

Educational Administration: Theory and Practice
Spring 2007, Issue 50, pp: 269-296
Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi
Bahar 2007, Sayı 50, ss: 269-296

Eğitim Yöneticisi Adaylarının Sosyal Becerilerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi

Asım Özdemir

Bu araştırma, eğitim yöneticisi adaylarında sosyal becerilerin denetim odağı, cinsiyet, branş gibi özelliklere ve tiyatro, konferans gibi etkinliklere katılma sıklığına göre farklılık gösterip göstermediğinin incelendiği betimsel bir çalışmadır. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yöneticiliği ve Deneticiliği Bilim Dalında 2005-2006 öğretim yılında yüksek lisans yapmakta olan 106 yönetici adayına Rotter'in (1996) geliştirdiği "Rotter'in İç-Dış Kontrol Odağı Ölçeği", Riggio'nun (1986, 1989) "Sosyal Beceri Envanteri" ile "Kişisel Bilgi Formu" uygulanmıştır. Verilerin çözümlenmesinde t-testi ve tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Araştırma bulguları; eğitim yöneticisi adaylarının iç ve dış denetim odağına sahip olmaları açısından, "Sosyal Beceri Envanteri"nin duyuşsal duyarlık, sosyal anlatımcılık, sosyal duyarlık ve sosyal kontrol alt ölçek puanlarının ortalamalarında önemli farklılıklar olduğunu ortaya koymuştur. Sosyal beceri Envanteri'nden alınan puanların ortalamaları sadece duyuşsal duyarlık alt ölçeğinde cinsiyete göre farklılık göstermiş, branş değişkenine göre ise tüm alt ölçek puanlarının ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Diğer taraftan Sosyal Beceri Envanteri'nden alınan puanların ortalamaları; sadece sosyal kontrol alt ölçeğinde tiyatro-konferans gibi etkinliklere katılma sıklığına göre anlamlı farklılık göstermiştir.

Anahtar sözcükler: Sosyal beceri, denetim odağı, iç denetim, dış denetim.

Examining the Social Skills of Candidate Educational Administrators by Some Variables

This study examines whether social skills of prospective educational administrators vary according to their frequency of participation in social activities such as theatre and conference was examined. Rotter's Internal and External locus-of-Control Scale, Riggio's Social skills Inventory and Personal Information form were applied to 106 candidate administrators who are enrolled in masters program in Educational Administration and supervision department, Institute of Educational Science at Gazi University during 2005-2006 academic year. Data were analysed by using t-test and one-way ANOVA. Findings indicates that there were significant differences in the mean scores of internal and external locus-of-control considering the emotional sensitivity, social expressivity, social sensitivity and social control subscales. While the mean scores of Social Skills Inventory showed a significant difference in emotional sensitivity by gender, but it showed no significant difference among all other subscale mean scores in terms of branch variable. On the other hand, the mean scores obtained from social skills inventory showed a significant difference, unlike all the other subscales, in the social control subscale by frequency of participation in activities such as theater and conference.

Keywords: Social skills, locus-of-control, internal locus of control, external locus of control.

Yöneticilerde bulunması gereken niteliklerle ilgili tartışmalar geçmişten günümüze devam etmektedir. Bu tartışmalarda üzerinde durulan konuları genel olarak, yöneticilik bilgisi, alana ilişkin teknik bilgi ve beceriler ve sosyal beceriler olmak üzere üç grupta toplamak mümkündür (Zinser, 2003). Kimileri yöneticilik bilgisini ön planda tutarken, kimileri de alana ilişkin teknik bilgi ve becerileri ya da sosyal becerileri ön planda tutmuşlardır. Günümüzde örgütler akademik, teknik ve sosyal becerileri çok gelişmiş elemanlara ihtiyaç duymaktadırlar. Ancak yöneticiliğin “insan mühendisliği” olduğu anımsanırsa (Açıkalin, 1998), sosyal becerilerin yöneticilikteki önemi daha kolay anlaşılabilir. Şöyle ki; örgütlerde çalışma koşulları ve işlerle ilgili kurallar sürekli değişim içindedir. Bu nedenle, bireyler örgüt içinde sadece ne kadar zeki olduklarıyla veya uzmanlıklarıyla değil, aynı zamanda kendilerine ve başkalarına nasıl davrandıklarıyla, iletişim yetenekleriyle değerlendirilmektedir (Hamel ve Prohalad, 1991).

Bilindiği gibi, Türkiye’de eğitim yöneticilerinin kaynağı öğretmenler ve okul yöneticileridir. İyi eğitim yöneticisi yetiştirmenin yolu, öncelikle iyi öğretmen yetiştirmekten geçmektedir (Acar, 2002). Ülkenin öğretmen yetiştirme düzeniyle eğitim yöneticisi yetiştirme süreci birbiriyle ilişkilidir (Çelenk, 2002). Eğitim örgütlerini amaçlarına ulaştırmak için insan ve madde kaynaklarının en etkili ve verimli bir şekilde kullanılmasında eğitim yöneticilerine önemli görevler düşmektedir. Bu görevlerin gerçekleştirilmesi için eğitim yöneticilerinin sosyal becerilere de sahip olmaları beklenmektedir. Bu nedenle eğitim yöneticisi adaylarının sosyal beceri düzeylerini belirlemenin faydalı olacağına inanılmaktadır. Eğitim yöneticisi adaylarının sosyal becerilerinin belirlenmesi sonucunda ortaya çıkan bulguların, eğitim yöneticisi yetiştiren kurumlarda ilgililere yardımcı olacağı düşünülmektedir. Eğitim yöneticisi adaylarının sosyal becerileri ise bazı değişkenlere göre farklılıklar göstermesi muhtemeldir. Bu farklılıklar anlaşılabilir ve değerlendirilebilirse hem yönetim bilimine yeni bir bakış açısı kazandırılmış hem de bireylerin potansiyellerinin geliştirilmesinde önemli bir basamak da kat etmiş olunur (Langley, 2000). Ancak bu çalışmada sadece sosyal becerilerin denetim odağı ve bazı kişisel özelliklerle ilişkileri üzerinde durulmuştur.

Sosyal Beceriler

İnsan başkalarının olumlu tepkiler vermesine yol açabilecek, olumsuz tepkilerini önleyebilecek ve başkalarıyla etkileşimi mümkün kılacak sosyal açıdan kabul edilebilir davranışlara sahip olmak ister. Bu davranışlar genel olarak sosyal beceri olarak adlandırılmaktadır (Yüksel, 2004). Sosyal

beceriler, bireyin başkalarıyla etkileşimde bulunduğu bilişsel fonksiyonlarının bir sonucu olarak gösterdiği belirli sözel ve sözel olmayan davranışlardır (Gut ve Safran, 2002). Veya sosyal beceriler, kişiler arası ilişkilerde kişinin kendisi dahil insanların duygu, düşünce ve davranışlarını anlama ve bu anlayışa uygun davranma yeteneğidir (Marlowe, 1986).

Sosyal beceriler hayatta başarıyla ilerlemek için son derece önemlidir. Çünkü bu becerilere sahip bireyler, nerede ne söyleyeceklerini, tercihlerini nasıl yapacaklarını ve farklı durumlarda nasıl davranacaklarını daha iyi bilirler. Örneğin yalnız insanlar, yalnız olmayan insanlara göre başkalarının kendilerini nasıl algıladıkları konusundaki görüşleri daha az doğru, bir konuşma içinde yaptıkları yorumlar daha uygunsuzdur. Yalnızlık ise sosyal beceri eksikliğinden kaynaklanmaktadır (Burger, 2004). Bunun yanında sosyal beceriler bireylerin performanslarını etkiler. Bir iş bulmada, işte yükselmeye ve başarılı olmada sosyal beceriler önemlidir. Sosyal becerileri zayıf olan bireyler büyük ölçüde zarar görürken, sosyal becerilerini en iyi şekilde geliştirmiş olanlar aksine büyük avantaj kazanmış olurlar.

Payne (2005), yüksek performans gösterenlerin, iletişimde bulunma isteğinin ve iletişim becerisinin yüksek olduğunu belirlemiştir. Benzer olarak Penley, Alexander, Jernigan ve Henwood da (1991), yüksek performans gösteren yöneticilerin daha yüksek sözlü iletişim yeteneklerine, daha az iletişim korkusuna sahip olduklarını ortaya çıkartmışlardır. Richmond ve Roach (1992) yaptıkları araştırmada yüksek düzeyde iletişim kurma endişesi içinde olan personelin daha az üretken oldukları ve işlerini daha az sevdiğini sonucuna varmışlardır. Deneysel araştırmalar, sosyal becerileri iş hareketliliği, dikey hareketlilik (Kilduff ve Day, 1994), iş statüsü, maaş ve liderlik yeteneği (Flauto, 1999), genel zihinsel yetenek ve iş performansı ile ilişkilendirilmiştir (Ferris, Witt ve Hochwarter, 2001). Zorn ve Violanti (1996) iletişim yetenekleriyle dikey hareketlilik ve iş performansı arasında önemli bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Yapılan başka bir araştırmada, personelden iletişim kurmada yetenekli olan kişileri tanıtmaları istenmiş ve personelin tanımlarının üçte birinin dinleme ile ilgili olduğu görülmüştür (Haas ve Arnold ,1995). Sypher, Bostrom ve Seibert (1989), dinleme becerisiyle bireyin iş performansı ve dikey hareketliliği arasında bir ilişki olduğunu bulmuşlardır.

Yüksek iletişim becerisi sadece yöneticilerin örgüt içi başarılarını artırmaz. Aynı zamanda astları üzerinde iletişim yoluyla pozitif bir etki oluşturan yöneticiler, personelin motivasyonunu ve sorumluluk bilincini de artırmış olurlar ki bu da iş performansı ile pozitif ilişkilidir (Becker ve diğerler, 1996).

Birçok kurumsal getiri; dikey hareketlilik, mevki, maaş (Haas ve Sypher, 1991), yönetsel performans (Penley ve diğ., 1991), liderlik yeteneği (Flauto, 1999) ve yeni teknolojiyle gelen üretkenliği içeren iletişim becerisiyle alakalıdır (Papa ve Tracy, 1988).

Araştırmalar sosyal becerilerle liderlik arasında ilişki olduğunu göstermektedir. Liderlik esas olarak insanlar üzerinde duygusal bir etkidir (Byrman, 1986). Kotler (1988), liderliği insan grubunu veya gruplarını zorlamadan bazı yönere hareket ettirme süreci olarak tanımlamıştır. Bir general ve başkan olan Dwight Eisenhower, liderliği neyin yapılması gerektiğine karar verme yeteneği ve diğerlerini onu yaptırmaya isteklendirme olarak tanımlamıştır (Larson, 1968). Ashkanasy ve Tse (2000) de dönüşümsel liderlik yeteneğini duyguların yönetimi olarak tanımlamıştır. Birçok liderlik uzmanı yaptıkları araştırmalarla sosyal becerilerin karizmatik liderlikle olan bağlantısını ortaya çıkarmaya çalışmışlardır. Örneğin Sosik ve Megerian (1999) ve Sosik (2001) duygusal zekânın bir anahtar görüntüsü olan öz farkındalığın, karizmatik liderliğin ve yönetsel performansın belirleyicisi olduğunu bulmuşlardır. Sosik (2001) öz farkındalığı olan yöneticilerin karizmatik liderlik göstermeye, üst yöneticilerinden olumlu yönetsel performans değerlendirmesi almaya daha eğilimli oldukları sonucuna varmıştır. Groves (2002) kendini ayarlama ve sosyal kontrol becerisinin karizmatik liderliğin en önemli belirleyicileri olduğunu ifade etmiştir. Ayrıca Bass (2002) yaptığı bir araştırmada, duygusal ve sosyal zekânın, en baskın bir boyut olarak görülen karizmatikliği de içeren dönüşümsel liderlikle ilişkili olduğu sonucuna varmıştır. Dolayısıyla karizmatik liderler sözel ve sözel olmayan yöntemleri etkili bir şekilde kullanarak diğer insanlarla çok güçlü, güvenli ve dinamik ilişkiler içinde bulunurlar (Bass, 1985; Conger ve Kanungo, 1987). Groves (2005) yaptığı diğer bir araştırmada, lider yöneticilerin görev süresinin, sosyal becerilerle, özellikle sosyal kontrol ve sosyal anlatıcılık ile yakından alakalı olduğunu fakat duygusal becerilerle ilgisinin olmadığını ortaya çıkartmıştır.

Araştırmalar sosyal becerilerle karizmatik liderlik arasındaki ilişkiyi desteklemeye devam etmesine rağmen çok az çalışma cinsiyet farklılığının bu ilişkinin üzerindeki etkisine yönelmiştir. Son birkaç deneysel çalışmada, kadınların erkeklerden daha çok karizmatik lider gibi davrandıklarına ilişkin kanıtlar gösterilmiştir. Bass, Avolio ve Atwater (1996), kadınların bireyleri dikkate alma konusunda erkeklerden daha çok Transformational (dönüşümcü) liderlik davranışları sergilemeye eğilimliken, erkeklerin kadınlardan daha çok Transactional (etkileşimci) liderlik davranışları gösterdiklerini belirlemişlerdir. Hackman ve diğerleri (1992), dönüşümsel liderliğin boyutlarını cinsiyetin etkilediğine yönelik güçlü destekler

bulmuşlardır. Eagly ve Johnson (1990) kadınların sosyal becerilerinin erkeklere kıyasla daha üstün olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Yine Riggio (1986) sözsüz iletişim kurmada insanların yeteneklerinin değerlendirilmesi konusunda yaptığı bir araştırmada, kadınların sözsüz mesajları anlama ve iletmede erkeklerden daha becerikli olduğunu keşfetmiştir. Örneğin kadınlar yüze ait ipuçlarıyla (jest ve mimiklerle) duygusal mesajlar gönderme ve buna paralel olarak başkalarının yüz ifadelerine duyarlılık göstermede üstün yeteneğe sahiptirler. Aynı şekilde, sözsüz mesajları anlama becerileri açısından, kadınlar görsel ipuçlarına özellikle yüz ifadelerine daha çok ilgi göstermektedirler (Depaulo ve Rosenthal, 1979). Argyle (1990) kadınların anlama, empati kurma ve uyumluluk göstermede erkeklerden daha ileride olduklarını belirlemiştir. Groves (2005) kadın liderlerin sosyal kontrol, sosyal anlatımcılık, duyuşsal duyarlılıkta erkeklerden nde oldukları sonucuna varmıştır. Uzun (2005) da yapmış olduğu bir araştırmada kadın yöneticilerin insani becerilerde erkek yöneticilerden, erkek yöneticilerin ise işe ve genel performansa yönelik becerilerde kadın yöneticilerden üstün olarak değerlendirildiği sonucuna varmıştır.

Yukarıda incelenen araştırmalardan kadın yöneticilerin sosyal becerilerde üstün oldukları anlaşılmaktadır.

İ ve Dış Denetim Odağı

Yapılan araştırmalar sonucunda bireylerin, bir kişilik boyutu olarak görülen i ve dış denetimli olma yönünden birbirlerinden önemli düzeyde farklı oldukları ortaya konulmuştur. Rotter'e (1990) göre iç denetim odağı, bireyin davranışlarının sonucunun kendi tutum ve özelliklerine bağlı olma inancını gösterir. Dış denetim odağı ise bireyin davranışlarının sonucunun başkalarının kontrolünde, şansa, kismete ya da kadere bağlı olmasıdır. Ancak, bireyleri i ya da dış denetime inananlar şeklinde kesin ve değişmez bir sınıflandırma ile ayırmak hatalıdır. Bireyler her iki boyutu zaman zaman yaşamalarına rağmen, boyutlardan birini daha sık yaşarlar (Dağ, 1991).

nemli bir kişilik özelliği olarak kabul edilen denetim odağının hem örgütsel performansla hem de üretkenlik, dikey hareketlilik, sorumluluk duygusu, iş memnuniyeti ve liderlik özelliğiyle bağlantılı olduğu yapılan araştırmalardan anlaşılmaktadır. İç denetim odağı inancı yüksek olan liderler tarafından yönetilen grupların yüksek performans gösterme olasılıklarının daha fazla olduğu görülmüştür (Bernardi, 1997). Arnold (1985), Hyatt ve Prawit'e (2001) göre denetim şekli ve denetim odağı,

yöneticilerin performanslarını etkilemektedir. Spector (1988) ve Wilson (1973), muhafazakâr ve iç denetim odaklı liderlerin örgüt içindeki tartışma ve korkuyu azaltmada daha başarılı olabilecekleri sonucuna varmışlardır. Buna ek olarak, iç denetim odaklı ve muhafazakâr değerleri olan liderlerin dış denetimli örgüt üyelerinden daha üst düzeyde performans gösterdikleri ortaya çıkarılmıştır. Spector (1997), Judge ve Bono (2000), iç denetimli bireylerin sorumluluklarını gerçekleştirmede dış denetimlilerden daha motivasyonlu olduklarını belirlemişlerdir. Place de (1979), iç denetim odağının yöneticilerin işlerindeki randımanı hakkında ipucu verebileceğini ifade etmiştir. Johnson ve diğerleri (1984) ise yaptıkları araştırmada yöneticilerin denetim odağı türü ile astlarının üretkenliği arasında bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır. Yeşilyaprak (2004), yapmış olduğu bir araştırmada iç denetimlilerin genel olarak fen alanında, soyut içerikli kavramsal işlemlerde daha yüksek performans gösterdiklerini ortaya çıkartmıştır. Hiers ve Heckell (1977), Anderson ve Schnier(1978), Howel ve Avolio (1993), başarılı yöneticilere çok üst düzeyde iç denetim odağı bahsedildiğini tespit etmişlerdir. Benzer bir araştırmayla Govindarajan (1989) başarılı yöneticilerin yüksek düzeyde iç denetim odağı inancına sahip olduklarını belirlemiştir. Solmuş (2004) yaptığı araştırmada dış denetim odağına sahip elemanların örgütün üst düzey yönetici kademelerine ulaşmada güçlük çekecekleri sonucuna varmıştır.

Denetim odağı örgütsel performansla ilgili olduğu kadar bireylerin işten soyutlanması, işi bırakma niyetleri ve iş stresleriyle de bağlantılıdır (Bass, 1981). Tümkaya (2001), “Denetim odakları Farklı İlkokul Öğretmenlerinin Bazı Değişkenlere Göre Tükenmişlikleri” konulu araştırmasında, dış denetimli öğretmenlerin daha çok tükenmişlik yaşadıklarını, erkek öğretmenlerin tükenmişlik puanlarının kadın öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Genel olarak, denetim odağının iş memnuniyetini, işe katılımı, sorumluluğu, yapılan işi ve liderlik özelliğini etkilediği kabul edilmektedir (Storms ve Spector, 1987; Bernardi, 1997). Carlopio, Andrewartha ve Armstrong (2001) yaptıkları bir araştırmada, yukarıda verilen bulgulardan farklı olarak, dış denetimlilerin diğer insanların sorunlarına daha fazla önem verdikleri sonucuna varmışlardır.

Yapılan bu açıklamalardan iç denetimli olmanın olumlu bir kişilik özelliği olduğu anlaşılmaktadır. Ancak Burger’e (2004) göre yüksek düzeyde iç denetimli insanlar, bazen çabalarını boş yere harcayıp, gerçekte uyumayan planların, hayallerin peşinde koşabilirler. Ancak, dışsallarda olduğu gibi, engellerden gözü korkan, bir sorunu düzeltmek için hiçbir şey yapamayacaklarını düşünen insanlar zaten engellerle ve güçlüklerle dolu bu dünyada bir yere varamazlar.

Yukarıda özetlenen araştırmalardan sosyal becerilerle performans, verimlilik ve liderlik arasında ilişki olduğu anlaşılmaktadır. Ancak eğitim örgütlerinde yöneticilerin sosyal becerileriyle ilgili yapılan araştırmalarda, bu becerilerin hangi değişkenlere göre değişebileceği konusunda istenilen açıklığın getirildiği söylenemez. Halbuki, güçlü bir sosyal beceri örgütlerde karşılıklı anlayış, uyum ve hareketlilik sağlarken, zayıf sosyal beceriler fazladan para ve kaynak harcanmasına ve hedeflere ulaşmada başarısızlığa neden olmaktadır. Sosyal becerilerde sorunun nereden kaynaklandığını çözdüğümüzde, işlerin neden kötü gittiğine bir ölçüde açıklık getirmiş oluruz. Konunun eğitim yöneticisi yetiştirme açısından önemli olması ve ülkemizde sosyal becerilerin bazı değişkenlerle özellikle denetim odağı ile birlikte ele alındığı bir çalışmaya rastlanılmaması, bu araştırmanın ortaya çıkmasında önemli güdüleyiciler olmuştur.

Bu araştırmanın genel amacı, eğitim yöneticisi adaylarında sosyal becerilerin onların denetim odağına, cinsiyetine, branşlarına, tiyatro ve konferans gibi etkinliklere katılma durumlarına göre farklı olup olmadığını belirlemektir. Araştırmada bu genel amaç doğrultusunda, aşağıdaki sorulara cevap aranmuştır:

Eğitim yöneticisi adaylarının Sosyal Beceri Envanteri alt ölçek puanları ortalamaları ve bunların toplam puan ortalamaları;

1. İ ve dış denetimli oluşlarına göre farklılık göstermekte midir?
2. Cinsiyete göre farklılık göstermekte midir?
3. Branşlara göre farklılık göstermekte midir?
4. Tiyatro ve konferans gibi etkinliklere katılma sıklığına göre farklılık göstermekte midir?

Yöntem

Evren ve rnekleme

Araştırmanın evrenini, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yöneticiliği ve Deneticiliği bilim dalında 2005-2006 ğretim yılında öğrenim görmekte olan yüksek lisans öğrencileri oluşturmaktadır. Tezli ve tezsiz olarak yürütülen bu yüksek lisans programı, lisansını farklı alanlardan almış olanlara da açıktır. Ancak giriş sınavında başarılı olan ve kontenjan sıralamasında yer alan adaylardan, lisansı farklı alanlarda olanlar için ayrıca bir akademik yıl süreli "Bilimsel Hazırlık Programı" uygulanmaktadır.

Bu programda, 2005-2006 öğretim yılında yüksek lisans öğrenimi görmekte olan öğrencilerin sayısı 140'dır. Bu öğrencilerden basit tesadüfi örneklenme tekniği ile seçilen 106 öğrenci araştırmanın örneklemini oluşturmuştur.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada eğitim yöneticisi adaylarının cinsiyetlerine, branşlarına ve tiyatro, konferans gibi etkinliklere katılma durumlarına ilişkin veriler kişisel bilgi formu ile, iç ve dış denetim odağı inançlarına ilişkin veriler "Rotter'in İç-Dış Kontrol Odağı Ölçeği" (RIDKÖÖ) ile ve sosyal beceri düzeylerine ilişkin veriler ise Riggio'nun (1989) "Sosyal Beceri Envanteri" ile toplanmıştır.

Rotter'in İç-Dış Denetim Odağı Ölçeği (RIDKÖÖ) : Rotter (1966) tarafından geliştirilmiş olan bu ölçek Dağ (1991) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı .71, testin tekrarı güvenilirlik katsayısı .83 olarak hesaplanmıştır. Altısı ölçeğin amacını gizlemeye yönelik dolgu maddesi olmak üzere, 29 maddeden oluşan ölçekte her bir maddede zorunlu seçmeli cevaplama türünde "a" ve "b" harfleriyle gösterilen iki seçenek bulunmaktadır. Her bir seçenek bir puanla değerlendirilmektedir. Böylece ölçek puanları 0 ile 23 arasında değişmektedir. Yükselen puanlar; dış denetim odağı inancındaki artışı, düşen puanlar ise aksine iç denetim odağı inancını göstermektedir.

Sosyal Beceri Envanteri (SBE) : Riggio (1986) tarafından geliştirilmiş ve 1989 yılından yeniden revize edilerek bugünkü şeklini alan bu ölçek, Yüksel (1998) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Ölçeğin testin tekrarı güvenilirlik katsayısı .92, iç tutarlık yöntemiyle hesaplanan Alfa Güvenirlik Katsayısı .85, Sosyal Beceri Envanteri ile Kendini Ayarlama Ölçeği puanları arasındaki korelasyon katsayısı .63 olarak hesaplanmıştır.

Sosyal Beceri Envanteriyle sosyal beceriler altı ayrı alanda ölçülmektedir:

- Duyuşsal anlatımcılık,
- Duyuşsal duyarlık,
- Duyuşsal kontrol,
- Sosyal anlatımcılık,

- Sosyal duyarlılık,
- Sosyal kontrol.

Duyuşsal anlatımcılık alt lği, bireylerin sözel olmayan iletişim becerilerini, özellikle duyuşsal mesajları gönderme becerilerini ölçmektedir. Duyuşsal duyarlılık alt lği, başkalarının sözel olmayan mesajlarını alma ve çözümlenme becerilerini ölçmektedir. Duyuşsal kontrol alt lği, bireylerin duyuşsal veya sözel olmayan tepkilerini düzenleme ve kontrol becerilerini ölçmektedir. Sosyal anlatımcılık alt lği, sözel anlatımcılığı ve bireylerin birbirleriyle sosyal iletişim kurma ve iletişime katılma becerilerini ölçmektedir. Sosyal duyarlılık alt lği, başkalarının sözel mesajlarını alma ve çözümlenme becerilerini ölçmektedir. Sosyal kontrol alt lği, sosyal rol oynama ve bireyin sosyal olarak kendini ortaya koyma becerilerini ölçmektedir.

Yukarıdaki ölçeklerden her biri 15 maddeden oluşmaktadır. Envanterdeki maddelere beşli Likert tipi bir cevaplama anahtarı hazırlanmıştır. Anahtarda en düşük puan 1, en yüksek puan ise 5'dir.

Verilerin zmlenmesi

Eğitim yöneticisi adaylarının sosyal becerilerinin onların denetim odaklarına, cinsiyetine, branşlarına ve tiyatro-konferans gibi etkinliklere katılma durumlarına göre değişip değişmediği, iki boyutlu değişkenlerde t-testi,  boyutlu değişkenlerde ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiştir. Birinci araştırma sorusu için öncelikle adayların denetim odağı lğinden aldıkları puanlar büyüklük sırasına konmuştur. Elde edilen ortalamadan 0,5 standart sapma alt ve üst grupta yer alan yönetici adaylarından i ve dış denetimli gruplar oluşturulmuştur. Örneklem sayısının azlığı nedeniyle, kaybı önlemek için standart sapma 0,5 olarak alınmıştır. Bu nedenle iç Denetim Odaklı 34, Dış Denetim Odaklı 33 olmak üzere toplam 67 yönetici adayının verileri ile analiz yapılmıştır. Birinci araştırma sorusu için bir de böyle bir uygulama yapmadan; sadece ortalamaya göre içsel ve dışsal gruplar oluşturulmuştur. Böylelikle iki ayrı tablo üzerinde birinci araştırma sorusuna cevap aranmıştır. Yönetici adaylarının tiyatro-konferans gibi etkinliklere katılma durumlarının belirlenmesinde "Her zaman" ve "Hiçbir zaman" seçeneğini işaretleyen olmamıştır. Bu nedenle yönetici adaylarının sosyal becerileriyle ilgili veriler yukarıda belirtilen etkinliklere katılma düzeyini ifade eden "Nadiren", "Bazen" ve "Sık sık" seçeneklerine göre analiz edilmiştir. Verilerin çözümlenmesinde önem düzeyi, (α) 0,05 olarak alınmıştır.

Bulgular

Araştırmanın alt amaçlarına uygun olarak yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir.

İç ve Dış Denetim Odaklı Eğitim Yöneticisi Adaylarında Sosyal Beceri

İç ve dış denetim odaklı eğitim yöneticisi adaylarının Sosyal Beceri Envanteri alt ölçek ve toplam puanlarının aritmetik ortalama, standart sapma ve t değerleri hesaplanarak Tablo 1A ve 1B’de verilmiştir. İç ve dış denetimli guruplar Tablo 1A’da denetim odağı puanları ortalamasının altında ve üstünde kalanlar; Tablo 1B’de ise denetim odağı puanları ortalamasının 0,5 standart sapma altında ve üstünde kalanlar esas alınarak oluşturulmuştur.

TABLO 1A

Eğitim Yöneticisi Adaylarının Sosyal Beceri Envanteri Alt Ölçek ve Toplam Puanlarının İç ve Dış Denetim Odaklı Olmaya Göre Farklılığı

Denetim Odağı	İç (ortalamanın altında; n=54)		Dış (ortalamanın üstünde; n=52)		t	p
	\bar{X}	S	\bar{X}	S		
Alt Ölçekler						
DA	48,26	7,42	48,12	7,46	,099	,921
DD	50,65	8,53	49,12	8,88	,906	,367
DK	39,67	8,61	38,00	8,80	,986	,327
SA	48,72	9,86	46,71	10,31	1,026	,307
SD	43,50	6,36	48,46	9,18	3,246	,002
SK	56,52	8,27	52,94	9,67	2,049	,043
Toplam puan	287,30	26,71	283,21	28,69	,759	,450

DA: Duyuşsal anlatımcılık DD: Duyuşsal duyarlık DK: Duyuşsal kontrol
SD: Sosyal duyarlık SK: Sosyal kontrol SA: Sosyal anlatımcılık

Tablo 1A’da görüldüğü gibi iç denetimli eğitim yöneticisi adaylarının sosyal kontrol alt ölçeği puanları ortalaması dış denetimlilerinkinden yüksektir (56,52’e karşı 52.94). Ortalamalar arasındaki bu fark anlamlıdır [t (104) = 2.049, p<.05]. Bu bulgu, sosyal kontrol becerisinin iç ve dış denetimli oluşa göre değiştiğini göstermektedir. Yani iç denetimli eğitim yöneticisi adaylarında sosyal kontrol becerisi düzeyi dış denetimlilerinkinden daha yüksektir. Fakat, dış denetimli eğitim yöneticisi adaylarının sosyal duyarlık alt ölçeği puanları ortalaması iç

denetimlilerinkinden daha yüksektir (48,46'ya karşı 43,50). Ortalamalar arasındaki bu fark anlamlıdır [$t_{(104)} = 3,246, p < .01$]. Bu bulgu, eğitim yöneticisi adaylarında sosyal duyarlığın iç ve dış denetimliliğe göre değiştiğini göstermektedir.

TABLO 1B

Eğitim Yöneticisi Adaylarının Sosyal Beceri Envanteri Alt Ölçek ve Toplam Puanlarının İç ve Dış Denetim Odaklı Olmaya Göre Farklılığı

Denetim Odağı	İç (ortalama -,5S; n=34)		Dış (ortalama + ,5S; n=33)		t	p
	\bar{X}	S	\bar{X}	S		
DA	48,15	7,447	47,39	7,132	,423	,674
DD	52,97	7,740	49,00	7,718	2,102	,039
DK	38,85	9,056	39,18	9,252	,147	,884
SA	49,82	9,353	45,03	9,774	2,051	,044
SD	43,38	6,858	50,03	9,336	-3,329	,001
SK	57,24	7,414	53,00	9,608	2,024	,047
Toplam puan	290,41	25,044	283,67	24,342	1,117	,268

Diğer taraftan iç denetimli yönetici adaylarının sırasıyla sosyal anlatımcılık, duyuşsal kontrol ve duyuşsal duyarlık alt ölçeği puanları ortalamaları ve bunların toplam puan ortalamaları dış denetimlilerinkinden yüksek ama fark anlamlı değildir. İç ve dış denetimlilerin duyuşsal anlatımcılık puanları ortalamaları arasında çok az bir fark olup bu fark da anlamlı değildir.

Tablo 1B'de iç denetimli eğitim yöneticisi adaylarının duyuşsal duyarlık, sosyal anlatımcılık ve sosyal kontrol alt ölçeği puanları ortalamaları dış denetimlilerinkinden yüksek çıkmıştır. Ortalamalar arasındaki bu fark duyuşsal duyarlıkta [$t_{(65)} = 2,102, p < .05$]; sosyal anlatımcılıkta [$t_{(65)} = 2,051, p < .05$]; sosyal kontrolde ise [$t_{(65)} = 2,024, p < .05$] düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Bu bulgu eğitim yöneticisi adaylarında duyuşsal duyarlığın, sosyal anlatımcılığın ve sosyal kontrolün iç ve dış denetimliliğe göre değiştiğini göstermektedir. Öte yandan tablo 1A'da görüldüğü gibi, dış denetimli yönetici adaylarının sosyal duyarlık alt ölçeği puanları ortalaması iç denetimlilerinkinden yüksek çıkmıştır. Ortalamalar arasındaki bu fark anlamlıdır. [$t_{(65)} = 3,329, p < .01$]. Bu bulgu, dış denetimlilerin sosyal duyarlık düzeylerinin iç denetimlilerinkinden yüksek olduğunu göstermektedir.

Bundan başka, iç denetimlilerin Sosyal Beceri Envanteri toplam puan ortalaması dış denetimlilerinkinden yüksek çıkmış ama fark anlamlı değildir. Duyuşsal anlatımcılık ve duyuşsal kontrol alt ölçeği puanlarının ortalamaları arasında ise iç ve dış denetimli oluşa göre istatistiksel düzeyde anlamlı farklılıklar bulunmamıştır.

Kadın ve Erkek Eğitim Yöneticisi Adaylarında Sosyal Beceri

Kadın ve erkek eğitim yöneticisi adaylarının Sosyal Beceri Envanteri alt ölçek ve toplam puanlarının aritmetik ortalama, standart sapma ve t değerleri hesaplanarak Tablo 2’de verilmiştir.

TABLO 2
Kadın ve Erkek Eğitim Yöneticisi Adaylarında Sosyal Beceri Envanteri Alt Ölçek ve Toplam Puanlarına İlişkin T-Testi Sonuçları

Alt Ölçekler	Kadın (n=49)		Erkek (n=57)		t	p
	\bar{X}	S	\bar{X}	S		
DA	49,65	8,26	46,93	6,40	1,911	,059
DD	52,08	8,51	48,02	8,49	2,455	,016
DK	37,35	9,27	40,14	8,04	1,661	,100
SA	48,45	10,63	47,12	9,65	,673	,502
SD	45,71	8,36	46,12	8,16	-,254	,800
SK	56,43	9,76	53,33	8,35	1,759	,081
Toplam puan	289,59	27,68	281,60	27,31	1,493	,138

Tablo 2’de eğitim yöneticisi kadın adaylarla erkek adayların duyuşsal duyarlık alt ölçeği puanları ortalamaları arasındaki farkın fazla olduğu görülmektedir (52,08’e karşı 48,02). Ortalamalar arasındaki bu fark anlamlıdır [$t(104) = 2,455, p < .05$]. Bu bulgu, eğitim yöneticisi adaylarında sadece duyuşsal duyarlığın cinsiyete bağlı olarak değiştiğini göstermektedir. Başka bir ifadeyle, eğitim yöneticisi adaylarının cinsiyeti duyuşsal duyarlığın belirleyicisidir. Ayrıca kadın eğitim yöneticisi adayların duyuşsal anlatımcılık ve sosyal kontrol alt ölçeklerinden aldıkları puanların ortalamaları ve bunların toplam puan ortalaması erkek adaylarınkinden yüksek çıkmıştır. Ancak ortalamalar arasındaki bu fark anlamlı değildir. Diğer taraftan erkek yönetici adaylarının duyuşsal kontrol alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması kadın yönetici adaylarınkinden yüksek çıkmış ise de fark anlamlı bulunmamıştır. Sosyal anlatımcılık ve sosyal duyarlık alt

ölçeği puanları ortalamaları arasında cinsiyete göre az bir fark vardır. Dolayısıyla bu farklar da anlamlı değildir.

Sosyal Bilimler ve Fen Bilimleri Branşındaki Eğitim Yöneticisi Adaylarında Sosyal Beceri

Sosyal Bilimler ve Fen Bilimleri branşındaki eğitim yöneticisi adaylarının Sosyal Beceri Envanteri alt ölçek ve toplam puanlarının aritmetik ortalama, standart sapma ve t değerleri hesaplanarak Tablo 3'te verilmiştir.

TABLO 3
Eğitim Yöneticisi Adaylarının Sosyal Beceri Envanteri Alt Ölçek ve Toplam Puanlarının Branşlara Göre Farklılığı

Alt Ölçekler	Branş	Fen Bilimleri (N=40)		Sosyal Bilimler (N=66)		t	p
		\bar{X}	S	\bar{X}	S		
DA		48,30	8,036	48,12	7,063	,120	,905
DD		49,15	8,319	50,35	8,952	-,686	,494
DK		39,92	6,967	38,20	9,595	,991	,324
SA		46,20	10,331	48,67	9,900	-1,223	,224
SD		45,40	8,161	46,26	8,295	-,519	,605
SK		53,33	9,691	55,64	8,715	-1,268	,207
Toplam puan		282,33	28,072	287,09	27,436	-,859	,392

Tablo 3'te Sosyal Bilimcilerin Sosyal Beceri Envanteri alt ölçek puanları ortalamaları ve bunların toplam puan ortalamasının duyuşsal kontrol boyutu hariç Fen Bilimcilerinkinden fazla olduğu görülmektedir. Ortalamalar arasındaki bu fark anlamlı değildir. Bu bulgular, branşın sosyal becerilerin belirleyicisi olmadığını göstermektedir.

Tiyatro ve Konferanslara Katılma Sıklığı Farklı Olan Eğitim Yöneticisi Adaylarında Sosyal Beceri

Tiyatro ve konferans gibi etkinliklere katılma sıklığı farklı olan eğitim yöneticisi adaylarının Sosyal Beceri Envanteri alt ölçek ve toplam puanlarının aritmetik ortalama, standart sapma ve t değerleri hesaplanarak Tablo 4'te verilmiştir.

TABLO 4

Tiyatro ve Konferans Gibi Etkinliklere Katılma Sıklıkları Farklı Olan Eğitim Yöneticisi Adaylarının Sosyal Beceri Envanteri Alt Ölçek ve Toplam Puanlarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Alt Ölçekler	Katılma Sıklığı	N	\bar{x}	S	F	p	Fark (LSD)
DA	Nadiren	25	47,04	8,60	,843	,433	
	Bazen	57	48,04	6,46			
	Sık sık	24	49,75	8,23			
DD	Nadiren	25	48,32	8,43	1,829	,166	
	Bazen	57	49,39	7,96			
	Sık sık	24	52,75	10,26			
DK	Nadiren	25	38,32	8,40	,251	,778	
	Bazen	57	39,40	9,07			
	Sık sık	24	38,08	8,38			
SA	Nadiren	25	46,12	12,10	1,568	,213	
	Bazen	57	47,14	7,85			
	Sık sık	24	50,83	12,16			
SD	Nadiren	25	47,52	8,10	,619	,540	
	Bazen	57	45,54	7,65			
	Sık sık	24	45,21	9,68			
SK	Nadiren	25	53,48	10,08	3,084	,050	S-B, S-N
	Bazen	57	53,65	7,86			
	Sık sık	24	58,75	10,08			
Toplam puan	Nadiren	25	280,44	31,10	2,215	,114	
	Bazen	57	283,16	22,09			
	Sık sık	24	295,29	33,87			

Tablo 4'te tek yönlü varyans analizi sonuçları, eğitim yöneticisi adaylarının sosyal kontrol alt ölçeği puanları ortalamaları arasında tiyatro ve konferans gibi etkinliklere katılma sıklıkları bakımından anlamlı bir farkın olduğunu göstermektedir [$F(2-103) = 3,084, p < .05$]. Farkların kaynağı ile ilgili yapılan LSD testinin sonuçlarına göre tiyatro, konferans gibi etkinliklere "Sık sık" katılan yönetici adaylarında sosyal kontrol alt ölçeği puanları ortalaması ($\bar{x}=58.75$), "Bazen" ($\bar{x}=53.65$) ve "Nadiren" ($\bar{x}=53.48$) katılanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Bundan başka yönetici adaylarının sosyal anlatımcılık, duyuşsal duyarlık alt ölçeği puanları ve toplam puanları ortalamaları arasında tiyatro ve konferans gibi

etkinliklere katılma sıklığına göre farklılıklar olduğu belirlenmiştir. Ancak bu farklar istatistiksel düzeyde anlamlı bulunmamıştır.

Tartışma

Bu araştırma, eğitim yöneticisi adaylarının sosyal becerilerinin onların denetim odağına, cinsiyetine, branşına ve tiyatroya, konferans gibi aktivitelere katılma sıklığına göre değişip değişmediğini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmada birkaç önemli bulgu ortaya çıkarılmıştır. Bu bulgular literatürdeki bulgularla karşılaştırılarak yorumlanmıştır.

Tablo 1A'da i denetimli eğitim yöneticisi adaylarının sosyal kontrol alt ölçek puanları ortalaması dış denetimlilerinkinden önemli düzeyde yüksek çıkmıştır. Dış denetimlilerin ise sosyal duyarlılık alt ölçek puanları ortalaması i denetimlilerinkinden önemli düzeyde yüksek çıkmıştır. Tablo 1B'de ise i denetimlilerin sosyal kontrol, sosyal anlatımcılık ve duyuşsal duyarlılık alt ölçekleri puanlarının ortalamaları dış denetimlilerinkinden yüksek çıkmıştır. Yapılan araştırmalardan dış denetimlilerde performansın, üretkenliğin ve iş doyumunun düşük; iş bırakma ve iş stresinin fazla olduğu anlaşılmaktadır (Bass, 1981; Storms ve Spector, 1987). Araştırmada elde edilen bulgularla bu bulgular arasında tutarlılığın olduğu söylenebilir. Aynı Şekilde, i denetimlilerin duyuşsal anlatımcılık düzeylerinin dış denetimlilerinkinden yüksek oluşu bulgusu, Hexel'in (2003) dış denetimli bireylerin duygularını ifade etmede i denetimlilere göre daha fazla zorlanacakları bulgusunu destekler niteliktedir. Yine i denetimlilerin sosyal anlatımcılıktaki beceri düzeylerinin dış denetimlilerden yüksek olduğu bulgusu da dış denetimli elemanların, iş arkadaşlarıyla olan ilişkilerinde i denetimlilere göre daha fazla stres yaşadıkları (Siu ve Cooper, 1998) bulgusunu destekler görünmektedir. Bundan başka i denetimlilerin sosyal kontrol becerisi düzeyinin dış denetimlilerinkinden yüksek olduğuna yönelik elde edilen bulgu, Jackson ve Rothmann'ın (2001) i denetimli elemanların örgüt içinde yaşadıkları engellenme durumlarında dış denetimlilerden daha az kaçınma ve saldırgan davranışlarda buldukları bulgusunu desteklemektedir.

Öte yandan dış denetimlilerin sosyal duyarlılık alt leği puanlarının ortalamaları i denetimlilerinkinden önemli düzeyde yüksek çıkmıştır. Riggio'ya (1989) göre aynı zamanda sosyal duyarlılığı yüksek bireyler duygularının etkisinde daha çok kalırlar, gerilim ve içsel çatışmaları daha çok yaşarlar, iyi bir dinleyici ve izleyicidirler. Bu zellikler ile dış denetimlilik arasında paralelliğin olduğu söylenebilir. Dış denetimli bireyler, iyi birer yöneticisi olmaya ve yönetmeye değil yönetilmeye daha uygundur. Carlopio

ve diğerleri (2001), yaptıkları bir araştırmada dış denetimlilerin diğer insanların sorunlarıyla daha fazla ilgilendiklerini ortaya çıkarmışlardı. Dış denetimlilerin psikolojik olarak rahatlamak ve kendilerini haklı göstermek için böyle bir davranış içinde oldukları düşünülebilir. Ayrıca engellerden gözü korkan, bir sorunu düzeltmek için hiçbir şey yapamayacaklarını düşünen dış denetimliler savunma mekanizmalarına daha çok yönelirler.

İç denetimlilerde sosyal beceri düzeyinin dış denetimlilerinkinden yüksek çıkmasını doğal karşılamak gerekir. Çünkü literatürde de ifade edildiği gibi Rotter'e (1990) göre dış denetimliler iç denetimlilerden farklı olarak başarı ve başarısızlıklarını kendi yetenek ve özelliklerine göre değil dış faktörlere bağlı kalarak açıklamaktadırlar. Bu özellikteki bireylerin kendilerini geliştirme çabalarının zayıf olacağı düşünülebilir.

Tablolardan elde edilen bulgulardan denetim odağının SBE'nin sosyal boyutlarıyla daha fazla ilişkili olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca sosyal becerilerin farklılaşmasındaki artışı iç-dış denetimliliğin bir sonucu olarak kabul edilebileceği gibi iç ve dış denetimlilikteki artışı sosyal becerilerdeki farklılaşmanın bir sonucu olarak görmek mümkündür. Başka bir ifadeyle sosyal beceri zayıflığı, dış denetim odağı inancında, ileri düzeydeki sosyal beceriler ise iç denetim odağı inancında artışa yol açabilir. Bu yorum ile Burger'in (2004) sosyal becerileri zayıf olan bireylerin kendilerinin nasıl algılandıkları konusundaki tahminleri daha az doğru, bir konuşma içinde yaptıkları yorumlar daha uygunsuz olur, görüşü arasında paralellik bulunmaktadır.

Araştırmada eğitim yöneticisi adaylarının sadece duyuşsal duyarlık alt ölçeği puanları ortalamaları arasında cinsiyete göre farklılık görülmüştür. Yani kadınların duyuşsal duyarlık düzeyleri erkeklerinkinden daha yüksektir. Bu bulgu, literatürde de ifade edildiği gibi Depaulo ve Rosenthal (1979), Riggio (1986) ve Argyle'nin (1990) yapmış oldukları araştırmalarda ortaya çıkardıkları kadınların sözsüz mesajları anlama ve iletmede erkeklerden daha becerikli oldukları bulgusunu destekleyici niteliktedir. Ayrıca bu bulgu, Findly ve Cooper'in (1983) ortaya çıkardıkları , kadınlardaki iç denetim odağı inancının erkeklerinkinden yüksek olduğu bulgusuyla paralellik göstermektedir.

Riggio'ya (1986) göre duyuşsal duyarlı bireyler başkalarının duygularını empatik olarak ifade edebilirler. Yani bu bireyler, başkalarının duygularını sezmede yeteneklidirler. Ancak, başka bireyler, duyuşsal olarak duyarlı bireyleri çabuk etkileyebilirler. Bu özelliğin yöneticilik için bir dezavantaj olduğu söylenebilir. Diğer taraftan kadın yönetici adaylarının duyuşsal kontrol alt ölçeği puanları ortalamalarının erkeklerinkine göre düşük çıkması, yöneticilikte kadınların erkeklere göre duyuşsal olarak

beklenmedik tepkide bulunma olasılığının fazla olabileceği yönünde değerlendirilebilir. nk Riggio'ya (1986) göre duyuşsal kontrollü bireyler kendilerini kolay kontrol edebilirler ve bu bireylerin özsaygıları yüksektir. Argyle (1990), kadınların duyuşsal anlatımcılık ve duyuşsal duyarlılıkta erkeklerden yetenekli; Groves (2005) de kadın liderlerin duyuşsal duyarlılık, sosyal anlatımcılık ve sosyal kontrolde erkeklerden nde olduğu sonucuna varmışlardır. Uzun (2004), yaptığı araştırmada kadın yöneticilerin insani becerilerde, erkek yöneticilerin ise iş ve genel performansa yönelik becerilerde üstün olarak değerlendirildikleri sonucuna varmıştır. Bass, Avolio ve Atwater (1996) da kadınların erkeklerden daha çok dönüşümsel liderlik davranışları, erkeklerin ise kadınlardan daha çok etkileşimsel liderlik davranışları gösterdiklerini belirlemişlerdir. Araştırmada kadınların duyuşsal anlatımcılık, sosyal kontrol alt ölçekleri ve toplam puanları ortalamaları erkeklerinkinden yüksek çıkmıştır. Elde edilmiş olan bu bulgu yukarıda ifade edilmiş olan bulgularla tutarlık göstermektedir.

Bu çalışmada branşlara göre sosyal beceriler arasında önemli bir farkın bulunmaması da dikkat çekicidir. Halbuki, zdemir (2006), yaptığı bir araştırmada i denetimliliğin branşlara göre değiştii sonucuna varmıştır. Dolayısıyla bu farklılığın sosyal becerilere de yansımaları beklenirdi.

Araştırmada SBE alt ölçek puanları ortalamalarının ve bunların toplam puan ortalamalarının tiyatro-konferans gibi etkinliklere katılma sıklığına göre farklılığı incelendiğinde, sosyal kontrol alt leği puanları ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olduğu görülür. Bu bulgu literatürde de ifade edilen Kulas'ın (1996) yaptığı araştırmada ortaya çıkardığı değişik etkinliklerde bulunmayla denetim odağının i ve dış yönelimli olması arasında bir ilişkinin olduğu bulgusuyla tutarlık göstermektedir.

Sonuç

Araştırmada elde edilen bulgular bazı ilginç sonuçları ortaya çıkarmıştır. Tablo 1A ve 1B incelendiğinde genel olarak, i denetimli eğitim yöneticisi adaylarının sosyal becerileriyle dış denetimlilerin sosyal becerileri arasında farklılık olduğu görülmüştür. Daha açık bir ifadeyle i denetimli eğitim yöneticisi adayları dış denetimlilere göre daha üst düzeyde duyuşsal duyarlılık, sosyal anlatımcılık ve sosyal kontrol becerisine sahiptirler. Ya da duyuşsal duyarlılığı, sosyal anlatımcılığı ve sosyal kontrol becerisi daha fazla gelişmiş olan yönetici adayları i denetimlidirler. Buna göre i denetimli eğitim yöneticisi adaylarının;

- Başka bireylerin duyuşsal mesajlarını doğru, tam ve hızlı olarak yorumlamada,
- Başkalarının duygularını sezmede,
- Herhangi bir konuda sohbeti başlatma ve yönlendirmede,
- Sözel konuşma ve başkalarıyla sosyal yakınlaşmaya girmede,
- Kendini sosyal olarak ortaya koymada,
- Sosyal ilişkilerde aktiflikte,
- Grup tartışmalarını yönetmede, dış denetimlilere göre daha üst düzeyde oldukları anlaşılmaktadır.

Bu özellikler yöneticilikte önemlidir. Diğer taraftan dış denetimli yönetici adayları iç denetimlilere göre daha yüksek düzeyde sosyal duyarlılığa sahiptirler. Ya da sosyal duyarlılığı daha fazla gelişmiş olan yönetici adayları dış denetim ağırlıklıdır. Sosyal duyarlılığı fazla gelişmiş olan bireyler, sosyal normlara daha çok özen gösterirler. Ancak onlarda, duyguların etkisinde kalma ve içsel çatışma yaşama davranışları daha çok görülür.

Tablo 1A ve 1B'den çıkarılan diğer bir sonuç, iç ve dış denetimliliğin artmasıyla bu iki grubun sosyal becerileri arasında farklılaşmanın da artış göstermesidir. Başka bir ifadeyle sosyal becerilerdeki zayıflama dış denetim odağı inancında artışa, bu becerilerdeki gelişmişlik ise iç denetim odağı inancında artışa yol açmaktadır.

Tablo 2'den ortaya çıkan sonuç, kadın eğitim yöneticisi adaylarının sosyal beceri düzeylerinin duyuşsal kontrol hariç erkeklerden daha yüksek düzeyde olmasıdır. Kadınların özellikle; duyuşsal anlatımcılık, duyuşsal duyarlılık ve sosyal kontrol becerilerinde yani sözsüz mesajları iletmede, anlamada ve sosyal ilişkilerde aktif olmada beceri düzeyleri erkeklerden yüksektir. Ancak duyuşsal olarak duyarlı bireylerin, çevrelerindeki insanlardan etkilenme durumları daha fazladır. Ayrıca kadın yönetici adaylarının duyuşsal kontrol beceri düzeyleri, ortalamaları dikkate aldığımızda erkeklerinkinden düşüktür. Yani kadın yönetici adaylarının duyuşsal tepkilerini düzenleme ve kontrol altında tutmada erkekler kadar başarılı oldukları söylenemez. Bu özelliklerin kadın yöneticilerin performanslarına gölge düşürme olasılığı yüksektir.

Tablo 3 incelendiğinde Sosyal Bilimler branşındaki yönetici adaylarının Fen Bilimcilere göre Sosyal Beceri Envanterinin alt boyutlarında ve toplamda yüksek puan aldıkları ancak bu farkın anlamlı olmadığı görülür. Yani branş, yönetici adaylarının sosyal becerilerini belirleyen bir değişken değildir.

Araştırmayla ilgili Tablo 4'ten elde edilen sonuç ise; tiyatro, konferans gibi etkinliklere katılmanın sosyal becerileri, özellikle sosyal kontrol becerisini önemli düzeyde geliştirdiğidir. Sosyal kontrol becerisinin yöneticilikte ve liderlikte son derece önemli olduğu söylenebilir. Bu bağlamda okullarda oluşturulması istenen ğrenci kulüpleri, sosyal ve kültürel faaliyetler öğrencileri toplumsallaştırmada ve onların liderlik yeteneklerini geliştirmede son derece yararlıdır. Ayrıca ğrenci merkezli ğretim yöntemleri ocuk ve gençlerde liderlik yeteneklerini de ortaya çıkarıcı ve geliştirici olarak kabul edilebilir.

Araştırmada bazı sınırlılıklardan bahsetmekte yarar vardır. Bu alanda yapılan araştırmalar şunu gösteriyor ki bireyler kendi yetenek ve becerilerine yönelik bakış açılarını savunurlar ve kendi becerilerini değerlendirmede abartıya kaçabilirler (Kruger ve Dunning, 1999). Ancak, bu çalışmada yönetici adayları sosyal becerilerinin değerlendirildiğinden habersizdirler. Bir başka sınırlılık tez öğrencilerine ulaşmada yaşanan güçlük nedeniyle örneklemin büyük alınamamış olmasıdır. Bu araştırmaya benzer araştırmalar daha geniş bir evren üzerinde yapılabilir.

Örgütlerde kaynaklar ne kadar zengin olursa olsun bunları etkili bir şekilde yönetecek lider yöneticiler olmazsa, kaynaklar kaliteye beklenen düzeyde yansımayacaktır. Bu nedenle örgütlerde kaliteyi sağlayabilmek için yapılması gereken en önemli çalışmalardan biri de lider yöneticiler yetiştirmektir. Bu amacı gerçekleştirmek için mevcut yöneticilerin sosyal becerilerinin de geliştirilmesi ihtiyaı artmıştır. Örneğin zel sektörde yöneticiler dahil çalışan bütün elemanların sosyal beceri profilleri çıkarılmaktadır. Aynı uygulamaların kamu sektöründe de olmasında fayda vardır.

Araştırma bulgularıyla bu bulgulardan elde edilen sonuçların özel sektör uygulamalarındaki sonuçlarla birleştirilmesi ve elde edilen verilerin MEB st düzey yöneticileri yanında eğitim yöneticisi yetiştiren üniversitelerin eğitim yöneticiliği ve deneticiliği bilim dalları tarafından da dikkate alınmasında yarar vardır. Aksi hlde eğitim örgütlerinde önemli görevleri üstlenecek olan yöneticilerde iç denetim odağı zayıflığı, dış denetimliliğin fazla ve sosyal becerilerin düşük oluşu beraberinde birçok olumsuzlukları getirebileceği literatür incelendiğinde anlaşılabilir. Bu nedenlerle öğretmenliğe ve devamında yöneticiliğe yönelecek bireylerin kişilik özelliklerini, denetim odağı inançlarını ve sosyal becerilerini de belirlemeye yönelik düzenlemelerin bir an önce yapılmasında fayda görülmektedir. Böyle bir düzenlemeye dayanan uygulamalar, diğer örgütler yanında eğitim rgtlerinde de performans, verim ve kaliteyi artıracaktır.

Summary

Discussions about the characteristics that administrators must have have continued from the past to the present. While some give importance to administrative knowledge, some give importance to technical knowledge and skills about the field or social skills. If we remember that administration is human engineering (Açıklan, 1998), the importance of social skills in administration can be realized more easily.

As you know, the source of educational administrators in Turkey is the teachers and school administrator. The method of raising a qualified educational administrator depends on raising a qualified teacher (Acar, 2002). Educational administrators play an important role in using the human and material sources effectively to reach educational institutions to their goals. To realize these missions, educational administrators are expected to have social skills. For this reason, it is believed that determining the social skills level of educational administrators is important. It is possible that social skills of educational administrators vary according to some variables. If these differences can be evaluated, a new point of view will be reached. However, in this study, we focused on the relationship between social skill and locus of control and some personnel characteristics. The fact that this subject is important in raising educational administrators and there is no study in our country, which deals with social skills with some variables, particularly locus-of-control encourages us to do this study.

The aim of this study is to determine whether the social skills of the candidates of educational administrators are show difference in terms of their locus-of-control, sex, branch and participation in activities such as theatre and conference. In this study replies to the following questions were searched parallel to this general aim:

The following questionnaire to be investigated in terms of candidate educational administrators total and subscale mean scores on social skills inventory;

1. Are there any differences on social skills mean scores regarding internal and external locus of control?
2. Are there any gender differences?
3. Are there any differences for branches?
4. Are there any differences for participating in activities such as conferences and going to theater?

Method

The population of the study is the postgraduate students who are attending the MA programme in the section of Educational Administration and Supervision at the Institution of Educational Sciences, at Gazi University. There are 140 students attending that programme. 106 of these students were chosen randomly and they are the sample of the study.

In this study, the data about the sex, branch and participation in social activities such as theatre and conference was collected by the personal information form; the data about their beliefs in internal and external locus-of-control measurement by Rotter's and the data about their social skills was collected by Riggio's (1989) social skills inventory. To analyze the data, t-test and one dimensional variance analysis were used.

Results

When Table show that the mean of the subscores of emotional sensitivity, social expressivity and social control of candidates of educational administrator with a trend of inner locus-of-control is higher than the ones with the external locus-of-control. This finding shows that emotional sensitivity, social expressivity and social control varies according to inner and external locus-of-control. On the other hand, the mean of the subscale of social sensitivity of candidates of educational administrators with more external tendencies is higher than those with more internal tendencies. In Table 2, a significant difference was found between the mean of the subscale of emotional sensitivity of male and female candidates. This finding shows that only emotional sensitivity in the candidates changes according to sex. In other words, females have a higher level of emotional sensitivity than males. According to Table 3, there is no significant difference between the mean of the total scores, scores of subscore of social skills of Social Scientists and the scores of Applied Scientifics. These findings show that branch is not a characteristic of social skills. The result of the one-dimensional variance analysis in Table 4 shows that among the mean scores of only social control subscale participation in activities such as theatre and conference. According to the results of the LSD test given, the mean scores of the subscale of social control of candidate's who "frequently" participate in activities such as theatre and conference is higher, than the ones who participate in such activities "sometimes" or "rarely".

Discussion and Conclusion

In the study a few important findings have been revealed. These findings have been interpreted by comparing them with the findings in the literature. In Table 1A and 1B, the mean scores of the subscales of social control, social expressivity and emotional sensitivity of those with more internal tendencies is higher than the scores of those with more external tendencies. The finding that emotional expressiveness of those with more internal tendencies is higher the emotional expressiveness of those with more external tendencies seems to support Hexel's (2003) finding that the individual with more external tendencies have more difficulties in expressing their emotional than the ones with more internal tendencies. A study by Cerlogio and others (2001) revealed that those with more external tendencies are interested more in others problems. The finding that social sensitivity is higher among those with more external tendencies supports the finding.

It is natural for us to accept that social skills are higher for those with more internal tendencies than those with more external tendencies. Because as stated in the literature according to Rotter (1990) unlike those with more internal tendencies those with more external tendencies express their success on failures according to outer characters but not according to their own skills and characters. Individuals with this character are thought to be bad developing themselves.

In the study, only a significance difference infavour of female candidates was noticed for the subsore of emotional sensitivity. This finding seems to support the findings of Depaulo and Rosentha (1979), Riggio (1986) and Argyl (1990) that women are more skillful at understanding and conveying nonverbal messages. In the study only the difference in the social control subscale scores is significant in terms of the score of subscale of social skills according to participation in activities such as theatre and conference. This finding is consistent with Kulas's (1994) finding that there is a relation between participating in different activities and being the locus-of-control as internal and external tendencies.

As a result social skills of candidates of educational administrators changes according to their social skills, locus-of-control, sex and participation in activities such as theatre and conference. It is hoped that the results of this study will help the executives of the Ministry National Education and lectures at the Institute of Educational Sciences to develop politics.

Kaynaklar/References

- Acar, Hseyin (2002). Eğitim yneticileri nasıl yetiştirilmeli? *21. Yzyıl Eğitim yöneticilerinin Yetiştirilmesi Sempozyumu*. Ankara: A.. Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, 313-326.
- Aıkalm, Ayta (1998). Toplumsal Kurumsal ve Teknik Yönleriyle Okul Yöneticiliği. (4. ve Son Basım). Ankara: Pegem.
- Anderson, C.R. & Schnier, C.E. (1978), Locus of control, leader behavior and leader performance among management students. *Academy of Management Journal*, 21 (4), 690-698.
- Argyle, M. (1990). *The Psychology of Interpersonal Behavior*. Penguin: Harmondsworth, UK.
- Arnold, H.J. (1985). Task performance, perceived competence and attributed causes of performance as determinants of intrinsic motivation. *Academy of Management, Journal*, 28, 876-888.
- Ashkansay, N.M., & Tse, B. (2000). Transformational leadership as management of emotion: A conceptual review. In N.M. Ashkansay & C. E. Hartel (Eds.), *Emotions in the workplace: Research, theory, and practice* (pp.3-18). Westport, CT: Quorum Books/Greenwood Publishing Group.
- Bass, B.M. (1981). *Stogdill's Handbook of Leadership*, New York: Free Press.
- Bass, B.M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectation*. New York: The Free Press.
- Bass, B.M. (2002). Cognitive, social, and emotional intelligence of transformational leaders. In R.E. Riggio, S.E. Murphy & F.J. Pirozzolo (Eds.), *Multiple Intelligences and Leadership*, 105-118. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bass, B.M., Avolio, B.J. & Atwater, L. (1996). The transformational and transactional leadership of men and women. *International Review of Applied, Psychology*, 45, 5-34.
- Becker, T.E., Billings, R.S. Eveleth, D.M. & Gilbert, N.L. (1996). Foci and bases of employee commitment: Implications for job performance. *Academy of Management Journal*, 39, 464-482.
- Bernardi, R.A. (1997). The relationship among locus of control, perceptions of stress, & performance. *Journal of Applied Business Research*, 13 (4), 1-8.

- Burger, M.J. (2004). *Kişilik*: Çev.: İnan Deniz, Erguvan Sarıoğlu, İstanbul : Kaknüs Yayınları.
- Byrman, A. (1986). *Leadership and Organizations*. London: Rout Ledge & Kegan Paul.
- Carlopio, J., Andrewartha, G. & Armstrong, H. (2001). *Developing Management Skils, 2nd edn*. Australia: Prentice Hall.
- Conger, J.A. & Kanungo, R.N. (1987). Toward a behavioral theory of charismatic leadership in organizational settings. *Academy of Management Review*, 12: 637-647.
- Çelenk, S .(2002). Geleceğin eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesinde bir model önerisi . *21. Yüzyıl Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Sempozyumu (16-17 Mayıs 2002 Ankara)*. Ankara: A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, 65-81.
- Dağ, İ. (1991). Rotter'in iç-dış kontrol odağı ölçeği (RİDKOÖ'nin Üniversite öğrencileri için güvenilirliği ve geçerliği. *Psikoloji Dergisi*, 7 (27), 1-9.
- Depaulo, B.M. & Rosenthal, R. (1979). Ambivalence, discrepancy, and deception in nonverbal communication. In R. Rosenthal (Ed.) *Skill in nonverbal communication: Individual differences* (pp.204-248). Cambridge, MA. Oelgeschlager, Gunn, & Hain.
- Eagly, A.H. & Johnson, B.T. (1990). Gender and leadership style : A meto-analysis. *Psychological Bulletin*, 108, 223-256.
- Ferris, G.R., With, L.A., & Hochwarter, W.A. (2001). The interaction of social skill and general mental ability on work outcomes. *Journal at Applied Psychology*, 86, 1075-1082.
- Findly, M.J. & Cooper, H.M. (1983). Locus of control and academic achievement: a literature review. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44(2), 419-427.
- Flauto, F.J. (1999). Walking the talk: The relationship between leadership and communication competence. *Journal of Leadership Studies*, 6, 89-97.
- Govindarajan , V. (1989). Implementing competitive strategy at the business unit level: implications of matching managers to strategy. *Strategic Management Journal*, 10, 251-269.
- Groves, K. (2002). An examination of leader social intelligence and follower openness to organizational change as key components of charismatic

- leadership. Unpublished doctoral dissertation, Claremont Graduate University.
- Groves, K.S. (2005). Gender differences in social and emotional skills, and charismatic leadership. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 2(3), 30-46.
- Gut, M. D. & Safran, P. S. (2002). Cooperative learning and social stories: effective social skills strategies for reading teachers. *Reading & Writing Quarterly*, 18, 87-91.
- Haas, J.W. & Arnold, C.L. (1995). An examination of the role of listening in judgments of communication competence in co-workers. *The Journal of Business Communication*, 32, 123-139.
- Haas, J.W. & Sypher, B.D. (1991). The impact of communication abilities on individual success in organizational settings. *Paper presented at the Annual Meeting of the Speech Communication Association*, Atlanta, G.A.
- Hackman, M.Z., Furniss, A., Hills, M.J., & Paterson, T.J. (1992). Perceptions of gender role characteristics and transformational and transactional leadership behaviors. *Perceptual and Motor Skill*. 75, 311-319.
- Hamel, G. & Prahalad, C.K. (1991). *Corporate Imagination and Expeditionary Marketing*. Cambridge, MA: Harvard Business Review.
- Hexel, M.(2003). Alexithymia and attachment style in relation to locus of control. *Personality and Individual Differences*, 35, 1261-1270.
- Hiers, J.M. and Heckel, R.V. (1977). Seating choice, leadership and locus of control. *Western Journal of Nursing Research*, 17 (2), 313-314.
- Howell, J.M. & Avolia, B.J. (1993). Transformational leadership, transactional leadership, locus of control and support for innovation: key predictors of consolidated business unit performance. *Journal of Applied Psychology*, 78 (6), 891-902.
- Hyatt, T.A. & Prawitt, D.F. (2001). Does congruence between audit structure and auditors locus-of control affect job performance? *The Accounting Review*, 76 (2), 263-274.
- Jackson, L. Rothmann, S. (2001). Sense of coherence, self-efficacy, locus of control and as predictors of job satisfaction. *Poster session presented at the 10th European Congress on Work and Organisational Psychology*, Prague, Czech Republic.

- Johnson, A.L., Luthans, F. & Hennessey, H.W. (1984). The role of locus of control in leader influence behavior. *Personnel Psychology*, 37 (1), 61-75.
- Judge, A. & Bono, J.E. (2000). Five factor model of personality and transformational leadership. *Journal of Applied Psychology*, 85, 751-65.
- Kilduff, M. & Day, D.V (1994). Do chameleons get ahead? The effects of self-monitoring an managerial careers. *Academy of Management Journal*, 37, 1047-1060.
- Kotler, P. (1988). *The Leadership Factor*, New York: Free Press, NY.
- Kruger, J. & Dunning, D. (1999). Unskilled and unaware of it: How difficulties in recognizing one's own in competence lead to inflated self-assessments. *Journal of Personality an Social Psychology*, 6, 1121-1134.
- Kulas, H. (1996). Locus of control in adolescence : a longitudinal study. *Adolescence*, 31/123, 721-9.
- Langley, Andrew (2000). Emotional intelligence a new evaluation for management development? *Career Development International*, 5/3, 177-183.
- Larson, A. (1968). *The President Nobody Knew*, New York: Popular Library, N.Y.
- Marlowe, H. A. (1986). Social Intelligence: Evidence for multidimensionality and construct independence. *Journal of Educational Psychology*, 78, 52-58.
- Özdemir, A. (2006). Eğitim Yöneticisi adaylarında denetim odağının bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi* , 10/1-2,9-23.
- Papa, M.J. & Tracy, K. (1988). Communicative indices of employee performance with new technology. *Communication Research*, 15, 524-544.
- Payne J.H. (2005). Reconceptualizing social skills in organizations: exploring the relationship between communication competence, job performance, and supervisory roles. *Journal of Leadership and organizational Studies*, 11 (2), 63-77.
- Penley, L. E., Alexander, E.R., Jernigan, I.E., & Henwood, C.I (1991). Communication abilities of managers : the relationship to performance. *Journal of Management*, 17, 57-76.
- Place, H. (1979). A biographical profile of women in management. *Journal of Occupational Psychology*, 52 (4) 264-276.

- Richmond, V.P. &Roach, K.D. (1992). Willingness to communicate and employee success in U.S. organizations. *Journal of Applied Communication Research*, 20, 95-116.
- Riggio ,R.E.(1989). *Social skills inventory manual*. Palo Alto, Ca: Consulting Psychologist Press.
- Riggio, R.E. (1986). Assessment of basic social skills. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 647-660.
- Rotter, J.B. (1990). Internal versus external control of reinforcement. *American Psychologist*, 45 (4), 489-493.
- Siu, O. & Cooper, C.L. (1998). A. study of occupational stress, job satisfaction and quitting intention in Hong Kong firms: The role of locus of control and organizational commitment. *Stress Medicine*, 14, 55-66.
- Solmuş, T. (2004). İş yaşamı, denetim odağı ve beş faktr kişilik modeli. *Trk Psikoloji Blteni*, 34-35, 196-2005.
- Sosik, J.J. & Megerian, L.E. (1999). Understanding leader emotional intelligence and performance. *Group and Organization Management*, 24, 367-390.
- Sosik, J.J. (2001). Self-other agreement on charismatic leadership. *Group and Organization Management*, 26, 484-511.
- Spector, P.E. (1988). Development of the work locus of control scale. *Journal of Occupational Psychology*, 61, 335-340.
- Spector, P.E. (1997). *Job Satisfaciton: Application, Assesment, Cause and Consequences*. California: SAGE Publications.
- Storms, P.L. & Spector, P.E. (1987). Relationship of organizational frustration with reported behavioral reactions: the moderating effects of locus of control. *Journal of Occupational Psychology*, 69, 227-234.
- Sypher, B.D., Bostrom, R.N. & Seibert, J.H. (1989). Listening, communication abilities, and success at work. *The Journal of Business Communication*, 26, 293-303.
- Tümkaya, S. (2001). Denetim odakları farklı ilkokul ğretmenlerinin bazı değişkenlere göre tükenmişlikleri. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(15), 29-40.

Asım Özdemir

- Uzun, G. (2005). Kadın ve erkek yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki farklılıklar ve bankacılık sektöründe uygulama. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Adana.
- Wilson, G.D. (Ed). (1973). *The Psychology of Conservatism*. London: Academic Press.
- Yeşilyaprak, B. (2004). *Denetim Odağı, Eğitimde Bireysel Farklılıklar*. (Edit. Yıldız Kuzgun-Deniz Deryakulu) Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Yüksel, G. (1998). Sosyal beceri envanterinin Türkçe'ye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları. *Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2 (9), 39-48.
- Yüksel, G. (2004). *Sosyal Beceri Envanteri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Zinser, R. (2003). Developing career and employability skills: a Us case Study. *Education + Training*, 45 (7), 402-410.
- Zorn, T.E. & Violanti, M.T. (1996). Communication abilities and individual achievement in organizations. *Management Communication Quarterly*, 10, 139-146.

İletişim / Address:
Yard. Doç. Dr. Asım Özdemir
Gazi Eğitim Fakültesi
Gazi Üniversitesi
Teknikokullar/Ankara
e-mail: aozdemir@gazi.edu.tr

Alındığı tarih/Received: 06/01/2005
Düzeltilme/Revision: 28/04/2007