

Dijital Liderliğin Yenilikçi Davranış Üzerine Etkisinde Bilgi Paylaşımının Aracılık Rolü

The Mediating Role of Knowledge Sharing in the Effect of Digital Leadership on Innovative Behavior

Bilge Güler¹, B. Dilek Özbezek²

Öz

Teknolojik çağda rekabet etmek, güncel yenilikleri takip etmek, yenilikçi bir kültür benimseyerek çalışanların yenilikçi davranışlarını teşvik etmek, bilgi yönetimi ve bilgi paylaşımı yoluyla dijital ortamı etkin bir şekilde yönetebilmek için dijital liderlere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu çalışmanın amacı, dijital çağda önemli bir liderlik tarzı olan dijital liderliğin yenilikçi davranış üzerindeki etkisinde bilgi paylaşımının aracılık rolünü analiz etmektir. Araştırmanın ana kütlesini, Türkiye’de 2023-2024 eğitim-öğretim yılında görev yapan 1.168.896 öğretmen, örneklemini ise kolayda örneklem yöntemiyle ulaşılan 397 öğretmen oluşturmaktadır. Veri toplama, 5’li Likert tarzı bir ölçek kullanılarak online anket aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Katılımcılardan online anket tekniğiyle elde edilen veriler, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi, tanımlayıcı istatistikler, korelasyon analizi ve bootstrap yöntemi ile incelenmiştir. Yapılan analizler sonucu, dijital liderliğin yenilikçi davranış üzerine etkisinde bilgi paylaşımının aracılık rolü oynadığı belirlenmiştir. Bu araştırmanın özgün değeri, önceki çalışmalarda mevcut olmayan, dijital liderlik, bilgi paylaşımı ve yenilikçi davranış arasındaki ilişki modelidir. Özellikle bilgi paylaşımının, dijital liderliğin yenilikçi davranış üzerindeki etkisinde aracılık rolünün bulunması araştırmanın orijinal bir katkısıdır. Bu araştırmanın bulguları, literatürü desteklemek ve kurum yöneticileri tarafından dijital liderliği uygulamak ve bilgi paylaşımı yoluyla yenilikçi davranışı teşvik etmek amacıyla kullanılabilir.

Anahtar Kelimeler: Dijital Liderlik, Yenilikçi Davranış, Bilgi Paylaşımı, Öğretmenler.

Abstract

Digital leaders are essential in the technological age, as they must follow current innovations, encourage innovative employee behaviors by adopting an innovative culture, and manage the digital environment effectively through knowledge management and knowledge sharing. The purpose of this study is to analyse the mediating role of knowledge sharing in the effect of digital leadership, which is an important leadership style in the digital age, on innovative behaviour. The main body of the study consists of 1,168,896 teachers working in Turkey in the 2023-2024 academic year, and the sample consists of 397 teachers reached by the convenience sampling method. Data collection was carried out through an online survey using a 5-point Likert-style scale. The data obtained from the participants through an online questionnaire were examined using explanatory and confirmatory factor analysis, descriptive statistics, correlation analysis and bootstrap method. As a result of the analysis, it was determined that knowledge sharing plays a mediating role in the effect of digital leadership on innovative behaviour. The unique value of this research is the relationship model between digital leadership, knowledge sharing and innovative behaviour, which is not available in previous studies. In particular, the mediating role of knowledge sharing in the effect of digital leadership on innovative behaviour is an original contribution of the research. The findings of this study can be used to support literature and can be used by organisational managers to implement digital leadership and encourage innovative behaviour through knowledge sharing.

Keywords: Digital Leadership, Innovative Behaviour, Knowledge Sharing, Teachers.

Jel Codes: M10, M12, O30.

Araştırma Makalesi [Research Paper]

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı: Çalışmanın araştırma kısmı Gaziantep Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu’nun 03.01.2025 tarih ve 01/27-28 sayılı kararı ile alınan izin doğrultusunda gerçekleştirilmiştir.

Submitted: 31 / 01 / 2025

Accepted: 23 / 09 / 2025

¹Doç. Dr., Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, Bor Meslek Yüksekokulu, Mimarlık ve Şehir planlama Tapu Kadastro Bölümü Öğretim Üyesi, Niğde, Türkiye, bilgeeguler@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5361-8304>.

²Doç. Dr., Gaziantep Üniversitesi, İslahiye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kamu Yönetimi Bölümü Öğretim Üyesi, Gaziantep, Türkiye, dilekozbezek@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7176-1534>.

Giriş

21. yüzyılda dijital teknolojilerin varlığı, sosyal ilişkilerden kurumların iş yapma biçimlerine kadar tüm yaşamı etkilemekte ve değiştirmektedir. Her geçen gün daha çok dijitalleşen bir dünyada, kurumların rekabetçi ve başarılı olabilmesi için sürekli değişen pazar koşullarına uyum sağlamaları; bunun için ise kurumların yeniliği benimsemeleri ve yenilikçi davranışlar sergilemeleri gerekmektedir. Dijital çağda yenilikçi davranış, örgütsel başarıya ulaşmanın önemli bir faktördür. Bu çağda, yenilikçi davranışın oluşmasında geleneksel liderlik anlayışının yeterli olmadığı (Karamanlioğlu ve Şenkul, 2024: 29-30), vizyon sahibi, yenilikçi, yeni teknolojileri bilen, dijitalleşme sürecinde çalışanlarını yönlendiren ve destekleyen, onları motive eden, rol model olan çevik dijital liderlere ihtiyaç duyulduğu belirtilmektedir (Büyükbese ve Doğan, 2022: 182). Dijital liderler, teknolojiyi etkili bir şekilde kullanarak yeniliği teşvik eden kilit bireyler olarak kurumlarda giderek daha önemli hale gelmektedir (Yeşilkuş ve Özbozkurt, 2024: 80).

Dijital gelişmeleri yakından takip eden ve hayata geçiren dijital liderler, kurumdaki çalışanların yenilikçi davranışları ve bilgi paylaşımı günümüzde kurumsal başarı ve küresel düzeyde rekabet gücü elde etmek açısından önem taşımaktadır (Öneren vd., 2016: 128; Yiğit ve Yiğit, 2019: 184; Çelik Şahin vd., 2020: 271; Erhan vd., 2022: 1537). Kurumların yenilikçi olması, kurumdaki çalışanların yenilikçi davranış göstermelerine bağlıdır. Bilgi paylaşımı, bilgi alışverişi sağlayarak yeni bilgi edinilmesini kolaylaştırmakta ve bireysel bilginin örgütsel bilgi haline gelerek bilginin kurumsal kimlik kazanmasına hizmet etmektedir. Günümüzün bilgi yoğun ekonomisinde bireysel bilginin örgütsel bilgi haline gelmesi, kurumların sahip olduğu bilgileri yenilikçi çalışanlar vasıtasıyla yenilik faaliyetlerinde kullanmalarını sağlamaktadır (Yiğit ve Yiğit, 2019: 184). Çalışanlar, yeni fikirler üretmek, tanıtmak ve uygulamak için yenilikçi yeteneklerini kullanarak kurumun başarısına katkıda bulunabilmektedirler (Khalid vd., 2023: 50). Yeniliğin hayatta kalmanın ve rekabetçi olmanın anahtarı olarak ortaya çıktığı, hızla değişen pazarlarla karakterize edilen bu çağda, dijital liderliğin yenilikçi davranış üzerindeki etkisine ilişkin çalışmalar önem taşımaktadır (Benitez vd. 2022: 4). Ercan Önbiçak ve Akkoyun (2022), yaptıkları nitel araştırmada, dijital liderliğin yenilikçi davranış, teknoloji kabul modeli ve performans değişkenleriyle ilişkisinin olduğunu belirlemişlerdir. Kesici ve Yücel (2024) ise yaptıkları içerik analizi sonucu, dijital liderliğin dijital dönüşüm, dijital beceri algısı, kriz yönetimi, bireysel performans, dijitalleşme, kurumsal öğrenme, dijital olgunluk, iş tatmini ve yenilikçi çalışma davranışı gibi kavramlarla bir ilişki içinde olduğunu tespit etmişlerdir.

Sıkça araştırmalara konu olan liderlik konusu, geleceği inşa eden kurumlar olan eğitim kurumları için de oldukça önemlidir. Yaşanan teknolojik ve dijital gelişmeler sonucu, dijital liderlik okul yöneticilerinde bulunması gereken özelliklerden biri olmuştur. DYS (Doküman Yönetim Sistemi), MEBBİS (Milli Eğitim Bakanlığı Bilişim Sistemleri), EBA (Eğitim Bilişim Sistemi) gibi platformlar okul yönetiminin teknolojik ve dijital görev ve sorumluluklarını artırmıştır (Çelik Şahin vd., 2020: 272). Okullarda artan teknoloji kullanımı ve dijitalleşme çalışmaları; okul liderlerinin dijital liderlik yeterliliklerinden bilgi ve veri okuryazarlığı, iletişim ve iş birliği, dijital içerik oluşturma, güvenlik ve problem çözme yeterliliklerini geliştirmelerini gerektirmiştir (Öz, 2020: 45). Bu çalışmanın amacı, öğretmenler örnekleminde dijital liderliğin yenilikçi davranış üzerine etkisinde bilgi paylaşımının aracılık rolünü incelemektir. Literatür incelemesi sonucu, dijital liderliğin yenilikçi davranış üzerine etkisini inceleyen sınırlı sayıda çalışma olduğu görülmüş (Büyükbese ve Doğan, 2022; Erhan vd.; 2022, Sagbas vd., 2023; Salam, 2023; Gao ve Gao, 2024; Abbas vd., 2024), bu ilişkide bilgi paylaşımının aracılık rolü üzerine ise herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu araştırma, ele alınan değişkenler ve özellikle dijital liderlik konusunda Türkçe alanyazında çalışmaların az olması bakımından önem taşımaktadır. Bununla birlikte dijitalleşme ve etkilerinin her geçen gün arttığı kurumlarda yenilikçi davranışı artırmada dijital liderliğin ve bilgi paylaşımının rolünü inceleyerek literatüre katkı sağlamaktadır.

1. Literatür Taraması

1.1. Dijital Liderlik

Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki hızlı gelişmeler, dijitalleşmeye ve yeni nesil liderlik yeteneklerine hakim liderlerin varlığını elzem kılmıştır (Yeşilkuş ve Özbozkurt, 2024: 80). Teknolojik gelişmelere bağlı olarak, dijital dönüşüm kuruluşlar için kaçınılmaz bir gerçeklik olmuş (Sagbas vd., 2023: 1) ve bu durum teknoloji temelli yönetim tarzına geçişe neden olmuştur (Ercan Önbiçak ve Akkoyun, 2022: 128). Dijital liderlik, dijital dönüşümle birlikte yaygın hale gelen ve gelişen bir liderlik türü olup (Ercan Önbiçak ve Akkoyun, 2022: 128), dijital dönüşümün başarılı bir şekilde yönlendirilmesinde kritik bir role sahiptir (Aksoy, 2024: 3). Dijital liderlik, dijital çağda bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanarak bir kurumu hedeflerine ulaştıracak şekilde yönetme becerisidir (Winanti, 2022: 1-2). Başka bir tanıma göre, dijital teknolojilerin faydalarını en iyi şekilde kullanmak, çalışanlara ve kuruluşlara dijital değişimlerle başa çıkmaları ve dijital iş hedeflerine ulaşmaları için yardım etmek amacıyla dijital bir zihniyet geliştirmeyi amaçlayan liderlik tarzı ve dijital yeteneklerin birleşimidir (Gao ve Gao, 2024: 3).

Bulut bilişim, dijital ödeme sistemleri, mobil teknolojiler, e-ticaret platformları, yapay zeka, sosyal medya araçları kurumları dijital anlamda dönüştüren teknolojiler arasındadır. Dijital liderlik, kurumların dijital çağda varlıklarını sürdürebilmek ve amaçlarını gerçekleştirebilmek için dijital dönüşüm araçlarının benimsenmesinin ötesinde teknolojik değişime insan, teknoloji ve organizasyon olarak uyum sağlamayı ifade etmektedir (Aksoy, 2024). Dijital çağda, teknolojik dönüşüme ve yeni dijital teknolojilere uyum sağlamak ve öncü stratejiler belirlemek için teknoloji bilgisi olan, güncel uygulamaları ve yenilikler takip eden dijital liderlere ihtiyaç duyulmaktadır (Ercan Önbıçak ve Akkoyun, 2022: 129; Güler, 2023: 17).

Dijital liderlik, geleneksel liderlik becerilerine ek olarak teknolojiyi kapsamlı bir şekilde kullanabilme, veri odaklı kararlar alabilme, yenilikçi düşünme ve dijital dönüşüm süreçlerini yönetebilme becerilerine sahip olmayı gerektirmektedir (Kesici ve Yücel, 2024: 66). Kesici ve Yücel (2024) yaptıkları literatür araştırması sonucu, dijital liderlerin taşıması gereken özellikleri; analitik uzmanlık, sonuç odaklı yaklaşım benimseme, fırsatlar oluşturma becerisi, hizmet kalitesine odaklanma, teknolojiye hâkim olma, rekabet gücü kurma, vizyoner liderlik, stratejik planlama, risk alabilme, değişime adapte olma, dijital yetkinlik, inovasyona odaklı olma, etkili iletişim kurma olarak ele almışlardır. Fakat özellikle teknolojiyi etkin kullanabilme, dijital liderlerin sahip olması gereken özelliklerin başında gelmektedir (Vural vd., 2023: 1587).

1.2. Dijital Liderlik ve Yenilikçi Davranış

Yenilikçi davranış, kurum içindeki bireylerin ve grupların yeni hizmetler/ürünler ve iş ile ilgili fikirler sunarak genel inovasyona katkıda bulunması ve istenen sonuçları üretmesi anlamına gelmektedir (Fatmawaty vd., 2023: 6). Başka bir tanıma göre yenilikçi davranış, yeni fikir ve düşüncelerin somut faaliyetlere dönüşüp bireylerde ve kurumlarda gelişime etki eden değişimi ifade etmektedir (Öneren vd., 2016: 133). Yenilikçi davranış, bireylerin sahip olduğu bilgi ve deneyimin yeni fikirler, süreçler ve çözümler üretmek için kullanılmasıyla elde edilmekte (Fatmawaty vd., 2023: 6), çalışma prosedürlerini, ürün ve hizmetleri iyileştirmekte (Khalid vd., 2023: 50) ve çalışanların kurumda yeni süreçler oluşturarak verimli çalışmalarını sağlamaktadır (Erdem, 2021: 119). Kurumların rekabet edebilmeleri için yeniliklere açık bir yapıya sahip olmaları gerekmektedir. Çalışanların yenilikçi davranışları, onları üretkenliğe ve etkin olmaya sevk ederek kurumların yenilikçi olmasına katkı sağlamaktadır (Öneren vd., 2016: 133). Çalışanlar; yeni fikirler üretmek, tanıtmak ve uygulamak için yenilikçi yeteneklerini kullanarak kurumun başarısına daha iyi katkıda bulunabilirler (Khalid vd., 2023: 50).

Çalışanların yenilikçi davranışları kurumsal yeniliği de etkilediğinden teknoloji odaklı bu yeni çağın önemli bir yönü, teknolojiye yalnızca uyum sağlayan değil, aynı zamanda benzersiz fikirler, süreçler, tasarımlar ve teknolojilerle yenilikçi bir şekilde katkıda bulunan çalışanlar geliştirmektir (Abbas vd., 2024: 2). Bu ise kurum liderlerinin desteğiyle ortaya çıkmaktadır. Dijital becerileri yüksek liderler, çalışanlar tarafından olumlu algılanmakta ve bu liderlere sahip olan çalışanlar yenilikçi davranışlar benimseme eğilimi göstermektedirler (Erhan vd., 2022). Dijital liderler, çalışanlarını ve kurumlarını pazar ihtiyaçlarına göre yeni ürünler üretebilecek kapasiteye getirmekte ve pazardaki en son teknolojiyi anlama yetenekleri nedeniyle kurumda yenilik yeteneğinin geliştirilmesine yardımcı olabilmektedirler (Fatima ve Masood, 2024: 165). Karamanlioğlu ve Şenkul (2024) yaptıkları çalışmada, yenilikçi davranış ile dijital liderlerin becerileri arasındaki ilişkiyi ortaya koymuşlardır.

Dijital çağda bir lider, gelişmeye devam eden teknoloji becerilerine veya anlayışına sahip olmalı, kurumun hedeflerine ulaşmak için hangi teknolojiye ihtiyaç duyduğunu anlamalı, çalışanları teknolojiye uyum sağlamaya alıştırmalıdır. Bununla birlikte dijital dünyadaki giderek artan şiddetli rekabetin ortasında her zaman yenilikçi ve gelişmeye istekli olmalı, çalışanları ürün ve hizmetleri geliştirmede yaratıcı olmaya teşvik etmelidir (Winanti, 2022: 6-7). Dijital liderler; değişimi, yeniliği ve rekabeti sağlayan tutumlar sergileyerek sürekli iyileştirme kültürünü teşvik etmekte ve en son teknolojilerden yararlanmakta, dijital teknolojileri benimseyerek, yeni dijital pazarları keşfederek, araştırmalar yaparak, risk alarak ve sürekli öğrenerek girişimci yönelimi teşvik eden bir ortam yaratarak yenilikçi davranışı etkileyebilmektedirler (Abbas vd., 2024: 4).

Çalışanların yenilikçi davranışları, kuruluşların yenilikçi faaliyetlerde bulunmaları ve dijital dönüşüm bağlamında rekabet avantajı elde etmeleri açısından oldukça önemlidir. Birçok çalışma, liderlik ve yenilikçi davranış arasındaki ilişkiye odaklanmış olmasına rağmen (Gao ve Gao, 2024: 1) dijital liderliğin yenilikçi davranış üzerindeki etkisini analiz eden az sayıda araştırmaya rastlanmıştır. Bu araştırmalar, dijital liderliğin yenilikçi davranışı pozitif yönde etkilediğini ortaya koymuşlardır (Büyükebeş ve Doğan, 2022; Erhan vd., 2022; Sagbas vd., 2023; Salam, 2023; Gao ve Gao, 2024; Abbas vd., 2024). Teorik açıklamalara ve ampirik araştırma bulgularına dayanarak, dijital çağda ortaya çıkan liderlik türü olan dijital liderliğin yenilikçi davranışı pozitif yönde etkileyeceği varsayılmış ve H₁ oluşturulmuştur.

H₁: Dijital liderlik yenilikçi davranışı pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir.

1.3. Bilgi Paylaşımının Aracılık Rolü

(Bilgi paylaşımı, kurum içerisinde bireyin sahip olduğu bilginin diğer bireylere aktarılması anlamına gelmekte ve başarıyı hedefleyen tüm kurumlar için hayati önem taşımaktadır (Öneren vd., 2016: 127). Bilgi paylaşımının temel amacı, bilgiyi bir bireyden diğerine aktarmaktır. Burada bilgi, bir kurumun ihtiyaç duyduğu varlık ve kaynaktır (Fatmawaty vd., 2023: 5). Etkin bilgi paylaşımı, kurumların karar alma süreçlerini daha sağlıklı bir şekilde yönetmelerine yardım etmektedir. Paylaşılan bilginin değeri, kurumun alacağı kararı direkt etkilemektedir. Bu nedenle bilginin doğru, kapsamlı, geçerli, uygulanabilir, eksiksiz ve uygun maliyetli olması ve bununla birlikte kurum içinde sağlıklı bir şekilde paylaşılması gerekmektedir (Işık, 2018: 642). Bilgi paylaşımının doğru bir şekilde uygulanması, kurumun hedeflerine ulaşmasına ve rekabet avantajı için bir temel oluşturmaya katkı sağlamaktadır (Winanti, 2022: 2; Fatmawaty vd., 2023: 5).

Bilgi paylaşıldıkça değer kazanan bir olgu haline geldiği için günümüzde bilginin gücü simgelediği paradigma değişerek bilgi paylaşımının güç olduğu paradigma kabul görmeye başlamıştır. Kurumlarda bilgi paylaşımını etkileyen çeşitli bireysel, teknolojik ve örgütsel faktörler vardır. Bu faktörlerden dijital liderlik, kurumdaki çalışanlar arasında bilgi yönetimi süreci için önemli bir itici güç görevi görmektedir. Dijital liderler, teknoloji hakkında daha iyi bilgi sahibi olmaları nedeniyle kuruma bilgi yönetimi uygulamalarını başlatır, kurumu teknolojik olarak dönüştürürler ve kuruma istenen performansı kazandırmak için bilgi paylaşımını teşvik ederler (Fatima ve Masood, 2024: 165). Literatür taraması sonucu, dijital liderlik ile bilgi paylaşımı arasındaki ilişkiyi ele alan az sayıda araştırmaya rastlanmıştır (Gök ve Aydemir, 2021; Lyu, 2024; Fatima ve Masood, 2024). Gök ve Aydemir (2021), güvenlik firması çalışanları üzerinde yaptıkları araştırma sonucu, dijital liderliğin bilgi paylaşımını etkilediğini ve bilgi paylaşımının ise dijital liderliğin kriz yönetimi üzerindeki etkisinde aracılık rolünün bulunduğunu belirlemişlerdir. Lyu (2024) ise benzer şekilde dijital liderliğin bilgi paylaşımı üzerinde pozitif yönde bir etkisinin olduğunu ortaya koymuştur. Bu bilgiler doğrultusunda, dijital liderliğin bilgi paylaşımını pozitif yönde etkileyeceği varsayılarak H₂ oluşturulmuştur.

H₂: Dijital liderlik bilgi paylaşımını pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir.

Bir kurumda yeniliğin gerçekleşmesi, çalışanların yenilikçi davranışlarıyla mümkün olmaktadır. Çalışanların yenilikçi davranması ise maksimum sonuçlara ulaşmak için bilgi gerektirmektedir. Yeni stratejiler tasarlarken kuruluşlar tarafından sahip olunması gereken bilgi, kurumsal performansı iyileştirmek için bir güçtür. Her çalışan için bilgi paylaşımı davranışını teşvik ederek performans ve hizmet iyileştirmeleri yapılabilir. Bilgi paylaşımı, çalışanları yenilik yapmaya ve yenilikçi olmaya teşvik etmektedir. Bilgi paylaşımı faaliyetlerinin varlığı, ortaya çıkan sorunları çözme, yenilikçi fikirlerin ortaya çıkması hem bireysel hem de kurumsal hedeflere ulaşma yeteneğini artırma ve hata düzeyini en aza indirme dahil olmak üzere elde edilebilecek faydalara sahiptir (Fatmawaty vd., 2023). Bununla birlikte bilgi paylaşımı, yenilikçi fikirler üreten ve bu fikirlerin etkili olarak uygulanmasını sağlayan işbirlikçi ve sağlıklı bir çalışma ortamı yaratmaktadır (Akram vd., 2020: 127). Bilgi paylaşımı bireysel etkileşimi ve iletişimi kolaylaştıracağından bireysel yenilikçi davranışı daha fazla teşvik edebilmektedir (Wang vd., 2017: 1121). Literatürde yapılan ampirik araştırmalar da bilgi paylaşımının yenilikçi davranışı pozitif yönde etkilediğini ortaya koymaktadır (Işık ve Aydın, 2016; Öneren vd., 2016; Widyani vd., 2017; Wang vd., 2017; Mustika vd., 2020; Erdem, 2021; Akram vd., 2020; Fatmawaty vd., 2023). Bu bilgiler doğrultusunda, bilgi paylaşımının yenilikçi davranışı pozitif yönde etkileyeceği varsayılmış ve H₃ oluşturulmuştur.

H₃: Bilgi paylaşımı yenilikçi davranışı pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir.

Bilgi toplumunda kuruluşlar rekabet güçlerini arttırmak için bilgiyi temel bir kaynak olarak görmekte, sürdürülebilir bilgi paylaşımı ve yenilik yoluyla katma değer yaratmaya çalışmaktadırlar (Lee ve Hong, 2014: 148). Dijital liderlerin bilgiye değer vermeleri, bilgi paylaşımı ve kullanımı kurumsal yenilik için elzemdir (Fatima ve Masood, 2024). Dijital liderler, çalışanların fikirlerini ve bakış açılarını açıkça paylaşmaya ve yeni yaklaşımları denemeye teşvik eden bir kültür yaratmakta ve bu yolla yenilikçi davranışı ve yaratıcılığı geliştirmektedirler (Abbas vd., 2024: 6). Dijital liderlik-yenilikçi davranış, dijital liderlik-bilgi paylaşımı, bilgi paylaşımı-yenilikçi davranış arasındaki tüm bu ilişkilerden de yola çıkarak, dijital liderliğin yenilikçi davranış üzerine etkisinde bilgi paylaşımının aracılık rolü olacağı varsayılmış ve H₄ oluşturulmuştur.

H₄: Dijital liderliğin yenilikçi davranış üzerine etkisinde bilgi paylaşımının aracılık rolü bulunmaktadır.

2. Yöntem

Bu bölümde araştırmanın ana kütlesi ve örnekleme ve veri toplama araçlarıyla ilgili bilgiler yer almaktadır. Araştırma için Gaziantep Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan 03.01.2025 tarihli ve E-87841438-302.08.01-528477 sayılı etik kurul onayı alınmıştır.

2.1. Ana Kütle ve Örneklem

Bu araştırmada, dijital liderliğin yenilikçi davranış üzerindeki doğrudan etkisinin yanı sıra bu ilişkinin bilgi paylaşımı aracılığıyla dolaylı etkisini de incelemek amaçlanmıştır. Araştırmanın ana kütlesi, Türkiye’de görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. Millî Eğitim Bakanlığı’nın web sayfasından Türkiye’de 2023-2024 eğitim-öğretim yılında 1 milyon 168 bin 896 öğretmenin görev yaptığı belirlenmiştir (www.meb.gov.tr, 2025). Yazıcıoğlu ve Erdoğan’ın (2004: 50) hazırladığı belirli bir evren için kabul edilebilir örneklem büyüklüğü tablosuna göre ana kütle için 1 milyon ve üzerinde kişiden oluşması durumunda %5 hata payı ve %95 güven düzeyinde katılımcı sayısının 384 olacağı tespit edilmiştir. Bu bağlamda, olasılığa dayalı olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemiyle Google Form kullanılarak oluşturulan anket formunu dolduran 397 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %43,3’ü erkek, %56,7’si ise kadınlardan oluşmaktadır. Öğretmenlerin %82,9’unun evli, %17,1’inin bekar olduğu belirlenirken, %3,3’ünün 25 yaş veya altında, %26,2’si 26-30 yaş arası, %38,5’inin 31-40 yaş arası, %22,9’unun 41-50 yaş arası ve %9,1’inin 51 yaş ve üzeri olduğu görülmüştür. Bununla birlikte, öğretmenlerin %7,1’inin önlisans; %77,1’in lisans, %15,9’unun lisansüstü eğitim almıştır. Mesleki kıdem olarak değerlendirildiğinde, öğretmenlerin %13,4’ü 1-5 yıl aralığında, %19,4’ü 6-10 yıl aralığında, %34,5’i 11-15 yıl aralığında, %32,7’sinin 16 ve üzeri mesleki deneyime sahip olduğu görülmüştür.

2.2. Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında verilerinin toplanması için tasarlanan ankette sosyo-demografik bilgi formu, “Dijital Liderlik Ölçeği”, “Bilgi Paylaşımı Ölçeği” ve “Yenilikçi Davranış Ölçeği” kullanılmıştır.

Dijital Liderlik Ölçeği: Dijital Liderlik Ölçeği, Büyükbeşe ve arkadaşları (2022: 754) tarafından geliştirilen likert tarzı bir ölçektir. Bu ölçeğin 6 maddeden oluşan “Yenilikçi Liderlik” ve 3 maddeden oluşan “Destekleyici Liderlik” olmak üzere iki alt boyutu bulunmaktadır. Büyükbeşe ve arkadaşları (2022) “Yenilikçi Liderlik” boyutu için Cronbach’s Alpha değerini 0,90, “Destekleyici Liderlik” boyutu için ise Cronbach’s Alpha değerini 0,95 olarak hesaplanmıştır. Uygulamada katılımcılardan “1=kesinlikle katılmıyorum; 5=kesinlikle katılıyorum” şeklindeki ölçek üzerinde derecelendirme yapmaları istenmiştir.

Yenilikçi Davranış Ölçeği: Yenilikçi Davranış Ölçeği, Janssen (2000) tarafından geliştirilen; Töre (2017: 118) tarafından geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılan likert tarzı bir ölçektir. Bu ölçeğin 6 maddeden oluşan “Fikir Üretme ve Uygulama” ve 3 maddeden oluşan “Fikre Destekçiler Bulma” olmak üzere iki alt boyutu bulunmaktadır. Töre (2017) Cronbach’s Alpha değerini 0,87 olarak hesaplanmıştır. Uygulamada katılımcılardan “1=hiçbir zaman; 5=her zaman” şeklindeki ölçek üzerinde kendileri için en doğru olan ifadeyi seçmeleri istenmiştir.

Bilgi Paylaşımı Ölçeği: Bilgi Paylaşımı Ölçeği Van den Hooff ve Huysman (2009) tarafından geliştirilen; Büyükbeşe (2012: 81) tarafından geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılan likert tarzı bir ölçektir. Bu 8 maddeden ve tek boyuttan oluşan ölçeğin Cronbach’s Alpha değeri Büyükbeşe (2012) tarafından 0,85 olarak hesaplanmıştır. Uygulamada katılımcılardan “1=kesinlikle katılmıyorum; 5=kesinlikle katılıyorum” şeklindeki ölçek üzerinde derecelendirme yapmaları istenmiştir.

3. Bulgular

Araştırmada kullanılan dijital liderlik, yenilikçi davranış ve bilgi paylaşımı ölçeklerinin yapı geçerliğini ve güvenilirliğini incelemek amacıyla güvenilirlik analizi, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri uygulanmıştır.

Tablo 1. Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçeklere İlişkin Faktörler		Soru Sayısı	Faktör Yükleri	Öz Değer	Açıklanan Varyans	K-M-O Değeri	Barlett Küresellik Testi	Sig.
Dijital Liderlik	Yenilikçi Liderlik	6	0,763-0,851	4,077	45,301	0,872	2007,500	0,000
	Destekleyici Liderlik	3	0,830-0,850	2,278	25,308			
Yenilikçi Davranış	Fikir Üretme ve Uygulama	6	0,653-0,838	3,818	42,423	0,890	2066,883	0,000
	Fikre Destekçiler Bulma	3	0,792-0,826	2,389	26,543			
Bilgi Paylaşımı		8	0,703-0,852	4,725	59,065	0,893	1753,300	0,000

Tablo 1’de görüldüğü üzere araştırma için kullanılan ölçeklerin faktör yüklerinin 0.40’ın üzerinde olduğu belirlenmiştir. KMO değeri dijital liderlik ölçeği için 0,872; yenilikçi davranış ölçeği için 0,890 ve bilgi paylaşımı ölçeği için 0,893 olduğu tespit edilirken, Barlett küresellik testi sonuçlarının da anlamlı olduğu belirlenmiştir. Dijital liderlik ölçeği toplam varyansın %70,609’unu; yenilikçi davranış ölçeği toplam varyansın %68,966’sını ve bilgi paylaşımı ölçeği toplam varyansın %59,065’ini açıklamaktadır.

Tablo 2. DFA ile Elde Edilen Uyum İyiliği İndeksi

Ölçekler	χ^2	df	χ^2/df	SRMR	RMSEA	AGFI	GFI	CFI	NFI
			$\leq 4-5$	$\leq 0,05$	$\leq 0,08$	$\geq 0,90$	$\geq 0,90$	$\geq 0,95$	$\geq 0,95$
Dijital Liderlik	47,835	23	2,080	0,031	0,052	0,950	0,974	0,988	0,976
Yenilikçi Davranış	79,845	24	3,327	0,035	0,077	0,924	0,959	0,973	0,962
Bilgi Paylaşımı	47,918	14	3,423	0,033	0,078	0,921	0,969	0,981	0,973

Tablo 2’de dijital liderlik, bilgi paylaşımı ve yenilikçi davranış ölçeklerine uygulanan doğrulayıcı faktör analiziyle elde edilen uyum iyiliği indekslerinin iyi/kabul edilebilir düzeyde olduğu söylenebilir (Meydan ve Şeşen, 2011: 37).

Tablo 3. Korelasyon Katsayıları ve Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	Ortalama	Standart Hata	Çarpıklık	Basıklık	Cronbach’s α	Dijital Liderlik	Yenilikçi Davranış	Bilgi Paylaşımı
Dijital Liderlik	3,42	0,895	-0,605	-0,265	0,880	1		
Yenilikçi Davranış	3,66	0,836	-0,983	0,425	0,900	0,619**	1	
Bilgi Paylaşımı	3,73	0,811	-1,025	1,060	0,899	0,547**	0,723**	1

**p<0,01

Tablo 3’te dijital liderlik ile yenilikçi davranış (0,619**) ve bilgi paylaşımı (0,547**) değişkenleri arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir. Bilgi paylaşımı ile yenilikçi davranış (0,723**) değişkenleri arasında pozitif yönlü ve yüksek düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların ölçeklere verdikleri cevapların ortalamasının dijital liderlik için $3,42 \pm 0,895$; yenilikçi davranış için $3,66 \pm 0,836$ ve bilgi paylaşımı için $3,73 \pm 0,811$ olduğu görülmektedir. Buna göre katılımcıların hem dijital liderlik hem de yenilikçi davranış ve bilgi paylaşımı ölçeklerine verdikleri cevapların ortalamasının kararsızım ile katılıyorum arasında orta düzeyin biraz üzerinde olduğu söylenebilir. Araştırma için kullanılan ölçeklere ilişkin verilerinin çarpıklık ve basıklık katsayılarının ± 2 sınırları içinde; verilerin de normal dağılıma sahip olduğu belirlenirken, Cronbach’s Alpha iç güvenirlik değerlerinin de 0,70’in üzerinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Dijital liderliğin yenilikçi davranış üzerindeki etkisinde bilgi paylaşımının aracılık rolünü incelemek için Hayes’in (2018) Process Makro uygulamasından (www.processmacro.org) yararlanılmıştır. Hayes’in önerisiyle kullanılan “model 4”de bilgi paylaşımı (M) aracı değişkeni, dijital liderlik (X) bağımsız değişkeni ve yenilikçi davranış (Y) bağımlı değişkeni temsil etmektedir. Analizde dolaylı etkinin anlamlılığı Bootstrap tekniği kullanılarak %95 güven aralığında 5000 yeniden örneklem seçeneği ile incelenmiştir. Analiz sonucu güven aralığının alt ve üst sınırının sıfırı içermediği durumda dolaylı etkinin anlamlı olduğu kabul edilirken (Preacher ve Hayes, 2004: 719), tam standardize etki büyüklükleri $K^2=0,01$ ’e yakın olduğu durumlarda düşük düzeyde aracılık etkisi, $K^2=0,09$ ’a yakın olduğu durumlarda orta düzeyde aracılık etkisi ve $K^2=0,25$ ’e yakın olduğu durumlarda yüksek düzeyde aracılık etkisinin olduğuna karar verilmiştir (Akçakanat vd., 2019: 89).

Tablo 4. Dijital Liderliğin Yenilikçi Davranış Üzerindeki Etkisinde Bilgi Paylaşımının Aracılık Rolü

Değişkenler	Etkiler				BootCI		Model Özeti		
	b	Std. Hata	t	Sig. F	BootLLCI	BootULCI	R ²	Model F	Sig. F
Sabit	1,679	0,130	12,868	0,000	1,422	1,936	0,384	245,760	0,000
(X) → (Y)	0,579	0,037	15,677	0,000	0,506	0,651			
Sabit	2,028	0,135	15,026	0,000	1,763	2,293	0,300	168,899	0,000
(X) → (M)	0,496	0,038	12,996	0,000	0,421	0,572			

Sabit	0,532	0,133	4,004	0,000	0,271	0,793	0,595	288,953	0,000
(X) → (Y)	0,298	0,036	8,321	0,000	0,228	0,369			
(M) → (Y)	0,566	0,039	14,323	0,000	0,488	0,643			

Tablo 4'te ilk aşamada dijital liderliğin (X), yenilikçi davranış (Y) liderliğin yenilikçi davranışı ($b=0,579$; $t=15,677$; $p=0,000$) istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde yordadığı tespit edilmiştir. Yenilikçi davranıştaki değişimin %38,4'ü ($R^2=0,384$) dijital liderlik tarafından açıklanmaktadır. Bu sonuçlara göre “dijital liderlik yenilikçi davranışı pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir (H_1)” hipotezi kabul edilmiştir.

İkinci aşamada, dijital liderliğin (X), bilgi paylaşımı (M) üzerindeki etkisini gösteren regresyon analizi sonuçları verilmiştir. Bu aşamada dijital liderliğin bilgi paylaşımını ($b=0,496$; $t=12,996$; $p=0,000$) istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde yordadığı tespit edilmiştir. Bilgi paylaşımındaki değişimin %30'u ($R^2=0,300$) dijital liderlik tarafından açıklanmaktadır. Bu sonuçlara göre “dijital liderlik bilgi paylaşımını pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir (H_2)” hipotezi kabul edilmiştir.

Üçüncü aşamada, bilgi paylaşımı (M) ile dijital liderliğin (X), yenilikçi davranış (Y) üzerindeki birlikte etkileri verilmiştir. Bu aşamada dijital liderlik yenilikçi davranış ($b=0,298$; $t=8,321$; $p=0,000$) üzerindeki istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde etkisinin bilgi paylaşımıyla ($b=0,566$; $t=14,323$; $p=0,000$) birlikte analize girdiğinde azalmasına rağmen devam ettiği tespit edilmiştir. Yenilikçi davranıştaki değişimin %59,5'i ($R^2=0,595$) dijital liderlik ve bilgi paylaşımı tarafından açıklanmaktadır. Bu sonuçlara göre “bilgi paylaşımı yenilikçi davranışı pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir (H_3)” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 5. Dijital Liderliğin (X) Yenilikçi Davranış (Y) Üzerindeki Toplam, Doğrudan ve Dolaylı Etkileri

	Etki	BootCI	
		BootLLCI	BootULCI
Dijital liderliğin (X) yenilikçi davranış (Y) toplam etkisi	0,579	0,506	0,651
Dijital liderliğin (X) yenilikçi davranış (Y) doğrudan etkisi	0,298	0,228	0,369
Dijital liderliğin (X) yenilikçi davranış (Y) dolaylı etkisi	0,281	0,215	0,350
Dijital liderliğin (X) yenilikçi davranış (Y) üzerindeki tam standardize etkisi	0,300	0,236	0,367

Tablo 5'te dijital liderliğin (X) yenilikçi davranış (Y) üzerindeki toplam, doğrudan ve dolaylı etkisine yer verilmiştir. Bu aşamada, dijital liderliğin yenilikçi davranış üzerindeki toplam etkisi ($b=0,579$; %95CI [BootLLCI=0,506; BootULCI=0,651]) ile doğrudan etkisi ($b=0,298$; %95CI [BootLLCI=0,228; BootULCI=0,369]) arasındaki fark olan dolaylı (aracı etki) etkisinin %95 bootstrap güven aralığı alt ve üst sınırı sıfırı içermediği için ($b=0,281$; %95CI [BootLLCI=0,215; BootULCI=0,350]) test edilen aracılık modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu kabul edilmiştir. Ayrıca tam standardize etki büyüklüğünün $K^2=0,300$ olduğu tespit edilmiştir. Bu değer $K^2=0,25$ 'in üzerinde bir değer olduğu için dijital liderlik ile yenilikçi davranış arasında bilgi paylaşımının yüksek düzeyde bir aracılık etkisi olduğu söylenebilir. Bu sonuçlara göre “bilgi paylaşımı yenilikçi davranışı pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir (H_3)” hipotezi ve “dijital liderliğin yenilikçi davranış üzerine etkisinde bilgi paylaşımının aracılık rolü bulunmaktadır. Bu sonuçlara göre “bilgi paylaşımı yenilikçi davranışı pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir (H_4)” hipotezi kabul edilmiştir.

Sonuç ve Değerlendirme

Kurumların rekabet avantajı ve sürdürülebilir bir başarı elde etmeleri için temel bir unsur olan dijital liderlik, günümüz iş dünyasında gün geçtikçe daha fazla önem kazanan bir kavramdır (Kesici ve Yücel, 2024: 76). Bu araştırma, dijital liderliğin yenilikçi davranış üzerindeki doğrudan etkisini ve bilgi paylaşımı yoluyla dolaylı etkisini öğretmenler örnekleminde incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonucu, dijital liderliğin bilgi paylaşımını ve bilgi paylaşımının ise yenilikçi davranışı pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Bununla birlikte dijital liderliğin yenilikçi davranış üzerinde hem doğrudan hem de bilgi paylaşımı aracılığıyla dolaylı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Dijital liderliğin yenilikçi davranış üzerindeki pozitif ve anlamlı etkisi (Büyükbeşe ve Doğan, 2022; Erhan vd., 2022; Sagbas vd., 2023; Salam, 2023; Gao ve Gao, 2024; Abbas vd., 2024), bilgi paylaşımı üzerindeki pozitif ve anlamlı etkisi (Gök ve Aydemir, 2021; Lyu, 2024; Fatima ve Masood, 2024) ve bilgi paylaşımının ise yenilikçi davranış üzerindeki pozitif ve anlamlı etkisi (Işık ve Aydın, 2016; Öneren vd., 2016; Widyani vd., 2017; Wang vd., 2017; Mustika vd., 2020; Erdem, 2021; Akram vd., 2020; Fatmawaty vd., 2023) daha önce yapılan araştırma sonuçları ile paralellik göstermektedir. Ayrıca bilgi paylaşımının dijital liderliğin yenilikçi davranış üzerindeki etkisinde aracılık rolünün bulunması ise araştırmanın orijinal bir katkısıdır.

Literatürde dijital liderliğin yenilikçi davranış üzerinde doğrudan (Büyükbeşe ve Doğan, 2022; Erhan vd., 2022; Sagbas vd., 2023; Salam, 2023) ve dolaylı olarak (Gao ve Gao, 2024; Abbas vd., 2024) pozitif yönde bir etkisi olduğuna dair

çalışmalar bulunmaktadır. Gao ve Gao (2024), dijital liderlik ile çalışan yenilikçi davranış arasındaki ilişkide psikolojik güçlendirme ve duygusal bağlılığın ikili aracılık rolünü ve bu tür ilişkilerde proaktif bir kişiliğin düzenleyici rolünü araştırmışlardır. Araştırma sonucu, dijital liderliğin çalışanların yenilikçi davranışlarını psikolojik güçlendirme yoluyla etkilediğini belirlemişlerdir. Abbas vd. (2024) ise modern çağda işyeri inovasyonu ve dijitalleşmenin artan önemi bağlamında Pakistan'da bilişim sektörü çalışanlarına yaptıkları araştırma sonucu, dijital liderlik ile yenilikçi davranış arasındaki ilişkiye dijital girişimcilik yöneliminin ve dijital organizasyon kültürünün aracılık ettiğini tespit etmişlerdir. Bu araştırmada ise dijital liderliğin yenilikçi davranış bilgi paylaşımı aracılığıyla etkilediği tespit edilmiştir. Dijital liderler, çalışanların yenilikçi davranışlarını arttırmak için etkin bilgi paylaşımı açısından uygun bir atmosfer oluşturabilirler. Örneğin Wang vd. (2017) bu konuda mentorluk, bilgi paylaşım platformu kurma ve gayri resmi iletişim toplantısı düzenleme üzerine öneriler sunarak yöneticilerin çalışanların bilgi paylaşımını iyileştirebilecek bir atmosfer yaratılabileceğini öne sürmektedir. Bu bağlamda çalışanların bilgi paylaşımı aracılığıyla yenilikçi davranışlarını arttırmak için yöneticilerin dijital liderlik yetkinliklerini geliştirmeleri adına kurumlarda eğitim faaliyetlerinin düzenlenmesi önerilebilir.

Dijital liderlik, bilgi paylaşım kültürünün oluşturulmasında ve bu kültürün çalışanların yenilikçi davranışlarına yansıtılmasında belirleyici bir rol oynamaktadır. Bilgi paylaşımını teşvik eden dijital liderlik uygulamaları, çalışanların yenilikçi fikirler üretmesini ve problemlere yaratıcı çözüm bulma becerilerini güçlendirerek, örgütsel düzeyde yenilik kapasitesini artırmaktadır. Teknolojinin eğitim kurumları üzerinde de önemli bir etkisi vardır. Bu durum, eğitim kurumları için liderlik yaklaşımlarının yeniden gözden geçirilmesini ve çalışanlar arası etkileşimi teşvik edecek dijital çözümler geliştirilmesini gerekli kılmaktadır. Eğitim kurumlarında dijital liderlik, sadece teknolojik süreçleri yönetmekten ibaret olmamalı; aynı zamanda bilgi paylaşımını teşvik eden katılımcı ve iş birliği bir öğrenme kültürünün inşasını da hedeflemelidir. Yöneticiler, öğretmenlerin fikir alışverişinde bulunabildiği, yenilikçi uygulamaları özgürce deneyimleyebildiği bir ortam yaratarak kurum genelinde sürekli gelişimi desteklemelidir. Bu bağlamda, yöneticilerin dijital araçları stratejik şekilde kullanarak etkileşim ve paylaşımı güçlendirmesi, eğitim kurumlarında hem bireysel yaratıcılığın hem de kurumsal yenilikçiliğin sürdürülebilirliğini sağlamada temel bir unsur haline gelmektedir.

Yapılan önceki araştırmalar, farklı liderlik tarzlarının çalışanların yenilikçi davranışlarını etkilediğini göstermiş olsa da teknoloji çağında önemli bir liderlik tarzı olan dijital liderliğin sonuçları üzerinde az sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu çalışma, dijital liderliğin bilgi paylaşımı aracılığıyla yenilikçi davranışa olan etkisine ışık tutarak liderlik araştırmalarına katkıda bulunmaktadır. Çalışanların yenilikçi davranışlarının kurumsal inovasyonun temelini oluşturduğu ve dijital liderliğin çalışanların yenilikçi davranışlarını etkili bir şekilde teşvik edebileceği dikkate alınırsa, kurumların dijital liderliğe ve bilgi paylaşımına değer vermeleri gerektiği söylenebilir. Dijital liderlik ile yenilikçi davranış arasındaki ilişkinin sürdürülebilir ve etkili bir biçimde kurulabilmesi için bilgi paylaşımının stratejik bir yönetim unsuru olarak ele alınması gerekmektedir. Bu durum hem bireysel yaratıcılığı hem de örgütsel inovasyon kapasitesini artırma potansiyeli taşımaktadır. Gelecekte dijital liderliğin ilişkili olduğu kavramların belirlenmesine yönelik çalışmaların yapılması, dijital liderlik literatürüne ve alanla ilgili araştırmacılara faydalı olacaktır. Bu araştırma, eğitim sektöründe yenilikçi davranış arttırmada dijital liderliğin ve bilgi paylaşımının rolüne dikkat çekmektedir. Araştırma örneklem ve sektör yönünden bir sınırlılık oluşturduğundan sonuçların genelleştirilmemesi önem arz etmektedir. Gelecekte yapılacak araştırmalarda, dijital liderliğin, bilgi paylaşımının ve yenilikçi davranışın önem arz ettiği farklı sektörlerde, özellikle bilişim sektöründe yapılmasının önemli bulgular ortaya çıkaracağı düşünülmektedir. Ayrıca dijital liderliğin yenilikçi davranış üzerindeki etkileri başka aracı değişkenlerle incelenmesi önerilebilir.

Kaynakça

- Abbas, S. M., Latif, M., & Sarwar, F. (2024). Digital leadership and innovative work behavior in IT sector: The mediating role of digital entrepreneurial orientation and digital organizational culture. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 1-22. <https://doi.org/10.1007/s10672-024-09503-7>
- Akçakanat, T., Erhan, T. & Uzunbacak, H. H. (2019). Meslek aşkının iş tatmini üzerine etkisi: Akış deneyiminin aracı rolü. *İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 80-95.
- Akram, T., Lei, S., Haider, M. J., & Hussain, S. T. (2020). The impact of organizational justice on employee innovative work behavior: Mediating role of knowledge sharing. *Journal of Innovation & Knowledge*, 5(2), 117-129. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2019.10.001>
- Aksoy, C. (2024). İşletmelerin dijital dönüşümü ve dijital liderlik yaklaşımı. *Trakya Üniversitesi Kalite ve Strateji Yönetimi Dergisi*, 4(1), 1-28. <https://doi.org/10.56682/ksydergi.1364569>
- Benitez, J., Arenas, A., Castillo, A., & Esteves, J. (2022). Impact of digital leadership capability on innovation performance: The role of platform digitization capability. *Information & Management*, 59(2), 1-17. <https://doi.org/10.1016/j.im.2022.103590>

- Büyükbeşe (2012). *Güçlendirici liderliğin çalışan performansı ve işten ayrılma niyetine etkisi: Bir model önerisi* [Yayınlanmamış doktora tezi], Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi.
- Büyükbeşe, T., Dikbaş, T., Klein, M., ve Batuk Ünlü, S. (2022). A Study on Digital Leadership Scale (DLS) Development. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(2), 740-760. <https://doi.org/10.33437/ksusbd.1135540>
- Büyükbeşe, T., ve Doğan, Ö. (2022). Dijital liderliğin yenilikçi iş davranışı ve iş performansı üzerine etkisi. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD)*, 14(26), 173-186. <https://doi.org/10.20990/kilisiibfakademik.1072185>
- Çelik Şahin, Ç., Avcı, Y. E., & Anık, S. (2020). Dijital liderlik algısının metaforlar yoluyla incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(73), 271-286. <https://doi.org/10.17755/esosder.535159>
- Ercan Önbiçak, A., & Akkoyun, B. (2022). Dijital liderlik çalışmalarının yönetim bilimleri kapsamında incelenmesi: Nitel bir araştırma. *Malatya Turgut Özal Üniversitesi İşletme ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 128-137.
- Erdem, A. T. (2021). Güçlendirici liderliğin yenilikçi iş davranışına etkisinde bilgi paylaşımının aracılık rolü: Bilişim sektöründe bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 30 (1), 119-131.
- Erhan, T., Uzunbacak, H. H., & Aydın, E. (2022). From conventional to digital leadership: Exploring digitalization of leadership and innovative work behavior. *Management Research Review*, 45(11), 1524-1543. <https://doi.org/10.1108/MRR-05-2021-0338>
- Fatima, T., & Masood, A. (2024). Impact of digital leadership on open innovation: a moderating serial mediation model. *Journal of Knowledge Management*, 28(1), 161-180. <https://doi.org/10.1108/JKM-11-2022-0872>
- Fatmawaty, A. S., Widigdo, A. M. N., Le, M., Karlinah, L., Julitasari, E. N., Hairani, E., & Muttaqiyathun, A. (2023). Improving SMEs innovative work behavior: How the role of transformational leadership and knowledge sharing in the digital era. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(3), 1-20. <https://doi.org/10.55908/sdgs.v11i3.735>
- Gao, P., & Gao, Y. (2024). How does digital leadership foster employee innovative behavior: A cognitive-affective processing system perspective. *Behavioral Sciences*, 14(5), 1-29. <https://doi.org/10.3390/bs14050362>
- Gök S. G. ve Aydemir P. (2021). Dijital liderliğin kriz yönetimi üzerindeki etkisi: Bilgi paylaşımının aracı rolü. *Güvenlik Bilimleri Dergisi*, 2. Uluslararası Güvenlik Kongresi Özel Sayısı (İstihbarat ve Güvenlik), 195-222, <https://doi.org/10.28956/gbd.1017693>
- Güler, H. N. (2023). Dijital liderlik çalışmalarının analizi. *Topkapı Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 11-20.
- Işık, C., & Aydın, E. (2016). Bilgi paylaşımının yenilikçi iş davranışına etkisi: Ayder yaylası konaklama işletmeleri üzerine bir uygulama. *Journal of Entrepreneurship and Innovation Management*, 5(2), 75-103.
- Işık, M. (2018). Bilgi paylaşımını etkileyen faktörler ve bilgi paylaşım sürecinin yenilikçi iş davranışına etkisi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 641-656. <https://doi.org/10.18092/ulikidince.430481>
- Janssen, O. (2000). Job Demands, Perceptions of Effort- Reward Fairness and Innovative Work Behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287-302.
- Karamanlioğlu, A. U., & Şenkul, G. (2024). Yenilikçi iş davranışını şekillendirmede dijital liderlerin rolü. *Başkent Üniversitesi Ticari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1), 27 -45.
- Kesici G., & Yücel, Ş. (2024). *Dijital liderlik: İçerik analizi* [Sözlü bildiri]. 2. Bilisel International Kıbyra Scientific Researches Congress, Burdur.
- Khalid, A. R., Ali, M., & Ali, S. (2023). The mediating role of knowledge sharing between innovation work behavior and digital transformation leadership. *Journal of ISOSS*, 9(1), 49-70.
- Lee, H. S., & Hong, S. A. (2014). Factors affecting hospital employees' knowledge sharing intention and behavior, and innovation behavior. *Osong public health and research perspectives*, 5(3), 148-155. <http://dx.doi.org/10.1016/j.phrp.2014.04.006>
- Lyu, J. (2024). How does digital leadership improve organizational sustainability: Theory and evidence. *Journal of Cleaner Production*, <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2023.140148>
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2011). Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları. Detay Yayıncılık.

- Mustika, H., Eliyana, A., Agustina, T. S., & Ratnasari, R. T. (2020). Knowledge sharing behavior between self-leadership and innovative behavior. *Journal of Security and Sustainability Issues*, 9, 148-157. [http://doi.org/10.9770/jssi.2020.9.M\(12\)](http://doi.org/10.9770/jssi.2020.9.M(12))
- Öneren, M., Çiftçi, G. E., & Harman, A. (2016). Bilgi paylaşımının yenilikçi davranışa ve örgütsel güvene etkisi üzerine bir araştırma. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (58), 127-157.
- Öz, Ö. (2020). Dijital liderlik: Dijital dünyada okul lideri olmak. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 3(1), 45-57.
- Preacher, K. J. & Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effect in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, 36(4), 717-731.
- Sagbas, M., Oktaysoy, O., Topcuoglu, E., Kaygin, E., & Erdogan, F. A. (2023). The mediating role of innovative behavior on the effect of digital leadership on intrapreneurship intention and job performance. *Behavioral Sciences*, 13(10), 1-20. <https://doi.org/10.3390/bs13100874>
- Salam, A. (2023). Navigating the digital landscape: Exploring the interplay of digital leadership, e-learning anxiety, and innovative behavior. *Journal of Digitovation and Information System*, 3(1), 32-46.
- Töre, E. (2017). *Yenilikçi iş davranışının entelektüel sermaye üzerindeki etkisinde bilgi paylaşımı, iç denetim odağı ve öz-yeterliliğin aracılık rolünün incelenmesi üzerine bir araştırma* [Yayınlanmamış Doktora Tezi], İstanbul Üniversitesi.
- Van den Hooff, B., & Huysman, M. (2009). Managing knowledge sharing: Emergent and engineering approaches, *Information & Management*, 46, 1-8. <https://www.doi.org/10.1016/j.im.2008.09.002>
- Vural, M., Koç, T., Geçal, R., Erol, A., ÇETİNEL, A., & Kızılöz, N. (2023). Öğretmenlerin dijital liderlik algıları. *International Journal of Social and Humanities Sciences Research (JSHSR)*, 10(97), 1586-1598.
- Wang, J., Yang, J., & Xue, Y. (2017). Subjective well-being, knowledge sharing and individual innovation behavior: The moderating role of absorptive capacity. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(8), 1110-1127. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2015-0235>
- Widayani, A. A. D., Sarmawa, I. W. G., & Dewi, I. (2017). The roles of knowledge sharing in mediating the effect of self-efficacy and self-leadership toward innovative behavior. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 19(2), 112-117. <https://doi.org/10.9744/jmk.19.2.112-117>
- Winanti, M. B. (2022). How is the role of digital leadership and knowledge sharing on performance? An empirical study on SMEs in Bandung West Java. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1), 1-8.
- Yazıcıoğlu, Y., & Erdoğan, S. (2004). SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri. Detay Yayıncılık, Ankara.
- Yeşilkuş, F., & Özbozkurt, O. B. (2024). Dijital liderlik üzerine gerçekleştirilen yüksek lisans ve doktora tezleri üzerine bir araştırma. *Business, Economics and Management Research Journal*, 7(1), 80-92. <https://doi.org/10.58308/bemarej.1382643>
- Yiğit, S., & Yiğit, A. M. (2019). Örgüt iklimi algısı ve yenilikçi iş davranışı ilişkisinde bilgi paylaşımının aracılık rolü üzerine ampirik bir çalışma. *OPUS International Journal of Society Researches*, 14(20), 182-206. <https://doi.org/10.26466/opus.594768>
- <https://www.meb.gov.tr/2023-2024-egitim-ogretim-istatistikleri> Erişim Tarihi 01.01. 2025

Extended Abstract

Aim and Scope

In the 21st century, the existence of digital technologies affects and changes the whole life from social relations to the way organisations do business. In a world that is becoming more and more digital every day, in order for organisations to be competitive and successful, they need to adapt to constantly changing market conditions; for this, organisations need to adopt innovation and exhibit innovative behaviours. Innovative behaviour in the digital age is an important factor in achieving organisational success. In this age, it is stated that the traditional leadership understanding is not sufficient in the formation of innovative behaviour (Karamanlıoğlu & Şenkul, 2024: 29-30), and agile digital leaders who have vision, are innovative, know new technologies, guide and support their employees in the digitalisation process, motivate them, and are role models are needed (Büyükbese & Doğan, 2022: 182). Digital leaders are becoming increasingly important

in organisations as key individuals who encourage innovation by using technology effectively (Yeşilkuş & Özbozkurt, 2024: 80). The issue of leadership, which is frequently the subject of research, is also very important for educational institutions, which are the institutions that build the future. The purpose of this study is to examine the mediating role of knowledge sharing in the effect of digital leadership on innovative behaviour in a sample of teachers. As a result of the literature review, it was seen that there are a limited number of studies examining the effect of digital leadership on innovative behaviour (Büyükebeşe & Doğan, 2022; Erhan et al., 2022; Sagbas et al., 2023; Salam, 2023; Gao & Gao, 2024; Abbas et al., 2024), and no research on the mediating role of knowledge sharing in this relationship was found. This research is important in terms of the variables discussed and the scarcity of studies on digital leadership in the Turkish literature. In addition, it contributes to the literature by examining the role of digital leadership and knowledge sharing in increasing innovative behaviour in institutions where digitalisation and its effects are increasing day by day. The hypotheses formed within the scope of the purpose of the research are as follows:

H₁: Digital leadership has a significant positive effect on innovative behaviour.

H₂: Digital leadership has a significant positive effect on knowledge sharing.

H₃: Knowledge sharing has a significant positive effect on innovative behaviour.

H₄: Knowledge sharing has a mediating role in the effect of digital leadership on innovative behaviour.

Methods

The main mass of the research consists of teachers working in Turkey. From the web page of the Ministry of National Education, it was determined that there are 1 million 168 thousand 896 teachers working in Turkey in the 2023-2024 academic year (www.meb.gov.tr, 2025). The sample of the study consists of 397 teachers who filled out the questionnaire form created using Google Form with the convenience sampling method, which is one of the non-random sampling methods. In the questionnaire designed to collect data within the scope of the research, socio-demographic information form, 'Digital Leadership Scale', 'Knowledge Sharing Scale' and 'Innovative Behaviour Scale' were used. The Digital Leadership Scale is a Likert-style scale developed by Büyükebeşe et al. (2022: 754). This scale has two sub-dimensions, 'Innovative Leadership' consisting of 6 items and 'Supportive Leadership' consisting of 3 items. Innovative Behaviour Scale is a Likert-style scale developed by Janssen (2000) and validity and reliability studies conducted by Töre (2017: 118). This scale has two sub-dimensions: 'Generating and Implementing Ideas' consisting of 6 items and 'Finding Supporters for Ideas' consisting of 3 items. The Knowledge Sharing Scale is a Likert-style scale consisting of 8 items and a single dimension developed by Van den Hooff and Huysman (2009) and validity and reliability studies conducted by Büyükebeşe (2012: 81). Reliability analysis, explanatory and confirmatory factor analyses were applied to examine the construct validity and reliability of the digital leadership, innovative behaviour and knowledge sharing scales used in the study. After the relationships between the research variables were tested with correlation analysis, Hayes' (2018) Process Macro application (www.processmacro.org) was used to examine the mediating role of knowledge sharing in the effect of digital leadership on innovative behaviour.

Findings

According to Hayes' model, knowledge sharing (M) represents the mediating variable, digital leadership (X) the independent variable and innovative behaviour (Y) the dependent variable. In the analysis, the significance of the indirect effect was examined by using the Bootstrap technique with 5000 resampling options at 95% confidence interval. As a result of the analysis, it is accepted that the indirect effect is significant when the lower and upper limits of the confidence interval do not include zero (Preacher & Hayes, 2004: 719), while it is decided that there is a low level mediation effect when the fully standardised effect sizes are close to $K^2=0.01$, a medium level mediation effect when $K^2=0.09$ and a high level mediation effect when $K^2=0.25$ (Akçakanat et al., 2019: 89). In the first stage, it was determined that digital leadership (X) predicted innovative behaviour (Y) in a statistically significant and positive way ($b=0.579$; $t=15.677$; $p=0.000$). 38.4% of the change in innovative behaviour ($R^2=0.384$) is explained by digital leadership. In the second stage, regression analysis results showing the effect of digital leadership (X) on knowledge sharing (M) are given. At this stage, it was found that digital leadership predicted knowledge sharing ($b=0.496$; $t=12.996$; $p=0.000$) in a statistically significant and positive direction. Thirty per cent of the change in knowledge sharing ($R^2=0.300$) is explained by digital leadership. In the third stage, the joint effects of knowledge sharing (M) and digital leadership (X) on innovative behaviour (Y) were presented. At this stage, it was determined that the statistically significant and positive effect of digital leadership on innovative behaviour ($b=0.298$; $t=8.321$; $p=0.000$) continued despite its decrease when it was analysed together with knowledge sharing ($b=0.566$; $t=14.323$; $p=0.000$). 59.5% ($R^2=0.595$) of the change in innovative behaviour is explained by digital leadership and knowledge sharing. Finally, the indirect effect (mediating effect) of digital leadership on innovative behaviour through knowledge sharing was included. At this stage, since the upper and lower bounds of the 95% bootstrap confidence interval for the indirect effect (mediating effect) do not include zero

($b=0.281$; 95%CI [BootLLCI=0.215; BootULCI=0.350]), the mediation model tested was accepted to be statistically significant. In addition, the fully standardised effect size (K^2) was found to be 0.300. Since this value is above $K_2=0.25$, it can be said that knowledge sharing has a high level mediation effect between digital leadership and innovative behaviour. In the context of these findings, the research hypotheses were accepted.

Conclusion

This study aimed to examine the direct effect of digital leadership on innovative behaviour and its indirect effect through knowledge sharing in a sample of teachers. As a result of the research, it was determined that digital leadership has a significant positive effect on knowledge sharing and knowledge sharing has a significant positive effect on innovative behaviour. In addition, it was determined that digital leadership has both a direct and an indirect effect on innovative behaviour through knowledge sharing. Although the results of the research are in parallel with the previous studies, the mediating role of knowledge sharing in the effect of digital leadership on innovative behaviour is an original contribution of the research.

There are studies in the literature that digital leadership has a positive effect on innovative behaviour directly (Büyükeşe & Doğan, 2022; Erhan et al.; 2022, Sagbas et al., 2023; Salam, 2023) and indirectly (Gao & Gao, 2024; Abbas et al., 2024). Gao and Gao (2024) investigated the dual mediating role of psychological empowerment and emotional commitment in the relationship between digital leadership and employee innovative behaviour and the moderating role of a proactive personality in such relationships. As a result of the research, they determined that digital leadership affects employees' innovative behaviours through psychological empowerment. Abbas et al. (2024), in the context of the increasing importance of workplace innovation and digitalisation in the modern age, found that digital entrepreneurial orientation and digital organisational culture mediate the relationship between digital leadership and innovative behaviour. In this study, it was determined that digital leadership affects innovative behaviour through knowledge sharing.

Digital leaders are needed to compete in the technological age, to follow current innovations, to encourage innovative behaviours of employees by adopting an innovative culture, and to manage the digital environment effectively through knowledge management and knowledge sharing. Digital leaders can create a suitable atmosphere for effective knowledge sharing in order to increase the innovative behaviours of employees. In this context, it can be suggested that training activities should be organised in institutions for managers to develop digital leadership competencies in order to increase innovative behaviours of employees through knowledge sharing.

Although previous studies have shown that different leadership styles affect employees' innovative behaviours, there are few studies on the results of digital leadership, which is an important leadership style in the age of technology. This study contributes to leadership research by shedding light on the effect of digital leadership on innovative behaviour through knowledge sharing. Considering that innovative behaviours of employees form the basis of organisational innovation, it can be said that organisations should value digital leadership and knowledge sharing. This research draws attention to the role of digital leadership and knowledge sharing in increasing innovative behaviour in the education sector. Since the research is limited in terms of sample and sector, it is important not to generalise the results. It is thought that future researches in different sectors, especially in the IT sector, where digital leadership, knowledge sharing and innovative behaviour are important, will reveal important findings. In addition, it may be suggested to examine the effects of digital leadership on innovative behaviour with other mediating variables.