

T.C.
GEBZE TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İŞ ORTAMINDA DİJİTAL BİLGİ PAYLAŞIMI, İLETİŞİM VE
KOORDİNASYON İLE İŞ PERFORMANSI ARASINDAKİ
İLİŞKİ: EĞİTİM SEKTÖRÜNDE BİR ÇALIŞMA

BANU GÜNDOĞAN

YÜKSEK LİSANS TEZİ
STRATEJİ BİLİMİ ANABİLİM DALI

DANIŞMAN: PROF. DR. HÜSEYİN İNCE

ŞUBAT 2024

T.C.
GEBZE TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İŞ ORTAMINDA DİJİTAL BİLGİ PAYLAŞIMI, İLETİŞİM VE
KOORDİNASYON İLE İŞ PERFORMANSI ARASINDAKİ
İLİŞKİ: EĞİTİM SEKTÖRÜNDE BİR ÇALIŞMA

BANU GÜNDOĞAN

YÜKSEK LİSANS TEZİ
STRATEJİ BİLİMİ ANABİLİM DALI

DANIŞMAN: PROF. DR. HÜSEYİN İNCE

ŞUBAT 2024

T.R.
GEBZE TECHNICAL UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL

**THE RELATIONSHIP BETWEEN DIGITAL KNOWLEDGE SHARING,
COMMUNICATION, AND COORDINATION IN THE WORKPLACE AND
JOB PERFORMANCE: A STUDY IN THE EDUCATION SECTOR**

BANU GÜNDOĞAN

A THESIS OF MASTER OF SCIENCE
DEPARTMENT OF STRATEGY SCIENCE

ADVISOR: PROF. DR. HÜSEYİN İNCE

FEBRUARY 2024

GTÜ Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulunun 05/02/2024 tarih ve 2024/10 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından 22/02/2024 tarihinde tez savunma sınavı yapılan Banu GÜNDOĞAN'ın tez çalışması Strateji Bilimi Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

JÜRİ

ÜYE
(TEZ DANIŞMANI) : Prof. Dr. Hüseyin İNCE

ÜYE : Prof. Dr. Salih Zeki İMAMOĞLU

ÜYE : Prof. Dr. Ali Ekber AKGÜN

ONAY

Gebze Teknik Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulunun
...../...../..... tarih ve/..... sayılı kararı.

İMZA/MÜHÜR



Aileme

ÖZET

Bu çalışma, dijital bilgi paylaşımının, iletişimin ve koordinasyonun öğretmen performansları üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlamaktadır. İlgili literatürde detaylı bir inceleme yapılarak, bu çalışma kapsamında kavramsal bir model geliştirilmiştir. Çalışmanın örneklemini, özel okullarda aktif görev yapan 265 öğretmen oluşturmaktadır. Veriler yüz yüze anket yöntemiyle toplanmış ve ardından SPSS istatistiksel paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Faktör analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizleriyle elde edilen bulgular, dijital teknoloji destekli iletişimin dijital bilgi paylaşımı üzerinde etkili olduğunu ve dijital bilgi paylaşımının iş performansı üzerinde anlamlı bir rol oynadığını ortaya koymaktadır. Ancak, koordinasyonun iletişim ve dijital bilgi paylaşımını önemli ölçüde ılımlandırıcı etkisinin olmadığı tespit edilmiştir.

Çalışma, geliştirilmiş koordinasyonun ve dijital bilgi paylaşımının daha iyi öğretmen performansına yol açabileceğini ortaya koymaktadır. Doğrulanmış model, organizasyonlarda dijital teknolojilerin dijital bilgi paylaşımını artırma ve iletişim süreçlerini iyileştirme konusundaki değişen rolünü daha fazla incelemek için bir temel oluşturabilir ve nihayetinde bireylerin iş performansını artırabilir. Bu çalışmada oluşturulan dört hipotezden üçü kabul edilmiş, bir tanesi reddedilmiştir. Literatürde, araştırma kapsamında oluşturulan hipotezleri destekleyen çalışmalara rastlanmış ve bu bulguların literatüre önemli katkılar sağlamıştır.

Bu sonuçlar, eğitim sektöründeki dijital bilgi paylaşımı ve iletişim konularında derinlemesine anlayış geliştirmek isteyen araştırmacılara yönlendirici bir perspektif sunmaktadır. Ayrıca, mevcut literatüre önemli bir katkı sağlamakta olup, benzer konularda yapılacak gelecekteki araştırmalara da ilham kaynağı olabilir. Araştırma, eğitimde dijital iletişim ve bilgi paylaşımının iş süreçleri üzerindeki etkilerini anlamamıza önemli bir katkı sunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Dijital Bilgi Paylaşımı, Dijital İletişim, Dijital Koordinasyon, İş performansı.

ABSTRACT

This study aims to examine the effects of digital knowledge sharing, communication, and coordination on teacher performance. A detailed review of the relevant literature has been conducted, leading to the development of a conceptual model within the scope of this study. The sample of the study consists of 265 teachers actively working in private schools. The data were collected through face-to-face survey method and then analyzed using the SPSS statistical package program. Findings obtained through factor analysis, correlation analysis, and regression analysis reveal that digitally technology-supported communication is effective on digital knowledge sharing and that knowledge sharing plays a significant role in job performance. However, it has been determined that digital coordination does not significantly affect digital communication and digital knowledge sharing.

The study suggests that enhanced digital coordination and digital knowledge sharing can lead to improved teacher performance. The validated model can serve as a foundation to further explore the evolving role of digital technologies in enhancing knowledge sharing and improving digital communication processes within organizations, ultimately enhancing individual job performance. Three out of the four hypotheses formulated in this study were accepted, while one was rejected. The literature review revealed supporting studies for the hypotheses generated within the scope of this research, contributing significantly to the literature by providing new perspectives and a more comprehensive understanding in the research field.

These results provide a guiding perspective for researchers aiming to deepen their understanding of digital knowledge sharing and communication in the education sector. Furthermore, the study makes a substantial contribution to the existing literature and can serve as inspiration for future research on similar topics. The research significantly contributes to understanding the impact of digital communication and knowledge sharing on job processes in education.

Keywords: Digital Knowledge Sharing, Digital Communication, Digital Coordination, Job Performance.

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimimde ve akademik kariyerimde her zaman bana destek olan ve yardımlarını hiçbir zaman esirgemeyen saygıdeğer danışmanım Prof. Dr. Hüseyin İNCE'ye, akademik rehberliği ve destekleri için içten teşekkürlerimi sunarım. Araştırma sürecimdeki yardımları, sabrı, bilgisi ve yönlendirmeleriyle sağladığı önemli desteklerden dolayı Saygıdeğer Hocam Prof. Dr. Ali Ekber AKGÜN'e de sonsuz teşekkürlerimi iletiyorum. Bilgi ve deneyimleriyle araştırma sürecimdeki başarıma önemli katkılarda bulunan özenli rehberliği için Saygıdeğer Hocam Prof. Dr. Salih Zeki İMAMOĞLU'na da ayrıca teşekkür ederim.

Ayrıca, sevgi dolu destekleri, moral ve sabrı için Değerli Annem Nefize GÜNDOĞAN, Saygıdeğer Babam Selahattin GÜNDOĞAN ve Sevgili Ablam Ebru GÜNDOĞAN'a minnettarım. Ders dönemim ve tez çalışmam süresince ilgi ve desteklerini esirgemeyen, öğrenme sürecimi daha da zenginleştiren sevgili öğrencim Bengisu BAŞ'a, paylaştıkları bilgi ve deneyimleriyle her daim yanımda olan canım arkadaşlarıma ve değerli meslektaşlarıma, bu süreçte yanımda olan, destek veren ve rehberlik eden herkese içten teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
ÖZET	vi
ABSTRACT	vii
TEŞEKKÜR	viii
İÇİNDEKİLER	ix
SİMGELER ve KISALTMALAR DİZİNİ	xi
ŞEKİLLER DİZİNİ	xii
TABLolar/ÇİZELGELER DİZİNİ	xiii
1. GİRİŞ	1
2. DİJİTAL BİLGİ PAYLAŞIMI	3
2.1. Bilgi Kavramı	3
2.2. Bilgi Çeşitleri	4
2.2.1. Açık Bilgi (Explicit Knowledge)	5
2.2.2. Kapalı (Örtülü) Bilgi (Tacit Knowledge)	6
2.3. Bilgi Paylaşımı	8
2.4. Bilgi Paylaşımı Boyutları	11
2.4.1. Bireysel Faktörler	12
2.4.2. Örgütsel Faktörler	12
2.4.3. Teknolojik Faktörler	13
2.5. Dijital Bilgi Paylaşımı	14
3. DİJİTAL KOORDİNASYON	16
3.1. Koordinasyon	16
3.2. Koordinasyon Çeşitleri	17
3.2.1. Negatif-Pozitif Koordinasyon	18
3.2.2. Yatay-Dikey Koordinasyon	18
3.2.3. İç-Dış Koordinasyon	19
3.3. Dijital Koordinasyon	20
4. DİJİTAL İLETİŞİM	22
4.1. İletişim	22
4.2. İletişimin Amacı	23
4.3. İletişim Sürecinin Temel Öğeleri	24
4.4. Örgüt İçi İletişim	27
4.5. Dijital İletişim	29
5. HİPOTEZ GELİŞTİRME	32
5.1. Dijital İletişim ve Dijital Bilgi Paylaşımı	32
5.2. Dijital Bilgi Paylaşımı ve İş Performansı	34
5.3. Dijital Koordinasyonun İlmılaştırıcı Etkisi	34
6. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ	37
6.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	37
6.2. Araştırmanın Yöntemi	37
6.3. Ölçekler ve Örneklem	38

6.4. Veri analizi	39
6.4.1. Demografik Özellikler	39
6.4.2. Geçerlilik Analizi	41
6.4.3. Korelasyon ve Güvenilirlik Analizi	42
6.5. Hipotez Testleri	44
7. SONUÇLAR ve ÖNERİLER	49
7.1. Tartışma	49
7.2. Araştırmanın Kısıtları ve Gelecek Araştırmalar İçin Öneriler	50
 KAYNAKLAR	54
ÖZGEÇMİŞ	66
TEZ METNİNDEN TÜRETİLEN YAYINLAR/SUNUMLAR	67
EKLER	68



SİMGELER ve KISALTMALAR DİZİNİ

PLS	: Partial Least Squares (Kısmi Kareler Yöntemi)
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
SRMR	: Standardized Root Mean Square Residual (Standartlaştırılmış Hata Kareleri Ortalamasının Karekökü)
Std	: Standart
vb	: ve benzeri
vd	: ve diğerleri



ŞEKİLLER DİZİNİ

	<u>Sayfa</u>
Şekil 4.1: İletişim Sürecinin Temel Öğeleri	38
Şekil 5.1: Araştırma Modeli	49
Şekil 6.1: Araştırma Modeli Sonuçları	61



TABLÖLAR/ÇİZELGELER DİZİNİ

	<u>Sayfa</u>
Tablo 6.1: Katılımcıların Demografik Özellikleri	53
Tablo 6.2: Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları	55
Tablo 6.3: Korelasyon ve Güvenirlik Analizi Sonuçları	57
Tablo 6.4: Hipotez Testi	58



1. GİRİŞ

İş dünyasında sürekli olarak evrilen dijital çağ, bilgi paylaşımı, iletişim ve koordinasyonun iş performansı üzerindeki etkilerini önemli ölçüde değiştirmiştir. Bu değişim, özellikle eğitim sektöründe, dijital teknolojilerin giderek artan bir şekilde kullanılmasıyla daha belirgin hale gelmiştir. İş ortamında dijital bilgi paylaşımı, dijital iletişim ve dijital koordinasyonun, eğitim sektöründeki çalışanların iş performansına olan etkilerini anlamak, bu dinamikler arasındaki ilişkileri açıklamak ve potansiyel iyileştirmeleri belirlemek amacıyla bu araştırma yapılmıştır.

Bireyin yaşamı boyunca kazandığı deneyimler ve öğrenimlerin birikimini temsil eden bilgi, zihinsel bir hazinenin oluşumuna işaret eder (Barutçugil, 2004). Bilgi, artık sadece bir kişinin sahip olduğu bir varlık olmanın ötesinde, paylaşıldıkça daha fazla değer kazanan bir kaynağa dönüşmüştür. Dijital teknolojiler, dijital bilgi paylaşımını hızlandırmış ve işletmelerde bu paylaşımın daha geniş ve etkili bir şekilde gerçekleşmesine olanak tanımıştır. Özellikle eğitim sektöründe, öğretmenler arasındaki dijital bilgi paylaşımı, öğrenci başarısını artırmak ve profesyonel gelişimi teşvik etmek amacıyla kritik bir öneme sahip olmakla birlikte, iletişimi ve bilgi paylaşımını nasıl etkilediği, dijital koordinasyonun iş süreçlerini nasıl optimize ettiği ve bu dinamiklerin iş performansına nasıl katkı sağladığı bu çalışmanın odak noktaları arasında yer alacaktır.

Dijital teknolojilerin gelişimi, bilgi paylaşımını daha hızlı ve geniş bir şekilde gerçekleştirmeyi mümkün kılmıştır. Bu, bireylerin ve organizasyonların bilgiyi etkili bir şekilde kullanmalarına yardımcı olurken aynı zamanda toplumsal ve ekonomik gelişmeye katkı sağlar. Geçmişte, bilgi sahibi olmak bireyin gücünü temsil ederken, günümüzde bu gücün paylaşmakta yattığı anlaşılmaktadır. Artık, bilgiyi paylaşabilme yeteneği, insanları güçlü kılan ve topluluklar arasında etkileşimde bulunabilen bireylerin öne çıkmasını sağlayan önemli bir dinamik haline gelmiştir. (Gurteen, 1999). Bilgi oluşturmaya, dağıtmaya ve paylaşmaya kolaylaştıran özelliklere ve yeteneklere sahip olan dijital teknolojiler, sosyal medya ve diğer dijital platformlar gibi araçları içerir (Yuan vd., 2013; Ahmed vd., 2019; Kwayu vd., 2021). Bu gelişme, organizasyonlarda dijital iletişimi daha etkili hale getirmek amacıyla çeşitli dijital teknolojilerin kapsamlı bir şekilde kullanımına yol açmaktadır (Lepore vd., 2021).

Dijital iletişim, organizasyonlarda bilgi işleme ve iletişim amacıyla dijital teknolojilerin kullanımını ifade eder. Bu iletişim biçimi, birçok avantaj sunsa da geleneksel iletişimin kişisel ilişkilerde temel olduğu gerçeğini değiştirmez. Etkili iletişim becerileri, her iki iletişim türünde de son derece önemlidir (Lindsjorn vd., 2016). Özellikle eğitim kurumlarında, öğretmenler arası dijital iletişimi geliştirme, öğrenme materyallerini ve kaynaklarını paylaşma, eğitim projelerini dijital teknolojilerle yönetme süreçlerini kolaylaştırma ve geliştirme amacıyla dijital koordinasyon büyük bir öneme sahiptir.

Dijital koordinasyon, farklı süreçleri uyumlu bir şekilde çalıştırmak için dijital teknolojilerin kullanıldığı kritik bir kavramdır. Bu, birçok sektörde iş akışlarını yönetmek, dijital iletişimi kolaylaştırmak ve süreçleri optimize etmek amacıyla büyük önem taşır. Dijital teknolojilerin koordinasyon ve iletişimi güçlendirme özelliği, karar verme süreçlerini iyileştirme potansiyeliyle birleşerek, bireylere ve organizasyonlara iş performansını artırma fırsatı sunar (Waizenegger vd., 2020).

İş performansı, bir çalışanın veya bir işletmenin belirli görevleri ne kadar etkili ve verimli bir şekilde yerine getirdiğini değerlendiren kritik bir ölçüdür. İşletmeler ve organizasyonlar, genellikle başarıları değerlendirmek ve çalışanları geliştirmek amacıyla bu performans ölçütünü kullanır. Öğretmenlerin iş performansı ise, eğitim alanındaki görevlerini etkili bir şekilde yerine getirme ve öğrencilerin başarısını artırma çabalarını ve elde ettikleri sonuçları içerir. Sosyal medya kullanımının, takım bireylerin iş performansını olumlu yönde etkileyebileceği öne sürülmüştür (Cui vd., 2019).

Araştırma, eğitim sektöründeki çalışanların, öğretmenlerin ve eğitim kurumlarının dijital bilgi paylaşımı, dijital iletişim ve koordinasyonunu inceleyerek, bu unsurların iş performansı üzerindeki etkilerini değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Elde edilen sonuçlar, eğitim sektöründeki paydaşlara, dijital teknolojilerin etkili kullanımıyla iş performansını artırmak için stratejiler geliştirmeleri konusunda önemli bilgiler sunacaktır. Bu araştırma, iş ortamında dijital dönüşümün eğitim sektöründeki öğretmenlere ve eğitim kurumlarına nasıl avantaj sağladığını anlamak ve gelecekteki dijital iş ortamlarının etkili yönetimine ışık tutmak amacıyla gerçekleştirilmiştir.

2. DİJİTAL BİLGİ PAYLAŞIMI

2.1. Bilgi Kavramı

Bilgi, bir kişinin veya organizasyonun sahip olduğu ve kullanabileceği değerli bir kaynaktır. Öğrenme, deneyim, araştırma ve gözlem yoluyla edinilir, aynı zamanda önceden bilinmeyen bir konu veya gerçek hakkında anlayış geliştirme sürecini içerir. Bu süreç, farklı alanlardaki bilgi türlerini kapsayabilir, örneğin bilim, teknoloji, sanat, kültür, tarih veya işletme gibi. Bilgi, bir kişinin zihninde hem düşünsel süreçlerle hem de fiziksel olarak var olan bir olgudur (Laudon ve Laudon, 2011). Bilgi, verilerin düzenlenmesi ve anlamlandırılması sonucu elde edilen anlamlı bilgilerin toplamını ifade eder ve paylaşıldıkça daha fazla değer kazanır, daha geniş bir etki yaratır. Bu nedenle, bireyler, organizasyonlar ve toplumlar bilgi paylaşımını teşvik etmeli ve desteklemelidir.

Bilgi, günümüze kadar birçok akademisyen, araştırmacı ve uzman tarafından çeşitli şekillerde tanımlanmıştır. Bilgi genel anlamda deneyim, uzmanlık, enformasyon ve yetenekle ilişkilendirilebilir. Bireylerin hayatları boyunca edindikleri deneyimlerin, öğrenmelerin ve anlamlandırmalarının bir ürünüdür. Bunun yanı sıra, bilgi duygu, süreç, nesne veya yeterlilik gibi farklı bağlamlarda da ele alınabilir. Kişisel yeteneklerin, uzmanlıkların ve genel olarak insanların zihinsel dünyalarının bir yansımasıdır. Bilgi sadece bir eylemin nasıl gerçekleştirileceğiyle sınırlı değildir; aynı zamanda bu eylemin kim tarafından, nerede, nasıl, ne zaman ve neden gerçekleştirildiğiyle de ilgilidir. Bilgi bir şeyin ne olduğu, neden var olduğu, kim tarafından oluşturulduğu, nerede bulunduğu ve nasıl kullanıldığı gibi temel soruları yanıtlamak amacını taşır. Somut verilerden çok daha fazlasını içerir; duygusal bağlamlar, düşünce süreçleri, inançlar, değerler ve yetenekler gibi soyut ve somut olmayan unsurları kapsar. (Cho vd., 2011). Bireyin beyninde var olan bilgi, yaşam boyu edinilen deneyimlerin ve öğrenimlerin birikimidir (Barutçugit, 2004). Aynı zamanda, bilgi sadece bireysel seviyede değil, aynı zamanda toplumsal ve kültürel düzeyde de inşa edilir ve paylaşılır. Bu, bilginin bir toplumun kolektif deneyimi ve kültürel mirası olarak da görülmesini sağlar. Bilgi, bireyler, gruplar ve örgütler arasında iletilen ve açık veya örtülü olarak paylaşılan bir süreçtir. Bu süreç, eğitim

kurumları içinde öğrenciler, öğretmenler ve diğer paydaşlar arasında önemlidir. Eğitim kurumu, bilgi üreten, paylaşan ve ileten bir sosyal topluluk olarak düşünülebilir (Chow ve Chan, 2008).

2.2. Bilgi Çeşitleri

Örgüt olmanın temel özelliği, bilgi kaynaklarını (açık ve örtülü bilgi) paylaşmayı amaçlamak ve bireysel ve örgütsel düzeyde bunu başarmak için uygun bir ortamı sağlamaktır. Eğitim kurumu olmanın temel özelliği ise bilgi kaynaklarını (açık ve örtülü bilgi) paylaşmayı amaçlamak ve bireysel ile eğitimsel düzeyde bunu başarmak için uygun bir ortam sağlamaktır (Odabaş, 2009). Açık veya örtülü bilginin örgüt veya eğitim kurumu için değeri farklı olsa da örtülü bilgi, bireyin içsel olarak edinilmesi daha zor olduğu için daha değerlidir.

İş ortamında, çalışanların deneyimlerinden doğan pratik bilgiye örtülü bilgi, resmî belgelerden elde edilen bilgiye ise açık bilgi denilmektedir. Öğrencilerin zihinsel birikimlerinde yer alan pratik tecrübeler örtülü bilgi, ders kitaplarından öğrendikleri bilgiye ise açık bilgi olarak adlandırılır (Laudon ve Laudon, 2015). Bilgi paylaşımı sürecinde, sürekli bir dönüşüm meydana gelir, bu dönüşümler sadece açık bilgiden örtülü bilgiye değil, aynı zamanda örtülü bilgiden açık bilgiye de gerçekleşir. Akademik çalışmalarda, bilgi sınıflandırması yapılırken, özellikle açık bilgi ve örtülü bilgi arasındaki ilişki üzerine odaklanılmaktadır. Bu bağlamda, örtülü bilgiden örtülü bilgiye, açık bilgiden açık bilgiye, örtülü bilgiden açık bilgiye ve açık bilgiden örtülü bilgiye doğru çeşitli dönüşümler incelenir (Kulaklı ve Birgün, 2011; Kulaklı, 2005; Odabaş, 2009).

Tarihsel kayıtları ve veri tabanlarını içeren dijital bilgiler açık bilgiyi oluşturur, bu tür bilgiler resmi ve düzenli yollarla kolayca paylaşılabilir. Diğer bir perspektiften bakıldığında, örtülü bilgi, daha derin soyutlama seviyelerini ifade eder. Ham bilgilerin öğrenci zihninde işlenmesi ve değer kazanmasıyla ortaya çıkan gerçek bilgi, bazen öğrenci zihninden veya eğitim kültüründen ayrılamayacak kadar derinleşerek örtülü bilgi halini alır. Bu durumda, değerlendirmek dahi zor olabilir. İşletmeler, açık bilgiyi etkili bir şekilde yaymayı hedeflerken aynı zamanda örtülü bilgiyi açığa çıkarmayı da amaçlar. Eğitim kurumları da benzer bir şekilde açık bilgiyi yaymak ister ve aynı zamanda örtülü bilgiyi gün yüzüne çıkarmayı hedefler. Her iki kurum da bilgi yönetimi stratejilerini geliştirmeyi ve hem açık hem de örtülü bilgiyi etkili bir şekilde

kullanmayı amaçlamaktadır. Bu, işletmelerin ve eğitim kurumlarının bilgi ekosistemlerini güçlendirmeye yönelik ortak bir çaba olarak görülebilir. Buzdağının üstünde kodlanmış (açık) bilgi, altında gizli (örtülü) bilgiyi içermektedir (Atak, 2011).

2.2.1. Açık Bilgi (Explicit Knowledge)

Açık bilgi, genellikle bilginin kaydedilmesi ve iletilmesi konularında daha somut ve ölçülebilir olduğu için yönetilmesi daha kolaydır. Bu tür bilgi, bir işletmenin süreçlerini belgelemek, çalışanlar arasında bilgi paylaşımını kolaylaştırmak ve hızlı kararlar almak için kullanılır. Özellikle büyük organizasyonlar için, açık bilgi, iç bilgi akışını düzenlemenin ve paylaşmanın önemli bir yolu olabilir. Genellikle kaydedilebilir ve sistemli bir şekilde kategorilere ayrılabilir. Bu, organizasyonların bilgiyi düzenlemelerine ve daha etkili bir şekilde kullanmalarına yardımcı olur. Belirli bir alandaki uzmanlar arasında deneyimlerin paylaşılmasını kolaylaştırabilir. Açık bilgi, belgeler halinde tutulan ve genel olarak herkesin erişimine açık olan bilgidir (Köseoğlu vd., 2011). Eğitim sektörü açısından bakıldığında, bu bilgi türü öğrenciler, öğretmenler ve diğer paydaşlar arasında etkileşimi kolaylaştırabilir.

Bilgi ve iletişim teknolojileri sayesinde, açık bilgiye hızlı ve kolay bir şekilde ulaşmak mümkündür (Aktan ve Vural, 2005). Daha kesin ve resmi bir ifadeyle belirli bir yapıya sahip olan, genelleştirilmiş bilgiler içeren bir türdür. İşletme içinde herkes tarafından anlaşılabilir ve kolayca iletilip paylaşılabilir. Öğrenciler, öğretmenler ve diğer paydaşlar arasında aktarımı basitleştiren metinler, tablolar, diyagramlar gibi biçimlerde sunulan bilgiyi içerir (Durna ve Demirel, 2008). Açık bilgi, resmi kurallara gömülmüş ve belirli bir yapıya sahip olan bilgileri kapsar (De Long ve Fahey, 2000). Açık bilgi, görünür kısmı bir buzdağına benzer; herkes tarafından kolayca erişilebilir, gizli veya sınırlı değildir (Odabaş, 2009). Ayrıca, sembolik veya yazılı biçimde ifade edilebilen, nesnel bir yapıya dönüştürülebilen, bilimsel ve sistemli bir yapıya sahiptir (Atak, 2011). Bu özellikleri sayesinde öğrenilen bilgilerin bireyden bireye, departmandan departmana aktarılması daha basit hale gelir.

Açık bilgi, öğrencilerin eğitim sürecindeki başlangıç noktasını temsil eder. İlk bilgilerin yüklenip belirli standart ve kazanımların elde edildiği temel bir aşamadır. Eğitim sektöründe açık bilginin paylaşımı genellikle iç ağlar ve resmi bilgi depoları aracılığıyla gerçekleştirilir (Bock ve Kim, 2001). Açık bilgi, kodlama ve dil gibi

düzenli yollarla ifade edilebilen bir yapıya sahiptir. Ayrıca, dokümantasyonu yapılan, arşivlenen ve kodlanabilen her türlü bilgiyi içerir (Kulaklı, 2005). Bu nedenle, açık bilgi işletmelerde kolayca erişilebilir olup, bilginin daha açık hale gelmesine katkıda bulunur (Odabaş, 2009). Açık bilgi, bir ürünün kullanma kılavuzu gibi yazılı olarak kodlanan bilgidir. Kapalı bilgiye göre daha az önemli ve paylaşımı daha kolaydır. Her öğrencinin, öğretmenin ve paydaşın sahip olduğu benzer standart bilgiler, açık bilgiyi temsil eder ve işletmeler arasında belirli bir işleyiş düzeni oluşturur. Standartlar açık ve basit bir şekilde belirlendiyse, yeni gelen bir öğrenci veya çalışan işe daha hızlı uyum sağlayabilir. Açık bilgi, paylaşım sırasında engel olmayan bir yapıya sahip olduğu için iş birliğini teşvik eder. Ancak açık bilgi, bilginin duygusal veya somut olmayan yönlerini ifade etme yeteneği açısından sınırlıdır. Bu nedenle, organizasyonlar sadece açık bilgiyi değil, aynı zamanda kapalı bilgiyi de yönetmelidirler. Açık bilgi, gerçekler ve teorilerle ilgili bilgileri içerir ve bu tür bilgilerin ifade edilmesi ve aktarılması, örtülü bilgiye göre daha kolaydır (Leonard ve Insch, 2005).

2.2.2. Kapalı (Örtülü) Bilgi (Tacit Knowledge)

Kapalı (örtülü) bilgi, bilgi yönetimi süreçlerinde özel bir yer tutan ve genellikle açık bir şekilde ifade edilmesi zor olan bir tür bilgi türünü temsil eder. Kapalı bilgi, zihinsel modelleri, içgüdüleri, otomatik tepkileri, inançları ve deneyimleri içerir. Bu tür bilgi, bir kişinin bilinçli olarak ifade etmediği veya yazılı olarak kaydetmediği, ancak sürekli olarak kullanabileceği ve uygulayabileceği bilgileri içerir. Kapalı bilgi, bir şeyin nasıl yapılacağına dair anlayışı içerir ve bu nedenle bir kişi tarafından kullanıldığında sık sık düşünme veya çaba gerektirmez. Örneğin, bir uzman bir enstrümanı çalmak için gereken tüm ince detayları düşünmeden çalabilir, çünkü bu bilgi onun kapalı bilgisidir. Benzer şekilde, bir şef yemek tariflerini ölçüleri hatırlamadan başarılı bir şekilde uygulayabilir, çünkü yemek pişirme becerisi onun kapalı bilgisinin bir parçasıdır. Bireyin değerleri, inançları ve algıları gibi son derece kişisel ve bağlama özgü bir nitelik taşıyan bilgidir (Petrucchi, 2013). Bu tür bilgi, insanların zihinsel, davranışsal ve duygusal süreçlerinde gizli kalmış olan ve genellikle insan ilişkileri yoluyla gelişen bir içsel bilgi türüdür (Aktan ve Vural, 2005).

Eğitim kurumlarında, öğrenci-öğretmen ilişkileri, öğrenci deneyimleri ve katılımları gibi örtülü bilgilerin önemli bir rol oynadığı görülmektedir. Kapalı bilgi, genellikle

belirli bir bağlamda eyleme, deneyime ve katılıma dayanır. Örneğin, öğrenci ile birebir ilgilenmenin en etkili yolu örtülü bilgiyi kullanmaktır. Bu tür bilgi, bireyler arasında paylaşıldığında açık bilgiye dönüştürülebilir. Kapalı bilgi, ifade edilmesi güç olan ve genellikle ima yoluyla anlaşılan bir yapıya sahiptir. Bireyin deneyimleri ve tecrübeleri, örtülü bilginin kalitesini belirler (Durna ve Demirel, 2008). Bu bilgi türü, genellikle formal dille ifade edilemeyen, kayıtlı olmasına rağmen sınırlı erişime sahip olan ve bireyin zihinsel süreçlerinde saklı bulunan bilgileri kapsar (Odabaş, 2009). Kapalı bilgi, iç içe geçmiş bir yapıya sahip olan, öznel bir karaktere sahip ve ifade edilmesi zor bir bilgi türüdür. Bu tür bilgiyi ifade etmek ve paylaşmak, bir bakıma gücün paylaşılması anlamına gelir (Uğurlu, 2016).

Eğitim kurumları, öğrenci öğrenme süreçlerini anlamak, öğrenciler arasındaki farklı öğrenme stillerini değerlendirmek ve bu örtülü bilgiyi açığa çıkarmak, eğitimcilerin etkili öğretim stratejileri geliştirmelerine yardımcı olabilir. Kapalı bilgi, bazı durumlarda bireylerin bilinçaltında gizlenmiş olabilir ve bu nedenle yöneticiler, çalışanları istihdam ederek bu bilgiye erişebileceklerini düşünebilirler. Ancak, çalışanların kendi örtülü bilgilerini paylaşmalarını teşvik etmek, örgüt içinde bu bilgilerin birikimine ve paylaşımına olanak tanır (Turgut ve Begenirbaş, 2013). Bunun yanı sıra, örtülü bilginin paylaşılmasında sadece bilgi teknolojilerinin değil, aynı zamanda örgüt içinde bir kültürün ve eğilimin oluşturulmasının da önemli olduğu vurgulanmaktadır (Kutunis ve Mercan, 2015). Öğrenme odaklı bir kültür, örtülü bilginin açığa çıkmasını destekleyebilir.

Kapalı bilgi, genellikle bireylerin yetenekleri, deneyimleri ve değerleri gibi kişisel ve içsel faktörlere gömülüdür. Bu bilgi türü, teknik bilgilerin yanı sıra bireyin bilişsel çerçevelerini de içerir. Eğitim sektöründe, öğretmenlerin sınıf içindeki pratik bilgileri ve öğrenci ihtiyaçlarına yönelik örtülü bilgileri, etkili öğretim stratejileri geliştirmek için kullanılabilir. Kapalı bilgi, işletmelerin rekabet avantajını oluşturan önemli bir varlık olarak kabul edilmektedir. Ancak, bu bilgi türünün sürdürülebilirliğini sağlamak için sürekli olarak yenilikçi bir yaklaşım benimsemek gerekmektedir (Gülseçen, 2014). Eğitim sektöründe, öğretmenlerin sınıf içindeki pratik bilgileri ve öğrenci ihtiyaçlarına yönelik örtülü bilgileri, eğitim kalitesini artırmak ve öğrenci başarısını desteklemek için kullanılabilir.

Kapalı bilgi, genellikle yazılı bir formda ifade edilemeyen ve zaman içinde dönüşüme uğrayarak belirli bir form haline gelebilen bir bilgidir. İşletmeler, bu örtülü bilgiyi

açığa çıkarmak ve yazılı hale getirmek için çaba sarf etmelidir. Bu, örgüt içindeki bilgi akışını ve iş birliğini artırabilir, özellikle eğitim sektöründe öğrenci öğrenme süreçlerini iyileştirebilir ve öğretmenler arasındaki bilgi paylaşımını destekleyebilir. Kapalı bilgi, tecrübe ve uzmanlık yoluyla elde edilen, bilinçaltında bulunan ve ifade edilmesi zor olan bir yapıya sahiptir. Bireylerin deneyimlerinden, içgüdülerinden ve otomatik tepkilerinden oluşan değerli bir varlıktır (Kiper, 2004). Bilgi yönetimi, bu kapalı bilgiyi açığa çıkararak, paylaşarak ve kullanarak organizasyonlar için önemli bir avantaj sağlayabilir. Bu, bilgi yönetimi ve bilgi paylaşımının organizasyonların rekabet gücünü artırmak ve sürekli iyileşmeyi teşvik etmek için kritik bir rol oynadığını gösterir.

2.3. Bilgi Paylaşımı

Bilgi paylaşımı, bireyler ve organizasyonlar arasında bilgi aktarımı ve iletişimin sürecini ifade eder. Bu süreç, bir kişinin veya bir topluluğun bilgiyi diğer insanlarla paylaşma eylemini içerir. Bilgi paylaşımı, organizasyon içindeki belirli görevlerin yerine getirilmesi için bireyler arasında bilgi ve deneyim aktarımını ifade eder. Bu süreç, bilgiyi birinden diğerine aktararak, iş birliği yaparak veya bilgi değişimiyle gerçekleşir (An vd., 2017; Swanson vd., 2020; Stachova vd., 2020). Bilgi paylaşımı, eğitim, iş dünyası, bilimsel araştırma, toplum ve birçok diğer alanda önemli bir rol oynar. Aynı zamanda inovasyonun, iş birliğinin ve öğrenmenin temelini oluşturur (An vd., 2017). Eğitim alanında da öğretmenlerin öğrencilere ve meslektaşlarına bilgi aktarma sürecini ifade eder. Bu paylaşım sadece öğrenci başarısını artırmakla kalmaz, aynı zamanda öğretmenlerin profesyonel gelişimlerini teşvik etmek amacıyla da gerçekleşir. Bu süreç, öğretmenlere kendi mesleklerini geliştirmeleri, öğrenci başarısını artırmaları ve daha etkili bir eğitim sunmaları konusunda yardımcı olur. Ayrıca, eğitimde sürekli iyileştirmeyi teşvik eder ve öğretmenlerin birbirlerinden öğrenmelerine imkân tanır. Bilgiyi aktarma sürecinde öğretmenlerin öğrencileri ve diğer öğretmenlerle daha etkili bir şekilde iletişim kurmalarını ve öğrenme deneyimlerini zenginleştirmeleri oldukça önemlidir. Bilgiye ulaşma sürecinde, bilgi paylaşımı kritik bir adım olarak görülmektedir. Bilgi paylaşımı, bilginin kaynağına erişim veya bilginin kaynaktan başka birine iletilmesi anlamına gelir. Bu süreç, bilginin yeniden oluşturulmasını ve alıcının bu bilgiyi tekrar üretmesini içerir. (Yücel ve Ergün, 2015).

Bilgi paylaşımı, işletmenin farklı birimleri arasında gerçekleşen bir ekip davranışıdır ve elde edilen tecrübenin ve bilginin şimdiki ve gelecekteki çıkarlar için alışverişine olanak tanır (Chow ve Chan, 2008; Lin, 2007; Davenport ve Prusak, 2001). Bu süreç, bilginin yayılması olarak da adlandırılır ve çeşitli kaynaklardan gelen enformasyon ve bilginin paylaşımını ve değişimini içerir. Bilgi paylaşımı, işletmelerde olduğu gibi eğitim kurumlarında da temel bir öneme sahiptir. Eğitim alanında, öğrencilerin ve öğretim elemanlarının bilgiye ulaşma ve paylaşma imkanları, öğrenme süreçlerini zenginleştirir. Bilgi paylaşımının bir ekip davranışı olarak işletmelerde nasıl işlediği, eğitim kurumlarında da benzer şekilde öğrenciler ve öğretim elemanları arasında gerçekleşir.

Bilgi paylaşımı, bireylerin bilgi ihtiyaçlarını anlama, sistemli ve teknik bir altyapı oluşturma ve bilgi talep eden diğer kişilere kolayca erişim sağlama sürecini içerir (Seonghee, 2008). Bu süreci, çalışanların hızlı ve etkili bir şekilde ihtiyaç duydukları bilgiye ulaşmalarını sağlama amacıyla gerçekleşen bir dizi işlem olarak tanımlamak da mümkündür (Demirbag, Tatoglu, Tekinkus ve Zaim, 2006). Bilgi paylaşımı, bilginin el değiştirmesi ve diğerlerine yardım etme eylemlerini içeren bir iş birliği olarak da ifade edilebilir (Connelly ve Kelloway, 2003). Eğitim kurumlarında, öğrencilerin sahip oldukları deneyim ve bilgileri birbirleriyle paylaşmaları, sınıf içindeki etkileşimi artırır. Bu paylaşım, öğrencilerin farklı bakış açılarından faydalanmalarına ve kolektif bir öğrenme ortamı oluşturmalarına katkı sağlar. Aynı zamanda, öğretim elemanları arasındaki bilgi paylaşımı da pedagojik yöntemlerin geliştirilmesine ve öğrencilere daha etkili bir öğrenme deneyimi sunulmasına olanak tanır. Etkili bilgi paylaşımı, bireylerin veya takımların bir araya gelerek karşılıklı iş birliği yapmalarını ve ortak çıkarlar doğrultusunda aktif bir şekilde katılımlarını gerektirir. Çalışanlar arasında yüksek düzeyde iş birliği ve ortak bir tutum oluşturulmadığı takdirde, örgüt içinde etkili bir bilgi paylaşımı gerçekleşmesi mümkün olmayabilir (Barutçugil, 2004).

Eğitimde bilgi paylaşımının başarısı, öğrenci ve öğretim elemanları arasındaki iletişime, güvene ve istekli bir paylaşım kültürüne bağlıdır. Bu bağlamda, eğitim kurumları, resmi (formal) ve gayri resmi (informal) bilgi paylaşım kanallarını etkili bir şekilde kullanarak öğrenci-öğretim elemanı etkileşimini desteklemelidir. Resmi kanallar, ders içi etkileşim, öğrenci-öğretim elemanı toplantıları ve eğitim programları gibi yapılandırılmış ortamları içerir. Bunlar, öğrencilere açık ve net bir bilgi sağlama

ve paylaşma fırsatı tanır. Gayri resmi kanallar ise öğrenci kulüpleri, sosyal etkinlikler ve öğrenci-öğretim elemanı arasındaki doğrudan etkileşimi içerir. Bu tür etkileşimler, öğrenciler arasında güveni artırabilir ve bilgi paylaşımını teşvik edebilir. Bilgi paylaşımı hem bireysel hem de kurumsal düzeylerde meydana gelir. Bireyler, işlerini daha etkili, hızlı ve verimli bir şekilde yapmak amacıyla diğerk çalışanlarla etkileşimde bulunarak bilgi paylaşımına katılır. Örgüt perspektifinden bakıldığında ise, bilgi paylaşımı, örgüt içinde biriken deneyim temelli bilgileri yakalamayı, düzenlemeyi, tekrar kullanmayı ve iletmeyi içerir (Lin, 2007).

Nonaka'nın geliştirdiğı model, bilgi paylaşımını açıklamak amacıyla açık ve örtük bilgi paylaşımı olmak üzere iki kategoriye ayırmaktadır. Bu modelde, sosyalleşme, dışsallaştırma, kombinasyon ve içselleştirme kavramları, bu iki tür bilgi arasındaki dönüşümü anlamamıza yardımcı olur (Nonaka, 2002). Örgütsel bilgi, içselleştirme ve sosyalleşme süreçleri aracılığıyla bireysel veya grup bilgisine dönüşmektedir. Ardından, bireysel ve grup bilgisi, dışsallaştırma ve kombinasyon süreçleri temelinde organizasyonel bilgiye evrilir. Açık bilgi paylaşımı, örgüt içinde kurumsallaşmış tüm bilgi paylaşım biçimlerini kapsar ve daha yaygın olarak görülür çünkü açık bilgi kolayca yakalanabilir, düzenlenebilir ve aktarılabilir. Öte yandan, örtük bilgi paylaşımının en etkili yolu yüz yüze etkileşimdir; çünkü bu durumda bireylerin sahip oldukları kapasite, bildiklerini paylaşma ve öğrendiklerini kullanma istekliliğı önemli bir etken olmaktadır (Wang ve Wang, 2012).

Örgütlerdeki bilgi paylaşımı, resmi ve gayri resmi kanallar aracılığıyla gerçekleşebilir. Resmi bilgi paylaşım kanalları, eğitim programları, planlı çalışma ekipleri ve teknoloji tabanlı iletişim sistemlerini içerir. Gayri resmi bilgi paylaşım kanalları ise öğrenmeyi ve bilgi paylaşımını kolaylaştıran kişisel ilişkileri ve sosyal ağları içerir. Bu gayri resmi kanallar, ilişkisel öğrenme kanalları olarak adlandırılır ve çalışanlar arasındaki iletişimi kolaylaştırır ve güveni artırır. Bireyler arasında etkin bir bilgi paylaşımını teşvik eder ve saygı ve arkadaşlık geliştirmeye yardımcı olur (Ipe, 2003). Bu sayede, çalışanlar tarafından açık ve anlaşılır bir şekilde bilgi paylaşımı sağlanır ve paylaşılan bilgi hızla yayılır (Goswami ve Agrawal, 2018). Literatürdeki çalışmalar, bilgi paylaşımına odaklanarak genellikle dört temel konuyu ele almaktadır: (1) bilgi paylaşım davranışı, (2) bilgi paylaşımında teknoloji odaklı perspektif, (3) bilgi paylaşımının anlaşılması çerçevesi ve modelleri, (4) bilgi paylaşımına yönelik engeller.

Bilgi paylaşımı işletmelerde ve eğitim kurumlarında önemli bir konsepttir. İşletmelerde, bu süreç farklı birimler arasında iş birliğini ve bilgi transferini sağlar, eğitim kurumlarında ise öğrencilere ve öğretim elemanlarına bilgiye ulaşma ve paylaşma imkânı tanır. Bilgi paylaşımının başarılı bir şekilde gerçekleşebilmesi için, çalışanlar arasında güven, istekli bir tutum ve etkili iletişim önemlidir. Bu nedenle, bilgi paylaşımı, işletme ve eğitim alanlarında sürdürülebilir başarı için kritik bir faktördür. Eğitim kurumlarındaki bilgi paylaşımı, öğrencilerin ve öğretim elemanlarının birbirleriyle etkileşimini güçlendirerek öğrenme ortamını zenginleştirir. Bu süreç, sadece ders içinde değil, aynı zamanda sosyal etkinlikler ve projeler aracılığıyla da gerçekleşir. Eğitimde başarılı bir bilgi paylaşımı için, kurumlar hem resmi hem de gayri resmi kanalları etkili bir şekilde yönetmeli ve öğrenci-öğretim elemanı ilişkilerini desteklemelidir. Bu, öğrencilerin sadece ders içinde değil, genel olarak eğitim sürecinde daha etkili ve tatmin edici bir deneyim yaşamalarına katkı sağlar. Bunun yanı sıra, örgütlerde resmi ve gayri resmi bilgi paylaşım kanallarının etkin bir şekilde kullanılması da bu sürecin başarısını etkileyebilir (Karcioğlu ve Esat, 2009).

2.4. Bilgi Paylaşımı Boyutları

Bilgi paylaşımı, bireysel, örgütsel ve teknolojik faktörler arasındaki etkileşimle şekillenen birçok boyutlu bir süreçtir. İş ortamında, çalışanların bireysel motivasyonları, örgüt kültürü ve üst yönetim desteği, başarılı bir bilgi paylaşımının gerçekleşmesine önemli katkılarda bulunur. Bu unsurlar, bilgi paylaşımının temel bileşenlerini oluşturur. Ayrıca, bu faktörlerin yenilikçiliği teşvik etmesi, bilgi paylaşımının etkin bir şekilde gerçekleşmesi için kritik bir rol oynar. Teknolojik altyapının da bu süreci destekleyerek iş ortamındaki yenilikçiliğe olumlu katkıda bulunduğu vurgulanmıştır. Başarılı bir bilgi paylaşımının, iş süreçlerini daha verimli hale getirme, ekip çalışmasını artırma ve iş birliğini teşvik etme potansiyeli vardır. Bu faktörler, iş performansını genel olarak olumlu bir şekilde etkileyebilir. Özellikle doğru bilgi paylaşımı, öğrenmeye ve gelişime olanak tanıyarak organizasyonun rekabet avantajını artırabilir (Wu, 2008).

2.4.1. Bireysel Faktörler

Bilgi paylaşımı, iş ortamında temel bir unsurdur. Bu sürece katkı sağlayabilen çalışanlar için bireysel motivasyonlar ve yetkinlikler büyük önem taşır. Özellikle, başkalarına yardım etmekten zevk alma, bilgi paylaşımını tetikleyen önemli bir faktördür. Lin'e göre, çalışanların bilgi paylaşımı sırasında mutlu olmaları, iş ortamındaki yenilikçiliği olumlu bir şekilde etkiler (Lin, 2007).

Fedakârlık ve başkalarına yardım etmekten zevk alma, içsel motivasyonları harekete geçirir ve bu, çalışanların bilgi paylaşımına istekli olmalarını ve iş ortamındaki yenilikçiliği desteklemelerini sağlar. Ayrıca, bilgi paylaşımının "Kar Topu" etkisiyle, çalışanlar sadece zayıf oldukları durumlarda değil, aynı zamanda güçlü oldukları durumlarda da bilgi paylaşmaya teşvik edilir. Ortaya çıkan bilgi, iş ortamındaki yenilikçiliğin gelişimine katkıda bulunur (Demirel ve Seçkin, 2008). Bilgi öz yeterliliği, çalışanların özgüvenini artırır ve bu özgüven, bilgi paylaşımına daha istekli olmalarını teşvik eder. Eğitimde kurumları açısından bakıldığında da öğretmenler arası bilgi paylaşımı önemli bir dinamiktir ve bu süreçte bireysel faktörlerin etkisi büyük bir rol oynar. Öğretmenlerin bu paylaşıma katkı sağlayabilmesi için kişisel motivasyonları ve yetkinlikleri büyük bir öneme sahiptir. Özellikle, öğretmenler arasında başkalarına yardım etmekten zevk alma, bu süreci teşvik eden kilit bir dinamiktir. İçsel motivasyonun artması, öğretmenler arasındaki bilgi paylaşımını yönlendirir ve bu durum, meslektaşlarına destek olma ve bilgi paylaşımını artırma eğilimini güçlendirir. Ortaya çıkan bu bilgi, eğitim alanındaki yenilikçilik ve gelişimin önünü açabilir. Çalışanlar, sahip oldukları bilgiyi kendi yetenekleriyle birleştirerek paylaşma eğilimindedir. Bu durum, iş ortamında yenilikçilik için uygun bir atmosferin oluşmasına yardımcı olur (Lin, 2007; Demirel ve Seçkin, 2008).

2.4.2. Örgütsel Faktörler

Bilgi paylaşımının örgüt içinde nasıl desteklendiğini ve teşvik edildiğini belirler. Üst yönetim desteği, bilgi paylaşımının örgütsel düzeyde etkili olabilmesi için kritik bir öneme sahiptir. Üst yönetimin çalışanları bilgi paylaşımına teşvik etmesi, firma yenilikçiliğini destekleyen bir kültürün oluşmasına katkı sağlar (Lin, 2007). Üst yönetim desteği, bilgi paylaşım sürecinde en üst noktada yer alır. Üst düzey yöneticiler, çalışanların bilgi paylaşımına yönlendirilmesi ve teşvik edilmesi

konusunda önemli bir rol oynar. Ayrıca, üst yönetim desteği çalışanların bilgi paylaşım kanallarını zenginleştirerek sürecin daha etkili ve verimli olmasına yardımcı olur (Demirel ve Seçkin, 2008; Işık, 2018).

Örgütsel ödüller, çalışan davranışlarını şekillendirmek ve teşvik etmek için kullanılan etkili araçlardan biridir. Üst yönetim tarafından sunulan örgütsel ödüller, çalışanların bilgi paylaşımına olan katkılarını ödüllendirerek firma yenilikçiliğini teşvik eder. Ancak, literatürde örgütsel ödüllerin bilgi paylaşımına etkisinin farklı şekillerde ele alındığı görülmektedir (Lin, 2007; Podrug vd., 2017). Eğitimde örgütsel faktörler açısından bakıldığında da Okul yönetiminin üst düzey yönetim desteği, öğretmenlerin bilgi paylaşımına daha istekli olmalarını sağlayabilir. Yönetim tarafından yapılan teşvikler ve rehberlik, öğretmenlerin kendi aralarında daha etkili iletişim kurmalarına olanak tanır. Bu destek, eğitim kurumlarında yenilikçiliği artırabilir ve öğrenci başarısını olumlu yönde etkileyebilir. Örgütsel ödüllerin varlığı, bilgi paylaşımını teşvik eder ve çalışanları firma yenilikçiliğine katkıda bulunmaya motive eder. Ancak, örgütsel ödüllerin türleri ve nasıl sunulduğu, çalışanların algıladığı firma yenilikçiliği üzerinde farklı etkiler yaratabilir. Ödüllerin çalışan davranışları üzerinde belirleyici olması, firma yenilikçiliğinin algılanmasına olumlu bir katkı sağlar (Işık, 2018).

2.4.3. Teknolojik Faktörler

Bilgi paylaşım sürecini hızlandırarak iş ortamında yenilikçiliğine katkı sağlar. Bilgi ve iletişim teknolojileri, bilgiye ulaşımı kolaylaştırır ve çalışanların hızlı bir şekilde problem çözme kabiliyetini artırır. Teknoloji sayesinde bilgi paylaşımı daha etkili, hızlı ve verimli bir şekilde gerçekleşir (Lin, 2007; Podrug vd., 2017). Eğitim sektörü açısından ele alındığında, teknolojinin sunduğu erişim kolaylığı, öğretmenlerin hem kurum içinde hem de dışında bulunan kaynaklardan bilgiye daha etkili bir şekilde ulaşmalarına imkân tanımaktadır.

Dijital iletişim araçları, öğretmenlerin farklı uzmanlık alanlarındaki meslektaşlarıyla anında ve etkili bir iletişim kurmalarına olanak sağlamak ve böylece bilgi paylaşımını kolaylaştırmaktadır. Eğitimde iş birliğini destekleyen bu faktör, öğretmenler arasındaki bilgi alışverişini teşvik ederek sektöre katkı sağlamaktadır. Ancak, göz önünde bulundurulması gereken bir husus, teknolojinin bilgi toplama aşamasında etkili olabileceği, ancak bilgi bağışlama konusunda aynı etkiyi

göstermeyebileceğidir. Öğretmenlerin bilgi paylaşma isteği ve yetenekleri, teknolojinin kullanılabilirliğiyle eşdeğer olmayabilir. Bu bağlamda, eğitim kurumlarının teknolojiyi etkili bir şekilde entegre etmeleri ve öğretmenleri bu süreçte yönlendirmeleri önem arz etmektedir. Dijital iletişim araçları, öğretmenler arasındaki bilgi paylaşımını hızlandırarak eğitimde yenilikçiliğe katkı sağlayabilir. Ancak, bu süreçte teknoloji kadar öğretmenlerin motivasyonu ve becerileri de dikkate alınmalıdır. Bilgi ve iletişim teknolojileri, örgüt içinden ve dışından bilgiye ulaşma imkânı sağlar. Bu da çalışanların bilgi paylaşımına daha etkin bir şekilde katılmasını sağlar. Ancak, teknolojinin sadece bilgi toplama aşamasında etkili olduğu ve bilgi paylaşma konusunda aynı etkiyi göstermediği belirtilmiştir (Lin, 2007).

2.5. Dijital Bilgi Paylaşımı

Dijital bilgi paylaşımı, bilginin dijital teknolojiler ve iletişim araçları aracılığıyla paylaşılması sürecidir. Geleneksel bilgi paylaşımının dijitalleşmiş bir versiyonu olarak tanımlanabilir. Bu süreçte, bilgiler elektronik ortamlarda depolanabilir, iletilir ve erişilebilir hale gelir, bu da paylaşımın daha hızlı, etkili ve geniş bir kitleye ulaşabilir olmasını sağlar. Dijital bilgi paylaşımı, teknolojik gelişmelerin hızla evrim geçirmesiyle birlikte büyük bir öneme sahip hale gelmiştir. Bu yöntem, bilgi oluşturma, depolama, iletim ve paylaşım süreçlerini kapsayarak bireyler ve organizasyonlar arasındaki bilgi akışını daha hızlı ve etkili bir hale getirmektedir. Artık sadece bir alternatif olmaktan çıkan bilgi paylaşımı, iş ve eğitim dünyasında vazgeçilmez bir unsur haline gelmiştir (Lin, 2007; Davenport ve Prusak, 2001).

Dijital bilgi paylaşımı, eğitim, iş dünyası, bilimsel araştırma, teknoloji geliştirme ve diğer birçok alanda yaygın olarak kullanılır. İnsanlar arasındaki etkileşimi artırarak bilgiye daha kolay erişim sağlar, iş birliğini teşvik eder ve inovasyonu destekler (Chow ve Chan, 2008). Dijital platformlar, sosyal medya, bulut bilişim ve diğer çeşitli dijital araçlar, bu sürecin önemli bileşenlerini oluşturur ve bilgi paylaşımını kolaylaştırır. Dijital bilgi paylaşımının en temel avantajlarından biri, bireylere bilgiye anında erişim imkânı sunmasıdır. Farklı dijital platformlar aracılığıyla bireyler, anlık olarak bilgi paylaşabilir, bu da bilgi akışını hızlandırır. Aynı zamanda, çeşitli uzmanlık alanlarından gelen kişiler, dijital araçlar sayesinde kolayca bilgi birikimlerini paylaşabilirler. Bu durum, inovasyonu destekler ve farklı bakış açılarından zengin bilgilerin bir araya getirilmesine olanak tanır (Yuan vd., 2013; Ahmed vd., 2019).

Dolayısıyla, dijital bilgi paylaşımı, iş dünyasında ve profesyonel gelişimde sınırları zorlayan bir etki yaratmaktadır.

Dijital bilgi paylaşımı, özellikle eğitim sektöründe ve iş dünyasında önemli bir dönüşüm sağlayarak öğrencilerle etkileşimi artırır, öğrenme materyallerini geniş kitlelerle paylaşır, öğrenme deneyimini geliştirir ve bilgiye erişimi demokratikleştirir. Ayrıca, iş dünyasında iş birliği ve proje yönetimi süreçlerini optimize ederek şirketlerin rekabet avantajını artırır; küresel ölçekte farklı disiplinlerin bir araya gelmesini sağlayarak inovasyonu teşvik eder. İş dünyasındaki etkisi giderek artan dijital bilgi paylaşımı, özellikle uzaktan çalışma ve sanal iş birliği ortamlarının yaygınlaşmasıyla şirketler arası bilgi alışverişini hızlandırarak iş süreçlerini daha verimli hale getirir. Yürütülen araştırmalar, organizasyon içinde gelişen gayri resmi sosyal medya uygulamalarının bilgi paylaşımında ve günlük iş süreçlerine destek sağlamada kritik bir rol oynadığını vurgular, bu da dijital bilgi paylaşımının iş dünyasında kritik bir araç olduğunu göstermektedir (Kwayu vd., 2021).

3. DİJİTAL KOORDİNASYON

3.1. Koordinasyon

Koordinasyon, bir grup veya organizasyon içindeki faaliyetlerin uyumlu bir şekilde yönetilmesi, düzenlenmesi ve entegre edilmesidir. İş dünyasında başarı için kritik bir unsurdur. Farklı birimlerin ve ekiplerin uyum içinde çalışması, etkili liderlik ve iletişimle mümkündür. Teknolojik araçlar, iş birliği ve koordinasyonu destekleyerek süreçleri daha verimli hale getirebilir. İş dünyasında koordinasyonun önemini anlamak, liderlik becerilerini geliştirmek ve teknolojik gelişmeleri takip etmek, organizasyonların rekabet avantajını artırabilir. Etkili bir lider, ekip üyelerini ortak hedeflere odaklanmaya yönlendirebilir ve iş birliği kültürünü güçlendirebilir. İyi iletişim, farklı departmanlar arasında anlayışı artırır. Teknoloji, iş süreçlerini optimize etmek ve koordinasyonu güçlendirmek için önemli bir araçtır. İşletmelerin uygun teknolojik araçları kullanarak bilgi akışını hızlandırmaları, karar süreçlerini iyileştirmeleri ve iş birliği platformlarıyla etkileşimi artırmaları, koordinasyonu artırabilir. İnsan faaliyetinin sürekli bir ihtiyacı olan koordinasyon, daha büyük bir görevi veya işlevi yerine getirmek için parçaların dinamik bir şekilde düzenlenmesini içerir. Koordinasyonu ele alan çalışmalara göre, bir organizasyondaki materyal ve insan kaynaklarının, bilgi ve yeteneklerin birleştirilmesi ve bu sayede işletme hedeflerine ulaşılması için iş birliği içinde yapılan faaliyetleri içermektedir. Koordinasyon, örgütün düzenli ve sürekli çalışabilmesi için hedefler, aktiviteler, araçlar, organlar ve bireyler arasında uyumun sağlanmasıdır (Gorman, 2014).

Koordinasyon, örgütlerin ve bireylerin hedeflerine ulaşmak için bir araya gelmelerini sağlayan bir süreçtir. Bu süreç, sadece içsel etkileşimleri düzenlemekle kalmaz, aynı zamanda dış paydaşlarla da etkileşimi içerir. Organizasyonlar, sürdürülebilir başarıya ulaşmak için koordinasyonu stratejik bir bakış açısıyla ele almaları, değişen iş dünyasına hızlı bir şekilde uyum gerçekleştirilmelidir. İş dünyasında koordinasyon, liderlik, iletişim ve teknoloji gibi faktörlerle birlikte düşünülmelidir. Organizasyonlar, bu unsurları dikkate alarak etkili bir koordinasyon kültürü oluşturmali ve değişen koşullara hızlı bir şekilde adapte olmalıdır. Koordinasyonun, iş süreçlerini bütünlük içinde düzenlemek, verimliliği artırmak ve rekabet avantajı elde etmek açısından kritik

bir faktör olduğu unutulmamalıdır. Koordinasyon, bir organizasyonun başarısı için temel bir süreçtir, çünkü iç ve dış faktörlerle etkileşimleri düzenleyerek iş birliğini ve uyumu sağlar. Bu, iş süreçlerini optimize eder, kaynakları etkili bir şekilde yönetir ve rekabet avantajı elde etmeye katkıda bulunur (Akın, 2004).

Liderlik, koordinasyon üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Etkili liderlik, ekip üyelerini aynı hedefe odaklanmaya yönlendirir ve uyumlu bir çalışma ortamı oluşturur. İyi iletişim, farklı birimler arasındaki anlayışı güçlendirir ve bilgi akışını hızlandırır. Teknolojik araçlar, iş birliği ve koordinasyonu destekleyerek süreçleri daha verimli hale getirebilir. İşletmeler, bu araçları kullanarak koordinasyonu artırabilir ve iş süreçlerini daha etkili bir şekilde yönetebilir. Koordinasyon aynı zamanda organizasyonun dışındaki paydaşlarla etkileşimi içerir. Tedarik zinciri, müşteri ilişkileri ve ortaklık yönetimi gibi alanlarda etkili bir koordinasyon, organizasyona rekabet avantajı sağlar. Bu sebeple, dengeli bir organizasyonel performans sağlamak için koordinasyonun anlaşılması önemlidir. (Osifo, 2012).

İş birliği araçları, iletişim stratejileri ve etkili liderlik uygulamaları, işletmelerin koordinasyonu artırmak için kullandığı önemli unsurlardır. Koordinasyon, iş süreçlerini bütünlük içinde düzenlemek, verimliliği artırmak ve değişen koşullara uyum sağlamak açısından kritik bir faktördür. Bu nedenle, işletmelerin koordinasyonu stratejik bir bakış açısıyla ele almaları, etkili liderlik ve teknolojik destekle uyumlu bir çalışma ortamı oluşturmaları, sürdürülebilir başarı için önemlidir. Bu, koordinasyonun iş dünyasında nasıl kritik bir rol oynadığını vurgular ve başarılı organizasyonlar için kaçınılmaz bir süreç olduğunu gösterir (Bouckaert, Peters ve Verhoest, 2010).

3.2. Koordinasyonun Çeşitleri

Koordinasyon, çeşitli açılardan sınıflandırılabilir. Bu sınıflandırmalardan bazıları şunlardır: negatif-pozitif, yatay-dikey, zorunlu-gönüllü, aşağıdan yukarıya (bottom-up)-yukarıdan aşağıya (top-down), resmi-yarı resmi-gayri resmi, geçici-sürekli, tek konulu-kısmi-kapsamlı, ikili (bilateral)-çok taraflı (multilateral), kurum içi-kurumlararası-kurumlar üstü, sektörel-sektörler arası-sektörler üstü, yerel-bölgesel-ulusal-uluslararası-küresel koordinasyon şeklinde sıralanabilir (Acar ve İntepe, 2021). Eğitim sektöründe koordinasyon, öğretmenler arasındaki iş birliği, müfredat uyumu ve ders içi etkileşim gibi birçok boyutta ortaya çıkabilir.

3.2.1. Negatif-Pozitif Koordinasyon

Negatif koordinasyon genellikle bir sistem içindeki veya bir organizasyondaki unsurların birbirleriyle uyumsuz veya çatışmalı bir şekilde çalıştığı durumları ifade eder. Bu durumlar, bir iş sürecindeki farklı departmanlar arasında iletişimsizlik, uyumsuz hedefler veya çatışan çıkarlar gibi durumları içerebilir. Negatif koordinasyonun hâkim olduğu bir ortam, verimsizlik, hatalar, düşük motivasyon ve genel olarak başarısızlık riskini artırabilir. Pozitif koordinasyon ise unsurların birbirleriyle uyumlu bir şekilde çalıştığı ve birlikte daha iyi sonuçlar elde ettiği durumları ifade eder. Pozitif koordinasyon, iş birliği, etkili iletişim, ortak hedeflere odaklanma ve bir ekip içinde uyum içinde çalışma gibi unsurları içerebilir. Pozitif koordinasyonun olduğu bir ortam genellikle daha yüksek verimlilik, kalite ve memnuniyetle sonuçlanır. Bu durum paydaşlar arasındaki etkileşim derecesine göre değişiklik gösterir; pozitif koordinasyon, etkileşimi içerirken, negatif koordinasyon, etkileşimsiz bir şekilde çakışmalardan kaçınmayı amaçlar. Eğitimde, sınıf içi etkileşim ve müfredat koordinasyonu gibi farklı düzeylerdeki öğretmenler arasında iş birliğini teşvik etmek, pozitif koordinasyonu artırabilir. Pozitif koordinasyon, paydaşlar arasında çeşitli düzeylerde etkileşimi içerirken, negatif koordinasyon yalnızca paydaşların birbirlerinin faaliyetlerinden haberdar olarak çakışmalardan kaçınmayı hedefler (Peters, 1998).

3.2.2. Yatay-Dikey Koordinasyon

Yatay koordinasyon, genellikle aynı organizasyonel düzeyde bulunan farklı departmanlar veya birimler arasındaki etkileşimi ifade eder. Bu, iş birliği, bilgi paylaşımı ve birbirleriyle uyum içinde çalışma gereksinimini içerir. Örneğin, bir şirkette satış ve pazarlama departmanları arasındaki etkileşim yatay koordinasyona örnek olarak verilebilir. Yatay koordinasyon, organizasyon içindeki ekiplerin ve birimlerin birbirleriyle entegre bir şekilde çalışmasını sağlamak amacıyla önemlidir. Dikey koordinasyon ise genellikle farklı organizasyonel düzeylerdeki birimler arasındaki etkileşimi ifade eder. Bu, üst yönetim ile alt seviye yönetim veya çalışanlar arasındaki iletişimi içerebilir. Dikey koordinasyon, organizasyonun stratejik hedeflerini ve politikalarını alt seviyelerdeki birimlere iletmeyi ve uygulamayı sağlamak amacıyla önemlidir. Bu tür koordinasyon, organizasyonun genel amacına

ulaşmak için üstten aşağıya doğru bilgi akışını ve iş birliğini içerir. Başka bir deyişle, dikey koordinasyon alt ve üst kademeler arasındaki eşgüdümü vurgularken, yatay koordinasyon aynı seviyede olan paydaşlar arasındaki uyumu içerir. Okul yönetimi (dikey), sınıf içi iş birliği (yatay) olarak düşünülebilir. Dikey koordinasyon, okul yönetimi ve öğretmenler arasındaki ilişkileri içerirken, yatay koordinasyon, aynı seviyede olan öğretmenler arasındaki etkileşimi kapsayabilir. Dikey koordinasyon, daha üst kademelerdeki paydaşların alt kademedeki paydaşların eylemlerini koordine ettiği bir süreci tanımlarken, yatay koordinasyon, aynı veya benzer kademelerdeki paydaşlar arasındaki eylemlerin uyumunu ifade eder (Bouckaert vd., 2010).

3.2.3. İç-Dış Koordinasyon

İç koordinasyon, bir örgütün kendi içindeki birimler ve roller arasındaki uyumu temsil ederken, dış koordinasyon birden fazla örgüt arasındaki ilişkilere odaklanır. Başka bir deyişle, iç koordinasyon, örgüt içindeki birimlerin birbirleriyle uyum içinde çalışmasını ifade ederken, dış koordinasyon, farklı örgütler arasındaki ilişkilerin düzenli bir şekilde yönetilmesini içerir. Öğretmenler arası koordinasyon iç koordinasyona örnek verilebilirken, diğer okullar ve paydaşlarla iş birliği dış koordinasyona örnek teşkil eder. İç koordinasyon, örgüt içindeki farklı birimler, personel grupları ve çalışmalar arasında uyumu sağlama sürecini kapsar. Bu uyum, insan ve maddi kaynakların etkili bir şekilde birleştirilmesini, uzlaştırılmasını ve bir bütünlük içinde yönetilmesini içerir. İç koordinasyonun etkili bir biçimde gerçekleştirilmesinde, yasalar, gelenekler, bilgi, yetenek, ahlaki ilkeler, çıktılar, iş standartları, denetim ve roller gibi çeşitli faktörlerin önemli bir rol oynadığı genel olarak bilinmektedir (Taymaz, 2011; Bursalıoğlu, 2013; Şişman, 2012). Dış koordinasyon ise örgütün dışındaki faktörlerle uyum sağlama sürecini ifade eder. Bu, örgütün dışındaki paydaşlar, diğer örgütler ve çevresel değişkenlerle etkileşimde bulunarak, dış çevresel dinamiklere uyum sağlamayı içerir.

Örgütün sadece iç dinamiklerini değil, aynı zamanda dış etkenlere karşı da adaptasyon yeteneğinin kritik olduğu bir gerçektir. Eğitim kurumları bağlamında duygu yönetimi davranışlarının ve informal grupların etkili yönetilmesinin, koordinasyon sürecinin ortak amaçlar doğrultusunda etkili bir şekilde sürdürülmesine katkı sağlayabileceği ifade edilmektedir (Taymaz, 2011). Bu, özellikle eğitimde insan ilişkilerinin ön planda olduğu bir ortamda, duygusal zekâ ve grup dinamiklerinin yönetiminin önemini

vurgular. Tüm bu unsurlar, örgütlerin etkili bir şekilde koordine edilebilmesi için iç ve dış dinamikler arasında denge kurulması gerekliliğini ortaya koymaktadır. Bu denge, örgütün sadece kendi içinde değil, aynı zamanda çevresindeki değişkenlerle de etkili bir şekilde etkileşimde bulunmasını sağlayarak sürdürülebilir başarıya katkı sağlar (Taymaz, 2011; Şişman, 2012).

3.3. Dijital Koordinasyon

Dijital koordinasyon, dijital teknolojilerin ve araçlarının kullanıldığı, farklı süreçlerin veya bileşenlerin birbiriyle uyumlu bir şekilde çalıştırılmasını ifade eder. Bu kavram birçok sektörde ve iş alanında büyük bir öneme sahiptir. Dijital koordinasyonun temel amacı, iş akışlarını verimli bir şekilde yönetmek, paydaşlar arasındaki iletişimi kolaylaştırmak ve süreçleri optimize etmektir. Eğitim bağlamında dijital koordinasyon araçlarının kullanılması, iş birliği ve bilgi paylaşımını artırabilir, iş süreçlerini daha etkili hale getirebilir ve eğitim kurumlarının hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olabilir. Bu da öğrencilere daha iyi bir eğitim deneyimi sunmanın yanı sıra eğitimcilerin daha etkili bir şekilde çalışmalarına yardımcı olur. Dijital koordinasyon, eğitimde iş birliği ve etkili iletişimi teşvik eder, bu da öğretim performansına ve iş performansına olumlu bir etki yapar. Dijital teknolojilerin koordinasyonu ve iletişimi güçlendirme özelliği ile karar verme süreçlerini iyileştirme kapasitesi, bireylerin iş performansını artırmaya ve organizasyonların rekabet gücünü yükseltmeye olanak tanımaktadır (Waizenegger vd., 2020; Kossek vd., 2006; Wang vd., 2020; Lepore vd., 2021).

Eğitimde dijital koordinasyonun önemi, öğrencilerin öğrenme deneyimini zenginleştirmek ve öğretmenlerin daha etkili bir şekilde bilgi paylaşımı yapmalarına yardımcı olmak açısından büyük bir potansiyele sahiptir. Dijital koordinasyon araçları, öğrenciler arasında etkileşimi artırabilir, öğretmenlerin iş birliği yapmalarını kolaylaştırabilir ve eğitim süreçlerini daha verimli hale getirebilir. Ayrıca, öğretmenlerin dijital materyalleri paylaşmaları, öğrencilere çeşitli öğrenme kaynaklarına erişim sağlayabilir ve öğrenme deneyimini daha çeşitli hale getirebilir. Eğitim bağlamında dijital koordinasyon araçlarının kullanılması, iş birliği ve bilgi paylaşımını artırabilir, iş süreçlerini daha etkili hale getirebilir ve eğitim kurumlarının hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olabilir. Bu da öğrencilere daha iyi bir eğitim deneyimi sunmanın yanı sıra eğitimcilerin daha etkili bir şekilde çalışmalarına

yardımcı olur. Dijital koordinasyon, eğitimde iş birliği ve etkili iletişimi teşvik eder, bu da öğretim performansına ve iş performansına olumlu bir etki yapar. Dijital teknolojilerin koordinasyonu ve iletişimi güçlendirme özelliği (Waizenegger vd., 2020) ile karar verme süreçlerini iyileştirme (Kossek vd., 2006) kapasitesi, bireylerin iş performansını artırmaya ve organizasyonların rekabet gücünü yükseltmeye olanak tanımaktadır (Wang vd., 2020). Tüm bu açılardan bakıldığında koordinasyon, örgütlerin ve eğitim kurumlarının başarılı olmaları için hayati bir unsurdur. İç koordinasyon, örgüt içindeki uyumu sağlayarak etkili bir yapı oluştururken, dış koordinasyon da örgütün çevresiyle uyum içinde olmasını sağlar (Lepore vd., 2021). Dijital koordinasyon ise bu süreci daha da güçlendirerek öğrenme ortamlarını iyileştirebilir ve eğitimdeki başarıyı artırabilir. Bu nedenle, eğitimde koordinasyonun hem geleneksel hem de dijital olarak etkili bir şekilde yönetilmesi, öğrenci ve öğretmenlerin başarılı bir eğitim deneyimi yaşamalarını destekleyebilir.

4. DİJİTAL İLETİŞİM

4.1. İletişim

Yakın tarihlerde, Türkçe 'de Fransızca kökenli olan "komünikasyon" kelimesi, aynı anlamı ifade etmek için "haberleşme" terimiyle kullanılırken, bu kavramın kökeni Latince'deki "communis" kelimesinden gelmektedir. Dilimize geçen "iletişim" terimi, birçok kişiye veya nesneye ait olan ve ortaklaşa yapılan anlamları içeren bir kavramı ifade eder (Yayla, 2017). Bu bağlamda, iletişim terimi yalnızca basit bir ileti alışverişi değil, aynı zamanda toplumsal nitelikli etkileşimi, değiş tokuşu ve paylaşımı içerir. Bu tanım, iletişim kavramının daha geniş bir kapsamı yansıttığını gösterir (Zillioğlu, 2014).

İnsan hayatında, bilinçli veya bilinçsiz, istekli veya isteksiz olarak sürekli bir iletişim rolü bulunmaktadır. Günlük yaşamda, aile, iş veya okul gibi çeşitli bağlamlarda, sürekli olarak iletişim kurmaktayız. Örneğin, iş yerindeki mesai arkadaşlarının konuşmaları, otobüste karşılaşılan bir gülümseme veya kişisel bir alanı koruyarak kitap okuma eylemi, her biri bir iletişim sürecinin parçasıdır. Dolayısıyla, iletişim; çift yönlü veya tek yönlü, yazılı veya sözlü, her anın içinde iç içe geçmiş evrensel bir gerçeklik olarak varlığını sürdürmektedir. İletişim kavramı, birçok tanımlama tarafından farklı şekillerde ele alınmıştır. Theodorson'un iletişim anlayışına göre, semboller kullanılarak bireyden diğerine bilgi, düşünce, tutum ve duygular aktarılır (Theodorson, 1969). Dicle, toplumsal birimler arasındaki iletişimi, bilgi, anlam, duygu ve düşünce alışverişi olarak tanımlar (Dicle, 1974). Davis, bireyler arasında bilgi ve anlayışın aktarılma sürecini vurgular ve bu süreçte duygusal etkileşim önem taşır (Davis, 1988). İletişim, haberlerin, düşüncelerin, duyguların ifade edilmesi, düşüncelerin paylaşılması veya değiş-tokuş edilmesi etkinliği olarak tanımlanabilir (Usluata, 1995). Paksoy ve diğerleri, iletişimi, bireyler arasında duygu, düşünce ve bilginin, yani 'anlamın çeşitli simgeler aracılığıyla iletilmesi olarak tanımlar ve bu süreçte empatinin önemini vurgular (Paksoy, 1996). Cüceloğlu'na göre, iletişim, iki birim arasında birbirleriyle ilişkilendirilmiş mesaj alışverişi anlamına gelir ve bu bağlamda açık ve net iletişim becerilerinin geliştirilmesi önemlidir (Cüceloğlu ve İnsana, 1997).

Bu tanımları temel alarak, iletişimi, duygu, düşünce ve olayların anlam taşıyan göstergelerle şekillenmiş mesajlar aracılığıyla hedef konumundaki kişi ya da gruplarla paylaşma, bu kişiler üzerinde bir etki bırakma amacı güden ve iletilen etkinin geri bildirimle ölçülerek yeni mesajların kodlanma süreci olarak ifade etmek mümkündür (Türkmen, 2000). Bu bağlamda, toplumsal etkileşimin olduğu bir ortamda iletilerin etkisi olarak iletişimi tanımlayan bir bakış açısı sunmaktadır. Eğitim bağlamında, öğretmenler arası etkili iletişim, öğrenci öğrenimi ve eğitim stratejileri üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir. İletişim, sınıf içindeki iş birliği, öğrenci başarısı ve eğitim stratejilerinin başarılı bir şekilde koordine edilmesi açısından kritik önem taşır. Öğretmenler arası etkileşim, öğrencilere daha iyi bir öğrenme deneyimi sunma hedefi doğrultusunda kilit bir araçtır. Bu nedenle, eğitimde öğretmenler arası iletişim stratejilerinin geliştirilmesi ve güçlendirilmesi, öğrencilere daha iyi bir eğitim sunma amacına hizmet eder. Bu tanımlar, iletişimin karmaşıklığını vurgulayarak bilgi oluşturma, iletim ve anlamlandırma süreçlerinin birbirine entegre bir şekilde etkileşimde bulunduğunu göstermektedir (Dökmen, 2004).

4.2. İletişimin Amacı

İletişim eylemlerinin her anında, insanların bilgilendirme, ikna etme, bilgi edinme, yönlendirme, eğlendirme gibi çeşitli neden ve amaçları bulunmaktadır. Bu amaçlar arasında, hedeflere yönelik anlık kazanç elde etme arzusu ve uzun vadeli beklentilerin yer aldığı gecikmeksizin ödüllendirme ve sonradan ödüllendirme beklentileri bulunmaktadır (Schramm, 1971). İletişimde yer alan bireyler, bazı durumlarda iletiyi ürettikleri veya aktardıkları an hemen ödüllendirilmiş olabilirler. Diğer durumlarda ise, iletişimin gelecekteki bir yatırımın parçası olduğu ve sonradan ödüllendirilme beklentisinin örneklerini ortaya koyarlar (Zıllıoğlu, 2014).

İletişim genellikle belirli bir amacı gerçekleştirmek için kullanılır ve bu amaç genellikle karşı tarafta bir etki bırakma ve düşünce ya da davranışları değiştirme arzusunu içerir. Örneğin, bir liderin topluluğunu motive etme çabası, bir satış elemanının ürünü pazarlama çabası veya bir öğretmenin öğrencilere bilgi aktarma çabası, hepsi amaçlı iletişimin örnekleridir. İletişimdeki amaçlar, sözlü veya sözsüz iletişim araçları kullanılarak ifade edilebilir. İnsanlar, kelimeler, jestler, mimikler, göz teması ve ses tonu gibi çeşitli araçları kullanarak iletişim kurarlar. Amaçlı iletişim, kişiler arasında daha derin bir anlayış oluşturmaya, ikna etmeyi veya bir konuda

farkındalık yaratmayı içerebilir. İletişimin amaca yönelik kullanılması, bireylerin etkileşimlerini daha etkili ve anlamlı hale getirebilmesine katkıda bulunur. Bu amaçlı iletişim yaklaşımı, insanların birbirleriyle etkileşimde bulunurken belirli hedeflere ulaşmalarına yardımcı olabilir. Çift taraflı veya tek taraflı olması fark etmeksizin, iletişim çatışma çözme olasılığını artırır. (Bjedov, Madiès ve Villeval, 2016).

İletişimin temel amacı, bireyin kendisi ile çevresi arasındaki ilişkiyi etkileme ve yönlendirme çabasıdır. Başka bir deyişle, birey, dış güçlerin hedefi olmak yerine, kendisini güçlü kılabilmeyi ve çevresini etkileyebilmeyi amaçlar. İnsanın çevresine ve yaşamına etki edip onları belirleme çabası, iletişimin temelinde yatar. Bireyin bu çabası, başkalarından hemen veya ilerleyen zamanlarda kendi isteklerine uygun yanıtlar ve tepkiler alabilme beklentisiyle motivasyon bulur (Berlo, 1977). Eğitimde, özellikle öğretmenler arası iletişimde, bu amacın bilincinde olarak etkili iletişim stratejileri geliştirmek, uzun vadeli başarı ve olumlu etkileşimlerin temelini oluşturabilir.

4.3. İletişim Sürecinin Temel Öğeleri

Süreç, birbiriyle bağlantılı veya belirli bir düzen içinde tekrarlanan, ilerleyen ve gelişen olayların ardışık sıralamasını ifade eder. Bu tanım, süreci, bir olayın düzenli bir şekilde evrimleşip birbirini takip eden değişikliklerle gelişmesi ve başka bir olaya dönüşmesi olarak açıklayan bakış açılarına dayanmaktadır. Sürecin canlı ve etkileşimli doğasını vurgulamaktadır (Ozankaya, 1975).

İletişim, bilginin transfer edildiği veya taraflar arasında bir anlaşmaya varıldığı sosyal bir süreçtir. Bu süreç, iki veya daha fazla bireyi içerir ve zaman içinde gerçekleşen karşılıklı etkileşimi içerir. İletişim sadece sözlü iletişimi değil, aynı zamanda yazılı, görsel, çizim ve diğer iletişim biçimlerini de içerir. Bu da iletişimin toplumsal ve kültürel değişim ve gelişim süreçleriyle bağlantılı olduğunu gösterir. İletişim sürecindeki kaynak kavramı, anlamlarının hedef tarafından paylaşılacağına inanan bir göndericiyi tanımlar. Bu inanç, hedeflerini birbirine uyumlu bir şekilde anlamlandırabilmelerini sağlayan ortak bir anlam alanının mevcudiyetine dayanır. Bu ortak alan, iletişimdeki bireylerin referans çerçevelerinin kesiştiği noktalarda ortaya çıkar ve bu kesişim noktalarına "ortak referans çerçevesi" denir. İletişim sürecinin işleyişi ve başarısı, bu ortak çerçevenin genişliği ile doğru orantılıdır. İletişimdeki bireylerin geçmiş deneyimleri, bilgi düzeyleri, inanç ve tutumları, o anki duygusal

durumları benzerse, anlamlandırmalarda benzerlik sağlanma olasılığı yüksektir (Zıllıoğlu, 2014). Bu bağlamda, iletişim sürecinin karmaşıklığı ve etkinliği, iletişimdeki kaynak kavramının paylaşılan anlamlandırma alanının genişliğiyle doğru orantılı olarak başarıyı etkilediği vurgulanmaktadır. Bu görüşler, iletişimdeki taraflar arasında benzerliklerin, ortak bir çerçeve oluşturarak iletişimi daha etkili ve anlamlı hale getirebileceğini göstermektedir. Bu kaynaklar, süreç ve iletişim kavramlarının tanımlanmasında uzman görüşlerini içererek, iletişim sürecinin dinamik ve karmaşık doğasını daha iyi anlamamıza yardımcı olur. İletişim, bilgi aktarımından çok daha fazlasını ifade eder. İletişim süreci, Şekil 4.1 de gösterildiği gibi, insanlar arasında anlamın paylaşıldığı, bir göndericinin bir mesajı bir alıcıya aktardığı karmaşık bir süreçtir. Bu süreç, temel öğeleriyle birlikte düşünüldüğünde daha derin bir anlam kazanır. Gönderici (kaynak), alıcı (hedef), mesaj (ileti), kanal (araç), kodlama, kod çözme, geri bildirim ve bağlam, iletişimin dokusunu oluşturan unsurlardır (Yüksel, 2011).



Şekil 4.1. İletişim Sürecinin Temel Öğeleri (Kaynak: O’Hair vd., 2005:6)

Gönderici, iletişim sürecinin öznesi olarak, mesajı oluşturan ve ileten kişidir. Bu kişi, bilgiyi aktarmak, bir düşüncüyü paylaşmak veya bir isteği iletmek amacıyla iletişime geçer.

Alıcı, göndericinin mesajını anlama ve yorumlama sorumluluğunu üstlenen kişidir.

Mesaj, duygu, düşünce veya isteği ifade eden iletişim birimidir ve sözlü, yazılı, görsel veya sembolik formda olabilir.

Kanal, mesajın iletiminde kullanılan araç veya ortamdır. Ses dalgaları, metin, resim veya video gibi çeşitli kanallar, iletişimin gerçekleştiği araçlardır.

Kodlama, göndericinin mesajı sembollerle ifade etme sürecidir. Bu semboller dil, simgeler veya diğer iletişim araçları olabilir.

Kod çözme ise alıcının, kodlanmış mesajı anlama sürecidir.

Geri bildirim, alıcının mesajı aldığını ve anladığını gösteren yanıttır. İletişim sürecinin etkili olduğunu veya düzeltilmesi gerektiğini gösteren önemli bir unsurdur.

Bağlam ise iletişim sürecindeki ortamdır. Fiziksel, sosyal, kültürel ve psikolojik faktörleri içerir ve mesajın doğru bir şekilde anlaşılabilmesi için önemlidir.

İletişim sürecindeki temel öğeleri anlamak, iletişimdeki etkileşimi daha derinlemesine anlamamıza yardımcı olur. Ancak iletişim sadece bireyler arasında değil, özellikle eğitim ortamlarında da önemli bir rol oynar. Öğretmenler arası iletişim, genel iletişim sürecinin ötesine geçerek eğitim ortamlarında iş birliğini ve bilgi paylaşımını içerir. Öğretmen, gönderici veya alıcı olarak, eğitim ortamlarında bilgi aktarımının anahtar figürüdür. Mesajlar genellikle eğitim stratejileri, öğrenci performansı, ders planlaması ve öğrenci değerlendirmesi gibi eğitimle ilgili konuları içerir. Öğretmenler arası iletişim, meslektaşlar arasında profesyonel gelişimi desteklemek amacıyla kullanılır ve deneyim paylaşımı, etkili öğretim yöntemleri ve en iyi uygulamaların paylaşımını içerir. Öğretmenler, öğretim sürecinde birbirleriyle çeşitli etkileşimlerde bulunarak, öğrencilerin yıllar süren gelişim süreçlerini şekillendirmede kilit bir rol oynarlar (Şahin ve Anlıak, 2008). Toplantılar, öğretmen konferansları, çevrimiçi platformlar ve çalıştaylar gibi etkileşimli ortamlar, öğretmenler arası iletişimin kanallarıdır. Bu kanallar aracılığıyla öğretmenler, öğrenci başarısını artırmak, öğretim stratejilerini geliştirmek ve eğitim standartlarını yükseltmek için bilgi ve deneyimlerini paylaşırlar. Sınıf-içi iletişim, öğrencilerin kişilik gelişimi ve başarıları üzerinde etkili olan önemli bir unsurdur (Pehlivan, 2005).

Öğretmenler arası iletişimde de temel iletişim sürecinin unsurları etkindir. Gönderici, mesajını diğer öğretmenlere ileterek bilgi paylaşımını başlatır. Alıcılar, mesajı anlamak ve yorumlamakla sorumludur. Kanallar, toplantılar ve çevrimiçi platformlar gibi araçlar aracılığıyla iletişimi destekler. Kodlama, öğretmenlerin eğitim terminolojisi ve pedagojik kavramları kullanarak mesajlarını ifade etmelerini içerir. Kod çözme süreci, alıcıların bu terminolojiyi anlamalarını sağlar. Geri bildirim, öğretmenler arası iletişimde de önemlidir. Diğer öğretmenlerin mesajları aldığını, anladığını ve bu bilgiyi nasıl kullanacaklarını gösteren geri bildirim, iletişimi etkili ve verimli kılar. Bağlam ise eğitim ortamını temsil eder. Fiziksel sınıf ortamı, sosyal ilişkiler, kültürel etkileşimler ve psikolojik faktörler, öğretmenler arası iletişimi

etkileyen bağlamın bir parçasıdır. Bu bağlam, mesajların doğru bir şekilde anlaşılabilmesi için önemlidir. İletişim süreci, genel ve öğretmenler arası iletişim açısından karmaşık ve önemli bir konsepttir. Temel iletişim sürecinin unsurları, öğretmenlerin etkileşimli bir eğitim ortamında bilgi paylaşımını ve iş birliğini sağlamalarına yardımcı olur. Bu, öğrenci başarısını artırmanın, öğretim stratejilerini geliştirmenin ve profesyonel gelişimi desteklemenin bir yolu olarak öne çıkar. Etkili iletişime sahip öğretmenler, öğretim sürecinde etkili bir izlenim bırakabilir ve birbirleriyle olumlu ilişkiler kurarak öğretmen kişiliklerini en üst düzeye çıkarabilirler (Şahin ve Aygölü, 2012).

4.4. Örgüt İçi İletişim

Örgüt içi iletişim, bireyler ve gruplar arasındaki etkileşimi şekillendiren ve sadece bilgi akışını değil, aynı zamanda ikna etmeyi, birlik sağlamayı ve süreçlere yön vermeyi de içeren çok yönlü bir süreçtir. Bu bağlamda, örgüt içi iletişim, bireylerin ortak çıkarları ve amaçları doğrultusunda birbirleriyle kurduğu etkileşimleri ifade eder (Cardoso, 2006). Örgüt içi iletişim, bir mesajın gönderilmesi, alınması, anlaşılması ve üyeleri yönlendirebilmesini içeren bir süreçtir (Tuncer ve Tuncer, 2015). Bu süreç, örgütün hayati önem taşıyan unsurlarından biridir ve örgütün ömrünü etkileyebilecek kadar kritiktir (Kocabaş, 2005).

İletişim, örgütlenmenin temel aracı olarak tanımlanır (Weick, 1979). Türk'ün vurguladığı gibi, iletişim eksikliği süreçlerin başarılı bir şekilde yürütülmesini zorlaştırabilir. Bu nedenle, örgütlerde iletişim sağlıklı bir şekilde gerçekleştirilebilmek için biçimsel ve biçimsel olmayan iletişim kanallarına önem verilmelidir (Türk, 2019). Biçimsel iletişim, önceden belirlenen kurallara göre gerçekleşen, duyurulan bir iletişim türüdür. Diğer taraftan, biçimsel olmayan iletişim, çalışanlar arasında kendiliğinden gelişen, kuralsız bir iletişim biçimidir. Ancak, bu biçimsel olmayan iletişim ağlarında ortaya çıkabilecek olumsuzluklar ve toksik iletişim ortamları dikkatle ele alınmalıdır (Öksüz ve Ulağlı, 2021). Örgüt içinde, iletişim dikey, yatay ve çapraz yönlerde doğru gerçekleşebilir (Ünüvar ve Bilge, 2009).

Dikey iletişim, yönetim kadrosu ile ast görevde bulunanlar arasındaki iletişimi içerir. Bu iletişim, yukarıdan aşağıya emir ve bilgi verme şeklinde olabileceği gibi, asttan üste doğru taleplerde bulunma gibi çeşitli biçimlerde gerçekleşebilir. Örgüt içi iletişim, eğitim kurumlarında öğrenciler, öğretmenler ve yöneticiler arasında etkileşimi

sağlayan bir temel unsurdur. Eğitim ortamında öğretmenler arasındaki iletişim, öğrencilere örnek teşkil eder ve okuldaki işleyişin temelini oluşturur. Bu bağlamda, öğretmenler arasında dikey iletişim, yönetim kadrosu ile öğretmenler arasında gerçekleşen iletişimi içerir. Yönetimin öğretmenlere bilgi aktarması, kararlar alması ve yönergeleri ileten iletişim kanalları, okuldaki eğitim sürecini etkiler. Örgütlerdeki yönetim fonksiyonlarının etkili bir şekilde yerine getirilmesi, sağlam bir iletişim sistemi ile bağlantılıdır (Demirel vd., 2011).

Yatay iletişim ise aynı düzeyde çalışan üyeler arasında ortaya çıkan, ekip olma, destekleme ve arkadaşlık gibi sebeplerle gerçekleşen bir iletişim şeklidir. Olumlu yatay iletişim, çalışanlar arasındaki ilişkileri güçlendirir ve örgütün başarısına olumlu bir katkı sağlar. Yatay iletişim ise aynı düzeydeki öğretmenler arasında ortaya çıkan etkileşimleri ifade eder. Bu tür iletişim, öğretmenlerin birbirlerini desteklemesi, bilgi paylaşımı yapması ve ekip olma amacıyla gerçekleşir. Olumlu yatay iletişim, eğitim kadrosundaki uyumu artırır ve bu da öğrencilere daha sağlıklı bir öğrenme ortamı sunabilir. Yatay iletişim, çalışanlar arasında güçlü sosyal bağlar oluşturarak işten ayrılma ve yıkıcı davranışları önlemede etkili bir rol oynar. İletişim bu nedenle önemli olmakla birlikte, bireyin iç dünyasında başlayan ve bireyler arasında, gruplarda, genel olarak örgütlerde, kitlesel olarak ve teknolojik düzeylerde yaşamın tüm alanlarında ortaya çıkan bir olgu olarak tanımlanabilir (Gürüz ve Yaylacı, 2004).

Çapraz iletişim ise farklı departmanlarda görev yapan ast ve üst çalışanlar arasındaki iletişimi ifade eder. Çapraz iletişimi eğitim kurumlarında da farklı branşlarda görev yapan öğretmenler arasındaki iletişimi ifade eder. Bu tür iletişim, öğrencilere farklı disiplinlerden gelen öğretmenler arasında koordinasyonu artırarak öğrenme deneyimini zenginleştirebilir. Bu, öğrencilerin çok yönlü bir eğitim almasına katkı sağlar. Bu tür iletişim, örgütün farklı birimleri arasında koordinasyonu artırarak etkileşimi güçlendirir (Geçikli, Serçeoğlu ve Üst, 2011).

Örgüt içinde etkili iletişim sağlamanın getireceği faydaları şu şekilde sıralayabiliriz: Yönetim, kararlarını verirken ihtiyaç duyduğu bilgilere daha hızlı ulaşabilir; alınan kararlar örgüt çalışanlarına şeffaf bir şekilde iletilir ve uygulanmasına özen gösterilir; çalışanların örgüte olan bağlılıkları artar; iş tatmini ve motivasyon seviyeleri yükselen çalışanlar aynı zamanda daha yüksek performans sergiler; çalışma ortamındaki gerginlik ve baskıları azaltır; örgüt süreçlerinin bütünlüğünü ve istikrarını güvence altına alır; yapılan hataların azalmasına katkı sağlar (Torrington ve Hall, 1987).

Çünkü örgütlerde karşılaşılan birçok sorunun temelinde iletişim eksikliği veya yokluğu yatar. Bilgi akışının engelsiz olması, üst düzey yönetim ile alt kademe arasında güven ortamının oluşturulmasına ve gerçekleşecek değişimle ilgili endişelerin azaltılmasına katkı sağlar (Eren, 2004). Eğitim ortamında öğretmenler arasındaki etkili iletişim, eğitim kalitesini artırabilir. Bu, öğrencilere daha iyi bir öğrenme deneyimi sunabilir ve öğrenci başarısını olumlu yönde etkileyebilir. Aynı zamanda, öğretmenler arasındaki açık ve etkili iletişim, eğitim kurumlarında bir ekip kültürü oluşturabilir, iş birliğini teşvik edebilir ve profesyonel gelişimi destekleyebilir. Bu da öğrencilere daha iyi bir eğitim ortamı sağlayarak onların başarılarına olumlu bir katkıda bulunabilir. Değişim sürecinin giderek artan önemine yönelik, başarının iletişim hatlarının her boyutta etkin bir şekilde kurulması ve sürekli olarak açık tutulmasına dayandığı söylenebilir (Kocabaş, 2005).

4.5. Dijital İletişim

Dijital iletişim, elektronik veya dijital araçlar kullanılarak gerçekleştirilen bir iletişim sürecini temsil eder. Bu tür iletişim, metin, ses, görüntü ve veri iletimini içerebilir. Dijital iletişim, günümüz teknolojik çağında oldukça yaygın bir şekilde kullanılır ve çeşitli dijital platformlar aracılığıyla gerçekleştirilir. İyi bir iletişim, empati, duyarlılık, açıklık ve etkili dinlemeyi içerir. İnsanlar, iş, ilişkiler, eğitim, sağlık, kamu hizmetleri ve birçok başka alanda iletişim kurarlar. Etkili iletişim, anlaşmazlıkları çözme, iş birliği yapma, bilgi paylaşma, ilişkileri geliştirme ve toplumları bir arada tutma açısından kritik bir öneme sahiptir. İletişim becerilerini geliştirmek, kişisel ve profesyonel başarıyı artırabilir (Demiray, 2008). İletişim, geleneksel yüz yüze iletişimden dijital iletişime doğru büyük bir değişim yaşamıştır. Geleneksel iletişim, yüz yüze konuşma, telefon görüşmeleri, mektup yazma ve kâğıt belgelerle iletişimi içerirken, dijital iletişim bilgisayarlar, akıllı telefonlar, e-posta, sosyal medya, metin mesajları, video konferanslar ve diğer dijital teknolojiler aracılığıyla gerçekleştirilen iletişimi ifade eder. Dijital teknolojilerin hızlı bir şekilde gelişmesi, bireylere, organizasyonlarda belirli ürün ve hizmetleri daha etkili bir şekilde sunmak amacıyla bilgi paylaşımında kullanabilecekleri yeni ve çeşitli araçlar sağlamaktadır. Bu teknolojik gelişmeler, bilgi akışını hızlandırarak iş süreçlerini iyileştirmektedir. (Tseng ve Huang, 2011; Ahmed vd., 2019).

Dijital iletişimin, günümüzde iş ve sosyal hayatın ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir; bu iletişim biçimi, teknolojik gelişmelerle birlikte hız kazanmış ve çeşitlenmiştir. Dijital iletişim, internet, mobil teknolojiler, sosyal medya ve diğer dijital platformlar aracılığıyla gerçekleşen etkileşimleri içerir (Smith ve Anderson, 2018). Bu bağlamda, dijital iletişim, bireyler arasındaki etkileşimi daha hızlı, etkili ve çok yönlü bir hale getirir. Dijital teknolojilerdeki ilerlemeler, bireylerin istedikleri bilgiye, eğlenceye, bir yere bağlı kalmaksızın erişim sağlamalarını mümkün kılmaktadır. Bilgi toplumu aşamasında, kitle iletişimini oluşturan unsurlardan iletişim ön plana çıkmış, kitle ise arka planda kalmıştır. Geleneksel iletişim biçimlerinden ayrılan dijital iletişim, zaman ve mekân sınırlarını aşarak iletişim süreçlerini dönüştürür. İnternet sayesinde anlık mesajlaşma, e-posta, video konferans gibi araçlarla iletişim kurmak daha kolay ve hızlı hale gelir. Bu özellikleri, iş dünyasında, eğitimde ve sosyal ilişkilerde iletişimi güçlendirir. Dijital iletişimin, günümüzde bireyler, kurumlar ve toplumlar arasındaki bağlantıları güçlendiren bir araç olarak ortaya çıkar. Bilgiye erişimi kolaylaştırması, iletişimi hızlandırması ve çok yönlü bir iletişim ortamı sunması, dijital iletişimi vazgeçilmez kılar. Dijital iletişimin özellikleri ve etkileri üzerine yapılan birçok çalışma, bu iletişim biçiminin iş dünyasında, eğitimde ve sosyal ilişkilerde nasıl önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Dijital iletişimin bilgiye anında erişim ve geri bildirim imkânı sunarak iletişim süreçlerini hızlandığını ve etkinleştirdiğini belirtir. Bu, dijital iletişimin kullanımının bilgi ve örtülü bilgi paylaşımını hızlandığını ve iş performansını artırdığını gösteren bir perspektife de işaret eder (Tanrıöver ve Kirli, 2015).

Dijital iletişimin eğitimdeki etkileri de göz ardı edilemez. Özellikle eğitim kurumları, dijital iletişim araçlarını kullanarak öğrencilerle etkileşimi artırabilir, öğrenme materyallerini çeşitlendirebilir ve uzaktan eğitim imkanları sağlayabilir. COVID-19 pandemisi, uzaktan çalışma modelinin yaygınlaşmasını hızlandırarak, dijital teknolojilerin eğitimde kullanımını artırdı. Bu durum, iletişimi hızlandırma, öğrenme deneyimini zenginleştirme ve öğretmenler arası etkileşimini artırma potansiyeline sahip birçok avantajı beraberinde getiriyor (Duan vd., 2020; Pandey ve Pal, 2020). Dijital araçlar, öğrencilerle öğretmenler arasındaki iletişimi de hızlandırabilir, öğrenme deneyimini interaktif ve çoklu ortamlarla zenginleştirebilir, öğrenci-öğretmen etkileşimini de artırabilir, bilgi paylaşımını kolaylaştırabilir. Bu da öğrencilere daha esnek bir öğrenme deneyimi sunar ve bilgiye daha hızlı bir şekilde

ulaşmalarını sağlar. Eğitimde dijital iletişim, öğrencilerin, öğretmenlerin, okulların, üniversitelerin ve diğer eğitim paydaşlarının, dijital teknolojiler ve platformlar aracılığıyla gerçekleştirdiği iletişimi ifade eder. Bu, eğitimdeki iletişimi hızlandırır, öğrenme deneyimini zenginleştirir ve öğrenci-öğretmen etkileşimini artırır. COVID-19 pandemisi, uzaktan çalışma modelinin yaygınlaşmasını hızlandırarak, dijital teknolojilerin bilgi paylaşımı ve karar verme süreçlerini kolaylaştırmak için daha fazla kullanılmasına neden olmuştur (Duan vd., 2020; Pandey ve Pal, 2020). Bu değişiklikler, bireyler ve organizasyonlar üzerinde derin etkiler yaratmıştır. Bu etkiler sadece bilginin boyutu, erişimi ve kullanılabilirliğiyle sınırlı kalmamış, aynı zamanda bilginin nasıl paylaşıldığı, kaynağı ve bireylerin bilgi oluşturma, dağıtma ve paylaşma süreçlerindeki rolleri gibi faktörleri de etkilemiştir (Kwahk ve Park, 2016; Swanson vd., 2020; Lepore vd., 2021).

5. HİPOTEZ GELİŞTİRME

5.1. Dijital İletişim ve Dijital Bilgi Paylaşımı

İletişim ve bilgi paylaşımının iş ortamlarındaki rolü ve dijital iletişim araçlarının iş süreçlerini nasıl etkilediğini ele alan çalışmalar bulunmaktadır. Dijital teknolojilerin iş ortamlarında bilgi paylaşımı ve iletişim süreçlerine olumlu etkisi, kurumsal sosyal medyanın bilgi paylaşımındaki kritik rolüne odaklanan çalışmalarla desteklenmektedir. Bu bağlamda, dijital iletişimin önemi vurgulanmış ve dijital teknolojilerin bilgi transferini kolaylaştırmada etkili bir araç olduğu belirtilmiştir (Ahmed vd., 2019). Teknoloji destekli iletişimin dijitalleşmiş çalışma ortamlarında bilgi paylaşımını kolaylaştırdığı öne sürülmekte ve özellikle dijital iletişim araçlarının kullanımının, ekip üyeleri arasındaki etkileşimi artırarak bilgi paylaşımını teşvik ettiği vurgulanmaktadır (Duan vd., 2020). Dijital teknolojilerin iletişimde ağ geçirgenliğini ve mesaj şeffaflığını artırması, etkili bilgi paylaşımının önünü açmaktadır. Bu noktada, dijital iletişimin bilgi paylaşımının temelini oluşturduğu ve süreci daha etkili hale getirdiği perspektifi ortaya çıkmaktadır (Yang vd., 2021). Bunun yanı sıra, iş birliği araçları olarak kullanılan dijital teknolojilerin, özellikle tartışma panoları ve platformlar gibi, bilgi paylaşımını kolaylaştırmak için etkili olduğu belirtilmiştir (Cordes, 2016; Lepore vd., 2021). Microsoft Teams, Skype ve Zoom gibi araçlar, diyalojik uygulamaları destekleyerek iş birliğini artırır ve bilgi paylaşımını teşvik eder.

Öğretmenler arası dijital iletişim ile dijital bilgi paylaşımı arasında güçlü bir ilişki olduğu hipotezi günümüz eğitim ortamlarında giderek daha fazla önem kazanmaktadır. Bu ilişkinin eğitimdeki rolü, özellikle dijital iletişim araçlarının öğretmenler arasında bilgi alışverişini artırarak, öğrenci başarısına olumlu etkiler sağladığı bir dizi bulguyla desteklenmektedir. Dijital iletişim araçlarının öğretmenlere kendi profesyonel gelişimlerini destekleme ve güncel kalmalarını sağlama konusunda önemli fırsatlar sunduğunu ortaya koymaktadır. Bu, eğitimdeki yenilikleri paylaşma, geri bildirim alma ve dijital kaynaklara erişim gibi unsurların öğretmenlerin profesyonel bilgi düzeyini artırabileceğini göstermektedir (Ahmed vd., 2019). Materyal paylaşımı, öğretmenlerin dijital iletişim araçları aracılığıyla öğretim materyallerini ve kaynaklarını kolayca paylaşma olanağına işaret etmektedir. Bu, ders

planlarını zenginleştirmek, farklı öğretim stratejilerini öğrenmek ve öğrencilere daha çeşitli içerik sunmak için büyük bir avantaj sunabilir (Duan vd., 2020). İş birliği ve takım çalışmalarında, dijital iletişim araçlarının öğretmenler arasında ortak projeler oluşturma, interaktif ders planları hazırlama ve etkileşimli öğrenme materyalleri tasarlama konusunda etkili olduğunu göstermektedir (Cordes, 2016; Lepore vd., 2021). İş birliği araçları, dijital platformlar aracılığıyla kolayca gerçekleştirilebilen bu faaliyetleri desteklemektedir.

Öğretmenlerin gösterdiği iş performansının yansıması olarak öğrenci başarıları ve aktif katılımları göz önüne alındığı düşünüldüğünde, öğrenci ilerlemesinin izlenmesi konusunda, dijital iletişim araçlarının öğretmenlere öğrenci performansını takip etme ve değerlendirme konusunda yardımcı olabileceğini ortaya koymaktadır. Bu, öğrenci ihtiyaçlarına odaklanma ve öğrenciye özgü öğrenme stratejileri geliştirme açısından önemli bir fırsat sunabilir (Yang vd., 2021). İş performansı, öğrenci başarısı, sınıf yönetimi, öğretim kalitesi ve profesyonel gelişim gibi birçok faktörü içerir. Öğretmenlerin iş performansı, öğrencilerin akademik başarılarını artırmanın yanı sıra onların sosyal ve duygusal gelişimine de katkıda bulunur. Bireysel dijital teknolojilerin iş performansı ve bilgi paylaşımı üzerindeki etkilerini inceleyen çalışmalarda sosyal medya kullanımının iş performansını artırabileceğini göstermiştir (Kwahk ve Park, 2016). Velilerle iletişim konusunda yapılan araştırmalarda, dijital iletişim araçlarının öğretmenlerin velilerle daha etkili bir iletişim kurmalarına yardımcı olduğunu göstermektedir (Lepore vd., 2021). Bu, öğrenci ilerlemesi, ödevler ve sınıf etkinlikleri hakkında düzenli güncellemeler paylaşmanın yanı sıra velilerle etkileşimi artırarak öğrencinin eğitime daha yakından katılma imkânı sağlar. Uzaktan eğitim koşullarında dijital iletişim araçlarının sağladığı esneklik, özellikle vurgulanmıştır. Bu araçlar, öğretmenlere öğrencilerle etkileşimde bulunma, dersleri yönetme ve değerlendirme yapma konusunda uzaktan eğitim süreçlerinde önemli bir esneklik sağlar (Duan vd., 2020). Bu tartışmaya dayanarak aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H1: Dijital iletişim ile dijital bilgi paylaşımı arasında bir ilişki vardır

5.2. Dijital Bilgi Paylaşımı ve İş Performansı

İş ortamında, bilgi paylaşımı ve iş performansı arasındaki ilişki, günümüzde dijital teknolojilerin etkisiyle önemli bir dönüşüm geçirmektedir. Özellikle eğitim sektöründe, öğretmenler arasındaki etkileşim, dijital bilgi paylaşımının iş performansına olan etkisini anlamak açısından kritik bir rol oynamaktadır (Nguyen vd., 2021). Eğitimciler arasındaki iletişim ve bilgi paylaşımı, dijital platformlar sayesinde hızlı ve etkili bir şekilde gerçekleşmektedir. Kurumsal sosyal teknolojiler, çalışanlar arasındaki bilgi paylaşımını kolaylaştırarak iş birliğini güçlendirir. Bu, öğretmenlerin deneyimlerini paylaşmalarını, öğretim materyallerini birbirleriyle paylaşmalarını ve en iyi uygulamaları öğrenmelerini sağlar (Kwahk ve Park, 2016).

Dijital iletişim araçları, öğrenci-öğretmen etkileşimini güçlendirmekte ve eğitimciler, öğrencilere dijital araçlar aracılığıyla ödevler, geri bildirimler ve ek kaynaklar sağlayarak öğrenme süreçlerini daha etkili ve öğrenci odaklı hale getirebilmektedirler (Chen vd., 2019). Aynı zamanda, öğrenciler de dijital platformları kullanarak sorularını sormak ve destek almak gibi interaktif bir öğrenme deneyimi yaşayabilmektedirler. Dijital bilgi paylaşımı ve iş performansı arasındaki ilişki, eğitim sektöründe sürekli evrim gösteren bir konudur. Eğitim sektöründeki öğretmenler arasındaki etkileşimden başlayarak geniş bir perspektifte değerlendirilmelidir. Dijital teknolojilerin etkin kullanımı, bilgi paylaşımını artırabilir ve öğrencilerin daha iyi bir öğrenme deneyimi yaşamalarına katkıda bulunabilir (Nguyen vd., 2021). Bu bağlamda, eğitim sektöründeki dijital iletişim ve koordinasyon, öğretmen-öğrenci etkileşiminden kurumsal iş birliğine kadar geniş bir spektrumda olumlu etkiler sağlar (Ollo-Lopez vd., 2021). Dijital teknolojilerin etkin bir şekilde entegre edilmesi ve güvenli bir biçimde kullanılması, eğitimcilerin etkileşimini artırabilir, öğrenci başarılarını destekleyebilir ve iş performansını olumlu yönde etkileyebilir. Bu süreçte, dijital teknoloji destekli bilgi paylaşımı, iş performansı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olabilmektedir (Kwahk ve Park, 2016; Chen vd., 2019; Yang vd., 2021). Bu tartışmaya dayanarak aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H₂: Dijital bilgi paylaşımı ile iş performansı arasında bir ilişki vardır

5.3. Dijital Koordinasyonun İhlalıcı Etkisi

Koordinasyon, organizasyon içindeki bireyler arasındaki etkileşim sürecinin birbirini tamamlayan bir görev kümesini ifade eder (Al Nahyan vd., 2019; Lepore vd., 2021).

Dijital teknolojiler, bireylerin ve grupların iş aktivitelerini dijitalleştirilmiş çalışma ortamlarında daha etkili bir şekilde tamamlamalarına yardımcı olacak şekilde çabalarını koordine etme becerilerini artırabilir (Duan vd., 2020).

İletişim, bir organizasyonun veya ekibin başarılı ve etkili bir şekilde çalışmasında kritik bir rol oynar. Dijital iletişim ve dijital koordinasyon arasındaki bu etkileşim, bir organizasyonun veya ekibin başarılı olabilmesi, daha geniş kitlelere daha kısa sürede ulaşabilmesi için hayati bir rol oynamaktadır. Bu unsurlar göz önünde bulundurulduğunda, bir organizasyon içindeki insanların dijital bilgi paylaşımını artırarak, sorunların daha etkili bir şekilde çözülmesini mümkün kılar. Karşılıklı anlayış ve güven, ekip üyelerinin birbirlerine destek olmalarını sağlar, bu da organizasyonun daha sağlam ve dayanıklı olmasına katkıda bulunur (Kleinbaum vd., 2008).

Koordinasyonun iletişim üzerinden bilgi paylaşımına ılımlaştırıcı etkisi, bir organizasyon veya ekip içindeki iletişimi geliştirmenin ve iş birliğini artırmanın bir yolu olarak ortaya çıkabilir. İşte bu etkinin bazı ana unsurlara değinmek gerekirse; Koordinasyon, açık ve etkili iletişimi teşvik eder. Ekip üyeleri arasında bilgi paylaşımını kolaylaştırır, böylece herkesin proje veya görevle ilgili güncel ve doğru bilgilere sahip olmasını sağlar (Lindsjorn vd., 2016). Koordinasyon, iletişim yoluyla farklı görüşlerin ve perspektiflerin paylaşılmasını destekler. Bu, çeşitli bakış açılarının dikkate alınmasına ve daha iyi kararlar alınmasına yardımcı olabilir. İyi bir koordinasyon, ekip üyeleri arasında karşılıklı anlayışın oluşturulmasına katkıda bulunacaktır.

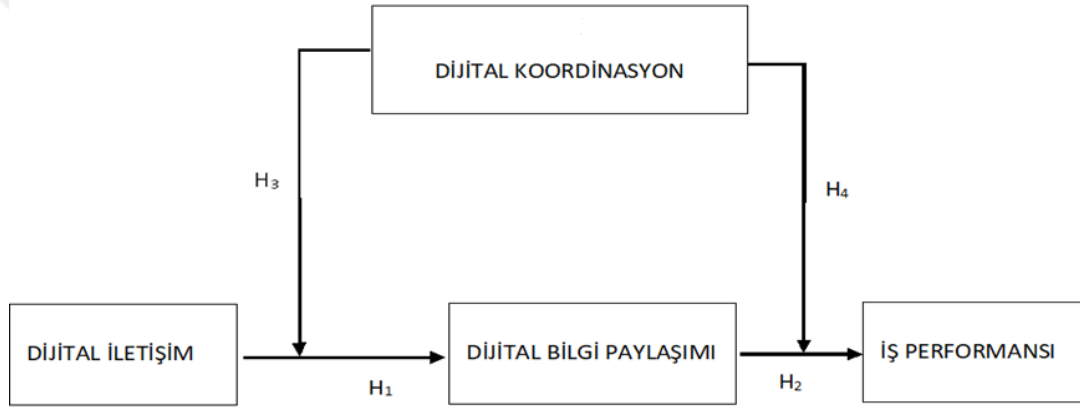
Dijital koordinasyon araçları, öğretmenlerin daha verimli bir şekilde çalışmalarına yardımcı olur (Yang vd., 2021). Özellikle pandemi koşulları göz önüne alındığında, uzaktan eğitim süreçlerinde dijital iletişim ve koordinasyonun rolü daha da belirgin hale gelmiştir (Duan vd., 2020). Dijital teknoloji destekli iletişim, bir organizasyondaki bilgi işleme ve iletişim süreçlerini dijital teknolojilerin kullanımıyla birleştirir (Lindsjorn vd., 2016). Koordinasyonun iletişim üzerinden bilgi paylaşımı üzerindeki ılımlaştırıcı etkisi, bir organizasyonun verimliliğini artırabilir, çalışanların motivasyonunu yükseltebilir ve uzun vadeli başarı kaliteli iş performansı için sağlam bir temel oluşturabilir. Ancak, dijital iletişimde güvenlik ve gizlilik önlemlerinin alınması büyük önem taşır (Bertolino vd., 2013). Bu bağlamda, uzaktan eğitim süreçlerinde dijital iletişim ve koordinasyonun rolünün, öğretmenlerin öğrencilerle

etkileşimde bulunmalarını ve eğitim materyallerini paylaşımlarını sağlamak açısından kritik bir öneme sahip olduğunu vurgulamaktadır (Duan vd., 2020). Bu tartışmaya dayanarak aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H₃: Dijital koordinasyon, dijital iletişim ile dijital bilgi paylaşımı arasında ılımlayıcı etkiye sahiptir

H₄: Dijital koordinasyon, dijital bilgi paylaşımı ile iş performansı arasında ılımlayıcı etkiye sahiptir

Bu kapsamda, teknoloji destekli iletişim ve koordinasyonun iş performansı üzerindeki etkilerini inceleyen bir kavramsal çerçeve, Şekil 5.1'de gösterildiği gibi oluşturulmuştur.



Şekil 5.1. Araştırma Modeli

6. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

6.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın temel amacı, iş ortamındaki dijital bilgi paylaşımının, iletişim ve koordinasyon ile iş performansı arasındaki ilişkiyi anlamaktır. Birey temelli bilgi paylaşımının dijital teknolojilerle nasıl ilişkilendiğini ve bu etkileşimin iş performansına olan etkilerini detaylı bir şekilde incelemeyi amaçlamaktadır. Günümüzdeki dağınık dijitalleşmiş iş ortamlarının özel özellikleri ve dijital teknolojilerin sağladığı yetenekler, çalışmanın odak noktasını oluşturur. Bu bağlamda, önceki araştırmaların bulgularına dayanarak, dijital teknolojilerin bilgi paylaşımı, iletişim ve koordinasyon üzerindeki etkilerini ve bu etkilerin iş performansına olan katkılarını daha derinlemesine anlamayı hedeflemektedir.

Araştırmanın önemi, iş ortamındaki dijitalleşme ve bilgi paylaşımı konularında eksik veya sınırlı olan bilgileri doldurarak, şirketlerin, eğitim kurumlarının ve profesyonellerin dijital teknolojileri daha etkili bir şekilde kullanmalarına yönelik stratejiler geliştirmelerine katkıda bulunmaktadır. Bununla birlikte, bireyler arasındaki ilişkilerin değer yaratıcı olduğu perspektifini sunarak, bilgi paylaşımının ve etkileşimlerin iş performansını nasıl artırabileceğini anlamak, iş ortamında daha verimli ve başarılı çalışma koşullarının oluşturulmasına yardımcı olabilir. Bu nedenle, araştırma, iş ortamında dijitalleşme ve iş performansı üzerindeki etkileri anlamaya yönelik literatüre önemli bir katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

6.2. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışma, iş ortamındaki dijital bilgi paylaşımı, iletişim, koordinasyon ve iş performansı arasındaki ilişkileri değerlendirmek amacıyla tasarlanmış bir nicel araştırmadır. Araştırma, eğitim sektöründeki katılımcıların görüşlerini ölçmeyi hedeflemektedir. Bu amaç doğrultusunda, konuyla ilgili literatür taraması yapılarak bilgi birikimi artırılmış, katılımcı profiline uygun sorular özenle seçilmiş ve araştırma değişkenlerini ölçmek amacıyla anket oluşturulmuştur.

Nicel araştırma yöntemi, katılımcı görüşlerini sayısal verilere dönüştürerek genel bir perspektif sağlamayı amaçlar. Bu sayede, elde edilen verilerin güvenilir ve istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığı değerlendirilebilir. Bu araştırma yöntemi, iş ortamındaki dijital süreçlerin iş performansı üzerine etkileşimini ölçmek için güçlü bir strateji sunmaktadır.

Veriler, çeşitli istatistiksel analizlere tabi tutulmuştur. Bu analizler arasında tasviri istatistikler, güvenilirlik, faktör, korelasyon ve regresyon analizleri bulunmaktadır. Özellikle, ölçeklerin güvenilirliği Cronbach's Alpha katsayısı kullanılarak değerlendirilmiştir. Demografik özellikleri anlamak için tanımlayıcı istatistik yöntemleri (sıklık, yüzde) kullanılmıştır.

6.3. Ölçekler ve Örneklem

Bu çalışmada, belirtilen hipotezleri test etmek amacıyla 5'li Likert Ölçeği kullanılmıştır. Katılımcılar, Likert ölçeğinde yer alan ifadelerle 1'den 5'e kadar değerlendirme yapmışlardır (1. Kesinlikle Katılmıyorum... 5. Kesinlikle Katılıyorum). Anket, katılımcıların demografik özelliklerini ölçmek için 7 ifade ve araştırma değişkenlerini ölçmek amacıyla önceki çalışmalara dayanarak ölçekler geliştirilmiştir.

Dijital koordinasyon düzeyini, ekipler arasındaki etkileşimi ve iş birliğini değerlendirmek için Lindsjorn vd. (2016) tarafından geliştirilen 4 ifadeden oluşan bir ölçek kullanılmıştır. Çalışanlar arasındaki dijital iletişim etkileşimini ölçmek için yine Lindsjorn vd. (2016) tarafından tasarlanan 5 ifadeden oluşan bir iletişim ölçeği bulunmaktadır. Dijital bilgi paylaşımının organizasyon içindeki etkilerini ölçmek amacıyla Pangil ve Chan (2014) ile Alsharo vd. (2017) tarafından geliştirilen 6 ifadeden oluşan bir ölçek kullanılmıştır. İş performansını değerlendirmek amacıyla Janssen ve Van Yperen (2004) tarafından geliştirilen 5 ifadeden oluşan bir ölçek kullanılmıştır.

Anket formu, özel okullarda aktif olarak görev yapan öğretmenlere dağıtılmıştır. Toplamda 400 anket formu dağıtılmış ve 268 geri dönüş alınmıştır. Ancak, bu geri dönüşler arasında 3 anketin büyük oranda boş bırakıldığı belirlenmiş ve bu anketler analiz dışında tutulmuştur.

Araştırma evreni, Türkiye genelinde faaliyet gösteren özel okullarda görev alan tüm öğretmenleri kapsar. Bu evren, farklı coğrafi bölgelerde bulunan özel okullar, farklı eğitim seviyelerindeki öğretmenler ve çeşitli öğretim branşlarından gelen öğretmenleri içermektedir. Araştırmada incelenecek evren, özel okullardaki öğretmenlerin genel profilini temsil etmektedir.

Araştırmanın örneklemini oluşturan katılımcılar, toplamda 265 öğretmenden oluşmaktadır. Bu örneklem, araştırma evrenini temsil etmek üzere dikkatlice seçilmiş ve elde edilen verilerin genelleme yapılabilmesine olanak sağlamaktadır. Yapılan analizler, öğretmenlerin görüşleri ve deneyimleri hakkında önemli bilgiler sunarak eğitim politikalarının ve uygulamalarının geliştirilmesine katkıda bulunabilir. Detaylı rapor, metodoloji, elde edilen bulgular ve öneriler kısmında bu bilgiler daha detaylı olarak yer almaktadır.

6.4. Veri Analizi

6.4.1. Demografik Özellikler

Araştırmaya katılan eğitimcilerin yanıtları incelendiğinde, katılımcıların demografik özellikleri dikkat çekici bir çeşitliliğe sahiptir. Katılımcıların özelliklerine dair tanımlayıcı istatistikler, Tablo 6.1'de sunulmuştur. Cinsiyet dağılımı incelendiğinde, katılımcıların %60,7'sinin kadın, %39,3'ünün ise erkek olduğu görülmektedir. Yaş gruplarına bakıldığında, en büyük oranın %34,1 ile 46-55 yaş grubuna ait olduğu belirlenmiştir. Bu yaş grubunu sırasıyla %29.6 ile 39-45 yaş, %22.5 ile 33-38 yaş ve %9.7 ile 25-32 yaş grupları takip etmektedir. Eğitim düzeyi değerlendirildiğinde, katılımcıların büyük çoğunluğunun (%70.8) lisans mezunu olduğu gözlemlenmiştir. Yüksek lisans mezunları %27.7'lik oranla ikinci sıradayken, doktora mezunları %4'lük dilimi oluşturmaktadır. Unvanlara göre dağılıma baktığımızda, öğretmenler %47.6, uzman öğretmenler %45.3 ve baş öğretmenler ise %7.2'lik oranla temsil edilmektedir. Mesleki tecrübeye gelince, katılımcıların %40,4'ü 21-32 yıl arası tecrübeye sahiptir. Katılımcıların %34,1'i 501-1000 öğrencisi olan okullarda görev yapmakta, %23.6'sı ise 76-100 öğretmeni bulunan okullarda çalışmaktadır. Bu çeşitlilik, özel okullarda çalışan öğretmenlerin profillerini ve dijital teknolojileri nasıl kullandıklarını anlamak için zengin bir veri seti sunmaktadır.

Tablo 6.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Cinsiyet	Kadın	161	%60,75
	Erkek	104	%39,25
	Toplam	265	%100
Yaş	18-24	1	%0.38
	25-32	25	%9.43
	33-38	59	%22.26
	39-45	79	%29.81
	46-55	91	%34.34
	56 ve üstü	10	%3.77
	Toplam	265	%100
Öğrenim Durumu	Lisans	189	%71.32
	Yüksek Lisans	72	%27.17
	Doktora	4	%1.51
	Toplam	265	%100
Unvanlar	Öğretmen	126	%47.73
	Uzman Öğretmen	119	%45.08
	Baş Öğretmen	20	%7.19
	Toplam	265	%100
Mesleki Tecrübe	1-5	16	%6.04
	6-10	49	%18.49
	11-15	41	%15.47
	16-20	39	%14.72
	21-32	108	%40.75
	33 ve üstü	12	%4.53
	Toplam	265	%100
Okuldaki Öğrenci Sayısı	50-150	31	%11.70
	151-250	20	%7.55
	251-350	14	%5.28
	351-500	55	%20.75
	501-1000	91	%34.34
	1001 ve üstü	68	%25.66
	Toplam	265	%100
Okuldaki Öğretmen Sayısı	1-24	60	%22.64
	25-35	30	%11.32
	36-50	47	%17.74
	51-75	61	%23.02
	76-100	61	%23.02
	101-125	5	%1.89
	126 ve üstü	1	%0.38
	Toplam	265	%100

6.4.2. Geçerlilik Analizi

Sosyal bilimlerde ölçüm kalitesini ve geçerliliğini değerlendirmek için yaygın olarak tercih edilen bir metodoloji olan faktör analizi, veri setindeki boyutları azaltarak veri setini daha küçük ve anlaşılır hale getirir (Yaşlıoğlu, 2017). Veri setindeki değişken isimleri öncelikle düzenlenmiştir; Dijital Koordinasyon değişkeni "Kor", Dijital İletişim değişkeni "İlt", İş Performansı değişkeni "Perf", ve Dijital Bilgi Paylaşımı değişkeni "Bilgi" olarak adlandırılmıştır. Faktör analizine başlamadan önce, verilerin bu analize uygunluğunu değerlendirmek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterlilik istatistiği ve Bartlett küresellik testi uygulanmıştır. Elde edilen yüksek KMO değeri (0.914) ve $p < 0,000$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı Bartlett test sonucu, örneklemin faktör analizi için uygun olduğunu ve verilerin bu analize elverişli olduğunu göstermiştir. Veri setinin ölçülmek istenen kavramları içerip içermediği incelenmiş, ölçeğin yapı geçerliliğini değerlendirmek ve veri setinin boyutlarını azaltmak amacıyla açıklayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucunda, değişkenlerin aldığı faktör yükleri, faktörlerin özdeğerleri ve açıkladıkları varyans yüzdesi Tablo 6.2’de detaylı bir şekilde sunulmuştur.

Ölçülmek istenen 20 madde arasından, birden fazla faktöre yüklenen, tek bir faktöre yüklenen veya faktör yükü 0.50 ve altında kalan 4 madde belirlenmiş ve analizden çıkarılmıştır. Kalan 16 madde üzerinden varimax metoduyla temel-bileşenler faktör analizi uygulanmıştır. Analiz sonucunda, koordinasyona ait 4., bilgi paylaşımına ait 2., 3. ve 6. maddelerin faktör yükü 0.50’den düşük olduğu için bu maddeler araştırmadan çıkarılmıştır.

Elde edilen faktör analizi sonuçları, Tablo 6.2’de görüldüğü gibi, uygun olan ölçekleri oluşturmaktadır. Ayrıca, bütün faktör yükleri 0.50’den büyük olduğu için yapı geçerliliği sağlanmıştır. Bu analiz, ölçüm kalitesini artırma ve ölçülen kavramları daha etkili bir şekilde anlama amacını taşımaktadır.

Tablo 6.2. Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

	İş Performansı	Dijital Koordinasyon	Dijital İletişim	Dijital Bilgi Paylaşımı
Perf1	0,745			
Perf2	0,846			
Perf3	0,878			
Perf4	0,888			
Perf5	0,775			
Kor1		0,920		
Kor2		0,931		
Kor3		0,919		
İlt1			0,765	
İlt2			0,590	
İlt3			0,768	
İlt4			0,777	
İlt5			0,845	
Bilgi1				0,817
Bilgi4				0,731
Bilgi5				0,828
Eigenvalues (Özdeğerler)	7,029	1,698	1,467	1,276
Açıklanan Varyans (%)	31,95	7,72	6,67	5,80
Toplam Açıklanan Varyans (%)	52,14			

6.4.3. Korelasyon ve Güvenirlik Analizi

Tüm güvenirlilik katsayılarının belirtilen standarttan yüksek olması, ölçeğin güvenilir olduğu sonucunu desteklemektedir (Nunnally, 1978; Fayers ve Machin, 2013).

Cronbach Alpha katsayıları, ölçeğin güvenilirliğini değerlendirmek amacıyla Tablo 6.3'te sunulmuştur. Bir ölçeğin güvenilir kabul edilebilmesi için Cronbach Alpha değerinin 0.70'ten büyük olması gerekmektedir ve bu bağlamda, her bir faktöre özgü Cronbach's Alpha katsayıları literatürde kabul edilebilir düzeyde olan 0.70'in üzerindedir. Cronbach's Alpha güvenilirlik değerleri, 0.84 ile 0.92 arasında değişmektedir, bu durum ölçeklerin güvenilirliğinin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir.

Tablo 6.3'te sunulan veriler, 265 eğitimcinin 5'li Likert ölçeğine verdikleri yanıtları detaylı bir şekilde yansıtmaktadır. Bu verilerin analizi, değişkenler arasındaki ilişkileri anlamak için gerçekleştirilen korelasyon analiziyle desteklenmiştir (Cohen vd., 2013). Tablo 6.3, değişkenlerin ortalamalarını, standart sapmalarını ve güvenilirlik değerlerini içermektedir.

Ortalama değerlerin 2,5'in üzerinde olması, ölçeğin genel değerlendirmelerde olumlu bir tutum aldığını göstermektedir. Bu durum, eğitimcilerin genel olarak değerlendirme ölçeğine olumlu bir yaklaşım sergilediklerini ifade etmektedir.

Korelasyon analizi sonuçları, değişkenler arasında tamamıyla 0,01 düzeyinde anlamlı, karşılıklı ve pozitif yönlü ilişkilerin varlığını göstermektedir. Dijital koordinasyon ile iş performansı arasındaki korelasyon değeri 0,14, dijital bilgi paylaşımı ile iş performansı arasındaki değer ise 0,19'dur. Bu değerler, ilgili ilişkilerin genel olarak zayıf veya sınırlı olduğunu göstermektedir. Dijital iletişim ile iş performansı arasında ise 0,22 düzeyinde zayıf bir ilişki gözlemlenmektedir.

Öte yandan, dijital iletişim ile iş performansı arasındaki korelasyon değeri 0,53, dijital bilgi paylaşımı ile dijital koordinasyon arasındaki değer 0,40, ve dijital bilgi paylaşımı ile iş performansı arasındaki değer 0,51'dir. Bu değerler, orta düzeyde bir ilişkinin varlığını işaret etmektedir (Nakip, 2003). Bu bulgular, eğitimcilerin dijital koordinasyon, dijital iletişim ve dijital bilgi paylaşımı gibi faktörler arasındaki ilişkileri değerlendirmede ortaya çıkan dinamikleri daha iyi anlamamıza katkı sağlamaktadır.

Tablo 6.3. Korelasyon ve Güvenirlik Analizi Sonuçları

	Ortalama	Std. Sapma	Cronbach's Alpha	1	2	3	4
1.İş Performansı	4,43	0,51	0,91	1			
2.Dijital Koordinasyon	3,83	0,88	0,92	0,14*	1		
3.Dijital İletişim	4,01	0,62	0,86	0,22**	0,53**	1	
4.Dijital Bilgi Paylaşımı	3,68	0,68	0,84	0,19**	0,40**	0,51**	1

*p<0,1, **p<0,05

6.5. Hipotez Testleri

İşletme bilimi araştırmalarında yoğun bir şekilde kullanılan Kısmi Kareler Yöntemi (PLS), katı dağıtım varsayımları olmaksızın küçük örnekler üzerinde uygulanabilme özelliği ile öne çıkmaktadır. PLS'yi tercih eden araştırmacılar, bu yöntemin araştırma modellerini ölçülenebileceğini ve hem yansıtıcı hem de biçimlendirici yapıların aynı model içinde modellenebileceğini belirtirler (Peng ve Lai, 2012). Wold tarafından 1960'larda tanıtılan PLS, daha yakın zamanlarda Chin tarafından yaygınlaştırılmıştır (Wold, 1966; Chin, 1998; Chin vd., 2003). PLS, bir araştırma modelinin bir bölümünün diğer bölümlerindeki değerleri tahmin etme yeteneğini değerlendirir ve bu nedenle tahmin odaklı bir yöntemdir (Fornell ve Bookstein, 1982; Vinzi vd., 2010).

Bu araştırmada, örneklem büyüklüğünün sınırlı olması nedeniyle, bileşik güvenilirlikleri ölçmek için PLS yaklaşımının tercih edilmiştir. Peng ve Lai'in vurguladığı gibi, bu yöntem, katı dağıtım varsayımlarına ihtiyaç duymadan küçük örneklerle çalışmayı mümkün kılar. Bu durum, araştırmanın genel amacına ulaşma ve modelin yeterliği açısından önemli bir avantaj sunmaktadır (Peng ve Lai, 2012).

PLS'nin esnekliği, karmaşık yapısal modelleri ele alabilme yeteneği ve tahmin odaklı olması, çeşitli analizleri bir araya getirerek geniş bir uygulama alanı sunmasına olanak tanır. R^2 değeri, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki değişimin ne kadarını açıkladığını gösterirken, F değeri modelin bütünsel anlamlılığını değerlendirir. Yapısal modeldeki değişkenlerin etkilerini ölçen t-değerleri ve β katsayıları ise bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin şiddetini belirtir. Katsayılar, değişkenler arasındaki ilişkinin gücünü ve yönünü gösterir. Bir katsayının düşük olması, değişkenler arasında zayıf bir ilişki olduğunu veya ilişkinin

yönünün düşük olduğunu gösterebilir. Yüksek bir katsayı ise güçlü bir ilişki veya yüksek bir etki büyüklüğüne işaret edebilir. Std. sapma, veri noktalarının ne kadar dağıldığını gösterir. Düşük bir std. sapma, verilerin genellikle ortalamaya yakın olduğunu ve daha homojen bir dağılıma sahip olduğunu gösterirken, yüksek bir std. sapma, verilerin daha dağınık olduğunu ve heterojen bir dağılıma sahip olduğunu gösterir. T-Oranı, bir katsayının standart hatasına bölünmüş halidir. Düşük bir t-oranı, katsayının güvenilir olmadığını ve ilişkinin anlamlı olmadığını gösterebilir. Yüksek bir t-oranı, katsayının güvenilir olduğunu ve ilişkinin anlamlı olabileceğini gösterebilir. P-değeri, bir katsayının istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirler. Düşük bir p-değeri (genellikle 0.05'ten küçük), katsayının istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ve ilişkinin tesadüfi olmadığını gösterir. Yüksek bir p-değeri, katsayının istatistiksel olarak anlamsız olduğunu ve ilişkinin tesadüfi olabileceğini gösterir. Bu değerlerin düşük veya yüksek olması, genellikle istatistiksel anlamlılığı ve değişkenler arasındaki ilişkinin gücünü belirlemede kullanılır. Hipotez testinden önce, öğretmenlerin sorulara verdikleri cevaplar bir araya getirilmiş ve Tablo 6.4'te hipotez sonuçları sunulmuştur. Araştırma hipotezlerinin test edilmesi için yapılan analiz sonuçlarına göre, her bir hipotezin desteklenip desteklenmediği ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır.

Tablo 6.4. Hipotez Testi

	Katsayılar	Std. Sapma	T-oranı	P-değeri	Sonuçlar
H ₁ : Dijital İletişim → Dijital Bilgi Paylaşımı	0,434**	0,066	6,404	0,000	Desteklenmiştir
H ₂ : Dijital Bilgi Paylaşımı → İş performansı	0,190**	0,069	2,645	0,008	Desteklenmiştir
H ₃ : Dijital Koordinasyon x Dijital İletişim → Dijital Bilgi paylaşımı	0,047	0,060	0,703	0,482	Desteklenmemiştir
H ₄ : Dijital Koordinasyon x Dijital Bilgi paylaşımı → İş Performansı	0,111**	0,050	2,258	0,024	Desteklenmiştir

H₁ hipotezinin bulgularına göre, dijital iletişim ile dijital bilgi paylaşımı arasında kuvvetli ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bu ilişkiyi gösteren korelasyon katsayısı 0.434'tür, bu da dijital iletişim ile dijital bilgi paylaşımı arasındaki pozitif ilişkinin güçlü olduğunu ifade eder. Bununla birlikte, standart sapma değeri 0.066 olarak belirlenmiştir, bu da verilerin genellikle ortalamaya yakın olduğunu gösterir. T-oranı 6.404 değeriyle, dijital iletişim ile dijital bilgi paylaşımı arasındaki ilişkinin istatistiksel güvenilirliği vurgulanmaktadır. Yüksek t-oranı, korelasyonun

tesadüfi olmadığını ve güvenilir bir ilişki içerdiğini gösterir. P-değeri ise 0.000 ($p<0.01$) olarak belirlenmiştir, bu da dijital iletişim ile dijital bilgi paylaşımı arasındaki ilişkinin oldukça istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ifade eder. Bulgular, dijital iletişim ve dijital bilgi paylaşımı arasında kuvvetli, pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varmamıza yardımcı olur. Bu da araştırmanın ana hipotezini destekler ve bu değişkenler arasındaki önemli bağlantıyı ortaya koyar. H_1 hipotezi desteklenmiştir.

H_2 hipotezinin analizine göre, dijital bilgi paylaşımı ile iş performansı arasındaki pozitif katsayı (0,190), dijital bilgi paylaşımındaki artışın iş performansını olumlu yönde etkilediğini ifade etmektedir. Bu katsayı, iki değişken arasındaki ilişkinin yönünü belirler ve burada pozitif bir değerle ifade edilmiştir, yani dijital bilgi paylaşımındaki artışın iş performansındaki artışla ilişkili olduğunu gösterir. Diğer yandan, yüksek t-değeri (2,645) bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu belirtir. T-değeri, örneklemin büyüklüğüne ve değişkenler arasındaki ilişkinin gücüne dayalı olarak hesaplanır. Bu durumda, yüksek t-değeri, dijital bilgi paylaşımı ile iş performansı arasındaki ilişkinin tesadüfi olmadığını ve bu ilişkinin güvenilir olduğunu gösterir. Düşük standart sapma değeri (0,069), verilerin genellikle katsayı etrafında yoğunlaştığını ifade eder. Standart sapma, veri noktalarının ortalama etrafında ne kadar yayıldığını gösteren bir ölçüdür. Bu durumda, düşük standart sapma, dijital bilgi paylaşımı ile iş performansı arasındaki ilişkinin genellikle sabit ve tutarlı olduğunu gösterir. P-değeri (0,008; $p<0,01$), ilişkinin istatistiksel olarak güven aralığında anlamlı olduğunu ifade eder. Bu, dijital bilgi paylaşımı ile iş performansı arasındaki ilişkinin tesadüfen olmadığını ve istatistiksel olarak anlamlı bir bağlantı içerdiğini gösterir. Tüm bu bulgular bir araya geldiğinde, dijital bilgi paylaşımının iş performansı üzerinde olumlu bir etkisi olduğu sonucuna varabiliriz. H_2 hipotezi desteklenmiştir.

H_3 hipotezinin incelenmesi sonucunda, dijital koordinasyon ile dijital iletişim ve dijital bilgi paylaşımı arasındaki korelasyon katsayısı 0.047 olarak belirlenmiştir. Bu katsayı, iki değişken arasındaki ilişkinin gücünü ölçer. Pozitif veya negatif bir değer olmaksızın düşük bir korelasyon katsayısı, iki değişken arasında zayıf bir ilişki olduğunu gösterir. Bu bağlamda, 0.047'lik düşük korelasyon katsayısı, dijital koordinasyon ile dijital iletişim ve dijital bilgi paylaşımı arasındaki ilişkinin zayıf olduğunu işaret etmektedir. T-oranı ise 0.703 olarak hesaplanmıştır. Bu değer, ilişkinin istatistiksel güvenilirliğini gösterir. Düşük bir t-oranı, ilişkinin zayıf olduğunu belirtir.

Bununla birlikte, 0.703 t-oranı, ilişkinin tesadüfi olmadığını, ancak güvenilir olmadığını gösterir. Standart sapma değeri 0.060 olarak belirlenmiştir. Bu düşük standart sapma değeri, verilerin oldukça değişken olduğunu gösterir. Yani, dijital koordinasyon ile dijital iletişim ve dijital bilgi paylaşımı arasındaki ilişki, verilerin geniş bir yelpazede dağıldığını ve tutarsız olduğunu gösterir. P-değeri, hipotezin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirler. Bu durumda, 0.482 olan p-değeri, ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığını gösterir ($p>0.05$). Yani, bu bulgulara göre, dijital koordinasyon ile dijital iletişim ve dijital bilgi paylaşımı arasında anlamlı bir ilişki olmamakla birlikte, dijital koordinasyon ile dijital iletişim ve dijital bilgi paylaşımı arasındaki ılımlaştırıcı etkinin rasgele veya tesadüfi olduğu sonucuna varabiliriz. H₃ hipotezi, istatistiksel olarak desteklenmemiştir.

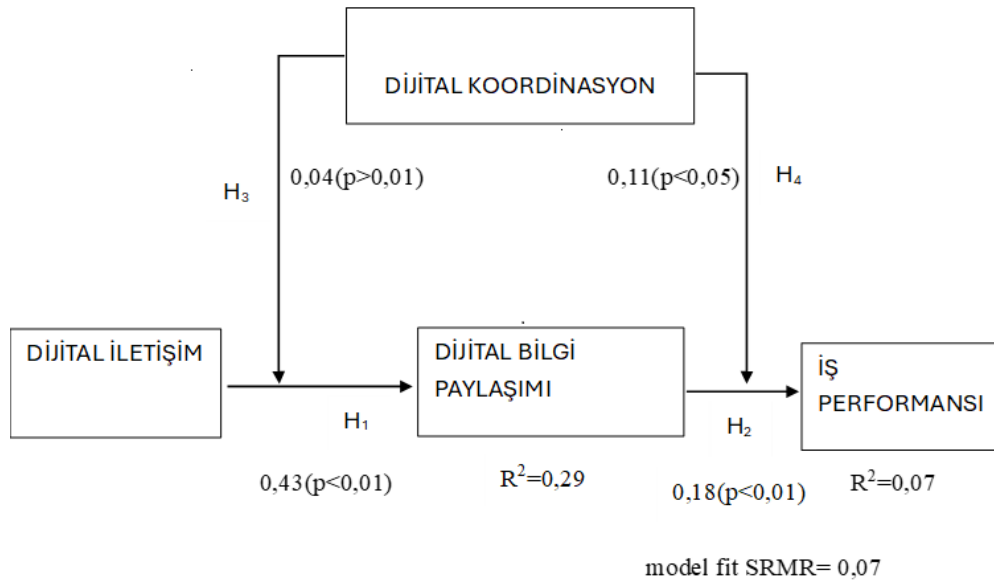
H₄ hipotezi üzerinde yapılan analizler sonucunda, Dijital Koordinasyon ile Dijital Bilgi Paylaşımı ve İş Performansı arasındaki ilişkinin pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu gözlemlenmiştir. Elde edilen korelasyon katsayısı 0.111 seviyesindedir, bu da Dijital Koordinasyonun artmasıyla Dijital Bilgi Paylaşımı ve İş Performansı arasında güçlü bir bağlantının bulunduğunu işaret etmektedir. Dolayısıyla, dijital koordinasyonun artışı, dijital bilgi paylaşımı ile iş performansı arasındaki olumlu ilişkiyi güçlendirmektedir. Bunun yanı sıra, standart sapma değeri 0.050 olarak belirlenmiştir. Bu düşük değer, verilerin genellikle ortalamaya yakın olduğunu gösterir. Bu durum, Dijital Koordinasyon ile Dijital Bilgi Paylaşımı ve İş Performansı arasındaki ilişkinin genelde sabit ve tutarlı olduğunu gösterir. T-oranı ise 2.258 değeriyle belirlenmiştir. Bu t-oranı, Dijital Koordinasyon ile Dijital Bilgi Paylaşımı ve İş Performansı arasındaki ilişkinin istatistiksel güvenilirliğini vurgular. Yüksek t-oranı, ilişkinin tesadüfi olmadığını ve güvenilir bir şekilde var olduğunu gösterir. P-değeri 0.024 ($p<0.05$) olarak belirlenmiştir ve bu değer, ilişkinin tesadüfi olma olasılığının oldukça düşük olduğunu ifade eder. H₄ hipotezi, elde edilen bulgularla desteklenmiş ve Dijital Koordinasyon ile Dijital Bilgi Paylaşımı ve İş Performansı arasındaki ılımlaştırıcı etkinin pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır.

Bu bulgular, araştırma hipotezlerinin bazılarının desteklendiğini ancak bazı etkileşimlerin istatistiksel olarak anlamlı olmadığını ortaya koymaktadır. Araştırma modelinin sonuçları Şekil 6.1'de özetlenmiştir. Araştırma modelinin bu özeti, dijital koordinasyon ile dijital iletişim ve dijital bilgi paylaşımı arasındaki etkileşimlerin

istatistiksel anlamlılığını, ayrıca dijital bilgi paylaşımının iş performansı üzerindeki etkisini değerlendirmektedir. Şekil 6.1'de sunulan sonuçlar, araştırma modelinin karmaşıklığını ve ilişkilerin dinamiklerini göstermektedir.

Hipotez test sonuçlarına dayanarak, dijital iletişim ve dijital bilgi paylaşımı arasındaki pozitif ilişkinin desteklendiği, dijital bilgi paylaşımının iş performansı üzerindeki etkisinin de desteklendiği görülmektedir. Ancak, dijital koordinasyon ile dijital iletişim ve dijital bilgi paylaşımı arasındaki etkileşimlerin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirtilmektedir.

Bu sonuçlar, araştırmanın kapsamını ve analizlerin karmaşıklığını dikkate alarak, araştırmanın genel bulgularının anlaşılması için önemlidir. Şekil 6.1'de sunulan modelin görselleştirilmesi, araştırma modelinin karmaşıklığını daha iyi anlamak ve bulguları daha etkili bir şekilde iletmek için önemli bir araçtır.



Şekil 6.1. Araştırma Modeli Sonuçları

7. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

7.1. Tartışma

Bu çalışma, öğretmenler arası iş ortamında dijital teknolojilerin rolünü inceleyerek bilgi paylaşımı, koordinasyon, iletişim ve bunların iş performansına olan etkilerini derinlemesine anlamaya yönelik bir katkı sunmaktadır. Kurumsal sosyal medya gibi dijital teknolojiler, iş faaliyetlerinin koordinasyonunu ve bireyler arasında içerik paylaşımını destekleyerek bilgi paylaşımını kolaylaştırma kapasitesine sahiptir (Ellison vd., 2015; Ahmed vd., 2019; Tønnessen vd., 2021). Teorik olarak, organizasyon içindeki bilgi akışının ve iş birliğinin dijital teknolojiler aracılığıyla nasıl artırılacağı konusundaki bu araştırma modeli, öğretmenlerin iş performansını iyileştirmek için bir temel oluşturabilir. Ayrıca dijital teknolojilerin geliştirilmiş koordinasyon aracılığıyla bilgi paylaşımını ve iş performansına etkilerini göstererek bu tür çalışmaları yinelemektedir.

Bulgular, dijital iletişimin bilgi paylaşımını güçlü bir şekilde etkilediğini göstermektedir. Ayrıca, dijital koordinasyonun dijital bilgi paylaşımını olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir. Ancak, dijital koordinasyonun iletişim ile dijital bilgi paylaşımını ılımlaştırıcı anlamlı bir şekilde etkisi olamadığı söylenebilir. Bu sonuçlar, okullara, öğretmenler arasındaki dijital iletişimi güçlendirmek ve koordinasyonu teşvik etmek için stratejiler geliştirmeleri konusunda önemli ipuçları sunmaktadır. Dijital teknoloji destekli iletişimin bilgi paylaşımı üzerinde önemli bir etkisi olduğu yönündeki bulgu, önceki araştırmalar tarafından da desteklenmektedir (Wong vd., 2017; Chen vd., 2019). Bilgi paylaşımının dijital teknoloji destekli koordinasyon ve iletişim ile nasıl etkileşime girdiğini anlamak, öğretmenler arasındaki iş birliğini güçlendirebilir ve bu da iş performansını olumlu yönde etkileyebilir. Bu bağlamda, dijital teknolojilerin sağladığı olanakların, öğretmenler arasında bilgi paylaşımını artırma, dijital koordinasyonu iyileştirme ve iletişimi güçlendirme potansiyeli vurgulanabilir. Kurumsal sosyal medyanın dijital çalışmada dış ve iç iletişimi iyileştirerek dijital bilgi paylaşımını artırdığını bulmuştur. Bununla birlikte, dijital teknolojiler, e-posta, anlık iletişim, kurumsal sosyal ağ teknolojisi ve iş birliği araçları gibi, çalışanlar arasında iletişimi kolaylaştırır ve mesaj şeffaflığını sağlar. İyileştirilmiş

iletişim, daha iyi bilgi paylaşımına yol açabilir ve bu da iş performansını artırabilir (Pangil ve Chan, 2014; Lepore vd., 2021).

Pratik açıdan, bu araştırma, dijital teknoloji destekli bilgi paylaşımının bireylerin iş performansına etkilerini zamanında inceleyerek önemli bir katkı sağlamaktadır. COVID-19 pandemisi, birçok çalışanın istemeden dijital teknolojilerin yaygın olarak benimsendiği dağınık bir çalışma ortamında faaliyet göstermek zorunda kaldığı benzersiz bir bağlam oluşturmuştur (Tønnessen vd., 2021). Bu durum, dijital teknolojilerin kullanımının iş performansını nasıl artırabileceğini ve bu teknoloji destekli bilgi paylaşımının iş performansı üzerindeki etkilerini anlamının aciliyetini ortaya koymaktadır (De vd., 2020; Wang vd., 2020). Bu, dijital teknoloji destekli bilgi paylaşımının ve iş performansı üzerindeki etkilerinin daha iyi anlaşılmasının zamanında gerektiğini göstermektedir. Bu anlayış, özellikle COVID-19 sonrası dönemde dijital teknolojilerin dağınık bir çalışma ortamında kullanımının "yeni normal" bir çalışma biçimi haline geldiği bir dönemde, organizasyonların en iyi iş performansı elde etme çabaları için önemlidir (Richter, 2020). Ayrıca, bu çalışma, bireyleri organizasyonlardaki bilgi paylaşımı için dijital teknolojilerin benimsenmesine yönelik uygun strateji ve politikaların geliştirilmesinde pratik bir öneme sahiptir (Trabucchi vd., 2020). Özellikle, sosyal medya platformlarından (Facebook, LinkedIn, Instagram) başlayarak, dijital platformlara (web günlükleri, Zoom, Microsoft Teams, Skype) ve büyük veri ile evrimii kaynaklara kadar çeşitli dijital teknolojilerin bütünsel bir şekilde kullanılması, çalışanları dijital çalışmada daha iyi koordinasyon ve iletişim kurmaya teşvik etmek için organizasyonlarda uygulanmalıdır. Bu yaklaşım, bireylerin iş performansını artırabilir ve organizasyonlar için rekabet avantajı sağlayabilir. Eğitim sektörü açısından değerlendirdiğimizde, bu bulgular öğretmenlere dijital teknolojileri daha etkili bir şekilde entegre etmeleri ve öğrencilerle etkileşimlerini artırmaları konusunda rehberlik sağlayabilir.

7.2. Araştırmanın Kısıtları ve Gelecek Araştırmalar için neriler

Bu araştırma, dijital teknolojilerin dijital bilgi paylaşımını, koordinasyonu ve iletişim süreçlerini geliştirmek amacıyla nasıl kullanılabileceğini ve bu girişimin iş performansını nasıl artırabileceğini incelemektedir. İlgili literatürün detaylı bir gözden geçirilmesine dayanarak, araştırma için bir model geliştirilmiştir. Bu model daha sonra

özel okullarda aktif olarak görev yapan öğretmenler aracılığıyla toplanan anket verileri üzerinde Kısmi Kareler Yöntemi (PLS) ile test edilip doğrulanmıştır. Çalışma, dijital teknolojinin geliştirilmiş koordinasyon ve iletişimin dijital bilgi paylaşımı üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını göstermektedir. Ancak, dijital teknoloji destekli koordinasyonun dijital bilgi paylaşımı üzerinde önemli bir etkisi olduğunu ve dijital bilgi paylaşımının da iş performansı üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu ortaya koymaktadır. Dahası, çalışma, geliştirilmiş dijital iletişim ve dijital bilgi paylaşımının bireylerin organizasyonlardaki iş performansını artırabileceğini göstermektedir.

Bu çalışma, dijital teknolojilerin dijital bilgi paylaşımını, koordinasyonu ve iletişimi geliştirmek amacıyla organizasyonlardaki dijitalleşmiş çalışma ortamlarındaki iş performansını daha iyi anlamak için bir ilk adımdır. Doğrulanmış model, dijital teknolojilerin dijital bilgi paylaşımını ve dijital koordinasyon ile dijital iletişim süreçlerini organizasyonlarda nasıl etkilediğini daha derinlemesine incelemek için bir temel olarak kullanılabilir, bu da daha iyi iş performansını destekler. Bu çalışmanın belirli sınırlamaları bulunmakta ve gelecekteki araştırmalara yönelik önerilere işaret etmektedir. Ancak, bu araştırma dijital koordinasyon ile dijital iletişim arasındaki etkileşimi daha iyi anlamak adına daha fazla araştırma ihtiyacını ortaya koymaktadır. İki faktör arasındaki ilişkiyi derinlemesine inceleyen gelecek çalışmalar, eğitimde daha etkili stratejilerin geliştirilmesine katkı sağlayabilir. Dijital koordinasyon ile dijital iletişimin birleşimindeki zayıf etkinin nedeni, bir dizi faktörden kaynaklanabilir. Bilgi eksikliği, iletişim kanallarındaki zayıflıklar, organizasyonel yapının karmaşıklığı, liderlik eksikliği, teknolojik kısıtlamalar, çatışmalar ve eğitim eksikliği gibi etkenler, bu zayıflığın altında yatan sebepleri oluşturabilir. Bu faktörlerin bir araya gelmesi, çalışanlar arasındaki etkileşimi, bilgi akışını ve iş birliğini olumsuz etkileyebilir. Dijital koordinasyon ile iletişimdeki zayıflıklar, iş süreçlerinde aksamalara, verimlilik kayıplarına ve organizasyonun hedeflerine ulaşma sürecinde engellere yol açabilir. Bu alandaki iyileştirmeler daha fazla analiz gerektirmektedir. Dijital koordinasyon ile iletişimdeki zayıflıkları düzeltmek için organizasyon içinde etkili çözümler uygulanabilir. Bunun için öncelikle açık ve etkili iletişimi teşvik edecek farklı kanallar oluşturulmalıdır. Liderlik becerileri, liderlere yönelik eğitimlerle geliştirilmeli ve bu liderler, dijital koordinasyonu artırmak için stratejiler belirlemelidir. Teknolojik altyapı, iş süreçlerini kolaylaştırarak dijital iletişimi güçlendirebilir, bu nedenle gelişmiş teknolojik araçlar ve sistemler

değerlendirilmelidir. Çalışanlara dijital iletişim becerilerini geliştirmeleri için eğitimler verilmeli ve organizasyon içindeki değişikliklere adaptasyonu desteklemek adına sürekli eğitim programları düzenlenmelidir. Bunun yanı sıra, çalışanlardan gelen geribildirimleri değerlendirmek ve sürekli iyileştirmeler yapmak için etkili bir geribildirim mekanizması kurulmalıdır. Bu öneriler, organizasyon içindeki dijital koordinasyon ile iletişim zayıflıklarını aşmak için kapsamlı bir yaklaşım sunmaktadır.

Öğretmenler arasındaki dijital iletişim ve koordinasyonu güçlendirmek, eğitimde kaliteyi artırmak adına kritik bir öneme sahiptir. Dijital iletişimi güçlendirmek için eğitim programları aracılığıyla öğretmenlere dijital iletişim becerilerini geliştirebilecekleri kurslar sunmak. Dijital iletişim araçlarına daha fazla erişimi sağlamak ve öğretmenlerin bu araçları etkili bir şekilde kullanmalarını desteklemek. Online platformlarda iş birliği ve paylaşımı teşvik eden etkileşimli araçlar sağlamak. Dijital koordinasyonu ve ekipler arası etkileşimi artırmak için düzenli toplantılar ve koordinasyon oturumları düzenlemek. Ortak projeler ve görevler için dijital iş birliği araçlarını kullanmak. İhtiyaç duyulan bilgilerin hızlı ve etkili bir şekilde paylaşılmasını sağlayan sistemleri uygulamak. Liderlik eğitim programları düzenleyerek okul yöneticilerinin dijital liderlik becerilerini geliştirmelerine destek olmak. Öğretmenlere dijital öğretim yöntemleri konusunda sürekli eğitim imkanları sağlamak. Dijital güvenlik ve etik konularında farkındalığı artırmak için eğitim programları düzenlemek. Okullardaki teknolojik altyapıyı güçlendirmek için yatırımlar yapmak. Eğitim için kullanılan yazılımları ve uygulamaları güncel tutmak ve öğretmenlere kullanım konusunda destek sağlamak. Uygun güvenlik önlemleri alarak öğrenci ve öğretmenlerin dijital ortamda güvende olmalarını sağlamak. Bu önerilerin hayata geçirilmesi, eğitim sisteminin daha etkili ve verimli bir şekilde işlemesine katkı sağlayabilir. Bu kapsamlı araştırma, öğretmenler arasındaki dijital iletişim, koordinasyon ve dijital bilgi paylaşımı etkileşimlerini ele alarak eğitim iş performanslarına olan etkilerini derinlemesine incelemiştir.

Gelecekteki araştırmalar için bir dizi öneri bulunmaktadır. İlk olarak, farklı bağlamlarda benzer analizler yaparak çalışmamızın genel geçerliliğini artırabiliriz. Bu, eğitim seviyeleri, kültürler veya coğrafi bölgeler gibi çeşitli bağlamlarda çalışmalar yaparak gerçekleştirilebilir. İkinci olarak, dijital iletişim ve dijital koordinasyonun uzun dönemli etkilerini değerlendirmek adına zaman içindeki değişiklikleri daha iyi anlamak için longitudinal bir araştırma tasarımı kullanılabilir. Üçüncü olarak, diğer

potansiyel etkileyen değişkenleri içeren daha kapsamlı bir analiz yapabiliriz. Örneğin, ğretmen motivasyonu, ğrenci katılımı gibi faktörlerin, dijital iletişim ve koordinasyon üzerindeki etkilerini daha yakından inceleyebiliriz. Diğer taraftan, eğitim teknolojilerindeki hızlı değişimleri ve bu teknolojilerin dijital iletişim ve koordinasyon üzerindeki etkilerini daha yakından inceleyebiliriz. Bu, gelecekteki eğitim ortamlarının nasıl şekillenebileceği konusunda daha fazla anlayış sağlayabilir. Daha fazla katılımcı ile gerçekleştirilen çalışmalar, elde edilen bulguların güvenilirliğini artırabilir. Tüm bu öneriler, gelecekteki araştırmaların bu alandaki bilgiyi artırarak daha kapsamlı sonuçlar elde etmelerine yardımcı olabilir.



KAYNAKLAR

Abdelwhab Ali, A., Panneer selvam, D. D. D., Paris, L., & Gunasekaran, A. (2019). Key factors influencing knowledge sharing practices and its relationship with organizational performance within the oil and gas industry. *Journal of Knowledge Management*, 23(9), 1806-1837.

Acar M., İntepe A.S. (2017), “Örgütlerde Koordinasyon ve İş birliği”, S. Özdemir, N. Cemaloğlu (der.), Örgütsel Davranış ve Yönetimi içinde, Ankara: PEGEM Akademi, 227-247.

Ahmed, Y. A., Ahmad, M. N., Ahmad, N., & Zakaria, N. H. (2019). Social media for knowledge-sharing: A systematic literature review. *Telematics and Informatics*, 37, 72-112.

Akın, U. (2004). *Metropolitan Kent Yönetiminde İletişim ve Eşgüdümün Bilişim Teknolojileri Işığında Değerlendirilmesi: İstanbul Örneği* (Doctoral dissertation, Fen Bilimleri Enstitüsü).

Aktan, C. C., & Vural, İ. Y. (2005). Bilgi çağında bilginin yönetimi. *Bilgi Çağı Bilgi Yönetimi ve Bilgi Sistemleri*, 101-120.

Al Nahyan, M. T., Sohal, A., Hawas, Y., & Fildes, B. (2019). Communication, coordination, decision-making and knowledge-sharing: a case study in construction management. *Journal of Knowledge Management*, 23(9), 1764-1781.

Alsharo, M., Gregg, D., & Ramirez, R. (2017). Virtual team effectiveness: The role of knowledge sharing and trust. *Information & Management*, 54(4), 479-490.

An, X., Bai, W., Deng, H., Sun, S., Zhong, W., & Dong, Y. (2017). A knowledge management framework for effective integration of national archives resources in China. *Journal of Documentation*, 73(1), 18-34.

Atak, M. (2011). Örgütsel bilginin yönetimi ve öğrenen organizasyon yazınındaki yeri. *İş Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(2), 155-176.

Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*, 1. Basım. Kariyer yayınları.

Becerra, M., Lunnan, R., & Huemer, L. (2008). Trustworthiness, risk, and the transfer of tacit and explicit knowledge between alliance partners. *Journal of Management Studies*, 45(4), 691-713.

Berlo, D. K. (1977). Communication as process: Review and commentary. *Annals of the International Communication Association*, 1(1), 11-27.

Bertolino, M., Truxillo, D. M., & Fraccaroli, F. (2013). Age effects on perceived personality and job performance. *Journal of Managerial Psychology*, 28(7/8), 867-885.

Bjedov, T., Madiès, T., and Villeval, M. C. (2016). Communication And Coordination In A Two-Stage Game. *Economic Inquiry*, 54(3), 1519-1540.

Bock, Gee-Woo ve Kim, Young-Gul; “Breaking the Myths of Rewards: An Exploratory Study of Attitudes about Knowledge Sharing”, Pacific Asia Conference on Information Systems, 2001.

Bouckaert, G., Peters, B. G., Verhoest, K., Bouckaert, G., Peters, B. G., & Verhoest, K. (2010). Resources, mechanisms and instruments for coordination. *The Coordination of Public Sector Organizations: Shifting Patterns of Public Management*, 34-66.

Brannick, M. T., Prince, A., Prince, C., & Salas, E. (1995). The measurement of team process. *Human Factors*, 37(3), 641-651.

Bursalıoğlu, Z. (2013). *Eğitimde Yapı ve Davranış*, 18. Basım, Ankara: Pegem Yayınları

Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, (32), 470–483.

Cardoso, O. D. O. (2006). Comunicação empresarial versus comunicação organizacional: novos desafios teóricos. *Revista de Administração Pública*, 40, 1123-1144.

Carlo simulation study and an electronic-mail emotion/adoption study. *Information Systems Research*, 14(2), 189-217.

Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. *Modern Methods for Business Research*, 295(2), 295-336.

Chin, W. W., Marcolin, B. L., & Newsted, P. R. (2003). A partial least squares latent variable modeling approach for measuring interaction effects: Results from a Monte

Cho, T. (2011). *Knowledge management capabilities and organizational performance: An investigation into the effects of knowledge infrastructure and processes on organizational performance*. University of Illinois at Urbana-Champaign.

Chow, W. S., & Chan, L. S. (2008). Social network, social trust and shared goals in organizational knowledge sharing. *Information & Management*, 45(7), 458-465.

Cohen, J. (2013). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Academic press.

Connelly, C. E., & Kelloway, E. K. (2003). Predictors of employees' perceptions of knowledge sharing cultures. *Leadership & Organization Development Journal*, 24(5), 294-301.

Cordes, S. (2016). Virtual team learning: The role of collaboration process and technology affordance in team decision making. *Knowledge Management & E-Learning*, 8(4), 602.

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.

Cui, X., Huo, B., Lei, Y. and Zhou, Q. (2019), "The influence of team social media usage on individual knowledge sharing and job performance from a cross-level perspective", *International Journal of Operations & Production Management*, 40(5). 553-573.

Cüceloğlu, D., & İnsana, Y. İ. (1997). "*İnsan ve Davranışı*", 44. Basım. Remzi Kitabevi. İstanbul

Davenport, T. H., Prusak, L., & Günay, G. (2001). *İş dünyasında bilgi yönetimi: Kuruluşlar ellerindeki bilgiyi nasıl yönetirler*. Rota.

Davis, K. (1988). *İşletmede İnsan Davranışı-Örgütsel Davranış*, Çev, Kemal Tosun. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını, İstanbul.

De Long, D. W., & Fahey, L. (2000). Diagnosing cultural barriers to knowledge management. *Academy of Management Perspectives*, 14(4), 113-127.

Demiray, U. (2008). Etkili iletişim. *Pegem Akademi*, 9. Baskı. Ankara.

Demirbag, M., Tatoglu, E., Tekinkus, M., & Zaim, S. (2006). An analysis of the relationship between TQM implementation and organizational performance: evidence from Turkish SMEs. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 17(6), 829-847.

Demirel, Y., & Seçkin, Ö. G. Z. (2008). Bilgi ve bilgi paylaşımının yenilikçilik üzerine etkileri. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1), 189-202.

Demirel, Y., Seçkin, Z., & Özçınar, M. F. (2011). Örgütsel İletişim ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(2), 33-47.

Deng, H., Duan, S. X., & Luo, F. (2020). Critical determinants for electronic market adoption: Evidence from Australian small-and medium-sized enterprises. *Journal of Enterprise Information Management*, 33(2), 335-352.

Dicle, Ü. (1974). Bir yönetim aracı olarak örgütsel haberleşme. *Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları*, Ankara.

Dökmen, Ü. (2004). İletişim Çatışmaları ve Empati, 1. Basım. İstanbul: Sistem Yayıncılık ve Mat. Sanayi Ticaret AŞ.

Duan, S. X., & Deng, H. (2021). Hybrid analysis for understanding contact tracing apps adoption. *Industrial Management & Data Systems*, 121(7), 1599-1616.

Duan, S., Wibowo, S., & Deng, H. (2020). An integrated framework for understanding digital work in organizations. *Proceedings of Australasian Conference on Information Systems (ACIS 2020)*, Wellington, New Zealand.

Durna, U., & Demirel, Y. (2008). Bilgi yönetiminde bilgiyi anlamak. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (30), 129-156.

Ellison, N. B., Gibbs, J. L., & Weber, M. S. (2015). The use of enterprise social network sites for knowledge sharing in distributed organizations: The role of organizational affordances. *American Behavioral Scientist*, 59(1), 103-123.

Eren, E. (2004). Küresel stratejiler ve stratejik iş birlikleri. C. T. Gürsoy (Ed.), Prof. Dr. Zeyyat Hatiboğlu'na Armağan içinde (121-146 ss.). İstanbul: Lebib Yalkın Yayınları.

Fayers, P. M., & Machin, D. (2013). *Quality of life: the assessment, analysis and interpretation of patient-reported outcomes*. John Wiley & Sons.

Fornell, C., & Bookstein, F. L. (1982). Two structural equation models: LISREL and PLS applied to consumer exit-voice theory. *Journal of Marketing Research*, 19(4), 440-452.

Geçikli, F., Serçeoğlu, N., & Üst Can, Çağla. (2011). Örgüt içi iletişim ve iletişim tatmini konaklama işletmelerinde bir uygulama. *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, (33), 163-184.

Gorman, J. C. (2014). Team coordination and dynamics: two central issues. *Current Directions in Psychological Science*, 23(5), 355-360.

Goswami, A. K., & Agrawal, R. K. (2018). A reflection on knowledge sharing research: patterns and trends. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 48(3), 352-372.

Gurteen, D. (1999). Creating a knowledge sharing culture. *Knowledge Management Magazine*, 2(5), 1-4.

Gülseçen, S. (2014). Bir değer olarak bilgi ve bilginin yönetimi. *Türk Kütüphaneciliği*, 28(1), 62-68.

Gürüz D. ve Yaylacı Özdemir G. (2004), İletişimci Gözüyle İnsan Kaynakları Yönetimi. MediaCat Yayınevi, İstanbul.

Hau, Y. S., Kim, B., Lee, H., & Kim, Y. G. (2013). The effects of individual motivations and social capital on employees' tacit and explicit knowledge sharing intentions. *International Journal of Information Management*, 33(2), 356-366.

Holste, J. S., & Fields, D. (2010). Trust and tacit knowledge sharing and use. *Journal of Knowledge Management*, 14(1), 128-140.

Hu, L., & Randel, A. E. (2014). Knowledge sharing in teams: Social capital, extrinsic incentives, and team innovation. *Group & Organization Management*, 39(2), 213-243.

Ipe, M. (2003). Knowledge sharing in organizations: A conceptual framework. *Human Resource Development Review*, 2(4), 337-359.

Işık, M. (2018). Bilgi Paylaşımını Etkileyen Faktörler ve Bilgi Paylaşım Sürecinin Yenilikçi İş Davranışına Etkisi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (17. UİK Özel Sayısı), 641-656.

Janssen, O., & Van Yperen, N. W. (2004). Employees' goal orientations, the quality of leader-member exchange, and the outcomes of job performance and job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 47(3), 368-384.

Karcioğlu, F., & Esat, Kurt. (2009). Örgütsel İletişimin Etkinliği Açısından Kurumsal Bloglar ve Birkaç Kurumsal Blogun İncelenmesi. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(21), 49-63.

Kiper, M. (2004). Teknoloji transfer mekanizmaları ve bu kapsamda üniversite–sanayi iş birliği. *Teknoloji*, 59-122.

Kleinbaum, A. M., Stuart, T., & Tushman, M. (2008). Communication (and coordination?) in a modern, complex organization. *Harvard Business School Entrepreneurial Management Working Paper*, (09-004).

Kocabaş, F. (2005). Değişime uyum sürecinde iç ve dış örgütsel iletişim çabalarının entegrasyonu gerekliliği. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(13), 247-252.

Kossek, E. E., Lautsch, B. A., & Eaton, S. C. (2006). Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work–family effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 68(2), 347-367.

Köseoğlu, M. A., Gider, Ö., & Ocak, S. (2011). Bilgi paylaşımı tutumunu etkileyen faktörler nelerdir? Bir kamu hastanesi örneği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(1), 215-243.

Kulaklı, A. (2005). Yeni ürün geliştirme sürecinde bilgi paylaşımının önemi ve bir uygulama. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*, 4(8), 99-114.

Kulaklı, A., & Birgün, S. (2011). Müşteri merkezli operasyonel bilgi yönetimi için veri yönetiminin ölçülmesi. *İTÜDERGİSİ/b*, 2(1).

Kutanis, R., & Mercan, N. (2015). Bilgi paylaşımı davranışlarının örgüt kültürüyle ilişkisine yönelik bir araştırma. *İş ve İnsan Dergisi*, 2(2), 147-155.

Kwahk, K. Y., & Park, D. H. (2016). The effects of network sharing on knowledge-sharing activities and job performance in enterprise social media environments. *Computers in Human Behavior*, 55, 826-839.

Kwayu, S., Abubakre, M., & Lal, B. (2021). The influence of informal social media practices on knowledge sharing and work processes within organizations. *International Journal of Information Management*, 58, 102280.

Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2011). Yönetim bilişim sistemleri. Çeviri Editörü: Prof. Dr. Uğur Yozgat) Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2015). Management Information Systems, 12. bs.

Lee, S., Park, J. G., & Lee, J. (2015). Explaining knowledge sharing with social capital theory in information systems development projects. *Industrial Management & Data Systems*, 115(5), 883-900.

Leonard, N., & Insch, G. S. (2005). Tacit knowledge in academia: A proposed model and measurement scale. *The Journal of psychology*, 139(6), 495-512.

Lepore, D., Dubbini, S., Micozzi, A., & Spigarelli, F. (2021). Knowledge sharing opportunities for Industry 4.0 firms. *Journal of the Knowledge Economy*, 1-20.

Lin, H. F. (2007). Knowledge sharing and firm innovation capability: an empirical study. *International Journal of Manpower*, 28(3/4), 315-332.

Lindsjörn, Y., Sjöberg, D. I., Dingsøyr, T., Bergersen, G. R., & Dybå, T. (2016). Teamwork quality and project success in software development: A survey of agile development teams. *Journal of Systems and Software*, 122, 274-286.

Ma, W. W., & Chan, A. (2014). Knowledge sharing and social media: Altruism, perceived online attachment motivation, and perceived online relationship commitment. *Computers in Human Behavior*, 39, 51-58.

Nakip, M. (2003). Pazarlama araştırmaları teknikler ve (SPSS destekli) uygulamalar, Seçkin Yayıncılık, 1. Baskı, Ankara.

Nguyen, T. H., Nguyen, N. D., & Tran, B. V. (2021). Impacts of organizational factors on work motivation and job performance: Evidence from SMEs in Vietnam. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(10), 285-295.

Nonaka, I., Krogh, G. V., & Ichijo, K. (2002). Bilginin üretimi. *Dışbank Kitapları, Çeviren: Günhan Günay, İstanbul.*

Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory: 2d Ed.* McGraw-Hill.

Odabaş, H. (2009). Örgütlerde Enformasyon–Bilgi Yönetimi ve Süreci/Information–Knowledge Management and Process in Organizations. In *Tülin Aren Armağanı* (pp. 177-188). Pamuk Yayıncılık.

O'Hair, D., Friedrich, G. W., & Dixon, L. D. (2005). *Strategic communication in business and the professions* (5th Edition). Boston: Houghton Mifflin Company.

Ollo-López, A., Goñi-Legaz, S., & Erro-Garcés, A. (2021). Home-based telework: usefulness and facilitators. *International Journal of Manpower*, 42(4), 644-660.

Osifo, C. (2012). Organization and Coordination: An Intra-and Inter Performance Perspective. In *Proceedings of The University of Vaasa*. 3(5), 124.

Ozankaya, Ö. (1975). *Toplumbilim terimleri sözlüğü* (Vol. 415). Türk Dil Kurumu Yayınları.

Öksüz, E., & Ulağlı, S. (2021). Örgüt İçi İletişimin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Türkiye'deki Bankacılık Sektörü Üzerinde Bir Araştırma. *TroyAcademy*, 6(1), 311-330.

Paksoy, M. (1996). Örgütsel İletişim, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları No: 964 Açıköğretim Fakültesi Yayınları No: 533. Eskişehir-1996.

Pandey, N., & Pal, A. (2020). Impact of digital surge during Covid-19 pandemic: A viewpoint on research and practice. *International Journal of Information Management*, 55, 102171.

Pangil, F., & Moi Chan, J. (2014). The mediating effect of knowledge sharing on the relationship between trust and virtual team effectiveness. *Journal of Knowledge Management*, 18(1), 92-106.

Pehlivan, K. B. (2005). Öğretmen adaylarının iletişim becerisi algıları üzerine bir çalışma. *İlköğretim Online*, 4(2), 17-23.

Peng, D. X., & Lai, F. (2012). Using partial least squares in operations management research: A practical guideline and summary of past research. *Journal of Operations Management*, 30(6), 467-480.

Peters, B. G. (1998). Managing horizontal government. *Public Administration*, 76((2)), 295-311.

Petrucci, T. (2013). *The Relationship Among Incivility, Tacit Knowledge Sharing, Trust, and Affective Organizational Commitment*. Regent University.

Podrug, N., Filipović, D., & Kovač, M. (2017). Knowledge sharing and firm innovation capability in Croatian ICT companies. *International Journal of Manpower*, 38(4), 632-644.

Reychav, I., & Weisberg, J. (2010). Bridging intention and behavior of knowledge sharing. *Journal of knowledge management*, 14(2), 285-300.

Roberts, J. (2000). From know-how to show-how? Questioning the role of information and communication technologies in knowledge transfer. *Technology Analysis & Strategic Management*, 12(4), 429-443.

Schramm, W. (1971). "İnsanlar arasındaki iletişimin doğası" Wılbur Schramm. *Kitle İletişiminin Etkileri Süreci/Rev. ed. Witbur Schramm ve Donald F. Roberts.-Urbana*, 15-26.

Seonghee, K., & Boryung, J. (2008). An analysis of faculty perceptions: Attitudes toward knowledge sharing and collaboration in an academic institution. *Library & Information Science Research*, 30(4), 282-290.

Singh, S. K., Mazzucchelli, A., Vessal, S. R., & Solidoro, A. (2021). Knowledge-based HRM practices and innovation performance: Role of social capital and knowledge sharing. *Journal of International Management*, 27(1), 100830.

Smith, A., & Anderson, M. (2018). Social media use in 2018.

Stachová, K., Stacho, Z., Cagánová, D., & Stareček, A. (2020). Use of digital technologies for intensifying knowledge sharing. *Applied Sciences*, 10(12), 4281.

Swanson, E., Kim, S., Lee, S. M., Yang, J. J., & Lee, Y. K. (2020). The effect of leader competencies on knowledge sharing and job performance: Social capital theory. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 42, 88-96.

Şahin, D., & Anlıak, Ş. (2008). Okul Öncesi Çocuklarının Öğretmenleriyle Kurdukları İlişkiyi Algılama Biçimleri. *Journal of Educational Sciences & Practices*, 7(14).

Şahin, S., & Aygölü, Ü. (2012, April). Partial-decode-and-forward strategy with limited feedback for two way relay channels. In *2012 20th Signal Processing and Communications Applications Conference (SIU)* (pp. 1-4). IEEE.

Şişman, M. (2012). Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi. (No Title).

Tannenbaum, S. I., Beard, R. L., & Salas, E. (1992). Team building and its influence on team effectiveness: An examination of conceptual and empirical developments. In *Advances in psychology* (Vol. 82, pp. 117-153). North-Holland.

Tanrıöver, O., & Kirli, S. (2015). Global Köy ve Kültürel Emperyalizm: Küreselleşme Bağlamında Enformasyon Topluma Bakış. *Intermedia International E-journal*, 2(1), 133-142.

Taymaz, H. (2011). Okul yönetimi (10. Baskı). *Ankara: Pegem Akademi*.

Theodorson, G. A., & Theodorson, A. G. (1969). A modern dictionary of sociology.

Tønnessen, Ø., Dhir, A., & Flåten, B. T. (2021). Digital knowledge sharing and creative performance: Work from home during the COVID-19 pandemic. *Technological Forecasting and Social Change*, 170, 120866.

Torrington, D. Ve Hall, L. (1987) *Personel management a new approach*, Prentice Hall, UK

Tseng, S. M., & Huang, J. S. (2011). The correlation between Wikipedia and knowledge sharing on job performance. *Expert Systems with Applications*, 38(5), 6118-6124.

Tuncer, A., ve Tuncer, M. (2015). Örgüt içi iletişimde iş tatminini etkileyen boyutların analizi: Çokuluslu ve ulusal ölçekli örgütler üzerinden karşılaştırmalı bir değerlendirme. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 10(38), 6488-6498.

Turgut, E., & Beğenirbaş, M. (2013). Çalışanların yenilikçi davranışları üzerinde sosyal sermaye ve yenilikçi iklimin rolü: Sağlık sektöründe bir araştırma. *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, 23(2), 101-124.

Türk, M. S. (2019). Örgüt İçi İletişim ve Kriz Yönetimi. *Erişim adresi: https://www.academia.edu/download/51080548/ORGUTSEL_ILETISIM_VE_KRIZ_YONETIMI.Pdf*.

Türkmen, İ. (2000). *Yöneticiler için etken iletişim modeli*. Milli Prodüktivite Merkezi.

Uğurlu, Ö. Y. (2016). Sosyal sermaye ve iş performansı arasındaki ilişkide örtülü bilgi paylaşımı davranışının aracılık etkisi: sigortacılık sektöründe bir araştırma. *Dokuz Eylul University Journal of Graduate School of Social Sciences*, 18(1).

Usluata, A. (1995). İletişim, İletişim Yayınları, Yeni Yüzyıl Kitaplığı. Cep Üniversitesi, İstanbul.

Ünüvar, Ş., & Bilge, A. F. (2009). Örgüt içi iletişimin konaklama işletmelerindeki etkinliği: Örnek bir alan araştırması. *Journal of Azerbaijani Studies*, 12, 55-72.

Vinzi, V. E., Trinchera, L., & Amato, S. (2010). PLS path modeling: from foundations to recent developments and open issues for model assessment and improvement. *Handbook of partial least squares: Concepts, methods and applications*, 47-82.

Waizenegger, L., McKenna, B., Cai, W., & Bendz, T. (2020). An affordance perspective of team collaboration and enforced working from home during COVID-19. *European Journal of Information Systems*, 29(4), 429-442.

Wang, B., Schlagwein, D., Cecez-Kecmanovic, D., & Cahalane, M. C. (2020). Beyond the factory paradigm: Digital nomadism and the digital future (s) of knowledge work post-COVID-19. *Journal of the Association for Information Systems*, 21(6), 10.

Wang, Z., & Wang, N. (2012). Knowledge sharing, innovation and firm performance. *Expert Systems with Applications*, 39(10), 8899-8908.

Weick, K. E. (1979). *The Social Psychology of Organizing* (Reading MA: Addison-Westley, 1st.

Wold, H. (1966). Estimation of principal components and related models by iterative least squares. *Multivariate Analysis*, 391-420.

Wong, C. Y., Wong, C. W., & Boon-itt, S. (2017). Do arcs of integration differ across industries? Methodology extension and empirical evidence from Thailand. *International Journal of Production Economics*, 183, 223-234.

Wu, W. P. (2008). Dimensions of social capital and firm competitiveness improvement: The mediating role of information sharing. *Journal of management studies*, 45(1), 122-146.

Yang, X., Ye, H. J., & Wang, X. (2021). Social media use and work efficiency: Insights from the theory of communication visibility. *Information & Management*, 58(4), 103462.

Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.

Yayla, O.T. (2017). Analogtan dijital iletişim teknolojilerinin gelişimi: sosyal medya ve sosyal değişim. *Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.

Yuan, Y. C., Zhao, X., Liao, Q., & Chi, C. (2013). The use of different information and communication technologies to support knowledge sharing in organizations: From e-mail to micro-blogging. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 64(8), 1659-1670.

Yücel, Ü. A., & Ergün, E. (2015). Çevrimiçi öğrenme ortamlarında bilgi paylaşma davranışı ölçeği'nin türkçe uyarlaması: bir geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Başkent University Journal of Education*, 2(2), 219-228.

Yüksel, A. H. (2011). “İletişimin Tanımı ve Temel Bileşenleri”. Uğur Demiray (Ed.), *Etkili İletişim* (S.1-43). Ankara: Pegem A. Yayıncılık.

Zıllıoğlu, M. (2014). İletişim nedir, 5. Baskı. Cem Yayınevi. İstanbul.

ÖZGEÇMİŞ

Banu GÜNDÖĞAN, lisans eğitimini 2002 yılında İstanbul Üniversitesi Fen Fakültesi Fizik Bölümü/Nükleer Fizik Anabilim Dalı'nda, Tezsiz Yüksek Lisans eğitimini 2007 yılına İstanbul Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesinde tamamladı. 2004-2016 yılları arasında Final Dergisi Dershaneleri'nde Fizik Öğretmenliği ve Soru Yazarlığı yaptı. 2016'dan 2018'e kadar Sultanbeyli Turhan Feyzioğlu Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi'nde Fizik Öğretmeni olarak görev aldı ve TÜBİTAK 4006 Projeleri Bilim Fuarı Yürütücüsü olarak çalıştı. 2018-2019 proje okulu olan Gülizar Zeki Obdan Anadolu Lisesi'nde Fizik Öğretmeni olarak görev yaptı. 2019 yılından itibaren Pendik Anadolu Lisesi'nde Okul Müdür Yardımcısı ve Uzman Fizik Öğretmeni olarak görev yapmaktadır. Ayrıca, 2020'den itibaren Gebze Teknik Üniversitesi İşletme Fakültesi'nde Strateji Bilimi Anabilim Dalı'nda Tezli Yüksek Lisans eğitime devam etmektedir. Tüm bu süreç boyunca birçok TÜBİTAK projesinde yer aldı ve başarıyla yönetti.

TEZ METNİNDEN TÜRETİLEN YAYINLAR/SUNUMLAR

İnce H. & Gundogan B., (2024), “İş Ortamında Dijital Bilgi Paylaşımı, İletişim ve Koordinasyon ile İş Performansı Arasındaki İlişki: Eğitim Sektöründe Bir Araştırma”, UBAK Uluslararası Kongre ve Konferanslar Platformu 3. Ulusal Bilimsel Araştırmalar Kongresi, 27-28 Ocak 2024, Ankara.



EKLER

Ek-1: Araştırma Ölçeği

Değerli Öğretmenlerimiz,

Bu anket formu, Gebze Teknik Üniversitesi İşletme Fakültesi tarafından yürütülen “İş ortamında dijital bilgi paylaşımı iletişim ve koordinasyon ile öğretmen iş performansı arasındaki ilişki” isimli yüksek lisans tez çalışması ile ilgilidir. Bu araştırma tamamen akademik bir çalışma olup, bilimsel bir amaca yöneliktir. Verilecek cevaplarda ilgili bilgiler kesinlikle gizli tutulacak olup, elde edilecek sonuçlar sadece akademik amaçlı kullanılacaktır. Bu nedenle lütfen bu bilimsel araştırmaya katkıda bulunabilmeniz için soruların tamamına cevap vermeniz, tümünü içtenlikle ve samimi olarak cevaplandırması gerekmektedir. İlginiz için teşekkürlerimizi sunar, çalışmalarınızda başarılar dileriz.

2023© Prof. Dr. Hüseyin İNCE
Banu GÜNDOĞAN
Gebze Teknik Üniversitesi, İşletme Fakültesi

DEMOGRAFİK BİLGİLERİNİZ						
Cinsiyetiniz	Erkek ()	Kadın ()				
Yaşınız	18-24 ()	25-32 ()	33-38 ()	39-45 ()	46 -55 ()	56 ve üstü ()
Öğrenim Durumunuz	Lisans ()		Lisansüstü ()		Doktora ()	
Mesleki Unvanınız	Öğretmen ()		Uzman Öğretmen ()		Baş Öğretmen ()	
Mesleki Tecrübeniz	1-5 ()	6-10 ()	11-15 ()	16-20 ()	21 -32 ()	33 ve Üstü ()
Okuldaki Öğrenci Sayısı	50-150 ()	151-250 ()	251-350 ()	351-500 ()	501-1000 ()	1001 ve Üstü ()
Okuldaki Öğretmen Sayısı	25-35 ()	36-50 ()	51-75 ()	76-100 ()	101-125 ()	126 ve üstü ()

İŞ ORTAMINDA DİJİTAL BİLGİ PAYLAŞIMI, İLETİŞİM VE KOORDİNASYON İLE ÖĞRETMEN İŞ PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİŞKİ ANKETİ

Aşağıda iş ortamında dijital bilgi paylaşımı, iletişim, koordinasyon ve karar verme ile ilgili 21 adet ifade bulunmaktadır. Okulunuzda dijital teknolojiler kullanarak yapmış olduğunuz bilgi paylaşımı, iletişim, koordinasyon ve karar verme etkinliklerini içeren ifadeler yer almaktadır. **Lütfen aşağıdaki ifadeleri dikkatlice okuyunuz ve işiniz bağlamında düşünerek verilen derecelendirmeye göre (1=Kesinlikle Katılmıyorum; 2=Katılmıyorum; 3=Kararsızım; 4=Katılıyorum; 5=Kesinlikle Katılıyorum) sizin için en geçerli cevabı işaretleyiniz.**

DİJİTAL KOORDİNASYON					
1. Okulunuzda çalışma faaliyetleri dijital teknolojilerle uyumlu hale getirilmektedir	1	2	3	4	5
2. Okulunuzda çalışma faaliyetleri dijital teknolojilerle koordine edilmektedir	1	2	3	4	5
3. Okulunuzda çalışma faaliyetleri dijital teknolojilerle desteklenmektedir.	1	2	3	4	5
4. Dijital teknolojiler kaygıların ve sorunların dile getirilmesine yardımcı olur.	1	2	3	4	5
DİJİTAL İLETİŞİM					
1. Çalışma arkadaşlarımızla dijital teknoloji yoluyla yoğun iletişim halindeyiz	1	2	3	4	5
2. Ani gelişen toplantılarda, meslektaşlarımla telefon görüşmeleriyle iletişim kurarım.	1	2	3	4	5
3. Meslektaşlarımla dijital teknolojileri kullanarak doğrudan ve kişisel olarak iletişim kurarım	1	2	3	4	5
4. Fikir ve bilgilerimi dijital teknolojiler kullanarak meslektaşlarımla açıkça paylaşıyorum	1	2	3	4	5
5. Meslektaşlarımla olan bilgi akışının açıklığı konusunda pek endişem yoktur.	1	2	3	4	5
DİJİTAL BİLGİ PAYLAŞIMI					
1. Dijital teknolojileri kullanarak bilgiyi meslektaşlarımla düzenli olarak paylaşıyorum	1	2	3	4	5
2. Dijital teknolojileri kullanarak düzenli olarak bilgi ararım	1	2	3	4	5
3. Dijital teknolojileri kullanarak düzenli olarak fikirlerimi açıkça paylaşıyorum	1	2	3	4	5
4. Meslektaşlarım, diğer meslektaşlarımızın bilgilerini kullanma konusunda iyidir	1	2	3	4	5
5. Meslektaşlarımız dijital teknoloji aracılığıyla başkalarına yardım etmeye isteklidir	1	2	3	4	5
6. Meslektaşlarım en iyi fikirlerini saklarlar	1	2	3	4	5
İŞ PERFORMANSI					
Aşağıda iş performansı ile ilgili 5 adet ifade bulunmaktadır. İş performansı bir kişinin işini iyi yapıp yapmadığını belirleyen değerlendirmedir. İş ortamında dijital bilgi paylaşımı, iletişim ve koordinasyonun öğretmen iş performansına etkisi akademik olarak çalışılmaktadır. Lütfen aşağıdaki ifadeleri dikkatlice okuyunuz ve işiniz bağlamında düşünerek verilen derecelendirmeye göre (1=Kesinlikle Katılmıyorum; 2=Katılmıyorum; 3=Kararsızım; 4=Katılıyorum; 5=Kesinlikle Katılıyorum) sizin için en geçerli cevabı işaretleyiniz.					
1. Her zaman iş tanımında belirtilen görevleri yerine getiririm	1	2	3	4	5
2. İşimin tüm resmi performans gereksinimlerini her zaman karşılarım	1	2	3	4	5
3. İşimin gerektirdiği tüm sorumlulukları her zaman yerine getiririm	1	2	3	4	5
4. İşin yapmakla yükümlü olduğum yönlerini asla ihmal etmem	1	2	3	4	5
5. Her zaman temel görevleri yerine getiririm	1	2	3	4	5

Ek-2: İnsan Araştırmaları Etik Kurulu Kararı



T.C.
GEBZE TEKNİK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
İnsan Araştırmaları Etik Kurulu



Sayı : E-43633178-199-127153
Konu : İnsan Araştırmaları Etik Kurulu (Banu
GÜNDOĞAN)

07.11.2023

Sayın Banu GÜNDOĞAN

İlgi : 24.10.2023 tarihli ve E-125654 sayılı yazınız.

İlgi yazıya istinaden yapmış olduğunuz başvuru, Üniversitemiz İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'nun 03.11.2023 tarih ve 2023/16-02 oturum sayılı toplantısında incelenmiş ve değerlendirilmiştir. "İş Ortamında Dijital Bilgi Paylaşımı, İletişim ve Koordinasyon ile İş Performansı Arasındaki İlişki: Eğitim Sektörü Üzerine Bir Çalışma" konulu araştırma kapsamında kullanacağınız belgelerin etik açısından bir sakıncası olmamakla birlikte, tarafınıza iletilen bu yazıyı "Etik Uygunluk" belgesi niteliğinde değerlendirmenizi rica ederim.

Prof.Dr. Mahmut DURMUŞ
Başkan

Ek: İnsan Araştırmaları Etik Kurulu Kararı (1 Adet)

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Doğrulama Kodu :BSU4S8MLTC Pin Kodu :79882

Adres: GEBZE TEKNİK ÜNİVERSİTESİ, İnsan Araştırmaları Etik Kurulu, 41400,

Gebze/KOCAELİ

Telefon: +90 262 605 (10 00) Faks: +90 262 653 84 90

Elektronik Ağ: www.gtu.edu.tr

Belge Takip Adresi : <https://turkiye.gov.tr/ebd?eK=5466&eD=BSU4S8MLTC&eS=127153>

Bilgi için: Seçil CALAP

Unvanı: Raportör

Tel No: 90 262 605 10 50

