testi; yaş, yönetici olarak hizmet yılı ve okul kademesi değişkenlerine göre ANOVA testi ile karşılaştırılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiyi analiz etmek için Pearson Korelasyonu, yordamayı incelemek için regresyon analizi kullanılmıştır. Analizin güven aralığı %95 olarak belirlenmiştir ($p<0.05$).

Araştırma Etiği

Bu araştırmanın planlanmasından, uygulanmasına, verilerin toplanmasından verilerin analizine kadar olan tüm süreçte "Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi" kapsamında uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan "Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler" başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir.

Bu çalışmanın yazım sürecinde bilimsel, etik ve alıntı kurallarına uyulmuş; toplanan veriler üzerinde herhangi bir tahrifat yapılmamış ve bu çalışma herhangi başka bir akademik yayın ortamına değerlendirme için gönderilmemiştir.

İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden 23.12.2022 tarih ve E-59090411-20-66599336 sayılı olur ile anket izni alınmıştır.

Etik kurul izin bilgileri

Etik değerlendirmeyi yapan kurul adı: İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu

Etik değerlendirme karar tarihi: 19.12.2022

Etik değerlendirme belgesi sayı numarası: 2022/11

BULGULAR

Bu bölümde araştırma sorularının sırası ile araştırma bulgularına yer verilmektedir. Okul yöneticilerinin proaktif kişilik özellikleri düzeyine ilişkin elde edilen veriler Tablo 2'de gösterilmektedir.

Tablo 2

Okul Yöneticilerinin Proaktif Kişilik Özelliklerinin Düzeylerine İlişkin Bulgular

Boyutlar	N	En Yüksek	En Düşük	\bar{X}	Ort. Puan	Std. Sapma
Proaktif Kişilik	326	7.00	3.70	6.00	60.00	.756

Tablo 2 incelendiğinde okul yöneticilerinin proaktif kişilik özellikleri ($\bar{X}=6.00$; Ort Puan= 60; Std. Sapma=.756) yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Okul yöneticilerinin teknolojik liderlik öz-yeterlikleri düzeyine ilişkin elde edilen veriler Tablo 3'te gösterilmektedir.

Tablo 3*Okul Yöneticilerinin Teknoloji Liderliği Öz-yeterlik Düzeylerine İlişkin Bulgular*

Boyutlar	N	En Yüksek	En Düşük	\bar{X}	Ort. Puan	Ss
Vizyoner Liderlik	326	5.00	1.25	4.23		.758
Dijital Öğrenme Kültürü	326	5.00	1.17	4.27		.759
Profesyonel Uygulamada Mükemmellik Boyutu	326	5.00	1.60	4.29		.709
Sistematiik Gelişim	326	5.00	2.00	4.27		.722
Dijital Vatandaşlık	326	5.00	1.80	4.27		.714
EYTLÖ	326	5.00	1.68	4.27	111.08	.669

Tablo 3 incelendiğinde okul yöneticilerinin teknoloji liderliği öz-yeterlik düzeyi (\bar{X} =4.27; Ort Puan= 111.08; Std. Sapma=.669) çok yeterli düzeyinde olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, okul yöneticilerinin teknoloji liderliği öz-yeterlik alt boyutları vizyoner liderlik (\bar{X} =4.23; Std. Sapma=.758), dijital öğrenme kültürü (\bar{X} =4.27; Std. Sapma=.759), profesyonel uygulamada mükemmellik boyutu (\bar{X} =4.29; Std. Sapma=.709), sistematiik gelişim (\bar{X} =4.27; Std. Sapma=.722) ve dijital vatandaşlık (\bar{X} =4.27; Std. Sapma=.714) çok yeterli düzeyinde belirlenmiştir.

Okul Yöneticilerinin Demografik Özelliklerine Göre Proaktif Kişilik Özellikleri Düzeylerine İlişkin Bulgular

Araştırma bulguları okul yöneticilerinin proaktif kişilik özelliklerinin unvan ve teknolojik yeterliği geliştirmeye yönelik hizmet içi eğitim alma durumuna göre farklılaştığını; cinsiyet, yaş, öğrenim düzeyi, okul kademesi, yönetici olarak hizmet yılı, okul türü değişkenlerine göre farklılaşmadığını göstermektedir.

Okul yöneticilerinin cinsiyet değişkenine göre proaktif kişilik özelliklerine ilişkin algıları Tablo 4'te verilmektedir.

Tablo 4*Okul Yöneticilerinin Cinsiyetlerine Göre Proaktif Kişilik Özelliklerine Yönelik Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları*

Ölçek	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	Sd	t	p
Proaktif Kişilik	Kadın	136	6.05	.760	324	1.065	.288
	Erkek	190	5.96	.757			

Tablo 4 incelendiğinde okul yöneticilerinin cinsiyet değişkenine göre proaktif kişilik özellikleri ortalamaları puanında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>.05$).

Okul yöneticilerinin öğrenim düzeyi değişkenine göre proaktif kişilik özelliklerine ilişkin algıları Tablo 5'te verilmektedir.

Tablo 5*Okul Yöneticilerinin Öğrenim Düzeyi Değişkenine Göre Proaktif Kişilik Özelliklerine Yönelik Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları*

Ölçek	Öğrenim	N	\bar{X}	Ss	Sd	t	p
Proaktif Kişilik	Lisans	206	6.01	.750	324	.345	.730
	Lisansüstü	120	5.98	.776			

Tablo 5 incelendiğinde okul yöneticilerinin öğrenim düzeyi değişkenine göre proaktif kişilik özellikleri ortalamaları puanında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>.05$).

Okul yöneticilerinin unvan değişkenine göre proaktif kişilik özelliklerine ilişkin algıları Tablo 6'da verilmektedir.

Tablo 6

Okul Yöneticilerinin Unvan Değişkenine Göre Proaktif Kişilik Özelliklerine Yönelik Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları

Ölçek	Unvan	N	\bar{X}	Ss	Sd	t	p
Proaktif Kişilik	Okul Müdürü	105	6.13	.683	324	2.238	.026*
	Müdür Yrd.	221	5.93	.785			

($p>.05$)

Tablo 6 incelendiğinde okul yöneticilerinin unvan değişkenine göre proaktif kişilik özellikleri ortalamaları puanında $t(324)=2.238, p<.05$ anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Buna göre okul müdürlerinin proaktif kişilik ortalamaları puanı ($\bar{X}=6.13$) müdür yardımcılarının ortalamaları puanından ($\bar{X}=5.93$) yüksektir.

Okul yöneticilerinin okul türü değişkenine göre proaktif kişilik özelliklerine ilişkin algıları Tablo 7'de verilmektedir.

Tablo 7

Okul Yöneticilerinin Okul Türü Değişkenine Göre Proaktif Kişilik Özelliklerine Yönelik Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları

Ölçek	Okul Türü	N	\bar{X}	Ss	Sd	t	p
Proaktif Kişilik	Devlet	295	5.98	.758	324	-1.284	.200
	Özel	31	6.16	.756			

Tablo 7 incelendiğinde okul yöneticilerinin okul türü değişkenine göre proaktif kişilik özellikleri ortalamaları puanında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>.05$).

Okul yöneticilerinin teknolojik yeterliği geliştirmeye yönelik hizmet içi eğitim alma değişkenine göre proaktif kişilik özelliklerine ilişkin algıları Tablo 8'de verilmektedir.

Tablo 8

Okul Yöneticilerinin Teknolojik Yeterliği Geliştirmeye Yönelik Hizmet İçi Eğitim Alma Durumu Değişkenine Göre Proaktif Kişilik Özelliklerine Yönelik Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

Ölçek	Eğitim	N	\bar{X}	Ss	Sd	t	p
Proaktif Kişilik	Var	264	6,04	,756	324	2.074	.039*
	Yok	62	5,82	,748			

Tablo 8 incelendiğinde okul yöneticilerinin teknolojik yeterliği geliştirmeye yönelik hizmet içi eğitim alma durumu değişkenine göre proaktif kişilik özellikleri ortalamaları puanında $t(324)=2.074; p<.05$ anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Buna göre teknolojik yeterliği geliştirmeye yönelik hizmet içi eğitim alan okul yöneticilerinin proaktif kişilik ortalamaları puanı ($\bar{X}=6.04$) teknolojik yeterliği geliştirmeye yönelik hizmet içi eğitim almayan okul yöneticilerinin ortalamaları puanından ($\bar{X}=5.82$) yüksektir.

Okul yöneticilerinin yaş değişkenine göre proaktif kişilik özelliklerine ilişkin algıları Tablo 9'da verilmektedir.

Tablo 9

Okul Müdürlerinin Yaş Değişkenine Göre Proaktif Kişilik Özelliklerine Yönelik İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Ölçek	Yaş	N	\bar{X}	Ss	Sd	F	p	Fark
Proaktif Kişilik	A.22-30 yaş	19	5.74	.842	322	1.633	.182	
	B.31-40 yaş	123	6.06	.800				
	C.41-50 yaş	141	6.02	.727				
	D.51yaş +	43	5.85	.674				
	Toplam	326	6.00	.758				

Tablo 9 incelendiğinde okul yöneticilerinin yaş değişkenine göre proaktif kişilik özellikleri ortalamaları puanında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>.05$).

Okul yöneticilerinin okul kademesi değişkenine göre proaktif kişilik özelliklerine ilişkin algıları Tablo 10'da verilmektedir.

Tablo 10

Okul Yöneticilerinin Görev Yaptığı Okul Kademesi Değişkenine Göre Proaktif Kişilik Özelliklerine Yönelik İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Ölçek	Okul Kademesi	N	\bar{X}	Ss	Sd	F	p	Fark
Proaktif Kişilik	A. İlköğretim	96	5.91	.824	323	1.239	.291	
	B. Ortaokul	94	5.97	.770				
	C. Lise	136	6.07	.697				
	Toplam	326	6.00	.758				

Tablo 10 incelendiğinde okul yöneticilerinin okul kademesi değişkenine göre proaktif kişilik özellikleri ortalamaları puanında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>.05$).

Okul yöneticilerinin hizmet yılı değişkenine göre proaktif kişilik özelliklerine ilişkin algıları Tablo 11'da verilmektedir.

Tablo 11

Okul Yöneticilerinin Yönetici Olarak Hizmet Yılı Değişkenine Göre Proaktif Kişilik Özelliklerine Yönelik İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Ölçek	Yıl	N	\bar{X}	Ss	Sd	F	p	Fark
Proaktif Kişilik	A. 0-5 Yıl	107	5.93	.744	323	1.115	.329	
	B. 6-10 Yıl	102	6.09	.727				
	C. 11 Yıl ve üzeri	117	5.98	.796				
	Toplam	326	6.00	.758				

Tablo 11 incelendiğinde okul yöneticilerinin yönetici olarak hizmet yılı değişkenine göre proaktif kişilik özellikleri ortalamaları puanında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>.05$).

Okul Yöneticilerinin Demografik Özelliklerine Göre Teknolojik Liderlik Öz-Yeterlik Algıları Düzeylerine İlişkin Bulgular

Araştırma bulgularına göre Okul yöneticilerinin teknolojik liderlik öz-yeterlik algıları cinsiyet, yaş, unvan, yönetici olarak hizmet yılı ve teknolojik yeterliği geliştirmeye yönelik hizmet içi eğitim alma durumuna göre farklılaşırken; öğrenim düzeyi, okulu kademesi ve okul türü değişkenlerine göre farklılık göstermemektedir.

Okul yöneticilerinin cinsiyet değişkenine göre teknolojik öz-yeterliğine ilişkin algıları Tablo 12'de verilmektedir.

Tablo 12

Okul Yöneticilerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Teknoloji Liderliği Öz-yeterlik Algısına Yönelik Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	Sd	t	p
Vizyoner Liderlik	Kadın	136	4.11	.835	324	-2.409	.017*
	Erkek	190	4.31	.687			
Dijital Öğrenme Kültürü	Kadın	136	4.21	.806	324	-1.317	.189
	Erkek	190	4.32	.722			
Profesyonel Uygulamada Mükemmellik Boyutu	Kadın	136	4.22	.741	324	-1.421	.156
	Erkek	190	4.34	.684			
Sistemik Gelişim	Kadın	136	4.17	.767	324	-2.137	.033*
	Erkek	190	4.34	.681			
Dijital Vatandaşlık	Kadın	136	4.22	.744	324	-.972	.332
	Erkek	190	4.30	.691			
Teknoloji Liderliği Öz-yeterlik Ölçeği	Kadın	136	4.19	.718	324	-1.784	.75
	Erkek	190	4.32	.629			

Tablo 12 incelendiğinde okul yöneticilerinin cinsiyet değişkenine göre teknoloji liderliği alt boyutlarından vizyoner liderlik ($t(324)=-2.409$; $p<.05$) ve sistemik gelişme ($t(324)=-2.137$, $p<.05$) ortalamaları puanlarında anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Erkek yöneticilerin vizyoner liderlik ortalamaları puanı ($\bar{X}=4.31$) kadın yöneticilerin ortalamaları puanından ($\bar{X}=4.11$) ve erkek yöneticilerin sistemik gelişim ortalamaları puanı ($\bar{X}=4.34$) kadın okul yöneticilerinin ortalamaları puanından ($\bar{X}=4.17$) yüksektir. Okul yöneticilerinin cinsiyet değişkenine göre diğer boyutlarda ve teknoloji liderliği öz-yeterlik ölçeği ortalamaları puanlarında anlamlı bir farklılık yoktur.

Okul yöneticilerinin öğrenim düzeyi değişkenine göre teknolojik öz-yeterliğine ilişkin algıları Tablo 13'te verilmektedir.

Tablo 13

Okul Yöneticilerinin Öğrenim Düzeyi Değişkenine Göre Teknoloji Liderliği Öz-yeterlik Algısına Yönelik Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları

Boyutlar	Öğrenim	N	\bar{X}	Ss	Sd	t	p
Vizyoner Liderlik	Lisans	206	4.22	.755	324	-.158	.874
	Lisansüstü	120	4.23	.766			
Dijital Öğrenme Kültürü	Lisans	206	4.30	.739	324	.695	.487
	Lisansüstü	120	4.24	.793			
Profesyonel Uygulamada Mükemmellik Boyutu	Lisans	206	4.27	.710	324	-.669	.504
	Lisansüstü	120	4.32	.709			
Sistemik Gelişim	Lisans	206	4.27	.732	324	.018	.986
	Lisansüstü	120	4.27	.707			
Dijital Vatandaşlık	Lisans	206	4.26	.728	324	-.164	.870
	Lisansüstü	120	4.28	.692			
Teknoloji Liderliği Öz-yeterlik Ölçeği	Lisans	206	4.27	.674	324	-.011	.991
	Lisansüstü	120	4.27	.665			

Tablo 13 incelendiğinde okul yöneticilerinin yaş değişkenine göre teknoloji liderliği öz-yeterlik algıları puanları ortalamasında anlamlı bir farklılık görülmemektedir ($p>.05$).

Okul yöneticilerinin unvan değişkenine göre teknolojik öz-yeterliğine ilişkin algıları Tablo 14'te verilmektedir.

Tablo 14

Okul Yöneticilerinin Unvan Değişkenine Göre Teknoloji Liderliği Öz-yeterlik Algısına Yönelik Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları

Boyutlar	Unvan	N	\bar{X}	Ss	Sd	t	p
Vizyoner Liderlik	Okul Müdürü	105	4.43	.618	324	3.782	.000*
	Müdür Yard.	221	4.13	.798			
Dijital Öğrenme Kültürü	Okul Müdürü	105	4.38	.669	324	1.708	.089
	Müdür Yard.	221	4.22	.795			
Profesyonel Uygulamada Mükemmellik Boyutu	Okul Müdürü	105	4.46	.608	324	3.105	.002*
	Müdür Yard.	221	4.21	.739			
Sistemik Gelişim	Okul Müdürü	105	4.43	.624	324	2.849	.003*
	Müdür Yard.	221	4.19	.753			
Dijital Vatandaşlık	Okul Müdürü	105	4.40	.635	324	2.228	.019*
	Müdür Yard.	221	4.21	.742			
Teknoloji Liderliği Öz-yeterlik Ölçeği	Okul Müdürü	105	4.42	.576	324	3.048	.003*
	Müdür Yard.	221	4.20	.699			

Tablo 14 incelendiğinde okul yöneticilerinin unvan değişkenine göre teknoloji liderliği öz-yeterlik alt boyutlarından vizyoner liderlik ($t(324)=3.782$; $p<.05$), profesyonel uygulamada mükemmellik boyutu ($t(324)=3.105$; $p<.05$), sistemik gelişim ($t(324)=2.849$; $p<.05$), dijital vatandaşlık ($t(324)=2.228$; $p<.05$) ve teknoloji liderliği öz-yeterlik ölçeği ($t(324)=3.048$; $p<.05$) ortalamaları puanlarında anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Okul müdürlerinin vizyoner liderlik ortalamaları puanı ($\bar{X}=4.43$) müdür yardımcılarının ortalamaları puanından ($\bar{X}=4.13$) profesyonel uygulamada mükemmellik boyutu ortalamaları puanı ($\bar{X}=4.46$) müdür yardımcılarının ortalamaları puanından ($\bar{X}=4.21$), sistemik gelişim ortalamaları puanı ($\bar{X}=4.43$) müdür yardımcılarının ortalamaları puanından ($\bar{X}=4.19$), dijital vatandaşlık ortalamaları puanı ($\bar{X}=4.40$) müdür yardımcılarının ortalamaları puanından ($\bar{X}=4.21$) ve Teknoloji Liderliği Öz-yeterlik ortalamaları puanı ($\bar{X}=4.42$) müdür yardımcılarının ortalamaları puanından ($\bar{X}=4.20$) yüksektir. Okul yöneticilerinin unvan değişkenine göre dijital öğrenme kültürü ortalamaları puanlarında anlamlı bir farklılık yoktur ($p>.05$).

Okul yöneticilerinin okul türü değişkenine göre teknolojik öz-yeterliğine ilişkin algıları Tablo 15'te verilmektedir.

Tablo 15

Okul Müdürlerinin Okul Türü Değişkenine Göre Teknoloji Liderliği Öz-yeterlik Algısına Yönelik Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları

Ölçek	Okul Türü	N	\bar{X}	Ss	Sd	t	p
Vizyoner Liderlik	Devlet Okulu	295	4.20	.768	324	-1.584	.114
	Özel Okul	31	4.43	.625			
Dijital Öğrenme Kültürü	Devlet Okulu	295	4.25	.767	324	-1.418	.157
	Özel Okul	31	4.46	.662			
Profesyonel Uygulamada Mükemmellik Boyutu	Devlet Okulu	295	4.27	.717	324	-1.410	.160
	Özel Okul	31	4.46	.611			
Sistematiik Gelişim	Devlet Okulu	295	4.25	.729	324	-1.657	.098
	Özel Okul	31	4.47	.618			
Dijital Vatandaşlık	Devlet Okulu	295	4.25	.719	324	-1.398	.163
	Özel Okul	31	4.44	.648			
Teknoloji Liderliği Öz-yeterlik Ölçeği	Devlet Okulu	295	4.25	.674	324	-1.634	.103
	Özel Okul	31	4.45	.598			

Tablo 15 incelendiğinde okul müdürlerinin okul türü değişkenine göre teknoloji liderliği öz-yeterlik algısı ortalamaları puanlarında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>.05$).

Okul yöneticilerinin teknolojik yeterliği geliştirmeye yönelik hizmet içi eğitim alma durumu göre teknolojik öz-yeterliğine ilişkin algıları Tablo 16'da verilmektedir.

Tablo 16

Okul Yöneticilerinin Teknolojik Yeterliği Geliştirmeye Yönelik Hizmet İçi Eğitim Alma Durumu Değişkenine Göre Teknoloji Liderliği Öz-yeterlik Algısına Yönelik Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

Ölçek	Eğitim	N	\bar{X}	Ss	Sd	t	p
Vizyoner Liderlik	Var	264	4,30	,708	324	3.300	.001*
	Yok	62	3,91	,876			
Dijital Öğrenme Kültürü	Var	264	4,32	,731	324	2.423	.016*
	Yok	62	4,06	,841			
Profesyonel Uygulamada Mükemmellik Boyutu	Var	264	4,35	,697	324	3.066	.002*
	Yok	62	4,04	,712			
Sistematiik Gelişim	Var	264	4,35	,681	324	4.036	.000*
	Yok	62	3,94	,804			
Dijital Vatandaşlık	Var	264	4,34	,670	324	3.590	.000*
	Yok	62	3,98	,820			
Teknoloji Liderliği Öz-yeterlik Ölçeği	Var	264	4,33	,637	324	3.660	.000*
	Yok	62	3,99	,735			

Tablo 16 incelendiğinde okul yöneticilerinin teknolojik yeterliği geliştirmeye yönelik hizmet içi eğitim alma durumu değişkenine göre teknoloji liderliği alt boyutlarından vizyoner liderlik ($t(324)=3.300$; $p<.01$), dijital öğrenme kültürü ($t(324)=2.423$; $p<.01$), profesyonel uygulamada mükemmellik boyutu ($t(324)=3.066$; $p<.01$), sistematiik gelişim ($t(324)=4.036$; $p<.01$), dijital vatandaşlık ($t(324)=3.590$; $p<.01$) ve Teknoloji Liderliği Öz-yeterlik Ölçeği ($t(324)=3.660$; $p<.01$) ortalamaları puanlarında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir.

Buna göre, teknolojik yeterliği geliştirmeye yönelik hizmet içi eğitim alan okul yöneticilerinin vizyoner liderlik ortalamaları puanı ($\bar{X}=4.30$) hizmet içi eğitim almayan okul yöneticilerinin ortalamaları puanından ($\bar{X}=3.91$) yüksektir. Teknolojik yeterliği geliştirmeye yönelik hizmet içi eğitim alan okul yöneticilerinin dijital öğrenme kültürü ortalamaları puanı ($\bar{X}=4.32$) hizmet içi eğitim almayan okul yöneticilerinin ortalamaları puanından ($\bar{X}=4.06$) yüksektir. Teknolojik yeterliği geliştirmeye yönelik hizmet içi eğitim alan okul yöneticilerinin profesyonel uygulamada mükemmellik boyutu ortalamaları puanı ($\bar{X}=4.35$) hizmet içi eğitim almayan okul yöneticilerinin ortalamaları puanından ($\bar{X}=4.04$) yüksektir.

Teknolojik yeterliği geliştirmeye yönelik hizmet içi eğitim alan okul yöneticilerinin sistematik gelişim ortalamaları puanı ($\bar{X}=4.35$) hizmet içi eğitim almayan okul yöneticilerinin ortalamaları puanından ($\bar{X}=3.94$) yüksektir. Teknolojik yeterliği geliştirmeye yönelik hizmet içi eğitim alan okul yöneticilerinin dijital vatandaşlık ortalamaları puanı ($\bar{X}=4.34$) hizmet içi eğitim almayan okul yöneticilerinin ortalamaları puanından ($\bar{X}=3.94$) yüksektir. Teknolojik yeterliği geliştirmeye yönelik hizmet içi eğitim alan okul yöneticilerinin teknoloji liderliği öz-yeterlik ortalamaları puanı ($\bar{X}=4.33$) hizmet içi eğitim almayan okul yöneticilerinin ortalamaları puanından ($\bar{X}=3.99$) yüksektir.

Okul yöneticilerinin yaş değişkenine göre teknolojik öz-yeterliğine ilişkin algıları Tablo 17'de verilmektedir.

Tablo 17

Okul Yöneticilerinin Yaş Değişkenine Göre Teknoloji Liderliği Öz-yeterlik Algısına Yönelik İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Boyutlar	Yaş	N	\bar{X}	Ss	Sd	F	P	Fark
Vizyoner Liderlik	A.22-30 yaş	19	3.71	.990	322	3.597	.014*	A<B
	B.31-40 yaş	123	4.20	.785				A<C
	C.41-50 yaş	141	4.29	.723				A<D
	D.51yaş +	43	4.30	.587				
	Toplam	326	4.23	.758				
Dijital Öğrenme Kültürü	A.22-30 yaş	19	3.84	.967	322	2.348	.073	
	B.31-40 yaş	123	4.31	.714				
	C.41-50 yaş	141	4.31	.782				
	D.51yaş +	43	4.24	.665				
	Toplam	326	4.27	.759				
Profesyonel Uygulamada Mükemmellik Boyutu	A.22-30 yaş	19	3.88	.761	322	2.289	.078	
	B.31-40 yaş	123	4.30	.704				
	C.41-50 yaş	141	4.32	.726				
	D.51yaş +	43	4.32	.604				
	Toplam	326	4.29	.709				
Sistemik Gelişim	A.22-30 yaş	19	3.85	.737	322	2.324	.075	
	B.31-40 yaş	123	4.30	.711				
	C.41-50 yaş	141	4.31	.752				
	D.51yaş +	43	4.25	.599				
	Toplam	326	4.27	.722				
Dijital Vatandaşlık	A.22-30 yaş	19	3.88	.870	322	2.065	.105	
	B.31-40 yaş	123	4.29	.717				
	C.41-50 yaş	141	4.31	.706				
	D.51yaş +	43	4.27	.620				
	Toplam	326	4.27	.714				
Teknoloji Liderliği Öz-yeterlik Ölçeği	A.22-30 yaş	19	3.84	.787	322	2.872	.036*	A<B
	B.31-40 yaş	123	4.28	.659				A<C
	C.41-50 yaş	141	4.31	.683				
	D.51yaş +	43	4.27	.543				
	Toplam	326	4.27	.669				

Tablo 17 incelendiğinde okul yöneticilerinin yaş değişkenine göre teknoloji liderliği alt boyutlarından vizyoner liderlik ($F(3-322)=3.597$; $p<.05$) ve teknoloji liderliği öz-yeterlik ($t(324)=2.872$, $p<.05$) ortalamaları puanlarında anlamlı bir farklılık belirlenmiştir.

Okul yöneticilerinin yaş değişkenine göre vizyoner liderlik boyutu ve teknoloji liderliği öz-yeterlik ortalamaları puanlarında hangi ikili gruplar arasında farklılık olduğunu belirlemek için Post-Hoc testi sonuçlarına göre 22-30 yaş arası okul yöneticilerinin vizyoner liderliği öz-yeterlik algısına ortalamaları puanı ($\bar{X}=3.71$) 31-40 yaş arası ($\bar{X}=4.20$), 41-50 yaş arası ($\bar{X}=4.29$) ve 51 yaş ve üzeri ($\bar{X}=4.30$) okul yöneticilerinin ortalamaları puanından yüksektir ($p<.05$). 22-30 yaş arası okul yöneticilerinin Teknoloji Liderliği Öz-yeterlik algısına ortalamaları puanı ($\bar{X}=3.84$) 31-40 yaş arası ($\bar{X}=4.28$) ve 41-50 yaş arası ($\bar{X}=4.31$) okul yöneticilerinin ortalamaları puanından yüksektir ($p<.05$).

Okul yöneticilerinin okul kademesi değişkenine göre teknolojik öz-yeterliğine ilişkin algıları Tablo 18'de verilmektedir.

Tablo 18

Okul Yöneticilerinin Görev Yaptığı Okul Kademesi Değişkenine Göre Teknoloji Liderliği Öz-yeterlik Algısına Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Ölçek	Okul Kademesi	N	\bar{X}	Ss	Sd	F	p	Fark
Vizyoner Liderlik	A.İlköğretim	96	4.19	.780	323	1.051	.351	
	B. Ortaokul	94	4.16	.792				
	C. Lise	136	4.30	.716				
	Toplam	326	4.23	.758				
Dijital Öğrenme Kültürü	A.İlköğretim	96	4.26	.768	323	.828	.438	
	B. Ortaokul	94	4.20	.822				
	C. Lise	136	4.33	.706				
	Toplam	326	4.27	.759				
Profesyonel Uygulamada Mükemmellik Boyutu	A.İlköğretim	96	4.30	.700	323	.726	.485	
	B. Ortaokul	94	4.22	.757				
	C. Lise	136	4.33	.682				
	Toplam	326	4.29	.709				
Sistemik Gelişim	A.İlköğretim	96	4.28	.733	323	.987	.374	
	B. Ortaokul	94	4.19	.795				
	C. Lise	136	4.32	.659				
	Toplam	326	4.27	.722				
Dijital Vatandaşlık	A.İlköğretim	96	4.25	.761	323	.900	.407	
	B. Ortaokul	94	4.21	.777				
	C. Lise	136	4.33	.629				
	Toplam	326	4.27	.714				
Teknoloji Liderliği Öz-yeterlik Ölçeği	A.İlköğretim	96	4.26	.697	323	1.018	.363	
	B. Ortaokul	94	4.20	.734				
	C. Lise	136	4.3283	.59964				
	Toplam	326	4.2725	.66995				

Tablo 18 incelendiğinde okul yöneticilerinin okul kademesi değişkenine göre teknoloji liderliği öz-yeterlik algıları ortalamaları puanlarında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>.05$).

Okul yöneticilerinin hizmet yılı değişkenine göre teknolojik öz-yeterliğine ilişkin algıları Tablo 19'da verilmektedir.

Tablo 19

Okul Yöneticilerinin Yönetici Olarak Hizmet Yılı Değişkenine Göre Teknoloji Liderliği Öz-yeterlik Algısına Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Ölçek	Yıl	N	\bar{X}	Ss	Sd	F	p	Fark
Vizyoner Liderlik	A. 0-5 Yıl	107	4.00	.876	323	7.150	.001*	A<B
	B. 6-10 Yıl	102	4.36	.686				A<C
	C. 11 Yıl +	117	4.31	.656				
	Toplam	326	4.23	.758				
Dijital Öğrenme Kültürü	A. 0-5 Yıl	107	4.13	.838	323	2.973	.053	
	B. 6-10 Yıl	102	4.37	.675				
	C. 11 Yıl +	117	4.32	.739				
	Toplam	326	4.27	.759				
Profesyonel Uygulamada Mükemmellik Boyutu	A. 0-5 Yıl	107	4.15	.792	323	3.092	.047*	A<B
	B. 6-10 Yıl	102	4.36	.636				A<C
	C. 11 Yıl +	117	4.35	.677				
	Toplam	326	4.29	.709				
Sistemik Gelişim	A. 0-5 Yıl	107	4.11	.805	323	4.008	.019*	A<B
	B. 6-10 Yıl	102	4.37	.677				A<C
	C. 11 Yıl +	117	4.33	.657				
	Toplam	326	4.27	.722				
Dijital Vatandaşlık	A. 0-5 Yıl	107	4.15	.777	323	2.370	.095	
	B. 6-10 Yıl	102	4.34	.665				
	C. 11 Yıl +	117	4.32	.685				
	Toplam	326	4.27	.714				
Teknoloji Liderliği Öz-yeterlik Ölçeği	A. 0-5 Yıl	107	4.11	.745	323	4.361	.014*	A<B
	B. 6-10 Yıl	102	4.36	.606				A<C
	C. 11 Yıl +	117	4.33	.629				
	Toplam	326	4.27	.669				

Tablo 19 incelendiğinde okul yöneticilerinin yönetici olarak hizmet yılı değişkenine göre teknoloji liderliği öz-yeterlik alt boyutlarından vizyoner liderlik ($F(2-323)=7.150$; $p<.05$), profesyonel uygulamada mükemmellik boyutu ($F(2-323)=3.092$; $p<.05$), sistemik gelişim ($F(2-323)=4.008$; $p<.05$), dijital vatandaşlık ($F(2-323)=2.370$; $p<.05$) ve teknoloji liderliği öz-yeterlik ölçeği ($F(2-323)=4.361$; $p<.05$) ortalamaları puanlarında anlamlı bir farklılık belirlenmiştir.

Okul yöneticilerinin yönetici olarak hizmet yılı değişkenine göre vizyoner liderlik, profesyonel uygulamada mükemmellik boyutu, sistemik gelişim, dijital vatandaşlık ve teknoloji liderliği öz-yeterlik ortalamaları puanlarında hangi ikili gruplar arasında farklılık olduğunu belirlemek için Post-Hoc testi sonuçlarına göre yönetici olarak hizmet yılı 0-5 yıl arası olan okul yöneticilerinin vizyoner liderliği öz-yeterlik algısı ortalamaları puanı ($\bar{X}=4.00$) 6-10 yıl arası ve ($\bar{X}=4.36$) 11 yıl ve üzeri ($\bar{X}=4.31$) okul yöneticilerinin ortalamaları puanından düşüktür ($p<.05$).

Okul yöneticisi olarak hizmet yılı 0-5 yıl arası olan okul yöneticilerinin profesyonel uygulamada mükemmellik boyutu öz-yeterlik algısı ortalamaları puanı ($\bar{X}=4.15$) 6-10 yıl arası ve ($\bar{X}=4.36$) 11 yıl ve üzeri ($\bar{X}=4.29$) okul yöneticilerinin ortalamaları puanından düşüktür ($p<.05$). Okul yöneticisi olarak hizmet yılı 0-5 yıl arası olan okul yöneticilerinin sistemik gelişim öz-yeterlik algısı ortalamaları puanı ($\bar{X}=4.11$) 6-10 yıl arası ($\bar{X}=4.37$) okul yöneticilerinin ortalamaları puanından düşüktür ($p<.05$). Okul yöneticisi olarak hizmet yılı 0-5 yıl arası olan okul yöneticilerinin teknoloji liderliği öz-yeterlik algısı ortalamaları puanı ($\bar{X}=4.11$) 6-10 yıl arası ve ($\bar{X}=4.36$) 11 yıl ve üzeri ($\bar{X}=4.33$) okul yöneticilerinin ortalamaları puanından düşüktür ($p<.05$).

Samet KUKAL, Esra TÖRE

Okul yöneticilerinin proaktif kişilik özellikleri ile teknoloji liderliği öz-yeterlikleri arasındaki ilişki

Okul Yöneticilerinin Proaktif Kişilik Özellikleri ile Teknolojik Liderlik Öz-Yeterlikleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular

Okul yöneticilerinin proaktif kişilik özellikleri ile teknolojik liderlik öz-yeterlikleri arasındaki ilişkiye yönelik bulgular tablo 20'de gösterilmektedir.

Tablo 20

Okul Yöneticilerinin Proaktif Kişilik Özellikleri ile Teknolojik Liderlik Öz-Yeterlikleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları

		Okul Yöneticilerin Proaktif Kişiliği
Vizyoner Liderlik	Korelasyon	.538**
	Sig.	.000
	N	326
Dijital Öğrenme Kültürü	Korelasyon	.557**
	Sig.	.000
	N	326
Profesyonel Uygulamada Mükemmellik Boyutu	Korelasyon	.620**
	Sig.	.000
	N	326
Sistematik Gelişim	Korelasyon	.609**
	Sig.	.000
	N	326
Dijital Vatandaşlık	Korelasyon	.614**
	Sig.	.000
	N	326
Teknoloji Liderliği Öz-yeterlik Ölçeği	Korelasyon	.643**
	Sig.	.000
	N	326

* Korelasyon 0.01 düzeyinde (2 kuyruklu) anlamlıdır.

Tablo 20 incelendiğinde vizyoner liderlik ($r=.538$; $p<.01$), dijital öğrenme kültürü ($r=.554$; $p<.01$), profesyonel uygulamada mükemmellik boyutu ($r=.620$; $p<.01$), sistematik gelişim ($r=.609$; $p<.01$), dijital vatandaşlık ($r=.614$; $p<.01$), teknoloji liderliği öz-yeterlik ölçeği ($r=.643$; $p<.01$) pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı ilişki bulunmaktadır.

Okul Yöneticilerinin Proaktif Kişilik Özellikleri Teknolojik Liderlik Öz-Yeterliklerini Yordamasına İlişkin Elde Edilen Bulgular

Okul yöneticilerinin proaktif kişilik özellikleri teknolojik liderlik öz-yeterliklerini yordamasına ilişkin elde edilen bulgular Tablo 21'de gösterilmektedir.

Tablo 21**Okul Yöneticilerinin Proaktif Kişilik Özelliklerinin Teknolojik Liderlik Öz Yeterliklerini Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları**

	B	Std. Hata	(β)	t	P	R	Düz. R ²	F
Sabit*	.866	.227		3.808	.000	.643	.411	228.217
Okul yöneticilerinin proaktif kişilik özelliği	.568	.038	.643	15.107	.000			

*Teknolojik Liderlik Öz Yeterliği (Bağımlı Değişken) Sabit

Tablo 21 incelendiğinde basit doğrusal regresyon analizi sonuçları istatistiki düzeyde anlamlı olduğu görülmektedir ($F_{1-324}=228.217$; $p<.01$). Düzeltilmiş R2 değeri, .411'dir. Değişkenler arası basit regresyon denklemi ise teknolojik liderlik öz yeterliği= $2.891+.728$ (okul yöneticilerinin proaktif kişilik özelliği) şeklindedir. Bu sonuç okul yöneticilerinin teknolojik liderlik öz yeterliğinin %41 oranındaki varyansın proaktif kişilik özelliklerinin tarafından açıklandığını göstermektedir.

TARTIŞMA ve SONUÇ

Araştırma sonucuna göre, okul yöneticilerinin proaktif kişilik özellikleri düzeyi yüksek olarak belirlenmiştir. Araştırmada elde edilen bu sonuç öğretmenlere yönelik olarak yapılan proaktif kişilik düzeylerine ilişkin sonuçlar ile uyumludur. Demir (2020), Bayram (2020) ve Halıcı Karabatak (2018) öğretmenlerin proaktif kişilik özellikleri düzeyini yüksek olarak belirlemişlerdir. Ayçiçek (2021) ve Er (2018) eğitimcilerin proaktif kişilik özellikleri düzeylerini olumlu olarak belirlemişlerdir. Okul yöneticilerinin okullarında geleceğe yönelik amaçlara ulaşmak için kendilerini sürekli olarak yeniledikleri, okulda karşılaşılan zorlukları aşmak ve problemleri çözmek için değişime dayalı bir yönetim anlayışı gösterdikleri söylenebilir.

Araştırma sonucunda okul yöneticilerinin teknoloji liderliği öz-yeterlik düzeyi yüksek olarak belirlenmiştir. Literatürde de "okul yöneticilerinin teknoloji liderliği öz-yeterliklerinin" yüksek olduğunu destekleyen çalışmalar yer almaktadır (Bülbül & Çuhadar, 2012; Çalık, Çoban, & Özdemir, 2019; Sincar & Aslan, 2011; Şişman Eren, 2010; Can, 2008; Yu & Durrington, 2006; Anderson & Dexter, 2005). Araştırmada ayrıca okul yöneticilerinin teknoloji liderliği öz-yeterlik alt boyutları olan "vizyoner liderlik, dijital öğrenme kültürü, profesyonel uygulamada mükemmellik, sistematik gelişim ve dijital vatandaşlık öz-yeterliği" çok yeterli düzeyinde belirlenmiştir. Araştırmada göreceli olarak en düşük düzeyde olan vizyoner liderlik düzeyidir. Araştırmada elde edilen bu sonuçlar literatürdeki sonuçlar ile uyumludur. Cantürk ve Aksu (2017), Demirsoy (2016), Görgülü vd. (2013), Hacıfazlıoğlu, Karadeniz ve Dalgıç (2010) ve Banoğlu (2011) tarafından yapılan farklı araştırmalarda bu araştırmanın sonuçları ile uyumlu bulgulara ulaşılmıştır. Literatürde okul yöneticilerinin teknoloji liderliği öz-yeterlik düzeyinin yeterli olmadığını belirleyen araştırmalarda bulunmaktadır (Esplin, 2017).

Okul yöneticilerinin teknoloji liderliği öz-yeterlik düzeyi vizyoner liderlik alt boyutu düşük puan alan yeterlik düzeyi olarak tespit edilmiştir. Araştırmada okul yöneticilerinin teknoloji liderliği öz-yeterlik düzeyinin yüksek çıkmasının temel nedenlerinden birisi Fırsatları Artırma ve Teknolojiyi İyileştirme Hareketi (FATİH) projesi ile okullardaki teknolojik eğitim alt yapısı ve pedagojik yaklaşımın artması olabilir. Okul yöneticilerinin vizyoner liderlik öz-yeterlik düzeylerinin göreceli olarak diğer yeterliklere göre daha düşük olmasının nedeni, merkeziyetçi eğitim sistemi nedeniyle inisiyatif alamadıkları ve vizyoner lider davranışlarının istedikleri gibi sergilememeleri olabilir.

Araştırma sonucuna göre okul yöneticilerinin cinsiyet değişkenine göre proaktif kişilik özellikleri farklılaşmamaktadır. Araştırmada elde edilen bu sonuç literatürdeki bazı araştırma sonuçları ile uyum içindedir. Demir (2020), Bayram (2020), Halıcı Karabatak (2018) ve Çini (2014) eğitim kurumlarına yönelik yaptıkları araştırmalarda cinsiyet değişkeni ile katılımcıların proaktif kişilik

özellikleri arasında anlamlı bir ilişki belirlememişlerdir. Bu bulgu kadın ve erkek yöneticilerin yöneticilik anlayışındaki benzerlikler ile açıklanabilir. Literatürdeki bu bulgulara karşılık erkeklerin kadınlara göre daha proaktif davranışlar sergilediğini belirleyen araştırmalar da bulunmaktadır (Karababa vd., 2022; Yousaf, Sanders, & Shipton, 2013).

Araştırma sonucuna okul yöneticilerinin yaş değişkenine göre proaktif kişilik özellikleri farklılaşmamaktadır. Araştırmada elde edilen bu sonuç literatürdeki bazı araştırmalarının sonuçları ile örtüşmektedir. Algam (2022), Bayram (2020), Halıcı Karabatak (2018) yaptıkları araştırmada yaş değişkenine göre öğretmenlerin kişilik özelliklerinin farklılaşmadığını bulmuşlardır. Literatürde genç çalışanların yaşlı çalışanlara göre daha fazla proaktif davranışlar sergiledikleri belirleyen araştırmalar da bulunmaktadır (Bertolino, Truxillo, & Fraccaroli, 2011; Jawahar vd., 2012). Bu araştırmaya katılan okul müdürü ve okul müdür yardımcılarının yöneticiliğe geçmesi için belli bir süre öğretmen olarak görev yapmaları nedeniyle 31-40 ve 41-50 yaş arasında kümelendiği görülmektedir. Bu bağlamda okul yöneticilerinin mesleki deneyim ve bilgi birikimi açısından proaktif kişilik özellikleri farklılaşmanın belirlenmemesi benzer yaş gruplarında olmaları ile açıklanabilir.

Araştırma sonucuna göre okul yöneticilerinin öğrenim düzeyi değişkenine göre proaktif kişilik özellikleri farklılaşmamaktadır. Bayram (2020) okul yöneticilerinin öğrenim düzeylerine göre proaktif kişilik özelliklerinin farklılaşmadığı belirlenmiştir. Buna karşılık Halıcı Karabatak (2018) araştırmasında lisansüstü mezunu olan öğretmenlerin lisans mezunlarına göre daha çok proaktif davranışlar sergilediklerini bulmuştur. Bu araştırma bulgusundan hareketle lisansüstü eğitimlerin okul yöneticilerinin proaktif kişilik yapısı üzerinde doğrudan etkisinin olmadığı söylenebilir.

Araştırma sonucuna göre okul müdürlerinin proaktif kişiliklerine yönelik alguları düzeyleri müdür yardımcılarının proaktif kişiliklerine yönelik alguları düzeyinden yüksektir. Korkmaz (2006) yaptığı araştırmada okul müdürlerinin kendilerini girişken, sosyal, güvenilir, sorumluluğunun bilincinde olarak tanımladığını belirlemiştir. Yıldızoğlu ve Burgaz (2014) yaptıkları araştırmada okul müdürlerinin deneyime açıklık, sorumluluk, dışadönüklük özellikleri belirlenmiştir. Buna karşılık Bayat (2005) okullarda yöneticilerin rolleri ve işlevleri açısından farklılıklarının olmadığını belirlemiştir. Bu sonuç araştırmanın sonuçları ile uyumlu değildir. Okul müdür yardımcılarının mesleki olarak okul müdürlerinin daha az deneyime sahip olmaları ve okul müdürlerinin karar verme sürecinde okul müdür yardımcılara göre daha fazla inisiyatif alan, girişken ve deneyime açık olmaları bu sonuca neden olabilir. Okul müdür yardımcılarının özellikle geleceğe yönelik kararlar açısından okul müdürlerinin girişken tarzı kadar riske girmemeleri ve daha çok görev alanları ile ilgilenmeleri de bu bulguyu etkilene bir özellik taşıyabilir.

Araştırma sonucuna göre okul yöneticilerinin okul kademesi değişkenine göre proaktif kişilik özellikleri farklılaşmamaktadır. Algam'ın (2022) öğretmen görüşlerine göre okul müdürlerinin proaktif davranış düzeylerinin incelediği araştırmasında okul kademesine göre anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir. Mazlum'un (2019) ile Fidan ve Balcı'nın (2016) araştırmalarında da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Bayram (2020) yaptığı araştırmada ortaokul öğretmenlerinin proaktif kişilik özelliklerinin düz lise öğretmenlerinin proaktif kişilik özelliklerinden daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Ekinci (2010) ilköğretim okul yöneticilerinin ortaöğretim okul yöneticilerinden daha fazla proaktif davranışlar sahip olduğunu ve öğretmenleri desteklediğini belirlemiştir.

Araştırma sonucuna göre, okul yöneticilerinin yönetici olarak hizmet yılı değişkenine göre proaktif kişilik özellikleri farklılaşmamaktadır. Algam (2022), Demir (2020), Mazlum (2019), Hatipoğlu (2019), Halıcı Karabatak (2018) ve Er (2018) kıdem değişkenine göre öğretmenlerin proaktif davranışları arasında ilişki belirlememişlerdir. Buna karşılık Tuncer ve Balcı (2016) araştırmalarında 16-25 ve 26 yıl ve üzeri mesleki görev süresine sahip okul müdürlerinin, 15 yıl ve daha az mesleki görev süresine sahip okul müdürlerine daha yüksek proaktif davranışlara sahip olduğunu belirlemiştir. Howard Grenville'in (2007) yöneticilerin deneyim ve tecrübesi arttıkça daha fazla proaktif davranışlar sergileme eğiliminde oldukları yönelik bulguları

araştırmanın bulguları ile farklılaşmaktadır. Okul müdürlerinin okuldaki hizmet yıllarına göre proaktif davranışlar sergilemelerinin farklılaşmaması, eğitim ve öğretimdeki merkezi yönetimin ilke ve kurallarına göre yöneticilik yapmaları gerekçe olarak gösterilebilir.

Araştırma sonucuna göre okul yöneticilerinin okul türü değişkenine göre proaktif kişilik özellikleri farklılaşmamaktadır. Bayram (2020) ve Fidan ve Balcı (2016) özel okul öğretmenlerinin devlet okulu öğretmenleri ile proaktif kişilik özellikleri karşılaştırıldığında özel okul öğretmenleri lehine farklılık olduğu da tespit edilmiştir. Hooijberg ve Choi'nun (2001) özel sektör ve kamu sektörüne yönelik yaptığı araştırmada özel sektör yöneticilerinin daha yüksek proaktif davranışlara sahip olduğu belirlenmiştir. Okul yöneticilerinin okul türü değişkenine göre proaktif kişilik özelliklerinin farklılaşmaması araştırmanın belirli birkaç ilçede yapılmasını nedeniyle okulların özelliklerinin benzer olması ile açıklanabilir.

Araştırma sonucuna göre teknolojik yeterliği geliştirmeye yönelik hizmet içi eğitim alan okul yöneticilerinin proaktif kişilik özelliklerine yönelik algıları düzeyleri yönelik hizmet içi eğitim almayan okul yöneticilerinin algıları düzeylerinden yüksektir. Demir ve Arabacı (2021) alınan eğitimler ile bireylerin özgüvenlerinin geliştiği ve proaktif davranış düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Okul yöneticilerinin teknolojik yeterliği geliştirmeye yönelik hizmet içi eğitim almaları girişkenlik, fırsatları değerlendirme, deneyime ve öğrenmeye açıklık açısından desteklendiği ve bu anlamda proaktif kişilik özelliklerinin geliştiği görülmektedir.

Araştırma sonucuna göre, erkek yöneticilerin vizyoner liderlik ve sistematik gelişim öz-yeterlik düzeyleri kadın okul yöneticilerinin düzeylerinden yüksektir. Yahşi (2020) yaptığı araştırmada erkek öğretmenlerin teknoloji liderliği öz-yeterlik düzeylerinin bütün alt boyutlar da olmak üzere kadın okul yöneticilerinin düzeylerinden yüksek olduğu belirlenmiştir. Sincar (2009) cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre vizyon ve iletişim ve iş birliği algılarının farklılaştığını belirlemiştir. Araştırmada elde edilen bu sonuçlar literatürdeki bazı araştırmaların sonuçları ile uyumlu değildir. Cantürk ve Aksu (2017), Ulukaya (2015) ve Görgülü, Küçükali ve Ada (2013) farklı araştırmalarda cinsiyet değişkenine göre teknoloji liderliği öz-yeterlik düzeylerinin farklılaşmadığı belirlenmiştir. Erkek yöneticilerin vizyoner liderlik öz-yeterlik düzeylerinin daha yüksek olması inisiyatif alma düzeylerinin yüksek olması ile açıklanabilir. Erkek okul müdürlerinin kadın yöneticilere göre teknolojiye yönelik daha olumlu yaklaşımları olabilir. Bu duruma bağlı olarak bilgi ve teknoloji kaynaklarının etkili kullanılması sürecinde sistematik gelişme yönelik öz yeterlikleri de yüksek olarak belirlenmiştir.

Araştırma sonucuna göre, 22-30 yaş arası okul yöneticilerinin vizyoner liderlik öz-yeterlik düzeyi 31-40 yaş arası, 41-50 yaş arası ve 51 yaş ve üzeri okul yöneticilerinin düzeylerinden düşüktür. Ayrıca 22-30 yaş arası okul yöneticilerinin teknoloji liderliği öz-yeterlik düzeyi 31-40 yaş arası ve 41-50 yaş arası okul yöneticilerinin öz-yeterlik düzeyinden düşük olduğu belirlenmiştir. Araştırmada elde edilen sonuçlar ile uyumlu farklı araştırmaların sonuçları bulunmaktadır. Sağbaş (2019) ve Banoğlu (2011) teknoloji liderliğinde yaşın anlamlı farklılık oluşturmadığı görülmüştür. 22-30 yaş arası okul yöneticilerinin vizyoner liderlik öz yeterliklerinin düşük olması 31-40 ve 41-550 yaş arası okul yöneticilerine göre daha teknoloji yönetimi ve liderliği açısından tecrübesiz olmaları ile açıklanabilir. 22-30 yaş arası okul yöneticilerinin teknoloji liderliği öz-yeterlik düzeyinin 31-40 yaş arası ve 41-50 yaş arası okul yöneticilerinin öz-yeterlik düzeyinden düşük olması, yaşları genç olan okul yöneticilerinin teknolojiyi daha iyi kullanabilmelerine karşılık eğitim ve öğretimde teknolojinin kullanılmasında daha az deneyim sahibi olmaları olabilir. Bu nedenle ileri yaşlardaki okul yöneticilerinin teknoloji ile bütünleşmeleri ve vizyoner olarak öğretimde kullanılmasına yönelik liderlik anlayışlarının daha olumlu olduğu düşünülebilir.

Araştırma sonucuna göre, okul yöneticilerinin öğrenim düzeyi değişkenine göre teknoloji liderliği öz-yeterlik düzeyleri farklılaşmamaktadır. Literatür incelendiğinde araştırma sonuçları ile uyumlu pek çok araştırma olduğu görülmektedir. Sağbaş (2019), Gürsel (2020), Cantürk ve Aksu (2017), Akbaba Altun ve Gürer (2008) yaptıkları farklı araştırmalarda öğrenim düzeyi durumuna göre teknolojik liderlik algılarında farklılık belirlememişlerdir. Okul yöneticilerinin teknolojik

liderliğine yönelik öz-yeterlik düzeylerinin lisans ya da yüksek lisans mezunu olmalarının etkisinin bulunmadığı söylenebilir.

Araştırma sonucuna göre okul müdürlerinin vizyoner liderlik öz yeterlik, profesyonel uygulamada mükemmellik, sistematik gelişim, dijital vatandaşlık ve teknoloji liderliği öz-yeterlik düzeylerinin müdür yardımcılarının düzeylerinden yüksek olduğu belirlenmiştir. Sağbaş (2019), Çoban ve Seferoğlu (2016), Görgülü, Küçükali ve Ada (2013) araştırmalarında okul müdürlerinin teknolojik liderlik öz-yeterliliklerinin, müdür yardımcılara göre daha yüksek düzeyde olduğunu belirlemişlerdir. Literatürde okul müdürleri ve müdür yardımcıları arasında ve teknoloji liderliği öz-yeterlik düzeylerinin farklılaşmadığını belirleyen araştırmalarda bulunmaktadır (Gün & Çoban, 2019; Çakır & Aktay, 2018; Demiraçan, 2019; Akbaba Altun, & Gürer, 2008). Okul müdürlerinin teknoloji liderliği öz yeterliğinin okul müdür yardımcılara göre yüksek olması, proaktif davranışlar açısından eğitim lideri olmasını etkin bir şekilde teknoloji kullanımına yönlendirmelerini nedeni ile olabilir.

Araştırma sonucuna göre, okul yöneticilerinin okul kademesi değişkenine göre teknoloji liderliği öz-yeterlik düzeyleri farklılaşmamaktadır. Çakır ve Aktay (2018), Cantürk ve Aksu (2017), Pektaş ve Kış (2016); Görgülü, Küçükali ve Ada (2013) okul müdürlerine yönelik yaptıkları araştırmada okul türünün okul yöneticilerinin teknolojik liderlik öz-yeterliliklerini etkilemediğini belirlemiştir. Buna karşılık Deniz ve Teke (2020) ve Ulukaya (2015) ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticilerinin teknolojik liderlik yeterlilik düzeylerinin daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Okul yöneticilerinin okulların sahip oldukları kademeyle bakmaksızın teknoloji liderliği öz-yeterlik düzeylerini oluşturdukları söylenebilir.

Araştırmanın sonucuna göre, yönetici olarak hizmet yılı 0-5 yıl arası olan okul yöneticilerinin vizyoner liderliği, profesyonel uygulamada mükemmellik boyutu, sistematik gelişim ve teknoloji liderliği öz-yeterlik düzeyleri, 6-10 yıl arası ve 11 yıl ve üzeri okul yöneticilerinin düzeylerinden düşüktür. Literatürde araştırmada elde edilen sonuçları destekleyen araştırmalar bulunmaktadır. Gün ve Çoban (2019), Baltacı (2008) ve Ergişi (2005) farklı araştırmalarda okul yöneticilerinin kıdemi azaldıkça teknolojik liderlik yeterliliklerinin daha yüksek düzeyde olduğunu belirlemişlerdir. Buna karşılık Çakır ve Aktay (2018), Cantürk ve Aksu (2017), Görgülü, Küçükali ve Ada (2013), Banoğlu (2011) ve Şişman Eren (2010) farklı araştırmalarda mesleki kıdeme göre okul yöneticilerinin teknolojik liderlik öz-yeterliliklerinin değişmediğini belirlemişlerdir. Öğretmenlerin mesleki hizmet yılında yeni yönetici olmuş okul yöneticilerinin teknolojiye yönelik olarak daha olumlu yaklaşımları, teknoloji kullanma beceri ve bilgileri nedeniyle hizmet yılı 6-10 ve 11 yıl ve üzeri olan okul yöneticilerine göre teknoloji liderliği öz-yeterlik algılarının daha güçlü oldukları söylenebilir.

Araştırma sonucuna göre, okul yöneticilerinin okul türü değişkenine göre teknoloji liderliği öz-yeterlik düzeyleri farklılaşmamaktadır. Baybara (2018) özel ilköğretim okulu yöneticilerinin teknoloji liderliği rollerine ilişkin görüşlerinin devlet ilköğretim okulu yöneticilerinin görüşlerinden daha olumlu olduğunu belirlemiştir. Özel okul ve devlet okulunda görev yapan okul yöneticilerinin öz-yeterlik düzeylerinde farklılaşmanın olmayışı, devlet okullarındaki teknolojik değişim ve dönüşümün özel okullardaki uygulamalara ulaşması ile açıklanabilir. Bu dönüşüm devlet okulunda görev yapan okul yöneticilerinin teknoloji liderliği öz-yeterlik düzeylerinin olumlu olmasını sağlayabilir.

Araştırma sonucuna göre, teknolojik yeterliği geliştirmeye yönelik hizmet içi eğitim alan okul yöneticilerinin vizyoner liderlik, dijital öğrenme kültürü, profesyonel uygulamada mükemmellik boyutu, sistematik gelişim, dijital vatandaşlık ve teknoloji liderliği öz-yeterlik düzeyleri hizmet içi eğitim almayan okul yöneticilerinin öz-yeterlik düzeylerinden yüksektir. Hacifazlıoğlu, Karadeniz ve Dalgıç, (2010) ve Şişman Eren (2010) eğitimcilerin teknoloji liderliğine yönelik öz yeterliğinin hizmet içi eğitimler ile geliştirilebileceğini okul yöneticilerinin bu yönde başarılı olacaklarına yönelik inançlarının artırabileceğini ifade etmektedir. Teknoloji liderliği öz yeterliği, teknolojinin okulda kullanılmasının çok ötesinde yeniliklere açık olmak, okulda bütün paydaşların teknoloji kullanımına ilişkin tutumlarını değiştirmek ve teknolojik uygulamalara önem veren bir anlayışa

sahip olmakla ilgili teknik bir yaklaşımdır. Bu yaklaşıma yönelik alınan eğitimlerin yararlı olduğu görülmektedir.

Araştırma sonucuna göre okul yöneticilerin proaktif kişilikleri ile “vizyoner liderlik, dijital öğrenme kültürü, profesyonel uygulamada mükemmellik boyutu, sistematik gelişim, dijital vatandaşlık ve teknoloji liderliği öz yeterlikleri” arasında aynı yönlü orta düzeyde anlamlı ilişki bulunmaktadır. Buna göre okul yöneticilerinin proaktif kişilik düzeyleri ne kadar artarsa teknoloji liderliği öz-yeterlik düzeyleri o düzeyde artacaktır. Çalık, Çoban ve Özdemir (2019) araştırmalarında okul müdürlerinin deneyime açıklık kişilik özelliklerini teknoloji liderliği öz yeterliğini orta düzeyde aynı yönlü etkilediğini belirlemişlerdir. Ghitulescu (2018), öğretmenlerin proaktif kişilik özelliklerine yönelik yaptığı araştırmada proaktif davranışlara sahip olan öğretmenlerin başarıya yönelimli oldukları, kurumsal koşulların uygun olması halinde iş deneyimlerini ve enerjilerini okul içindeki değişime yansıttıklarını belirlemiştir. Li vd., (2017) öğretmenlerin proaktif kişilik yapılarının öz-yeterlik duygularını desteklediğini belirlemiştir. Liu vd. (2017) yaptıkları araştırmada öğretmenlerin proaktif davranışları ile mesleki alanda yenilikçi davranışları ile aynı yönlü ilişki olduğu belirlenmiştir. Esplin (2017) okul müdürlerinin teknoloji liderliği algılarının geliştirilmesi için sistematik bir gelişim modeli ile eğitim verilmesi gerektiğini belirlemiştir. Öğretmenlerin proaktif kişilik özellikleri değişime ve başarıya odaklı davranışlarını desteklemektedir. Proaktif kişilik yapısına sahip yöneticilerin çevrelerinde değişime neden olacak bir etki yaratmak için harekete geçen davranışlara sahip olması vizyoner liderlik, dijital öğrenme kültürü, profesyonel uygulamada mükemmellik boyutu, sistematik gelişim, dijital vatandaşlık ve teknoloji liderliği öz yeterlikleri gibi teknolojik yenilikler desteklediklerini göstermektedir.

Araştırma sonucuna göre okul yöneticilerinin teknolojik liderlik öz yeterlilik düzeyi %41 düzeyinde proaktif kişilik özellikleri tarafından açıklanmaktadır. Bindl ve Parker (2010) bireylerin proaktif kişilik özelliklerinin geleceğe yönelik vizyoner bakış açıları ile değiştirmeye odaklandığını bu nedenle yeniliklerden korkmadıklarını belirlemiştir. Proaktif kişilik özelliklerine sahip yöneticilerin eğitim ortamlarındaki gelişimin, yaratıcı düşünmeyi desteklediğini belirlemiştir. Proaktif kişilik yapısına sahip yöneticilerin öz-yeterlik düzeylerini artırdığına yönelik araştırma sonuçları da bulunmaktadır (Li vd., 2017). Durak ve Özüdoğru, teknolojik liderlik ile 21. yüzyıl becerileri arasında ilişki bulmuştur. Araştırmada 21. yy. becerilerine sahip okul müdürleri yeniliklere açık, teknoloji kullanımı konusunda yeterli becerilere sahip, teknolojiyi hem yönetim hem de eğitim alanlarında etkili bir şekilde kullanabilen bireyler olarak tanımlanabilir. Buna ek olarak, teknolojik liderlik öz yeterlilik sahip okul müdürlerinin yüksek düzeyde 21. yüzyıl becerileri sergiledikleri, okulda teknoloji kullanımı ve okuldaki diğer paydaşları teşvik etme konusunda büyük sorumlulukları olduğu söylenebilir.

Araştırmanın Sınırlılıkları ve Öneriler

Araştırmanın sınırlılıkları bulunmaktadır. Araştırmanın evreni 2022-2023 eğitim ve öğretim yılında İstanbul ilinde özel ve devlet okullarında görev yapmakta olan okul yöneticileri ile sınırlıdır. Araştırmada okul yöneticilerinin proaktif kişilik özellikleri ve teknoloji liderliği öz-yeterlik düzeyleri öz değerlendirme anketleri ile belirlenmiştir. Bu düzeylerin belirlenmesinde öğretmenler başta olmak üzere diğer paydaşların görüşlerine başvurulabilir.

Okul yöneticilerinin seçiminde proaktif kişilik düzeylerinin psikolojik testlerle ölçülmesi ve proaktif kişilik düzeyleri yüksek öğretmenlerin tercih edilmesi yararlı önerilmektedir. Okulda teknolojik eğitim, teknolojik değişim ve dönüşüm, eğitimde teknolojik yaklaşımlara yönelik hizmet içi eğitimlerin verilmesi okul yöneticilerinin teknoloji liderliği öz-yeterlik düzeylerini arttıracaktır. Bu eğitimlerde kıdemli okul yöneticilerinin öncelikli grup olarak belirlenmesi önerilmektedir.

İleride yapılacak araştırmalarda hizmet içi eğitimlerin okul yöneticilerinin teknoloji liderliğine etkisi nitel araştırma yöntemi ile incelenebilir. Okul yöneticilerinin teknoloji liderliği ve proaktif kişilik özellikleri motivasyon, iş doyumunu, örgütsel bağlılık ve vatandaşlık gibi değişkenlerle ilişkisi karma araştırma yöntemi ile incelenebilir.

Destek ve Teşekkür

Bu çalışma, Doç.Dr. Esra TÖRE'nin danışmanlığında Samet KUKAL (2023) tarafından hazırlanan "Okul yöneticilerinin proaktif kişilik özellikleri ile teknoloji liderliği öz-yeterlikleri arasındaki ilişki" başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

Araştırmanın gerçekleştirilmesi sürecine yönelik herhangi bir destek ya da teşekkür beyanımız bulunmamaktadır.

Araştırmacıların Katkı Oranı

Araştırmanın yazarları araştırmanın tüm süreçlerine eşit derecede katkı sağlamıştır.

Çatışma Beyanı

Araştırmanın yazarları olarak herhangi bir çıkar/çatışma beyanımız olmadığını ifade ederiz.

Ölçek İzni

Bu çalışma kapsamında geliştirilen "Ölçek Adına Yer veriniz" Ek. 1'de sunulmuştur. Araştırmacılar atıf vererek ölçeği, ayrıca izin süreci gerçekleştirilmeden, kullanabilirler.

Yayın Etiği Beyanı

Bu araştırmanın planlanmasından, uygulanmasına, verilerin toplanmasından verilerin analizine kadar olan tüm süreçte "Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi" kapsamında uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan "Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler" başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir.

Bu çalışmanın yazım sürecinde bilimsel, etik ve alıntı kurallarına uyulmuş; toplanan veriler üzerinde herhangi bir tahrifat yapılmamış ve bu çalışma herhangi başka bir akademik yayın ortamına değerlendirme için gönderilmemiştir.

İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden 23.12.2022 tarih ve E-59090411-20-66599336 sayılı olur ile anket izni alınmıştır.

Etik kurul izin bilgileri

Etik değerlendirmeyi yapan kurul adı: İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu

Etik değerlendirme karar tarihi: 19.12.2022

Etik değerlendirme belgesi sayı numarası: 2022/11

KAYNAKÇA

- Akbaba Altun, S., & Gürer, M. D. (2008). School administrators' perceptions of their roles regarding information technology classrooms. *Eurasian Journal of Educational Research (EJER)*, 33, 35-54.
- Akın, A., Abacı, R., Kaya, M., & Arıcı, N. (2011). *Kısıtlanmış Proaktif Kişilik Ölçeği'nin (KPÖ) Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirliği*. In ICES11 International Conference on Educational Sciences, June, 22, 25.
- Aksoy, B. (2014). *Müşteri sadakati oluşturmada müşteri ilişkileri yönetiminin önemi: TAV işletme hizmetleri A.Ş. örneği*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Beykent Üniversitesi.
- Algam, E. (2022). *Öğretmenlerin kolektif sorumluluğunun oluşmasında okul yöneticilerinin proaktif davranışlarının rolünün incelenmesi* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Ege Üniversitesi.
- Anderson, R. & Dexter, S. (2005). School technology leadership: An empirical investigation of prevalence and effect. *Educational Administration Quarterly*, 41(1), 49-82. <https://doi.org/10.1177/0013161X04269517>
- Ayçiçek, A. (2021). *Öğretmen adaylarının proaktif kişilik özellikleri, başarı motivasyonları ve öznel mutlulukları arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Pamukkale Üniversitesi.

- Bakker A.B., Tims M. & Derks D. (2012). Proactive personality and job performance: the role of job crafting and work engagement. *Human Relations*, 65(10), 1359-1378. <http://dx.doi.org/10.1177/0018726712453471>
- Baltacı, H. (2008). *İlköğretim okullarında görev yapan yöneticilerin bilgisayar tutumları ile öz-yeterlilikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Yeditepe Üniversitesi.
- Banoğlu, K. (2011). Okul müdürlerinin teknoloji liderliği yeterlikleri ve teknoloji koordinatörlüğü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 11(1), 199-213.
- Batur, Z. & Uygun, K. (2012). İki neslin bir kavram algısı: Teknoloji. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* (2012) 5(1), 74-88. <http://dx.doi.org/10.12780/UUSBD106>
- Bayat, B. (2005). Örgüt içerisindeki rol ve işlevleri bakımından "orta kademe" yöneticileri, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(3), 1-13.
- Baybara, M. (2018). *Devlet ve özel ilköğretim okulu yöneticilerinin teknoloji liderliği rollerine ilişkin yeterlikleri*. (İstanbul ili, Bahçelievler ilçesi örneği). [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- Bayram S. A. (2020). *Okul Yöneticilerinde rol modeli özellikleri ve bu özelliklerin öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimlerine katkısı* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Ege Üniversitesi.
- Bertolino, M., Truxillo, D. M., & Fraccaroli, F. (2011). Age as moderator of the relationship of proactive personality with training motivation, perceived career development from training, and training behavioral intentions. *Journal of Organizational Behavior*, 32(2), 248-263. <http://dx.doi.org/10.1002/job.670>
- Bindl, U. K., & Parker, S. K. (2010). Proactive work behavior: Forward-thinking and change-oriented action in organizations. *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 2, 567-598. <http://dx.doi.org/10.1037/12170-019>
- Bishop, K., Webber, S. S. & O'Reilly, R. (2011). Preparation and prior experience in issue-selling success. *Journal of Managerial Issues*, 323-340.
- Bledow, R., & Frese, M. (2009). A situation judgment test of personal initiative and its relationship to performance. *Personel Psychology*, 62(2), 229-258.
- Bülbül, T., & Çuhadar, C. (2012). Okul yöneticilerinin teknoloji liderliği öz-yeterlilik algıları ile bilgi e-iletişim teknolojilerine yönelik kabulleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23, 474-499.
- Büyüköztürk, Ş., Çokluk, Ö., & Köklü, N. (2018). *Sosyal bilimler için istatistik*. Pegem Atıf İndeksi, 001-248.
- Can, H., Aşan Azizoğlu, Ö., & Miski Aydın, E. (2015). *Örgütsel davranış*. Siyasal Kitabevi.
- Cantürk, G., & Aksu, T. (2017). Okul yöneticilerinin teknolojik liderlik davranışları. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 6(4), 21-38.
- Covey, S. R. (2004). *The seven habits of highly effective people: Powerful lessons in personal change*. UK: Simon and Schuster.
- Çakır, R. (2013). Okullarda teknoloji entegrasyonu, teknoloji liderliği ve teknoloji planlaması. Ed. Çağiltay, K. ve Göktepe, Y., Ankara: *Öğretim Teknolojileri Temelleri: Teoriler, Araştırmalar, Eğilimler* (ss. 397-412). Pegem Akademi.
- Çakır, R., & Aktay, S. (2018). Okul yöneticilerinin teknoloji liderliği yeterlikleri. *Karadeniz Uluslararası Bilimsel Dergi*, 37(37), 37-48.
- Çalık, T., Çoban, Ö., & Özdemir, N. (2019). Okul yöneticilerinin teknolojik liderlik öz yeterlikleri ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences (JFES)*, 52(1), 83-106.
- Çelik, E., & Topçuoğlu, P. (2017). Proaktif kişiliğin öznel zindelik ile merak arasındaki ilişkide aracılık etkisi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(3), 1221-1240.
- Çetin, F. (2011). *Business and Economics Research Journal*, 2(3), 69-85.
- Çini, P. E. (2014). *Yönetici ve çalışanların proaktif kişilik özellikleri ve ilişkisel bağımlı benlik düzeylerinin karşılaştırılması* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Maltepe Üniversitesi.
- Çoban, T., & Seferoğlu, S. S. (2016). Eğitim yöneticilerinin teknoloji lideri olma durumlarıyla ilgili bir inceleme. *10. Uluslararası Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Sempozyumu (ICITS 2016)*, 441-443.

- Dede, Y. E., & Koçoğlu Szakaya, M. (2018). The mediating role of employee loyalty between employee empowerment and employee innovative behavior: a study from teknopark Istanbul. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1), 55-82.
- Demir, A. H. (2020). *Sınıf öğretmenlerinin proaktif kişilik özellikleri ile mesleğe yönelik tutum ve kariyer geliştirme arzuları arasındaki ilişki: Elâzığ ili örneği* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Fırat Üniversitesi.
- Demir, A. H., & Arabacı, İ. B. (2021). Sınıf öğretmenlerinin proaktif kişilik özellikleri ile mesleki yönelim ve kariyer geliştirme arzuları arasındaki ilişki. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 12(23), 1-21.
- Demiraçan A. (2019). *Okul yöneticilerinin teknoloji liderliği stratejileri ile yenilik yönetimi yeterlik inançları arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Trakya Üniversitesi.
- Demirsoy, S. (2016). *Okul yöneticilerinin teknolojik liderlik yeterlikleri ile öğretmenlerin teknolojik pedagojik bilgi düzeyleri arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- Deniz, L., & Teke, S. (2020). Okul yöneticilerinin teknoloji liderliği rollerinin öğretmen görüşleri doğrultusunda değerlendirilmesi. *Van Yüzcüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(1), 351-373. <http://dx.doi.org/10.33711/yyuefd.692949>
- Durak, D., & Özudođru, G. (2023). School principals' technological leadership self-efficacies and 21 st century teacher skills. *Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(2), 330-342.
- Durnalı, M. (2019). Ortaokul öğretmenlerinin görüşlerine göre okul müdürlerinin sergilediği teknolojik liderlik davranış düzeyi. *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, 12(2), 401-430. <http://dx.doi.org/10.30831/akukeg.449484>
- Ekinci, A. (2010). İlköğretim okullarında çalışan müdür ve öğretmenlerin mesleki sorunlarına ilişkin görüşleri. *İlköğretim Online*, 9(2), 734-748.
- Er. N. (2018). *İlkokul öğretmenlerinde öz yeterliğin yordayıcıları olarak psikolojik dayanıklılık ve proaktif kişilik özellikleri* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Ergişi, K. (2005). *Bilgi teknolojilerinin okulda etkin kullanımı ile ilgili okul yöneticilerinin teknolojik yeterliklerinin belirlenmesi (Kırıkkale ili örneği)* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Kırıkkale Üniversitesi.
- Esplin, N. (2017). *Utah elementary school principals' preparation as technology leadership* [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Utah State University, Logan, Utah.
- Fidan, T., & Balcı, A. (2016). Principal proactivity: School principals' proactive. Ed. Erçetin, Ş. Ş., *Applied Chaos and Complexity Theory in Education Information Science Imprint-IGI Global: United States of America*, 29- 58.
- Frese, M., & Fay, D. (2001). Personal initiative: an active performance concept for workin the 21st century. *Research in organizational behavior*, 23, 133-187, [http://dx.doi.org/10.1016/S0191-3085\(01\)23005-6](http://dx.doi.org/10.1016/S0191-3085(01)23005-6)
- Fuller, J. B., Hester, K., & Cox, S.S. (2010). Proactive personality and job performance: exploring job autonomy as a moderator. *Journal of Managerial Issues*, 22(1), 35-51.
- Ghitulescu, B. (2018). Psychosocial effects of proactivity: The interplay between proactive and collaborative behavior. *Personnel Review*, 47, 2, 294-318, <http://dx.doi.org/10.1108/PR-08-2016-0209>
- Görgülü, D. Küçükali, R. & Ada, Ş. (2013). Okul yöneticilerinin teknolojik liderlik öz-yeterlilikleri. *Eğitim Teknolojisi Kuram ve Uygulama*, 3(2), 53-71.
- Görgülü, D., & Küçükali, R. (2018). Öğretmenlerin teknolojik liderlik özyeterliliklerinin incelenmesi. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 1(1), 1-12.
- Griffin, M. A., Neal, A., & Parker, S. K. (2007). A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts. *Academy of Management Journal*, 50(2), 327-347. <http://dx.doi.org/10.5465/amj.2007.24634438>
- Gün, F., & Çoban, Ö. (2019). Okul yöneticilerinin teknolojik liderlik öz yeterliliklerinin incelenmesi. *Uluslararası Karamanođlu Mehmetbey Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 1 (1), 39-48.
- Gürsel, R. S. (2020). *Okul yöneticilerinin teknoloji liderliği yeterlilikleri ile medya ve teknoloji kullanımı ve tutumları arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- Hacıfazlıoğlu, Ö., Karadeniz, Ş., & Dalgıç, G. (2011). Okul yöneticilerinin teknoloji liderliğine ilişkin algıları: metafor analizi örneği. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 97-121.

- Halıcı Karabatak, S. (2018). Öğretmenlerin proaktif davranış düzeyleri ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Mecmua*, (5), 48-64.
- Hatipoğlu, A. Y. (2019). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin psikolojik sermaye algıları ile proaktif davranış düzeyleri arasındaki ilişki*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Hooijberg, R., & Choi, J. (2001). The impact of organizational characteristics on leadership effectiveness models an examination of leadership in a private and a public sector organization. *Administration & Society*, 33(4), 403-431.
- Howard-Grenville, J. A. (2007). Developing issue-selling effectiveness over time: Issue selling as resourcing. *Organization Science*, 18(4), 560-577.
- Jawahar, I. M., Kisamore, J. L., Stone, T. H., & Rahn, D. L. (2012). Differential effect of inter-role conflict on proactive individual's experience of burnout. *Journal of Business and Psychology*, 27(2), 243-254. <http://dx.doi.org/10.1007/s10869-011-9234-5>
- Kalafat, Z. (2012). *Ortaöğretim öğretmenlerinin kişilik özelliklerinin öğretmen yeterliliklerine etkisinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi* [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Karababa, B., Yılmaz, E., Kurudirek, A., & Kurudirek, M. İ. (2022). Beden eğitimi öğretmen adaylarının proaktiflik ve problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Akdeniz Spor Bilimleri Dergisi*, 6. *Akademik Spor Araştırmaları Kongresi Özel Sayısı*, 309-323.
- Karasar, N. (2010). *Bilimsel araştırma yöntemi* (21. Basım). Nobel Yayın Dağıtım.
- Kearsley G. & Lynch V. (1994). Leadership in the age of technology: the new skills, *Journal of Research on Computing in Education*, 25(1), 1-9.
- Kearsley, G., & Lynch, W. (1994). *Educational leadership in the age of technology: the new skills*. Greg Kearsley & William Lynch (Eds.), Educational Technology Leadership Perspectives. Educational Technology Publications.
- Korkmaz, M. (2006). Okul yöneticilerinin kişilik özellikleri ile liderlik stilleri arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 12(46), 199-226.
- Li, M., Wang, Z., Gao, J. & You, X. (2017). Proactive personality and job satisfaction: The mediating effects of self-efficacy and work engagement in teachers. *Current Psychology*, 36, 48-55. <http://dx.doi.org/10.1007/s12144-015-9383-1>
- Mazlum, A. A. (2019). *Belirsizlik yönetimi ve proaktif davranışlar* [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Nelson, K. W. (2011). *Motivation and personality: an examination of the big five personality trait factors and their relationship with sales performance in a non-cash incentive program* (Unpublished Doctoral Thesis), Capella University.
- Öztürk, (2021). *Lise yöneticilerinin teknolojik liderlik öz yeterliliklerinin incelenmesi* [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Bursa Uludağ Üniversitesi.
- Pektaş, H. M., & Kış, A. (2016). Okul yöneticilerinin değişimi uygulama yeterliklerine ilişkin öğretmen görüşleri. *İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 3(6), 23-33.
- Sağbaş, H. (2019). *Ortaokul yöneticilerinin teknolojik liderlik yeterliliklerinin incelenmesi* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Ege Üniversitesi.
- Sincar, M. (2009). *İlköğretim okulu yöneticilerinin teknoloji liderliği rollerine ilişkin bir inceleme (Gaziantep ili örneği)* [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. İnönü Üniversitesi
- Sincar, M., & Aslan, B. (2011). İlköğretim öğretmenlerinin okul yöneticilerinin teknoloji liderliği rollerine ilişkin görüşleri. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 571 - 595.
- Şişman Eren, E. (2010). *İlköğretim okul müdürlerinin eğitim teknolojilerini sağlama ve kullanmada gösterdikleri liderlik davranışları* [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Anadolu Üniversitesi.
- Tunca, S., Elçi, M., & Murat, G. (2018). Proaktif kişilik yapısının ve yenilikçi davranışın görev performansına etkisi. *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(1), 325-335. <http://dx.doi.org/10.30803/adusobed.413208>
- Tuncer, M & Balcı, K. (2013). Öğretmen adaylarının bilgi okuryazarlık öz yeterliliklerinin bazı değişkenler açısından karşılaştırılması. *Journal of Academic Social Science Studies*, 6(5), 719-737.

- Ulukaya, F. (2015). *Okul yöneticilerinin teknoloji liderliği özyeterlikleri ile eğitim öğretim işlerini gerçekleştirme düzeyleri arasındaki ilişki (Tokat ili örneği)* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Gaziosmanpaşa Üniversitesi.
- Uncuoğlu Yolcu, İ., & Çakmak, A.F. (2017). Proaktif kişilik ile proaktif çalışma davranışı ilişkisi üzerinde psikolojik güçlendirmenin etkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 13(2), 426-438.
- Watts, C. D. (2009). *Technology leadership, school climate, and technology integration: a correlation study in k-12 public schools* [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. The University of Alabama.
- Yahşi, Ö. (2020). Okul yöneticilerinin teknoloji liderliği özyeterliklerinin incelenmesi: İzmir örneği. *Akademik Platform Eğitim ve Değişim Dergisi*, 3(2), 232-250.
- Yıldızoğlu, H., & Burgaz, B. (2014). The relationship between school administrators' five factor personality traits and their conflict management style preferences. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(2), 295-310
- Yousaf, A., Sanders, K., & Shipton, H. (2013). Proactive and politically skilled professionals: what is the relationship with affective occupational commitment?. *Asia Pacific Journal of Management: APJM; Singapore*, 30(1), 211-230. <http://dx.doi.org/10.1007/s10490-011-9253-9>
- Yu, C., & Durrington, V. A. (2006). Technology standards for school administrators: an analysis of practicing and aspiring administrators' perceived ability to performance standards. *NASSP Bulletin*, 90, 301-317. <http://dx.doi.org/10.1177/0192636506295392>

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

Regarding education and training, personality traits are directly related to the interaction of educators with students and other stakeholders. Education and training are human-oriented processes that make educators' personalities stand out (Kalafat, 2012). School administrators with proactive personalities are fearless about taking action to shape the future. Administrators' proactive behavior is a positive factor for the school's organizational effectiveness and adaptation to environmental changes (Griffin et al., 2007). The proactive personality traits of educational administrators are also effective in using technology in teaching processes and leading technology. School principals take the initiative with proactive behaviors, provide management support for spreading technology culture in schools, and use their proactive skills to create appropriate conditions (Bledow & Frese, 2009). Today, school principals are expected to have skills and characteristics appropriate for technology in technology leadership, which is considered among different leadership responsibilities (Kearsley & Lynch, 1994). Students use internet infrastructure at school, and their access to technology as educational materials are among the outcomes of technology leadership (Anderson & Dexter, 2005). Therefore, school administrators are expected to have high levels of self-efficacy towards technology. The technological self-efficacy of school administrators consists of their beliefs about how to carry out all processes related to the use of technology in education. In order to overcome the resistance to technology used in teaching processes and to use technology effectively, it is imperative to show positive leadership. For school principals, self-efficacy in technology leadership is the ability to actively take part in solving the problems faced by all stakeholders in the school in the process of using technology (Gün & Çoban, 2019). Studies show that there is a relationship between school principals' proactive behaviors and their leadership in the use of technological developments in the education and training process (Öztürk, 2021; Çalık et al., 2019; Dede & Koçoğlu Sazkaya, 2018; Uncuoğlu et al., 2017; Bledow & Frese, 2009; Durnalı, 2009). This study aims to examine the relationship between school principals' proactive personality traits and their technological leadership self-efficacy. In this direction, answers to the following problems were sought.

1. What is the level of proactive personality traits of school administrators?
2. What is the level of technological leadership self-efficacy of school administrators?
3. Do school administrators' proactive personality traits differ according to gender, age, education level, title, school level, years of service as an administrator, school type, and in-service training on developing technological competence?
4. Do school administrators' perceptions of technological leadership self-efficacy differ according to gender, age, education level, title, school level, years of service as an administrator, school type, and in-service training on developing technological competence?
5. Is there a significant relationship between school administrators' proactive personality traits and technological leadership self-efficacy?
6. Do school administrators' proactive personality traits predict their technological leadership self-efficacy?

Method

This study, which aims to examine the relationship between the proactive personality traits and technological leadership self-efficacy of school administrators working in Istanbul, was designed in the relational survey model, one of the quantitative research methods. The study population consists of school administrators working in private and public schools in Istanbul in the 2021-2022 academic year, and the sample consists of 326 school administrators selected by stratified sampling method.

The study used a questionnaire consisting of three parts, namely Personal Information Form, Abbreviated Proactive Personality Scale, and Technological Leadership Self-Efficacy Scale. The

research data were collected by ensuring that school principals and assistant principals working in public schools in the Küçükçekmece district of Istanbul province in the 2022-2023 academic year between January 01, 2023, and March 30, 2023.

Results

As a result of the research, it was found that school administrators' proactive personality traits (\bar{X} =6.00; Mean Score= 60; Std. Deviation=.756) were high, and their technology leadership self-efficacy level (\bar{X} =4.27; Mean Score= 111.08; Std. Deviation=.669) was adequate. The findings of the research show that school administrators' proactive personality traits differ according to their title and the status of receiving in-service training to develop technological competence; they do not differ according to gender, age, education level, school level, years of service as administrator, and school type variables. While school administrators' perceptions of technological leadership self-efficacy differ according to gender, age, title, years of service as administrator, and receiving in-service training to develop technological competence, it does not differ according to education level, school level, and school type variables.

Discussion, Conclusion and Recommendations

According to the research results, male administrators' visionary leadership and systematic development self-efficacy levels are higher than those of female school administrators. Their higher initiative-taking levels can explain male principals' higher visionary leadership self-efficacy. Male principals may have more positive attitudes towards technology than female principals. Accordingly, their self-efficacy for systematic development in effectively using information and technology resources was also high.

According to the study results, the visionary leadership self-efficacy level of school administrators aged 22-30 years is lower than that of those aged 31-40, 41-50, and 51 years and above. In addition, the technology leadership self-efficacy level of school administrators aged 22-30 is lower than those aged 31-40 and 41-50. The low visionary leadership self-efficacy of school administrators aged 22-30 can be explained by the fact that they are less experienced in technology management and leadership than school administrators aged 31-40 and 41-50. The fact that the technology leadership self-efficacy level of school administrators aged between 22-30 years is lower than the self-efficacy level of school administrators aged between 31-40 years and 41-50 years can be explained by the fact that younger school administrators have less experience in the use of technology in education and training, although they can use technology better. Accordingly, it is seen that older school administrators have a more positive leadership approach towards integrating with technology and using it in teaching as a visionary.

According to the research results, there is a significant relationship between school administrators' proactive personalities and visionary leadership, digital learning culture, excellence dimension in professional practice, systematic development, digital citizenship, and technology leadership self-efficacy. Teachers' proactive personality traits support their change and achievement-oriented behaviors. The fact that administrators with a proactive personality structure have behaviors that take action to create an effect that will cause a change in their environment shows that they support technological innovations such as visionary leadership, digital learning culture, excellence dimension in professional practice, systematic development, digital citizenship, and technology leadership self-efficacy. According to the research results, school principals' technological leadership self-efficacy level is explained by proactive personality traits at 41%. It was determined that principals with proactive personality traits support the development of creative thinking in educational environments. Research also shows that administrators with proactive personality traits increase their self-efficacy levels (Li et al., 2017).

Providing in-service training on technological education, technological change and transformation, and technological educational approaches may positively affect school administrators' leadership self-efficacy. School administrators who are senior in education and training should be supported to be educational administrators in accordance with the conditions

of the age. In selecting school administrators, it would be useful to measure proactive personality levels with psychological tests and prefer teachers with high proactive personality levels. In future studies, it is thought that it would be useful to conduct comparative studies on the proactive personalities of school principals and assistant principals, female and male school administrators, and to conduct qualitative studies with semi-structured questionnaires on the effect of in-service training on the technology leadership of school principals.