

Örgütsel İletişimde Dijital Mesaj Kullanımı Üzerine Yönetici ve Öğretmen Görüşlerinin Metaforlar Yoluyla Belirlenmesi

Gökhan CANTÜRK¹

Determination The Views of Administrations and Teachers By Metaphors On Using Digital Messages In Organizational Communication

Abstract

With the use of information and communication technologies in organizations, some changes have occurred in corporate communication. The process of change has required organizations to arrange and use new communication ways in a radical way that are suitable for information and communication technologies rather than including these systems in the existing traditional communication structure. Schools have been affected by this change process too and have started to carry out their communication processes through new communication technologies. With the research conducted in this framework, it was aimed to determine the administrators' and teachers' views on the use of digital messages in organizational communication by metaphors. The study is a phenomenological research from qualitative research patterns. A total of one hundred and thirty-three people, including one hundred two teachers and thirty-one administrators from primary, secondary, Anatolian and vocational high schools, participated in the study by filling out an online form. According to the findings of the research, in the metaphors used by the participants about instructions which administrators give to their personnel via digital messages, the requirement came first. In the metaphors expressed by the participants regarding the digital messaging programs which administrators use to communicate officially with personnel, the acceptable communication channel ranked first.

The digital messaging process can be made available in organizational communication with a local and national addition that can be added to the DYS system or EBA application so that the instructions transmitted through digital message applications become an acceptable communication channel.

Key words: Organizational communication, Information and Communication Technology, Digital messaging applications, Communication in Management Processes, Metaphorical Perception.

Özet

Örgütlerde bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanılmasıyla birlikte kurumsal iletişimde değişiklikler meydana gelmiştir. Değişim süreci, örgütlerde bilgi ve iletişim teknolojilerine uygun yeni iletişim yollarının düzenlenmesini ve kullanmasını gerektirmiştir. Okullar da bu değişim sürecinden etkilenmiş ve iletişim süreçlerini yeni bilgi ve iletişim teknolojileri kanalları üzerinden gerçekleştirmeye başlamıştır. Bu çalışmada örgütsel iletişimde dijital mesaj kullanımı üzerine yönetici ve öğretmen görüşlerinin metaforlar yoluyla belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışma nitel araştırma desenlerinden olgu bilim çalışması niteliğindedir. Araştırmaya ilkökul, ortaokul, lise kademelerinde görev yapan yüz iki öğretmen ve otuz bir yönetici olmak üzere toplam yüz otuz üç kişi çevrim içi form doldurarak katılmıştır. Çalışmada amaçlı örnekleme yöntemlerinden maksimum çeşitlilik durum örnekleme kullanılmıştır. İki başlık altında yirmi metafor kategorisine ulaşılmıştır. Elde edilen veriler NVIVO 12 nitel araştırma programından yararlanılarak betimsel analiz ve içerik analizi teknikleriyle analiz edilmiştir. Araştırma bulgularına göre yöneticilerin çalışanlarına dijital mesaj aracılığıyla talimat vermesiyle ilgili metaforlarda gereksinim ilk sırada çıkmıştır. Yöneticilerin dijital mesajlaşma programlarını çalışanlarla

¹ Dr., MEB, Bilişim Teknolojileri Öğretmeni, Antalya, Türkiye, gcanturk2000@hotmail.com; ORCID ID: 0000-0002-5110-7639

resmi iletişim kurmak için kullanmasıyla ilgili metaforlarda kabul edilebilir iletişim kanalı ilk sırada çıkmıştır. Dijital mesaj uygulamaları üzerinden iletilen talimatların kabul edilebilir iletişim kanalı olabilmesi için DYS sistemine veya EBA uygulamasına eklenebilecek yerli ve milli bir eklenti ile dijital mesajlaşma süreci örgüt iletişiminde kullanılabilir bir hale getirilebilir.

Anahtar sözcükler: Örgütsel iletişim, Bilgi ve iletişim teknolojileri, Dijital mesaj uygulamaları, Yönetim süreçlerinde iletişim, Metaforik algı.

Introduction

In the new system created by digital media and technology, organizations are trying to adapt the regulations and changes required by the new contexture to their own structures. (Solmaz & Görkemli, 2012, p.183). With the usage of new communication technologies in organizations, information has started to be transmitted in electronic environment. While the information transmitted through this channel was previously limited to text, today it can also be occurred as audio and video. ICTs are used both in communication for the organization and in communication outside the organization. The use of these tools in organizations has increased even more with the new communication technologies enabling the use of information in the electronic environment and the impact of the Covid global epidemic. Because of the ability of personnel to access this information from anywhere they are, this situation has made it possible to them work independently of time and place. This way of use provides great convenience and cost savings for the organization (Gürsan, 2008, p.125).

The Ministry of National Education (MEB) also uses ICT tools in its management processes, starting from the central organization to the provincial organizations. Due to its structure, the MEB makes new regulations, new practices and changes almost every day. When this change is handled within the framework of management processes, it reveals the need to use of current communication applications and intercommunication environments. In order to increase the speed and accessibility of official communication, MEB started implementing the Document Management System (DYS) integrated with electronic signatures since 2012. This transition was made gradually, first covering the Provincial Directorates of National Education, then the District National Education Directorates, and finally all formal and non-formal education institutions. DYS application has expedited correspondence and made communication more effective and efficient by accelerating the adaptation process against innovation (MEB, 2017). In addition, especially the Ministry has established its own e-mail infrastructure in order to speed up the instant communication of the National Education Directorates and affiliated institutions. Official e-mail communication takes place through this structure for corporate users and school users (MEB, 2021).

Especially with the introduction of smart phones in our lives and the production of applications suitable for the needs of users, the mentioned methods have been replaced by smart phone applications that provide 24/7 accessibility. Schools have started to use the group correspondence system of WhatsApp applications to speed up management and communication. School administrators use these practices to share developments about the school, to inform officially about developments, to keep the attention of administrators and teachers alive, to ensure general coordination and to socialize. It can be said that the purpose of school administrations in using these applications is to accelerate the communication processes of the school and to increase its accessibility (Avcı, 2019, p.3).

Nowadays, it has become important for the management of the institution to give necessary importance to the use of new communication technology tools to be more effective in the management processes of organizations. In particular, regardless of time and place, the importance of instantaneous, reciprocal, bidirectional and continuous communication and interaction within the institution has been better understood, and the necessity of using information technologies to ensure that all these processes are carried out in a complete and effective manner (Bilgili, 2017, p.116). In this framework, the study aimed to determine the administrators' and teachers' opinions on the use of digital messages which is one of the communication processes, in order to be more efficient in educational institutions where the administration process and information sharing are simultaneous and bidirectional.

Method

In this part, information about the research method, study group, type and source of the data, data collection tools and analysis of the study are presented. Qualitative method was used in the research. This research is a phenomenological research from qualitative research patterns in terms of determining the views of administrators and teachers on the use of digital messages in organizational communication. In qualitative research, data are tried to be obtained by making face-to-face interviews with the participants or by using the observation method. In cases that do not allow the use of these methods, data can be obtained from the metaphors used by the participants. With the analysis of these expressions that emerge from the life experiences of individuals, the researcher can reach the person-centered answers s/he wants. This reveals the importance of the metaphor analysis used in the research (Güneş & Fırat, 2016 p.124).

Maximum diversity case sampling, which is one of the purposeful sampling methods, was used in the study (Yıldırım & Şimşek, 2011). Participants from all education levels (primary school, secondary school, Anatolian high school and vocational high school) were tried to be reached in order to convey the experiences of teachers in different school types. A total of one hundred and thirty-three people, including one hundred two teachers and thirty-one administrators, working in the province of Antalya participated in this study.

Similar metaphor studies were taken as a basis while developing the data collection form to be used in the study. In the study, teachers and administrators were asked to complete the following sentences respectively in order to reveal the experiences of administrators and teachers on the use of digital messages in organizational communication.

1. Instructions which administrators give to their personnel via digital message is like... because
2. Digital messaging programs which administrators use to communicate officially with personnel is like... because...

The form, which was prepared as face-to-face interviews could not be made due to the Covid-19 epidemic, was tried to be delivered to teachers and administrators via phone calls, electronic messages and school groups in digital media via a website. For this purpose, an online data collection tool was applied to teachers and administrators.

In the analysis of the obtained qualitative data, descriptive analysis and content analysis techniques were used together by using NVIVO 12 qualitative research program. In the descriptive analysis phase, firstly, a framework for data analysis was created by taking out the conceptual framework of the research and research questions. In addition, the participants' expressions were directly included (Yıldırım ve Şimşek, 2011).

Findings

According to the findings of the research, in the metaphors used by the participants about instructions which administrators give to their personnel via digital messages, the requirement came first with a rate of 21.80%. Then, respectively the workload was at the rate of 12.78%, the gain and communication impediment was 11.28%, the avoidance of responsibility was 10.53%, the pressure factor was 9.77%, the speed factor and the authority effect were 9.02%, lack of feeling was 5.26%, saving tool classification was 5.26% which are the metaphors used by administrators and teachers. Finally, category of loss came with a rate of 3.76%.

In the metaphors used by the participants regarding the digital messaging programs which administrators use to communicate officially with personnel, the acceptable communication channel ranked first with a rate of 20.30%. Later, respectively the need ranked second with 15.04%, the speed factor and gain classifications at 12.78%, the disturbing elements classification at 8.27%, the authority effect at 7.52%, and the savings tool category at 5.26% which are the metaphors used by administrators and teachers. In the last place, loss and food categories appeared with a rate of 3.01%. In the digital messaging programs or applications used by school administrators and teachers, WhatsApp application comes first with a rate of 100% (133 people) and SMS service comes second with a rate of 60.15% (80 people).

Conclusion and Discussion

Within the framework of the results obtained from the comparison of the research findings with the relevant literature, various suggestions are made below for both the application and the research that will be able to done.

While considering the metaphors about the instructions transmitted through digital message applications to be an acceptable communication channel, the digital messaging process can be made available in organizational communication with a local and national addition that can be added to the DYS system or EBA application. Moreover, in this way, recently the impositions insisted by global companies regarding the use of personal data can be prevented and a robust information security system structure can be established.

While considering the workload category in the metaphors used by the participants, it can be said that administrators should not use digital messaging programs to give instructions out of working hours, apart from emergencies.

Instead of administrators' conveying the messages directly coming from upper level to the lower-level personnel in order to avoid the responsibility, transmitting the messages through interpretation can contribute positively to the communication quality and process.

In order to eliminate the pressure element and disturbing situations caused by digital messaging, the Ministry of Education can establish digital messaging ethical standards.

If it is considered the limitedness of the study, the following suggestions can be made for the researchers.

Since this study is limited to the province of Antalya, it will be possible to see the whole picture by conducting such studies for more administrators and teachers in different provinces and districts.

Since the study was conducted with a qualitative research method, it can be said that a research to be carried out by developing a quantitative measurement tool will be beneficial in order to bring results and suggestions apart from analytical generalizations.

Giriş

Örgütler dijital medya ve teknolojinin yarattığı yeni sistem içerisinde bu yapının gerektirdiği düzenlemeleri ve değişiklikleri kendi bünyelerine uyarlamaya çalışmaktadırlar (Solmaz ve Görkemli, 2012, s.183). Örgütler, işlerin kısa sürede bitirilmesi baskısı, coğrafi farklılıklar ve yapılan faaliyetlerin büyümesi gibi kurumsal kısıtlar ve küresel salgın koşullarıyla nedeniyle iletişim süreçlerini geleneksel araçlar yerine Bilgi ve İletişim Teknolojileri (BİT) araçlarıyla gerçekleştirmektedir. Bu yeni iletişim şekli yüz yüze iletişimin yerini aldığı için iletişimin örgütsel başarıdaki önemini artmıştır (Laudon ve Laudon, 2006, s.284). İletişim teknolojilerindeki gelişmeler örgütlerin fonksiyonlarını etkilediği gibi kurumlardaki iletişim yöntemini de değiştirmekte ve kurumsal iletişimde yeni yaklaşımların geliştirilmesine neden olmaktadır. Örgütler BİT'i kullanarak gelişmelerini sürdürme olanağı bulmaktadırlar. BİT'in örgütlerde günümüzün vazgeçilmez öğeleri olarak kullanılmaya devam edeceği söylenebilir (Ada, 2007, s550). Örgütler amaçlarını gerçekleştirebilmek için çalışanlarını ortak bir amaca yönlendirirken iletişim süreçlerinden faydalanırlar. Örgüt içerisinde eşgüdüm iletişim yoluyla gerçekleştirilir (Özdemir ve Erdem, 2016, s.248).

İletişim, yöneticinin gönderdiği mesajla astını etkilemesini, astın da üstünü yanıtlamasını içeren bir etkileşim sürecidir. İletişimin oluşması için, vericinin bir ileti hazırlaması, bu iletiyi uygun bir taşıyıcı ile alıcıya göndermesi, alıcının iletinin gereğini yerine getirmesi ve vericiyi yanıtlaması gerekir (Başaran, 2000, s.103). Örgüt içerisindeki yönetici, görevinin büyük bir zamanını talimat verme, telefon görüşmeleri, toplantılar, sevk ve idare gibi iletişim süreçlerine ayırmaktadır. Bu nedenle örgütte liderlik yapması beklenen yöneticinin etkili iletişim becerisine sahip olması gerektiği söylenebilir (Tanrıverdi, Adıgüzel ve Çiftçi 2010, s.103). Bu noktada önemli olan yöneticilerin gelişen ve değişen BİT'e uyum gösterebilme becerileridir. Bugünün başarılı örgütleri BİT'i yönetimin her alanında başarılı bir şekilde kullanabilmelidir. Ayrıca örgüt içinde ve dışında iletişim ağları oluşturabilmeli ve yaygın iletişim ağlarının parçası olarak sürdürülebilir büyümeyi gerçekleştirebilmelidirler (Ada, 2007, s550).

İnternet ve yeni iletişim teknolojilerine ilişkin araçlarla örgüt içinde ve dışındaki paydaşlarla etkin ve verimli bir iletişim gerçekleştirilebilir. Örgüt içinde kullanılan internet teknolojisiyle birlikte

kurum çalışanları ile kaliteli ve etkin ilişkiler kurabilmenin yanında ilişkilerin daha da geliştirilmesi de sağlanabilmektedir (Çalık, 2013, s.82). Teknolojideki gelişmeler örgütteki iletişimin kalitesini ve miktarını etkiler. Elektronik posta (e-mail), anlık mesajlaşma, sosyal ağ, internet veya web günlüğü (blog), bilgisayarda oluşturulan slayt sunumları ve video konferans olmak üzere altı teknolojik gelişme teknolojinin iletişim üzerindeki etkisini açıkça göstermektedir (Lunenburg ve Ornstein, 2013, s.171). Bu etkiyle birlikte yüz-yüze iletişim, elektronik posta, eş zamanlı anlık mesaj, cep telefonu ve kısa mesaj (SMS) biçimleri olmak üzere beş tür iletişim şekli oluşmuştur. Bu iletişim biçimleri kurumları ve insanları etkileyerek ortaya sosyal iletişim ağlarını çıkarmaktadır. İnsanoğlu mekân ve zaman kısıtlamalarından BİT araçlarının kullanımıyla kurtularak mobil bir toplum haline gelmiş bu süreçte bireyler arasında daha güçlü bağlar kurulmasını sağlamıştır (Harrison ve Stephen, 1996). BİT'in örgütlerde kullanılmasıyla birlikte, çalışanların BİT'i kullanımından önce ve sonra işi yapmak üzere harcadıkları iletişim zamanı oranındaki değişim ve örgüt üyeleri arasındaki kişisel iletişim yapısındaki değişim olduğu söylenebilir (Bensghir, 1996, s. 237). Örgütte kullanılan BİT araçlarıyla birlikte örgütte ve çalışanlarda yatay, gayri resmi ve anlık iletişim boyutlarında artış meydana gelmiştir (Willmot ve Murray, 2001, s.172). BİT, paralel iletişimden çok doğrudan iletişime olanak sağladığı için, geleneksel hiyerarşik örgütlerde geçerli olan paralel iletişimin olumsuzluklarını (mesajın üst kademeden alt kademeye ya da tersi yönde yeterince ulaştırılmaması gibi) ortadan kaldırarak mesaj filtreleme, çarpıtma ve göz ardı etme gibi sorunları yok etmektedir (Bensghir, 1996, s. 259). Ortak ağ üzerindeki bilgisayarlar aracılığıyla mesajlar ve diğer bilgiler çalışanlar arasında veya diğer kurumlarla paylaşılabilir (Visscher, 1996, s.324). BİT'in örgütsel iletişimde kullanılması kararların kurum içinde tartışılmasına ve paylaşılmasına neden olmuştur. Ayrıca karar alma süreçlerine yaygın katılımı sağlamış, çalışanlara yatay iletişim imkanı vermiş ve örgütlerde karar alma hızını artırmıştır. Bu süreçte örgüt yapısı ve işlevlerini etkilemiştir (Verity, 1994, s.15). BİT'in örgüt iletişimine etkileri şu şekilde ifade edilebilir (Bensghir, 1996, s. 259):

1. BİT ve elektronik mesaj sistemi, önceden biçimsel olmayan iletişim kanallarından geçen mesajların izlenmesine olanak tanımaktadır.
2. BİT, örgüt çalışanlarına ortak bilgiler sağlamaktadır. Bu olanak, geleneksel iletişimde ortaya çıkan örgüt çalışanlarının güç ve statü farklılığından kaynaklanan sorunları ortadan kaldırmaktadır.
3. Elektronik mesaj ve BİT doğrudan iletişim sağlamaktadır.
4. Bilgisayar destekli bilgi sistemleri kişilerarası iletişimin önemini azaltmamakta, aksine artırmaktadır.
5. Yeni bilgi akışı ve çalışma ilişkileriyle birlikte kişisel iletişim artmaktadır.
6. BİT daha az yüz yüze iletişim sonucunu doğurmuştur.
7. Örgütsel iletişimin etkililiğini artırmaktadır.

Örgütlerde meydana gelen değişiklikler yöneticilerin daha güvenilir iletişim kanallarını kullanması ihtiyacını doğurmuştur. Bu nedenle kurum, ihtiyaç duyduğu bilgi akışına düzenli raporlama sistemiyle erişebilir. Bu akışta meydana gelebilecek sorunlar kısa sürede çözümlenmesi örgütün kritik faaliyet noktalarında alacağı yönetsel kararlarda sıkıntı yaşamamasının önüne geçecektir. Örgütlerin oluşturacağı bu yapı daha dikkatli ve daha nitelikli yöneticilerin kurum içerisinde yetiştirilmesine olanak tanıyabilir (Anameriç, 2005, s.32).

Örgütlerde yeni iletişim teknolojileri araçları kullanılmasıyla birlikte bilgi, elektronik ortamda iletmeye başlanmıştır. Bu kanaldan iletilen bilgiler önceleri yazı ile sınırlı iken günümüzde sesli ve görüntülü olarak da gerçekleştirilmektedir. Gerek örgüt için iletişimde gerekse örgüt dışı iletişimde BİT kullanılmaktadır. Yeni iletişim teknolojileri ile bilgilerin elektronik ortamda kullanılmasına nedeniyle ve Covid küresel salgının da etkisiyle örgütlerde teknolojik iletişim araçlarının kullanımı artmıştır. Çalışanların buldukları herhangi bir yerden bu bilgilere ulaşabilmesi, zamandan ve mekândan bağımsız çalışmayı olanaklı kılmıştır. Bu kullanım şekli örgüt için büyük bir kolaylık ve aynı zamanda maliyet tasarrufu sağlamaktadır (Gürsan, 2008, s.125). Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) da merkez teşkilatından başlayarak taşra teşkilatlarına kadar BİT araçlarını kendi yönetim süreçlerinde kullanmaktadır. MEB yapısı gereği yeni yönetmelikler, yeni uygulamalar ve değişiklikler yapmaktadır. Bu değişim, yönetim süreçleri çerçevesinde değerlendirildiğinde güncel iletişim uygulamalarının ve haberleşme ortamlarının kullanılması ihtiyacını ortaya çıkarmaktadır. MEB resmi iletişimin hızını ve ulaşılabilirliğini arttırmak adına 2012 yılı itibari ile elektronik Doküman Yönetim Sistemi (DYS) uygulamasına geçmiştir. Bu geçiş kademeli olarak yapılmış, önce İl Milli Eğitim Müdürlükleri sonra

İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri ve son olarak tüm örgün ve yaygın eğitim kurumlarını kapsayacak şekilde gerçekleşmiştir. DYS uygulaması ile yazışma süreçleri hızlanmış ve kurumsal iletişim daha etkin ve verimli hale gelmiştir (MEB, 2017). Bunun yanında Bakanlık, Milli Eğitim Müdürlükleri ve bağlı kurumların anlık iletişimini hızlandırmak adına kendi e-posta alt yapısını oluşturmuştur. Resmi e-posta iletişimi, kurumsal kullanıcılar ve okul kullanıcıları için bu yapı üzerinden gerçekleşmektedir (MEB, 2021).

Akıllı telefonların hayatımıza girmesi ve kullanıcıların ihtiyaçlarına uygun uygulamaların üretilmesiyle birlikte klasik iletişim kanalları yerini daha çok 7/24 ulaşılabilirliğe imkânı sunan akıllı telefon uygulamalarına bırakmıştır. Okul yönetimleri hızlı iletişim amacıyla daha çok WhatsApp mobil iletişim uygulamasını kullanmaya başlamıştır. Yöneticiler okulla ilgili gelişmeleri paylaşmak, resmi gelişmelerle ilgili ön bilgilendirme yapmak, yöneticilerin ve öğretmenlerin ilgisini canlı tutmak, genel eş güdümü sağlamak ve sosyalleşmek adına bu uygulamaları kullanmaktadır. Okul yönetimlerinin bu uygulamaları kullanmaktaki amaçlarının okulun iletişim süreçlerini hızlandırmak ve ulaşılabilirliğini arttırmak olduğu söylenebilir (Avcı, 2019, s.3).

Günümüzde örgütlerin yönetim süreçlerinde daha etkili olabilmesi kurum yönetiminin yeni iletişim teknoloji araçlarının kullanımına daha çok önem vermelerini gerekli kılmıştır. Özellikle de kurum içinde zaman ve mekandan bağımsız bir biçimde iletişimin ve etkileşimin anlık, karşılıklı, çift yönlü ve sürekli sağlanması önem kazanmıştır. Tüm bu süreçlerin eksiksiz ve etkili bir biçimde gerçekleşmesi hususunda bilgi teknolojilerinin kullanılmasının gerekliliği anlaşılmıştır (Bilgiler, 2017, s.116). Örgütsel iletişimde dijital kanalların kullanımının öneminden hareketle araştırmadan elde edilen sonuçların alanyazına katkı sağlayacağı söylenebilir. Bu çerçevede çalışmada, yönetim sürecinin ve bilgi paylaşımının eş zamanlı ve çift yönlü olduğu eğitim kurumlarında daha verimli olabilmesi adına iletişim süreçlerinde dijital mesaj kullanımını üzerine yönetici ve öğretmen görüşlerinin metaforlar yoluyla belirlenmesi amaçlanmıştır.

Yöntem

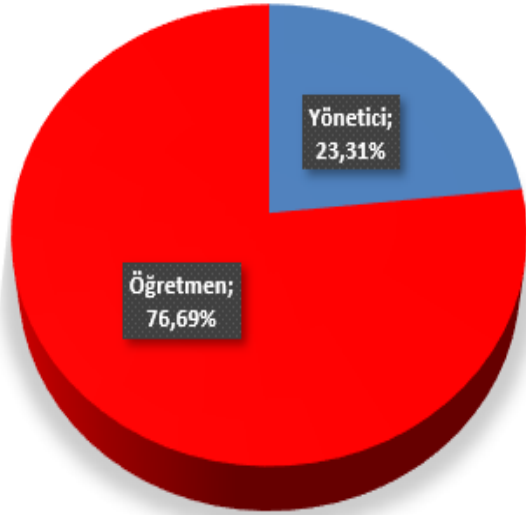
Bu bölümde araştırmanın yöntemi, çalışma grubu, verilerin cinsi ve kaynağı, veri toplama araçları ve çalışmanın analiziyle ilgili bilgiler sunulmuştur.

Araştırmanın Modeli

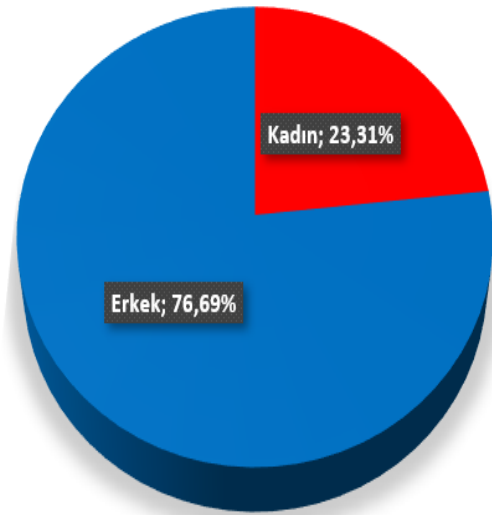
Araştırmada nitel araştırma yöntemi desenlerinden olgu bilim kullanılmıştır. Olgu bilim çalışmaları, bireylerin deneyimlerinden hareketle bir olay hakkındaki algılarını ve tepkilerini derinlemesine incelemeye çalışır (Fraenkel, Wallen ve Hyun, 2011; Yıldırım ve Şimşek, 2011). Olgu bilim çalışmalarında bireylerin araştırma konusunda olguya ilişkin bilişsel yaklaşımlarının gün yüzüne çıkarılmasında metaforlardan etkili şekilde faydalanılabilir (Şahin, 2019, s.128). Nitel araştırmalarda katılımcılarla yüz yüze görüşmeler yaparak veya gözlem yöntemini kullanarak veri elde edilmeye çalışılır. Bu yöntemlerin kullanılmasına olanak sağlamayan durumlarda katılımcıların kullandıkları metaforlardan veri elde etme yoluna gidilebilir. Bireylerin hayat tecrübelerinden ortaya çıkan bu ifadelerin analiziyle araştırmacı istediği kişi merkezli cevaplara ulaşabilmektedir. Bu da araştırmada kullanılan metafor analizinin önemini ortaya koymaktadır (Güneş ve Fırat, 2016 s.124).

Çalışma Grubu

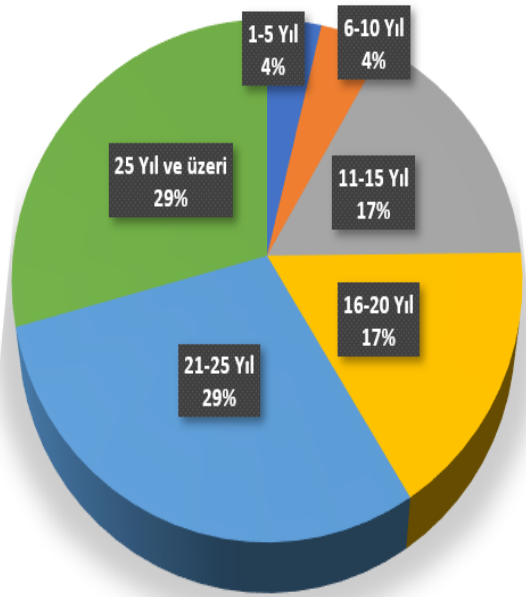
Çalışmada amaçlı örnekleme yöntemlerinden maksimum çeşitlilik durum örnekleme kullanılmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Çalışmaya farklı okul türlerindeki öğretmenlerin deneyimlerini aktarabilmek için tüm öğretim kademelerindeki (ilkokul, ortaokul, Anadolu lisesi ve meslek lisesi) katılımcılara ulaşılmaya çalışılmıştır. Bu çalışmaya Antalya ilinde görev yapan yüz iki öğretmen ve otuz bir yönetici olmak üzere toplam yüz otuz üç kişi katılmıştır. Aşağıda çalışma grubuna ait demografik bilgiler grafikler halinde verilmiştir.



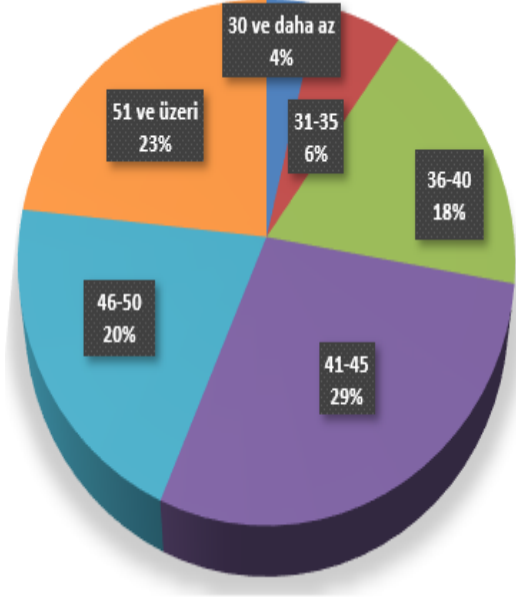
Grafik 1. Görev değişkenine göre yüzde dağılımları



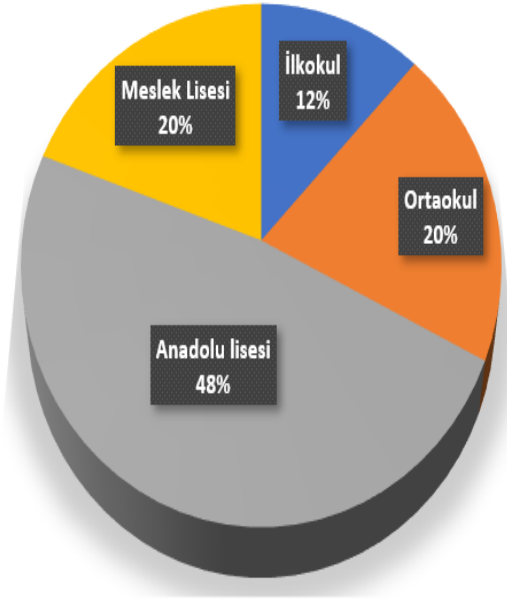
Grafik 2. Cinsiyet değişkenine göre yüzde dağılımları



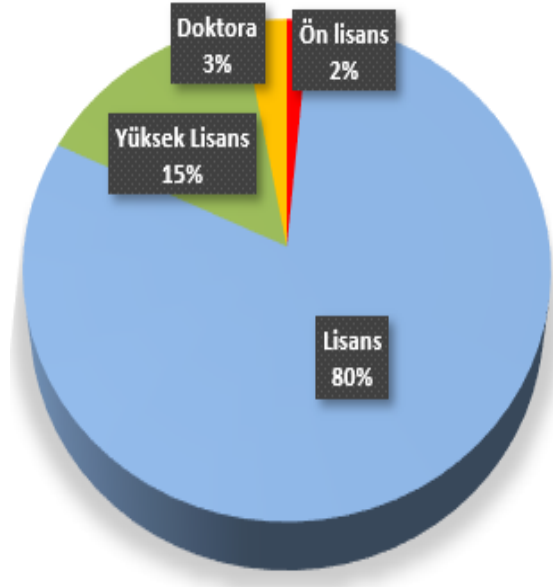
Grafik 3. Çalışma süresi değişkenine göre yüzde dağılımları



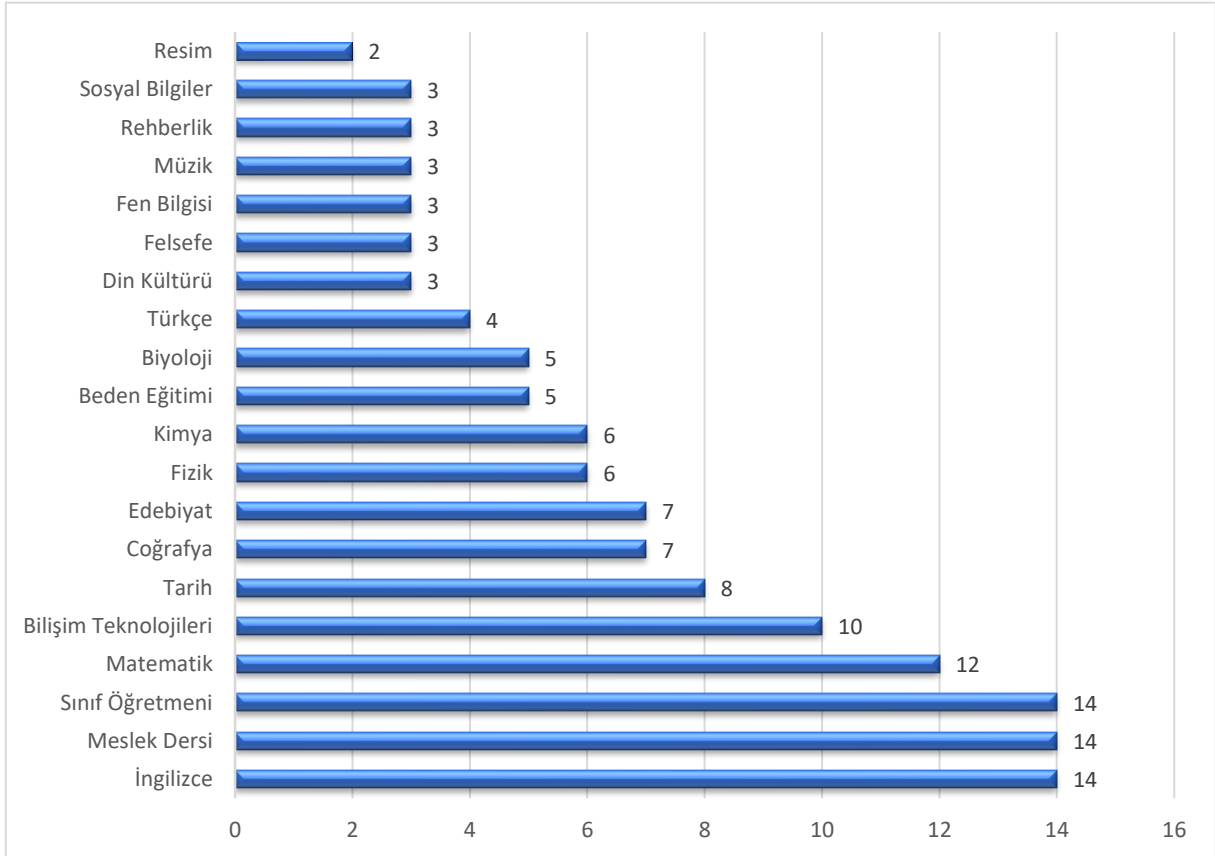
Grafik 4. Yaş değişkenine göre yüzde dağılımları



Grafik 5. Okul türü değişkenine göre yüzde dağılımları



Grafik 6. Öğrenim durumu değişkenine göre yüzde dağılımları



Grafik 7. Branş değişimine göre öğretmen sayıları

Katılımcıların %23'ü (31) yönetici, %77'si (102) öğretmendir. Çalışmaya katılan eğitimcilerin %43'ü (57) kadın, %57'si (76) ise erkektir. Çalışma süreleri ise 25 yıl ve üzeri otuz dokuz (%29) kişi, 21-25 yıl arası otuz dokuz (%29) kişi, 16-20 yıl arası yirmi iki (%17) kişi, 11-15 yıl arası yirmi iki (%17) kişi, 6-10 yıl arası altı (%5) kişi ve 1-5 yıl arası beş (%4) kişidir. Yaş değişkenine göre 30 ve daha az beş (%4) kişi, 31-35 yaş arası sekiz (%6) kişi, 36-40 yaş arası yirmi dört (%18) kişi, 46-50 yaş arası

yirmi yedi (%20) kişi , 51 ve üzeri yaş otuz bir (%23) kişi ve 41-45 yaş arası otuz sekiz (%29) kişidir. On altı eğitimci ilkökulda (%12), yirmi yedi eğitimci ortaokulda (%20), altmış dört eğitimci Anadolu lisesinde (%48) ve yirmi altı eğitimci meslek lisesinde (%20) çalışmaktadır. Eğitim durumlarına gelince yüz yedi (%80) lisans, yirmi kişi yüksek lisans (%15), dört kişi doktora (%3) ve iki kişi ön lisans (%2) mezunudur.

Veri Toplama Aracı ve Geçerlilik-Güvenirlilik Çalışmaları

Araştırmada kullanılacak olan veri toplama formu geliştirilirken benzer metafor çalışmaları temel alınmıştır. İç geçerliliğini sağlamak için veri toplama formu iki eğitim yönetimi ve denetimi alanı uzmanına verilmiş ve incelenmesi sağlanarak forma son şekli verilmiştir. Dört öğretmen ve dört yönetici ile pilot görüşme yapılmıştır. Soruların açık ve anlaşılır olup olmadığının, verilen cevapların sorulan soruların cevaplarını yansıtıp yansıtmadığının belirlenmesi amacıyla bir başka eğitim yönetimi ve denetimi uzmanından, dökümleri inceleyerek sorulan soruların açık ve anlaşılır olup olmadığını, ele alınan konuyu kapsayıp kapsamadığını ve gerekli olan bilgileri sağlama olasılığını da düşünerek, kontrol etmesi istenmiştir. Bu çalışmanın sonunda, soru maddelerinin geçerliliği saptanmıştır. Nitel araştırmalarda iç geçerlilik, araştırmacının ölçmek istediği veriyi, kullandığı araç ya da yöntemle gerçekten ölçüp ölçmeyeceğine ilişkindir (Yıldırım ve Şimşek, 2011).

Çalışmada örgütsel iletişimde dijital mesaj kullanımı üzerine yönetici ve öğretmen deneyimlerini ortaya çıkarmak için öğretmenlerden ve yöneticilerden sırasıyla aşağıdaki cümleleri tamamlamaları istenmiştir.

1. Yöneticilerin çalışanlarına dijital mesaj aracılığıyla talimat vermesi gibidir çünkü
2. Yöneticilerin dijital mesajlaşma programlarını çalışanlarla resmi iletişim kurmak için kullanması gibidir çünkü
3. Kullandığınız dijital mesajlaşma programları veya uygulamaları (Whatsapp, Telegram, TurkcellBip, Google Duo, Sms vb.) nelerdir?

Metaforun, bir araştırma aracı olarak kullanıldığı çalışmalarda “gibi” kavramı genellikle “metaforun konusu” ile “metaforun kaynağı” arasındaki ilişkiyi belirgin bir halde ortaya koymak için kullanılır (Saban, 2009, s.285). Çalışmada “çünkü” ifadesiyle katılımcıların kullandıkları metaforların altında yatan nedeni açıklamaları istenmiştir. Katılımcıların elektronik form aracılığıyla doldurdukları ifadeler bu araştırmanın temel veri kaynağı olmuştur.

Veri Toplama Süreci

Covid-19 salgını sebebiyle yüz yüze görüşme yapılamadığı için hazırlanmış olan form bir web sitesi aracılığıyla öğretmenlere ve yöneticilere telefon görüşmeleriyle, elektronik mesajlarla ve dijital medya ortamlarındaki okul grupları üzerinden ulaştırılmaya çalışılmıştır. Bu amaç doğrultusunda, öğretmenlere ve yöneticilere çevrim içi bir veri toplama aracı uygulanmıştır.

Verilerin Analizi

Elde edilen nitel verilerin analizinde, NVIVO 12 nitel araştırma programından yararlanılarak betimsel analiz ve içerik analizi teknikleri birlikte kullanılmıştır. Betimsel analiz aşamasında öncelikle araştırmanın kavramsal çerçevesinden ve araştırma sorularından yola çıkılarak veri analizi için bir çerçeve oluşturulmuştur. Ayrıca katılımcıların anlatımlarına doğrudan yer verilmiştir (Yıldırım ve Şimşek, 2011). İçerik analizi ile verilerin altında yatan kavramları ve aralarındaki ilişkileri ortaya çıkarabilmek için elektronik form kayıtları incelendikten sonra satır satır Nvivo programına aktarılmıştır. Elde edilen bu metinler kodlanmış ve kodlar arasındaki ilişkilerden yola çıkarak metafor sınıflandırmaları oluşturulmuştur (Creswell, 2017; Günbayı, 2019; Yıldırım ve Şimşek, 2011). Öğretmen ve yönetici görüşleriyle ilgili metafor sınıflandırmaları verilirken önce öğretmeni simgeleyen “Ö” harfi veya yönetici simgeleyen “Y” harfi, sırasını belirten sayı ve son olarak metafor sınıflandırılmasına ait “no” verilmiştir. Örneğin Ö21, 2 ifadesi 21 no’lu öğretmenin ikinci metafor sınıflandırılmasına ilişkin görüşünü ifade etmektedir. Daha sonra araştırma sonuçlarından yola çıkarak analitik genellemeler yapılmıştır (Güler, Halıcıoğlu ve Taşgın, 2013, s.344). İçerik analizinde öğretmen ifadeleri araştırmacılar tarafından metafor sınıflandırılmasıyla yapılandırılmış ve iki farklı eğitim yönetimi uzmanı tarafından uygun-uygun değil biçiminde işaretlendikten sonra araştırmacılar arası

uyuma Cohen Cappa formülü ile bakılmıştır. Yapılan hesaplama sonucunda araştırmacılar arası uyum .82 olarak çok iyi düzeyde bulunmuştur (Landis ve Koach, 1977).

Bulgular

Bu bölümde araştırmada elde edilen bilgiler sırasıyla sunulmuştur.

Yöneticilerin çalışanlarına dijital mesaj aracılığıyla talimat vermesiyle ilgili katılımcıların kullandıkları metaforlar

Yöneticilerin çalışanlarına dijital mesaj aracılığıyla talimat vermesi ilgili katılımcıların kullandıkları metaforlarla ilgili sonuçlar Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Yöneticilerin çalışanlarına dijital mesaj aracılığıyla talimat vermesiyle ilgili katılımcıların kullandıkları metaforlar

Metafor Kategorisi	f	%	Metaforlar
Gereksinim	29	21,80%	Gerekliklik (n=12), Can simidi (n=3), Mecburiyet (n=3), İlaç (n=3), Çağın gerekliliği (n=2), Normal (n=2), İhtiyaç, Zorunluluk, Kaçınılmaz, Önemli, Temel ihtiyaç, Evlilik, Nöron
İş yükü	17	12,78%	Pranga (n=5), Kabus (n=3), Hapis (n=2), Yük (2), Bankamatik, Devlet dairesi, Hafiyeye, Çin işkencesi, Kanser, Eziyet, Fazla mesai
Kazanım	15	11,28%	Kolaylık (n=4), Yüz yüze (n=3), Işık (n=2), Bankamatik, İşlevsel, Pratik, Yararlı, Kalıcı, Güzel
İletişim engeli	15	11,28%	Gözden kaçma (n=7), Arap saçı, Robotik, Suya yazılan yazı, Şefsiz orkestra, Orkestra, Tren, Pamuk ipliği, Her koyun kendi bacağından asılır
Sorumluluktan kurtulma	14	10,53%	Kargo şubesi (n=6), Aktarıcılık (n=3), Afaki, Kiralık araba, Çöp kutusu, Kralcılık, Pas vermek
Baskı unsuru	13	9,77%	Mobbing (n=4), Pranga (n=2), Hidrolik pres makinası, Kabus, Ürkütücü, Despotluk, Tepeden bakma, Gestapo, Stres topu
Hız unsuru	12	9,02%	Hızlı (n=8), Işık (n=2), Uçak, Rehber
Otorite etkisi	12	9,02%	Emir (11), Yanlış
Duygu eksikliği	7	5,26%	İletişim eksikliği (n=2), Bulanık su, Buz, Big brother, Robotik, Acil durumlar
Tasarruf aracı	7	5,26%	Tasarruf (n=4), Zaman kazandırır (n=2), Jet
Kayıp	5	3,76%	Kaos, Kolaycılık, Usulsüz, Gevşeklik, Dedikodu

Tablo 1 incelendiğinde, yöneticilerin çalışanlarına dijital mesaj aracılığıyla talimat vermesiyle ilgili katılımcıların kullandıkları metaforlarda gereksinim %21,80 oranıyla ilk sırada çıkmıştır. Eğitimcilerin konuyla ilgili görüşleri şunlardır.

“Gerekli çünkü günümüz şartlarında bilgiler çok hızlı değişiyor zamana ayak uydurmak lazım.” (Ö101, 1)

“Can simidi gibidir çünkü her dakika bütün gelişmelerden haberdar olabiliriz.” (Ö98, 1)

“İlaç gibidir çünkü her an haberleşme ve kısa sürede çözüm üretme şansımız var.” (Ö32, 1)

Yöneticilerin çalışanlarına dijital mesaj aracılığıyla talimat vermesiyle ilgili katılımcıların kullandıkları metaforlarda iş yükü kategorisi %12,78 oranıyla ikinci sırada yer almaktadır. Katılımcı görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

“Yöneticilerin çalışanlarına dijital mesaj aracılığıyla talimat vermesi pranga gibidir çünkü gönderilen mesajla mesai saatleri dışında bile bir işle ilgili görevlendirilebiliyorsunuz.” (Ö53, 2)

“Kâbus gibidir çünkü birdenbire gelen bir mesajla olur olmaz saatlerde veri, tablo, Excel ile uğraşır durursun.” (Ö28, 2)

“7/24 bankamatik gibi hizmet istemek gibidir çünkü mesai dışında da bedenlerimiz olmasa da zihinlerimiz hizmet veriyor.” (Ö57, 2)

Kazanım ve iletişim engeli sınıflandırmaları %11,28 oranla yöneticilerin çalışanlarına dijital mesaj aracılığıyla talimat vermesiyle ilgili katılımcıların kullandıkları metaforlarda üçüncü sırada çıkmıştır. Ayrıca sorumluluktan kurtulma metafor sınıflandırması %10,53 oranıyla dördüncü sırada yer almıştır. Bu konulardaki öğretmen görüşlerine aşağıda doğrudan atıfta bulunulmuştur.

“Yöneticilerin çalışanlarına dijital mesaj aracılığıyla talimat vermesi kolaylıktır çünkü daha hızlı ve kolay bir şekilde iletişim kurulmuş olunuyor.” (Ö52, 3)

“Yüz yüze talimat gibidir çünkü zaman kaybına sebep olmaz.” (Y9, 3)

“Şefsiz orkestra gibidir çünkü farklı müdürlüklerden aynı yazı gelebiliyor ya da yazılardaki benzerlikten dolayı aynıymış gibi geliyor. Doğru yazı bu yüzden gözden kaçabiliyor. Tek kanaldan gelmesi lazım” (Y16, 4)

“Yöneticilerin dijital mesajlaşma programlarını çalışanlarla resmi iletişim kurmak için kullanması tren gibidir çünkü en ufak bir sorun, yanlış anlaşılma işleri raydan çıkartır.” (Y3, 4)

“Yöneticilerin dijital mesajlaşma programlarını çalışanlarla resmi iletişim kurmak için kullanması kargo şubesi gibidir çünkü adrese teslim mesajlarla sorumluluğu öğretmene atmaktadırlar.” (Ö12, 5).

“Yöneticilerin çalışanlarına dijital mesaj aracılığıyla talimat vermesi kolaycılık gibidir çünkü çoğu zaman üst makamdan gelen yazılar alt kademeye aynen iletilmektedir.” (Ö13, 5)

Yöneticilerin çalışanlarına dijital mesaj aracılığıyla talimat vermesiyle ilgili katılımcıların kullandıkları metaforlarda baskı unsuru kategorisi %9,77 oranında çıkmıştır. Hız unsuru ve otorite etkisi kategorileri %9,02 oranla eğitimciler tarafından kullanılan diğer metaforlar olmuştur. Katılımcıların görüşlerine aşağıda sırasıyla yer verilmiştir.

“Çalışanlar üzerinde bir nevi mobbingtir çünkü bu şekilde özel hayatın yerle bir edilmektedir. Okulda olmadığımız zaman ve durumlarda bile bunların dayatılması dijital köleleşmenin başlamasıdır.” (Ö17, 6)

“Hidrolik pres makinesi gibidir çünkü insanın üstünde aşırı bir baskı oluşturur.” (Ö64, 6)

“Yüz yüze vermesi gibidir çünkü elinde bir yazı varmış gibi ve anında bunu gönderebiliyor.” (Ö31, 7)

“Işık gibidir çünkü kısa sürede yapılacak çalışmalardan haberdar olursunuz.” (Ö85, 7)

“Emir gibidir çünkü mesajı aldıktan sonra onu yapmama, bilmeme şansın yoktur.” (Ö95, 8)

Duygu eksikliği ve tasarruf aracı sınıflandırmaları %5,26 oranla yöneticilerin çalışanlarına dijital mesaj aracılığıyla talimat vermesiyle ilgili katılımcıların kullandıkları metaforlardan olmuştur. Son sırada ise %3,76’lık oranla kayıp kategorisi çıkmıştır. Bu konulardaki eğitimci görüşlerine aşağıda sırasıyla doğrudan atıfta bulunulmuştur.

“Bulanık bir su gibidir çünkü düşüncelerin sağlıklı iletilmesini engelliyor. Çok duygusuz ve yavandır. İletişimde jest ve mimiklerin devre dışı kalmasına neden oluyor.” (Ö70, 9)

“Zamandan tasarruf sağlar ve fazladan emek harcanmasının önüne geçer. İdarecinin çalışanları bu talimatlarla bıktırmaması, rahatsız etmemesi çok önemlidir. İdarecinin çalışanlara bu talimatları verirken onları rahatsız ettiği bilincinde olması gerekir” (Y22, 10)

“Ustanın çivi yerine tutkal kullanması gibidir çünkü yönetici çalışanları ile yüz yüze iletişim kurmayarak kolaya kaçmayı yeğlemektedir.” (Y25, 11)

Yöneticilerin Dijital Mesajlaşma Programlarını Çalışanlarla Resmi İletişim Kurmak İçin Kullanmasıyla İlgili Katılımcıların Kullandıkları Metaforlar

Yöneticilerin dijital mesajlaşma programlarını çalışanlarla resmi iletişim kurmak için kullanmasıyla ilgili katılımcıların kullandıkları metaforlarla ilgili sonuçlar Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Yöneticilerin dijital mesajlaşma programlarını çalışanlarla resmi iletişim kurmak için kullanmasıyla ilgili katılımcıların kullandıkları metaforlar

Metafor Kategorisi	f	%	Metaforlar
Kabul edilebilir iletişim kanalı	27	20,30%	Resmi (n=9), Gayri resmi (n=7), Uygundur (n=4), Uygun değil (n=3), Yanlıştır (n=2), Suya yazı yazmak, Gayri ciddi, Atasözü
Gereksinim	20	15,04%	Gerekli (n=11), Ambulans (n=4), Zorunluluk (n=2), Normal (n=2), Ekmek ve su
Hız unsuru	17	12,78%	Hız (n=11), Şimşek (n=3), Rüzgar, Çare, Kısa yol
Kazanım	17	12,78%	Kolaylık (n=4), Pratik (n=3), Rahatlık (n=2), Elektrikli tren, Deniz feneri, Desimal dosya, Faydalı, Yararlı, Mantıklı, Medya, Telefonda fotoğraf çekmek
Rahatsız edici unsurlar	11	8,27%	Rahatsızlık (n=4), Horoz (n=2), Gına getirmek, Emzikli bebek, Sürpriz, İşkence, Özel hayata müdahale
Otorite etkisi	10	7,52%	Emrivaki (n=5), Emir (n=3), Bağlayıcı, Sihirli el
Tasarruf aracı	7	5,26%	Tasarruf (n=5), F1 aracı, Alaaddin'in sihirli lambası
Kayıp	4	3,01%	Eksiklik (n=2), Yabancılaşma, Mesafeli
Yemek	4	3,01%	Baharatı eksik yemek, Bayat çıkan pasta, Fast food, Patlamış mısır

Tablo 2 incelendiğinde, yöneticilerin dijital mesajlaşma programlarını çalışanlarla resmi iletişim kurmak için kullanmasıyla ilgili katılımcıların kullandıkları metaforlarda kabul edilebilir iletişim kanalı %20,30 oranıyla ilk sırada çıkmıştır. Eğitimcilerin konuyla ilgili görüşleri şunlardır.

“Resmi yazı gibidir çünkü günümüzde e mesaj platformlarını kullanmak işleri kolaylaştırır.” (Y7, 1)

“Hukuksal durumda fazla bir yaptırımının olmayacağını düşündüğüm için gayri resmi bir iletişim şeklidir çünkü kişinin iletişim aracının bozulmuş olması, internetinin o an için kesilmiş olması veya o gün için paketinin olmaması gibi durumlar olabilir.” (Ö2, 1)

Yöneticilerin dijital mesajlaşma programlarını çalışanlarla resmi iletişim kurmak için kullanmasıyla ilgili katılımcıların kullandıkları metaforlarda gereksinim %15,04 oranıyla ikinci sırada yer almaktadır. Katılımcı görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

“Mesai saatleri içerisinde olduğu surece gereklidir çünkü iletişim kurmanın en kolay yoludur.” (Ö89, 2)

“Ambulans gibidir çünkü çok acil bilgiler kısa sürede ulaştırılabilir.” (Y22, 2)

Hız unsuru ve kazanım sınıflandırmaları %12,78 oranla yöneticilerin dijital mesajlaşma programlarını çalışanlarla resmi iletişim kurmak için kullanmasıyla ilgili katılımcıların kullandıkları metaforlarda üçüncü sırada çıkmıştır. Ayrıca rahatsız edici unsurlar sınıflandırması %8,27 oranıyla dördüncü sırada yer almıştır. Bu konulardaki eğitimci görüşlerine aşağıda doğrudan atıfta bulunulmuştur.

“Acele posta servisi gibi hızlıdır çünkü çağımızda işyerlerinde zaman ve mekân anlayışı değişmiş, dijital araçların kullanılması kaçınılmaz hâl almıştır” (Ö27, 3)

“Şimşek gibidir çünkü işlerin hızlı bir şekilde yerine gelmesini sağlar.” (Ö34, 3)

“Elektrikli tren gibidir çünkü uzakları yakın yapar.” (Ö25, 4)

“Deniz feneri gibidir çünkü bilmediğimiz konularda karanlıkta yol gösterir.” (Ö64, 4)

Yöneticilerin dijital mesajlaşma programlarını çalışanlarla resmi iletişim kurmak için kullanmasıyla ilgili katılımcıların kullandıkları metaforlarda otorite etkisi %7,52 oranında çıkmıştır. Tasarruf aracı kategorisi %5,26 oranla eğitimciler tarafından kullanılan diğer metafor olmuştur. Katılımcıların görüşlerine aşağıda sırasıyla yer verilmiştir.

“Emrivaki bir durumdur çünkü verilen görevleri doğrudan kabul etmiş gibi oluyorsun. Burada kişiye isteklerini soran bir durum olmuyor.” (Ö69, 5)

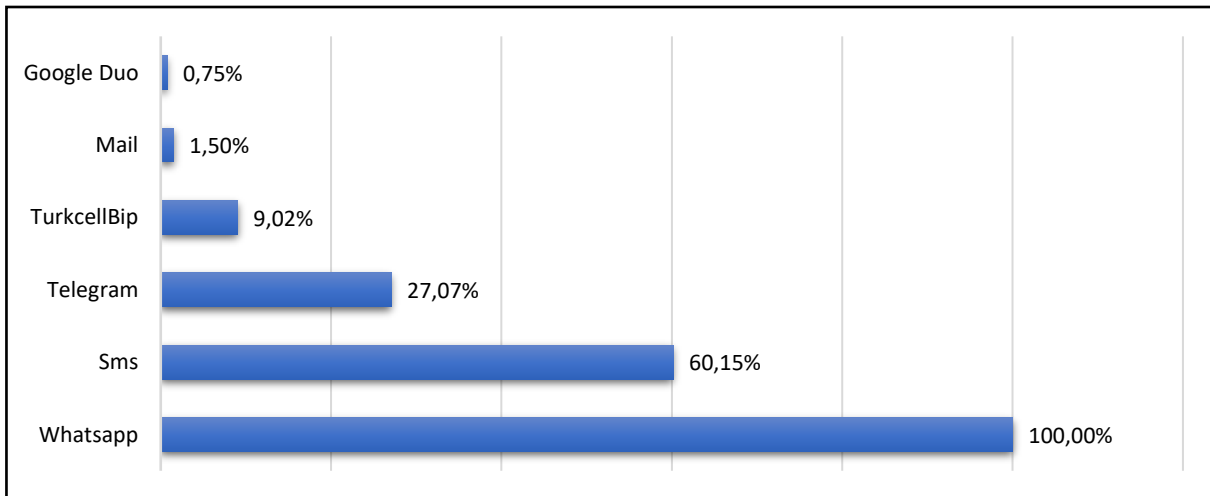
“F1 aracı gibi hızlıdır zamandan tasarruf sağlar.” (Ö93, 6)

Son sırada %3,01’lik oranla kayıp ve yemek kategorileri çıkmıştır. Bu konulardaki eğitimci görüşlerine aşağıda sırasıyla doğrudan atıfta bulunulmuştur.

“Mesafelidir çünkü net olmayan şeyler tam olarak açığa kavuşmaz” (Ö56, 7)

“Baharattı eksik yemek gibidir, evet işlevini yapar ama tadı yavandır yüz yüze iletişim gibi olmaz.” (Y15, 8)

Okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin kullandıkları dijital mesajlaşma programları veya uygulamaları



Grafik 8. Okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin kullandıkları dijital mesajlaşma programları veya uygulamaları

Grafik 8 incelendiğinde okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin kullandıkları dijital mesajlaşma programları veya uygulamalarında ilk sırada %100'lük (133 kişi) oranla Whatspp uygulaması çıkmıştır. İkinci sırada %60,15'lik (80 kişi) oranla SMS hizmeti gelmiştir. Üçüncü sırada %27,07'lik (36 kişi) oranla Telegram uygulaması kullanılmaktadır. Dördüncü sırada %9,02'lik (12 kişi) oranla TurkcellBip uygulaması yer almaktadır. Beşinci sırada %1,5'lik (3 kişi) oranla mail kullanımı çıkmıştır. Son sırada %0,75'lik (1 kişi) oranla Google Duo uygulaması gelmiştir. Genel olarak şekil yorumlandığında, okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin kullandıkları dijital mesajlaşma programları veya uygulamalarında WhatsApp uygulamasını ve SMS hizmetini daha fazla kullandığı görülmektedir.

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bu çalışmada okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin, yöneticilerin çalışanlarına dijital mesaj aracılığıyla talimat vermesi ve yöneticilerin dijital mesajlaşma programlarını çalışanlarla resmi iletişim kurmasıyla ilgili düşünceleri metaforlar yoluyla ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Araştırma bulgularına göre yöneticilerin çalışanlarına dijital mesaj aracılığıyla talimat vermesiyle ilgili katılımcıların en fazla kullandıkları metaforun “gereksinim” olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç Topçu ve Ersoy'un (2020) araştırmasındaki yöneticilerin teknoloji kullanımını vazgeçilmez olarak tanımlamasıyla benzerlik göstermektedir. Yöneticilerin çalışanlarına dijital mesaj aracılığıyla talimat vermesiyle ilgili katılımcıların kullandıkları metaforlarda iş yükü kategorisi ikinci sırada yer almaktadır. Bu sonuç E-okul sistemi hakkında yapılan bazı araştırmalarda (Doğu, 2012; Gürel, 2016; Kızılböğü ve Erdoğan 2010), E-okul kullanımının iş yükünü azalttığına yönelik araştırma bulgusuyla örtüşmemektedir. Bu durum eğitimcilerin kendi zaman planlarını oluşturarak kullandıkları E-okul gibi uygulamaları benimsediklerini ancak özellikle mesai saatleri dışında gönderilen talimatlardan rahatsız oldukları şeklinde yorumlanabilir.

Kazanım ve iletişim engeli sınıflandırmaları yöneticilerin çalışanlarına dijital mesaj aracılığıyla talimat vermesiyle ilgili katılımcıların kullandıkları metaforlarda üçüncü sırada çıkmıştır. Araştırmadaki kazanım metafor sınıflandırması sonucu E-okul sistemi üzerine yapılan araştırmalardaki (Işık, 2009; Sarıtaş, Yıldız ve Durusoy 2013), E-okul kullanımının kolaylık getirdiği bulgusuyla benzerlik göstermektedir. İletişim engeli sınıflandırması sonucu, Şahin ve Üstüner'in (2018) araştırmasındaki okul yöneticilerinin sosyal medya kullanımının iletişimi bozduğu düşüncesiyle paralellik göstermektedir.

Günbayı ve Turan (2013) araştırmalarında yöneticilerin e-okul sistemi hakkındaki görüşlerini ele almıştır. Nitel araştırma yöntemleri ile elde edilen bulgularda, okul yöneticileri E-okul sistemini kendilerine yüklenen sorumluluk olarak görmektedir. Bu sonuç araştırmadaki sorumluluktan kurtulma metafor sınıflandırması sonucuyla örtüşmemektedir. Bu durum E-okul 'da yapılması gereken iş ve işlemlerin kimler tarafından gerçekleştirileceği tanımlanmışken, dijital mesaj sürecinde belirsiz bir durum olduğu şeklinde yorumlanabilir. İnternetin sosyal çevre hakkında bilgi ve iletişim imkanı gibi faydalar sunmasının yanın da şiddet ve eziyet olarak nitelendirebileceğimiz siber-mobbingi de ortaya çıkardığı söylenebilir (Demirtaş ve Karaca, 2018, s.24). Bu tespit araştırmadaki baskı unsuru kategorisi ile paralellik göstermektedir.

Hız unsuru ve otorite etkisi kategorileri eğitimciler tarafından kullanılan diğer metaforlar olmuştur. Bu sonuç Avcı'nın (2019) yaptığı araştırmadaki bulgularla benzerlik göstermektedir. Çalışmada, yönetimde kullanılan dijital uygulamaların kullanım amacına ilişkin öğretmen görüşleri incelendiğinde; hızlı iletişim kurma ve kurum ile ilgili duyurulardan anında haberdar olma gibi faydalarının olduğu tespit edilmiştir. Otorite etkisi sonucu, Aksu ve Cantürk'ün (2016) yaptığı çalışmadaki okul yöneticilerinin kural, talimat ve disiplin işlemlerinde BİT'i kullanıyorum ifadesiyle örtüşmektedir.

Bilgisayar ve mobil iletişim cihazlarının kullanımıyla birlikte tüm duygular, ikonlar, simgeler, işaretler aracılığı ile ifade edilmektedir. Bu da bireyi bir yalnızlaştırma sürecine iterken; toplumdan ve gerçek yaşamdan koparmaktadır. İnsanlar daha sık çevreleri ile iletişim halinde olurken; daha az konuşur hale gelmişlerdir. Bu durum internetin ve iletişim teknolojilerinin, kişilerarası iletişime olumsuz etkilerini göstermektedir (Virilio, 2003, s. 58). Bu tespit araştırmadaki duygu eksikliği metafor sınıflandırmasıyla benzerlik göstermektedir.

Tasarruf aracı sınıflandırması yöneticilerin çalışanlarına dijital mesaj aracılığıyla talimat vermesiyle ilgili katılımcıların kullandıkları metaforlardan olmuştur. Bu sonuç Altıok ve Duran'ın (2018) yaptıkları çalışmanın bulgularıyla örtüşmektedir. Gerçekleştirilen nitel çalışmada yöneticilerin "DYS sizlere hangi açılardan tasarruf sağlamaktadır?" sorusuna 23 kişide 18 kişi zaman tasarrufu olarak cevap vermiştir. Son sırada ise kayıp kategorisi çıkmıştır. Bu sonuç, Şahin ve Üstüner'in (2018) "Sosyal Medyaya İlişkin Okul Yöneticilerinin Görüşlerini" belirlemeye çalıştığı araştırmadaki sonuçlarından biri olan "dedikodu" temasıyla paralellik göstermektedir.

Yöneticilerin dijital mesajlaşma programlarını çalışanlarla resmi iletişim kurmak için kullanmasıyla ilgili katılımcıların kullandıkları metaforlarda kabul edilebilir iletişim kanalı ilk sırada çıkmıştır. Bu sonuç Altıok ve Duran'ın (2018) yaptıkları çalışmanın bulgularıyla örtüşmektedir. Gerçekleştirilen nitel çalışmada "DYS'ni hangi amaçlarla kullanıyorsunuz?" sorusuna 23 yöneticiden 18'i "resmi yazışmalar için" şeklinde cevap vermiştir.

Yöneticilerin dijital mesajlaşma programlarını çalışanlarla resmi iletişim kurmak için kullanmasıyla ilgili katılımcıların kullandıkları metaforlarda gereksinim ikinci sırada yer almaktadır. Bu sonuç Topçu ve Ersoy'un (2020) araştırmasındaki yöneticilerin teknoloji kullanımını nimet olarak tanımlamasıyla benzerlik göstermektedir.

Hız unsuru ve kazanım sınıflandırmaları, yöneticilerin dijital mesajlaşma programlarını çalışanlarla resmi iletişim kurmak için kullanmasıyla ilgili katılımcıların kullandıkları metaforlarda üçüncü sırada çıkmıştır. Bu sonuçlar Günbayı ve Turan'ın (2013) çalışmasındaki bulgularla örtüşmektedir. Gerçekleştirilen nitel çalışmada öğretmenler E-okul Yönetim Bilgi Sistemi'ni bir düzen, kolaylık, hızlı erişim ve rahatlık olarak algılamaktadır.

Rahatsız edici unsurlar sınıflandırması dördüncü sırada yer almıştır. Bu sonuç Avcı'nın (2019) araştırmasındaki bulgularla örtüşmektedir. Gerçekleştirilen nitel çalışmada, öğretmenler gereksiz bilgilerin dijital mesajlarla iletilmesinden rahatsız olduklarını dile getirmişlerdir. Yöneticilerin dijital mesajlaşma programlarını çalışanlarla resmi iletişim kurmak için kullanmasıyla ilgili katılımcıların kullandıkları metaforlarda otorite etkisi beşinci sırada çıkmıştır. Otorite etkisi sonucu Aksu ve Cantürk'ün (2016) yaptığı çalışmadaki okul yöneticilerinin "görev ve sorumlulukları BİT üzerinden iletiyorum" ifadesiyle örtüşmektedir.

Tasarruf aracı kategorisi eğitimciler tarafından kullanılan diğer metafor olmuştur. Bu sonuç Doğu'nun (2012) yaptığı araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Nitel araştırma teknikleri ile elde edilen sonuçlara göre; öğretmenler DYS'nin zaman tasarrufu sağlamasını olumlu olarak görmektedirler.

Son sırada kayıp ve yemek kategorileri çıkmıştır. Kayıp kategorisi, Avcı'nın (2019) araştırmasındaki bulgularla örtüşmektedir. Çalışmada, öğretmenler mesajla gönderilen içeriğin yüz yüze iletişimi kısıtladığını, aktarılmak istenen bilgiyi yöneticilerden yüz yüze almayı tercih ettiklerini ifade etmişlerdir.

Okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin kullandıkları dijital mesajlaşma programları veya uygulamalarında, Whatsapp uygulaması %100'lük oranla (133 kişi) birinci sırada ve SMS hizmeti %60,15'lik (80 kişi) oranla ikinci sırada gelmektedir.

Araştırma bulgularından hareketle hem uygulamaya yönelik hem de yeni araştırmalara yönelik çeşitli öneriler sunulmuştur. Dijital mesaj uygulamaları üzerinden iletilen talimatların kabul edilebilir iletişim kanalı olabilmesiyle ilgili metaforlar düşünüldüğünde DYS sistemine veya EBA uygulamasına eklenebilecek yerli ve milli bir eklenti ile dijital mesajlaşma süreci örgüt iletişiminde kullanılabilir bir hale getirilebilir. Ayrıca bu şekilde son dönemde yaşanan küresel şirketlerin kişisel verilerin kullanımıyla ilgili getirdikleri dayatmaların önüne geçilebilir ve sağlam bir bilgi güvenliği sistemi yapısı kurulabilir.

Katılımcıların kullandıkları metaforlarda iş yükü kategorisi düşünüldüğünde acil durumlar dışında yöneticilerin dijital mesajlaşma programlarını mesai saatleri dışında talimat vermek amacıyla kullanmaması gerektiği söylenebilir.

Yöneticilerin üst makamdan gelen mesajları sorumluluktan kurtulmak için doğrudan alt kademedeki çalışanlara iletmesi yerine mesajın yorumlanarak aktarılması iletişim kalitesine ve sürecine olumlu yönde katkı sağlayabilir. Dijital mesajlaşmayla oluşan baskı unsuru ve rahatsız edici durumları ortadan kaldırmak için Milli Eğitim Bakanlığı tarafından dijital mesajlaşma etik standartları oluşturabilir.

Çalışmanın sınırlılıkları düşünülürse araştırmacılara yönelik aşağıdaki önerilerde bulunulabilir.

Bu çalışma Antalya ili ile sınırlı bir çalışma olduğu için farklı il ve ilçelerde daha fazla yönetici ve öğretmene yönelik olarak bu tür çalışmaların yapılmasıyla resmin bütününe görmek daha mümkün olabilecektir.

Çalışma nitel araştırma yöntemiyle yapıldığından analitik genellemeler dışında sonuç ve öneriler getirilebilmesi için nicel bir ölçme aracı geliştirilerek yapılacak bir araştırmanın yararlı olacağı söylenebilir.

Kaynakça

- Ada, N. (2007). Örgütsel iletişim ve yeni bilgi teknolojileri; örgütsel iletişim ağları. *Ege Academic Review*, 7(2), 543-551.
- Altıok, V. ve Duran, A. (2018). Okul yöneticilerinin doküman yönetim sistemi hakkındaki görüşleri. *Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), 67-82.
- Anameriç, H. (2005). Yönetim bilgi sistemlerinin yönetim fonksiyonları üzerine etkisi. *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi*. 45(2), 25-43.
- AVCI, E. (2019). *Okul yönetiminde kullanılan dijital iletişim araçlarının öğretmen ve yönetici üzerindeki memnuniyet algısı* (Yayınlanmamış Tezsiz Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Aksu, T. ve Cantürk, G. (2016). Bilişim teknolojilerinin yönetim süreçlerinde kullanımı: Fenomenolojik bir çalışma. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 5, 118-134
- Başaran, İ. E. (2000). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Feryal Matbaası.
- Bilgili H. A. S., (2017). Bilgi teknolojilerinin iş ortamındaki etkileri ve örgütsel iletişim süreci: Eğitim kurumları örneği. *Uluslararası Türk Bilim Dergisi*. 28(2), 99-118.
- Bensghir, T.K. (1996). *Bilgi teknolojileri ve örgütsel değişim*. Ankara: TODAİE Yayınları.
- Çalık, D. (2013). *Yeni iletişim teknolojilerinin örgüt içi iletişimde kullanımı: Türkiye'deki büyük ölçekli firmalar üzerine bir araştırma* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Creswell, J. W. (2017). *Nitel araştırmacılar için 30 temel beceri* (Çev. H. Özcan). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Demirtaş, Ö. ve Karaca, M. (2018). Siber mobbing: Kavramsal çerçeve, öncülleri ve sonuçları. *International Journal of Entrepreneurship and Management Inquiries*, 2(2), 20-34.
- Doğu, Z. (2012). *Ortaöğretim kurumları paydaşlarının E-okul eğitim yönetimi bilgi sisteminin işleyiş sürecine ilişkin görüşleri* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Harran Üniversitesi. Şanlıurfa.
- Fraenkel, J.R. Wallen, N.E. ve Hyun, H.H. (2011). *How to design and evaluate research in education (Eight edition)*. New York: McGraw-Hill.
- Güler, A. Halıcıoğlu, M.B. ve Taşgın, S. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Günbayı, İ. (2019). Nitel araştırmada veri analizi: Tema analizi, betimsel analiz, içerik analizi ve analitik genelleme. Erişim Adresi: <http://www.nirvanasosyal.com/h-392-nitel-arastirmada-veri-analizi-tema-analizi-betimsel-analiz-icerik-analizi-ve-analitik-genelleme.html>. Erişim Tarihi: 04.11.2020.
- Günbayı, İ. ve Turan, F. (2013). School principals, teachers, students and their parents' views on E-school implementation in the ministry of national education information management system: A case study. *Elementary Education Online*, 12(1). 1-22.
- Güneş, A. ve Fırat, M. (2016). Açık ve uzaktan öğrenmede metafor analizi araştırmaları. *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi*, 2(3), 115-129.
- Gürel, E. (2016). *E-okul sisteminin ilköğretim yöneticileri ve öğretmenleri tarafından değerlendirilmesi (Pendik İlçesi)* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi. İstanbul.

- Gürsan, E., (2008), *Çokuluslu işletmelerin örgüt kültürü ve örgütsel iletişime etkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ege Üniversitesi, İzmir.
- Harrison, T.M. ve Stephen, T.D.,(1996), Computer networking and scholarship in the 21st Century University, *SUNY Press*, 115-136.
- Özdemir, S., ve Erdem, R. (2016). Sosyal medyanın örgüt içi iletişimdeki rolü. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(3), 247-270.
- Kızılböğü, R. ve Erdoğan, Y. (2012). Milli eğitim bakanlığı E-okul uygulamasının yönetici, öğretmen, öğrenci ve veli görüşleri doğrultusunda değerlendirilmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, 42(193), 5-16.
- Laudon, K.C. ve Laudon, J.P., (2006), *Management information systems- managing the digital firm*. New Jersey: Prentice Halline.
- Saban, A. (2009). Öğretmen adaylarının öğrenci kavramına ilişkin sahip olduğu metaforlar. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(2), 281-326.
- Sarıtaş, M. T., Yıldız, E. ve Durusoy, O. (2013). E-Okul sisteminin okullarda kullanılmasına ilişkin öğretmen ve yönetici görüşleri. *Necatibey Eğitim Fakültesi Elektronik Fen ve Matematik Eğitimi Dergisi*, 7(2), 178-194.
- Şahin, A. (2019). Eğitimde bilişim teknolojisi kullanımına ilişkin öğretmen görüşleri: Metafor çalışması. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(31), 121-159.
- Şahin, M. ve Üstüner, M. (2018). Sosyal medyaya ilişkin okul yöneticilerinin görüşleri. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(1), 335-355.
- Işık, Y. (2009). *Okul yönetiminde kullanılan online uygulamalara yönelik yönetici ve öğretmen görüşleri* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi. Sakarya.
- Landis, J. R. ve Koch, G. G. (1977). The measurement of observer agreement for categorical data. *Biometrics*, 33(1), 159-174.
- Lunenburg, F.C. ve Ornstein A.C. (2013) *Educational administration: Concepts and practices (Eğitim yönetimi: Kavramlar ve uygulamalar bölüm 7. İletişim)*. (Çev. Editörü: Çinkır Ş.), Ankara: Nobel.
- MEB. 2017. Erişim adresi: <http://www.meb.gov.tr/dys-butun-ulkede-yayginlasiyor/haber/12869/tr>. Erişim Tarihi: 03.02.2021.
- MEB. 2021. Erişim adresi: <https://www.meb.gov.tr/eposta/>. Erişim Tarihi: 03.02.2021.
- Solmaz, B., Görkemli, H.N., (2012). Yeni bir iletişim alanı olarak sosyal medya kullanımı ve Konya kadın dernekleri örneği, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 28, 183-189.
- Tanrıverdi, H., Adıgüzel, O. ve Çiftçi, M. (2010). Sağlık yöneticilerine ait iletişim becerilerinin çalışan performansına etkileri: Kamu hastanesi örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (11), 101-122.
- Topçu, İ. ve Ersoy, M. (2020). Eğitim yönetiminde teknoloji kullanımına ilişkin okul yöneticilerinin görüşleri. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 15(1), 4930-4955.
- Verity, J. W., (1994), How Digital Technology is Changing the Way We Work and Life, Business Week, The Information Revolution, p.15.
- Virilio, P. (2003). *Enformasyon bombası* (Çev. Kaya Şahin). İstanbul: Metis Yayınları.
- Visscher, A. J. (1996). The implications of how school staff handle information for the usage of school information systems. *International Journal of Educational Research*, 25(4), 323-334.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi.

Gökhan CANTÜRK

Willmott H. ve Murray F., 2001. Information technology and organizations, strategies, networks and integration. B. P. Bloomfield, Coombs R., Knights S., Litter D. (Ed.), *Putting information technology in its place: Towards flexible integration in the network age*, New York: Oxford University Press.