



HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Programı

MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİMDE YÖNETİCİLERİN GLOKAL LİDERLİK DAVRANIŞLARI
İLE PAYDAŞLARLA ETKİLEŞİMİNİN SOSYAL İLİŞKİ AĞI

Pınar MARDİN YILMAZ

Doktora Tezi

Ankara, 2022

Liderlik, araştırma, inovasyon, kaliteli eğitim ve değişim ile

Daha ileriye... En İyiyeye...



Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Programı

MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİMDE YÖNETİCİLERİN GLOKAL LİDERLİK DAVRANIŞLARI
İLE PAYDAŞLARLA ETKİLEŞİMİNİN SOSYAL İLİŞKİ AĞI

GLOCAL LEADERSHIP BEHAVIORS OF PRINCIPALS IN VOCATIONAL AND TECHNICAL
EDUCATION AND SOCIAL RELATION NETWORK OF INTERACTION WITH
STAKEHOLDERS

Pınar MARDİN YILMAZ

Doktora Tezi

Ankara, 2022

Kabul ve Onay

Eğitim Bilimleri Enstitüsü M¼d¼rl¼đ¼ne,

Pınar MARDİN YILMAZ'ın hazırladığı “Mesleki ve Teknik Eğitimde Yöneticilerin Global Liderlik Davranışları İle Paydaşlarla Etkileşiminin Sosyal İlişki Ağı” başlıklı bu çalışma j¼rimiz tarafından **Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalında Doktora Tezi** olarak kabul edilmiştir.

J¼ri Başkanı Prof. Dr. Elife KILIÇ

J¼ri Üyesi (Danışman) Prof. Dr. Şefika Şule ERÇETİN

J¼ri Üyesi Prof. Dr. Sait AKBAŞLI

J¼ri Üyesi Doç. Dr. Mehmet Ali HAMEDOğLU

J¼ri Üyesi Doç. Dr. Gökhan DAğHAN

Bu tez Hacettepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim, Öğretim ve Sınav Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca yukarıdaki j¼ri üyeleri tarafından / / tarihinde uygun gör¼lmüş ve Enstitü Yönetim Kurulunca / / tarihi itibarıyla kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Selahattin GELBAL
Eğitim Bilimleri Enstitüsü M¼d¼r¼

Öz

Mesleki ve teknik eğitim sürecindeki yöneticilerin global liderlik davranışlarını gerçekleştirme düzeyleri ile paydaşlarla olan etkileşimlerinin analiz edildiği bu çalışma karma yöntem yaklaşımında yürütülmüştür. Araştırmanın nicel boyutunda non-parametrik istatistiksel yöntemler kullanılarak yöneticilerin global liderlik davranışlarını gerçekleştirme düzeyleri tespit edilirken nitel boyutta etkileşim ve bağlantılı kavramlara ilişkin yönetici görüşleri araştırılmıştır. Sosyal ağ analizi boyutunda hangi paydaşla ve hangi sıklıkla etkileşim kurulduğu görselleştirilmiş (ağ haritaları ile sunulmuş) ve sosyal ağ analizine özgü ölçümlerde (yoğunluk, merkezileşme dereceleri) hesaplanmıştır. Hedef kitleyi Ankara ilindeki resmî mesleki ve teknik Anadolu liselerinin müdür, müdür vekili ve müdür yardımcıları oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama araçları olarak Çok Boyutlu Global Liderlik Ölçeği ve Global Liderlik Boyutlarına İlişkin Paydaşlarla Etkileşim Anketi kullanılmıştır. Araştırma kapsamında 540 yöneticiden veri sağlanmış ve SPSS, MAXQDA ve UCINET programlarıyla analiz edilmiştir. Araştırma sonucuna göre yöneticilerin global liderlik davranışlarını gerçekleştirme düzeyleri yüksek düzeydedir ve ayrıca görev, öğrenim durumu ve okulun bulunduğu yer değişkenlerine göre anlamlı farklılığa sahiptir. Nitel boyutta etkileşim kavramı, formal etkileşim, informal etkileşim ve etkileşim yapısı temaları elde edilmiştir. Etkileşim temasında; etkileme, iletişim, alışveriş ve paylaşım; formal etkileşim temasında resmî, kurallı, planlı; informal etkileşim temasında yapılandırılmamış, sosyal hayat; etkileşim yapısı temasında ise etkileşimin kapsamı, paydaşları, önemi gibi hususlar yer almaktadır. Ağ yoğunlukları %1 ile %21 arasında değişmektedir. Ağ haritalarında İl/ilçe millî eğitim müdürlükleri, Millî Eğitim Bakanlığı ve meslek liseleri yıldız aktörlerdir.

Anahtar sözcükler: liderlik, global liderlik, sosyal ağ analizi, paydaş, mesleki ve teknik eğitim

Abstract

This study, which analyzes the level of realization of the glocal leadership behaviors of the managers in the vocational and technical education process and their interactions with the stakeholders, was carried out in the mixed method. The level of realization of the glocal leadership behaviors of the managers was determined by using non-parametric methods, and the views of the managers on interaction and related concepts were investigated. How frequently interacted with stakeholders was visualized and social network analysis-specific metrics were calculated. The study group consists of principals, vice principals and assistant principals of official vocational and technical Anatolian high schools in Ankara. Multidimensional Glocal Leadership Scale and Stakeholder Interaction Questionnaire on Glocal Leadership Dimensions were used. Data were obtained from 540 principals and analyzed with SPSS, MAXQDA and UCINET. According to the results, the level of realization of the glocal leadership behaviors of the administrators is at a high level and has a significant difference according to the variables of duty, educational status and the location of the school. The concept of interaction, formal interaction, informal interaction and interaction structure themes were obtained. In the theme of interaction; influencing, communicating, shopping and sharing; in the theme of formal interaction formal, in the theme of informal interaction regular, planned; unstructured social life; In the theme of interaction structure scope of the interaction, stakeholders, importance. Network densities range from 1% to 21%. Provincial/district directorates of national education, Ministry of National Education and vocational high schools are star actors.

Keywords: leadership, glocal leadership, social network analysis, stakeholder, vocational and technical education

Teşekkür

Akademik bilgi ve tecrübesi ile çalışmama yol gösteren, motivasyonumu yükselten, hoşgörü ve sevgi ile yaklaşan kıymetli hocam ve danışmanım Prof. Dr. Şefika Şule ERÇETİN'e teşekkürlerimi sunarım. Tez İzleme Komitesinde yer alan ve görüşleriyle tezime ışık tutan kıymetli hocalarım Prof. Dr. Saif AKBAŞLI ve Prof. Dr. Elife KILIÇ'a, tez jurisinde yer alan ve değerli görüşleriyle katkı sunan Doç. Dr. Mehmet Ali HAMEDOĞLU ve Doç. Dr. Gökhan DAĞHAN hocalarıma teşekkür ederim. Araştırma süresi boyunca akademik bilgi ve deneyimlerini paylaşarak, araştırmanın tasarlanması ve ölçme aracının geliştirilmesi aşamalarındaki desteği için Dr. Öğr. Üyesi Nihan POTAS'a teşekkür ederim.

Araştırma verilerinin toplanma aşamasında destek olan ve her zaman çalışma motivasyonumu yükselten Daire Başkanlarım Dr. Recep ALTIN ve Şennur ÇETİN'e teşekkür ederim. Bu çalışmaya katkı sağlayan Ankara ilindeki mesleki ve teknik Anadolu liselerinde görev yapan yöneticilere teşekkürlerimi sunarım.

Varlıklarından güç aldığım, desteklerini her daim gördüğüm aileme minnattarım. Doktora eğitimim süresince verdiği desteğin yanı sıra veri toplama aşaması için web sayfasının tasarım ve geliştirme sürecini gerçekleştiren sevgili eşim Hayrettin YILMAZ'a teşekkür ederim. Tez aşaması başladığında dünyaya gelen ve tüm bu süreci benimle birlikte yaşayan sevgili kızım Duru Bilge'ye varlığı ve sevgisi için teşekkür ederim.

İçindekiler

Kabul ve Onay.....	ii
Öz.....	iii
Abstract.....	iv
Teşekkür.....	v
Tablolar Dizini.....	ix
Şekiller Dizini.....	xi
Simgeler ve Kısaltmalar Dizini.....	xii
Bölüm 1 Giriş.....	1
Problem Durumu.....	1
Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	6
Araştırma Problemi.....	8
Sayıtlılar.....	9
Sınırlılıklar.....	9
Tanımlar.....	10
Bölüm 2 Araştırmanın Kuramsal Temeli ve İlgili Araştırmalar.....	12
Kavramsal Açıdan Liderlik.....	12
Yönetim ve Liderlik.....	13
Glokal Yönetim Anlayışı.....	14
Glokal Liderlik Yaklaşımı.....	18
Glokal Eğitim Liderliği.....	21
Ağ Kavramı.....	23

Sosyal Ağlar ve Özellikleri.....	27
Sosyal Ağ Teorisi	31
Sosyal Ağların Ölçümü ve Analizi	32
Güçlü Bağlar, Zayıf Bağlar ve Yapısal Boşluklar Kuramı	35
Mesleki ve Teknik Eğitim Sistemi	38
İlgili Araştırmalar	49
Bölüm 3 Yöntem.....	58
Araştırmanın Türü	58
Hedef Kitle	59
Veri Toplama Süreci.....	61
Veri Toplama Araçları	61
Verilerin Analizi	65
Araştırmanın Geçerlik ve Güvenirliği.....	71
Bölüm 4 Bulgular, Yorumlar ve Tartışma.....	73
Nicel Bulgular	73
Nitel Bulgular.....	84
Sosyal Ağ Analizi Bulguları	110
Bölüm 5 Sonuç ve Öneriler.....	134
Nicel Sonuçlar ve Tartışma	134
Nitel Sonuçlar ve Tartışma.....	137
Sosyal Ağ Analizi Sonuçları ve Tartışma	139
Öneriler	146

Kaynaklar	148
EK-A: Çok Boyutlu Glokal Liderlik Ölçeği	clxxix
EK-B: Glokal Liderlik Boyutlarına İlişkin Paydaşlarla Etkileşim Anketi.....	clxxi
EK-C: Ölçek İzni	clxxiii
EK-Ç: Hedef Kitleye Ait Okul ve Yönetici Listesi	clxxiv
EK-D: Sivil Toplum Kuruluşları Listesi	clxxvii
EK- E: Yurt Dışı Kurum ve Kuruluşlar Listesi.....	clxxviii
EK- F: Etik Komisyonu Onay Bildirimi.....	clxxix
EK- G: Ankara İl Millî Eğitim Müdürlüğü Araştırma İzni	clxxx
EK-H: Etik Beyanı.....	clxxxi
EK-I: Doktora Tez Çalışması Orijinallik Raporu	clxxxii
EK-İ: Dissertation Originality Report.....	clxxxiii
EK-J: Yayımlama ve Fikrî Mülkiyet Hakları Beyanı.....	clxxxiv

Tablolar Dizini

Tablo 1 20. ve 21. Yüzyılda Değişen Yönetim Anlayışı	14
Tablo 2 Küreselleşme, Yerelleşme ve Küre-Yerelleşme: Farklılıklar	18
Tablo 3 Kurumlar Arası Ağların Potansiyel Faydaları	30
Tablo 4 Hedef Kitleye İlişkin Demografik Bilgiler.....	60
Tablo 5 Çok Boyutlu Glokal Liderlik Ölçeğinin Alt Boyutlarına Ait Kolmogorov– Smirnov (KS) Normal Dağılım Testi Sonuçları	66
Tablo 6 Düzey Aralıkları Tablosu.....	66
Tablo 7 Yöneticilerin Glokal Liderlik Davranışlarını Gerçekleşme Düzeyeri	73
Tablo 8 Yöneticilerin Glokal Liderlik Davranışlarını Gösterme Düzeylerinin Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumu	74
Tablo 9 Yöneticilerin Glokal Liderlik Davranışlarını Gösterme Düzeylerinin Göreve Göre Farklılaşma Durumu	76
Tablo 10 Yöneticilerin Glokal Liderlik Davranışlarını Gösterme Düzeylerinin Öğrenim Durumuna Göre Farklılaşma Durumu.....	78
Tablo 11 Yöneticilerin Glokal Liderlik Davranışlarını Gösterme Düzeylerinin Okuldaki Hizmet Yılına Göre Farklılaşma Durumu	80
Tablo 12 Yöneticilerin Glokal Liderlik Davranışlarını Gösterme Düzeylerinin Kıdeme Göre Farklılaşma Durumu	81
Tablo 13 Yöneticilerin Glokal Liderlik Davranışlarını Gösterme Düzeylerinin Okulun Bulunduğu Yere Göre Farklılaşma Durumu.....	82
Tablo 14 Etkileşim Kavramı Temasına Yönelik Görüşlerin Frekans ve Yüzde Dağılımı.....	84
Tablo 15 Formal Etkileşim Temasına İlişkin Görüşlerin Frekans ve Yüzde Dağılımı	91
Tablo 16 İnfomal Etkileşime Temasına Yönelik Görüşlerin Frekans ve Yüzde Dağılımı	97
Tablo 17 Etkileşim Yapısı Temasına İlişkin Görüşlerin Frekans ve Yüzde Dağılımı	104
Tablo 18 Pozitif Günlük Etkileşime İlişkin Merkezilik Ölçümleri.....	114
Tablo 19 Pozitif Haftalık Etkileşime İlişkin Merkezilik Ölçümleri.....	117
Tablo 20 Pozitif Aylık Etkileşime İlişkin Merkezilik Ölçümleri	119
Tablo 21 Pozitif Yıllık Etkileşime İlişkin Merkezilik Ölçümleri	122

Tablo 22 <i>Negatif Günlük Etkileşime İlişkin Merkezilik Ölçümleri</i>	124
Tablo 23 <i>Negatif Haftalık Etkileşime İlişkin Merkezilik Ölçümleri</i>	127
Tablo 24 <i>Negatif Aylık Etkileşime İlişkin Merkezilik Ölçümleri</i>	129
Tablo 25 <i>Negatif Yıllık Etkileşime İlişkin Merkezilik Ölçümleri</i>	131

Şekiller Dizini

Şekil 1 <i>Glokalleşmenin Boyutları</i>	17
Şekil 2 <i>Yerel ve Global Kültürler Arasındaki İlişki</i>	22
Şekil 3 <i>Konigsberg Şehrinin Köprülerinin Düğüm ve Bağlar ile Gösterimi</i>	24
Şekil 4 <i>İki Düğüm ve Tek Bir Yönsüz Bağlantıdan Oluşan Bir Ağ Yapısı</i>	24
Şekil 5 <i>Altı Düğüm ve Beş Yönsüz Bağlantıdan Oluşan A'nın Ego Ağı</i>	25
Şekil 6 <i>Üç Düğüm ve Yönlü Ancak Karşılıklı Olmayan İki Bağdan Oluşan Ağ</i>	25
Şekil 7 <i>Sosyal Ağ Analizi Alanında Katkı Sağlayan Kişiler Arasındaki Bağlantılar</i> 26	
Şekil 8 <i>Bir Sosyal Ağdaki Bağ ve Aktörlerin Gösterimi</i>	27
Şekil 9 <i>Örnek Bir Komşuluk Matrisi</i>	34
Şekil 10 <i>Yapısal Boşluklar ve Zayıf Bağlar</i>	37
Şekil 11 <i>Mesleki ve Teknik Eğitim Okul Yapısı</i>	42
Şekil 12 <i>Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Program Modeli</i>	43
Şekil 13 <i>Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü Daire Başkanlıkları Yapısı</i> .	44
Şekil 14 <i>Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Okul Müdürlüğü Yönetim Yapısı</i>	45
Şekil 15 <i>Mesleki ve Teknik Eğitimin Başlıca Paydaşları</i>	47
Şekil 16 <i>Çalışmanın Ağırlıklandırılmış Matris Örneği Kısmi Görünüş Tablosu</i>	69
Şekil 17 <i>Gerçekleştirilen Ölçümler</i>	71
Şekil 18 <i>Etkileşim Temasına İlişkin Kelime Bulutu</i>	90
Şekil 19 <i>Formal Etkileşim Temasına İlişkin Kelime Bulutu</i>	96
Şekil 20 <i>İnformal Etkileşim Temasına İlişkin Kelime Bulutu</i>	103
Şekil 21 <i>Etkileşim Yapısı Temasına İlişkin Kelime Bulutu</i>	110
Şekil 22 <i>Paydaş Etkileşiminin Glokal Liderlik Boyutlarına Dağılımı</i>	111
Şekil 23 <i>Pozitif Günlük Etkileşime İlişkin Ağ Yapısı</i>	113
Şekil 24 <i>Pozitif Haftalık Etkileşime İlişkin Ağ Yapısı</i>	116
Şekil 25 <i>Pozitif Aylık Etkileşime İlişkin Ağ Yapısı</i>	118
Şekil 26 <i>Pozitif Yıllık Etkileşime İlişkin Ağ Yapısı</i>	121
Şekil 27 <i>Negatif Günlük Etkileşime İlişkin Ağ Yapısı</i>	123
Şekil 28 <i>Negatif Haftalık Etkileşime İlişkin Ağ Yapısı</i>	126
Şekil 29 <i>Negatif Aylık Etkileşime İlişkin Ağ Yapısı</i>	128
Şekil 30 <i>Negatif Yıllık Etkileşime İlişkin Ağ Yapısı</i>	130

Simgeler ve Kısaltmalar Dizini

- AÇSHB:** Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
- AMP:** Anadolu Meslek Programı
- ASO:** Ankara Sanayi Odası
- ATO:** Ankara Ticaret Odası
- ATP:** Anadolu Teknik Programı
- BETW:** Betweenness (Arasındalık Merkeziliği)
- CLO:** Closeness (Yakınlık Merkeziliği)
- DB:** Daire Başkanlığı
- DEG:** Degree (Derece Merkeziliği)
- EİGW:** Eigenvector (Özvektör Merkeziliği)
- ETF:** European Training Foundation (Avrupa Eğitim Vakfı)
- MEB:** Millî Eğitim Bakanlığı
- MEM:** Millî Eğitim Müdürlüğü
- MTAL:** Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
- MTE:** Mesleki ve Teknik Eğitim
- MTÖ:** Mesleki ve Teknik Öğretim
- MTEGM:** Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü
- OKY:** Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği
- ÖSYM:** Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi
- SAA:** Sosyal Ağ Analizi
- TDK:** Türk Dil Kurumu

Bölüm 1

Giriş

Bu bölümde sırasıyla araştırmanın problem durumu, amacı, önemi, problem cümlesi, alt problemleri, sayıltıları, sınırlıkları ve araştırmada kullanılan kavramlara ait tanımlar yer almaktadır.

Problem Durumu

Çağımızın temel dinamikleri arasında yer alan küreselleşme birçok disiplin ile yakından ilişkilidir. Ekonomik, bilimsel, teknolojik, sosyal, kültürel, eğitim, politik ve çevresel alanlarda uluslararası bütünleşme ve iş birliği olarak değerlendirilebilen bir kavram olan küreselleşme dünya çapında kabul edilmiş çağdaş ekonomik yaşamın bir gerçeği olarak ifade edilmektedir (Aktel, 2001; Erçetin & Hamedoğlu, 2007). Hareket noktası ekonomik gerekçeler olmakla birlikte kavramın diğer disiplinlerde de var olduğu ve bireylerin yaşamlarını önemli derecede etkileyen kültürel ve politik değişimleri içerdiği belirtilmektedir (Spring, 2008). Küreselleşme ile ülke içinde ve dışında meydana gelen özellikler; yeni pazarların oluşması, yeni araçların kullanımı, yeni oyuncuların piyasaya girmesi ve yeni kuralların konması olarak belirtilebilir (Doğan, 2002).

Küreselleşme; çeşitli boyutlarda uluslararası bütünleşme, dayanışma olarak değerlendirilebilmekle birlikte bir problem alanı olarak da nitelendirilebilmektedir (Çınar, 2009; Erçetin & Hamedoğlu, 2007). Farklı bakış açılarını içerse bile küreselleşmenin etkilerinin hangi açıdan ve nasıl meydana geleceğinin belirleyicileri olarak görülen liderlerin yerel, ulusal ve küresel sorumlulukları artmış ve çeşitlenmiştir (Erçetin, 2000).

Küreselleşmenin örgütler açısından etkisi daha çok değişime uyum ve hayatta kalabilme becerileri ile mümkün olmaktadır. Bununla birlikte küreselleşme örgütün kendine özgü değerlerini sürdürebilmesinin önünde engel teşkil etmemelidir. Bu kapsamda hem global (küresel) hem de local (yerel) unsurların birlikte düşünülmesi ön plandadır (Khondker,

2004). Glokal (küre-yerel) kavramı, “küresel düşün, yerel hareket et” söylemiyle karşımıza çıkmaktadır. Küresel standartları uygulamanın geçerli bir aşaması olarak kabul edilen görüşün temelinde, küresel değerlerle yerel unsurlar arasında bir dengenin yer alması vardır.

Küresel ve yerel unsurların etkilediği örgütlerin başında eğitim kurumları gelmektedir (Zhao, 2009). Eğitim kurumları yüklendiği misyon gereği yaşanan değişimleri takip ederek uygulaması ve bu yönde bir kurumsal yapılanma oluşturması düşünülen örgütlerin başında gelmektedir. Bu doğrultuda eğitim örgütlerinde glokal yaklaşımın izlenmesiyle; eğitim-öğretim faaliyetleri yerel ve global öğeleri içerecek şekilde belirlenerek öğrencilerin çok yönlü gelişimine fırsat sağlanabilecektir (Canbolat, Mumcu, Şahan, Öcal & Akdoğan, 2018; Gök, 2014; Korkmaz, 2021).

Eğitim örgütlerinde, yerel ve global uyumunun sağlanması açısından lider kilit konumdadır. Bu iki olgunun uyumunu nitelendiren kavram “glokalizasyon” olup bir liderlik türü olarak da “glokal liderlik” yaklaşımı karşımıza çıkmaktadır. Glokal liderlik, dünyadaki toplumlar arasındaki kültürel süreçlerin anlaşılmasına olanak sağlayarak insanların algılarını, motivasyonlarını ve davranışlarını etkilemek için bir yaklaşım önermektedir (Francois, 2015).

Mesleki ve teknik eğitim (MTE); ülkelerin ekonomik gerçekleştirme hedefleri doğrultusunda önem attıkları ve genel ortaöğretime kıyasla beklentilerin ve eleştirilerin daha fazla olduğu bir eğitim sürecidir. Ekonomik kalkınma ve istihdamdaki rolü sebebiyle küresel boyutta tartışmaların yapıldığı bir alandır (Bennell & Segerstrom, 1998; Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü [OECD], 2010, 2015; Özer, 2018; World Bank, 2019). Özellikle Avrupa Mesleki Eğitim Geliştirme Merkezi (CEDEFOP), Avrupa Birliği (AB), OECD, Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü (UNESCO), Uluslararası İmar ve Kalkınma Bankası (IBRD) gibi uluslararası kuruluşlar eğitime ilişkin çalışmalarında MTE'yi farklı bir noktada konumlandırmakta ve hedefledikleri ortak stratejiler yoluyla bölgesel ve küresel izleme ağlarını oluşturmayı hedeflemektedirler (Millî Eğitim Bakanlığı [MEB], 2014a).

Küresel boyuttaki görüşler ulusal düzeyde de yer bulmuş özellikle MTE süreçlerinin önemi ve uygulama safhalarına ilişkin kamusal otoriteler, iş piyasası, akademik ve düşünsel kuruluşlar tarafından çeşitli araştırma ve raporlar hazırlanarak kamuoyu ile paylaşmıştır (Altay & Üstün, 2011; Eğitim Reformu Girişimi [ERG], 2012a, 2012b; Müstakil Sanayici ve İş Adamları Derneği [MÜSİAD], 2008; Özer, 2019; TASAM, 2013; Türk Sanayicileri ve İş Adamları Derneği [TÜSİAD], 1999).

MTE genel eğitim sürecinden farklı boyutları barındıran bir eğitim türüdür (Educational International, 2009; Özer, 2018; UNESCO, 2016). Bu durum MTE sürecinde liderlerin farklı yetkinliklere sahip olmasını gerektirmektedir (CEDEFOP, 2011; Özdemir & Şahin, 2016, 2020). Eğitim örgütlerindeki yöneticilerin global anlayışı benimsemiş olması eğitim-öğretim faaliyetlerinin niteliği ile doğrudan bağlantılıdır. Özellikle MTE sürecinde küresel gelişmelerin ön planda olması ve ayrıca yerel düzeyde de eğitim-sektör-istihdam dengesinin gözetilmesi sebebiyle paydaşlarla olan etkileşim global anlayış ile ilişkilidir. Sosyal ağların kalitesi ve niceliği iş gücü piyasası ile kurulacak bağlar sebebiyle özellikle istihdam süreçleri açısından önem arz etmektedir (Özer & Perc, 2021).

Merkeziyetçi yapı Türkiye'de eğitim yönetiminin baskın özelliklerinden biridir (Görgülü, 2019; Şişman & Turan, 2003; Türk Eğitim Derneği, 2015). Merkeziyetçi ve bürokratik yapı, kamusal hizmetlerin üretiminde hem merkez ile yerel arasındaki hem de devlet ile devlet dışı aktörler arasındaki ilişkileri şekillendirmektedir. Bununla birlikte MTE'de bürokratik yapıdan katılımcı bir anlayışa geçiş güçlenmektedir (Özer, 2018). Bu kapsamda okul yönetimine ilişkin sorumluluklar; merkezi yönetimler tarafından icra edilmekle birlikte, yerel yönetimler, özel sektör ve STK'ları da kayda değer bir etkileşim içerisine girmeye başlamaktadır. Yöneticiler bu ihtiyaçları giderebilmek maksadıyla paydaş olarak adlandırılan örgüt iç ve dış çevresinde bulunan farklı aktörler ile etkileşimde bulunmaktadır.

Etkileşim kavramı birden çok disiplini ilgilendirmekle birlikte örgüt ve yönetim bilimleri açısından bakıldığında kişiler ve örgütler için mesafe ya da zaman gözetmeksizin

birbirleriyle doğrudan doğruya iletişim kurma olanağı olarak belirtilmektedir (Tağ-Kalafatoğlu, 2017). Etkileşim farklı vasıtalar aracılığıyla sağlanabilmektedir. Bu durum karşılıklı etkileme sürecini beraberinde getirmektedir. Örgütler açısından etkileşim farklı yapılardaki (kamu, özel, Sivil Toplum Kuruluşu (STK) vb.) aktörlerin ortak bir hedef doğrultusuna ya da ortak bir sorunun çözümünde çalışmasını ifade etmektedir. Bu açıdan merkezi yönetim, yerel yönetim, özel sektör ve STK'den en az ikisi belli bir amaca ulaşmak veya ortak bir sorunu çözmek için sahip olduğu bilgilerini, kaynaklarını ve güçlerini paylaşmaktadırlar (Bryson, Crosby & Stone, 2006).

Paydaşlar, örgüt faaliyetleriyle ilişkileri olan ve örgütü etkileme yeteneğine sahip kişi veya gruplardır (Freeman, 1984). Okullara bütünsel olarak sistem yaklaşımı içinde bakıldığında karar verme, örgütleme, planlama, yöneltme, iletişim, iş birliği, koordinasyon ve değerlendirme gibi yönetim süreçleri ile öğrenci, personel, mali, büro işleri vb. gibi yönetim fonksiyonlarına sahip oldukları ve bu sebeple mevcut çevrelerinden girdiler alarak çevreye çıktı verdikleri ifade edilebilir (Hoy & Miskel, 2010). Bu sebeple belirtilen süreçlerde yer alan paydaşların eğitim-öğretim sürecinde önemli ölçüde yer bulduğu ifade edilebilir.

Paydaş ilişkilerinin incelenmesinde sosyal ağ kuramı katkı sunmaktadır. Sosyal ağ kuramı, aktörler arasında belirli bir yapı içerisindeki iletişimden daha kapsamlı ve aktif bir ilişkiyi vurgulamaktadır. Bu doğrultuda toplumsal aktörler arasında sadece kaynak sağlama, hizmet sunma ve politika belirlemede birlikte hareketin ötesinde sürekli etkileşim, iş birliği ve ortaklık yer alabilmektedir. Bu yapıda bireylerin bireysel özelliklerinden ziyade buldukları sosyal yapıdaki konumları yani ağda yer alan diğer aktörlerle etkileşimlerinin önem kazandığı belirtilmektedir (Borgatti & Ofem, 2010).

Eğitim liderliğinin sosyal ağ analizi (SAA) ile ele alındığı araştırmalar çoğunlukla sosyal ağların çıktılarıyla ilgilidir. Bu araştırmalarda özellikle okul müdürlerinin okulun sosyal ağındaki konumları, farklı liderlik türlerini gerçekleştirme düzeyleri, liderliğin, değişim, kültür, örgütsel bağlılık ve iklim gibi kavramlarla sosyal ağlar bağlamında incelenmesi gibi konular yer almaktadır (Bolivar & Burke, 2010; Daly, 2019; Daly & Finnigan, 2010, 2011; Daly vd.

2014, 2015; Daly & Finnigan, 2012; Daly vd, 2015; Moolenaar & Sleegers, 2015; Moolenaar, Daly & Sleegers, 2010; Siciliano & Thompson, 2015; Uğurlu, 2013). Bahsedilen araştırmalarda sosyal ağların olası etkilerinin ortaya konulması sağlanmıştır.

MTE sürecindeki yöneticilerin global liderlik davranışları sosyal ağ yapıları ile yakından ilişkilidir. Sosyal ağlarda haberleşme ve bilgilendirme potansiyelini gösteren ilişkileri algılayabilmek, etkileşimlerde önde gelen bireylerin veya kurumların farkında olabilmek, kişiler veya kurumlar arasındaki enformasyon akışının yönünü bilmek, etkileşimi olumsuz yönde etkileyen kopuklukları açığa çıkartabilmek, sosyal ağlarda kimin kime, hangi kurumun hangi kuruma erişebileceğini bilebilmek, etkileşimleri başlatıp geliştirebilmek, karmaşıklığı yönetebilmek için işlemlerin basit ve uyumlu hale gelmesini sağlayabilmek, yerel gereksinimlere duyarlı olabilmek, başka ülkelerde bireysel ve örgütsel düzeyde olup bitenlerin bireysel ve örgütsel olarak günlük yaşantıları etkileyebileceğini kestirebilmek gibi global liderlik davranışlarıyla ilgili eylemler yöneticilerin paydaşlarıyla olan sosyal ağ süreçlerine etki etmektedir. Bu husus liderin nasıl bir network (ağ) yapısına sahip olacağı ve bundan nasıl yararlanacağını ortaya koymaktadır. Bu sayede global liderliğe ilişkin davranışlar ve ağ yapısındaki etkileşimlerin bütünsel değerlendirilmesi sağlanmış olacaktır.

Yöneticilerin sosyal ağda kurdukları etkileşimler sosyal sermaye ile de ilişkilidir. Lin (1999), sosyal sermayenin bir sosyal ağdaki aktörler arasındaki etkileşimin bir sonucu olarak bir birey veya grup tarafından elde edilen kazanımları ifade ettiği yönünde bir tanım önermektedir. Bu sebeple sosyal ağlar sosyal sermayenin en önemli kaynağı olarak görülmektedir. Coleman ve Hofer'e göre güçlü sosyal ağları olan eğitim kurumlarının başarı düzeylerinin de yüksek olmasının etkili bir sebebi çevresindeki sosyal kaynaklara ulaşabilme imkânıdır (Coleman,1988; Dijkstra, Veenstra & Peschar, 2003). Sosyal sermayenin basit bir tanımı, öğretmenler ve öğrenciler arasında, sınıfta ve personel odasında akran grupları arasındaki, yönetici ve personel arasındaki, okul ile aile arasındaki kısaca okulda tüm paydaşlar arasındaki etkileşimlerde ve iletişimlerdeki zenginlik ve

kalitedir (Yarım, 2021). Bu önemli aşamada sosyal sermaye bakış açısının okullarda etkili olmasında yöneticinin rol ve sorumluluğu ön planda olmaktadır.

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Çalışmanın amacı MTE sürecinde görev alan yöneticilerin glokal liderlik davranışlarını gerçekleştirme düzeyleri tespit edilerek yöneticilerin paydaş etkileşimi kapsamında okulların sosyal ağ haritalarının çıkarılabilmesidir. Amaçta ifade edilen çağdaş bir liderlik yaklaşımı olarak nitelendirilen glokal yaklaşımın eğitimde uygulanmasına ilişkin ulusal ve uluslararası literatürde sınırlı sayıda araştırmaya (Brooks & Normore, 2010; Canbolat vd. 2018; Çakmaklı, 2011; Erçetin vd., 2017; Gök, 2014; Higgs & Rowland, 2009; Korkmaz, 2021; Sarı, 2020) rastlanmıştır. Çalışmada belirlenen yapı ve aralarındaki etkileşimin alanyazında gerçekleştirilen ilk çalışmalar arasında olması eğitim yönetimi alanyazına önemli katkı sunma potansiyeline sahiptir.

Küresel ve yerel unsurların sentezlendiği bir anlayış olan glokal yaklaşım özellikle yöneticilerin izleyeceği politik kararlar açısından önemli görülmektedir. Glokal yaklaşımın önemini anlayarak, yönetsel işleyişini ve planlamasını bu doğrultuda gözden geçiren yöneticiler, örgütte yer alan bireylerin de bu yaklaşımı benimseyerek sürece daha aktif katılım göstermelerini sağlayabilirler.

Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumları MTE anlayışı gereği yerel, ulusal ve uluslararası unsurların göz önünde bulundurulması gereken başlıca eğitim öğütleri içerisindedir. Ayrıca okul ve işletmedeki eğitim sürecini düzenleyen 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu doğrultusunda MTE genel ortaöğretimden farklı süreçlere sahiptir. İşletmelerde mesleki eğitim ve staj uygulamaları süreçlerinin sağlıklı bir şekilde yürütülebilmesi söz konusu çalışmaların planlanması, uygulanması ve denetiminin en iyi şekilde yapılabilmesi için okul yöneticilerinin; mal ve hizmet üretimi, üretim ve hizmet planlaması, işletme organizasyonu, iş etüdü, malzeme ve insan kaynakları yönetimi gibi konularda yetkin olması beklenmektedir. Ayrıca eğitim-öğretim faaliyetlerinin etkili şekilde

uygulanabilmesi ve yerel imkânlar doğrultusunda geliştirilmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda hem yerel hem ulusal hem de uluslararası paydaşlar süreçte yer almaktadır. Bu çok paydaşlı yapıdan kaynaklanan işleyiş biçiminin anlaşılabilmesi yönetim süreçleri ve örgütsel etkinlik açısından önem taşımaktadır.

Eğitim yönetimi alanında yapılan birçok çalışmada geleneksel veri toplama ve analiz etme yöntemleri kullanılarak okul yöneticilerinin araştırmalara konu olan değişkenlere yönelik genel algıları değerlendirilmektedir. Aslında söz konusu durum, geleneksel sosyal bilimlerde hâkim bir anlayış olarak tek yönlü ve tek boyutlu olarak bireyleri ele alma eğilimindeki çalışmalarda yaygın olarak görülmektedir (Carolan, 2014). Bununla birlikte sosyal ağ yaklaşımında çok boyutlu ve karşılıklı ilişkiler esas alınarak eğitim örgütleri ve yöneticiler kendi gerçeklikleri içerisinde özgün birtakım özellikler taşıyan birimler olarak ele alınmaktadır (Burt, 2010; Freman, 2004).

Sosyal ağ haritaları, ağ yapısı içindeki aktörlere farklı olanaklar, fırsatlar, zorluklar, yenilikler ve önemli kararlar için gerekli bilgileri sağlayabilecek yapılardır. SAA'nın eğitim örgütlerinin analiz edilmesinde önemli potansiyel ve sistematığe sahip olduğu belirtilebilir. Özellikle 1990'lı yıllardan itibaren sosyal ağların başlangıçta davranış bilimlerinde yaygınlaşmasıyla birlikte eğitim bilimleri alanında da dikkat çekmeye başlamıştır (Er, 2017; Eren & Kıral, 2018; Moolenaar, 2010; Pulgar, 2021). SAA; politika, uygulama ve eğitim liderliği çalışmalarında giderek daha fazla kullanılmaktadır (Pitts & Spillane, 2009). Bununla birlikte SAA, resmî bir organizasyona odaklanmanın ötesine geçmemize olanak sağlaması bakımından dağıtılmış bir perspektif alırken liderliği araştırmak için potansiyel olarak güçlü bir araçtır (Eren ve Kıral, 2018; Uğurlu, 2013). Bu sebeple çalışmadan elde edilecek bulgular alanyazına katkı sunabilir.

Okulların ilişki örüntülerinin görselleştirilmesi yoluyla elde edilen sosyal ağ haritaları sayesinde yöneticilerinin hangi düzeyde etkileşim içerisinde olduklarının görülmesi husunda çalışma uygulayıcılar açısından özgün birtakım bulgular sunar. Yöneticilerin global liderlik davranış düzeyleri ve etkileşimlerini bununla ilişkilendirmeleri de önemli görülmektedir.

Yöneticilerin sosyal ağa katılımları ve sosyal ağdaki konumlarının incelendiği bu çalışma bireylerin içerisinde yer aldıkları sosyal ağları betimlemeleri açısından önemli görülebilir. Çalışmanın bir başka önemli çıktısı yöneticilerin, örgütlerin etkililiğini artırmak amacıyla sosyal ağların potansiyel güçlerinden yararlanmalarına yardımcı olmaktır. Giderek artan sayıda ülkede gerçekleştirilen eğitimde reform çalışmaları kapsamında verilerden hareket etme gerekliliği açısından okula özgü bulgular sunan çalışmalara önem verilmekte ve sosyal ağ uygulamalarından yararlanılmaktadır. Politika yapıcılar ve karar alıcılar açısından okulların sosyal ağ özelliklerinin ortaya koyacağı bulguların önem taşıyacağı söylenebilir. Bu sayede MEB yöneticilere yönelik analizlerini çevre unsurlarıyla birlikte tespit edebilir. Ayrıca ağ yapısına göre eğitim ihtiyaçlarını saptayabilir. Yapılacak düzenlemeler ile etkili ve verimli bir yapı oluşturma potansiyeline sahiptir. Sonuç itibariyle çalışmadan ortaya çıkacak sonuçlar araştırmacılara, alanyazına, uygulayıcılara ve politika yapıcılara katkılar sunabilir.

Araştırma Problemi

Bu araştırmada, "Mesleki ve teknik eğitimde yöneticilerin global liderlik davranışlarını gerçekleştirme düzeyleri ile paydaşlarla etkileşiminin sosyal ağ görünümüleri nasıldır?" sorusuna yanıt aranmıştır. Çalışmanın alt problemleri şu şekildedir:

Çalışmanın alt problemleri şu şekildedir:

- 1.Yöneticilerin global liderlik davranışlarını gerçekleştirme düzeyleri nedir?
2. Yöneticilerin global liderlik davranışlarını gerçekleştirme düzeyleri;
 - a. Cinsiyet
 - b. Görev
 - c. Öğrenim Durumu
 - d. Okuldaki Hizmet Yılı
 - e. Kıdem
 - f. Okulun Bulunduğu Yer

değişkenlerine göre farklılaşmakta mıdır?

3. Yöneticilerin etkileşim ve ilişkili kavramlara yönelik görüşleri nelerdir?

4. Paydaşlarla etkileşiminin sıklık ve dağılımı nasıldır?

Sayıtlılar

Çalışma kapsamındaki sosyal ağ içerisindeki yöneticilerin ve paydaşların tüm ağı temsil ettiği varsayılmaktadır.

Sınırlılıklar

Araştırma, 2020-2021 eğitim-öğretim yılında Ankara ilinde MEB'e bağlı resmî mesleki ve teknik Anadolu lisesi yöneticilerinin görüşleri ile sınırlıdır.

Araştırmada elde edilen veriler Erçetin ve vd. (2011) tarafından geliştirilen Çok Boyutlu Glokal Liderlik Ölçeği ve araştırma kapsamında geliştirilen Glokal Liderlik Boyutlarına İlişkin Paydaşlarla Etkileşim Anketi ile sınırlıdır.

Araştırma kapsamındaki sosyal ağ verileri; yöneticiler ile paydaşlar arasındaki etkileşim ile sınırlandırılmıştır.

Etkileşim; mesleki ve teknik eğitim-öğretim faaliyetlerinin geliştirilmesi için yöneticiler ve paydaşlar arasında resmî olarak gerçekleştirilen ve sonucu olumlu ya da olumsuz olarak nitelendirilebilecek resmî yazışma, proje ve protokol faaliyetlerini ifade etmektedir. Bu kapsamda etkileşim ölçülebilir olması amacıyla; resmî ve kurumsal düzeydeki faaliyetler olarak belirlenmiştir.

Paydaşlar; MTE süreci ile ilgili en fazla ilişkili olduğu düşünülen; MEB, diğer (MEB dışındaki) bakanlıklar, il milli eğitim müdürlüğü, ilçe milli eğitim müdürlüğü, diğer liseler, meslek liseleri, valilik, kaymakamlık, belediye, sivil toplum kuruluşları, Ulusal Ajans, bölgesel kalkınma ajansı, TÜBİTAK, ÖSYM, İŞKUR, küçük ölçekli işletmeler, orta ölçekli

işletmeler, büyük ölçekli işletmeler, ASO, ATO, yurt dışı kurum ve kuruluşlar ile sınırlandırılmıştır.

Tanımlar

Aktör: Sosyal ağ içerisindeki her bir bileşene aktör denilmektedir. Bu araştırmada aktör yöneticileri ve paydaşları temsil etmektedir.

Büyük Ölçekli işletmeler: İki yüz elli kişiden fazla yıllık çalışan istihdam eden işletmelerdir.

Diğer Liseler: Ankara ilinde ortaöğretim düzeyinde eğitim-öğretim gerçekleştirilen fen liseleri, imam hatip liseleri, Anadolu liseleri, güzel sanatlar liseleri ve spor liselerini kapsamaktadır.

Etkileşim: Mesleki ve teknik eğitim-öğretim faaliyetlerinin geliştirilmesi için yöneticiler ve paydaşlar arasında resmî olarak gerçekleştirilen ve sonucu olumlu ya da olumsuz olarak nitelendirilebilecek her türlü resmî yazışma, proje ve protokol faaliyetleridir.

Glokal: İngilizce “glocal” kelimesinden gelen glokal terimi, anlam olarak global ve yerel öğelerin sentezini ifade etmektedir.

Kelime Bulutu: Yönetici görüşlerinde yer alan kelimelerin sıklığına göre oluşan bir resimdir.

Küçük Ölçekli işletmeler: Elli kişiden daha az yıllık çalışan istihdam eden işletmelerdir.

Meslek liseleri: MEB MTEGM'ye bağlı Ankara ilinde ortaöğretim düzeyinde mesleki ve teknik eğitimin gerçekleştirildiği resmî mesleki ve teknik Anadolu Liseleri, mesleki eğitim merkezleri ve çok programlı anadolu liselerini kapsamaktadır.

Okulun Bulunduğu Yer: Yöneticilerin görev yaptıkları okulların bulunduğu yeri ifade etmektedir.

Orta Ölçekli İşletmeler: Elli kişiden fazla iki yüz elli kişiden daha az yıllık çalışan istihdam eden işletmelerdir.

Paydaş: Mesleki ve teknik eğitim-öğretim süreçleri ile ilgili bağlantılı kurum ve kuruluşları kapsamaktadır. Bu kapsamda paydaşlar; MEB, diğer (MEB dışındaki) bakanlıklar, il milli eğitim müdürlüğü, ilçe milli eğitim müdürlüğü, diğer liseler, meslek liseleri, valilik, kaymakamlık, belediye, sivil toplum kuruluşları, Ulusal Ajans, bölgesel kalkınma ajansı, TÜBİTAK, ÖSYM, İŞKUR, küçük ölçekli işletmeler, orta ölçekli işletmeler, büyük ölçekli işletmeler, ASO, ATO, yurt dışı kurum ve kuruluşlardan oluşmaktadır.

Sivil Toplum Kuruluşu: Bağımsız çalışma sergileyen, resmî kurumların dışında olan hukuki, sosyal, çevresel, kültürel hedefler doğrultusunda faaliyetlerini sürdüren kuruluşlardır.

Sosyal ağ: Bir grup aktör ve belirtilen aktörler arasındaki ilişkiden oluşmaktadır. Bu çalışma kapsamında incelenen ağ; yöneticiler ile paydaşlar arasındaki ağdır.

Sosyal Ağ Analizi: Bir kurumun (ya da bireyin) içinde yer aldığı ağ yapısı, ağdaki konumu ve diğer aktörlerle olan etkileşimlerinin analizidir.

Yönetici: Ankara ilindeki resmî mesleki ve teknik Anadolu liselerinin müdür, müdür vekili ve müdür yardımcılarını kapsamaktadır.

Bölüm 2

Araştırmanın Kuramsal Temeli ve İlgili Araştırmalar

Araştırma konusu ile ilgili detaylı bilgi aktarımı sağlamak için ilgili kavramların açıklanması ve konu ile ilgili yapılan araştırmalar bu bölümün içeriğini oluşturmaktadır.

Kavramsal Açıdan Liderlik

Liderlik kavramı etimolojik olarak Anglo-Sakson kökenlidir ve "leadare" kelimesinden türemektedir. "Leadare", insanları yolculuğa çıkarmak ve onlara rehberlik yapmak olarak ifade edilmektedir. Lider kelimesinin evveliyatına ilişkin ilk bilgi Samuel Johnson tarafından 1755 yılında düzenlenen İngilizce sözlükte "kaptan, kumandan, önden giden kimse" şeklinde tanımlanmış olduğudur. "Liderlik" ise ilk olarak 1828 yılında Webster Amerikan sözlüğünde yer almıştır (Güçlü, 2016). Türk Dil Kurumu'na (TDK) göre "yönetimde gücü ve etkisi olan kimse, önder, şef" olarak, liderlik de "liderin görevi" olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2021). Bireylerin ortak bir amaç doğrultusunda bir grup bireyi etkilediği süreç liderlik olarak nitelendirilmektedir (Northouse, 2013).

Liderliğin çeşitli yazar ve araştırmacılar tarafından birbirinden farklı bilim dallarında ifade edilmiş tanımlamaları bulunmakla birlikte, mutabakat sağlanmış tek bir liderlik tanımlaması yer almamaktadır. Stogdill (1974) liderliğin onu tanımlamaya çalışan kişi kadar farklı tanımlara sahip olduğunu belirtmiştir. Bu farklı tanımlar liderliğe ilişkin geniş bir perspektif ortaya koymaktadır. Liderlik tanımlamaları değişmekle birlikte amaca vurgu, farklı etkileşimlerin varlığı ve lidere atfedilen çeşitli özellikler gibi ortak görüşlerin varlığından bahsedilebilir. Liderlik; genel itibarıyla hedeflenmiş bireysel veya örgütsel amaçlara ulaşmak için grup üyelerini etkileme sürecidir (Lunenburg & Ornstein, 2013). Bu kapsamda bir etki ve etkileme süreci ile amaçlara ulaşma yer almaktadır.

McGregor (1966) liderlikle ilgili olduğu bilinen en az dört ana değişkenin varlığını işaret etmiştir. Liderlik bireysel bir özellik olmaktan ziyade bu değişkenlerin karmaşık bir ilişkisi olarak görülmektedir. Bu değişkenler;

- liderin özellikleri;
- izleyenlerin tutumları, ihtiyaçları ve diğer kişisel özellikleri;
- kuruluşun amacı, yapısı, gerçekleştirilecek görevin niteliği;
- sosyal, ekonomik ve politik ortamdır (s.73)

Yönetim ve Liderlik

Yönetim kavramı literatürde ve toplumda çeşitli şekillerde tanımlanmakta ve kullanılmaktadır. Bu tanımlar ve kullanım alanları faaliyet, idari sistem, örgüt ve idari personel şeklinde gruplandırılabilir. Bu gruplandırma dâhilinde yönetim farklı biçimlerde ele alınmaktadır (Eryılmaz, 2012). Ayrıca yönetim kavramı genel olarak örgütsel kaynakları kullanarak, örgütsel amaçları gerçekleştirme etkinliği olarak tanımlamak mümkündür. Örgütlerin amaçlarının gerçekleştirilebilmesi için örgütte yer alan bireylerin gereksinimleri ile örgüt amaçları arasında bir denge kurulması gerekir. Bu noktada yöneticiler önemli bir işleve sahiptir.

Liderlik ve yöneticilik kavramları arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalara bakıldığında genel yaklaşımın, liderlik ve yöneticilik kavramlarının birbirlerinden ayrıldığı ve farklı olduğuna ilişkin durumdur (Çırpan, 1999; Erçetin, 2000). Bununla birlikte liderliğin içerisinde bir yönüyle yöneticilik özelliklerini de içerdiği yönündeki yaklaşım “Yönetsel Liderlik Yaklaşımı” olarak ifade edilmektedir (Yalçınkaya, 2002).

Liderlik ve yöneticilik kavramları konusunda çalışan Zaleznik (1977) liderlerin ve yöneticilerin örgüte katkıları olduğu ve her birisinin katkısının farklı açıdan değerlendirilebileceğini belirtmiştir. Bununla birlikte liderlerin değişim ve yeni yaklaşımlara kendini adarken, yöneticiler istikrarı fazlasıyla önemsedğini belirtmiştir. Bu sürece ilişkin farklı görüşler olmakla birlikte Lunenburg ve Ornstein (2013) lider ve yöneticilere ilişkin kapsamlı çalışmalar gerçekleştirmiş ve neticesinde düşünme süreci, amaç belirleme, çalışan ilişkileri, operasyon ve yönetim boyutlarında farklılaştıklarını ifade etmiştir (s.102)

Glokal Yönetim Anlayışı

Küre ve dünya anlamına gelen İngilizce “globe” kelimesinden ortaya çıkan “globalization” tüm küreye veya dünyaya ait, küresel veya dünya çapında anlamına gelmektedir (Esen, 2014). Küresel yaklaşım neticesinde global ölçütlere erişebilmek için yönetsel ve örgütsel açıdan değişim göz önünde bulundurulmakta ve standartlaşma için farklı unsurlara önem atfedilmektedir (Higgs & Rowland, 2009). Örgüt yapısı, amacı ve işleyişi bu standart yaklaşım anlayışı benimsenerek tekrar düzenlenmekte ve bu sayede örgütler küreselleşmeye ayak uydurmaya çalışmaktadır. Küreselleşme sürecinde başarıyı yakalayabilmek için; yerel unsurların, değerlerin, koşulların ve durumların dikkate alındığı bir politikanın benimsenmesi gerekmektedir. Küresel ve yerel özellikler arasında bir denge sağlanmasını ifade eden bu yönetim yapılanması ise ise glokal yaklaşım olarak belirtilmektedir (Gök, 2014).

Merkezileşmiş bir dünyadan küreselleşmiş ve yerelleşmiş bir dünyaya geçerken merkezi hükümetlerin rolü, çok merkezli bir hükümet ortamında bir yönetim otoritesinden liderlik rolüne dönüşecektir. Yönetişim kültürü de bürokratikten katılımcı bir çalışma biçimine doğru değişmektedir. Bu yönetim anlayışına ilişkin yapı Tablo 1’de ifade edilmektedir.

Tablo 1

20. ve 21. Yüzyılda Değişen Yönetim Anlayışı

20.yüzyıl	21.yüzyıl
Üniter	Federal / Konfederal
Merkezileştirilmiş	Küreselleşmiş ve yerelleşmiş
Merkezi Yönetim	Merkezi Yönlendirme
Bürokratik	Katılımcı
Komuta ve Kontrol	Duyarlı, Esnek ve Vatandaşlara olumlu
Giriş Kontrolleri	Sonuçlar Önemlidir
Tepeden Tırnağa Hesap Verebilirlik	Aşağıdan Yukarıya Hesap Verebilirlik
İçe Bağımlı	Rekabetçi
Kapalı ve Yavaş	Açık ve Hızlı
Riske Tahammülsüzlük	Başarılı/başarısız olma özgürlüğü

Kaynak: Shah, 2004, s.4

Tablo 1’de ifade edilen bu değişikliklerin genel itici gücü, ya yetki devri (insanları siyasi olarak yetkilendirme) ve/veya yerelleşme (karar almanın yerel düzeye dağıtılması) yönünde bir eğilim göstermektedir. Yerelleştirme; siyasi, idari ve mali yerelleşme girişimlerinin çeşitli kombinasyonları yoluyla gerçekleştirilebilmektedir.

Glokal kelimesi global terimine kıyasla daha yakın bir geçmişe sahiptir. İş dünyasında “globalizasyon” teriminin kullanımı Levitt’in (1983) piyasaların küreselleşmesine ilişkin çalışmasına dayanmaktadır. Ancak Levitt’in (1983) makalesiyle eşzamanlı olarak yayımlanan Robertson’un (1983) çalışmasında glokalizasyonun bir kavram olarak ekonomi ya da işletme yönetiminden kaynaklandığı ve ancak sonradan sosyal bilimlere aktarıldığına dair algının tam olarak doğru olmadığı ifade edilmektedir (Roudometof, 2015). Ohmae (2005) glokalizasyon kavramının Japonya’dan geldiğini ve ilk kez Sony Corporation şirketi üst yöneticisi Akio Morita tarafından “küresel düşün, yerel hareket et” sloganına atıfta bulunduğunu ifade etmiştir. Clark (2003) ise kavramın yerel topluluklardaki küreselleşme sürecine atıfta bulunan “küresel yerelleşme” anlamına gelen Japonca “dochakuka” teriminden kaynaklandığını belirtmiştir. Kavramın kökeni pazarlama alanındaki uzmanlar tarafından Japon ürünlerin yerel talep ve ihtiyaca göre olması ile uygulayış ve erişimde küresel standartlara ulaşmasını açıklamaktadır (Khondker, 2004). Waters (1995), İngiliz sosyolog Roland Robertson’ı glokalizasyon kavramının ilk kullanıcısı olarak tanımlamıştır. Robertson (1992), glokalizasyonun dünya kültürlerinin homojenleşmesine yol açmayacağını ve küreselleşme kavramının glokalizasyon ile değiştirilmesini önermiştir. Robertson (1992) için glokalizasyon “özelleşmenin evrenselleşmesi ve evrenselleşmenin niteliğinin yorumlanması”dır (s. 100). Bu yeni süreç, küreselleşmenin Rönesans’ı olarak da değerlendirilmektedir (Aydın, 2013).

Glokalleşmenin hem homojenizasyon hem de heterojenleşme fikrini birleştirdiğini ve gerçek dünyada her zaman bir kombinasyonu ve etkileşimi olduğu belirtilmektedir (Ritzer, 2007). Glokalizasyonun, küreselleşme ve yerelleşme yoluyla homojenleşmeyi ve

heterojenleşmeyi birleştirdiğinin ve aşağıdaki varsayımlar yoluyla yorumlanabileceği savunulmaktadır (Francois, 2015, s.63):

1. Küresel gerçeklerin varlığı olgusaldır. Bu nedenle, bu tür konuların hem küresel hem de yerel etkileri vardır, çünkü küresel ve yerel birbirini dışlayan gerçekler değildir. Onlar birbirine bağlı ve birbiriyle ilişkilidir.
2. Küreselleşme, küresel gerçekliklerdeki sorunları veya zorlukları ele almak için yeterli değildir. Küresel çözümler teorik olabilir ve ulusal sınırların ötesindeki yerel gerçekleri hesaba katamayabilir.
3. Globalizasyon, küresel zorluklarla uğraşırken önemlidir. Bu nedenle, küreselleşme kültürel özelliklere otomatik bir tehdit oluşturmamaktadır. Sosyal hareketler, yerel bağlamlarda olumlu bir değişim yaratmak için küresel çerçeveleri başarıyla kullanır.
4. Yerelleşme global meselelerle mücadelede vazgeçilmezdir. Yerelleşmenin bütünleşmesi olmadan hiçbir global sorun etkin ve etkili bir şekilde ele alınamaz.
5. Yerelleştirme sınırlanmıştır ve küresel zorluklarla mücadele etmek için yeterli değildir. Yerelleştirme, küresel sorunları ele almak için neler sunabileceği konusundaki kapsamı ve coğrafi sınırları ile daima sınırlandırılacaktır. Etkilerinde küresel olan bazı yerel sorunlar, yalnızca yerelleştirme ile tam olarak ele alınamaz.
6. Glokalizasyon, yerelleştirmenin sınırların ötesine geçmesine yardımcı olur ve küresel ortamlar hakkında bilgi verir. Yerelleştirme, küresel ortamın varlığından faydalanabilir. Yerel seviyelerdeki bazı sorunların bir tür küresel desteğe ihtiyacı olacaktır.
7. Glokalizasyon, küreselleşmenin yerel sınırların etkili bir şekilde ulaşmasını sağlamak için düzenlenir. Kısaca, glokalizasyon küreselleşmenin yerel sınırlara ulaşmasına yardımcı olur.

8. Glokalizasyon, fikirlerin, uygulamaların ve kurumların küresel ortamlara getirilmesine yardımcı olur. Başka bir deyişle, küreselleşme küresel ve yerel arasında göreceli bir dengenin korunmasına yardımcı olur.
9. Glokalizasyon, yerel ortamlardaki küresel fikirlere, uygulamalara ve kurumlara uyum sağlamaya yardımcı olur. Dolayısıyla, glokalizasyon, küresel sorunlara, uygulamalara ve kurumlara sürdürülebilir çözümler sağlama potansiyeline sahiptir.

Glokalizasyon küreselleşme bağlamında çok yönlü bir olgu olarak görülmektedir. Başka bir deyişle, glokalizasyon küresel veya küreselleşmeden farklı değildir. Glokalizasyon; yerellik, çok paydaşlı bakış açıları ve kapsayıcılık yönleriyle küreselleşmenin gelişimidir. Glokalizasyon çok-paydaşlılığın bölünmüş bir kapsayıcılık çerçevesine entegrasyonu yoluyla küreselliğin ve yerelliğin hibridizasyonudur. Bu sürece ilişkin boyutlar Şekil 1'de yer almaktadır.

Şekil 1

Glokalleşmenin Boyutları



Kaynak: Francois, 2015, s. 64

Küreselleşme ve yerelleşme birbirinin zıddı olarak ifade edilse bile birbirinden stratejik olarak ayrılamayacak kavramlardır. Bu doğrultuda küreselleşme, yerelleşme ve küre-yerelleşme süreçlerine ilişkin bazı özellikler bulunmaktadır. Bu özellikler Tablo 2'de belirtilmektedir.

Tablo 2*Küreselleşme, Yerelleşme ve Küre-Yerelleşme: Farklılıklar*

Küreselleşme	Yerelleşme	Küre-yerelleşme
Globalizmi arama ve savunma	Yerelliği savunma	Küreselleşme ve yerelleşmenin entegrasyonu
Farklılaşma	Farklılaşmama	Yerelleşme küreselleşir ve küreselleşmeler yerelleşir
Kitlesel talebe cevap	Özel talebe cevap verme	Küresel pazar ve yerel pazara cevap verme
Rasyonellik ve nicelik	Değerler ve nitelik	Rasyonellik - nicelik ile değerler - nitelik arasındaki entegrasyon

Kaynak: Foglio & Stanevicius, 2006, s.31

Glokal Liderlik Yaklaşımı

Küreselleşme çerçevesinde lider tanımı; detaylı çalışma alanı oluşturan, çeşitli boyutlarda etki sağlayabilen, çeşitli çözüm analizleri sunabilen, farklılıklara karşı hassas ve ulusal değerlerin korunmasına özen gösteren birey olarak belirtilmektedir (Canbolat vd., 2018). Küresel dünyanın liderleri, değişimi hızlı yakalayabilen aynı zamanda kültürel farklılıklara saygı göstererek yöneten kişiler olarak ifade edilmektedir (Erçetin & Hamedoğlu, 2007).

Örgütler açısından küreselleşmenin etkileri liderlerin özellikleriyle bağlantılıdır. Erçetin ve Hamedoğlu'na (2007) göre küresel liderlerin özellikleri; "vizyon sahibi olmak, küresel okuryazarlık, millîlik, paylaşımcı liderlik ve etik" olarak belirlenmiştir (s.269). Küresel liderin bir vizyonu vardır, tüm dünyadaki olayları iyi takip eder ve yerel olarak uygulanmasını sağlar (Erçetin, 2000). Küresel lider bu nedenle evrensel düşünen yerel bir aktördür. Küresel lider, bilgi teknolojilerini iyi kullanmaktadır. Yerel çevre koşullarını bilerek en uygun çözümleri sunabilir. Ancak yerel temalar kullanılarak gerçekleştirilen her hizmetin temelde dünya çapında kabul edilebilir olması önemlidir (Canbolat vd., 2018).

"Glokal" ve "Liderlik" kavramlarını içeren "glokal liderlik" Begley ve Boyd (2003) tarafından glokal mantık ile ilişkilendirilmiştir. Glokal mantık, yerel duyarlılığa ve küresel tutarlılığa sahip olma yetisi ve karar verme becerisini içermektedir. Glokal düşünme

becerisini içeren bileşenler; küresel standartları korumak için “küresel düşünme”, yerel ve kültürel farkları fark etmek için “yerel düşünme” ve ikisinin birlikte değerlendirilmesi gereken durumlarda da “hem küresel hem de yerel düşünme” şeklindedir (Akbaşlı, Erçetin & Yüce, 2019; Erçetin vd., 2017).

Glokal liderliğin örgütlerin küresel ve yerel boyutta kaotik, karmaşık ve belirsiz koşullarında etkili olabileceği düşünülmektedir (Erçetin vd., 2017). Glokal liderler bir sorun durumunda yerel çevre koşullarına da hakim oldukları için soruna en uygun çözüm süreçlerini sunabilirler. Kültürler arası farklılıklara da vakıftırlar. Ayrıca yerel temalar kullanılarak yapılan uygulamaların dünyada kabul edilebilir düzeyde olması önemlidir (Çakmaklı, 2011).

Küreselleşme ile yerelleşme arasında dengeyi sağlamak hususunda lider anahtar konumdadır (Begley & Boyd, 2003; Svensson, 2001). Bu açıdan, glokal yaklaşım doğrultusunda hareket edebilecek bir örgütteki lider davranışları da önem arz etmektedir. Glokal liderlerin sosyal sorumluluğu ve inovasyonu artırmak için atabileceği sekiz adım şu şekilde ifade edilmiştir (Lundberg, 2015).

- 1) Küresel Sürdürülebilir İş Geliştirme: Yalnızca paydaşlarla yapılan görüşmelerde değil, aynı zamanda kuruluştaki ticari faaliyetlerde de sosyal ve çevresel kaygıların dahil edildiğini açıkça gösteren yenilikçi, gönüllü eylemler oluşturun.
- 2) Kurumsal Kimlik ve Etik Tanımlama: Hangi örgütün temsil edebileceği veya savunabileceği yerine, hangi örgütün amaçlandığı ve temsil edileceğinin genişliğini yansıtmak esastır.
- 3) Örgütsel Zorlukları ve Sınırlamaları Çözme: Küresel karmaşıklıklardan kâr elde etmek, şirket imajını olumsuz etkileyebilecek bulanık sınırlar ve yolsuzluk gibi iç siyasi sorunları veya örgütsel kaygıları çözen hızlı, yaratıcı ve etkili liderlik çözümleri gerektirir.

- 4) Liderlik Yeteneklerini ve Yetkinliklerini Birleştirmek: Küresel organizasyon başarısının özü budur. En iyi yanı, liderlik yetenekleri ve yetkinlikleri, gerçek dünya odaklı liderlik kararları ile birleştiğinde, bir araya geldiğinde, yenilikçi çözümler yoluyla sadece ekonomileri değil aynı zamanda toplumları da olumlu yönde etkiler.
- 5) Küresel Paydaşlarla Ortaklık: Paydaş katılımı ve iletişimi ile yenilikçi, değer odaklı çözümler geliştirin. Anahtar, dahil olan herkesin ilişki ve ortaklığı hakkında karşılıklı anlayış oluşturmaqdır. İnovasyonun, sonuçta istenen sonuca - kazan-kazan başarısına - yol açan bir iş birliği erevesi oluşturmak ve yürütmek için araç kutusundaki kullanışlı araç olduğu yer burasıdır.
- 6) Devam Eden Bağlılığı ve Sorumluluğu Geliştirmek: Yalnızca ekonomik kişisel çıkarların ötesine geçin. Küresel topluluklardaki genel sosyal sorumluluğa ek olarak ahlaki ve etik sonuçlara odaklanmak, uzun vadeli iş başarısını sağlayacaktır. Değişim; kuruluş çalışanlarının, müşterilerinin, paydaşlarının, satıcılarının, çevrenin ve küresel toplulukların taleplerini, ihtiyaçlarını, ilgi alanlarını ve değerlerini uyumlu hale getirmeye başladığında gerçekleşir.
- 7) Sosyal İnovasyonu Geliştirmek: Muazzam bir etki, ölçek ve uzun mrllğe sahip olmayı planlayın! Başarılı sosyal inovasyon modelini gerçekleştirmek için, değerim davranışlarını, kültürleri, inançları veya temel rutinleri derinden yönlendirecek yeni ürünler veya süreçler yaratmanız gerekecektir. Dahası, sosyal inovasyon, yeni yeniden tanımlanan g dinamikleri yoluyla kurumsal eşitliği, üretkenliği ve esnekliği büyük ölçüde değerştirir.
- 8) Kurumsal İnovasyonu Entegre Etmek: Çığır açan yenilikçi değeriklikleri desteklerken yeni küresel pazarlarda genişleyerek, parasal değere ek olarak çevresel ve sosyal faydalar elde ederken, şirketin ticari faaliyetlerini geliştirmesine olanak tanıyacaktır.

Liderlerin rollerinin örgüt ve stratejiyi birleştirmede kolaylaştırıcılıktan daha fazlası olabileceği düşünülmektedir (Higgs & Rowland, 2009). Yöneticilerin global standartları

yakalaması için örgüt içi değişimi çok iyi yönetmesi beklenmektedir. Glokal liderler glokal ortaklık süreçlerinden de faydalanmaktadır. Glokal ortaklık (Francois, 2015, ss. 115-116);

- Dayanışma (açık bir amaç veya yapı olmadan var olan kısa vadeli gayriresmî ilişkiler),
- Koordinasyon (belirli bir proje için uzun vadeli resmî anlaşma veya program),
- İşbirliği (ortak bir hedefe ulaşarak resmî bir anlaşma ve ortak finansman bağlamında amaç),
- Stratejik ittifak (karşılıklı destekler için kâr amacı gütmeyen kuruluşlar arasında veya arasında sözleşmeye dayalı anlaşma)
- Birleşme (iki veya daha fazla kâr amacı gütmeyen kuruluşu dönüştüren resmi ortaklık şirketleri yeni bir varlığa dönüştürür) gibi süreçlerle kurulabilmektedir.

Glokal Eğitim Liderliği

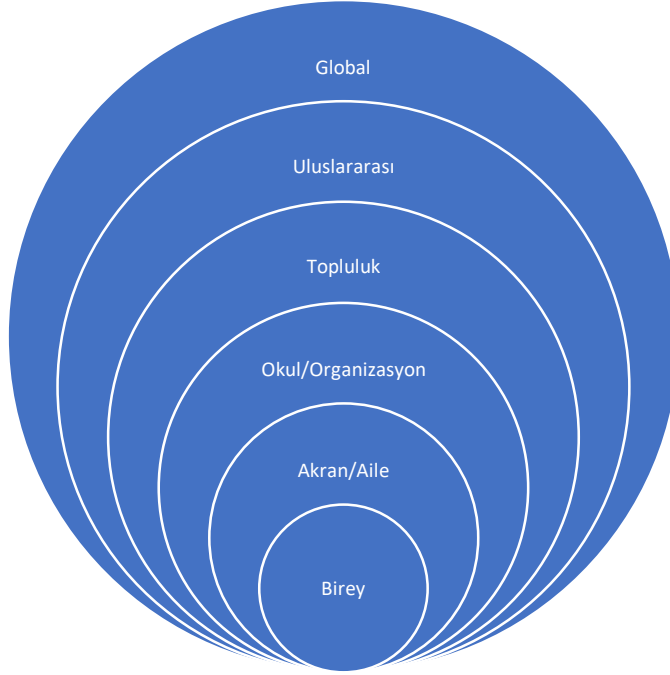
Glokalizasyon bir soyutlamadan daha fazlasıdır ve yerel ve küreselin birleşmesiyle ilgili güçler, 21. yy eğitimcilerin karşılaştığı en acil ve karmaşık fırsatlar ve zorluklar arasındadır (Spring, 2008). Küreselleşme perspektifine atıfta bulunan Weber (2007) glokal gelişmenin küresel ve yerelin diyalektiği anlamına geldiğini ifade etmektedir. Bu bakış açısı çağdaş zamanlardaki insan deneyiminin kalıplarını ve çelişkilerini vurgulayan somut, ampirik olarak spesifik yollardan ziyade genel ve teorik anlamda sosyal değişimi anlamak ve açıklamak için yararlıdır (Brooks & Normore, 2010).

Kültürü uygun bakış açısıyla anlayan bir eğitim lideri, genel benimsenenlere ek olarak bireysel tarihlerin, değerlerin ve inançların önemini anlayacak ve buna değer verecektir. Bu tür okuryazarlığa sahip liderlerin, kültürel olarak ilgili pedagojiye (Ladson-Billings, 1995a, 1995b), bireysel çocukların kültürüne odaklanan bir eğitim yaklaşımına benzer şekilde, kültürel olarak ilgili bir liderlik uyguladıkları söylenebilir. Eğitim liderleri, bu kültür biçimlerinin her birinin her bir kişi için benzersiz bir şekilde iç içe olduğunu anlamalıdır. Belirli insanlar çeşitli düzeylerde etkileşime girecek ve belirli değerleri, inançları ve normları

paylaşacak, ancak her biri global kültürü ayrı bir şekilde deneyimleyecektir (Brooks & Normore, 2010, s.60). Şekil 2’de bu süreç ifade edilmektedir.

Şekil 2

Yerel ve Global Kültürler Arasındaki İlişki



Kaynak: Brooks & Normore, 2010, s.60

Küreselleşmenin eğitime attığı görevlerin başında ekonomik ve kültürel süreçlerin aktif bir parçası olabilecek kişiler yetiştirebilmesi gelmektedir. Bununla birlikte, globalizasyonun eğitimden beklentilerine yönelik düşünceler de araştırmacılar tarafından dile getirilen bir husustur. Balcı (2011), buna istinaden “...glokalleşme kavramı, yerel ve küresel güçlerin anlamlı bir bütünleştirilmesidir. Glokalleşme, eğitim liderlerinin pedagoji ve uygulamalarına ilişkin bilgi birikimi ve pratiklerinin geliştirilmesine imkan sağlayabilir” (s.204) görüşünü belirtmektedir. Küreselleşme sürecindeki eğitim liderinden beklenti birey-toplum-çevre uyumunu gözeterek güven ilkesini benimseyen biri olmaktır (Doğan, 2002).

Global yaklaşımın, eğitimde uygulanması gerektiğine dair uzman görüşleri bulunmakla birlikte, nasıl oluşturulabileceği ile ilgili araştırmalar sınırlıdır. Japonların bilinçli küreselleşme uygulaması ulusal değerlerin küresel yaklaşıma kabul ettirilmesini ve bu yolla küresel bir kültürün oluşturulması gerekliliğini ifade etmektedir (Tezcan, 2002). Benimsenen

bu şekilde bir eğitim anlayışıyla, kendi ulusal değerlerini tanıyan - sahip çıkan, yaratıcı, yeniliğe açık bireyler yetiştirilebileceği vurgulanmaktadır. Bu kapsamda, global eğitim liderlerinde var olabilecek başlıca özelliklerin yenilikçi vizyon, kurumsal politika anlayışı, küresel ve yerel beklentilere uygun finans yönetimi, dış dünya ile bağlantılı olma, çok kültürlü eğitim anlayışı, etkili bir eğitim ortamı oluşturma, farklılıklara saygı, geçmiş ve geleceği harmanlama gibi nitelikler olduğu belirtilebilir (Gök, 2014).

Brooks ve Normore (2010) global yaklaşımı okuryazarlık olarak tanımlamıştır. Bu tanımda belirtilmek istenen, genel bir yetenek veya beceriden ziyade aktif yurttaşlığı, yeni iletişim uygulamalarını ve bilgi teknolojilerini, eleştirel bakabilmeyi, dil bilimini ve kültürel farklılıklara ilişkin düşünceleri içermektedir. Çağdaş eğitim liderlerinin global okuryazarlığa ilişkin dokuz bilgi alanında gelişim sağlaması gerektiği belirtilmektedir. Bu alanlar; siyasal okuryazarlık, ekonomi okuryazarlığı, kültür okuryazarlığı, ahlak okuryazarlığı, pedagojik okuryazarlık, bilgi okuryazarlığı, örgütsel okuryazarlık, manevi ve din okuryazarlığı ile zamansal okuryazarlıktır. Ayrıca, bu okuryazarlık alanlarının her birinin dinamik ve birbirine bağlı olduğu ve eğitim liderlerinin ayrı faaliyetlerinden etkilendiği ifade edilmektedir.

Ağ Kavramı

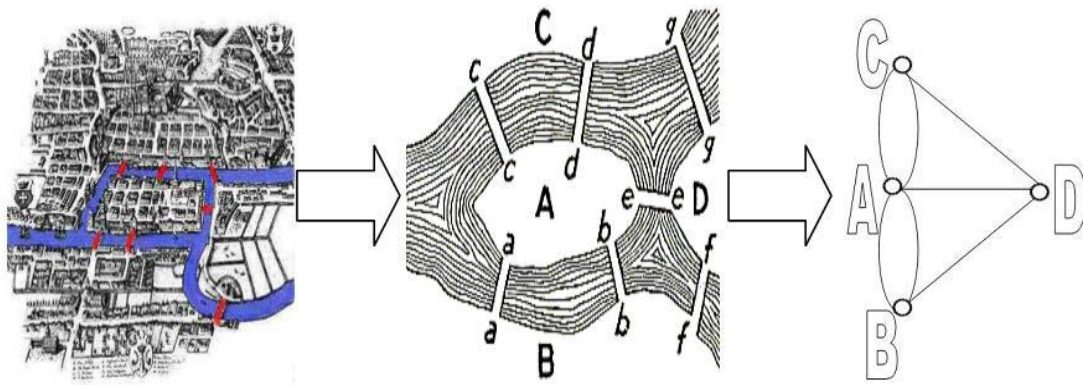
Bir dizi ilişkiler bütünü olarak belirtilebilen ağ; "Bir dizi nesneden (matematiksel terim olarak düğüm) ve bu düğüm veya nesnelere arasındaki ilişkilerin tanımlanması veya haritalanmasından oluşmaktadır" (Kadushin, 2004, s.3). Ağ kavramı, en temel tanımlamayla varlıklar arasındaki bağlantıyı temsil etmektedir (Christakis & Fowler, 2012). Kilduff ve Tsai'ye (2003) göre ağ kavramı günümüzde yönetim, bilişim, matematik, psikoloji, sosyoloji, antropoloji gibi farklı bilim dallarında yer almaktadır (Novak, 2008).

Ağ biliminin temellerine ilişkin ilk adımın 1739 yılında Leonhard Euler tarafından Rusya'nın Saint Petersburg şehrinde "Königsberg Köprüsü problemi" ile atıldığı ifade edilmektedir (Barabási, 2003; Gürsakal, 2009, s.5; Newman, 2003, s. 2;). Euler, çizge teorisi olarak bilinen matematik alanında yazdığı kısa bir makale ile bu süreci açıklamıştır

(Barabasi, 2003, s.10). “*Solutio problematics ad geometriam situs pertinentis*” başlıklı bu makale 1736 yılında yayınlanmıştır. Euler makalesinde Pregel ırmağı üzerinde yer alan 7 köprü ile ilgili bir problem üzerinde durmuştur. Çözmeye çalıştığı problem “Pregel ırmağı üzerindeki 7 adet köprünün her birinden 1 defa geçmek koşulu altında bütün köprülerden geçilebilir mi? sorusundan hareketle kara parçalarının her birini düğüm olarak; köprüleri de bu düğümlerin arasındaki geçişe imkân tanıyan bağlar olarak yansıtmıştır. Bu yapıya ilişkin görsel Şekil 3’te yer almaktadır.

Şekil 3

Konigsberg Şehrinin Köprülerinin Düğüm ve Bağlar ile Gösterimi



Kaynak: Gürsakal, 2009, s. 58

Bir ağ yalın haliyle, iki düğüm ve bu düğümlerin birbirine bağlanması için gerekli olan bir bağlantıdan meydana gelmektedir (Kadushin, 2004, s. 3). Ağın kapsamına göre düğüm sayısı değişebilmektedir (Gürsakal, 2009). Şekil 4’te basit bir ağ şematiği yer almaktadır.

Şekil 4

İki Düğüm ve Tek Bir Yönsüz Bağlantıdan Oluşan Bir Ağ Yapısı



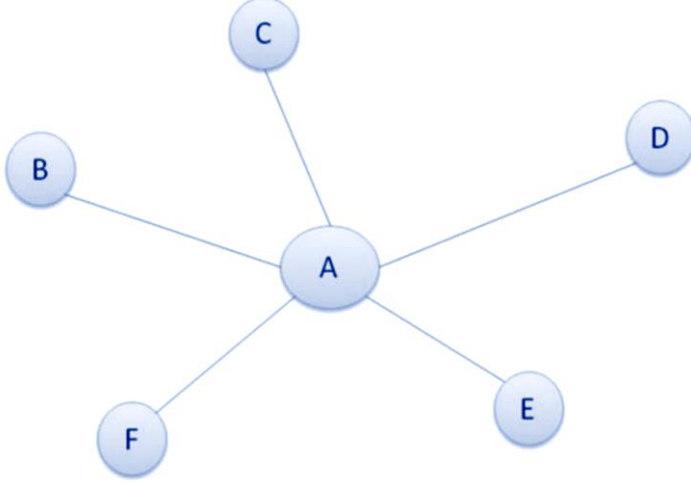
Kaynak: Gürsakal, 2009, s. 69

Bir aktörün birden çok aktörle kurmuş olduğu ağ “ego ağı”dır. Ego ağları, bütün bir ağ içinden seçilen aktörler ve bu aktörlerin mevcut ilişkilerini incelemektedir. Belli

aktörlerin öncelikli olduğu ve ağ boyutlarının analiz açısından çok büyük olduğu ağlarda ego ağları tercih edilmektedir. Ego ağlarına örnek Şekil 5'te gösterilmiştir.

Şekil 5

Altı Düğüm ve Beş Yönsüz Bağlantıdan Oluşan A'nın Ego Ağı



Kaynak: Gürsakal, 2009, s. 69

Düğümler arasındaki bağlantılarda yön belirtilmiş olduğunda yönlü bağlantı olarak adlandırılırken bir ok işareti olmadan sadece bir doğru çizgi ile gösterildiği zaman ise yönsüz bağlantı şeklinde ifade edilebilmektedir (Gürsakal, 2009). Dolayısıyla değişimler ve akış sistematiği ağ yapısında önem arz etmektedir (Kadushin, 2004). Şekil 6'da ortada yer alan 2 numaralı düğüm vasıtasıyla 1 numaralı düğüm ile 3 numaralı düğüm birbirine bağlanmaktadır. Buradaki düğümler arası ilişki yönlüdür fakat karşılıklı değildir.

Şekil 6

Üç Düğüm ve Yönlü Ancak Karşılıklı Olmayan İki Bağdan Oluşan Ağ



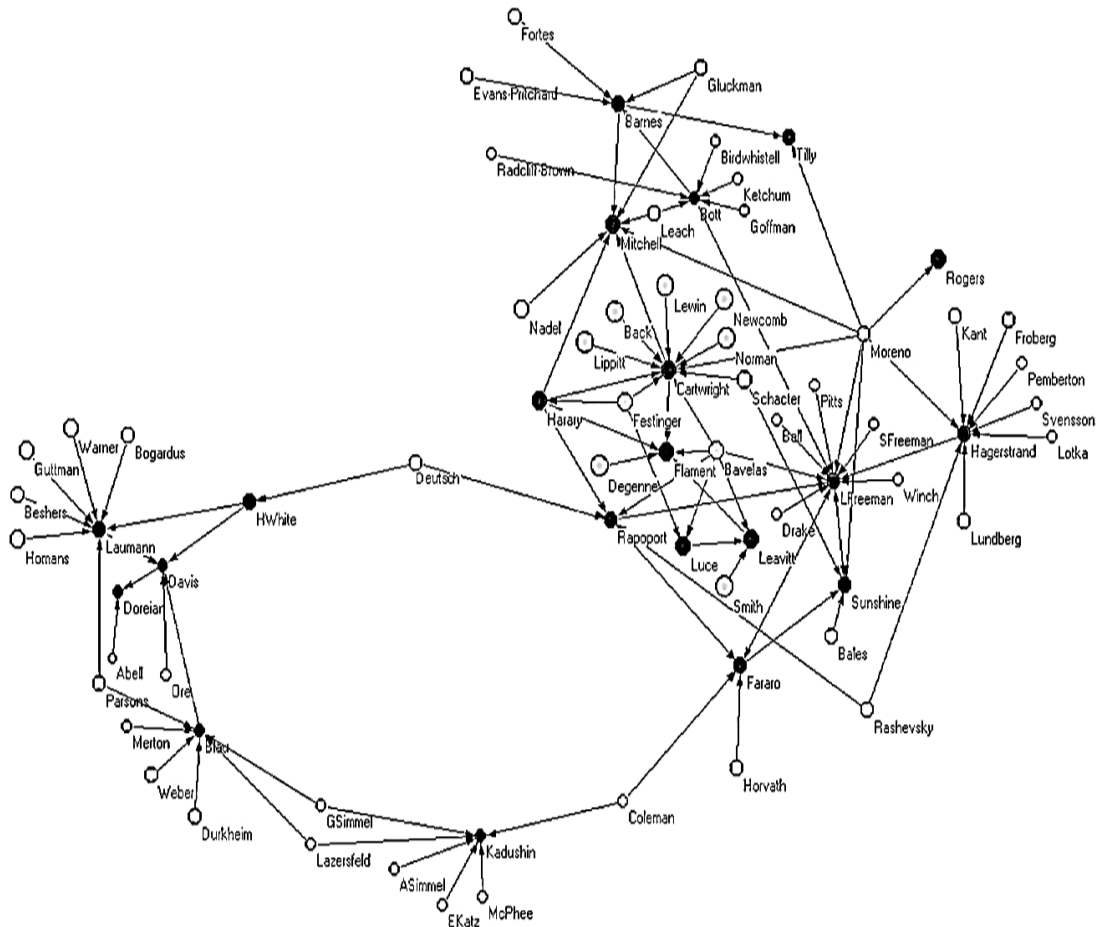
Kaynak: Kadushin, 2004, s. 2

Bir ağ yapısındaki düğüm; şehir, mahalle, okul, işletme, kent, bina, insan vb. canlı ya da cansız çeşitli unsurları temsil etmektedir (Gürsakal, 2009). Ağa örnek olarak

akademik çalışmalarda sıklıkla bulunan referans ağları, posta dağıtım yollarının dağıtım şebekeleri, sinir sistemi ağları, şirketler arasındaki ticari ilişki ağları, örgütsel bağlantıları içeren örgütsel ağlar, bireyler veya tanıdıkların sosyal ağları arasındaki diğer bağlantılar ile internet verilebilir (Gürsakar, 2009; Newman, 2003). Örneğin Şekil 7’de sosyal ağ analizi alanına katkıları olan insanların birbirleriyle olan ilişkilerini ifade eden sosyal ağ diyagramı yer almaktadır. Buna göre sosyal ağların bilimleşme sürecine katkı sağlayan kişiler arasında farklı disiplinlerden gelen ve birbirlerini etkileyen kişilerin olduğu söylenebilir (Freeman, 2004). Şekil 7 incelendiğinde soldaki bağlantıların daha seyrek sağ taraftaki bağlantıların ise daha yoğun olduğu göze çarpmaktadır.

Şekil 7

Sosyal Ağ Analizi Alanında Katkı Sağlayan Kişiler Arasındaki Bağlantılar



Kaynak: Freeman, 2004, s. 131

Not: Araştırma kapsamında görüşü alınan kişiler siyah renkte yer almaktadır.

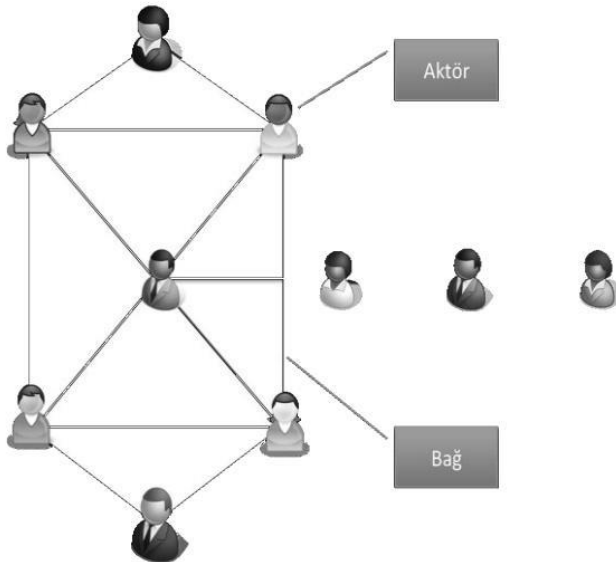
Sosyal Ağlar ve Özellikleri

Birey, sosyal hayatında birbirinden farklı ilişkilere sahip olmaktadır ve bu ilişkilere göre de farklı ağ yapılarında bulunabilmektedir. Ağlar; bireysel, grup, örgüt, toplum ve hatta ülke düzeyinde olabilmektedir (Kilduff & Tsai, 2003). Knoke ve Kublinski (1982) sınırları iyi belirlenmiş gruplarda aktörler arasındaki bağlantılardan oluşan ilişki örüntülerini sosyal ağ şeklinde belirtmektedir.

Bir sosyal ağ yapısında düğümler erkek ya da kadın aktörleri temsil edebilmektedir. Bireyler demografik, fiziki ve mali açıdan çeşitli özelliklere sahip olabilmektedir. Bireyler arasındaki bu ilişkiyi bağlar/kenarlar ifade edebilir (Katz vd., 2004). Ticari iş birlikleri, tavsiye ve bilgi kaynaklarının akışları, bilginin yayılımı, taşınır ve taşınmaz kaynakların transferi, iş akışları, sosyal etkileşimler, saygı ve dostluk gibi her türlü duygusal ifadeler ve biçimsel rol ilişkileri aktörler arası ilişki boyutunu temsil edebilmektedir (Owen-Smith, n.d., Wasserman & Faust, 1994, s. 18). Şekil 8'de basit bir sosyal ağ gösterimi yer almaktadır.

Şekil 8

Bir Sosyal Ağdaki Bağ ve Aktörlerin Gösterimi



Kaynak: Akbay-Doğan, 2010, s. 12

Sosyal ağlara ilişkin ilk çalışmaların 1930'a kadar dayandığı belirtilmektedir (Novak, 2008). Ağları psikolojik bir yaklaşım metodu olarak kullanan Moreno (1934) bahsi geçen ilk

çalışmaları gerçekleştirmiştir. Moreno, bireyler arasındaki etkileşimleri ve ilişki ağlarını; sosyal gruplar tarafından temsil edilen hatlar tarafından bağlanan diyagramları kullanarak tanımlamıştır. Kişiler arası bağlar psikolojik yaklaşımda olumlu ve olumsuz ilişkilerle yansıtılmıştır (Scott, 2000, s.10; Kilduff ve Tsai, 2003, s. 41).

Sosyal ağın çıkış noktası 1954 yılında Barnes tarafından “kişinin çevresindeki diğer insanlarla olan ilişkilerini tanımlamak amacıyla kullanıldığı” şeklinde belirtilmiştir (Wasserman & Faust, 1994, s. 10). Barnes’a (1954) göre sosyal ağları birbirleriyle etkileşimde olan ve birey için psikolojik önem taşıyan kişiler oluşturur. Barnes, sosyal ağı bireyler arası ilişki ağlarından dokunan bir örüntü olarak ifade etmiştir. Sonraki çalışmalarda ise bütün bir toplumsal yapıyı analiz etmek yerine bireyler arası ilişkilere ve bireysel ağlara (ego network) odaklanmıştır (McCarty & Bernard, 2003). Devamındaki çalışmalar sosyoloji, antropoloji gibi bilim dallarının yanı sıra örgüt ve yönetim bilimlerinde hız kazanmıştır.

Moreno (1934) geliştirdiği psikolojik ölçme ve değerlendirme yaklaşımları ile aslında insan topluluklarının belirli parametrelere göre gruplandırılabilirliğini göstererek sosyal ağ analizinin teorik ve uygulamalı temellerini geliştirmiştir. Bu çalışmalar ilerleyen yıllarda sosyal ağlara daha geniş ölçeklerde uygulanmış ve alanda önemli ilerlemeler kaydedilmiştir. Her ne kadar Freeman (2004) sosyal ağ teorisinin teorik temellerini ünlü düşünür ve aynı zamanda modern sosyoloji biliminin kurucusu kabul edilen Auguste Comte’a kadar dayandırsa da bugünkü anlamıyla sosyal ağ teorisinin bir disiplin olarak kabul edilmesi ve SAA’nın farklı disiplinlerde uygulanması Moreno’nun çalışmalarından sonrasına denk gelmektedir. Sosyometri yaklaşımı ile psikolojide olayların ve olguların bir takım kültürel ve toplumsal varsayımlar ve bireylere ait, sonradan kazanılan (statü, meslek, eğitim) veya doğuştan sahip olunan (cinsiyet, bireysel farklılıklar) bazı özellikler çerçevesinde açıklanmaya çalışıldığı tümevarımcı yaklaşım yerine bireyleri ve küçük grupları detaylı bir biçimde anlamayı önceleyen tümdengelimci yaklaşımda önemli bir ilerleme kaydedilmiştir. Başka bir ifadeyle sosyometri yöntemi ile gruplara ait bazı yapısal özelliklerden hareketle bireyler hakkında çıkarımlar yapmak mümkün olmaktadır.

Brass (1995) sosyal ağları, aktörler kümesi (bireyler, gruplar, örgütler) ve aktörler arasındaki ilişkiyi temsil eden bağlar olarak tanımlamıştır. Bireyler arasındaki bağlar akrabalık bağı, arkadaşlık bağı, finansal bağ, inanç bağı gibi çeşitli ilişki türlerine dayalı olabilmektedir (Katz vd. 2004; Snijders & Steglich, 2013). Bu sebeple sosyal ağ “bir bağlantılar kümesi ya da ilişkiler örgüsü” olarak da ifade edilebilmektedir. Emirbayer ve Goodwin (1994) “sosyal ağların belirli bir bağlam içerisinde iletişim, güç, alışveriş ilişkileri gibi tüm sosyal ilişkiler kümelerinin aktörleri birbirlerine bağlamasıyla oluştuğunu” belirtmiştir (s.1417). Sosyal ağların farklı güç ve kaynaklara daha rahat erişim imkânı sunarak iş birliği ve iletişimi güçlendirmesi ve ayrıca faaliyetlerin daha kolay yürütülmesini ve bilgi paylaşımını kolaylaştırması gibi özellikleri bulunmaktadır (Brass, 2004).

Milardo (1989, 1992) sosyal ağın; yakın ağ, takas ağı, etkileşim ağı ve global ağ olmak üzere dört çeşidi olduğunu belirlemiştir. Bunlardan ilki olan yakın ağ, bireyin benliğine daha yakın gelen ve anlamlı ilişkiler kurabildiği kişileri kapsamaktadır. Yakın ilişki ağları, genel itibariyle aile ve dost çevresine dayanan ortalama beş kişiden oluşmaktadır. Bu ağ biçimi kişinin hayatı, davranışları ve benlik algısı üzerinde önemli bir etkiye sahip olmakla birlikte zamana bağlı olarak çok fazla değişime uğramamaktadır. Sosyal ağın ikinci türü olan takas (değiş-tokuş) ağı ortalama yirmi kişinin bulunduğu üyelerinin daha çok arkadaş, komşu ve meslektaşlar gibi aktörlerden oluştuğu hem maddi hem de manevi destek görülebilen bireylerden oluşmaktadır. Üçüncü ağ tipi ise etkileşim ağıdır. Bu ağ yapısında bireyin kaç kişiyle görüştüğu, bu etkileşiminin nitelik yapısı ve sonuçları, diğer bireyler ile etkileşimin yapısı ve sıklığı ile ilgili bilgileri çermektedir. Örneğin; tarama yaklaşımına göre yürütülen araştırmalarda; belirlenen hedef kitleden belirlenmiş bir zaman aralığında kaç kişi ile etkileşime girdiği veya belirlenen grup üyeleri ile etkileşimlerinin sıklığının nasıl olduğu sorulmaktadır. Dördüncü ağ tipi ise, global ağ olarak ifadelendirilmektedir. Global ağ muhatapların tümünden oluşur. Bununla birlikte sadece isim düzeyinde bilip karşılıklı ilişki kuramayacağımız kişileri de temsil edebilir.

Sosyal ağlar yapısal ve içeriksel özelliklere sahiptir (Laireiter & Baumann, 1992). Yapısal özellikler; genişlik (ağdaki aktör sayısı), üyeler arasındaki ilişkinin türü, üyeler arasındaki etkileşimin miktarı, homojenlik (üyelerin benzer olma durumları), dağılım (üyeler arasındaki fiziki uzaklık) ve ortak ağların örtüşüm düzeyi olarak belirtilebilir. İçeriksel özellikler ise ilişki memnuniyeti, yakınlık, karşılıklılık, bağların zamana göre istikrarı gibi ağ üyeleri arasındaki bağlantıların örüntüsünü kapsayan özelliklerdir.

Sosyal ağlar, homojen ve heterojen yapıda olabilmektedir (Laireiter & Baumann, 1992). Bu durum ağda yer alan aktörlerin benzeşim ya da farklılığını konu almaktadır. Ağ üyelerinin yaş, cinsiyet, sosyo-ekonomik durum, öğrenim durumu, ekonomik gelir ve meslek gibi birtakım özelliklerine bakılarak buna karar verilebilir. Örneğin ağ yapısında sadece yöneticiler yer alıyorsa bu homojen bir ağdır. Okul yapısı içinde öğrenci, veli ve öğretmenleri kapsayan bir ağ ise heterojen bir ağdır.

Örgütler çevre koşullarındaki sürekli değişen bir ortamın belirsizliği ve karmaşıklığı sebebiyle izole organizasyon modelinden uzaklaşarak paydaşlar ile birtakım resmî veya gayiresmî ilişkiler kurmak istemektedir (Franco, Mainardes, & Martins, 2011). Ayrıca örgütlerinin varoluşu ve sürdürülebilirliği için çeşitli kaynak ve etkileşimlere de ihtiyacı bulunmaktadır (Erçetin & Neyişçi, 2015). Bu doğrultuda uzun vadeli hedeflere ulaşmak için ağların oluşumu gereklidir. Popp vd.'ne (2014) göre kurumlar arası ağların potansiyel faydaları Tablo 3'te yer almaktadır.

Tablo 3

Kurumlar Arası Ağların Potansiyel Faydaları

Potansiyel fayda	Açıklama
Kaynaklara erişim ve kaynaklardan yararlanma	<ul style="list-style-type: none"> Sınırlı kaynakları esnetin, üzerine inşa edin veya güçlendirin Belirli bir kuruluşta tutulmayan kaynaklara erişim
Paylaşılan risk	<ul style="list-style-type: none"> Riskleri dağıtma veya paylaşma yeteneği, herhangi bir kuruluş için riski azaltarak yaratıcılığı ve yeniliği teşvik eder.
Yeterlik	<ul style="list-style-type: none"> Kaynakların daha verimli kullanımı Ölçek ekonomileri elde etme yeteneği
Hizmet kalitesi, koordinasyon, sorunsuzluk	<ul style="list-style-type: none"> Koordineli, daha yüksek kaliteli hizmetler ve eksiksiz bir bakım sürekliliği sağlama yeteneği

Savunuculuk	<ul style="list-style-type: none"> • Daha fazla sayıda ve çeşitlilikteki ağ üyelerinden kaynaklanan daha büyük siyasi nüfuz ve topluluk erişimi nedeniyle daha fazla baskı uygulayabilme
Öğrenme, kapasite geliştirme	<ul style="list-style-type: none"> • Bilgi alışverişi, bir ağ düzeyinde ve daha geniş toplulukta öğrenme ve kapasite geliştirmeyi mümkün kılabilir.
Pozitif sapma	<ul style="list-style-type: none"> • Ağlar, örgütsel norm, yapı veya yetkinin ötesinde düşünmek ve hareket etmek için bir forum olabilir; Sistemlerdeki değişimi etkilemek için açık veya gizli olarak standart organizasyon süreçlerinden kasıtlı olarak sapmak için çalışmak.
Yenilik	<ul style="list-style-type: none"> • Ağlar, öğrenmeyle yakından bağlantılı, yenilik için fırsatlar yaratan yapıları mümkün kılmak.
Paylaşılan sorumluluk	<ul style="list-style-type: none"> • Dörtlü bir alt çizgiyi (örneğin finansal, sosyal, çevresel ve kültürel) ele almak ve bunun sorumluluğunu paylaşmak için iş birliği içinde çalışma fırsatı. • Ağdaki meslektaşlarına karşı sorumluluk duygusu geliştirme
Esneklik ve yanıt verebilirlik	<ul style="list-style-type: none"> • Öngörülemeyen sorunlarla başa çıkmak için daha esnek ve duyarlı olma kapasitesi

Kaynak: Popp vd., 2014, s. 21

Sosyal Ağ Teorisi

Sosyal ağ teorisi bir ağ yapısında bulunan çeşitli aktörlerin etkileşimlerine odaklanmaktadır (Scott, 2000). Esasen örgüt yapısındaki ilişki ağlarını ele alarak yapı, davranış, kültür, iklim, güç ve politika gibi boyutlarda aktörler arasındaki bilgi akışı, iletişim vb. süreçleri içermesi bakımından önemli bir kavram olarak ifade edilebilir.

Sosyal ağ teorisi, toplumsal bir yapıyı araştırmının en etkili yönteminin aktörlerin birbirleriyle ilişkisini oluşturan bağların yapısının analiz etmek olacağı görüşüne dayanmaktadır (Wellman, 1988). Ağ teorisinin karmaşıklık teorisi yerine kullanılabilir bir teoriden ziyade, karmaşık sistemin belirmesi ve gelişimi ile ilgilenen bir yaklaşım olduğu ifade edilmektedir (Barabasi, 2010). Bu sebeple anlamak ve analiz etmek istediğimiz karmaşık sistemin yaygın davranışı belirtilen ağ yapılarından ve dinamik süreçlerin doğasından kaynaklanmaktadır. Ağ yaklaşımı, karmaşıklığı anlayarak analiz edebilmede fayda sağlamaktadır.

Örgütlerin yapı ve işleyişlerini açıklayan birçok teorik ve uygulamalı yaklaşım olmasına rağmen verilerin niteliği ve analizindeki farklı yöntemler, birey, grup ve örgüt düzeyinde analiz yapılabilmesi ve bulguların görselleştirilebilmesi gibi birçok nedenle sosyal

ağ teori ve uygulamaları yükselişte olan örgütsel analiz paradigması olarak görülmektedir. Ibarra, Kilduff ve Tsai'ye (2005) göre "Ağ yaklaşımının ayırt edici avantajlarından biri, her zaman nicel, nitel ve grafiksel analizleri bir araya getirme ve bu kaynakları teoriye dayalı araştırma sorularına odaklama yeteneği" olmuştur (s. 368).

Aktörler arasındaki sosyal ilişkiler, etkileşimler ve kaynak akışlarından elde edilen ağ verileri, görüşmeler, odak grupları, arşivler ve anket yöntemleri aracılığıyla toplanabilir (Scott, 2000). Bu veriler daha sonra tanımlayıcı, çıkarımsal ve istatistiksel modelleme dahil olmak üzere büyüyen ve uzmanlaşmış bir dizi nitel ve nicel yaklaşımla analiz edilebilmektedir. Bununla birlikte, diğer teorik ve metodolojik paradigmalardan gibi, çeşitli varsayımlar sosyal ağ teorisini ve bunun sonucunda ortaya çıkan araştırmaları desteklemektedir. Bu varsayımlar şunlardır (Daly, 2012, s.4):

- 1) Bir sosyal ağdaki aktörler bağımsız olmaktan çok birbirine bağımlıdır.
- 2) İlişkiler, kaynakların değişimi veya akışı için kanallar olarak kabul edilir.
- 3) Bir ağın yapısı, bir aktöre ve aktörden gelen kaynaklar üzerinde etkiye sahiptir. Sosyal ağdaki ilişki ve etkileşimler zamanla değişebilir.
- 4) Sosyal ağlar tarafından yakalanan ilişki kalıpları, dinamik gerilimler sunabilir ve bu kalıplarla bireysel ve grup eylemi için fırsatlar ve zorluklar olabilir.

Sosyal Ağların Ölçümü ve Analizi

Sosyal ağlarda aktörler, aktörler arasındaki ilişkiler ve ağın karakteristik yapısı analiz aşamasında önemlidir (Katz vd., 2004). Farklı bilim dallarında kullanılmakta olan SAA'de sıklıkla aktörler arasındaki bağlantı ve etkileşimler üzerine çalışmalar yapılmaktadır (Bürhan vd., 2017). Van Duijn ve Vermunt (2006) SAA'nın tanımlama, görselleştirme ve modelleme ile ağ yapısının ortaya konmasında önemli olduğunu belirtmiştir. Yapısal ve ilişki desenlerinin sosyal yapıdaki bireyleri hangi açıdan ve ne derecede etkilediği SAA'nin temel araştırma konuları arasındadır (Erçetin & Neyişçi, 2016). SAA sayesinde; herhangi bir düğümün ağ içindeki bağlantı ve önem derecesi belirlenebilmektedir (Gürsaka, 2009).

Bu kapsamda SAA'nın temel amacı, aktörler arasındaki sosyal ilişki desenlerini tespit etmek ve yorumlamaktır (De Nooy vd., 2011).

SAA ile ilgili çalışmaların 1930'lu yıllarda ortaya çıktığını ve temelde üç kaynaktan beslendiğini söylemek mümkündür (Fredericks & Durland, 2005; Freeman, 2011; Scott & Carrington, 2011;). Bunlardan ilki Kurt Lewin'in ve diğer Harvard araştırmacıları tarafından geliştirilen matematiksel yaklaşım iken; ikincisi graf kuramı yöntemini kullanan sosyometrik analizlerdir. Üçüncüsü ise Manchester antropologları tarafından köylerdeki topluluk ilişkilerinin sosyal yapısının ortaya çıkarılmasıdır. Bütün bu gelişmeler, 1960'lı ve 1970'li yıllarda Harvard'da bir araya getirilmiş ve çağdaş SAA geliştirilmiştir (Kilduff ve Tsai, 2003).

Sosyal ağ araştırmacılar tarafından farklı yöntemlerle ölçülmektedir. Bu yöntemler arasında öznel yakınlıkla romantik ilişkileri ve algılanan desteği değerlendirmesi (Neyer ve Lang, 2003), sosyal ağ listesi oluşturulması (Hirsch, 1980), bireylerin ilişki içinde oldukları kişilerin belirlenmesi ve listelenmesi (Green, Tigges ve Diaz, 1999), sosyal atom ölçeği (Dökmen, 2005) gibi örnekler verilebilir. Sosyal ağ görselleştirmesinin temeli, kendilerini sosyometrik olarak tanımlayan araştırmacılara uzanmaktadır (Gençer, 2017). Bu araştırmacıların lideri olarak kabul edilen J. L. Moreno, kişiler arası ilişkileri inceleyen yapıyı sosyogram olarak adlandırmıştır (De Nooy vd., 2011; Scott & Carrington, 2011).

SAA yaklaşımı standart istatistiksel yöntemlerle sağlananların ötesinde bir dizi kavram ve analitik vasıta gerektirmektedir (Wasserman & Faust, 1994). Sosyal ağ özelliklerinin istatistiksel olarak ifade edilmesi için gerçekleştirilen çalışmalar, çeşitli disiplinlerden yararlanılarak oluşturulan ortak çalışmaların sonucudur (Seçkin-Codal & Coşkun, 2016). Bu kapsamda SAA'de farklı modeller kullanılabilir. SAA'nde matematiksel ve grafiksel tekniklerin kullanılmasının bir nedeni, ağların kompakt ve sistematik olarak tanımlanmasını temsil etmektir. SAA'da temel olarak "veri elde etme, ön işleme ve bilgiye dönüşüm, kural çıkarımı ve değerlendirme" adımları bulunmaktadır (Bürhan vd., 2017, s. 2).

Komşuluk Matrisinin Oluşturulması

SAA'de en yaygın matris biçimi, veri kümesine yer alan aktörler ve aktörler arasındaki bağları temsil eden elemanların olduğu çok sayıda satır ve sütundan oluşan çok basit bir formdur (Çelik, 2019; Tunalı, 2016). En basit ve en yaygın matris türü ikilidir. Bu durum bilgisayar biliminde ikili sisteme benzemektedir. "1" varlığı ifade ederken hücreye girilen "0" yokluk anlamı taşımaktadır. Sadece ilişkili olduğu belirtmişse bu tek yönlü (indirected, asimetric) ilişkidir. Ayrıca aktörler birbirleriyle ilişkili ise bağlantı çift yönlüdür (directed, simetric) ve yönlü bağlantı olarak adlandırılır (Çelik, 2019). Bu tür bir matris, hemen hemen tüm ağ analizi için başlangıç noktasıdır ve "bitişik matris" olarak adlandırılır. Kural olarak, yönlendirilmiş bir grafikte, bir bağın göndericisi satırdır ve bağın hedefi sütundur (Jamali & Abolhassani, 2006). Şekil 9'da örnek bir komşuluk matrisi yer almaktadır.

Şekil 9

Örnek Bir Komşuluk Matrisi

Aktörler	A	B	C	D	E	F	G
A	0	1	1	0	0	1	1
B	1	0	1	1	1	1	0
C	1	1	0	1	1	1	0
D	1	1	0	0	0	0	0
E	0	1	1	0	0	0	0
F	1	1	0	0	0	0	0
G	1	0	0	0	0	0	0

Veri matrisi oluşturulduktan sonraki adım SAA ölçümleridir. SAA'de ağ yapısı ve bağ gücü olmak üzere iki farklı analiz yaklaşımı yer almakla birlikte her yaklaşım için farklı teknikler bulunmaktadır. Ağın yapısal özellikleri; incelenen ağın bütünsel olarak analiz edilmesine imkan tanıyan ve tüm ağ ilişkilerinin oluşturduğu yapıyı ve özelliklerini içeren analiz yaklaşımıdır. Bağ gücü ise, ağda yer alan her bir aktörün özelliklerini ve bu aktörlerin ağ içindeki konumlarını belirten, ağdaki etki kapasitesi yüksek aktörleri belirleyebilmeye imkan veren analiz yaklaşımıdır (Öztaş & Acar, 2004). SAA'de bu iki yaklaşımın birlikte kullanılması, analiz edilen ağın kapsamlı ve tutarlı bir şekilde değerlendirilmesini sağlamaktadır.

SAA'nın eğitim araştırmalarında istatistiki yöntemlerden farklı yönleri bulunmaktadır.

Bu farklılıklardan bazıları şunlardır (Ushakov & Kukso, 2015, s.871) ;

- İstatistiksel analiz, verileri satırların genel olarak bireyleri (veya olayları, sistemleri ve fenomenleri) ve sütunları nitelikleri listelediği tablolar şekilde sunmaktadır. Böylece, olaylar veya bireyler var olan niteliklerine göre karşılaştırılabilir. SAA, verileri satır ve sütunların tekrarlandığı matris olarak belirtmektedir. Tablodaki her hücre bireyler arasındaki ilişkileri temsil etmektedir.
- Verileri gösterme şekli değerlendirme odağını da değiştirmektedir. SAA gerçekteştiren araştırmacılar genellikle, çalışmadaki bireysel katılımcıların niteliklerini, genel ağdaki konumlarını, etkileşimlerinin yapısını ve bir bütün olarak ağın kendisinin özellikleri kadar dikkate almazlar. Böylece, istatistiksel analiz bireyleri hedeflerken SAA ağ içindeki ilişkilere odaklanmaktadır. "İlişki" kelimesi çok çeşitli unsurlara atıfta bulunabilmektedir. Örneğin, bir araştırmacı eğitim sürecine katılanların kişisel etkileşimlerin türü, profesyonel temasların sıklığı, çatışmalar, güven seviyesi ve analize konu olan diğer birçok durumu inceleyebilir.
- SAA'de verilerin yorumlanması değişiklik gösterir. Örneğin, bir araştırmacı, belirli bir ağda neredeyse tüm katılımcıların birbirini "seçtiğini" ve bunun da yüksek bir etkileşim yoğunluğuna işaret ettiğini belirtebilir. Ya da bir araştırmacı, çalışmadaki katılımcıların tercihlerinin karşılıklılığına dikkat edebilir.
- Çalışmanın sınırlarının tanımlanmasında da farklılıklar bulunmaktadır. Tipik olarak, istatistiksel çalışmalarda örneklem evrenin temsili esas alınarak hesaplanmaktadır. SAA'de ise sınırlar daha doğaldır. Örneklem yerine tüm ilişkilere odaklanılabilir.

Güçlü Bağlar, Zayıf Bağlar ve Yapısal Boşluklar Kuramı

Sosyal ağlar süreç içerisinde güçlü ya da zayıf, yapılarına göre ise dar veya geniş olabilmektedir. Zayıf bağlar bireylerin düşük yoğunluk ve düşük duygusal yakınlık içinde oldukları bağlarken güçlü bağlar yüksek yoğunluk ve yüksek duygusal yakınlık içinde

oldukları bağları ifade etmektedir. Hangi bağların kuvvetli hangi bağların zayıf olduğuna görüşme sıklığı gibi ölçütler kullanılarak işlemsel olarak karar verilebilir (Gürsakar, 2009).

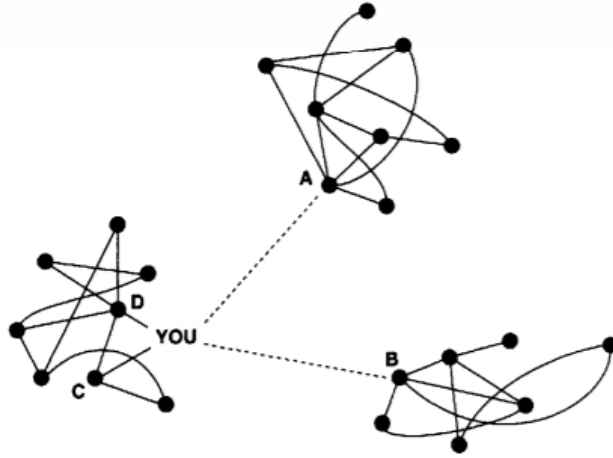
Ağlar, fiziksel yakınlıktan ötesine erişmeye olanak sağlamaktadır. Bu sebeple bir aktörün ağının genişliğiyle bağlantılı” olarak etkileşimde bulunacağı aktör sayısı da genişlemektedir (Rangan, 2000). Bireyler, güçlü bağlar kurmanın zaman ve emek açısından daha fazla çaba gerektirmesi ve zayıf bağların daha zahmetsiz olması sebebiyle çoğunlukla zayıf bağlar kurma eğiliminde olabilmektedir (Granovetter, 1983). Bu zayıf bağlar da dolayısıyla kişinin yakın olduğundan daha fazla sosyal gruba erişimini gerçekleştirebilmektedir (Seibert, Kraimer & Liden, 2001). Düşünce, bilgi ya da yenilikler zayıf bağlar yoluyla güçlü bağlara nazaran daha büyük kitlelere erişebilmekte ve daha geniş sosyal mesafe kat edebilmektedir (Granovetter, 1973, s.1366).

Güçlü bağlar kişiye yardım etmede daha yüksek duyarlılığa sahip olduğu için ulaşılması nispeten elverişlidir (Granovetter, 1983). Uzzi (1996) örgütsel ağları makro düzeyde incelediği çalışmasında yapısal yerleşiklik yaklaşımı doğrultusunda; örgütlere en büyük getiriye sunacak bağların örgütlerin arasındaki “yerleşik bağlar” olarak adlandırılan güçlü bağların olduğunu ifade etmiştir. Güçlü bağların en belirgin özellikleri olan bilgi alışverişi, güven ortamı ve problem çözmede iş birliği neticesinde örgütler ağ sistematigi içerisinde yer alan çeşitli fırsatlara ulaşabilmektedir.

Aktörler arasındaki yapıda genellikle güçlü ve zayıf bağlardan oluşan bütünleşik bir yapı bulunmaktadır. Bu doğrultuda ağın özelliği yerine ağ içerisindeki aktörlerin konumunu ön plana çıkaran “yapısal boşluklar kuramı” ifade edilmiştir. Burt'e (1992, s. 18) göre ağ yapısındaki aktörler arasında bağlantı yer almaması süreci “yapısal boşluk” olarak belirtilmektedir. Örnek bir yapısal boşluklar bağlantısı Şekil 10 'da gösterilmektedir.

Şekil 10

Yapısal Boşluklar ve Zayıf Bağlar



Kaynak: Burt, 1992, s. 27

Üç aktör kümesi bulunan yapıda düz çizgilerle gösterilen güçlü bağlar, aktörleri kümeler içinde birbirine bağlar. Kesik çizgiler, ayrı kümelerdeki oyuncular arasındaki iki zayıf bağı gösterir. Şekil 12'de iki güçlü ve iki zayıf bağlantısı olan bir yapı bulunmakla birlikte ağda üç sınıf yapısal boşluk bulunmaktadır. Bunlar:

- A aktörünün etrafındaki küme ile kendi kümenizdeki herkes arasındaki delikler, örneğin, A ve C aktörleri arasındaki boşluk;
- B aktörünün etrafındaki küme ile kendi kümenizdeki herkes arasındaki delikler,
- A ve B aktörleri arasındaki boşluk.

Sosyal ağ yapısı içerisindeki güçlü bağların bilgiye erişim açısından aktörü sınırlı bir boyutta tuttuğu için erişimi azaltacağından hareketle Burt (1997) örgüt içerisinde bilgiyi edinmede ve yorumlamada belirtilen yapısal boşlukların fayda sağladığını ifade etmektedir. Yapısal boşluklar sayesinde boşluğun her iki tarafında da tamamen farklı bilgi akışlarının gerçekleştiği ve aracılık eylemi sayesinde ağ düzenekleri arasında köprü görevi gören aktörün, aynı anda iki taraftaki bilgi akışına da erişim imkânına sahip olabileceği belirtilmektedir. Bu açıdan düşünüldüğünde aktörün birbirine bağladığı yapısal boşluklar arttıkça farklı ve yeni bilgilere olan erişimi artabilecektir.

Mesleki ve Teknik Eğitim Sistemi

MTE; bireylere gerekli temel yeterliklerin kazandırılması, mesleki becerilerinin geliştirilmesi ve bu alanlarda istihdam edilebilirliklerinin sağlanması için teorik eğitimlerin yanında pratik eğitimlerin de uygulandığı bir süreç olarak ifade edilmektedir (Cice & Balkar, 2020). MTE ayrıca çeşitli sektörlerle birlikte planlama, araştırma, organizasyon ve eş güdüm içerisindeki eğitim-öğretim ile yönetim ve denetim etkinliklerini içermektedir (Altay & Üstün, 2011). MTE genel itibariyle bir mesleğe ait bilgi, beceri ve pratik uygulama yeteneklerinin bireye kazandırılması ve bireyin kişisel, zihinsel, sosyal, duygusal ve ekonomik tüm yönleriyle dengeli biçimde geliştirme sürecini kapsamaktadır (Alkan, Doğan & Sezgin, 2011).

Uluslararası alanyazına bakıldığında MTE alanında kurum ve kuruluşların görüşleri önemli görülmektedir. CEDEFOP (2014) MTE'yi; "insanlara iş gücü piyasasında gerekli olan bilgi, beceri ve yeterlikleri edindirme süreci" olarak belirtmektedir (s.129). ETF (2005) ise "Kişileri istihdam edilebilir kılan becerilere kavuşturmayı amaçlayan eğitim ve öğretimin sağlandığı sistem" olarak tanımlamaktadır (s.190). UNESCO (1996) göre "Genel bilgiye ek olarak, teknolojilerin ve ilgili bilimlerin çalışılmasını ve ekonomik ve sosyal hayattaki çeşitli sektörlerdeki mesleklerle ilgili pratik becerilerin, teknik bilginin, tutumların ve anlayışların kazanılmasını içeren eğitim sürecinin tüm biçimleri ve seviyeleri" olarak ifade edilmektedir (s.3). OECD (2010) de benzer biçimde MTE'yi okul temelli ve iş temelli öğrenme yoluyla çok çeşitli mesleki alanlarda beceri gelişimiyle ilişkilendirmektedir. Genel itibariyle uluslararası kurum ve kuruluşların MTE'ye ilişkin öncelikleri arasında; iş gücü piyasasının ihtiyaçlarının gözetilmesi, okul-kurum-sektör iş birliğinin güçlendirilmesi, öğrencileri ulusal ve uluslararası boyutta çok yönlü gelişimi, arz-talep dengesinin gözetimi gibi hususlar yer almaktadır (MEB, 2014a).

Mesleki ve Teknik Eğitimin Tarihsel Süreci

Tarihsel açıdan değerlendirildiğinde Cumhuriyet öncesi dönemde MTE 12. yy ve 18. yy zaman aralığında geleneksel yaklaşımla esnaf ve sanatkâr yapılanmalarınca gerçekleştirilmiştir. Selçuklularda “Ahilik” adıyla kurulan esnaf ve sanatkâr teşkilatı, Osmanlı İmparatorluğu zamanında da bir süre devam etmiş ve sonrasında “Lonca” ve “Gedik” teşkilatlarına dönüşmüştür (Kılınç, 2016). Bu yapılanmalarda MTE işbaşında gerçekleştirilmiş ve dönemin beşeri ihtiyaçları için etkili bir çözüm olarak sunulmuştur.

MTE alanında çağdaş anlamdaki ilk girişimler 18. yy’da askeri alanda yer almıştır. Meslek öğretimi 1860’lı yıllardan sonra örgün eğitim çatısı altında yer alan meslek ve sanat okullarında sağlanmıştır. 1861 yılında Niş’te, 1864 yılında Rusçuk ve Sofya’da hizmete giren ıslahhanelerde çoğunluğunu kimsesiz çocukların oluşturduğu kunduracılık, terzilik vb. yapabilmeleri için eğitimler sağlanmıştır (Bolat, 2016). Kız öğrencilerin MTE’de geri planda kalmaması amacıyla 1879 yılında İstanbul’da kız sanayi mektepleri faaliyete geçmiştir (MEB, 2018a).

Kurtuluş Savaşından sonraki süreçte yapılan girişimlerin başında ekonomiyi canlandıracak hedeflerin belirlenmesi gelmiştir. Ulusal ekonomiyi geliştirmede eğitimin işlevi düşünülerek zamanın eğitim alanında öne çıkan isimlerinden olan John Dewey, Alfred Kühne ve Omer Buyse Türkiye’ye davet edilmiştir. Ziyaretler sonucunda hazırlanan raporlarda ulusal ekonomiye katkı sağlayabilecek insan gücünün yetiştirilmesi ihtiyacı belirtilerek ortaöğretim ve üniversite düzeyinde MTE programları açılması tavsiye edilmiştir (Sezgin, 1983).

Cumhuriyet döneminde MTE’nin kamusal olarak gelişimi, 1927 tarihli 1052 sayılı Meslek Mektepleri Hakkındaki Yasa ile MEB’in görev ve hizmet alanı kapsamına alınmıştır. Bu kanun ile MTE okullarının; program, donatım, araç - gereç, öğretmen yetiştirme ve istihdam sağlama görevi MEB’e verilmiştir. 1931 yılında 1867 sayılı Sanat ve Yatılı Mekteplerinin İdaresi Hakkında Kanun’la iller dokuz bölgeye ayrılarak ve her bölgede bütçesi ve yönetimi bölgede yer alan iller tarafından sağlanmak suretiyle birer sanat okulu

faaliyete açılmıştır. Bunun neticesinde sanat okulları “Bölge Sanat Okulları” halini almıştır (Yıldırım & Şahin, 2015).

Mesleki eğitim sağlayan okulların gelişimi ve yaygınlaşması neticesinde 1933 yılında 2287 sayılı Kanun neticesinde Mesleki ve Teknik Tedrisat Umum Müdürlüğü kurulmuştur. 1941 yılında ise Mesleki ve Teknik Tedrisat Umum Müdürlüğü yerine Mesleki ve Teknik Öğretim (MTÖ) Müsteşarlığı yapılanmasına geçilmiştir. MTÖ Müsteşarlığı, 1960 yılında Erkek Teknik Öğretim, Kız Teknik Öğretim ve Ticaret Öğretimi Genel Müdürlükleri olarak teşkilat yapısı düzenlenmiştir (MEB, 2014a). 1992 yılında yayımlanan 3797 sayılı Kanun ile Erkek Teknik Öğretim, Kız Teknik Öğretim ve Ticaret ve Turizm Öğretimi Genel Müdürlükleri olarak belirlenmiştir. Ayrıca Eğitimi Araştırma ve Geliştirme, Sağlık İşleri ve Çıracılık, Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirme ve Yaygınlaştırma Dairesi Başkanlıkları olarak da teşkilatta farklı birimler MTE yönetiminde söz sahibi edilmiştir. 2011 yılında ise yayımlanan mülga 652 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile MEB’de MTE’nin yönetiminden sorumlu olan bu farklı birimler “Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü (MTEGM)” olarak bir yönetim çatısı altında düzenlenmiştir. Yaygın MTE boyutunda ise açıköğretim kurumları “Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü” içerisinde yapılandırılmıştır (MTEGM, 2014a).

Mesleki ve Teknik Eğitimin Amacı

Kişilerin ilgi, yetenek ve mizaçlarına uygun şekilde öğrenme yaklaşımlarının sağlandığı, iş ahlakı ve meslek etiğini merkeze alan, istihdama katkı sağlayan, iktisadi ve sosyal sektörlerin gereksinimlerine göre değişebilen, paydaşlarıyla sürekli bir etkileşim ve iş birliği içerisinde olan bir MTE sistemi hedeflenmektedir (MEB, 2018a). Ayrıca öğrencilerin mezun olma sürecinde iyi birer vatandaş olarak yetiştirilmesinin yanında genel bir kültür eğitimi ve bunun yanı sıra üst öğrenim ve iş hayatına geçişleri de hedeflenmektedir (MEB, 2014a).

Sosyo ekonomik kalkınmaya hız kazandırmak söz konusu aktif üretim faktörlerinin birikiminin sağlanması ile mümkündür. Bu birikimin sağlanmasının yollarının eğitimle

kesiştiği; örgün eğitim, işbaşında eğitim, yaygın eğitim gibi MTE faaliyetlerinin bu amaca ulaşmada en önemli yollar olduğu ifade edilebilir. MTE ile ilgili yapılan tanımlarda meslek alanlarının gerektirdiği bilgi, beceri ve tutumları bireylere kazandırmak olarak ele alınan amaçlar söz konusu birikimin eğitim eliyle sağlanması noktasına vurgu yapılmaktadır. Bu kapsamda MTE toplumsal açıdan; bireylerin sürdürülebilir kalkınma ve ekonomik refahını destekleyici yönde iş gücüne aktif katılımını belirtirken bireysel açıdan; zihinsel, duygusal, ekonomik ve sosyal gelişimini sağlayabilmek için bireyin ihtiyaç duyduğu bilgi, beceri ve tutumları kazanması yoluyla toplumsal hayatta yer alabilmelerini sağlayan tüm faaliyetleri içermektedir (Alkan, Doğan & Sezgin; 2001)

Mesleki ve Teknik Eğitimin Temel Özellikleri

MTE'nin genel akademik eğitimden farklı boyutları da içerdii kabul edilmektedir. (UNESCO, 2001). Akademik eğitim öğrencinin bilişsel düzeyde düşünme becerilerini geliştirirken, MTE el becerisi ve sistematik problem çözme becerilerinin geliştirmesine daha fazla imkan tanımaktadır (Educational International, 2009).

MTE sistemi; içerik, yöntem, yönetim ve uygulama biçimlerinin farklılığı nedeniyle kendine has bir yapı ve özellikleri içermektedir. İktisadi misyonu sebebiyle kişinin bilgi, beceri ve uygulama yeteneklerini geliştirme gibi çok boyutlu özelliklerini bünyesinde barındırmaktadır (ETF, 2005; Ünlüeser, 2007). Bununla birlikte MTE, sadece ekonomik açıdan düşünölebilecek bir süreçten ziyade, sosyo - kültürel boyutları ile lokal ve global özellikler içeren bir sistem olarak tasarlanmalıdır. Bu açıdan bakıldığında ulusal ve global özellikler taşıması gereken, teknolojik gelişmelere açık ve toplumsal normlara uygun çok boyutlu bileşenleri içerecek biçimde düzenlenmesi gerekmektedir.

MTE okul ve kurumları; MTE alanlarında diplomaya sağlayan ortaöğretim kurumları ve MTE faaliyetleri gerçekteştiren yükseköğretim düzeyindeki okullar ile belge ve sertifika programlarının uygulandığı farklı tür ve derecelerdeki örgün ve yaygın eğitim-öğretim kurumlarını kapsamaktadır (Resmî Gazete, 1986). MTE'de okul türü, alan ve dallara göre farklılıklar bulunmaktadır. Örgün eğitim boyutunda; meslekî ve teknik Anadolu liseleri

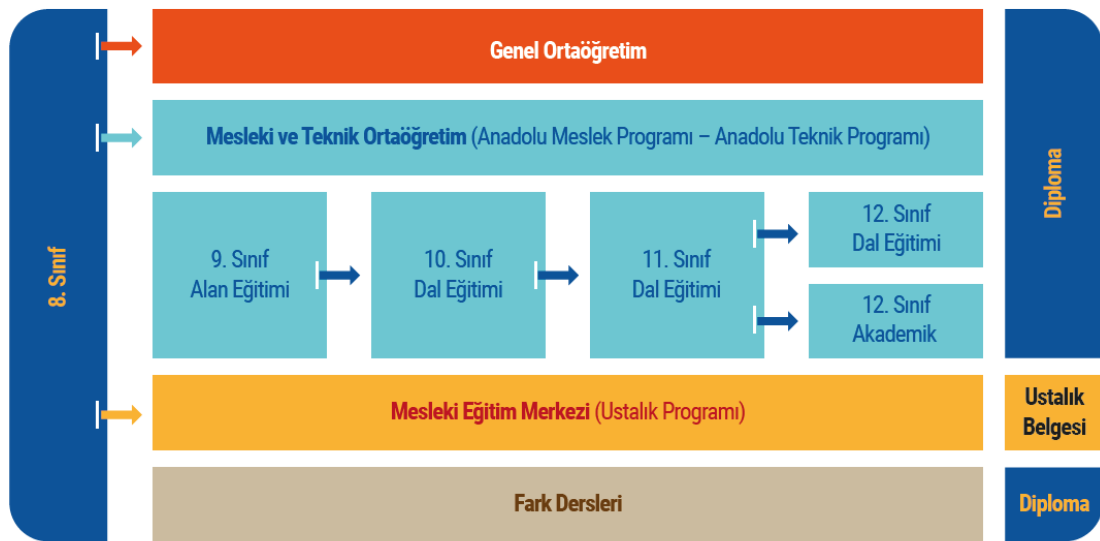
(MTAL), çok programlı Anadolu liseleri (ÇPL) ve meslekî eğitim merkezleri yer almaktadır. Yaygın eğitim boyutunda ise meslekî açık öğretim liseleri bulunmaktadır. Örgün boyutta okullara ilişkin genel bilgiler şunlardır:

- MTAL'de 47 alan ve 105 dal programında Anadolu Meslek Programı (AMP) ve Anadolu Teknik Programı (ATP) programları uygulanabilmektedir.
- ÇPL; genel, imam hatip ve MTÖ programlarını bir yönetim çatısı altında içeren ortaöğretim kurumlarıdır.
- Meslekî Eğitim Merkezleri; eski tabiriyle çıraklık eğitimini kapsayan bu okul kalfalık ve ustalık eğitimi ile MTE kurs programlarının uygulandığı eğitim kurumlarıdır (MEB, 2018a). Bu merkezlerde 34 alan ve 184 dalda eğitim öğretim faaliyetleri yer almaktadır. 11. sınıf öğrencilerine yıl sonunda kalfalık ve 12. sınıf öğrencilerine okul bitiminde ustalık belgesi verilmektedir.

Eğitim yapısı okul türüne göre çeşitlilik arz etmektedir. Şekil 11'de bu süreç yer almaktadır.

Şekil 11

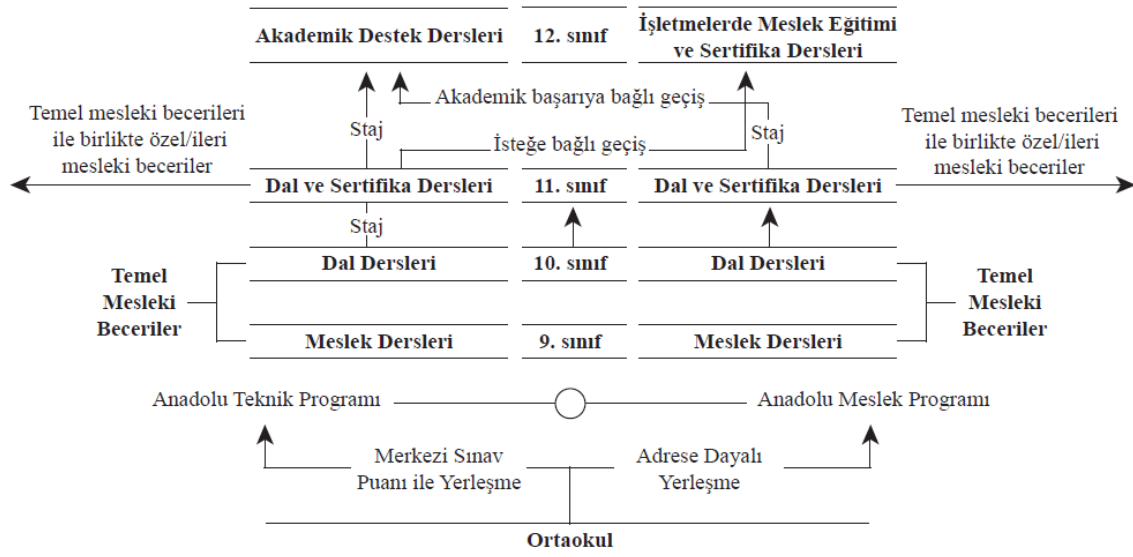
Mesleki ve Teknik Eğitim Okul Yapısı



MTE programları; Avrupa ve Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi, uluslararası eğitim ve gelişmeler, iş dünyasında ve meslek tanımlarında meydana gelen değişimler, ulusal ve uluslararası meslek standartları, ulusal yeterlilikler, iş gücü piyasası gereklilikleri, ulusal ve uluslararası sınıflandırmalar doğrultusunda ilgili kurum ve kuruluşların, yükseköğretim ve ilgili sektör paydaşlarının destek ve katkıları ile hazırlanarak sayılan unsurlarda meydana gelen değişimler neticesinde güncellenmektedir. Yapılan son değişiklikler ile birlikte yeni program yapısı Şekil 12'de gösterilmiştir.

Şekil 12

Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Program Modeli



Kaynak: Canbal vd., 2020, s.9

MTE'de önemli bir boyutu işletmelerde mesleki eğitim ve staj oluşturmaktadır. AMP öğrencileri 12. sınıfta haftada üç gün; meslekî eğitim merkezi programı öğrencileri ise 9. sınıftan itibaren haftada dört veya beş gün işletmelerde beceri eğitimi görmektedir. ATP bünyesinde yer alan staj ise öğrencilerin meslekî bilgi, beceri, tutum ve davranışlarını geliştirmelerini ve iş dünyasına uyumlarını, gerçek üretim ve hizmet ortamında yetişmelerini ve sektörle uyumlu tesis, araç-gereçleri tanımalarına katkı sağlamak için 40 iş gününü kapsayan işletmelerdeki uygulama boyutudur.

MTAL'den mezun olan öğrenciler, teknisyen unvanı yazan diplomaları ile birlikte iş yeri açabilme belgesi, Europass Sertifika Eki ve ECVET referans alınarak oluşturulan mesleki kredi transfer sistemi (MKTS) kapsamındaki belgeleri almaya hak kazanmaktadır.

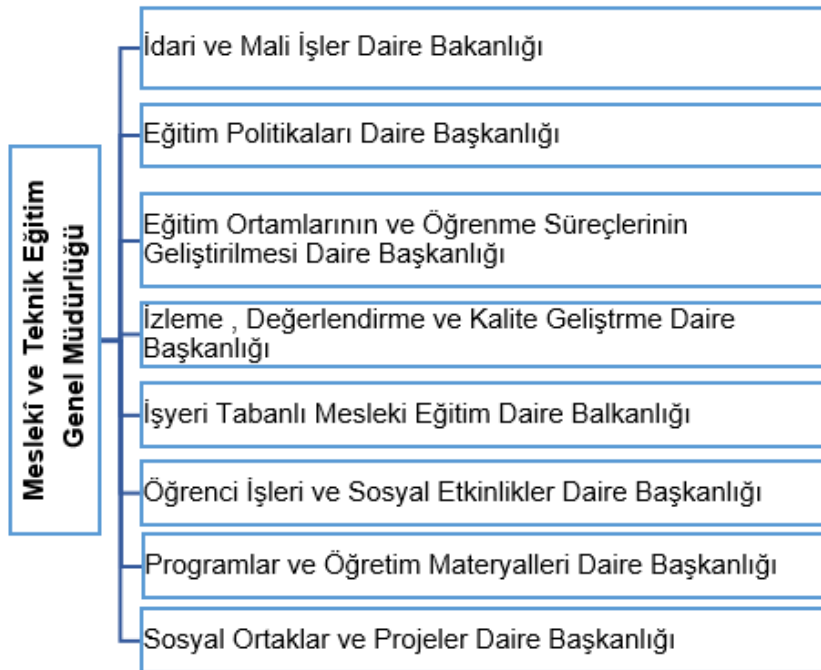
Mesleki ve Teknik Eğitimin Yönetim Yapısı

MTE'nin başlıca yasal alt yapısını; 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu, 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu, 5544 sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 1 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği (OKY) ve MTEGM İç Hizmet Yönergesi oluşturmaktadır.

MTEGM MEB'in hizmet birimlerinden birisi olarak merkezi düzeyde MTE'nin planlanması ve yürütülmesinden sorumludur. Genel Müdürlük görev ve sorumluluklarını Daire Başkanlıkları (DB) aracılığıyla yerine getirmektedir. Bu kapsamda işleyiş ve görevlere göre farklı hizmet birimlerine ayrılmıştır. Şekil 13'te bu süreç yer almaktadır.

Şekil 13

Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü Daire Başkanlıkları Yapısı

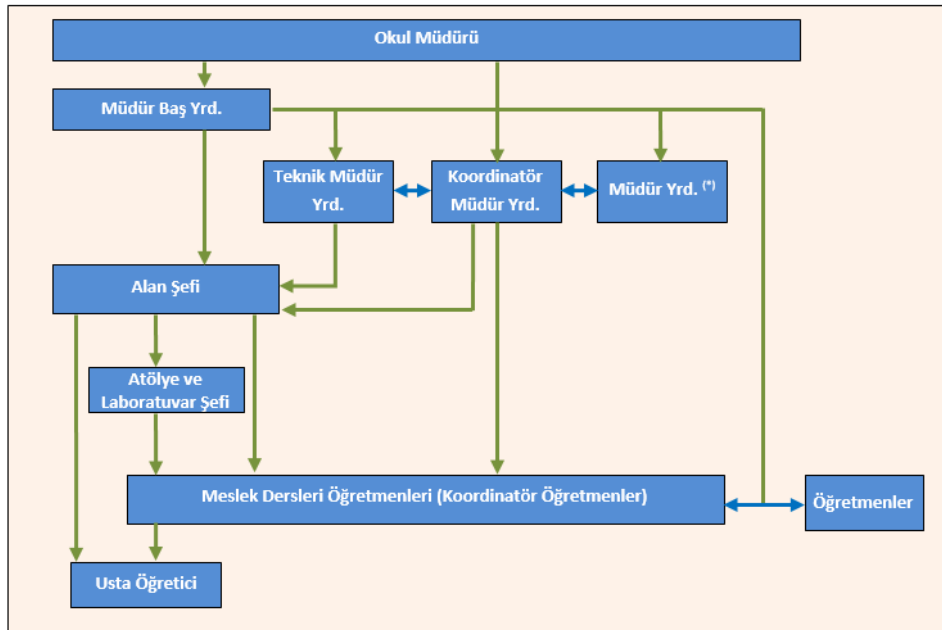


Taşra teşkilatında ise il ve ilçelerde MTE okul ve kurumları ile ilgili iş ve işlemler MEM'ler aracılığı ile yürütülmektedir. İl ve ilçe MEM'lerde MTE'den sorumlu şube müdürlükleri bulunmaktadır.

OKY'ye bakıldığında yöneticilerin görevleri arasında öğretmenlere, öğrencilere, velilere ve çevreye eğitim ve öğretimde liderlik yapması yer almaktadır. Ayrıca verimliliğin artırılması, ekip ruhunun oluşturulması, okulun çevreyle bütünleşmesi ve kurum kültürünün geliştirilmesine yönelik çalışmalar yapılması ve bu sayede okulun gelişim ve değişime sevk etmek görevleri de okul yöneticisinden beklenmektedir. Okul yöneticileri bilimsel ve teknolojik gelişmeler doğrultusunda verimlilik ve saydamlık ilkeleri ekseninde okulu sürekli yenileyip geliştirme ile zaman ve var olan tüm imkânları okulun amaçlarını gerçekleştirmek için kullanmakla yükümlendirilmiştir (Resmî Gazete, 07.09.2013). Okullardaki araştırma, planlama, rehberlik, örgütlenme, izleme, denetim ve değerlendirme, iletişim ve yönetim görevleri okul yönetimi tarafından yerine getirilmektedir. Şekil 14'de mesleki ve teknik ortaöğretim okul müdürlüğü yönetim yapısı yer almaktadır.

Şekil 14

Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Okul Müdürlüğü Yönetim Yapısı



Not: (*) İlgili yönetmelikteki koşullara göre farklı sayıda müdür yardımcısı kadrosu ihdas edilebilir.

Müdür başyardımcısı ve koordinatör müdür yardımcısı okul müdürüne doğrudan bağlı kişilerdir. Hiyerarşide teknik müdür yardımcısı ve diğer müdür yardımcıları, müdür başyardımcısının astlarıdır ve koordineli bir şekilde işleri yürütmektedirler. Pansiyonlarda görev alan belletici öğretmenler pansiyon müdür yardımcısına bağlıdır.

Alan - bölüm şefleri müdür başyardımcısına ve teknik müdür yardımcısına; atölye ve laboratuvar şefleri, usta öğretici ve uzmanlar alan/bölüm şefine; meslek dersleri öğretmenleri alan bölüm şefi ile birlikte koordinatör müdür yardımcısına; kültür dersi öğretmenleri ise müdür başyardımcısına bağlıdır. Mesleki eğitim merkezleri ve ÇPL'lerdeki yönetim yapısı da MTAL'lerde olduğu gibidir.

Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumları arasında özel proje ve program uygulayan okullar da yer almaktadır. Bu okullar için özel yönetim uygulamaları bulunmaktadır. Millî Eğitim Bakanlığı Özel Program ve Proje Uygulayan Eğitim Kurumları Yönetmeliği çerçevesinde yönetici ve öğretmen görevlendirilmesi yapılmaktadır (Resmî Gazete, 01.09.2016). Ayrıca protokol kapsamındaki okullarda da ilgili paydaşlarca oluşturulan yönetim modelleri bulunmaktadır. İlgili sektörle yapılan protokoller kapsamında Türkiye genelinde proje okulu statüsündeki yaklaşık 375 okulda eğitim-öğretim sağlanmaktadır. Bu okullarda Protokol Danışma Kurulu ve Protokol Yönetim Kurulu vasıtasıyla yönetim işleyişi yer almakla birlikte protokolün yapısına göre MTEGM'den ilgili bir daire başkanı, ilgili sektör temsilcisi, il MEM temsilcileri yer almaktadır.

Mesleki ve Teknik Eğitimde Paydaş İlişkileri

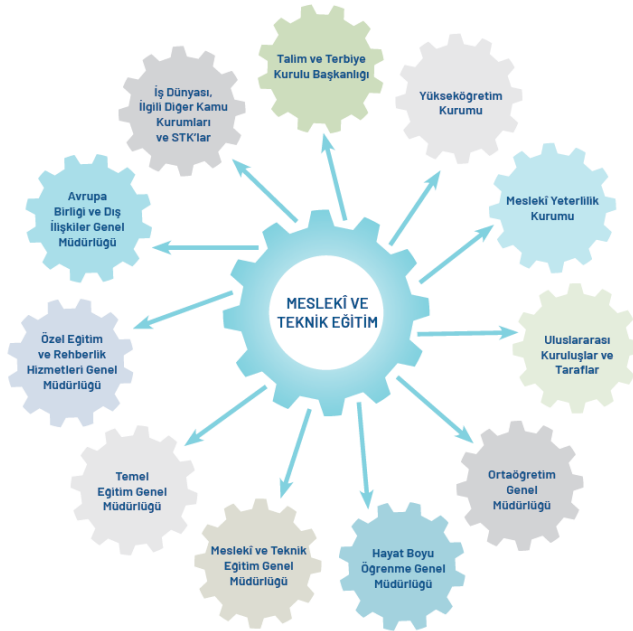
Küreselleşme neticesinde örgütlerin etkileşimde buldukları paydaşların faaliyet alanları da çeşitlendiğinden işbirliklerinin gerçekleştirilmesi bir gereklilik olarak ortaya çıkmaktadır (Koç, 2018). Paydaşlar, işletmenin amacından etkilenen veya bu amacı etkileyen kişi ve gruplar olarak nitelendirilmektedir (Davies, 2003; Freeman,1984). Daha genel bir ifadeyle paydaşlar; örgüt, kurum ya da kuruluşları doğrudan ya da dolaylı olarak etkileyen veya etkileme potansiyeli olan ve ayrıca örgüt, kurum veya işletmelerin faaliyet,

politika ve kararlarından doğrudan veya dolaylı etkilenen birey, grup, topluluk ve toplum olarak belirtilmektedir (Bakoğlu, 2010).

Paydaş tanımlamalarında belirtildiği gibi paydaşlar örgütün varlığı için gerekli olmakla birlikte ve örgütü etkileme gücü ile de önem kazanmaktadır. Eğitim sistemlerini etkileyen iç ve dış paydaşlar olmakla birlikte MTE sistemi dış paydaşlara en duyarlı eğitim türü olarak nitelendirilmektedir (Özer, 2018). Bu sebeple farklı kurum ve kuruluşlar MTE sürecinde yer almaktadır. Bu noktada paydaşların üç gruba ayrıldığı düşünülmektedir. Kamu, özel ve STK oluşturduğu bu paydaş üçgeni vasıtasıyla yönetim süreci çok boyutlu bir yapıya doğru gitmektedir (CEDEFOP, 2011; MEB, 2016). Okul yönetimine ilişkin sorumluluklar merkezi yönetimler tarafından icra edilmekle birlikte, yerel yönetimler, özel sektör ve STK'lar kayda değer bir etkileşim içerisine girmeye başlamaktadır. Bu paydaşların başlıcaları Şekil 15'te gösterilmektedir.

Şekil 15

Mesleki ve Teknik Eğitimin Başlıca Paydaşları



Kaynak: MEB, 2016, s.26

MTE'nin paydaşlarıyla olan iş birliği sürecinin; iş gücü piyasası ve sektörün gereksinimlerine uygun şekilde planlanmasının ve uygulanmasının önemi çeşitli politika

belgelerinde belirtilmektedir (KB, 2013; MEB, 2016; 2018b; Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı, 2019). MTE'de katılımcı anlayış güçlendiği ve çeşitli strateji belgeleri ve eylem planlarında bu anlayışın yer aldığını görmek mümkündür (Özer, 2018; TASAM, 2013).

Eğitim-öğretim sürecindeki alana ilişkin ilgili sektör ile program çalışmaları, burs, staj, işletmede beceri eğitimi, öğretmen eğitimi ve ortak yönetim gibi kapsamlı iş birliği çalışmaları gerçekleştirilmektedir (Özer, 2018, 2019, 2020a, 2020b; Özer ve Suna, 2019, 2020). 2021 yılı itibariyle 211 kurum ve kuruluş ile yürütülmekte olan 191 mesleki eğitim iş birliği protokolü bulunmaktadır. Bu protokoller kapsamında gerçekleştirilen çalışmalar; öğrencilere burs verilmesi, okul açılması, alan ve dal açılması, atölye ve donatım desteği, temrinlik malzeme desteği, öğrencilere işletmelerde beceri eğitimi ve staj uygulamaları ile öğretmenlere iş başında ve hizmet içi eğitim verilmesi faaliyetleridir.

Okul kültürünün ve projelerin okulda eğitim öğretim faaliyetlerinde uygun bir ortamın sağlanması ve belli bir düzenin hayata geçirilmesi adına önemi bulunmaktadır (Balıkçı ve Kılıç, 2019). Bu kapsamda gerçekleştirilen projeler ile de farklı paydaşlarla etkileşim kurulmaktadır. Hem bakanlık düzeyinde hem de okullar düzeyinde çalışmalar yürütülmektedir. MTE'nin geliştirilmesi için günümüze kadar çeşitli proje ve programlar yürütülmüştür. Bu önemli projelerin başında Okul-Sanayi Ortaklaşa Eğitim, Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirme, Lise Mezunlarına Meslek Edindirme, Okul-Sanayi Eğitim Programları, MTE'nin Modernizasyonu, Mesleki Eğitim ve Öğretim Sistemini Güçlendirme, Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri Beceri'10, Türkiye'de MTE'nin Kalitesinin Geliştirilmesi, Mesleki Becerilerin Geliştirilmesi ve Türkiye'de Hayat Boyu Öğrenmenin Geliştirilmesi projeleri ön planda yer almaktadır.

1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinde belirtildiği üzere MEB "Eğitim ve öğretim alanında ülkemizle dil, tarih veya kültür birliği bulunan ülke ve topluluklar ile diğer ülkelerle iş birliğine yönelik işleri yürütmek" görevini Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü aracılığıyla yürütmektedir. Bu sebeple, eğitim

ile ilgili çeşitli ülkelerden gelen talepler söz konusu genel müdürlüğün koordinasyonunda gerçekleştirilmektedir.

Mevzuatta okulların kendi içinde ve diğer kurumlarla iş birliği içinde çalışmasına yönelik çeşitli hükümler bulunmaktadır. Örneğin MEB Eğitim Bölgeleri Yönergesi gereği okullar aynı eğitim bölgesi içinde yer alan okul ve kurumlarla iş birliği sağlamak durumundadır (MEB, 2017). İlgili yönergede bu husus şu şekilde belirtilmektedir:

İnsan kaynağının, eğitim kurumlarının ve sosyal tesislerin fizikî kapasitesi ile eğitim araç ve gerecinin eğitim kurumu ayrımı yapılmaksızın bir program çerçevesinde etkili, verimli ve ortak kullanımı sağlanır. Ancak özel öğretim kurumları; bina, sosyal tesis ile eğitim araç ve gereçlerin ortak kullanımı hususunda isteğe bağlı hareket ederler. (m. 5/a)

maddesi yer almaktadır. Ayrıca, yöneticilerinin görevlerini tanımlayan çeşitli metinlerde genellikle son hüküm “ Diğer bakanlık ve kuruluşlarla iş birliği yapar...” biçiminde kapsayıcı bir madde ile yöneticilerin önceki sıralanan görev, yetki ve sorumluluklarına ek olarak diğer kurum ve kuruluşlarla iş birliği yapma sorumluluğu verilmektedir. Dolayısıyla iş birliği eğitim kurumları için aynı zamanda mevzuatın da getirdiği bir zorunluluktur. OKY’de okulların öğretim programları, öğretmenlerin hizmetiçi eğitimi, eğitim ortamları, üretim, seminer ve projeler gibi çalışma alanlarında sürekli iyileştirme ve gelişimin sağlanabilmesi için yükseköğretim kurumları, il müdürlükleri, belediyeler, işletmeler, STK’lar, spor kulüpleri ile diğer resmî ve özel kurum veya kuruluşlarla iş birliği yapılarak her türlü araç-gereç, öğretim elemanı ve diğer imkânlardan yararlanılması hususu yer almaktadır. Bunun için ilgili kurum, kuruluş ve diğer paydaşlarla protokol düzenlenebileceği belirtilmektedir (m. 212).

İlgili Araştırmalar

Bu kısımda, araştırma konusu ile bağlantılı olan araştırmalara yer verilmiştir. Bu çalışmalara ulusal ve uluslararası tez ve araştırma veri tabanları aracılığıyla ulaşılmıştır. Bu

araştırmaların seçiminde eğitim bilimi ve yönetim süreçleri ile ilgili olma lt göz önüne alınmıştır. Bu kapsamda global liderlik, eğitim yönetimi ve sosyal ağlar anahtar kelimeleri referans alınmıştır. Elde edilen çalışmalar tarih sıralaması göz önünde bulundularak belirtilmiştir.

Global Liderliğe İlişkin Yurt İçinde Gerçekleştirilen alışmalar

akmaklı (2011) tarafından gerçekleştirilen “Global liderlik ve davranışsal göstergeleri üzerine bir çalışma: bir kamu kurumu rneği” çalışmasında belirlenen bir kamusal örgütteki yöneticilerin global liderlik davranışlarını gerçekleştirme düzeyleri belirlenmiştir. Bu kapsamda 112 kişiye Erçetin vd. (2011) tarafından geliştirilen “ok Boyutlu Global Liderlik leği” uygulanmıştır. Araştırma sonucuna göre vizyon sahibi olmak, sosyal ağların yönetimi, yerel okuryazarlık alt boyutlarında yöneticilerin davranış gösterme düzeyleri düşük iken küresel okuryazarlık alt boyutunda çok düşük olduğu ifade edilmiştir. Cinsiyet, yetişilen yerleşim yeri, yaş ve eğitim değişkenleri açısından ise global liderlik ve alt boyutlarına ilişkin algılarda farklılıklar yer almaktadır. Bu farklılıklara bakıldığında; global liderliğe ilişkin genel algıların kadınlar için “düşük” erkekler için “orta” düzeyde olduğudur. Global liderliğe ilişkin algılar 26-35 yaş grubu için “orta” iken; diğer yaş grupları için “düşük”tir. Eğitim düzeyi yükseldikçe yöneticiler global liderlik ve alt boyutlarına ilişkin daha düşük algı sergilemişlerdir.

Gök (2014) tarafından gerçekleştirilen “niversite yöneticilerinin global liderlik ve uygulamalarına ilişkin görüşleri” çalışmasında üniversitede görev yapan yöneticilerinin global liderlik ve buna ilişkin uygulamalara yönelik görüşleri analiz edilmiştir. Araştırmada, belirlenen bir kamu örgütünde yöneticilerle görüşmeler yapılmıştır. Bu görüşmelerin ardından nitel analiz gerçekleştirilmiştir. Çalışma sonucuna göre niversite yöneticilerinin, global liderliğe ilişkin kavramsal bilgilerinin yeterince ve istenilen düzeye ulaşmadığı, ama bununla birlikte faaliyetlerinde küresel ve yerel ögeleri bir arada düşünmeye çalıştıkları ifade edilmiştir.

Erçetin vd. (2017) tarafından gerçekleştirilen “Glocal leadership behaviors of managers working in private institutions” çalışmasında Çok Boyutlu Glokal Liderlik Ölçeği kullanılarak özel sektör yöneticilerinin küresel liderlik davranışlarını yerine getirme konusundaki algıları ortaya çıkarılarak cinsiyet, yaş, kıdem ve eğitim düzeyi değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık olup olmadığını araştırılmıştır. Araştırma, özel kurumlarda çalışan 378 yöneticiye uygulanmıştır. Bulgulara göre yöneticiler, glokal liderlik davranışlarını ve boyutlarını orta düzeyde karşıladıklarını düşünmektedirler. Cinsiyet, yaş, kıdem ve eğitim düzeyi değişkenleri için anlamlı farklılıklar vardır. Bu farklılıklar; Yerel okuryazarlık, algıların cinsiyete göre farklılık gösterdiği tek boyuttur. Erkek yöneticiler, kadın yöneticilere göre yerel özellikleri daha fazla dikkate aldıklarını algılamaktadır. 26-35 yaş grubundaki yöneticiler, daha ileri yaş grubundaki yöneticilere kıyasla vizyon sahibi olma konusunda daha düşük düzeydedir. Küresel liderlik algıları kıdeme göre değişmektedir. 0-10 yıl kıdemi olanların vizyon sahibi olma, sosyal ağları yönetme ve küresel okuryazarlık boyutlarındaki algılarda 11-20 ve 21-30 yıl kıdeme sahip olanlara göre anlamlı farklılık bulunmuştur.

Akbaşı, Erçetin ve Yüce (2019) tarafından gerçekleştirilen “İlkokul Öğretmenlerinin Glokal Liderlik Davranışlarını Gösterme Düzeyleri” adlı çalışmada glokal liderlik davranışları düzeyini demografik özelliklere (yaş, cinsiyet, kıdem, eğitim seviyesi) göre farklılaşmaya uğrayıp uğramadığı belirlenmiştir. Araştırmanın çalışma grubunu Ankara ili Sincan ilçesinde bir ilkokulda görevli 51 öğretmen oluşturmaktadır. Çalışma sonucuna göre ilkokul öğretmenlerinin glokal liderlik davranışlarını gösterme düzeyleri “ara sıra” bulunmuş, glokal liderlik davranışlarının farklılaşma durumu değerlendirildiğinde de yaş, cinsiyet, kıdem ve eğitim seviyesi değişkenlerinin hiçbirinde anlamlı bir farklılık gerçekleşmediği belirtilmiştir.

Glokal Liderliğe İlişkin Yurt Dışında Gerçekleştirilen Çalışmalar

Martins ve Álvarez-Rivadulla (2007) tarafından yapılan “Towards Glocal Leadership: Taking up the Challenge of New Local Governance in Europe?” adlı çalışmada yerel siyasi liderliğin kentsel uluslararasılaşmayı şekillendirme biçimlerine odaklanılmıştır. Siyasi

liderlerin yerel oyuncularla paydaşları teşvik etmede eşzamanlı olarak yoğun bir şekilde yerel süreçlere başvurduğu ve ve kaynak elde etmek için yurtdışına çıkarken yoğun bir şekilde küresel hale geldiği belirtilmektedir. Bu sebeple liderlerin büyük kentsel projeleri uygulamak için politik, bilişsel veya finansal olarak global lider halini aldığı belirtilmiştir. Neden bazı şehirler uluslararası bir strateji yürütmeyi başardılar ve diğerleri başaramadılar mı? ve neden başarılı olanlar farklı yollar seçti? soruları Madrid, Roma ve Budapeşte örnekleri üzerinden açıklanmaya çalışılmıştır. Çalışma sonucunda belediye başkanlarının şehir stratejisinin uluslararası sahnede hem teşvik edilmesinde hem de şekillendirilmesinde önemli bir rol oynadığı belirtilmiştir. Ayrıca yereldeki paydaşların lideri ikna ve teşvik etmede önemli olduğu görüşü paylaşılmıştır.

Higgs ve Rowland (2009) tarafından yürütülen “Change leadership: Case study of a global energy company” adlı çalışmada değişim yönetimi ve liderlik davranışlarına ilişkin örgüt düzeyinde bir örnek olay incelemesi gerçekleştirilmiştir. Çalışma verileri farklı alanlardan ve coğrafi konumlardan seçilen liderlerle gerçekleştirilen mülakatlar, dokümanlar, ikincil veriler (kuruluşun çalışan memnuniyet ve tutum anketleri sonuçları) ve uygulamanın başarısına ilişkin panel değerlendirmesi sonuçlarından oluşmaktadır. Çalışmada liderlerin değişimi global ve yerel süreçler dengesinde nasıl sağlanabileceği belirtilmiştir. Çalışma sonucunda değişim yönetimi, liderlik stili ve global-yerel dengesi ön plana çıkmıştır. Global liderlerin rolünün; örgüt kapasitelerini geliştirmeleri, global kapsama hakim olmaları ve yerel duyarlılığı göz önünde bulundurmaları olarak ifade edilmiştir.

Brooks ve Normore (2010) tarafından gerçekleştirilen çalışmada yerel ve küresel güçlerin anlamlı bir entegrasyonu olan globalizasyon kavramının eğitim liderlerinin pedagojilerini ve uygulamalarını biçimlendirmesine ve geliştirmesine nasıl yardımcı olabileceği irdelenmiştir. Çağdaş eğitim liderlerinin global okuryazarlığa ilişkin dokuz bilgi alanında gelişim sağlaması gerektiğini belirtilmiştir. Bu alanlar: siyasal okuryazarlık, ekonomi okuryazarlığı, kültür okuryazarlığı, ahlak okuryazarlığı, pedagojik okuryazarlık, bilgi okuryazarlığı, örgütsel okuryazarlık, manevi ve din okuryazarlığı ile zamansal

okuryazarlıktır. Ayrıca, bu okuryazarlık alanları açıklanarak her birinin dinamik ve birbirine bağlı olduğunu ve eğitim liderlerinin ayırık faaliyetlerinden etkilendiğini ifade edilmiştir. Araştırmada eğitim liderlerinin yeni beceriler geliştirmesinin yerel ve küresel güçlerin giderek daha karmaşık bir şekilde birbirine bağlanma biçimine ilişkin anlayışlarını genişletmeleri ile bağlantılı olduğu ifade edilmiştir.

Sosyal Ağ İle İlgili Yurt İçinde Gerçekleştirilen Çalışmalar

Uğurlu (2013) tarafından gerçekleştirilen “Eğitim Örgütlerinin Örgütsel Ağbağ Düzeneğindeki Konumunun İşbirliği Düzeylerine Etkisi” adlı çalışmada Sinop il merkezinde yer alan kamu eğitim kurumlarında görev yapan yöneticilerin örgütler arası iş birliği düzeylerine ilişkin görüşlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışmada nicel, nitel ve SAA’yi içeren karma yaklaşım esas alınmıştır. Araştırmada 36 okul yöneticisi ile görüşme sağlanarak iş birliği düzeyleri ölçeği uygulandığı ve elde edilen verilere ilişkin yoğunluk, yapısal boşluk ve merkezilik dereceleri hesaplanarak ve ağ haritalarının oluşturulduğu belirtilmiştir. Araştırma bulguları; il merkezindeki eğitim örgütlerinin kendi içinde sıkı, dışarıya karşı kapalı bir yapı sergilediğini ve en fazla iş birliği potansiyeli taşıyan konuların bilgi ve maddi kaynak paylaşımı ile yöneticilerle görüş alışverişi olduğu belirtilmiştir. Sonuç olarak ağdaki örgütlerin ve aktörün (merkezilik, etkinlik düzeyi ve arasındalık durumu) konumlarına göre iş birliği konuları ve düzeyleri arasında anlamlı farklılaşmalar bulunduğu ve Ağbağ içerisindeki konumun örgütlerin iş birliği düzeyleri hakkında etkisinin bulunduğu belirtilmiştir.

Neyişci (2015) tarafından gerçekleştirilen “Sosyal Ağ Etkileşiminin Örgütsel Zekâ Düzeyine Etkisi” adlı çalışmada örgütsel zekânın sosyal ağ ile nasıl bağlantılı olduğunu saptamak ve sosyal ağların örgütsel zekâ üzerindeki etkisi ve önemini tespit etmek için veritoplama aracı olarak “Çok Boyutlu Örgütsel Zekâ Ölçeği” ve “Sosyal Ağ Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmanın hedef kitesini Ankara ili Altındağ ilçesindeki bir ilkokul oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda okulun zekâ düzeyine ilişkin öğretmen ve yönetici algılarının, genel itibarıyla çok yüksek ve yüksek düzeyde olduğu ve bu yapının örgütsel

zekânın eylemsel boyutları için de aynı durumda olduğu ifade edilmiştir. Çalışmada yer alan katılımcıların, ağdaki konumları ve düğüm sayıları ile yoğun ve yüksek bir etkileşim içerisinde oldukları tespit edilmiştir. Ağda izole aktör bulunmamıştır.

Er (2017) tarafından gerçekleştirilen “İlköğretim Kurumlarında Yönetici ve Öğretmen İlişkilerinin Sosyal Ağ Analizi” çalışmasında ilkökuller ve ortaokullardaki yönetici ve öğretmenler arasındaki ilişkiler SAA kapsamında incelenmiştir. Araştırmada ilişkisel tarama modelinde zenginleştirilmiş desen ve tabakalı örnekleme tekniği kullanılarak Ankara ilinden seçilen öğretmen ve yöneticilere ulaşılmıştır. Araştırmada katılımcıların sosyal ağda yer almaya yönelik algılarını tespit edebilmek amacıyla Cohen, Klein, Daly ve Finnigan (2011) tarafından geliştirilen ve araştırmacının Türkçe’ye uyarladığı “Sosyal Ağ Eğilimleri Ölçeği” ile katılımcıların okulun sosyal ağ yapısına ilişkin algılarını tespit etmek için Mehra vd. (2014) tarafından geliştirilen ve araştırmacının Türkçe’ye uyarladığı “Görsel Ağ Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin sosyal ağa ilişkin eğilimleri ile bireysel görsel ağ algıları uyumluluk barındırmaktadır. Diğer yönden arkadaşlık ağı ve mesleki ağ açısından ortaokul öğretmenleri ilkökuller öğretmenlerinden farklı değerlere sahiptir. Araştırmanın okul boyutundaki sonuçlarında ise mesleki ağlarda yoğunluk ve karşılıklılık ilişkisi ile arkadaşlık ağı yoğunluğu ile arkadaşlık ağı merkezileşme düzeyi arasındaki ilişkiler anlamlı bulunmaktadır. Ayrıca mesleki ve arkadaşlık ağları yoğunlukları yüksektir. Okulların sosyal ağ yapıları ile demografik değişkenler açısından ise her iki ağ türünde de en yüksek ilişkinin cinsiyete değişkenine göre değiştiği tespit edilmiştir.

Eren (2019) tarafından yapılan çalışmada; belirlenen bir eğitim örgütünde öneri isteme ve güven ağlarını ortaya çıkarıp biçimsel yapı ile biçimsel olmayan yapının karşılaştırılması ve ağdaki yasal liderlerin konumları ile ağdaki doğal liderler açığa çıkarılmıştır. Tarama modelindeki çalışma SAA yaklaşımı ile 2014-2015 eğitim-öğretim yılında Türkiye’de bir yükseköğretim kurumunda gerçekleştirilmiştir. Araştırmada verileri; kurumun resmî web sayfası ve yarı-yapılandırılmış görüşme tekniği ile sağlanmıştır. Araştırma sonucunda, biçimsel ağ yapısında 41 aktör arasında 102 bağlantı; biçimsel

olmayan ağ yapısında ise 46 aktör ve 424 bağlantı olduğu belirtilmiştir. Atanmış yöneticilerden sadece dördünün ağdaki doğal liderler içerisinde yer aldığı belirtilmiştir. Ağ içinde en az 3 kişilik yapıdaki toplam 45 klik (bir ağın birbirine doğrudan ve güçlü bağlarla bağlı aktörlerinin oluşturduğu alt kümesi) tespit edilmiştir.

Yüksel (2021) tarafından gerçekleştirilen “Eğitim Bilimlerinde Yükseköğretim Düzeyinde Yapılmış Sosyal Ağ Analizi Çalışmalarının İncelenmesi” çalışmasında SAA'nın kullanıldığı yükseköğretim düzeyinde gerçekleştirilen çalışmaların bütüncül bir şekilde analizi gerçekleştirilmiştir. 2010 ile 2020 yılları arasında Web of Science veritabanında taranan dergilerde yayınlanan makaleler yayımlandıkları dergi, yayın yılı, yazarların ülkelere göre dağılımı, uygulama alanları, çalışmalarda kullanılan yazılımlar, atıf sayıları, temel alınan teori, model ve kavramlar, araştırma paradigmaları, veri analiz yöntemleri, veri toplama araçları, örneklem türü, sayısı ve özellikleri, öğrenme ortamları, öğrenme ortamında yer alan etkileşim araçları, araştırmaların ana odağı, farklı grupların oluşturulmasında temel alınan özellikler, aktörlerin özellikleri, ağ modları, sosyal ağ perspektifi, incelenen ilişki gibi çeşitli özellikler bakımından içerik analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, araştırmaların büyük çoğunluğunun eğitim teknolojisi alanında yapıldığı ve en fazla UCINET programının kullanıldığı belirtilmiştir. Çalışmanın temelini oluşturan model, teori ve kavramlar açısından sosyal paradigma temasının öne çıktığı ve en fazla merkezilik ve yoğunluk hesaplamalarının yapıldığı belirtilmiştir. Çalışmalarda incelenen ilişki türünün en çok bilgi oluşturma veya bilgi paylaşma şeklinde olduğu belirlenmiştir.

Sosyal Ağ ile İlgili Yurt Dışında Gerçekleştirilen Çalışmalar

Hite, Williams ve Baugh'un (2005) yürütmüş olduğu çalışmada devlet okulu yöneticileri arasında çok sayıda farklı ağ var mı?, Bu ağlar aracılığıyla ne değiş tokuş edilir? ve yapılar ağlar arasında nasıl karşılaştırılır? Sorularına yanıt aranmıştır. Farklı işlevsel ağların varlığını doğrulayarak bunların içeriğini ve yapısını ayırt etmek için bir devlet okulundaki yöneticilerinin iç ağı incelenmiştir. 36 okul yöneticisinden elde edilen verilen nitel

görüşmeler, demografik anketler ve çok yönlü ağ anketleri ile elde edilmiştir. Araştırma neticesinde yöneticilerin ilişkilerinden ortaya çıkan dört farklı ağ tanımlanmıştır. Bu ağlar; yenilik ağı, kaynak ağı, sosyal/duygusal destek ağı ve üniversite-okul ortaklık ağıdır. Bulgular, eğitim liderlerinin tek bir ağa sahip olmadıklarını, bunun yerine kurumsal hedeflerine ulaşmak için birden çok ağ kullandıklarını göstermektedir. Ağlarda daha merkezi konumda bulunan okulların öğrencileri yüksek akademik başarı ve öğretmenler açısından daha yüksek düzeyde okula bağlılığın sağlandığı kurumlar olarak görülmektedir.

Novak (2008) çalışmasında sosyal ağların liderler açısından önemine değinerek liderlik eylemlerinin uygulanabilir, kalıcı örgütsel ağlar inşa etme ile ilgili inançları, tutumları, nitelikleri ve davranışlarını araştırmıştır. Bir teknoloji şirketinde birden çok vakadan nicel ağ verilerini ve nitel görüşme verileri toplanarak ağ iletişiminin kapsamını keşfetmek için SAA ve nitel içerik analizi kullanılmıştır. Çalışmanın bulguları; liderlerin farkındalık, güven ve amaçlılık kavramlarını anlayarak ve kullanarak ağları etkileyebileceğini göstermektedir.

Warfield (2009) tarafından gerçekleştirilen çalışmada dağıtımcı liderlik SAA ile ele alınmıştır. SAA kullanarak, liderliğin iki okulun sosyal ağlarına nasıl dağıtıldığı incelenmiştir. Liderlik açısından sosyal ağların çeşitli eğitim konuları etrafında nasıl kurulduğu belirlenmeye çalışılmış ve resmî okul liderlerinin pedagojiyi geliştirmek için resmî olmayan liderleri nasıl belirleyip kullandıkları da incelenmiştir. Sosyal ağda lider olarak algılanan öğretmenlerin, açıklık, güvenilirlik, öğrenci yanlısı olma ve deneyimli olma gibi kişisel özelliklerine dayalı olarak ağ verileri açıklanmıştır. Bununla birlikte okullarda farklı sosyal ağlarda farklı aktörlerin lider olarak algılandığı belirtilmiştir.

Pitts ve Spillane (2009) tarafından gerçekleştirilen çalışmada eğitsel liderlik uygulamalarını incelemek için tasarlanmış bir araç olan Okul Personeli Sosyal Ağ Anketi'nin (SSSNQ) geçerliği incelenmiştir. Anketin geçerliğini incelemek için iki çalışma yapılmıştır. İlk olarak 22 okulda anket uygulanmış ve bu okullardan 6'sının personeli ile görüşme gerçekleştirilmiştir. İkinci aşamada ise anketin gözden geçirilmiş versiyonu üzerinde katılımcıların sesli düşünceleri istenmiştir. Araştırma sonucunda geliştirilen anketin liderliği

sosyal etki etkileşimleri olarak işlevselleştirilmiş olarak tanımladığı belirtilmiştir. SSSNQ, okul müdürlerine ve diğer resmî olarak belirlenmiş liderlerin dışındaki liderlerin de ortaya çıkmasını sağlayabileceği ifade edilmiştir.

Daly ve Finnigan (2010) tarafından gerçekleştirilen çalışmada Dos Mundos Okul Bölgesi'ndeki müdürler ve merkez ofis personeli arasındaki iletişim ve bilgi ağlarını SAA kullanarak incelemek için keşif niteliğinde bir vaka çalışması tasarımı kullanılmıştır. 20 farklı ağ ve demografik sorudan oluşan çevrimiçi bir anket geliştirilmiştir. Organizasyondaki resmî ve gayriresmî farklı pozisyonlardaki yöneticilerle 45 dakikalık sekiz görüşme yapılmıştır. Ağın yapısını daha iyi anlamak için UCINET yazılımını kullanarak bir dizi ağ ölçümü gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda saha ve bölge ofis liderleri arasında seyrek iletişim ve bilgi bağları olduğu, bölge ofisi yöneticilerinin temeldeki sosyal ağın merkezinde yer aldığı, bölge ofis bağları içinde sık ve seyrek okul-okul bağlantılarının belirgin olduğu ve liderlik ağının genel yapısının merkezileştirilmiş olduğu ortaya çıkarılmıştır.

Moolenaar, Daly ve Slegers (2010) tarafından gerçekleştirilen çalışmada okul müdürlerinin okullarının sosyal ağlarındaki konumları ile dönüşümcü liderlik ve okulların yenilikçi iklimi arasındaki ilişki araştırılmıştır. Hollanda'da 51 ilköğretim okulunda 702 öğretmen ve 51 müdür arasında gerçekleştirilen çalışmada SAA'ni kullanarak işle ilgili ve kişisel tavsiyeler üzerine sosyal ağ soruları ve dönüşümcü liderlik ve yenilikçi iklim üzerine sorular sorulmuştur. Bulgular; dönüşümcü liderliğin okulların yenilikçi iklimi ile pozitif yönde ilişkide olduğunu ve ayrıca okul müdürlerinin merkezilik açısından sosyal ağ konumunun okulların yenilikçi iklimi ile de ilişkili olduğu sonucunu ortaya koymuştur.

Bölüm 3

Yöntem

Bu araştırmada; nicel, nitel ve SAA'nın birlikte kullanıldığı karma yöntem kullanılmıştır (Creswell, 2014; Neuman, 2013). Araştırmanın nicel boyutunda yöneticilerin global liderlik davranışlarını gerçekleştirme düzeylerine odaklanılmıştır. Nitel boyutunda ise etkileşimle ilgili kavramlara ilişkin yönetici algıları derinlemesine araştırılmıştır. SAA kısmında ise yöneticilerin paydaşlarla etkileşimleri analiz edilmiş ve haritalandırılmıştır. Çalışmada karma yöntemden yakınsayan paralel desen kullanılmıştır. Bu desen nitel ve nicel araştırma sürecinin eş zamanlı olarak uygulanmasını ifade etmektedir. Bu yaklaşımda kullanılan farklı veri toplama ve analiz yöntemleri sonuçların geçerlilik ve güvenilirliğine katkı sağlayarak araştırmayı güçlendirmektedir (Creswell & Clark, 2011). Bu sebeple nitel ve nicel veri toplama araçları birlikte uygulanarak birbirini desteklemesi sağlanmıştır.

Araştırmanın Türü

Son yıllarda kullanımı giderek yaygınlaşan bir analiz türü olan SAA aktörler arasındaki iletişim ile karşılıklı birbirini etkileme ve etkileşim temeline dayanmaktadır (Marsden, 2005; Scott, 2000). SAA, genel itibarıyla aktörler arasındaki ilişkilerin türünü, yönünü ve yoğunluğunu sayısal ve/veya grafik olarak haritalandırma yöntemi olarak ifade edilebilir. SAA, sadece etkileşim düzeyini değil etkileşim yollarını ve bağlantılarını da gösterdiği için, etkileşimin anlaşılmasında ve topluluk algısıyla ilişkilendirilmesinde öneme sahiptir (Akbaş-Doğan, 2013). SAA'nın en temel özellikleri şunlardır:

- Sosyal aktörleri birbirine bağlayan bağlara dayalı yapısal bir sezgi tarafından motive edilir,
- Sistemik ampirik verilere dayanır,
- Ağırlıklı olarak grafik görüntülerden yararlanır,

- Matematiksel ve/veya hesaplamalı modellerin kullanımına dayanır (Freeman, 2004, s.3).

SAA yönteminin temel işlevi değişkenler arası ilişkiler ya da gruplar arası farklılıklara odaklanmak değil aktörler arası etkileşimleri açıklamaktır. SAA kullanımının sağlayabileceği avantajlar şu şekilde özetlenebilir (Uygun, 2018, s.113):

- 1) Anahtar (baş) aktörlerin kim olduğunu saptamaya yardımcı olur,
- 2) Ağ içerisindeki yani sektördeki bilgileri, çıkarları, pozisyonları, iş birliğini, ittifakları ve eksikleri ortaya çıkarır.
- 3) Politika yapıcıların ve yöneticilerin daha fazla etkileşime girmesine izin verir.
- 4) Ağdaki kilit ve izole paydaşların belirlenmesini sağlar.
- 5) SAA; diğer analizlere bilgi sağlamak, bir reform politikasına desteği artırmak için eylem planları geliştirmeyi sağlayarak, paydaşlar arası iş birliği oluşturma sürecinde paydaş kurumlara yol göstermeyi mümkün kılmaktadır.
- 6) Yöneticilerin ve politikacıların paydaş analizlerini kullanarak stratejik iletişim, savunma ve müzakere planları geliştirmelerine yardımcı olur.

Hedef Kitle

SAA araştırmalarında örneklem belirlemek yerine genellikle aktörlerin ilişkilerine yoğunlaşarak hedef kitle üzerinde çalışmalar gerçekleştirilmektedir (Marsden, 2005; Wasserman & Faust, 1994). Belirlenen aktörlerin sosyal ağında olan diğer tüm aktörler çalışma kapsamına dahil edilerek ilişki örüntüleri belirtilmektedir.

Türkiye MTE paydaş ağı binlerce düğümden oluşan oldukça geniş bir ağıdır. Bu ağın tümünden veri toplamak zor olduğundan paydaş ağı olarak Ankara seçilmiştir. Araştırmanın hedef kitlesini, 2020-2021 eğitim öğretim yılında Ankara ilinde yer alan resmî MTAL yöneticileri oluşturmaktadır (EKÇ). Çalışma kapsamında gönüllü katılım, istifa, tayin, görevlendirme, norm kadro değişikliği, idari izin ve COVID-19 salgını hususları gibi

sınırlılıklar sebebiyle ağı tüm yöneticiler dahil edilememiş ve 540 yöneticiye ulaşılmıştır. Ulaşılan yönetici sayısı, hedef ağın %73'üne tekabül etmektedir. Bununla birlikte her okuldan en az bir katılımcı yer aldığı için tüm okulların ağda temsili sağlanmıştır. Ulaşılan yöneticilere ait demografik bilgiler Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4

Hedef Kitleye İlişkin Demografik Bilgiler

Özellikler		N	%
Cinsiyet	Kadın	202	37,4
	Erkek	338	62,6
Görev	Müdür	125	23,1
	Müdür vekili	11	2,0
	Müdür yardımcısı	404	74,8
Öğrenim Durumu	Önlisans	6	1,1
	Lisans	364	67,4
	Yüksek lisans	168	31,1
	Doktora	2	0,4
Okulun Bulunduğu Yer	Büyükşehir-merkez ilçe	405	75,0
	İlçe merkezi	128	23,7
	Şehrin dışında mahalle	6	1,1
	Kasaba, köy vb.	1	0,2
Bulunduğu okuldaki hizmet yılı	0-1	97	18,0
	2-4	283	52,4
	5-8	103	19,1
	9 ve üzeri	57	10,6
Kıdem yılı	0-10	102	18,9
	11-20	150	27,8
	21-30	225	41,7
	31 üzeri	63	11,7

Tablo 4 incelendiğinde katılımcıların %37,4'ünün kadın, %62,6'sinin erkek olduğu görülmektedir. Okul yöneticilerinin çoğunluğunu (%74,8) müdür yardımcılarının oluşturmaktadır. Okulların norm kardrolarını belirleyen mevzuata göre yönetici sayıları belirlenmektedir (Resmî Gazete, 18.06.2014). Bu doğrultuda çoğunluğun müdür yardımcılarında oluşması olağandır. Öğrenim durumu açısından en yüksek oranı (%67,4) lisans mezunları oluşturmaktadır. Lisans üstü eğitimi tamamlayanların oranı lisans ve öncesine göre daha düşüktür. Ayrıca okulların büyük bir bölümü büyükşehir-merkez ilçelerde (%75) yer almaktadır. Bu durumda MTAL'nin genellikle merkezi yerleşim birimlerinde yer aldığı ifade edilebilir.

Yöneticilerin görev rotasyonu sebebi ile çoğunlukla buldukları okulda 2-4 yıl (%52,4) hizmet yılına sahip oldukları göze çarpmaktadır. Bununla birlikte kıdemlerinin de 21-30 yıl arasında yoğunlaştığı (%41,7) belirtilebilir.

Veri Toplama Süreci

SAA sürecinde yararlanılan veri toplama teknikleri genel itibariyle üçe ayrılmaktadır (Gürsakar, 2009; Kilduff & Tsai, 2007; Ushakov & Kukso, 2015): Bunlar; tam ağ verisi toplama, kartopu örnekleme ile veri toplama ve dokümantasyon tekniğidir. Bu kapsamda araştırma çerçevesinde veri toplama süreci öncesinde hedef kitle içerisinde yer alan tüm yöneticiler ve görev yaptıkları okullar listelenmiştir.

Araştırmanın uygulanabilmesi için ilgili resmî kurumlardan etik kurul izinleri ve yasal izinler alınmıştır (EKF ve EKG). Veriler 2020-2021 eğitim öğretim yılı içerisinde toplanmıştır. Veri toplama araçlarını uygulayabilmek için çevrimiçi uygulamalardan yararlanılmış ve <http://doktoratezi.net/Giris> web sitesi hazırlanmıştır. Yöneticiler bu sayfaya ilçe ve okul seçerek kurum kodu bilgisini girmiş ve veri toplama araçlarını doldurmuştur. 15.11.2020 tarihinde okulların kurumsal e-postalarına araştırma süreci, veri toplama sürecine ilişkin gerekli izinler ve veri toplama araçlarına ilişkin bağlantı gönderilmiştir. Bu süreç düzenli aralıklarla dört defa tekrarlanmıştır. Ayrıca okul yöneticileriyle telefon aracılığıyla iletişim kurulmuştur. Veri toplama süreci yaklaşık 4 aylık bir sürede tamamlanmıştır.

Veri Toplama Araçları

Verilerin toplanmasında hedef kitleye “Çok Boyutlu Glokal Liderlik Ölçeği” ile “Glokal Liderlik Boyutlarına İlişkin Paydaşlarla Etkileşim Anketi” birlikte uygulanmıştır.

Çok Boyutlu Glokal Liderlik Ölçeği

Çalışmada yöneticilerin glokal liderlik davranışları gerçekleştirme düzeyi Erçetin vd. (2011) tarafından geliştirilen Çok Boyutlu Glokal Liderlik Ölçeği ile elde edilmiştir (EKA).

Ölçek, yöneticilerin global liderlik davranışlarını ne kadar sıklıkla gösterdiklerini ortaya koymaktadır. Toplam 28 maddeden oluşan ölçekte dört alt boyut bulunmaktadır.

Vizyon Sahibi Olmak. Vizyon kelime anlamıyla; görünüm, ülkü, sağgörü, ileri görüş gibi anlamlara gelmektedir (TDK, 2021). Vizyon, düşünsel ve eylemsel boyutlarıyla liderlik yaklaşımlarının temel ögesi olarak görülmektedir (Erçetin, 2000). Vizyon sahibi olmak global liderliğin başlangıç noktası olarak kabul edilebilir. Stratejik düşüncenin yönelimi ve gelişimi vizyonla ilişkilidir. Bu boyutla ilgili ölçekteki örnek eylemler “Gelecekle ilgili uzlaşılan ve benimsenen amaçlar geliştirebilmek” ve “Küresel ve yerel düzeyde bireysel ve örgütsel kapasite yaratabilmek” olarak belirtilebilir.

Sosyal Ağların Yönetimi. Yöneticiler açısından sosyal ağlar, etkileşim ve etkileşime ilişkin unsurların farkında olarak sosyal ağları enformasyon ağında etkili olarak kullanabilmeyi sağlamaktadır (Çakmaklı, 2011). Sosyal ağlar, liderlerin etki gücünü en verimli şekilde kullanabilecekleri yapılanmaların başında gelmektedir. Bu boyutla ilgili ölçekteki örnek eylemler “Sosyal ağlarda etkileşimi olumsuz yönde etkileyen kopuklukları açığa çıkartabilmek” ve “Sosyal ağlarda etkileşimleri başlatıp geliştirebilmek” maddeleridir.

Küresel Okuryazarlık. Ekonomik, teknolojik, siyasal ve kültürel ilişkilerin artması ve gelişimiyle birlikte şehirler, bölgeler ve ülkeler arasındaki sınırların zayıflaması ve buna bağlı olarak küresel toplum ve vatandaşlık bilinci geliştiren süreçler, kabuller ve yaptırımlara dair geniş içerikler küreselleşme olarak tanımlanmaktadır (Karabağ, 2014). Küreselleşmenin etkilerinden tüm kurum ve kuruluşlar payını almaktadır. Bu boyutla ilgili ölçekteki örnek eylemler “Bireysel ve örgütsel düzeyde günlük yaşantılarda yapılanların başka ülkelerde bireyleri ve örgütleri etkileyebileceğini kestirebilmek” ve “Karmaşıklığı yönetebilmek için işlerin basit ve uyumlu hale gelmesini sağlayabilmek”tir.

Yerel Okuryazarlık. Liderin yerel çevre ile olan etkileşimi ve bunun çalışmalarına olan etkisi yerel okur yazarlık kapsamındadır. Liderlerin yerel aktörlere ulaşabilirliği ve etkileşimi gibi hususlar bu boyutta değendirilmektedir. Bu boyutla ilgili ölçekteki örnek

eylemler “Yerel değerlere, özelliklere, durumlara, koşullara ve önceliklere duyarlı olabilmek” ve “Yerel, özgün fikirler ortaya koyabilmek” tir.

Glokal Liderlik Boyutlarına İlişkin Paydaşlarla Etkileşim Anketi

SAA analizinde kullanılacak verilerin sağlanması hususunda; anket formlarından, arşiv kayıtlarından, gözlemlerden, günlüklerden, kayıt cihazlarından ve diğer ikincil verilerden faydalanılabilmektedir. Bununla birlikte SAA’de en sık kullanılan veri toplama yöntemi anketlerdir. Anketler, kişiler ya da kurumlar arasındaki ilişkilere ulaşma hususunda daha fazla katkı sağlamaktadır. Aktörler arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla anket formlarında sıklıkla tek bir soru yer almaktadır (Gürsakal, 2009; Marsden, 1990).

SAA kapsamında katılımcılara yöneltilen sorular, klasik bir araştırma yöntemi çerçevesinde hazırlanan araştırma sorularından farklılık arz etmektedir. SAA kapsamında kullanılan anket soruları yanıtlayıcıları açısından bir yük getirmektedir. Katılımcı, ölçme aracında yer alan soruyu yanıtlayabilmek için hafızasını zorlamak durumunda kalmaktadır (Gürsakal, 2009). Özellikle aktör sayısının çok yüksek olduğu büyük ölçekli ağ tanımlamalarında, katılımcı ağdaki aktörlerle olan ilişki ve etkileşimlerini gözden geçirmek durumunda olduğu için zaman alacağını düşündüğü soruları yanıtlamaktan kaçınma eğiliminde olabilmektedir.

SAA yapılacak çalışmalarda soru formu ya da anketi çalışmanın kendisine özgü hazırlanmaktadır. Bu konuda bireylere uygulanan kişisel algı–tutum ölçekleri gibi kısıtlama ve ölçeğin geçerlilik ve güvenirlik testleri SAA’da söz konusu değildir (Gürsakal, 2006; Marsden, 1990). Bu kapsamda veri toplama aşamasının aracı olan bu anket (EKB), araştırmanın amaçlarına ve araştırma sorularının cevabına uygun olarak üç bölümde hazırlanmıştır.

Birinci bölüm olan Kişisel Bilgiler kısmında cinsiyet, görev, öğrenim durumu, bulunduğunuz okuldaki hizmet yılı, kıdem ve okulun bulunduğu yer gibi sorular yer almıştır. Etkileşime İlişkin Görüşler olan ikinci bölümünde ise etkileşime ilişkin katılımcı görüşlerini

öğrenebilmek amacıyla dört açık uçlu soru yöneltilmiştir. Üçüncü bölüm olan etkileşim düzeyi kısmında ise yöneticilerin paydaşlarla etkileşimine dair görüşler elde edilmeye çalışılmıştır. Bunlar; belirlenen paydaşlarla ilişkinin betimlenmesi ve var/yok olarak belirtilmesi, etkileşim sıklığı (gün, hafta, ay ve yıl), etkileşim miktarında (1,2,5,18,20,300 vb.), etkileşim çeşidi (pozitif, negatif) ve etkileşimlerin global liderliğin hangi boyutunda olduğunun (vizyon sahibi olmak, sosyal ağların yönetimi, küresel okuryazarlık, yerel okuryazarlık) tanımlanmasına ilişkin bölümlerdir.

İş birliği yapılan kurumların listesi için ilk başta soru formunun hangi teknikle oluşturulacağına belirlenmiştir. Ankette isim yorumlayıcı tekniği ve isim üretici yöntemi birlikte kullanılmıştır. Dolayısıyla paydaş kurumun adı sütununa paydaş tanımlamasında yer alan kurum ve kuruluşların isimleri yazılmıştır. Ayrıca bazı kısımlarda boş satır bırakılarak bazı paydaşlara ilişkin detay yazılması istenmiştir. Örneğin; vakıf ve dernek isimleri (EKD), yurt dışı kurum ve kuruluşlar (EKE).

Anketin geliştirme sürecinde şu adımlar takip edilmiştir;

- 1) Literatür taraması: Araştırma problemine ilişkin olarak yurt içi ve yurt dışı alanyazın taranmıştır.
- 2) Taslak soruları hazırlama: Sorular hazırlanırken kavramlara ilişkin genel ve açık uçlu sorulardan başlanmıştır. Sonrasında paydaş etkileşiminin ölçülebilmesi için SAA ile ilişkili ve etkileşimli boyutlara yer verilmiştir.
- 3) Taslak soruları uzman görüşüne sunma: Hazırlanan taslak sorular birisi alanda diğeri ise SAA araştırması konusunda uzman iki kişinin görüşüne sunulmuştur. Görüşler neticesinde etkileşimin periyodunun gün, hafta, ay ve yıl olarak belirlenmesinin ve paydaşla olan etkileşimin global liderlik boyutu ile bire bir eşleştirilmesinin uygun olacağı ifade edilmiştir.
- 4) Pilot uygulama: Taslak anket hedef kitle içerisinde yer alan 4 farklı okulda 20 yöneticiye uygulanmıştır. Uygulama neticesinde pozitif ve negatif etkileşimin

yöneticiler tarafından doğru anlaşılabilmesi için tanımla yapılmıştır. Glokal liderliğin boyutlarına ilişkin hatırlatıcı ifadeler yer verilmiştir. İşaretlemelerde ortak bir formatın yer alabilmesi için örnek bir işaretlemeye anket üzerinde yer verilmiştir.

- 5) Son halinin verilmesi: Pilot uygulama neticesinde elde edilen verilere göre ankete son hali verilmiştir.
- 6) Katılımcılardan veri gizliliği sebebiyle kimliklerine ilişkin herhangi bir bilgi talebinde bulunulmamıştır.

Verilerin Analizi

Araştırmada; Çok Boyutlu Glokal Liderlik Ölçeğinden elde edilen verilerin analizinde nicel analiz yöntemleri ve yöneticilerin etkileşime ilişkin görüşlerinin analizinde nitel analiz yöntemi kullanılmıştır. Yöneticilerin paydaşlarla etkileşimini tespit etmek için kullanılan Glokal Liderlik Boyutlarına İlişkin Paydaşlarla Etkileşim Anketinden elde edilen verilerin analizinde SAA gerçekleştirilmiştir.

Nicel Analiz

Araştırmanın alt problemleri gereği yöneticilerin glokal liderlik davranışlarını gerçekleştirme düzeyleri tespit edilmiş ve çeşitli değişkenler (cinsiyet, görev, öğrenim durumu, okulun bulunduğu yer, buldukları okuldaki hizmet yılı ve kıdem) açısından glokal liderlik davranışlarını gerçekleştirme düzeylerinde farklılaşma olup olmadığı incelenmiştir. Analizlere başlamadan önce parametrik ya da non-parametrik testlerden hangilerinin kullanılacağına karar verilebilmesi için ölçeğin puan dağılımı incelenerek normal dağılıma uygun olup olmadığı değerlendirilmiştir. Bunu test edebilmek için Kolmogorov-Smirnov Tek Örneklem Testi (KS) kullanılmıştır. Bu testte dağılımın normalden farklı olduğu yargısını, H_1 hipotezi ifade etmektedir (Kalaycı, 2006). Statistical Package for the Social Sciences 22 (SPSS) programı aracılığıyla gerçekleştirilen analiz sonucunda bulunan istatistiksel anlamlılık değerinin 0,05'ten yüksek olması normalliğin bir ispatıdır (Büyüköztürk, 2017). Yapılan analize ilişkin sonuçlar Tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 5

Çok Boyutlu Glokal Liderlik Ölçeğinin Alt Boyutlarına Ait Kolmogorov–Smirnov (KS)

Normal Dağılım Testi Sonuçları

Değişken	Statistic	df	Sig.
Vizyon Sahibi Olmak	,152	540	,000
Sosyal Ağların Yönetimi	,143	540	,000
Küresel Okuryazarlık	,132	540	,000
Yerel Okuryazarlık	,163	540	,000

Tablo 5'te yer alan Kolmogorov–Smirnov Tek Örneklem testi sonucu incelendiğinde; “vizyon sahibi olmak”, “sosyal ağların yönetimi”, “küresel okuryazarlık” ve “yerel okuryazarlık” alt boyutları puanlarının anlamlı olduğu ($p < .05$) görülmektedir. Sonuç, ölçeğe ait puanların normal bir dağılım göstermediğini ortaya koymaktadır. Bu sebeple non–parametrik testler kullanılmıştır (Büyüköztürk, 2017; Kalaycı, 2006).

Ölçekten alınan puan ortalamalarına karşılık gelen glokal liderlik davranışlarını gösterme düzeyleri düzey aralıkları Tablo 6'ya göre belirlenmiştir. Düzey aralıklar belirlenenirken ölçeğin dört maddeden oluştuğu temel alınarak alınabilecek en düşük ve en yüksek puan referans alınarak aralıklar belirlenmiştir.

Tablo 6

Düzey Aralıkları Tablosu

Düzey	Aralık
Düşük	$1.00 \leq X \leq 1.75$
Orta	$1.76 \leq X \leq 2.50$
Yüksek	$2.51 \leq X \leq 3.25$
Çok Yüksek	$3.26 \leq X \leq 4.00$

Nitel Analiz

Nitel araştırmada veri analizi farklılık, yaratıcılık ve esneklik içermektedir (Yıldırım & Şimşek, 2021). Bu durum veriyi bölmeyi ve parçalamayı ve daha sonra tekrar birleştirmeyi kapsamaktadır (Creswell, 2014). Nitel verilerin yorumlanması kodlama ile başlayan, kodlardan kategorilere ulaşılan, ardından da verileri daha anlamlı hale getirmek için temaların düzenlendiği süreci kapsamaktadır. Veriler kodlanmadan önce verilerin dökümü okunmuş ve amaç doğrultusunda önemli olan boyutlar belirlenip her bir boyutun ne anlam ifade ettiği belirlenmeye çalışılmıştır. Patton (2014) tarafından ifade edilen satır-satır analiz yaklaşımı kullanılmıştır.

Verilerin analizi sürecinde ise genel bir çerçeve içinde yapılan kodlama yaklaşımı benimsenmiştir. Bu yaklaşım verilerin analizinden önce kavramsal bir çerçevenin oluşturulmasını ve ayrıca verilerin analizi sırasında ortaya çıkan yeni kodların mevcut listeye dahil edilmesini içermektedir (Yıldırım & Şimşek, 2021). Kodlama süreci MAXQDA 2020 programı ile gerçekteştirilmiştir.

Betimsel analiz, içerik analizi ve sürekli karşılaştırma tekniği (constant comparison) kullanılmıştır. Ayrıca betimsel analizde, katılımcı görüşlerini detaylı bir şekilde yansıtmak için doğrudan alıntılara yer verilmiştir. İçerik analizi kısmında veriler öncelikle kod olarak belirtilmiştir. Daha sonra aynı kavramları çağrıştıran kodlar ortak kategori altında birleştirilmiştir. Son aşamada verilerden çıkan kategorilerden anlam bütünlüğü olanlar aynı tema altında toplanmış ve frekans ve hesaplamaları yapılmıştır.

Bir tema tanımlanırken birçok kez belirli bir biçimde gerçekteşen durumlar ayrıştırılır. Belirli bir durumun kaç kez gerçekteştiği ve sürekliliği sayılarak elde edilir. Sayılarla ifade etmenin; büyük boyutlu verilerde kodların ne olduğuna hızlıca göz atmak, bir sayılıtyı doğrulamak ve araştırmanın dürüst ve önyargılardan uzak durmasını sağlamak olmak üzere sebepleri bulunmaktadır (Miles & Huberman, 1994). Bu sebeple verilerin analizinde kategorilerin dile getirilme sıklıkları verilerin yorumlanmasını desteklemek için tablolar halinde verilmiştir. Araştırma etiği kapsamında katılımcıların isimleri kullanılmamıştır. Bu doğrultuda katılımcılara Y1'den Y540'a kadar rumuz verilmiştir.

Sosyal Ağ Analizi

Sosyal ağ çalışmalarında genellikle bireylerin (ego network), ikili etkileşimlerin (dyad) ve bütün analiz grubunun (whole network) incelendiği üç tür analiz birimi kullanılmaktadır. Ego ağları, ağ yapısının içinden belirlenen aktörler ve bu aktörlerin bağlantılarını incelemektedir. Tüm ağlar ise ağdaki tüm aktörleri ve alt grupları içemektedir (Kilduff & Tsai, 2003). Tüm ağların “Her bir aktörün ego ağlarını da bünyesinde” barındırdığı ifade edilmektedir (Marsden, 2011, s. 371). Bu çalışmada yöneticilerin okulun paydaş ağındaki ilişkileri incelendiği için tüm ağ analizi gerçekleştirilmiştir.

Anket ile elde edilen veriler, UCINET 6 programında analiz edilmiştir. Bu program aktörler arasındaki ilişkileri nicel ve görsel araçlarla analiz etmeye olanak sağlayan ve SAA’de sıklıkla kullanılan programlardan birisidir (Borgatti, Everett, & Freeman, 2002). Yapılan analizlerin görselleştirilmesi aşamasında ise UCINET programının eklentisi olan Netdraw programından faydalanılmıştır.

Yöneticilerden elde edilen veriler Microsoft Excel programında kaydedilerek sonrasında UCINET programına aktarılmıştır. İlişki değeri kesişen hücrede belirtilmiştir. Yönetici ağında 540 yöneticiye ulaşılmış olup bu araştırmada 2 mod’lu ağırlıklandırılmış N (yönetici sayısı) x M’lik (paydaş sayısı) veri matrisleri elde edilmiştir. Matriste aktörler arasındaki ilişki tek yönlü olarak girilmiştir. Veri girişi yöneticinin paydaşla olan etkileşimine yöneliktir. Şekil 16’daki örnek ağırlıklandırılmış matriste; ilişkiler, ilişkinin varlığı veya yokluğu ile ilişkinin ağırlıklandırılması (sıklığı) yer almaktadır.

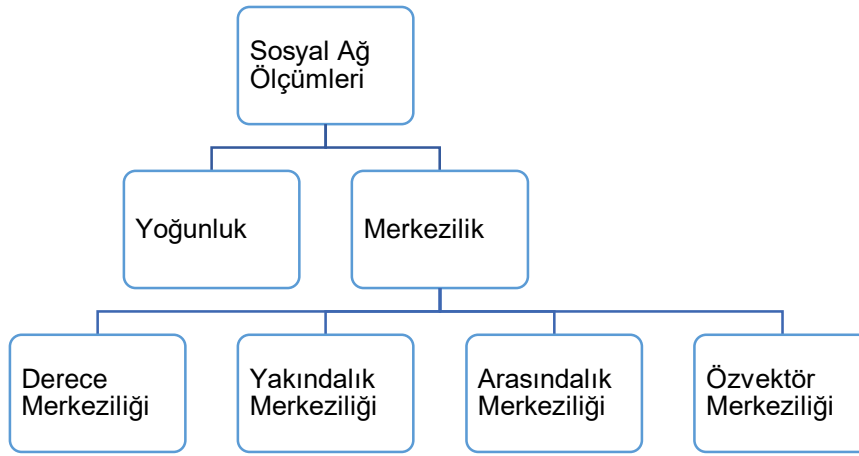
SAA’de aktörler arasındaki ilişkilerin ağırlıklandırılması için ilişkilerin önem derecesi, sıklığı, aktörler arasındaki bağların güçlü veya zayıf oluşu gibi faktörler değerlendirilebilmektedir (Güzeller, Eser & Aksu, 2016). İlişkilerin ağırlıklandırılması; ağ düzeneğindeki ilişkilerin yoğunluğu aktörlerin konumunun daha hassas olarak belirlenmesini ve aktörler arasındaki ilişki hakkında daha detaylı bilgiler elde edilmesini sağlayabilmektedir.

Gerçekleştirilen ölçümler Şekil 17'de yer almaktadır. Verilerin analizinde aşağıdaki işlem adımları takip edilmiştir:

- 1) Öncelikle elde edilen veriler matrisler haline getirilmiştir. Bunun için pozitif ve negatif etkileşim boyutunda etkileşim sıklığına yönelik (günlük-haftalık-aylık-yıllık) farklı tablolar elde edilmiştir. Bu kapsamda sekiz farklı veri matrisi ortaya çıkmıştır.
- 2) Ağ yapısı ve bağ gücü analizleri yapılmıştır. Ayrıca ağın yoğunluğu hesaplanmıştır. Yoğunluk ölçümü sosyal ağda aktörler arasındaki iletişim yoğunluğuna, bilgi paylaşım miktarına ve ağın birbirine bağlılığına ilişkin verileri içermektedir.
- 3) Ağı oluşturan paydaşlar arasında hangi paydaşın merkezi rol oynadığı ve ağ etkileme kapasitesinin daha yüksek olduğunu ortaya koyan ağ merkezilik ölçümleri hesaplanmıştır. Buna bağlı olarak derece (degree), arasındalık (betweenness), yakınlık (closeness) ve özvektör (eigenvector) merkeziliği hesaplamaları ile ağ içinde merkezi aktörler belirlenmiştir. Merkezilik, SAA'nın en önemli analizlerinden biri olup aktör bazında ve ağ bazında hesaplanabilmektedir. Burada incelenen husus ağın merkeziliğidir. Ağ merkeziliği 0-1 arasında değer almaktadır. Belirtilen değer 0'a doğru yaklaştıkça aktörler arasındaki merkezilik değerleri farkı azalmaktadır. Değer 1'e doğru ilerledikçe ağın en merkezinde yer alan aktör ile diğer aktörler arasındaki merkezilik değerleri farkı artmaktadır. Bir ağın merkezileşmesi, nispeten sınırlı sayıda aktör üzerindeki etkileşimin yoğunluğuna işaret etmektedir.
- 4) Paydaşlarla etkileşim ağı UCINET programı ile analiz edilmiş ve Netdraw programı ile görselleştirilerek etkileşim ağı haritaları oluşturulmuştur. Günlük, haftalık, aylık ve yıllık olmak üzere etkileşim sıklığına göre ağbağ haritaları çıkarılmıştır. Ayrıca pozitif ve negatif etkileşim çeşidine göre ayrı ayrı haritalar çıkarılmıştır. Kilit aktörler belirlenmiştir.
- 5) Paydaşların ağ içindeki konumları ortaya konulmuştur.
- 6) Ağda yer alan izole aktörler belirlenmiştir.

Şekil 17

Gerçekleştirilen Ölçümler



Araştırmanın Geçerlik ve Güvenirliği

Ölçeğin kullanımı hususunda ölçek geliştiricilerinden izin alınmıştır. Ölçeğin temel bileşenler analizinde ortaya çıkan alt boyutların Cronbach α değerleri (iç tutarlılık için) .94 ile .96 arasında değişmektedir. Birinci alt boyutun güvenirligi .96, ikinci alt boyutu .94, üçüncü alt boyutu .96, dördüncü alt boyutu .95 dir. Ölçeğin genel iç tutarlılık katsayısı .96'dır. Bu değerler Glokal Liderlik Ölçeği'nin yüksek iç tutarlılık değerine sahip olduğunu göstermektedir.

Nitel araştırmalarda geçerlik belirli süreçler vasıtasıyla bulguların doğruluğu için araştırmacı kontrolünü ifade ederken, nitel güvenirlilik farklı araştırmacılar açısından da araştırma yaklaşımının tutarlılığını işaret etmektedir (Creswell, 2014).

Araştırmanın iç geçerliğini (inandırıcılığını) artırmak amacıyla görüşme formu geliştirilirken ilgili alan yazın incelenerek, konu ile ilgili kavramsal bir çerçeve oluşturulmuştur. Anketin kapsam geçerliliğini artırmak için alandan uzman görüşleri alınarak kapsam geçerliliği artırılmaya çalışılmıştır. Pilot uygulama yapılarak sonuçları değerlendirilmiş ve Ankete son şekli verilmiştir. Araştırmanın dış geçerliğini (aktarılabirliğini) artırmak için araştırma sürecinin her aşaması ayrıntılı bir şekilde sunulmuştur. Ayrıca bulgular bölümünde ayrıntılı betimlemeler yapılmaya çalışılmıştır.

Aktarımlar sade ve anlaşılır bir üslupla sunulmuştur. Ayrıca anlamın doğru bir şekilde ortaya çıkmasını sağlamak amacıyla, katılımcıların ifadelerinde tamamlanan kelime, hece ve harfler köşeli parantez ([]) içine alınmıştır.

Görüşme sonrası katılımcı görüşleri kontrol edilmiştir. Çalışmada içerik analizi aşamasında elde edilen temalar, ilgili kavramları kapsayacak kadar geniş ve ilgisiz kavramları dışarıda bırakacak kadar dar kapsamda belirlenmeye özen gösterilmiştir. Bu temalar ve temaları oluşturan kategorilerin kendi aralarındaki ilişkisi ile her bir temanın diğerleriyle ilişkisi kontrol edilerek elde edilen bulgular arasında bütünlük sağlanmaya çalışılmıştır. Araştırmanın tüm aşamalarında nesnel olmaya dikkat edilmiştir.

Araştırmanın iç güvenilirliğini (tutarlılığını) artırmak için çalışmada elde edilen bulgular yorum ve genelleme yapılmadan doğrudan okuyucuya sunulmuştur. Araştırma sonuçlarının ham verilerle tutarlılığı ve teyit edilebilirliği de araştırmanın güvenilirliğini ölçmek açısından önemlidir (Yıldırım & Şimşek, 2021). Araştırmanın dış güvenilirliğini (teyit edilebilirliğini) sağlamak için, süreç içinde elde edilen transkriptler saklanmaktadır.

SAA yaklaşımı ile gerçekleştirilen araştırmalarda, doğrusal olmayan dinamik yaklaşımlar temel alınarak aktörlerin özelliklerinden çok aktörler arası ilişkilerin oluşturduğu yapıya odaklanıldığı için aktörler birbirinden bağımsız düşünülmemektedir. Bir aktör seçildiğinde aktörle ilişkili olan ve onun ağında yer alan tüm aktörler de ağa dahil edilmektedir ve örüntü bu şekilde ortaya çıkmaktadır (Barabasi, 2010; Christakis & Fowler, 2012; Scott, 2000). Bu nedenle SAA araştırmalarında geçerlik ve güvenilirlik düzeyi, aktörlerin doğru tanımlanması, ağın kapsamının çizilmesi ve aralarındaki ilişkinin doğru tanımlanmasına dayanmaktadır. Bu doğrultuda yönetici ve paydaş ağının kapsamı net bir şekilde tanımlanarak kapsama alınmıştır.

Bölüm 4

Bulgular, Yorumlar ve Tartışma

Bu bölümde araştırmanın alt problemlerini çözümlmek amacıyla yapılan istatistikî işlemlere ve bu işlemler sonucunda elde edilen bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

Çok Boyutlu Glokal Liderlik Ölçeği (EKA) ve Glokal Liderlik Boyutlarına İlişkin Paydaşlarla Etkileşim Anketi (EKB) ile toplanan verilerin analizi sonucunda nicel, nitel ve SAA yöntemleri ile elde edilen bulgular ayrı başlıklar altında verilmiştir.

Nicel Bulgular

Bu bölümde yöneticilerin glokal liderlik davranışlarını gerçekleştirme düzeyleri ve cinsiyet, görev, öğrenim durumu, okuldaki hizmet yılı, kıdem ve okulun bulunduğu yer değişkenlerine göre incelenmesi gerçekleştirilmiştir.

Yöneticilerin Algılarına Göre Glokal Liderlik Davranışlarını Gerçekleştirme Düzeyi

Birinci alt problemde yöneticilerin glokal liderlik davranışlarını gerçekleştirme düzeylerinin ortaya konması amaçlanmıştır. Çok Boyutlu Glokal Liderlik Ölçeğinin uygulanması sonucunda yöneticilerin vizyon sahibi olmak, sosyal ağların yönetimi, küresel okuryazarlık ve yerel okuryazarlık boyutlarına ilişkin istatistikleri Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7

Yöneticilerin Glokal Liderlik Davranışlarını Gerçekleştirme Düzeyeri

Değişken	N	\bar{X}	Standart Sapma (ss)	Minimum Puan	Maximum Puan
Vizyon Sahibi Olmak	540	3,2950	,65765	1,00	4,00
Sosyal Ağların Yönetimi	540	3,2169	,65702	1,00	4,00
Küresel Okuryazarlık	540	3,2111	,64368	1,00	4,00
Yerel Okuryazarlık	540	3,3209	,63478	1,00	4,00

Tablo 7 incelendiğinde yöneticilerin global liderlik davranışlarını “Vizyon Sahibi Olmak ($\bar{X}=3,295$)” boyutunda çok yüksek gösterirken “Sosyal Ağların Yönetimi ($\bar{X}=3,216$)”, “Küresel Okuryazarlık ($\bar{X}=3,211$)” ve “Yerel Okuryazarlık ($\bar{X}=3,320$)” boyutlarında yüksek düzeyde gerçekleştirebildikleri yönünde algıya sahip oldukları göze çarpmaktadır. Bu durum yöneticilerin global liderlik davranışlarını yeterli düzeyde sergileyebildiklerini göstermektedir. Alt boyutlara ilişkin standart sapmalara bakıldığında ise benzer bir değişime sahip oldukları ifade edilebilir.

İkinci alt problemde yöneticilerin global liderlik davranışlarını gerçekleştirme düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından ortaya konması amaçlanmıştır. Bu kapsamda yöneticilerin global liderlik davranışlarını gerçekleştirme düzeyleri cinsiyet, görev, öğrenim durumu, okuldaki hizmet yılı, kıdem ve okulun bulunduğu yere göre incelenmiştir.

Cinsiyete Göre Yöneticilerin Global Liderlik Davranışlarını Gerçekleştirme Düzeyi

İkinci alt problemde yöneticilerin global liderlik davranışlarını gösterme düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini incelemiştir. Toplanan veriler Mann Whitney-U Testi ile test edilmiştir. Yöneticilerin cinsiyetlerine göre global liderlik davranışlarını gösterme düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 8’de görülebilmektedir.

Tablo 8

Yöneticilerin Global Liderlik Davranışlarını Gösterme Düzeylerinin Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumu

Liderlik Boyutu	Cinsiyet	N	\bar{X}	Sıra Ortalaması	Z	U Değeri	p
Vizyon Sahibi Olmak	Kadın	202	3,2928	274,08	-,417	33415,500	,677
	Erkek	338	3,2963	268,36			
Sosyal ağların Yönetimi	Kadın	202	3,2207	272,66	-,252	33701,500	,801
	Erkek	338	3,2147	269,21			
Küresel Okuryazarlık	Kadın	202	3,1584	261,17	-1,084	32253,000	,278
	Erkek	338	3,2426	276,08			

Yerel	Kadın	202	3,2949	267,52			
Okuryazarlık	Erkek	338	3,3364	272,28	-,347	33536,500	,728

$p < .05$

Tablo 8 incelendiğinde, cinsiyet değişkeni açısından kadın ve erkek yöneticiler arasında vizyon sahibi olmak alt boyutu düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamaktadır. ($U=33415,500$; $p > .05$). Vizyon sahibi olmak açısından kadın ve erkek yöneticiler birbirlerine yakın düzeydedir. Sosyal ağların yönetimi alt boyutunda da cinsiyete göre anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($U=33701,500$; $p > .05$). Küresel okuryazarlık boyutunda da kadın ve erkek yöneticiler arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($U=32253,000$; $p > .05$). Cinsiyetlerin ortalama değerlerine bakıldığında kadın yöneticilerin küresel okuryazarlık puanlarının ($\bar{X}=3,1584$) erkek yöneticilerden ($\bar{X}=3,2426$) daha az olduğu görülmektedir. Yerel okuryazarlık boyutunda da kadın ve erkek yöneticiler arasında $p < .05$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($U=33536,500$; $p > .05$). Cinsiyetlerin ortalama değerlerine bakıldığında kadın yöneticiler ($\bar{X}=3,2949$) ile erkek yöneticilerin ($\bar{X}=3,3364$) ortalamalarının yakın olduğu Tablo 9'dan görülebilmektedir.

Göreve Göre Yöneticilerin Glokal Liderlik Davranışlarını Gerçekleştirme Düzeyi

Yöneticilerin glokal liderlik davranışlarını gerçekleştirme düzeylerinin görev değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla elde edilen veriler Kruskal Wallis-H Testi ile test edilmiştir.

Kruskal Wallis-H Testi sonucunda bulunan anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını anlayabilmek için tamamlayıcı karşılaştırma tekniklerine ihtiyaç duyulmuştur. Bu amaçla kullanılan özel bir test tekniğine rastlanılmadığından ikili kıyaslamalarda tercih edilen Mann Whitney-U testi kullanılmıştır. Test sonuçları Tablo 9'da sunulmuştur.

Tablo 9

Yöneticilerin Glokal Liderlik Davranışlarını Gösterme Düzeylerinin Göreve Göre Farklılaşma Durumu

Değişken	Görev	N	\bar{X}	Sıra Ortalaması	χ^2	p	Fark
Vizyon Sahibi Olmak	Müdür	125	3,3474	286,32	14,264	,001*	Müdür-Müdür Vekili
	Müdür Vekili	11	2,3506	103,14			Müdür
Sosyal Ağların Yönetimi	Müdür	125	3,2434	279,60	12,987	,002*	Müdür-Müdür Vekili
	Müdür Vekili	11	2,4286	106,00			Müdür
Küresel Okuryazarlık	Müdür	125	3,1646	265,39	9,584	,008*	Müdür
	Müdür Vekili	11	2,4935	130,95			Müdür Vekili
	Müdür Yardımcısı	404	3,2450	275,88			Müdür-Müdür Vekili
Yerel Okuryazarlık	Müdür	125	3,3074	271,39	11,418	,003*	Müdür-Müdür Vekili
	Müdür Vekili	11	2,5974	115,36			Müdür
	Müdür Yardımcısı	404	3,3209	274,45			Müdür Yardımcısı-Müdür Vekili

p<0.05

Tablo 9 incelendiğinde, yöneticilerin glokal liderlik davranışlarını gerçekleştirme düzeylerinin görevlerine göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaştığı görülmektedir. Görev değişkeni, ölçekteki alt boyutların tamamı açısından anlamlı bir değişkendir. Yöneticilerin vizyon sahibi olmak alt boyutu ortalamaları üzerinde yapılan analiz sonucunda, ortalamalar arasında anlamlı fark vardır [$\chi^2 (2)=14,264$; p<.05]. Müdür ile müdür vekili görevinde bulunan yöneticilerin vizyon sahibi olmak boyutu açısından ortalamaları farklılaşmaktadır. Buna göre; müdür görevinde bulunan yöneticilerin ortalamaları

($\bar{X}=3,3474$) müdür vekili görevinde bulunan yöneticilerin ortalamalarından ($\bar{X}=2,3506$) anlamlı derecede daha yüksektir.

Sosyal ağların yönetimi alt boyutunda ortalamalar arasında anlamlı fark vardır [$\chi^2_{(2)}=12,987$, $p<.05$]. Müdür ile müdür vekili ve müdür yardımcısı ile müdür vekili arasında farklılaşma bulunmaktadır. Müdür vekili görevinde bulunan yöneticilerin ortalamaları ($\bar{X}=2,4286$), müdür görevinde bulunan yöneticilerin ortalamalarından ($\bar{X}=3,2434$) anlamlı derecede düşüktür. Benzer şekilde müdür vekili ortalamaları, müdür yardımcısı ortalamalarından ($\bar{X}=3,2302$) daha düşüktür. Görev değişkeni sosyal ağların yönetimi boyutu açısından anlamlıdır.

Küresel okuryazarlık alt boyutunda da anlamlı fark bulunmaktadır [$\chi^2_{(2)}=9,584$; $p<.05$]. Buna göre; müdür yardımcısı görevinde bulunan yöneticilerin ortalamaları ($\bar{x}=3,2450$), müdür vekili görevinde bulunan yöneticilerin ortalamalarından ($\bar{X}=2,4935$) anlamlı derecede daha yüksektir. Ayrıca müdür görevinde bulunan yönetici ortalamaları da ($\bar{X}=3,1646$) müdür vekili ortalamalarından daha yüksektir.

Yerel okuryazarlık alt boyutunda anlamlı fark bulunmaktadır [$\chi^2_{(2)}=11,418$, $p<.05$]. Buna göre; müdür görevinde bulunan yöneticilerin ortalamaları ($\bar{X}=3,3074$) müdür vekili görevinde bulunan yöneticilerin ortalamalarından ($\bar{X}=2,5974$) anlamlı olarak yüksektir. Müdür yardımcısı görevinde bulunan yöneticilerin ortalamaları ($\bar{X}=3,3209$), müdür vekili görevinde bulunan yöneticilerin ortalamalarından ($\bar{X}=2,5974$) anlamlı derecede daha yüksektir.

Öğrenim Durumuna Göre Yöneticilerin Glokal Liderlik Davranışlarını Gerçekleştirme Düzeyi

Yöneticilerin glokal liderlik davranışlarını gerçekleştirme düzeylerinin öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık durumunu incelendiğinde bu değişkeni dört grup oluşturduğundan (önlisans, lisans, yüksek lisans ve doktora) ve veriler normal dağılmadığından Kruskal Wallis-H testi ile test edilmiştir.

Kruskal Wallis-H testi sonrası bulunan anlamlı farklılığın hangi gruplar sebebiyle oluştuğunu belirlemek için Mann Whitney-U testi kullanılmıştır. Test sonuçları Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10

Yöneticilerin Glokal Liderlik Davranışlarını Gösterme Düzeylerinin Öğrenim Durumuna Göre Farklılaşma Durumu

Değişken	Eğitim Durumu	N	\bar{X}	Sıra Ortalaması	χ^2	p	Fark
Vizyon Sahibi Olmak	Önlisans	6	1,4762	13,25	22,518	,000*	Lisans-Önlisans
	Lisans	364	3,2783	265,73			
	Yüksek Lisans	168	3,3878	287,63			
	Doktora	2	4,0000	472,00			
Sosyal Ağların Yönetimi	Önlisans	6	1,6667	20,00	29,356	,000*	Lisans-Önlisans
	Lisans	364	3,1719	258,28			
	Yüksek Lisans	168	3,3605	303,47			
	Doktora	2	4,0000	477,00			
Küresel Okuryazarlık	Önlisans	6	1,4048	9,33	22,937	,000*	Lisans-Önlisans
	Lisans	364	3,2064	266,38			
	Yüksek Lisans	168	3,2764	286,20			
	Doktora	2	4,0000	484,50			
Yerel Okuryazarlık	Önlisans	6	1,7857	17,75	23,758	,000*	Lisans-Önlisans
	Lisans	364	3,2951	263,45			
	Yüksek Lisans	168	3,4235	292,38			
	Doktora	2	4,0000	473,50			

* $p < 0.05$

Tablo 10 incelendiğinde, yöneticilerin glokal liderlik davranışlarını gerçekleştirme düzeylerinin öğrenim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaştığı görülmektedir. Yöneticilerin vizyon sahibi olmak alt boyutu ortalamaları üzerinde yapılan analize göre ortalamalar arasında anlamlı fark vardır [$\chi^2_{(3)}=22.518$; $p < .05$]. Önlisans ile lisans, önlisans ile yüksek lisans ve önlisans ile doktora öğrenim düzeyleri arasındaki fark anlamlıdır. Önlisans mezunu yöneticilerin vizyon sahibi olma düzeyleri ($\bar{x}=1,4762$) lisans

mezunu ($\bar{x}=3,2783$), yüksek lisans mezunu ($\bar{x}=3,3878$) ve doktora mezunu ($\bar{x}=4,0000$) yöneticilerin vizyon sahibi olma düzeylerine göre anlamlı derecede daha düşüktür.

Sosyal ağların yönetimi alt boyutunda ortalamalar arasında anlamlı fark vardır [$\chi^2_{(3)}=29,356$, $p<.05$]. Lisans ile önlisans, yüksek lisans ile önlisans, yüksek lisans ile lisans, doktora ile önlisans düzeyleri arasındaki arasındaki fark anlamlıdır. Buna göre önlisans mezunu yöneticilerin sosyal ağların yönetimi düzeyleri ($\bar{x}=1,6667$) lisans mezunu ($\bar{x}=3,1719$), yüksek lisans mezunu ($\bar{x}=3,3605$) ve doktora mezunu ($\bar{x}=4,0000$) yöneticilerin düzeylerine göre anlamlı derecede daha düşüktür.

Küresel okuryazarlık alt boyutunda anlamlı fark bulunmaktadır [$\chi^2_{(3)}=22,937$; $p<.05$]. Lisans ile önlisans, yüksek lisans ile önlisans ve doktora ile önlisans öğrenim düzeyleri arasındaki fark anlamlıdır. Buna göre önlisans mezunu yöneticilerin küresel okuryazarlık düzeyleri ($\bar{x}=1,4048$) lisans mezunu ($\bar{x}=3,2064$), yüksek lisans mezunu ($\bar{x}=3,2764$) ve doktora mezunu ($\bar{x}=4,0000$) yöneticilerin düzeylerine göre anlamlı derecede daha düşüktür.

Yerel okuryazarlık alt boyutunda anlamlı fark bulunmaktadır [$\chi^2_{(3)}=23,758$, $p<.05$]. Lisans ile önlisans, yüksek lisans ile önlisans ve doktora ile önlisans düzeyleri arasındaki arasındaki fark anlamlıdır. Buna göre önlisans mezunu yöneticilerin ortalamaları ($\bar{X}=1,7857$) lisans mezunu ($\bar{X}=3,2951$), yüksek lisans mezunu ($\bar{X}=3,4235$) ve doktora mezunu ($\bar{X}=4,0000$) olan yönetici ortalamalarından anlamlı derecede daha düşüktür.

Okuldaki Hizmet Yılına Göre Yöneticilerin Glokal Liderlik Davranışlarını Gerçekleştirme Düzeyi

Yöneticilerin glokal liderlik davranışlarını gerçekleştirme düzeylerinin bulunulan okuldaki hizmet yılı değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini incelemek amaçlanmıştır. Okuldaki hizmet yılı değişkeni dört grup oluşturduğundan (0-1 yıl, 2-4 yıl, 5-8 yıl, 9 yıl ve üzeri) ve normal dağılım varsayımı Kruskal Wallis-H testi ile test edilmiştir. Test sonuçları Tablo 11'de sunulmuştur.

Tablo 11

Yöneticilerin Glokal Liderlik Davranışlarını Gösterme Düzeylerinin Okuldaki Hizmet Yılına Göre Farklılaşma Durumu

Değişken	Okuldaki Hizmet Yılı	N	\bar{X}	Sıra Ortalaması	χ^2	p^*
Vizyon Sahibi Olmak	0-1 yıl	97	3,3476	278,21	4,668	,198
	2-4 yıl	283	3,3306	280,22		
	5-8 yıl	103	3,2108	251,25		
	9 yıl ve üzeri	57	3,1805	243,88		
Sosyal Ağların Yönetimi	0-1 yıl	97	3,2342	274,98	5,618	,132
	2-4 yıl	283	3,2706	282,38		
	5-8 yıl	103	3,1304	249,21		
	9 yıl ve üzeri	57	3,0777	242,35		
Küresel Okuryazarlık	0-1 yıl	97	3,1708	257,65	6,507	,089
	2-4 yıl	283	3,2706	286,45		
	5-8 yıl	103	3,1318	251,68		
	9 yıl ve üzeri	57	3,1178	247,15		
Yerel Okuryazarlık	0-1 yıl	97	3,3181	272,38	4,743	,192
	2-4 yıl	283	3,3645	281,46		
	5-8 yıl	103	3,2413	243,84		
	9 yıl ve üzeri	57	3,2531	261,06		

* $p < 0.05$

Tablo 11 incelendiğinde yöneticilerin glokal liderlik davranışlarını gerçekleştirmeye düzeylerinin vizyon sahibi olmak alt boyutunda okuldaki hizmet yılına göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir [$\chi^2_{(3)} = .4.668$; $p > .05$]. Sosyal ağların yönetimi alt boyutunda da [$\chi^2_{(3)} = 5.618$, $p > .05$] okuldaki hizmet yılına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Küresel okuryazarlık alt boyutunda [$\chi^2_{(3)} = 6.507$; $p > .05$] ve yerel okuryazarlık [$\chi^2_{(3)} = 4.743$; $p > .05$] alt boyutunda anlamlı farklılık bulunmamıştır. Yöneticilerin buldukları okuldaki hizmet sürelerinin glokal liderlik davranışlarını gerçekleştirme düzeylerine ilişkin etkili bir değişken olmadığı söylenebilir.

Kıdeme Göre Yöneticilerin Glokal Liderlik Davranışlarını Gerçekleştirme Düzeyi

Yöneticilerin glokal liderlik davranışlarını gerçekleştirme düzeylerinin kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla Kruskal Wallis-H Testi yapılmıştır. Test sonuçları Tablo 12'de yer almaktadır.

Tablo 12

Yöneticilerin Glokal Liderlik Davranışlarını Gösterme Düzeylerinin Kıdeme Göre Farklılaşma Durumu

Değişken	Kıdem	N	\bar{X}	Sıra Ortalaması	χ^2	p
Vizyon Sahibi Olmak	0-10 yıl	102	3,2059	253,46	5,071	,167
	11-20 yıl	150	3,3038	271,96		
	21-30 yıl	225	3,2895	266,80		
	31 yıl ve üzeri	63	3,4376	307,80		
Sosyal Ağların Yönetimi	0-10 yıl	102	3,1765	265,08	3,461	,326
	11-20 yıl	150	3,2810	286,98		
	21-30 yıl	225	3,1797	258,82		
	31 yıl ve üzeri	63	3,2630	281,74		
Küresel Okuryazarlık	0-10 yıl	102	3,1232	251,04	6,840	,077
	11-20 yıl	150	3,2610	286,85		
	21-30 yıl	225	3,1841	259,84		
	31 yıl ve üzeri	63	3,3311	301,17		
Yerel Okuryazarlık	0-10 yıl	102	3,3025	266,47	1,144	,766
	11-20 yıl	150	3,3019	266,42		
	21-30 yıl	225	3,3225	269,71		
	31 yıl ve üzeri	63	3,3900	289,56		

p<0.05

Tablo 12 incelendiğinde yöneticilerin glokal liderlik davranışlarını gerçekleştirmeye ilişkin algılarının vizyon sahibi olmak boyutunda okuldaki kıdeme göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir [$\chi^2_{(3)} = 5.071$; p> .05]. Sosyal ağların yönetimi boyutunda da [$\chi^2_{(3)} = 3.461$; p> .05] kıdeme göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Küresel okuryazarlık alt boyutunda [$\chi^2_{(3)} = 6.840$, p> .05] ve yerel okuryazarlık alt boyutunda [$\chi^2_{(3)} = 1,144$; p> .05] kıdeme göre anlamlı farklılık bulunmamıştır. Yöneticilerin kıdem sürelerinin glokal liderlik davranışlarını gerçekleştirme düzeyleri üzerinde etkili bir değişken olmadığı söylenebilir.

Okululun Bulunduğu Yere Göre Yöneticilerin Glokal Liderlik Davranışlarını Gerçekleştirme Düzeyi

Yöneticilerin glokal liderlik davranışlarını gerçekleştirme düzeylerinin okulun bulunduğu yer değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla Kruskal Wallis-H Testi yapılmıştır.

Kruskal Wallis Testi sonrası bulunan anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını anlayabilmek için Mann Whitney-U testi kullanılmıştır. Test sonuçları Tablo 13'te görülmektedir.

Tablo 13

Yöneticilerin Glokal Liderlik Davranışlarını Gösterme Düzeylerinin Okulun Bulunduğu Yere Göre Farklılaşma Durumu

Değişken	Okulun Bulunduğu Yer	N	\bar{X}	Sıra Ortalaması	χ^2	p	Fark
Vizyon Sahibi Olmak	Büyükşehir merkez ilçe	405	3,3954	292,51	40.281	,000*	Büyükşehir merkez ilçe - Şehrin dışında mahalle
	İlçe merkezi	128	3,0424	212,84			
	Şehrin dışında mahalle	6	2,1190	55,17			
	Kasaba, köy vb.	1	2,0000	28,50			
Sosyal Ağların Yönetimi	Büyükşehir merkez ilçe	405	3,3065	290,44	34.742	,000*	Büyükşehir merkez ilçe - Şehrin dışında mahalle
	İlçe merkezi	128	2,9944	219,28			
	Şehrin dışında mahalle	6	2,1190	57,75			
	Kasaba, köy vb.	1	2,0000	28,50			
Küresel Okuryazarlık	Büyükşehir merkez ilçe	405	3,2907	288,80	33.251	,000*	Büyükşehir merkez ilçe - Şehrin dışında mahalle
	İlçe merkezi	128	3,0324	225,72			
	Şehrin dışında mahalle	6	1,8571	31,08			
	Kasaba, köy vb.	1	2,0000	28,00			
Yerel Okuryazarlık	Büyükşehir merkez ilçe	405	3,4201	294,24	47.145	,000*	İlçe merkezi - Şehrin dışında mahalle
	İlçe merkezi	128	3,0804	208,42			
	Şehrin dışında mahalle	6	1,9762	33,50			
	Kasaba, köy vb.	1	2,0000	23,50			

Tablo 13 incelendiğinde, yöneticilerin global liderlik davranışlarını gerçekleştirme düzeylerinin okulun bulunduğu yere göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaştığı görülmektedir. Yöneticilerin vizyon sahibi olmak alt boyutu ortalamaları arasında anlamlı fark vardır [$\chi^2_{(3)}=40.281$; $p<.05$]. Büyükşehir merkez ilçe ve şehrin dışında mahalle ile büyükşehir merkez ilçe ve ilçe merkezi arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlıdır. Büyükşehir merkez ilçede görev yapan yöneticilerin global liderlik davranışlarını gerçekleştirme düzeyleri ($\bar{X}=3.3954$) ilçe merkezinde ($\bar{X}=3,0424$) ve kasaba, köy vb. yerleşim yerlerinde görev yapan yöneticilerden ($\bar{X}=2.0000$) anlamlı derecede yüksektir.

Sosyal ağların yönetimi alt boyutunda ortalamalar arasında anlamlı fark vardır [$\chi^2_{(3)}= 34.742$; $p<.05$]. Büyükşehir merkez ilçe ve şehrin dışında mahalle ile büyükşehir merkez ilçe ve ilçe merkezinde yer alan yöneticilerin sosyal ağların yönetimi alt boyutu ortalamaları arasında farklılaşma bulunmaktadır. Büyükşehir merkez ilçede görev yapan yöneticilerin ortalamaları ($\bar{X}=3,3065$) şehrin dışında mahalle yerleşim birimindeki yöneticilerin ortalamalarından ($\bar{X}=2,1190$) anlamlı derecede yüksektir. Benzer şekilde büyükşehir merkez ilçede görev yapan yöneticilerin ortalamaları ($\bar{X}=3,3065$) ilçe merkezindeki yöneticilerin ortalamalarından ($\bar{X}=2,9944$) yüksektir.

Küresel okuryazarlık alt boyutunda anlamlı fark bulunmaktadır [$\chi^2_{(3)}= 33.251$; $p<.05$]. Buna göre; büyükşehir merkez ilçe ile şehrin dışında mahalle, büyükşehir merkez ilçe ile ilçe merkezi ve ilçe merkezi ile şehrin dışında mahalle yerleşim birimlerindeki yöneticilerin küresel okuryazarlık düzeyleri değişmektedir. Büyükşehir merkez ilçede görev yapan yöneticilerin ($\bar{X}=3,2907$) ortalamaları şehrin dışında mahalle yerleşim birimindeki yöneticilerin ortalamalarından ($\bar{X}=1,8571$) anlamlı derecede yüksektir. Benzer şekilde büyükşehir merkez ilçede görev yapan yöneticilerin ortalamaları ($\bar{X}=3,2907$) ilçe merkezindeki yöneticilerin ortalamalarından ($\bar{X}=3,0324$) yüksektir. Ayrıca ilçe merkezinde görev yapan yöneticilerin ortalamaları ($\bar{X}=3,0324$) şehrin dışında mahalle yerleşim yerinde görev yapan yöneticilerin ortalamalarından ($\bar{X}=1,8571$) daha yüksektir.

Yerel okuryazarlık alt boyutu ortalamalarında anlamlı fark bulunmaktadır [$\chi^2_{(3)}=33.251$; $p<.05$]. Buna göre; büyükşehir merkez ilçe ile şehrin dışında mahalle, büyükşehir merkez ilçe ile ilçe merkezi ve ilçe merkezi ile şehrin dışında mahalle yerleşim birimlerindeki yöneticilerin küresel okuryazarlık düzeyleri değişmektedir. Büyükşehir merkez ilçede görev yapan yöneticilerin ($\bar{X}=3,4201$) ortalamaları şehrin dışında mahalle yerleşim birimindeki yöneticilerin ortalamalarından ($\bar{X}=1,9762$) anlamlı derecede yüksektir. Benzer şekilde büyükşehir merkez ilçede görev yapan yöneticilerin ortalamaları ($\bar{X}=3,4201$) ilçe merkezindeki yöneticilerin ortalamalarından ($\bar{X}=3,0804$) yüksektir. Ayrıca ilçe merkezinde görev yapan yöneticilerin ortalamaları ($\bar{X}=3,0804$) şehrin dışında mahalle yerleşim yerinde görev yapan yöneticilerin ortalamalarından ($\bar{X}=1,9762$) daha yüksektir.

Nitel Bulgular

Glokal Liderlik Boyutlarına İlişkin Paydaşlarla Etkileşim Anketi aracılığıyla toplanan verilerin analizi kapsamında elde edilen veriler neticesinde nitel analizde etkileşim kavramı, formal etkileşim, informal etkileşim ve etkileşim yapısı olmak üzere dört temaya ulaşılmıştır.

Etkileşim Kavramı Temasına İlişkin Bulgular

Katılımcıların etkileşim kavramı temasına yönelik görüşlerinin frekans ve yüzde dağılımı Tablo 14'te yer almaktadır.

Tablo 14

Etkileşim Kavramı Temasına Yönelik Görüşlerin Frekans ve Yüzde Dağılımı

Kategori	f	%
Etkileme	198	27.20
İletişim	154	21.15
Alışveriş	103	14.15
Paylaşım	94	12.91
Etkilenme	51	7.01
İş Birliği	27	3.71
Değişim	19	2.61
Bağlantı	14	1.92
Anlama Kapasitesi	14	1.92

Yönetim Süreçleri	13	1.79
Davranış	12	1.65
Farkındalık	11	1.51
Temas	9	1.24
Sosyal Medya	6	0.82
Sosyal Ortam	3	0.41
Toplam	728	100.00

Not: Frekans toplamının katılımcı sayısından fazla çıkması katılımcıların konu ile ilgili birden fazla görüş belirtmesinden kaynaklanmaktadır.

Etkileşime kavramına ilişkin görüşler incelendiğinde en fazla frekansa sahip kategorinin (f=198) Etkileme olduğu göze çarpmaktadır. Etkileme; sosyal, ruhsal, ve davranışsal açılardan belirtilmiştir. Devlet ve birey özelinde etkileme süreçlerinin olduğu belirtilmekle birlikte kişiler arası, kurumlar arası, olumlu, olumsuz, formal ve informal etkileme durumlarının da varlığına değinilmiştir. Ayrıca eğitimsel etkileme süreçlerine ilişkin görüşlerde yer almaktadır. Bununla birlikte bireyler ve kurumlar arasında etki yaratmak, karşı tarafta iz bırakmak, etki-tepki süreci, sinerji gibi boyutlarına değinilmiştir. Bu doğrultuda ifade edilen bazı görüşler şunlardır:

Y219: "Etkileşim, iki veya daha fazla nesnenin birbirini etkilemesi nedeniyle ortaya çıkan bir tür eylemdir. Etkileşim kavramında, tek yönlü nedensel etkinin aksine, iki yönlü etki fikri esastır."

Y39: "İki yada daha fazla tarafın olumlu yada olumsuz birbirlerine bilgi aktarımı yolu ile birbirlerinin hareketine yön verme eylemidir. Etkileşim kısaca tarafların birbirini olumlu yada olumsuz etkilemesidir."

Y103: "İnsanların duygu düşünce ve davranış değişikliği oluşturmak üzere birbirlerini etkilemesi[dir]."

Y64: "Birbiriyle karşılıklı etki ve ilişki içinde olmaktır. Bu nesne, birey, grup veya devlet gibi öğeleri içerebilir. Örneğin birey birey etkileşimi veya insan bilgisayar etkileşimi gibi."

Y353: *“Etkileşim karşılıklı etkileme ve iletişim temelinde dayanan bir unsurdur. Çok çeşitli tanımları olabilir. Bununla birlikte öğrenci-öğretmen etkileşimi öğrenmenin temelini oluşturmaktadır.*

Y57: *“Etkileşim etkileme eylemi neticesinde ortaya çıkar. Etkilemek ise fiziki ruhsal veya sosyal açıdan olabilmektedir.”*

Y467: *“Toplum yaşamında her şeyin, hem kendisinin bağlı olduğu, hem de kendisine bağlı olan bir karşılıklı etkiler bütünlüğü içinde bulunması, neden ile sonucun karşılıklı ilişkisi içinde olmasıdır.”*

İletişim kategorisinde (f=154) ise iletişimin bir tür etkileşim olduğu belirtilmiştir. Bu kapsamda iletişim içerisinde olabilecek süreçler ve kurumlara değinilmiştir. Ayrıca farklı iletişim çeşitleri belirtilerek bunların etkileşim olarak görüldüğü de ifade edilmiştir. Burada iletişim kurulan gruba göre; paydaşlarla, hedef kitle ile, bireyler arasında, kurumlar arasında, örgütler arasında, paydaşlar arasında, devletler arasında gibi çeşitlendirmeler ifade edilmiştir. Ayrıca iletişimin niteliğine göre güçlü, anlamlı, sözel, olumlu, olumsuz, karşılıklı, tek taraflı gibi boyutlarından söz edilmiştir. Bu görüşlerden başlıcaları şunlardır:

Y491: *“Resmî ve resmî olmayan iletişim bütünüdür.”*

Y138: *“Etkileşim, kişiler ve örgütler için mesafe ya da zaman gözetmeksizin birbirleriyle doğrudan doğruya iletişim kurma olanağıdır.”*

Y450: *“İki ya da daha fazla insanın belirli bir durumda, davranışlarını ve eylemlerini ortak bir biçimde birbirlerine göre uyarladıkları iletişim sürecidir.”*

Y181: *“Paydaşların birbirlerini destekleme ve iletişim sürecidir.”*

Y364: *“Bireyler, kurumlar, devletler arasındaki iletişim ağıdır”*

Alışveriş kateforisinde (f=103) etkileşim kişi ve kurumlar arasındaki bir tür alışveriş olarak tanımlanmıştır. Burada kaynak, davranış, güç, hizmet, mal, görüş, fikir, duygu ve bilgi alışverişi hususlarına değinilmiştir.

Y304: *“Karşılıklı alışveriştir. Bu kapsama kullanılan kaynaklar, bilgiler, dokuman, proje ve protokol gibi süreçleri girebilir.”*

Y447: *“Karşınızdaki kişi veya kuruluşla görüş alışverişi yapabilmektir.”*

Y228: *“Farklı düzlemlerin güç alışverişi[dir].”*

Paylaşım kategorisinde (f=94) etkileşimin bilgi, birikim, duygu, düşünce, eylem, kaynak, fikir ve deneyim paylaşımı olduğu yönünde görüşler ifade edilmiştir. Bu paylaşım bireyler arasında olabileceği gibi birey ve kurum arasında, örgütler arasında, paydaşlar arasında da olabileceği belirtilmiştir. Ayrıca paylaşım sürecinin bir anlamda yardımlaşmayı ve aktarım süreçlerini de içerdiği ifade edilen görüşler arasındadır. Bu kapsamda belirtilen görüşlerden bazıları şunlardır:

Y7: *“Etkileşim bireyler ve örgütler arasındaki bilgi ve kaynak paylaşımıdır.”*

Y210: *“İnsanlarla bilgi, duygu, düşünce, günlük olaylar hakkında yorumları paylaşmaktır.”*

Y326: *“Paydaşlar arasında karşılıklı fikir, tecrübe, bilgi ve birikim paylaşımı[dır].”*

Y260: *“Etkileşim karşılıklı duygu düşünce ve eylem paylaşımını içermektedir. Etkileşim vasıtasıyla bu durumlarda değişimler gözlenebilir.”*

Y475: *“Konuşma, tavsiye, yardım veya iş birliği süreçler[i] ile oluşan yapıdır.”*

Etkilenme kategorisinde (f=51) ise kişi veya kurumların birbirinden etkilenmesi temel alınmıştır. Ayrıca etkilenme sürecinin karşılıklı olduğu da vurgulanmıştır. Görüşlerde kurumsal, bireysel, karşılıklı, sosyal, ruhsal, çok boyutlu olarak etkilenme süreçleri ile liderden etkilenme gibi hususlarına da yer verilmiştir. Bu kapsamdaki görüşlerden bazıları şunlardır:

Y241: *“Kişi, çeşitli kurum veya kuruluşların birbirinden etkilenmesi”*

Y131: *“Karizmatik liderlerin tutum ve davranışlarından etkilenme durumu”.*

Etkileşime ilişkin İş Birliği kategorisinde bireysel, örgütsel ve devletler arası iş birliği süreçleri belirtilmiştir. Bu görüşlerden bazıları şunlardır:

Y145: “*Kişiler, kurum veya devlet arasında olabilen iş birliğidir*” .

Y185: “*Etkileşim iş birliği, etkileme ve iletişimi barındıran çok boyutlu bir olgudur.*”

Etkileşime ilişkin değişim kategorisinde (f=19) duygu, düşünce, davranış ve farklılık oluşturma gibi ifadeler yer almıştır. Bu kapsamda etkileşimin bir türduygu ve davranış değişikliğine sebep olabileceği üzerinde durulmuştur. Bu kapsamdaki görüşlerden bazıları şunlardır:

Y100: “*İnsanların duygu düşünce ve davranış değişikliği oluşturmak üzere birbirlerini etkilemesi[dir].*”

Y527: “*Karşılıklı farklı yöntemler ile iletişim sağlayıp değişim ve gelişimler sağlamak*”

Bağlantı kategorisinde (f=14) etkileşimin farklı kişi ve kurumlar arasında kurulan sosyal bağlar veya bağlantılar olduğu belirtilmiştir. Ayrıca etkileşimin bu bağlantıların oluşturduğu yapıyı da temsil ettiği düşünülmektedir. Eğitim-öğretim sürecine ilişkin bağlantılar da belirtilen görüşler içerisinde yer almaktadır. Bu doğrultudaki görüşlerden bazıları şunlardır:

Y258: “*[Etkileşim] Bireyler ve kurumlar arasındaki sosyal bağlantıları oluşturur.*”

Y379: “*Etkileşim, çeşitli bilimlerde farklı uyarlanmış anlamlara sahiptir. Eğitim bilimleri açısından bakılınca öğrenci-öğretmen-okul müdürü bağlantısını işaret eder.*”

Y451: “*İnsan insana ve insan ve örgüt olmak üzere değişik etkileşimler mevcuttur. etkileşim aradaki bağları temsil etmektedir.*”

Etkileşimin anlama ve anlayış süreçleri ile ilişkilendirildiği Anlama Kapasitesi kategorisinde (f=14) karşılıklı anlama ve anlayışa yönelik becerilere değinilmiştir. Bu kapsamdaki bazı görüşler şunlardır:

Y169: “*[Etkileşim] Karşı tarafı anlayabilme kapasitesidir.*”

Y540: *“Kişilerin birbirlerini anlayabilmeleri ve [kişinin] kendisini olumlu yönde geliştirebilmesidir.”*

Etkileşimin yönetimsel süreçlerle ilişkilendirildiği Yönetim Süreçleri kategorisinde (f=13) ise sonuca varmak, karar almak, planlamak, sonuçlandırmak gibi durumlara değinilmiştir. Bu görüşlerden bazıları şunlardır:

Y506 *“Örgüt kültürüne uygun, hedeflere ulaşma iradesi birliği[dir].”*

Y31: *“Etkileşim; herhangi bir maddi sistemin varoluşunu ve yapısal örgütlenişini, bu maddi sistemin temel özelliklerini, daha yüksek düzenden bir sistem içindekilerle [olan] birliğini belirler.”*

Davranış kategorisinde (f=12) ise farklı davranış türlerine yer verilmiştir. Ayrıca etkileşimin temelinde bir tür davranış değişikliği olduğu belirtilmiştir. Davranış süreci iletişikle de ilişkilendirilmiştir. Bu kategoride yer alan bazı görüşler şunlardır:

Y137: *“Etkileşim bireylerin ve grupların birbirlerine davranışlarındaki tüm tavırları tanımlamaktadır. Sonsuz çeşitlilikteki ilişkilerde eylemler ve tepkilerdeki temel özellik karşılıklıdır; sözlü-sözlü olmayan, bilinçli-bilinçsiz, sürekli-nedensel gibi.”*

Y91: *“İki ya da daha fazla insanın belirli bir durumda, davranışlarını ve eylemlerini ortak bir biçimde birbirlerine göre uyarladıkları bir iletişim şekli olarak tanımlanabilir.”*

Farkındalık kategorisinde (f=11) ise etkileşimin bir tür farkındalık ve öğrenme süreci olduğu belirtilmiştir. Ayrıca bireylerin değerler sistemine ilişkin de bir farkındalık oluşturduğu ve vicdan, saygı ve empati gibi kavramlarla ilişkilendirildiği belirtilebilir. Bu görüşlerden bazıları şunlardır:

Y473: *“Etkileşim bir nevi vicdan mukayesesidir.”*

Y2: *“Yaşanan olayların, insanların, durumların, kişileri etkileyerek aynı düşünce ve yaşam şekline dönüştürmesi diyebilirim.”*

Temas kategorisinde (f=9) etkileşim; kişi ve kurumların birbirleriyle olan temasları olarak ifade edilmiştir. Bu görüşlerden bazıları şunlardır:

Y214: *“Hayatımızda temas halinde olduğumuz herşeyle olan durumdur.”*

Y28: *“Kişilerin kişilerle [ve] kurumlara olan her türlü teması etkileşimdir.”*

Etkileşimi sosyal medya süreçleri ile ilişkilendirildiği Sosyal Medya kategorisinde (f=6) ifade edilen görüşlerden bazıları şunlardır:

Y114: *“Etkileşim, sosyal medya ya da diğer platformlar üzerinden paylaşılan bir gönderi ya da içeriğin, kullanıcılar tarafından görülmesi ve etkide bulunmasıdır.”*

Y251: *“Etkileşim kavramı sosyal medyada sıklıkla kullanılmaya başlanmıştır. Sosyal medyadaki kullanıcılar etkileşim artırmak için çeşitli yöntemlere başvururlar. Örneğin takipçi artırmak.”*

Sosyal Ortam kategorisinde etkileşimin bir tür sosyal ortamı oluşturduğu ve hatta sosyal bir sistem içerisinde de ifade edilebileceği belirtilmiştir. Bu kapsamdaki görüşler şunlardır:

Y329: *“Etkileşim paydaşlarla birlikte oluşturulan sosyal ortamdır.”*

Y478: *“Okul bir sosyal sistemdir. Çünkü okulun bir sosyal etkileşim sistemi olarak birbirleriyle etkileşen kişiliklerin organik bir ilişki içinde örgütlendiği bir yerdir.”*

Etkileşim temasında ifade edilen kelimelere ilişkin kelime bulutu Şekil 18’de yer almaktadır.

Şekil 18

Etkileşim Temasına İlişkin Kelime Bulutu

Doğal	5	0.90
Öğrenme	4	0.72
Değişim	4	0.72
Grupla	4	0.72
Mesleki	2	0.36
Teknolojik	2	0.36
Toplam	556	100.00

Not: Frekans toplamının katılımcı sayısından fazla çıkması katılımcıların konu ile ilgili birden fazla görüş belirtmesinden kaynaklanmaktadır.

Formal etkileşim temasında en fazla ifade edilen görüşler (f=211) Resmî Süreçlere Dayalı kategorisinde yer almaktadır. Burada formal etkileşimin resmî etkileşim olduğu daha çok devlete ait, devlet kurumları arasında, kamusal, resmî örgüt yapıları içerisinde gerçekleştiği ve bireylerin ve kurumların kendi içlerindeki etkileşimlerinin yanı sıra birey ve kurumlar arasındaki etkileşim süreçlerini de ifade ettiği vurgulanmıştır. Ayrıca resmî süreçlere atıfta bulunan bürokrasi kavramı da ifade edilmiştir. Bu görüşlerden bazıları şunlardır:

Y354: *“Resmi boyuttaki etkileşimleri içerir. Bunun için resmî yazı, dilekçe, bilgi edinme gibi unsurlar da bulunabilir.”*

Y260: *“Resmî kurumlar arasında olan etkileşimdir. Örneğin devletler arası, bakanlıklar arası, okullar arasındaki etkileşimlerdir.”*

Y453: *“Resmî görevlerdeki bireylerin görev gereği birbirleri ile etkileşime girmeler[dir]”*

Y38: *“Kurumsal yapı veya bürokratik süreçlerdeki etkileşimdir.”*

Y252: *“Bir kurum veya kuruluş içerisinde hiyerarşik düzene uygun silsile yoluyla kurulan iletişimdir.”*

Kurallı kategorisinde (F094) ise formal etkileşimin belli kurallar dahilinde ve temelinde olan etkileşim olduğu ifade edilmiştir. Bu görüşlerden bazıları şunlardır:

Y37: *“Belirli bir program, kurallar ve yöntemler kullanarak uygulanan etkileşim. Böylece her aşaması ve sonucu takip edilebilir, veri haline getirilir.”*

Y99: “*Yer, zaman ve kuralları belli olan etkileşim türüdür.*”

Y122: “*Etkileşimin belirli normlar dahilinde çeşitli kurallar içerisinde sağlanması[dır].*”

İletişim kategorisinde ise formal etkileşimin bir tür iletişim durumu olduğu ifade edilmiştir. İletişim kurulan tarafların varlığına da değinilmiştir. Burada ayrıca iletişim çeşitleri de ifade edilmiştir. Bunlar; resmî, sanal, soyut, interaktif, yüz yüze, örgütsel iletişim olarak belirtilebilir. Bu görüşlerden bazıları şunlardır:

Y499: “*Planlı bir şekilde iletişim kurmak[tır].*”

Y483: “*Birebir etkileşim içinde olduğumuz iç paydaşlar (çalışan, öğrenci ve velilerle) iletişim içinde olma, ihtiyaçları belirleme ve tartışarak sonuçlara ulaşabilme[dir]. Uygulama sonucu elde edilen çıktıları değerlendirme[dir].*”

Y235: “*Resmî kurum ve kuruluşlarla yapılan bire bir ya da interaktif iletişim*”

Planlı-Programlı kategorisinde ise formal etkileşimin belli bir plan ve program dahilinde gerçekleştirildiği ifade edilmiştir. Bu görüşlerden bazıları şunlardır:

Y229: “*Plan ve program doğrultusunda yapılan etkileşimdir.*”

Y211: “*Formal yapıdaki ilişkilerde, iletişim ve statülerin nitelikleri önceden belirlenir. Örnek verecek olursam; kişi örgüt içerisinde mesleki rol olarak yönetici, lider ya da çalışan statüsünde ise kişinin yapması gerekenler (görevler yazılı kurallar ve prosedürler aracılığıyla) önceden aktarılır. Özetle planlı, amaçlı ve önceden tasarlanmış olarak etkileşim türü diyebilirim.*”

Yazılı kategorisinde (f=36) görüşler formal etkileşimin yazılı olması gerektiği yönündedir. Ayrıca bu boyutta özellikle resmî yazı ile etkileşim sağlanabileceği belirtilmektedir. Bu görüşlerden örnekler şunlardır:

Y56: “*Yazılı belirli kuralları olan etkileşimdir.*”

Y35: “*Kişi, kurum veya kuruluşların resmî yazı ile birbirleri ile ilişkileridir.*”

Y39: *“Alt veya üst makamlarla, kurum ve kuruluşlarla yapılan resmî yazışmalar sonucunda yapılan eylemdir.”*

Formal etkileşimin örgütsel veya kurumsal düzeyde yer aldığı ifade edildiği Örgütsel/kurumsal kategorisinde (f=34) etkileşimin örgüte has ve kurumlar düzeyinde bir yapıya sahip olduğu belirtilmiştir. Bu görüşlerden bazıları şunlardır:

Y189: *“Kurum içindeki mesai arkadaşlarının iş anlamında birbirini etkilemesi”* ,

Y362: *“Görev gereği, bulunulan konum makam pozisyon gereği gerçekleşmesi gereken etkileşim[dir].”*

Y222: *“Resmî düzeyde ve kurumsal boyutta karşımıza çıkan etkileşimlerdir.”*

Amaca Yönelik kategorisinde (f=14) ise etkileşimin bir amaca dayandığı ve bu amaç doğrultusunda gerçekleştirildiğidir. Ayrıca belirlenen hedefler doğrultusunda etkileşim sürecine yön verildiği ifade edilmiştir. Bu kapsamda elde edilen bazı görüşler şunlardır:

Y11: *“Amaç doğrultusunda yapılır.”*

Y526: *“Amaç doğrultusunda sonuçta elde kalan kalıcı sonuçlar”*

Y223: *“Ortak hedefe beraber ilerleme[dir].”*

Bilgi Alışverişi kategorisinde (f=12) resmî veya kurallı olarak bilgi alış verişi süreci ifade edilmiştir. Formal etkileşimin kurumlar arasında gerçekleştirilen bir tür alışveriş olduğu belirtilmiştir. Bu kapsamdaki bazı görüşler şunlardır:

Y194: *“Resmî olarak bilgi alışverişinde bulunmaktır.”*

Y148: *“Belli kurallara dayandırılmış karşılıklı bilgi alışverişidir.”*

Kanunlara Dayalı kategorisinde (f=11) format etkileşimin yasa ve normalara bağlı olarak belirli bir mevzuat temelinde gerçekleştirilen etkileşim olduğu belirtilmiştir. Bu doğrultudaki görüşlerden bazıları şunlardır:

Y330: *“Resmî olarak ve mevzuat temelli olan etkileşimdir.”*

Y331: *“Yazılı ve kanuni süreçler neticesinde olan etkileşimdir.”*

Formal etkileşimin yüz yüze olan etkileşimleri ifade ettiği yönündeki Yüz Yüze kategorisinde (f=10) ise etkileşimin yüz yüze ve bire bir olması üzerinde durulmuştur. Bu görüşlerden bazıları şunlardır:

Y140: *“Yüzyüze birebir etkileşimdir.”*

Y493 *“Yüz yüze konuşma şeklinde özetlenebilir.”*

Eğitim kategorisinde (f=8) katılımcılar formal etkileşimi eğitim-öğretim süreçleri ile ilişkilendirmiştir. Bu doğrultudaki görüşlerden bazıları şunlardır:

Y192: *“Formal etkileşim, örgün eğitim sistemi içerisinde öğretmenin, öğrencinin bilgi ve beceri olarak gelişmesinin sağlamasıdır.”*

Y340: *“Yüz yüze eğitim”.*

Formal etkileşimin doğal bir etkileşim yapısını içerdiğinin belirtildiği Doğal (f=5) kategorisindeki bazı görüşler şunlardır:

Y123: *“Doğal yollardan ihtiyaç durumunda yazışmalar yoluyla iletişim kurmak”*

Y101: *“Doğal haliyle etkileşim”*

Formal etkileşimin öğrenme kavramı ile ilişkilendirildiği Öğrenme (f=4) kategorisindeki bazı görüşler şunlardır:

Y332: *“Doğal yolla bilinçli öğrenmedir.”*

Y156: *“Belirli kurallar ve denetim içinde öğrenmedir.”*

Değişim kategorisinde (f=4) ise formal etkileşimin bir tür değişim olduğu ifade edilmiştir. Bu ifadelerden bazıları şunlardır:

Y503: *“İnsanların çevreleriyle olan etkileşimleri sırasında sahip oldukları beceriler ya da potansiyel becerilerinde meydana gelen kalıcı değişimlerdir”*

Y521: *“İnsanların becerilerinde meydana gelen olumlu gelişmeler[dir]”.*

Formal etkileşimin grupla ilişkilendirildiği Grup kategorisindeki bazı görüşler şunlardır:

Y539: “*Grupla olan bir etkileşimdir. Herkesin bir rolü vardır ve önemli olan iştir.*”

Y540 “*Grupla olan bir etkileşimdir.*”

Mesleki kategorisinde (f=2) ise formal etkileşimin görev ve meslek ilişkili olduğu belirtilmiştir. Bu görüşler şunlardır:

Y53: “*Mesleki anlamda birbirini etkileme olduğunu*”

Y311: “*İyi yönden karşılıklı birbirini anlama ve beraber çalışabilmedir.*”

Formal etkileşimin teknolojik bir yapıya sahip olduğunun nitelendirildiği Teknolojik kategorisindeki (f=2) görüşler şudur:

Y489: “*Etkileşme işinin araçlarla genellikle teknolojik araçlarla yapılması ve kaydedilmesidir.*”

Formal etkileşim temasında ifade edilen kelimelere ilişkin kelime bulutu Şekil 19’da yer almaktadır.

Şekil 19

Formal Etkileşim Temasına İlişkin Kelime Bulutu

Örgütsel	14	2.53
Öğrenme	13	2.35
Olumsuz etkileşim	8	1.44
Kişisel	8	1.44
Bilgi Alışverişi	8	1.44
Yasa Dışı	4	0.72
Yazılı olmayan	4	0.72
Yüz yüze	3	0.54
Uzaktan	3	0.54
Değişim	2	0.36
Toplam	554	100.00

Not: Frekans toplamının katılımcı sayısından fazla çıkması katılımcıların konu ile ilgili birden fazla görüş belirtmesinden kaynaklanmaktadır.

İnformel etkileşime ilişkin görüşler incelendiğinde en yüksek frekansın Yapılandırılmamış (f=184) kategorisinde olduğu görülmektedir. İnfomal etkileşimin belli bir formata bağlı olmadığı ve yapılandırılmamış olduğu ifade edilmiştir. Burada sınırsız, bilinçli olmayan, kendiliğinden ortaya çıkan, serbest, plansız ve herhangi bir kurala dayanmadığı ifade edilmiştir. Bu görüşlerden bazıları şunlardır:

Y37: *“Kendi kendine gelişen, bir plan dâhilinde olmayan etkileşim. Sonucu tahmin etmek zordur.”*

Y400: *“Belli kural olmayan kendiliğinden ortaya çıkan etkileşimdir.”*

Y481: *“Herhangi bir yapılandırılmaya tabi olmadan gerçekleşen etkileşimdir.”*

Y334: *“Düzensiz kurallar manzumesi[dir]”*

Y208: *“Amaçlı ve planlı olmayan, süreç içerisinde gelişen etkileşim olarak tanımlayabilirim.”*

Y210 da *“Belli kurallara bağlı olmayan, daha samimi, daha rahat hareket tarzı ile yapılan davranışlar bütünüdür.”*

Sosyal Hayat kategorisinde (f=113) informal etkileşimlerin bireylerin günlük hayattaki bireysel ve grupla etkileşimlerinin yanı sıra, aile ve sosyal çevrelerindeki etkileşimi ifade ettiği belirtilmiştir. Bu görüşlerden bazıları şunlardır:

Y267: *“Kişilerin özel yaşantılarında ve kurumlar arasında resmî olmayan etkileşimdir.”*

Y484: *“Sosyal hayatta olağan şekilde gerçekleşen etkileşimdir. Örneğin otobüste metroda karşılaştığımız insanlarla olan etkileşimimiz gibi.”*,

Y406 *“İki veya daha fazla kişi arasında önceden belirlenmiş resmî kurallara, süreçlere, sisteme, formalitelere ve komuta zincirine uymadan gündelik ve resmî olmayan etkileşim şeklidir.”*

Y353: *“Bireylerin sosyal hayatındaki karşılaştıkları etkileşimlerdir. Evde, markette, parkta vb her yerde karşımıza çıkabilir.”*

Gayriresmî Süreçlere Dayalı kategorisinde (f=80) informal etkileşimin resmî süreçler dışında yer alan bir etkileşim biçimi olduğu ifade edilmiştir. Formal bilgi ve prosedürelere ihtiyaç duymaksızın, kişi ve kurumlar arasında, bireyler arasında, kurumlar arasında ve paydaşlar arasında olan bir etkileşim biçimi olduğu ifade edilmiştir. Bu görüşlerden bazıları şunlardır:

Y101: *“İnsanların rastgele bilgiyle ve genellikle insan üzerinde değişikliklere sebep olan gayriresmî etkileşimleri [belirtir]”,*

Y129: *“Bireyler ve gruplar arasındaki resmî olmayan etkileşimleri kapsamaktadır.”*

Y264: *“Kişilerin özel yaşantılarında ve kurumlar arasında resmî olmayan etkileşimdir”.*

Y67: *“Resmî olmayan paydaşlar ile yapılan etkileşimdir.”*

İletişim kategorisinde (f=37) informal etkileşim iletişim süreçleri ile ilişkilendirilmiştir. Ayrıca bu kategoride resmî olmayan, personel arası, örgütsel, somut, kuralsız, plansız ve systemsiz gibi farklı iletişim biçimlerinden de bahsedilmiştir. Bu doğrultudaki görüşlerden bazıları şunlardır:

Y1: *“Resmî olmayan personel arası iletişim[dir].”,*

Y527: “*Sanal veya farklı kaynak iletişimleri [içerir].*”,

Y281: “*Yetki ve makam farkı gözetmeksizin iletişim kanallarını kullananların etkileşmesi[dir].*”,

Y184: “*İnformal iletişim yönetim veya yöneticilerin komuta ve kontrollerinin en az düzeyde gerçekleştiği ve daha çok işletmelerin sosyal özelliklerini vurgulayan iletişimdir.*”

Y169 “*Gönüllü olarak kurulan iletişimdir, herhangi bir beklenti içinde olmadan, maddeden uzak, manaya yakın iletişimdir*”,

Sözlü kategorisinde (f=36) informal etkileşimin sözlü bir etkileşim türü olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca dedikodu olarak da nitelendirilebileceği belirtilmiştir. Bu kapsamdaki görüşlerden bazıları şunlardır:

Y55: “*Sözlü etkileşimdir*”,

Y228: “*Kaynağını resmî yollardan almayan (fısıltı grupları gibi) etkileşim*”,

Y30: “*Sözlü olarak okul içi süreçlerde olan etkileşimdir.*”

Sosyal Medya kategorisinde (f=20) informal etkileşimin sosyal medya platformları kapsamında sürdürülen ve gerçekleştirilen etkileşimler olduğu belirtilmiştir. Bu kategorideki görüşlerden bazıları şunlardır:

Y114: “*Sosyal medya ve ortamlarda olan etkileşimdir. Beğeni, yorum istek hepsini içerir.*”

Y244: “*İnformal etkileşim sosyal iletişim ağları ve elektronik ortamdaki etkileşimlerdir.*”

Y478: “*Sosyal medya gibi platformlarda kurulan etkileşim olabilir.*”

İnformal etkileşimin dolaylı yönden etkileşim olduğunun ifade edildiği Dolaylı kategorisinde (f=17) katılımcıların belirttiği görüşlerden bazıları şunlardır:

Y132: “*Dolaylı olarak insanların karşılıklı etkilenme durumu*”

Y445: “*Resmî olmayan yani dolaylı bir şekilde yapılan etkileşim*”

Y254: “*Dolaylı ve farklı yollardan etkileşim.*”

İnformal etkileşimin kurumlar arasındaki ve dışındaki etkileşimleri temsil ettiğinin ifade edildiği Örgütsel kategorisinde (f=14) informal etkileşim kurum dışındaki süreçler olarak ifade edilmiştir. Bu görüşlerden bazıları şunlardır:

Y483: “*Dış paydaşlar (dernek, STK, devlet kurumları) ile belirli zaman aralıklarında sonuçları değerlendirme ve sonuçlara (çıktılara) göre strateji belirleme.*”

Y506: “*Yazılı olmayan ama örgüt kültürünü ayakta tutan bağ[dır].*”

İnformal etkileşimin öğrenme olarak nitelendirildiği Öğrenme kategorisinde (f=13) bireylerin birbirinden öğrenmesi, araştırma ve geliştirmeye bağlı öğrenme süreçleri, resmî kanallar dışındaki öğrenme süreçleri, bilinçli olmayan öğrenme ve çevreden öğrenme gibi boyutlar üzerinde durulmuştur. Bu doğrultudaki görüşlerden bazıları şunlardır:

Y378: “*Birbirinden öğrenebilme*”

Y332: “*Merak, gözlem veya ihtiyaçlar sonucunda bilinçli olmayan bir öğrenme şeklidir.*”

Y321: “*İçgüdülerle merak ve araştırmayla ortaya çıkan etkileşim*” belirtilmiştir.

İnformal etkileşimin olumsuz bir etkileşim şekli olduğu ve zor kullanıldığının belirtildiği Olumsuz kategorisinde (f=8) ayrıca faydasız ve uygun olmayan bir etkileşim türü olduğu belirtilmiştir. Bu kapsamdaki görüşlerden bazıları şunlardır:

Y274: “*Olumsuz etkileşim*”,

Y507: “*Kaynağı güvenilir olmayan etkileşim*”

Y40: “*Zorla bir işi yaptırmak*”

Kişisel kategorisinde (f=8) ise informal etkileşimin bireysel kişisel bir nitelik taşıdığı ifade edilmiştir. Ayrıca duygusal ve kültürel açısında da bağlatılı olduğu belirtilmiştir. Bu görüşlerden bazıları şunlardır:

Y376: *“Kişisel etkilenmedir.”*

Y492: *“Öznel boyutumla, değerlerimle, dünya görüşümle toplum içinde var olmak ve diğer insanlarda iz bırakmak.”*

İnformal etkileşimin gayri resmî bilgi alışverişi olduğunun belirtildiği Bilgi Alışverişi kategorisinde (f=8) ifade edilen görüşlerden bazıları şunlardır:

Y194: *“Gayriresmî bilgi alışverişinde bulunmaktır.”*

Y149: *“Belli normlara dayandırılmış kendiliğinden gelişen tesadüflere dayalı bilgi alışverişidir.”*

Yasa Dışı kategorisinde (f=4) örgütsel iletişimin yasalar ve kurallar dışında bir etkileşim yapısına sahip olduğu ifade edilmiştir. Bu görüşlerden bazıları şunlardır:

Y188: *“Yasal olmayan”*

Y128: *“Yasal olmayan etkileşim yok”*

Yazılı Olmayan kategorisinde informal etkileşimin yazılı olmadığı belirtilmiştir. Bu görüşler:

Y39: *“Alt ve üst makamlarla, kurum ve kuruluşlarla yazılı olmayan iletişim sonucunda yapılan eylemdir.”*

Y292: *“Yazılı kurallar ve bürokratik süreçlerin dışında isleyen etkileşim[dir].”*

Yüz yüze kategorisinde ise informal etkileşimin yüz yüze etkileşim olduğu belirtilmiştir. Y489: *“Etkileşme işinin arada herhangi bir araç olmadan yüz yüze yapılması”* ve Y322: *“Yüz yüze aracısız etkileşim”* olarak ifade edilmiştir.

Uzaktan Etkileşim kategorisinde ise informal etkileşimin uzaktan sağlandığı ifade edilmiştir. Bu görüşler:

Y289 *“Uzaktan olan etkileşim”*

Y519: *“Bir araya gelmeden uzaktan birbirini etkileme işi[dir].”*

Tablo 17*Etkileşim Yapısı Temasına İlişkin Görüşlerin Frekans ve Yüzde Dağılımı*

Kategori	f	%
Kapsam	72	25.53
Paydaşlar	62	21.99
Önem	47	16.67
Niteliği	41	14.54
Zorunluluk	26	9.22
Motivasyon	16	5.67
Kaynağı	13	4.61
Katkı	5	1.77
Toplam	282	100.00

Not: Frekans toplamının katılımcı sayısından fazla çıkması katılımcıların konu ile ilgili birden fazla görüş belirtmesinden kaynaklanmaktadır.

Etkileşim yapısı temasına ilişkin görüşler incelendiğinde en yüksek frekansın Kapsam kategorisinde (f=72) olduğu görülmektedir. Etkileşimin kapsamı hususunda etkileşim kurulabilecek yapılardan ve etkileşim kapsamında değerlendirilebilecek süreçlerden bahsedilmiştir. Ayrıca etkileşimin kurulmasına vesile olabilecek yöntem ve süreçlere de değinilmiştir. Bu kapsamdaki bazı görüşler şunlardır:

Y65: *“Okulumuzun temel değerleri olan adalet, şeffaflık, liyakat, iş birliği, fedakârlık, üretkenlik, yenilikçilik, fırsat eşitliği, inançlara saygılı olma, Atatürk ilke ve inkılapları bağlı kalma, doğa ve çevreyi koruma, ülkemizin geleceğinden sorumlu olma gibi tüm hedeflerin gerçekleştirilmesinde etkileşim yer almaktadır.”*

Y88: *“Okul müdürü diğer kurumlarla resmî yazışma yaparak etkileşim kurabilir. Bunun yanı sıra proje ve protokollerde etkileşim kapsamındadır.”*

Y137: *“Etkileşim çok boyutlu bir süreçtir. Sadece eğitim ve yönetimde değil bilimin diğer dallarında da çeşitli etkileşimler olur.”*

Y291: *“Etkileşim yapısı gereği bireyleri ve örgütleri kapsayabilir.”*

Y466: *“Okul söz konusu olduğunda formal ve informal etkileşim birlikte düşünülmelidir. Çünkü öğrenci öğrenci arasında informal etkileşim varken öğretmen ve yönetici arasında daha çok formal bir etkileşim söz konusudur.”*

Y160: *“Mesleki ve teknik eğitim-öğretim faaliyetlerinin yürütülmesinde resmî olarak gerçekleştirilen resmî yazışma, proje ve protokol faaliyetlerini kapsamaktadır.”*

Y323: *“Amaç doğrultusunda karşılıklı yazılı, sözlü, formal yada informal sunulan katkı, iş birliği, mesaj ve dönütleri kapsar.”*

Y479: *“Etkileşim farklı alanlarda üretilmiş olan ürünleri ve içeriklerini ifade etmekte kullanılan bir terimdir. Örneğin iletişim, bilgisayar, eğitimde farklı tanımlamaları yer alabilir. Eğitimde öğrenci ve öğretmen arasındaki süreci tanımlayabilir.”*

Paydaşlar kategorisinde (f=62) etkileşimde bulunabilecek taraflara değinilmiştir. Paydaş çeşitleri kısmında ise etkileşim kurulan birey, grup ve kurum gibi boyutlara göre etkileşim çeşitlendirilmiştir. Bunlar; bireyler arasında, kurumlar arasında, birey ve kurum arasında, devletler arasında, uluslararası olarak, resmî kurumlar arasında, öğrenci-öğrenci arasında, öğretmen-öğrenci arasında, öğretmen-yönetici arasında, okul içerisinde, velilerle, çevre, STK'larla ile gibi farklı çeşitlerde ifade edilmiştir. Bu kapsamdaki görüşlerden bazıları şunlardır:

Y442: *“Mesleki ve teknik eğitim yöneticilerinin diğer okul müdürlerinden farklı etkileşimlere sahip olması gerekir. Çünkü mesleki ve teknik eğitim çok paydaşlı bir yapıdır.”*

Y436: *“Mesleki eğitimde etkileşim çok boyutludur. Özel sektör, kamu, STK'lar yer almaktadır.”*

Y514: *“Öğrencilerimiz mesleki eğitim uygulamalarını, işletmelerde mesleki eğitim ve staj [olarak] yapmaktadır. Bu sebeple sektör ile yakın etkileşim kurulmaktadır.”*

Y390: *“Okullar çevreden girdiler, dönütler alarak etkilenir ve çevreye çıktılar sunarak topluma açık sosyal sistemler olarak kabul edilir. Okullar insanlardan oluşur ve çevresi ile etkileşim içindedir.”*

Y171: *“Eğitim kurumlarının etkileşimde olduğu yerel, ulusal ve uluslararası aktörler bulunmaktadır.”*

Y30: *“Kurumumuzun temel paydaşları öğrenci, veli ve öğretmen olmakla birlikte eğitimin dışsal etkisi nedeniyle okul çevresinde etkileşim içinde olunan geniş bir paydaş kitlesi bulunmaktadır. Paydaşlarımızın görüşleri anket, toplantı, dilek ve istek kutuları, elektronik ortamda iletilen önerilerde dâhil olmak üzere çeşitli yöntemlerle sürekli olarak alınmaktadır.”*

Y64: *“Okullarımızda öğrenci- öğretmen, öğrenci-öğrenci, öğretmen- yönetici gibi etkileşimler yer alır. Bununla birlikte örneğin okul-belediye, okul-ilçe mem, okul-stk gibi etkileşimlerde yer almaktadır.”*

Y6: *“Okullarımız en çok bakanlık merkez ve taşra teşkilatı ile etkileşim halindedir.”*

Etkileşimin önemi kategorisinde (f=47) ise etkileşimin bireyler ve örgütler açısından önemine değinilmiştir. Etkileşimkurmanın eğitim-öğretim süreçleri açısından da kritik bir öneme sahip olduğu ifade edilmiştir. Bu görüşlerden bazıları şunlardır:

Y310: *“Etkileşim okullarımız için önem taşımaktadır. Böylelikle eğitimin kalitesi ve niteliği artmaktadır.”*

Y345: *“Etkileşim yaşam içindeki günlük yaşam ve iş hayatında ki kurum değerlerine sahip çıkmak ilerlemek başarı elde etmek mutlu bir çalışma ya da yaşama atmosferi oluşturmak adına çok önemli bir unsurdur. Tüm bu istenilen ortam ve başarıları oluşturabilmek için gerekli seminer, kurs ve eğitimlerin verilerek toplum içinde ve kurumlarda farkındalıkların sağlanması önceliğimiz olmalıdır.”*

Y354: *“Bir biriyle iletişim içinde bulunan insanlar ve kurumlar bazında olumlu artı değer katan her türlü etkileşimin ileriye dair artı değer, pozitif olumlu bir süreçtir.”*

Buradan eğitimin ne kadar büyük bir öneme sahip olduğu çıkmaktadır. Kaliteli ve milli manevî değerlere sahip hem bilgi, hem görgü açısından düzgün yetiştirilmiş bireylerin etkileşimin yaratacağı etki ileriki yıllarda denizdeki halkalar gibi daha büyük bir etki yaratacaktır.”

Y467: “Bir toplumsal açık sistem olarak okullarımız, ilgili olduğu çevre örgütleriyle (sistemleriyle) sürekli etkileşim içindedir. Bu etkileşim, örgüt için yaşamsal bir önem taşır. Çünkü okullarımızın yer aldığı sistem girdi süreç çıktı ve geri bildirim ögelerini taşımaktadır. Bu demektir ki okullar dışarıdan etkileşime çok açıktır.”

Y202: “Türk kadınının toplumsal yaşamdaki yerini hak ettiği şekilde temsil edebilecek, alanında mesleki yeterliliklere sahip ve sektörde tercih edilen, yükseköğretime gidebilecek nitelikte, donanımlı bireyler yetiştirmeyi amaç edinen ve alanında en başarılı okul olmak vizyonu doğrultusunda tüm paydaşlarımızla en yüksek verim ve etkileşimi önemsiyoruz.”

Y284: “Okullarımızda etkileşim çok boyutludur. öğrenci öğretmen arasında, öğrenci öğrenci arasında, öğretmen yönetici arasında, öğretmen öğretmen arasında gibi farklı etkileşimler yer almaktadır. Bu sebeple etkileşim bizim için hayati öneme sahiptir.”

Etkileşimin niteliği kategorisinde (f=41) katılımcılar etkili bir etkileşimin nasıl olması gerektiği ve güçlü etkileşimin nasıl sağlanacağına ilişkin değerlendirmelerde bulunmuştur. Ayrıca etkileşimin kalitesi üzerinde etkisi olan unsurlara da değinilmiştir. Bu doğrultudaki görüşlerden bazıları şunlardır:

Y21: “Güçlü bir etkileşim ile olumlu davranış modelleri ve iş başında uygulama öğreterek üretkenlik, çalışan çatışmasının üstesinden gelme, performans geliştirme, yetki verme ve değişime karşı direncin üstesinden gelme gibi alanlarda liderlik becerilerinin geliştirilmesi sağlanabilir.”

Y499 “Etkileşim ne kadar güçlü olursa mesaj o oranda etkili olur.”,

Y39: *“Olumlu etkileşim motivasyonu artırırken, olumsuz etkileşim motivasyonu düşürmektedir.”*

Y265: *“Etkileşimin sonuçlarının sağlıklı olabilmesi için iki yönlü, dikey ya da paralel iletişimin açık olması gereklidir.”*

Y293: *“Etkileşimin karşılıklı olması etkinliğini artırır. Özellikle mesleki ve teknik Anadolu liselerinde bu süreç tüm paydaşlarla birlikte dikkate alınmalıdır.”*

Y485: *“Güçlü bir etkileşim ile olumlu davranış modelleri ve is başında uygulama öğreterek üretkenlik, çalışan çatışmasının üstesinden gelme, performans geliştirme, yetki verme ve değişime karşı direncin üstesinden gelme gibi alanlarda liderlik becerilerinin geliştirilmesi sağlanabilir. okullarda bu noktada yöneticilerin güçlü bir etkileşime sahip olması önem kazanmaktadır.”*

Zorunluluk kategorisinde (f=26) ise etkileşimin doğası gereği hayatın her alanında mevcut olduğu üzerinde durulmuştur. Ayrıca bireyler ve kurumlar düzeyinde etkileşimlerin kaçınılmaz olduğu belirtilmiştir. Dahası örgütler açısından etkileşimin zorunlu bir durum olduğuda vurgulanmıştır. Etkileşimin okullar açısından varlığı düşünüldüğünde ise okulların doğası gereği birçok kurum ve kuruluşla etkileşim içerisinde olması gerektiği ifade edilmiştir. Bu kapsamdaki görüşlerden bazıları şunlardır:

Y45: *“Bilgi ve iletişim çağında etkileşim kaçınılmazdır.”* Y92 ise *“Okullarımızda etkileşim kaçınılmazdır. Öğrenciler öğretmenler yöneticiler sürekli bir etkileşim halindeyiz. Bunun dışında örneğin ilçe mem ile sürekli yazışıyoruz etkileşim oluyor. Ya da belediye ile resmi süreçler oluyor. Bu sebeple hem okul içinde hem de okul dışında etkileşimin yoğun olduğu söylenilebilir.”*

Y92: *“Okullarımızda etkileşim kaçınılmazdır. Öğrenciler, öğretmenler, yöneticiler [ile] sürekli bir etkileşim halindeyiz. Bunun dışında örneğin ilçe millî eğitim [müdürlüğü] ile sürekli yazışıyoruz etkileşim oluyor. Ya da belediye ile resmî süreçler oluyor. Bu sebeple hem okul içinde hem de okul dışında etkileşimin yoğun olduğu söylenilebilir.”*

Y321: *“Dünya artık global bir ağ haline gelmiştir. Tüm ülkeler liderler sürekli bir etkileşim halindedir.”*

Motivasyon kategorisinde (f=16) etkileşime ve etkileşim kurmaya ilişkin istek ve motivasyon olması gerektiğine yönelik görüşler yer almaktadır. Bu görüşlerden bazıları şunlardır:

Y405: *“Etkileşim için istek motivasyon ve adanmışlık gereklidir.”*

Y218: *“Sağlıklı bir etkileşimin olabilmesi için tarafların istekli ve motive olması gerekir.”*

Kaynak kategorisinde (f=13) etkileşimi oluşturan ve ona kaynaklık edebilecek süreçler ifade edilmiştir. Bu görüşlerden bazıları şunlardır:

Y90: *“Etkileşimin kaynağı önemlidir. örneğin is ilişkilerinde özellikle kanun yönetmelik gibi hukuksal bir mevzu söz konusudur.”*

Y314: *“Etkileşim oluşabilmesi için birden fazla kişi veya kurum olmalıdır.”*

Katkı kategorisinde (f=5) etkileşimin bireyler ve örgütler açısından sağladığı yararları değinilmiştir. Ayrıca eğitim ve öğretim süreçlerine yönelik faydaları da belirtilmiştir. Bu görüşlerden bazıları şunlardır:

Y21: *“Güçlü bir etkileşim ile olumlu davranış modelleri ve is başında uygulama öğreterek üretkenlik, çalışan çatışmasının üstesinden gelme, performans geliştirme, yetki verme ve değişime karşı direncin üstesinden gelme gibi alanlarda liderlik becerilerinin geliştirilmesi sağlanabilir.”*

Y289: *“Gelişmeye açık [olarak] birbirinden yararlanmak ve uygulamak[tır].”*

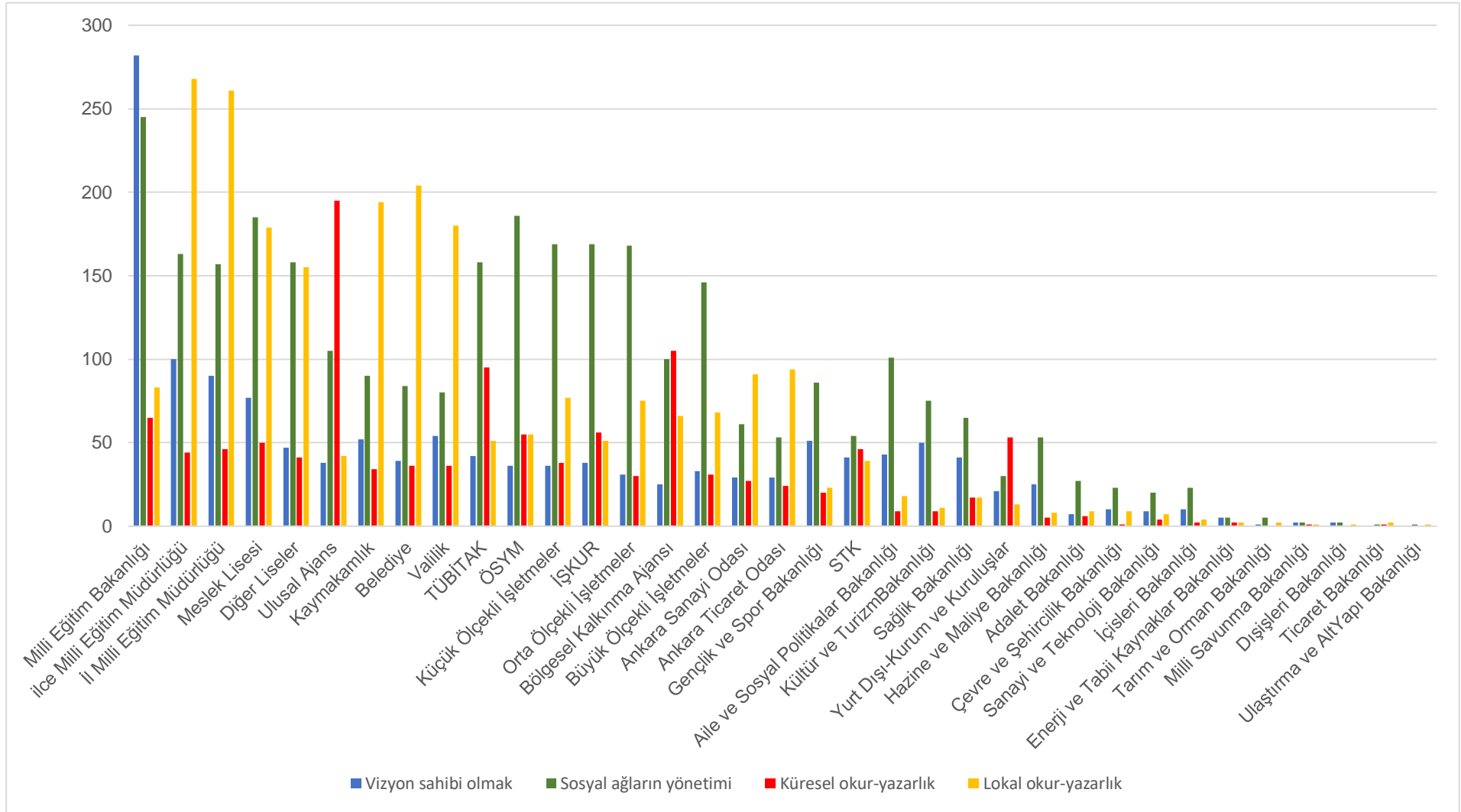
Y177: *“Paydaşların birbirlerini iyileştirme sürecidir.”*

Etkileşimin yapısı temasında ifade edilen görüşlere ilişkin kelime bulutu Şekil 21’de yer almaktadır.

olmuştur. Yöneticiler kaymakamlık, valilik ve belediye ile kurulan etkileşimlerin büyük bir bölümünü yerel okuryazarlık boyutu ile ilişkilendirmiştir. TÜBİTAK, ÖSYM, İŞKUR gibi kurumlara olan etkileşimlerin önemli bir bölümü sosyal ağların yönetimi boyutuyla ilişkilendirilmiştir. Ulusal Ajans ve yurt dışı kurum kuruluşları ile kurulan etkileşimler ise daha çok küresel okuryazarlık boyutuyla ilişkilendirilmiştir. Bu kapsamda elde edilen veriler Şekil 22’de gösterilmiştir.

Şekil 22

Paydaş Etkileşiminin Glokal Liderlik Boyutlarına Dağılımı



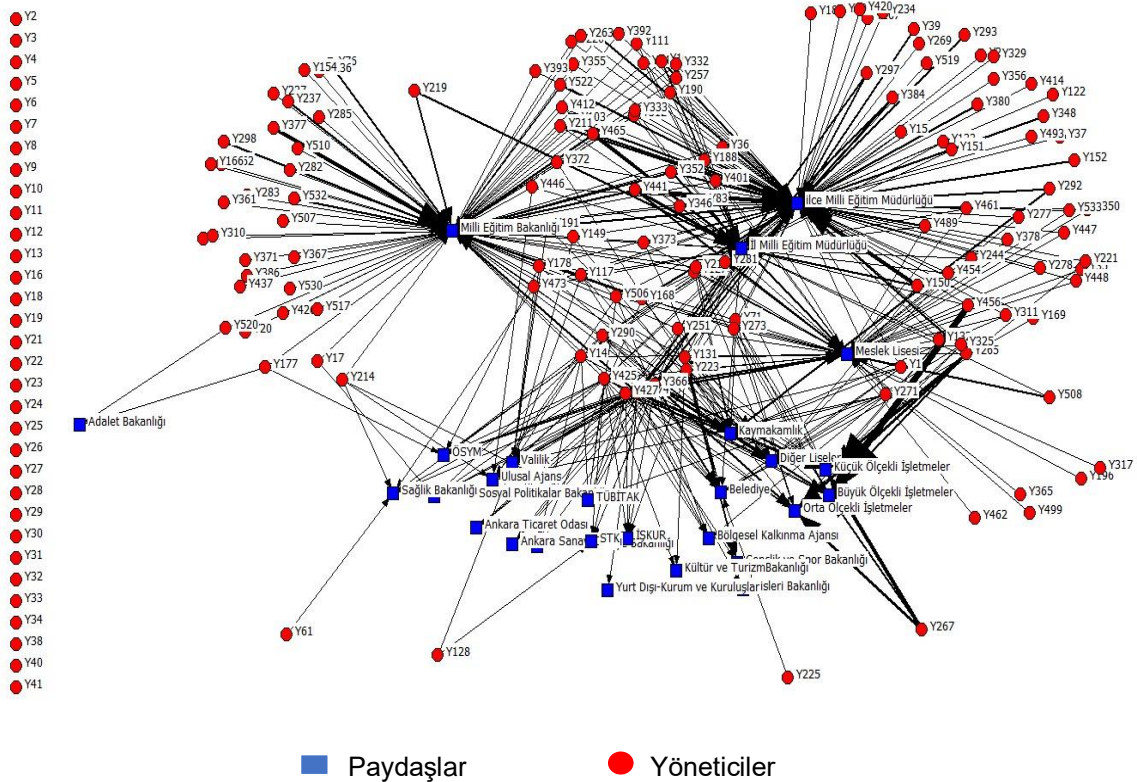
Sosyal Ağ Haritaları

SAA kapsamında yöneticiler ve paydaşlar arasındaki etkileşime ilişkin ağ yapıları, ağ içerisindeki aktörler ile ağ etkileşimlerine ilişkin bulgular sunulmuştur. Tek yönlü olan bu sosyal ağ yapısına ilişkin sosyal ağ haritası ve merkezilik ölçümleri gerçekleştirilmiştir. SAA bulguları pozitif boyutta günlük, haftalık, aylık ve yıllık etkileşim olarak belirtilirken negatif boyutta da günlük, haftalık, aylık ve yıllık olarak devam etmiştir.

Pozitif Günlük Etkileşime İlişkin Bulgular. Yöneticilerin paydaşlarla pozitif günlük etkileşimine ilişkin sosyal ağ yapısı Şekil 23'te görülmektedir.

Şekil 23

Pozitif Günlük Etkileşime İlişkin Ağ Yapısı



Not: Ağ yapısında bağlantısı olmayan düğümler izoledir. Şeklin solunda bir kısmı görüntülenmektedir. Toplam izole düğüm sayısı şekilde yer alandan daha fazladır.

Şekil 23'te görüldüğü gibi ağ yapısı içerisinde bazı aktörler merkezi konumlanırken, bazıları çevresel konumda bulunmaktadır. Paydaşlar merkezde toplanırken yöneticiler

genellikle çevrede yer almıştır. Ancak yönetici ve paydaşlar arasında ağ konumu açısından yakınlıkları ve düğüm sayıları ile etkileşim düzeyi yüksek bir ağ görünümündedir. Bununla birlikte ağ dışında kalan ve etkileşimi bulunmayan düğümler de (izole) bulunmaktadır. Etkileşim miktarı yüksek olan çizgiler daha kalın iken etkileşim miktarı düşük olanlar daha incedir. İlişkiler doğrusal oklar ile gösterilmiştir. Okların uçları ise ilişkilerin yönünü ifade etmektedir. Ağı oluşturan aktörlere ilişkin merkezilik ölçümleri Tablo 18’de sunulmuştur.

Tablo 18

Pozitif Günlük Etkileşime İlişkin Merkezilik Ölçümleri

No	Paydaşlar	Derece	Yakınlık	Arasındalık	Özvektör
1	Adalet Bakanlığı	0.004	0.197	0.000	0.005
2	AÇSHB	0.009	0.208	0.000	0.058
3	ASO	0.006	0.208	0.000	0.046
4	ATO	0.006	0.208	0.000	0.046
5	Belediye	0.026	0.210	0.001	0.144
6	Bölgesel Kalkınma Ajansı	0.009	0.208	0.000	0.060
7	Büyük Ölçekli İşletmeler	0.020	0.209	0.000	0.110
8	Çevre ve Şehircilik Bakanlığı	0	0.177	0	-0.000
9	Dışişleri Bakanlığı	0	0.177	0	-0.000
10	Diğer Liseler	0.026	0.210	0.000	0.144
11	Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı	0	0.177	0	-0.000
12	Gençlik ve Spor Bakanlığı	0.006	0.208	0.000	0.040
13	Hazine ve Maliye Bakanlığı	0.006	0.207	0.000	0.036
14	İçişleri Bakanlığı	0.002	0.207	0	0.015
15	İl MEM	0.080	0.214	0.005	0.338
16	İlçe MEM	0.180	0.222	0.037	0.596
17	İŞKUR	0.009	0.208	0.000	0.074
18	Kaymakamlık	0.037	0.211	0.001	0.192
19	Küçük Ölçekli İşletmeler	0.026	0.210	0.001	0.132
20	Kültür ve Turizm Bakanlığı	0.004	0.207	0.000	0.024
21	MEB	0.150	0.220	0.333	0.469
22	Meslek Liseleri	0.091	0.215	0.010	0.347
23	Millî Savunma Bakanlığı	0	0.177	0	0.000
24	Orta Ölçekli İşletmeler	0.020	0.209	0.000	0.111
25	ÖSYM	0.017	0.209	0.000	0.106
26	Sağlık Bakanlığı	0.011	0.208	0.001	0.054
27	Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı	0	0.177	0	0.000
28	STK	0.009	0.208	0.000	0.055
29	Tarım ve Orman Bakanlığı	0	0.177	0	0.000
30	Ticaret Bakanlığı	0	0.177	0	0.000
31	TÜBİTAK	0.015	0.209	0.000	0.090
32	Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı	0	0.177	0	0.000
33	Ulusal Ajans	0.015	0.209	0.000	0.083
34	Valilik	0.024	0.210	0.001	0.133
35	Yurt Dışı Kurum ve Kuruluşlar Yoğunluk	0.002	0.207	0	0.015
		0.021			

Derece merkezliği, ağ içindeki aktörlerin bağlantı sayılarını belirtmektedir (Everett & Borgatti, 2005). Bu doğrultuda aktörün ağdaki bağlantıları arttıkça ağdan elde edebileceği

verim de artmaktadır. Derece merkeziliği yüksek aktörler merkezde (iç kesimlerde) yer alırken daha az bağlantılı ya da hiç bağlantısı olmayan aktörler ise ağ haritasının kenar kısımlarında (çevre) yer almaktadır. Bu kapsamda Tablo 18 incelendiğinde 16 numaralı aktör ilçe MEM (Deg.=0.180) en yüksek merkeziliğe sahip olduğu ifade edilebilir. Bu aktör ağın içindeki en aktif ve güçlü varlık olarak adlandırılmaktadır. İkinci sırada MEB (Deg.=0.150) ve üçüncü sırada meslek liseleri (Deg.=0.091) yer almaktadır.

Yakınlık, bir düğüm ile diğer düğümler arasındaki en kısa patikaların ortalama uzunluğunu belirttiği için yakınlık merkeziliği de ağdaki bir varlığın diğerlerine yakınlığını ölçmektedir (Everett & Borgatti, 2005). Bu kapsamda örgütsel ağ düzeneğinde, aktör birçok aktöre doğrudan ya da dolaylı olarak erişim olanağına sahip olması aktörün yakınlık merkeziliği derecesine etki etmektedir (Kilduff & Tsai, 2003). Bu kapsamda yakınlık merkezi en yüksek olan 16 numaralı aktör olan İl MEM'dir (Clo.=0.222). İkinci sırada MEB (Clo.=0.220) ve üçüncü sırada meslek liseleri (Clo.=0.215) gelmektedir.

Arasındalık, bir aktörün ağ düzeneği içerisinde birbirlerine en yakın mesafede olan iki aktörün arasında olma ya da aracılık yapmasının derecesi olarak gösterildiğinden bu değer ne kadar yüksek olursa elde edeceği bilgi ve kontrol faydası da o derece yüksek olacaktır (How to Guide, 2016). Arasındalık, yapısal boşluklarda konumlanan ve aracılık (köprü) işlevi üstlenen aktörlerin daha fazla fayda elde edebileceği görüşüne dayanmaktadır. Bu kapsamda arasındalık merkezi en yüksek olan aktör MEB (Betw.=0.333) 'dir. İkinci sırada ilçe MEM (Betw.=0.037) bulunmaktadır. Üçüncü sırada ise meslek liseleri (Betw.=0.010) yer almaktadır.

Bir aktörün ağdaki öneminin göstergesi olarak ifade edilebilen özvektör merkeziliği, bütün bağlantıların eşit değerinde olmadığını ve etkili aktörlerin bağlantılı oldukları daha az etkili aktörlere de etki sağladığını varsaymaktadır (Gürsakar, 2009). Özvektör merkeziliği en yüksek aktör ise İlçe MEM (Eigw.=0.596) olmuştur. Mevzuata göre okulların en yakın hiyerarşik basamak olan ilçe MEM ile daha yoğun etkileşim kurması olağan görünmektedir.

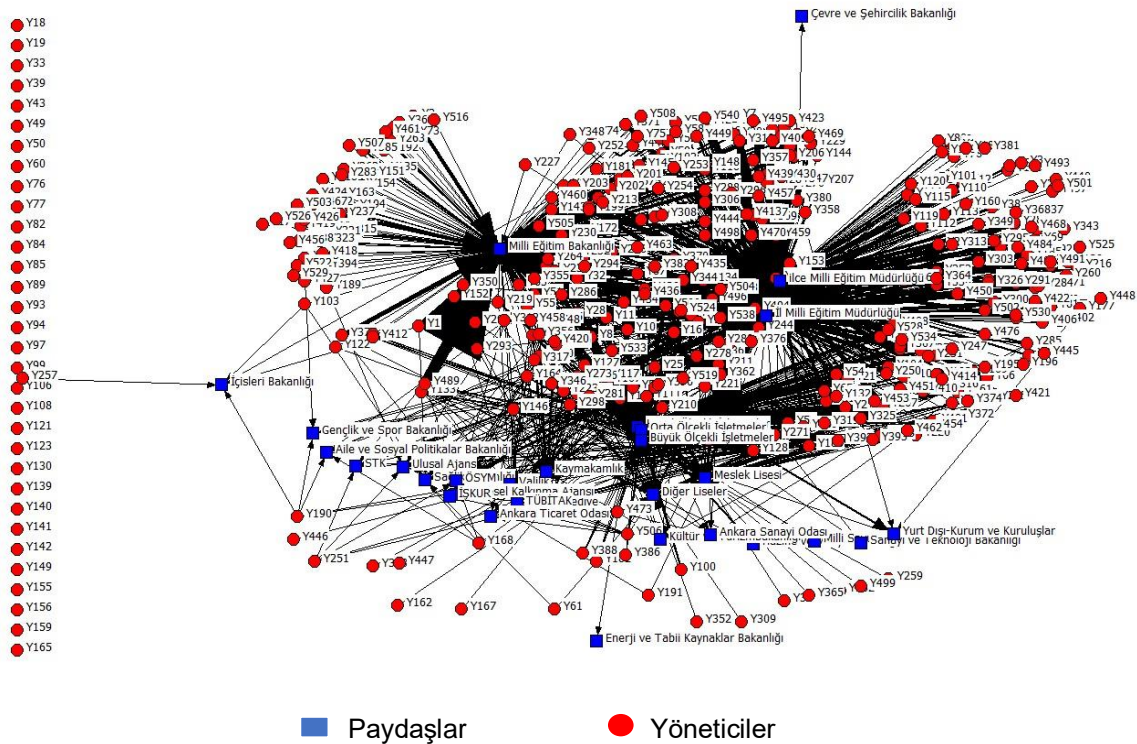
İkinci sırada MEB (Eigw.=0.469) ve üçüncü sırada mesleki liseleri (Eigw.=0.347) bulunmaktadır.

Ağın yoğunluğu %21 olarak bulunmuştur. Bu değer kurulabilecek mevcut ilişkilerin sadece %21'inin gerçekleştirilmiş olduğu ifade etmektedir.

Pozitif Haftalık Etkileşime İlişkin Bulgular. Yöneticilerin paydaşlarla pozitif haftalık etkileşimine ilişkin sosyal ağ yapısı Şekil 24'te görülmektedir.

Şekil 24

Pozitif Haftalık Etkileşime İlişkin Ağ Yapısı



Not: Ağ yapısında yer almayan düğümler izoledir. Şeklin solunda bir kısmı görüntülenmektedir. Toplam izole düğüm sayısı şekilde yer alandan fazladır.

Şekil 24'te görüldüğü gibi ağ yapısı içerisinde bazı aktörler merkezi konumda yer alırken bazıları çevresel konumda bulunmaktadır. Ancak yönetici ve paydaşlar arasında düğüm sayıları ile etkileşim düzeyi yüksek bir ağ görünümü sergilemektedir. Bununla birlikte ağda izole düğümler de bulunmaktadır. Etkileşim miktarı yüksek olan çizgiler daha kalın

iken etkileşim miktarı düşük olanlar daha incedir. Ağı oluşturan aktörlere ilişkin merkezilik ölçümleri Tablo 19'da sunulmuştur.

Tablo 19

Pozitif Haftalık Etkileşime İlişkin Merkezilik Ölçümleri

No	Paydaşlar	Derece	Yakınlık	Arasındalık	Özvektör
1	Adalet Bakanlığı	0	0.151	0	0.000
2	AÇSHB	0.013	0.263	0.000	0.013
3	ASO	0.015	0.263	0.000	0.018
4	ATO	0.013	0.263	0.000	0.016
5	Belediye	0.048	0.268	0.007	0.055
6	Bölgesel Kalkınma Ajansı	0.017	0.263	0.000	0.023
7	Büyük Ölçekli İşletmeler	0.154	0.282	0.010	0.204
8	Çevre ve Şehircilik Bakanlığı	0.002	0.252	0	0.002
9	Dışişleri Bakanlığı	0	0.151	0	-0.000
10	Diğer Liseler	0.085	0.273	0.011	0.094
11	Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı	0.002	0.219	0	0.002
12	Gençlik ve Spor Bakanlığı	0.011	0.262	0.000	0.012
13	Hazine ve Maliye Bakanlığı	0.006	0.260	0.000	0.006
14	İçişleri Bakanlığı	0.009	0.256	0.003	0.004
15	İl MEM	0.496	0.341	0.146	0.541
16	İlçe MEM	0.537	0.350	0.192	0.561
17	İŞKUR	0.019	0.263	0.000	0.027
18	Kaymakamlık	0.087	0.274	0.010	0.103
19	Küçük Ölçekli İşletmeler	0.193	0.288	0.020	0.252
20	Kültür ve Turizm Bakanlığı	0.013	0.263	0.000	0.016
21	MEB	0.428	0.328	0.171	0.429
22	Meslek Liseleri	0.128	0.278	0.023	0.130
23	Millî Savunma Bakanlığı	0.002	0.257	0	0.002
24	Orta Ölçekli İşletmeler	0.178	0.286	0.015	0.234
25	ÖSYM	0.035	0.266	0.002	0.040
26	Sağlık Bakanlığı	0.019	0.264	0.001	0.015
27	Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı	0.004	0.256	0.000	0.005
28	STK	0.017	0.263	0.000	0.020
29	Tarım ve Orman Bakanlığı	0	0.151	0	0.000
30	Ticaret Bakanlığı	0	0.151	0	0.000
31	TÜBİTAK	0.024	0.265	0.001	0.028
32	Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı	0	0.151	0	0.000
33	Ulusal Ajans	0.020	0.264	0.001	0.025
34	Valilik	0.054	0.269	0.005	0.064
35	Yurt Dışı Kurum ve Kuruluşlar	0.007	0.260	0.000	0.007
	Yoğunluk	%10,7			

Tablo 19 incelendiğinde 16 numaralı aktör ilçe MEM (Deg.= 0.537) bağlantısı en fazla olan aktör olarak göze çarpmaktadır. Dhanaraj ve Parkhe'ye (2006) göre analiz sonucunda merkeziliği en yüksek olan aktör, bilgi ve kaynak akışına hakim olduğu için ağ düzeneğinin lideri konumundadır. Bu bulguya dayalı olarak, 16 numaralı aktör olan İlçe MEM'in, paydaş ağı içerisindeki içerisinde 35 aktör arasındaki ağ düzeneğinin lideri

konumunda, SAA tabiriyle yıldız aktör olarak konumlanmaktadır. İkinci sırada il MEM (Deg.=0.496) ve üçüncü sırada MEB (Deg.=0.428) bulunmaktadır.

Yakınlık merkeziliği en yüksek olan aktör İlçe MEM'dir (Clo.=0.350). İkinci sırada il MEM (Clo.=0.341) yer alırken üçüncü sırada MEB (Clo.=0.328) bulunmaktadır. Yakınlık, aktörün bilgiye erişim yeteneğini, diğer aktörlere ne kadar hızlı erişebileceğini belirttiğinden ağdaki bilgi akışında ilçe MEM'in söz sahibi olduğu belirtilebilir.

Arasındalık merkezi en yüksek olan aktör ilçe MEM'dir (Betw.=0.192). İkinci sırada MEB (Betw.=0.171) takip etmektedir. Üçüncü sırada İl MEM (Betw=0.146) gelmektedir. Bu kapsamda ilçe MEM'in aracılık işlevinin güçlü olduğu belirtilebilir. Paydaş ağında bu kurumların bilgiye erişim, müzakere ve fırsatları yakalamada ağdaki diğer aktörlere göre daha avantajlı bir durumda oldukları söylenebilir.

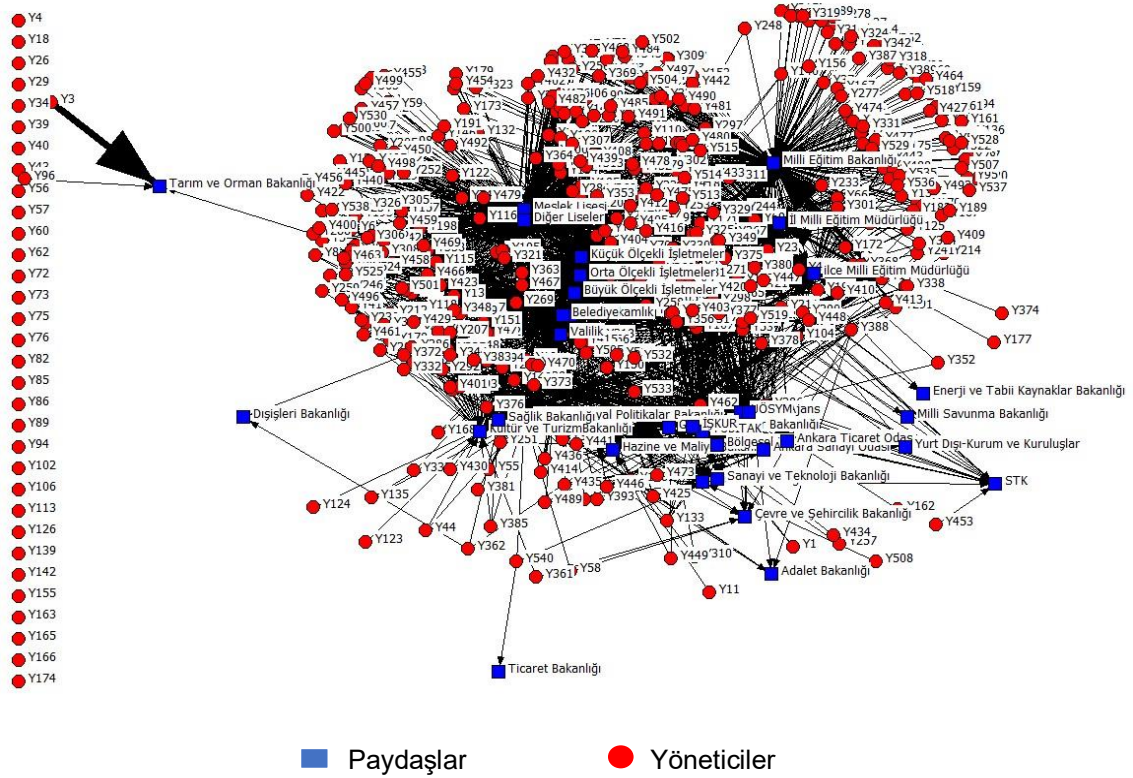
Özvektör merkeziliği en yüksek aktör de ilçe MEM'dir (Eigw.=0.561). İkinci sırada il MEM (Eigw.=0.541) ve üçüncü sırada MEB (Eigw.=0.429) yer almaktadır. Özvektör merkeziliğinin düğümlerin ağdaki önem derecesini gösterdiği dikkate alındığında eğitim kurumları paydaşlarının en önemli aktörler olduğu göze çarpmaktadır. Yine bu durumun merkezi yönetim anlayışından kaynaklanmış olabileceği düşünülmektedir.

Ağın yoğunluğu %10,7 olarak bulunmuştur. Bu değer düşük yoğunlukta bir ağ olduğunu göstermektedir. Kurulabilecek mevcut ilişkilerin yaklaşık %11'inin gerçekleştirilmiş olduğu ifade edilebilir.

Pozitif Aylık Etkileşime İlişkin Bulgular. Yöneticilerin paydaşlarla pozitif aylık etkileşimine ilişkin sosyal ağ yapısı Şekil 25'te görülmektedir.

Şekil 25

Pozitif Aylık Etkileşime İlişkin Ağ Yapısı



Not: Ağ yapısında yer almayan düğümler izoledir. Şeklin solunda bir kısmı görüntülenmektedir. Toplam izole düğüm sayısı şekilde yer alandan fazladır.

Şekil 25'te görüldüğü gibi ağ yapısında bazı aktörler merkezi konumlanırken, bazı aktörler çevresel konumda bulunmaktadır. Ağ konumu açısından yakınlıkları ve düğüm sayıları ile yoğun ve etkileşim düzeyi yüksek bir ağ görünümü göstermektedir. Bununla birlikte ağ dışında kalan izole düğümler de bulunmaktadır. Etkileşim miktarı yüksek olan çizgiler daha kalın iken etkileşim miktarı düşük olanlar daha incedir. Ağı oluşturan aktörlere ilişkin merkezilik ölçümleri Tablo 20'de sunulmuştur.

Tablo 20

Pozitif Aylık Etkileşime İlişkin Merkezilik Ölçümleri

No	Paydaşlar	Derece	Yakınlık	Arasındalık	Özvektör
1	Adalet Bakanlığı	0.011	0.290	0.000	0.008
2	AÇSHB	0.119	0.312	0.021	0.096
3	ASO	0.037	0.297	0.001	0.035
4	ATO	0.037	0.297	0.001	0.036
5	Belediye	0.293	0.344	0.044	0.288
6	Bölgesel Kalkınma Ajansı	0.052	0.299	0.001	0.058
7	Büyük Ölçekli İşletmeler	0.185	0.322	0.012	0.195
8	Çevre ve Şehircilik Bakanlığı	0.015	0.293	0.001	0.008
9	Dışişleri Bakanlığı	0.004	0.257	0.000	0.001
10	Diğer Liseler	0.472	0.388	0.121	0.411

11	Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı	0.006	0.283	0.000	0.005
12	Gençlik ve Spor Bakanlığı	0.080	0.303	0.009	0.072
13	Hazine ve Maliye Bakanlığı	0.069	0.302	0.009	0.050
14	İçişleri Bakanlığı	0.026	0.294	0.004	0.015
15	İl MEM	0.254	0.336	0.043	0.220
16	İlçe MEM	0.228	0.331	0.027	0.210
17	İŞKUR	0.100	0.308	0.011	0.085
18	Kaymakamlık	0.283	0.342	0.038	0.279
19	Küçük Ölçekli İşletmeler	0.256	0.337	0.027	0.261
20	Kültür ve Turizm Bakanlığı	0.080	0.304	0.010	0.066
21	MEB	0.474	0.387	0.232	0.326
22	Meslek Liseleri	0.493	0.394	0.142	0.424
23	Millî Savunma Bakanlığı	0.002	0.283	0	0.002
24	Orta Ölçekli İşletmeler	0.254	0.336	0.026	0.258
25	ÖSYM	0.104	0.308	0.010	0.091
26	Sağlık Bakanlığı	0.085	0.305	0.010	0.071
27	Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı	0.020	0.293	0.000	0.019
28	STK	0.031	0.295	0.003	0.029
29	Tarım ve Orman Bakanlığı	0.006	0.254	0.006	0.001
30	Ticaret Bakanlığı	0.002	0.211	0	0.000
31	TÜBİTAK	0.083	0.305	0.006	0.081
32	Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı	0	0.151	0	0.000
33	Ulusal Ajans	0.087	0.305	0.005	0.087
34	Valilik	0.241	0.333	0.027	0.235
35	Yurt Dışı Kurum ve Kuruluşlar Yoğunluk	0.013	0.292	0.000	0.012
		%10.3			

Tablo 20 incelendiğinde 22 numaralı aktör olan meslek liseleri (Deg.= 0.493) bağlantısı en fazla olan aktör olarak yer almaktadır. İkinci sırada ise MEB (Deg.=0.474) ve üçüncü sırada da diğer liseler (Deg.=0.472) yer almaktadır. Bu paydaşlar yöneticilerin en fazla etkileşim içinde buldukları aktörlerdir. Bu ağdaki yıldız aktör ise meslek liseleridir.

Yakınlık merkeziliği en yüksek olan aktör meslek liseleridir (Clo.=0.394). İkinci sırada diğer liseler (Clo.=0.388) yer alırken üçüncü sırada MEB (Clo.=0.387) bulunmaktadır. Bu kapsamda ağ düzeneğinde, aktör birçok aktöre doğrudan (ya da dolaylı olarak) rahatça ulaşılabilen aktörün meslek liseleri olduğu belirtilebilir.

Arasındalık merkezi en yüksek olan aktör MEB'dir (Betw.=0.232). İkinci sırada meslek liseleri (Betw.=0.142) takip etmektedir. Üçüncü sırada diğer liseler (Betw.=0.121) bulunmaktadır. MEB'in ağda bilgiye erişim ve dağıtımında en fazla imkan sunan pozisyonda olduğu belirtilebilir.

Özvektör merkeziliği en yüksek aktör meslek liseleridir (Eigw.=0.424). İkinci sırada diğer liseler (Eigw.=0.411) yer alırken üçüncü sırada MEB (Eigw.=0.326) bulunmaktadır.

sayıları ile etkileşim düzeyi yüksek bir ağ görünümü göstermektedir. Bununla birlikte izole düğümler de bulunmaktadır. Etkileşim miktarı yüksek olan çizgiler daha kalın iken etkileşim miktarı düşük olanlar daha incedir. Ağı oluşturan aktörlere ilişkin merkezilik ölçümleri Tablo 21'de sunulmuştur.

Tablo 21

Pozitif Yıllık Etkileşime İlişkin Merkezilik Ölçümleri

No	Paydaşlar	Derece	Yakınlık	Arasındalık	Özvektör
1	Adalet Bakanlığı	0.057	0.267	0.009	0.034
2	AÇSHB	0.154	0.281	0.019	0.133
3	ASO	0.230	0.292	0.027	0.215
4	ATO	0.209	0.289	0.022	0.202
5	Belediye	0.256	0.296	0.034	0.235
6	Bölgesel Kalkınma Ajansı	0.356	0.313	0.046	0.339
7	Büyük Ölçekli İşletmeler	0.072	0.269	0.005	0.073
8	Çevre ve Şehircilik Bakanlığı	0.056	0.267	0.007	0.033
9	Dışişleri Bakanlığı	0.007	0.258	0.000	0.007
10	Diğer Liseler	0.067	0.269	0.003	0.062
11	Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı	0.006	0.257	0.000	0.005
12	Gençlik ve Spor Bakanlığı	0.161	0.282	0.024	0.138
13	Hazine ve Maliye Bakanlığı	0.072	0.268	0.007	0.054
14	İçişleri Bakanlığı	0.037	0.264	0.001	0.033
15	İ MEM	0.085	0.271	0.005	0.075
16	İlçe MEM	0.072	0.269	0.005	0.066
17	İŞKUR	0.359	0.313	0.048	0.346
18	Kaymakamlık	0.202	0.287	0.019	0.195
19	Küçük Ölçekli İşletmeler	0.076	0.270	0.003	0.080
20	Kültür ve Turizm Bakanlığı	0.135	0.278	0.016	0.113
21	MEB	0.156	0.281	0.063	0.091
22	Meslek Lisesi	0.083	0.271	0.012	0.070
23	Millî Savunma Bakanlığı	0.007	0.260	0.000	0.006
24	Orta Ölçekli İşletmeler	0.070	0.270	0.002	0.073
25	ÖSYM	0.406	0.321	0.069	0.379
26	Sağlık Bakanlığı	0.106	0.274	0.014	0.088
27	Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı	0.039	0.263	0.002	0.033
28	STK	0.056	0.267	0.004	0.054
29	Tarım ve Orman Bakanlığı	0.009	0.254	0.000	0.006
30	Ticaret Bakanlığı	0.004	0.251	0.000	0.002
31	TÜBİTAK	0.396	0.320	0.059	0.378
32	Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı	0	0.151	0	0.000
33	Ulusal Ajans	0.430	0.326	0.093	0.385
34	Valilik	0.207	0.288	0.023	0.195
35	Yurt Dışı Kurum ve Kuruluşlar Yoğunluk	0.033 %12.2	0.264	0.000	0.030

Tablo 21 incelendiğinde 33 numaralı aktör (Deg.=0.430) bağlantısı en fazla olan aktör olarak yer almaktadır. Bu konum 33 numaralı aktörün bağlantı sayısının diğer aktörlere göre daha fazla olduğunu göstermektedir. İkinci sırada ise ÖSYM (Deg.=0.406) ve üçüncü sırada da TÜBİTAK (Deg.=0.396) yer almaktadır. Bu paydaşlar diğer paydaşlara

kiyasla günlük, haftalık ve aylık etkileşimden ziyade yıllık etkileşimin fazla olduğu paydaşlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Diğer kurumlarla sıklıkla etkileşim kurulduğu fakat bu paydaş kurumlarla daha ziyade yıllık olarak etkileşimde bulunulduğu görülmektedir.

Yakınlık merkeziliği en yüksek olan aktörler Ulusal Ajans (Clo.=0.326) ve ile ÖSYM'dir (Clo.=0.321). Üçüncü sırada ise TÜBİTAK (Clo.=0.320) bulunmaktadır. Bu kapsamda Ulusal Ajans'ın ağıdaki birçok aktöre doğrudan ya da dolaylı olarak ulaşılma imkanına en yüksek derecede sahip olduğu belirtilebilir.

Arasındalık merkeziliğinin her bir düğümün tüm düğümlere olan en kısa yol uzunlukları hesaplandığı dikkate alındığında bu hesaplamalar sonucunda, her bir düğümden kaç defa geçildiği bilgisi arasındalık değerini vermektedir. Bu kapsamda arasındalık merkeziliği en yüksek aktör Ulusal Ajans'tır (Betw.=0.093). İkinci sırada ÖSYM (Betw.=0.069) yer alırken üçüncü sırada MEB (Betw.=0.063) bulunmaktadır.

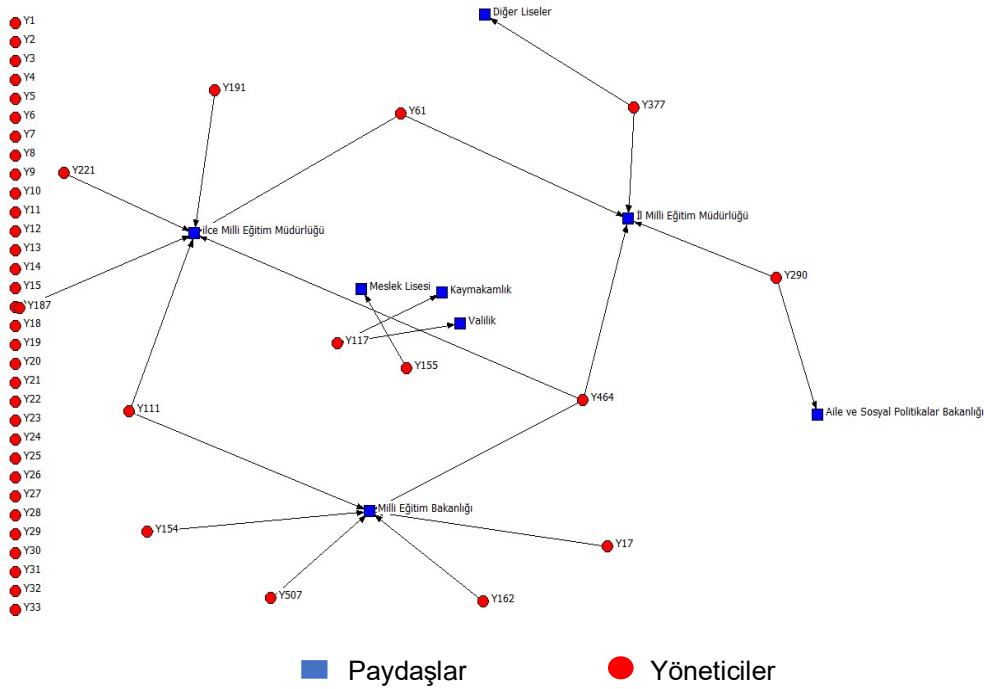
Özvektör merkeziliği en yüksek aktör Ulusal Ajanstır (Eigw.=0.385). İkinci sırada ÖSYM (Eigw.=0.379) yer almaktadır. Üçüncü sırada da TÜBİTAK (Eigw.=0.378) bulunmaktadır. Özvektör merkeziliğinin düğümlerin ağıdaki önem derecesini gösterdiği dikkate alındığında Ulusal Ajansın en önemli aktörler olduğu göze çarpmaktadır.

Ağın yoğunluğu %12,2 olarak bulunmuştur. Bu değer düşük yoğunluklu bir ağ olduğunu göstermektedir. Kurulabilecek mevcut ilişkilerin yaklaşık %12'sinin gerçekleştirilmiş olduğu ifade edilebilir.

Negatif Günlük Etkileşime İlişkin Bulgular. Yöneticilerin paydaşlarla negatif haftalık etkileşimin ilişkin sosyal ağ yapısı Şekil 27'de görülmektedir.

Şekil 27

Negatif Günlük Etkileşime İlişkin Ağ Yapısı



Not: Ağ yapısında yer almayan düğümler izoledir. Şeklin solunda bir kısmı görüntülenmektedir. Toplam izole düğüm sayısı şekilde yer alandan fazladır.

Şekil 27'de görüldüğü gibi düşük yoğunluklu bir ağ yapısı bulunmaktadır. Bazı aktörler merkezi konumlanırken, bazıları çevresel konumda bulunmaktadır. Ağ yapısında sadece etkileşim olduğu ifade edilen paydaş aktörler yer almaktadır. Bununla birlikte izole düğümler de bulunmaktadır. Etkileşim miktarı yüksek olan çizgiler daha kalın iken etkileşim miktarı düşük olanlar daha incedir. Düşük ağ yoğunluğu ağda az miktarda birleşmeyi ifade ederken, kişiler arası iletişimin merkezileşmediği ve birkaç aktörün kontrolünde olmadığı anlamına gelmektedir. Düşük yoğunluklu ağlar, paydaşların birbirleriyle ilgili bilgilere ulaşma istekliliği ve başkalarının bakış açılarını öğrenmeleri konularında becerilerinin az olduğu ağlardır. Düşük yoğunluklu ağların en önemli özellikleri düğümleri arasındaki bağlantının daha az olmasıdır. Ağı oluşturan aktörlere ilişkin merkezilik ölçümleri Tablo 22'de sunulmuştur.

Tablo 22

Negatif Günlük Etkileşime İlişkin Merkezilik Ölçümleri

No	Paydaşlar	Derece	Yakınlık	Arasındalık	Özvektör
1	Adalet Bakanlığı	0	0.177	0	-0.000
2	AÇSHB	0.002	0.178	0	0.052

3	ASO	0	0.177	0	0
4	ATO	0	0.177	0	0
5	Belediye	0	0.177	0	0
6	Bölgesel Kalkınma Ajansı	0	0.177	0	0
7	Büyük Ölçekli İşletmeler	0	0.177	0	0
8	Çevre ve Şehircilik Bakanlığı	0	0.177	0	-0.000
9	Dışişleri Bakanlığı	0	0.177	0	0.000
10	Diğer Liseler	0.002	0.178	0	0.052
11	Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı	0	0.177	0	0.000
12	Gençlik ve Spor Bakanlığı	0	0.177	0	0.000
13	Hazine ve Maliye Bakanlığı	0	0.177	0	0
14	İçişleri Bakanlığı	0	0.177	0	0
15	İl MEM	0.007	0.180	0.000	0.415
16	İlçe MEM	0.011	0.180	0.000	0.682
17	İŞKUR	0	0.177	0	0
18	Kaymakamlık	0.002	0.177	0	0
19	Küçük Ölçekli İşletmeler	0	0.177	0	0
20	Kültür ve Turizm Bakanlığı	0	0.177	0	0
21	MEB	0.011	0.180	0.000	0.598
22	Meslek Liseleri	0.002	0.177	0	0
23	Millî Savunma Bakanlığı	0	0.177	0	0
24	Orta Ölçekli İşletmeler	0	0.177	0	0
25	ÖSYM	0	0.177	0	0
26	Sağlık Bakanlığı	0	0.177	0	0
27	Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı	0	0.177	0	0
28	STK	0	0.177	0	0
29	Tarım ve Orman Bakanlığı	0	0.177	0	0
30	Ticaret Bakanlığı	0	0.177	0	0
31	TÜBİTAK	0	0.177	0	0
32	Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı	0	0.177	0	0
33	Ulusal Ajans	0	0.177	0	0
34	Valilik	0.002	0.177	0	0
35	Yurt Dışı Kurum ve Kuruluşlar	0	0.177	0	0
	Yoğunluk	%1			

Tablo 22 incelendiğinde 1 numaralı aktör MEB (Deg.=0.011) ve 16 numaralı aktör olan İlçe MEM (Deg.=0.011) ilk sırada yer almaktadır. İkinci sırada il MEM (Deg.=0.007) yer almaktadır. İlk üç sırada eğitim kurumlarının yer alması dikkat çekicidir. Devamında AÇSHB ve diğer liseler gelmektedir (Deg.=0.178).

Yakınlık merkeziliği en yüksek olan aktörler MEB, ilçe MEM ve il MEM'dir (Clo.=0.180). Sonrasında AÇSHB ve diğer liseler gelmektedir (=0.178). Diğer aktörlerin de yakınlık derceleri eşittir (Clo.=0.177).

Arasındalık merkezi açısından MEB, İlçe MEM ve İl MEM (Betw.=0.000) olurken bunun dışında aktörler de (Betw.=0) değerini almıştır.

Özvektör merkeziliği en yüksek aktör ilçe MEM'dir (Eigw.=0.682). İkinci sırada MEB (Eigw.=0.598) yer almaktadır. Üçüncü sırada il MEM (Eigw.=0.415) bulunmaktadır.

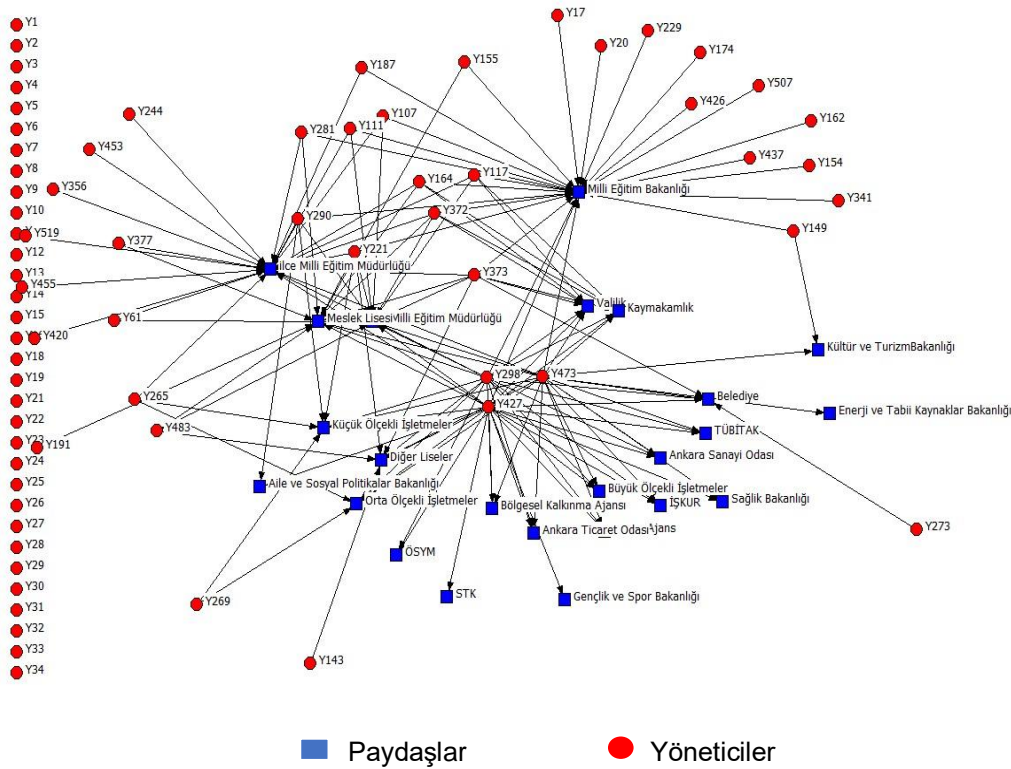
Özvektör merkeziliğinin düğümlerin ağdaki önem derecesini gösterdiği dikkate alındığında ilçe MEM'in en önemli aktörler olduğu göze çarpmaktadır.

Ağın yoğunluğu %1 olarak bulunmuştur. Bu değer düşük yoğunlukla bir ağ olduğunu göstermektedir. Kurulabilecek mevcut ilişkilerin sadece yaklaşık %1'inin gerçekleştirilmiş olduğu ifade edilebilir.

Negatif Haftalık Etkileşime İlişkin Bulgular. Yöneticilerin paydaşlarla negatif haftalık etkileşimine ilişkin sosyal ağ yapısı Şekil 28'de görülmektedir.

Şekil 28

Negatif Haftalık Etkileşime İlişkin Ağ Yapısı



Not: Ağ yapısında yer almayan düğümler izoledir. Şeklin solunda bir kısmı görüntülenmektedir. Toplam izole düğüm sayısı şekilde yer alandan fazladır.

Şekil 28'de görüldüğü gibi düşük yoğunluklu bir ağ yapısı bulunmaktadır. Bazı aktörler merkezi konumlanırken, bazıları çevresel konumda bulunmaktadır. Bununla birlikte ağ dışında kalan izole düğümler de bulunmaktadır. Etkileşim miktarı yüksek olan çizgiler

daha kalın iken etkileşim miktarı düşük olanlar daha incedir. Ağı oluşturan aktörlere ilişkin merkezilik ölçümleri Tablo 23'te sunulmuştur.

Tablo 23

Negatif Haftalık Etkileşime İlişkin Merkezilik Ölçümleri

No	Paydaşlar	Derece	Yakınlık	Arasındalık	Özvektör
1	Adalet Bakanlığı	0	0.212	0	0.000
2	AÇSHB	0.004	0.223	0.000	0.071
3	ASO	0.006	0.224	0.000	0.153
4	ATO	0.006	0.224	0.000	0.153
5	Belediye	0.009	0.224	0.000	0.185
6	Bölgesel Kalkınma Ajansı	0.006	0.224	0.000	0.153
7	Büyük Ölçekli İşletmeler	0.006	0.224	0.000	0.153
8	Çevre ve Şehircilik Bakanlığı	0	0.212	0	0.000
9	Dışişleri Bakanlığı	0	0.212	0	-0.000
10	Diğer liseler	0.013	0.224	0.000	0.220
11	Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı	0.002	0.223	0	0.051
12	Gençlik ve Spor Bakanlığı	0.002	0.223	0	0.053
13	Hazine ve Maliye Bakanlığı	0	0.212	0	0.000
14	İçişleri Bakanlığı	0	0.212	0	0.000
15	İl MEM	0.022	0.225	0.001	0.318
16	İlçe MEM	0.041	0.227	0.003	0.402
17	İŞKUR	0.006	0.224	0.000	0.153
18	Kaymakamlık	0.013	0.224	0.000	0.248
19	Küçük Ölçekli İşletmeler	0.013	0.224	0.000	0.209
20	Kültür ve Turizm Bakanlığı	0.004	0.223	0.000	0.057
21	MEB	0.046	0.227	0.004	0.410
22	Meslek liseleri	0.022	0.225	0.001	0.298
23	Millî Savunma Bakanlığı	0	0.212	0	0.000
24	Orta Ölçekli İşletmeler	0.009	0.224	0.000	0.168
25	ÖSYM	0.004	0.223	0.000	0.102
26	Sağlık Bakanlığı	0.004	0.224	0.000	0.104
27	Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı	0	0.212	0	0.000
28	STK	0.002	0.223	0	0.053
29	Tarım ve Orman Bakanlığı	0	0.212	0	0.000
30	Ticaret Bakanlığı	0	0.212	0	0.000
31	TÜBİTAK	0.006	0.224	0.000	0.153
32	Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı	0	0.212	0	0
33	Ulusal Ajans	0.006	0.224	0.000	0.153
34	Valilik	0.013	0.224	0.000	0.248
35	Yurt Dışı-Kurum ve Kuruluşlar Yoğunluk	0	0.212	0	0
		%2			

Tablo 23 incelendiğinde ilk sırada 21 numaralı aktör MEB (Deg.= 0.046) bulunmaktadır. İkinci sırada 16 numaralı aktör olan ilçe MEM (Deg.=0.041) ve üçüncü sırada da il MEM (Deg.=0.022) yer almaktadır. İlk üç sırada eğitim kurumlarının yer alması dikkat çekicidir. Bu durum eğitim kurumları ile negatif ilişkilerin diğer kurumlara kıyasla daha fazla olduğunu göstermektedir.

■ Paydaşlar ● Yöneticiler

Not: Ağ yapısında yer almayan düğümler izoledir. Şeklin solunda bir kısmı görüntülenmektedir. Toplam izole düğüm sayısı şekilde yer alandan fazladır.

Şekil 29'da görüldüğü gibi düşük yoğunluklu bir ağ yapısı bulunmaktadır. Bazı aktörler merkezi konumlanırken, bazıları çevresel konumda bulunmaktadır. Ağ yapısında sadece etkileşim olduğu ifade edilen paydaş aktörler yer almaktadır. Bununla birlikte ağ dışında izole düğümler de bulunmaktadır. Etkileşim miktarı yüksek olan çizgiler daha kalın iken etkileşim miktarı düşük olanlar daha incedir. Ağ oluşturan aktörlere ilişkin merkezilik ölçümleri Tablo 24'te sunulmuştur.

Tablo 24

Negatif Aylık Etkileşime İlişkin Merkezilik Ölçümleri

No	Paydaşlar	Derece	Yakınlık	Arasındalık	Özvektör
1	Adalet Bakanlığı	0	0.151	0	-0.000
2	AÇSHB	0.009	0.164	0.001	0.094
3	ASO	0.006	0.164	0.000	0.116
4	ATO	0.006	0.164	0.000	0.116
5	Belediye	0.022	0.165	0.001	0.273
6	Bölgesel Kalkınma Ajansı	0.009	0.164	0.000	0.181
7	Büyük Ölçekli İşletmeler	0.009	0.164	0.000	0.170
8	Çevre ve Şehircilik Bakanlığı	0.006	0.163	0.000	0.054
9	Dışişleri Bakanlığı	0.002	0.161	0	0
10	Diğer Liseler	0.019	0.165	0.001	0.251
11	Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı	0	0.151	0	-0.000
12	Gençlik ve Spor Bakanlığı	0.002	0.164	0	0.046
13	Hazine ve Maliye Bakanlığı	0	0.151	0	-0.000
14	İçişleri Bakanlığı	0.002	0.158	0	0.001
15	İl MEM	0.026	0.165	0.001	0.294
16	İlçe MEM	0.043	0.166	0.003	0.372
17	İŞKUR	0.013	0.165	0.000	0.158
18	Kaymakamlık	0.020	0.165	0.001	0.259
19	Küçük Ölçekli İşletmeler	0.013	0.165	0.000	0.217
20	Kültür ve Turizm Bakanlığı	0.002	0.161	0	0.019
21	MEB	0.061	0.167	0.006	0.432
22	Meslek Lisesi	0.017	0.165	0.000	0.217
23	Millî Savunma Bakanlığı	0.002	0.162	0	0.021
24	Orta Ölçekli İşletmeler	0.007	0.164	0.000	0.151
25	ÖSYM	0.009	0.164	0.000	0.149
26	Sağlık Bakanlığı	0.007	0.164	0.000	0.113
27	Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı	0	0.151	0	0.000
28	STK	0.007	0.164	0.000	0.106
29	Tarım ve Orman Bakanlığı	0	0.151	0	0.000
30	Ticaret Bakanlığı	0	0.151	0	0.000
31	TÜBİTAK	0.011	0.165	0.000	0.184
32	Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı	0	0.151	0	0.000
33	Ulusal Ajans	0.011	0.164	0.000	0.185
34	Valilik	0.011	0.164	0.000	0.150
35	Yurt Dışı Kurum ve Kuruluşlar Yoğunluk	0	0.151	0	0
		%2			

Tablo 24 incelendiğinde birinci sırada 21 numaralı aktör MEB (Deg.= 0.061) ikinci sırada 16 numaralı aktör olan İlçe MEM (Deg.=0.043) ve üçüncü sırada 15 numaralı aktör İl MEM (Deg.=0.026) yer almaktadır. İlk üç sırada eğitim kurumlarının yer alması dikkat çekicidir. Bu durum eğitim kurumları ile ilişkilerin diğer kurumlara kıyasla daha fazla olduğunu göstermektedir. Yöneticilerin en fazla bağlantıya eğitim kurumları ile sahip oldukları söylenilebilir.

Yakınlık merkeziliği en yüksek olan aktörler MEB (Clo.=0.167) ve İlçe MEM'dir (Clo.=0.166). Bu aktörlerin sonrasında İl MEM (Clo.=0.165) gelmektedir. Belediye, kaymakamlık, diğer liseler, meslek liseleri, İŞKUR, küçük ölçekli işletmeler ve TÜBİTAK (Clo.=0.165) gibi kurumlar onu takip etmektedir.

Arasındalık merkezi açısından ilk sırada MEB (Betw.=0.006) yer almaktadır. İkinci sırada İlçe MEM (Betw.=0.003) yer almaktadır. İl MEM, belediye, kaymakamlık, diğer liseler ile AÇSHB (Betw.=0.001) onu takip etmektedir.

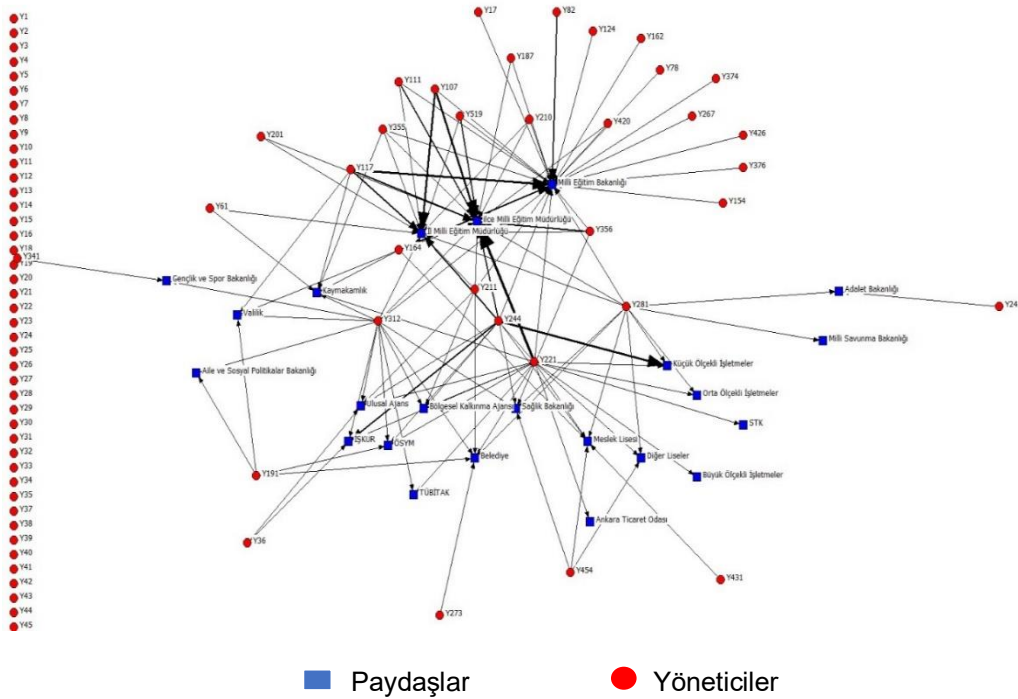
Özvektör merkeziliği en yüksek aktör MEB'dir (Eigw.=0.432). İkinci sırada İlçe MEM (Eigw.=0.372) yer almaktadır. Üçüncü sırada da İl MEM (=0.294) bulunmaktadır. Özvektör merkeziliğinin düğümlerin ağdaki önem derecesini gösterdiği dikkate alındığında MEB'in ağdaki en önemli aktör olduğu göze çarpmaktadır.

Ağın yoğunluğu %2 olarak bulunmuştur. Bu değer düşük yoğunlukla bir ağ olduğunu göstermektedir. Kurulabilecek mevcut ilişkilerin sadece yaklaşık %2'sinin gerçekleştirilmiş olduğu ifade edilebilir.

Negatif Yıllık Etkileşime İlişkin Bulgular. Yöneticilerin paydaşlarla negatif yıllık etkileşimne ilişkin sosyal ağ yapısı Şekil 30'da görülmektedir.

Şekil 30

Negatif Yıllık Etkileşime İlişkin Ağ Yapısı



Not: Ağ yapısında yer almayan düğümler izoledir. Şeklin solunda bir kısmı görüntülenmektedir. Toplam izole düğüm sayısı şekilde yer alandan fazladır.

Şekil 30'da görüldüğü gibi düşük yoğunluklu bir ağ yapısı bulunmaktadır. Bazı paydaşlar merkezi konumlanırken, bazı paydaşlar çevresel konumda bulunmaktadır. Ağ yapısında sadece etkileşim olduğu ifade edilen paydaş aktörler yer almaktadır. Bununla birlikte izole düğümler de bulunmaktadır. Etkileşim miktarı yüksek olan çizgiler daha kalın iken etkileşim miktarı düşük olanlar daha incedir. Ağda izole aktörler de bulunmaktadır. Ağı oluşturan aktörlere ilişkin merkezilik ölçümleri Tablo 25'te sunulmuştur.

Tablo 25

Negatif Yıllık Etkileşime İlişkin Merkezilik Ölçümleri

No	Paydaşlar	Derece	Yakınlık	Arasındalık	Özvektör
1	Adalet Bakanlığı	0.004	0.160	0.000	0.040
2	AÇSHB	0.004	0.160	0.000	0.057
3	ASO	0	0.151	0	0
4	ATO	0.002	0.161	0	0.054
5	Belediye	0.011	0.162	0.001	0.186
6	Bölgesel Kalkınma Ajansı	0.007	0.161	0.000	0.178
7	Büyük Ölçekli İşletmeler	0.002	0.161	0	0.054
8	Çevre ve Şehircilik Bakanlığı	0	0.151	0	-0.000
9	Dışişleri Bakanlığı	0	0.151	0	-0.000
10	Diğer Liseler	0.006	0.161	0.000	0.100
11	Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı	0	0.151	0	0.000
12	Gençlik ve Spor Bakanlığı	0.004	0.160	0.000	0.050
13	Hazine ve Maliye Bakanlığı	0	0.151	0	0.000

14	İçişleri Bakanlığı	0	0.151	0	0.000
15	İl MEM	0.026	0.162	0.001	0.418
16	İlçe MEM	0.030	0.163	0.001	0.466
17	İŞKUR	0.007	0.161	0.000	0.151
18	Kaymakamlık	0.011	0.161	0.000	0.193
19	Küçük Ölçekli İşletmeler	0.006	0.161	0.000	0.135
20	Kültür ve Turizm Bakanlığı	0	0.151	0	0.000
21	MEB	0.046	0.163	0.004	0.541
22	Meslek Lisesi	0.011	0.161	0.001	0.170
23	Millî Savunma Bakanlığı	0.002	0.160	0	0.039
24	Orta Ölçekli İşletmeler	0.004	0.161	0.000	0.093
25	ÖSYM	0.007	0.161	0.000	0.153
26	Sağlık Bakanlığı	0.009	0.161	0.000	0.164
27	Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı	0	0.151	0	0.000
28	STK	0.002	0.161	0	0.054
29	Tarım ve Orman Bakanlığı	0	0.151	0	0.000
30	Ticaret Bakanlığı	0	0.151	0	0.000
31	TÜBİTAK	0.004	0.161	0.000	0.103
32	Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı	0	0.151	0	0.000
33	Ulusal Ajans	0.009	0.161	0.000	0.183
34	Valilik	0.007	0.161	0.000	0.111
35	Yurt Dışı Kurum ve Kuruluşlar Yoğunluk	0	0.151	0	0
		%1			

Tablo 25 incelendiğinde 21 numaralı aktör MEB (Deg.= 0.046) ilk sırada, 16 numaralı aktör olan İlçe MEM (Deg.=0.030) ikinci sırada ve İl MEM (Deg.=0.026) üçüncü sırada yer almaktadır. İlk üç sırada eğitim kurumları bulunmaktadır. Bu durum eğitim kurumları ile ilişkilerin diğer kurumlara nazaran daha fazla olduğunu göstermektedir. Yöneticilerin en fazla bağlantıya eğitim kurumları ile sahip oldukları söylenilebilir.

Yakınlık merkeziliği en yüksek olan aktörler MEB ve İlçe MEM'dir (Clo.=0.163). Sonrasında İl MEM ve Belediye (Clo.=0.162) gelmektedir.

Arasındalık merkezi açısından ilk sırada MEB (Betw.=0.004) yer almaktadır. İkinci sırada ilçe MEM ve il MEM (Betw.=0.001) yer almaktadır. Belediye, meslek lisesi, kaymakamlık ve Sağlık Bakanlığı (Betw.=0.000) sonrasında yer alan aktörlerdir.

Özvektör merkeziliği en yüksek aktör MEB'dir (Eigw.=0.541). İkinci sırada İlçe MEM (Eigw.=0.466) yer almaktadır. Üçüncü sırada ise il MEM (Eigw.=0.418) bulunmaktadır. Özvektör merkeziliğinin düğümlerin ağdaki önem derecesini gösterdiği dikkate alındığında MEB'in en önemli aktör olduğu göze çarpmaktadır.

Ağın yoğunluğu %1 olarak bulunmuştur. Bu değer düşük yoğunlukla bir ağ olduğunu göstermektedir. Kurulabilecek mevcut ilişkilerin sadece yaklaşık %1'inin gerçekleştirilmiş olduğu ifade edilebilir.

Bölüm 5

Sonuç ve Öneriler

Bu bölümde araştırmanın nicel, nitel ve sosyal ağ analizi boyutunda elde edilen sonuçlarının alanyazınla ilişkilendirilerek tartışılması ve geliştirilen öneriler yer almaktadır.

Nicel Sonuçlar ve Tartışma

Birbirine bağımlı, karmaşık, belirsiz ve dinamik süreçleri içeren küreselleşme sonrasında ortaya çıkan globalizasyonun örgüt ve liderlik süreçleri açısından anlaşılabilmesi önemli bir hususu ifade etmektedir. Bu kapsamda mesleki ve teknik eğitimle ilgili eğitim örgütlerindeki yöneticiler global liderlik davranışları analiz edilmiş ve diğer örgütlerle olan ilişkileri bağlamında da paydaş etkileşimleri ortaya koyulmuştur.

Yöneticiler global liderlik davranışlarını “Vizyon Sahibi Olmak” boyutunda çok yüksek düzeyde gösterirken “Sosyal Ağların Yönetimi”, “Küresel Okuryazarlık” ve “Yerel Okuryazarlık” boyutlarında ise yüksek düzeyde gerçekleştirebilmektedirler. Bu doğrultuda yöneticilerin global liderlik davranışlarını yeterli düzeyde sergileyebildikleri ifade edilebilir. Bu sonuç MTE sürecinde görev yapan yöneticilerin global liderlikle ilişkili davranışlarda yetkin bir düzeyde olduklarını göstermektedir. MTE sürecinin sistematik ve çok yönlü bir yönetim anlayışı gerektirmesi bu durum üzerinde etkili olmuş olabilir. Çünkü bu süreçte yöneticiler yerel ve ulusal politika ve stratejilerle birlikte gerçekleştirdikleri uluslararası proje ve iş birliği çalışmaları neticesinde küresel bir vizyona da sahip olabilmektedir. Ayrıca MTE sürecindeki çok paydaşlı yapı da sosyal ağların yönetimine ilişkin farkındalık ve katkı sunmuş olabilir.

Yöneticiler global liderlik davranışlarına ilişkin farklı araştırmalara bakıldığında Erçetin vd. (2017) tarafından gerçekleştirilen çalışma karşımıza çıkmaktadır. Yapılan çalışmada yöneticilerin global liderlik davranışlarını ve boyutlarını orta düzeyde gerçekleştirildiği belirtilmiştir. Bu açıdan gerçekleştirilen çalışmadan daha farklı bir sonuç elde edilmiştir. Benzer şekilde Çakmaklı (2011) tarafından yapılan araştırmada da elde

edilen sonuçlar; yöneticilerin vizyon sahibi olmak, sosyal ağların yönetimi ve yerel okuryazarlık alt boyutlarında davranış gösterme düzeyleri düşük ve küresel okuryazarlık alt boyutu ile ilgili davranış gösterme düzeyleri de çok düşük olarak belirtilmesidir. Ayrıca araştırma bir kamu kurumunda gerçekleştirilmekle birlikte elde edilen sonuçlar bu çalışmadan farklıdır.

Yöneticilerin global liderlik davranışlarını gerçekleştirme düzeyi cinsiyete göre anlamlı bir farklılığa sahip değildir. Kadın veya erkek yönetici olmanın global liderlik düzeyi davranışlarını göstermede etkisi bulunmamaktadır. Bu sonuç liderlik özellikleri açısından cinsiyetin etki oluşturmadığını ifade edebilir. Akbaşlı, Erçetin ve Yüce (2019) tarafından gerçekleştirilen çalışma global liderlik davranışlarını gösterme düzeyleri cinsiyet göre farklılaşmamaktadır. Erçetin vd. (2017) tarafından yürütülen çalışmada ise cinsiyet yerel okuryazarlık boyutu açısından anlamlı bir farklılığa olduğu belirtilmiştir. Çalışmanın sonuçları bu çalışmada elde edilen sonuçlardan farklılık göstermektedir.

Yöneticilerin global liderlik davranışlarını gerçekleştirme düzeyleri görevlerine göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Görev değişkeni tüm alt boyutlar açısından anlamlı bir değişkendir. Bu kapsamda müdür, müdür yardımcısı ve müdür vekili olmanın global liderlik davranışlarını etkilediği söylenebilir. Özellikle müdür vekili görevinin uzun vadede kalıcı olmadığı düşünüldüğünde bunun etkisi olarak global liderlik davranışlarını gösterme düzeyi düşük çıkmış olabilir. Ayrıca yönetimde çoğunluğu müdür yardımcılarını oluşturmasına rağmen müdür görevinde bulunan yöneticilerin ortamları tüm alt boyutlarda daha yüksektir. Bu husus yönetim ve işleyiş mekanizmasında müdür görevinde bulunan yöneticilerin daha üst vizyon ve anlayışa sahip olmasından ortaya çıkmış olabilir.

Yöneticilerin global liderlik davranışlarını gerçekleştirme düzeyleri öğrenim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Öğrenim durumu değişkeni tüm alt boyutlar açısından anlamlıdır. Yöneticilerin mezuniyeti önlisansdan lisans, yüksek lisans ve doktora doğru yükseldikçe ortamları da artış göstermiştir. Çalışmada elde edilen sonuç Erçetin vd. (2017) tarafından yürütülen çalışma bulguları ile

paralellik göstermektedir. Çakmaklı (2011) tarafından yürütülen çalışma da bu sonuçla benzerdir. Bununla birlikte Akbaşlı, Erçetin ve Yüce (2019) tarafından gerçekleştirilen çalışma ise öğretmenlerin glokal liderlik davranışlarını gösterme düzeyleri, eğitim seviyesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır. Bu durum çalışmanın gerçekleştirildiği hedef kitlenin çoğunluğunun aynı eğitim düzeyine sahip olmasından kaynaklanabilir. Bu çalışmada ise yöneticiler farklı mezuniyet düzeylerine sahiptir.

Yöneticilerin glokal liderlik davranışlarını gerçekleştirme düzeyleri okuldaki hizmet yılına göre anlamlı farklılığa sahip değildir. Bu durumda yöneticilerin buldukları okuldaki hizmet sürelerinin glokal liderlik davranışlarını gerçekleştirme düzeylerine ilişkin etkili bir değişken olmadığı söylenebilir. Okuldaki hizmet yılının yüksek olmasının bulunulan çevre ile daha fazla etkileşim kazanmaya sebep olabileceği düşünülmüş fakat glokal liderlik açısından anlamlı bir fark yaratmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Belirtilen durum yöneticilerin glokal liderlik davranışlarına çevre etkileşiminden bağımsız olarak yüksek düzeyde sahip olmalarından kaynaklanabilir.

Glokal liderlik davranışlarını gerçekleştirmeye ilişkin kıdeme göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Yöneticilerin kıdem sürelerinin glokal liderlik davranışlarını gerçekleştirme düzeylerine ilişkin algıları üzerinde etkili bir değişken olmadığı söylenebilir. Dolayısıyla bu araştırmada glokal liderlik davranışlarını gerçekleştirme düzeylerinin deneyimle yıla bağlı olarak gelişeceğine ilişkin bir durum görülmemektedir. Okul yöneticiliği kıdeme bağlı olarak birçok noktada gelişimi ve deneyimi işaret edebilir. Buna rağmen glokal liderlik davranışları açısından fark yaratmamaktadır. Böylelikle MTE sürecindeki yöneticilerin görevlerinin ilk yıllarında bile yeterli düzeyde glokal liderlik hakimiyetine sahip olabileceğini mümkündür. Çalışma Çakmaklı (2011) tarafından yürütülen çalışma ile benzerlik taşımaktadır. Fakat Erçetin vd. (2017) tarafından gerçekleştirilen çalışmada kıdem yılı fazla olan yöneticiler glokal liderlik alt boyutlarına ilişkin olarak daha çok çaba gösterdiklerini bildirmektedir. Bu durumda yönetim tecrübesinin alt boyutlarda kaydadeğer bir gelişim sağladığını belirtebilir.

Yöneticilerin global liderlik davranışlarını gerçekleştirme düzeylerinin okulun bulunduğu yere göre değerlendirildiğinde ise istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaştığı görülmektedir. Yerleşim yeri itibariyle nüfus büyüklüğü arttıkça okulun çevresi genişlemekte ve dolayısıyla yöneticiler yerel ve ulusal unsurların yanı sıra global boyuttaki değişimleri de göz önünde bulundurmaya durumunda kalmaktadır. Ayrıca çevrenin genişlemesi ile sosyal ağ yapısı da değişmekte bu değişim de sosyal ağların yönetimine ilişkin nitelikleri etkilemektedir. Çevrenin niteliği ile birlikte paydaş aktörlerde çeşitlenmektedir. Bu doğrultuda özellikle sosyal ağ yönetimi ve yerel okuryazarlık gibi boyutlarda daha fazla çaba sarf edilmesini gerektirebilir. Neticede okulların bulunduğu yerler Global liderlik açısından önem arz etmektedir. Çakmaklı (2011) tarafından yürütülen çalışma sonucu da bu sonuçla benzerdir.

Nitel Sonuçlar ve Tartışma

Etkileşim kavramı ve bağlantılı kavramlara yönelik dört farklı temaya ulaşılmıştır. Bu temalar; etkileşim kavramı, formal etkileşim, informal etkileşim ve etkileşim yapısıdır. Yöneticilerin etkileşim kavramına ilişkin görüşlerinde etkileşimin en çok; etkileme, iletişim, alışveriş, paylaşım, etkilenme ve iş birliği olarak nitelendirildiği göze çarpmaktadır. Uğurlu (2013) tarafından gerçekleştirilen çalışmada da okul ve kurum yöneticilerinin en çok tecrübe paylaşımı ve kaynak sağlama sebepleri ile işbirliği yaptığı benzer şekilde ifade edilmiştir. Etkileşimin ayrıca değişim, bağlantı, anlama kapasitesi, yönetim süreçleri, davranış, farkındalık, temas, sosyal medya, öğrenme ve sosyal ortam gibi farklı kavramlarla bağlantılandırılmıştır. Aydoğdu'da (2001) etkileşimi çağdaş eğitim bağlamında değerlendirdiği çalışmasında öğrenme sürecinin çeşitli unsurlara yönelik etkileşimler içerdiğini belirtmiştir. Ayrıca etkileşim sürecinin okul ortamında, öğrencilerle-öğretmenler, öğretmenlerle-yöneticiler, ya da öğrenciler arasında sınırlı olmadığını ve birçok unsurun zamanla işin içine girdiği bir süreçler bütünü olduğunu ifade etmiştir.

Yöneticiler formal etkileşim boyutununu resmî, kurallara dayalı, yazılı, amaca ve yönelik belirli bir plan program doğrultusunda olan etkileşim olarak ifade etmektedir. Okulların kamu kurumu olduğu gerçeğinden hareketle bu etkileşimlere daha çok vurgu yapılması olağan görülmektedir. Bu doğrultuda formal etkileşime Türk Eğitim Sistemindeki merkezi örgütlenme yapısı doğrultusunda görev ve işleyişler açısından bakma eğilimde olmuş olabilirler. Ayrıca mevzuattan kaynaklanan görev tanımlarıyla ilişkili olarak etkileşimi daha çok formal algılamaktadırlar.

Formal etkileşim ayrıca iletişim ve öğrenme süreci ile de ilişkilendirilmektedir. Formal etkileşim ayrıca grupta olan etkileşim olarak da tanımlanmıştır. Bordens ve Horowitz (2008) de bir topluluğun grup olarak kabul edilmesinde grup üyeleri arasındaki etkileşim, ortak bir amaç, algı birliği, duygusal bir bağ, karşılıklı bağımlılık gibi unsurların bulunması gerektiğini belirtmiştir.

Yöneticiler informal etkileşimi daha çok yapılandırılmamış, belli bir format ve sürece doğrudan uymayan bir kavram olarak nitelendirmektedir. Ayrıca informal etkileşimin resmî süreçlerden ziyade sosyal yaşam ile bağlatılandırıldığı belirtilmiştir. Gayriresmî, kurallara bağlı olmayan, kendiliğinden ortaya çıkan, plansız ve daha ziyade sözlü bir iletişim biçimi olduğu üzerinde görüşler toplanmıştır. Yüksel'de (2000) yönetim sürecinde rol oynayan aktörler ve örgütler arasındaki etkileşimde, formal ya da resmi sıfatı bulunmayan kişi, grup ve kuruluşların katılımı ile hiyerarşik bürokratik yapı yanında, hükümet dışı aktörler de etkin bir şekilde yönetim faaliyetinde yer aldığını belirtmektedir. Uğurlu'da (2014) informal iletişimin örgütsel ve grup etkileşimini etkilediğini ve özellikle kesinlik içermeyen koşullar altında grup ve birey etkileşimi daha üst düzeye çıkabildiğini belirtmektedir.

Günümüzde popüler bir kavram olan sosyal medya etkileşimleri de informal etkileşim kapsamına alınmıştır. Mızrak, Türk ve Cevher'de (2020) etkileşimin yaşamın bir parçası olarak insanların sosyal bir ortam içinde belirli noktalardan kimlikler edinmelerine yardımcı olduğunu belirtmiştir. Ayrıca etkileşimlerin hemen hepsinin iletişim vasıtası ile öne çıktığı ve insanların düşünce, duygu, istek ve beklentilerini sözel bir biçimde ve sözel

olmayan birtakım iletiler ile karşısındakilere duyurduğunu ifade etmiştir. Dolayısıyla informal etkileşimin çağrıştırdığı kavramlar daha çok sosyal yaşam ve yapılandırılmamış etkileşimler olarak ifade edilebilir.

Etkileşim yapısı temasında genel anlamda etkileşimin kapsamı, paydaşları, önemi, niteliği, kaynağı ve motivasyon gibi unsurlara değinilmiştir. Birey, grup ve kurum gibi boyutlara göre etkileşim çeşitlendirilmiştir. Etkileşim bireyler arasında, kurumlar arasında, birey ve kurum arasında, devletler arasında, uluslar arasında, resmî kurumlar arasında, öğrenci-öğrenci arasında, öğretmen-öğrenci arasında, öğretmen-yönetici arasında, okul içerisinde, velilerle, çevreyle, STK'larla gibi farklı paydaşlarla gerçekleştirilebilmektedir. Bu aslında etkileşimin çok yönlü bir paydaş yapısını ve ağ yönetimini de kapsadığını göstermektedir. Böylelikle sosyal ağlarda gerçekleştirilebilecek her türlü faaliyetin etkileşim olarak tanımlanabilmesi mümkündür.

Etkileşimin bireyler ve örgütler açısından önemi bulunmaktadır. Etkileşimin hayatın her alanında mevcut olduğu gerçeğinden hareketle bireyler ve kurumlar düzeyinde etkileşimlerin kaçınılmaz olduğu belirtilebilir. Dahası örgütler açısından etkileşimin zorunlu bir durum olduğu da kısmen doğru olabilir. Etkileşimin eğitim-öğretim niteliği, verimi, etki alanı ile yakından bağlantılı olduğu ve okulların çevresinden bağımsız düşünülmemeyeceği gerçeğinden hareketle iç ve dış paydaşların varlığı ve etkileşimi önemli olmaktadır. Bu doğrultuda etkileşimin oluşması için belli bir düzeyde istek ve motivasyon olması gerektiğine yönelik görüşler ağırlıktadır.

Sosyal Ağ Analizi Sonuçları ve Tartışma

SAA'de aktörler arasındaki ilişkilerin ağırlıklandırılması için ilişkilerin önem derecesi, sıklığı, aktörler arasındaki bağların güçlü veya zayıf oluşu gibi faktörler değerlendirilmektedir. İlişkilerin ağırlıklandırılması; ağ düzeneğindeki ilişkilerin yoğunluğunun, aktörlerin konumunun daha hassas olarak belirlenmesini ve aktörler arasındaki ilişki hakkında daha detaylı bilgiler elde edilmesini sağlayabilmektedir. Bu

kapsamda yönetici ve paydaşlar arasındaki sosyal ağ yapıları detaylı olarak incelenebilmiştir.

En fazla iletişim kurulan paydaşlar MEB, ilçe MEM, il MEM ve meslek liseleri olurken en az etkileşim kurulan paydaşlar diğer (Ulaştırma ve Altyapı, Ticaret, Dış İşleri) bakanlıklar olmuştur. Yöneticiler MEB ile kurdukları etkileşimlerin büyük bir kısmını vizyon sahibi olmak alt boyutu ile ilişkilendirmişlerdir. Bu durum okulların mevcut strateji ve planlamalarını yaparken bakanlığın görüşünü ve vizyonunu takip etmelerinden ve referans almalarından kaynaklanabilir. İl MEM, ilçe MEM, kaymakamlık, belediye, valilik gibi paydaşlarla kurulan etkileşimler ise yerel okuryazarlık ile ilişkilidir. Bahsedilen aktörlerin daha çok mahalli idareler olduğu göz önüne alındığında yerel süreçlerle ilişkilendirilmeleri tutarlı gözükmemektedir.

TÜBİTAK, ÖSYM, küçük ölçekli işletmeler, İŞKUR, orta ölçekli işletmeler, Gençlik ve Spor Bakanlığı, AÇSHB, Kültür ve Turizm Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Hazine ve Maliye Bakanlığı gibi aktörlerle kurulan etkileşimler ise sosyal ağların yönetimi alt boyutu ile ilişkilendirilmiştir. MTE yöneticileri bahsedilen paydaşlarla doğrudan hiyerarşik bir ilişki içerisinde yer almamaktadır. Bununla birlikte süreç içerisinde farklı iş ve planlamalar dahilinde bu paydaşlarla etkileşim sağlandığı için sosyal ağ içerisinde yer almış olabilirler.

TÜBİTAK, Bölgesel Kalkınma Ajansı, STK ile yurt dışı kurum ve kuruluşlarla yer alan etkileşimler küresel okuryazarlık ile ilişkilendirilmiştir. Bu husus okulların proje çalışmalarından kaynaklanmış olabilir. Çünkü MTAL yöneticileri gerçekleştirdikleri ulusal ve uluslararası projelerde bahse konu paydaşlarla etkileşim içerisinde yer almak ve süreci gerçekleştirmek durumunda kalmaktadırlar. Söz konusu çalışmaların belge ve iş birliği süreçleri bu kurumlar aracılığıyla sağlanabilmektedir. Özellikle Ulusal Ajans kapsamında gerçekleştirilen AB projeleri ve iş birliği projelerinde MTAL kurumlarının çalışmaları küresel bir bakış açısına hizmet edebilmektedir. Bu noktada bahsedilen etkileşimler küresel okuryazarlık kapsamında değerlendirilmiş olabilir.

Yöneticilerin global liderlik davranışları aynı zamanda sosyal ağ yapılarını da etkilemiştir. Global liderlik kapsamında örgüt yönetimine ilişkin vizyon sahibi olmak, politika ve stratejiler geliştirebilmek, örgüte ilişkin bilgi ağını oluşturmak, ağdaki kurum ve kuruluşlarla etkileşim gerçekleştirebilmek, yerel örgüt ve kurumların farkında olabilmek ve ayrıca uluslararası boyutta da etkileşimlerde bulunabilmek gibi global liderlik davranışları sosyal ağ yapılarında da etkilidir. Yöneticiler paydaş ağında yer alan birçok kurum ve kuruluşla etkileşim içerisinde yer aldıklarını belirtmektedir.

Pozitif etkileşim ağlarının yoğunluğu negatif etkileşim ağlarına kıyasla daha yüksektir. Bu durum yöneticilerin etkileşim süreçlerinde daha fazla olumlu sonuçlara sahip olduğunu göstermektedir. Aynı zamanda etkileşimin de daha çok gönüllü ve istekli olarak gerçekleştirildiği işaret etmektedir. Dolayısıyla etkileşimlerin zorluluktan ziyade ihtiyaç ve istek temelinde gerçekleştirildiği ifade edilebilir.

SAA'de merkezilik ölçümleriyle pozitif ve anlamlı düzeyde korelasyona sahip ağ değişkeni karşılıklıdır. Bu değişken arttıkça, aktörlerin merkezilik değerleri arasındaki fark da azalmaktadır. Araştırmada tek yönlü ağ yapısı incelendiği için karşılıklık değeri olmadığından bu durum merkezilik ölçümlerini de etkilemiştir. Bu doğrultuda merkezilik ölçümleri ulaşabilecek en yüksek değerlerin gerisinde kalmıştır.

Pozitif etkileşime ilişkin paydaş ağları tüm parametreleri ile değerlendirildiğinde; okulların genellikle hiyerarşik etkileşim ağlarının ağırlıkta olduğu belirtilebilmektedir. Yöneticiler okulların üst kurumu niteliğinde olan paydaşlarla en yüksek etkileşim düzeylerine sahiptirler. Türk eğitim sistemi örgüt yapısı ve işleyişinin daha çok merkezi ve hiyerarşik olduğu göz önünde bulundurulduğunda bu sonuç olağan görülmektedir. Özellikle aktöre gelen ve giden bağlantı sayısını esas alan derece merkeziliğinde MTAL'lerin üst hiyerarşik yapılanmasında yer alan ilçe MEM, il MEM ve MEB ile en yüksek merkeziliğe sahip oldukları belirtilebilir. Etkileşim periyodu genişleyip yıla doğru ilerledikçe farklı aktörlerde ön plana çıkmıştır. Meslek liseleri, diğer lise türleri, Ulusal Ajans ve TÜBİTAK gibi aktörler paydaş ağında ilk sıralarda yer almıştır. Bu durumda yöneticilerin işleyiş içerisinde orataöğretim

düzeyindeki diğer okullarla bağlantı ve ortaklaşa çalışmalar gerçekleştirdiklerini gösterebilir. Özcan (2017) tarafından gerçekleştirilen çalışmada da benzer bir süreç ifade edilerek ortaöğretim düzeyindeki okulların kuvvetli düzeyde ilişki içerisinde olduğu kurumlar MEB, il ve ilçe MEM olarak belirtilmiştir. Ayrıca bu kurumlarla zorunlu bir ilişki içerisinde bulunduğu da ifade edilmiştir. Uğurlu (2013) tarafından kamu kurumalarında gerçekleştirdiği çalışmada da eğitim örgütlerin birbiri ile yakın ilişkiler ve dayanışma içinde olduklarını ancak dışarıdan bağlantılarının az olduğunu belirtmiştir. Uygun (2018) tarafından gerçekleştirilen çalışmada da benzer şekilde sürecin yürütücüsü olan merkez aktörlerin kamu kurumları olduğu tespit edilmiştir.

Eğitim kurumları arasında daha fazla bağlantıların bulunması etkileşim açısından olumlu, ancak diğer paydaşlara bağlantıların daha az olması nedeniyle eksik olarak yorumlanabilir. Özellikle MTE örgütlerinin çevreye açık kurumlar olması gereği dikkate alındığında dinamik ve sürekli değişim gösteren çevreye uyarlanmanın zorlaşması eğitim örgütleri ile paydaşlar arasındaki etkileşimi kısıtlayabilir.

Okullardaki proje süreçlerinin Ulusal Ajans ve TÜBİTAK gibi paydaşlarla olan yazışma ve etkileşimi artırdığı tahmin edilmektedir. Adkins'in (2008) de belirttiği gibi yüksek merkezlilik değeri aktörün ağdaki etkinliğinin de bir göstergesi olarak ağdaki en belirgin aktörlerin kolaylıkla algılanmasını sağlar. Derece merkezliği ağda önemli bir avantaj sunmaktadır.

Eğitim kurumları dışındaki kamusal kurum ve kuruluşlar, yerel yönetimler, özel sektör ve STK'larla olan etkileşimler eğitim kurumlarının gerisinde kalmıştır. Bu durumun mevzuata dayalı süreçlerin ağırlıklandırılmasıyla belirtilen kurum ve kuruluşlarla kayda değer bir görev ve sorumluluk paylaşımı ve dolayısıyla etkileşim gerçekleşmediği ifade edilebilir. Özellikle okul gibi örgütlerde yüksek düzeyde katılım ve etkileşimin önemsendiği bilinmektedir. Bu kapsamda diğer paydaşlarla etkileşimlerin artırılması önemli görülmektedir. Okul - çevre etkinliğinin artırılması için farklı paydaşların etkileşimine ihtiyaç duyulmaktadır.

MTE sürecinde işletmelerle olan süreçler önemli bir yer tutmaktadır. Çalışma kapsamında da küçük, orta ve büyük ölçekli işletmelerin etkileşim ağında ilk sıralarda yer alabileceği düşünülmüş fakat çıkan sonuçlarda geri planda kaldığı tespit edilmiştir. Bu durumun olası sebepleri içerisinde yıl içerisinde işletmelerle yoğun bir yazışma süreci oluşmadığı bununla birlikte OKY çerçevesinde koordinatör öğretmenlerin haftalık olarak öğrenci izlemesi sağladığı yer alabilir. Bu kapsamda yöneticiler işletme paydaşlarını çalışmada belirlenen etkileşim tanımlaması içerisinde belirtmemiştir.

Yakınlık ve arasındalık merkeziliği açısından bakıldığında da sonuç derece merkeziliği ile benzerdir. Yakınlık merkeziliği yüksek aktörlerin ağdaki bilgi akışı ve diğer süreçlere en hakim aktörlerin olduğu (Borgatti, 2006) göz önüne alındığında ilçe MEM, MEB, meslek liseleri, diğer liseler, Ulusal Ajans, ÖSYM ve TÜBİTAK gibi aktörler ilk sırada bulunduğu belirtilebilir.

Stratejik avantajın ve bilgi kontrolünün belirlenmesinde önemli bir ölçüm olan (Hawe & Ghali, 2007; Willging, 2005) arasındalık merkeziliğinde ön plana çıkan aktörler MEB, ilçe MEM, meslek liseleri, diğer liseler, Ulusal Ajans, ÖSYM'dir. Merkezi yönetimin eğitim yönetimine yansımından ve emir-komuta zincirinin yukarıdan aşağıya doğru olması sebebiyle belirtilen avantaj ve kontrolün MEB'in sorumluluğunda olması mevcut politikalarda yer alan bir durumdur.

Özvektör merkeziliğinin bir aktörün bir ağdaki öneminin ölçüsü olduğu göz önünde bulundurulduğunda en yüksek değere sahip olan aktörlerin ilçe MEM, MEB ve meslek liseleri, diğer liseler, Ulusal Ajans, ÖSYM ve TÜBİTAK olduğu görülmektedir. Bu kapsamda ağdaki en önemli aktörlerin bu paydaşlar olduğu ifade edilebilir. Bu durumda ağdaki yıldız aktörler eğitim kurumları ağırlıktadır.

Negatif etkileşime ilişkin paydaş ağları tüm parametreleri ile değerlendirildiğinde; derece merkeziliği açısından MEB, ilçe MEM ve il MEM gibi eğitim kurumları ön planda olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yakınlık merkeziliği açısından da MEB, ilçe MEM, il MEM, diğer liseler, valilik ve kaymakamlık yer almaktadır. Etkileşim periyodu azaldıkça belediye,

kaymakamlık, diğer liseler, meslek liseleri, İŞKUR, küçük ölçekli işletmeler ve TÜBİTAK gibi kurumlar ilk sıralarda yer almıştır. Yakınlık merkezliliğine ilişkin uzaklıkları büyük olan aktörler, ağdaki bilgi kopukluklarının yaşanmasında risk teşkil edebilmektedir. Çünkü doğrudan bağlantı sayılarının düşük olması nedeniyle ağ geneline bilgi ulaştırma ya da ağ genelinden bilgi alma bağlamında bilgi araçlarına gereksinim duymaktadırlar. Bu araçlara ulaşamadıkları takdirde ise iletişim kopukluklarının yaşanmasına sebep olabilmektedir (Akbay-Doğan, 2010). Bu kapsamda özellikle eğitimle ilişkili paydaşların varlığı önem arz etmektedir.

Arasındalık merkezliliği boyutunda ön plana çıkan aktörler MEB, ilçe MEM ve il MEM ve meslek liseleri yer almaktadır. Etkileşim periyodu azaldıkça belediye, kaymakamlık, diğer liseler, AÇSHB ve Sağlık Bakanlığı gibi aktörler ön plana çıkmıştır. Özvektör merkezliliği boyutunda ilçe MEM, MEB ve il MEM il sıralarda yer almaktadır. Özvektör merkezliliğinin ağdaki öneme ilişkin bilgi vermesinden hareketle negatif etkileşim ağında eğitim kurumlarının ağırlıkta olduğu belirtilebilir. Bu husus ağ içerisinde en fazla eğitim kurumları paydaşlarıyla etkileşime geçilmesinden kaynaklı olarak geri dönüşlerde negatif süreçlere daha fazla rastlanılmasından kaynaklanmış olabilir.

Yapılan analizler sonucunda, eğitim kurumlarının özel sektör ve STK'lar ile yeterince etkileşim kurmalarının önünde bir engel olmamasına rağmen, çoğunlukla eğitim kurumları ile etkileşim kurma eğiliminde oldukları görülmektedir. Bu durum ağ bilimindeki türdeşlik kavramı ile ilişkilendirilebilir. Türdeşlik, ağ özellikleri benzer aktörlerin birbirine daha fazla bağlanma olasılığını ifade etmektedir. Bu doğrultuda, aktörlerin fiziksel yakınlık, aynı bölgede yer alma, iş ve statü benzerliği gibi bazı yapısal özellikleri etkileşimler için fırsat oluşturmaktadır (Ağcasulu, 2019). Bu sebeple MTAL yöneticileri diğer ortaöğretim kurumları ve ilçe ve il MEM ve MEB ile daha fazla etkileşim kurma eğilimi içerisinde olmuş olabilir. Bahsedilen husus benzer yapısal ve örgüt yapılanması, karar alma süreçlerinin vb kaynaklanmış olabilir.

Sosyal ağların yapısına ilişkin olarak incelenen özelliklerden bir tanesi de yoğunluktur. Yoğunluk, farklı ağların karşılaştırılmasında sıklıkla kullanılmaktadır. Diğer taraftan karşılaştırma yapmadan da bir ağın yoğunluğuna bakarak ağ hakkında önemli çıkarımlar yapılabilmektedir. Ağlar yoğunluk açısından değerlendirildiğinde genellikle düşük yoğunluklu ağların olduğu göze çarpmaktadır. Bu durum tek yönlü ağ yapısının seçiminden kaynaklanabilir. Çünkü karşılıklık değeri olmadığından tek yönlü bağlantı esas alınmıştır. Düşük yoğunluk iletişimi, bilgiyi ve kaynak akışını izole edip kısıtlayabilmektedir.

Ağın yoğunluk ölçümünün düşük olması grubun bağlanma performansının düşük olduğunu ve aktörler arasındaki ilişkinin zayıf olduğunu belirtmektedir. Yüksek olması ise aktörler arasındaki iletişimin güçlü ve grubun anlamlı bir performans sergilediğini belirtebilmektedir (Hanneman & Riddle, 2005; Hatala, 2006). Bir başka görüş ise, yoğunluğu yüksek ağların fazla bilgi ürettiğini belirterek etkili bir ağda yoğun bağların olamadığını savunmaktadır. Hernández ve Reyes López (2009) SAA ölçümlerinde orta düzey değerlerin %40 ve %70'lik dilimler arasında olduğunu belirtmişlerdir. Yüksek yoğunluklu ağların, kapalılık özelliği taşıdığı ve yenilikçi fikirlerin ağa girmesinin güç olduğu belirtilmektedir (Granovetter, 1973). Çok sayıda aktörün yer aldığı ağlarda yoğunluk genellikle %50'nin altında olduğu ifade edilmektedir (Öztaş, 2015). Bu kapsamda paydaşlara ilişkin ağların düzeyleri olağan görülmektedir.

Ağ yapılarında izole yöneticiler bulunmaktadır. Wasserman ve Faust (1994) derece merkezliliği düşük olan aktörlerin ağda ikincil bir konumda olmaları sebebiyle genellikle izole olduklarını belirtmektedir. Ağlarda izole aktörlerin olması yöneticilerin çevreleriyle yeterince etkileşimde bulunmadıklarını göstermektedir. Okullar açık sistem yaklaşımı neticesinde ele alındığında bu durum eğitim-öğretim hizmetlerinin niteliğini düşürücü bir unsur olarak değerlendirilebilir. Çünkü okullarda çevresinden girdi alan ve çıktı üreten bir sistemdir. Okul çevresi ile ne kadar fazla etkileşimde bulunursa sürecin niteliğine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu doğrultuda yöneticilerin etkileşimleri artırıcı farklı uygulamaların varlığına ihtiyaç olduğu ifade edilebilir.

Öneriler

Bu bölümde araştırma sonuçlarına dayalı olarak araştırmacılar ile politika yapıcı ve uygulayıcılara yönelik öneriler sunulmuştur.

Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- Glokal liderliğe ilişkin araştırmalar ülkemizde yeterince araştırma yer almamaktadır. Bu kapsamda konu ile ilgili eğitim kurumlarında araştırmalar yapılabilir.
- Glokal liderliğin farklı değişkenler ile etki ve ilişkileri incelenebilir.
- Paydaş ağında merkezi konumda yer alan aktörlerin özelliklerini belirlemeye yönelik araştırmalar yapılabilir.
- SAA; örgütlerin analiz edilmesinde örgüt içi ilişkiler ve süreçlere dair derinlemesine veri sağlayabilme potansiyeli taşımaktadır. Dolayısıyla örgütsel araştırmalarda SAA kullanımının yaygınlaştırılması sağlanabilir.

Politika Yapıcı ve Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

- Yöneticilerin atama işlemlerinde öğrenim durumunun yüksek olması öncelik olarak değerlendirilebilir.
- Okulların yapılacağı bölge ve alanların seçiminde şehir merkezine yakınlığı hususu göz önüne alınabilir.
- Okul yöneticilerinin okulun sosyal ağında etkili olabilmesi için paydaşlarıyla etkileşim kurması teşvik edilebilir.
- Okul yöneticilerinin paydaşlarla olan sosyal ağında pozitif etkileşimlerinin sıklığı ve miktarının artırılmasına yönelik teşvikler sağlanabilir.
- Paydaş ağında merkezi konumda yer alan aktörlerden eğitim-öğretim çalışmalarında daha fazla yararlanılabilir.

- Politika yapıcı ve karar vericiler sosyal ağ yapıları sayesinde; etkileşimlerin miktarı ve ağdaki liderin varlığı veya yokluğu hakkında bilgi sahibi olabilmektedirler. Bu kazanımların elde edilebilmesi için de okulların ağ düzeneklerinin belirlenmesi sağlanabilir.
- Sosyal ağ yapılarında izole aktörlere yönelik etkileşim sağlayıcı çalışmalar yapılabilir.

Kaynaklar

- Adkins, D. (2008). *the use of social network analysis to measure knowledge sharing in the new york state project management community of practice* (Doctoral dissertation). University of Albany, Washington.
- Ağcasulu, H. (2019). Sosyal sermayenin bireysel bağlarla kurulması ve korunması, *Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi*, 11(1), 18-31.
- Akbaşlı, S., Erçetin, Ş. Ş., ve Yüce, H. (2019). İlkokul öğretmenlerinin global liderlik davranışlarını gösterme düzeyleri. *OPUS–Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 14(20), 54-74. <https://doi.org/10.26466/opus.585869>
- Akbay-Doğan, H. (2010). *Çevrimiçi öğrenme topluluklarının sosyal ağ analizi: Bir öğretmen forumu örneği* (Yüksek lisans tezi). Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Aktef, M. (2001). Küreselleşme süreci ve etki alanları. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2), 193-202.
- Alkan, C., Doğan, H. ve Sezgin, İ. (2001). *Mesleki ve teknik eğitimin esasları*. Nobel.
- Altay, F. ve Üstün, N. (2011). Meslekî eğitim sistemi. Konya Ticaret Odası, Etüd-Araştırma Servisi Araştırma Raporu: 46-118.
http://www.kto.org.tr/d/file/Mesleki_Egitim_Raporu.pdf
- Aydın, K. (2013). *Küreyerelleşme* (Yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Bakoğlu, R. (2010). *Çağdaş stratejik yönetim*. Beta
- Balcı, A. (2011). Eğitim yönetiminin değişen bağlamı ve eğitim yönetimi programlarına etkisi. *Eğitim ve Bilim*, 36(112), 196-208.
- Balıkçı, A., & Kılıç, E. (2019). Contribution of Project-Based Studies to School Culture According to Principals. *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry*, 10(4), 511-541.

- Barabási, A.L (2003). *Linked: How Everything is Connected to Everything Else and What It Means for Business, Science and Everyday Life*. Plume Books.
- Barabási, A.L. (2010). *Bağlantılar*. Optimist
- Barnes, J. A. (1954). Class and committees in a Norwegian Island Parish. *Human Relations*, 7(1), 39-58.
- Begley M.T., Boyd D.P., (2003), The Need for a Corporate Global Mind-Set, *MIT Sloan Management Review*, 44(2). 25-32.
- Bennel P., & Segerstrom J. (1998). Vocational education and training in developing countries: Has the World Bank got it right? *International Journal of Educational Development*, 18(4), 271-287.
- Bordens, K. S. & Horowitz, I. A. (2008). *Social psychology. (3rd edition)*. FreeLoad Press.
- Bolat, Y. (2016). *Türkiye’de meslekî ve teknik eğitimin mevcut durumu ve farklı ülkelerle karşılaştırılması*. Pegem Akademi.
- Borgatti, S. P., & Ofem, B. (2010). Overview: Social network theory and analysis. In A. Daly (Ed.), *Social network theory and educational change* (pp. 17-30). Harvard Education.
- Borgatti, S. P., Everett, M. G., & Johnson, J. C. (2013). *Analyzing social networks*. SAGE.
- Borgatti, S.P. (2006). Identifying sets of key players in a network. *Computational, Mathematical and Organizational Theory*, 12(1): 21-34.
- Borgatti, S.P., Everett, M.G. and Freeman, L.C. (2002). *Ucinet 6 for Windows: Software for Social Network Analysis*. Harvard, MA: Analytic Technologies.
- Brass, D. J. (1995). A social network perspective on human resources management. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 13(1), 39-79.

- Brass, D. J., Galaskiewicz, J., Greve, H. R., & Tsai, W. (2004). Taking stock of Networks and organizations: A multilevel perspective. *Academy of Management Journal*, 47(6), 795-817. 112
- Brooks, J. S., & Normore, A. H. (2010). Educational leadership and globalization: Literacy for a glocal perspective. *Educational Policy*, 24(1), 52-82.
- Bryson, J. M., Crosby, B. C.; Stone, M. M. (2006). The Design and Implementation of Cross-Sector Collaborations: Propositions from the Literature. *Public Administration Review*, 66 (1), 44-55. 153
- Burt R.S. (2010). *Neighbor networks*. Oxford University Press
- Burt, R. S. (1992), *Structural Holes*, Harvard University Press.
- Burt, R. S. (1997), The contingent value of social capital, *Administrative Science Quarterly*, 339-365.99
- Bürhan, Y., Baykara, M., & Daş, R. (2017, September). Sosyal ağ analizi ve veri görselleştirme araçlarının İncelenmesi ve uygulamalı karşılaştırılması. In *Artificial Intelligence and Data Processing Symposium (IDAP), 2017 International* (pp. 1-5). <https://ieeexplore.ieee.org/document/8090295>.
- Büyüköztürk, Ş. (2017). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum* (23. Baskı). Pegem A.
- Canbal, M. S., Kerkez, B., Suna, H.E., Numanoğlu, K. V., & Özer, M. (2020). Mesleki ve teknik ortaöğretimde paradigma değişimi için yeni bir adım: Eğitim programlarının güncellenmesi. *Eğitim Ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori Ve Uygulama*, 11(21), 1-26.118
- Canbolat, S., Mumcu, S., Şahan, A., Öcal, F. & Akdoğan, N. (2018). Applicability of glocal leadership to educational institutions. In Ş. Ş. Erçetin (Ed.), *Chaos, complexity and leadership 2016* (pp. 573-579). Springer.

- Carolan, B. V. (2014). *Social network analysis and education: Theory, methods and applications*. SAGE
- CEDEFOP. (2011). *Exploring leadership in vocational education and training*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/6113>
- CEDEFOP. (2014). *Terminology of European education and training policy a selection of 100 key terms*. https://www.cedefop.europa.eu/files/4117_en.pdf
- Chiristakis, N.A. ve Fowler, J.H. (2012) *Sosyal ağların şaşırtıcı gücü ve yaşantımızı biçimlendiren etkisi*. Varlık.
- Cice, Y. ve Balkar, B. (2020). Mesleki ve teknik eğitim sisteminin istihdam ve ekonomik büyüme açısından işlevselliğinin değerlendirilmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 53(2), 781-814.
- Clark, D. (2003). *The consumer society and the postmodern city*. Routledge.
- Coleman, J. S. (1988), Social capital in the creation of human capital, *American Journal of Sociology*, 94, 95-120.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design qualitative, quantitative and mixed methods approaches* (Fourth Edition). SAGE.
- Creswell, J. W., ve Clark, V. L. P. (2011). *Designing and conducting mixed methods research* (2nd ed.). SAGE.
- Çakmaklı, Y. (2011). *Glokal liderlik ve davranışsal göstergeleri üzerine bir çalışma: Bir kamu kurumu örneği* (Yüksek lisans tezi). Ufuk Üniversitesi, Ankara.
- Çelik, S. (2019). Dünyadaki çatışmaların sosyal ağ analizi yöntemiyle incelenmesi. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 14(52), 236-254.
- Çınar, İ. (2009). Küreselleşme, eğitim ve gelecek. *Kuramsal Eğitimbilim*, 2(1), 14-30.126
- Çırpan, H. (1999). Lider mi, Yönetici mi? *Active Dergisi*, Haziran-Temmuz Sayısı, 1-5.

- Daly, A. J. (2012). Data, dyads and dynamics: Exploring data use ad social networks in educational improvement. *Teachers College Record*, 114(11), 1-38.
- Daly, A. J. (2019). *Sosyal ağ teorisi ve eğitimde değişim* (Çev. Ed. T. Çalık ve E. Er) (1. Baskı). Pegem.
- Daly, A. J., & Finnigan, K. S. (2010). A bridge between worlds: Understanding network structure to understand change strategy. *Journal of Educational Change*, 11(2), 111-138.
- Daly, A. J., & Finnigan, K. S. (2011). The ebb and flow of social network ties between district leaders under high-stakes accountability. *American Educational Research Journal*, 48(1), 39-79.
- Daly, A. J., Finnigan, K. S., Jordan, S., Moolenaar, N. M., & Che, J. (2014). Misalignment and perverse incentives: Examining the politics of district leaders as brokers in the use of research evidence. *Educational Policy*, 28(2), 145-174.
- Daly, A. J., Moolenaar, N. M., Bolivar, J. M., & Burke, P. (2010). Relationships in reform: The role of teachers' social networks. *Journal of Educational Administration*, 48(3), 359-391.
- Daly, A. J., Moolenaar, N. M., Liou, Y. H., Tuytens, M., & Fresno, M. (2015). Why so difficult? exploring negative relationships between educational Leaders: The role of trust, climate, and efficacy. *American Journal of Education*, 122(1), 1-38.
- Davies, G., Chun, R., Silva, R. D. ve Roper, S. (2003). *Corporate reputation and competitiveness*. Routledge Publications.
- De Nooy, W., Mrvar, A., & Batagelj, V. (2011). *Exploratory social network analysis with Pajek* (Revised and Expanded Second Edition). New York: Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1080/17437270902946660>
- Dhanaraj, C., & Parkhe, A. (2006). Orchestrating innovation networks. *Academy of management review*, 31(3), 659-669.

- Dijkstra, A., Veenstra, R., & Peschar, J. (2004). Social capital in education: functional communities around high schools in the netherlands. In H. Flap, & B. Volker (Ed.), *Creation and Returns of Social Capital: A new research program* (s. 119-144). Routledge.
- Doğan, E. (2002). Eğitimde küreselleşme. *Eurasian Journal of Educational Research*, 6, 87 - 98.
- Dökmen, Ü. (2005). *Sosyometri ve Psikodrama*. Sistem Yayıncılık.
- Educational International (2009). *Literature Review: Vocational Education and Training*. http://download.eiie.org/Docs/WebDepot/091213_VET_Literature_EDITED%20AA.pdf
- Emirbayer, M. & Goodwin, J. (1994). Network analysis, culture, problem of agency. *The American Journal of Sociology*, 99, 6, 1411–1454.
- Er, E. (2017). *İlköğretim kurumlarında yönetici ve öğretmen ilişkilerinin sosyal ağ analizi* (Doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Erçetin, S. S., Potas, N., Açıklın, S. N., Yılmaz, M., Kısa, N., & Güngör, H. (2017). Glocal leadership behaviors of managers working in private institutions. *Polish Journal of Management Studies*, 16 (2). 74-87.
- Erçetin Ş.Ş., & Neyişçi, N.B. (2015). Social networks.connections in structures. In Ş.Ş. Erçetin and S. Banerjee (Eds.), *Chaos, Complexity and Leadership 2013* (pp.299-303). New York:, Springer Proceedings in Complexity.
- Erçetin, Ş. Ş., & Neyişçi, N. B. (2016). Social network analysis: A brief introduction to the theory. In Erçetin, Ş.Ş. (Ed.), *Chaos, Complexity and Leadership 2014* (pp. 167-171). Switzerland: Springer.
- Erçetin, Ş. Ş., Potas, N., Açıklın, S. N. & Kısa, N., (2011). Multidimensional glocal leadership scale. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 8(2), 314-318.

- Erçetin, Ş.Ş. (2000). *Lider Sarmalında Vizyon* (Genişletilmiş 2. baskı). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Erçetin, Ş.Ş. ve Hamedoğlu, M.A. (2007). *Küreselleşme sürecinde ulusal liderleri roller ve uluslararası izdüşümleri*.
http://yunus.hacettepe.edu.tr/~mhamed/yayinlar/icanas_bildiri.pdf
- Erçetin, Ş.Ş. (Ed.) (2020). *Araştırma teknikleri*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Eren, Z. (2019). Biçimsel ve biçimsel olmayan örgüt yapılarının sosyal ağ analizi: Öneri ve güven ağları örneği. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(4), 1121-1142.
- Eren, Z. & Kırıl, E. (2018). *Sosyal ağ analizi ve eğitim araştırmalarında kullanımı*, Eğitimden Kareler, ss. 308-353. Eyuder Yayınları.
- ERG. (2012a). *Meslek Eğitiminde Ne Çalışıyor, Neden Çalışıyor? Okul-İşletme İşbirliklerine Dair Politika Önerileri*. http://www.egitimreformugirisimi.org/wp-content/uploads/2017/03/ERG_Meslek-E%C4%9Fitiminde-Ne-%C3%87al%C4%B1%C5%9F%C4%B1yor-Neden-%C3%87al%C4%B1%C5%9F%C4%B1yor-Okul-%C4%B0%C5%9Fletme-%C4%B0%C5%9Fbirliklerine-Dair-Politika-%C3%96nerileri.pdf
- ERG. (2012b). *Mesleki ve Teknik Eğitimde Güncellenmiş Durum Analizi*. http://www.egitimreformugirisimi.org/wp-content/uploads/2017/03/ERG_Mesleki-ve-Teknik-E%C4%9Fitimde-G%C3%BCncellenmi%C5%9F-Durum-Analizi.pdf
- Eryılmaz, B. (2012). *Kamu yönetimi*. Umuttepe Yayınları.
- Esen, E. (2014). Küreselleşme süreci ve eğitime etkisi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2).211-224.
- ETF. (2005) *Glossary Of Vocational Education, Training (VET) And Labour Market Terms*. https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/C12578310056925BC12571FE00348145_NOTE6KQF3C.pdf

- Euler, L. (1741). *Solutio problematis ad geometriam situs pertinentis*. Commentarii academiae scientiarum Petropolitanae, 128-140.
- Everett, M. & Borgatti, S. (2005). Extending centrality. In P.J. Carrington, J. Scott and S. Wasserman (Eds.), *Models and methods in social network analysis* (pp. 57–76). Cambridge University Press.
- Findik, D. (2007). *Turkish Woman's NGOs: A Social Network Analysis*. (Unpublished Master Thesis). Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- Foglio, A., & Stanevicius, V. (2006). Scenario of glocal marketing as an answer to the market globalization and localization. Part I: Strategy scenario and market. *Vadyba/Management*, 1(10), 26-38.
- Franco, M.J.B., Mainardes, E., & Martins, O. (2011). A review of inter-organizational networks: Evidence from studies published in 2005-2008. *Cuadernos de Administración*, 24(43), 133-155.
- Francois, E. J. (2015). Building global education with a local perspective: *An introduction to glocal higher education*. Palgrave Macmillan.
- Fredericks, K. A., & Durland, M. M. (2005). The historical evolution and basic concepts of social network analysis. *New directions for evaluation*, 2005(107), 15-23.
- Freeman, E.R. (1984). *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Marshfield, MA: Pitman.
- Freeman, L. C. (2004). *The development of social network analysis: A study in the sociology of science*. Empirical.
- Freeman, L. C. (2011). The development of social network analysis—with an emphasis on recent events. *The SAGE handbook of social network analysis*, 21(3), 26-39.
- Jean Francois, E. (2014). *Financial sustainability for nonprofit organization*. Springer.

- Gençer, M. (2017). Sosyal ağ analizi yöntemlerine bir bakış. *Yıldız Social Science Review*, 3(2), 19-34.
- Gök, Ö. (2014). *Üniversite yöneticilerinin global liderlik ve uygulamalarına ilişkin görüşleri* (Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Granovetter, M. (1983). The strength of weak ties: A network theory revisited. *Sociological Theory*, 1(1), 201-233.
- Granovetter, M. S. (1973), "The Strength of Weak Ties", *American Journal of Sociology*, 78(6): 1360-1380.
- Granovetter, M. S. (1976). Network sampling: Some first steps. *American Journal of Sociology*, 81(6), 1287-1303.
- Green, G. P., Tigges, L. M., & Diaz, D. (1999). Racial and ethnic differences in job-search strategies in Atlanta, Boston, and Los Angeles. *Social Science Quarterly*, 80(2), 263–278.
- Güçlü, N. (2016). Liderliğe genel bir bakış. N. Güçlü ve S. Koşar (Ed.) *Eğitim yönetimi ve liderlik teori araştırma ve uygulama* içinde (ss.1-16). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Gürsakil, N. (2009). *Sosyal Ağ Analizi*. Dora Yayıncılık.
- Güzeller, C.O., Eser, M.T. ve Aksu G. (2016). *UCINET ile sosyal ağ analizi*. (1.baskı). Maya Akademi Yayıncılık.
- Hanneman, R. ve Riddle, M. (2005). *Introduction to social network methods*. <http://www.faculty.ucr.edu/~hanneman/nettext/>
- Hatala, J.P. (2006). Social Network Analysis in Human Resource Development: A New Methodology. *Human Resource Development Review*, 5(1), 45-71.
- Hawe, P., & Ghali, L. (2007). Use of social network analysis to map the social relationships of staff and teachers at school. *Health Education Research*, 23(1), 62-69.

- Hernández, A. G., & Reyes López, E. (2009). Analysis of the relationship between the properties of the social networks of R&D groups and their scientific performance. http://digital.csic.es/bitstream/10261/10023/1/AC195_1_viewpaper.pdf
- Higgs, M. & Rowland, D. (2009). Change leadership: Case study of a global energy company. *Strategic Change*, 18(1-2), 45-48.
- Hirsch, B. J. (1980). Natural support systems and coping with major life changes. *American Journal of Community Psychology*, 8(2), 159-172.
- Hite, J. M., Williams, E. J., & Baugh, S. C. (2005). Multiple networks of public school administrators: An analysis of network content and structure. *International Journal on Leadership in Education*, 8(2), 91-122.
- How to Guide, (2016). Social Network Analysis, 'How to Guide'. https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/491572/socnet_howto.pdf
- Hoy, W. K. ve Miskel, C. G. (2010). *Eğitim yönetimi-teori, araştırma ve uygulama*. (Çev. Ed. Selahattin Turan). Nobel Yayınları.
- Ibarra, H., Kilduff, M., & Tsai, W. (2005). Zooming in and out: Connecting individuals and collectivities at the frontiers of organizational network research. *Organization Science*, 16(4), 359–371.
- Jamali, M., & Abolhassani, H. (2006, December). Different aspects of social network analysis. In *Web Intelligence, 2006. WI 2006. IEEE/WIC/ACM International Conference on* (pp. 66-72). IEEE.
- Kadushin, C. (2004). Some basic network concepts and propositions. In Kadushin, C. (Ed.), *Introduction to social network theory*. <http://ccftp.scu.edu.cn:8090/Download/7511966c-84c9-4e8d-ac4c-a2f99b478da0.pdf>

- Kahraman, Ç. A., Sözen, H. C., & Meydan, C. H. (2018). Bireylerin ağ düzeneğindeki yerinin oluşmasında lider-üye etkileşiminin rolü: Sosyal ağ analizi yaklaşımı. *LAÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1), 12-34.
- Kalaycı, Ş. (Ed.). (2006). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Asil Yayın Dağıtım.
- Kalkınma Bakanlığı. (2013). *10. Kalkınma Planı (2014-2018)*. <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Onuncu-Kalk%C4%B1nma-Plan%C4%B1-2014-2018.pdf>
- Kapucu, N. (2005). Interorganizational Coordination in Dynamic Contexts: Networks in Emergency Management, *Connections: Journal of International Network for Social Network Analysis*, 26(2), 9-24.
- Karabağ, S. (2014). *Mekânın Siyasallaşması* (4. Baskı). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Katz N., Lazer D., Arrow H. & Contractor N. 2004. "Network Theory and Small Groups". *Small Group Research* 35(3): 307-332.
- Khonder, H. H. (2004).Glocalization as globalization: Evolution of a social concept. *Bangladesh e-Journal of Sociology*, 1(2),1-9.
- Kılınç, M. (2006). *Türkiye'de meslekî eğitim tarihi (1886-1986)*. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Kilduff, M., & Tsai, W. (2003). *Social Networks and Organizations*. SAGE.
- Koç, S. (2018). *Paydaş Etkileşimi Temelinde Havalimanlarında Sürdürülebilir Yer Hizmetleri Misyona Yönelik Değer Yaratma Sürecinin Analizi Ve Kayseri Havalimanında Bir Araştırma* (Doktora Tezi). Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Korkmaz, C. (2021). Glokal Liderlik: Eğitim Bağlamında Bir Alanyazın İncelemesi. *Milli Eğitim Dergisi*, 50(232), 421-450.
- Ladson-Billings, G. (1995b). But that's just good teaching! The case for culturally relevant pedagogy. *Theory into Practice*, 34, 159-165.

- Ladson-Billings, G. J. (1995a). Toward a theory of culturally relevant pedagogy. *American Education Research Journal*, 35, 465-491.
- Laireiter, A., ve Baumann, U. (1992). Network structures and support functions: Theoretical and empirical analyses. In H. O. F. V. U. Baumann (Ed.), *The meaning and measurement of social support* (pp. 33-55). Hemisphere Publishing Corp.
- Levitt, T. (1983). *The globalization of markets*. <https://hbr.org/1983/05/the-globalization-of-markets>
- Lin, N. (1999). Building a network theory of social capital. *Connections*, 22(1), 28-51.
- Lundberg, I. (2015). 8 steps "Glocal" leaders can take to increase social responsibility & innovation. <https://www.bizcatalyst360.com/8-steps-glocal-leaders-can-take-to-increase-social-responsibility-innovation/>
- Lunenburg, F. C. ve Ornstein A. C. (2013). *Eğitim Yönetimi* (çev. G. Arastaman), Nobel Akademi Yayıncılık.
- Marsden, P.V. (1990). Network data and measurement. *Annual Review of Sociology*, 16, 435-463.
- Marsden, P.V. (2005) Recent developments in network measurement models and methods in social network analysis. In P.J. Carrington, J. Scott and S. Wasserman (Ed.), *Models and Methods in Social Network Analysis* (pp. 8-30). Cambridge University Pres.
- Marsden, P. V. (2011). Survey Methods for Network Data. In J. Scott & P. J. Carrington (Eds.), *The SAGE Handbook of Social Network Analysis* (pp. 370–388). SAGE Publications.
- Martins, L., & Álvarez-Rivadulla, J. M. (2007). Towards glocal leadership: taking up the challenge of new local governance in Europe?. *Environment and Planning C: Government and Policy*, 25(3), 391-409.

- McCarty, C. & Bernard, H.R. (2003) Social network analysis. *The encyclopedia of community: From the village to the virtual World* (Eds. K. Christensen and D. Levinson).SAGE
- McGregor, D. (1966). *Leadership and motivation*. MIT Press.
- MEB. (2014a). *Türkiye mesleki ve teknik eğitim strateji belgesi ve eylem planı 2014-2018*.http://mtegm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2016_07/29122004_mte_stareji_belgesi_2014_2018_1.pdf
- MEB. (2014b). 2014/8 sayılı *Meslekî ve teknik ortaöğretimde okul çeşitliliğinin azaltılması konulu genelge*. <http://mevzuat.meb.gov.tr/dosyalar/1690.pdf>
- MEB. (2016). 2016/21 sayılı Okul-sektör iş birliğinde mesleki ve teknik eğitim okul yönetim kurulu çalışmaları konulu genelge.
- MEB. (2017). Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Bölgeleri Yönergesi. https://ogm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2017_08/24145201_yYnerge.pdf
- MEB. (2018a). *Türkiye’de Meslekî ve Teknik Eğitimin Görünümü. Eğitim Analiz ve Değerlendirme Raporları Serisi No:1*
https://mtegm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2018_11/12134429_No1_Turkiyede_Mesleki_ve_Teknik_Egitimin_Gorunumu.pdf
- MEB. (2018b). *2023 Eğitim Vizyonu*. <http://2023vizyonu.meb.gov.tr/>
- Mızrak, K. C., Türk, A. & Cevher, M. F. (2020). İşletmelerde informal ilişkilerin yönetilebilmesine farklı bir bakış açısı: havacılık sektöründe bir uygulama. *Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 29-44.
- Milardo, R. M. (1989). Theoretical and methodological issues in the identification of the social networks of spouses. *Journal of Marriage and the Family*, 165-174.
- Milardo, R. M. (1992). Comparative methods for delineating social networks. *Journal of Social and Personal Relationships*, 9(3), 447-461.

- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded Sourcebook*. (2nd ed). SAGE
- Moolenaar, N. M. (2010). *Ties with potential: nature, antecedents, and consequences of social networks in school teams* (Doctora thesis). Ipskamp.
- Moolenaar, N. M., & Sleegers, P. J. C. (2010). Social networks, trust, and innovation: The role of relationships in supporting innovative climate in Dutch schools. In: Daly, A.J. (Ed.), *Social Network Theory and Educational Change*, (pp. 97-114). Cambridge Harvard Education
- Moolenaar, N.M., Daly, A .J., & Sleegers, P. J. C. (2010). Occupying the principal position: examining relationships between transformational leadership, social network position, and school's innovative climate. *Educational Administration Quarterly* 46(5), 623-670.
- MÜSİAD. (2008). Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitim Sorunlar – Öneriler Araştırma Raporları:55.https://www.musiad.org.tr/uploads/yayinlar/arastirma-raporlari/pdf/mesleki_teknik_egitim_raporu.pdf
- Moreno, J. L. (1934). *Who shall survive?: A new approach to the problem of human interrelations*. Beacon House Inc.
- Neuman, W. L. (2013). *Toplumsal Araştırma Yöntemleri: Nicel ve Nitel Yaklaşımlar* (6. Baskı). I-II, (çev. S. Özge).Yayın Odası.
- Newman, M. E. J. (2003). The structure and function of complex Networks. *Society for Industrial and Applied Mathematics (SIAM) Review*, 45(2), 167-256.
- Neyer, F. J., ve Lang, F. R. (2003). Blood is thicker than water: kinship orientation across adulthood. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(2), 310.
- Neyişçi, N. (2015). *Sosyal ağ etkileşiminin örgütsel zekâ düzeyine etkisi* (Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

- Northouse, P. G. (2013). *Leadership: Theory and practice (sixth. edition)*. SAGE.
- Novak, D. A. (2008). *Leadership of organizational networks: an exploration of the relationship between leadership and social networks in organizations*. (Unpublished Doctoral Dissertation). Virginia: Regent University.
- OECD. (2010). *Learning for Jobs* <https://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/Learning%20for%20Jobs%20book.pdf>
- OECD (2015). *OECD Reviews Of Vocational Education And Training: Key Messages And Country Summaries*. Paris: OECD Publishing. https://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/OECD_VET_Key_Messages_and_Country_Summaries_2015.pdf
- Ohmae, K. (2005). *The next global stage: The challenges and opportunities in our Borderless World*. Pearson.
- Owen-Smith, J. (n.d.). *Network theory: The basics*. <http://www.oecd.org/dataoecd/7/23/41858618.pdf>
- Özcan, E. G. (2017). *Ortaöğretim kurumlarının diğer örgütlerle ortakyaşar ilişkileri* (Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Özdemir, A. B. (2007). *Sosyal Ağ Özellikleri Bakış Açısıyla Sosyal Sermaye Ve Bilgi Yaratma İlişkisi: Akademisyenler Üzerinde Yapılan Bir Alan Araştırması*. (Doktora Tezi). Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Özdemir, G. & Şahin, S. (2016). Development of the technical leadership skills scale in vocational and technical high school administrators: Reliability and validity studies *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 135-152.
- Özdemir, G., & Şahin, S. (2020). Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri Yöneticilerinin Teknik Liderlik Becerilerinin Geliştirilmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(1), 63-79.

- Özden, Y. (2010). *Eğitimde yeni değerler*. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Özer, M. (2018). 2023 Eğitim Vizyonu ve Mesleki ve Teknik Eğitimde Yeni Hedefler. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 8(3), 425-435.
- Özer, M. (2019). Mesleki ve teknik eğitimde sorunların arka planı ve Türkiye'nin 2023 eğitim vizyonunda çözüme yönelik yol haritası. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 9(1).1-11.
- Özer, M., & Suna, H. E. (2019). Future of vocational and technical education in Turkey: Solid steps taken after Education Vision 2023. *Journal of Education and Humanities*, 10(20), 165–192.
- Özer, M. (2020a). Türkiye'de mesleki eğitimde paradigma değişimi. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 357-384.
- Özer, M. (2020b). *Türkiye'nin Mesleki Eğitim İle İmtihanı*. Maltepe Üniversitesi Yayınları.
- Özer, M., & Suna, H. E. (2020). The linkage between vocational education and labor market in Turkey: Employability and skill mismatch. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 558-569.
- Özer, M., & Perc, M. (2021). Impact of social networks on the labor market inequalities and school-to-work transitions. *Yükseköğretim Dergisi*, 11(1), 38–50.
- Öztaş, N. ve Acar, M. (2004). Ağbağ Analizine Giriş: Kavramlar ve Yöntemler içinde M. Acar ve H. Özgür. (Eds.), *Çağdaş Kamu Yönetimi II*. (ss. 288-316). Nobel Yayınevi
- Öztaş, Nail (2015). *Yönetim Örgüt ve Yönetim Kuramları*. Otorite Yayınları
- Patton, M.Q. (2014). *Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri* (Bütün, M ve Demir S., B. Çev.). Pegem Akademi.
- Pitts, V. M., & Spillane, J. P. (2009). Using social network methods to study school leadership, *International Journal of Research & Method in Education*, 32:2, 185-207, <https://doi.org/10.1080/17437270902946660>
- Popp, J. K., Milward, H. B., MacKean, G., Casebeer, A. & Lindstrom, R. (2013). Interorganizational networks: A critical review of the literature to Inform practice.

<https://www.businessofgovernment.org/sites/default/files/Inter-Organizational%20Networks.pdf>

Pulgar, J. (2021). Classroom creativity and students' social networks: Theoretical and practical implications. *Thinking Skills and Creativity*, 42 (2021), 1-10.

<https://doi.org/10.1016/j.tsc.2021.100942>

Putnam, R. (2000). *Bowling alone: The collapse and revival of American community*. Simon and Schuster.

Rangan, S. (2000). The problem of search and deliberation in economic action: When social networks really matter. *Academy of Management Review*, 25(4), 813-828.

Resmî Gazete. (1973). *1739 Sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu*, 14574, 24 Haziran 1973.

Resmî Gazete. (1981). *2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu*, 17506, 06 Kasım 1981.

Resmî Gazete. (1986). *3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu*, 19139, 19 Haziran 1986

Resmî Gazete. (2005). Küçük Ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri Ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik, 25997, 18 Kasım 2005.

Resmî Gazete. (2008). *İl İstihdam Ve Mesleki Eğitim Kurulları Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik*, 27031, 21 Ekim 2008.

Resmî Gazete. (2013). Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği. Sayısı, 28758, 07 Eylül 2013

Resmî Gazete. (2014). Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yönetici Ve Öğretmenlerinin Norm Kadrolarına İlişkin Yönetmelik, 29034, 18 Haziran 2014.

Resmî Gazete. (2016). Millî Eğitim Bakanlığı Özel Program Ve Proje Uygulayan Eğitim Kurumları Yönetmeliği. 29818, 1 Eylül 2016.

Resmî Gazete.(2018). *1 nolu Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi*, 30474, 10 Temmuz 2018.

- Ritzer, G. (2007). *The globalization of nothing 2*. SAGE.
- Robertson, R. (1983). Interpreting globality. In *World realities and international studies today* (pp. 7–20). Glenside, PA: Pennsylvania Council on International Education.
- Robertson, R. (1992). *Globalization: Social theory and global culture*. SAGE.
- Roudometof, V. (2015). The glocal and global studies. *Globalizations*, 12(5), 774-787.
- Sarı, B. (2020). Glokal Liderlik: Sabahattin Zaim Örneği. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 3(1), 1-12.
- Sayğan-Tuçay, S. (2016). *Asil ve Vekil İlişkilerinin Sosyal Ağ Analiziyle İncelenmesi* (Doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Ankara.
- Scott, J. (2000) *Social Network Analysis: A Handbook*. SAGE
- Scott, J., & Carrington, P. J. (2011). *The SAGE handbook of social network analysis*. SAGE
- Seçkin-Codal, K: ve Coşkun, E. (2016). Sosyal Ağ Türlerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Bir Ağ Analizi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 16(1), 143-158.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., ve Liden, R. C. (2001). A social capital theory of career success. *Academy of management journal*, 44(2), 219-237.
- Sezgin, İ. (1983). *Meslekî eğitimin kapsam ve gelişimi: Türkiye’de meslek eğitimi ve sorunları*. Türk Eğitim Derneği Yayınları
- Shah, A. (2004). Fiscal Decentralization in Developing and Transition Economies: Progress, Problems and Promise, *Working Paper No. 3282*
https://www.researchgate.net/publication/23722908_Fiscal_Decentralization_in_Developing_and_Transition_Economies_Progress_Problems_and_the_Promise
- Siciliano, M. D., & Thompson, J. R. (2015). If you are committed, then so am I: The role of social networks and social influence on organizational commitment. *Administration & Society*, 50(7), 1-31.

- Snijders T.A.B. & Steglich C.E.G. (2015), Representing micro-macro linkages by actor-based dynamic network models, *Sociological Methodology and Research*, 44(2), 222-271.
- Spring, J. (2008). Research on globalization and education. *Review of Educational Research*, 78(2), 330-368.
- Stogdill, R. M. (1974). Handbook of leadership: A survey of theory and research. NY: Free Press.
- Svensson, G. (2001), "'Glocalization" of business activities: a "glocal strategy approach", *Management Decision*, 39(1), 6-18.
- Tağ-Kalafatoğlu, Ş. (2017, Nisan). *Etkileşim: Kavramsal açıklamalar, boyutları ve kuramsal yaklaşımlar*. Uluslararası Sosyal Araştırmalar Kongresinde sunulmuş bidiri, Uşak Üniversitesi, Uşak.
- TASAM. (2013). Mesleki Eğitimin ulusal ve uluslararası rekabete açılması ve sertifikasyon ile mesleki iş gücü dolaşımı (konverbilite). https://tasam.org/Files/Etkinlik/File/ProjeDosyasi/mesleki_egitimin_ulusal_-_uluslararası_rekabete_acilmasi_ve_sertifikasyon_ile_mesleki_is_gucu_dolasimi_konvertibilite_e6c80da0-a3ed-4604-bbb3-520ac10a4045.pdf
- Türk Dil Kurumu. (2021). *Güncel Türkçe Sözlük*. <https://sozluk.gov.tr/>
- Tunalı, V. (2016). *Sosyal Ağ Analizine Giriş*. Nobel.
- TÜSİAD. (1999). Türkiye'de Mesleki ve Teknik Eğitimin Yeniden Yapılandırılması. <https://tusiad.org/tr/yayinlar/raporlar/item/1852-turkiyede-mesleki-ve-teknik-egitimin-yeniden-yapilandirilmesi>
- Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı. (2019). *On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023)*. <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2019/07/OnbirinciKalkinmaPlani.pdf>

- Uğurlu, C. T., (2014). İnfomal iletişim ölçeği geçerlik ve güvenilirlik çalışması, *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(3), 86-100.
- Uğurlu, Z. (2013). *Eğitim örgütlerinin örgütsel ağbağ düzeneğindeki konumunun iş birliği düzeylerine etkisi Sinop ili örneği* (Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- UNESCO. (1996). Financing Technical and Vocational Education: Modalities and Experiences. https://unevoc.unesco.org/fileadmin/user_upload/pubs/iug006e.pdf
- UNESCO. (2001). *Revised Recommendation Concerning Technical and Vocational Education and Training*. PARIS: UNESCO.
- UNESCO. (2016). Revised Recommendation Concerning Technical and Vocational Education and Training. PARIS: UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245068.page=5>
- Ushakov, K.M. & Kukso, K.N. (2015). Advantages of social network analysis in educational research. *Russian Education & Society*, 57, 10, pp. 871–888.
- Uygun, M. (2018). *Türkiye'de Sağlık Turizmi Alanında Paydaş Analizi: Ankara'da Sosyal Ağ Analizi Yaklaşımı Uygulaması* (Doktora tezi). Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Ankara.
- Uzzi, B. (1996). The sources and consequences of embeddedness for the economic performance of organizations: *The network effect*. *American sociological review*, 674-698.
- Ünlüeser, S. T. (2007). *Mesleki ve teknik eğitimin gelişimi ve teknik öğretmen yetiştirmede karşılaşılan zorluklar* (Yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Van Duijn, M. A. ve Vermunt, J. K. (2006). What Is Special About Social Network Analysis?, *Methodology*, 2 (1), 2-6.
- Warfield, C. A. (2009). *A social network analysis of distributed leadership in schools*. Doctoral dissertation, University of Pennsylvania, Philadelphia

- Wasserman, S., & Faust, K. (1994). *Social network analysis: Methods and applications*. Cambridge: Cambridge University.
- Waters, M. (1995). *Globalisation*. Routledge.
- Weber, E. (2007). Globalization, "glocal" development, and teachers' work: A research agenda. *Review of Educational Research*, 77, 279-309.
- World Bank (2019). The changing nature of work. World development report. Washington: International Bank for Reconstruction and Development. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/816281518818814423/2019-WDR-Report.pdf>
- Yalçınkaya, M. (2002). Çağdaş Okulda Etkili Liderlik. *Ege Eğitim Dergisi*, 2 (1), 109-119.
- Yarım, M. A. (2021). *Sosyal Ağ Analizi İle Okullarda, Örgütsel Moral Değerleri Ve Doğal Liderlik Profillerinin İncelenmesi* (Doktora Tezi). Gazi Übniversitesi, Ankara.
- Yıldırım K. ve Şahin, L. (2015). Osmanlı'dan günümüze mesleki eğitimin gelişimi. *Çalışma ve Toplum*, 44 (1), 77-112.
- Yıldırım, A., Şimşek, H. (2021). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (12. Baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Yüksel, A. O. (2021). *Eğitim Bilimlerinde Yükseköğretim Düzeyinde Yapılmış Sosyal Ağ Analizi Çalışmalarının İncelenmesi* (Doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Yüksel, M. (2000). Yönetişim kavramı üzerine. *Ankara Barosu Dergisi*, 3, 145-160.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (9. Baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Zaleznik A. (1977). Managers and leaders: Are they different, *Harvard Business Reviews*, 55, 67-78.
- Zhao, Y. (2009). *Catching up or leading the way: American education in the age of globalization*. ASCD.

EK-A: Çok Boyutlu Glokal Liderlik Ölçeği

BÖLÜM I – KİŞİSEL BİLGİLER

Cinsiyet: Kadın Erkek

Göreviniz: Müdür Müdür Vekili Müdür Yardımcısı

Öğrenim Durumunuz: Önlisans Lisans Yüksek Lisans Doktora

Bulduğunuz Okuldaki Hizmet Yılı:

Kıdem (yıl):

Okulun Bulduğu Yer: Büyük şehir - Merkez ilçe İlçe Merkezi Şehrin dışında mahalle
 Kasaba, köy vb.

BÖLÜM II - ÇOK BOYUTLU GLOKAL LİDERLİK ÖLÇEĞİ

Glokal liderlik ile ilgili bilimsel bir çalışma sürdürülmektedir. Glokal liderliğe ilişkin bazı eylemler ve bu eylemlerin ne sıklıkla gerçekleştirdiğinize ilişkin dereceleme ifadeleri verilmiştir. Bu eylemleri gerçekleştirme sıklığınıza göre, aşağıdaki derecelerden birini seçmek durumundasınız.

4: Her zaman yapabilmek için tüm sınırları zorlarım.

3: Çoğu zaman imkanlar elverdiğince yapmaya çalışırım.

2: Yapılması için çaba gösterdiğim zamanlar olur.

1: Hiçbir zaman yapabilmek için çaba göstermem

Sizin glokal liderliğe ilişkin her eylemi ne sıklıkta gerçekleştirdiğinize ilişkin ifadenin sayı değerinin altındaki kutucuğa X işareti koymak suretiyle ölçeği doldurunuz.

Örnek

“Sosyal ağlarda kimin kime, hangi kurumun hangi kuruma erişebileceğini bilebilmek” eylemini gerçekleştirmek için “hiçbir zaman yapabilmek için çaba göstermiyorsanız”, “Hiçbir zaman yapabilmek için çaba göstermem.” İfadesinin sayı değeri olan “1” sayısının altındaki kutucuğa X işareti koymak suretiyle doldurabilirsiniz. Aşağıdaki örnek tabloda gösterildiği gibi.

Eylem ifadeleri	4	3	2	1
Sosyal ağlarda kimin kime, hangi kurumun hangi kuruma erişebileceğini bilebilmek				X

4: Her zaman yapabilmek için tüm sınırları zorlarım.

3: Çoğu zaman imkânlar elverdiğince yapmaya çalışırım.

2: Yapılması için çaba gösterdiğim zamanlar olur.

1: Hiçbir zaman yapabilmek için çaba göstermem

Glokal Liderliğe İlişkin Eylemler	4	3	2	1
Vizyon Sahibi Olmak				
1. Gelecekle ilgili uzlaşılan ve benimsenen amaçlar geliştirebilmek				
2. Gelecekle ilgili ulaşılması hedeflenen amaçların gerçekleştirileceğine ilişkin güçlü bir inanç oluşturabilmek				
3. Gelecekle ilgili ulaşılması hedeflenen amaçların gerçekleştirilmesinde yerel değerlerle farklılaşarak küresel değerlerde bütünleşebilmek				
4. Misyonu gerçekleştirmenin geleceğin tarihini yazmak olduğuna ilişkin inanç ve bilinç farkındalığı oluşturabilmek				
5. Küresel ve yerel düzeyde bireysel ve örgütsel kapasite yaratabilmek				

6. Yerel gerçekliklerle fark yaratarak küresel düzeyde rekabet edebilmeyi sağlayacak politika ve stratejiler geliştirebilmek				
7.Küresel alanda var olmayı sağlayan aynı zamanda yerel kültüre uyacak şekilde özelleştirilmiş ilke ve uygulamalar belirleyebilmek				
Sosyal Ağların Yönetimi				
8.Sosyal ağlarda enformasyon paylaşım potansiyelini gösteren İlişkileri algılayabilmek				
9. Sosyal Ağlardaki etkileşimlerde önde gelen insanların/kurumların farkında olabilmek				
10. Sosyal Ağlardaki etkileşimlerde kişiler/kurumlar arasındaki enformasyon akışının yönünü bilmek				
11. Sosyal ağlarda etkileşimi olumsuz yönde etkileyen kopuklukları açığa çıkartabilmek				
12. Sosyal ağlarda enerji üreten ya da enerji tüketen ilişkileri kestirebilmek				
13. Sosyal ağlarda kimin kime, hangi kurumun hangi kuruma erişebileceğini bilebilmek				
14. Sosyal ağlarda etkileşimleri başlatıp geliştirebilmek				
Küresel Okur Yazarlık				
15 Bireysel ve örgütsel düzeyde günlük yaşantılarda yapılanların başka ülkelerde bireyleri ve örgütleri etkileyebileceğini kestirebilmek				
16. Karmaşıklığı yönetebilmek için işlerin basit ve uyumlu hale gelmesini sağlayabilmek				
17. Mikro küreselleşme süreçleri ile belli küresel süreçleri yerel düzenlemelerin içine dahil edebilmek				
18. Standart küresel uygulamaların farkında olabilmek				
19. Küresel düzeyde para, teknoloji ve enformasyon gibi kaynaklara erişimi kolaylaştırabilmek				
20. Küresel değerlere, özelliklere, durumlara, koşullara ve önceliklere duyarlı olabilmek				
21.Küresel beklentilere duyarlı olabilmek				
Yerel Okur Yazarlık				
22. Yerel gereksinimlere duyarlı olabilmek				
23. Yerel değerlere, özelliklere, durumlara, koşullara ve önceliklere duyarlı olabilmek.				
24. Makro yerelleşme süreçleriyle yerelliğin sınırlarını genişletebilmek				
25. Yerel, özgün fikirler ortaya koyabilmek				
26. Yerel düzeyde para, teknoloji ve enformasyon gibi kaynaklara erişimi kolaylaştırabilmek				
27. Başka ülkelerde bireysel ve örgütsel düzeyde olup bitenlerin bireysel ve örgütsel olarak günlük yaşantıları etkileyebileceğini kestirebilmek				
28. Farklılıkları tutarlı bir bütün haline getirebilmek				

EK-B: Glokal Liderlik Boyutlarına İlişkin Paydaşlarla Etkileşim Anketi

GLOKAL LİDERLİK BOYUTLARINA İLİŞKİN PAYDAŞLARLA ETKİLEŞİM ANKETİ

Sevgili Okul Yöneticisi,

Bu ankette belirtilen **paydaşlar**; mesleki ve teknik eğitim-öğretim süreçleri ile ilgili bağlantılı kurum ve kuruluşları kapsamaktadır. Bu kapsamda; Millî Eğitim Bakanlığı, Diğer Bakanlıklar, İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü, İl Millî Eğitim Müdürlüğü, Ortaöğretim Kurumları, Valilik, Kaymakamlık, Belediye, Sivil Toplum Kuruluşları (vakıf ve dernek), Ulusal Ajans, Bölgesel Kalkınma Ajansı, TÜBİTAK, ÖSYM, İŞKUR, İşletmeler, Sanayi ve Ticaret Odaları ile Yurt Dışı Kurum ve Kuruluşlardan oluşmaktadır. Paydaşlarla etkileşim olarak nitelendirilen durum mesleki ve teknik eğitim-öğretim faaliyetlerinin yürütülmesinde resmî olarak gerçekleştirilen **yazışma, proje ve protokol** faaliyetlerini kapsamaktadır.

Etkileşim sıklığında ise günde, haftada, ayda ve yılda olmak üzere ortalama kaç defa etkileşimde bulunulduğu **sayı** olarak belirtilmelidir. Ayrıca etkileşimlerde **pozitif etkileşim**; geri dönüşü olumlu olarak nitelendirilebilecek faaliyetleri kapsarken **negatif etkileşim**; geri dönüşü bağlamında olumsuz sonuçlanan faaliyetleri kapsamaktadır.

BÖLÜM I – KİŞİSEL BİLGİLER

Cinsiyet: ()Kadın () Erkek

Göreviniz: ()Müdür ()Müdür Vekili ()Müdür Yardımcısı

Öğrenim Durumunuz: () Önlisans ()Lisans ()Yüksek Lisans ()Doktora

Bulduğunuz Okuldaki Hizmet Yılı:

Kıdem (yıl):

Okulun Bulduğu Yer: ()Büyük şehir - Merkez ilçe ()İlçe Merkezi ()Şehrin dışında mahalle

()Kasaba, köy vb.

BÖLÜM II – ETKİLEŞİME İLİŞKİN GÖRÜŞLER

1. Size göre etkileşim nedir?

2. Size göre formal etkileşim nedir?

3. Size göre informal etkileşim nedir?

4. Etkileşime dair eklemek istediğiniz başka bir husus var mıdır?

BÖLÜM III – ETKİLEŞİM DÜZEYİ

Paydaşlar	Etkileşim Var								Etkileşim Yok	Etkileşimlerinizi Glokal Liderliğin Hangi Boyutunda Tanımlarsınız? 1. Vizyon sahibi olmak; Gelecek, vizyon, ve misyon ile ilgili etkileşimler 2. Sosyal ağların yönetimi; Sosyal ağlar ve ilişkiler ile ilgili etkileşimler 3. Küresel okur-yazarlık; Farklı ülke, küreselleşme, küresel beklentiler ile ilgili etkileşimler 4. Yerel okur-yazarlık; Yerel gereksinimler ve yerelleşme ile ilgili etkileşimler (Birden fazla seçimde bulunabilirsiniz)				
	Pozitif				Negatif									
	Etkileşim Sıklığı (sayı)				Etkileşim Sıklığı (sayı)									
	Gün	Hafta	Ay	Yıl	Gün	Hafta	Ay	Yıl						
Örnek	1	2	4	8						1	2	3	4	
Milli Eğitim Bakanlığı											1	2	3	4
Diğer Bakanlıklar Bakanlığı										1	2	3	4
 Bakanlığı										1	2	3	4
 Bakanlığı										1	2	3	4
İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü											1	2	3	4
İl Millî Eğitim Müdürlüğü											1	2	3	4
Lise	Diğer Liseler										1	2	3	4
	Meslek Liseleri										1	2	3	4
Valilik											1	2	3	4
Kaymakamlık											1	2	3	4
Belediye											1	2	3	4
STK (vakıf ve dernek ismi belirtiniz)										1	2	3	4
										1	2	3	4
										1	2	3	4
Ulusal Ajans											1	2	3	4
Bölgesel Kalkınma Ajansı											1	2	3	4
TUBİTAK											1	2	3	4
ÖSYM											1	2	3	4
İŞKUR											1	2	3	4
İşletmeler	Küçük Ölçekli										1	2	3	4
	Orta Ölçekli										1	2	3	4
	Büyük Ölçekli										1	2	3	4
Sanayi Odası											1	2	3	4
Ticaret Odası											1	2	3	4
Yurt Dışı Kurum ve Kuruluşlar (Ülke ve kurum/kuruluş belirtiniz)										1	2	3	4
										1	2	3	4
										1	2	3	4

EK-C: Ölçek İzni

Gmail - Glokal Liderlik Ölçeği Kullanma İzni



Pınar Mardin

Glokal Liderlik Ölçeği Kullanma İzni

1 mesaj

Prof. Dr. Şefika Şule Erçetin

17 Kasım 2019 19:14

Alıcı:

Cc: Nihan Potas

, Suay Nilhan Acikalın

, Nuray Kısa

Değerli Pınar Mardin,

Tez çalışmasında kullanma izni istediğimiz "Glokal Liderlik Ölçeğini" veri toplama süreçlerimizde size gönderdiğimiz gibi ölçeğin hitap ve açıklama kısmında isimlerimizi belirterek; tüm sayfalarında isimlerimizi alt bilgi olarak koyarak atıf yapmak ve kaynakçada belirtmek, yağacağımız çalışmada da atıfta bulunmak ve yukarıda sayılan koşullara da uymak şartıyla kullanmanızda sakınca yoktur.

Prof. Dr. Şefika Şule Erçetin, Dr. Nihan Potas, Şuay Nilhan Açıkalin ve Dr. Nuray Kısa

Prof. Dr. Şefika Şule ERÇETİN

Hacettepe University, Department of Educational Sciences,
Division of Educational Administration, Ankara, Turkey

Coming Soon:
<https://www.springer.com/gp/book/9783030276713>
Coming Soon:
<https://www.taylorfrancis.com/books/9780429433894>
<http://www.appleacademicpress.com/economic-growth-and-demographic-transition-in-third-world-nations-a-chaos-and-complexity-theory-perspective/9781771887458>
<https://www.crcpress.com/Economic-Growth-and-Demographic-Transition-in-Third-World-Nations-A-Chaos/Ercetin-Ray-Sen/p/book/9781771887458>
Released: 5th.Chaos, Complexity and Leadership 2017
<https://www.springer.com/gp/book/9783319898742>


GLOKAL LİDERLİK ÖLÇEĞİ EN SON HALİ.pdf

109K

EK-Ç: Hedef Kitleye Ait Okul ve Yönetici Listesi

İlçe Adı	Kurum	Müdür	Müdür Vekili	Müdür Yardımcısı	Toplam
MAMAK	ABİDİNPAŞA MTAL	1	0	6	7
YENİMAHALLE	AHI EVRAN MTAL	1	0	5	6
ALTINDAĞ	AHMET HALUK DURSUN MTAL	1	0	3	4
ALTINDAĞ	AHMET YESEVİ MTAL	1	0	3	4
ALTINDAĞ	AKTAŞ ATATÜRK MTAL	1	0	4	5
AKYURT	AKYURT MTAL	0	1	3	4
ÇANKAYA	ALİ-HASAN COŞKUN MTAL	1	0	3	4
ALTINDAĞ	ALTINDAĞ MTAL	1	0	4	5
ALTINDAĞ	ALTINDAĞ ŞEHİT YILDIZ GÜRSOY MTAL	1	0	2	3
ALTINDAĞ	ANAFARTALAR MTAL	1	0	3	4
ÇANKAYA	ANKARA ÇANKAYA AZİZ ALTINPINAR MTAL	1	0	1	2
ETİMESGUT	ANKARA ETİMESGUT HAYRIYE- ETHEM TURHANLI MTAL	1	0	4	5
ALTINDAĞ	ANKARA MTAL	1	0	5	6
YENİMAHALLE	ANKARA MTAL	1	0	4	5
YENİMAHALLE	ASELSAN MTAL	1	0	1	2
ALTINDAĞ	ATATÜRK MTAL	1	0	6	7
KEÇİÖREN	AYDINLIKEVLER MTAL	1	0	6	7
ÇANKAYA	AYRANCI MTAL	1	0	3	4
ÇANKAYA	BAHÇELİEVLER 100. YIL MTAL	1	0	5	6
BALA	BALA ATATÜRK MTAL	1	0	1	2
ÇANKAYA	BALGAT ALİYE YAŞİ MTAL	1	0	3	4
ÇANKAYA	BALGAT MTAL	1	0	5	6
SİNCAN	BAŞKENT OSB MTAL	1	1	3	5
YENİMAHALLE	BATIKENT MTAL	1	0	5	6
YENİMAHALLE	BATIKENT ŞEVKET EVLİYAGİL MTAL	1	0	6	7
MAMAK	BATTALGAZİ MTAL	1	0	6	7
BEYPAZARI	BEYPAZARI EVLİYA ÇELEBİ MTAL	1	0	4	5
BEYPAZARI	BEYPAZARI FATİH MTAL	1	0	4	5
BEYPAZARI	BEYPAZARI MTAL	0	0	2	2
MAMAK	CEBECİ MTAL	1	0	6	7
ETİMESGUT	CEZERİ YEŞİL TEKNOLOJİ MTAL	1	0	4	5
ALTINDAĞ	ÇAMLIK MTAL	1	0	2	3
ÇANKAYA	ÇANKAYA CUMHURİYET MTAL	1	0	2	3
ÇANKAYA	ÇANKAYA İMKB MTAL	1	0	7	8
ÇANKAYA	ÇANKAYA LOKMAN HEKİM MTAL	1	0	3	4
NALLIHAN	ÇAYIRHAN TURGAY CİNER MTAL	1	0	1	2
YENİMAHALLE	ÇİĞDEMTEPE ŞEHİT MEHMET COŞKUN KILIÇ MTAL	1	0	5	6
ÇUBUK	ÇUBUK AHI EVRAN MTAL	1	0	2	3
ÇUBUK	ÇUBUK GEVHER NESİBE MTAL	1	0	3	4
ÇUBUK	ÇUBUK MTAL	1	0	2	3
ÇANKAYA	DİKMEN MTAL	1	0	5	6
ÇANKAYA	DİKMEN NEVZAT AYAZ MTAL	1	0	4	5
ŞEREFİKOÇHİSAR	DR. SABİHA UZUN MTAL	1	0	2	3
ELMADAĞ	ELMADAĞ HASANOĞLAN FATİH MTAL	1	0	1	2
ELMADAĞ	ELMADAĞ MTAL	1	0	1	2
ETİMESGUT	ELVANKÖY İMKB MTAL	1	0	6	7
SİNCAN	ERTUĞRUL GAZİ İMKB MTAL	1	0	6	7
KEÇİÖREN	ESERTEPE MTAL	1	0	7	8
ETİMESGUT	ETİMESGUT ŞEHİT SALİH HELVACI MTAL	1	0	4	5
KEÇİÖREN	ETLİK MTAL	1	0	7	8
SİNCAN	FATİH MTAL	1	0	6	7
ÇUBUK	FATİH SULTAN MEHMET MTAL	1	0	4	5
ÇANKAYA	FATMA YAŞAR ÖNEN MTAL	1	0	4	5
ETİMESGUT	FATMA-HACİ HÜSEYİN AĞÜL MTAL	1	0	5	6

YENİMAHALLE	GAZİ MTAL	1	0	6	7
ÇANKAYA	GAZİOSMANPAŞA MTAL	1	0	4	5
GÖLBAŞI	GÖLBAŞI GEVHER NESİBE MTAL	1	0	4	5
GÖLBAŞI	GÖLBAŞI MTAL	1	0	6	7
GÖLBAŞI	GÖLBAŞI ZÜBEYDE HANIM MTAL	1	0	4	5
KAHRAMAN KAZAN	GÜLNAZ-İBRAHİM GÜNGÖR TARA MTAL	1	0	1	2
ETİMESGUT	GÜVERCİNLİK ŞEHİT HASAN GÜLHAN MTAL	1	0	5	6
PURSAKLAR	GÜZİDE ÜLKER MTAL	1	0	4	5
YENİMAHALLE	HALİDE EDİP MTAL	2	0	3	5
YENİMAHALLE	HARUN ÇAKMAK MTAL	1	0	3	4
ELMADAĞ	HASANOĞLAN MTAL	1	0	3	4
KEÇİÖREN	HATİCE HİKMET OĞULTÜRK MTAL	1	0	4	5
HAYMANA	HAYMANA MTAL	1	0	3	4
SİNCAN	HAYME ANA MTAL	1	0	5	6
ÇANKAYA	İMKB MEHMET AKİF ERSOY MTAL	1	0	6	7
ALTINDAĞ	İSKİTLER MTAL	1	0	5	6
KAHRAMAN KAZAN	KAHRAMANKAZAN EFES MTAL	1	0	3	4
KAHRAMAN KAZAN	KAHRAMANKAZAN MTAL	1	0	4	5
KEÇİÖREN	KALABA MTAL	1	0	6	7
KALECİK	KALECİK MTAL	1	0	2	3
KALECİK	KALECİK ŞEHİT MEHMET YILDIRIM MTAL	1	0	3	4
KEÇİÖREN	KANUNİ MTAL	1	0	4	5
GÖLBAŞI	KARAALİ MTAL	0	0	2	2
KEÇİÖREN	KEÇİÖREN İBN-İ SİNA MTAL	1	0	3	4
KEÇİÖREN	KEÇİÖREN İMKB MTAL	1	0	4	5
KEÇİÖREN	KEÇİÖREN YAMANTÜRK MTAL	1	0	6	7
BALA	KEMAL ŞAHİN MTAL	1	0	4	5
ÇANKAYA	KILIÇASLAN MTAL	1	0	3	4
KIZILCAHAMAM	KIZILCAHAMAM AYŞE BEZCİ MTAL	1	0	5	6
KIZILCAHAMAM	KIZILCAHAMAM İBN-İ SİNA MTAL	1	0	4	5
SİNCAN	LAYİKA AKBİLEK MTAL	1	0	6	7
MAMAK	MAMAK MTAL	1	0	4	5
MAMAK	MAMAK YUNUS EMRE MTAL	1	0	4	5
YENİMAHALLE	MEHMET RÜŞTÜ UZEL MTAL	1	0	5	6
YENİMAHALLE	MİMAR SİNAN MTAL	1	0	7	8
GÖLBAŞI	MOGAN MTAL	1	0	3	4
ETİMESGUT	MUSTAFA KEMAL MTAL	1	0	4	5
AYAŞ	NAİME-ALİ KARATAŞ MTAL	1	0	2	3
NALLIHAN	NALLIHAN FETTAH GÜNGÖR MTAL	0	1	3	4
NALLIHAN	NALLIHAN ŞEHİT HULKİ BEYDİLLİ MTAL	0	1	2	3
ALTINDAĞ	NECATİBEY MTAL	1	0	3	4
GÖLBAŞI	NECİP FAZİL KISAKÜREK MTAL	1	0	3	4
SİNCAN	NEFİSE ANDİÇEN MTAL	1	0	4	5
MAMAK	NENE HATUN MTAL	1	0	5	6
AKYURT	NEVZAT HÜSEYİN TİRYAKİ MTAL	1	0	3	4
ŞEREFİKOÇHİSAR	NİZAMÜLMÜLK MTAL	1	0	2	3
MAMAK	ORTAKÖY 80. YIL MTAL	1	0	5	6
YENİMAHALLE	OSTİM ŞEHİT ALPER ZOR MTAL	1	0	7	8
SİNCAN	ÖZCAN SABANCI MTAL	1	0	6	7
SİNCAN	PINARBAŞI MTAL	1	0	4	5
POLATLI	POLATLI BEŞTEPE MTAL	2	0	2	4
POLATLI	POLATLI FATİH MTAL	1	0	2	3
POLATLI	POLATLI GEVHER NESİBE MTAL	1	0	2	3
POLATLI	POLATLI MTAL	1	0	5	6
POLATLI	POLATLI ŞEHİT CAN ÇALIŞKAN MTAL	2	0	2	4
AKYURT	PROF. DR. NUSRET FİŞEK MTAL	1	0	2	3
MAMAK	PROF. DR. RAĞİP ÜNER MTAL	1	0	3	4
PURSAKLAR	PURSAKLAR İMKB MTAL	1	0	6	7
PURSAKLAR	PURSAKLAR MTAL	1	0	5	6

PURSAKLAR	PURSAKLAR YAHYA KEMAL VE MEHMET SÖNMEZ MTAL	1	0	2	3
ETİMESGUT	SATI KADIN MTAL	1	0	3	4
ÇANKAYA	SERÇEV ENGELSİZ MTAL	1	0	3	4
SİNCAN	SİNCAN AHMET ANDİÇEN MTAL	1	0	4	5
SİNCAN	SİNCAN İMKB MTAL	1	0	4	5
KEÇİÖREN	SUBAYEVLERİ MTAL	1	0	5	6
MAMAK	SUZAN - MEHMET GÖNÇ MTAL	1	0	4	5
ALTINDAĞ	SÜLEYMAN ŞAH MTAL	1	0	4	5
PURSAKLAR	ŞEHİT BÜYÜKELÇİ DANIŞ TUNALIGİL MTAL	1	0	3	4
SİNCAN	ŞEHİT ERDAL KOÇAK MTAL	1	0	3	4
ÇUBUK	ŞEHİT HAYATİ BİLGİN MTAL	0	1	3	4
KEÇİÖREN	İNCİRLİ ŞEHİT HÜDAİ ARSLAN MTAL	1	0	6	7
ETİMESGUT	ŞEHİT KARA PİLOT ÜSTEĞMEN TAHSİN BARUTÇU MTAL	1	0	4	5
KAHRAMAN KAZAN	ŞEHİT LOKMAN BİÇİNCİ MTAL	1	0	3	4
KEÇİÖREN	ŞEHİT MEHMET KARAKAŞOĞLU MTAL	1	0	6	7
ŞEREFİKOÇHİSAR	ŞEHİT MURAT ALKAN MTAL	0	1	3	4
YENİMAHALLE	ŞEHİT MURAT ÜÇÖZ MTAL	1	0	3	4
ŞEREFİKOÇHİSAR	ŞEHİT ORHAN DURUKAN MTAL	1	0	1	2
SİNCAN	ŞEHİT ÖZGÜR CAN İNCE MTAL	1	0	7	8
ELMADAĞ	ŞEHİT SERTAÇ UZUN MTAL	0	1	5	6
ÇANKAYA	50. YIL ŞEHİT UHUD KADİR IŞIK MTAL	1	0	4	5
ALTINDAĞ	ŞERİFE BACI MTAL	1	0	5	6
NALLIHAN	ŞÜKRAN KORA KİMYA MTAL	1	0	2	3
ÇANKAYA	TAPU KADASTRO MTAL	1	0	2	3
BEYPAZARI	TOLUNAY ÖZAKA MTAL	1	0	2	3
SİNCAN	TÖREKENT MTAL	1	0	3	4
KIZILCAHAMAM	TUSAŞ ŞEHİT HAKAN GÜLŞEN MTAL	1	0	4	5
ÇANKAYA	TÜRK TELEKOM MTAL	1	0	3	4
MAMAK	TÜRKÖZÜ OĞUZHAN MTAL	1	0	6	7
ALTINDAĞ	ULUS MTAL	1	0	5	6
MAMAK	ÜREĞİL MTAL	1	0	2	3
SİNCAN	YENİKENT AHMET ÇİÇEK MTAL	0	1	4	5
YENİMAHALLE	YENİMAHALLE ŞEHİT MEHMET ŞENGÜL MTAL	1	0	6	7
YENİMAHALLE	YENİMAHALLE ZEYNEP-SALİH ALP MTAL	1	0	7	8
ALTINDAĞ	YILDIRIM BEYAZIT MTAL	1	0	4	5
YENİMAHALLE	YUNUS EMRE MTAL	1	0	6	7
ALTINDAĞ	ZÜBEYDE HANIM MTAL	1	0	6	7
Toplam		144	8	586	738

EK-D: Sivil Toplum Kuruluşları Listesi

STK	Frekans
AFAD	1
Akyurt Sanayiciler ve İş Adamları Derneği	1
Asansör Dernekler Federasyonu	1
ASUDER (Anadolu Sessiz Umutlar Derneği)	1
ATO	1
Esnaf Birlikleri	1
Gaziler Vakfı	1
Genç Başarı Eğitim Vakfı	1
GÜNDER	1
Kızılay	10
LÖSEV	2
Mezunlar Derneği	1
Meslek Odaları	5
Okul Aile Birliği	1
Polatlı Ticaret Borsası	1
Polatlı Ticaret Odası	1
Sendikalar	5
SERÇEV	1
Tema Vakfı	4
TESK	1
Ticaret Borsası	1
Ankara Ticaret Odası	1
TOBB	2
TOBFED	1
TUSAS	1
TÜREB	1
Yeşilay	1
Toplam	49

EK- E: Yurt Dışı Kurum ve Kuruluşlar Listesi

Ülke	Kurum	Frekans
Almanya	Erasmus Projesi	1
Almanya	GIZ	2
Amerika Birleşik Devletleri	UNICEF	1
Azerbaycan	Arama Kurtarma ve Liderlik Projesi	3
İngiltere	University of Central Lancashire	1
İspanya	Universidade de Vigo	1
İtalya	eTwinning Projesi	2
İtalya	IKAROS Formazione	1
Portekiz	Bragamob eğitim merkezi	1
Portekiz	eTwinning projesi	2
Portekiz	Virtual Campus	2
Tunus	eTwinning projesi	1
Yunanistan	University of Thessaly	2
Toplam		20

EK- F: Etik Komisyonu Onay Bildirimi

T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
Rektörlük

Tarih: 20/03/2020
Sayı: 35853172-300-E.00001052755

0001032735

Sayı : 35853172-300
Konu : Pınar MARDİN YILMAZ (Etik Komisyon İzni)

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 06.03.2020 tarihli ve 51944218-300/00001036340 sayılı yazı.

Enstitünüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı Doktora programı öğrencilerinden Pınar MARDİN YILMAZ'ın Prof. Dr. Şefika Şule ERÇETİN danışmanlığında yürüttüğü "Mesleki ve Teknik Eğitimde Yöneticilerin Glokal Liderlik Davranışları ile Paydaşlarla Etkileşimin Sosyal Ağlarla Analizi" başlıklı tez çalışması, Üniversitemiz Senatosu Etik Komisyonunun 10 Mart 2020 tarihinde yapmış olduğu toplantıda incelenmiş olup, etik açıdan uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini saygılarımla rica ederim.

e-İmzalıdır
Prof. Dr. Rahime Meral NOHUTCU
Rektör Yardımcısı

Evrakın elektronik imzalı suretine <https://belgedogrulama.hacettepe.edu.tr> adresinden 4ab2c8a5-0a55-4ace-a0dd-950d0fa08ded kodu ile erişebilirsiniz. Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu'na uygun olarak Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır.

Hacettepe Üniversitesi Rektörlük 06100 Sıhhiye-Ankara
Telefon:0 (312) 305 3001-3002 Faks:0 (312) 311 9992 E-posta: yazim@hacettepe.edu.tr İnternet
Adresi: www.hacettepe.edu.tr

Sevda TOPAÇ



EK- G: Ankara İl Millî Eğitim Müdürlüğü Araştırma İzni

T.C.
ANKARA VALİLİĞİ
Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 14588481-605.99-E.15533102
Konu : Araştırma İzni

26.10.2020

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİNE
(Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü)

İlgi: a) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 2020/2 sayılı Genelgesi.
b) 06.08.2020 tarihli ve 00001270896 sayılı yazınız.

Enstitünüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı doktora programı öğrencisi Pınar MARDİN YILMAZ'ın "Mesleki ve Teknik Eğitimde Yöneticilerin Glokal Liderlik Davranışları ile Paydaşlarla Etkileşiminin Sosyal Ağlarla Analizi" konulu çalışması kapsamında İlimize bağlı Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde uygulama yapma talebi ilgi (a) Genelge çerçevesinde incelenmiştir.

Yapılan inceleme sonucunda, söz konusu araştırmanın Müdürlüğümüzde muhafaza edilen ölçme araçlarının; Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Millî Eğitim Temel Kanunu ile Türk Millî Eğitimnin genel amaçlarına uygun olarak, ilgili yasal düzenlemelerde belirtilen ilke, esas ve amaçlara aykırılık teşkil etmeyecek, eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde okul ve kurum yöneticilerinin sorumluluğunda, gönüllülük esasına göre uygulanması Müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Turan AKPINAR
Vali a.
Millî Eğitim Müdürü

Ek: Uygulama Araçları

Dağıtım:

Gereği:
Hacettepe Üniversitesi

Bilgi:
B Planı

Adres: Emniyet Mah. Alparslan Türkeş Cad. 4/A
Yenimahalle/ANKARA
Elektronik Ağ: www.meb.gov.tr
e-posta: istatistik06@meb.gov.tr

Bilgi için: D. KARAGÜZEL

Tel: 0 (312) 306 89 07
Faks: 0 () _ _ _ _

EK-H: Etik Beyanı

Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada,

- * tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- * görsel, işitsel ve yazılı bütün bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- * başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu,
- * atıfta bulunduğum eserlerin bütününe kaynak olarak gösterdiğimi,
- * kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı,
- * bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı

beyan ederim.

...../...../.....

(İmza)

Pınar MARDİN YILMAZ

EK-I: Doktora Tez Çalışması Orijinallik Raporu

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Başkanlığına,

...../...../.....

Tez Başlığı: Mesleki ve Teknik Eğitimde Yöneticilerin Global Liderlik Davranışları İle Paydaşlarla Etkileşiminin Sosyal İlişki Ağı

Yukarıda başlığı verilen tez çalışmamın tamamı (kapak sayfası, özetler, ana bölümler, kaynakça) aşağıdaki filtreler kullanılarak **Turnitin** adlı intihal programı aracılığı ile kontrol edilmiştir. Kontrol sonucunda aşağıdaki veriler elde edilmiştir:

Rapor Tarihi	Sayfa Sayısı	Karakter Sayısı	Savunma Tarihi	Benzerlik Oranı	Gönderim Numarası
23/06/2022	199	284629	27/05/2022	%16	1861738285

Uygulanan filtreler:

- Kaynaklar hariç
- Alıntılar dâhil
- 5 kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esaslarını inceledim ve çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan eder, gereğini saygılarımla arz ederim.

Ad Soyadı: Pınar MARDİN YILMAZ

Öğrenci No.: N13268351

Ana Bilim Dalı: Eğitim Bilimleri

İmza

Programı: Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi

Statüsü: Y.Lisans Doktora Bütünleşik Dr.

DANIŞMAN ONAYI

UYGUNDUR.

Prof. Dr. Şefika Şule ERÇETİN

EK-İ: Dissertation Originality Report

...../...../.....

HACETTEPE UNIVERSITY
Graduate School of Educational Sciences
To The Department of Educational Sciences

Thesis Title: Glocal Leadership Behaviors of Principals In Vocational And Technical Education And Social Relation Network of Interaction with Stakeholders

The whole thesis that includes the *title page, introduction, main chapters, conclusions and bibliography section* is checked by using **Turnitin** plagiarism detection software take into the consideration requested filtering options. According to the originality report obtained data are as below.

Time Submitted	Page Count	Character Count	Date of Thesis Defense	Similarity Index	Submission ID
23/06/2022	199	284629	27/05/2022	%16	1861738285

Filtering options applied:

1. Bibliography excluded
2. Quotes included
3. Match size up to 5 words excluded

I declare that I have carefully read Hacettepe University Graduate School of Educational Sciences Guidelines for Obtaining and Using Thesis Originality Reports; that according to the maximum similarity index values specified in the Guidelines, my thesis does not include any form of plagiarism; that in any future detection of possible infringement of the regulations I accept all legal responsibility; and that all the information I have provided is correct to the best of my knowledge.

I respectfully submit this for approval.

Name Lastname: Pınar MARDİN YILMAZ

Student No.: N13268351

Department: Educational Sciences

Program: Educational Administration Supervision Planning and Economy

Status: Masters Ph.D. Integrated Ph.D.

Signature

ADVISOR APPROVAL

APPROVED

Prof. Dr. Şefika Şule ERÇETİN

EK-J: Yayınlama ve Fikrî Mülkiyet Hakları Beyanı

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin/raporumun tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kâğıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Hacettepe Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinlerin yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayınlanan "**Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge**" kapsamında tezim aşağıda belirtilen koşullar haricince YÖK Ulusal Tez Merkezi / H.Ü. Kütüphaneleri Açık Erişim Sisteminde erişime açıktır.

- O Enstitü/Fakülte yönetim kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihinden itibaren 2 yıl ertelenmiştir. ⁽¹⁾
- O Enstitü/Fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren ... ay ertelenmiştir. ⁽²⁾
- O Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir. ⁽³⁾

/ /2022

(imza)

Pınar MARDİN YILMAZ

"*Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge*"

- (1) Madde 6.1. Lisansüstü teze ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu iki yıl süre ile tezinerişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.
- (2) Madde 6.2. Yeni teknik, materyal ve metodların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internetten paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç; imkânı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.
- (3) Madde 7.1. Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, tezin yapıldığı kurum tarafından verilir*. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlerle ilişkin gizlilik kararı ise, ilgili kurum ve kuruluşun önerisi ile enstitü veya fakültenin uygun görüşü üzerine üniversite yönetim kurulu tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.
Madde 7.2. Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.
*Tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu tarafından karar verilir.

