

Yöneticilerin E-Liderlik Tutumlarının Çalışanların Örgütsel İletişim Algılarına Etkisi Üzerine Ampirik Bir Uygulama (An Empirical Application on the Effect of Managers' E-Leading Attitudes on Employee's Perceptions of Organizational Communication)

Zeynep ÇOLAK^{ID}^a Mustafa ALPER^{ID}^b

^a Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Çanakkale, Türkiye. zolak.84@gmail.com

^b Milli Eğitim Bakanlığı, Çanakkale, Türkiye. avmkesgin@gmail.com

MAKALE BİLGİSİ

ÖZET

Anahtar Kelimeler:

E-liderlik
Örgütsel iletişim
Hiyerarşik regresyon analizi

Amaç - Dijital teknolojinin gelişimi ile birlikte, kurumlarda teknolojik gelişime uygun olarak yeni bir liderlik tarzı olan e-liderlik uygulanmaya başlanmıştır. Özellikle son yıllarda küresel bir salgın haline gelen Covid-19 ile bu liderlik tarzı daha yaygın hale gelmiştir. Çalışma kapsamında Covid-19 sürecinde yöneticilerin sergiledikleri e-liderlik tutumlarının çalışanların örgütsel iletişim algılarına etkisi ve e-liderlik-örgütsel iletişim arasındaki ilişki için cinsiyet ve çalışılmakta olan sektörün moderatör rolleri analiz edilmiştir.

Gönderilme Tarihi 7 Şubat
2022

Revizyon Tarihi 27 Temmuz
2022

Kabul Tarihi 30 Temmuz
2022

Yöntem - İstanbul'da özel ve kamu sektöründeki 397 beyaz yakalı çalışana anket yapılarak veriler toplanmış ve hiyerarşik regresyon analizi kullanılarak toplanan verilerin analizi gerçekleştirilmiştir. Anketlerden edinilen veriler AMOS 24 ve SPSS 22 programları ile analiz edilmiştir.

Bulgular - Sonuçlar; seçili özellikler ve becerilerin, bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanma niyetinin, kolaylaştırıcı koşulların ve bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanmanın örgütsel iletişimi pozitif etkilediği; cinsiyetin seçili özellikler ve beceriler-örgütsel iletişim ile kolaylaştırıcı koşullar-örgütsel iletişim; çalışılmakta olan sektörün ise seçili özellikler ve beceriler-örgütsel iletişim ile bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanma-örgütsel iletişim arasındaki ilişkilerde moderatör rol oynadığını göstermektedir.

Makale Kategorisi:

Araştırma Makalesi

Tartışma - E-liderlik tutumunun örgütsel iletişime etkisinin incelendiği bu çalışmada, iletişim teknolojilerini kullanmanın örgütsel iletişimi pozitif etkilediği görülmüştür. Literatür incelendiğinde bu iki kavramın birbirleri ile ilişkisine yönelik araştırmanın az olduğu görülmüştür. Bu açıdan söz konusu iki kavramın araştırılmasının faydalı sonuçlar getireceği ve bu konuda yapılacak araştırmalara yol gösterebileceği düşünülmektedir.

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords:

E-leadership
Organizational
communication
Hierarchical regression
analysis

Purpose - With the development of digital technology, a new leadership style, e-leadership, has begun to be implemented in accordance with technology in institutions. Especially with Covid-19, which has become a global epidemic in recent years, this leadership style has become more common. In the light of these facts, within the scope of the study, the effects of the e-leadership attitudes of the managers during the Covid-19 process on the organizational communication perceptions of the employees and the moderator roles of the gender and the working sector were analyzed

Received 7 February 2022

Revised 27 July 2022

Accepted 30 July 2022

Design/methodology/approach - For this purpose, 397 white-collar employees in the private and public sector in Istanbul were made to fill out a questionnaire and the data were analyzed using hierarchical regression analysis.

Findings - Results indicate that; select traits and skills, intention to use ICTs (Information and communication Technologies), facilitating conditions and ICT use positively affect organizational communication. Besides, gender plays a moderating role between the relationships select traits and skills-organizational communication and facilitating conditions-organizational communication; while sector plays a moderating role between the relationships select traits and skills-organizational communication and ICT use-organizational communication.

Article Classification:

Research Article

Discussion - In this study, in which the effect of e-leadership attitude on organizational communication was examined, it was seen that using communication technologies had a positive effect on organizational communication. When the literature is examined, it is seen that there is little research on the relationship between these two concepts. In this respect, it is thought that the research of these two concepts will bring useful results and can guide the researches to be done on this subject.

Önerilen Atıf/Suggested Citation

Çolak, Z., Alper, M. (2022). Yöneticilerin E-Liderlik Tutumlarının Çalışanların Örgütsel İletişim Algılarına Etkisi Üzerine Ampirik Bir Uygulama, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14 (3), 1993-2012.

1. GİRİŞ

Dünya Sağlık Örgütü tarafından pandemi olarak tanımlanan Covid-19 salgını, dünyada sağlık, ekonomi, siyaset ve güvenlik başta olmak üzere birçok yönden sağlam bir tehdit oluşturmuştur. Covid-19 salgını çalışanlar için evden çalışma, liderler için ise çalışanların kontrolü ve denetimi gibi örgütün performansı etkileyecek yönde değişikliklere neden olmuştur. 2020'nin kriz kaynaklı bu durumu, kurumları zorunlu olarak uzaktan çalışmaya teşvik etmiştir (Raišienė vd., 2020:3). Örgütler bu salgın ortamında bir yandan müşterilerinin temel gereksinimlerini karşılamaya çalışırken diğer yandan da çalışanlarının refahını sağlamaya çalışmışlardır. Kriz ortamlarında liderlerden, çeşitli yöntemler kullanarak çalışanların zorlukların üstesinden gelmelerine ve performanslarını artırmalarına yardımcı olmaları beklenmektedir (Dirani vd., 2020:383).

Liderlik, bir kişinin örgütsel hedeflere ulaşmak için liderlik ettiği insanları harekete geçirme veya etkileme yeteneği anlamına gelmektedir. Etkili liderlik, çevresindeki çalışanları belirli bir hedef doğrultusunda birlikte çalışmaya teşvik ve motive eder (Mustajab vd., 2020:488). E-Liderlik ise, gelişen teknoloji ile liderliği birleştiren bir kavram olup, bilgi teknolojileri ve insani özellikler arasındaki bileşenleri düzenleyerek dengeyi sağlamak ile yükümlüdür (Scanga, 2003).

Teknolojinin ve bilginin hızla ilerlemesi, organizasyonlar için birçok kullanım avantajı sağlamaktadır. Organizasyonlarda bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanılması, yönetiminde de verimliliği, etkinliği, şeffaflığı ve hesap verebilirliğini arttırmaktadır (Sofyani, 2016).

Kurumlarda, fiziksel olarak mekânın sınırlı olduğu durumlarda ofiste ve yüz yüze yürütülen işler ve hizmetler, teknoloji tabanlı bir çevrimiçi hizmet sistemine dönüştürülebilir ve bu gibi durumlarla başa çıkabilmek için liderlerin meydana gelen değişiklikler karşısında hızlı düşünceleri ve hareket etmeleri gerekmektedir. Hedeflere ulaşmak, organizasyondaki ana odak noktasıdır. Ancak pratikte hedeflere her zaman sorunsuz bir şekilde ulaşmak mümkün değildir. Özellikle de son yıllarda küresel bir salgın haline gelen Covid-19 ile birlikte organizasyonların çoğu zorluklar yaşamış ve bu da verilen hizmet kalitesinin düşmesine neden olmuştur (Hanggraeni, 2012).

Organizasyondaki çalışanların birbirleriyle kurmuş oldukları bir iletişim şekli olan örgütsel iletişim, organizasyonun çalışma şeklini ve yönetim ile çalışanlar arasındaki uyumu ifade etmektedir. Örgütsel iletişimde hiyerarşiden daha çok karşılıklı bir fikir alışverişi ön plandadır (Tanrıverdi vd., 2010:110). Küreselleşen dünyada Bilgi ve İletişim Teknolojilerinin (BİT) önemi daha da artmakta ve özellikle örgütlerin geleceğe yön vermesi açısından BİT'ler kilit rol üstlenmektedir. Bilgi İletişim Teknolojilerinin etkin kullanımı örgütün kurum içi ve dışı iletişiminde etkisini göstermektedir (Aytekin, 2007:8).

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. E-Liderlik

İnsanlık tarihi kadar eski bir kavram olan liderlik, temel bir insani durum olarak sosyal bir oluşumun olduğu her yerde vardır (Akan, Yıldırım & Yalçın, 2014:399; Hackman & Johnson, 2013). Toplumu oluşturan tüm alt kurumlarda (İş piyasası, işgücü, hükümet, meslekler, azınlık toplulukları, üniversiteler, sosyal oluşumlar vb.) liderlik bir olgu olarak kabul edilmektedir (Gardner, 1990). Liderlik, anlam ve içerik olarak sürekli değişime uğramış bir kavram olup, değişen dünya düzeni ile birlikte liderlik tanımları da değişmiştir. Bu değişimlerin gerçekleşmesinin arkasındaki asıl neden ise toplumsal yaşam içerisinde bireylerin her geçen gün farklı ihtiyaçlarının ortaya çıkmasıdır. Giderek karmaşıklaşan toplumsal hayat ile birlikte, farklı amaçlara sahip kişileri ortak bir amaç etrafında birleştiren liderlerin özelliklerinin sürekli olarak değişmesi ve gelişmesi gerekmektedir (Özkan, 2016:622).

Teknolojinin gelişmesi ile ortaya çıkan sanal iletişim ortamlarında liderlik üzerine literatür henüz çok yenidir (Purvanova & Bono, 2009:348) ve e-liderlik yeni bir liderlik olgusu olarak ortaya çıkmaktadır (Savolainen, 2013). Mevcut araştırmalar, teknolojinin liderliği nasıl etkilediği hakkında yeterince bilgi bulunmadığını (Purvanova & Bono, 2009:350) ve teknolojik iletişim bağlamında liderlerin davranışlarını ve ardından sanal ekiplerin başarısını nasıl etkilediğine dair veri eksikliği olduğunu öne sürmektedir. Sanal ortamda liderliği keşfetmek önemlidir, çünkü böyle bir ortamda liderler birçok yeni zorlukla karşı karşıyadır ve liderlik sürecini elektronik kanallar aracılığıyla yürütmek zorundadırlar (Zaccaro & Bader, 2003:381). E-liderlik vizyon, yön,

motivasyon, ilham, güven oluşturma vb. gibi temel liderlik hedefleri bakımından geleneksel liderlikle benzerlik göstermesine rağmen (Savolainen, 2013), uygulama ortamı olarak geleneksel liderlikten farklıdır (Trivedi & Desai, 2012).

Sundu (2021), bilgi teknolojilerinin yoğunlukla kullanıldığı firmaların çalışanlarına yönelik, üye açısından lider-üye etkileşimini ve dijital teknoloji tutum ölçeklerini ölçmek için anket uygulamıştır. Regresyon modellemesi modellemesiyle veriler analiz edilmiş ve elde edilen sonuçlara göre, firma çalışanlarının bilgi ve iletişim teknolojilerine karşı tutumları ile lider-üye etkileşimi düzeyleri (etki boyutu, sadakat boyutu, katkı boyutu, profesyonel saygı boyutu) arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Mustajab vd., (2020)'nin eğitim kurumları, küçük ve orta ölçekli işletmelere yönelik yaptıkları çalışmada, e-liderlik rolünün organizasyonlar için organizasyon performansını sürdürmede etkili olduğunu ve kadın liderlerin özellikle bilgi teknolojisi becerileri ve sosyal medya kullanımı açısından e-lider olarak erkeklere göre daha üstün olma eğiliminde olduklarını göstermişleridir. Ayrıca araştırmada, e-liderliğin, zorlukların üstesinden gelebilen ve rekabet oluşturmak için fırsatları değerlendirebilen liderler tarafından oluşturulabileceği sonucuna ulaşılmıştır (Mustajab vd., 2020.495).

2.2. Örgütsel İletişim

Mckinney vd.(2004)'ye göre, bir organizasyonun performansını iyileştirmek için iletişim zorunludur. İletişim, bir grup veya kuruluş içinde dört anlamlı rol oynar: İlk olarak, iletişim üyelerin davranışlarını izler; ikinci olarak, çalışanlara ne yapmaları gerektiğini, yaptıkları işi ne kadar tatmin edici bir şekilde yaptıklarını ve alt düzeyde ise performansı nasıl yükseltebileceklerini bildirerek motivasyonu besler; üçüncü olarak ise duyguları açığa çıkarır ve sosyal arzuları tatmin etmek için bir ortam sunar; dördüncü olarak ise, karar vermeye yardımcı olur (Stephen & Robbins, 2011).

Koçel'e (2015) göre örgütsel iletişim, organizasyonun farklı çalışanı ve kısımları arasındaki veri, bilgi, anlayış, algı ve yaklaşımı sağlamada kullanılan her türlü araç, gereç, metod, teknik ve sistemleri, sözlü-sözsüz ya da yazılı her türlü mesaj şeklini içerisinde bulundurmaktadır. Örgütsel iletişim literatürde tüm yönleriyle ele alınarak detaylı bir şekilde incelenmektedir. Genel olarak örgütsel iletişim üç ana boyuta ayrılır; (1) iş arkadaşlarıyla iletişim, (2) yöneticilerle iletişim ve (3) kurumsal iletişim politikası (Yıldırım, 2014:1096).

Fominykh (2017) çalışmasında, bilgi ve iletişim teknolojileri kavramını, iletişim sürecini ve bilginin oluşturulması, yayılması, depolanması ve yönetimini sağlamak için kullanılan çeşitli teknolojik araçlar ve kaynaklar kümesi olarak tanımlanmaktadır. Bu teknolojiler bilgisayarlar, İnternet, radyo ve televizyon programları, telefon iletişimi ve ayrıca tasarım, geliştirme, uygulama ve desteğin psikolojik ve pedagojik desteğini içeren bilgi sistemleri geliştirme ve iletişim ağları oluşturma teknolojileri olarak adlandırılabilir (Akt. Tsytko, 2021). Bilgi teknolojisi, verileri doğru bir şekilde hesaplama ve işleme yeteneğimizi artırmamıza ve ayrıca çok fazla veri toplamamıza olanak tanır. İletişim ağı, birbirleriyle iletişim kurmayı kolaylaştırır. Bilgi teknolojisi liderliği, yöneticilerin örgütlerde bilgi ve iletişim teknolojilerini etkin kullanımını kolaylaştırmak için kurumsal politikalar ve faaliyetler hakkında karar vermelerine yardımcı olur (Anderson & Dexter, 2005). Dijitalleşme ile birlikte örgütlerde bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımı da artmaktadır.

2.3. E-Liderlik ve Örgütsel İletişim

İletişim, iki veya daha fazla kişinin kendi aralarında fikir, olgu ve duygu alışverişinde bulunarak, her bir kişinin iletişiminin bu mesajın anlamı, içeriği ve kullanımına aşına olduğu bir süreçtir (Leagans, 1961). Örgütün olduğu kadar liderin de verimli ve etkili olabilmesi için iletişim gereklidir (Zılhoğlu, 1996). İletişim sayesinde liderin fikirlerini paylaşması, öne sürmesi ve değerlendirmesi sağlanabilir (Tutar ve Yılmaz, 2003). Rallis ve Goldring (2000) yaptıkları çalışmada liderlik rollerinin işbirliği becerileri ve iletişim yetkinlikleri üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu göstermişlerdir. Flauto (1999), çalışmasında liderlik boyutlarının her birinin örgütsel iletişim ile yüksek oranda ilişkili olduğunu göstermiş ve iyi bir örgütsel iletişimin etkili liderlik için bir ön koşul olduğunu vurgulamıştır.

Son yıllarda, bilgi ve iletişim teknolojilerinin (BİT) yaygın özellikleri, işletmelerin kendilerini organize etme biçimlerini değiştirmiştir. Daha spesifik olarak bilgi ve iletişim teknolojilerinin, yöneticiler ve çalışanlar arasındaki ilişkiye ve örgütsel iletişime giderek artan bir yoğunlukla etki ettiği görülmektedir. Bu nedenle, araştırmacıların çalışmalarında da belirttiği gibi (Avolio vd., 2000; Avolio ve Kahai, 2003; Dasgupta, 2011;

Cortellazzo vd.,2019), liderlik yeni gelişen teknolojiler ile birlikte gelişmekte ve liderliğin uygulanma biçimi de değişmektedir. E-liderliğin uygulama alanı genişlerken (Van Wart vd., 2016), gelişen teknoloji ile birlikte liderlerin organizasyonlarda oynadıkları role ilişkin alana sunulan akademik katkı hala sınırlıdır (Avolio vd., 2014; Oh ve Chua, 2018; Roman vd., 2019).

Literatürde liderlik ile örgütsel iletişim ve yöneticilerin bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanan liderlik kavramı ile örgütsel iletişim arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar mevcuttur. Fulk ve Boyd (1991), iletişim teknolojilerinin mevcudiyetine ve bu teknolojilerin organizasyonda etkin kullanımına dikkat çekmiştir. Kırallı (2013) Edirne ilinde yaptığı çalışmasında anket yöntemi kullanmıştır. Verilerin analizi sonucunda liderlik ile örgütsel iletişim arasında pozitif bir ilişki olduğunu ve iyi bir liderlik davranışının örgütsel iletişimi olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Taşlıyan vd. (2017) Doğu Akdeniz Bölgesinde anket tekniği ile yaptıkları araştırmanın veri analizinde frekans analizi, korelasyon ve regresyon analiz tekniklerini kullanmışlar ve analizler sonucunda örgütsel iletişim ile liderlik davranışları arasında orta şiddette ve pozitif ilişki bulmuşlardır. Akyol (2018) yaptığı çalışmada, örgütsel iletişim ve liderlik arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır.

3. METODOLOJİ

3.1. Araştırmanın Amacı, Önemi ve Problemi

Küreselleşme ile birlikte gelişen bilgi teknolojileri kavramı, dijital teknolojinin gelişimi ile birlikte, örgütler teknolojiye uygun olarak çalışma koşullarını değiştirmiş ve bu değişim ile birlikte yeni bir kavram olan e-liderlik uygulanmaya başlanmıştır. Özellikle Covid-19 salgını ile uzaktan çalışma uygulamasına geçen kurumlarda, bu liderlik tarzı daha yaygın hale gelmiştir. Çalışmanın amacı, Covid-19 sürecinde yöneticilerin sergiledikleri e-liderlik tutumlarının çalışanların örgütsel iletişim algılarına etkisi ve e-liderlik-örgütsel iletişim arasındaki ilişki için cinsiyet ve çalışılmakta olan sektörün moderatör rollerini analiz ederek, yöneticilerin bilgi teknolojilerine karşı tutumunu ve öğrenme çabalarının hangi düzeyde olduğunu belirtmektir. Bu kapsamda yapılan literatür çalışmasında, e-liderlik kavramının çok yeni bir çalışma alanı olduğu görülmüştür. E-liderlik kavramının, örgütsel iletişim alt boyutları ile birlikte ele alındığı çalışmanın olmaması bu çalışmanın önemini ve literatüre katkı sağlayacağını göstermektedir. Araştırma problemi "*Covid-19 sürecinde kurumlarda çalışan yöneticilerin e-liderlik tutumlarının ve bilgi teknolojilerini öğrenme niyetlerinin, çalışanların örgütsel iletişim algıları üzerindeki etkisinin hangi yönde olduğu?*" olarak belirlenmiştir.

3.2. Çalışmanın Modeli/Hipotezleri

Bu çalışmayla Covid-19 sürecinde yöneticilerin sergiledikleri e-liderlik tutumlarının çalışanların örgütsel iletişim algılarına etkisi ve e-liderlik-örgütsel iletişim arasındaki ilişki için cinsiyet ve çalışılmakta olan sektörün moderatör rolleri analiz edilmiştir. Bu doğrultuda oluşturulan hipotezler ve araştırmanın modeli aşağıda verilmiştir.

H1: Covid-19 sürecinde yöneticilerin sergiledikleri e-liderlik tutumları çalışanların örgütsel iletişim algılarını olumlu yönde etkilemektedir.

H1,1: Covid-19 sürecinde yöneticilerin e-liderlik tutumlarından "Seçili özellikler ve beceriler" alt boyutuna ilişkin tutumları çalışanların örgütsel iletişim algılarını olumlu yönde etkilemektedir.

H1,2: Covid-19 sürecinde yöneticilerin e-liderlik tutumlarından "Bilgi ve iletişim teknolojileri farkındalığı" alt boyutuna ilişkin tutumları çalışanların örgütsel iletişim algılarını olumlu yönde etkilemektedir.

H1,3: Covid-19 sürecinde yöneticilerin e-liderlik tutumlarından "Bilgi ve iletişim teknolojileri değerlendirmesi" alt boyutuna ilişkin tutumları çalışanların örgütsel iletişim algılarını olumlu yönde etkilemektedir.

H1,4: Covid-19 sürecinde yöneticilerin e-liderlik tutumlarından "Bilgi ve iletişim teknolojilerini öğrenmek için çaba harcama" alt boyutuna ilişkin tutumları çalışanların örgütsel iletişim algılarını olumlu yönde etkilemektedir.

H1,5: Covid-19 sürecinde yöneticilerin e-liderlik tutumlarından "Bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanma niyeti" alt boyutuna ilişkin tutumları çalışanların örgütsel iletişim algılarını olumlu yönde etkilemektedir.

H1,6: Covid-19 sürecinde yöneticilerin e-liderlik tutumlarından “Kolaylaştırıcı koşullar” alt boyutuna ilişkin tutumları çalışanların örgütsel iletişim algılarını olumlu yönde etkilemektedir.

H1,7: Covid-19 sürecinde yöneticilerin e-liderlik tutumlarından “Bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanma” alt boyutuna ilişkin tutumları çalışanların örgütsel iletişim algılarını olumlu yönde etkilemektedir.

H2: Covid-19 sürecinde yöneticilerin e-liderlik tutumları ile çalışanların örgütsel iletişim algıları arasındaki ilişkide cinsiyetin moderatör etkisi vardır.

H2,1: Covid-19 sürecinde yöneticilerin e-liderlik tutumlarından “Seçili özellikler ve beceriler” alt boyutuna ilişkin tutumları ile çalışanların örgütsel iletişim algıları arasındaki ilişkide cinsiyetin moderatör etkisi vardır.

H2,2: Covid-19 sürecinde yöneticilerin e-liderlik tutumlarından “Bilgi ve iletişim teknolojileri farkındalığı” alt boyutuna ilişkin tutumları ile çalışanların örgütsel iletişim algıları arasındaki ilişkide cinsiyetin moderatör etkisi vardır.

H2,3: Covid-19 sürecinde yöneticilerin e-liderlik tutumlarından “Bilgi ve iletişim teknolojileri değerlendirmesi” alt boyutuna ilişkin tutumları ile çalışanların örgütsel iletişim algıları arasındaki ilişkide cinsiyetin moderatör etkisi vardır.

H2,4: Covid-19 sürecinde yöneticilerin e-liderlik tutumlarından “Bilgi ve iletişim teknolojilerini öğrenmek için çaba harcama” alt boyutuna ilişkin tutumları ile çalışanların örgütsel iletişim algıları arasındaki ilişkide cinsiyetin moderatör etkisi vardır.

H2,5: Covid-19 sürecinde yöneticilerin e-liderlik tutumlarından “Bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanma niyeti” alt boyutuna ilişkin tutumları ile çalışanların örgütsel iletişim algıları arasındaki ilişkide cinsiyetin moderatör etkisi vardır.

H2,6: Covid-19 sürecinde yöneticilerin e-liderlik tutumlarından “Kolaylaştırıcı koşullar” alt boyutuna ilişkin tutumları ile çalışanların örgütsel iletişim algıları arasındaki ilişkide cinsiyetin moderatör etkisi vardır.

H2,7: Covid-19 sürecinde yöneticilerin e-liderlik tutumlarından “Bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanma” alt boyutuna ilişkin tutumları ile çalışanların örgütsel iletişim algıları arasındaki ilişkide cinsiyetin moderatör etkisi vardır.

H3: Covid-19 sürecinde yöneticilerin e-liderlik tutumları ile çalışanların örgütsel iletişim algıları arasındaki ilişkide çalışılan sektörün moderatör etkisi vardır.

H3,1: Covid-19 sürecinde yöneticilerin e-liderlik tutumlarından “Seçili özellikler ve beceriler” alt boyutuna ilişkin tutumları ile çalışanların örgütsel iletişim algıları arasındaki ilişkide çalışılan sektörün moderatör etkisi vardır.

H3,2: Covid-19 sürecinde yöneticilerin e-liderlik tutumlarından “Bilgi ve iletişim teknolojileri farkındalığı” alt boyutuna ilişkin tutumları ile çalışanların örgütsel iletişim algıları arasındaki ilişkide çalışılan sektörün moderatör etkisi vardır.

H3,3: Covid-19 sürecinde yöneticilerin e-liderlik tutumlarından “Bilgi ve iletişim teknolojileri değerlendirmesi” alt boyutuna ilişkin tutumları ile çalışanların örgütsel iletişim algıları arasındaki ilişkide çalışılan sektörün moderatör etkisi vardır.

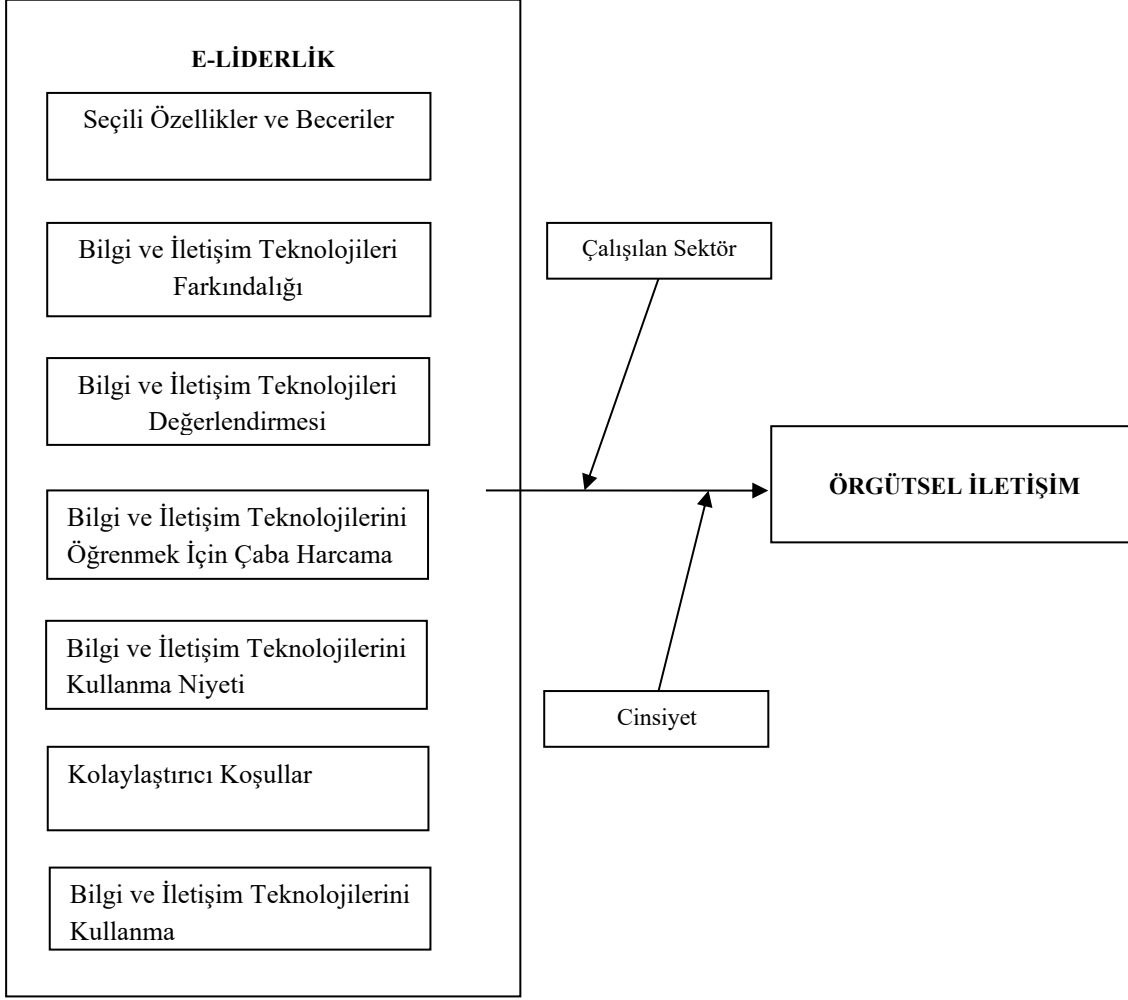
H3,4: Covid-19 sürecinde yöneticilerin e-liderlik tutumlarından “Bilgi ve iletişim teknolojilerini öğrenmek için çaba harcama” alt boyutuna ilişkin tutumları ile çalışanların örgütsel iletişim algıları arasındaki ilişkide çalışılan sektörün moderatör etkisi vardır.

H3,5: Covid-19 sürecinde yöneticilerin e-liderlik tutumlarından “Bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanma niyeti” alt boyutuna ilişkin tutumları ile çalışanların örgütsel iletişim algıları arasındaki ilişkide çalışılan sektörün moderatör etkisi vardır.

H3,6: Covid-19 sürecinde yöneticilerin e-liderlik tutumlarından “Kolaylaştırıcı koşullar” alt boyutuna ilişkin tutumları ile çalışanların örgütsel iletişim algıları arasındaki ilişkide çalışılan sektörün moderatör etkisi vardır.

H3,7: Covid-19 sürecinde yöneticilerin e-liderlik tutumlarından “Bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanma” alt boyutuna ilişkin tutumları ile çalışanların örgütsel iletişim algıları arasındaki ilişkide çalışılan sektörün moderatör etkisi vardır.

Araştırma için oluşturulan model aşağıdaki şekildedir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Covid-19 sürecinde yöneticilerin sergiledikleri e-liderlik tutumlarının çalışanların örgütsel iletişim algılarına etkisi ve e-liderlik-örgütsel iletişim arasındaki ilişki için cinsiyet ve çalışılmakta olan sektörün moderatör rollerinin incelendiği bu çalışmada İstanbul’da özel ve kamu sektöründeki beyaz yakalı çalışanlara anket uygulanmıştır. Anket uygulanan çalışanlara öncelikle Covid-19 sürecinin tamamında ya da herhangi bir zaman diliminde uzaktan çalışıp çalışmadıkları sorulmuş, hiçbir şekilde uzaktan çalışmamış çalışanların anketleri değerlendirmeye alınmamıştır. Uzaktan çalışmış çalışanlara da anket formundaki ifadeleri uzaktan çalışma sürecini düşünerek ve değerlendirerek doldurmaları istenmiştir. Çalışma 30 Eylül- 30 Ekim 2021 tarihleri arasında yapılmıştır. Anket uygulamasına geçmeden önce Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Etik Komisyonundan gerekli onay alınmıştır (03.09.2021 tarih ve 15/16 sayılı karar). Anketlerden edinilen veriler AMOS 24 ve SPSS 22 programları ile analiz edilmiştir.

3.3. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini İstanbul’da özel ve kamu sektöründeki beyaz yakalı çalışanlar oluşturmaktadır. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) ve Türkiye İş Kurumu (İŞKUR)’nun yayınlamış olduğu verilerin incelenmesi sonucu İstanbul’da kamu ve özel sektörde çalışanlara dair net bir sayı olmadığı tespit edilmiştir. Bu bilgiye istinaden evrenin alabileceği en yüksek değere göre örneklem sayısı belirlenmiştir. Evrenin 500 bin ve üzeri olduğu durumlarda %95 güven düzeyi için 384 kişilik bir örneklem evreni temsil için yeterlidir (Serper vd., 2016). Bu nedenle analiz edilecek nihai anket sayısının 384’ün üzerinde olmasına dikkat edilmiş,

zaman ve maliyet kısıtından dolayı tüm evrene ulaşmak mümkün olmadığından örnekleme yoluna başvurulmuştur. Anket formlarını dolduran katılımcı beyaz yakalı çalışanlara kolayda örnekleme yoluyla ulaşılmıştır. Araştırma kapsamında önce pilot test yapılmıştır. Pilot test için 50 beyaz yakalı çalışana anket yapılmış, anketlerden sağlanan verilerle geçerlilik ve güvenilirlik testleri gerçekleştirilmiştir. Pilot test sayesinde ulaşılan sonuçlara göre ölçek maddelerine küçük düzeltmeler yapılmış ve anket formu şeklini almıştır. Yapılan düzeltmeler ölçek formunun yapısını değiştirmeyen (İfade sayısını artırmayan ya da azaltmayan, ifadenin anlamını değiştirmeyen), pilot teste iştirak eden katılımcıların geri dönüşleri doğrultusunda ifadeleri daha anlaşılır kılan birkaç kelime değişikliğinden ibarettir. Pilot testin ardından son halini alan anket formlarının İstanbul’da özel ve kamu sektöründeki 414 beyaz yakalı çalışan tarafından doldurtulması sağlanmıştır.

Anketlerin tamamlanmasından sonra veriler gözle ve frekans analiziyle incelenerek, eksikliklerin ya da kayıpların olup olmadığı kontrol edilmiş, bu kapsamda 17 anket analiz dışında bırakılmış, kalan 397 anket ile analizler yapılmıştır. Anket formları değerlendirmeye alınan çalışanlardan %63’ü erkek, %61.7’si evli, %60.9’u 8001-12000 TL aylık gelir elde etmekte, %21.6’sı 1-5 yıl arası mesleki tecrübeye sahip, %62.2’si çocuk sahibi, %58.4’ü özel sektör çalışanıdır. Çalışanların yaş ortalaması 44.55±10.72’dir.

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalı Çalışanlara Yönelik Demografik Özellikler

	Frekans	Yüzde		Frekans	Yüzde
Cinsiyet			Medeni Statü		
Erkek	250	63.0	Evli	245	61.7
Kadın	147	37.0	Bekar	152	38.3
Gelir Durumu			Çalışma Süresi		
4000-8000 TL	112	28.2	1 yıldan düşük	9	2.3
8001-12000 TL	242	60.9	1 yıldan yüksek 5 yıla kadar	86	21.6
12001 TL’den fazla	43	10.9	5 yıldan yüksek 10 yıla kadar	56	14.1
Çocuk Sahibi mi?			10 yıldan yüksek 15 yıla kadar	56	14.1
Evet	247	62.2	15 yıldan yüksek 20 yıla kadar	55	13.9
Hayır	150	37.8	20 yıldan yüksek 25 yıla kadar	63	15.9
Çalışılmakta Olan Sektör			25 yıldan yüksek	72	18.1
Kamu	165	41.6			
Özel Sektör	232	58.4			
N=397					

3.4. Veri Toplama Aracı

E-Liderlik ölçeği için kullanılan maddeler Liu, Ready, Roman, Wart, Wang, McCarthy ve Kim (2018) tarafından geliştirilen ölçekteki maddelerden alıntılanmıştır. Ölçeğin “Seçili özellikler ve beceriler”, “Bilgi ve iletişim teknolojileri farkındalığı”, “Bilgi ve iletişim teknolojileri değerlendirmesi”, “Bilgi ve iletişim teknolojilerini öğrenmek için çaba harcama”, “Bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanma niyeti”, “Kolaylaştırıcı koşullar” ve “Bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanma” olmak üzere yedi alt boyutu bulunmaktadır. Örgütsel iletişim ölçeği için kullanılan maddeler ise Gürgen (1997) tarafından geliştirilmiş ve Ekinci (2006) ile Çiftçi (2019)’nin eserlerinde kısa formlarını kullanmış oldukları ölçekteki maddelerden alıntılanmıştır ve ölçek tek boyutludur. Ölçeklerdeki tüm maddeler eşit aralık ölçeğine göre 5’li Likert tipindedir.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırma Ölçeklerinin Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizleri

Worthington ve Whittaker (2006), tercüme ölçeklerin geçerlenmesinde KFA (Keşfedici faktör analizi) ve DFA (Doğrulayıcı faktör analizi)'nın birlikte kullanılmasına gerek olmadığını belirtmektedir (Akt: Erdemir, 2018). Conway ve Huffcutt (2003) ve Cabrera-Nguyen, (2010)' e göre tercüme ölçeklerin geçerlenmesinde en uygun yöntem sadece DFA kullanılmasıdır (Akt: Erdemir, 2018). Bu nedenle geçerlilik için istatistik analiz yöntemi olarak sadece DFA kullanılmıştır. Ölçeklerin geçerliliğinde üç kriter göz önünde bulundurulmuştur. Bu kriterler; içerik geçerliliği (Content validity), ayırışma geçerliliği (Discriminant validity), yakınsak geçerliliği (Convergent validity) kriterleridir.

İçerik geçerliliğinde ölçeklerde yer almış maddelerin ölçülmesi istenmekte olan olguyu kapsamaması gerekmektedir ve kavramsal olarak tüm boyutlar maddeler kullanılarak sorgulanır (Hair vd., 2010). İçerik geçerliliğinin sağlanmasında kullanılan yöntemlerden bir tanesi uzman görüşleri, bir diğeri ise kullanılmış olan ölçeklerin bilimsel yayım süreçlerinden geçmiş olmasıdır. Araştırmadaki e-liderlik ve örgütsel iletişim ölçekleri daha önce bilimsel yayım sürecinden geçmiş ölçeklerdir ve bu sebeple içerik geçerliliği kriteri sağlanmaktadır.

Yakınsak geçerlilikte; aynı yapıları ölçmesi istenen maddelerin birbiri arasında yüksek korelasyona sahip olması gerekmektedir. E-liderlik ve örgütsel iletişim ölçekleri için gerçekleştirilen DFA (Doğrulayıcı faktör analizi) sonucu ortaya çıkan standardize regresyon katsayıları Tablo 2'de verilmiştir. Sonuçlar e-liderlik ve örgütsel iletişim ölçeklerinin her birine ait maddelerin olması gerektiği şekilde aynı boyut altına yüklendiğini ve maddelerin kendi arasında korelasyon olduğunu göstermektedir (Anderson ve Gerbing, 1988).

Tablo 2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları (DFA)

Alt Boyut/Faktör	DFA Standardize Regrasyon Katsayıları
Seçili Özellikler ve Beceriler	
1. Yöneticim, istekli ve enerjik bir kişidir.	0.728
2. Yöneticim, başarının bir ihtiyaç olduğunu çalışanlarına açıkça gösterir.	0.882
3. Yöneticim, ortaya çıkan sonuçların sorumluluğunu alma konusunda isteklidir.	0.882
4. Yöneticim, kendi liderlik yaklaşımında esneklik gösterir.	0.842
5. Yöneticim, güçlü analitik becerilere sahiptir.	0.860
6. Yöneticim, sürekli yeni bir şeyler öğrenmeye isteklidir.	0.787
7. Yöneticim, kendi uzmanlık alanında güçlü teknik becerilere sahiptir.	0.801
Bilgi ve İletişim Teknolojileri Farkındalığı	
8. Yöneticim, kendi kişisel liderliğini geliştirmek için en son teknolojik gelişmelerden haberdardır.	0.865
9. Yöneticim, kendi kişisel liderlik becerilerini geliştirmek için teknolojik çözümler peşinde koşar.	0.875
10. Yöneticim, kendi kişisel liderlik etkinliğini artırmak için uzmanlık alanındaki en son teknolojik gelişmeleri takip eder.	0.773
Bilgi ve İletişim Teknolojileri Değerlendirmesi	

11. Yöneticim, bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanmayı düşündüğünde kişisel olarak değerlendirir/araştırma yapar. 0.811
12. Yöneticim, kişisel amaçla kullanacağı bilgi ve iletişim teknolojileri değerlendirmeleri için kurum içi profesyonel personelden yardım alır. 0.820
13. Yöneticim, bir bilgi ve iletişim teknoloji uygulaması hakkında kararlar alırken kurum dışından uzman danışmanlar getirir ve onların değerlendirmelerine güvenir. 0.787
- Bilgi ve İletişim Teknolojilerini Öğrenmek İçin Çaba Harcama**
14. Yöneticim, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeleri takip etmeye önemli miktarda bir zaman ayırır. 0.874
15. Yöneticim, bilgi ve iletişim teknolojilerinden uzun dönemde faydalanmak için düzenli olarak çalışır. 0.924
16. Yöneticim, kendi kişisel gelişimi için yeni ve karmaşık teknolojileri öğrenmek için zaman ayırmaya isteklidir. 0.836
17. Yöneticim, kendi kişisel gelişimi için bilgi ve iletişim teknolojilerindeki yenilikleri başarılı bir şekilde özümsemek üzere gerekli zaman ve kaynakları tahsis etmeye kararlıdır. 0.868
- Kolaylaştırıcı Koşullar**
18. Yöneticim, yeni bir bilgi ve iletişim teknolojisi uygulaması kullanması gerektiğinde, gerekli kaynaklara erişebilir. 0.908
19. Yöneticim, yeni bir bilgi ve iletişim teknolojisi uygulaması kullanması gerektiğinde, gerekli teknik ve organizasyonel desteğe kolayca erişebilir. 0.883
20. Yöneticim, yeni bir bilgi ve iletişim teknolojisi uygulaması kullanmaya karar vermesi durumunda kendisine teknik destek sağlanır. 0.868
- Bilgi ve İletişim Teknolojilerini Kullanma Niyeti**
21. Yöneticim, bilgi ve iletişim teknolojilerini liderlik yaklaşımının önemli bir parçası haline getirmeyi amaçlar. 0.851
22. Yöneticim, bilgi ve iletişim teknolojilerinin şimdi ve gelecekte kendisinin nasıl liderlik edeceği konusunda önemli bir rol oynaması gerektiğini düşünüyor. 0.896
23. Yöneticim, profesyonel görevleri tamamlamak için gelecekte bilgi ve iletişim teknolojilerine daha fazla güvenmeyi planlıyor. 0.862
- Bilgi ve İletişim Teknolojilerini Kullanma**
24. Bilgi ve iletişim teknolojileri, yöneticimin işini tamamlamasında önemli bir unsurdur. 0.866
25. Yöneticim, işlerini tamamlama konusunda bilgi ve iletişim teknolojileri uygulamalarına güvenir. 0.867
26. Yöneticim, kendi liderlik amaçları için düzenli olarak bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanır 0.894

Örgütsel İletişim

27. Önerilerimi ya da sorunlarımı iletmek üzere gerektiğinde bir üst amire/kişiyeye kolaylıkla ulaşabiliyorum.	0.856
28. Kurumumuzdaki yöneticilerimiz/amirlerimiz daha başarılı olmamız için bize destek veriyor.	0.852
29. İşimizi en iyi şekilde yapma konusundaki çabalarımız yöneticimiz/amirimiz tarafından takdirle karşılanıyor.	0.787
30. Kurumumuz yönetiminin, eğitim ve mesleki gelişimimizle ilgilendiğine inanıyorum.	0.771
31. Yöneticilerimizin/amirlerimizin çalışanların sorunlarını yakından izlediklerine ve bu sorunları çözmek için yeterince çaba harcadıklarına inanıyorum.	0.743
32. Kurumumuzda yönetim tarafından kişilerin yanlış hareketlerine karşı gereken tepkinin gösterildiğini düşünüyorum.	0.761
33. Kurumumuzda çalışanlara adil davranıldığını düşünüyorum.	0.763
34. Kurumumuzda işimizi yapmamız için gerekli bilgilere/verilere kolaylıkla ulaşabiliyorum.	0.749
35. Kurum içi iletişimden memnunum.	0.754

Not: DFA’da ‘Maximum likelihood’ (En yüksek olabirlik yöntem) kullanılmıştır.

Ayrışma geçerliliğinde; bir yapıyı ölçmesi istenen maddelerle farklı yapıları ölçmesi istenen maddeler arasında düşük korelasyon olması gerekmektedir (Hair vd., 2010). Bu sebeple faktör yapılarının açık bir şekilde birbirinden ayrılması gerekmektedir. DFA sonuçları incelendiğinde faktör yapılarının açık bir şekilde birbirinden ayrılmış olduğu görülmekte yan, ayrışma geçerliliği kriteri sağlanmaktadır.

DFA uyum indekslerine ilişkin değerler Tablo 3’te sunulduğu şekildedir. Uyum indeksleri incelendiğinde, CMIN/SD ile RMSEA indekslerinin kabul sınırlarında olduğu; GFI, AGFI, CFI, NNFI ile NFI indekslerinin kabul sınırlarının biraz altında olduğu görülmektedir. Bu durumun analizler açısından problem oluşturmayacağı değerlendirilerek analizlere devam edilmiştir.

Tablo 3. Hesaplanmış DFA Uyum İndeksleri ve Kabul Kriterleri

Kriter	Hesaplanan Değer	Kabul Edilebilirlik Kriterleri
CMIN/SD	3.213	Kabul edilir < 5 , ideal < 2
GFI	0.854	Kabul edilir >0.90 , ideal >0.95
AGFI	0.807	Kabul edilir >0.85 , ideal >0.89
CFI	0.922	Kabul edilir >0.95 , ideal >0.97
NNFI	0.922	Kabul edilir >0.95 , ideal >0.97
NFI	0.891	Kabul edilir >0.90 , ideal >0.95
RMSEA	0.075	Kabul edilir <0.08 , ideal <0.05

Ölçeklerin güvenilirliğinde Cronbach’s Alfa katsayıları kullanılmıştır. Ölçekler ve alt boyutları için hesaplanmış Cronbach’s alfa katsayıları Tablo 4’te sunulduğu şekildedir. Nunnally ve Bernstein (1994), Chronbach’s Alfa katsayıları için 0.70 değerinin eşik değer olduğunu, 0.70’in altında olmaması gerektiğini

ifade etmektedir. Bu çalışmadaki ölçekler ve alt boyutları için hesaplanmış Chronbach's Alfa katsayılarına bakıldığında; seçili özellikler ve beceriler boyutu (0.879), bilgi ve iletişim teknolojileri farkındalığı boyutu (0.873), bilgi ve iletişim teknolojileri değerlendirmesi boyutu (0.851), bilgi ve iletişim teknolojilerini öğrenmek için çaba harcama boyutu (0.874), bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanma niyeti boyutu (0.902), kolaylaştırıcı koşullar boyutu (0.864), bilgi ve iletişim teknolojileri kullanma boyutu (0.922), e-liderlik ölçeği geneli (0.895) ile örgütsel iletişim ölçeği geneli (0.913) olarak bütün değerlerin 0.70'in üzerinde olduğu görülmektedir.

Tablo 4. Ölçekler ve Alt Boyutları İçin Hesaplanmış Cronbach's Alfa Katsayıları

Ölçek/Alt Boyut	Hesaplanmış Cronbach's Alfa
Seçili Özellikler ve Beceriler	0.879
Bilgi ve İletişim Teknolojileri Farkındalığı	0.873
Bilgi ve İletişim Teknolojileri Değerlendirmesi	0.851
Bilgi ve İletişim Teknolojilerini Öğrenmek İçin Çaba Harcama	0.874
Bilgi ve İletişim Teknolojilerini Kullanma Niyeti	0.902
Kolaylaştırıcı Koşullar	0.864
Bilgi ve İletişim Teknolojilerini Kullanma	0.922
E-Liderlik Ölçeği (Genel)	0.895
Örgütsel İletişim Ölçeği (Genel)	0.913

Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Analizi

Öncelikle değişkenlerin çarpıklık/basıklık değerleri üzerinden normal dağılımları test edilmiştir. Değişkenlerin basıklık/çarpıklık değerlerinin -2 ile +2 arasında olmasından dolayı normal dağılımın sağlandığı gözlemlenmiştir (George ve Mallery, 2019).

Hiyerarşik regresyon analizinden bir önceki adımda değişkenlerin birbiri arasında bulunan ilişkilerin tespiti Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon analizi ile test edilmiştir. Cinsiyet değişkeni "1 (Erkek)", "2 (Kadın)"; çalışılmakta olan sektör "1 (Kamu)", "2 (Özel)" olarak kodlaması gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar Tablo 5'te sunulduğu şekildedir.

Araştırmanın bağımlı değişkeni olan örgütsel iletişim ile bağımsız değişkenler arasındaki en kuvvetli ilişki bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanma boyutu arasında bulunmaktadır (+r=0.495, p<.01) ve bu ilişki pozitif yöndedir. Daha sonra ise ilişkilerin gücü göz önünde bulundurulduğunda sırasıyla kolaylaştırıcı koşullar boyutu (+r=0.413, p<.01); seçili özellikler ve beceriler boyutu (+r=0.385, p<.01) ve bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanma niyeti boyutu (+r=0.353, p<.01) gelmektedir ve bu ilişkiler de pozitifdir. Bilgi ve iletişim teknolojilerini öğrenmek için çaba harcama (+r=0.075, p>.05), bilgi ve iletişim teknolojileri değerlendirmesi (+r=0.069, p>.05) ile bilgi ve iletişim teknolojileri farkındalığı (+r=0.058, p>.05) arasında ise anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Tablo 5. Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişken	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. SÖvB	1									
2. BvİTF	0.397**	1								
3. BvİTD	0.411**	0.436**	1							
4.BvİTÖİÇ	0.277**	0.310**	0.401**	1						
5. BvİTKN	0.221**	0.331**	0.343*	0.317**	1					

6. KK	0.189**	0.198**	0.241**	0.199**	0.245**	1				
7. BvİTK	0.355**	0.280**	0.419**	0.358**	0.248**	0.349**	1			
8. Cinsiyet	0.052	0.063	-0.012	-0.031	0.056	0.037	-0.005	1		
9. Sektör	0.035	-0.043	-0.057	0.077	0.063	0.009	-0.073	0.033	1	
10. Öİ	0.385**	0.058	0.069	0.075	0.353**	0.413**	0.495**	-0.042	-0.022	1

Not-1: ** p<.01, * p<.05

Not-2: SÖvB (Seçili Özellikler ve Beceriler), BvİTF (Bilgi ve İletişim Teknolojileri Farkındalığı), BvİTD (Bilgi ve İletişim Teknolojileri Değerlendirmesi), BvİTÖİÇ (Bilgi ve İletişim Teknolojilerini Öğrenmek İçin Çaba Harcama), BvİTKN (Bilgi ve İletişim Teknolojilerini Kullanma Niyeti), KK (Kolaylaştırıcı Koşullar), BvİTK (Bilgi ve İletişim Teknolojilerini Kullanma), Öİ (Örgütsel İletişim).

Hiyerarşik Regresyon Analiziyle Hipotezlerin Test Edilmesi

Araştırma hipotezleri, hiyerarşik regresyon analizi ile test edilmiştir. E-liderlik ölçeğinin seçili özellikler ve beceriler, bilgi ve iletişim teknolojileri farkındalığı, bilgi ve iletişim teknolojileri değerlendirmesi, bilgi ve iletişim teknolojilerini öğrenmek için çaba harcama, bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanma niyeti, kolaylaştırıcı koşullar, bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanma alt boyutları bağımsız değişkenler; örgütsel iletişim bağımlı değişken ve cinsiyet ile çalışılmakta olan sektör değişkenleri moderatör değişkenler olarak analizde yer almıştır. 'Multicollinearity' (Çoklu bağıntı problemi) sorunu yaşanmaması için bağımsız değişkenler ve moderatör değişkenler "Mean centering"e tabi tutulmuştur (Edwards ve Lambert, 2007). Hiyerarşik regresyon analizine ilk basamakta; seçili özellikler ve beceriler, bilgi ve iletişim teknolojileri farkındalığı, bilgi ve iletişim teknolojileri değerlendirmesi, bilgi ve iletişim teknolojilerini öğrenmek için çaba harcama, bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanma niyeti, kolaylaştırıcı koşullar, bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanma bağımsız değişkenleri ile cinsiyet ve çalışılmakta olan sektör moderatör değişkenleri dahil edilmiş, ikinci basamakta ise etkisi incelenen moderatör değişken ile bağımsız değişkenlerin etkileşimleri ilave edilmiştir.

Gerçekleştirilen hiyerarşik regresyon analizlerinde öncelikle varsayımların kontrolü yapılmıştır. Bu kapsamda;

-VIF değerleri kontrol edilerek 1-5 arasında olduğu ve çoklu bağlantı sorunu olmadığı (Sipahi, Yurtkoru ve Çinko, 2010);

-Durbin Watson değerleri kontrol edilerek 1.5 ile 2.5 arasında olduğu ve otokorelasyon sorunu olmadığı (Kalaycı, 2010);

-Artık değerlerin basıklık ve çarpıklıkları kontrol edilerek bu değerlerin -2 ve +2 arasında olduğu ve artık değerlerin normal dağılıma sahip olduğu (George ve Mallery, 2019) varsayımının karşılandığı (Kalaycı, 2010),

-Artık değerlerin ortalamaları kontrol edilerek ortalamaların "0" olduğu ve bu varsayımın da karşılandığı teyit edilmiştir (Kalaycı, 2010).

Varsayımların kontrolünün tamamlanmasının ardından hiyerarşik regresyon analizi sonuçlarının yorumlanmasına geçilmiştir.

Hiyerarşik regresyon analizlerinin sonuçları Tablo 6 ve Tablo 7'de sunulduğu şekildedir.

Tablo 6'da cinsiyetin moderatör değişken olarak analize dahil edildiği hiyerarşik regresyon analizi sonuçları yer almaktadır. Analizin birinci basamağında ($\Delta R^2 = 0.483$; $p < 0.01$); seçili özellikler ve becerilerin ($\beta = 0.128$; $p < 0.05$), bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanma niyetinin ($\beta = 0.126$; $p < 0.05$), kolaylaştırıcı koşulların ($\beta = 0.206$; $p < 0.01$) ve bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanmanın ($\beta = 0.342$; $p < 0.01$) örgütsel iletişimi pozitif etkilediği; ikinci basamağında ($\Delta R^2 = 0.064$; $p < 0.01$) cinsiyet-seçili özellikler ve beceriler ($\beta = 0.218$; $p < 0.01$) ve cinsiyet-kolaylaştırıcı koşullar ($\beta = 0.091$; $p < 0.05$) etkileşiminin anlamlı olduğu gözlemlenmiştir. Yani seçili özellikler ve beceriler-örgütsel iletişim ile kolaylaştırıcı koşullar-örgütsel iletişim arasındaki pozitif ilişkinin kadın beyaz yakalı çalışanlarda daha güçlü olduğu görülmektedir.

Tablo 6. Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları (Moderatör Değişken: Cinsiyet)

	Örgütsel İletişim			
	β_1	β_2	ΔR^2	R ²
1. Basamak			0.483**	
Seçili Özellikler ve Beceriler	0.128*	0.121*		
Bilgi ve İletişim Teknolojileri Farkındalığı	0.059	0.054		
Bilgi ve İletişim Teknolojileri Değerlendirmesi	0.007	0.011		
Bilgi ve İletişim Teknolojilerini Öğrenmek İçin Çaba Harcama	0.079	0.070		
Bilgi ve İletişim Teknolojilerini Kullanma Niyeti	0.126*	0.131*		
Kolaylaştırıcı Koşullar	0.206**	0.212**		
Bilgi ve İletişim Teknolojilerini Kullanma	0.342**	0.339**		
Cinsiyet	0.047	0.053		0.547**
2. Basamak			0.064**	
Cinsiyet*SÖvB		0.218**		
Cinsiyet*BvİTF		0.033		
Cinsiyet*BvİTD		-0.011		
Cinsiyet*BvİTÖİÇ		0.030		
Cinsiyet*BvİTKN		-0.045		
Cinsiyet*KK		0.091*		
Cinsiyet*BvİTK		-0.022		

Not-1: ** p< .01, * p<.05

Not-2: SÖvB (Seçili Özellikler ve Beceriler), BvİTF (Bilgi ve İletişim Teknolojileri Farkındalığı), BvİTD (Bilgi ve İletişim Teknolojileri Değerlendirmesi), BvİTÖİÇ (Bilgi ve İletişim Teknolojilerini Öğrenmek İçin Çaba Harcama), BvİTKN (Bilgi ve İletişim Teknolojilerini Kullanma Niyeti), KK (Kolaylaştırıcı Koşullar), BvİTK (Bilgi ve İletişim Teknolojilerini Kullanma).

Tablo 7’de çalışılmakta olan sektörün moderatör değişken olarak analize dahil edildiği hiyerarşik regresyon analizi sonuçları yer almaktadır. Analizin birinci basamağında ($\Delta R^2 = 0.483$; $p < 0.01$); seçili özellikler ve becerilerin ($\beta = 0.127$; $p < 0.05$), bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanma niyetinin ($\beta = 0.128$; $p < 0.05$), kolaylaştırıcı koşulların ($\beta = 0.209$; $p < 0.01$) ve bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanmanın ($\beta = 0.345$; $p < 0.01$) örgütsel iletişimi pozitif etkilediği; ikinci basamağında ($\Delta R^2 = 0.092$; $p < 0.01$) çalışılmakta olan sektör-seçili özellikler ve beceriler ($\beta = -0.236$; $p < 0.01$) ve çalışılmakta olan sektör-bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanma ($\beta = 0.147$; $p < 0.01$) etkileşiminin anlamlı olduğu gözlemlenmiştir. Yani seçili özellikler ve beceriler-örgütsel iletişim arasındaki pozitif ilişkinin kamudaki beyaz yakalı çalışanlarda daha güçlü; ile bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanma-örgütsel iletişim arasındaki pozitif ilişkinin özel sektördeki beyaz yakalı çalışanlarda daha güçlü olduğu görülmektedir.

Tablo 7. Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları (Moderatör Değişken: Çalışılmakta Olan Sektör)

	Örgütsel İletişim			
	β_1	β_2	ΔR^2	R ²
1. Basamak			0.483**	
Seçili Özellikler ve Beceriler	0.127*	0.122*		
Bilgi ve İletişim Teknolojileri Farkındalığı	0.056	0.049		
Bilgi ve İletişim Teknolojileri Değerlendirmesi	0.009	0.010		
Bilgi ve İletişim Teknolojilerini Öğrenmek İçin Çaba Harcama	0.078	0.075		
Bilgi ve İletişim Teknolojilerini Kullanma Niyeti	0.128**	0.130**		
Kolaylaştırıcı Koşullar	0.209**	0.216**		
Bilgi ve İletişim Teknolojilerini Kullanma	0.345**	0.343**		
Çalışılmakta olan sektör	0.043	0.050		0.575**
2. Basamak			0.092**	
Çalışılmakta Olan Sektör*SÖvB		-0.236**		
Çalışılmakta Olan Sektör*BvİTF		-0.071		
Çalışılmakta Olan Sektör*BvİTD		0.038		
Çalışılmakta Olan Sektör*BvİTÖİÇ		-0.044		
Çalışılmakta Olan Sektör*BvİTKN		0.020		
Çalışılmakta Olan Sektör*KK		0.046		
Çalışılmakta Olan Sektör*BvİTK		0.147**		

Not-1: ** p< .01, * p<.05

Not-2: SÖvB (Seçili Özellikler ve Beceriler), BvİTF (Bilgi ve İletişim Teknolojileri Farkındalığı), BvİTD (Bilgi ve İletişim Teknolojileri Değerlendirmesi), BvİTÖİÇ (Bilgi ve İletişim Teknolojilerini Öğrenmek İçin Çaba Harcama), BvİTKN (Bilgi ve İletişim Teknolojilerini Kullanma Niyeti), KK (Kolaylaştırıcı Koşullar), BvİTK (Bilgi ve İletişim Teknolojilerini Kullanma).

Tablo 8. Araştırma Hipotezleri Test Sonuçları

ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ (H1)	Sonuç
H1.Covid-19 sürecinde yöneticilerin sergiledikleri e-liderlik tutumları çalışanların örgütsel iletişim algılarını olumlu yönde etkilemektedir.	Kabul
H1,1: Covid-19 sürecinde yöneticilerin e-liderlik tutumlarından “Seçili özellikler ve beceriler” alt boyutuna ilişkin tutumları çalışanların örgütsel iletişim algılarını olumlu yönde etkilemektedir.	Kabul
H1,2: Covid-19 sürecinde yöneticilerin e-liderlik tutumlarından “Bilgi ve iletişim teknolojileri farkındalığı” alt boyutuna ilişkin tutumları çalışanların örgütsel iletişim algılarını olumlu yönde etkilemektedir.	Red
H1,3: Covid-19 sürecinde yöneticilerin e-liderlik tutumlarından “Bilgi ve iletişim teknolojileri değerlendirmesi” alt boyutuna ilişkin tutumları çalışanların örgütsel iletişim algılarını olumlu yönde etkilemektedir.	Red

H1,4: Covid-19 sürecinde yöneticilerin e-liderlik tutumlarından “Bilgi ve iletişim teknolojilerini öğrenmek için çaba harcama” alt boyutuna ilişkin tutumları çalışanların örgütsel iletişim algılarını olumlu yönde etkilemektedir.	Red
H1,5: Covid-19 sürecinde yöneticilerin e-liderlik tutumlarından “Bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanma niyeti” alt boyutuna ilişkin tutumları çalışanların örgütsel iletişim algılarını olumlu yönde etkilemektedir.	Kabul
H1,6: Covid-19 sürecinde yöneticilerin e-liderlik tutumlarından “Kolaylaştırıcı koşullar” alt boyutuna ilişkin tutumları çalışanların örgütsel iletişim algılarını olumlu yönde etkilemektedir.	Kabul
H1,7: Covid-19 sürecinde yöneticilerin e-liderlik tutumlarından “Bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanma” alt boyutuna ilişkin tutumları çalışanların örgütsel iletişim algılarını olumlu yönde etkilemektedir.	Kabul
ARAŞTIRMA HİPOTEZLER (H2)	
H2: Covid-19 sürecinde yöneticilerin e-liderlik tutumları ile çalışanların örgütsel iletişim algıları arasındaki ilişkide cinsiyetin moderatör etkisi vardır.	Kabul
H2,1: Covid-19 sürecinde yöneticilerin e-liderlik tutumlarından “Seçili özellikler ve beceriler” alt boyutuna ilişkin tutumları ile çalışanların örgütsel iletişim algıları arasındaki ilişkide cinsiyetin moderatör etkisi vardır.	Kabul
H2,2: Covid-19 sürecinde yöneticilerin e-liderlik tutumlarından “Bilgi ve iletişim teknolojileri farkındalığı” alt boyutuna ilişkin tutumları ile çalışanların örgütsel iletişim algıları arasındaki ilişkide cinsiyetin moderatör etkisi vardır.	Red
H2,3: Covid-19 sürecinde yöneticilerin e-liderlik tutumlarından “Bilgi ve iletişim teknolojileri değerlendirmesi” alt boyutuna ilişkin tutumları ile çalışanların örgütsel iletişim algıları arasındaki ilişkide cinsiyetin moderatör etkisi vardır.	Red
H2,4: Covid-19 sürecinde yöneticilerin e-liderlik tutumlarından “Bilgi ve iletişim teknolojilerini öğrenmek için çaba harcama” alt boyutuna ilişkin tutumları ile çalışanların örgütsel iletişim algıları arasındaki ilişkide cinsiyetin moderatör etkisi vardır.	Red
H2,5: Covid-19 sürecinde yöneticilerin e-liderlik tutumlarından “Bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanma niyeti” alt boyutuna ilişkin tutumları ile çalışanların örgütsel iletişim algıları arasındaki ilişkide cinsiyetin moderatör etkisi vardır.	Red
H2,6: Covid-19 sürecinde yöneticilerin e-liderlik tutumlarından “Kolaylaştırıcı koşullar” alt boyutuna ilişkin tutumları ile çalışanların örgütsel iletişim algıları arasındaki ilişkide cinsiyetin moderatör etkisi vardır.	Kabul
H2,7: Covid-19 sürecinde yöneticilerin e-liderlik tutumlarından “Bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanma” alt boyutuna ilişkin tutumları ile çalışanların örgütsel iletişim algıları arasındaki ilişkide cinsiyetin moderatör etkisi vardır.	Red
ARAŞTIRMA HİPOTEZLER (H3)	
H3: Covid-19 sürecinde yöneticilerin e-liderlik tutumları ile çalışanların örgütsel iletişim algıları arasındaki ilişkide çalışan sektörün moderatör etkisi vardır.	Kabul
H3,1: Covid-19 sürecinde yöneticilerin e-liderlik tutumlarından “Seçili özellikler ve beceriler” alt boyutuna ilişkin tutumları ile çalışanların örgütsel iletişim algıları arasındaki ilişkide çalışan sektörün moderatör etkisi vardır.	Kabul
H3,2: Covid-19 sürecinde yöneticilerin e-liderlik tutumlarından “Bilgi ve iletişim teknolojileri farkındalığı” alt boyutuna ilişkin tutumları ile çalışanların örgütsel iletişim algıları arasındaki ilişkide çalışan sektörün moderatör etkisi vardır.	Red
H3,3: Covid-19 sürecinde yöneticilerin e-liderlik tutumlarından “Bilgi ve iletişim teknolojileri değerlendirmesi” alt boyutuna ilişkin tutumları ile çalışanların örgütsel iletişim algıları arasındaki ilişkide çalışan sektörün moderatör etkisi vardır.	Red
H3,4: Covid-19 sürecinde yöneticilerin e-liderlik tutumlarından “Bilgi ve iletişim teknolojilerini öğrenmek için çaba harcama” alt boyutuna ilişkin tutumları ile çalışanların örgütsel iletişim algıları arasındaki ilişkide çalışan sektörün moderatör etkisi vardır.	Red
H3,5: Covid-19 sürecinde yöneticilerin e-liderlik tutumlarından “Bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanma niyeti” alt boyutuna ilişkin tutumları ile çalışanların örgütsel iletişim algıları arasındaki ilişkide çalışan sektörün moderatör etkisi vardır.	Red

H3,6: Covid-19 sürecinde yöneticilerin e-liderlik tutumlarından “Kolaylaştırıcı koşullar” alt boyutuna ilişkin tutumları ile çalışanların örgütsel iletişim algıları arasındaki ilişkide çalışılan sektörün moderatör etkisi vardır.	Red
H3,7: Covid-19 sürecinde yöneticilerin e-liderlik tutumlarından “Bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanma” alt boyutuna ilişkin tutumları ile çalışanların örgütsel iletişim algıları arasındaki ilişkide çalışılan sektörün moderatör etkisi vardır.	Kabul

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Önemli teknolojik değişikliklerin yaşandığı küreselleşen dünyada liderler, hedeflerine ulaşmayı amaçlarken öngöremedikleri zorluk ve fırsatlarla karşı karşıya kalabilmektedirler. Bu tür fırsat ve zorluklar örgütlerin yeniden yapılanmalarına ve liderlik işlevlerinin ve uygulamalarının yeniden düşünülmesine yol açmıştır. Geleneksel hiyerarşiden daha esnek olanlara doğru değişen organizasyon yapıları, liderlerin işlerini yeni yollarla organize etmelerini sağlamıştır. Ekipler, işi organize etmenin ve organizasyonel hedeflere ulaşmanın yeni bir yolunu bulmak için çalışmalar yapmaya başlamışlardır. Yeni normal olarak da adlandırılan Covid-19 ile birlikte organizasyonlar yeni çalışma modeline geçmiş ve çalışma yapısı da yeniden şekillenmiştir (Fletcher & Griffiths, 2020).

Dijitalleşme çağı, endüstriyel dünyada bilgi teknolojilerinin gelişmesi sonucunda e-liderlik olarak adlandırılan liderlik kavramının yeniden yapılandırılması yönünde bir devrim yaratmıştır (Mohammad, 2009). E-liderlik, bilgi teknolojisi aracılığıyla geleneksel liderlikle aynı hedeflere ulaşmış (Iriqat ve Khalaf, 2017) ve liderlerin çalışanları ile iletişim kurabilecekleri rol ve sorumluluklara sahip olmasını da sağlamıştır. Liderlerin, aynı ofiste olmamalarına rağmen, çalışanların ihtiyaçlarını karşılamak ve çalışanlar arasında ilişkiler kurmak için yeni teknolojiyi anlamaları gerekmektedir (Mohammad, 2009).

Hope, Kelly ve Guyden (2000), teknoloji liderliğinin öncelikle teknolojiyi anlamlandırma ve görevlerin yerine getirilmesine sağlamaya yönelik uygulama yolları ile ilgilendiğini savunmuşlardır. Gibson (2002) yöneticilerin insan kaynaklarını ve işi geliştirmek için yöntem tasarlamaya, kaynakları yönetmeye, personelle sorunları çözmeye, iletişimi kolaylaştırmaya ve destek sağlamaya odaklanması gerektiğini belirtmiştir. Gelişen teknolojik durum ile birlikte, liderler bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanarak, öğretim, öğrenme ve yönetimde yenilikçi teknikleri keşfetmeye yönelik bir örgüt kültürünü teşvik edebilirler (Schiller, 2003).

Covid-19 sürecinde yöneticilerin sergiledikleri e-liderlik tutumlarının çalışanların örgütsel iletişim algılarına etkisi ve e-liderlik-örgütsel iletişim arasındaki ilişki için cinsiyet ve çalışılmakta olan sektörün moderatör rolleri analiz edilmiştir. Çalışma için nicel analiz yöntemi seçilmiş ve İstanbul’da özel ve kamu sektöründeki 397 beyaz yakalı çalışana anket formu doldurtulmuştur. Anketlerin analizi ile aşağıda sunulan sonuçlara ulaşılmıştır. Analizler sonucunda; H1: Covid-19 sürecinde yöneticilerin sergiledikleri e-liderlik tutumları çalışanların örgütsel iletişim algılarını olumlu yönde etkilemektedir; H2: Covid-19 sürecinde yöneticilerin e-liderlik tutumları ile çalışanların örgütsel iletişim algıları arasındaki ilişkide cinsiyetin moderatör etkisi vardır; Covid-19 sürecinde yöneticilerin e-liderlik tutumları ile çalışanların örgütsel iletişim algıları arasındaki ilişkide çalışılan sektörün moderatör etkisi vardır, hipotezleri kabul edilmiştir. Literatürdeki çalışmalara bakıldığında; Aktaş ve Karcıoğlu (2022) yaptıkları çalışmada, teknolojik liderlik olarak da adlandırılan e-liderliğin yöneticilerin mesleki kıdemine ve cinsiyetine göre farklılaşmadığı; personellerin ise mesleki kıdemine göre farklılaşırken cinsiyetine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Kaplan (2020) ise cinsiyet ile teknoloji liderliği yeterliliği arasındaki ilişkiyi incelenildiği çalışmada, kadınların ortalamalarının daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Demirtaş (2010) araştırmasında örgütlerin devamlılığının sağlanmasında iyi bir örgütsel iletişimin olması gerektiğini ve bunu gerçekleştirirken de teknolojik gelişmelerden bağımsız bir yaklaşımın söz konusu olamayacağını vurgulamıştır. Araştırma sonucunda iletişim ile teknoloji arasında pozitif bir ilişki olduğu belirtmiştir. Heidary, Honary ve Behjanat’ın (2014) yaptıkları çalışmada, örgüt faaliyetlerinde bilginin paylaşımı, depolanması, iletilmesi gibi örgütsel iletişim süreçleri ile bilgi ve iletişim teknolojileri arasındaki ilişkinin pozitif yönde olduğunu belirtmişlerdir. Yıldız (2015) ise bilgi iletişim teknolojilerinin örgüt içi iletişiminde bilgi paylaşımını hızlandırmada önemli bir etkiye sahip olduğu ifade etmektedir. İbrahim ve Othman (2019) çalışmalarında, yüksek düzeyde e-liderlik uygulayan örgüt liderlerinin, düşük düzeyde e-liderlik uygulayan okul liderlerine kıyasla ekip içi iletişim, üzerinde daha fazla etkiye sahip olduğunu göstermişlerdir. İbrahim, Yaakob, ve Yusof (2018)’da araştırmalarında e-liderliğin örgüt içi iletişimi pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Sundu (2021)

çalışmasında teknolojiye yatkınlık düzeyinin örgütsel iletişimin bir unsuru olan lider üye etkileşiminde etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Avolio, ve Dodge (2000), çalışmalarında bilişim teknolojilerini kullanan liderlerin örgütsel iletişimin daha gelişmesine ortam sağladıklarını göstermişlerdir. Ayrıca (Frese, Beimeel & Schoenborn, 2003; Towler, 2003) çalışmalarında benzer sonuçlar elde etmiştir. Bu çalışmanın sonuçları literatürdeki diğer çalışmaların sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

Sonuç olarak; seçili özellikler ve becerilerin, bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanma niyetinin, kolaylaştırıcı koşulların bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanmanın örgütsel iletişimi pozitif etkilediği; cinsiyete göre seçili özellikler ve beceriler-örgütsel iletişim ile kolaylaştırıcı koşullar-örgütsel iletişim arasındaki pozitif ilişkinin kadın beyaz yakalı çalışanlarda daha güçlü; çalışılmakta olan sektöre göre seçili özellikler ve beceriler-örgütsel iletişim arasındaki pozitif ilişkinin kamudaki beyaz yakalı çalışanlarda daha güçlü; bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanma-örgütsel iletişim arasındaki pozitif ilişkinin özel sektördeki beyaz yakalı çalışanlarda daha güçlü olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Bu çalışma, kapsamı giderek daha yoğun ve çeşitli hale gelen e-liderlik kavramına yönelik yöneticilerin tavırları ve bilgi ve iletişim teknolojilerine karşı oluşturdıkları tutumları hakkında bilgi vererek, örgütsel iletişiminin bu tutum karşısında nasıl etkilendiğini daha detaylı bir şekilde ortaya koymamızı sağlamıştır. Bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanan yöneticilerin bulunduğu sektörlerde, örgütsel iletişimin pozitif yönlü olması beklenmektedir ve bu çalışmanın sonucu da bu düşünceyi destekler niteliktedir. Çalışmada yöneticilerin e-liderlik tutumları ile çalışanların örgütsel iletişim algıları arasındaki ilişkide cinsiyet etkisinin anlamlı olduğu görülmüştür. E-liderlik ve örgütsel iletişim arasındaki pozitif ilişkinin kadın beyaz yakalı çalışanlarda daha güçlü olduğu görülmektedir. Erkeklerin teknoloji kullanımı ve iletişim ortalamalarının kadınlardan daha düşük olması, tartışılması ve üzerinde düşünülmesi gereken bir sonuçtur. Erkekler açısından bu teknoloji kullanımına ve iletişime yükledikleri anlam ile açıklanabilir. Çalışmanın konusuna ilişkin yapılan araştırmalarda örgütsel iletişim ve e-liderlik kavramlarına ilişkin çeşitli araştırmaların olduğu ancak özellikle ülkemizde literatür incelendiğinde bu iki kavramın birbirleri ile ilişkisine yönelik araştırmanın az olduğu görülmüştür. Bu açıdan söz konusu iki kavramın araştırılmasının faydalı sonuçlar getireceği ve bu konuda yapılacak araştırmalara yol gösterebileceği düşünülmektedir. Gelecekte benzer bir konunun Türkiye'nin farklı kültürel özelliklerini barındıran tüm bölgelerinde çalışmakta olan katılımcılarla yapılması daha genellenebilir sonuçlara ulaşılması açısından faydalı olacaktır.

Kaynakça

- Akan, D., Yıldırım, İ., & Yalçın, S. (2014). Okul müdürleri liderlik stili ölçeğinin geliştirilmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 13 (51), 392-415.
- Aktaş, N. & Karcıoğlu, F. (2022). Kamu Yöneticilerinin Teknolojik Liderlik Yeterlikleri . *Uluslararası Ekonomi Siyaset İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi* , 5 (1) , 1-16 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/ijephss/issue/68101/1023256>
- Akyol, Y. (2018). *Örgütsel iletişimin kalitesi ve hizmetkâr liderlik anlayışı arasındaki ilişki üzerine Kayseri ilinde bir araştırma* (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Anderson, R. E., & Dexter, S. L. (2005). School technology leadership: An empirical investigation of prevalence and effect. *Educational Administration Quarterly*, 41(1), 49- 82.
- Anderson James C., & David W. G. (1988). "Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach" *Psychological Bulletin*, 103, 411-423.
- Avolio, B.J. ve Dodge, G.E. (2000), E- Leadership: Implications for Theory, Research and Practice. *Leadership Quarterly*. 11(4), 615- 668.
- Avolio, B. J., & Kahai, S. (2003). "Placing the "E" in e-leadership: Minor tweak or fundamental change," in *The future of leadership development*, eds S. E. Murphy, and R. E. Riggio, (New Jersey, NY: Lawrence Erlbaum Associates Publishers), 75-96.
- Avolio, B. J., Kahai, S., & Dodge, G. E. (2000). E-leadership: implications for theory, research, and practice. *Leadership Quart.* 11, 615-668. doi: 10.1016/ S1048-9843(00)00062-X.
- Avolio, B. J., Sosik, J. J., Kahai, S. S., & Baker, B. (2014). E-Leadership: ReExamining transformations in leadership source and transmission. *Leadership Quart.* 25, 105-131. doi: 10.1016/j.leaqua.2013.11.003

- Aytekin, N. (2007). Bilgi İletişim Teknolojileri ve Örgütsel İletişim. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi/ Istanbul University Faculty of Communication Journal*, (28), 7-18.
- Cabrera-Nguyen, P. (2010). Author guidelines for reporting scale development and validation results in the Journal of the Society for Social Work and Research. *Journal of the Society for Social Work and Research*, 1(2): 99-103.
- Conway, J. M., & Huffcutt, A. I. (2003). A review and evaluation of exploratory factor analysis practices in organizational research. *Organizational Research Methods*, 6(2), 147-168.
- Cortellazzo, L., Bruni, E., & Zampieri, R. (2019). The role of leadership in a digitalized world: a review. *Front. Psychol.* 10:1938. doi: 10.3389/fpsyg.2019. 01938
- Çiftçi, U. B., (2019). Örgütsel İletişim Tarzının Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Ostim Organize Sanayi Bölgesi Araştırması. Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Ufuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.550719.
- Dasgupta, P. (2011). Literature review: E-leadership. *Emerg. Leadership J.* 4, 1–36. doi: 10.1109/tmag.2013.2278570
- Demirtaş, M. (2010). “Örgütsel İletişimin Verimlilik ve Etkinliğinde Yararlanılan İletişim Araçları ve Halkla İlişkiler Filmleri Örneği”. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi XXVIII* (1): 411-444.
- Dirani, K.M., Abadi, M., Alizadeh, A., Barhate, B., Garza, R.C., Gunasekara, N., Ibrahim, G. and Majzun, Z. (2020). ‘Leadership Competencies and the Essential Role of Human Resource Development in Times of Crisis: A Response to Covid-19 Pandemic’, *Human Resource Development International*, vol. 23, no. 34, pp. 380–394.
- Edwards, J. R., & Lambert, L. S. (2007). Methods for integrating moderation and mediation: a general analytical framework using moderated path analysis. *Psychological methods*, 12(1), 1-22.
- Ekinci, K., (2006), “Örgütsel İletişim ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki”, Yüksek Lisans Tezi, Erzurum: Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.191206.
- Erdemir, E. (2018). Yönetim araştırmalarında ölçek kullanımı. *Yönetim ve Organizasyon Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 5-32.
- Flauto, F.J. (1999). Walking the talk: The relationship between leadership and communication competence. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 6(2), 86-97.
- Fletcher, G., & Griffiths, M. (2020). Digital transformation during a lockdown. *International Journal of Information Management*, 55, Article 102185, 1-3.
- Frese, M., Beemel, S. & Schoenborn, S. (2003). Action Training for Charismatic Leadership: Two Evaluations of Studies of a Commercial Training Module on Inspirational Communication of a Vision. *Personnel Psychology*, 56(3), 671–698.
- Fulk, J., & Boyd, B. (1991). Emerging theories of communication in organizations. *Journal of management*, 17(2), 407-446.
- Gardner, J. W. (1990). *On leadership*. New York, NY: The Free Press.
- George, D., & Mallery, P. (2019). *IBM SPSS statistics 25 step by step: A simple guide and reference*. New York: Routledge.
- Gibson, I. W. (2002). PT3 and T3L—Teaching tomorrow’s technology leaders: Preparing school leaders to use technology. Proceedings of SITE 2002: Society for Information Technology & Teacher Education International Conference. Nashville, TN.
- Gürgen, H. (1997). *Örgütlerde İletişim Kalitesi*. Der Yayınevi.
- Hair Joseph F., William C. Black, Barry J., & Babin, Rolph E. A. (2010). *Multivariate Data Analysis*, 7th ed., New Jersey: Pearson Education.
- Hackman, M. Z., & Johnson, C. E. (2013). *Leadership A Communication Perspective (Sixth Edition)*. Illinois: Waveland Press Inc.
- Hanggraeni, D. (2012). *Perilaku Organisasi*. Lembaga Penerbit FEUI.
- Heidary, A., Honary, H., & Behjanat, S. (2014). The Role of Information and Communication Technology in Sport Change Management. *International Journal of Academic Research in Computer Sciences and Electrical Engineering*, 1(1),1-5.

- Hope, W.C., Kelly, B., & Guyden, J. (2000). Technology Standards for School Administrators: Implications for Administrator Preparation Programs. Paper presented at the Information Technology and Teacher Education Educational Conference, Sand Diego.
- Ibrahim, M. Y., & Othman, Z. (2019). Re-engineering leadership communication by mobile technology: Comparative effect on intra-team communication, job satisfaction and job performance. *International Journal of Engineering and Advanced Technology*, 8(5), 1185–1190.
- Ibrahim, M. Y., Yaakob, M. F. M., & Yusof, M. R. (2018). The effect of e-leadership and team communication on well-being of school leaders in Malaysia. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(7), 994–999.
- Iriqat, R. A. M., & Khalaf, D. M. S. (2017). Using E-Leadership as a Strategic Tool in Enhancing Organizational Commitment of Virtual Teams in Foreign Commercial Banks in North West Bank -Palestine. *International Journal of Business Administration*, 8(7), 25-32.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, 6. b., Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kaplan, S. (2020). Teknoloji liderliği, sosyal medya kullanımı ve havayolu şirketi çalışanlarının Twitter kullanımına yönelik bir araştırma.Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Kıralı, M. (2013). *Liderlik davranış tiplerinin örgütsel iletişim üzerine etkisi: Edirne ilinde bir alan araştırması* (Master's thesis, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Koçel, T., (2015). *İşletme Yöneticiliği*. 16.Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Leagans, J.P. (1961). Characteristics of teaching and learning in Extension Education, Extension Education in Community Development, Directorate of Extension, Govt. of India, New Delhi.
- Liu, C., Ready, D., Roman, A., Van Wart, M., Wang, X., McCarthy, A., & Kim, S. (2018). E-leadership: an empirical study of organizational leaders' virtual communication adoption. *Leadership & Organization Development Journal*, 39(7).
- McKinney Jr, E. H., Barker, J. R., Smith, D. R., & Davis, K. J. (2004). The role of communication values in swift starting action teams: IT insights from flight crew experience. *Information & Management*, 41(8), 1043-1056.
- Mohammad, K. (2009). E-Leadership : The Emerging New Leadership for the Virtual Organization. *Journal of Managerial Sciences*, 3(1), 1-21.
- Mustajab, D. , Bauw, A. , Irawan, A. , Rasyid, A. , Aldrin Akbar, M., & Amin Hamid, M. (2020). Covid-19 Pandemic: What are the Challenges and Opportunities for e-Leadership? . *Fiscaoeconomia* , 4 (2) , 483-497 . DOI: 10.25295/fsecon.2020.02.011
- Nunnally J. C., & Bernstein I. H. (1994). *Psychometric Theory (3rd ed.)*. New York: McGraw-Hill.
- Oh, S. P., and Chua, Y. P. (2018). An explorative review of e-leadership studies. *Int. Online J. Educ. Leadership* 2, 4–20. doi: 10.22452/iojel.vol 2, no1.2.
- Özkan, M. (2016). Liderlik hangi sıfatları, nasıl alıyor? Liderlik konulu makalelerin incelenmesi. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(2), 615-639.
- Purvanova, R. K., & Bono, J. E. (2009). Transformational leadership in context: Face-to-face and virtual teams. *The Leadership Quarterly*, 20, 343–357.
- Raišienė, A.G., Rapuano, V., Varkulevičiūtė, K. and Stachová, K. (2020). 'Working from Home – Who is Happy? A Survey of Lithuania's Employees during the Covid-19 Quarantine Period', *Sustainability*, vol. 12, no. 13, art. no. 5332, pp. 1–21.
- Rallis, F. S., & Goldring, E. B. (2000). *Principals of Dynamic Schools: Taking Charge of Change*. CA: Corwin Press.
- Roman, A. V., Van Wart, M., Wang, X., Liu, C., Kim, S., and McCarthy, A. (2019). Defining e-leadership as competence in ICT-mediated communications: an exploratory assessment. *Public Admin. Rev.* 79, 853–866. doi: 10.1111/puar. 12980

- Savolainen, T. (2013). Trust Building in e-Leadership – Important Skill for Technology-Mediated Management in the 21st Century. International Conference on Management, Leadership & Governance: 288-XI. Kidmore End: Academic Conferences International Limite.
- Scanga, D.,(2003), Technology Competencies for School Administrators: Self-Assessment Instrument(A dissertation submitted in partial fulfillment of requirements for Doctor of Education), Department of Education Leadership and Policy Studies College of Education University of Sout Florida, South Florida, 2003.
- Schiller, J. (2003). Working with ICT Perceptions of Australian principals. Journal of Educational Administration, 41(2), 171-185.
- Serper, Ö., Aytaç, M., & Bayram, N. (2016). *Örnekleme (gözden geçirilmiş dördüncü basım)*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Sipahi, B., Yurtkoru, E. S., & Çinko, M. (2010). *Sosyal bilimlerde SPSS'le veri analizi (tıpkı üçüncü basım)*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Sofyani, H. (2016). *Manajemen Sektor Publik*. Malang: Aditya Media.
- Sundu, M. E-Liderlik Perspektifinden Lider-Üye Etkileşimi Üzerine Bir Araştırma. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 253-267.
- Stephen, P., & Robbins, T. A. (2011). *Organizational Behavior*. Delhi: Pearson Education.
- Tanrıverdi, H. Adıgüzel, & O. Çiftçi, M. (2010). "Sağlık Yöneticilerine Ait İletişim Becerilerinin Çalışan Performansına Etkileri: Kamu Hastanesi Örneği", *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(11), 101-122.
- Taşlıyan, M., Çiçeklioğlu, H., & Bıyıkbeyi, T. (2017). Paternalist Liderlik ve Örgütsel İletişim Arasındaki İlişki: Doğu Akdeniz Bölgesinde Bir Belediye Örneği. *ASSAM Uluslararası Hakemli Dergi*, 4 (8) , 70-87.
- Towler, A. J. (2003). Effects of charismatic influence training on attitudes, behavior, and performance. *Personnel Psychology*, 56, 363–382.
- Trivedi, A., & Desai, J. (2012). A Review of Literature on E-Leadership. Shri Chimanbhai Patel Institutes, Ahmedabad. Working Paper No. CPI/MBA/2012/0004.
- Tutar, H., & Yılmaz, M. K. (2003). Genel ve Teknik İletişim. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Tsytko, V., Vasylichuk, V., Aliksieieva, K., Gedin, M., & Yekimov, S. (2021). Theoretical and methodological fundamentals of application of information and communication technologies in the process of teaching tourism disciplines. In *E3S Web of Conferences* (Vol. 282, p. 08003). EDP Sciences.
- Van Wart, M., Roman, A., Wang, X., and Liu, C. (2019). Operationalizing the definition of e-leadership: identifying the elements of e-leadership. *Int. Rev. Admin. Sci.* 85, 80–97. doi: 10.1177/0020852316681446.
- Worthington, R. L. & Whittaker, T. A. 2006. Scale development research: A content analysis and recommendations for best practices. *The Counseling Psychologist*, 34: 806-838.
- Yıldırım, O. (2014). The impact of organizational communication on organizational citizenship behavior: research findings. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150, 1095-1100.
- Yıldız, K. (2015). Bilgi ve iletişim teknolojilerinin örgüt içi iletişime etkisi: Türkiye Oryantiring Federasyonu Örneği. Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Zaccaro, S., & Bader, P. (2003). E-Leadership and the Challenges of Leading E-Teams: Minimizing the bad and Maximizing the Good. *Organizational Dynamics*, 31(4), 377–387.
- Zillioğlu, M. (1996). İletişim Nedir. İstanbul: Cem Yayınları.